EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 28.11.2023
COM(2023) 724 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 2020 tot en met juni 2022

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

Inhoud

SAMENVATTING 1
BELANGRIJKE AFKORTINGEN 3
1 INLEIDING 4
2 VOORNAAMSTE ACTIVITEITEN VAN HET EURES-NETWERK: JULI 2020-JUNI 2022 6
2.1 Activiteiten in Eures-landen 6
2.1.1 Algemene ondersteunende diensten voor werknemers en werkgevers 6
2.1.2 Specifieke ondersteunende diensten 7
2.1.3 Middelen en beheer 8
2.2 Horizontale ondersteuningsactiviteiten van het Europees Coördinatiebureau van Eures 11
2.2.1 Coördinatie en bestuurlijke ondersteuning 11
2.2.2 Exploitatie en ontwikkeling van het Eures-portaal en van de bijbehorende IT-ondersteuning 12
2.2.3 Opleiding en beroepsontwikkeling 13
2.2.4 Netwerken, uitwisseling van goede praktijken en wederzijds leren 13
2.2.5 Voorlichtings- en communicatieactiviteiten 14
2.2.6 Analyse van geografische en beroepsmobiliteit 14
2.2.7 Ontwikkeling van een adequate structuur voor samenwerking en clearance met betrekking tot leerling- en stageplaatsen 15
2.2.8 Financiële middelen 15
3 UITVOERING VAN DE VERORDENING IN DE LIDSTATEN 15
3.1 Samenstelling van het netwerk en organisatorische kwesties 16
3.1.1 Uitvoering 16
3.1.2 Problemen 16
3.2 Bestuur en interactie met organisaties buiten het Eures-netwerk 16
3.2.1 Uitvoering 17
3.2.2 Problemen 17
3.3 Uitbreiding van het netwerk 17
3.3.1 Uitvoering 17
3.3.2 Problemen 18
3.4 Uitwisseling van vacatures en cv's 18
3.4.1 Uitvoering 18
3.4.2 Problemen 18

3.5 Ondersteunende diensten 19
3.5.1 Uitvoering 19
3.5.2 Problemen 20
3.6 Uitwisseling van informatie, programmering en meting van prestaties 20
3.6.1 Uitvoering 20
3.6.2 Problemen 20
3.7 Behandelde aanbevelingen van de voorgaande verslagleggingsperiode 21
4 UITVOERING VAN DE VERORDENING DOOR DE EUROPESE COMMISSIE EN HET EUROPEES COÖRDINATIEBUREAU 22
4.1 Voorschriften van de verordening 22
4.2 Uitvoering 22
4.3 Problemen 23
4.4 Behandelde aanbevelingen van de voorgaande verslagleggingsperiode 23
5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN 25
5.1 Conclusies 25
5.2 Aanbevelingen voor het Europees Coördinatiebureau, beheerd door de Europese Arbeidsautoriteit 26
5.3 Belangrijke punten voor de Commissie 28

SAMENVATTING

Dit tweejaarlijkse verslag biedt een overzicht van de activiteiten die tussen 1 juli 2020 en 30 juni 2022 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 2022 zoals bepaald in artikel 33 van die verordening. In de periode waarop dit verslag betrekking heeft, waren de gevolgen van de COVID-19-pandemie voelbaar, waaronder de sluiting van grenzen, verschillende lockdowns en reisbeperkingen.

Eures is een samenwerkingsverband dat in 1994 van start ging, tussen de Europese Commissie, de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), de nationale openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) en andere toegelaten organisaties in alle EU-lidstaten, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, Zwitserland en, in delen van de referentieperiode, het Verenigd Koninkrijk (hierna "Eures-landen" genoemd). Het voornaamste doel van het Eures-netwerk is het steunen van eerlijke arbeidsmobiliteit binnen de EU. Eures-diensten worden verleend door Eures-medewerkers in alle Eures-landen en via het Europees portaal voor beroepsmobiliteit ("Eures-portaal").

Zoals vereist op grond van de Eures-verordening, heeft de Commissie in 2021 een evaluatie achteraf van de Eures-activiteiten en de gevolgen van deze verordening gepubliceerd. In deze evaluatie werden verschillende verbeterpunten geïdentificeerd en het onderhavige verslag bevat een overzicht van de vooruitgang die van de tweede helft van 2020 tot en met de eerste helft van 2022 is geboekt.

Tussen juli 2020 en juni 2022 was het Eures-netwerk bijzonder actief. Eures-medewerkers behandelden en verwerkten 445 206 sollicitaties en 718 168 vacatures en in het netwerk werden 18 935 evenementen georganiseerd.

Op operationeel niveau waren de voornaamste activiteiten van de Eures-landen tijdens de onderhavige uitvoeringsperiode gericht op het verlenen van algemene ondersteunende diensten voor werkgevers en werkzoekenden. Daarnaast werden specifieke ondersteunende diensten voor leerling- en stageplaatsen, bijstand na aanwerving en mobiliteitsregelingen verleend binnen het netwerk. In de verslagleggingsperiode werd de functie van Europees Coördinatiebureau (ECO) van Eures overgebracht van de Commissie naar de ELA, na de oprichting van laatstgenoemde. De Commissie blijft echter verantwoordelijk voor de wetgevende en beleidsaspecten van Eures, evenals voor de financieringsregelingen in het kader van Eures.

Wat de regelgeving betreft, meldden de Eures-landen verschillende verbeteringen op het gebied van de uitvoering van de Eures-verordening, waaronder:

- De meeste Eures-landen beschikken over een toelatingssysteem voor potentiële nieuwe leden en partners om hun netwerken uit te breiden, en verschillende nieuwe leden en partners zijn reeds toegelaten. De Eures-verordening maakt het nu mogelijk voor particuliere diensten voor arbeidsvoorziening en gerelateerde diensten om partners in het netwerk te worden. De vooruitgang wat betreft het openen van het netwerk voor andere partners is desalniettemin nog steeds beperkt.
- Alle Eures-landen zijn verbonden om vacatures door te geven aan het Eures-portaal en een meerderheid van de landen geven cv's van het nationale niveau door aan het Eures-portaal. Slechts de helft van de Eures-landen geeft echter leerling- en stageplaatsen door aan het Eures-portaal.
- Bijna alle Eures-landen keurden de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO)[1] goed of zorgden voor een koppeling van hun nationale classificaties en ESCO, en sommige Eures-landen begonnen met het doorgeven van met ESCO gecodeerde vacatures en sollicitaties aan het Eures-portaal.

In dit verslag wordt geanalyseerd of en hoe de Eures-verordening is uitgevoerd. Sommige in dit verslag besproken uitdagingen en belemmeringen moeten nog worden aangepakt door de nationale

coördinatiebureaus. De uitbreiding van het netwerk door de toelating van nieuwe leden en partners werd met name aanzienlijk vertraagd door de COVID-19-pandemie. Er is ook nog steeds ruimte voor verbetering als het gaat om de naamsbekendheid van Eures in Europa. Bovendien zijn verdere (geautomatiseerde) doorgiften van vacatures nodig, evenals een betere overeenstemming van de naar het Eures-portaal doorgestuurde cv's en sollicitaties met de in de Eures-verordening vastgestelde wettelijke voorschriften.

Voor de toekomst wordt de Eures-landen, met het oog op het realiseren van de doelstellingen van de Eures-verordening en het verder waarborgen van eerlijke arbeidsmobiliteit binnen de EU, aangeraden om meer inspanningen te leveren om nieuwe leden en partners toe te laten. Om de omvang van het Eures-netwerk te vergroten, moeten de Eures-landen hun interne bestuurs- en coördinatiemechanismen overdenken om het groeiende netwerk te ondersteunen. In een tijd van grote tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden maakt Eures zijn potentieel voor het bieden van EU-antwoorden op de tekorten in veel sectoren en regio's nog niet waar. Om te kunnen zorgen voor een relevante, doeltreffende en efficiënte job matching, moeten de Eures-landen ook hun inspanningen voortzetten met betrekking tot de automatisering van de doorgifte van vacatures en cv's, terwijl het afronden van de koppeling van nationale classificatiesystemen en ESCO een prioriteit voor het netwerk moet blijven.

[1] ESCO is de meertalige classificatie van Europese vaardigheden, competenties en beroepen. Meer informatie is te vinden op https://esco.ec.europa.eu/nl

BELANGRIJKE AFKORTINGEN

Afkorting	Beschrijving
API	Applicatieprogramma-interface
CBP	Grensoverschrijdende partnerschappen (Cross-Border Partnerships)
Cv	Curriculum vitae
EaSI	Programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie
EC	Europese Commissie
ECG	Coördinatiegroep voor Eures (EURES Coordination Group)
ECO	Europees Coördinatiebureau (European Coordination Office)
EER	Europese Economische Ruimte
ELA	Europese Arbeidsautoriteit (European Labour Authority)
EOJD	Europese onlinebanendagen (European Online Job Days)
ESCO	Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (European Skills, Competences and Occupations)
ESF+	Europees Sociaal Fonds Plus
Eures-portaal	Europees portaal voor beroepsmobiliteit
EU	Europese Unie
JV	Vacature (Job Vacancy)
MFK	Meerjarig financieel kader
NCO	Nationaal coördinatiebureau (National Coordination Office)
ODA's	Openbare diensten voor arbeidsvoorziening
PC	Programmeringscyclus
PMS	Prestatiemeetsysteem
SDG	Eén digitale toegangspoort (Single Digital Gateway)
TMS	Gerichte mobiliteitsregeling (Targeted Mobility Scheme)
VK	Verenigd Koninkrijk
Vte	Voltijdequivalent
YFEJ	Your First EURES Job
2FA	Tweefactorauthenticatie

1 INLEIDING

Dit tweejaarlijkse verslag biedt een overzicht van de activiteiten die tussen juli 2020 en juni 2022 zijn verricht door het Eures-netwerk en een beschrijving van de stand van zaken inzake de toepassing van de Eures-verordening (EU) 2016/589 (hierna "de verordening" genoemd) op basis van de mededelingen van de lidstaten per juni 2022 zoals bepaald in artikel 33 van die verordening.

Tijdens de verslagleggingsperiode werden de Eures-activiteiten sterk beïnvloed door de uitbraak van de COVID-19-pandemie en werden belanghebbenden gedurende lange perioden geconfronteerd met gesloten grenzen, lockdowns en reisbeperkingen. Dat leidde tot veel onzekerheid en zette hen onder druk. Daarnaast besloten de lidstaten op 4 maart 2022 unaniem om de richtlijn tijdelijke bescherming te activeren voor mensen die vluchtten naar aanleiding van de ongerechtvaardigde Russische inval in Oekraïne. Hiermee werd voorzien in bescherming voor miljoenen ontheemden en kregen zij toegang tot de arbeidsmarkt, onderwijs en beroepsopleiding en gezondheidszorg. In sommige Eures-landen moesten de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) prioriteit verlenen aan taken in verband met de opvang van mensen die de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne waren ontvlucht op hun grondgebied. Vanuit een organisatorisch oogpunt werd de verantwoordelijkheid voor het beheer van het Europees Coördinatiebureau (ECO) in overeenstemming met artikel 6 van Verordening (EU) 2019/1149 overgedragen van de Europese Commissie aan de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) en werd de overdracht in mei 2021 afgerond. Tot slot rondde de Commissie in 2021, vijf jaar na de inwerkingtreding van de verordening, een uitgebreide evaluatie achteraf van Eures[2] af, zoals vereist op grond van de verordening.

Eures is een samenwerkingsverband dat in 1994 van start ging tussen de Europese Commissie, de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), 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[3] (hierna "Eures-landen" genoemd). 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.

De Eures-verordening (EU) 2016/589 heeft een groter en sterker netwerk van Europese openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening gecreëerd om de grensoverschrijdende uitwisseling van 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

[2] Zie voor meer informatie over de evaluatie achteraf van Eures: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=nl&pubId=8370&furtherPubs=yes
[3] Het lidmaatschap van Eures van het VK eindigde op 31 december 2020.

door zes uitvoeringsbesluiten[4] die zorgen voor een eenduidige uitvoering in de verschillende Eures-landen.

Na bijna dertig jaar succesvolle activiteiten is Eures een essentieel onderdeel geworden van de ondersteuningsstructuur van de arbeidsmarkt die de EU in de afgelopen decennia heeft opgezet om eerlijke mobiliteit te ondersteunen en 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 wordt gesteld.

Eures-diensten voor werkzoekenden en werkgevers:

- 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**.

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

- de nationale coördinatiebureaus, die door de Eures-landen zijn aangewezen en

[4] 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.

die over het algemeen verbonden zijn aan hun openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) of hun ministerie van
Arbeid;
- het Europees Coördinatiebureau (ECO), dat nu wordt beheerd door de Europese Arbeidsautoriteit
en dat horizontale steun verleent aan de nationale coördinatiebureaus;
- andere Eures-leden en -partners die, overeenkomstig artikel 12 van de Eures-verordening, de organisaties zijn die operationele activiteiten binnen het Eures-netwerk verrichten, zoals particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, sociale partners en universiteiten.

De Commissie, de Europese Arbeidsautoriteit en de nationale coördinatiebureaus vormen samen de Europese coördinatiegroep van het Eures-netwerk (ECG), die een coördinerende rol vervult met betrekking tot de activiteiten en de werking van het netwerk.

2 VOORNAAMSTE ACTIVITEITEN VAN HET EURES-NETWERK: JULI 2020-JUNI 2022

In dit deel worden de voornaamste activiteiten van het Eures-netwerk in de verslagleggingsperiode beschreven.

2.1 Activiteiten in Eures-landen

Werkgevers en werkzoekenden benaderen om hen te ondersteunen tijdens en na het wervingsproces is een belangrijke activiteit van Eures-landen en wordt uitgesplitst naar algemene en specifieke ondersteunende diensten.

2.1.1 Algemene ondersteunende diensten voor werknemers en werkgevers

2.1.1.1 Matchings- en plaatsingsactiviteiten

Tussen juli 2020 en juni 2022 behandelden en verwerkten Eures-medewerkers **445 206 sollicitaties** en **718 168 vacatures, wat aanzienlijk lager is dan in de voorgaande verslagleggingsperiode, voornamelijk vanwege de drastische teruggang van de Eures-activiteiten tijdens de pandemie en de toewijzing van Eures-personeel aan andere ODA-activiteiten**. In het netwerk werden **18 935** evenementen georganiseerd. **73 %** hiervan was een informatie-evenement, **9 %** was een wervingsevenement en de resterende **18 %** was een combinatie van wervings- en informatie-activiteiten.

Tegen het einde van de tweede helft van 2022 hadden **93 186 werkzoekenden** en **5 919 werkgevers zich op het Eures-portaal geregistreerd, met gebruik van de zelfbedieningsfunctie**. Op basis van voorzichtige schattingen[5] werden via het Eures-netwerk in de tweede helft van 2020 **36 154 plaatsingen**, in 2021 **24 463 plaatsingen** en in de eerste helft van 2022 **25 163 plaatsingen** mogelijk gemaakt[6], via zowel het Eures-portaal als de nationale Eures-netwerken.

2.1.1.2 Informatie en begeleiding

Voorbeelden van door Eures-medewerkers aangeboden informatie- en begeleidingsactiviteiten voor werkzoekenden en werkgevers zijn onder andere persoonlijke en virtuele individuele begeleiding,

[5] Hierbij worden de resultaten van het Eures-prestatiemeetsysteem en schattingen op basis van de enquête over de tevredenheid van de klanten gecombineerd.
[6] Er moet worden opgemerkt dat werknemers/ondernemingen niet altijd verslag uitbrengen over deze gegevens.

ondersteuning bij het opstellen van vacatures, de organisatie van workshops en online-evenementen. In totaal vonden tussen juli 2020 en juni 2022 **5 516 313** individuele contactmomenten met werknemers en **372 616** contactmomenten met werkgevers plaats. Wat betreft de contactmomenten met werknemers en werkgevers waren de meeste contactmomenten van Eures-adviseurs met werknemers uit een ander Eures-land (56 %) en was 27 % van de contactmomenten van Eures-adviseurs met werkgevers uit een ander Eures-land. Het onderwerp dat met werknemers het vaakst werd besproken waren plaatsingen (40 % van de contactmomenten), terwijl algemene informatie over Eures (39 % van de contactmomenten) het populairste onderwerp onder werkgevers was.

2.1.2 Specifieke ondersteunende diensten

2.1.2.1 Ondersteuning in grensregio's

In 2020-2022 maakten **acht grensoverschrijdende partnerschappen** gebruik van het programma van de EU voor werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI)[7]. De grensoverschrijdende Eures-partnerschappen zijn groepen van Eures-leden of -partners en, in voorkomend geval, andere belanghebbenden buiten het Eures-netwerk, die een langetermijnsamenwerking beogen binnen regionale structuren die worden opgezet in grensregio's, om diensten aan te bieden met betrekking tot plaatsingen, aanwerving en informatie voor grensarbeiders.

In 2021 werd een nieuwe uitnodiging tot het indienen van voorstellen gestart, waarbij **zeven grensoverschrijdende partnerschappen** subsidies konden ontvangen van het onderdeel werkgelegenheid en sociale innovatie van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) voor de periode 2022-2024. Grensoverschrijdende Eures-partnerschappen meldden in totaal **162 160 individuele contactmomenten met werkzoekenden,** waarvan 39 022 contactmomenten in de tweede helft van 2020, 97 971 contactmomenten in 2021 en 25 167 contactmomenten in de eerste helft van 2022. Grensoverschrijdende Eures-partnerschappen meldden in totaal **28 079 individuele contactmomenten met werkgevers**, waarvan 8 096 contactmomenten in de tweede helft van 2020, 16 727 contactmomenten in 2021 en 3 256 contactmomenten in de eerste helft van 2022. De afname van het aantal contactmomenten in de eerste helft van 2022 vloeit voort uit de beëindiging van twee projecten in december 2021 en uit het feit dat de activiteiten in het kader van de nieuw toegekende projecten tot het najaar van 2022 maar langzaam werden opgepakt. De grensoverschrijdende partnerschappen maakten in de periode waarop dit verslag betrekking heeft **11 694 matchings** mogelijk. Bij de activiteiten van de grensoverschrijdende partnerschappen lag de nadruk voornamelijk op het **verstrekken van informatie** aan werkzoekenden en werkgevers en waren de onderwerpen die met beide groepen het meest werden besproken de sociale zekerheid, plaatsingen en algemene vragen over Eures.

2.1.2.2 Gerichte mobiliteitsregeling (TMS) van Eures

In 2019 zette de Commissie een geïntegreerde actie op: de "EURES Targeted Mobility Scheme (TMS)" (gerichte mobiliteitsregeling van Eures — TMS), waarbij twee lopende regelingen voor beroepsmobiliteit binnen de EU, "Your first EURES job" (YFEJ) en "Reactivate" werden samengevoegd, om de continuïteit en verdere ontwikkeling ervan als onderdeel van de TMS te

[7] De financiële steun voor grensoverschrijdende partnerschappen wordt verleend via uitnodigingen tot het indienen van voorstellen, zoals VP/2019/006, EaSI – EURES "Cross-border partnerships and support to cooperation on intra-EU mobility for EEA countries and social partners" wordt uitgevoerd door de Commissie.

waarborgen. De algemene doelstelling van de TMS bestaat erin werkzoekenden uit de EU/EER (en met name werklozen en personen uit kwetsbare groepen) te helpen bij het vinden van een baan of leerling- of stageplaats in een andere EU-lidstaat of een ander EER-land, en werkgevers (met name kleine en middelgrote ondernemingen) te helpen hun moeilijk in te vullen vacatures in te vullen door werknemers uit andere EU-/EER-landen aan te werven. De actie wordt momenteel uitgevoerd door Zweden, Duitsland en Italië, als leidinggevende landen[8]. Vanwege de COVID-19-pandemie werd de uitvoering van de verschillende projecten in 2020 en 2021 vertraagd[9].

2.1.2.3 Bijstand na de werving

Bijstand na de werving is gericht op een optimale integratie van mobiele werknemers in hun nieuwe werkomgeving in het buitenland. Eures-landen richtten zich op het verstrekken van informatie aan werknemers en werkgevers voorafgaand aan het ondertekenen van een arbeidsovereenkomst. In totaal meldden **18 Eures-landen** dat zij in 2020 en 2021 activiteiten na de werving hadden georganiseerd en meldden **24 Eures-landen** dat zij beoogden deze activiteiten in 2022 uit te voeren, op basis van hun werkprogramma's. De meeste activiteiten bestonden in het verstrekken van informatie en begeleiding op het gebied van belastingen en sociale zekerheid, evenals begeleiding bij het vinden van huisvesting, een baan voor echtgenoten en onderwijs voor gezinsleden. Sommige Eures-landen gaan nog verder voor inkomende werknemers en proberen hen te behouden door gratis taalcursussen aan te bieden, evenals e-learning met het oog op het vinden van een baan voor de lange termijn, om hun integratie te bevorderen.

2.1.2.4 Steun voor jongeren — leerling- en stageplaatsen

Activiteiten in verband met leerling- en stageplaatsen waarvoor een arbeidsverhouding wordt aangegaan, zijn toegenomen ten opzichte van de vorige verslagleggingsperiode. 19 Eures-landen meldden dat zij in 2020 activiteiten hadden georganiseerd in verband met de ondersteuning van leerling- en stageplaatsen, 16 Eures-landen organiseerden in 2021 dergelijke activiteiten en 21 Eures-landen wilden deze activiteiten in 2022, op basis van hun werkprogramma's, verrichten. De redenen dat sommige Eures-landen dit soort activiteiten niet aanbieden, zijn dat zij niet onder de reikwijdte van de ODA-diensten van het land vallen en/of dat deze praktijken in hun land niet gangbaar zijn.

In sommige landen worden aangeboden leerling- en stageplaatsen uitgewisseld op het Eures-portaal, waarbij in de volledige referentieperiode **212 726 leerlingplaatsen** en **17 001 stageplaatsen** werden aangeboden.

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[10]. In totaal is het aantal Eures-medewerkers met 13 % toegenomen, terwijl het aantal voltijdequivalenten (vte's) in de verslagleggingsperiode met 11 % is afgenomen, wat erop duidt dat er meer adviseurs voor Eures-taken

[8] In de tweede helft van 2020 werden de projecten geleid door Zweden en Duitsland en in de eerste helft van 2021 was er een tweede door Duitsland geleid project en een nieuw door Italië geleid project.

[9] Van januari 2020 tot en met juni 2020 werden met de TMS-projecten 3 607 plaatsingen mogelijk gemaakt en werden 239 kleine en middelgrote ondernemingen in dertig landen ondersteund.

[10] Door de Eures-landen gerapporteerde gegevens als onderdeel van het PMS.

werden ingezet, maar dat er in totaal, in termen van vte's, minder middelen voor Eures werden gebruikt. Aan het einde van de tweede helft van 2020 had het Eures-netwerk **2 122 Eures-medewerkers** (**1 311**). Eind 2021 steeg het aantal actieve Eures-medewerkers tot **2 421**, maar daalde het aantal vte's tot 1 100. In de eerste helft van 2022 nam het aantal actieve Eures-medewerkers iets af tot **2 405** en nam het aantal vte's toe tot 1 163[11].

2.1.3.2 Financiële middelen

De samenstelling van de nationale coördinatiebureaus, de begroting en de omvang verschillen tussen de Eures-landen. Volgens de in de werkprogramma's van de nationale coördinatiebureaus[12] verstrekte informatie gaven zeven Eures-landen aan dat zij Europese **financiering** hadden ontvangen, negen Eures-landen dat zij uitsluitend **nationale financiering** hadden ontvangen en vier Eures-landen dat zij slechts **"andere" soorten financiering** hadden ontvangen. De overige Eures-landen merkten op dat zij een combinatie aan financiële middelen uit verschillende bronnen ontvingen.

Daarnaast zijn er voor projecten die in Eures-landen worden uitgevoerd financiële middelen beschikbaar in het kader van het **EaSI-programma**[13] (vanaf 2021 is de Eures-as een onderdeel van het **ESF+**), zoals voor de TMS en grensoverschrijdende partnerschappen.

2.1.3.3 IT-infrastructuur

De COVID-19-pandemie dwong tot een brede goedkeuring van werken op afstand, wat de **digitalisering van Eures-activiteiten** versnelde. De Eures-landen zorgden niet alleen voor de **IT-apparatuur om Eures-medewerkers in staat te stellen hun werkzaamheden op afstand te verrichten,** maar ook voor toegang tot de relevante **software voor onlinevergaderingen en -evenementen**. Werkzoekenden en werkgevers zochten ook steeds vaker online naar banen/werknemers. Veel Eures-landen hebben daarom geïnvesteerd in het bijwerken van hun nationale platforms/websites en het verbeteren van hun digitale diensten. Dit werd ook versneld door de kwaliteitsnormen die werden opgelegd bij de verordening inzake één digitale toegangspoort[14]. Dit zal leiden tot meer interoperabiliteit tussen het Eures-portaal en de nationale Eures-platforms.

Op het gebied van interoperabiliteit werkten de Eures-landen verder aan de verbetering van hun IT-infrastructuur om vacatures en cv's naar het Eures-portaal te verzenden. Het matchen van vacatures en relevante cv's zal mogelijk worden gemaakt door de vereisten voor de koppeling aan de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO). In sommige Eures-landen waren verdere aanpassingen aan de IT-infrastructuur noodzakelijk om het netwerk te kunnen uitbreiden en de IT-infrastructuur van nieuwe Eures-leden en -partners af te stemmen (bv. Duitsland, Hongarije, Nederland en Portugal).

Om de beveiliging van de persoonsgegevens op het Eures-portaal te verbeteren, werd in januari 2022 een verplicht systeem voor tweefactorauthenticatie (2FA) ingevoerd. Vóór de invoering hiervan waren

[11] Niet alle landen verstrekken vte-gegevens.
[12] Nationale coördinatiebureaus moeten elk jaar een werkprogramma opstellen, waarin de activiteiten worden beschreven die zij in het volgende jaar willen verrichten.
[13] VP/2019/010: "EaSI-EURES - Support to national classification inventories & innovative national online services for mobile workers".
[14] Verordening (EU) 2018/1724 tot oprichting van één digitale toegangspoort voor informatie, procedures en diensten voor ondersteuning en probleemoplossing.

er 151 731 geregistreerde accounts op het Eures-portaal, onder wie werkzoekenden, leidinggevenden en contactpersonen van ondernemingen en Eures-leden en -partners. Twee maanden na de invoering van de verplichte 2FA nam het aantal geregistreerde accounts aanzienlijk af. Er zijn verschillende verzachtende maatregelen uitgevoerd, waaronder een bewustmakings- en voorlichtingscampagne die gedurende meerdere maanden door het ECO werd uitgevoerd. Elf maanden na de invoering van 2FA zijn de resultaten nog steeds onbevredigend. Ondanks een toename van 282 % van het aantal geregistreerde accounts (met een aantal van 19 958 in de tweede helft van 2022) zijn deze aantallen nog steeds veel lager dan die vóór de invoering van 2FA. Werkzoekenden, werkgevers en Eures-leden (voornamelijk ODA's) zien af van het gebruik van Eures-diensten die een EU-Login met 2FA vereisen. Er wordt momenteel gesproken over een vrijwillige terugkeer naar het systeem van eenfactorauthenticatie als aanvullende corrigerende maatregel.

2.1.3.4 Bestuur en samenwerking tussen belanghebbenden

De uitbreiding van het Eures-netwerk is een van de belangrijkste strategische doelstellingen van het netwerk. Daarom werden er tijdens de verslagleggingsperiode voortdurende inspanningen geleverd om andere belanghebbenden aan te moedigen om tot het netwerk toe te treden. Door de COVID-19-pandemie was het echter lastig om in contact te blijven en meer leden en partners te werven. Het was maandenlang niet mogelijk om fysieke vergaderingen te organiseren om Eures-werkzaamheden aan nieuwe belanghebbenden te presenteren en de prioriteiten van de ODA's en voor andere belanghebbenden op het gebied van werkgelegenheid verschoven naar andere taken die boven aan de agenda werden geplaatst om de gedwongen grote transities op de arbeidsmarkt als gevolg van de pandemie aan te pakken. Toen de maatregelen medio 2021 werden opgeheven, werd het eenvoudiger om weer contact op te nemen met potentiële belanghebbenden.

2.1.3.5 Communicatie in Eures-landen

In de referentieperiode werden **12 887** evenementen georganiseerd, waarmee **537 696** mensen werden bereikt. Informatie-evenementen werden het vaakst georganiseerd, gevolgd door gecombineerde evenementen (informatie en werving) en louter wervingsevenementen. Het aantal mensen dat met de verschillende evenementen werd bereikt, volgde hetzelfde patroon. Hoe meer evenementen werden georganiseerd, hoe meer mensen werden bereikt, behalve in de tweede helft van 2021[15].

Sommige evenementen op nationaal niveau werden georganiseerd in samenwerking met andere aanwezige EU-netwerken. [16] De samenwerking met andere netwerken was een productieve manier om synergieën tot stand te brengen; een voorbeeld van deze samenwerking zijn de voorlichtingssessies die gericht zijn op studenten en die samen met de Europe Direct-centra en Eurodesk worden georganiseerd.

In de periode 2020-2022 vond de communicatie voornamelijk via sociale media (Facebook, Instagram, LinkedIn en Twitter) plaats en in de verslagleggingsperiode is het bereik van Eures op alle sociale-

[15] In de tweede helft van 2020 werden 2 248 evenementen georganiseerd en 131 500 mensen bereikt. In de eerste helft van 2021 werden 2 945 evenementen georganiseerd en 139 800 mensen bereikt. In de tweede helft van 2021 werden 3 503 evenementen georganiseerd, maar slechts 123 929 mensen bereikt. In de eerste helft van 2022 werden 4 191 evenementen georganiseerd en 142 467 mensen bereikt.

[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_nl

mediakanalen toegenomen[17]. De verrichte communicatieactiviteiten omvatten algemene **voorlichtingscampagnes** over Eures-diensten en communicatie-inspanningen **gericht op specifieke groepen of sectoren** (Noorwegen organiseerde bijvoorbeeld informatie-evenementen voor jonge werkzoekenden en Roemenië organiseerde informatie-evenementen voor seizoensarbeiders). Wat algemene voorlichtingscampagnes betreft, coördineerde de ELA in 2021 de campagne "#Rights4AllSeasons", samen met de Europese Commissie, het Eures-netwerk, het Europees platform tegen zwartwerk, de EU-landen en de sociale partners, die gericht was op de handhavings- en informatie-activiteiten in de landbouwsector. In het kader van het Europees Jaar van de Jeugd, 2022, startte het ECO ook een campagne die speciaal op de jeugd gericht was, om de kennis te vergroten van de Eures-diensten waarvan zij gebruik kunnen maken als zij in een ander EU-land een baan zoeken.

2.1.3.6 Monitoring en evaluatie van activiteiten

In Uitvoeringsbesluit (EU) 2018/170 van de Commissie[18] werden specificaties ingevoerd voor een eenduidige benadering van de gegevensverzameling en -analyse om de prestaties van het Eures-netwerk te monitoren. Met het **prestatiemeetsysteem (PMS)** van Eures, dat in 2018 werd ingevoerd, werd een gezamenlijk systeem voor programmering en monitoring op nationaal niveau vastgesteld en werd het verzamelen van gegevens binnen alle Eures-leden en -partners vergemakkelijkt. Sindsdien verstrekken nationale coördinatiebureaus elke zes maanden gegevens over vijf "kernindicatoren" en elf "netwerkindicatoren"[19]. Daardoor is het sindsdien mogelijk om in het gehele netwerk prestaties te vergelijken en te benchmarken.

Naast het PMS is de **programmeringscyclus** ("PC", d.w.z., werkprogramma's van alle Eures-landen) het belangrijkste monitoringsinstrument voor de jaarlijkse activiteiten van de Eures-landen. Bij Uitvoeringsbesluit (EU) 2017/1256 van de Commissie[20] zijn de regelingen en templates ingevoerd die in de programmeringscyclus moeten worden gebruikt. Elk nationaal coördinatiebureau rapporteert 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 van Eures

2.2.1 Coördinatie en bestuurlijke ondersteuning

Het ECO heeft als taak toezicht te houden op de verschillende fasen van de PC en deze te faciliteren en om de planning van de nationale coördinatiebureaus te coördineren. Zoals vereist op grond van

[17] Het aantal volgers op Facebook nam toe van 497 461 in de tweede helft van 2020 tot 651 413 in de tweede helft van 2022. Het aantal volgers op Twitter nam toe van 44 659 in de tweede helft van 2020 tot 49 665 in de eerste helft van 2022. Het aantal volgers op LinkedIn nam toe van 156 375 in de tweede helft van 2020 tot 260 872 in de eerste helft van 2022. Het aantal volgers op andere sociale media nam toe van 19 195 in de tweede helft van 2020 tot 25 638 in de eerste helft van 2022.

[18] Uitvoeringsbesluit van de Commissie betreffende de uniforme gedetailleerde specificaties voor de gegevensverzameling en -analyse ter monitoring en evaluatie van de werking van het Eures-netwerk.

[19] Zoals vermeld in artikel 32 van de Eures-verordening (EU) 2016/ en toegelicht in artikel 1 van en de bijlage bij Uitvoeringsbesluit (EU) 2018/170 van de Commissie betreffende de uniforme gedetailleerde specificaties voor de gegevensverzameling en -analyse ter monitoring en evaluatie van de werking van het Eures-netwerk.

[20] Uitvoeringsbesluit van de Commissie 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.

artikel 6 van Verordening (EU) 2019/1149, **is de exploitatie van het ECO** in mei 2021 **overgedragen van de Commissie aan ELA.**

De **coördinatiegroep voor Eures**[21] **(ECG)** is de bestuursstructuur van het voornaamste forum ter ondersteuning van het Eures-netwerk bij de uitvoering van zijn activiteiten. Zij komt regelmatig en op ad-hocbasis bijeen om de activiteiten van het netwerk te sturen, de stand van zaken te bespreken, recente ontwikkelingen te presenteren en informatie en goede praktijken te delen. Bij deze vergaderingen komen alle nationale coördinatiebureaus, de Commissie en het ECO samen. In de referentieperiode vonden zeven ECG-vergaderingen plaats.

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

Met de overdracht van de competenties van de Commissie naar de ELA werd laatstgenoemde de **systeemeigenaar van het Eures-portaal**. De technische ontwikkeling en het onderhoud van het portaal worden nog steeds door de Commissie verricht, in overeenstemming met de Eures-verordening.

De invoering van een functie voor **geautomatiseerde matching** op het Eures-portaal (zoals vereist op grond van de Eures-verordening[22]) heeft als voorwaarde dat de Eures-landen ESCO hebben goedgekeurd of dat zij hebben gezorgd voor de **koppeling** van de nationale classificatiesystemen en ESCO. Hoewel een groot aantal landen deze koppeling inmiddels heeft afgerond, zijn sommige landen hier nog steeds mee bezig of moeten zij ESCO nog goedkeuren. De Commissie verleent daarom steun om de kwaliteit van de koppeling te waarborgen.

Het ECO zette bovendien zijn **enquêtes over de tevredenheid van de klanten**[23] voort als onderdeel van zijn voortdurende monitoring van de ervaringen van gebruikers op het portaal. Er was sprake van een lichte verslechtering van de tevredenheid van de gebruikers: **80 %** van de gebruikers die de enquête invulden, gaf immers aan tevreden of zeer tevreden te zijn met de onlinediensten van het Eures-portaal, ten opzichte van 95 % in de voorgaande verslagleggingsperiode.

Het verbeteren van de gebruiksvriendelijkheid van het Eures-portaal was een aanbeveling die in de evaluatie achteraf was gedaan. In de verslagleggingsperiode **zette** het ECO **het doorvoeren van wijzigingen op het Eures-portaal** met het oog hierop **voort** (bv. verbeteringen van de filters en het menu), maar de belanghebbenden erkennen dat dit doel verder moet worden nagestreefd.

Sinds 2011 beheert het ECO het platform voor de **Europese (online)banendagen** (E(O)JD[24]) en steunt het de organisatie van banendagen en wervingsevenementen. Tijdens de verslagleggingsperiode vonden deze evenementen voornamelijk online plaats, als gevolg van de COVID-19-pandemie, hoewel

[21] Sinds mei 2021 valt het bestuur van de ECG onder het ECO bij de ELA.
[22] Zie artikel 19 van de Eures-verordening (EU) 2016/589.
[23] Deze enquête werd gedurende de volledige verslagleggingsperiode verricht en is nog steeds beschikbaar op de Europa-server op https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. De link naar de enquête maakt deel uit van de handtekening van de Eures-helpdesk, die is opgenomen in alle antwoorden die de helpdesk per e-mail en chat verstuurt. In de verslagleggingsperiode van 24 maanden vulden van de 19 808 gebruikers die de enquête ontvingen in totaal 1 188 gebruikers de enquête in.
[24] De Europese (online)banendagen zijn een platform dat bemiddelingsorganisaties, zoals openbare diensten voor arbeidsvoorziening, helpt wervingsevenementen, zowel fysiek als online, te organiseren, die bekend staan als de "Europese banendagen". Dit platform werd in 2011 gecreëerd.

sommige in hybride vorm plaatsvonden. De ELA nam per april 2021 de organisatie van de E(O)JD's over en wees 700 000 EUR toe voor de organisatie van evenementen in de periode tussen april en december 2021. Tussen januari 2022 en juni 2022 trok de ELA 400 000 EUR uit voor de financiering van de E(O)JD's. In totaal werden 75 evenementen georganiseerd, ten opzichte van 65 in de voorgaande verslagleggingsperiode.

2.2.3 Opleiding en beroepsontwikkeling

In januari 2022 werd een **nieuw Eures-platform voor e-learning** voor Eures-medewerkers gelanceerd en werden nieuwe opleidingscursussen ingevoerd om in te spelen op de nieuwe behoeften aan opleiding.

De basisopleiding werd nog steeds op nationaal niveau aangeboden, zodat het nationale perspectief kon worden behandeld, en met name de manier waarop Eures binnen elke organisatie/in elk land is gestructureerd, en voorziet in basiskennis over Eures en de beschikbare instrumenten ervan. Hierop volgt een consolidatiefase, waarbij aan de opleidingen een Europees perspectief wordt toegevoegd, en dat bestaat uit drie opeenvolgende leeronderdelen: het instrument voor zelfbeoordeling en motivatie; leren online/ter plaatse en een workshop over netwerken; virtuele modules. Tot slot verbreedt de EURES Academy de specifieke kennis van Eures-medewerkers aan de hand van zowel virtuele opleidingen als opleidingen in de klas, alsook netwerkactiviteiten, met inbegrip van evenementen en workshops. De opleidingen hebben betrekking op een breed scala aan onderwerpen, zoals opleidingen over de ESCO-koppeling, de diensten voor werkzoekenden en werkgevers, communicatiemiddelen en het Eures-portaal. In totaal werden er van juli 2020 tot en met juni 2022 **83 opleidingssessies** georganiseerd, die werden bijgewoond door **2 674 Eures-medewerkers**.

Een **helpdeskfunctie** bleef beschikbaar 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 omvat het beantwoorden van alle vragen over de dienstverlening op het Eures-portaal, met inbegrip van het extranet[25], en over beroepsmobiliteit in het algemeen. De Eures-helpdesk verwerkte tijdens de verslagleggingsperiode **23 678 verzoeken van gebruikers**; dat is aanzienlijk minder dan in de voorgaande verslagleggingsperiode, waarin 61 779 verzoeken van gebruikers werden verwerkt.

2.2.4 Netwerken, uitwisseling van goede praktijken en wederzijds leren

Het netwerken, wederzijds leren en de uitwisseling van goede praktijken werden voortgezet binnen het Eures-netwerk. Tijdens de verslagleggingsperiode werd een nieuwe versie van het **Eures-extranet[26]** ontwikkeld. Dit is beschikbaar voor alle personeelsleden die betrokken zijn bij het Eures-netwerk. De nieuwe versie van het extranet bevat een kennisbank, een opslagplaats voor documenten en verschillende andere praktische instrumenten en nuttige voorzieningen, maar is **veiliger en gebruiksvriendelijker** gemaakt.

[25] 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.
[26] Het Eures-extranet is de naam die wordt gebruikt voor het intranet voor het volledige Eures-netwerk.

Naast de regelmatige vergaderingen van de ECG werden **evenementen voor wederzijds leren** en **werkgroepen**[27] georganiseerd, met vertegenwoordigers uit alle Eures-landen. Tijdens de verslagleggingsperiode werden vijf evenementen voor wederzijds leren georganiseerd: één over de E(O)JD's[28], twee over de PC[29] en twee over het PMS[30].

2.2.5 Voorlichtings- en communicatieactiviteiten

Tijdens de verslagleggingsperiode heeft het Eures-netwerk **een nieuwe communicatiestrategie** opgesteld, die de nationale coördinatiebureaus momenteel uitvoeren. Met deze nieuwe strategie moeten de Eures-diensten worden ondersteund aan de hand van twee hoofddoelstellingen voor de communicatie: 1) het verbeteren en vergroten van het bewustzijn en de merkperceptie van Eures, met inbegrip van de ontwikkeling van een nieuw merkboekje dat het Eures-merk een holistische uitstraling geeft en 2) het aanmoedigen en faciliteren van een actievere samenwerking tussen Eures-leden en -partners, het ECO, de nationale coördinatiebureaus, de Commissie en belanghebbenden buiten het netwerk. Er werd een leidraad ontwikkeld voor nationale coördinatiebureaus, ter ondersteuning van de uitvoering van de volledige strategie op nationaal niveau, en het communicatieteam van het ECO bood bovendien directe steun aan de nationale coördinatiebureaus aan.

Het ECO verricht uitgebreide **communicatieactiviteiten**, met inbegrip van het beheer van de **sociale-media-accounts van Eures**, met **316 926** volgers op Facebook, **42 636** op Twitter, **6 390** op Instagram (sinds de start van het account in 2021), **73 008** op LinkedIn en **9 000 abonnees** en **25 gepubliceerde video's** op YouTube. Daarnaast werden tijdens de verslagleggingsperiode **meer dan negentig nieuwsberichten** op het Eures-portaal gedeeld en worden er elke maand zowel interne als externe **nieuwsbrieven** verstuurd.

De nationale coördinatiebureaus van Eures en de toegelaten leden en partners werden toegevoegd aan de kaart van "de EU bij mij in de buurt"[31], die door de Commissie wordt beheerd. Deze kaart is een instrument dat kan worden gebruikt om de EU-centra te vinden die in elke regio werkzaam zijn en om meer te weten te komen over de diensten die zij aanbieden. De volgende stap is het toevoegen van de lokale servicepunten, de Eures-adviseurs.

2.2.6 Analyse van geografische en beroepsmobiliteit

Op grond van artikel 29 van de Eures-verordening publiceerde de Commissie, als onderdeel van haar taak om trends op het gebied van geografische en beroepsmobiliteit te analyseren, **twee verslagen over de arbeidsmobiliteit binnen de EU** (d.w.z. in 2020[32] en 2021[33]) met belangrijke informatie over de beroepsmobiliteitsstromen en -patronen in de EU en de EVA-lidstaten, met speciale aandacht voor

[27] Overeenkomstig de oprichtingsverordening van de ELA kan de Autoriteit werkgroepen oprichten om een specifieke taak uit te voeren of voor een specifiek beleidsgebied. De ELA beschikt tot nu toe over vier speciale werkgroepen, waarin vertegenwoordigers van de lidstaten, de Commissie en de sociale partners hun expertise met betrekking tot het specifieke onderwerp delen: de werkgroep voor informatie, de werkgroep voor inspecties, de werkgroep voor bemiddeling en het Europees platform tegen zwartwerk.
[28] Dit evenement voor wederzijds leren vond plaats op 30 september 2021.
[29] Deze twee evenementen voor wederzijds leren vonden plaats in respectievelijk oktober 2020 en 2021.
[30] Deze twee evenementen voor wederzijds leren vonden plaats op respectievelijk 17 september 2020 en 24 februari 2022.
[31] Link: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_nl
[32] Jaarverslag over arbeidsmobiliteit binnen de EU van 2020.
[33] Jaarverslag over arbeidsmobiliteit binnen de EU van 2021.

de arbeidsmarktsituatie van mobiele werknemers en de genderdimensie. Daarnaast werden **in 2020 en 2021 twee studieverslagen gepubliceerd over overschotten en tekorten aan arbeidskrachten**[34], met gebruik van de door de nationale coördinatiebureaus verstrekte informatie en een analyse van de Europese arbeidskrachtenenquête.

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

Tijdens de verslagleggingsperiode mobiliseerde het ECO geen aanvullende inspanningen voor de verdere ontwikkeling van de structuur voor samenwerking en clearance met betrekking tot leerling- en stageplaatsen, ondanks het feit dat dit in het voorgaande verslag werd aanbevolen. Dit was voornamelijk een gevolg van de prioritering van de bedrijfscontinuïteit bij de overdracht van het ECO aan de ELA. Daarnaast zijn er in veel landen wettelijke beperkingen voor de ondersteuning van een verdere ontwikkeling van de clearancestructuur voor leerling- en stageplaatsen.

2.2.8 Financiële middelen

Sinds de overdracht van de ECO-taak van de Commissie aan de ELA is de financiering van de Eures-werkzaamheden afkomstig uit andere financieringsstromen en maakt alle horizontale steun deel uit van de begroting van de ELA. Omdat de overdracht van de competenties aan de ELA geleidelijk plaatsvond, waren niet alle activiteiten in de eerste maanden van 2021 reeds gefinancierd uit de begroting van de ELA. De ELA kon daarom een relatief gezien lagere begroting toewijzen voor de Eures-activiteiten ten opzichte van 2022. In 2021 werd voor deze begrotingslijn 7,5 miljoen EUR beschikbaar gemaakt; dat bedrag werd voor 2022 verhoogd tot 9,9 miljoen EUR[35].

3 UITVOERING VAN DE VERORDENING IN DE LIDSTATEN

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de belangrijkste veranderingen ten opzichte van de eerdere rechtsgrondslag, die met de nieuwe Eures-verordening werden ingevoerd, zijn uitgevoerd. De veranderingen hielden onder meer verband met het doorgeven van alle openbaar beschikbare vacatures, alle cv's ten aanzien waarvan de werkzoekenden toestemming hebben gegeven, de codering van vacatures en cv's met de Europese classificatie, de uitbreiding van het Eures-netwerk tot nieuwe leden en partners en het doorgeven van leerling- en stageplaatsen waarvoor een arbeidsverhouding wordt aangegaan.

De analyse in dit deel is gebaseerd op gegevens die rechtstreeks van de nationale coördinatiebureaus werden ontvangen, op grond van een enquête en een controlelijst die werden verspreid met het oog op dit tweejaarlijkse verslag, aangevuld met andere bronnen van informatie die door het ECO beschikbaar zijn gemaakt. In elk punt hieronder worden verschillende aspecten van de uitvoering van de Eures-verordening behandeld, te beginnen bij een samenvattende tabel[36] met de resultaten van de verspreide

[34] Europese Commissie, verslag over tekorten en overschotten aan arbeidskrachten, 2020 en 2021.
[35] De begroting voor 2022 is hoger dan voor 2021, omdat het ECO tot 26 mei 2021 nog onder de Commissie viel.
[36] Indien er geen andere bron wordt genoemd, zijn de in de punten hieronder gepresenteerde resultaten gebaseerd op de gegevens van de met het oog op dit verslag verspreide controlelijsten en enquêtes van de nationale coördinatiebureaus. Een actie bestaat uit verschillende subacties die niet in de tabel uiteen worden gezet. Een actie wordt als voltooid (groen) beschouwd wanneer alle subacties ervan voltooid zijn. Een actie wordt als onvoltooid (rood) beschouwd wanneer geen van de subacties ervan voltooid is. Indien niet alle subacties voltooid zijn of niet alle subacties volledig voltooid zijn, wordt de volledige actie als gedeeltelijk voltooid (oranje) beschouwd.

controlelijst voor de uitvoering (zie de legenda hieronder). De Commissie zal de naleving door de lidstaten van alle vereisten van de verordening nader analyseren en indien nodig passende maatregelen nemen.

Legenda samenvattende tabel:

	Geen gegevens beschikbaar*
V	Voltooid
Δ	Gedeeltelijk voltooid
X	Niet voltooid

** Gegevens zijn volgens het nationale coördinatiebureau niet beschikbaar of er zijn geen gegevens gerapporteerd.*

3.1 Samenstelling van het netwerk en organisatorische kwesties

I. Samenstelling van het netwerk en organisatorische kwesties	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	CH	IS	LI	NO
Actie 1: aanwijzen 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
Actie 2: aan vertegenwoordiger voor de coördinatiegroep aanwijzen (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
Actie 3: aanwijzen als Eures-leden van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening die relevant zijn voor de activiteiten binnen het Eures-netwerk (artikel 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V

3.1.1 Uitvoering

Alle Eures-landen **hebben nationale coördinatiebureaus en vertegenwoordigers voor de ECG aangewezen en ODA's tot Eures-leden benoemd**. Slechts enkele subacties voor Kroatië en Zwitserland worden als niet volledig voltooid beschouwd met het oog op artikel 10[37].

3.1.2 Problemen

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

3.2 Bestuur en interactie met organisaties buiten het Eures-netwerk

II. Bestuur 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	CH	IS	LI	NO
Actie 1: de samenwerking met belanghebbenden herstellen (artikel 9, lid 7)	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Actie 2: de samenwerking met andere voorlichtings- en adviesdiensten en -netwerken van de Unie herstellen (artikel 16, lid 2)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Actie 3: dialoog met de sociale partners op nationaal niveau (artikel 16, lid 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ		
Actie 4: zorgen voor samenwerking met de relevante bevoegde autoriteiten (artikel 26, lid 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ		V

[37] Actie 3 "Aanwijzen als Eures-leden van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening die relevant zijn voor de activiteiten binnen het Eures-netwerk (artikel 10)" wordt voor Kroatië en Zwitserland als gedeeltelijk voltooid beschouwd. Zij hebben immers hun ODA's als Eures-lid aangewezen, maar enkele subacties nog niet afgerond.
Wat Zwitserland betreft, zijn de subacties "hebt u het ECO ingelicht over de aangemerkte ODA en eventuele wijzigingen ten opzichte van de situatie voorafgaande aan de inwerkingtreding van de verordening toegelicht?" en "hebt u, in het geval van wijzigingen ten opzichte van de situatie voorafgaande aan de inwerkingtreding van de verordening, de wijzigingen meegedeeld aan de ODA die niet langer betrokken zal zijn en de gevolgen hiervan onder haar aandacht gebracht?" gedeeltelijk afgerond.
Wat Kroatië betreft, zijn de subacties "hebt u, in het geval van wijzigingen ten opzichte van de situatie voorafgaande aan de inwerkingtreding van de verordening, de wijzigingen meegedeeld aan de ODA die niet langer betrokken zal zijn en de gevolgen hiervan onder haar aandacht gebracht?" en "hebt u, in het geval van wijzigingen ten opzichte van de situatie voorafgaande aan de inwerkingtreding van de verordening, de details meegedeeld aan de helpdesk wat betreft de accounts van personeelsleden op het Eures-portaal die moeten worden gesloten en vanaf wanneer?" als niet beschikbaar gemeld.

3.2.1 Uitvoering

Tussen 2020 en 2022 namen bijna alle Eures-landen verschillende maatregelen om de **samenwerking en dialoog met talrijke belanghebbende organisaties**, bevoegde autoriteiten en EU-informatie- en adviesdiensten **te verbeteren**. Door de **COVID-19-pandemie** was het echter lastig om regelmatig contact met belanghebbenden te onderhouden.

De pandemie heeft aangetoond dat goed werkende bestuursstructuren en netwerken van belang zijn. Tijdens de crisis toonden Eures-adviseurs veerkracht en flexibiliteit, aangezien zij zich snel aanpasten aan de online werkmethode en de verschuiving van de prioriteiten wat hun taken betreft, waaronder het verstrekken van tijdige specifieke informatie over de COVID-19-maatregelen aan werkgevers en werkzoekenden, op basis van steeds veranderende informatie.

Eures is ook bijzonder nuttig gebleken in grensregio's waar werkgevers en werkzoekenden dringend op de hoogte moesten worden gehouden van COVID-19-maatregelen. Sommige Eures-adviseurs sloten zich bijvoorbeeld aan bij regionale werkgroepen voor snel veranderende werkomstandigheden. De nationale coördinatiebureaus meldden dat, hoewel deze periode lastig was, de banden met andere partijen (bv. de overheid, kamers van koophandel, werknemers en ondernemingen) werden versterkt.

3.2.2 Problemen

De belangrijkste problemen waarmee Eures-landen te kampen hebben, zijn nog steeds belemmeringen in verband met de communicatie met externe belanghebbenden, die tijdens de verslagleggingsperiode werden verergerd door de pandemie (zie het punt hierboven).

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	CH	IS	LI	NO
Actie 1: voorbereiden op het toelatingssysteem (artikel 11)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	X		Y
Actie 2: uitvoeren van het toelatingssysteem (de artikelen 11 en 12)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	X		Y
Actie 3: naleven van de uitvoeringshandeling op grond van artikel 11, lid 8 *(indien dit is voorgesteld (optionele uitvoeringshandeling) en, zo ja, zodra deze van kracht is)*	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		X		Y
Actie 4: de naleving door leden en partners monitoren	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y		Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	X	X		Y

3.3.1 Uitvoering

Tegen het einde van de verslagleggingsperiode hadden 27 Eures-landen de Commissie meegedeeld dat zij een **toelatingssysteem** voor leden en partners hadden vastgesteld en zeven landen dat zij dit momenteel uitvoerden. Hoewel de meeste Eures-landen bleven werken aan de uitbreiding van het Eures-netwerk, konden sommige van hen hieraan tijdens de COVID-19-pandemie geen prioriteit verlenen. Aan het einde van deze verslagleggingsperiode had het Eures-netwerk 26 particuliere leden en 62 partners toegelaten, van de in totaal 238 openbare en particuliere organisaties[38]. Hoewel de meeste landen reeds **systemen** hadden vastgesteld **voor het monitoren van de naleving door Eures-leden en -partners**, moest in sommige landen nog steeds veel werk worden verzet[39].

[38] Het volledige overzicht van alle Eures-leden en -partners is beschikbaar op: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_nl

[39] Eén nationaal coördinatiebureau merkte op dat de pandemie enkele vertragingen in dit proces had veroorzaakt en dat het niet over de middelen beschikte om de naleving te monitoren. Sommige coördinatiebureaus merkten daarnaast op dat zij nog geen leden en partners hadden.

3.3.2 Problemen

Het aantal nieuwe leden en partners steeg trager dan verwacht. In het voorgaande tweejaarlijkse verslag werd reeds op deze trend gewezen, die in de huidige verslagleggingsperiode nog belangrijker was vanwege de COVID-19-pandemie, waardoor de nationale coördinatiebureaus prioriteit moesten verlenen aan andere taken. Sommige landen voegden aanvullende vereisten toe voor de toelating als Eures-lid of -partner, maar deze vereisten kunnen de groei van het Eures-netwerk belemmeren.

3.4 Uitwisseling van vacatures en cv's

IV. Mechanismen voor de 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	CH	IS	LI	NO
Actie 1: voorbereiden van de nieuwe benadering van de transparantie ten aanzien van vacatures en cv's (artikel 17)	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Actie 2: capaciteit om informatie over nationale praktijken en gegevenskwesties te delen	V	Δ	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ
Actie 3: voorbereiden op de uitwisseling van leerling- en stageplaatsen	V	X	V	X		V		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	V	V	X			V	V	Δ	Δ		Δ				V
Actie 4: naleven van de uitvoeringshandeling op grond van artikel 17, lid 8	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	X	Δ		V
Actie 5: monitoren van de naleving door leden en, waar passend, partners	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	X	X		V
Actie 6: zichtbaarheid van Eures op nationaal niveau (artikel 18, leden 1 en 2)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V		V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Actie 7: technisch onbelemmerde toegang tot het Eures-portaal voor bemiddelaars (artikel 18, lid 3, en overweging 32)	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V		V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Actie 8: één gecoördineerd kanaal (artikel 9, lid 2, punt a), en artikel 18, lid 4)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Actie 9: geautomatiseerde matching (artikel 19)	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	V	V		Δ	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Actie 10: naleven van de uitvoeringshandeling op grond van artikel 19, lid 6	V	V	Δ	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	Δ		V

3.4.1 Uitvoering

In artikel 17, lid 1, van de Eures-verordening is bepaald dat landen alle voor het publiek beschikbaar gestelde vacatures en sollicitaties/cv's, voor zover de werknemer ermee heeft ingestemd de informatie ook ter beschikking van het Eures-portaal te stellen, aan het Eures-portaal moeten doorgeven. Tegen het einde van de verslagleggingsperiode **hadden alle Eures-landen op nationaal niveau systemen opgezet** voor het doorgeven van **vacatures** aan het Eures-portaal. Wat **cv's** betreft, **ontwikkelden 28 Eures-landen systemen** op nationaal niveau **of hadden zij deze ontwikkeld** om de doorgifte hiervan aan het Eures-portaal[40] via één enkel gecoördineerd kanaal mogelijk te maken.

De goedkeuring of de koppeling van **ESCO** aan nationale classificatiesystemen en de doorgifte van cv's en vacatures in het overeengekomen format vond plaats[41]. Sinds het laatste verslag hadden de meeste Eures-landen inspanningen geleverd om ESCO te koppelen of goed te keuren. Per juni 2022 hadden **18 Eures-landen** ESCO reeds gekoppeld aan hun nationale classificatiesystemen. Nog eens vier Eures-landen hadden ESCO reeds goedgekeurd. **Drie Eures-landen** hadden ESCO gekoppeld aan hun nationale vaardighedenkaders. Nog eens **vier Eures-landen** hadden deze koppeling reeds goedgekeurd.

3.4.2 Problemen

Wat de **goedkeuring/koppeling van ESCO** betreft, konden nog niet alle landen hun wettelijke verplichting nakomen. Er blijven problemen bestaan met betrekking tot de naleving van de technische normen van Uitvoeringsbesluit (EU) 2018/1021 voor de opmaak van de vergelijkende tabellen in het

[40] Er werden dertig verbindingspunten geactiveerd voor de doorgifte van cv's aan het portaal. Hierbij moet worden opgemerkt dat er voor België drie verbindingspunten bestaan (BE Actiris, BE Forem en BE VDAB).

[41] De goedkeuring of koppeling van ESCO door de Eures-landen is een wettelijke verplichting die het delen van cv's en vacatures binnen het netwerk mogelijk maakt. De Commissie houdt toezicht op de naleving door de Eures-landen en nam contact op met de landen die de regels nog niet naleven om te vragen om opheldering.

kader van de koppeling, die essentieel zijn om de interoperabiliteit binnen het gemeenschappelijk IT-platform van Eures mogelijk te maken. De kwaliteit van de vastgestelde koppeling (van de nationale classificatiesystemen en ESCO) verschilt tussen de landen en zal worden onderworpen aan een evaluatie. Het juiste gebruik van de voorgeschreven verbanden voor de koppeling geeft aanleiding tot bezorgdheid in termen van homogeniteit en consistentie, aangezien het waarborgen van een kwalitatief hoogwaardige koppeling cruciaal is voor de succesvolle uitvoering van de geautomatiseerde matching op het portaal.

Wat betreft de doorgifte van cv's aan het Eures-portaal, gaven de nationale coördinatiebureaus die dit nog niet deden, aan dat dit vaak het gevolg is van IT-problemen **op nationaal niveau**[42]. Gezien het aantal cv's en vacatures dat aan het Eures-portaal wordt doorgegeven, lijkt het erop dat met name de hoeveelheid cv's die door sommige nationale coördinatiebureaus worden doorgegeven nog steeds laag is.

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	CH	IS	LI	NO
Actie 1: de continuïteit waarborgen via de ODA's	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V
Actie 2: bijstand bij de registratie op het Eures-portaal (artikel 20)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ			Δ
Artie 3: basisinformatie over Eures (artikel 22)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ			V
Actie 4: monitoren van de toepassing door leden en partners	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	Δ		Δ
Actie 5: ondersteunende diensten in grensregio's	V	V	V			V	V	V		V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V			
Actie 6: mainstreamen van mobiliteitssteun in actieve arbeidsmarktmaatregelen (artikel 28, overweging 46)	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V		

3.5.1 Uitvoering

Alle Eures-landen vermeldden 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 het gebied van de **ondersteuning en voorlichting van werknemers en werkgevers** over de registratie voor en het gebruik van het Eures-portaal, zorgden alle Eures-landen ervoor dat organisaties die voor het eerst tot het netwerk werden toegelaten, bij het toetreden tot het netwerk de vereisten naleefden. Dit was ook het geval voor het **verstrekken van basisinformatie over het Eures-portaal**, met inbegrip van de cv-databank, en over het Eures-netwerk, met inbegrip van de contactgegevens van relevante Eures-leden en -partners op nationaal niveau.

In grensregio's worden ondersteunende diensten ook verleend via de Eures-leden en -partners. In de huidige verslagleggingsperiode nam het aantal Eures-landen dat informatie verstrekt aan grensarbeiders toe van 14 tot 20, wat in overeenstemming is met een van de aanbevelingen van de evaluatie achteraf van Eures[43].

[42] Eén nationaal coördinatiebureau wees op wijzigingen in zijn IT-systemen die tot gevolg hadden dat er minder cv's werden doorgegeven als gevolg van ontstane moeilijkheden. Een ander nationaal coördinatiebureau merkte op dat het nog steeds werkte aan de technische interface die de doorgifte van cv's mogelijk moet maken, terwijl een ander nationaal coördinatiebureau opmerkte dat het zijn interface nog steeds moet testen.

[43] Evaluatie achteraf van Eures: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=nl&pubId=8370&furtherPubs=yes, blz. 12.

Overeenkomstig de Eures-verordening[44] hebben 24 Eures-landen **actieve arbeidsmarktmaatregelen** geïdentificeerd **om de arbeidskansen voor werkzoekenden te vergroten, de matching van vacatures en werkzoekenden te verbeteren** en op basis van deze maatregelen bijstand te verlenen aan de werkzoekenden bij het zoeken naar werk. Sommige landen hebben er ook voor gezorgd dat die maatregelen niet langer beperkt zijn tot bijstand bij het zoeken naar werk op nationaal niveau, maar ook kunnen worden gebruikt om werk te vinden op het grondgebied van een andere lidstaat. Twee andere Eures-landen werkten nog aan het mogelijk maken van deze bijstand.

3.5.2 Problemen

Veel gebruikers kregen te maken met problemen bij het inloggen op het portaal (de methoden voor het inloggen met een QR-code worden bijvoorbeeld niet in elk land ondersteund) en enkele incidentele uitvaltijden van het portaal werden ook genoemd als verbeterpunt voor de toegang tot het portaal[45].

3.6 Uitwisseling van informatie, programmering en meting van prestaties

VI. Uitwisseling van informatie, programmering en meting van prestaties	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	CH	IS	LI	NO
Actie 1: informatie-uitwisseling	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y		Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	V	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Δ		Y
Actie 2: naleven van de uitvoeringshandeling op grond van artikel 31, lid 5	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Δ	Y		Y
Actie 3: naleven van de uitvoeringshandeling op grond van artikel 32, lid 4	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y

3.6.1 Uitvoering

In de enquête merkten op een na alle Eures-landen op dat zij **informatie over hun arbeidsmarktsituatie verzamelden** (met inbegrip van tekorten en overschotten). De mate waarin de analyse wordt verricht, verschilt van land tot land. De belangrijkste organen die deze arbeidsmarktanalyse verrichten, zijn bijvoorbeeld **nationale bureaus voor de statistiek of de afdeling statistiek van de ODA**. Het verzamelen van de noodzakelijke gegevens wordt vaak uitgevoerd met gebruik van de door het ECO verstrekte sjablonen en formats. De verzamelde en geanalyseerde informatie wordt vervolgens op verschillende manieren gedeeld, onder meer door deze samen met het verslag over de activiteiten te uploaden op het Eures-portaal.

In verband met de informatie over nationale activiteiten verzamelen de nationale coördinatiebureaus deze informatie met gebruik van het **PMS** en **de PC-werkprogramma's en activiteitenverslagen**. Dit omvat bijvoorbeeld de structuur van hun bestuursmodel en het aantal Eures-medewerkers en hun kwalificaties en werkgebieden. Ook de informatie van nieuwe leden en partners wordt gedeeld. Daarnaast merkten verschillende Eures-landen op dat zij **enquêtes over de tevredenheid van klanten** uitvoeren om hun diensten en evenementen te blijven verbeteren.

3.6.2 Problemen

Sommige Eures-landen meldden problemen met de verzameling en rapportage van gegevens voor zowel het PMS als de PC, waarbij zij wezen op de werklast in verband met deze verslagen. In het geval van sommige mechanismen voor de verslaglegging verstrekten de nationale coördinatiebureaus globale gegevens (bv. aantal contracten, aantal daadwerkelijke plaatsingen, responstijd) vanwege een

[44] Artikel 28 en overweging 46 van de Eures-verordening.
[45] Deze incidentele uitvaltijden liepen uiteen van twee tot tien uur per uitval en werden altijd een week van tevoren aan alle belanghebbenden aangekondigd.

beperkte beschikbaarheid van gegevens. Er werden echter maatregelen genomen om de interne IT-systemen te verbeteren.

3.7 Behandelde aanbevelingen van de voorgaande verslagleggingsperiode

In het tweejaarlijkse verslag voor de periode 2018-2020 werden enkele maatregelen[46] aangemerkt als prioriteiten voor de huidige verslagleggingsperiode. In dit punt wordt meer informatie verstrekt over de mate waarin deze tijdens de periode 2020-2022 werden behandeld en wordt de geboekte vooruitgang kort uiteengezet.

Nr. 1: opnieuw opstarten van Eures
Met het oog op een vlotte start van de Eures-activiteiten nadat de beperkingen in het kader van de lockdowns werden opgeheven, hielpen de nationale coördinatiebureaus bij de bewustmaking van Eures en zijn activiteiten aan de hand van de door het ECO ontwikkelde campagne "#EURESmovingforward". Deze campagne ging in december 2020 van start en was gericht op het vergroten van het bewustzijn rond het bestaan van Eures en zijn activiteiten.

Nr. 2: uitbreiding van het netwerk
Zoals opgemerkt in deel 3.3.1 hebben op twee na alle Eures-landen de noodzakelijke werkzaamheden verricht om een toelatingssysteem voor nieuwe leden en partners vast te stellen. De meeste Eures-landen streven actief naar de uitbreiding van hun nationale Eures-netwerk.

De nieuwe communicatiestrategie droeg bij aan de inspanningen om de uitbreiding van het Eures-netwerk te versnellen. Daarnaast vulde het ECO de gids voor de uitbreiding van het netwerk aan om de inspanningen van de nationale coördinatiebureaus te ondersteunen.

Nr. 3: interoperabiliteit en IT-ontwikkelingen
Aan het einde van de verslagleggingsperiode in juni 2022 waren 22 Eures-landen verbonden met het ene gecoördineerde kanaal en leverden nog eens zeven Eures-landen inspanningen om de noodzakelijke verbinding tot stand te brengen (elf in 2020). Met andere woorden, 29 Eures-landen hadden het proces afgerond of werkten hieraan[47], ten opzichte van 23 in de voorgaande verslagleggingsperiode[48].

De meeste Eures-landen hebben inspanningen geleverd om ESCO goed te keuren of te zorgen voor de koppeling met ESCO. In het laatste tweejaarlijkse verslag werd vermeld dat 16 Eures-landen (met uitzondering van het VK) de uitvoeringshandeling uit hoofde van artikel 17, lid 8, van de Eures-verordening naleven en dat nog eens vijf Eures-landen deze gedeeltelijk naleven. Het aantal Eures-landen dat de uitvoeringsverordening naleeft, is inmiddels toegenomen tot 24. Wat betreft de uitwisseling van cv's en vacatures via het ene gecoördineerde kanaal, blijf het aantal uitgewisselde cv's voor sommige Eures-landen laag.

Nr. 4: ontwikkeling van Eures-diensten
Zoals opgemerkt in deel 3.6.1, verzamelen alle Eures-landen informatie over hun arbeidsmarktsituatie. Hoewel de gedetailleerdheid en de specifieke gedeelde gegevens voor elk land anders zijn, delen steeds meer landen steeds gedetailleerdere gegevens, wat heeft bijgedragen tot de activiteiten en doelstellingen van Eures.

[46] De volledige aanbevelingen zijn te vinden in het tweejaarlijkse verslag 2018-2020 (zie https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).
[47] Er moet worden opgemerkt dat twee landen geen informatie verstrekten over hun verbinding met het ene gecoördineerde kanaal.
[48] Eind juni 2020 werkten elf Eures-landen aan het tot stand brengen van de verbinding met het ene gecoördineerde kanaal en waren twaalf landen hiermee verbonden.

4 UITVOERING VAN DE VERORDENING DOOR DE EUROPESE COMMISSIE EN HET EUROPEES COÖRDINATIEBUREAU

Dit punt bevat 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 kleurcodering als die in paragraaf 3.

4.1 Voorschriften van 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

4.2 Uitvoering

Naast de overdracht van het ECO van de Commissie naar de ELA in de verslagleggingsperiode, bleef het ECO **horizontale steun** aan het Eures-netwerk verlenen, en met name:

- het verstrekken van de noodzakelijke **richtsnoeren voor de uitvoering** aan Eures-organisaties op nationaal niveau, bv. op het gebied van opleiding, evenementen voor wederzijds leren, coördinatiebijeenkomsten en werkgroepen;
- het ondersteunen van **netwerken en leren**, met inbegrip van de organisatie van evenementen voor wederzijds leren over verschillende thema's en het ondersteunen van netwerken en bilaterale besprekingen tijdens de jaarlijkse workshops over de PC. Daarnaast werd het Eures-extranet volledig vernieuwd om de beschikbaarheid van de speciale hulpmiddelen te verbeteren en om de nationale coördinatiebureaus in staat te stellen meer te netwerken;
- het aanbieden van **opleidingsactiviteiten** aan de Eures-leden en -partners. Input van de nationale coördinatiebureaus werd gebruikt om specifiek afgestemde opleidingen te ontwikkelen over onderwerpen waar zij meer over wilden weten;
- het vergroten van het bewustzijn van Eures aan de hand van **voorlichtings- en communicatieactiviteiten** en door steun voor de communicatie te verlenen aan Eures-landen. Het ECO leidde de communicatie-inspanningen en stelde in 2021 een nieuwe communicatiestrategie vast om het merk en de zichtbaarheid van Eures zowel intern als extern te verbeteren (zoals aanbevolen in de evaluatie achteraf);
- het ondersteunen van de **uitbreiding van het netwerk** aan de hand van evenementen voor wederzijds leren, opleidingssessies, besprekingen tijdens bijeenkomsten van de ECG en door een werkgroep rond dat onderwerp 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;
- het verbeteren van het **Eures-portaal** door middel van updates voor het bevorderen van de gebruiksvriendelijkheid, de veiligheid en de flexibiliteit (waarmee een aanbeveling wordt aangepakt die in de evaluatie achteraf werd gedaan). De uitvoering van de geautomatiseerde matching en de ontwikkeling van de noodzakelijke technische infrastructuur lopen echter achter

op schema. Hierin moet worden voorzien om Eures-leden en -partners in staat te stellen vacatures en cv's in Eures rechtstreeks via hun eigen platforms te bekijken.[49]

- het verstrekken van advies aan Eures-landen die aangeboden **leerling- en stageplaatsen** aan het Eures-portaal hebben doorgegeven.

4.3 Problemen

Het geleidelijke proces van de **overdracht van de competenties** van het ECO van de Commissie naar de ELA begon tegelijkertijd met de eerste lockdown in maart 2020. Door de lockdown konden de teams de overdracht niet zoals gepland uitvoeren. Omdat geen van de ECO-personeelsleden van de Commissie naar de ELA overgingen, was het essentieel om te zorgen voor een grondige overdracht van kennis. De twee teams hadden zich voorgenomen dat de ELA-personeelsleden het team dat bij de Commissie voor het ECO verantwoordelijk was enkele maanden zouden "schaduwen" om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen en de taken te leren kennen, maar dit was vanwege de COVID-19-beperkingen niet mogelijk. De teams moesten het inwerken van de ELA online organiseren en de bijkomende complexiteit die door de pandemie werd veroorzaakt en het feit dat zij niet fysiek bijeen konden komen, vergden veel tijd en middelen van zowel de Commissie als de ELA[50]. Aan het einde van de verslagleggingsperiode gaf de ELA aan dat zij zich wat haar ECO-taken betreft op haar gemak voelde en dat de overdracht met succes was voltooid.

4.4 Behandelde aanbevelingen van de voorgaande verslagleggingsperiode

In het tweede tweejaarlijkse verslag 2018-2020 werden enkele maatregelen aangemerkt als prioriteiten voor het ECO. In het verslag wordt een onderscheid gemaakt tussen maatregelen die door de Commissie en door de ELA moeten worden genomen, afhankelijk van waar het ECO zich organisatorisch gezien bevond. De volgende aanbevelingen werden gericht tot **het ECO binnen** de Commissie (vóór de overdracht), als onderdeel van de voorgaande verslagleggingsperiode:

Nr. 1: overgang van het Europees Coördinatiebureau naar de Europese Arbeidsautoriteit
Zoals opgemerkt in het punt over de uitvoering, werd de overdracht van het ECO naar de ELA in de verslagleggingsperiode met succes afgerond, ondanks de door de pandemie veroorzaakte problemen.

Nr. 2: ondersteunen van de heropstart van Eures-activiteiten
Met het oog op een vlotte start van de Eures-activiteiten nadat de beperkingen in het kader van de lockdowns werden opgeheven, ontwikkelde het ECO de campagne "Moving Forward". Deze campagne werd tussen december 2020 en februari 2021 uitgevoerd om het bewustzijn van het bestaan van Eures en zijn activiteiten te vergroten. De communicatiecampagne was een succes. #EURESmovingforward bereikte 12 miljoen mensen en meer dan 16 000 gebruikers namen deel aan de Eures-quiz "Which European country is right for you?". Bovendien werden vijf nieuwe video's over Eures geproduceerd en ging de nieuwe Instagrampagina van Eures van start[51].

Nr. 3: steun versterken voor werknemers die het sterkst de gevolgen van de pandemie ondervinden
Naast de algemene campagne "Moving Forward" werden specifieke communicatie-inspanningen geleverd die gericht waren op specifieke groepen werknemers. Om seizoensarbeiders te helpen

[49] Zie de Eures-verordening en met name hoofdstuk III.
[50] Omdat de Commissie na de overdracht van het ECO naar de ELA verantwoordelijk blijft voor de ontwikkeling en het onderhoud van het Eures-portaal, was de continuïteit in dit opzicht gewaarborgd.
[51] Beschikbaar op: https://www.instagram.com/euresjobs/

beschermen en de belemmeringen te beperken waarmee zij te maken kregen, nam het Eures-netwerk bijvoorbeeld deel aan de campagne "Rights4AllSeasons". Deze campagne werd samen met de Commissie, het Europees platform tegen zwartwerk, EU-landen en de sociale partners gestart. Met deze campagne hielp het Eures-netwerk bij de bewustmaking van de bestaande rechten, verplichtingen en adviesdiensten die bestaan om eerlijke voorwaarden voor seizoensgebonden werving te waarborgen.

Nr. 4: het gebruik van het ESF+ voor de financiering van Eures-activiteiten bevorderen en ondersteunen
Voor de programmeringsperiode 2021-2027 van het ESF+ hebben de Commissie en het ECO het gebruik van het ESF+ voor de financiering van Eures-activiteiten uitgebreid bevorderd.

Nr. 5: de verslagleggingsinstrumenten blijven ontwikkelen
Zowel de Commissie als het ECO erkennen dat de verslagleggingsvereisten voor de nationale coördinatiebureaus en de leden en partners voor hen een belasting vormen. De verslaglegging over de Eures-activiteiten is echter een essentieel onderdeel van de Eures-verordening en werd door de wetgever als noodzakelijk beschouwd. Om deze last iets te verlichten, werd een nieuw IT-instrument uitgerold dat de nationale coördinatiebureaus de mogelijkheid biedt om hun gegevens op gebruiksvriendelijkere wijze in te vullen. Bovendien wordt er nader nagedacht over het onderwerp (bv. over de verdere harmonisatie/het vereenvoudigen van de PMS- en PC-activiteiten).

Nr. 6: de brede uitwisseling van leerling- en stageplaatsen ontwikkelen
Tijdens de verslagleggingsperiode werden geen specifieke maatregelen met betrekking tot dit onderwerp genomen, aangezien de overdracht van het ECO voorrang kreeg en alle middelen van het ECO nodig waren om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen. In deze periode konden daarom geen aanvullende investeringen op dit gebied worden gedaan.

Nr. 7: blijven werken aan de verbetering van het Eures-portaal
De Commissie en de ELA (na de overdracht van het ECO) blijven veranderingen in verband met het Eures-portaal doorvoeren om de gebruiksvriendelijkheid ervan te verbeteren. Er werd bovendien een IT-stuurcommissie opgericht om de coördinatie, planning en besluitvorming in verband met zaken die betrekking hadden op het portaal te faciliteren en om overeenstemming te bereiken over toekomstige ontwikkelingen van het Eures-portaal.

De volgende aanbevelingen werden gericht tot het **Europees Coördinatiebureau onder beheer van de Europese Arbeidsautoriteit**:

Nr. 1: de overgang van het ECO afronden
Zoals opgemerkt in het punt over de uitvoering, werd de overdracht van het ECO naar de ELA in de verslagleggingsperiode met succes afgerond.

Nr. 2: eerlijke mobiliteit ondersteunen
De kerndoelstelling van de Eures-activiteiten is het uitbreiden van de eerlijke mobiliteit tussen Eures-landen. De overdracht van de verlening van operationele steun door het ECO van de Commissie naar de ELA was één stap die werd genomen om de aan Eures-landen aangeboden steun verder te versterken, aangezien deze overdracht het voor het ECO eenvoudiger maakt om nauwer samen te werken met andere belangrijke ondersteunende diensten voor de landen waarvoor en burgers voor wie de ELA verantwoordelijk is. Tijdens de verslagleggingsperiode ondersteunde het ECO, waar nodig, verschillende door de nationale coördinatiebureaus georganiseerde projecten en evenementen ter ondersteuning van eerlijke mobiliteit. Het ECO droeg ook bij tot en leidde belangrijke communicatie-inspanningen, zoals de campagne "Moving Forward" en specifiekere campagnes (bv. Rights for all seasons).

Nr. 3: de communicatie van Eures verder versterken

Tijdens deze periode was het versterken van de communicatie van Eures een van de belangrijkste punten van ontwikkeling. Er werd een nieuwe communicatiestrategie ontwikkeld en de ELA maakte aanvullende middelen beschikbaar om zowel het interne als externe bewustzijn van het merk en de activiteiten van Eures te vergroten.

Nr. 4: voldoende middelen toewijzen voor de werkzaamheden van Eures

Omdat de overdracht van de competenties aan de ELA geleidelijk plaatsvond, waren niet alle activiteiten in de eerste maanden van 2021 reeds gefinancierd uit de begroting van de ELA. De ELA wees daarom in 2021 een relatief gezien lagere begroting toe voor de Eures-activiteiten ten opzichte van 2022. In 2021 investeerde de ELA 7,5 miljoen EUR in haar Eures-activiteiten, wat in 2022 toenam tot 9,9 miljoen EUR.

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 van 2016 verscheidene eisen vastgelegd voor het Eures-netwerk. Naast deze eisen is in artikel 6 van Verordening (EU) 2019/1149 bepaald dat het ECO voor augustus 2021 zou moeten worden overgedragen van de Commissie naar de ELA. Aan al deze doelstellingen werd gewerkt tijdens de COVID-19-pandemie, een periode van grote onzekerheid gezien de beperkingen in het kader van de lockdowns, die gevolgen hadden voor onder meer de samenwerking en grensoverschrijdende reizen.

De overdracht van het ECO van de Commissie naar de ELA werd in mei 2021 afgerond, na een intensieve samenwerking tussen beide instanties. Sinds de afronding van de overdracht is het ECO, onder beheer van de ELA, de systeemeigenaar van het Eures-portaal geworden, terwijl de Commissie (vanuit operationeel oogpunt) verantwoordelijk blijft voor de technische werking en ontwikkeling van het Eures-portaal en hieraan gerelateerde IT-diensten.

Sommige problemen moeten nog worden aangepakt, zoals die in verband met de uitbreiding van het netwerk en het ontvangen van meer leden en partners.

5.2 Aanbevelingen voor Eures-landen

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

Nr. 1: blijven investeren in de uitbreiding van het netwerk

De uitbreiding van het netwerk is sinds de inwerkingtreding van de meest recente verordening een prioriteit voor het Eures-netwerk. Omdat het netwerk langzamer is gegroeid dan verwacht (potentiële leden en partners worden onvoldoende aangetrokken), moeten de nationale coördinatiebureaus duidelijke strategieën opstellen met betrekking tot de vragen wat de nieuwe samenstelling van het Eures-netwerk betekent voor hun dienstenmodel en werkzaamheden, wie moet worden benaderd en hoe kan worden gewaarborgd dat de uitbreiding van het netwerk leidt tot betere diensten voor Eures-begunstigden.

Nr. 2: de communicatiekanalen duidelijk definiëren
Communicatie is essentieel voor het vergroten van het bewustzijn van het Eures-merk. Om de impact van de Eures-communicatie te optimaliseren, is het van belang om te weten welke kanalen moeten worden gebruikt voor het verspreiden van informatie. Dit wordt reeds behandeld in de nieuwe communicatiestrategie. Om gedetailleerdere feedback te verkrijgen over de doeltreffendheid van de verschillende communicatiekanalen, zou in de nationale enquêtes die aan werkzoekenden en werkgevers worden verstuurd de vraag kunnen worden opgenomen hoe zij hebben gehoord van de werkzaamheden en diensten van Eures. Dit zou niet alleen helpen om de toekomstige communicatiekanalen te verfijnen, maar er ook toe bijdragen dat de communicatie tot de doelgroep wordt gericht.

Nr. 3: de uitvoering van de ESCO-koppeling in het gehele netwerk voltooien
In de verslagleggingsperiode is vooruitgang geboekt ten aanzien van de goedkeuring van/koppeling met ESCO. In sommige Eures-landen is de vereiste koppeling echter nog niet voltooid. Gezien het belang van deze koppeling voor de geautomatiseerde matching, moet de uitvoering hiervan in de komende maanden een prioriteit zijn.

Nr. 4: het gebruik van het EU-Loginsysteem consolideren
Het EU-Loginsysteem verbetert de veiligheid op het Eures-portaal. Het ECO heeft in januari 2022 verschillende herinneringen verspreid, samen met een videohandleiding, om alle gebruikers aan te moedigen om hun accounts bij te werken na de technische toepassing van EU Login op het Eures-portaal. Alle nationale coördinatiebureaus moeten hun leden en partners daarom blijven aanmoedigen om hiervan gebruik te maken en de handleiding op de nationale websites beschikbaar maken.

Nr. 5: de doorgifte van cv's aan het Eures-portaal waarborgen
De Eures-verordening vereist dat alle Eures-leden en -partners hun voor het publiek beschikbare vacatures en cv's ten aanzien waarvan werknemers hebben ingestemd met de doorgifte via het ene gecoördineerde kanaal doorgeven aan het Eures-portaal. Terwijl vacatures door de nationale coördinatiebureaus op het portaal worden geüpload, lijkt er minder vooruitgang te worden geboekt bij het doorgeven van cv's. Het uitbreiden van de doorgifte van cv's van de landen aan het Eures-portaal moet een prioriteit zijn.

Nr. 6: de brede uitwisseling van leerling- en stageplaatsen verder ontwikkelen
Activiteiten in verband met leerling- en stageplaatsen waarvoor een arbeidsverhouding wordt aangegaan, moeten verder worden uitgebreid, zowel door middel van activiteiten van Eures-adviseurs als door middel van het indienen van aangeboden plaatsen op het Eures-portaal.

5.2 Aanbevelingen voor het Europees Coördinatiebureau, beheerd door de Europese Arbeidsautoriteit

In het licht van bovengenoemde problemen moet de ELA voorzien in toereikende financiële en personele middelen voor het Europees Coördinatiebureau voor Eures (ECO) bij de ELA, de activiteiten van het ECO ondersteunen en streven naar synergieën met de andere taken van de ELA, terwijl zij het

onafhankelijke bestuur van Eures, zoals vastgesteld bij de Eures-verordening van 2016, volledig eerbiedigt. Het ECO, beheerd door de ELA, moet prioriteit verlenen aan de volgende aspecten:

Nr. 1: de naleving van de Eures-verordening waarborgen
De volledige naleving van de rechtsgrondslag van Eures moet een eerste prioriteit voor het ECO blijven en dit moet worden weerspiegeld in al zijn activiteiten en taken. Verdere ontwikkelingen van het portaal moeten in overeenstemming zijn met de Eures-verordening en er moeten API's worden ontwikkeld om de leden en partners een betere toegang tot cv's en vacatures te bieden, de nationale coördinatiebureaus te ondersteunen bij hun ESCO-koppeling en te zorgen voor de ontwikkeling van een op vaardigheden gebaseerd instrument voor matching en voorbeelden van maatregelen die het ECO in dit verband moet prioriteren.

Nr. 2: werkzaamheden voor synergieën tussen Eures en Europass
Om synergieën tussen Eures en Europass te bevorderen, met het oog op betere diensten voor Eures-begunstigden, moet er worden gezorgd voor nauwere banden en verbindingen tussen deze twee diensten. Gebruikers van het Eures-portaal zouden kunnen profiteren van toegang tot het Europass-instrument als onderdeel van hun gebruik van Eures. Gebruikers van Europass moeten kunnen profiteren van de vacatures op het portaal. Waar mogelijk moet er worden gewerkt aan aanvullende synergieën met het portaal Your Europe.

Nr. 3: nationale coördinatiebureaus blijven steunen bij hun inspanningen voor de uitbreiding van het netwerk
De uitbreiding van het Eures-netwerk is sinds de oprichting ervan een belangrijke prioriteit. De problemen die in het voorgaande tweejaarlijkse verslag en de evaluatie achteraf werden geconstateerd, bestaan nog steeds, aangezien nationale coördinatiebureaus het lastig vinden om de toegevoegde waarde en belangrijke pluspunten van een Eures-lidmaatschap duidelijk te presenteren met het oog op een mogelijke toelating tot het Eures-netwerk. Het ECO moet de nationale coördinatiebureaus daarom blijven ondersteunen bij het opstellen van een strategie voor de benadering van mogelijke nieuwe leden en partners, en steun blijven verlenen voor materiaal of evenementen voor wederzijds leren over toelating.

Nr. 4: het verslag over tekorten en overschotten aan arbeidskrachten heroriënteren en ervoor zorgen dat Eures systematisch bijdraagt tot het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten
Tekorten aan arbeidskrachten staan steeds vaker boven aan de agenda voor het nationale en Europese werkgelegenheidsbeleid, waarbij verschillende organisaties regelmatig verslag uitbrengen over de meest recente trends. Het ECO moet streven naar synergieën met verslagen en initiatieven die door de Commissie en andere EU-agentschappen worden opgesteld of bevorderd, om dubbel werk te voorkomen en met zijn deskundigheid een bijdrage te leveren. De programmering van activiteiten, bijvoorbeeld op het gebied van de E(O)JD's, zou systematisch kunnen worden gericht op het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten.

Nr. 5: de granulariteit van de ESCO-koppeling waarborgen

In de afgelopen vier jaar zijn er grote stappen gezet om de uitvoering van de transnationale ESCO-classificatie te waarborgen. Eures-landen vinden het echter nog steeds lastig om te zorgen voor de juiste mate van gedetailleerdheid bij de koppeling. Omdat deze koppeling wordt gebruikt om de matching van cv's en vacatures op het Eures-portaal te automatiseren, is het noodzakelijk dat de koppeling voldoende gedifferentieerd is wat betreft vaardigheden en beroepen. Het ECO moet er daarom samen met de Commissie voor zorgen dat koppelingen in overeenstemming zijn met de vastgestelde kwaliteitscriteria en dat de aan Eures verstrekte gegevens de juiste mate van gedetailleerdheid hebben.

Nr. 6: investeren in de opleiding van Eures-medewerkers
Het ECO moet zijn aanbod aan opleidingen voor Eures-medewerkers uitbreiden om hun continue bekwaamheid en verdere scholing te garanderen. De kwaliteit van het opleidingsprogramma moet

voortdurend worden gemonitord en het programma moet worden geëvalueerd en ontwikkeld in overeenstemming met de behoeften van het netwerk en de arbeidsmarkt, die ook continu veranderen.

Nr. 7: de organisatie van de Europese (online)banendagen blijven ondersteunen
De E(O)JD's vonden, zelfs vóór de COVID-19-pandemie, reeds online of in hybride vorm plaats. Gezien het succes dat deze banendagen nog steeds hebben voor werkzoekenden en werkgevers, wordt Het ECO verzocht deze evenementen te blijven ondersteunen en voort te bouwen op het succes ervan. Het ECO moet de E(O)JD's richten op sectoren waar sprake is van tekorten aan arbeidskrachten.

Nr. 8: de verslagleggingsprocedures verder optimaliseren
Ondanks de wettelijke beperkingen is een van de ontwikkelingen waarom de nationale coördinatiebureaus het vaakst verzoeken de integratie van de PC en het PMS, vanwege de administratieve lasten die deze voor de nationale coördinatiebureaus met zich meebrengen. Via de ontwikkeling van nieuwe IT-instrumenten moet het ECO de nationale coördinatiebureaus waar mogelijk blijven steunen en nieuwe manieren ontwikkelen om de verslaglegging te vereenvoudigen.

Nr. 9: de zichtbaarheid van het Eures-portaal en -merk vergroten, nieuwe communicatiekanalen verder verkennen, gerichte KPI's ontwikkelen en de samenwerking met de Commissie uitbreiden
De door het ECO ontwikkelde communicatiestrategie draagt bij tot een verbetering van de zichtbaarheid van het netwerk en zijn activiteiten. Er kan echter worden gestreefd naar een communicatiestrategie voor de langere termijn om de samenhang en efficiëntie van de promotie-inspanningen te verfijnen, maar ook om het beeld van het netwerk in de loop van de tijd te versterken en de zichtbaarheid van het Eures-portaal te vergroten. Met de campagne zouden ook de voordelen van het gebruik van nieuwe sociale media kunnen worden verkend, met name om de jeugd te bereiken. Het ECO moet het identificeren van goede KPI's aanmoedigen en het bereik van en betrokkenheid bij communicatie/campagnes meten, in overeenstemming met de officiële netwerkindicatoren voor communicatie van de Commissie. Aangezien de Commissie een grotere, meerjarige communicatiecampagne plant, zouden Eures en belangrijke berichten over zijn diensten kunnen worden opgenomen om de zichtbaarheid van Eures op Europees niveau te vergroten. Deze campagne moet bijvoorbeeld informatie omvatten over synergieën tussen Eures en Europass. Het ECO moet met name zijn bijdrage aan de kaart van outreachnetwerken van de Commissie in Europa en de EER[52] voltooien.

Nr. 10: het gebruik van het EU-Loginsysteem consolideren
De daling van het aantal geregistreerde werkzoekenden en werkgevers vereist aanvullende maatregelen om een eenvoudigere toegang tot het Eures-portaal mogelijk te maken.

5.3 Belangrijke punten voor de Commissie

Om enkele van de hierboven beschreven problemen met de uitvoering aan te pakken, zou de Commissie de onderstaande aanbevelingen kunnen opvolgen:

Nr. 1: synergieën tussen Eures en Europass
De Commissie moet nauw blijven samenwerken met het ECO om het gebruik van het Eures-portaal te vereenvoudigen en mogelijk verder te profiteren van de vastgestelde synergieën met Europass (zie aanbeveling nr. 2 voor het ECO hierboven).

Nr. 2: meerjarige communicatiecampagne
Zoals opgemerkt in aanbeveling nr. 10 voor het ECO hierboven, zou een communicatiestrategie voor de lange termijn kunnen worden nagestreefd, aan de hand van een meerjarige communicatiecampagne, om de samenhang en efficiëntie van promotie-inspanningen voor Eures te verfijnen, maar ook om het bewustzijn van het netwerk te vergroten. Eures moet met name worden opgenomen in de uitgebreide meerjarige communicatiecampagne die door de Commissie wordt georganiseerd teneinde de

[52] Kaart van "de EU bij mij in de buurt". Zie hier: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_nl

zichtbaarheid van het Eures-netwerk en het Eures-portaal te vergroten en zijn diensten op Europees niveau aan te prijzen, zoals voorgesteld door de Commissie in haar vervolgverslag naar aanleiding van de Conferentie over de toekomst van Europa[53].

Nr. 3: de financiering en zichtbaarheid voor de TMS en grensoverschrijdende partnerschappen uitbreiden

De TMS en grensoverschrijdende partnerschappen zijn bijzonder belangrijk gebleken, aangezien zij de inclusie en het vrije verkeer van werknemers in de Eures-landen bevorderen en bovendien inspelen op specifieke behoeften van de arbeidsmarkt. Het waarborgen van toekomstige financiering voor deze mobiliteitsregelingen zou het daarom mogelijk maken deze vruchten te blijven plukken en mogelijk innovatievere, ambitieuzere en verdergaande projecten uit te voeren die werknemers en werkgevers verder zouden kunnen helpen, met name door tekorten aan arbeidskrachten en belemmeringen voor grensoverschrijdend werk aan te pakken.

[53] COM(2022) 404 final, "Van visie tot concrete actie".