



Bruxelles, den 2.4.2019
COM(2019) 164 final

**RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET
EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET**

om Eures' aktiviteter mellem januar 2016 og juni 2018

Forelagt i henhold til artikel 33 i forordning (EU) 2016/589

DA

DA

INDHOLDSFORTEGNELSE

RESUMÉ.....	3
1. INDLEDNING.....	4
1.1. Hvad er Eures?	4
1.1.1. Eures tjenester for jobsøgende og arbejdsgivere	5
1.1.2. To søjler, nemlig Eures' jobmobilitetsportal og det menneskelige netværk	5
1.1.3. Euresnettets organisation.....	6
1.2. Forordningen fra 2016.....	6
1.2.1. Hvorfor en reform af forordningen?.....	6
1.2.2. Hovedelementerne i og tidsplanen for reformen	6
2. EURESNETTETS VIGTIGSTE AKTIVITETER I PERIODEN JANUAR 2016-JUNI 2018	7
2.1. Aktiviteter i Euresmedlemslandene.....	7
2.1.1. Generelle støttetjenester for arbejdstagere og arbejdsgivere.....	7
2.1.2. Særlige støttetjenester.....	9
2.1.3. Ressourcer og forvaltning.....	12
2.2. Horisontale støtteaktiviteter fra Det Europæiske Koordineringsbureaus side.....	14
2.2.1. Støtte til koordinering og forvaltning	14
2.2.2. Driften og udviklingen af Euresportalen og relaterede IT-tjenester.....	14
2.2.3. Uddannelse og faglig udvikling.....	15
2.2.4. Helpdesk	15
2.2.5. Netværkssamarbejde, udveksling af bedste praksis og gensidig læring	15
2.2.6. Oplysnings- og kommunikationsaktiviteter.....	16
2.2.7. Analyse af geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet	17
2.2.8. Udvikling af en passende samarbejds-, formidlings- og udligningsstruktur for lærlingepladser og praktikpladser.....	17
2.2.9. Finansielle ressourcer	17
3. GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN I MEDLEMSSTATERNE.....	19
3.1. Nettets sammensætning og organisatoriske forhold.....	19
3.1.1. Forordningens krav	19

3.1.2.	Gennemførelse.....	19
3.1.3.	Udfordringer	20
3.2.	Forvaltning og samspil med organisationer uden for Euresnettet	20
3.2.1.	Forordningens krav	20
3.2.2.	Gennemførelse.....	21
3.2.3.	Udfordringer	21
3.3.	Udvidelse af nettet.....	21
3.3.1.	Forordningens krav	21
3.3.2.	Gennemførelse.....	21
3.3.3.	Udfordringer	22
3.4.	Udveksling af ledige stillinger og CV'er	22
3.4.1.	Forordningens krav	22
3.4.2.	Gennemførelse.....	22
3.4.3.	Udfordringer	23
3.5.	Støttetjenester	23
3.5.1.	Forordningens krav	23
3.5.2.	Gennemførelse.....	23
3.5.3.	Udfordringer	24
3.6.	Udveksling af oplysninger, programmering og resultatmåling	24
3.6.1.	Forordningens krav	24
3.6.2.	Gennemførelse.....	24
3.6.3.	Udfordringer	25
4.	EUROPA-KOMMISSIONENS GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN	25
4.1.1.	Forordningens krav	26
4.1.2.	Gennemførelse.....	26
4.1.3.	Udfordringer	27
5.	KONKLUSIONER OG ANBEFALINGER	27
5.1.	Konklusioner	27
5.2.	Anbefalinger til medlemsstaterne vedrørende den næste rapporteringsperiode.....	28
5.3.	Foranstaltninger, der skal fremmes af Europa-Kommissionen	29
	BILAG – RELEVANTE TAL	30

RESUMÉ

Denne aktivitetsrapport giver et overblik over de aktiviteter, der er gennemført af Euresnettet mellem januar 2016 og juni 2018, og giver en beskrivelse af, hvor langt man er nået med anvendelsen af Euresforordning (EU) 2016/589 pr. juli 2018 som fastsat i artikel 33 i denne forordning. Euresnettet består af udbydere af arbejdsformidlingstjenester og andre partnerorganisationer i EU og i EØS-landene og Schweiz og har til formål at styrke deres interne arbejdskraftmobilitet og skabe et integreret europæisk arbejdsmarked.

Der er to vigtige træk ved Euresnettet. Tusindvis af jobsøgende og arbejdsgivere i hele Europa nyder godt af de jobformidlings- og matchningstjenester, der stilles til rådighed gennem Euresnettet hver dag. Uddannet Eurespersonale tilbyder støttetjenester og vejledning om arbejdsvilkårene i andre europæiske lande for at gøre det lettere for jobsøgende og arbejdsgivere at vælge.

De Euresaktiviteter, som de nationale koordineringsbureauer fører tilsyn med, omfatter målrettede mobilitetsordninger med det formål at afhjælpe specifikke situationer med overskud af og mangel på arbejdskraft. Eures bistår også grænsearbejdere og arbejdsgivere inden for rammerne af grænseoverskridende partnerskaber og andre aktiviteter i grænseregioner.

Rent lovgivningsmæssigt er gennemførelsen af Euresforordningen, der trådte i kraft i 2016, blevet afsluttet på de fleste områder. De nationale koordineringsbureauer er blevet udpeget, de offentlige arbejdsformidlinger er blevet udpeget som medlemmer af de nationale Euresnet, og der er blevet oprettet godkendelsessystemer for nye medlemmer og partnere. På IT-området er gennemførelsen af en gennemsigtig udveksling af ledige stillinger og CV'er mellem nationale databaser og Eures et vigtigt resultat med hensyn til at fremme jobmatchning på europæisk plan. [Euresportalen](#), der forvaltes af Det Europæiske Koordineringsbureau, indeholder 3 millioner ledige stillinger dagligt og over 400 000 CV'er, der er klar til at blive matchet. Indførelsen af den europæiske klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO) vil yderligere bidrage til en bedre digital jobmatchning og målrettet jobformidling på tværs af grænserne. Desuden er forvaltningen af netværket blevet styrket gennem nye overvågnings- og resultatmålingsværktøjer.

De største udfordringer for Euresnettet er fortsat at fuldføre gennemførelsen af udvekslingen af CV'er og ledige stillinger med alle medlemsstater. Optagelsen af nye medlemmer og partnere, hvilket vil gøre det muligt at udvide Euresnettet og medtage private beskæftigelsesaktører, er først lige begyndt ved afslutningen af rapporteringsperioden. Opbygning af synergier med supplerende initiativer såsom Europass2 og den fælles digitale portal og strømlining af samarbejdet er fortsat også vigtige områder, der skal udvikles yderligere. En bedre integration af Eures' mobilitetsordninger og grænseoverskridende partnerskaber inden for nettets generelle strategi, navnlig via mere systematisk udveksling af oplysninger mellem Euresmedlemmer og -partnere, vil skabe yderligere netværkseffekter.

Vejen frem for Euresnettet ligger i Eures' funktion som et dynamisk net med et stigende antal aktører, aktiviteter og tjenester samt øget kommunikation, herunder på de sociale medier. Overgangen til et nyt system for udveksling af oplysninger om ledige stillinger og CV'er er godt på vej til at udvikle sig til et fuldt udviklet matchningssystem og jobformidlingsværktøj. Euresnettet bygger på et stærkt samarbejde mellem de offentlige arbejdsformidlinger og andre Euresmedlemmer og -partnere, der regelmæssigt mødes for at udveksle bedste praksis i forbindelse med arrangementer vedrørende gensidig læring. Den støtte, som Det Europæiske Koordineringsbureau yder gennem identifikation af synergier og overlapninger mellem

Euresaktiviteter og andre europæiske initiativer samt vejledning og fremme af netværkssamarbejde, navnlig via Euresportalen, er afgørende for en yderligere integrering af Euresnettet.

På mellemlang sigt kommer Eures' koordineringsaktiviteter til at høre under Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, som Kommissionen fremsatte forslag om i marts 2018, og Europa-Parlamentet og Rådet indgik en foreløbig aftale herom i februar 2019. Det kommer til at ske ved en formel overførsel af Eures' Europæiske Koordineringsbureau til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed. I Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds regi vil Det Europæiske Koordineringsbureau styrke Eures' rolle med hensyn til at forbedre vilkårene for fair mobilitet. Det vil kunne drage fordel af en bredt favnende operationel struktur, der har fokus på arbejdskraftens mobilitet i EU og kan trække på specialiseret ekspertise inden for forskellige områder, som måske kan tilvejebringe idéer om andre udfordringer, der skal tages op, eller innovative politikorienterede tilgange og værktøjer. Det Europæiske Koordineringsbureau vil til gengæld bidrage til myndighedens arbejde via dets ekspertise, netværk og redskaber.

1. INDLEDNING

1.1. Hvad er Eures?

Eures er et **samarbejdsnet** mellem Europa-Kommissionen og medlemmer og partnere såsom de offentlige arbejdsformidlinger i alle EU-lande samt Island, Liechtenstein, Norge og Schweiz (i det følgende benævnt "Euresmedlemslandene"). Siden Eures blev lanceret i 1994, har det hjulpet folk med at drage fordel af et af Den Europæiske Unions grundlæggende principper, nemlig **arbejdskraftens frie bevægelighed**. Eures tilbyder en enestående vifte af oplysnings- og beskæftigelsestjenester til jobsøgende og arbejdsgivere, der er interesseret i at udnytte beskæftigelsesmulighederne eller rekruttere jobsøgende i hele Europa¹.

I 2016 trådte den nye Euresforordning (EU) 2016/589 i kraft med det formål at skabe et større og stærkere net af europæiske arbejdsformidlinger, såvel offentlige som private, for at sikre en mere effektiv udveksling af oplysninger om arbejdsmarkedet på tværs af grænserne til støtte for jobformidling i EU og EØS-området².

¹ NB: Udtrykkene "arbejdstagere" og "ansatte" anvendes som synonymer i denne rapport. Hertil kommer, at "Domstolen har slået fast, at arbejdskraftens frie bevægelighed i artikel 45 i TEUF også medfører visse rettigheder for medlemsstaternes statsborgere til at bevæge sig frit i Unionen for at søge beskæftigelse. Begrebet "arbejdstager" bør derfor i denne forordning forstås således, at det dækker jobsøgende, uanset om de aktuelt indgår i et arbejdsforhold" (forordning (EU) 2016/589, betragtning 7).

² Euresnettets mål er fastsat i artikel 6 i forordning (EU) 2016/589.

1.1.1. Eures-tjenester for jobsøgende og arbejdsgivere

- Hjælpe jobsøgende med at finde job og arbejdsgivere med at finde kandidater i hele Europa
- Matchning af ledige stillinger og CV'er på Eures' jobmobilitetsportal
- Oplysning, vejledning og andre tjenester til støtte for arbejdskraftmobilitet for arbejdstagere og arbejdsgivere
- Bistand efter rekruttering
- Adgang til oplysninger om visse aspekter af leve- og arbejdsvilkår såsom beskatning, pension, sygeforsikring og social sikring i Euresmedlemslandene
- Særlige støttetjenester for grænsearbejdere og arbejdsgivere i grænseregioner
- Støtte til særlige grupper inden for rammerne af Euresrelaterede målrettede mobilitetsordninger
- Fremme af muligheder for unge, bl.a. via Drop'pin@EURES
- Støtte til dynamiske rekrutteringsarrangementer via European Online Job Days-plattformen.

1.1.2. To søjler, nemlig Eures' jobmobilitetsportal og det menneskelige netværk

Eures er en væsentlig del af den arbejdsmarkedsstøttestruktur, som EU har udviklet i løbet af de seneste årtier for at forbedre sine sociale og økonomiske resultater. Nettet fokuserer på at stille oplysning og vejledning om matchning og jobformidling til rådighed for dem, der er interesserede i at arbejde i andre Euresmedlemslande, og for arbejdsgivere, som er interesserede i at rekruttere medarbejdere fra andre Euresmedlemslande. Det leverer sine tjenester gennem to vigtige komplementære kanaler, nemlig Euresportalen og nettet af Eurespersonale i hele Europa.

1.1.2.1. Eures' jobmobilitetsportal

Eures er jævnligt blandt de fem mest besøgte websteder på europa.eu-domænet. Alene i 2017 havde Eures' websted i alt 14 880 000 besøg og 48 350 000 visninger. På en given dag er der ca. 3 millioner job og tæt på 400 000 CV'er fra jobsøgende³ til rådighed på Eures' jobmobilitetsportal. Disse tal er steget støt i løbet af rapporteringsperioden inden for alle kategorier. Fra juni 2017 til juni 2018 var der en stigning i antallet af registreringer på Euresportalen på 30 % for arbejdsgivere og 20 % for jobsøgende.

Euresportalen sikrer gratis selvbetjening for jobsøgende og arbejdsgivere, der registrerer sig for at finde et job eller en kandidat. Både arbejdsgivere og jobsøgende kan oprette konti, der giver dem mulighed for at anvende søgningen og matche funktioner på portalen med henblik på at oprette og lagre søgeprofiler og modtage e-mail-varslinger.

1.1.2.2. Eures' menneskelige netværk

Et netværk bestående af mere end 1 000 Euresmedarbejdere⁴ fra de 32 Euresmedlemslande tilbyder skræddersyet karriere- og rekrutteringsrådgivning, støtte til jobsøgning og ansættelse samt oplysninger om relevante regler såsom social sikring og

³ Euresportalen, [der er tilgængelig på: https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage](https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage)

⁴ I denne rapport forstås ved "Eurespersonale" personale, der direkte eller indirekte er involveret i levering af Euresnettets tjenester og andre aktiviteter i henhold til forordning (EU) 2016/589 og dens gennemførelsesforanstaltninger.

skatteordninger i andre Euresmedlemslande samt bistand efter rekruttering, f.eks. sprogkurser.

1.1.3. Euresnettets organisation

Hvert Euresmedlemsland udpeger et nationalt koordineringsbureau, der normalt er tilknyttet enten de offentlige arbejdsformidlinger eller arbejdsministeriet. Europa-Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion (GD EMPL) huser Det Europæiske Koordineringsbureau, der yder horisontal støtte til de nationale koordineringsbureauer. De nationale koordineringsbureauer og Det Europæiske Koordineringsbureau udgør tilsammen Den Europæiske Koordineringsgruppe under Euresnettet.

Euresmedlemmer og -partnere er de organisationer, der udfører operationelle aktiviteter inden for Euresnettet. I Euresnettet skal medlemmerne udføre alle følgende opgaver, mens partnerne skal udføre mindst én:

- bidrage til puljen af ledige job ved at overføre data til Euresportalen og IT-plattformen
- bidrage til puljen af jobsøgerprofiler ved at overføre data til Euresportalen og IT-plattformen
- yde støttetjenester direkte til jobsøgende og arbejdsgivere.

1.2. Forordningen fra 2016

1.2.1. Hvorfor en reform af forordningen?

Siden Kommissionens oprindelige afgørelse om Eures⁵ har nettet gennemgået en løbende reform med henblik på at tilpasse sig til et arbejdsmarked i konstant forandring. Den nye Euresforordning (2016/589) udgør grundlaget for styrkelsen af nettet ved at forbedre adgangen til ledige stillinger, skabe grundlag for udveksling af CV'er mellem medlemsstater og partnerorganisationer og Euresportalen og yde bedre støtte til jobsøgende og arbejdsgivere, der søger muligheder på tværs af grænserne.

Formålet med den nye forordning er at øge gennemsigtigheden gennem en forøgelse af antallet af stillinger, der slås op på Euresportalen, forbedre onlinematchning af ledige stillinger og CV'er, stille en aftalt minimumspakke af tjenester til rådighed for jobsøgende og arbejdsgivere og udvide viften af digitale arbejdsformidlinger på Euresportalen.

1.2.2. Hovedelementerne i og tidsplanen for reformen

Den nye forordning, der trådte i kraft den 12. maj 2016, understøttes af seks gennemførelsesafgørelser⁶, der sikrer en ensartet gennemførelse i medlemsstaterne. De

⁵ Kommissionens beslutning af 93/569/EØF af 22. oktober 1993 om anvendelse af Rådets forordning (EØF) nr. 1612/68 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Fællesskabet, navnlig for så vidt angår Euresnettet (European Employment Services).

⁶ Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1255 af 11. juli 2017 om en skabelon for beskrivelsen af de nationale systemer og procedurer til godkendelse af organisationer som Euresmedlemmer og -partnere.

Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1256 af 11. juli 2017 om skabeloner og procedurer for udvekslingen af oplysninger om Euresnettets nationale arbejdsprogrammer på EU-plan.

første skridt i gennemførelsen var udpegelsen af de nationale koordineringsbureauer og de offentlige arbejdsformidlinger til Euresmedlemmer og oprettelsen af Den Europæiske Koordineringsgruppe i 2016.

I forordningen fik Euresmedlemslandene frist indtil den 13. maj 2018 til at indføre det ensartede udvekslingssystem med henblik på at udveksle alle ledige stillinger⁷, herunder lærlingepladser og praktikpladser, som er tilgængelige hos de offentlige arbejdsformidlinger og andre Euresorganisationer på Euresportalen, samt CV'er, forudsat at de jobsøgende har givet samtykke til videregivelsen af deres personoplysninger. Samme frist gjaldt for oprettelsen af godkendelsessystemer i Euresmedlemslandene, der gør det muligt for organisationer såsom private arbejdsformidlinger eller organisationer i den tredje sektor at deltage i Euresnettet som medlemmer eller partnere. Endelig kræver forordningen, at der udarbejdes rapporter om nettets aktiviteter i 2018 og 2020, og at der forelægges en efterfølgende evaluering i 2021.

2. EURESNETTETS VIGTIGSTE AKTIVITETER I PERIODEN JANUAR 2016-JUNI 2018

2.1. Aktiviteter i Euresmedlemslandene

2.1.1. Generelle støttetjenester for arbejdstagere og arbejdsgivere

2.1.1.1. Matchnings- og jobformidlingsaktiviteter

Alle Euresmedlemslande stiller oplysninger og støtte til rådighed for jobsøgende og arbejdsgivere vedrørende arbejdskraftmobilitet i Europa og tilrettelægger rekrutteringsarrangementer, samtidig med at samarbejdet mellem Eureskontorerne øges.

Eurespersonalet tilbyder jobsøgende bistand med at udarbejde deres CV'er og jobansøgninger og hjælper arbejdsgiverne med at udarbejde jobbeskrivelser og stillingsopslag. Med henblik på at yde denne tjeneste har Euresvejlederne inden for hele netværket været i kontakt med 696 514 jobsøgende og 111 636 arbejdsgivere i 2017⁸. Ifølge oplysninger, som Eurespersonalet har modtaget, resulterede deres aktiviteter i

Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1257 af 11. juli 2017 om de tekniske standarder og formater, der kræves for et ensartet system til matchning af ledige stillinger med jobansøgninger og CV'er på Euresportalen.

Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/170 af 2. februar 2018 om ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data for at overvåge og evaluere, hvordan Euresnettet fungerer.

Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/1020 af 18. juli 2018 om vedtagelse og ajourføring af listen over færdigheder, kompetencer og erhverv i den europæiske klassifikation med henblik på automatisk matchning gennem den fælles Eures-IT-plattform.

Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/1021 af 18. juli 2018 om vedtagelse af de tekniske standarder og formater, der er nødvendige for at indføre automatisk matchning gennem den fælles IT-plattform, under anvendelse af den europæiske klassifikation og interoperabiliteten mellem de nationale systemer og den europæiske klassifikation.

⁷ Medlemsstaterne kan udelukke ledige stillinger, "der som følge af deres art eller nationale regler kun kan søges af borgere i et bestemt land", "ledige stillinger vedrørende kategorier af lærlingepladser og praktikpladser, der, idet de primært har et læringselement, er en del af nationale uddannelsessystemer eller er offentligt finansieret som en del af en medlemsstats aktive arbejdsmarkedspolitikker" og "andre ledige stillinger, som er en del af en medlemsstats aktive arbejdsmarkedspolitikker", jf. artikel 17 i forordning (EU) 2016/589.

⁸ Data fra Eures' resultattavle for det indre marked, 2017:

http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf.

formidling af ca. 30 000 stillinger inden for hele Euresnettet i 2016⁹. Takket være bestemmelsen om dataindsamling i Euresforordningen (artikel 32) vil det i fremtiden være muligt at foretage en mere præcis rapportering.

Der afholdes matchningsarrangementer for at bringe arbejdsgivere og jobsøgende sammen og lette rekrutteringen på tværs af grænserne. Eurespersonale fra bestemmelseslandene opfordres generelt til at tilvejebringe jobtilbud og oplysninger om leve- og arbejdsvilkår. Som en supplerende støttetjeneste for arbejdsgiverne kan Eurespersonalet gennemgå CV'er med henblik på at forhåndsudvælge kandidater med de relevante kvalifikationer til interviews, f.eks. i forbindelse med "jobdating"-arrangementer.

En specifik form for matchningsarrangementer er de europæiske jobdage, som samler arbejdsgivere og jobsøgende fra flere Euresmedlemslande, både online og på stedet. 17 lande var involveret i de 24 arrangementer, der blev afholdt i 2017, og som næsten 21 500 jobsøgende og over 1 100 virksomheder deltog i, og hvor der blev tilbudt godt 10 000 stillinger. 16 sådanne arrangementer fandt sted i første halvår 2018.

Der lægges særlig vægt på at skabe en kobling mellem Euresaktiviteterne og arbejdsmarkedets behov med henblik på at tage tackele prioriterede sektorspecifikke behov og kvalifikationsbehov. Med udgangspunkt i rationalet bag håndteringen af hindringer for mobilitet i forbindelse med integration på arbejdsmarkedet i EU/EØS er nogle af Eures' rekrutteringsarrangementer målrettet behovene og mulighederne i bestemte sektorer, navnlig når der er en anerkendt mangel på arbejdskraft i et potentielt modtagerland og et overskud af arbejdstagere i et andet. De sektorer, hvor det største antal lande oplever behov for matchning og jobformidling, er hotel- og turistsektoren¹⁰, der begge er områder, hvor fremmedsprogskundskaber er af særlig betydning. Andre sektorer, hvor matchning i høj grad finder sted gennem Eures, er transport, sundhed, bygge- og anlægsvirksomhed, ingeniørvæsen og IKT samt sæsonbetonede job i landbruget.

2.1.1.2. Oplysning og vejledning

Der er adgang til relevante arbejdsmarkedsoplysninger via Euresportalen, hvor Euresmedlemslandene regelmæssigt ajourfører de generelle oplysninger om deres arbejdsmarkeder og leve- og arbejdsvilkår på 26 sprog. Desuden har mindst fjorten lande også deres eget nationale Eureswebsted, hvor jobsøgende og arbejdsgivere kan finde de oplysninger om arbejdskraftmobilitet, de søger, og hvoraf nogle er oversat til flere sprog.

Eksempler på oplysnings- og vejledningsaktiviteter for jobsøgende og arbejdsgivere, der tilvejebringes gennem Euresnettet, er faktablade og digitale løsninger på de nationale Eureswebsteder vedrørende beskæftigelse, sundhed samt administrative eller skattemæssige ordninger i bestemmelseslandet. De nationale koordineringsbureauer afholder også workshoper, f.eks. for at lære de jobsøgende, hvordan de skal præsentere et CV for arbejdsgivere i bestemte lande. På tilsvarende måde vedrører støtte fra Euresvejledere til arbejdsgivere typisk udarbejdelse af stillingsbeskrivelser med henblik på at tiltrække arbejdstagere med de rette kvalifikationer fra udlandet.

⁹ Indtil 2017 blev antallet af formidlede job indberettet af Euresvejlederne på frivillig basis (ca. 50-60 % af alle indberetninger), og Euresvejlederne orienteres ikke systematisk af jobsøgende eller arbejdsgivere om formidlinger af job.

¹⁰ Eures' programmeringscyklus – Vurdering af de nationale aktivitetsrapporter for 2016 og 2017.

2.1.2. Særlige støttetjenester

2.1.2.1. Støttetjenester i grænseregioner

I henhold til den nye Euresforordning skal Euresmedlemmer og -partnere, der deltager i grænseoverskridende partnerskaber eller andre samarbejds- og servicestrukturer (herunder med organisationer uden for Euresnettet) tilvejebringe oplysninger samt jobformidlings- og rekrutteringstjenester, der er skræddersyet til grænsearbejderes og arbejdsgiveres specifikke behov og forhold i grænseregioner¹¹.

Disse grænseoverskridende partnerskaber kan ansøge om finansiel støtte i forbindelse med årlige indkaldelser inden for rammerne af EaSI-programmet¹². Der er også adgang til EaSI-støtte til etablering af nye grænseoverskridende partnerskaber eller gennemførelse af nye innovative foranstaltninger. I 2016 modtog 12 grænseoverskridende partnerskaber støtte i form af et EaSI-tilskud fra det foregående år. I 2017 og 2018 tilbød ni grænseoverskridende partnerskaber støttetjenester og jobformidling i grænseregioner baseret på de EaSI-tilskud, som blev tildelt det foregående år.

Støttetjenester i grænseoverskridende Euresregioner består af flersprogede oplysningstjenester og jobtilbud. Disse tjenester leveres gennem fysiske og i stigende grad virtuelle kvikskrankeløsninger. De oplysninger, der gives, vedrører spørgsmål som f.eks. koordinering af sociale sikringsordninger, bestemmelser om daglig pendling, anerkendelse af kvalifikationer og beskatning. Jobformidlings- og rekrutteringsaktiviteter har resulteret i, at tæt på 4 400 jobsøgende har fundet et job på tværs af grænserne som følge af individuel kontakt med Euresrelaterede tjenester i 2016 og 2017¹³.

2.1.2.2. Bistand efter rekruttering

Bistand efter rekruttering har til formål at sikre den bedst mulige integrering af mobile arbejdstagere i deres nye stillinger. De fleste Euresmedlemslande fokuserer på at tilvejebringe oplysninger til arbejdstagere og arbejdsgivere, inden de underskriver en ansættelseskontrakt, men en række af dem tilrettelægger også aktiviteter efter rekruttering. F.eks. driver Eures' afdeling i Italien en opfølgingsdatabase, der skal sikre, at de gældende arbejdsstandarder overholdes fuldt ud ved jobformidling. I 2016 blev næsten 7 000 anmodninger fra arbejdstagere om vurdering af deres sag behandlet¹⁴.

2.1.2.3. Støtte til unge – lærlingepladser og praktikpladser

Forskellige aktiviteter og programmer, der er udviklet inden for Euresnettet, fokuserer specifikt på unge. I konklusionerne af mødet i Det Europæiske Råd i juni 2012¹⁵ blev

¹¹ Jf. artikel 3, stk. 7, i forordning (EU) 2016/589.

¹² Data og overvågningsrapporter er kun tilgængelige for grænseoverskridende partnerskaber, der modtager støtte under Euresdelen af EaSI. Til orientering kan nævnes, at 11 grænseoverskridende partnerskaber har gjort dette med succes i EU's regnskabsår 2014 (VP/2014/011), 12 i EU's regnskabsår 2015 (VP/2015/008), ti i EU's regnskabsår 2016 (indkaldelse af forslag VP/2016/005) og ni i EU's regnskabsår 2017 (VP/2017/006).

¹³ Europa-Kommissionen, EURES Cross-Border Partnerships, First Monitoring Report (2016) og Second Monitoring Report (2017).

¹⁴ Den nationale aktivitetsrapport vedrørende Italien for 2016.

¹⁵ Konklusionerne af mødet i Det Europæiske Råd den 28.-29. juni 2012. Tilgængelige på: http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_da.htm.

medlemsstaterne og Kommissionen opfordret til at videreudvikle Euresportalen og undersøge muligheden for at udvide den til også at omfatte lærlingepladser og praktikpladser. Derfor er lærlingepladser og praktikpladser nu omfattet af Euresforordningen, for så vidt de udvalgte ansøgere er omfattet af et ansættelsesforhold. Tilbud om sådanne lærlingepladser og praktikpladser indgår allerede i udvekslingen af ledige stillinger på Euresportalen med 6 567 tilbud om lærlingepladser og 1 859 tilbud om praktikpladser, der er tilgængelige ved udgangen af rapporteringsperioden¹⁶.

Derudover kan virksomheder og organisationer direkte vise unge de muligheder, de kan tilbyde via en selvbetjeningsfunktion i Drop'pin@EURES-afsnittet på Euresportalen. Der tilbydes for øjeblikket i alt 2 092 beskæftigelsesmuligheder hos 501 virksomheder inden for 32 aktivitetsområder, lige fra ingeniørvæsen til personlige færdigheder og udvikling¹⁷. Det Europæiske Koordineringsbureau er i færd med yderligere at lette indsamlingen af oplysninger om og visningen af lærlingepladser og praktikpladser på portalen. Udvikling af skræddersyede specifikationer vil gøre det lettere for de interesserede at markere deres egne tilbud og søge efter andres. Denne nye funktion forventes gennemført i 2019.

2.1.2.4. Euresrelaterede målrettede mobilitetsordninger

Eures sigter også mod at nå ud til specifikke grupper af jobsøgende og hjælpe dem med at besætte ledige stillinger i bestemte sektorer. Med henblik herpå kan Euresaktiviteter supplere eller integreres i EU-finansierede målrettede mobilitetsordninger, der finansieres under EU-programmet for beskæftigelse og social innovation (EaSI), som har til formål at afprøve innovative metoder til at støtte grænseoverskridende jobmobilitet eller tackle behovene hos specifikke målgrupper.

"Dit første Eures-job" tilbyder støtte til unge på op til 35 år i forbindelse med søgning efter et job, en praktikplads eller en lærlingeplads på europæisk plan og til arbejdsgivere, der søger unge med de rette kvalifikationer i Euresmedlemslandene. Mellem 2016 og medio 2018 har fire lande (Frankrig, Tyskland, Italien og Sverige) gennemført projekter inden for rammerne af "Dit første Eures-job". Af rapporterne fremgår det for det første, at den typiske jobsøgende er mellem 23 og 26 år gammel og har afsluttet en videregående uddannelse eller stadig er under uddannelse, og for det andet at over halvdelen (52 %) af de jobsøgende var arbejdsløse på det tidspunkt, hvor jobformidlingen fandt sted. Over 80 % af dem, der fandt et job i et andet land gennem ordningen, havde allerede arbejdet i deres bopælsland, mens kun 28 % havde arbejdet i udlandet. Arbejdsgiverne er både store virksomheder og SMV'er.

De vigtigste udrejselande i perioden var Italien, Irland, Frankrig og Spanien. De vigtigste **modtagerlande og -sektorer** er Tyskland, for så vidt angår sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger, Det Forenede Kongerige, for så vidt angår uddannelse, og Frankrig, for så vidt angår formidling af job inden for IKT¹⁸. Der blev formidlet over 3 000 job, men kun mellem 15 % og 26 % af de oprindelige jobformidlingsmål for de forskellige

¹⁶ Opgjort på Euresportalen den 23. august 2018.

¹⁷ Som ovenfor.

¹⁸ Europa-Kommissionen, Dit første Eures-job, Målrettede mobilitetsordninger, 5. statusrapport vedrørende juli-december 2017, offentliggjort i juli 2018.

programmer blev nået mellem 2016 og første halvår 2017¹⁹. Ikke desto mindre blev der sikret formidling af næsten 1 200 job, praktikpladser og lærlingepladser alene i andet halvår 2017²⁰, hvilket tyder på en større udbredelse af ordningen. De fleste unge, der deltog i ordningen, havde været ansat på en almindelig arbejdskontrakt, og kun et lille antal gik i gang med en lærlingeuddannelse eller et praktikophold.

"Reactivate" er en EU-jobmobilitetsordning for arbejdstagere på 35 år og derover, der har vanskeligt ved at finde et job eller en uddannelsesmulighed i deres bopælsland og er villige til at flytte til et andet land. Ligesom det er tilfældet med "Dit første Eures-job", kan jobsøgende ansøge om forskellige former for økonomisk støtte gennem "Reactivate"-ordningens arbejdsformidlingstjeneste. På nuværende tidspunkt har arbejdsformidlingerne i fire lande taget føringen i "Reactivate"-projekter, nemlig Italien, Frankrig, Polen og Sverige, med partnere i 13 lande. Til trods for en langsom opstart har ordningen et langsigtet potentiale, da beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere i EU, der for øjeblikket arbejder i en anden medlemsstat end den, hvor de er født, er den samme som for ansatte i samme alder, der arbejder i den medlemsstat, hvor de er født²¹.

Det Europæiske Solidaritetskorp har også en arbejdsmarkedimension, der har til formål at skabe muligheder for, at unge kan udvikle deres færdigheder og forbedre deres fremtidsudsigter på arbejdsmarkedet via et job eller en praktikplads i udlandet. Der er for øjeblikket to projekter i gang under denne ordning, nemlig et franskleddet konsortium med et mål om formidling af 1 000 job eller praktikpladser, og et italienskleddet konsortium med et mål om formidling af 400 job eller praktikpladser inden september 2018.

Nedenstående tabel giver en oversigt over de målrettede mobilitetsordninger med angivelse af deres finansieringskilder, målgrupper og de lande, der deltager aktivt i ordningerne.

¹⁹ Europa-Kommissionen, Dit første Eures-job, Målrettede mobilitetsordninger, 4 . statusrapport vedrørende januar-juni 2017, offentliggjort i december 2017.

²⁰ Europa-Kommissionen, Dit første Eures-job, Målrettede mobilitetsordninger, 5. statusrapport vedrørende juli-december 2017, offentliggjort i juli 2018.

²¹ Europa-Kommissionen, statusrapport om "Reactivate", februar 2018 (udkast).

Oversigt over Euresrelaterede mobilitetsordninger

Mobilitetsordning	Målgruppe	Førende arbejdsformidlinger
Grænseoverskridende partnerskaber	Jobsøgende og arbejdsgivere i grænseregioner	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK og UK
Dit første Eures-job	Jobsøgende i alderen 18-35 år/virksomheder med kvalifikationsbehov	Førende arbejdsformidlinger: DE, FR, IT og SE Partnere i: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU og NO ²²
Det Europæiske Solidaritetskorp	Unge i alderen 18-30 år	Førende arbejdsformidlinger: FR og IT
"Reactivate"	Jobsøgende på 35 år eller derover/arbejdsgivere med behov for kvalificeret arbejdskraft	Førende arbejdsformidlinger i: IT, FR, SE og PL Partnere i: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE og CY

2.1.3. Ressourcer og forvaltning

2.1.3.1. Menneskelige ressourcer

Eurespersonalet²³ arbejder i de nationale eller regionale offentlige arbejdsformidlinger eller hos andre Euresmedlemmer eller -partnerorganisationer. De yder specialiseret rådgivning, vejledning og bistand til jobsøgende og arbejdsgivere. Fordelingen af det samlede antal Euresmedarbejdere efter land²⁴ afspejler stort set størrelsen af de nationale arbejdsmarkeder, fra 178 vejledere i Tyskland, 92 i Spanien og 55 i Polen til 20 i Bulgarien, 15 i Nederlandene, syv i Cypern og tre i Estland.

2.1.3.2. Finansielle ressourcer

De finansielle ressourcer, der er til rådighed for nettet, afviger betydeligt fra land til land. Personalemkostninger tegner sig for størstedelen af den nationale finansiering. Det er dog vanskeligt at opgøre de nøjagtige beløb, da Eures-tjenester primært har været en del af de tjenester, som de offentlige arbejdsformidlinger yder. I de fleste tilfælde supplerer Den Europæiske Socialfond (ESF) den nationale finansiering i forbindelse med rekrutterings-, rådgivnings- og vejledningstjenester på nationalt og tværnationalt plan. Kommissionen har ingen oplysninger om de beløb, der er afsat til Euresaktiviteter under ESF for programmeringsperioden 2014-2020. Da fonden henhører under delt forvaltning, er de oplysninger, der er tilgængelige på EU-plan, begrænset til det, der er aftalt i ESF-forordningen²⁵ og navnlig i gennemførelsesforordning (EU) nr. 215/2014, der fastsætter

²² Oplysninger på Euresportalen: <https://ec.europa.eu/eures/public/da/your-first-eures-job-emp> (tilgået den 2. august 2018).

²³ Udtrykket "Euresvejleder" anvendes stadig hyppigt inden for Euresnettet, selv om det ikke længere er et officielt anerkendt udtryk efter ikrafttrædelsen af forordning (EU) 2016/589, der kun henviser til "personale" som de menneskelige ressourcer, der er involveret i Eures.

²⁴ Yderligere oplysninger findes i bilaget: Figur 2 – Antal Euresvejledere og tilsvarende personale på EU-plan i 2017.

²⁵ Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 1304/2013 af 17. december 2013 om Den Europæiske Socialfond og om ophævelse af Rådets forordning (EF) nr. 1081/2006, betragtning 5 og artikel 3, litra a), nr. i).

interventionskategorierne.

Horisontale aktiviteter, der gennemføres af Det Europæiske Koordineringsbureau, finansieres gennem Euresdelen af EaSI²⁶, der også tegner sig for en andel af driftsomkostningerne for udbydere af Eures-tjenester i Norge og Island. Specifikke tjenester såsom skræddersyet bistand inden for rammerne af målrettede mobilitetsordninger finansieres også under EaSI. Afsnit 2.2.9 nedenfor indeholder en oversigt over de finansielle ressourcer, der er til rådighed for Eures under EaSI i rapporteringsperioden.

2.1.3.3. IT-infrastruktur

Alle medlemsstater har tilpasset eller er i færd med at tilpasse deres IT-infrastruktur for at muliggøre udvidet fremsendelse af oplysninger om ledige stillinger og CV'er til Euresportalen som led i gennemførelsen af forordningen fra 2016.

Hertil kommer, at mange af dem har iværksat nationale initiativer med henblik på at forbedre leveringen af onlinetjenester. Nogle nationale koordineringsbureauer har f.eks. indført digital betjening som standard i forbindelse med leveringen af Eures-tjenester (Det Forenede Kongerige) og øget anvendelsen af teknologi for at tiltrække, rekruttere og matche kandidater ved at tilbyde e-læringsundervisning om jobsøgning på det nationale Eureswebsted (Danmark). En Eures-app, der gør det lettere for arbejdsgiverne at finde grænsearbejdere i Belgien og Nederlandene, er under udvikling²⁷ (Eures Scheldemon). Andre eksempler på innovative tilgange til levering af tjenesteydelser omfatter udvikling af et **websted, der henvender sig til unge** i Belgien²⁸, tæt **samarbejde med IT-delen af programmet Dit første Eures-job** i Cypern, indførelse af en **onlinetjekliste** for vejledere ved de offentlige arbejdsformidlinger om Euresprocedurerne i Kroatien og indførelsen af 38 onlinetjenester i Frankrig og webinarer som en omkostningseffektiv måde til formidling af "direkte" oplysninger uden geografiske begrænsninger.

2.1.3.4. Forvaltning og samarbejde med interessenter

De nationale koordineringsbureauer udfører en betydelig del af deres aktiviteter i samarbejde med en bred vifte af interessenter på lokalt, regionalt, nationalt og grænseoverskridende plan. Disse omfatter arbejdsmarkedets parter, andre europæiske netværk, karrierevejledningstjenester, handelskamre og myndigheder med ansvar for social sikring og beskatning. Det bør bemærkes, at jo tættere samarbejdet med de lokale aktører er, desto mere vellykkede er fælles aktiviteter, da de fører til et større antal vellykkede match mellem jobsøgende og arbejdsgivere.

2.1.3.5. Kommunikation i Euresmedlemslandene

En del af Eures' kommunikationsbudget anvendes til at støtte Euresmedlemslandenes kommunikationsaktiviteter, herunder finansiering til fremme af Eures' visuelle identitet, rådgivning om spørgsmål vedrørende sociale medier eller støtte til videoproduktion og

²⁶ 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, artikel 20, litra b).

²⁷ <https://www.pzc.nl/zeeuws-vlaanderen/grensarbeiders-sneller-te-vinden-via-app~ae498da1/>

²⁸ <https://jeunes.leforem.be/>

arrangementer. Bevidstgørelses- og kommunikationsaktiviteter henvender sig til forskellige målgrupper på tværs af Euresnettet. Nogle nationale koordineringsbureauer gennemfører oplysningskampagner af generel karakter (Estland), andre er rettet mod specifikke sektorer (Island), mens andre fokuserer på unge (Nederlandene). Sociale medier og målrettede kampagner anvendes i stigende grad til at fremme Euresaktiviteter sideløbende med de offentlige arbejdsformidlingers websteder, f.eks. i Belgien, Cypern, Estland, Norge, Spanien og Sverige. Euresmedlemmernes konti på de sociale medier har omkring 120 000 følgere²⁹.

Informationsmateriale til arbejdsgivere og jobsøgende er skræddersyet, målrettet og tilgængeligt på forskellige sprog. I 2017 blev der rekvireret 330 000 eksemplarer af Euresrelateret materiale fra Euresnettet, mens det eksterne Euresnyhedsbrev er nået ud til næsten 700 000 abonnenter. Innovative kommunikationsaktiviteter omfatter en informationsdag på et tog, der kører mellem Nederlandene og Tyskland, som er tilrettelagt af det regionale grænseoverskridende partnerskab, fremme af grænseoverskridende mobilitet ved en udendørs musikfestival og et ugentligt radioprogram om Eures og et fjernsynsprogram om arbejdskraftmobilitet i Italien.

2.1.3.6. Overvågning og evaluering af aktiviteter

I den nye Euresforordning er der fastlagt en resultatorienteret strategi for Euresnettets aktiviteter. Programmeringscyklussen har været det vigtigste overvågningsværktøj for den årlige aktivitet i løbet af perioden. Inden for denne ramme har hvert nationalt koordineringsbureau indberettet de output og resultater, som deres nationale Euresnet har opnået, i form af en årlig national aktivitetsrapport, hvor de holdes op imod de mål, der er opstillet i deres nationale arbejdsprogram (tidligere benævnt aktivitetsplan). Endvidere overvåger Euresvejledere gennem månedlige rapporter de tjenester, som Eures stiller til rådighed for jobsøgende og arbejdsgivere, og Eures' resultatmålingssystem måler konsekvent Euresnettets resultater og aktiviteter. Fra 2018 vil den blive anvendt til at overvåge programmeringen af Eures' aktiviteter efter et aftalt sæt indikatorer³⁰.

2.2. Horisontale støtteaktiviteter fra Det Europæiske Koordineringsbureaus side

2.2.1. Støtte til koordinering og forvaltning

Det Europæiske Koordineringsbureau tilrettelægger arbejdet i Den Europæiske Koordineringsgruppe. Det varetager formandskabet ved gruppens møder, som der indkaldes til regelmæssigt for at orientere om og drøfte den seneste udvikling og de seneste nyheder inden for nettet og for at udveksle bedste praksis og status for gennemførelsen af forordningen og interoperabiliteten mellem IT-systemer. Det Europæiske Koordineringsbureau overvåger og letter endvidere de forskellige faser af programmeringscyklussen og koordinerer de nationale koordineringsbureauers planlægning, fremsættelse af bemærkninger og rapporteringsopgaver.

²⁹ For at få et bedre overblik over Eures' sociale mediekanaler og deres rækkevidde foretager Det Europæiske Koordineringsbureau hvert år en kortlægning af Eures' sociale mediekanaler.

³⁰ Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/170 af 2. februar 2018 om ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data for at overvåge og evaluere, hvordan Euresnettet fungerer.

2.2.2. Driften og udviklingen af Euresportalen og relaterede IT-tjenester

Det Europæiske Koordineringsbureau driver Eures' jobmobilitetsportal. Det har også indført et nyt system og procedurer, som er fastlagt i tæt samarbejde med medlemsstaterne, for at sikre udveksling af ledige stillinger og CV'er. I 2017 blev der vedtaget et sæt standarder for formatet af stillingsopslag og CV'er baseret på åbne HR-standarder fra den internationale industri. Det Europæiske Koordineringsbureau har stillet specifikke standardgennemførelsesmoduler til rådighed for medlemsstaterne og således lettet gennemførelsesbestrebelse for at deltage i det nye udvekslingssystem betydeligt. Overgangen til det nye system på Euresportalen fandt sted i første halvår 2018. Der er blevet oprettet overvågnings- og bistandsmekanismer i forbindelse med teknisk beredskab og datakvalitet.

2.2.3. Uddannelse og faglig udvikling

Det Europæiske Koordineringsbureau stiller et fælles uddannelsesprogram og faglig udvikling til rådighed for Euresmedlemmernes og -partnernes personale. Dette omfatter gennemførelse af et nyt uddannelsesprogram for Eures, nemlig lanceringen af **Euresakademiet** i 2016, der omfatter alle uddannelsesaktiviteter under Euresforordningen med det formål at give Eurespersonalet de nødvendige værktøjer, kompetencer og færdigheder til at udvikle jobformidlings- og rekrutteringsaktiviteter. De nationale Euresnet har oplyst, at der er betydelig interesse for uddannelse på EU-plan³¹.

På nationalt plan uddanner Euresmedlemmer og -partnere deres personale for at sikre et grundlæggende fælles vidensniveau om Eures. Nyt personale modtager forskellige former for forberedende uddannelse (f.eks. klasseundervisning, onlineundervisning og undervisning på arbejdspladsen eller ved hjælp af værktøjer til selvstudium) på nationalt plan for bedre at kunne forstå nettets målsætninger, værktøjer og strategier set ud fra et nationalt perspektiv. Denne uddannelse på nationalt plan tilrettelægges af de nationale koordineringsbureauer på grundlag af de vejledende retningslinjer og de værktøjer og den helpdesk, der stilles til rådighed af Euresuddannelsesteamet.

2.2.4. Helpdesk

Det nationale koordineringsbureau stiller en helpdeskfunktion til rådighed for alle brugere af Euresportalen og dens tjenester (dvs. jobsøgende, arbejdsgivere, Euresmedlemmernes og -partners personale, nationale koordineringsbureauer og gæstebesøgende). Denne omfatter svar på alle spørgsmål vedrørende de tjenester, der udbydes på Euresportalen, herunder Extranetafsnittet, og de tjenester, der udbydes på de europæiske onlinejobdage. Forespørgsler kan fremsættes via portalens webformular, et gratis telefonnummer, en onlinechat eller Skype. I 2017 behandlede Eureshelpdesken ca. 20 000 forespørgsler fra brugere.

³¹ Resultattavle for det indre marked 2017

http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm (tilgået den 2. august 2018). Det Europæiske Koordineringsbureau oplyser, at "i alt 696 personer i 2017 deltog i kurser på stedet, 480 i onlinekurser og 132 i konsolideringsfasen og dækkede 30 lande. I første halvår 2018 var der planlagt klasseundervisning af 360 deltagere fra 27 Euresmedlemsstater. Kvaliteten af uddannelsestilbuddet overvåges ved hjælp af tilbagemeldinger fra brugerne. I 2017 blev det fremhævet heri, at kurserne efter de fleste deltageres opfattelse var nyttige og velorganiserede, og at indholdet var relevant."

2.2.5. Netværkssamarbejde, udveksling af bedste praksis og gensidig læring

Det Europæiske Koordineringskontor fremmer netværkssamarbejde, gensidig læring og udveksling af bedste praksis inden for Euresnettet. Bortset fra de regelmæssige møder i Den Europæiske Koordineringsgruppe og andre ekspertgrupper er der tilrettelagt en række specifikke arrangementer for gensidig læring i løbet af perioden. Deres formål er at udveksle idéer og bedste praksis mellem de nationale koordineringsbureauer og styrke samarbejdet inden for nettet. I 2018 blev der f.eks. afholdt et arrangement for gensidig læring om udformningen og gennemførelsen af godkendelsessystemer for Euresmedlemmer og -partnere og et arrangement med eksterne eksperter om bedste praksis i forbindelse med automatiserede matchningsværktøjer. Desuden blev en ny version af Euresportalens Extranet taget i brug i begyndelsen af 2018. Formålet er at støtte og tilskynde til samarbejde og udveksling af oplysninger inden for hele Euresnettet ved hjælp af interaktive arbejdsrum og fora.

2.2.6. Oplysnings- og kommunikationsaktiviteter

Det Europæiske Koordineringsbureau støtter oplysnings- og kommunikationsaktiviteter inden for Euresnettet for at fremme kendskabet til Eures i overensstemmelse med Eures' kommunikationsstrategi for 2015-2020. Det udarbejder målrettede vejledningsdokumenter til brug for Euresmedlemslandenes flerårige nationale kommunikationsplaner, mens der er blevet oprettet en pulje af nationale kommunikationsexperter med henblik på at dele og fremme bedste praksis. Desuden driver Det Europæiske Koordineringsbureau de europæiske onlinejobdage og støtter og er vært for afholdelsen af mere end 30 jobdage og rekrutteringsarrangementer (online, på stedet eller begge) om året.

Eures' konti på de sociale medier har over 260 000 følgere på Facebook, mere end 36 000 på Twitter og 28 000 på LinkedIn. Eures' YouTube-kanal er blevet omorganiseret, så den afspejler de forskellige målgrupper og giver et klarere overblik over videoerne. I 2017 blev den første Eureskampagne på de sociale medier gennemført. Det var hensigten, at #YourCareerMove-kampagnen skulle øge kendskabet til de forskellige Eures-tjenester og fremme samarbejdet inden for netværket. Kampagnen førte til ca. 10 mio. visninger, 440 quizdeltagere oprettede en Euresprofil under kampagnen (med en konverteringsrate, der er 4-5 gange højere end gennemsnittet for de sociale medier), og 85 % af de nationale koordineringsbureauer var tilfredse med kampagnens formidlingsværktøjer. Denne kampagne er blevet nomineret til Digital Communications Awards-prisen for 2018 i kategorien "institutioner".

Siden 2016 har Det Europæiske Koordineringsbureau offentliggjort 216 nyhedsartikler på Euresportalen og 114 artikler på Euresportalens Extranet. Euresportalens artikler omhandler succeshistorier fra jobsøgende og arbejdsgivere, der benytter sig af Eures, rekrutteringstendenser eller tips til jobsøgning og rekruttering. Publikationerne på Drop'pin@EURES er blevet opdateret, og der er udarbejdet en praktisk vejledning til Eures med det formål at forklare de ændringer, der er blevet indført med den nye Euresforordning. Desuden har Det Europæiske Koordineringsbureau udarbejdet en ny folder og en tresiders pjece til "Reactivate"-ordningen.

Det Europæiske Koordineringsbureau har også udarbejdet infografik og en style guide til Eures og ajourført grafiske retningslinjer og "European Online Job Days"-håndbogen for arrangører af events. Eures' nyheds- og informationsbureau har vedtaget en ny

indholdsstrategi for at lette planlægningen og tilpasningen af sine publikationer til aktiviteter på de sociale medier. Der blev fastlagt månedlige emner og udsendt regelmæssige opdateringer og påmindelser, mens kommunikationsmaterialet stilles til rådighed for hele Euresnettet i det nye Extranets kommunikationsrum.

2.2.7. *Analyse af geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet*

Hvert år offentliggør Kommissionen en rapport om arbejdskraftmobilitet, der indeholder centrale oplysninger om strømme og mønstre i EU og EFTA-landene, med særligt fokus på arbejdsmarkedssituationen for mobile arbejdstagere og kønsdimensionen³². På grundlag af disse oplysninger er der siden 2017 hvert år blevet udarbejdet en analyse af manglen på og overskud af arbejdskraft og årsagerne hertil i Euresmedlemslandene³³.

2.2.8. *Udvikling af en passende samarbejds-, formidlings- og udligningsstruktur for lærlingepladser og praktikpladser*

Matchning og anvisning af kandidater fra andre lande til tilbud om lærlingepladser og praktikpladser er komplekst og ressourcekrævende i betragtning af de betydelige forskelle i de institutionelle rammer mellem Euresmedlemslandene. Det Europæiske Koordineringsbureau bidrager til at udvikle en fælles forståelse og passende støttetjenester ved at opstille et sæt minimumsdatakvalitetskrav og lægge oplysninger om lærlingepladser og praktikpladser ud på Euresportalen. Det Europæiske Koordineringsbureau er nu i samarbejde med medlemsstaterne i færd med at udarbejde anbefalinger til værtsorganisationer vedrørende processen fra offentliggørelsen af tilbuddet til lærlingeuddannelsens eller praktikopholdets ophør, herunder fremsendelsen af tilbuddet og samspillet mellem Euresmedlemmer og -partnere og de organisationer, der offentliggør tilbuddene. Når disse anbefalinger er blevet vedtaget, vil de blive offentliggjort på Euresportalen.

2.2.9. *Finansielle ressourcer*

Euresdelen af EaSI-programmet omfatter finansiering af de horisontale støtteaktiviteter såsom udvikling og ajourføring af Eures' jobmobilitetsportal, det fælles uddannelsesprogram, kommunikations-, analyse- og netværksaktiviteter, "Dit første Eures-job"-projektet og grænseoverskridende partnerskaber.

Nedenstående tabel viser en vejledende fordeling af de midler, der faktisk er disponeret over efter procedurene for udbud og tildeling af tilskud³⁴:

Primære aktiviteter	2016	2017	Første halvår 2018
1. Jobmobilitetsportalen	3 600 000	4 270 000	2.280.000
2. Helpdesk	300 000	350 000	250.000
3. Oversættelser	500 000	500 000	543.500
4. Fælles uddannelsesprogram	1 600 000	1 800 000	875.000
5. Netværksmøder	100 000	140 000	125.000

³² De årlige rapporter om arbejdskraftmobilitet inden for EU fra 2016 og 2017 er tilgængelige på EU Bookshop.

³³ Rapporten "Labour shortages and surpluses 2017" er tilgængelig på EU Bookshop.

³⁴ Tabellen er ikke udtømmende, da en række specifikke budgetposter ikke er medtaget, f.eks. støtte til EØS-landene og arbejdsmarkedets parter (afhængigt af indkaldelsen af forslag) og gebyrer for portalen.

6. Støtte til netaktiviteterne	2 800 000	2 800 000	1.225.000
7. "Dit første Eures-job"	9 900 100	3 000 000	7.054.000
8. Grænseoverskridende partnerskaber	3 900 000	3 400 000	3.226.090,5

3. GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN I MEDLEMSSTATERNE

I dette afsnit beskrives status for anvendelsen af Euresforordningen i medlemsstaterne, jf. artikel 33, stk. 2, i denne forordning. Analysen er baseret på svar fra de nationale koordineringsbureauer vedrørende en undersøgelse og en efterlevelsestjekliste og andre oplysninger, som Kommissionen råder over. Den tabel, der er vist oven over hvert underafsnit, giver et overblik over efterlevelsestjeklisten vedrørende gennemførelsen af forordningen. Når der indberettes data om (del-)foranstaltninger, viser tabellen et samlet resultat af foranstaltningerne. Når der indberettes data om alle delforanstaltninger, angives den laveste værdi. Når der ikke indberettes data om visse underforanstaltninger, vises foranstaltningen som delvist afsluttet.

Data ikke tilgængelige*
v Afsluttet
Δ Delvist afsluttet
x Ikke afsluttet

*Data indberettet som ikke tilgængelige af det nationale koordineringsbureau, eller der er ikke indberettet data.

3.1. Nettets sammensætning og organisatoriske forhold

I. Nettets sammensætning og organisatoriske forhold	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Foranstaltning 1: Udpegelse af de nationale koordineringsbureauer (<i>art. 9, stk. 1</i>) og underretning af Det Europæiske Koordineringsbureau	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Foranstaltning 2: Udpegelse af repræsentanten for koordineringsgruppen (<i>art. 14</i>) og underretning af Det Europæiske Koordineringsbureau	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Foranstaltning 3: Udpegelse af de offentlige arbejdsformidlinger, som er relevante for aktiviteterne inden for Euresnettet, til Euresmedlemmer (<i>art. 10</i>)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Foranstaltning 4: Identifikation af de organisationer, der for øjeblikket opererer inden for Euresnettet, og som fortsætter i overgangsperioden (<i>art. 40</i>)	Δ	v	-	Δ	-	v	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	x	-	Δ	-	v	-	-	-	-	v	Δ	x	Δ	Δ	x	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	-

3.1.1. Forordningens krav

Medlemsstaterne skal orientere Det Europæiske Koordineringsbureau om det nationale koordineringsbureau, de har udpeget. Den offentlige arbejdsformidling har en særlig status som medlem i de enkelte medlemsstater. Et sæt minimumskriterier³⁵ beskriver de forpligtelser, som de offentlige arbejdsformidlinger skal opfylde, for at de kan udfylde deres rolle som Euresmedlemmer. For at overholde dette krav kan de offentlige arbejdsformidlinger outsource, uddelegere eller indgå særlige aftaler med organisationer, som de er ansvarlige for. Organisationer, der har været en del af de nationale Euresnet, siden forordningen fra 2016 trådte i kraft, kan fortsat være partnere i en overgangsperiode, inden de igen skal ansøge om at blive medlemmer af eller partnere i

³⁵ Forordning 2016/589, bilag I: Fælles minimumskriterier.

Euresnettet. Det nationale koordineringsbureau orienterer Det Europæiske Koordineringsbureau om sammensætningen af deres net i overgangsperioden.

3.1.2. Gennemførelse

Alle medlemsstater har udpeget deres nationale koordineringsbureau og repræsentanter for Den Europæiske Koordineringsgruppe og underrettet Det Europæiske Koordineringsbureau herom. De offentlige arbejdsformidlingers ansvarsområder og de ændringer af nettet, der følger af den nye Euresforordning, er blevet meddelt de relevante myndigheder og partnerorganisationer i alle medlemsstater. Som følge heraf har nogle af de nationale koordineringsbureauer ændret deres personalestruktur, og i nogle tilfælde har Euresnettet undergået en ændring, f.eks. ved at de regionale arbejdsformidlinger er blevet medlemmer og sammen med det nationale koordineringsbureau udgør det nationale Euresnet. Som krævet har de nationale koordineringsbureauer underrettet Det Europæiske Koordineringsbureau om disse ændringer af det nationale Euresnet og af det nationale koordineringsbureaus struktur via Eureshelpdesken. Eures tjenester til jobsøgende og arbejdsgivere stilles til rådighed gennem de offentlige arbejdsformidlinger både online og offline. I en række medlemsstater er Eures tjenesterne fuldt ud integreret i de tjenester, der ydes af de nationale offentlige arbejdsformidlinger.

3.1.3. Udfordringer

Medlemsstaterne oplyser, at selv om antallet af opgaver, som det nationale koordineringsbureau er ansvarligt for, er steget i takt med gennemførelsen af forordningen, er dette ikke altid blevet fulgt op af en forøgelse af personalet eller budgetbevillingerne. Navnlig oplyser nationale koordineringsbureauer med kun én medarbejder i mindre medlemsstater, at den nye Euresforordning har pålagt dem en tung administrativ byrde og rapporteringsforpligtelser. Navnlig udvidelsen af Euresnettet med henblik på at optage medlemmer og partnere forventes at få betydelig indvirkning på de nationale koordineringsbureauers forvaltningsbehov. I takt med at nettet udvides, vokser forvaltnings- og koordineringsopgaverne for de nationale koordineringsbureauer også. Derfor er nye medlemmer og partnere tilsluttet den fælles IT-plattform og opfylder deres overvågnings- og rapporteringskrav, og kvaliteten af data (ledige stillinger og CV'er), der deles på Euresportalen, sikres.

3.2. Forvaltning og samspil med organisationer uden for Euresnettet

II. Forvaltning og samspil med organisationer uden for Euresnettet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Genetablering af samarbejdet med interessenter (art. 9, stk. 7)	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X
Foranstaltning 2: Genetablering af samarbejdet med andre EU-oplysnings- og rådgivningstjenester og -net (art. 16, stk. 2)	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
Foranstaltning 3: Dialog med arbejdsmarkedets parter på nationalt plan (art. 16, stk. 3)	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
Foranstaltning 4: Etablering af samarbejde med de relevante kompetente myndigheder (art. 26, stk. 2) og underretning af medlemmer og partnere	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Forordningens krav

De vigtigste organisationer i Euresnettet i medlemsstaterne er de offentlige arbejdsformidlinger og andre Euresmedlemmer og -partnere. Netværkets funktion kræver imidlertid samarbejde med en lang række andre organisationer. Det fremgår af forordningen, at en af de nationale koordineringsbureauers ansvarsopgaver er at fremme samarbejdet med relevante interessenter inden for rammerne af Euresnettet. De nationale Euresnet skal også samarbejde med andre EU-informations- og rådgivningstjenester og -

net. Endvidere bør de nationale koordineringsbureauer fremme regelmæssige dialoger om Euresnettet med arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning og praksis. Med henblik på at give jobsøgende og arbejdsgivere adgang til oplysninger om beskatning, spørgsmål vedrørende arbejdskontrakter, pension, sygeforsikring, social sikring og aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger skal de nationale koordineringsbureauer også etablere kontakter med de kompetente myndigheder på nationalt plan.

3.2.2. Gennemførelse

Den første gruppe af interessenter er nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter i mange medlemsstater. Oplysninger om Eures formidles typisk gennem regelmæssige møder og koordineringsmøder. Andre interessentorganisationer, der er aktive inden for arbejdskraftmobilitet i Europa, såsom EU's informations- og rådgivningstjenester, modtager også oplysninger om Eures og indbydes regelmæssigt til at deltage i eller være medarrangør af Euresarrangementer. Flere medlemsstater har afsluttet deres kortlægning af interessentorganisationer, der for øjeblikket ikke er med i Euresnettet, mens andre stadig arbejder på det. I fremtiden vil nogle af disse organisationer måske blive opfordret til at blive medlemmer eller partnere. Kortlægningen viser også, hvor netværket kan styrkes gennem partnerskaber, f.eks. med udbydere af lærlingepladser og praktikpladser, for hvilke der for øjeblikket mangler arrangementer i flere lande.

3.2.3. Udfordringer

Medlemsstaterne har ikke berettet om særlige udfordringer i forbindelse med dette sæt af krav.

3.3. Udvidelse af nettet

III. Udvidelse af nettet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Forberedelse til godkendelsessystemet (art. 11) og underretning af Det Europæiske Koordineringsbureau	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X
Foranstaltning 2: Gennemførelse af godkendelsessystemet (art. 11 og 12)	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	-	
Foranstaltning 3: Overholdelse af skabelonen i det nationale system og procedurerne for udveksling af oplysninger (art. 11, stk. 8)	X	-	-	V	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	-
Foranstaltning 4: Overvågning af medlemmers og partners overholdelse af reglerne	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ

3.3.1. Forordningens krav

Med henblik på at tilslutte sig Euresnettet som nyt medlem eller ny partner kan organisationer blive optaget gennem nationale godkendelsessystemer, der skal indføres i hver medlemsstat, på grundlag af de minimumskriterier, der er fastsat i Euresforordningen. Medlemsstaterne kan tilføje nationale godkendelseskriterier for at opretholde kontrollen med akkrediteringen af nye medlemmer og partnere i overensstemmelse med nationale krav samt forordningen. I henhold til Euresforordningen og den tilhørende gennemførelsesafgørelse bør alle medlemsstater have indført et sådant godkendelsessystem, bl.a. for at kontrollere, om medlemmer og partnere opfylder kravene, og underrettet Det Europæiske Koordineringsbureau herom³⁶. Forud for gennemførelsen af godkendelsessystemet med henblik på udvidelsen af nettet i maj 2018 blev der fastsat en overgangsperiode i forordningen. Dette har gjort det muligt

³⁶ Der er endnu ikke blevet vedtaget en gennemførelsesretsakt i henhold til artikel 11, stk. 8, med en skabelon til beskrivelse af det nationale system og procedurerne for udveksling af oplysninger mellem medlemsstaterne.

for Euresnettene at fortsætte deres samarbejde med partnerorganisationer såsom grænseoverskridende partnere, samtidig med at de forbereder sig på kravene til medlemmer og partnere i henhold til den nye Euresforordning.

3.3.2. Gennemførelse

Alle medlemsstater undtagen én har oplyst, at de har forberedt eller indført et godkendelsessystem, men kun en tredjedel af dem havde officielt underrettet Det Europæiske Koordineringsbureau om deres respektive systemer pr. juli 2018. I en række medlemsstater indbydes potentielle medlemmer og partnere til at deltage i møder og workshops om Eures' aktiviteter og om, hvordan man bliver medlem eller partner, mens andre medlemsstater har iværksat kommunikationsstrategier for at nå ud til potentielle medlemmer og partnere og orientere dem om Euresnettet. Der var ikke godkendt nye medlemmer eller partnere pr. juli 2018, men flere nationale koordineringsbureauer har meddelt, at de var i færd med at vurdere ansøgninger eller havde offentliggjort indkaldelser af ansøgninger.

Medlemsstaterne vil overvåge, om deres medlemmer og partnere efterlever forordningen, og har enten indført passende systemer eller er ved at etablere en ordening med henblik herpå. Efterlevelse omfatter indberetning af data og udveksling af oplysninger med det nationale koordineringsbureau, som igen rapporterer til Det Europæiske Koordineringsbureau.

3.3.3. Udfordringer

Næsten halvdelen af medlemsstaterne anfører, at der er forsinkelser i den nationale lovgivningsprocedure med hensyn til indførelsen af et godkendelsessystem. . Endvidere er en følge af en udvidelse af Euresnettet, at de nationale koordineringsbureauer skal forvalte et større net for at sikre, at medlemmer og partnere er tilsluttet den fælles IT-plattform, og at der er interoperabilitet mellem dem, og for at sikre kvaliteten af de data og oplysninger, der deles og indberettes internt i netværket og på Euresportalen.

3.4. Udveksling af ledige stillinger og CV'er

IV. Dataudvekslingsmekanismer, synlighed, værktøjer og interoperabilitet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Udveksling af ledige stillinger – Funktion	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ
Foranstaltning 2: Udveksling af CV'er – Funktion	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	Δ	

3.4.1. Forordningens krav

En gennemsigtig formidlings- og udligningsstruktur er et af de vigtigste træk ved den nye Euresforordning. I henhold til forordningen skal alle Euresmedlemmer og -partnere overføre deres offentligt tilgængelige ledige stillinger til Euresportalen og forberede udvekslingen af oplysninger om lærlingepladser og praktikpladser. Medlemsstaterne forventes også at udveksle oplysninger om national praksis og dataproblemer. Alle udvekslinger af oplysninger skal foregå via en fælles koordineret kanal. Alle bør anvende tekniske standarder, for at systemet med automatiseret matchning kan fungere. Medlemsstaterne bør også overvåge ansøgninger fra Euresmedlemmer og -partnere og sikre, at Eures er synligt på nationalt plan.

3.4.2. Gennemførelse

Medlemsstaterne har foretaget de nødvendige justeringer for gennemførelsen af den fælles koordinerede kanal. Mens de fleste medlemsstater har overholdt fristen pr. maj

2018 for udveksling af ledige stillinger, synes udvekslingen af CV'er at kræve mere tid³⁷. Lærlingepladser og praktikpladser med en erhvervsmæssig komponent overføres til Euresportalen i de fleste medlemsstater sammen med andre ledige stillinger. Flere medlemsstater arbejder på at forbedre deres tilbud om lærlingepladser og praktikpladser gennem Eures ved at nå ud til udbydere og oprette et system for indsamling af jobtilbud.

Med henblik på at udvikle et automatiseret matchningsværktøj via Euresportalen er alle medlemsstater gradvist ved at gennemføre den europæiske klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv i Euresnettet. På tidspunktet for udarbejdelsen af denne rapport er en analyse af de nationale klassifikationssystemer afsluttet eller i gang i de fleste medlemsstater og viser, at efterlevelsen af den europæiske klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv er mangelfuld.

3.4.3. Udfordringer

Der arbejdes stadig på at udveksle CV'er i de fleste medlemsstater. Kun én medlemsstat var klar ved fristens udløb pr. juli 2018, men det forventes, at nogle få andre vil være i stand til at slutte sig til inden udgangen af 2018. Der er stadig behov for tekniske ændringer for at tilpasse IT-systemerne til en fælles koordineret kanal. En anden udfordring er, at der i visse regioner er en forældet IT-infrastruktur, der ikke kan håndtere aktiviteter, som bør indgå i de integrerede koordineringsmekanismer. Mangel på menneskelige og finansielle ressourcer eller IT-ressourcer er de hyppigst anførte årsager til forsinkelser i gennemførelsen af planlagte IT-relaterede aktiviteter på nationalt plan. Endelig har nogle få medlemsstater udtrykt bekymring over beskyttelsen og sikkerheden af personoplysninger i forbindelse med udveksling af ledige stillinger og CV'er på Euresportalen. Dette er blevet taget op af Det Europæiske Koordineringsbureau.

3.5. Støttetjenester

V. Støttetjenester	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Foranstaltning 1: Sikring af kontinuitet i de offentlige arbejdsformidlinger	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
Foranstaltning 2: Bistand med registrering på Euresportalen (art. 20)	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	-	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	X	-	-	-	X
Foranstaltning 3: Grundlæggende oplysninger om Eures (art. 22)	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	-	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	-	Δ
Foranstaltning 4: Overvågning af medlemmers og partners anvendelse af reglerne	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	Δ	Δ	X	X	-	-	-	X
Foranstaltning 5: Støttetjenester i grænseregioner	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	-	V	-	V	Δ	V	V	Δ	Δ	Δ	X	V	-	-	-	-
Foranstaltning 6: Integrering af mobilitetsstøtten i aktive arbejdsmarkedspolitikker (art. 28 og betragtning 46)	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	-	X

3.5.1. Forordningens krav

Medlemsstaterne skal sikre kontinuitet i Eures-tjenesterne gennem deres nationale offentlige arbejdsformidlinger, stille oplysninger og bistand til rådighed for jobsøgende og arbejdsgivere i forbindelse med deres registrering på Euresportalen og overvåge ansøgninger fra kommende medlemmer og partnere. Støttetjenester bør også ydes i grænseregioner, og medlemsstaterne forventes at integrere mobilitetsstøtten i deres nationale aktive arbejdsmarkedspolitikker.

3.5.2. Gennemførelse

Næsten alle medlemsstater oplyser, at de sikrer kontinuitet i ydelsen af støttetjenester til jobsøgende og arbejdsgivere. Oplysninger om Eures er tilgængelige via alle offentlige arbejdsformidlingers websteder og de nationale Euresportaler, hvor det er relevant. En af de støttetjenester, som Eures tilbyder, er vejledning og støtte til jobsøgende og

³⁷ Nærmere oplysninger om status for gennemførelsen i de enkelte medlemsstater findes i bilag 6 og 7.

arbejdsgivere til at registrere sig på Euresportalen. I Kroatien understøttes dette yderligere af demonstrationsvideoer, der viser, hvordan Euresportalen skal anvendes. Mere detaljerede oplysninger er generelt tilgængelige online, navnlig vedrørende målrettede mobilitetsordninger. En række medlemsstater mener, at oplysningerne på Euresportalen og de offentlige arbejdsformidlingers websted bør gøres lettere tilgængelige ved et par klik.

Støttetjenester omfatter også grænseregioner. I 17 medlemsstater er identifikation af organisationer, der kan yde støtte i grænseregioner, herunder jobsøgning, afsluttet eller i gang. For at efterleve forordningen skal nogle medlemsstater imidlertid forbedre støtten til at finde et job i udlandet, herunder ved at udbygge aktive arbejdsmarkedspolitikker, så de kommer til at omfatte hjælp til søgning af job i udlandet, og ved at give udlændinge mulighed for at bruge tjenesten.

I hver medlemsstat har Eures' sagsbehandlere fuld adgang til Euresportalen, herunder ledige stillinger og CV'er, efter at det nationale koordineringsbureau har givet sit samtykke. De modtager også oplysninger og vejledning om håndteringsprocedurer med særligt fokus på spørgsmålet om beskyttelse af data i CV'er, som ifølge én medlemsstat vil indgå i uddannelsen af Euresvejledere

3.5.3. Udfordringer

Medlemsstaterne har ikke berettet om særlige udfordringer i forbindelse med dette sæt af krav.

VI. Udveksling af oplysninger, programmering og resultatmåling	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Foranstaltning 1: Udveksling af oplysninger	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ	
Foranstaltning 2: Overholdelse af skabeloner til udveksling af oplysninger om nationale arbejdsprogrammer (art. 31)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
Foranstaltning 3: Overholdelse af ensartede specifikationer for dataindsamling og overvågning og evaluering af Euresnettet (art. 32)	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ

3.6. Udveksling af oplysninger, programmering og resultatmåling

3.6.1. Forordningens krav

Udveksling af oplysninger inden for Euresnettet om aktiviteter, strategier og arrangementer er udgangspunktet for samarbejdet i og mellem landene og med Europa-Kommissionen. Koordineringen inden for hele Euresnettet understøttes af udveksling af oplysninger mellem det relevante personale og de relevante organer i hver medlemsstat og af passende interne samarbejdsaftaler. Der er indført særlige koordineringsmekanismer, som er tilpasset de individuelle nationale forhold, med henblik på at indsamle og indberette oplysninger til det nationale koordineringsbureau som krævet i forordningen.

3.6.2. Gennemførelse

I flere medlemsstater er der blevet udviklet en skabelon eller et onlineværktøj, som gør det lettere for alle involverede parter at opfylde deres rapporteringsforpligtelser. Hvad der er nok så vigtigt, er, at koordineringsindsatsen i flere medlemsstater har ført til en intensivering af samarbejdet mellem Eurespersonalet og de tjenester hos de offentlige arbejdsformidlinger, der henvender sig til arbejdsgiverne. Med hensyn til koordineringen af, hvad der skal gøres for at opfylde kravene i forordningen, er der blevet afholdt regelmæssige arrangementer og fælles møder med alle relevante interessenter på nationalt plan, herunder erhvervsfora og arbejdsgiverarrangementer. For at stille mere ekspertise til rådighed for nettet inddrages partnere i de offentlige arbejdsformidlinger i

nogle medlemsstater, f.eks. i spørgsmål om lærlingepladser og praktikpladser.

De områder, hvor medlemsstaterne bestræber sig på at indføre udveksling af oplysninger, omfatter mangel på og overskud af arbejdskraft på de nationale og sektorspecifikke arbejdsmarkeder, og 22 medlemsstater har nu fokus herpå. Som følge af denne dataindsamling bidrager de fleste medlemsstater til en fælles arbejdsmarkedsanalyse for Eures samt til at forbedre programmeringen af aktiviteterne og det målrettede samarbejde mellem landene.

Eures' samlede resultater måles gennem resultatmålingssystemet, for hvilket Det Europæiske Koordineringsbureau har skabt et rapporteringsværktøj, som er fælles med alle de nationale koordineringsbureauer. Med henblik på omhyggelig rapportering har flere medlemsstater etableret deres egne nationale dataindsamlingsprocedurer. Endvidere kræver forordningen, at de nationale koordineringsbureauer indberetter uoverensstemmelser mellem antallet af ledige stillinger, der overføres til Euresportalen, og antallet af ledige stillinger, der er offentligt tilgængelige for de offentlige arbejdsformidlinger samt medlemmer og partnere, og eventuelle forskelle mellem antallet af ledige stillinger, der overføres til Euresportalen, og det samlede antal ledige stillinger på nationalt plan. I sidstnævnte tilfælde oplyser en række lande, at de ikke har adgang til data om ledige stillinger på nationalt plan, fordi de ikke indsamles.

I forbindelse med programmeringscyklussen forventes det, at en forbedring af peerevalueringsarbejdet og skabelonerne, så medlemsstaterne kan se og kommentere hinandens arbejdsprogram for det kommende år, i høj grad vil styrke samarbejdet inden for hele nettet.

3.6.3. Udfordringer

Medlemsstaterne beretter om problemer med dataindsamling og rapportering både i forbindelse med resultatmålingssystemet og programmeringscyklussen og foreslår punkter, hvor der kan gennemføres forbedringer. Generelt menes strømliningen af alle dataindsamlingsmetoder at ville lette indberetningsbyrden for de nationale koordineringsbureauer. Selv om en række medlemsstater indtil videre ikke er stødt på vanskeligheder, finder andre, at indberetningsforpligtelserne er problematiske. F.eks. har ikke alle medlemsstater på nuværende tidspunkt adgang til de data, der er nødvendige for at rapportere om hver enkelt indikator i resultatmålingssystemet. Det menes, at et onlinerapporteringsværktøj, der muliggør automatiske udtræk af data, som er knyttet til de offentlige arbejdsformidlingers system, vil begrænse de fejl, der opstår ved manuel indberetning. Der er også behov for yderligere vejledning i, hvordan de forskellige datakilder, som f.eks. Eurostat, data fra offentlige arbejdsformidlinger, nationale statistikker, data fra IT-systemer og rapporter fra andre lande, skal anvendes og sammenlignes for at forbedre kvaliteten af dataindberetningen.

En vigtig udfordring for at få et fuldt overblik over Eures' resultater er indsamlingen af data om jobformidlinger gennem Euresnettet³⁸. Indtil 2017 blev antallet af jobformidlinger indberettet af Euresvejledere på frivillig basis (ca. 50-60 % af alle indberetninger). Endvidere underrettes Euresvejlederne ikke systematisk af jobsøgende eller arbejdsgivere om formidlinger af job.

³⁸ Dette punkt blev også påpeget i Den Europæiske Revisionsrets særberetning nr. 6 (2018), der er tilgængelig på: <http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/da/>.

4. EUROPA-KOMMISSIONENS GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN

Dette afsnit giver et overblik over situationen med hensyn til anvendelsen af Euresforordningen på EU-plan, jf. artikel 33, stk. 2, i nævnte forordning, som opsummeret i nedenstående efterlevelsestjekliste.

4.1.1. Forordningens krav

Det Europæiske Koordineringsbureaus aktivitetsområder	Status
Tilvejebringelse af horisontale støtteaktiviteter til fordel for Euresnettet	V
Forberedelse af anvendelsen af Euresforordningen	V
Fremme af netværkssamarbejde, gensidig læring og udveksling af bedste praksis (artikel 8)	V
Oplysnings- og kommunikationsaktiviteter vedrørende Euresnettet (artikel 1-8)	ΔΔ
Tilvejebringelse af et uddannelsesprogram for de nationale koordineringsbureauer/Euresmedlemmer- og partnere (artikel 8)	V
Støtte til udvidelse af nettet og godkendelsessystemerne (artikel 3, 7 og 11)	V
Programmeringscyklus og udveksling af arbejdsmarkedsoplysninger, herunder fælles analyse	V
Udvikling og drift af Euresportalen (herunder helpdeskfunktionen) og interoperabilitetsplatformen (herunder for lærlingepladser og praktikpladser)	Δ
Måling af resultater og overvågning af fremskridt	V
Forvaltning og dialog på EU-plan	V

4.1.2. Gennemførelse

Det Europæiske Koordineringsbureau har afsluttet alle forberedende og ledsagende aktiviteter i forbindelse med den nye Euresforordning og ydet **vejledning** til Euresorganisationer på nationalt plan om gennemførelsen, f.eks. i form af uddannelse, gensidige læringsarrangementer osv. De har udført alle nødvendige aktiviteter for oprettelsen af det nye **dataudvekslingssystem**.

Det er på vej til yderligere at forbedre nytten af Euresportalens Extranet og dets funktioner og til at afsætte ressourcer til fremme af netværkssamarbejde gennem arrangementer og workshopper samt til udviklingen af Eures' kommunikationsværktøjer.

Med hensyn til personaleuddannelsesaktiviteter har Det Europæiske Koordineringsbureau fuldt ud lanceret sit Euresakademi samt programmer for eksterne interessenter og centrale uddannelsesprogrammer.

Med henblik på oprettelsen af Eures' overvågningscyklus er formaliseringen af indberetningsskabeloner og fælles analyser blevet afsluttet. I den henseende arbejder Det Europæiske Koordineringsbureau stadig på en sammenhængende strategi for arbejdsmarkedsoplysninger, for så vidt angår Eures. Resultatmålingssystemet er blevet indført fuldt ud og vil give operationelle resultater i rapporteringssåret 2018. Implementeringen af resultatmålingssystemets evaluerings- og overvågningsmetoder er endnu ikke afsluttet.

Endelig har Det Europæiske Koordineringsbureau afsluttet sit projekt vedrørende oprettelse af en central helpdesk på Euresportalen.

4.1.3. Udfordringer

Med hensyn til en langsigtet ramme for gensidig læring og udveksling af oplysninger om Euresmedlemmernes og -partners godkendelsesprocedurer erkender Det Europæiske Koordineringsbureau, at der fortsat arbejdes på denne sag.

5. KONKLUSIONER OG ANBEFALINGER

5.1. Konklusioner

Den ambitiøse reform af Eures, der er omhandlet i Euresforordningen, som trådte i kraft den 12. maj 2016, er ved at blive afsluttet, da gennemførelsesfristen var i maj 2018. Gennemførelsesprocessen har fundet sted i et udfordrende miljø, der var påvirket af en række eksterne faktorer såsom ændringer i den finansielle støtte til nationale aktiviteter og nye databeskyttelseskrav. Ikke desto mindre er de fleste forpligtelser både på europæisk og nationalt plan blevet opfyldt eller er godt på vej til at blive opfyldt. Følgende liste viser nogle eksempler på de resultater, der er opnået i rapporteringsperioden:

- Den samlede retlige ramme er blevet indført med vedtagelsen af de seks gennemførelsesafgørelser i henhold til Euresforordningen.
- Alle medlemsstater har udpeget et nationalt koordineringsbureau og udpeget de offentlige arbejdsformidlinger som Euresmedlemmer.
- Eures er allerede begyndt at fungere som et mere dynamisk net med et øget antal aktører, aktiviteter og tjenester og forbedret kommunikation, herunder på de sociale medier.
- Overgangen til et nyt dataudvekslingssystem for ledige stillinger og CV'er efter fastlæggelsen af nye formater og standarder er godt i gang.
- Eures har påtaget sig sin rolle som ekspertisecenter for arbejdsmarkedsmobilitet og laboratorium for innovative mobilitetsprojekter (målrettede mobilitetsordninger).
- Euresportalen er fortsat et effektivt europæisk arbejdsformidlingsværktøj.
- De nye overvågnings- og rapporteringsbestemmelser i forordningen er gennemført og vil muliggøre en mere fuldstændig og konsekvent rapportering om Euresaktiviteter, herunder om jobformidling i fremtiden.

Der er dog stadig en række udfordringer, der skal tackles både på kort og lang sigt. For at gøre udvidelsen af nettet med nye medlemmer og partnere til virkelighed skal alle medlemsstater indføre effektive og gennemsigtige godkendelsessystemer og udveksle oplysninger om godkendte organisationer inden for hele nettet. Systemet til udveksling af ledige stillinger og CV'er skal gennemføres fuldt ud af alle medlemsstater, samtidig med at det sikres, at alle relevante ledige stillinger og CV'er sendes rettidigt til Euresportalen og opfylder fælles kvalitetsstandarder. På længere sigt vil det også være nødvendigt at sikre passende synergier med tilsvarende eller supplerende initiativer som f.eks. Europass2 og den fælles digitale portal.

Dette tager man sig af i forbindelse med etableringen af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, som Kommissionen fremsatte forslag om i marts 2018, og Europa-Parlamentet og Rådet indgik en foreløbig aftale herom i februar 2019. På mellemlang sigt kommer Eures' koordineringsaktiviteter til at høre under Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, som forventes at nå fuld kapacitet i 2024. Det kommer til at ske ved en formel overførsel af Eures' Europæiske Koordineringsbureau til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed.

I Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds regi vil Det Europæiske Koordineringsbureau styrke Eures' rolle med hensyn til at forbedre vilkårene for fair mobilitet. Det vil kunne drage fordel af en bredt favnende operationel struktur, der har fokus på arbejdskraftens mobilitet i EU og kan trække på specialiseret ekspertise inden for forskellige områder, som måske kan tilvejebringe idéer om andre udfordringer, der skal tages op, eller innovative politikorienterede tilgange og værktøjer. Det Europæiske Koordineringsbureau vil til gengæld bidrage til myndighedens arbejde via dets ekspertise, netværk og redskaber.

Overførslen får ingen konsekvenser for, hvordan nettet fungerer i praksis.

5.2. anbefalinger til medlemsstaterne vedrørende den næste rapporteringsperiode

Medlemsstaternes nuværende prioriterede problemstillinger vedrørende den næste rapporteringsperiode er finansieringsordninger, dialog og samarbejde, digitale aktiviteter, udveksling af oplysninger og overvågnings- og evalueringsmetoder.

For at Euresnettet og den reform, der blev iværksat i 2016, kan fungere, er det af stor betydning, at medlemsstaterne stiller alle nødvendige menneskelige ressourcer og IKT-ressourcer til rådighed for de nationale koordineringsbureauer, for at de kan udføre deres opgaver, og at alle nationale koordineringsbureauer overholder gennemførelsesperioderne som fastsat i forordningen og samtidig overholder de aftalte frister for indberetning og overvågning og andre fælles aktiviteter inden for nettet.

En gennemgang og bedre integration af Euresrelaterede mobilitetsordninger i medlemsstaterne, både med hensyn til finansieringsmekanismen, programmeringen og fælles rapportering, ville være til gavn for hele Euresnettet og forbedre opfattelsen af det Eurespersonale, der udfører administrative opgaver. Desuden er identifikation af mangel på og overskud af arbejdskraft i andre Euresmedlemslande et vigtigt middel til at understøtte udviklingen af fælles rekrutteringsaktiviteter inden for nettet. Det er muligt at gennemføre forbedringer gennem strømlining af aktiviteter og øget samarbejde mellem lande med yderligere mangel på og overskud af arbejdstagere.

Nogle nationale koordineringsbureauer har tilkendegivet, at de under de nuværende ordninger ikke fuldt ud kan garantere kvaliteten af CV'er og ledige stillinger, som overføres af nye Euresmedlemmer og -partnere. Derfor bør de nationale koordineringsbureauer hurtigere tilpasse deres nationale IT-systemer og nå til enighed om visse kvalitetsstandarder for at forbedre dataoverførslen set i lyset af alle EU-databeskyttelseskrav. Medlemsstaterne bør også udnytte det fulde potentiale af Euresrelaterede data til at forbedre og supplere deres nationale tjenester, f.eks. gennem en mere udbredt anvendelse af Eures' applikationsprogrammeringsgrænseflader (API'er).

Udvidelsen af Euresnettet skal fremmes ved, at de nationale koordineringsbureauer vedtager passende godkendelsessystemer, og ved indførelse en fælles adfærdskodeks

med henblik på at øge det nuværende spekter af Euresmedlemmer og -partnere. Desuden bør medlemsstaterne styrke samarbejdet inden for Euresnettet (f.eks. med andre nationale koordineringsbureauer, grænseoverskridende partnerskabsprojekter, målrettede mobilitetsordninger) og fortsætte med at nå ud til et bredt spekter af Euresinteressenter såsom arbejdsmarkedets parter, uddannelsesudbydere og andre EU-oplysnings- og servicenet.

Medlemsstaterne opfordres til at fuldt ud at gøre brug af de værktøjer og retningslinjer vedrørende public relations og opsøgende arbejde, som stilles til rådighed på europæisk plan, og integrere deres interne og eksterne kommunikationsaktiviteter i Eures.

5.3. Foranstaltninger, der skal fremmes af Europa-Kommissionen

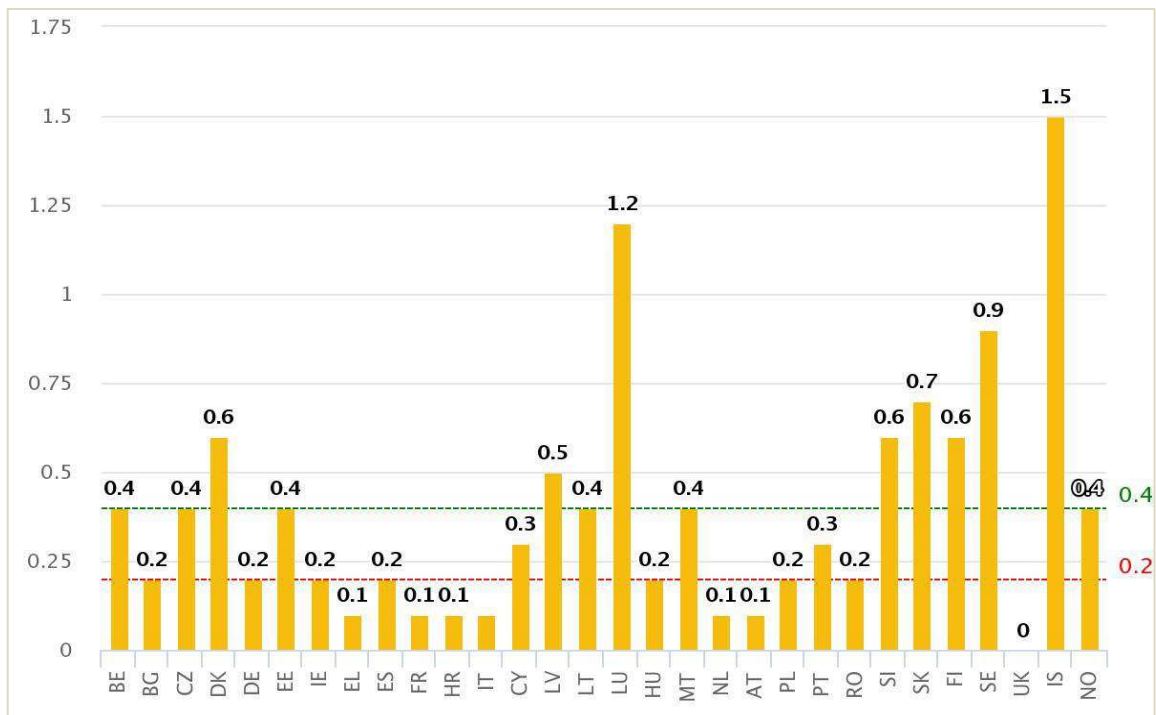
Den fuldstændige implementering og efterfølgende analyse af præstationsmålingssystemet og udviklingen af yderligere avancerede funktioner på Euresportalen vil være centrale indsatsområder for Det Europæiske Koordineringsbureau i den næste rapporteringsperiode. Det Europæiske Koordineringsbureau bør fortsat vejlede og rådgive medlemsstaterne med henblik på gennemførelsen af forordningens krav og drøfte, hvordan der kan findes løsninger på medlemsstaternes særlige situationer eller administrative ordninger. Dette kunne indebære tilvejebringelse af mere brugervenlige elektroniske versioner af Euresportalens Extranet og indberetningsskabeloner. Sidstnævnte kunne f.eks. omfatte foruddefinerede felter og rullelister baseret på indikatorer i resultatmålingssystemet. Dette ville sikre konsekvens og mindske den administrative byrde for de nationale koordineringsbureauer og samtidig gøre det lettere at udtrække og analysere data.

Tilpasningen af godkendelsessystemer og leveringen af vejledende materiale bør fastholdes som en prioritet for Det Europæiske Koordineringsbureau i den kommende rapporteringsperiode. De nationale koordineringsbureauer understreger, at de sætter pris på samarbejdet med Det Europæiske Koordineringsbureau, navnlig i forbindelse med udarbejdelsen af fælles dokumenter og arrangementer for gensidig læring, og opfordrer til at videreføre denne gode praksis. Imidlertid forventes Det Europæiske Koordineringsbureau at yde mere støtte til nationale koordineringsbureauer ved at give Eureskvalitetsstempelen en skarpere profil blandt jobsøgende og arbejdsgivere på nationalt plan. Dette kunne opnås ved at genetablere informations- og kommunikationsarbejdsgruppen for de nationale koordineringsbureauer med henblik på udveksling af bedste praksis. Et andet område, som skal udvikles, er synergier og reduktion af overlappinger med andre af Kommissionens initiativer og EU-netværk på beslægtede områder, navnlig Europass2 og den fælles digitale portal.

Integrering af grænseoverskridende aktiviteter og systematiske oplysninger om aktiviteter inden for rammerne af grænseoverskridende partnerskaber ville være nyttigt med henblik på udveksling af bedste praksis og arbejdsmarkedsanalyser i grænseregioner. Generelt er der stadig mangel på systematisk udveksling af oplysninger om flere aspekter af aktiviteterne inden for grænseoverskridende projekter, som afhjælpes gennem udvikling af datablade vedrørende grænseoverskridende projekter. Retningslinjer for, hvordan man bedst integrerer grænseoverskridende projekter i Euresnettet og i resultatmålingssystemet, ville forbedre kvaliteten af overvågningen og dataudvekslingen betydeligt.

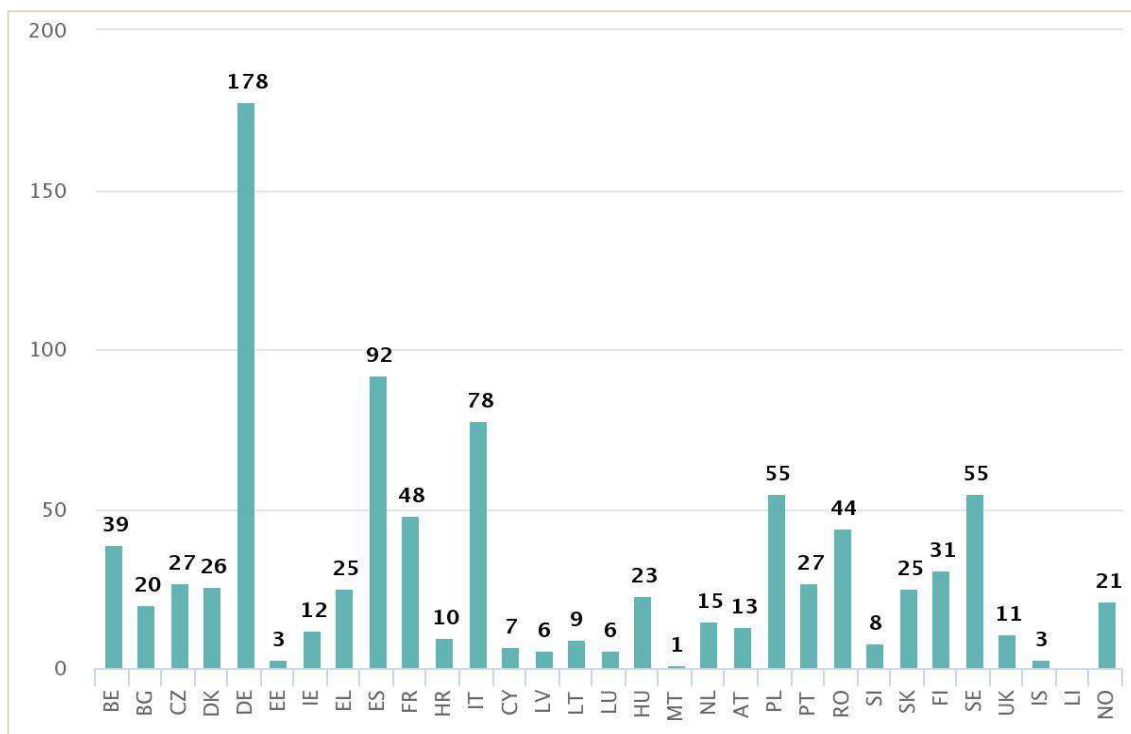
BILAG – RELEVANTE TAL

Figur 1 – Antal Euresvejledere pr. 100 000 indbyggere i den erhvervsaktive alder (20-64 år) i 2017



Kilde: Euresportalen – Resultattavle for det indre marked 2017

Figur 2 – Antal Euresvejledere og tilsvarende medarbejdere på EU-plan i 2017



Kilde: Det Europæiske Koordineringsbureau – Resultattavle for det indre marked 2017

Tabel 1 – Jobsøgende, der er registreret på Euresportalen

<i>Euresbopælsland</i>	<i>Jobsøgende, der har registreret sig selv på Euresportalen (første halvår 2018)</i>
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

Kilde:

Rapport om Eures' resultatmålingssystem, første halvår 2018, og Euresportalen (hvis efterfulgt af *)

Figur 3 – Vigtigste oprindelseslande (med en udstrømning af mere end 50 000 egne statsborgere) og ændringer i forhold til 2014

Bopælsland	Udstrømning af egne statsborgere (vigtigste oprindelseslande)
RO	157 (+11 %)
PL	123 (-16 %)
UK	105 (-9 %)
DE	79 (-6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Kilde: Årsrapport for 2017 om arbejdskraftmobilitet inden for EU

Figur 4 – Sammensætning af mobiliteten inden for EU fordelt på forskellige typer, EU-28-borgere i EU-28, 2016

Mobilitetstype	Omfang
"Langsigtede" tilflyttere fra EU-28 i den erhvervsaktive alder (20-64 år) med bopæl i EU-28 (demografiske tal fra Eurostat)	11,8 mio.
(som andel af den samlede befolkning i den erhvervsaktive alder i EU-28 ³⁹)	3,9 %
Tilflyttere fra EU-28 i den erhvervsaktive alder med bopæl i EU-28** (tal fra EU's arbejdsstyrkeundersøgelse)	11 mio.
... heraf erhvervsaktive tilflyttere fra EU-28 (beskæftigede eller arbejdssøgende)	9,1 mio.
(som andel af den samlede arbejdsstyrke i EU-28)	4 %
Grænsearbejdere (20-64 år)	1,4 mio.
(som andel af det samlede antal beskæftigede i EU-28)	0,6 %
Antal udstationeringer ⁴⁰ (af ansatte og selvstændige) (antal PD A1-attester)	2,3 mio.
Årlig mobilitet i forbindelse med tilbagevenden (20-64 år) (2015)	614 453

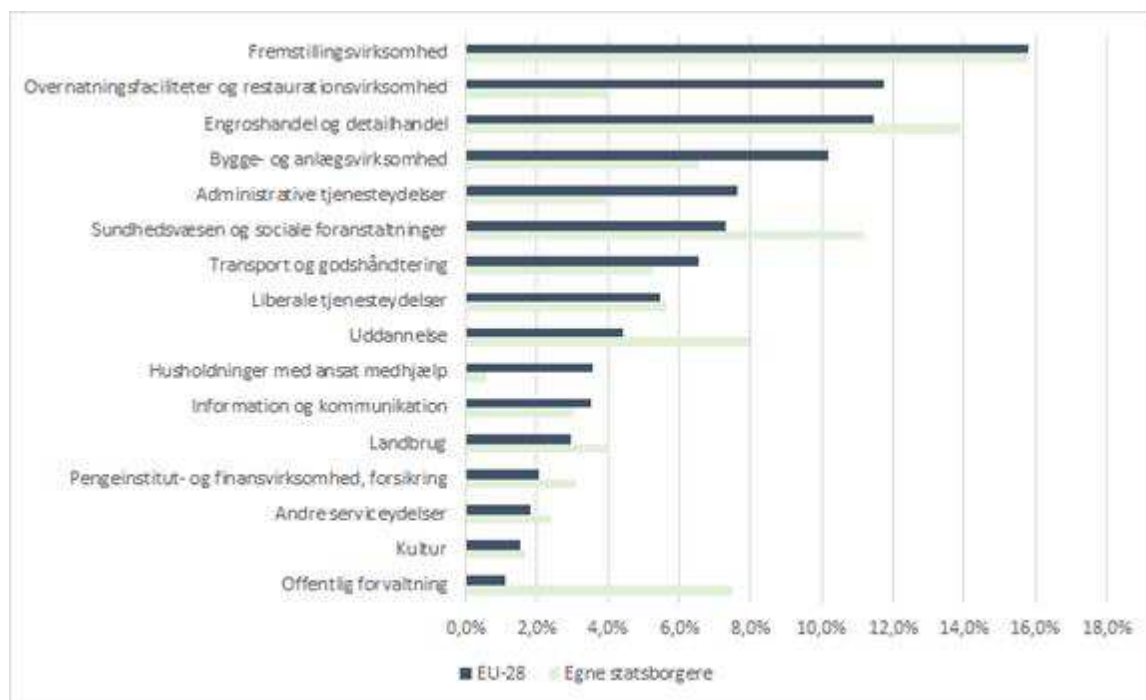
³⁹ Den samlede befolkning i den erhvervsaktive alder i EU-28 i 2016 var på 305 883 690.

⁴⁰ Nummeret angiver det samlede antal PD A1'er, der er udstedt af EU-28-medlemsstater med henvisning til forordning (EF) nr. 883/2004. PD A1'er udstedes til personer, der er forsikret i en anden medlemsstat end deres (midlertidige) beskæftigelsesmedlemsstat. Antallet af PD A1'er er ikke nødvendigvis lig med antallet af udstationerede arbejdstagere. Det samlede antal PD A1'er i 2016 var på ca. 2 millioner, herunder de 1,6 millioner, der er udstedt i henhold til artikel 12 (om udstationering af personer med lønnet beskæftigelse og personer med selvstændig virksomhed), samt personer, der har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater i henhold til artikel 13 i forordning (EF) nr. 883/2004 (620 185 PD A1'er) og andre kategorier (44 538 PD A1'er). Bemærk, at der er forskelle i definitionen af "udstationering" mellem forordning (EF) nr. 883/2004 og direktiv 96/71/EF (direktivet om udstationering af arbejdstagere).

Mobilitetstype	Omfang
(som andel af statsborgere fra EU-28, der forlod deres hjemland i 2014)	55 %

Kilde: Årsrapport for 2017 om arbejdskraftmobilitet inden for EU

Figur 5 – Beskæftigelse af de seneste EU-28-tilflyttere og egne statsborgere, fordelt på sektor, samlet niveau for EU-28, 2016



Kilde: Årsrapport for 2017 om arbejdskraftmobilitet inden for EU, EU's arbejdsstyrkeundersøgelse 2016, beregning foretaget af Milieu

Figur 6 – Status med hensyn til gennemførelsen i medlemsstaterne af udvekslingen af ledige stillinger (juni 2018)

Udveksling af ledige stillinger – Funktion	Udveksling af ledige stillinger – Funktion	Planlagt gennemførelse	Ikke oplyst
<ul style="list-style-type: none"> • Belgien (Actiris) • Belgien (VDAB) • Bulgarien • Cypern • Tjekkiet • Danmark • Estland • Frankrig • Tyskland • Grækenland • Luxembourg • Polen • Slovenien • UK • Ungarn • Italien 	<ul style="list-style-type: none"> • Irland • Kroatien • Nederlandene • UK - Nordirland • Slovakiet • Østrig • Schweiz • Finland • Malta • Spanien • Sverige • Portugal • Island 	<ul style="list-style-type: none"> • Norge • Litauen 	<ul style="list-style-type: none"> • Belgien (Forem) • Letland

Figur 7 – Status med hensyn til gennemførelsen i medlemsstaterne af udvekslingen af CV'er (juni 2018)

Udveksling af CV'er – Funktion	Planlagt gennemførelse	Ikke oplyst
<ul style="list-style-type: none"> • Tjekkiet • Danmark 	<ul style="list-style-type: none"> • Rumænien • Grækenland • Cypern • Irland • Malta • Litauen • Luxembourg • Schweiz • Bulgarien • Tyskland • Estland • Litauen • Norge • Slovenien • Belgien (Actiris) • Belgien (VDAB) • Spanien • Ungarn • Slovakiet 	<ul style="list-style-type: none"> • Polen • Østrig • Belgien (Forem) • Kroatien • Finland • Frankrig • Island • Italien • Letland • Sverige • Nederlandene • UK • UK (Nordirland)