



**AZ EURÓPAI UNIÓ  
TANÁCSA**

**Brüsszel, 2007. március 22. (23.03)  
(OR. en)**

**7623/07**

**SOC 110  
ECOFIN 126  
MI 71**

**FEDŐLAP**

---

Küldi: az Európai Bizottság főtitkára részéről  
Jordi AYET PUIGARNAU igazgató

Az átvétel dátuma: 2007. március 16.

Címzett: Javier SOLANA főtitkár/főképviseelő

---

Tárgy: A Bizottság jelentése a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek  
A Bizottság által az 1612/68/EGK rendelet 19. cikke (3) bekezdésével  
összhangban benyújtott 2004–2005. évi EURES tevékenységi jelentés  
„Úton az egységes európai munkaerőpiac felé: az EURES hozzájárulása”

---

A delegációk mellékelten kézhez kapják a Bizottság dokumentumát — COM(2007) 116 végleges.

---

Melléklet: COM(2007) 116 végleges



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 16.3.2007  
COM(2007) 116 végleges

**A BIZOTTSÁG JELENTÉSE A TANÁCSNAK ÉS AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK**

**A Bizottság által az 1612/68/EGK rendelet 19. cikke (3) bekezdésével összhangban  
benyújtott 2004–2005. évi EURES tevékenységi jelentés**

**„Úton az egységes európai munkaerőpiac felé: az EURES hozzájárulása”**

## TARTALOMJEGYZÉK

<a href="#">1.</a>	<a href="#">Bevezetés</a> .....	3
<a href="#">2.</a>	<a href="#">Az EURES-hálózat fejlődésének főbb állomásai a 2004–2005. közötti időszakban</a> ...	4
<a href="#">3.</a>	<a href="#">Az EURES iránymutatásai 2004–2005-ben – főbb eredmények</a> .....	4
<a href="#">4.</a>	<a href="#">Finanszírozás</a> .....	11
<a href="#">5.</a>	<a href="#">Újabb kihívások és kitekintés</a> .....	11

# A BIZOTTSÁG JELENTÉSE A TANÁCSNAK ÉS AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK

## A Bizottság által az 1612/68/EGK rendelet 19. cikke (3) bekezdésével összhangban benyújtott 2004–2005. évi EURES tevékenységi jelentés

### „Úton az egységes európai munkaerőpiac felé: az EURES hozzájárulása”

#### (EGT vonatkozású szöveg)

## 1. BEVEZETÉS

Az EURES (Európai Foglalkoztatási Szolgálat) feladata, hogy megkönnyítse a mobilitást az európai munkaerőpiacon oly módon, hogy szolgáltatásokat nyújt azon munkavállalóknak és munkáltatóknak, akik az 1612/68 rendelettel összhangban élni kívánnak az EU-ban a munkavállalók szabad mozgásához való jogukkal.

Az európai foglalkoztatási stratégia előmozdítja az európai munkaerőpiac működésének javítását szolgáló földrajzi mobilitást. A 2003 júliusában kiadott foglalkoztatási iránymutatások szerint a hatékony munkaközvetítés támogatása érdekében nemzeti és európai szinten is javítani kell a munka- és képzési lehetőségek átláthatóságát. Az iránymutatások meghatározzák többek között azt, hogy 2005-re az álláskeresőknak az Európai Unióban mindenhol hozzá kell tudni férniük a tagállamok állami foglalkoztatási szolgálatainak keresztül meghirdetett állásokhoz. A 2005–2008 közötti időszakra vonatkozó új integrált gazdasági és foglalkoztatási iránymutatások a mobilitást döntő fontosságú eszköznek tekintik a felülvizsgált lisszaboni stratégia sikere szempontjából. A 2005 júliusában jóváhagyott tagállami foglalkoztatási politikákra vonatkozó iránymutatások még ennél is nagyobb hangsúlyt fektetnek a mobilitásra. A 20. számú iránymutatás meghatározása szerint a mobilitásnak központi szerepe van abban, hogy az emberek megfelelőbb munkahelyeket találjanak, és felszólít arra, hogy a Szerződések keretében Európa-szerte számolják fel a munkavállalók mobilitásának akadályait<sup>1</sup>. Hasonlóképpen a Közösség lisszaboni programjáról szóló 2005 júliusi bizottsági javaslat arra kötelezi a Közösséget, hogy a foglalkozási és földrajzi mobilitás megkönnyítése érdekében hárítsa el a munkaerő mobilitásának akadályait, és nyissa meg a munkavállalók előtt a páneurópai munkaerőpiacon való elhelyezkedés lehetőségeit<sup>2</sup>. A jelentés tárgyát képező 2004–2005 közötti időszakban az EURES hálózatának legfontosabb eredménye a tíz új tagállam bevonása. Ennek megfelelően a jelentés egy része ezen országokban az EURES-szerkezet kidolgozásáról szól. Mivel a tagok és partnerek által végzett valamennyi EURES-tevékenység vezérelve keretrendszerén alapul, az EURES 2004–2005 közötti teljesítményét is a tényleges teljesítmény és a referencia-időszakban lefektetett konkrét célok és prioritások összehasonlítása alapján kell értékelni. Ebből kifolyólag a jelentés aszerint a tíz EURES-prioritás szerint tagolódik, melyek a 2004–2005

---

<sup>1</sup> A Tanács határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról, 2005. július 12.

<sup>2</sup> COM(2005) 330

közötti időszakban a hálózat fejlődését meghatározták. E jelentés készítésekor a hálózat legutóbbi, 2005. évi külső értékelésének megállapításaiból gyakran merítettek.

## **2. AZ EURES-HÁLÓZAT FEJLŐDÉSÉNEK FŐBB ÁLLOMÁSAI A 2004–2005. KÖZÖTTI IDŐSZAKBAN**

### **2.1. Bővítés**

2002 második felében az EURES koordinációs iroda (EURESCO) megkezdte a tíz új tagállam állami foglalkoztatási szolgálatainak (ÁFSZ-ek) az EURES hálózatába történő felvételének előkészületeit. Minden országban EURES-managereket neveztek ki, akik 2003 júliusától kezdve megfigyelői státuszban meghívást kaptak az EURES-munkacsoport üléseire. Az EURESCO az egyes ÁFSZ-ek rendelkezésére bocsátotta az EURES végrehajtására vonatkozó egyértelmű célok listáját, valamint az információcsere megkönnyítése céljából találkozókat szervezett a régi és az új tagállamok ÁFSZ-ei számára. Az EURESCO segítséget nyújtott az olyan technikai feladatok zökkenőmentes kivitelezésében, mint például az állásajánlatok nemzeti adatbázisainak az EURES adatbázisával való összekapcsolása, kiképezte az EURES-managereket az uniós támogatások kezelésére, valamint 2004-ben kiképezte az EURES-tanácsadók első csoportjait is.

Az EURESCO-tól kapott támogatáson túl minden új tagállambeli állami foglalkoztatási szolgálat egy ikerintézményi együttműködésben (ún. „twinning”) is részt vehetett az egyik régi tagállam EURES tagintézményével. Ez az ikerintézményi együttműködés az állami foglalkoztatási szolgálatok főigazgatói között személyes szinten kezdődött, és sok esetben a két szervezet közötti különböző típusú gyakorlati együttműködéshez vezetett (állásbörzék közös szervezése, az új tagállamok EURES-tanácsadóinak képzése stb.).

Az EURESCO nevében elkészített országtanulmányokban az új tagállamok állami foglalkoztatási szolgálatainak döntő többsége úgy vélte, hogy kellőképpen felkészültek az EURES-hálózatába 2004. május 1-jén történő belépésre. Hasonlóképpen az új tagállamok EURES-tanácsadóinak 60 %-a is teljesen felkészültnek érzi magát hálózatbeli feladatainak elvégzésére.

Az új tagállamokban az EURES-szerkezet kialakításával kapcsolatos első tapasztalatok átfogó értékelése kimutatja, hogy mind a tíz új tagállamban sikeresen megkezdődött az EURES végrehajtása. Mindegyik országban aktív tájékoztatási programot szerveztek, melynek célcsoportja az EURES-projekt összes érintett szereplője. Az EURES-tanácsadók tudásukat és tapasztalataikat külön képzések, tanulmányok, szemináriumok és más országok EURES-szereplőivel szervezett találkozók folyamán szerezték meg. Az álláskeresővel nyílt napok, állásbörzék, tanácsadás, iskolai és egyetemi látogatások és különleges rendezvények alkalmával veszik fel a kapcsolatot. A tájékoztató tevékenységeket szórólapok, egyetemi hirdetőtáblák és helyi munkaügyi hivatalok egészítik ki. Az EURES ismertségének fokozása érdekében több jelentés utal továbbá a média hatékony bevonására.

## **3. AZ EURES IRÁNYMUTATÁSAI 2004–2005-BEN – FŐBB EREDMÉNYEK**

Az EURES iránymutatásai lefektették az EURES-hálózat 2004–2007 közötti időszakra vonatkozó stratégiai fejlesztésének prioritásait. Ebből kifolyólag az EURES 2004–2005 közötti teljesítményét a tíz iránymutatás alapján értékelték.

### **3.1. 1. iránymutatás: az EU/EGT egész területén elősegíteni az EURES integrálását az állami foglalkoztatási szolgálatok fő tevékenységei közé**

Az EURES bevonása az állami foglalkoztatási szolgálatokba egy jelenleg is tartó és az egyes tagállamokban különbözőképpen zajló folyamat. Sok esetben még több EURES-tanácsadót és -asszisztenst neveztek ki, valamint megnövelték az EURES-ügyekre fordítandó munkaidőt. Más állami foglalkoztatási szolgálatok vezetőik és alkalmazottaik EURES-képzését helyezik előtérbe annak érdekében, hogy minden munkatársuk képes legyen alapvető tájékoztatást nyújtani az EURES-ről az ügyfeleknek. Bizonyos szolgálatok oly módon növelték az EURES hatáskörét, hogy EURES-tanácsadókat a szervezet központi szintjéről regionális vagy helyi munkaügyi hivatalokba helyeztek át, s így a tanácsadók közelebb kerültek az ügyfélszolgálati szerephez. Végül vannak olyan állami foglalkoztatási szolgálatok is, melyek kizárólag nemzetközi mobilitási ügyekkel foglalkozó nemzetközi munkaügyi hivatalok létrehozása mellett döntöttek.

2005 végére az állami foglalkoztatási szolgálatok által alkalmazott EURES-tanácsadók EURES-re fordított átlagos munkaideje megközelítette a 71 %-ot. A szociális vagy más, határ menti régiókban lévő partnerszervezetekben dolgozó EURES-tanácsadók esetében ez a szám 61 % volt.

Háromévente minden EURES-tag hároméves munkatervet nyújt be az EURESco-nak, mely tartalmazza az EURES iránymutatásai által meghatározott időszakra vonatkozó főbb EURES-tevékenységeket. A régi tagállamok ÁFSZ-ei döntő többségének, valamint az új tagállamok ÁFSZ-ei mindegyikének munkatervében szerepel integrációra irányuló tevékenység, de az e téren elért eredmény országonként különbözik. Egy 2005-ben készült felmérés szerint a régi tagállamokban az EURES-tanácsadók 48 %-a állította, hogy a helyi munkaügyi hivatalokban az EURES a napi munka szerves részét képezi. Az új tagállamokban ez a szám sokkal nagyobb, 76 % volt. Sőt a régi tagállamok EURES-tanácsadóinak csak mintegy 32 %-a érezte úgy, hogy az állami foglalkoztatási szolgálatokban dolgozó kollégáik kellőképpen tájékozottak az EURES-t illetően, míg az új tagállamokban ez a szám 66 % volt. Jóllehet történt némi előrelépés, de a régi tagállamok EURES-tanácsadói még mindig úgy érzik, hogy az állami foglalkoztatási szolgálatokban nem tulajdonítanak kellő fontosságot az EURES-nek. Az új tagállamokban annyiban más a helyzet, hogy legtöbbször még kialakulóban van az ÁFSZ-ek szervezete, az EURES-t így gyakrabban tekintik a fejlesztési folyamat szerves részének. Az új tagállamokban másik fontos tényező, hogy bizonyos munkaerő-piaci problémákra az EURES közvetlen megoldást jelenthet.

Jóllehet történt némi előrelépés az EURES állami foglalkoztatási szolgálatokba való integrálása terén, fontos kihívás marad továbbra is a hálózat iránti elkötelezettség és támogatás hiánya sok helyi és regionális vezető részéről, mely abból adódik, hogy ők főleg a helyi és regionális munkanélküliségi gondok megoldását tartják szem előtt. A helyzet orvoslása érdekében a 2005. évi EURES képzési program tartalmazott két, a vezetők részére megszervezett szakszemináriumot is.

### **3.2. 2. iránymutatás: 2005-re az álláskeresőknek az EU/EGT teljes területén hozzá kell tudni férniük a tagállamok foglalkoztatási szolgálatai által meghirdetett állásajánlatokhoz, és azokat felhasználva hatékonyabbá kell tenni a toborzást és munkaközvetítést**

E cél legköltséghatékonyabb és legfelhasználóbarátabb elérése érdekében a referenciaidőszakban az a döntés született, hogy azt a központi EURES-adatbázist, ahova addig válogatott nemzeti állásajánlatokat küldtek az EURES-tagok egy olyan új, decentralizált rendszerre kell cserélni, mely minden nemzeti állásajánlathoz minden részt vevő országot

számára hozzáférést biztosít. A projektet egy új „webszolgáltató” technológia segítségével fejlesztették ki, melynek köszönhetően az EURES-portál keresőprogramja a felhasználó által beállított olyan paraméterek alapján, mint az állás típusa, ország, a szerződés időtartama, képzettségi szint, szakmai tapasztalat, a meghirdetés dátuma, kulcsszó egyidejűleg tud az állásajánlatok, valamint szinonimák osztályozása révén az állásajánlatok és a szakképzési lehetőségek között keresni az egyes nemzeti foglalkoztatási szolgálatok állásajánlat-adatbázisaiban.

Néhány kivételtől eltekintve 2005 végéig az EURES-tagok teljes mértékben csatlakoztatták nemzeti adatbázisaikat az új platformhoz. 2004–2005-ben havi átlagban több mint 500 000 látogatóval az EURES foglalkoztatási mobilitási portál lett az Európai Bizottság egyik legnépszerűbb honlapja. Az új csererendszert hivatalosan 2006 februárjában Brüsszelben a munkavállalói mobilitás európai évének nyitókonferenciáján indították el.

Azóta a többi adatbázist is teljes mértékben csatlakoztatták a rendszerhez, és az adott időben elérhető álláslehetőségek átlagos száma kb. 1 000 000-ra növekedett. Az EURES-tagokkal szoros együttműködésben sok energiát fordítottak a portálon hozzáférhető információk minőségének javítására is. Az EURES-hálózaton belüli kommunikáció megkönnyítése érdekében a portált egy minden EURES-tag és partner számára elérhető „Extranet” részleggel egészítették ki.

Az EURES-portál továbbfejlesztése többek között a felhasználói felület tökéletesítésére, valamint néhány olyan új elem hozzáadására fog irányulni, mint például a személyre szabott „Saját EURES” egyenleg, on-line hírlevelek szerkesztése, szorosabb kapcsolat az elektronikusan kitölthető on-line EURES-önéletrajz és az EUROPASS között, valamint együttműködés az Európai Kutatói Mobilitási portálon keresztül elérhető álláslehetőségekkel.

Az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portál használatára vonatkozó statisztikák az 1. sz. mellékletben találhatóak.

### **3.3. 3. iránymutatás: lényegesen növelni a munkaerő-piaci mobilitásra vonatkozó információszolgáltatást annak valamennyi vonatkozásában, beleértve a munkavállalók szabad mozgásához való jogot, és a mobilitás akadályainak elhárítása céljából biztosítani kell azok figyelemmel kísérését**

A nyilvánosság mind európai, mind nemzeti szinten tájékoztatást kap a munkaerő-piaci mobilitásról. Az EURES tájékoztatást nyújt az élet- és munkakörülményekkel, a munkaerő-piaci információkkal, valamint minden tagállamban a munkavállalók szabad mozgásához való joggal kapcsolatban. Ez utóbbi témában a 2004. május 1-jei bővítés alkalmából készült a honlapon egy speciális részletes oldal is (lásd még 7. iránymutatás). A 2005-ös gyümölcsöző kapcsolatokat követően speciális partnerség alakult ki a Polgárok Tanácsadó Szolgálatával (Citizens Signpost Service – CSS)<sup>3</sup>, mely lehetővé tette az EURES-felhasználók számára, hogy közvetlenül hozzáférjenek a CSS-hez, és személyre szabott tanácsot kérjenek olyan témákban, mint például a képesítések elismerése, adózás és társadalombiztosítás. Az „Önök Európája” portál<sup>4</sup> érdekében áll kapcsolatot kialakítani az EURES-hálózattal. A Bizottság felismerte ez utóbbi portál, illetve az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portál egymást

<sup>3</sup> <http://ec.europa.eu/citizensrights>

<sup>4</sup> <http://ec.europa.eu/youreurope>

kiegészítő jellegét, és ezt az együttműködést igyekszik kihasználni mindkét portál felhasználói javára.

Nemzeti szinten széles közönségnek nyújtanak tájékoztatást a témában egyrészt az állami foglalkoztatási szolgálatok honlapjain, másrészt pedig szórólapokon, egyéb nyomtatott anyagokon, valamint heti- és napilapokban feladott EURES-hirdetéseken keresztül. Napi munkájuk során az állami foglalkoztatási szolgálatok és az EURES partnerszervezetek folyamatosan figyelemmel kísérik a befelé, illetve kifelé irányuló mobilitás előtt álló akadályokat, és ahol lehetséges lépéseket tesznek az akadályok elhárítására.

**3.4. 4. iránymutatás: az EURES-szolgáltatásokat országtól függetlenül az EU/EGT területén állandó lakóhellyel rendelkező személyek számára rendelkezésre kell bocsátani, valamint a személyek lehető legszélesebb köre számára elérhetővé kell tenni**

Ez az iránymutatás olyan vezérelv, mely elkülöníti az EURES-t az egyéb munkaerő-piaci szolgáltatóktól. A 2004–2005 közötti időszakban szolgáltatásainak nyújtásakor minden EURES-tag és -partner biztosította az egyenlő bánásmód alapelvét minden személy számára, függetlenül attól, hogy az EU/EGT területén melyik országban van a lakóhelyük.

**3.5. 5. iránymutatás: aktívan felvenni a kapcsolatot a munkáltatókkal, és támogatni kell őket a transznacionális toborzásban**

Az EURES és a munkáltatók közötti szoros kapcsolat a hálózat kulcseleme, valamint előfeltétele annak, hogy az EURES szolgáltatásai igazodjanak a munkáltatók igényeihez. 2004–2005-ben az EURES tagjai és partnerei által végzett tevékenységek széles köre irányult erre a célcsoportra. A tevékenységek között szerepeltek többek között állásbörzék, kereskedelmi kamarákkal és más munkáltatói szervezetekkel (szociális partnerszervezeteket is beleértve) folytatott együttműködések, tájékoztató rendezvények, promóciós kampányok, tájékoztató füzetek és poszterek terjesztése, gyakornokok küldése külföldi vállalatokhoz, egyetemekhez kapcsolódó munkáltatókkal való együttműködés, munkáltatóknak szerkesztett útmutatók az európai munkaerőpiacról, vállalatlátogatások, munkareggelik a munkáltatókkal, stb.

Az EURES-hálózat szolgáltatásainak hitelessége kulcsfontosságú a hálózat sikere szempontjából, és több állami foglalkoztatási szolgálat (pl. Németország és az Egyesült Királyság) is bevezetett ún. szolgáltatási szintű megállapodásokat, amikor egy adott munkáltató számára végzett nemzetközi toborzást.

Annak érdekében, hogy új lendületet adjon a munkáltatóknak az EURES-ben való részvételhez, az EURESco úgy döntött, hogy 2005 utolsó negyedében újra összehívja a munkáltatók szolgáltatásairól szóló EURES ad-hoc munkacsoportot. A csoport küldetése, hogy hozzájáruljon az EURES-en belüli munkáltatóorientált szolgáltatások továbbfejlesztéséhez, és hogy elősegítse az EURES és a munkáltatók közötti kölcsönös együttműködést az EU/EGT térségben a munkaerő mobilitásának fokozása céljából.

**3.6. 6. iránymutatás: hozzájárulni azon munkaerőhiányok, valamint a munkaerő-kereslet és -kínálat közötti szűk keresztmetszet azonosításához, amelyeken a nemzetközi munkaerő-mobilitással javítani lehet, kidolgozni és koordinálni a korrekciós intézkedéseket**



A legtöbb ÁFSZ külön mechanizmusokat dolgozott ki a munkaerő-piaci tendenciákra vonatkozó információk összegyűjtésére, hogy így segítsen a munkaerő-főlöshegek, munkaerőhiányok, illetve a munkaerő-kereslet és -kínálat közötti szűk keresztmetszetek azonosításában és előrejelzésében. Annak érdekében, hogy az európai munkaerő mobilitását a munkaerőpiacok egyenlőtlenségeinek kiegyenlítésére használják, az EURES-tagok kétoldalú toborzási projekteken működnek együtt egymással. 2004–2005-ben az EURES tagjai számos kétoldalú toborzási projektet hajtottak végre, 2004. május 1-je óta beleértve az új és régi tagállamok által végrehajtottakat is.

Ahogy az a 2006 februárjában kiadott, az átmeneti rendelkezésekről szóló bizottsági jelentésből<sup>5</sup> kiderül, azáltal hogy a 10 új EU-tagállam munkaerejének mobilitása egyes területeken megszüntette a munkaerőhiányt általában kedvező hatást gyakorolt azon régi tagállamok munkaerőpiacaira, melyek megnyitották munkaerőpiacaikat. Az EURES-en keresztül finanszírozott kétoldalú toborzási projekteket a munkaerő-piaci szükségletek alapján hajtják végre, és ebben az összefüggésben megállapítható, hogy hozzájárulnak a munkaerő-piaci egyenlőtlenségek kiegyenlítéséhez.

### **3.7. 7. iránymutatás: a bővítés vonatkozásában könnyen hozzáférhető és naprakész információkat nyújtani a munkavállalók szabad mozgásához való jogról az új tagállamokra alkalmazandó átmeneti időszakban**

A 2004. évi bővítés vonatkozásában az EURES aktívan hozzájárult az információszolgáltatáshoz. Az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálon új oldal szól a munkavállalók szabad mozgásához való jogáról az átmeneti rendelkezések időszakában. A szabad mozgáshoz való jogra vonatkozó általános információkon kívül az oldal számos olyan speciális témát illetően tartalmaz országspecifikus információkat, mint például a bejutás feltételei, munkavállalási engedélyek, információhoz való hozzáférés és munkaerő-felvételi eljárások. Szerkezetét tekintve az oldal gyakorlati útmutatóként szolgál egy másik országban állást keresők vagy munkáltatók számára, és az információt az ÁFSZ és/vagy az illetékes minisztériumok bocsátják az EURESco rendelkezésére. A szabad mozgásról szóló oldal egyedülálló a maga nemében, és egyúttal az EURES-portál gyakran látogatott része is. Az átmeneti rendelkezésekre vonatkozó információkról gyakran EURES-tanácsadók által nyújtott tanácsadáson keresztül is tájékoztatják a nyilvánosságot.

### **3.8. 8. iránymutatás: fokozottan támogatni a határokon árnyúló munkaerőpiacok fejlesztését**

Az EURES fontos szerepet játszik a határokon árnyúló régiókban, ahol EURES-tanácsadók nyújtanak tájékoztatást és tanácsadást a határ másik oldalán dolgozni, vagy toborozni kívánó munkavállalók és munkáltatók számára. A határmenti ingázó forgalom legmagasabb koncentrációja az EGT viszonylag kis részén található, nevezetesen Belgium, Luxemburg, Hollandia, Németország, Franciaország és Svájc különböző régiói között, ez utóbbival 2002-ben hivatalos együttműködés lépett életbe az EURES hálózatán belül. Az ingázó forgalomról rendelkezésre álló statisztikák és becslések szerint az új és régi tagállamok, de hasonlóképpen az új tagállamok között fokozatos forgalomnövekedés tapasztalható. Az EURES hozzávetőleg 20 hivatalosan elismert határokon árnyúló partnerséget, valamint több olyan egyéb módon

---

<sup>5</sup> COM(2006) 48

megnyilvánuló határokon átnyúló tevékenységet támogat, melyek adott esetben előkészíthetik a jövőbeni partnerségeket. A szociális partnerek aktív részvétele a hálózatban az EURES egyik leglényegesebb eleme, különös tekintettel határokon átnyúló tevékenységeire. 2004. április 1-jétől a határokon átnyúló partnerségek támogatásának operatív irányítását az állami foglalkoztatási szolgálatok vették át.

2005-ben néhány új határokon átnyúló tevékenység pénzügyi támogatásban részesült a Németország/Cseh Köztársaság, a Németország/Lengyelország, a Finnország/Észtország és a Szlovákia/Cseh Köztársaság/Lengyelország közötti határ menti régiókban.

Az EURES-alapokmány négy alapvető feladatot határoz meg a határokon átnyúló partnerségek számára, melyek a következők: az álláslehetőségekre és –pályázatokra, valamint az élet- és munkakörülményekre vonatkozó információcsere és tanácsadás, közvetlen és rendszeres kapcsolat a régió EURES-tanácsadói között, a régióbeli szakképzési lehetőségek leltárának összeállítása és folyamatos frissítése, valamint a régió munkaerőpiacának fejlesztését célzó projektek készítése, beleértve az egyéb kapcsolódó programokkal való együttműködést is.

2004–2005-ben a partnerségek számos olyan tájékoztató terméket állítottak elő, mint például: szórólapok, tájékoztató füzetek, az etnikai kisebbségek, idősebb munkavállalók, diákok és friss diplomások számára összeállított speciális tájékoztató anyagok, hírlevelek, honlapok, sajtócsomagok, újságokban feladott hirdetések, CD-ROM-ok, TV- és rádióadások, stb. (minden partnerség rendelkezik saját honlappal, mely a legtöbb esetben a tájékoztató termékek legfőbb terjesztő eszköze). Az EURES-tanácsadók közötti információcsere a partnerségek egyik leggyakoribb munkafolyamatává vált az idők során. A képzést nyújtó szolgáltatók, a képzési, valamint a humán erőforrással foglalkozó szakemberek határokon átnyúló hálózatának létrehozásával együtt már útmutatók is megjelentek az álláskeresők számára. A partnerségek végül a mobilitás akadályairól szóló jelentések kiadását is ösztönözték. A határ menti régiókon belüli releváns munkaerő-piaci adatok szisztematikus összegyűjtése, valamint a piac átláthatóságának fokozása céljából néhány partnerség saját munkaerő-piaci megfigyelőrendszert hozott létre. Néhány partnerség más kapcsolódó EU-programokkal – főleg az INTERREG-gel – is együttműködött. Ez főleg az olyan tevékenységeket érinti, mint például az álláskeresők számára összeállított útmutatók, vagy a szakmai továbbképzési/szakképzési lehetőségek tára.

### **3.9. 9. iránymutatás: biztosítani az EURES által elért eredmények értékelését és az EURES tevékenységeinek figyelemmel kísérését**

Az EURES tevékenységeit és eredményeit mind nemzeti, mind uniós szinten folyamatosan figyelemmel kísérik és értékelik. A napi megfigyelést minden ÁFSZ-ben az EURES-manager, a határokon átnyúló partnerségek esetében pedig a koordinátor végzi. A tagok és partnerek évente egyszer jelentést tesznek az EURESCO-nak hároméves munkatervük megvalósításának előrehaladásáról, valamint a Bizottság által finanszírozott éves tevékenységük kivitelezéséről. Az EURESCO biztosítja továbbá azt is, hogy az EURES működését és eredményeit három évente független értékelésnek vessék alá, melyet egy ajánlati felhívás alapján kiválasztott külső fél végez.

A tagok és partnerek részéről az EURESCO-nak benyújtott különböző típusú jelentéseken túl havi jelentésében minden EURES-tanácsadó közvetlenül is beszámol a nyilvánossággal folytatott kapcsolatokról. Jóllehet ezeket a számokat elővigyázattal kell értelmezni, tanúságuk szerint az utóbbi időben folyamatosan nő a hálózat által feldolgozott keresések száma. A 2004

óta rendelkezésre álló havi jelentések szerint az EURES-tanácsadók egyedi ügyfelekkel fennálló kapcsolatainak száma az év során elérte a 812 271-et. 2005-ben ez a szám 1 064 867-re emelkedett, ami havi átlagban 88 739 kapcsolatot jelent. A csoportos kapcsolatokon keresztül elért ügyfelek száma is növekedett, és a 2004-ben regisztrált 144 615-ről 2005-ben 211 724-re emelkedett, ami csaknem 50 %-os növekedést jelent. A napi kapcsolatok hozzávetőleg 7–15 %-át a munkáltatók, a maradék nagyobb részt (85–93 %) pedig a munkakeresők/munkavállalók teszik ki.

A kapcsolatok során érintett témákat tekintve az állami foglalkoztatási szolgálatokban dolgozó EURES-tanácsadók statisztikai 2005 második felében a következő eloszlást mutatják:<sup>6</sup>

Az EURES-re vonatkozó általános információk	Munkakeresés	Munkaerő-felvétel	Szociális biztonság és adózás	Oktatás és képzés	Élet- munkakörülmények és	Egyéb általános információk és tanácsadás
16,9 %	47,1 %	17,7 %	4,7 %	1,8 %	7,2 %	4,7 %

A határokon átnyúló partnerségekben dolgozó EURES-tanácsadók esetében az érintett témák eloszlása kismértékben különböző, a hangsúly inkább a szociális biztonságon és az adózáson van, mely kiemeli e partnerségek szerepét a határ menti területeken élő munkavállalóknak nyújtott tájékoztatás terén:

Az EURES-re vonatkozó általános információk	Munkakeresés	Munkaerő-felvétel	Szociális biztonság és adózás	Oktatás és képzés	Élet- munkakörülmények és	Egyéb általános információk és tanácsadás
13,3 %	26,7 %	6,3 %	31,5 %	3,5 %	12,5 %	6,2 %

### **3.10. 10. iránymutatás: megfelelő információkat és tájékoztatást nyújtani az EURES-ről a nyilvánosság, a szociális partnerek és egyéb érintett szereplők számára**

Az EURES-alapokmány 2.5 szakaszának rendelkezései értelmében az EURES más tagjaival és partnereivel együtt a Bizottság általános kommunikációs stratégiát dolgoz ki a hálózat egységességének és kohéziójának biztosítása érdekében a felhasználók felé. Az EURES tagjai ezen általános stratégiának megfelelően, a saját nemzeti EURES-munkaterv részeként dolgozzák ki saját promóciós terveiket. Az EURES-hálózattal szoros együttműködésben az EURES általános információs stratégiájának kidolgozására irányuló munka 2005 februárjában kezdődött el.

A kommunikációs stratégia és terv segíteni fog abban, hogy a célcsoportok jobban megismerjék az EURES-t, leszűrve a 2006-ban lezajlott munkavállalói mobilitás európai évének tanulságait, és növelni fogja annak esélyét, hogy az állami foglalkoztatási szolgálatokhoz forduló álláskereső és munkáltatók jól tájékozottak az EURES által kínált

<sup>6</sup> 2005 júliusa előtt a kapcsolatok során érintett témák nem szerepeltek ilyen részletességgel az EURES-tanácsadók jelentéseiben.

lehetőségeket illetően. Keretet biztosít továbbá olyan ötletek és eszközök számára, melyet a hálózat tagjai nemzeti, regionális és helyi szinten közvetlenül használhatnak.

#### 4. FINANSZÍROZÁS

A rendelkezésre álló EURES-költségvetés mindkét évben 17 millió euró volt. 2004-ben és 2005-ben 450 000 eurós, illetve 550 000 eurós felső határt állapítottak meg a műszaki segítségnyújtási és igazgatási kiadások fedezésére. Az Európai Gazdasági Térségről (Norvégia és Izland részvétele) szóló megállapodásnak megfelelően ezen összegeken felül az EFTA 2004-ben 378 773 eurót, 2005-ben pedig 362 250 eurót bocsátott az EURES rendelkezésére. A tényleges kötelezettségvállalások és a pénzeszközök főbb kiadási kategóriák közötti eloszlását az említett két évre vonatkozóan az alábbi táblázat mutatja.

Költségvetési kötelezettségvállalások 2004 – 2005

	2004	2005
Határokon átnyúló partnerségek <sup>7</sup>	6 041 161	6 010 614
EURES nemzeti	7 076 048	7 209 086
Egyéb tevékenységek	3 543 512	3 438 288
Összesen	16 660 721	16 657 988

A hálózat fenntartása és fejlesztése érdekében az EURES-re elkülönített uniós költségvetést kiegészítik az állami foglalkoztatási szolgálatok jelentős kiadásai (különösen az EURES-tanácsadók bérére fordított költségek).

#### 5. ÚJABB KIHÍVÁSOK ÉS KITEKINTÉS

Abból kifolyólag, hogy a munkavállalók szabad mozgását érintő átmeneti intézkedések néhány országban 2006. május 1-je után is még mindig érvényben vannak, a 2004-ben az EU-hoz csatlakozott országok uniós munkaerőpiacba való sikeres integrációja még mindig kihívást jelent. Annak érdekében, hogy a munkavállalók Unión belüli szabad áramlásáról szóló átmeneti intézkedések hatásairól megfelelően tájékoztassa mind a munkáltatókat, mind az álláskeresőket, a hálózat folytatja a 2004 óta végzett erőfeszítéseket. Hasonlóképpen Románia és Bulgária EURES-hálózatba történő integrációja jelenti a jövő másik fontos kihívását. 2005-ben e két országban is kinevezték az EURES-managereket, akik 2005 szeptembere óta megfigyelőként részt vesznek az EURES-munkacsoport ülésein. 2006 tavaszán Románia és Bulgária állami foglalkoztatási szolgálatainak a munkatársai is részt vettek az új EURES-tanácsadóknak szervezett EURES-képzésen, azzal a kifejezett szándékkal, hogy a csatlakozásig tartó időszakban ők képviseljék és mozdítsák elő az EURES

<sup>7</sup> A jövőbeni határokon átnyúló partnerségeket megalapozó határokon átnyúló tevékenységek jelentős részének finanszírozása a nemzeti EURES-terveken keresztül történik.

és a nemzetközi mobilitás ügyét az állami foglalkoztatási szolgálatokban. Ezen új tagállamok érkezésével még nagyobb figyelmet kell a hálózatra fordítani annak biztosítása érdekében, hogy a nemzetközi munkaerő mobilitása a munkaügyi előírások teljes tiszteletben tartásával történjék. A további főbb szabályozási célkitűzések között szerepel a jövőben nagyobb figyelem fordítása az összes, ÁFSZ által nyújtott szolgáltatásra az európai munkaerő-piaci feltételek javítása és az európai foglalkoztatási stratégia célkitűzéseinek eléréséhez való hozzájárulás érdekében, feltárni az EURES-portálban és –hálózatban mint a legális migráció támogatásának egyik eszközében rejlő lehetőségeket a 2005 decemberében elfogadott legális migrációra vonatkozó politikai tervnek megfelelően<sup>8</sup>, és hozzájárulni az európai képesítési keretrendszer megvalósításához, melyet előreláthatólag 2007 második felében fogadnak el.

2006-ban a munkavállalói mobilitás európai évének megszervezése különösen jó lehetőség volt a közvélemény figyelmének felhívására az EURES-hálózat szerepére és céljaira, valamint annak láthatóságának növelésére az érdekelt felek különböző csoportjai között. E célból 2006-ban egy információk és promóciós tevékenységek széles tárat magában foglaló átfogó tájékoztatási és kommunikációs stratégiát indítottak útjára.

---

<sup>8</sup> COM(2005) 669 végleges

## Annex 1 to the EURES Activity Report 2004-2005

### Statistics on the use of the European Job Mobility Portal

*Table 1: Number of visits at the EURES Job Portal per month Sept. 2004 – Mar. 2006*

Month	Number of visitors
Sept. 2004	554156
Oct. 2004	539584
Nov. 2004	530349
Dec. 2004	373991
Jan. 2005	541790
Feb. 2005	515886
Mar. 2005	559829
Apr. 2005	526491
May 2005	585520
Jun.2005	495556
Jul. 2005	435349
Aug. 2005	453778
Sept. 2005	516042
Oct. 2005	517542
Nov. 2005	520468
Dec. 2005	426389
Jan. 2006	651386
Feb. 2006	890504
Mar. 2006	906351

*Graph 1: Number of visits at the EURES Job Portal per month Sept. 2004 – Mar. 2006*

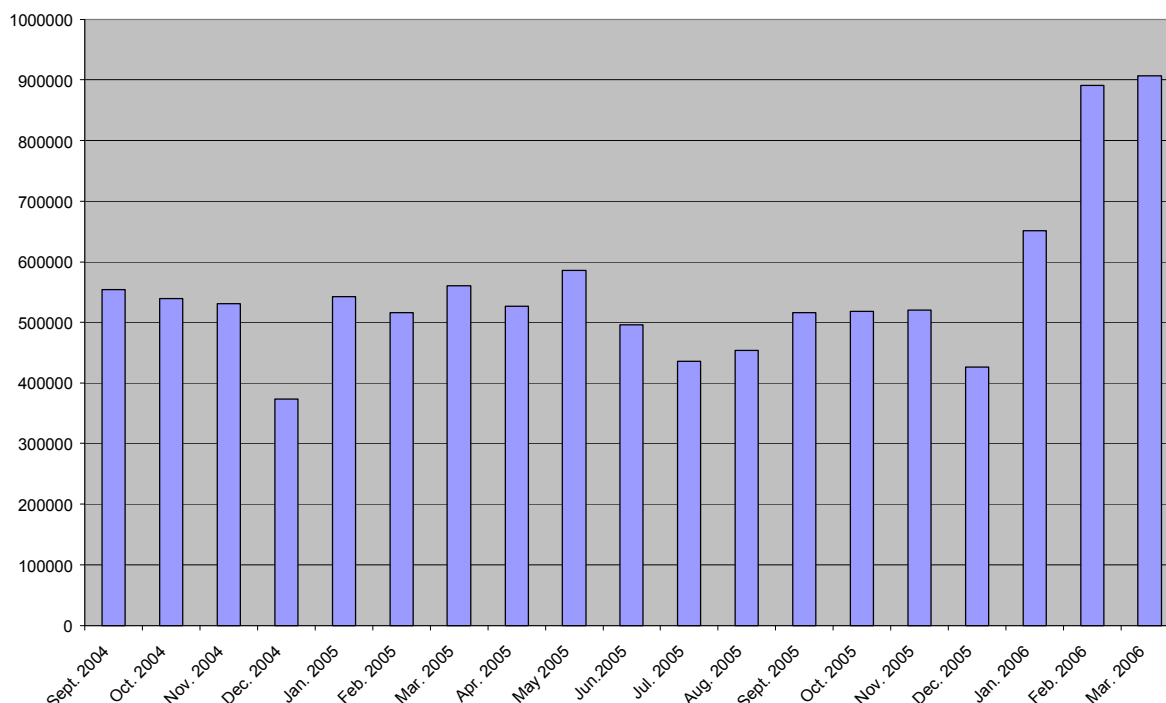


Table 2: Number of job vacancies on the EURES Job Portal Feb. 2005 – Apr. 2006

Country	16.02.2005	14.06.2005	15.02.2006	26.04.2006
Austria		16504	29 317	31 199
Belgium	20 000	22 586	26 565	31 176
Cyprus	322	728	7465	9602
Czech Rep.	17 124	15 997	20 634	50 503
Denmark	5624	7615	7979	15 448
Estonia	2597	144	546	583
Finland			78	31 253
France			1138	71 521
Germany		144 797	207 263	241 068
Greece	7731	7473	10 705	11 885
Hungary	1576	1932	5100	8916
Iceland			1049	1245
Ireland	4455	6987	9840	9556
Italy			2108	4538
Latvia			742	750
Liechtenstein			45	70
Lithuania	1606	1758	3658	6080
Luxembourg			117	279
Malta	135	164	530	566
Netherlands			30 912	37 875
Norway		6247	9813	11 428
Poland	4277	4653	4245	7142
Portugal			251	478
Slovenia	1103	1112	2355	2504
Slovakia	1840	3645	8301	9359
Spain			1979	1703
Sweden	7247	8389	11 930	12 981
Switzerland			6232	7770
United Kingdom			345 549	338 008
<b>TOTAL</b>	<b>75 637</b>	<b>250 731</b>	<b>756 446</b>	<b>955 486</b>