



**RAAD VAN
DE EUROPESE UNIE**

**Brussel, 22 januari 2014
(OR. en)**

**5567/14
ADD 4**

**SOC 33
ECOFIN 57
CODEC 154
MI 63
EMPL 9
JEUN 13**

BEGELEIDENDE NOTA

van:	de heer Jordi AYET PUIGARNAU, directeur, namens de secretaris-generaal van de Europese Commissie
ingekomen:	17 januari 2014
aan:	de heer Uwe CORSEPIUS, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie

Nr. Comdoc.:	SWD(2014) 10 final
Betreft:	WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE SAMENVATTING VAN DE EFFECTBEOORDELING Begeleidend document bij het Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad inzake een Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening, toegang van werknemers tot mobiliteitsdiensten en de verdere integratie van Europese arbeidsmarkten

Hierbij gaat voor de delegaties document SWD(2014) 10 final.

Bijlage: SWD(2014) 10 final



EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE

SAMENVATTING VAN DE EFFECTBEOORDELING

Begeleidend document bij het

**Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad
inzake een Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening, toegang van
werknemers tot mobiliteitsdiensten en de verdere integratie van Europese
arbeidsmarkten**

{COM(2014) 6 final}
{SWD(2014) 9 final}

WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE

SAMENVATTING VAN DE EFFECTBEOORDELING

Begeleidend document bij het

Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad

inzake een Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening, toegang van werknemers tot mobiliteitsdiensten en de verdere integratie van Europese arbeidsmarkten

1. PROBLEEMOMSCHRIJVING

1.1. Mobiliteit voor groei

Mobiliteit genereert sociale en economische baten. Een grotere arbeidsmobiliteit binnen de EU zal de kansen op werk voor werknemers vergroten en werkgevers helpen om vacatures beter en sneller te vervullen. Dit draagt bij tot de ontwikkeling van een Europese arbeidsmarkt met een hoog niveau van werkgelegenheid (artikel 9 VEU). Sterker geïntegreerde arbeidsmarkten zullen de onderling afhankelijke economieën van de EU in staat stellen om asymmetrische schokken beter op te vangen.

1.2. De grotere bereidheid van werknemers om mobiel te zijn is niet gerealiseerd

Het aantal werknemers dat te kennen geeft "het vaste voornemen" te hebben om naar het buitenland te verhuizen om daar te gaan werken (d.w.z. het percentage personen dat van plan is om binnen de komende twaalf maanden te migreren) is aanzienlijk toegenomen. Ook het aantal registraties op het EURES-portaal vertoont een stijgende lijn.

Momenteel verhuizen jaarlijks gemiddeld slechts circa 325 000 personen naar een andere lidstaat om daar te gaan werken, terwijl extrapolaties van de enquêteresultaten laten zien dat ongeveer 2,9 miljoen EU-burgers dat in de komende twaalf maanden zouden willen doen (1,2% van de beroepsbevolking van de EU). Dit vertegenwoordigt een aanzienlijk mobiliteitspotentieel en vormt een uitdaging voor het EURES-netwerk.

De praktische problemen die mensen het meest verwachten of tegenkomen zijn het gebrek aan taalvaardigheden om te kunnen werken en het feit dat het moeilijk kan zijn om werk te vinden. De EU kan op dat laatste gebied een bijdrage leveren door het bewustzijn over kansen op werk in de Unie te vergroten en passende ondersteuningsdiensten te ontwikkelen om de werving van personeel uit andere EU-lidstaten aan te moedigen. Dit zal de taak van het EURES-netwerk worden.

1.3. Het EURES-netwerk

EURES is een samenwerkingsnetwerk tussen de Europese Commissie en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (hierna "ODA's" genoemd) van de lidstaten van de

Europese Economische Ruimte (EER) (de EU-lidstaten plus Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) voor de uitwisseling van vacatures en het vergemakkelijken van arbeidsmobiliteit binnen de EU. Met betrekking tot de werking van het EURES-netwerk zijn vijf hoofdtekortkomingen vastgesteld:

- een onvolledige pool van vacatures en cv's op EU-niveau die voor alle lidstaten toegankelijk is (**transparantie van arbeidsmarkten**);
- een beperkte afstemmingscapaciteit van het EURES-portaal dat vacatures en cv's bij elkaar brengt op EU-niveau, die het gevolg is van de beperkte mate van semantische interoperabiliteit van uit nationale vacaturebanken afkomstige gegevens (**geautomatiseerd afstemmingspotentieel**);
- een ongelijke toegang tot EURES-diensten in de EU, omdat werkzoekenden en werkgevers niet systematisch alle noodzakelijke informatie van het EURES-netwerk ontvangen en ook geen aanbod voor verdere bijstand tijdens de eerste fase van het wervingsproces ontvangen; (**mainstreaming**);
- een beperkte beschikbaarheid om bijstand op het gebied van afstemming, plaatsing en werving te verlenen aan werkzoekenden en werkgevers die belangstelling hebben getoond voor intra-EU-arbidsmobiliteit, zoals voor het verkrijgen van toegang tot actieve arbeidsmarktmaatregelen en informatie en advies over sociale zekerheid (**ondersteuningsdiensten**);
- een inefficiënte informatie-uitwisseling tussen lidstaten over nationale arbeidstekorten en -overschotten, die een meer doelgerichte praktische samenwerking in het EURES-netwerk in de weg staat (**informatie-uitwisseling en samenwerking**).

1.3.1. Onvolledige pool van vacatures en cv's op EU-niveau

Geschat wordt dat gemiddeld slechts circa 30% van de nationale vacatures op het EURES-portaal wordt geplaatst. Dit cijfer loopt sterk uiteen tussen de lidstaten, van 80% voor Tsjechië tot 0% voor Bulgarije en Kroatië¹.

Op dit moment vindt er op Europees niveau geen geautomatiseerde elektronische uitwisseling van cv's of andere profielinformatie over werkzoekenden plaats. De uitwisseling van cv's geschiedt handmatig tussen EURES-adviseurs. Het aantal cv's dat door deze praktijk wordt bestreken is laag en de afstemmingscapaciteit is bijgevolg zeer beperkt. Het gebrek aan transparantie met betrekking tot cv's beperkt de mogelijkheden voor werkgevers om potentiële kandidaten met de vereiste en gewenste vaardigheden en competenties te vinden. Het beperkt niet alleen hun mogelijkheden om zichzelf te bedienen, maar tast ook de efficiëntie van de ondersteuning die ze krijgen van EURES-adviseurs aan, aangezien ze daarbij afhankelijk zijn van indirecte toegang tot cv's via EURES-adviseurs in andere landen en niet zelf rechtstreeks toegang hebben.

¹ BG, HR: Gebrek aan technische interoperabiliteit tussen de nationale systemen en EURES. Er wordt momenteel gewerkt aan het corrigeren van deze situatie.

1.3.2. Beperkte capaciteit van het EURES-portaal

Voor een kwalitatief hoogwaardige afstemming van vacatures en werkzoekenden op EU-niveau zijn een geschikt classificatiesysteem en overeengekomen gemeenschappelijke normen voor informatie over zowel de vacatures als cv's nodig. Op dit moment maakt het EURES-portaal, zoals ook veel nationale systemen, gebruik van de internationale standaardclassificatie van beroepen (International Standard Classification of Occupations – ISCO).

De ISCO is niet gedetailleerd genoeg om als instrument voor het afstemmen van vacatures en cv's te kunnen dienen. De Europese Commissie ontwikkelt momenteel een Europese classificatie voor vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (voorlopige naam: ESCO). De lidstaten zijn niet verplicht om te zorgen voor mapping tussen hun nationale systemen en om te verzekeren dat deze Europese classificatie automatische afstemming op Europees niveau mogelijk maakt.

1.3.3. Ongelijke toegang tot EURES-diensten in de EU

Het feit dat er geen consistente aanpak is met betrekking tot de organisatie van de basisinformatie die aan potentiële gebruikers wordt verstrekt en de toegang tot EURES-diensten, kan het risico met zich meebrengen dat mobiliteits- en arbeidskansen worden gemist omdat gebruikers zich niet volledig bewust zijn van de diensten die ze kunnen verwachten of omdat ze niet weten dat diensten eindigen aan de landsgrenzen omdat er in de andere lidstaat geen tegenhanger is die de benodigde diensten aanbiedt.

1.3.4. Mobiliteitsondersteunende diensten

De huidige EURES-diensten hebben drie beperkingen: a) de meeste diensten bestaan uit het aanbieden van informatie en advies van algemene aard en bieden geen ondersteuning op het gebied van afstemming, plaatsing en werving, b) de toegang tot actieve arbeidsmarktmaatregelen voor naar buiten gerichte mobiliteit is niet gewaarborgd, en c) er vindt geen toereikende interactie en/of coördinatie plaats met diensten die andere belemmeringen voor mobiliteit aanpakken, zoals diensten die verband houden met sociale zekerheid en sociale bijstand.

1.3.5. Informatie-uitwisseling en samenwerking

De lidstaten kunnen hun mobiliteitsbeleid aanpassen in het licht van de economische ontwikkelingen die van invloed zijn op hun nationale arbeidsmarkten, maar dit gebeurt niet systematisch en zeker niet in overleg met andere lidstaten. Er zouden instrumenten en procedures beschikbaar moeten zijn om gezamenlijk de beschikbare informatie te bestuderen met het oog op het formuleren van een gecoördineerd antwoord.

Effectieve transnationale samenwerking op het gebied van arbeidsmobiliteit binnen de EU veronderstelt overeenstemming over gemeenschappelijke doelstellingen (een gedeelde visie) en een kader voor de coördinatie tussen lidstaten op operationeel niveau, hetgeen het systematisch en intensief delen van informatie, gemeenschappelijke instrumenten en een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden impliceert. Op dit moment bestaat er noch overeenstemming over gemeenschappelijke doelstellingen, noch een kader voor coördinatie.

1.4. Wie heeft hier last van en op welke manier?

De groepen die hier het meest last van hebben zijn werknemers, en met name werkzoekenden, en werkgevers.

Vaste voornemens van werknemers om mobiel te zijn kunnen niet worden gerealiseerd. De beperkte transparantie van de toegang tot vacatures en de ontoereikende ondersteuning bij het oplossen van praktische problemen, zoals het vinden van een baan en het aanpassen aan de cultuur en de taal van de andere lidstaat, belemmert de vrijwillige uitoefening van het recht van vrij verkeer van werknemers.

Werkgevers hebben geen toegang tot de pool van talent die beschikbaar is in de Europese arbeidsmarkt. Dit is met name zorgwekkend voor werkgevers met openstaande vacatures die in hun lokale arbeidsmarkt als moeilijk te vervullen worden beschouwd, maar waarvoor elders in de Unie werkzoekenden met de juiste vaardigheden en competenties beschikbaar zijn.

1.5. De noodzaak van optreden

De belangrijkste oorzaken van de tekortkomingen houden verband met het huidige kader voor EURES:

- **Onduidelijke verplichtingen van lidstaten**, met als gevolg veel ruimte voor interpretatie en de mogelijkheid voor de lidstaten om niet alle vacatures en bijbehorende marktinformatie door te geven, alsmede om administratieve en bureaucratische belemmeringen voor de toegang van zowel werkzoekenden als werkgevers tot informatie over de arbeidsmarkt van de EU in stand te houden;
- **Onvoldoende bereidheid bij de lidstaten om vrijwillig diensten in verband met arbeidsmobiliteit binnen de EU aan te bieden aan werkzoekenden en werkgevers**, met name op het gebied van de levering van vacatures aan het EURES-portaal, de zichtbaarheid van Europese vacatures op nationale vacatureportalen en de toegang tot mobiliteitsondersteunende diensten;
- **Een te grote afhankelijkheid van vrijwillige medewerking van de lidstaten voor de werking van het EURES-netwerk als geheel**, waardoor onvoldoende vooruitgang wordt geboekt bij de opbouw van systemen waarin de lidstaten samenwerken, in het bijzonder systemen voor het automatisch delen van cv's, het integreren van particuliere diensten voor arbeidvoorziening (hierna "PDA's" genoemd) in het EURES-systeem op nationaal niveau en het ontwikkelen van een gemeenschappelijke catalogus van mobiliteitsdiensten;
- **Het ontbreken van een samenhangend antwoord op de vraag hoe en waar EURES, als gedecentraliseerd netwerk voor transnationale samenwerking, in actie moet komen, waardoor de lidstaten in een grijs gebied tussen Europese en nationale belangen opereren** bij ontstentenis van mobiliteitsbeleid dat richting geeft aan de coördinatie van maatregelen tussen de lidstaten binnen het EURES-netwerk;
- **Beperkte coördinatiebevoegdheden van de Commissie**, die de beleidsopties om de lacunes in de werking van het EURES-netwerk te dichten sterk beperken, met name als het gaat om de ontwikkeling van instrumenten en middelen voor bij elkaar brengen en analyseren van arbeidsmarktinformatie.

2. SUBSIDIARITEITSANALYSE

De rechtsgrondslag van EURES kan worden gevonden in de artikelen 45 en 46 VWEU, en met name in artikel 46 dat verwijst naar een nauwe samenwerking tussen de nationale diensten voor arbeidsvoorziening en voorziet in een passende machinerie om aanbiedingen van en aanvragen om werk met elkaar in aanraking te brengen.

Het initiatief respecteert de beginselen van subsidiariteit en evenredigheid. De afzonderlijke specifieke maatregelen in dit voorstel houden onderling nauw verband. Ze versterken elkaar en zullen samen het EURES-netwerk omvormen tot een doeltreffend instrument voor elke werkzoekende en werkgever die geïnteresseerd is in arbeidsmobiliteit binnen de EU. Het samenstel van maatregelen wordt passend geacht gelet op de situatie van mensen zonder werk in de arbeidsmarkten, op de behoeften van werkzoekenden ("vaste voornemens") en de (technologische) ontwikkelingen in de vacature- en wervingsmarkten.

Omdat het grensoverschrijdend met elkaar in aanraking brengen van vacatures, sollicitaties en cv's en de daaruit resulterende plaatsing van werknemers beide een gemeenschappelijk kader voor samenwerking tussen organisaties in verschillende lidstaten veronderstellen, kan de doelstelling van het voorstel onvoldoende worden verwezenlijkt door de lidstaten alleen en is derhalve optreden op EU-niveau nodig.

De maatregelen gaan niet verder dan nodig is om de doelstellingen te verwezenlijken.

Het vrije verkeer van werknemers is een grondrecht en het doel van dit instrument is om dit recht te versterken door de uitoefening ervan te vergemakkelijken.

3. DOELSTELLINGEN

De algemene doelstelling van dit initiatief is om verdere stappen te nemen op weg naar een geïntegreerde Europese arbeidsmarkt. Dit brengt met zich mee dat EURES een effectief instrument moet worden voor elke werknemer, werkzoekende en werkgever in de EU die geïnteresseerd is in arbeidsmobiliteit binnen de EU.

Om deze algemene doelstelling te verwezenlijken zijn de volgende **specifieke doelstellingen** vastgesteld:

1. Op het EURES-portaal een vrijwel volledig aanbod van vacatures verwezenlijken, waarbij werkzoekenden overal in Europa onmiddellijke toegang hebben tot dezelfde vacatures, in combinatie met een uitgebreide pool van beschikbare cv's waarop geregistreerde werkgevers hun werving kunnen baseren;
2. Het EURES-portaal in staat stellen een goede, geautomatiseerde afstemming tussen vacatures, aanvragen om werk en cv's tot stand te brengen, met vertalingen in alle EU-talen, waardoor op nationaal niveau verworven begripsvaardigheden, competenties, beroepen en kwalificaties kunnen worden begrepen;
3. Basisinformatie over het EURES-netwerk beschikbaar stellen aan elke werkzoekende en werkgever in de Unie die op zoek is naar klantdiensten op het gebied van werving en elke persoon die daarvoor belangstelling heeft op consistente wijze toegang tot het EURES-netwerk bieden;

4. Elke persoon die belangstelling heeft voor diensten op het gebied van afstemming, plaatsing en werving via het EURES-netwerk bijstand verlenen;
5. De werking van het EURES-netwerk ondersteunen door middel van informatie-uitwisseling over nationale arbeidstekorten en -overschotten en de coördinatie van acties in de lidstaten.

4. BELEIDSOPTIES

4.1. Optie 1: "Geen nieuwe actie"

De aanpassingen waarmee reeds een begin is gemaakt (EURES-besluit van de Commissie van 2012) wat betreft de werking van het netwerk, de organisatie van de werkzaamheden tussen de verschillende actoren, de operationele doelstellingen van EURES en de omschrijving van de aangeboden diensten, zullen worden voortgezet binnen het toepassingsgebied van de bestaande Verordening (EU) nr. 492/2011 in haar huidige vorm.

4.2. Optie 2: "Lissabonnisering"

Deze optie heeft als doel om snel antwoord te geven op het verzoek van het Europees Parlement zonder verder veranderingen aan te brengen ten opzichte van de status-quo. Deze optie omvat twee opeenvolgende acties: ten eerste vervanging van artikel 38 van Verordening (EU) nr. 492/2011 en goedkeuring van de daaropvolgende wijziging van deze verordening wat betreft de bevoegdheden die worden toegekend aan de Commissie voor de uitvoering van Verordening (EU) nr. 492/2011 in overeenstemming met de nieuwe bepalingen van het Verdrag van Lissabon, en vervolgens initiëring van de procedure voor de vaststelling van een nieuw EURES-besluit overeenkomstig de herziene verordening.

4.3. Optie 3: "Modernisering en versterking van EURES"

Deze optie zal het wettelijk kader van EURES versterken door middel van een combinatie van modernisering van de bepalingen inzake de machinerie voor het tot elkaar brengen van aanbiedingen van en aanvragen om werk en een verbeterd dienstenaanbod van EURES en rationalisatie van de werking van het EURES-netwerk.

In deze optie zal de rechtsgrondslag van EURES worden geïntegreerd in één enkele verordening, zullen bestaande verplichtingen worden aangescherpt en zullen nieuwe verplichtingen worden ingevoerd met betrekking tot de volgende aspecten:

- **Transparantie van arbeidsmarkten (Transparantie):** De huidige verplichtingen om vacatures uit te wisselen zullen worden aangescherpt en verduidelijkt door de invoering van verplichtingen voor de lidstaten om a) alle nationaal gepubliceerde vacatures ter beschikking van EURES te stellen, b) cv's van alle werkzoekenden die dat willen beschikbaar te stellen aan EURES, en c) links naar het EURES-portaal te plaatsen en het EURES-portaal duidelijk zichtbaar te maken op alle nationale vacaturebanken om daarmee de toegang tot Europese vacatures op proxyniveau te vergemakkelijken.
- **Versterkte interoperabiliteit (Geautomatiseerd afstemmingspotentieel):** De lidstaten zullen verplicht worden om volledige interoperabiliteit tussen nationale systemen en het EURES-portaal tot stand te brengen op basis van technische normen

en indelingen. De verplichting om voor interoperabiliteit te zorgen is van doorslaggevend belang voor het uniforme systeem van de verordening en vereist dat de lidstaten technische normen en indelingen gebruiken voor het aanleveren van vacatures en cv's, ook in verband met de mapping naar en vanuit classificaties.

- **Mainstreaming:** De lidstaten zorgen ervoor dat alle werkzoekenden en werkgevers die klantdiensten aanvragen bij een dienst voor arbeidsvoorziening basisinformatie over het EURES-netwerk ontvangen of daarvan bewust worden gemaakt en dat ze expliciet worden gevraagd of ze behoefte hebben aan aanvullende bijstand ("EURES-aanbod").
- **Verbeterde toegang van werknemers tot mobiliteitsondersteunende diensten (Ondersteuningsdiensten):** De lidstaten moeten ervoor zorgen dat alle werkzoekenden en werkgevers die te kennen hebben gegeven gebruik te willen maken van het EURES-netwerk, toegang hebben tot bijstand bij het zoeken naar werk of het werven van personeel. Bovendien moet de toegang tot actieve arbeidsmarktmaatregelen onafhankelijk zijn van de nationaliteit van de EU-werknemer of de locatie van het werk. Voorts moeten op het gebied van sociale zekerheid specifieke informatie en bijstand (doorverwijzingen naar bevoegde autoriteiten) worden verstrekt.
- **Informatie-uitwisseling en samenwerking:** De lidstaten zullen worden verplicht om a) arbeidsmarktinformatie uit te wisselen, en b) op basis van deze informatie hun acties te coördineren.

4.4. Optie 4: "Optie 3 plus EU-partnerschapsovereenkomsten"

Optie 4 omvat de modernisering van het EURES-netwerk als beschreven in optie 3, plus een mandaat voor de Commissie om EU-brede partnerschappen met niet-openbare diensten voor arbeidsvoorziening aan te gaan.

In optie 3 fungeren de lidstaten als hoeders van de toegang van niet-openbare diensten voor arbeidsvoorziening tot het EURES-netwerk. In optie 4 zal aan de Commissie daarnaast de bevoegdheid worden toegekend om op gelijke voet met de lidstaten partnerschapsovereenkomsten met deze dienstverrichters te sluiten. Ook zal de Commissie in deze optie de in punt 5.3 genoemde neventaken van de lidstaten ten aanzien van kwaliteitsborging, interoperabiliteit, enz., overnemen.

5. BEOORDELING VAN DE EFFECTEN

5.1. Optie 1: Geen nieuwe actie

Het hervormingsproces dat in gang is gezet met het EURES-besluit van de Commissie zal in grote lijnen worden voortgezet. Het tempo van de uitvoering van het besluit zal echter afnemen omdat de bij het Hof van Justitie van de Europese Unie aanhangig gemaakte zaak voor rechtsonzekerheid in het proces heeft gezorgd.

Als de Commissie wacht tot het Hof uitspraak heeft gedaan, geeft ze – impliciet – het signaal af aan de betrokken partijen dat de hervorming mogelijk zal worden uitgesteld.

Dat betekent dat deze optie de bescheiden hervorming van het besluit van 2012 zal destabiliseren en vertragen en dat bijgevolg geen van de hierboven vastgestelde tekortkomingen zal worden aangepakt.

5.2. Optie 2: Lissabonnisering

Deze optie vereist dat de Commissie snel een procedure voor de vaststelling van een besluit overeenkomstig de herziene verordening start om te bevestigen dat EURES gecommitteerd blijft aan de hervorming van 2012.

De herziening van artikel 38 van Verordening (EU) nr. 492/2011 zal een fundament voor verdere wijzigingen van het EURES-kader vormen. Dit zal de Commissie in staat stellen om in de toekomst uitvoerings- en/of gedelegeerde handelingen vast te stellen op basis van hoofdstuk II van de verordening. Als zodanig voorziet de herziening in een basis voor verdere hervormingen. Deze hervormingen zullen zich echter beperken tot niet-essentiële elementen of uitvoeringsmaatregelen, omdat ze niet verder mogen gaan dan het huidige toepassingsgebied van de verordening.

Deze optie zou een adequate basis kunnen vormen voor het verder verbeteren van de transparantie van de arbeidsmarkten en tot op zekere hoogte voor de mainstreaming.

Deze optie zal echter geen oplossing bieden voor de tekortkomingen inzake automatische afstemming, omdat er geen verplichting is voor mapping tussen nationale classificaties en de Europese classificatie, inzake mainstreaming omdat er geen verplichting is om in alle situaties waarin werkgevers en werkzoekenden klantdiensten op het gebied van werving aanvragen basisinformatie te verstrekken en door te verwijzen, inzake ondersteuningsdiensten, omdat er geen formeel overeengekomen dienstenpakket is, en inzake informatie-uitwisseling en medewerking, omdat het toepassingsgebied voor de uitwisseling van informatie over arbeidsmarkten niet duidelijk is afgebakend. Deze optie zal de vier vastgestelde tekortkomingen derhalve niet volledig wegwerken.

5.3. Optie 3: Modernisering en versterking van EURES

5.3.1. Transparantie

Effecten

Een groter aantal op EU-niveau uitgewisselde en circulerende vacatures zal de kans van werkzoekenden om een openstaande functie te vinden vergroten. Bij afwezigheid van een alomvattend overzicht van de verschillende overeenkomsten met niet-openbare actoren op het gebied van arbeidsvoorziening in de lidstaten en bij ontbrekende gegevens over het aantal vacatures dat ODA's op decentraal niveau aanbieden, is het aantal extra vacatures dat beschikbaar zal worden gesteld evenwel moeilijk in te schatten.

Een meer systematische aanpak van het verzamelen en delen van aanvragen om werk en cv's op het EURES-portaal zal de kans voor werkgevers om geschikte kandidaten voor hun openstaande functies te vinden vergroten.

Als EURES-vacatures zichtbaar worden gemaakt op nationale vacatureportalen, zullen werkzoekenden gemakkelijker toegang hebben tot Europese werkgelegenheidskansen. Aangezien nationale vacaturebanken de natuurlijke eerste plek zijn om naar werk te zoeken, zullen werkzoekenden door het duidelijk zichtbaar maken van de optie om naar Europese vacatures te zoeken een completer beeld krijgen van de beschikbare mogelijkheden.

Kosten

Alle lidstaten hebben inmiddels het mechanisme voor de uitwisseling van vacatures met EURES opgezet (of de voorbereidingen daarvoor getroffen). De uitbreiding van dit mechanisme met de opneming daarin van cv-informatie zal kosten met zich meebrengen, waarvan de hoogte echter van een aantal factoren zal afhangen. Indien de bestaande systemen zodanig kunnen worden uitgebreid dat ze ook cv's kunnen omvatten, kunnen de kosten relatief laag blijven; indien een volledig nieuw systeem moet worden opgezet, zullen de kosten veel hoger uitvallen. De meeste software zal kosteloos door de Commissie worden aangeleverd. Een ruwe schatting van de kosten van het ontwikkelen van een nieuw systeem komt uit op circa 100 000 euro, met jaarlijkse onderhoudskosten van circa 12 000 euro.

Met een API ("application programming interface") kan elke EURES-dienstverrichter EURES-gegevens tegen lage kosten terugkoppelen naar zijn eigen lijndienst. De integratie zal naar schatting enkele dagen werk voor drie of vier personen kosten.

5.3.2. Automatische afstemming

Effecten

De voordelen van gemeenschappelijke Europese normen zijn duidelijk: door dergelijke normen zullen werkzoekenden en werkgevers veel beter in staat zijn om het profiel van de tegenpartij daadwerkelijk te begrijpen. Europese normen voor functiebeschrijvingen en profielen van werkzoekenden zouden een enorme stap voorwaarts op weg naar een sterker geïntegreerde Europese arbeidsmarkt betekenen en het tegelijkertijd voor werknemers en werkgevers uit verschillende landen aantrekkelijker maken om gebruik te maken van het EURES-portaal.

Het voltooiën van de mapping naar de ESCO door alle EURES-dienstverrichters zal de EU-brede afstemming van personen en banen gemakkelijker maken, rekening houdend met de individuele vaardigheidsprofielen van werkzoekenden en de specifieke behoeften van werkgevers. Aangezien de ESCO meertalig zal zijn, is de taal van de arbeidsmarktinformatie minder relevant.

Kosten

De aanpassing van bestaande IT-systemen om volledige semantische interoperabiliteit op EU-niveau te bereiken zal initiële kosten met zich meebrengen. Voor ODA's die hun eigen classificatiesystemen hanteren (zoals in Frankrijk en Tsjechië), die beroepen, vaardigheden en competenties omvatten, kan de vereiste mapping naar en vanuit de ESCO worden ingebed in de regelmatige actualiseringen die voor dergelijke systemen nodig zijn. Voor de andere ODA's (circa 80% van het totaal), die gebruikmaken van op de ISCO gebaseerde classificaties, zal een afzonderlijke beschrijving moeten worden ondernomen.

De exacte kosten hiervan zijn moeilijk te berekenen en zullen sterk uiteenlopen tussen lidstaten, afhankelijk van het systeem dat nu wordt gebruikt. Een goed werkend afstemmingssysteem is een elementair en cruciaal kenmerk van geavanceerde arbeidsmarktinstellingen en de kosten van het opzetten en onderhouden van een dergelijk systeem mogen daarom niet rechtstreeks worden toegeschreven aan de EURES-hervorming alleen. Dientengevolge moet de EURES-hervorming worden gezien als een kans, maar niet als de reden om een dergelijk systeem ten uitvoer te leggen.

De optie om de huidige classificaties niet meer te gebruiken en volledig over te schakelen op de ESCO blijft voor alle lidstaten openstaan. Dit zou toekomstige onderhouds- en updatekosten voor nationale classificaties besparen.

5.3.3. Mainstreaming:

Effecten

Een gemeenschappelijke en meer systematische aanpak van de integratie van EURES in het dienstenaanbod zou ervoor zorgen dat alle belangstellende werkzoekenden en werkgevers in de EU in principe dezelfde toegang tot EURES hebben en duidelijke en volledige informatie ontvangen over wat EURES kan doen en wanneer en hoe EURES dat kan doen.

Uitbreiding van de verstrekking van basisinformatie om alle diensten voor arbeidsvoorziening die klantdiensten aanbieden te bestrijken zal het effect van de informatievoorziening op het EURES-netwerk aan werkzoekenden en werkgevers verveelvoudigen en daarmee de afstemmingskansen vergroten tot ver buiten de reikwijdte van de ODA's. Omdat dit betrekking heeft op het voornaamste instrument om toegang te krijgen tot de belangrijkste doelgroepen, zou deze uitbreiding zich niet moeten beperken tot alleen ODA's, ongeacht of deze diensten ervoor kiezen om deelname aan het EURES-netwerk aan te vragen en of ze als EURES-dienstverrichters (EURES-partners) worden aanvaard of niet.

Kosten

Omdat EURES-informatie kan worden opgenomen in de standaardprocessen voor het beheer van klanten, zowel voor ODA's als voor mogelijke andere EURES-dienstverrichters, zouden de administratieve kosten laag moeten zijn.

Lidstaten met redelijk goed ontwikkelde EURES-netwerken zullen hun kosten niet zien toenemen, hetzij omdat hun dienstverleningsniveau reeds op of boven het niveau van de potentiële eisen ligt, hetzij omdat er genoeg middelen beschikbaar zijn binnen de nationale EURES-netwerken. Openbare diensten voor arbeidsvoorziening die EURES met succes hebben gemainstreamd, verstrekken werkzoekenden nu al informatie via hun gestandaardiseerde processen.

5.3.4. Ondersteuningsdiensten

Effecten

Uitbreiding van het EURES-dienstenaanbod met gerichte mobiliteitsondersteunende diensten zal werknemers helpen om obstakels voor hun mobiliteit te overwinnen, omdat zijzelf de benodigde economische middelen ontberen om hun potentieel volledig te realiseren of hun aantrekkelijkheid voor werkgevers te laten zien in de arbeidsmarkt.

Door het wegnemen van de geografische begrenzingen van nationale arbeidsmarktprogramma's voor werkzoekenden die geïnteresseerd zijn in werk in een andere EU-lidstaat zal het EURES-personeel dezelfde instrumenten kunnen gebruiken die beschikbaar zijn in de nationale arbeidsmarkten om de overgang naar werk te versoepelen en te helpen bij het opvullen van vacatures. Daardoor zullen werknemers meer kansen op werk hebben.

De voorziene bepalingen zullen werkgevers helpen om hun vacatures sneller op te vullen, omdat het EURES-netwerk de binnenlandse diensten voor arbeidsvoorziening op een effectievere wijze zal kunnen aanvullen. Via het EURES-netwerk zal een grotere pool aan kandidaten beschikbaar zijn, waardoor het potentieel om kandidaten met passende vaardigheden te vinden zal toenemen. Met name kleine en middelgrote ondernemingen zullen profiteren van de versterking van de diensten voor werkgevers, aangezien de tijd die de

werving in beslag neemt korter zal kunnen worden en de transactiekosten over het algemeen lager zullen worden.

De verbeteringen, waaronder in het bijzonder de ondersteuning na de werving, zullen belangrijker zijn voor kmo's dan voor grote ondernemingen, die vaak hun eigen systemen hebben opgezet om werknemers uit het buitenland aan te trekken en te integreren. Voor deze grote ondernemingen is betalen voor dit soort diensten ook minder een probleem, terwijl kmo's mogelijk minder snel bereid zullen zijn om voor zulke diensten te betalen.

Kosten

De meeste kosten vloeien voort uit individuele mobiliteitsondersteunende diensten, d.w.z. het verlenen van bijstand aan werkzoekenden en werkgevers. Deze kosten hangen af van de aard van de dienstverlening en de individuele behoeften. Als zodanig zijn ze variabel en houden ze rechtstreeks verband met het op de arbeidsmarkt brengen van mensen. Het opleidingsprogramma van EURES, dat door de Commissie wordt gefinancierd uit het EaSI-programma, kan worden gebruikt om personeel te scholen in het kader van een heroriëntatie van de activiteiten op afstemming, plaatsing en werving.

Wat betreft de toegang tot actieve arbeidsmarktmaatregelen, en in het bijzonder taalcursussen, komen interne schattingen uit op 50-250 euro per deelnemer. Dit bedrag zou in beginsel online cursussen van ongeveer zes maanden moeten dekken en enige online begeleiding omvatten (ongeacht het niveau van de cursus). De kosten voor alle talen zijn echter aan het dalen in de markt en ook schaalvoordelen kunnen een rol spelen.

Op basis van een aantal aannamen komt een ruwe schatting uit op totale jaarlijkse aanvullende kosten voor het verstrekken van informatie en ondersteuning bij het zoeken naar werk van ongeveer 33,3 miljoen euro voor informatieverstrekking en 16 miljoen euro voor ondersteuning bij het zoeken naar werk.

De nationale activiteiten, met name de werking van het EURES-netwerk op het nationale niveau (nationaal coördinatiebureau) en de ontwikkeling van op de klant toegesneden mobiliteitsondersteunende diensten op lokaal, nationaal en grensoverschrijdend niveau, zullen in aanmerking komen voor financiering uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) in de periode 2014-2020, in overeenstemming met de van toepassing zijnde investeringsprioriteiten.

De lidstaten zouden mogelijk bestaand EURES-personeel kunnen verschuiven van algemene informatie- en communicatieactiviteiten op het EURES-netwerk naar afstemming, plaatsing en werving. De meer dan negenhonderd EURES-adviseurs in het netwerk kunnen in principe allemaal intra-EU-afstemmingsdeskundigen worden en zich kunnen richten op de wervingsresultaten. Hun algemene informatieactiviteiten zullen naar verwachting minder relevant worden, aangezien de mainstreaming in de toekomst de klanten zal aanbrengen. Algemene promotieactiviteiten blijven weliswaar nog steeds noodzakelijk maar kunnen tot een lager peil worden teruggebracht of helemaal worden overgelaten aan de front office/minder gespecialiseerd personeel en/of e-diensten.

5.3.5. Governance van EURES en samenwerking tussen diensten voor arbeidsvoorziening

Effecten

Met gestructureerde verslaglegging en monitoring, waarbij passende arbeidsmarktinformatie over overschotten en tekorten in de arbeidsmarkt wordt aangeleverd, zullen de openbare diensten voor arbeidsvoorziening en de andere EURES-dienstverrichters (EURES-partners) over de noodzakelijke informatie beschikken om gezamenlijk gecoördineerde activiteiten binnen het EURES-netwerk te kunnen plannen en er bijvoorbeeld voor kunnen zorgen dat de activiteiten worden gericht op de sectoren waar hun bijdrage het grootst zal zijn. Gezamenlijke planning zal er ook voor zorgen dat er in een andere lidstaat een tegenhanger is die ondersteuning verleent. Zo zou intensievere, gerichte mobiliteitsondersteuning aan een specifieke groep van EU-werknemers in een land van herkomst gepaard kunnen gaan met de noodzakelijke ondersteuning in het ontvangende land.

Kosten

De lidstaten zullen initiële kosten moeten maken voor het opzetten van het informatiesysteem, waaronder dienstverleningskosten (herziening van onderliggende gegevensverzamelingsmechanismen in openbare diensten voor arbeidsvoorziening en evaluatie van bedrijfsprocessen). Er zullen mogelijk IT- en opleidingskosten zijn verbonden aan het aanpassen van bedrijfsprocessen, de herziening of invoering van dataprotocolen met niet-openbare diensten voor arbeidsvoorziening en passende raadplegingsprocessen op nationaal niveau.

5.4. Optie 4: Optie 3 plus EU-brede partnerschappen met particuliere diensten voor arbeidsvoorziening

Effecten

Met een dergelijk machtigingsmechanisme op EU-niveau kan betere toegang tot arbeidsmobiliteitsdiensten worden verzekerd, ongeacht nationale overwegingen. Dit zal vermoedelijk het aantal EURES-dienstverrichters (EURES-partners) vergroten ten opzichte van de optie waarin nieuwe dienstverrichters alleen op het niveau van de lidstaten worden toegelaten binnen het kader van nationale machtigingsystemen. Buiten de reikwijdte van het effect op het EURES-netwerk kan deze optie twee bredere repercussies kunnen hebben op de markt voor arbeidsdiensten.

Er is een aantal zorgen met betrekking tot de rol van de Commissie en de relatie tussen de Commissie en de afzonderlijke lidstaten.

In de eerste plaats bestaat het risico dat de uitgebreide rol van de Commissie de rol van de afzonderlijke lidstaten zal doorkruisen. In de tweede plaats zal de Commissie in deze optie rechtstreeks verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitsborging van de activiteiten die door gemachtigde dienstverrichters worden verricht, terwijl deze functie momenteel binnen de diensten van de Commissie niet bestaat. In de derde plaats zal het resultaat sterk afhangen van de bereidheid van de betrokken actoren, met name van de PDA's, om een nieuwe vorm van samenwerking aan te gaan en de voordelen van deelname aan het EURES-netwerk te erkennen, alsmede van de vraag of de Commissie in staat is om een zo groot mogelijke gemeenschappelijke basis te creëren met alle mogelijke betrokken PDA's.

Kosten

Het opzetten van dit systeem op EU-niveau zal relatief duur zijn wat betreft de personeelsbezetting bij de Commissie. Hoewel de relaties met alleen de grote PDA's die actief zijn op de Europese arbeidsmarkt waarschijnlijk zonder veel extra personeelskosten kunnen worden beheerd, zal de keuze van het EU-systeem als voorkeursoptie voor een substantieel aantal PDA's leiden tot een toename van het aantal personeelsleden dat zich met het EURES-netwerk bezighoudt.

6. VERGELIJKING VAN OPTIES

Doelstellingen	Optie 1 Geen actie	Optie 2 Lissabonnisering	Optie 3 Nieuwe verordening	Optie 4 Nieuwe verordening plus EU- partnerschaps- overeenkomsten
Om op een EURES-portaal een vrijwel volledig aanbod van vacatures te verwezenlijken, waartoe werkzoekenden in heel Europa gemakkelijk toegang hebben tot dezelfde vacatures (...)	Stagnatie - Geen toename van het aanbod aan vacatures op EURES verwacht, behalve in geval van vrijwillige inspanningen	Positief + Potentieel voor een toename van het aanbod aan vacatures op EURES, waarbij uitvoerings-handelingen voor het delen van meer gegevens worden ingevoerd	Zeër positief ++ Aangescherpte verplichting voor de lidstaten om alle vacatures beschikbaar te stellen Mogelijke toename van het aanbod aan vacatures op EURES vanwege samenwerking met PDA's op nationaal niveau	Uiterst positief +++ Aangescherpte verplichting voor de lidstaten om alle vacatures beschikbaar te stellen Zekere toename van het aanbod aan vacatures op EURES na sluiting van overeenkomsten door de EU met PDA's in de hele EU
(...) in combinatie met een uitgebreide pool van beschikbare cv's op basis waarvan werkgevers personeel kunnen werven	Stagnatie - Geen toename van de pool van cv's op EURES verwacht, behalve in geval van vrijwillige inspanningen	Positief + Potentieel voor een toename van de pool van cv's, waarbij uitvoerings-handelingen voor het delen van meer gegevens worden ingevoerd	Zeër positief ++ Verplichting voor de lidstaten om cv's beschikbaar te stellen Mogelijk extra inspanningen vanwege samenwerking met PDA's op nationaal niveau	Uiterst positief +++ Verplichting voor de lidstaten om cv's beschikbaar te stellen Zekere toename van extra inspanningen na sluiting van overeenkomsten door de EU met PDA's in de hele EU
Het EURES-portaal in staat	Positief	Positief	Zeër positief	Zeër positief

stellen een goede, automatische afstemming tussen vacatures, aanvragen om werk en cv's tot stand te brengen, met vertalingen in alle EU-talen, waardoor op nationaal niveau verworven vaardigheden, competenties, beroepen en kwalificaties kunnen worden begrepen	+	+	++	++
	Mogelijkheid van goede afstemming, uitgaande van vrijwillige toepassing door de meeste, zo niet alle lidstaten aan de ESCO-normen	Mogelijkheid van goede afstemming, uitgaande van vrijwillige toepassing door de meeste, zo niet alle lidstaten aan de ESCO-normen	Een nieuwe verplichting om mapping met ESCO-normen tot stand te brengen zal voor een goede automatische afstemming zorgen, zowel EU-breed als ten bate van alle lidstaten nationaal	Een nieuwe verplichting om mapping met ESCO-normen tot stand te brengen zal voor een goede automatische afstemming zorgen, zowel EU-breed als ten bate van alle lidstaten nationaal
Basisinformatie over het EURES-netwerk beschikbaar stellen aan elke werkzoekende en werkgever in de Unie die op zoek is naar klantdiensten op het gebied van werving en om elke persoon die daarvoor belangstelling heeft op consistente wijze toegang tot het EURES-netwerk te bieden	Neutraal 0 Individuele inspanningen op het gebied van mainstreaming worden naar verwachting voortgezet op basis van nationale behoeften en de organisatorische opzet	Neutraal 0 Individuele inspanningen op het gebied van mainstreaming worden naar verwachting voortgezet op basis van nationale behoeften en de organisatorische opzet	Positief + Gelijke behandeling van werknemers en werkgevers en gemeenschappelijke aanpak van de basisinformatie en de toegang tot het EURES-netwerk in de hele EU	Positief + Gelijke behandeling van werknemers en werkgevers en gemeenschappelijke aanpak van de basisinformatie en de toegang tot het EURES-netwerk in de hele EU
Elke persoon die geïnteresseerd is in afstemming, plaatsing en werving via het EURES-netwerk bijstand verlenen;	Neutraal 0 Individuele inspanningen om mobiliteits-ondersteuning te verlenen volgens de nationale interpretatie worden naar verwachting voortgezet	Neutraal 0 Individuele inspanningen om mobiliteits-ondersteuning te verlenen volgens de nationale interpretatie worden naar verwachting voortgezet	Positief + Gelijke behandeling van geïnteresseerde werknemers en werkgevers en gemeenschappelijke definitie van het toepassingsgebied van de mobiliteits-ondersteunende diensten die ze kunnen ontvangen	Positief + Gelijke behandeling van geïnteresseerde werknemers en werkgevers en gemeenschappelijke definitie van het toepassingsgebied van de mobiliteits-ondersteunende diensten die ze kunnen ontvangen
De werking van het EURES-netwerk ondersteunen door middel van informatie-uitwisseling over	Neutraal 0 Mogelijkheid om voort te bouwen	Neutraal 0 Mogelijkheid om voort te bouwen	Positief + Alomvattend kader voor informatie-	Zeer positief ++ Alomvattend kader voor informatie-

nationale arbeidstekorten en - overschotten en de coördinatie van acties in de lidstaten	op de gemeenschap- pelijke aanpak van de programmering op grond van het besluit van 2012	op de gemeenschap- pelijke aanpak van de programmering op grond van het besluit van 2012	uitwisseling en coördinatie van EURES-activiteiten	uitwisseling en coördinatie van EURES-activiteiten Zekere toename van de hoeveelheid gegevens na sluiting van overeenkomsten door de EU met grote PDA's op EU-niveau
Effectiviteit	0	+	++	- Zorgen met betrekking tot de rol van de Commissie en de relatie tussen de Commissie en individuele lidstaten
Kosten	Geen extra kosten	Geen extra kosten	Extra kosten voor de lidstaten en de Commissie	Extra kosten voor de lidstaten en de Commissie

Alleen optie 3 en 4 zullen aanvullende positieve effecten produceren. In optie 4 is de kans op deze effecten veel groter, gezien de wijze waarop het EURES-netwerk zal worden opengesteld. In dit stadium van de ontwikkeling van EURES als instrument om de werking van de Europese arbeidsmarkten te verbeteren zal de tenuitvoerlegging van optie 4 echter een aantal zorgen met betrekking tot de rol van de Commissie en de relatie tussen de Commissie en individuele lidstaten met zich meebrengen. Hoewel deze optie niet kan worden uitgesloten voor de toekomst, in deze of een enigszins andere vorm, wordt het prudent geacht om eerst een alomvattende hervorming van EURES uit te voeren en dan, na een evaluatie, de noodzaak van een meer geïntegreerde oplossing te beoordelen. Dientengevolge wordt optie 3 als de meest effectieve en derhalve de beste optie beschouwd.

7. MONITORING EN EVALUATIE

De bestaande regelingen voor het verzamelen van gegevens en het delen van informatie met het EURES-netwerk zullen worden versterkt wat de inputs, outputs en resultaten betreft. Om het verzamelen van gegevens over outputs en resultaten te verbeteren zal een reeks gemeenschappelijke indicatoren worden ontworpen die de bestaande gegevensbronnen, zoals de bovengenoemde maandelijkse verslagen, zullen aanvullen met nieuwe bronnen, zoals op nationaal niveau ontwikkelde klanttevredenheidsenquêtes. Ontwikkelingen binnen de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, waaronder moderniserings- en efficiencyoperaties, zullen worden gemonitord via de activiteiten van het ODA-netwerk en het programma voor wederzijds leren "Dialogoog tussen overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling". Er is voorzien in een verdere ontwikkeling van de koppelingen met EURES binnen ODA's, met name op het gebied van de mainstreaming van EURES-diensten. De Commissie zal om de twee jaar een uitvoeringsverslag indienen en daarbij gebruik maken van de dienovereenkomstig verzamelde informatie. Vijf jaar na aanneming zal een evaluatie achteraf plaatsvinden, waarin de effectiviteit van de nieuwe verordening zal worden beoordeeld.