



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 26.5.2025
COM(2025) 256 final

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

Evaluerings af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed

{SEC(2025) 157 final} - {SWD(2025) 128 final}

I. BAGGRUND OG SAMMENHÆNG

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed ("myndigheden") blev oprettet ved forordning (EU) 2019/1149¹ af 20. juni 2019 ("oprettelsesforordningen").

På baggrund af den øgede arbejdskraftmobilitet, de fortsatte udfordringer med håndhævelse og samarbejde samt vedvarende problemer for arbejdstagere i grænseoverskridende situationer² blev Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed oprettet som et decentraliseret agentur for at bidrage til at styrke retfærdigheden i og tilliden til det indre marked, bidrage til at sikre fair arbejdskraftmobilitet i hele Den Europæiske Union og bistå medlemsstaterne og Europa-Kommissionen med en effektiv anvendelse og håndhævelse af EU's retlige ramme vedrørende arbejdskraftmobilitet og koordinering af sociale sikringsordninger. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed har dermed også til formål at bidrage til en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne i overensstemmelse med artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU). Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds opgaver omfatter at bidrage til adgangen til oplysninger og tjenester for borgere og arbejdsgivere, styrke samarbejdet, gennemføre fælles inspektioner, foretage analyser og risikovurderinger, lette udvekslingen af oplysninger og opbygge kapacitet blandt medlemsstaterne.

I overensstemmelse med kravene i oprettelsesforordningen og retningslinjerne for bedre regulering evaluerede Kommissionen Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds arbejde vedrørende **perioden fra juli 2019 til udgangen af første halvår 2023**. Evalueringen indeholder en analyse af myndighedens effektivitet, virkningsfuldhed, relevans, sammenhæng og merværdi, i det omfang det er muligt under hensyntagen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds tidlige udviklingsstadium i evalueringsperioden. Covid-19-udbruddet og Ruslands angrebskrig mod Ukraine har skabt betydelige udfordringer for den indledende fase af myndighedens arbejde.

Denne evaluering tager de første skridt til at vurdere agenturets resultater i forhold til dets specifikke mål og aktiviteter og vurderer, om der er behov for at ændre dets mandat, jf. artikel 40 i oprettelsesforordningen. Selv om evalueringen i flere henseender kan have karakter af en statusrapport, har den til formål at bidrage til et bedre evidensgrundlag for den næste evaluering i overensstemmelse med de eksisterende rapporteringsforpligtelser samt for en eventuel ændring af myndighedens mandat.

II. VIGTIGSTE RESULTATER

Overordnet set har Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed spillet en afgørende rolle med hensyn til at styrke samarbejdet mellem de nationale myndigheder. Den har navnlig lettet og støttet samordnede og fælles inspektioner af udstationerede og andre mobile arbejdstagere i forskellige sektorer, hvoraf nogle i samarbejde med arbejdsmarkedets parter er blevet udpeget som værende de mest sårbare over for svig og misbrug i forbindelse med social sikring. Desuden

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/da/ALL/?uri=CELEX%3A32019R1149#d1e32-56-1>.

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52018SC0068>.

har Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed forbedret adgangen til oplysninger om arbejdskraftens mobilitet for arbejdstagere, arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter. Den har afholdt arrangementer med medlemsstaterne for at øge bevidstheden om den type støtte, som myndigheden yder, og fremvise sine aktivitetsområder.

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed har skabt og styrket synergier med en række andre europæiske organer via aftalememoranda/samarbejdsaftaler, f.eks. med Den Administrative Kommission for Koordinering af Sociale Sikringsordninger eller andre EU-agenturer. Dette har gjort det muligt for myndigheden at udvikle en samlet tilgang til sine forskellige opgaver.

I evalueringen fremhæves mulighederne for yderligere at forbedre gennemførelsen af specifikke aktiviteter og øge synergierne mellem disse aktiviteter. Der peges endvidere på nye udfordringer, som kun delvist kan løses ved hjælp af oprettelsesforordningen (f.eks. tredjelandsstatsborgere, der arbejder inden for EU). Endelig nævnes udfordringer i forbindelse med personale, budgetforvaltning og budgetgennemførelse.

II.1 Virkningsfuldhed

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed har gjort fremskridt med hensyn til sine fire specifikke mål, men resultaterne har været varierede, hovedsagelig fordi myndigheden var i sin indledende fase, og den var nødt til at prioritere aktiviteter, der var godkendt af bestyrelsen. Budgettet var i overensstemmelse med disse prioriteter. Generelt var kvaliteten af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds resultater ret høj.

Samlet set **har Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed bidraget til at fremme tilgængeligheden af og adgangen til oplysninger om EU's rettigheder og -forpligtelser vedrørende arbejdstagermobilitet. Den har også udviklet værktøjer, der styrker samarbejdet mellem de nationale myndigheder og har støttet medlemsstaterne ved at lette og styrke samarbejdet**, herunder fælles uddannelsesinstitutioner, kapacitetsopbygning (f.eks. uddannelse) og mægling.

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds fremskridt med hensyn til dens fire specifikke mål kan sammenfattes som følger:

1) Lette adgangen til oplysninger om rettigheder og pligter med hensyn til arbejdskraftmobilitet i hele Unionen samt relevant adgang til tjenester.

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds kampagner fik betydelig opmærksomhed og nåede ud til et betydeligt antal mennesker. Selv om effektiviteten ikke kunne vurderes endeligt på grund af manglende resultatrelaterede indikatorer, blev informationskampagnerne generelt opfattet positivt af interessenter, herunder repræsentanter for den offentlige forvaltning og arbejdsmarkedets parter på EU-plan. Kommunikationens effektivitet er for det meste blevet hæmmet af utilstrækkelig timing og målretning, hvilket også har skabt vanskeligheder for partnerne med hensyn til at støtte disse bestræbelser. Ikke desto mindre gennemførte Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed også en række andre informationsaktiviteter med varierende grader af opfølgning og udbredelse på nationalt plan. Da oplysningerne om rettigheder og forpligtelser fortsat er fragmenterede, påpegede interessenter – navnlig

arbejdsmarkedets parter – et yderligere behov for lettilgængelige og praktiske oplysninger om mobile arbejdstageres og arbejdsgiveres rettigheder og forpligtelser. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds oversættelsesfacilitet blev rost af forskellige interessenter for at hjælpe de nationale myndigheder med at spare omkostninger. Euresnettets Europæiske Koordineringsbureaus overflytning fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed forløb gnidningsløst på trods af vedvarende ledige stillinger og det rekrutterede personales begrænsede erfaring. Der opstod alligevel udfordringer på grund af forskellige prioriteter og manglende klarhed om ansvarsfordelingen mellem Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og Kommissionen i forbindelse med Euresnettet, portalen og relaterede IT-tjenester.

2) Fremme og styrke samarbejdet medlemsstaterne imellem om håndhævelse af relevant EU-ret i hele Unionen, herunder lette samordnede og fælles inspektioner.

En af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds mest effektive aktiviteter var fremme af samordnede og fælles inspektioner, som gav mulighed for videndeling og gensidig læring om inspektionspraksis mellem inspektører fra forskellige medlemsstater. På trods af den geografiske spredning af samordnede og fælles inspektioner i hele Unionen og deres anerkendte nytteværdi var deres fulde potentiale endnu ikke blevet udnyttet. Effektiviteten af samordnede og fælles inspektioner var i sagens natur knyttet til medlemsstaternes aktive deltagelse før, under og efter inspektionerne.

Analyser og risikovurderinger blev oprindeligt ikke betragtet som en prioritet i Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, hvis indsats hovedsagelig var begrænset til kortlægningsaktiviteter. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds indsats i denne henseende er også bundet af oprettelsesforordningen, som ikke giver myndigheden en detaljeret holdning til behandlingen af personoplysninger, og de nationale myndigheder er tilbageholdende med at dele deres oplysninger, hvilket hindrede Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed i at tilbyde analytiske tjenester på virksomhedsniveau eller proaktivt identificere og henvise formodede sager til medlemsstaterne.

Samarbejdet mellem medlemsstaterne var gnidningsløst, hvilket førte til en øget fælles forståelse af EU-reglerne blandt de nationale håndhævende myndigheder og øget ekspertise. I de første år efter Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds oprettelse blev der organiseret kapacitetsopbygningsaktiviteter på ad hoc-basis. Interessenterne satte dog stor pris på dem, og de spillede en vigtig rolle i udviklingen af myndigheden.

3) Mægle og bidrage til at finde en løsning i tilfælde af grænseoverskridende tvister mellem medlemsstater.

Mæglingsfunktionen, herunder detaljerede procedurer og retningslinjer, blev oprettet i tæt samarbejde med medlemsstaterne. Funktionen er imidlertid hidtil blevet underudnyttet, idet kun fire sager blev behandlet ved udgangen af 2023, hvoraf tre blev afsluttet for tidligt og hovedsagelig var begrænset til koordinering af de sociale sikringsordninger. Som følge heraf kan der ikke drages nogen konklusioner om dens effektivitet. Dette skyldes også Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds bestyrelses beslutning om, at myndigheden skal prioritere områder

såsom inspektioner og oplysningskampagner i sine første aktivitetsår. Mæglingsfunktionen blev først fuldt operationel ved udgangen af 2022.

4) Støtte samarbejdet medlemsstaterne imellem om bekæmpelse af sort arbejde.

Den europæiske platform til bekæmpelse af sort arbejde blev uden problemer overført fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed. Beslutningen om at medtage platformen under kontoret for håndhævelse og analyse (Enforcement and Analysis Unit) på grund af dens klare forbindelser med de nationale strategier og foranstaltninger på området for sort arbejde blev vurderet som positiv, men med mulighed for yderligere udvikling. Synergier med andre af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds aktiviteter er ikke i væsentlig grad blevet til virkelighed. Platformen blev oprettet for at hjælpe medlemsstaterne med at bekæmpe sort arbejde, men også for at vedtage en bredere tilgang, herunder undersøgelse af årsagerne til problemer og – ideelt set – forebyggende arbejde.

II.2 Effektivitet

Det er en udfordring at vurdere effektiviteten af en ung organisation som Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, mens den navigerer i sin etableringsfase, rekrutterer personale, udvikler procedurer og undersøger optimale måder at opfylde sit mandat på. Denne eksperimenterende periode omfatter naturligvis områder, hvor der kan ske forbedringer, og organisatorisk læring, også i betragtning af de udfordringer, som pandemien har medført.

I evalueringsperioden forhindrede manglen på et passende overvågningssystem, at der blev foretaget en solid vurdering af omkostningseffektiviteten af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds aktiviteter. Ikke desto mindre var de fleste af de hørte interessenter enige om, at Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed udviste en tilstrækkelig grad af omkostningseffektivitet, hvor fordelene ved dens aktiviteter generelt opvejede omkostningerne.

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds forvaltningsstruktur blev generelt vurderet til at være effektive og fremme positive resultater med hensyn til arbejdskraftmobilitet og samarbejde mellem medlemsstaterne, f.eks. via organisering af oversættelser, samordnede og fælles inspektioner og møder.

Med hensyn til operationel effektivitet stødte Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed på betydelige vanskeligheder i forbindelse med gennemførelsen af forpligtede ressourcer, som det fremgår af den høje andel af fremførsler på aktionsudgifter. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed opnåede først finansiell autonomi i maj 2021, og den havde generelt en lav grad af budgetgennemførelse, hovedsagelig på grund af opstartsfasen, herunder behovet for at ansætte personale.

Udfordringerne i forbindelse med oprettelsesprocessen gjorde sammen med personalestruktur og personaleudskiftning Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds forvaltning af arbejdsbyrden og budgetgennemførelsen vanskelig. Selv om der var bemærkelsesværdige forbedringer i evalueringsperioden, er der stadig **mulighed for, at Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed kan forbedre sine aktiviteter uden behov for yderligere ressourcer.**

II.3 Sammenhæng

I løbet af evalueringsperioden var **Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed godt integreret i EU's bredere politiske forvaltningsstruktur og tiltrak sig betydelig politisk opmærksomhed på alle niveauer.**

Dette blev opnået gennem en lang række arrangementer og medlemsstatsbesøg af den administrerende direktør og andet personale i Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og et stærkt samarbejde med arbejdsmarkedets parter på EU-plan. **Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds mandat og aktiviteter har været i overensstemmelse med EU's politikker i betragtning af dens nylige oprettelse og stabile politiske miljø siden vedtagelsen af oprettelsesforordningen.** Den samarbejdede med forskellige tjenestegrene i Kommissionen og arbejdede tæt sammen med de nationale myndigheder om at anvende ajourførte EU-regler såsom det reviderede udstationeringsdirektiv³, Mobilitetspakke I for vejtransport⁴, og forordningen om den fælles digitale portal⁵.

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds aktiviteter var i overensstemmelse med aktiviteterne i andre agenturer og organer. Den indgik formelle aftaler med Europa-Kommissionen, Eurofound, Cedefop, EU-OSHA, Den Administrative Kommission for Koordinering af Sociale Sikringsordninger og SOLVIT. Selv om samarbejdet med visse organisationer, f.eks. Europol og ILO, kunne styrkes, konstaterede interessenterne ingen større overlap eller uoverensstemmelser mellem de respektive organisationer. Samarbejdet med andre agenturer såsom Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder er begyndt, selv om det er for tidligt at observere resultaterne af dette samarbejde.

For så vidt angår Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds rolle i forhold til tredjelandstatsborgere, er aktiviteter til støtte for rekruttering eller matchning af statsborgere fra lande uden for EU med virksomheder i EU ikke omfattet af oprettelsesforordningen. Når tredjelandstatsborgere er udsat for risici i forbindelse med mobilitet eller udstationering inden for EU, kan Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed imidlertid gribe ind, f.eks. gennem en sektorbaseret tilgang til problematiske situationer, hvor mobile EU-arbejdstagere og vandrende arbejdstagere står over for lignende risici for udnyttende arbejdsvilkår.

II.4 EU-merværdi

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds merværdi kommer fra dens **kapacitet til at koordinere spørgsmål og emner vedrørende arbejdskraftens mobilitet inden for EU og koordinering af de sociale sikringsordninger.**

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed har støttet EU's koordinerings- og samarbejdsaktiviteter inden for mobilitet inden for EU og skabt et centralt "knodepunkt",

³ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/957/oj/dan>.

⁴ https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/road/mobility-package-i_da.

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2018/1724/oj/dan>.

der fremmer systematisk, fleksibel, gennemsigtig og mindre kompleks håndhævelse sammenlignet med de enkelte medlemsstaters bilaterale eller begrænsede multilaterale indsats.

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed har styrket netværkssamarbejde, videndeling, tillid og koordinering mellem de nationale forvaltninger, og dens uddannelses- og kapacitetsopbygningsaktiviteter er blevet særligt godt modtaget. Det forhold, at medlemsstaterne beslutter at sende udstationerede nationale eksperter til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, understreger dens anerkendte værdi og investeringsværdighed.

På trods af store fremskridt **står Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed over for udfordringer med hensyn til at udnytte sit potentiale fuldt ud på grund af visse begrænsninger i dens mandat.** Konsekvent information af høj kvalitet om arbejdskraftmobilitet kræver koordinering på EU-plan, men oplysningerne om rettigheder og forpligtelser er fortsat fragmenterede, hovedsagelig på grund af de nationale systemers forskelligartethed. At operere i et komplekst miljø med afbalancerede nationale kompetencer og EU-kompetencer gør det vanskeligt at finde løsninger, og det vil tage tid at opnå maksimal EU-merværdi.

II.5 Relevans

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds mandat og mål er fortsat yderst relevante i betragtning af de igangværende tendenser såsom øget arbejdskraftmobilitet i EU, der også påvirker tredjelandsstatsborgere, mangel på arbejdskraft og den grønne, digitale og demografiske omstilling.

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed spiller en vigtig rolle med hensyn til at støtte medlemsstaterne i deres bestræbelser på at sikre fair arbejdskraftmobilitet. Evalueringen peger på behovet for at styrke Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og forbedre effektiviteten og virkningsfuldheden af dens aktiviteter, og **den fremhæver et potentielt behov for at revidere mandatet.**

Nogle **potentielle områder, hvor der kan ske forbedringer, og som kan kræve en revision af oprettelsesforordningen, omfatter** beføjelser til at håndtere personoplysninger, en styrket evne til at anmode om samarbejde fra medlemsstaterne om samordnede og fælles inspektioner og på informationsområdet, muligheden for bedre at håndtere tredjelandsstatsborgeres situation og udøve større indflydelse på udpegelsen af nationale forbindelsesofficerer, muligheden for et mere struktureret operationelt samarbejde med medlemsstaterne og stabilisering af myndighedens personale i betragtning af den store andel af udstationerede nationale eksperter. Desuden kan en styrkelse af medlemsstaternes kapacitet til at samarbejde med Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed også hjælpe myndigheden med bedre at opfylde sit mandat.

III. ERFARINGER OG PERSPEKTIVER

Evalueringen af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds indledende operationer giver flere vigtige erfaringer, der kan være retningsgivende for dens fremtidige strategiske retning og forbedre dens resultater. Kommissionen opfordrer Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed til at vedtage en handlingsplan med milepæle for hvert af resultaterne. Følgende punkter skal tages i betragtning:

1. **Forbedring af overvågningssystemet:** Evalueringen fremhæver behovet for, at Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed forbedrer sit overvågningssystem baseret på SMART-mål (specifikke, målbare, opnåelige, relevante og tidsbestemte) og centrale resultatindikatorer. Overvågningssystemet bør fokusere på virkninger, resultater og udfald og på at fastsætte og måle særlige mål, der kan nås i betragtning af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds mål og mandat. Ud over at give det nødvendige input til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds næste evaluering kan et sådant overvågningssystem bidrage til at forbedre den strategiske forvaltning under myndighedens ledelse ved at udstikke retningslinjer for organisationen og øge de samlede præstationer.
2. **Strategisk integration og sammenhæng:** Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds aktiviteter kunne være mere integrerede og koordinerede både internt og med andre EU-enheder. Gennemførelsen af en omfattende strategisk tilgang, der omfatter alle aktiviteter, kan forbedre sammenhængen og ensartetheden. Med hensyn til den interne organisation vil dette indebære en tilpasning af forskellige aktiviteter for at skabe synergier og forbedre de samlede resultater.
3. **Information:** Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed kan øge indvirkningen og nytten af oplysningskampagner ved at udvikle relevante indikatorer og strategier til måling af deres succes. Inddragelsen af interessenter, navnlig arbejdsmarkedets parter og medlemsstaterne, i opfølgningen på Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds informationsaktiviteter kan styrkes yderligere.
4. **Konsolidering af Eures:** Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed bør intensivere indsatsen for at udvikle Eures og knytte det til sine aktiviteter. Den bør bygge videre på analysen af arbejdskraftens mobilitet og samtidig forbedre Euresnettets tjenester for optimalt at støtte jobsøgende og arbejdsgivere ved hjælp af digitale værktøjer. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed bør undersøge, hvordan Eures' effektivitet og virkningsfuldhed kan forbedres ved at forbedre forvaltningen af Eures-koordinationsgruppen og præcisere arbejdsdelingen og ansvarsfordelingen mellem Kommissionens tjenestegrene og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, navnlig for så vidt angår Eures-portalens IT-værktøjer og juridiske fortolkninger af Eures-forordningen.
5. **Mæglingsfunktion:** Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed kan identificere årsagerne til underudnyttelsen af sin mæglingsfunktion og undersøge, hvordan den kan øge sin omkostningseffektivitet og medlemsstaternes engagement i mæglingsprocessen.
6. **Kapacitetsopbygning:** Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds kapacitetsopbygning kan drage fordel af mere resultatorienterede mål, der gør det muligt at definere den bedre og udvide den, hvis det er nødvendigt, og at dække en bredere vifte af programmer og mål. Dette vil indebære øget støtte til Euresnettet for at sikre, at det er en fuldt integreret del af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds aktiviteter.

7. **Integration af digitale værktøjer og innovationer:** Da digitaliseringen fortsat former arbejdsmarkedene, bør Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed fokusere på yderligere at integrere digitale værktøjer og innovationer i sine aktiviteter. Dette omfatter optimering af Eures-portalen (bl.a. ved at øge synergierne med Europass) og håndtering af relaterede udfordringer såsom afskedigelser og i rekrutteringsprocesser samt udvikling af værktøjer til yderligere at støtte medlemsstaternes anvendelse og udvikling af digitale værktøjer.
8. **Operationel effektivitet:** Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed kan identificere metoder til at forbedre effektiviteten af møder og ressourceudnyttelsen, både med hensyn til finansielle og menneskelige ressourcer. En god balance mellem intern ekspertise og afhængighed af eksterne kontrahenter kan forbedre den operationelle effektivitet uden nødvendigvis at kræve yderligere ressourcer. Der bør sikres en yderligere stabilisering af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds personale i betragtning af den høje andel af udstationerede nationale eksperter. Muligheden for at omdanne udstationerede nationale eksperter til vedtægtsomfattet personale kan bidrage til at løse denne udfordring.

Tilpasning af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds mandat: Evalueringen påpeger, at der er plads til at forbedre Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds resultater på grundlag af dens nuværende mandat og mål. Samtidig bemærker den visse begrænsninger i mandatet, som kan påvirke Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds potentiale. Hvis der overvejes ændringer af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds mandat eller anvendelsesområde, er det nødvendigt med en omfattende analyse af myndighedens behov, omkostninger, fordele og potentielle bivirkninger på grundlag af denne evaluering samt rapporten fra Europa-Parlamentet og andre relevante input fra interessenter. Målttede ændringer kan styrke Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, herunder dens effektivitet og virkningsfuldhed, såsom øgede databehandlingskompetencer, forbedret samarbejde med medlemsstaterne, herunder med hensyn til tilvejebringelse af oplysninger, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds rolle i forhold til tredjelandsstatsborgere, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds ansvar med hensyn til udviklingen af Eures og omdannelsen af en række udstationerede nationale eksperter til vedtægtsomfattet personale.