



Bruxelles, den 17.1.2014  
COM(2014) 6 final

2014/0002 (COD)

Forslag til

**EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING**

**om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af arbejdsmarkedene**

(EØS-relevant tekst)

{SWD(2014) 9 final}  
{SWD(2014) 10 final}

## BEGRUNDELSE

### 1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

#### 1.1. Forslagets anvendelsesområde

Formålet med dette forslag til forordning er at styrke arbejdstagernes adgang til arbejdskraftmobilitetstjenester inden for EU og derved støtte fair mobilitet og øge adgangen til beskæftigelsesmuligheder i hele Unionen.

Det afløser bestemmelserne om udveksling af information om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er i alle medlemsstaterne ("formidling og udligning"), der i øjeblikket findes i kapitel II og artikel 38 i forordning 492/2011<sup>1</sup> og er baseret på artikel 46 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde ("traktaten"). Det (gen)indfører også det europæiske arbejdsformidlingsnet Eures, der har til formål at yde bistand til jobsøgning og rekruttering på tværs af medlemsstaterne. Et tilsvarende net er aktivt i dag i henhold til Kommissionens afgørelse fra 2012<sup>2</sup>. Efter vedtagelsen af nærværende forordning vil Kommissionen derfor ophæve ovennævnte afgørelse om det nuværende Eures-net.

Artikel 45 i traktaten sikrer arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen, mens der i artikel 46 fastlægges foranstaltninger til at opnå dette, især ved at sikre et snævert samarbejde mellem de nationale arbejdsformidlinger ("PES"). Kommissionen fremsatte også for nylig et forslag om oprettelse af et net af PES'er<sup>3</sup> for at uddybe samarbejdet og den gensidige læringsproces, jf. artikel 149 i traktaten. Dette net vil dække en bredere vifte af mål og initiativer i form af incitamenter og supplerer dette forslag.

#### 1.2. Forslagets rationale

Fri bevægelighed er en af de fire grundlæggende frihedsrettigheder i Den Europæiske Union og et centralt aspekt af EU-borgerskabet. Artikel 45 i TEUF fastslår EU-borgernes ret til at flytte til en anden medlemsstat for at arbejde.

Bevægelighed skaber sociale og økonomiske fordele. Øget arbejdskraftmobilitet inden for EU vil give arbejdstagere større beskæftigelsesmuligheder og hjælpe arbejdsgiverne med at besætte ledige job hurtigere og bedre. Dette bidrager til udviklingen af et europæisk arbejdsmarked med et højt beskæftigelsesniveau (artikel 9 i TEUF).

Arbejdskraftmobiliteten inden for EU er forholdsvis lav, når den sammenholdes med arbejdsmarkedets størrelse og den erhvervsaktive befolkning i EU. Den årlige mobilitet i det tidligere EU-27 er på 0,29 %, hvilket er mindre end i Australien (1,5 % mellem 8 stater) og USA (2,4 % mellem 50 stater)<sup>4</sup>. Kun omkring 7,5 mio. ud af den europæiske arbejdsstyrke på omkring 241 mio. (dvs. 3,1 %) er økonomisk aktive i en anden medlemsstat<sup>5</sup>. I øjeblikket finder man høj arbejdsløshed i nogle medlemsstater side om side med et stort antal ledige job i andre.

---

<sup>1</sup> EUT L 141 af 27.5.2011, s.1.

<sup>2</sup> Kommissionens afgørelse 2003/8/EF af 23. december om gennemførelse af Rådets forordning (EØF) nr. 1612/68 med hensyn til formidling og udligning af tilbud og ansøgninger om beskæftigelse (EUT L 5 af 19.1.2003, s.16) blev ophævet ved Kommissionens gennemførelsesafgørelse 2012/733/EU af 26. november 2012 om gennemførelse af forordning (EU) nr. 492/2011 (EUT L 328 af 28.11.2012, s. 21). Denne afgørelse træder i kraft den 1.1.2014.

<sup>3</sup> COM(2013) 430.

<sup>4</sup> [OECD Economic Surveys European Union, March 2012](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en) eller [http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012\\_eco\\_surveys-eur-2012-en](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en).

<sup>5</sup> Dette tal omfatter ikke arbejdstagere, der bor i én medlemsstat og arbejder i en anden (grænsarbejdstagere).

Der er sket en betydelig stigning i antallet af arbejdstagere, der angiver "klare hensigter" (dvs. andelen, der planlægger at flytte inden for de følgende 12 måneder) om at flytte for at arbejde i udlandet<sup>6</sup>. Registreringer hos Eures viser, at et stigende antal personer søger arbejde på tværs af landegrænserne. Antallet af registrerede jobsøgende på Eures-portalen er steget fra 175 000 til 1 200 000 mellem 2007 og december 2013 uden en tilsvarende stigning i jobmobiliteten.

I dag flytter kun omkring 700 000 personer i gennemsnit hvert år for at arbejde i en anden medlemsstat<sup>7</sup>, mens ekstrapolationer af undersøgelserne viser, at omkring 2,9 mio. EU-borgere gerne ville flytte inden for de kommende 12 måneder<sup>8</sup>. Dette udgør et betydeligt mobilitetspotentiale og en udfordring for Eures-nettet.

Der er mange årsager til, at arbejdskraftmobilitetspotentialet inden for EU ikke udnyttes, og til at de enkelte borgere ikke virkeliggør deres hensigter om at blive mobile arbejdstagere. Undersøgelser<sup>9</sup> viser, at de mest almindelige praktiske problemer, som man forventer eller støder på, er manglen på relevante sprogkundskaber og problemer med at finde et job. EU kan bidrage til at løse sidstnævnte problem ved at øge bevidstheden om beskæftigelsesmulighederne i hele Unionen og udvikle hensigtsmæssige støttetjenester for at tilskynde til ansættelse af borgere inden for EU. Dette bliver det styrkede Eures-nets opgave.

Eures-nettets funktion var genstand for visse ændringer på Kommissionens initiativ gennem dens afgørelse fra 2012, men kapitel II i forordning 492/2011, som udgør EU's lovramme for formidling og udligning og informationsudveksling mellem medlemsstaterne om arbejdskraftmobilitet inden for EU, er ikke blevet ændret siden 1992.

Der er behov for en omfattende revision for at tage højde for nye mobilitetsmønstre, øget krav om fair mobilitet, ændringer i teknologien til deling af oplysninger om ledige job, at de jobsøgende og arbejdsgiverne benytter en række forskellige rekrutteringskanaler, og at formidlere på arbejdsmarkedet spiller en stigende rolle side om side med de offentlige arbejdsformidlinger, når det drejer sig om rekrutteringstjenester. Fair mobilitet forstås som mobilitet, der sker frivilligt og under overholdelse af arbejdsretten og arbejdsnormer samt arbejdstageres rettigheder i Unionen.

I konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde den 28. og 29. juni 2012 om vækst- og beskæftigelsespagten anerkender man den politiske nødvendighed af at styrke arbejdskraftmobiliteten inden for EU på grund af de høje arbejdsløshedstal: "*Eures-portalen bør udvikles til et egentligt europæisk jobformidlings- og rekrutteringsværktøj (...)*". I konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde den 13. og 14. december 2012 om den årlige vækstundersøgelse 2013 og ungdomsarbejdsløshed opfordrede man Kommissionen til at fremsætte forslag om en ny Eures-forordning.

I sin EU Citizenship Report for 2013<sup>10</sup> forpligtede Kommissionen sig til at fremlægge et initiativ i 2013 for modernisering af Eures for at styrke arbejdsformidlingernes rolle og indvirkning på nationalt plan og forbedre koordineringen af arbejdskraftmobiliteten i EU (aktion 2). Modernisering af Eures behandles også i Kommissionens meddelelse "Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference"<sup>11</sup> af 25.

---

<sup>6</sup> EU Employment og Social Situation Quarterly Review, juni 2013, baseret på undersøgelsesdata fra Gallup World.

<sup>7</sup> Med anvendelse af den årlige andel på 0,29 % for hele arbejdsstyrken (241 mio.).

<sup>8</sup> Anvendelsen af undersøgelsesdata fra Gallup World for andelen af personer, der planlægger at flytte inden for de kommende 12 måneder, 1,2 % i 2011 og 2012, på hele arbejdsstyrken (241 mio.).

<sup>9</sup> Særnummer Eurobarometer 337: Geographical and labour market mobility (2009).

<sup>10</sup> COM(2013) 269 final.

<sup>11</sup> COM(2013) 837 final.

november 2013 som led i den aktion, der har til formål at hjælpe de lokale myndigheder med at anvende EU's regler for fri bevægelighed i praksis (aktion 5).

I overensstemmelse med anmodningen i ovenstående konklusioner fra Det Europæiske Råds møde den 28. og 29. juni vil Eures-nettet også blive gradvis udvidet til at dække lærlingeuddannelser og praktikophold. Beskæftigelse gennem rekruttering af unge inden for EU støttes af Your first EURES job (YfEJ). I denne ordning kombineres skræddersyet jobsøgningsbistand med økonomisk bistand til rejseudgifter i forbindelse med ansættelsessamtaler, forhandling om ansættelsesvilkår osv. Kommissionen har til hensigt at fortsætte sin støtte til sådanne ordninger. Forslaget til forordning bør også styrke arbejdsformidlingernes rolle med henblik på at udvikle partnerskaber for at opnå flere rekrutteringer af unge inden for EU. For at sikre sammenhæng med igangværende initiativer på EU-plan som f.eks. det storstilede samarbejde om digitale job og den europæiske alliance for lærlingeuddannelser opfordres Eures-nettet også til aktivt at fremme udviklingen af disse initiativer.

### 1.3. Mangler ved Eures-nettet

I overensstemmelse med beskæftigelsespakken<sup>12</sup> vedtog Kommissionen i 2012 en afgørelse om at modernisere og styrke Eures-nettet<sup>13</sup>. Afgørelsen afløser Kommissionens beslutning fra 2003<sup>14</sup> og har til formål at skabe incitamenter til at styrke aktiviteterne vedrørende matchning, placering og rekruttering inden for det nuværende Eures-net, bl.a. ved så vidt muligt at åbne op for private arbejdsformidlinger ("PrES") uden at ændre retsgrundlaget (forordning 492/2011). Kommissionens gennemførelsesafgørelse 2012/733/EU trådte i kraft den 1. januar 2014.

Erfaringerne viser, at Eures-nettet med omkring 900 rådgivere og en fælles platform for formidling og udligning af ledige job i Europa - Eures-portalen - har hjulpet mange jobsøgende og arbejdsgivere med at udnytte mobilitetsmulighederne. Dem, der retter henvendelse til dette instrument og kan bruge de tjenester, det tilbyder, sætter generelt pris på det.

Alligevel er det klart, at instrumentet med sine nuværende funktioner ikke er tilstrækkeligt rustet til at fremme videreudvikling af mønstrene for fair mobilitet som led i løsningerne på skævhederne på det europæiske arbejdsmarked, især i lyset af størrelsen på EU's arbejdsstyrke og arten af udfordringen i den nuværende økonomiske situation. Følgende mangler er identificeret i Eures-nettets funktion:

- En ufuldstændig pulje af ledige job og CV'er, der er tilgængelig på EU-plan for alle medlemsstater (gennemsigtighed på arbejdsmarkedene)
- Begrænset mulighed for matchning via Eures-portalen, hvor man samler ledige job og CV'er på EU-plan, på grund af en begrænset grad af semantisk interoperabilitet for data, der stammer fra de nationale jobdatabaser (mulighed for automatisk matchning)
- Ulige adgang til Eures-tjenester i EU, fordi de jobsøgende og arbejdsgiverne ikke systematisk modtager alle de nødvendige oplysninger om Eures eller får tilbudt yderligere bistand i første fase af rekrutteringen (mainstreaming)

---

<sup>12</sup> COM(2012) 173 final.

<sup>13</sup> EUT L 328 af 28.11.2012, s. 21.

<sup>14</sup> EUT L 5 af 10.1.2003, s. 16.

- Begrænsede muligheder for at bistå med matchning, rekruttering og placering til jobsøgende og arbejdsgivere, der har udtrykt interesse for arbejdskraftmobilitet inden for EU, herunder med at få adgang til både aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger og information og rådgivning om social sikring (støttetjenester)
- En ineffektiv informationsudveksling mellem medlemsstaterne om mangel på og overskud af arbejdskraft hæmmer et mere målrettet praktisk samarbejde inden for Eures-nettet (informationsudveksling og samarbejde).

#### **1.4. Formål med forslaget**

Det overordnede mål er at gøre Eures-nettet til et effektivt instrument for alle jobsøgende eller arbejdsgivere, der er interesseret i arbejdskraftmobilitet inden for EU. De specifikke mål med forslaget afhjælper ovennævnte mangler ved:

- at opnå et næsten fuldstændigt udbud af ledige job på Eures-portalen, idet jobsøgende fra hele Europa har umiddelbar adgang til de samme ledige job, kombineret med en omfattende pulje af tilgængelige CV'er, som registrerede arbejdsgivere kan rekruttere fra
- at give Eures-portalen mulighed for at udføre automatisk matchning mellem ledige job og CV'er i de forskellige medlemsstater, som er oversat til alle EU-sprog, og en forståelse af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og beskæftigelse, som erhverves på nationalt plan og sektorplan
- at stille grundlæggende oplysninger om Eures-nettet til rådighed i hele Unionen for alle jobsøgende eller arbejdsgivere, der søger kundetjenester til rekruttering, og konsekvent give alle interesserede adgang til Eures-nettet
- at bistå alle sådanne personer med matchning, placering og rekruttering gennem Eures-nettet
- at støtte Eures-nettets funktion gennem informationsudveksling om mangel på og overskud af arbejdskraft på nationalt plan samt koordinering af foranstaltninger mellem medlemsstaterne.

## **2. RESULTAT AF HØRINGER AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSER**

### **2.1. Høring af medlemsstaterne**

Udgangspunktet for afgørelsen fra 2012 var evalueringen af Eures-nettet i 2010<sup>15</sup>. I forbindelse med forberedelsen af afgørelsen fra 2012 har man gennemført høringer med medlemsstaterne om de aktuelle mangler og Eures-nettets mulige fremtidige udvikling. Det Rådgivende Udvalg for Arbejdskraftens Fri Bevægelighed blev formelt hørt om forslaget til afgørelse i efteråret 2012. Hovedformålet med afgørelsen, at ændre Eures-tjenesternes orientering fra generel information og vejledning til en højere grad af matchning, placering og rekruttering, blev generelt hilst velkommen. Alle medlemsstaterne har også støttet tanken om en programmeringscyklus og fælles indikatorer for Eures-aktiviteter for at øge gennemsigtigheden af resultaterne, styrke informationsudvekslingen og forbedre koordineringen af aktionerne.

Siden da har de enkelte medlemsstater på ekspertmøder præciseret deres holdninger til anvendelsesområdet for mulige gennemførelsesforanstaltninger i lyset af national praksis og nationale begrænsninger. Som et resultat af disse møder enedes man om at justere tilgangen i

<sup>15</sup> KOM(2010) 731 endelig.

retning af at åbne nettet for andre tjenesteudbydere end PES for at give medlemsstaterne mere tid og spillerum til at udvikle partnerskaber på nationalt plan.

## **2.2. Høringer af fagfolk**

På grundlag af ovennævnte høringer om Eures-nettet i almindelighed udsendte man i 2013 spørgeskemaer for at få oplysninger om praksis for adgangen til ledige job på nationalt plan, jobsøgendes og arbejdsgiveres adgang til Eures-nettet og tilrettelæggelsen af aktiviteter vedrørende matchning, placering og rekruttering inden for Eures-nettet. Besvarelserne af disse spørgeskemaer bekræfter de mangler, som Kommissionen har identificeret, eftersom de viser, at der er stor forskel på medlemsstaterne med hensyn til a) hvilke ledige job der formidles på europæisk plan (gennemsigtighed på arbejdsmarkedene), b) deres udgangsposition i forhold til muligheden for automatisk matchning, c) hvordan man får adgang til Eures-nettet i praksis (mainstreaming) og d) det faktiske udbud af støttetjenester.

## **2.3. Konsekvensanalyse**

I overensstemmelse med politikken om bedre lovgivning gennemførte man en konsekvensanalyse af de politiske løsningsmodeller til afhjælpning af de identificerede mangler.

De forskellige politiske løsningsmodeller var 1) bevarelse af status quo, 2) ændring af forordning 492/2011, for så vidt angår Kommissionens beføjelser i forbindelse med gennemførelsen af bestemmelserne, 3) indførelse af en ny forordning med helt nye bestemmelser og 4) indførelse af en ny forordning med specifikt mandat til Kommissionen om at styrke samarbejdet mellem offentlige og private arbejdsformidlinger. Alle løsningsmodeller blev analyseret i forhold til det overordnede mål om at gøre Eures-nettet til et effektivt instrument for alle jobsøgende eller arbejdsgivere, der er interesserede i arbejdskraftmobilitet inden for EU.

Konsekvensanalysen viste, at den første løsningsmodel ville medføre forsinkelser af den reform, der blev iværksat med afgørelsen fra 2012. Den anden løsningsmodel ville give Kommissionen mulighed for at fremsætte hensigtsmæssige foranstaltninger og videreføre processen i retning af et mere effektivt instrument, men i lyset af begrænsningerne i nogle medlemsstater ventedes den ikke at sikre det ønskede resultat af afgørelsen uden ændringer af selve forordning 492/2011. Den anden løsningsmodel ville heller ikke afhjælpe manglerne vedrørende automatisk matchning, mainstreaming, støttetjenester samt informationsudveksling og samarbejde fuldstændig. Den foretrukne løsning er derfor at lade forordning 492/2011 og afgørelsen fra 2012 afløse af et selvstændigt instrument, der kombinerer bestemmelserne i de to instrumenter og afhjælper alle manglerne. Inden for denne løsningsmodel afviste man en række specifikke alternativer som værende uforholdsmæssige i forhold til de specifikke mål. Den fjerde løsningsmodel, som ud over løsningsmodel 3 ville give Kommissionen mandat til selvstændigt at indgå partnerskaber med nye arbejdsformidlinger til gavn for Eures-nettet som helhed, blev anset for at være mere vidtgående, end det var nødvendigt på nuværende tidspunkt.

Udvalget for Konsekvensanalyse ("IAB") afgav en udtalelse om forslaget til konsekvensanalyse den 5. december 2013. IAB's udtalelse samt den endelige konsekvensanalyse og resuméet heraf offentliggøres sammen med dette forslag.

### **3. JURIDISKE ASPEKTER AF FORSLAGET**

#### **3.1. Retsgrundlag**

Forslaget er baseret på artikel 46 i TEUF, som også danner retsgrundlag for forordning (EU) nr. 492/2011, og som giver mulighed for at vedtage forordninger eller direktiver efter den almindelige lovgivningsprocedure.

#### **3.2. Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Formålet med forslaget til forordning er nært knyttet til de mål, der beskrives i artikel 3, stk. 3, i TEU, ifølge hvilken Den Europæiske Union oprettede et indre marked baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt, artikel 9 i TEUF, fremme af et højt beskæftigelsesniveau, sikring af passende social beskyttelse, og artikel 45 i TEUF ("retten til at søge faktisk tilbudte stillinger (...) inden for medlemsstaternes område i dette øjemed").

De individuelle specifikke foranstaltninger i dette forslag hænger tæt sammen. De forstærker hinanden og burde sammen gøre Eures-nettet til det foretrukne valg af instrument for alle jobsøgende eller arbejdsgivere, der er interesserede i arbejdskraftmobilitet inden for EU. For så vidt disse foranstaltninger indebærer en udvidelse af de nuværende forpligtelser vedrørende gennemsigtighed, mulighed for automatisk matchning, sikring af lige adgang til Eures-nettet i hele Unionen, en tydeligere definition af praktiske støttetjenester og udvidelse af de nuværende informationsudvekslingsordninger, vurderes de til at være en omfattende, men afbalanceret reaktion på de forskellige mangler ved den nuværende samarbejdsramme. Disse foranstaltninger er også hensigtsmæssige i lyset af de arbejdsløses situation på arbejdsmarkedene, de jobsøgendes behov ("klare hensigter") og de (teknologiske) udviklinger på markederne for ledige stillinger og rekruttering.

Den enkelte foranstaltning er velbegrunder sig selv som en foranstaltning, der skaber fri bevægelighed for arbejdstagere som identificeret i artikel 46 i traktaten. Den enkelte foranstaltning har enten til formål at forbedre det snævre "samarbejde mellem de nationale arbejdsformidlinger" (artikel 46, litra a), i TEUF) og/eller ændre de "ordninger", der kan formidle og skabe ligevægt mellem ledige stillinger og jobansøgninger (artikel 46, litra d), i TEUF).

Formidling og udligning af ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er på tværs af grænserne og den deraf følgende formidling af job til arbejdstagere forudsætter en fælles ramme for samarbejde mellem organisationer i de forskellige medlemsstaterne, og målene for forslaget kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne alene, og derfor er der behov for en indsats på EU-plan.

I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet går forordningen ikke videre, end hvad der er nødvendigt for nå disse mål. Af hensyn til gennemsigtigheden vil medlemsstaterne kun gøre de ledige stillinger og CV'er, der allerede findes nationalt, tilgængelige på Eures-portalens. Automatisk matchning opnås ved hjælp af simple interoperabilitetsværktøjer og ikke gennem indførelse af et fælles klassifikationssystem til brug på nationalt plan. Mainstreaming, dvs. integrering af Eures-tjenester i sagsbehandlingens aktiviteter hos arbejdsformidlingerne, kan opnås ved hjælp af standardinformation (online og/eller på papir) og er kun relevant i de situationer, hvor der på udtrykkelig anmodning fra enkeltpersoner i målgrupperne opnås kontakt (dvs. i tilfælde af en anmodning om kundetjenester til arbejdsformidlingerne). Der kan leveres støttetjenester på nationalt plan gennem en række muligheder og kanaler, og intensiteten og omfanget kan afpasses i forhold til de jobsøgendes og arbejdsgivernes individuelle situation. Medlemsstaterne vil mere systematisk dele nationale oplysninger om

mangel på og overskud af arbejdskraft, men beslutningen om disse politikker falder uden for forordningens anvendelsesområde.

#### **4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET**

Det foreliggende forslag vil ikke have specifikke budgetmæssige virkninger for EU's budget. Alle aktiviteter, som Europa-Kommissionen skal gennemføre for Eures-nettet, og som indebærer et behov for menneskelige og/eller finansielle ressourcer, hører under anvendelsesområdet for forordningen om indførelse af programmet for beskæftigelse og social innovation ("EaSI") (2014-2020)<sup>16</sup> og vil blive dækket af den årlige budgettildeling til dette program.

I perioden 2014-2020 vil dette EU-program betale for horisontale foranstaltninger som Eures-portalen, det fælles uddannelsesprogram, målrettede mobilitetsordninger som Your first EURES Job og udvikling af den europæiske klassifikation af færdigheder/kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO). I samme periode er aktiviteter i medlemsstaterne vedrørende arbejdskraftmobilitet inden for EU berettiget til støtte under Den Europæiske Socialfond.

#### **5. DETALJERET GENNEMGANG AF FORSLAGET**

##### **5.1. Kapitel I – Almindelige bestemmelser**

I dette kapitel defineres formålet med forslaget (artikel 1) og de centrale begreber (artikel 2).

Med forslaget indsættes bestemmelserne i kapitel II og artikel 38 i forordning 492/2011 og Kommissionens afgørelse 733/2012/EU om Eures-nettet i en fælles ramme.

Gennem hele forslaget henvises der til arbejdstagere og arbejdsgivere som målgrupperne. Arbejdstagere defineres med henvisning til borgernes rettigheder i henhold til artikel 45 i TEUF. I forbindelse med disse bestemmelser er de borgere, der søger arbejde og har ret til at have ansættelse og til at udføre denne aktivitet på en anden medlemsstats område. De kan imidlertid også være statsborgere fra tredjelande, der opholder sig lovligt i en medlemsstat og har ret til at arbejde, forudsat at de kan flytte til en anden medlemsstat.

Forslaget dækker også disse kategorier af borgere, når de søger lærlingepladser eller arbejdsbaserede praktikpladser, der omfatter en ansættelseskontrakt. Med henblik på at imødekomme Det Europæiske Råds anmodning af 28.-29. juni 2012 er en række medlemmer af Eures-nettet allerede i gang med uformelt at undersøge mulighederne for at udvide Eures-nettets anvendelsesområde til at omfatte lærlingepladser og praktikpladser. I løbet af 2014 starter man et pilotprojekt, der giver medlemsstaterne mulighed for at udveksle tilbud og ansøgninger på et frivilligt grundlag. Formålet skal være gradvist at udvikle informationsudveksling, tilbud og ansøgninger på dette område ud over de tilfælde, der er omfattet af en ansættelseskontrakt.

---

<sup>16</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1296/2013 af 11. december 2013 om et EU-program for beskæftigelse og social innovation ("EaSI") og om ændring af afgørelse nr. 283/2010/EU om oprettelse af den europæiske mikrofinansieringsfacilitet Progress til fordel for beskæftigelse og social integration (EUT L 347 af 20.12.2013, s. 238).



## **5.2. Kapitel II – Etablering af Eures-nettet**

I dette kapitel genetableres Eures-nettet (artikel 3). Heri fastlægges sammensætningen (artikel 4, stk. 1) og de respektive roller og ansvarsområder for a) Kommissionen (Det Europæiske Koordineringsbureau, artikel 6), b) de instanser, som medlemsstaterne har udpeget til at gennemføre denne forordning (de nationale koordineringsbureauer, artikel 7), og c) de organisationer, der deltager i Eures-nettet som tjenesteudbydere (Eures-partnere, artikel 9). Eftersom formålet med nettet er at yde gensidig bistand, har alle disse organisationer fælles ansvar (artikel 4, stk. 2).

Eures-nettet skal bidrage til overordnede politiske mål (artikel 5). Det er et instrument til fremme af arbejdskraftmobilitet inden for EU og udgør én blandt mange løsninger og politikker til fremme af et højt beskæftigelsesniveau.

I artikel 8 etableres en ramme, på grundlag af hvilken de enkelte medlemsstater giver organisationer tilladelse til at indgå i Eures-nettet som Eures-partnere i henhold til de fælles minimumskriterier, der fastsættes i bilaget (artikel 8, stk. 4). Denne bestemmelse er det vigtigste redskab til udvidelse af Eures-nettet i henhold til dette forslag.

Formålet er at indføre en fleksibel mekanisme, der giver medlemsstaterne mulighed for (gradvist) at medtage alle de organisationer i Eures-nettet, som de anser for nyttige med henblik på at fremme Eures-nettets mål.

- For det første gives der ingen definition af en ansøgerorganisation, så der kan gives adgang til en lang række relevante organisationer, herunder private arbejdsformidlinger eller arbejdsformidlinger fra den tredje sektor, arbejdsgiverorganisationer, fagforeninger, handelskamre og ikke-statslige organisationer, der hjælper vandrende arbejdstagere. Alle disse organisationer kan yde et meningsfuldt bidrag til at fremme arbejdskraftmobilitet inden for EU på den ene eller den anden måde.
- For det andet kan nogle af disse organisationer være omfattet af specifikke restriktioner, hvad angår deres mandat, retlige status eller administrative kapacitet, og derfor er der mulighed for, at de kan vælge kun at deltage i visse dele af Eures-nettets aktiviteter (artikel 9, stk. 1).
- For det tredje kan disse organisationer blive Eures-partnere i samarbejde med andre organisationer (artikel 8, stk. 6). Rammen giver således mulighed for stor fleksibilitet med hensyn til opbygning af partnerskaber på nationalt plan og dermed for en gradvis udvikling af en omfattende geografisk og tematisk dækning og levering af tjenester på nationalt plan, der passer til de gældende mobilitetsmønstre og -behov.

I artikel 8, stk. 3, indføres for arbejdsformidlinger en ret til at anmode om deltagelse. Denne ret kan kun udøves i det land, hvor den pågældende arbejdsformidling opererer lovligt (territorialitetsprincippet). Mens de offentlige arbejdsformidlinger (PES) fortsat vil spille en fremtrædende rolle i Eures-nettet (artikel 10), vil gennemgangen af ansøgninger fra andre typer af arbejdsformidlinger blive overladt til de enkelte medlemsstater. En medlemsstat kan indføre yderligere kriterier i forhold til kriterierne i bilaget, hvis dette anses for nødvendigt (artikel 8, stk. 5).

I artikel 11 indføres ét enkelt styringsorgan, der skal lette det praktiske samarbejde mellem Kommissionen og medlemsstaterne i forbindelse med denne forordning.

## **5.3. Kapitel III – Gennemsigtighed**

I dette kapitel indføres specifikke foranstaltninger vedrørende gennemsigtighed og automatisk matchning:

- for at opnå et næsten fuldstændigt udbud af ledige stillinger på Eures-portalen, idet jobsøgende fra hele Europa har umiddelbar adgang til de samme ledige stillinger, kombineret med en omfattende pulje af tilgængelige CV'er, som registrerede arbejdsgivere kan rekruttere fra (artikel 14, 15 og 17)
- for at give Eures-portalen mulighed for at udføre automatiseret matchning mellem ledige stillinger og CV'er på tværs af medlemsstaterne, som er oversat til alle EU-sprog, og en forståelse af færdigheder, kompetencer, erhverv og kvalifikationer, som er erhvervet på nationalt plan (artikel 16).

Bestemmelserne i dette kapitel understøtter udtrykkeligt udvidelsen af princippet om gennemsigtighed til andre organisationer end offentlige arbejdsformidlinger, i princippet gennem Eures-partnersnes frivillige deltagelse i Eures-nettet. Desuden tilskyndes PES'erne til at udvikle partnerskaber med andre relevante organisationer vedrørende princippet for nem adgang til Eures-portalen (artikel 15, stk. 2) og til at fremme informationsudveksling på nationalt plan gennem etablering af et nationalt center (artikel 15, stk. 5).

#### *Et næsten fuldstændigt udbud af ledige stillinger*

I øjeblikket lægger ikke alle medlemsstater alle de offentliggjorte ledige stillinger på nationalt plan ud på Eures-portalen. I henhold til artikel 14, stk. 1, litra a), skal medlemsstaterne lægge alle de ledige stillinger, de offentliggør nationalt, ud på Eures-portalen, hvilket udvider anvendelsesområdet for artikel 13 i forordning 492/2011.

For det første betyder dette afskaffelse af hidtidige generelle, administrative begrænsninger i overførslen af ledige stillinger til Eures-portalen som f.eks. begrænsninger vedrørende kontraktens art og varighed eller arbejdsgivernes rekrutteringshensigter (artikel 14, stk. 2).

For det andet betyder det, at følgende tilføjes til den eksisterende pulje af ledige stillinger: ledige stillinger a) der ligger hos offentlige arbejdsformidlinger på lokalt eller regionalt plan, men som ikke hidtil har været delt centralt eller stillet til rådighed på Eures-portalen, b) fra tredjeparter såsom private arbejdsformidlinger, når disse stilles til rådighed for offentlige arbejdsformidlinger i henhold til gældende nationale aftaler og c) fra Eures-partnere.

Under hensyntagen til den forholdsvis nye teknologiske udvikling med søgning via internettet betyder det begrænsede antal medlemsstater, der benytter sådanne værktøjer, samt mulige problemer med databeskyttelse, at det ikke for indeværende foreslås, at medlemsstaterne stiller oplysninger, der er indhentet med websøgninger i henhold til national lovgivning, til rådighed på Eures-portalen.

#### *En omfattende pulje af jobansøgninger og CV'er*

I øjeblikket foregår der ingen automatisk elektronisk udveksling af CV'er eller andre profiloplysninger på jobsøgende på europæisk plan trods formuleringen i artikel 13 i forordning 492/2011. I henhold til artikel 14, stk. 1, litra b), skal medlemsstaterne fremover lægge jobansøgninger og CV'er, der er tilgængelige på nationalt plan, ud på Eures-portalen, hvis de pågældende har indvilliget i, at de må overføres til Eures-portalen.

Dette vil dække overførsel til Eures-portalen af de oplysninger, som jobsøgende stiller til rådighed a) direkte for PES'er, b) for PES'er som følge af aftaler eller ordninger vedrørende datadeling mellem PES'er og andre arbejdsformidlinger og c) for Eures-partnere. Dette vil give arbejdsgivere, der er registreret på Eures-portalen, mulighed for at få direkte adgang til en større pulje af CV'er.

#### *Støttemekanismer for onlineadgang for jobsøgende og arbejdsgivere*

For at gøre det lettere for jobsøgende og arbejdsgivere at dele jobansøgninger, CV'er og ledige stillinger på tværs af grænserne indføres der to forpligtelser: a) i artikel 15 kræves det, at PES'er og andre Eures-partnere skal forbedre adgangen til Eures-portalen på de jobsøgningsportaler, de administrerer, og b) i artikel 17 kræves det, at PES'er og andre Eures-partnere, der registrerer deres oplysninger, skal tilbyde jobsøgende og arbejdsgivere hensigtsmæssig bistand, hvis de også ønsker registrering på Eures-portalen.

#### *Automatisk matchning*

Europa-Kommissionen er i færd med at udvikle en europæisk klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv. Det er hensigten, at den skal fungere som en automatisk, færdighedsbaseret matchning-funktion på Eures-portalen, og den vil sikre fuld interoperabilitet mellem nationale jobsøgningsportaler over hele Europa.

Ud fra et teknisk synspunkt kræves der ingen harmonisering af klassifikationssystemerne for at opnå interoperabilitet til brug for automatisk matchning. Med henblik på at indføre en hensigtsmæssig mekanisme i EU-lovgivningen, der giver alle medlemsstaterne mulighed for at udvikle automatisk matchning på tværs af grænserne på nationale jobsøgningsportaler, hedder det blot i artikel 16, at medlemsstaterne udarbejder en første fortegnelse for at sammenligne alle klassifikationer med denne europæiske klassifikation. I artikel 16, stk. 3, fastsættes en leveringsdato for alle medlemsstaterne, hvorefter alle delte data vil være interoperable på betingelse af, at man benytter tekniske standarder og skabeloner (artikel 16, stk. 5).

#### *Ansaret for dataenes kvalitet*

Ansaret for kvaliteten af oplysningerne om ledige stillinger, deres korrekthed og deres overensstemmelse med nationale love og standarder ligger hos den organisation, som stiller disse oplysninger til rådighed for Eures-portalen. For at orientere brugerne af portalen om dette ansvar er der en ansvarsfraskrivelse fra Kommissionen på portalen. Artikel 14 omhandler behovet for sådanne nationale love og standarder, jf. stk. 4, i stk. 5 fastlægges princippet om samarbejde og informationsudveksling på dette område, og i henhold til stk. 6 skal kilden til data om ledige stillinger kunne spores (til den organisation, der stiller dem til rådighed).

### **5.4. Kapitel IV – Støttetjenester**

I dette kapitel indføres specifikke foranstaltninger vedrørende mainstreaming og støttetjenester:

- for at stille grundlæggende oplysninger om Eures-nettet til rådighed i hele Unionen for alle jobsøgende eller arbejdsgivere, der søger kundetjenester vedrørende rekruttering og for konsekvent at give alle interesserede adgang til Eures-nettet (artikel 19 og artikel 20, stk. 1)
- for at bistå alle personer, der er interesserede i matchning, placering og rekruttering gennem Eures-nettet (artikel 20, stk. 2-4, artikel 21-23).

Bestemmelserne i dette kapitel understøtter udtrykkeligt udvidelsen af leveringen af støttetjenester fra andre organisationer end offentlige arbejdsformidlinger, i princippet gennem Eures-partnernes frivillige deltagelse i Eures-nettet. Desuden tilskyndes offentlige arbejdsformidlinger til at udvikle partnerskaber for at fremme en sammenhængende pakke af ydelser over for arbejdsgiverne i forbindelse med arbejdskraftmobilitet inden for EU (artikel 21, stk. 4).

#### *Principper*

I artikel 18, stk. 1 og 2, knæsættes principperne om, at medlemsstaterne skal sikre en effektiv adgang til Eures-nettet på deres område, og at de skal udvikle en koordineret tilgang til støttetjenester under hensyntagen til deres ansvar for systemet til godkendelse af Eures-partnere, det nationale koordineringsbureaus funktion og de offentlige arbejdsformidlingers rolle med hensyn til at tjene offentlighedens interesse på dette område. I artikel 18, stk. 3, identificeres en række muligheder for levering af tjenester på de enkelte medlemsstaters område.

I artikel 18, stk. 5, knæsættes princippet om, at støttetjenester til arbejdstagere skal være gratis, mens man for de fleste støttetjenester til arbejdsgivere kan opkræve gebyrer i overensstemmelse med national praksis (artikel 18, stk. 6).

### *Mainstreaming*

I artikel 19 og artikel 20, stk. 1, fastsættes henholdsvis, at a) alle arbejdstagere og arbejdsgivere, der lader sig registrere med henblik på kundetjenester hos en arbejdsformidling i EU, skal modtage de nødvendige grundlæggende oplysninger om, hvad Eures kan gøre for dem, og at b) alle interesserede arbejdstagere proaktivt gøres bekendt med et "Eures-tilbud" om yderligere bistand.

### *Støttetjenester*

I henhold til gældende praksis opfordres organisationer i Eures-nettet til at levere informationstjenester, rådgivning og vejledning til henholdsvis jobsøgende og arbejdsgivere på følgende måde:

- (...) hjælpe og rådgive jobsøgende, der er interesserede i at arbejde i udlandet, om passende ledige stillinger og yde hjælp og bistand med udarbejdelsen af ansøgninger og CV'er i overensstemmelse med det anbefalede europæiske CV-format. Jobsøgende skal have mulighed for at registrere deres CV i Eures' CV-database.
- (...) levere oplysninger og rekrutteringstjenester til arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere fra andre lande, herunder rådgivning og hjælp med specificering af de potentielle kandidaters profil. De fremmer kendskabet til Eures' CV-database som et værktøj, der kan give arbejdsgivere adgang til en pulje af personer, der er interesserede i at arbejde i udlandet.

Med afgørelsen fra 2012 blev medlemsstaterne opfordret til i højere grad at fokusere på matchning, placering og rekruttering.

Med henblik på at støtte en mere konsekvent gennemførelse inden for Eures-nettet bør man i EU-lovgivningen specificere de støttetjenester, der skal leveres til de jobsøgende og arbejdsgivere, der er interesserede i bistand i forbindelse med arbejdskraftmobilitet inden for EU. Artikel 20-23 dækker hele udbuddet af tjenester fra grundlæggende information og rådgivning til mere personlig bistand, herunder om social sikring og bistand efter rekrutteringen.

### *Særlige støttetjenester*

Grænsearbejdstagere står over for særlige problemer vedrørende social sikring, beskatning og forsikring og kræver derfor særlig bistand.

De berørte medlemsstater kan beslutte at oprette samarbejds- og servicestrukturer i grænseområder, og når de gør dette, skal støttetjenesterne til grænsearbejdstagere omfatte a) en kvikskranke med oplysning om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er (artikel 15, stk. 6), b) målrettede grundlæggende oplysninger (artikel 19, stk. 2) og c) for så vidt angår social

sikring, en integreret onlineadgang (artikel 23, stk. 2) og bistand og henvisning til kompetente myndigheder vedrørende social sikring (artikel 23, stk. 3).

Et specifikt eksempel på disse støttestrukturer er grænseoverskridende partnerskaber. Med vejledning fra offentlige arbejdsformidlinger i medlemsstaterne kan de samle offentlige arbejdsformidlinger, arbejdsgivere og fagforeninger, lokale myndigheder og andre institutioner, der arbejder med problemer vedrørende beskæftigelse og faglig uddannelse i grænseregioner i forskellige partnerskabskonstellationer afhængigt af behovene på de regionale grænseoverskridende arbejdsmarkeder. Grænseoverskridende regioner, der er berettiget til specifikke støttestrukturer, udgør et arbejdskraftopland, hvor der foregår en betydelig pendling på tværs af grænsen, eller hvor der findes et klart potentiale for dette.

#### *Ikke-diskriminerende adgang til aktive arbejdsmarkedspolitikker*

I artikel 24 fastslås princippet om, at der ikke må diskrimineres mellem statsborgere, der bevæger sig inden for deres eget lands område, og statsborgere, der flytter mellem medlemsstaterne, i forbindelse med adgangen til aktive arbejdsmarkedspolitikker (ligebehandling i forbindelse med udadgående mobilitet). Dette er baseret på artikel 5 i forordning 492/2011, hvori det hedder, at arbejdstagere, der søger beskæftigelse i en medlemsstat, skal modtage samme bistand, som statsborgere i den pågældende medlemsstat tilbydes (ligebehandling ved indadgående mobilitet).

### **5.5. Kapitel V – Forhold til mobilitetspolitikker**

I dette kapitel indføres den særlige foranstaltning:

- til at støtte Eures-nettets funktion gennem informationsudveksling om mangel på og overskud af arbejdskraft på nationalt plan samt koordinering af foranstaltninger på tværs af medlemsstaterne (artikel 25-30).

Bestemmelserne i dette kapitel understøtter udtrykkeligt udvidelsen af indsamling og revision af information, data og indikatorer fra andre organisationers side end offentlige arbejdsformidlinger gennem Eures-partnerses deltagelse i Eures-nettet.

#### *Overordnet formål med informationsudveksling og -rapportering*

Det overordnede formål med dette kapitel er at styrke de eksisterende ordninger for informationsdeling i Eures-nettet, når dette gavner kvaliteten af konkrete kollektive resultater eller koordinering af medlemsstaternes politikker.

#### *Aktiviteter vedrørende informationsudveksling*

Artikel 25 overtager en bestemmelse, der blev indført i forbindelse med forhandlingerne om EU-programmet for beskæftigelse og social innovation. Dette bør bidrage til at integrere dataanalysearbejde af mobilitetsstrømme og -mønstre i Eures-nettets arbejde. Eftersom denne bestemmelse passer bedre i Eures-forordningen, foreslås det at ophæve den tilsvarende artikel i EU-programmet for beskæftigelse og social innovation (se artikel 35).

I artikel 26 pålægges medlemsstaterne en pligt til at dele arbejdsmarkedsdata af relevans for arbejdskraftmobilitet inden for EU. Dette vil hjælpe medlemsstaterne med at skabe sammenhæng mellem foranstaltningerne inden for Eures-nettet og mobilitetspolitikkerne i bredere forstand.

Formålet med artikel 27 er at tilskynde alle organisationer inden for Eures-nettet, dvs. koordineringsbureauerne, PES'erne og andre Eures-partnere, til åbent og proaktivt at dele tilgængelige oplysninger om situationen i de enkelte medlemsstater, som sandsynligvis kan hjælpe arbejdstagere, der er interesserede i arbejdskraftmobilitet inden for EU. Indtil videre indsamles disse oplysninger kun af koordineringsbureauer, hvorefter de lægges på Eures-

portalen. En mere inklusiv ikke-hierarkisk metode til indsamling af denne type oplysninger vil være gavnlig for arbejdstagerne. Resultatet kunne konsolideres i vedtagne skabeloner (artikel 27, stk. 3).

Artikel 28 overtager tilgangen til programmering i afgørelsen fra 2012. Deling af information om planlagte aktiviteter, ressourcer og overvågning blandt nationale koordineringsbureauer bør styrke effektiviteten af hele Eures-nettet. Det kan styrke synergieffekterne og udviklingen af specifikke fælles rekrutteringsprojekter.

#### *Aktiviteter vedrørende rapportering*

I artikel 29 fastlægges nye metoder til måling af Eures-nettets resultater.

Artikel 30 har til formål at fortsætte den tilgang, der blev indført i artikel 17 i forordning 492/2011 om, at der hvert andet år skal aflægges rapport om gennemførelsen af kapitel II i forordningen.

### **5.6. Kapitel VI – Afsluttende bestemmelser**

I artikel 31 præciseres det, at alle foranstaltninger i nærværende forordning skal gennemføres i overensstemmelse med EU-lovgivningen om beskyttelse af personoplysninger og de nationale gennemførelsesforanstaltninger heraf. Idet Kommissionen i sin rolle som europæisk koordineringsbureau er en af aktørerne skal forordning 45/2001 også overholdes.

Artikel 32 giver mulighed for efterfølgende evaluering af indførelsen af denne forordning.

Artikel 33 og 34 er standardbestemmelser i den afledte EU-ret vedrørende anvendelsen af artikel 290 og 291 i TEUF.

I artikel 35 fastsættes det, hvilke bestemmelser der ophæves.

I artikel 36 understreges det, at der findes overgangsordninger i henhold til tiltrædelsestraktaterne. Denne bestemmelse gælder for Kroatien.

Forslag til

**EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING****om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af arbejdsmarkedet**

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —  
under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 46,  
under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,  
efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,  
under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>17</sup>,  
under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget<sup>18</sup>,  
efter høring af Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse,  
efter den almindelige lovgivningsprocedure, og  
ud fra følgende betragtninger:

- (1) Arbejdskraftens frie bevægelighed er en grundlæggende frihedsrettighed for EU-borgere og udgør en af grundpillerne i det indre marked, som er knæsat i artikel 45 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde ("traktaten"). Dens gennemførelse er videreudviklet i EU-lovgivning, der tager sigte på at sikre fuld udøvelse af de rettigheder, EU-borgere og deres familiemedlemmer har.
- (2) Arbejdskraftens frie bevægelighed er et centralt element i udviklingen af et mere integreret EU-arbejdsmarked, der giver arbejdstagere mulighed for at flytte fra områder med høj arbejdsløshed til områder, der kendetegnes af mangel på arbejdskraft. Den bidrager også til at finde de rette færdigheder til ledige stillinger og til at afhjælpe flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet.
- (3) Bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen (kodifikation)<sup>19</sup> etablerede mekanismer til formidling og udligning og informationsudveksling, og Kommissionens gennemførelsesafgørelse 2012/733/EU af 26. november 2012 fastlagde bestemmelserne for driften af et net ved navn Eures (det europæiske arbejdsformidlingsnet) i henhold til nævnte forordning. Der er behov for en revision af denne lovramme for at afspejle de nye mobilitetsmønstre, styrkede krav til fair mobilitet, ændringer i teknologien til deling af oplysninger om ledige stillinger, jobsøgendes og arbejdsgiveres brug af en række forskellige rekrutteringskanaler og

---

<sup>17</sup> EUT C [...] af [...], s. [...].

<sup>18</sup> EUT C [...] af [...], s. [...].

<sup>19</sup> EUT L 141 af 27.5.2011, s. 1.

andre arbejdsmarkedsmægleres voksende rolle side om side med de offentlige arbejdsformidlinger ("PES"), når det gælder levering af rekrutteringstjenester.

- (4) Med henblik på at hjælpe de arbejdstagere, der har ret til fri bevægelighed, til rent faktisk at udnytte denne ret i praksis, har enhver statsborger i Unionen ret til bistand i henhold til nærværende forordning, når vedkommende ønsker at tage og udøve lønnet beskæftigelse, og ligeledes dennes familiemedlemmer, jf. artikel 45 i traktaten. Medlemsstaterne skal give samme adgang til statsborgere fra tredjelande, der i henhold til EU-lovgivningen eller national lovgivning har ret til samme behandling som deres egne statsborgere på dette område.
- (5) Den stadig større gensidige afhængighed mellem arbejdsmarkedene kræver et styrket samarbejde mellem arbejdsformidlingerne for at sikre fri bevægelighed for alle arbejdstagere gennem frivillig og fair arbejdskraftmobilitet inden for Unionen i overensstemmelse med artikel 46, litra a), i traktaten, og derfor bør der indføres en fælles ramme for samarbejdet mellem medlemsstaterne og Kommissionen om arbejdskraftmobilitet inden for Unionen. Denne ramme bør samle ledige stillinger fra hele Unionen og give mulighed for at søge disse ledige stillinger ("formidling og udligning"), definere levering af tilhørende støttetjenester til arbejdstagere og arbejdsgivere samt sikre en fælles tilgang til deling af oplysninger, der er nødvendige for at lette dette samarbejde.
- (6) I vækst- og beskæftigelsespakken bad Det Europæiske Råd om at få foretaget en undersøgelse af mulighederne for at udvide Eures-nettet til at omfatte lærlingepladser og praktikpladser; lærlingepladser og praktikpladser kan være omfattet af denne forordning, forudsat at de pågældende betragtes som arbejdstagere, jf. de rettigheder, som tillægges borgerne i artikel 45 i traktaten. Der bør indføres hensigtsmæssig udveksling af generelle oplysninger om mobilitet for lærlingepladser og praktikpladser inden for Unionen, og der bør ydes passende bistand til kandidater til disse pladser på grundlag af en mekanisme for formidling og udligning af tilbud, når dette anses for gennemførligt i henhold til hensigtsmæssige standarder og under skyldig hensyntagen til medlemsstaternes beføjelser.
- (7) Der er behov for en mere konsekvent anvendelse i hele Unionen af formidling og udligning, støttetjenester og informationsudveksling om arbejdskraftmobilitet inden for Unionen. Derfor er det nødvendigt at etablere Eures-nettet som en integrerende del af den fælles ramme for samarbejde mellem medlemsstaterne og Kommissionen. Roller og ansvarsområder for de forskellige organisationer, der deltager i nettet, såsom Europa-Kommissionen ("Det Europæiske Koordineringsbureau"), de organer, som medlemsstaterne har udpeget til at træffe foranstaltninger på nationalt plan ("de nationale koordineringsbureauer"), og organisationer, der bistår jobsøgende og arbejdsgivere ("Eures-partnere"), bør identificeres.
- (8) Det tværnationale og grænseoverskridende samarbejde og støtten til alle organisationer, der arbejder for Eures i medlemsstaterne, kan gøres lettere med en struktur på EU-plan ("Det Europæiske Koordineringsbureau"), som kan levere fælles information, uddannelsesaktiviteter, redskaber og vejledning. Denne struktur bør også være ansvarlig for udviklingen af den europæiske portal for jobmobilitet (Eures-portalen), den fælles IT-plattform. Der bør udarbejdes flerårige arbejdsprogrammer i samråd med medlemsstaterne som retningslinjer for dens arbejde.
- (9) Medlemsstaterne bør etablere koordineringsbureauer på nationalt plan for at yde overordnet støtte og bistand til alle organisationer på deres område, der arbejder for Eures, og støtte samarbejdet med deres modparter i de øvrige medlemsstater og med



Det Europæiske Koordineringsbureau. Disse koordineringsbureauer bør navnlig have til opgave at håndtere klager og problemer med ledige stillinger samt kontrollere overholdelse af bestemmelserne i forbindelse med frivillig og fair arbejdskraftmobilitet inden for Unionen.

- (10) Arbejdsmarkedsparternes deltagelse i Eures-nettet bidrager især til analysen af hindringer for mobiliteten samt fremme af en fair og frivillig arbejdskraftmobilitet inden for Unionen, herunder i grænseområder. Derfor bør repræsentanter for arbejdsmarkedets parter på EU-plan inddrages i den overordnede styringsstruktur for Eures-nettet, mens nationale arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger kan ansøge om at blive Eures-partnere.
- (11) Eures-nettets sammensætning med hensyn til andre organisationer end de ovennævnte bør være fleksibel for at kunne tilpasse sig skiftende udviklinger på markedet for rekrutteringstjenester. En bred vifte af nye arbejdsformidlinger kombineret med de offentlige arbejdsformidlingers nye rolle i forbindelse med nationale rekrutteringstjenester peger i retning af, at der er behov for en samordnet indsats fra medlemsstaternes og Europa-Kommissionens side for at åbne Eures-nettet, som er Unionens vigtigste værktøj til levering af rekrutteringstjenester inden for Unionen.
- (12) En bredere medlemsbase i Eures-nettet har sociale, økonomiske og finansielle fordele. Dette forbedrer effektiviteten ved levering af tjenester ved at fremme partnerskaber, styrke komplementariteten og forbedre kvaliteten. Det øger Eures-nettets markedsandel, idet nye medlemmer tilføjer ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er. Tværnationalt og grænseoverskridende samarbejde, som er en central funktion i driften af Eures-nettet, kan føre til innovative former for læring og samarbejde mellem arbejdsformidlinger, herunder kvalitetsstandarder for ledige stillinger og støttetjenester. Eures-nettet vil derfor opnå større relevans som et af Unionens vigtigste værktøjer, som medlemsstaterne og Europa-Kommissionen har adgang til, når de ønsker at yde støtte til konkrete foranstaltninger med henblik på at sikre et højt beskæftigelsesniveau inden for Unionen.
- (13) I overensstemmelse med medlemsstaternes beføjelser vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdsmarkederne bør de selv have ansvaret for at give organisationer tilladelse til at fungere som Eures-partnere for Eures-nettet på hver deres område. Tilladelserne skal være omfattet af fælles minimumskriterier og et begrænset sæt af grundlæggende regler for godkendelsesprocessen for at sikre gennemsigtighed og lige muligheder, når organisationer bliver medlemmer af Eures-nettet, med forbehold af den nødvendige fleksibilitet for at tage højde for de forskellige nationale modeller og samarbejdsformer mellem offentlige arbejdsformidlinger og andre aktører på arbejdsmarkedet i medlemsstaterne.
- (14) Et af målene med Eures-nettet er at støtte fair arbejdskraftmobilitet inden for Unionen, og derfor bør de fælles minimumskriterier for at give organisationer tilladelse til at tilslutte sig omfatte kravet om, at disse organisationer forpligter sig til fuldt ud at overholde gældende arbejdsnormer og retlige krav.
- (15) Med henblik på at sikre en korrekt balance mellem Eures-nettets nuværende funktion, som er baseret på et langvarigt samarbejde mellem PES'er, og målet om at åbne Eures-nettet for nye organisationer, bør der træffes foranstaltninger til anerkendelse af PES'ernes særlige stilling i Eures-nettet. Der bør indføres en overgangsperiode, hvorefter PES'ernes deltagelse også vil være omfattet af fuldstændig anvendelse af de fælles minimumskriterier. Medlemsstaterne bør sikre, at PES overholder de fælles minimumskriterier og forpligtelserne i henhold til forordningen.

- (16) Med henblik på at formidle pålidelige og ajourførte oplysninger til arbejdsgivere og arbejdstagere om de forskellige aspekter af arbejdskraftmobilitet inden for Unionen bør Eures-nettet samarbejde med andre organer, tjenester og EU-net, der fremmer mobilitet og informerer borgerne om deres rettigheder i henhold til EU-lovgivningen, såsom Your Europe-portalen, Den Europæiske Ungdomsportaler og SOLVIT, organisationer, der er ansvarlige for anerkendelse af faglige kvalifikationer, og organer til fremme, analyse og overvågning af samt støtte til ligebehandling af arbejdstagere, som er udpeget i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv ../2013 (EU) [om foranstaltninger til fremme af udøvelsen af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med arbejdskraftens frie bevægelighed].
- (17) Retten til fri bevægelighed medfører, at det er nødvendigt at indføre et middel til støtte for formidling og udligning, dvs. udveksling af ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er for at gøre arbejdsmarkedet fuldt ud tilgængeligt for både arbejdstagere og arbejdsgivere i overensstemmelse med artikel 46, litra d), i traktaten, og derfor bør der etableres en fælles IT-plattform på EU-plan, der drives af Kommissionen. Sikring af denne rettighed betyder, at arbejdstagerne rent faktisk får adgang til alle beskæftigelsesmuligheder i hele Unionen.
- (18) Den fælles IT-plattform, der samler ledige stillinger og muligheden for at søge disse ledige stillinger og samtidig giver jobsøgende og arbejdsgivere mulighed for automatisk at matche data i henhold til forskellige kriterier og niveauer, burde gøre det lettere at skabe ligevægt på Unionens arbejdsmarkeder, hvilket burde sikre et højt beskæftigelsesniveau og bidrage til at undgå alvorlige trusler mod levestandarden og beskæftigelsen i de forskellige regioner og brancher.
- (19) Det retlige ansvar for at sikre den iboende og tekniske kvalitet af de oplysninger, der bliver gjort tilgængelige for den fælles IT-plattform, navnlig for så vidt angår data om ledige stillinger, ligger hos den organisation, der stiller oplysningerne til rådighed i overensstemmelse med medlemsstaternes love og/eller de standarder, de har fastsat. Kommissionen bør fremme samarbejde for at gøre det muligt tidligt at afsløre svig eller misbrug i forbindelse med udveksling af oplysninger på europæisk plan.
- (20) Et fælles klassifikationssystem for færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv udgør et af de vigtigste værktøjer for onlinejobansøgninger i Unionen, og derfor er det nødvendigt at udvikle samarbejdet mellem medlemsstaterne og Europa-Kommissionen for at opnå interoperabilitet og en meningsfuld automatisk matchning på tværs af grænserne, bl.a. ved at sammenligne det fælles klassifikationssystem med de nationale klassifikationssystemer. Andre etablerede europæiske formater og værktøjer til sikring af sammenlignelighed og gennemsigtighed af færdigheder og kvalifikationer såsom den europæiske referenceramme for kvalifikationer og den samlede ramme for større gennemsigtighed i kvalifikationer og kompetencer (Europass) bør også anvendes i denne forbindelse.
- (21) Der bør indføres en fælles tilgang til de tjenester, der leveres af de organisationer ("støttetjenester"), der deltager i Eures-nettet, og princippet om ligebehandling af arbejdstagere og arbejdsgivere, der søger bistand til arbejdskraftmobilitet inden for Unionen, bør sikres bedst muligt, og derfor bør der indføres principper og regler vedrørende adgang til støttetjenester på de enkelte medlemsstaters område. Denne fælles tilgang dækker også lærlingepladser og praktikpladser, der betragtes som arbejde.
- (22) Et bredere og mere omfattende udvalg af bistand vedrørende mulighederne for arbejdskraftmobilitet inden for Unionen gavner arbejdstagerne, og det er nødvendigt at

forbedre Eures-nettets potentiale for at yde støtte til arbejdstagerne gennem hele deres arbejdsliv og sikre deres mulighed for jobskifte og karriere.

- (23) Støttetjenester vil bidrage til at mindske de hindringer, som jobsøgende står over for, når de udøver arbejdstagerens rettigheder i henhold til EU-lovgivningen, og til at udnytte alle jobmuligheder mere effektivt og derigennem sikre bedre beskæftigelsesmuligheder for den enkelte.
- (24) En indgående forståelse af efterspørgslen efter arbejdskraft med hensyn til erhverv, sektorer og arbejdsgiveres behov vil gavne arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen, og derfor bør støttetjenesterne omfatte bistand af god kvalitet til arbejdsgiverne, navnlig små og mellemstore virksomheder. Et tæt samarbejde mellem arbejdsformidlinger og arbejdsgivere vil gøre puljen af ledige stillinger større og øge jobmatchning af egnede kandidater, sikre adgang til arbejdsmarkedet, navnlig for jobsøgende fra sårbare grupper, og forbedre arbejdsmarkedsdata.
- (25) Der bør defineres fælles støttetjenester for alle medlemsstaterne på grundlag af den begyndende enighed om vellykket praksis i medlemsstaterne, for så vidt angår information, vejledning og rådgivning til jobsøgende og arbejdsgivere.
- (26) Støttetjenester til arbejdstagere hænger sammen med udøvelsen af deres grundlæggende bevægelsesfrihed som arbejdstagere i henhold til EU-lovgivningen og bør være gratis. Men støttetjenester til arbejdsgivere kan pålægges et gebyr i henhold til den nationale praksis.
- (27) Man bør være særligt opmærksom på at støtte mobilitet i grænseoverskridende regioner og levere tjenester til grænsearbejdstagere, der bor i én medlemsstat og arbejder i en anden, og som skal håndtere forskellig national praksis og forskellige retssystemer, og som støder på specifikke administrative, retlige eller skattemæssige hindringer for mobilitet. Medlemsstaterne kan vælge at etablere specifikke støttestrukturer for at fremme denne form for mobilitet, og sådanne strukturer bør inden for rammerne af Eures-nettet afhjælpe de specifikke behov for information, vejledning, grænseoverskridende matchning mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft og de deraf følgende placeringer.
- (28) Gennemsigtighed på arbejdsmarkedene og hensigtsmæssige muligheder for matchning er en forudsætning for arbejdskraftmobilitet inden for Unionen. Man kan sikre en bedre balance mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft gennem et effektivt system på EU-plan til udveksling af oplysninger om overskud af og mangel på arbejdskraft nationalt og sektorspecifikt, som bør etableres mellem medlemsstaterne og Europa-Kommissionen og bruges af medlemsstaterne som grundlag for at udvikle deres mobilitetspolitikker og understøtte det praktiske samarbejde inden for Eures-nettet.
- (29) Arbejdskraftens frie bevægelighed og et højt beskæftigelsesniveau hænger tæt sammen og gør det nødvendigt, at medlemsstaterne udvikler mobilitetspolitikker, der understøtter mere velfungerende arbejdsmarkeder i Unionen. Medlemsstaternes mobilitetspolitikker bør betragtes som en integrerende del af deres arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitikker.
- (30) Der bør indføres en programmeringscyklus for at støtte samordning af foranstaltninger vedrørende mobilitet inden for Unionen. Programmeringen af medlemsstaternes aktivitetsplaner bør for at være effektiv tage hensyn til oplysninger om mobilitetsstrømme og -mønstre, dataanalyse af eksisterende mangel på og overskud af arbejdskraft og prognoser herfor samt rekrutterings erfaringer og -praksis inden for

Eures-nettet, og den bør bestå af en revision af de eksisterende ressourcer og værktøjer, som organisationerne i medlemsstaterne har til rådighed for at fremme arbejdskraftmobilitet inden for EU.

- (31) Udveksling af udkast til aktivitetsplaner mellem medlemsstaterne inden for programmeringscyklen bør give de nationale koordineringsbureauer, der handler på medlemsstaternes vegne, mulighed for sammen med Det Europæiske Koordineringsbureau at dirigere Eures-nettets ressourcer i retning af hensigtsmæssige foranstaltninger og projekter og dermed styre udviklingen af Eures-nettet som et mere resultatorienteret værktøj, der kan reagere på arbejdstagernes behov i henhold til dynamikken på arbejdsmarkedene.
- (32) Med henblik på at opnå hensigtsmæssige oplysninger til måling af Eures-nettets resultater bør der indføres fælles indikatorer. Disse indikatorer bør tjene som retningslinjer for de organisationer, der deltager i Eures-nettet, med henblik på at identificere deres resultater og bør bidrage til at vurdere fremskridtene i retning af at nå målene med Eures-nettet som helhed, herunder dets bidrag til gennemførelsen af en samordnet strategi for beskæftigelsen i overensstemmelse med artikel 145 i traktaten.
- (33) Når foranstaltningerne i denne forordning indebærer behandling af personoplysninger, skal dette foregå i overensstemmelse med EU-lovgivningen om beskyttelse af personoplysninger<sup>20</sup> samt de nationale gennemførelsesforanstaltninger heraf.
- (34) Nærværende forordning respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, som navnlig anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som omhandlet i artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union.
- (35) Målet for denne forordning – nemlig at etablere en fælles ramme for samarbejdet mellem medlemsstaterne med henblik på at samle ledige stillinger og muligheden for at søge disse ledige stillinger samt gøre det lettere at skabe ligevægt mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet – kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor på grund af foranstaltningens omfang og virkning bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går denne forordning ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.
- (36) Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter bør delegeres til Kommissionen i overensstemmelse med artikel 290 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde med henblik på at sikre, at de forpligtelser, som pålægges medlemsstaterne vedrørende godkendelse af organisationer, der tilslutter sig Eures-nettet som Eures-partnere, og tilvejebringelse af fælles indikatorer for disse organisationers resultater, kan ændres i lyset af erfaringerne med deres anvendelse eller for at tage hensyn til udviklingen i arbejdsmarkedets behov. Det er navnlig vigtigt, at Kommissionen gennemfører relevante høringer under sit forberedende arbejde, herunder på ekspertniveau. Kommissionen bør i forbindelse med forberedelsen og udarbejdelsen af delegerede retsakter sørge for samtidig, rettidig og

---

<sup>20</sup> Navnlig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EUT L 281 af 23. november 1995) og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 af 18. december 2000 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i fællesskabsinstitutionerne og -organerne og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EUT L 8 af 12. januar 2001, s. 1).

hensigtsmæssig fremsendelse af relevante dokumenter til Europa-Parlamentet og Rådet.

- (37) For at sikre ensartede betingelser for gennemførelsen af de gældende tekniske standarder og formater vedrørende formidling og udligning og automatisk matchning samt modeller og procedurer for deling af information mellem medlemsstaterne bør Kommissionen tildeles gennemførelsesbeføjelser. Disse beføjelser bør udøves i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 182/2011 af 16. februar 2011 om de generelle regler og principper for, hvordan medlemsstaterne skal kontrollere Kommissionens udøvelse af gennemførelsesbeføjelser —

VEDTAGET DENNE FORORDNING:

## **KAPITEL I**

### **ALMINDELIGE BESTEMMELSER**

#### *Artikel 1*

##### **Formål**

1. Formålet med denne forordning er at lette udøvelsen af arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen i henhold til artikel 45 i TEUF gennem indførelse af en fælles ramme for samarbejde mellem medlemsstaterne og Kommissionen.
2. For så vidt angår stk. 1 fastsættes i denne forordning mål, principper og regler for
  - a) samarbejde mellem medlemsstaterne og Kommissionen om deling af oplysninger om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er og om den deraf følgende placering af arbejdstagere i job
  - b) foranstaltninger truffet af og mellem medlemsstaterne for at sikre ligevægt mellem udbud og efterspørgsel på Unionens arbejdsmarked med henblik på at fremme et højt beskæftigelsesniveau
  - c) hvordan et europæisk arbejdsformidlingsnet mellem medlemsstaterne og Kommissionen fungerer
  - d) tilhørende mobilitetsstøttetjenester for arbejdstagere og arbejdsgivere.

#### *Artikel 2*

##### **Definitioner**

I denne forordning forstås ved:

- a) "de offentlige arbejdsformidlinger": organisationer i medlemsstaterne, som er en del af relevante ministerier, offentlige organer eller offentligretlige selskaber, der har ansvaret for at gennemføre aktive arbejdsmarkedspolitikker og levere arbejdsformidling i offentlighedens interesse
- b) "arbejdsformidlinger": enhver juridisk eller fysisk person, der opererer lovligt i en medlemsstat, og som leverer tjenester, der skal skaffe jobsøgende i arbejde og give arbejdsgivere mulighed for at rekruttere arbejdstagere
- c) "ledigt job/ledig stilling": tilbud om beskæftigelse, herunder om lærlingepladser og praktikpladser, der betragtes som arbejde
- d) "formidling og udligning": udveksling af information og behandling af ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er

- e) den "fælles IT-plattform": IT-infrastruktur og tilhørende platforme på EU-plan med henblik på formidling og udligning
- f) arbejdsformidlingers "placering" af en arbejdstager hos en arbejdsgiver eller en arbejdsgivers "rekruttering" af en arbejdstager: levering af tjenester for at skabe sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel med det formål at besætte en ledig stilling
- g) "grænsearbejder": enhver arbejdstager, som udøver lønnet beskæftigelse i en medlemsstat, men som er bosat i en anden medlemsstat, hvortil han som hovedregel vender tilbage hver dag eller mindst en gang om ugen.

## **KAPITEL II**

### **OPRETTELSE AF EURES-NETTET**

#### *Artikel 3* **Oprettelse**

Med denne forordning oprettes et europæisk arbejdsformidlingsnet ("Eures-nettet").

#### *Artikel 4* **Sammensætning, roller og fælles ansvar**

1. Eures-nettet omfatter følgende kategorier af organisationer:
  - a) Europa-Kommissionen, som har ansvaret for at bistå Eures-nettet med udførelsen af sine aktiviteter gennem "Det Europæiske Koordineringsbureau"
  - b) Eures-medlemmerne, som er organer udpeget af medlemsstaterne, som har ansvaret for at anvende denne forordning i de respektive medlemsstater, dvs. "de nationale koordineringsbureauer"
  - c) Eures-partnerne, som er organisationer, som medlemsstaterne giver tilladelse til at levere bistand på nationalt, regionalt og/eller lokalt plan med henblik på formidling og udligning og/eller støttetjenester til arbejdstagere og arbejdsgivere.
2. I overensstemmelse med deres respektive roller og ansvarsområder fremmer alle organisationer, der deltager i Eures-nettet, aktivt i tæt samarbejde de muligheder, som arbejdskraftmobilitet i Unionen tilbyder, og søger at forbedre de måder, hvorpå arbejdstagere og arbejdsgivere kan udnytte disse muligheder på lokalt plan, regionalt plan, nationalt plan og EU-plan.

#### *Artikel 5* **Mål**

Eures-nettet bidrager til opnåelse af følgende mål:

- a) at lette udøvelsen af rettighederne, jf. artikel 45 i TEUF og bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> EUT L 141 af 27.5.2011, s. 1.

- b) gennemførelse af den koordinerede strategi for beskæftigelsen i overensstemmelse med artikel 145 i TEUF
- c) mere velfungerende og integrerede arbejdsmarkeder i Unionen
- d) øget frivillig geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet i Unionen på et fair grundlag
- e) social inklusion og integration af personer, der er udelukket fra arbejdsmarkedet.

#### *Artikel 6*

#### ***Det Europæiske Koordineringsbureaus ansvarsområder***

1. Det Europæiske Koordineringsbureau skal navnlig sørge for følgende:
  - a) udformning af en sammenhængende ramme for og tilvejebringelse af horisontal støtte til Eures-nettet, herunder
    - i) drift og udvikling af en europæisk portal for jobmobilitet, "Eures-portalen", og tilhørende IT-tjenester, herunder systemer og procedurer til udveksling af ledige job, jobansøgninger, CV'er og støttedokumenter som kvalifikationspas o.l. samt andre oplysninger i samarbejde med andre relevante EU-informations- og rådgivningstjenester eller –net og -initiativer
    - ii) informations- og kommunikationsaktiviteter
    - iii) et fælles uddannelsesprogram for Eures-personale
    - iv) fremme af netværkssamarbejde, udveksling af bedste praksis og gensidig læring inden for Eures-nettet
  - b) analyse af geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet
  - c) udvikling af en hensigtsmæssig ramme for samarbejde og formidling og udligning inden for Unionen vedrørende lærlingepladser og praktikpladser i henhold til denne forordning
  - d) overvågning og evaluering af Eures-aktivitet og beskæftigelsesresultater heraf i samarbejde med Eures-medlemmer.
2. Dets flerårige arbejdsprogrammer udarbejdes i samråd med Eures-koordineringsgruppen, jf. artikel 11.

#### *Artikel 7*

#### ***De nationale koordineringsbureauers ansvarsområder***

1. Hvert nationalt koordineringsbureau er ansvarligt for
  - a) samarbejde med Kommissionen og de øvrige medlemsstater om formidling og udligning inden for de rammer, der fastlægges i kapitel III
  - b) tilrettelæggelse af arbejdet for Eures i medlemsstaten, herunder levering af støttetjenester i overensstemmelse med kapitel IV
  - c) koordinering af foranstaltninger, der gennemføres af den pågældende medlemsstat og i samarbejde med andre medlemsstater i henhold til kapitel V.
2. Det nationale koordineringsbureau tilrettelægger også gennemførelsen på nationalt plan af de horisontale støtteaktiviteter, der tilbydes af Det Europæiske

Koordineringsbureau, jf. artikel 6, i givet fald i tæt samarbejde med Det Europæiske Koordineringsbureau og andre nationale koordineringsbureauer. Disse horisontale støtteaktiviteter er navnlig:

- a) med henblik på offentliggørelse, herunder på Eures-portalen, indsamling og validering af oplysninger om Eures-partnere, der opererer fra dets nationale område, deres aktiviteter og omfanget af de støttetjenester, de leverer til arbejdstagere og arbejdsgivere
  - b) levering af forberedende undervisningsaktiviteter vedrørende Eures-aktivitet, udvælgelse af personale til deltagelse i det fælles uddannelsesprogram og i gensidige læringsaktiviteter
  - c) indsamling og analyse af data vedrørende artikel 28 og 29.
3. Med henblik på offentliggørelse, herunder på Eures-portalen, og i arbejdstagernes og arbejdsgivernes interesse skal det nationale koordineringsbureau validere, regelmæssigt ajourføre og rettidigt formidle information og vejledning på nationalt plan om:
- a) leve- og arbejdsvilkår
  - b) administrative procedurer vedrørende beskæftigelse
  - c) gældende regler for arbejdstagere
  - d) lærlingepladser og praktikpladser
  - e) hvor det er relevant, situationen for grænsearbejdstagere, navnlig i grænseoverskridende regioner.

Hvor det er relevant, kan det nationale koordineringsbureau validere og formidle oplysningerne i samarbejde med andre informations- og rådgivningstjenester og -net samt relevante instanser på nationalt plan, herunder dem, der er omhandlet i artikel 5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/.../EU om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed<sup>22</sup>.

4. Det nationale koordineringsbureau yder generel støtte til de organisationer, der deltager i Eures-nettet, på sit eget område med hensyn til samarbejdet med deres Eures-modparter i andre medlemsstater. Dette omfatter støtte i tilfælde af klager vedrørende ledige job og rekrutteringer via Eures samt samarbejde med offentlige myndigheder som f.eks. arbejdstilsyn.
5. Det nationale koordineringsbureau fremmer samarbejdet med interesserede parter som f.eks. karrierevejledningstjenester, universiteter, handelskamre og organisationer, der arbejder med lærlinge- og praktikordninger.
6. Den enkelte medlemsstat sikrer, at dens nationale koordineringsbureau får det nødvendige personale og de nødvendige ressourcer til at udføre sine opgaver som defineret i denne forordning.
7. Det nationale koordineringsbureau ledes af en national koordinator, der er medlem af den i artikel 11 omhandlede koordineringsgruppe.

---

<sup>22</sup> COM(2013) 236 final.



*Artikel 8*  
**Godkendelse af Eures-partnere**

1. Hver medlemsstat opretter et system for godkendelse af Eures-partnere, som skal deltage i Eures-nettet, overvåger deres aktiviteter og deres overholdelse af den nationale lovgivning og EU-lovgivningen i forbindelse med anvendelsen af denne forordning. Dette system skal være gennemsigtigt, forholdsmæssigt og overholde princippet om ligebehandling af ansøgerorganisationer og en retfærdig procedure.
2. Medlemsstaterne underretter Det Europæiske Koordineringsbureau om deres nationale systemer og de Eures-partnere, de har givet tilladelse til at deltage i Eures-nettet.
3. Enhver arbejdsformidling, der opererer lovligt i en medlemsstat, kan i den pågældende medlemsstat anmode om at måtte deltage i Eures-nettet som Eures-partner i henhold til betingelserne i denne forordning og systemet i den pågældende medlemsstat.
4. Eures-partnere har tilladelse til at deltage i Eures-nettet i henhold til de fælles minimumskriterier, der fastlægges i bilaget.
5. De fælles minimumskriterier gælder med forbehold af en medlemsstats anvendelse af yderligere kriterier eller krav, som anses for nødvendige af medlemsstaten med henblik på en korrekt anvendelse af de gældende regler for arbejdsformidlingers aktiviteter og den effektive forvaltning af arbejdsmarkedspolitikkerne på dennes nationale område. For at sikre gennemsigtighed skal sådanne kriterier og krav være en integrerende del af det i stk. 1 omhandlede system.
6. Eures-partnerne kan inddrage andre Eures-partnere eller andre organisationer med henblik på at overholde kriterierne i bilaget. I sådanne tilfælde er den fortsatte eksistens af et hensigtsmæssigt partnerskab en yderligere forudsætning for deltagelse i Eures-nettet.
7. Kommissionen tillægges beføjelser til at vedtage delegerede retsakter i overensstemmelse med artikel 33 vedrørende ændring af bilaget.
8. Ved hjælp af gennemførelsesretsakter kan Kommissionen vedtage en skabelon for beskrivelsen af det nationale system og procedurerne for udveksling af oplysninger om de nationale systemer mellem medlemsstaterne. Disse gennemførelsesretsakter vedtages af Kommissionen efter rådgivningsproceduren i artikel 34, stk. 2.

*Artikel 9*  
**Eures-partnernes ansvar**

1. Ansøgerorganisationer kan vælge at deltage i Eures-nettet i henhold til følgende muligheder:
  - a) at bidrage til puljen af ledige stillinger i overensstemmelse med artikel 14, stk. 1, litra a)
  - b) at bidrage til puljen af jobansøgninger og CV'er i overensstemmelse med artikel 14, stk. 1, litra b)
  - c) at levere støttetjenester til arbejdstagere og arbejdsgivere i overensstemmelse med kapitel IV eller
  - d) en kombination af litra a) til c).

2. Eures-partnere udpeger et eller flere kontaktpunkter såsom formidlings- og rekrutteringskontorer, callcentre, selvbetjeningsværktøjer og lignende, hvor arbejdstagere og arbejdsgivere kan få hjælp til formidling og udligning og/eller adgang til støttetjenester i overensstemmelse med denne forordning. Kontaktpunkterne kan også udspringe af personaleudvekslingsprogrammer og udstationering af forbindelsesofficerer eller inddrage fælles arbejdsformidlinger.
3. Kontaktpunkterne skal tydeligt angive omfanget af de støttetjenester, de tilbyder arbejdstagerne og arbejdsgiverne.
4. Medlemsstaterne kan kræve, at Eures-partnere bidrager til
  - a) driften af det nationale center, jf. artikel 15, stk. 5, i form af et gebyr eller på anden vis
  - b) udveksling af oplysninger, jf. artikel 26 og 27
  - c) programmeringscyklen, jf. artikel 28
  - d) indsamling af data, jf. artikel 29.

Medlemsstaterne træffer beslutning om de nærmere bestemmelser for disse bidrag i deres nationale systemer i henhold til proportionalitetsprincippet under hensyntagen til faktorer som Eures-partnerens administrative kapacitet og dennes grad af deltagelse i Eures-nettet, jf. stk. 1.

#### *Artikel 10*

#### ***De offentlige arbejdsformidlingers rolle***

1. Medlemsstaterne kan uddelegere generelle opgaver eller aktiviteter vedrørende arbejdets tilrettelæggelse i henhold til denne forordning til deres offentlige arbejdsformidlinger som f.eks. udvikling og drift af nationale systemer for godkendelse af Eures-partnere eller udarbejdelse og formidling af grundlæggende oplysninger, jf. artikel 20.
2. Medlemsstaterne kan overdrage leveringen af støttetjenester, jf. artikel 21-23, til deres offentlige arbejdsformidlinger, hvis disse deltager i Eures-nettet, enten som en Eures-partner, der er godkendt i henhold til artikel 8 i og bilaget til denne forordning, eller som en Eures-partner i henhold til undtagelsen i stk. 3.
3. I en periode på højst fem år fra denne forordnings ikrafttrædelsesdato kan medlemsstaterne indføre en undtagelse fra kravet om kontrol af anvendelsen af artikel 8 i og bilaget til nærværende forordning for offentlige arbejdsformidlinger, der deltog i Eures-nettet på ikrafttrædelsesdatoen for nærværende forordning i overensstemmelse med Kommissionens gennemførelsesafgørelse 2012/733/EU og/eller i givet fald Kommissionens afgørelse 2003/8/EF. Medlemsstaterne underretter Kommissionen om de meddelte undtagelser.

#### *Artikel 11*

#### ***Koordineringsgruppen***

1. Koordineringsgruppen består af repræsentanter for Det Europæiske Koordineringsbureau og de nationale koordineringsbureauer.
2. Koordineringsgruppen støtter gennemførelsen af denne forordning ved at udveksle oplysninger og udvikle vejledning. Den bidrager navnlig til at udarbejde udkast til tekniske standarder og formater, jf. artikel 14, stk. 8, og artikel 16, stk. 5.

3. Det Europæiske Koordineringsbureau tilrettelægger koordineringsgruppens arbejde og leder møderne.

Det inviterer repræsentanter for arbejdsmarkedets parter på EU-plan til at deltage i møderne.

#### *Artikel 12*

##### ***Fælles identitet og varemærket***

1. Navnet Eures anvendes udelukkende til aktiviteter inden for Eures-nettet i overensstemmelse med denne forordning. Det illustreres ved hjælp af et standardlogo, udformet med et grafisk design vedtaget af Det Europæiske Koordineringsbureau.
2. Eures-tjenestemærket samt logoet, der repræsenterer det, er registreret som et EF-varemærke ved Kontoret for Harmonisering i Det Indre Marked og skal benyttes af alle organisationer, der deltager i Eures-nettet, jf. artikel 3, i forbindelse med alle deres aktiviteter vedrørende Eures-nettet og denne forordning for at sikre en fælles visuel identitet.
3. Organisationer, der deltager i Eures-nettet, sikrer, at det oplysnings- og reklamemateriale, de udleverer, er i overensstemmelse med Eures-nettets overordnede kommunikationsaktiviteter og med oplysninger fra Det Europæiske Koordineringsbureau.
4. Kun Det Europæiske Koordineringsbureau har beføjelser til at give tredjeparter tilladelse til at benytte Eures-logoet og underretter de berørte organisationer herom.
5. Organisationer, der deltager i Eures-nettet, underretter straks Det Europæiske Koordineringsbureau om enhver tredjeparts eller ethvert tredjelands misbrug af logoet.

#### *Artikel 13*

##### ***Samarbejde***

1. Det Europæiske Koordineringsbureau fremmer Eures-nettets samarbejde med andre EU-oplysnings- og rådgivningstjenester og -net.
2. De nationale koordineringsbureauer samarbejder med de i stk. 1 omhandlede tjenester og net på EU-plan samt på nationalt, regionalt og lokalt plan om at opnå synergier og undgå dobbeltarbejde og inddrager Eures-partnere, når dette er relevant.
3. Medlemsstaterne søger at udvikle løsninger med kvikskranker til kommunikation med arbejdstagere og arbejdsgivere om Eures-nettets og disse tjenesters og nets fælles aktiviteter.

## **KAPITEL III FÆLLES IT-PLATFORM**

#### *Artikel 14*

##### ***Etablering af den fælles IT-plattform***

1. Med henblik på at formidle og udligne tilbud om beskæftigelse med ansøgninger om ansættelse stiller den enkelte medlemsstat følgende til rådighed for Eures-portalen:

- a) alle tilgængelige ledige stillinger hos sine offentlige arbejdsformidlinger samt ledige stillinger, der indberettes af Eures-partnerne
  - b) alle jobansøgninger og CV'er, der ligger hos dennes offentlige arbejdsformidlinger, og som indberettes af Eures-partnerne, hvis de pågældende arbejdstagere har indvilliget i også at stille oplysningerne til rådighed for Eures-portalen på de i stk. 3 anførte vilkår.
2. Når medlemsstaterne stiller oplysninger om ledige job til rådighed for Eures-portalen,
    - a) foretager de ingen sondring, for så vidt angår kontrakternes art og varighed eller arbejdsgivernes rekrutteringshensigter
    - b) kan de udelukke ledige stillinger, der som følge af deres art eller som følge af nationale regler, kun kan søges af borgere i et bestemt land.
  3. Arbejdstagernes samtykke, jf. stk. 1, litra b), skal være udtrykkelig, utvetydig, frivillig, specifik og givet på et velinformeret grundlag. Arbejdstagerne kan til enhver tid trække deres samtykke tilbage og kræve nogle af eller alle de oplysninger, der er stillet til rådighed, slettet eller ændret. Arbejdstagerne skal kunne vælge mellem en række muligheder for at begrænse adgangen til deres data eller visse attributter.
  4. Medlemsstaterne indfører mekanismer og standarder, der er nødvendige for at sikre den iboende og tekniske kvalitet af oplysninger om ledige stillinger og CV'er.
  5. De udveksler oplysninger om de i stk. 4 omhandlede mekanismer og standarder samt om standarder vedrørende datasikkerhed og databeskyttelse. De samarbejder med hinanden og med Det Europæiske Koordineringsbureau, navnlig i tilfælde af klager og oplysninger om ledige stillinger, der ikke anses for at være i overensstemmelse med de gældende standarder i henhold til den nationale lovgivnings bestemmelser.
  6. De sikrer, at kilderne kan spores med henblik på overvågning af kvaliteten af de pågældende data.
  7. For at give mulighed for matchning af udbud af beskæftigelse og ansøgninger om ansættelse leverer den enkelte medlemsstat de i stk. 1 omhandlede oplysninger i henhold til et ensartet system.
  8. Ved hjælp af gennemførelsesretsakter vedtager Kommissionen de nødvendige tekniske standarder og formater, der har til formål at indføre det i stk. 7 omhandlede ensartede system. Disse gennemførelsesretsakter vedtages af Kommissionen efter undersøgelsesproceduren i artikel 34, stk. 3.

#### *Artikel 15*

#### ***Adgang til den fælles IT-plattform på nationalt plan***

1. De offentlige arbejdsformidlinger sikrer, at Eures-portalen er koblet til, klart synlig og intuitivt søgbar via alle de jobsøgningsportaler, de forvalter, både på centralt, regionalt og lokalt plan.
2. De offentlige arbejdsformidlinger bestræber sig på at indgå aftaler med andre arbejdsformidlinger, der opererer på den pågældende medlemsstats område, for at sikre, at princippet i stk. 1 også finder anvendelse på onlinejobsøgningsværktøjer, som de administrerer.
3. Medlemsstaterne sikrer, at alle ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er, som gøres tilgængelige på Eures-portalen, gøres tilgængelige på linje med nationale data i de

interne værktøjer for sagsbehandlere, som administreres af medlemsstaternes offentlige arbejdsformidlinger.

4. De berørte Eures-partnere anvender også de principper, der er omhandlet i stk. 1 og 3, i overensstemmelse med det valg, som disse organisationer har truffet i henhold til artikel 9, stk. 1.
5. Medlemsstaterne etablerer et nationalt center for at give mulighed for at overføre oplysninger til Eures-portalen om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er, som gøres tilgængelige af enhver organisation, der er villig til at dele disse oplysninger på Eures-portalen.
6. Medlemsstaterne søger at udvikle kvikskrankeløsninger til kommunikation med grænsearbejdstagere og arbejdsgivere i disse grænseoverskridende regioner, når de pågældende medlemsstater anser det for nødvendigt at etablere specifikke samarbejds- og tjenestestrukturer.

#### *Artikel 16*

##### *Automatisk matchning gennem den fælles IT-plattform*

1. Kommissionen udvikler en europæisk klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv. Denne klassifikation er et redskab, der letter onlinejobsøgning på tværs af grænserne i Den Europæiske Union ved at udføre jobmatchning, identificere mangel på færdigheder, anerkende kvalifikationer og levere karrierevejledning på Eures-portalen.
2. Medlemsstaterne samarbejder med hinanden og med Europa-Kommissionen vedrørende interoperabilitet mellem nationale systemer og den i stk. 1 omhandlede klassifikation.
3. Med henblik herpå udarbejder hver medlemsstat inden den 1. januar 2017 en første fortegnelse med en sammenligning mellem alle sine nationale, regionale og sektorspecifikke klassifikationer og den klassifikation, der er omhandlet i stk. 1, og når fortegnelsen er taget i brug foretager denne en regelmæssig ajourføring af fortegnelsen, for så vidt angår udviklingen af rekrutteringstjenester, på grundlag af en ansøgning, der kommer fra Det Europæiske Koordineringsbureau.
4. Kommissionen yder teknisk bistand til medlemsstater, der vælger at erstatte nationale klassifikationer med den i stk. 1 omhandlede klassifikation.
5. Ved hjælp af gennemførelsesretsakter vedtager Kommissionen de nødvendige tekniske standarder og formater, der har til formål at indføre den i stk. 1 omhandlede klassifikation. Disse gennemførelsesretsakter vedtages af Kommissionen efter undersøgelsesproceduren i artikel 34, stk. 3.

#### *Artikel 17*

##### *Mekanismer for lettere adgang for arbejdstagere og arbejdsgivere*

1. De offentlige arbejdsformidlinger sikrer, at arbejdstagere, der benytter deres tjenester ved at stille deres jobansøgninger og/eller CV'er til rådighed for dem, kan vælge at lade disse arbejdsformidlinger bistå disse arbejdstagere med deres registrering på Eures-portalen ved hjælp af det i artikel 15, stk. 5, omhandlede nationale center.
2. De offentlige arbejdsformidlinger etablerer en lignende mekanisme for at lette registrering som arbejdsgiver på Eures-portalen for de arbejdsgivere, der benytter deres tjenester til at offentliggøre ledige stillinger på nationalt plan enten direkte

gennem deres jobsøgningsportaler eller via andre platforme, som understøttes af medlemsstaterne.

3. De berørte Eures-partnere anvender også de principper, der er omhandlet i stk. 1 og 2, i overensstemmelse med det valg, som disse organisationer har truffet i henhold til artikel 9, stk. 1.
4. Arbejdstagere og arbejdsgivere skal have adgang til generelle oplysninger om, hvordan, hvornår og hvor de kan ajourføre, revidere og fjerne de pågældende data.

## **KAPITEL IV STØTTETJENESTER**

### *Artikel 18*

#### ***Principper***

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere og arbejdsgivere kan få adgang til støttetjenester på nationalt plan.
2. Medlemsstaterne støtter udviklingen af en koordineret tilgang til sådanne tjenester på nationalt plan.
3. Medlemsstaterne sikrer levering af støttetjenester, jf. artikel 20-23, gennem Eures-partnere på følgende måde:
  - a) gennem de offentlige arbejdsformidlinger i den pågældende medlemsstat i overensstemmelse med artikel 10
  - b) gennem organisationer, der handler under de offentlige arbejdsformidlingers ansvar i den pågældende medlemsstat, i henhold til delegation, udlicitering eller specifikke aftaler undertegnet enten med disse offentlige arbejdsformidlinger eller andre organer vedrørende de tjenester, som disse organisationer leverer
  - c) gennem en eller flere Eures-partnere eller
  - d) en kombination af litra a)-c).
4. I den enkelte medlemsstat skal de i artikel 20-23 omhandlede støttetjenester i det mindste leveres af organisationer som omhandlet i enten stk. 3, litra a) eller stk. 3, litra b).
5. Støttetjenester for arbejdstagere som beskrevet i artikel 20, 22 og 23 og den bistand til registrering på Eures-portalene, der er omhandlet i artikel 17, stk. 1, er gratis.
6. De støttetjenester til arbejdsgivere, der er omhandlet i artikel 21 og 22, og den bistand til registrering på Eures-portalene, der er omhandlet i artikel 17, stk. 2, kan være pålagt gebyr. Ved opkrævning af gebyrer må der ikke gøres forskel mellem gebyrer opkrævet for Eures-tjenester og gebyrer for andre, sammenlignelige tjenester, der leveres af den pågældende organisation.
7. De berørte Eures-partnere skal klart over for arbejdstagerne og arbejdsgiverne anføre, hvilke støttetjenester de tilbyder, hvor og hvordan der er adgang til disse tjenester samt betingelserne for denne adgang, gennem deres informationskanaler. Disse oplysninger offentliggøres på Eures-portalene.

## Artikel 19

### **Adgang til grundlæggende oplysninger**

1. Medlemsstaterne sikrer, at alle arbejdstagere og arbejdsgivere, der anmoder om kundetjenester fra arbejdsformidlinger, modtager eller gøres bekendt med grundlæggende oplysninger om tilgængelig mobilitetsstøtte på nationalt plan, der
  - a) som minimum informerer om Eures-portalens og Eures-nettets eksistens, kontaktoplysninger for relevante Eures-partnere på nationalt plan, oplysninger om de rekrutteringskanaler, de benytter (e-tjenester, personaliserede tjenester, kontaktpunkternes placering) samt de relevante weblinks og
  - b) er let tilgængelige og præsenteres på en brugervenlig måde.
2. Medlemsstaterne udvikler specifikke oplysninger for grænsearbejdstagere i grænseoverskridende regioner, når de pågældende medlemsstater anser det for nødvendigt at etablere specifikke samarbejds- og tjenestestrukturer.
3. Det Europæiske Koordineringsbureau støtter udviklingen af grundlæggende oplysninger i henhold til denne artikel og bistår medlemsstaterne med at sikre en hensigtsmæssig sprogdækning.

## Artikel 20

### **Støttetjenester for arbejdstagere**

1. De berørte Eures-partnere tilbyder proaktivt alle arbejdstagere, der søger beskæftigelse, mulighed for at få adgang til de tjenester, der defineres i denne artikel. Når det er relevant, gentages dette tilbud i løbet af jobsøgningsprocessen.
2. Hvis arbejdstagerne er interesseret i yderligere bistand, leverer de berørte Eures-partnere oplysninger og vejledning om individuelle beskæftigelsesmuligheder og tilbyder dem navnlig følgende tjenester:
  - a) at levere oplysninger om leve- og arbejdsvilkår eller henvise til sådanne oplysninger
  - b) at levere oplysninger om aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger og give adgang til sådanne foranstaltninger
  - c) når det er nødvendigt at yde bistand i forbindelse med udarbejdelsen af jobansøgninger og CV'er for at sikre overensstemmelse med de i artikel 14, stk. 8, og artikel 16, stk. 5, omhandlede europæiske tekniske standarder og formater
  - d) når det er nødvendigt at yde bistand i forbindelse med at uploade sådanne jobansøgninger og vedrørende relevante nationale jobsøgningsportaler og Eures-portalens
  - e) når det er relevant at medtage opfølgning om mulighederne for placering inden for EU som led i den individuelle handlingsplan
  - f) når det er relevant at henvise til en anden Eures-partner.
3. Hvis arbejdstagerne er interesserede i yderligere bistand, og der er en rimelig sandsynlighed for placering inden for EU, yder de berørte Eures-partnere yderligere jobsøgningsbistand i form af tjenester som udvælgelse af egnede ledige stillinger, bistand i forbindelse med udarbejdelse af jobansøgninger og CV'er samt levering af oversættelser og/eller indhentning af præciseringer vedrørende specifikke ledige stillinger i andre medlemsstater.

4. Efter rekruttering af en arbejdstager i en anden medlemsstat som følge af tjenester leveret i overensstemmelse med denne artikel giver de berørte Eures-partnere den pågældende kontaktoplysninger på organisationer i bestemmelsesmedlemsstaten, som kan tilbyde assistance efter rekrutteringen.

#### *Artikel 21*

#### ***Støttetjenester for arbejdsgivere***

1. De berørte Eures-partnere leverer oplysninger og vejledning til arbejdsgivere, der er interesserede i at rekruttere arbejdstagere fra andre medlemsstater, og tilbyder dem navnlig følgende tjenester:
  - a) at levere oplysninger om de specifikke regler, der gælder ved ansættelse af de pågældende arbejdstagere
  - b) at fremme brugen af Eures-nettet og CV-databasen på Eures-portalen som et redskab, der kan bidrage til at besætte ledige job
  - c) at levere oplysninger og vejledning om faktorer, der kan lette rekrutteringen af arbejdstagere, samt støtte til deres integration
  - d) når de anmodes om det at levere oplysninger om og vejledning i formulering af individuelle jobkrav i forbindelse med et ledigt job, der er forståelige for et europæisk publikum
  - e) når de anmodes om det at yde bistand i forbindelse med udarbejdelsen af stillingsopslag for at sikre overensstemmelse med de i artikel 14, stk. 8, og artikel 16, stk. 5, omhandlede europæiske tekniske standarder og formater
  - f) når det er nødvendigt at yde bistand i forbindelse med registrering som arbejdsgiver på Eures-portalen
  - g) når det er relevant at henvise til en anden Eures-partner.
2. Hvis arbejdsgiverne er interesserede i yderligere bistand, og der er en rimelig sandsynlighed for rekruttering inden for EU, yder de berørte Eures-partnere yderligere bistand i form af tjenester som forhåndsudvælgelse af egnede kandidater og levering af oversættelser og/eller indhentning af præciseringer om specifikke jobansøgninger.
3. Efter rekruttering af en arbejdstager fra en anden medlemsstat som følge af tjenester leveret i overensstemmelse med denne artikel giver de berørte Eures-partnere den pågældende arbejdsgiver kontaktoplysninger på organisationer, som kan tilbyde bistand i forbindelse med integrationen af nyrekrutterede arbejdstagere fra andre medlemsstater.
4. De offentlige arbejdsformidlinger bestræber sig på at indgå aftaler med andre arbejdsformidlinger, der opererer på den pågældende medlemsstats område
  - a) med henblik på i fællesskab at fremme registreringen af arbejdsgivere på Eures-nettet på den pågældende medlemsstats område og deres anvendelse af den fælles platform for europæisk formidling og udligning
  - b) at dele oplysninger og bedste praksis om støttetjenester for arbejdsgivere, der er interesseret i at rekruttere arbejdstagere fra andre medlemsstater.



*Artikel 22*  
***Bistand efter rekruttering***

1. De berørte Eures-partnere leverer på anmodning fra arbejdstagere og arbejdsgivere generelle oplysninger om bistand efter rekruttering og om, hvor man kan få bistand efter rekruttering såsom undervisning i interkulturel kommunikation, sprogkurser og støtte til integration.
2. I henhold til en undtagelse fra artikel 18, stk. 5, kan Eures-partnere tilbyde den i stk. 1 omhandlede bistand til arbejdstagere mod et gebyr.

*Artikel 23*  
***Lettere adgang til oplysninger og tjenester vedrørende social sikring***

1. Medlemsstaterne sikrer koordinering mellem støttetjenester under denne forordning og tjenester inden for social sikring, som leveres af de kompetente myndigheder.
2. For så vidt angår stk. 1 støtter medlemsstaterne udviklingen af integreret onlineadgang som en første kilde til information for arbejdstagere, grænsearbejdstagere og arbejdsgivere.
3. Efter anmodning fra arbejdstagere, grænsearbejdstagere og arbejdsgivere leverer de berørte Eures-partnere generelle oplysninger om rettighederne vedrørende social sikring og påtager sig at henvise disse anmodninger om specifikke oplysninger til de kompetente myndigheder og eventuelt til andre organer, der støtter arbejdstagerne med at udøve deres rettigheder inden for rammerne af den frie bevægelighed.

*Artikel 24*  
***Adgang til nationale arbejdsmarkedsforanstaltninger***

En medlemsstat må ikke begrænse adgangen til nationale arbejdsmarkedsforanstaltninger udelukkende med den begrundelse, at en arbejdstager søger denne bistand med henblik på at finde beskæftigelse på en anden medlemsstats område.

## **KAPITEL V**

### **FORHOLD TIL MOBILITETSPOLITIKKER**

*Artikel 25*  
***Udveksling af oplysninger om strømme og mønstre***

Kommissionen og medlemsstaterne overvåger strømme og mønstre i arbejdskraftmobilitet i Unionen på grundlag af Eurostat-statistikker og de tilgængelige nationale data.

*Artikel 26*  
***Udveksling af oplysninger mellem medlemsstaterne***

1. Den enkelte medlemsstat indsamler og analyserer navnlig oplysninger om:
  - a) mangel på arbejdskraft og overskud af arbejdskraft på nationale og sektorspecifikke arbejdsmarkeder og i hvilket omfang arbejdskraftmobilitet kan afhjælpe disse problemer
  - b) Eures-aktiviteter på nationalt plan

- c) Eures-nettets stilling på markedet for rekrutteringstjenester på nationalt plan som helhed.
2. De nationale koordineringsbureauer har ansvaret for at dele oplysninger inden for Eures-nettet og bidrage til den fælles analyse.
3. Under hensyntagen til informationsudveksling og den fælles analyse udvikler medlemsstaterne mobilitetspolitikker som en integrerende del af deres beskæftigelsespolitikker. Disse mobilitetspolitikker udgør den ramme, som medlemsstaterne anvender til gennemførelsen af den i artikel 28 omhandlede programmering.
4. Det Europæiske Koordineringsbureau fastlægger procedurer og træffer praktiske foranstaltninger for at fremme udvekslingen af oplysninger mellem de nationale koordineringsbureauer og gennemførelsen af den fælles analyse.

#### *Artikel 27*

#### ***Informationsudveksling, som ledsager støttetjenester***

1. Alle de organisationer, der deltager i Eures-nettet, jf. artikel 4, skal dele og udveksle oplysninger om situationen i medlemsstaterne vedrørende leve- og arbejdsvilkår, administrative procedurer og de gældende regler for arbejdstagere fra andre medlemsstater og derved give vejledning til arbejdstagere og arbejdsgivere.
2. De deler og udveksler også oplysninger om situationen i medlemsstater, der yder vejledning til grænsearbejdstagere.
3. Kommissionen vedtager skabeloner og procedurer for udveksling af disse oplysninger i form af gennemførelsesretsakter. Disse gennemførelsesretsakter vedtages af Kommissionen efter rådgivningsproceduren i artikel 34, stk. 2.

#### *Artikel 28*

#### ***Programmering***

1. Hvert nationalt koordineringsbureau udarbejder hvert år et arbejdsprogram for de organisationer, der deltager i Eures-nettet på den pågældende medlemsstats område.
2. I disse arbejdsprogrammer præciseres følgende:
  - a) de vigtigste aktiviteter, der gennemføres i overensstemmelse med denne forordning
  - b) de samlede menneskelige og finansielle ressourcer, der er afsat til gennemførelsen
  - c) ordningerne vedrørende overvågning og evaluering af de planlagte aktiviteter.
3. De nationale koordineringsbureauer og Det Europæiske Koordineringsbureau gennemgår i fællesskab udkastene til arbejdsprogrammer, inden disse færdiggøres.
4. Repræsentanterne for arbejdsmarkedets parter på EU-plan, som deltager i Eures-koordineringsgruppen, skal høres om udkastene til arbejdsprogrammer.
5. Kommissionen vedtager de nødvendige skabeloner og procedurer for programmeringen i form af gennemførelsesretsakter. Disse gennemførelsesretsakter vedtages af Kommissionen efter rådgivningsproceduren i artikel 34, stk. 2.

*Artikel 29*  
**Dataindsamling og indikatorer**

1. Medlemsstaterne sikrer, at der forefindes procedurer til udarbejdelse og indsamling af oplysninger om aktiviteter, der gennemføres på nationalt plan i henhold til følgende kategorier af indikatorer:
  - a) information og vejledning fra Eures-nettet på grundlag af antallet af kontakter, som Eures-medarbejderne har med arbejdstagere og arbejdsgivere
  - b) placering og rekruttering som følge af Eures-aktiviteten på grundlag af antallet af ledige stillinger, jobansøgninger, CV'er, der håndteres og behandles af Eures-medarbejdere, og antallet af arbejdstagere, der rekrutteres i en anden medlemsstat som følge heraf
  - c) resultater om kundetilfredshed med Eures-nettet, som ligeledes opnås ved brug af undersøgelser.
2. Det Europæiske Koordineringsbureau er ansvarligt for at indsamle data om Eures-portalen og udviklingen i samarbejdet om formidling og udligning i henhold til denne forordning.
3. Kommissionen tillægges beføjelser til at vedtage delegerede retsakter i overensstemmelse med artikel 33 vedrørende videreudvikling af de fælles indikatorer.

*Artikel 30*  
**Gennemførelsesrapporter**

Under hensyntagen til de oplysninger, der indsamles i henhold til dette kapitel, forelægger Europa-Kommissionen hvert andet år en rapport for Europa-Parlamentet, Rådet, Regionsudvalget og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om arbejdskraftmobilitet inden for Unionen og de tjenester, der stilles til rådighed for arbejdstagerne for at lette udøvelsen af den frie bevægelighed i overensstemmelse med artikel 46 i TEUF.

## **KAPITEL VI** **AFSLUTTENDE BESTEMMELSER**

*Artikel 31*  
**Beskyttelse af personoplysninger**

Nærværende forordnings bestemmelser skal gennemføres i overensstemmelse med EU-lovgivningen om behandling af personoplysninger, navnlig direktiv 95/46/EF om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger<sup>23</sup> og de nationale gennemførelsesforanstaltninger heraf samt forordning (EF) nr. 45/2001 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i fællesskabsinstitutionerne og -organerne og om fri udveksling af sådanne oplysninger<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> EFT L 281 af 23.11.1995, s. 31.

<sup>24</sup> EFT L 8 af 12.1.2001, s. 1.

*Artikel 32*  
**Efterfølgende evaluering**

Europa-Kommissionen forelægger Europa-Parlamentet, Rådet, Regionsudvalget og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg en efterfølgende evaluering af anvendelsen og virkningerne af denne forordning fem år efter dens ikrafttrædelse.

Rapporten kan ledsages af forslag til retsakter, der ændrer nærværende forordning.

*Artikel 33*  
**Udøvelse af de delegerede beføjelser**

1. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter tillægges Kommissionen på de i denne artikel fastlagte betingelser.
2. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter, jf. artikel 8 og 29, tillægges Kommissionen for en ubegrænset periode fra datoen for denne forordnings ikrafttræden eller fra en anden dato fastsat af lovgiveren.
3. Den i artikel 8 og 29 omhandlede delegation af beføjelser kan til enhver tid tilbagekaldes af Europa-Parlamentet eller Rådet. En afgørelse om tilbagekaldelse bringer delegationen af de beføjelser, der er angivet i den pågældende afgørelse, til ophør. Den får virkning dagen efter offentliggørelsen af afgørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende* eller på et senere tidspunkt, der angives i afgørelsen. Den berører ikke gyldigheden af delegerede retsakter, der allerede er i kraft.
4. Så snart Kommissionen vedtager en delegeret retsakt, giver den samtidigt Europa-Parlamentet og Rådet meddelelse herom.
5. En delegeret retsakt vedtaget i henhold til artikel 8 og 29 træder kun i kraft, hvis hverken Europa-Parlamentet eller Rådet har gjort indsigelse inden for en frist på to måneder fra meddelelsen af den pågældende retsakt til Europa-Parlamentet og Rådet, eller hvis Europa-Parlamentet og Rådet inden udløbet af denne frist begge har informeret Kommissionen om, at de ikke agter at gøre indsigelse. Fristen forlænges med to måneder på Europa-Parlamentets eller Rådets initiativ.

*Artikel 34*  
**Udvalgsprocedure**

1. Kommissionen bistås af Eures-udvalget nedsat ved denne forordning. Dette udvalg er et udvalg som omhandlet i forordning (EU) nr. 182/2011.
2. Når der henvises til dette stykke, anvendes artikel 4 i forordning (EU) nr. 182/2011.
3. Når der henvises til dette stykke, anvendes artikel 5 i forordning (EU) nr. 182/2011.

*Artikel 35*  
**Ophævelse**

1. Følgende bestemmelser i nedenstående retsakter ophæves hermed:
  - a) Kapitel II og artikel 38 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen
  - b) Artikel 23 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1296/2013 af 11. december 2013 om et EU-program for beskæftigelse og social innovation

("EaSI") og om ændring af afgørelse nr. 283/2010/EU om oprettelse af den europæiske mikrofinansieringsfacilitet Progress til fordel for beskæftigelse og social integration.

2. Henvisninger til de ophævede retsakter betragtes som henvisninger til denne forordning.

*Artikel 36*  
**Anvendelse**

Denne forordning finder anvendelse på medlemsstaterne og deres statsborgere med forbehold af artikel 2 og 3 i forordning (EU) nr. 492/2011.

*Artikel 37*  
**Ikrafttræden**

Denne forordning træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

*På Europa-Parlamentets vegne*

*På Rådets vegne*

*Formand*

*Formand*

Bruxelles, den 17.1.2014  
COM(2014) 6 final

ANNEX 1

## **BILAG**

**Fælles kriterier for godkendelse af organisationer, der skal fungere som Eures-partnere**

**til**

**EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING (EF) Nr. .../...**

**om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af arbejdsmarkedene**

{SWD(2014) 9 final}

{SWD(2014) 10 final}

## **BILAG**

### **1. LEVERING AF TJENESTER**

1. Forefindelse af hensigtsmæssige mekanismer og procedurer til kontrol og sikring af fuldstændig overholdelse af gældende arbejdsnormer og retlige krav, herunder gældende databeskyttelseslovgivning, og krav til og standarder for kvaliteten af data om ledige stillinger
2. Påvist kapacitet til at tilbyde tjenester vedrørende formidling og udligning og/eller støttetjenester i henhold til denne forordning, i givet fald i overensstemmelse med det valg, som organisationen har truffet
3. Evne til at levere tjenester gennem faciliteter med flere kanaler, idet der mindst er et internet/websted for organisationen til rådighed
4. Kapacitet til at henvise arbejdstagere og arbejdsgivere til andre Eures-partnere og/eller organer med ekspertise i arbejdskraftens frie bevægelighed
5. Bekræftelse af, at man overholder princippet om gratis Eures-tjenester til arbejdstagere

### **2. DELTAGELSE I EURES-NETTET**

1. Evne til at sikre en rettidig og pålidelig levering af de pågældende data
2. Forpligtelse til at overholde de tekniske standarder og formater for formidling og udligning og informationsudveksling i henhold til denne forordning
3. Evne og forpligtelse til at levere oplysninger til det nationale koordineringsbureau om levering af tjenester i henhold til denne forordning
4. Forefindelse af eller forpligtelse til at sikre hensigtsmæssige menneskelige ressourcer i lyset af det geografiske eller institutionelle mandat, som organisationen ønsker at få som Eures-partner
5. Forpligtelse til at garantere kvalitetsstandarder for personalet og til at tilmelde personalet til det fælles uddannelsesprogram.