



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 17.1.2014
COM(2014) 6 final

2014/0002 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING

**om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar, arbetstagarnas tillgång till
rörlighetstjänster och ytterligare integration av arbetsmarknaderna**

(Text av betydelse för EES)

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

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

1.1. Förslagets tillämpningsområde

Detta förslag till förordning syftar till att förbättra arbetstagarnas tillgång till stödtjänster för arbetskraftsrörlighet inom EU och därigenom underlätta rättvis rörlighet och förbättra tillgången till sysselsättningsmöjligheter inom hela unionen.

Förordningen är avsedd att ersätta bestämmelserna om informationsutbyte om lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar mellan medlemsstaterna (nedan kallad *platsförmedling*) som för närvarande finns i kapitel II och artikel 38 i förordning (EU) nr 492/2011¹, och grundas på artikel 46 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (nedan kallat *EUF-fördraget*). Dessutom återinrättas det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar, kallat Eures, vars syfte kommer att vara att ge hjälp med arbetssökande och rekrytering mellan medlemsstaterna. Ett liknande nätverk är för närvarande verksamt på grundval av ett kommissionsbeslut som antogs 2012². Därför kommer kommissionen efter antagandet av denna förordning att upphäva det ovannämnda beslutet om det nuvarande Euresnätverkets funktioner.

Genom artikel 45 i EUF-fördraget säkerställs fri rörlighet för arbetstagare inom unionen och i artikel 46 fastställs åtgärder för att genomföra denna frihet, särskilt genom ett nära samarbete mellan de offentliga arbetsmarknadsmyndigheterna (nedan kallade *de offentliga arbetsförmedlingarna*). Med stöd av artikel 149 i fördraget lade kommissionen också nyligen fram ett förslag om att inrätta ett nätverk av offentliga arbetsförmedlingar³ för ett fördjupat samarbete och ömsesidigt lärande. Nätverket kommer att verka för fler mål och omfatta fler initiativ i form av incitament som komplement till detta förslag.

1.2. Resonemanget bakom förslaget

Fri rörlighet är en av de fyra grundläggande friheterna i Europeiska unionen och en grundläggande del av EU-medborgarskapet. I artikel 45 i EUF-fördraget fastställs rätten för EU-medborgare att flytta till en annan medlemsstat för att arbeta där.

Rörlighet leder till sociala och ekonomiska vinster. Ökad arbetskraftsrörlighet inom EU kommer att öka arbetstagarnas sysselsättningsmöjligheter och hjälpa arbetsgivare att tillsätta lediga platser på ett bättre och snabbare sätt. Detta bidrar till utvecklingen av en europeisk arbetsmarknad med hög sysselsättning (artikel 9 i EUF-fördraget).

Arbetskraftens rörlighet inom EU är relativt låg i förhållande till storleken på arbetsmarknaden och EU:s aktiva befolkning. Den årliga rörligheten inom EU-27 är 0,29 %, dvs. lägre än nivåerna i Australien (1,5 % mellan åtta delstater) och USA (2,4 % mellan 50 delstater)⁴. Endast omkring 7,5 miljoner arbetstagare i EU av totalt omkring 241 miljoner

¹ EUT L 141, 27.5.2011, s. 1.

² Kommissionens beslut 2003/8/EG av den 23 december 2002 om tillämpning av rådets förordning (EEG) nr 1612/68 med avseende på förmedling av lediga platser och platsansökningar (EGT L 5, 10.1.2003, s. 16) upphävdes genom kommissionens genomförandebeslut 2012/733/EU av den 26 november 2012 om tillämpning av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 (EUT L 328, 28.11.2012, s. 21). Detta beslut träder i kraft den 1 januari 2014.

³ COM(2013) 430.

⁴ [OECD Economic Surveys European Union, March 2012 or http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en)

(dvs. 3,1 %) är ekonomiskt verksamma i en annan medlemsstat⁵. För närvarande råder hög arbetslöshet i vissa medlemsstater samtidigt som det finns ett stort antal lediga platser i andra.

Det antal arbetstagare som säger sig ha en ”fast avsikt” att flytta för att arbeta utomlands (dvs. hur stor andel av dessa som planerar att migrera under de följande 12 månaderna) har ökat betydligt⁶. Registreringar vid Eures visar att ett ökande antal människor söker jobb över de nationella gränserna. Antalet arbetssökande som registrerats vid Euresportalen har ökat från 175 000 till 1 200 000 mellan 2007 och december 2013 utan att det skett någon motsvarande ökning av rörligheten på arbetsmarknaden.

För närvarande flyttar i genomsnitt endast cirka 700 000 personer per år till en annan medlemsstat för att arbeta⁷, medan extrapoleringar från undersökningarna visar att omkring 2,9 miljoner EU-medborgare skulle vilja flytta under de närmaste 12 månaderna⁸. Denna omständighet utgör i sig en betydande potential för rörlighet och en utmaning för Euresnätverket.

Det finns många skäl till att potentialen för arbetskraftsrörlighet inom EU fortfarande är outnyttjad och att enskilda medborgare inte förverkligar sina planer att bli mobila arbetstagare. Undersökningar⁹ visar att de vanligaste praktiska svårigheter som arbetstagare förväntar sig eller möter är bristen på relevanta språkkunskaper och svårigheter att finna arbete. EU kan bidra till att hantera de sistnämnda genom att öka medvetenheten om möjligheterna till sysselsättning i hela unionen, och utforma lämpliga stödtjänster för att främja rekrytering inom EU. Detta kommer att bli det förstärkta Euresnätverkets uppgift.

Euresnätverkets funktion var visserligen föremål för vissa ändringar på initiativ av kommissionen genom dess beslut från 2012, men kapitel II i förordning 492/2011, som är det europeiska regelverket för platsförmedling och informationsutbyte mellan medlemsstaterna avseende arbetskraftens rörlighet inom EU, har inte ändrats sedan 1992.

Det behövs en omfattande översyn för att ta hänsyn till nya rörlighetsmönster, högre krav på rättvis rörlighet, tekniska förändringar för utbyte av uppgifter om lediga platser, arbetssökandes och arbetsgivares användning av många olika rekryteringskanaler och en allt större roll för andra arbetsförmedlare vid sidan av de offentliga arbetsförmedlingarna för att tillhandahålla rekryteringstjänster. Rättvis rörlighet anses vara rörlighet som är frivillig och som sker med iakttagande av arbetsrätt och arbetsnormer samt arbetstagares rättigheter inom unionen.

I slutsatserna från Europeiska rådets möte den 28 och 29 juni 2012 om tillväxt- och sysselsättningspakten konstateras att det är brådskande av politiska skäl att öka arbetskraftens rörlighet inom EU mot bakgrund av den höga arbetslösheten: *”Euresportalen bör utvecklas till ett verkligt europeiskt arbetsförmedlings- och rekryteringsverktyg [...]”*. I slutsatserna från Europeiska rådets möte den 13 och 14 december 2012 om den årliga tillväxtöversikten för 2013 och ungdomssysselsättningen uppmanades kommissionen att lägga fram förslag till en ny förordning om Eures.

⁵ Denna andel omfattar inte arbetstagare som är bosatta i en medlemsstat och arbetar i en annan (gränsarbetare).

⁶ EU:s kvartalsrapport ”Employment and Social Situation Quarterly Review” (om sysselsättningen och den sociala situationen), juni 2013, med hjälp av data från Gallup World Poll.

⁷ Genom att tillämpa den årliga andelen 0,29 % på den totala arbetskraften (241 miljoner personer).

⁸ Genom att tillämpa data från Gallup World Poll om andelen personer som planerar att flytta de kommande 12 månaderna, 1,2 % under 2011 och 2012, på den totala arbetskraften (241 miljoner personer).

⁹ Särskild Eurobarometerundersökning 337: Geografisk rörlighet och rörlighet på arbetsmarknaden (2009).

I sin rapport om EU-medborgarskapet 2013¹⁰ åtog sig kommissionen att under 2013 lägga fram ett initiativ för att modernisera Eures så att arbetsförmedlingar på nationell nivå får en förstärkt roll och ökat inflytande och samordningen av arbetskraftens rörlighet i EU förbättras (åtgärd 2). Att modernisera Eures ingår också i kommissionens meddelande "Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference" (Fri rörlighet för EU-medborgare och deras familjer: fem åtgärder för att skapa förändring)¹¹ av den 25 november 2013 som en del av åtgärden i syfte att hjälpa de lokala myndigheterna att tillämpa EU:s bestämmelser om fri rörlighet på fältet (åtgärd 5).

I enlighet med begäran i slutsatserna från Europeiska rådets möte den 28 och 29 juni 2012 ska Euresnätverket gradvis utvidgas till att omfatta lärlings- och praktikplatser. Sysselsättning genom rekryteringar inom EU för ungdomar får stöd av Ditt första Euresjobb. Detta system kombinerar skräddarsytt stöd i arbetssökandet med ekonomiskt stöd för resekostnader för anställningsintervjuer, ny bosättning osv. Kommissionen har för avsikt att fortsätta att stödja sådana system. Förslaget till förordning bör också öka arbetsförmedlingarnas kapacitet att utveckla partnerskap för att åstadkomma fler rekryteringar av ungdomar inom EU. För att säkerställa enhetlighet med de EU-initiativ som nu genomförs, t.ex. den breda koalitionen för digitala jobb och den europeiska alliansen för lärlingsutbildning, ska Euresnätverket även ge aktivt stöd till dessa initiativ.

1.3. Brister i Euresnätverket

I linje med sysselsättningspaketet¹² antog kommissionen 2012 ett beslut om att modernisera och stärka Euresnätverket¹³. Beslutet ersätter kommissionens beslut från 2003¹⁴ och syftar till att skapa incitament för att stärka matchning, placering och rekrytering inom det nuvarande Euresnätverket, bland annat genom att öppna för privata arbetsförmedlingar, i den mån det är möjligt utan att ändra den rättsliga grunden (förordning (EU) nr 492/2011). Kommissionens genomförandebeslut 2012/733/EU trädde i kraft den 1 januari 2014.

Det finns bevis för att Euresnätverket, med omkring 900 rådgivare och en gemensam plattform för europeisk platsförmedling, Euresportalen, har bidragit till att många arbetssökande och arbetsgivare har kunnat utnyttja möjligheterna till rörlighet. De som använder detta instrument och kan använda dess tjänster uppskattar det i allmänhet.

Det är dock uppenbart att instrumentet som det fungerar för närvarande inte är tillräckligt välutrustat för att främja ytterligare rättvisa rörlighetsmönster som en del av lösningarna på obalanserna på den europeiska arbetsmarknaden, särskilt med tanke på storleken på EU:s arbetskraft och problemets art i den nuvarande ekonomiska situationen. Följande brister i Euresnätverkets funktion har konstaterats:

- En ofullständig pool av lediga platser och meritförteckningar är tillgänglig på EU-nivå för alla medlemsstater (öppenhet i arbetsmarknaderna).
- Euresportalen, som sammanför lediga platser och meritförteckningar på EU-nivå, har en begränsad förmåga att matcha på grund av att data från nationella system för lediga platser har begränsad semantisk interoperabilitet (automatisk matchningspotential).

¹⁰ COM (2013)269 final

¹¹ COM (2013)837 final

¹² COM(2012)173 final

¹³ EUT L 328, 28.11.2012, s. 21.

¹⁴ EGT L 5, 10.1.2003, s. 16.

- Ojämn tillgång till Eurestjänster inom EU eftersom arbetssökande och arbetsgivare inte systematiskt får alla nödvändiga upplysningar om Eures eller ett erbjudande om ytterligare stöd under den första etappen av rekryteringen (integrering).
- Begränsade möjligheter att bistå med matchning, rekrytering och placering för de arbetssökande och arbetsgivare som har visat intresse för arbetskraftens rörlighet inom EU, däribland att få tillgång till både aktiva arbetsmarknadsåtgärder och information och rådgivning om social trygghet (stödtjänster).
- Ineffektivt informationsutbyte mellan medlemsstaterna om över- och underskott på arbetskraft, vilket hämmar ett mer målinriktat praktiskt samarbete inom Euresnätverket (informationsutbyte och samarbete).

1.4. Förslagets mål

Det allmänna målet är att göra Euresnätverket till ett effektivt instrument för alla arbetssökande eller arbetsgivare som är intresserade av arbetskraftens rörlighet inom EU. Förslagets särskilda mål är att hantera de ovannämnda bristerna på följande sätt:

- Det ska vid Euresportalen finnas ett nästan fullständigt utbud av lediga platser och arbetssökande i hela Europa ska ha omedelbar tillgång till samma platser, i kombination med en omfattande pool av tillgängliga meritförteckningar som registrerade arbetsgivare kan använda för att rekrytera.
- Euresportalen ska på ett bra sätt automatiskt kunna matcha lediga platser med meritförteckningar i samtliga medlemsstater, varvid den ska översätta samtliga EU-språk och förstå kunskaper, färdigheter, kvalifikationer och yrkestitlar som förvärvats på nationell nivå och inom olika sektorer.
- Grundläggande information om Euresnätverket ska tillhandahållas i hela unionen för alla arbetssökande eller arbetsgivare som söker kundtjänster för rekrytering och de personer som är intresserade ska kontinuerligt ha tillgång till Euresnätverket.
- Sådana personer ska få hjälp med matchning, placering och rekrytering genom Euresnätverket.
- Som stöd för Euresnätverket ska det ske informationsutbyte om nationella över- och underskott på arbetskraft och samordning av verksamhet mellan medlemsstaterna.

2. RESULTAT AV SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

2.1. Samråd med medlemsstaterna

Utgångspunkten för 2012 års beslut var 2010 års utvärdering av Euresnätverket¹⁵. I samband med utarbetandet av 2012 års beslut ägde samråd rum med medlemsstaterna om nuvarande brister och den möjliga framtida inriktningen av Euresnätverket. Formellt samråd om utkastet till beslut ägde rum med rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare under hösten 2012. Det huvudsakliga syftet med beslutet, nämligen att ändra inriktning på Eurestjänsterna från allmän information och vägledning till mer matchning, placering och rekrytering, fick allmänt sett ett positivt mottagande. Samtliga medlemsstater stödde också tanken på en programplanering och gemensamma indikatorer avseende Eures verksamhet för att öka öppenheten i fråga om resultat, öka informationsutbytet och förbättra samordningen av åtgärder.

¹⁵ KOM(2010) 731 slutlig.

Sedan dess har enskilda medlemsstater under expertmöten klargjort sin ståndpunkt i fråga om omfattningen av eventuella genomförandeåtgärder mot bakgrund av nationell praxis och begränsningar. Som ett resultat av dessa möten enades man om att anpassa strategin för att öppna nätverket för andra tjänsteleverantörer än de offentliga arbetsförmedlingarna för att ge medlemsstaterna mer tid och utrymme för att utveckla partnerskap på nationell nivå.

2.2. Samråd med praktiskt verksamma

Med utgångspunkt i dessa samråd om Euresnätverket i allmänhet skickades det ut frågeformulär under 2013 för att se över praxis för tillgång till lediga platser på nationell nivå, arbetssökandes och arbetsgivares tillträde till Euresnätverket, och organisationen av matchnings-, placerings- och rekryteringsverksamhet inom hela Euresnätverket. Svaren på dessa frågeformulär bekräftar de brister som konstaterats av kommissionen, eftersom de visar på stora skillnader i medlemsstaterna vad beträffar a) vilka platser som blir föremål för EU-platsförmedling (öppenhet på arbetsmarknaderna), b) deras utgångsläge för att möjliggöra automatisk matchning, c) hur man får tillgång till Euresnätverket i praktiken (integrering) och d) faktiskt tillhandahållande av stödtjänster.

2.3. Konsekvensbedömning

I linje med sin strategi för bättre lagstiftning har kommissionen genomfört en konsekvensbedömning av de politiska alternativen för att hantera de brister som konstaterats.

De olika alternativen var 1) att bibehålla status quo, 2) att ändra förordning (EU) nr 492/2011 vad gäller kommissionens befogenheter beträffande tillämpningen av bestämmelserna i förordningen, 3) att införa en ny förordning med helt nya bestämmelser och 4) att införa en ny förordning med ett särskilt kommissionsmandat för att öka samarbetet mellan offentliga och privata arbetsförmedlingar. Samtliga alternativ analyserades mot bakgrund av det allmänna målet att göra Euresnätverket till ett effektivt instrument för alla arbetssökande eller arbetsgivare som är intresserade av arbetskraftens rörlighet inom EU.

Konsekvensbedömningen visade att det första alternativet skulle leda till försening av den reform som inleddes med 2012 års beslut. Det andra alternativet skulle göra det möjligt för kommissionen att lägga fram lämpliga åtgärder och fortsätta processen mot ett mer effektivt instrument, men som mot bakgrund av begränsningarna i vissa medlemsstater inte förväntades bidra till det önskade resultatet av beslutet utan ändringar av förordning (EU) nr 492/2011 som sådan. Det andra alternativet skulle inte heller helt lösa bristerna i automatisk matchning, integrering, stödtjänster och informationsutbyte samt samarbete. Det bästa alternativet är därför att ersätta förordning (EU) nr 492/2011 och 2012 års beslut med ett fristående instrument som kombinerar bestämmelserna i de två rättsakterna och samtidigt åtgärdar alla brister. Inom detta alternativ förkastades ett antal specifika alternativ eftersom de inte stod i proportion till de specifika målen. Det fjärde alternativet, vilket i tillägg till alternativ 3 skulle innebära ett mandat för kommissionen att självständigt upprätta partnerskap med nya arbetsförmedlingstjänster till gagn för hela Euresnätverket, ansågs gå utöver vad som är absolut nödvändigt i detta skede.

Konsekvensbedömningsnämnden yttrade sig över utkastet till konsekvensbedömning den 5 december 2013. Nämndens yttrande, den slutliga konsekvensbedömningen och sammanfattningen av den offentliggörs tillsammans med detta förslag.

3. FÖRSLAGETS RÄTTSLIGA ASPEKTER

3.1. Rättslig grund

Detta förslag grundar sig på artikel 46 i EUF-fördraget, vilket är samma rättsliga grund som för förordning (EU) nr 492/2011, enligt vilket förordningar eller direktiv kan antas i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

3.2. Subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna

Syftet med den föreslagna förordningen har ett nära samband med de mål som anges i artikel 3.3 i fördraget om Europeiska unionen, enligt vilken Europeiska unionen upprättade en inre marknad som bygger på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas, artikel 9 i EUF-fördraget, främjande av hög sysselsättning, garantier för ett fullgott socialt skydd, och artikel 45 i EUF-fördraget ("rätten att anta faktiska erbjudanden om anställning [...] inom medlemsstaternas territorium för detta ändamål").

De enskilda särskilda åtgärderna i detta förslag är nära förbundna med varandra. De förstärker varandra och bör tillsammans göra Euresnätverket till det lämpligaste instrumentet för alla arbetssökande eller arbetsgivare som är intresserade av arbetskraftens rörlighet inom EU. I den mån som dessa åtgärder medför en förstärkning av de nuvarande kraven på öppenhet, möjliggör automatisk jämförelse, säkerställer lika tillgång i hela unionen till Euresnätverket, tydligare definierar praktiska stödtjänster och utökar befintliga system för informationsutbyte, anses de vara en omfattande men balanserad lösning av de olika bristerna i den nuvarande ramen för samarbete. Dessa åtgärder är också lämpliga mot bakgrund av situationen för arbetslösa på arbetsmarknaden, arbetssökandes behov ("fasta avsikter") och den tekniska utvecklingen på marknaderna för lediga platser och rekrytering.

Varje enskild åtgärd är berättigad i sig som en åtgärd att få till stånd fri rörlighet för arbetstagare enligt artikel 46 i EUF-fördraget. Varje åtgärd syftar antingen till att förbättra "ett nära samarbete mellan nationella arbetsmarknadsmyndigheter" (artikel 46 a i EUF-fördraget) och/eller till att ändra "systemet" för att skapa kontakt mellan lediga platser och platsansökningar (artikel 46 d i EUF-fördraget).

Eftersom såväl förmedling av lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar över gränserna som den därav följande placeringen av arbetstagare förutsätter en gemensam ram för samarbete mellan organisationer i olika medlemsstater, kan förslagens mål inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna själva och åtgärder på EU-nivå är därför nödvändiga.

I enlighet med proportionalitetsprincipen går denna förordning inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen. För att uppnå ökad öppenhet kommer medlemsstaterna enbart att tillhandahålla Euresportalen de lediga platser och meritförteckningar som redan finns på nationell nivå. Automatisk matchning kommer att åstadkommas med enkla verktyg för interoperabilitet och inte genom att införa ett gemensamt klassificeringssystem som ska användas på nationell nivå. Integrering, dvs. att Eures-tjänsterna integreras i verksamheten hos arbetsförmedlingarnas mottagningar, kan åstadkommas genom standardinformation (på nätet eller på papper) och kommer endast i fråga när direktkontakt tas på begäran av den enskilda individen i målgrupperna (dvs. om det finns en begäran om kundtjänst hos arbetsförmedlingarna). Stödtjänster kan tillhandahållas på nationell nivå genom ett antal alternativ och kanaler och deras nivå och omfattning kan bero på de arbetssökandes och arbetsgivarnas enskilda situation. Medlemsstaterna kommer att mer systematiskt samutnyttja nationell information om över- och underskott på arbetskraft och närliggande politikområden, men valet av sådan politik faller utanför förordningens tillämpningsområde.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Detta förslag kommer inte att innebära några särskilda budgetkonsekvenser för EU:s budget. Eventuella åtgärder som ska vidtas av Europeiska kommissionen för Euresnätverket och som kommer att leda till att det behövs personal- och/eller ekonomiska resurser faller inom ramen för förordningen om inrättande av programmet för sysselsättning och social innovation (2014–2020)¹⁶ och kommer att täckas av de årliga budgetanslagen för detta program.

För perioden 2014–2020 kommer detta EU-program att betala för övergripande åtgärder som Euresportalen, det gemensamma utbildningsprogrammet, riktade program för rörlighet som Ditt första Euresjobb och utvecklingen av den europeiska klassificeringen av kunskaper, färdigheter och yrken. För samma period kan insatser i medlemsstaterna avseende arbetskraftens rörlighet inom EU berättiga till stöd från Europeiska socialfonden.

5. NÄRMARE REDOGÖRELSE FÖR FÖRSLAGET

5.1. Kapitel I – Allmänna bestämmelser

I detta kapitel anges föremålet för förslaget (artikel 1) och dess centrala begrepp (artikel 2).

Förslaget integrerar inom en och samma ram bestämmelserna i kapitel II och artikel 38 i förordning (EU) nr 492/2011 och kommissionens beslut 733/2012/EU om Euresnätverket.

I förslaget hänvisas genomgående till arbetstagare och arbetsgivare som målgrupper. Arbetstagare definieras med hänvisning till medborgarnas rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget. Vid tillämpningen av bestämmelserna anses de vara medborgare som söker jobb och har rätt att arbeta som anställda och att bedriva denna verksamhet i en annan medlemsstat. De kan emellertid också vara tredjelandsmedborgare som är lagligt bosatta i en medlemsstat och som har rätt att arbeta, förutsatt att de får flytta till en annan medlemsstat.

Förslaget omfattar även dessa kategorier av medborgare när de söker lärlingsutbildning eller arbetsplatsbaserad praktik som inbegriper ett anställningsavtal. För att tillmötesgå begäran från Europeiska rådets möte den 28–29 juni 2012 utforskar vissa medlemmar i Euresnätverket redan informellt möjligheterna att utvidga omfattningen av Euresnätverket till att omfatta lärlings- och praktikplatser. Ett pilotprojekt kommer att inledas under 2014, som ska göra det möjligt för medlemsstaterna att på frivillig grund utbyta lediga platser och ansökningar. Syftet bör vara att gradvis utveckla utbytet av information, lediga platser och ansökningar inom detta område utanför situationer som omfattas av ett anställningsavtal.

5.2. Kapitel II – Inrättande av Euresnätverket

Genom detta kapitel återinrättas Euresnätverket (artikel 3). I kapitlet fastställs nätverkets sammansättning (artikel 4.1) och fördelningen av roller och ansvarsområden för a) kommissionen (Europeiska samordningsbyrån, artikel 6), b) de organ som medlemsstaterna utser för tillämpningen av denna förordning (de nationella samordningskontoren, artikel 7) och c) de organisationer som deltar i Euresnätverket som tjänsteleverantörer (Euresamarbetspartner, artikel 9). Eftersom detta är ett nätverk för ömsesidigt bistånd delar alla dessa organisationer ett gemensamt ansvar (artikel 4.2).

¹⁶ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1296/2013 av den 11 december 2013 om Europeiska unionens program för sysselsättning och social innovation och om ändring av beslut 283/2010/EU om inrättande av ett europeiskt instrument Progress för mikrokrediter för sysselsättning och social delaktighet, EUT L 347, 20.12.2013, s. 238.

Euresnätverket ska bidra till övergripande politiska mål (artikel 5). Som ett instrument för att underlätta arbetskraftens rörlighet inom EU utgör det en av många lösningar och strategier som främjar en hög sysselsättningsnivå.

I artikel 8 fastställs de ramar inom vilka enskilda medlemsstater kan ge tillstånd till organisationer att ansluta sig till Euresnätverket som Euressamarbetspartner, med tillämpning av de gemensamma minimikriterier som anges i bilagan (artikel 8.4). Denna bestämmelse är det främsta redskapet för att bredda medlemskapet i Euresnätverket i detta förslag.

Syftet är att införa en flexibel mekanism som gör det möjligt för medlemsstaterna att (gradvis) i Euresnätverket låta ingå så många organisationer som anses vara till nytta för att främja Euresnätverkets mål.

- För det första finns det ingen definition av en sökandeorganisation, och på så sätt kan ett brett spektrum av relevanta organisationer, inklusive privata och ideella arbetsförmedlingar, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, handelskammare och icke-statliga organisationer som stödjer migrerande arbetstagare ges tillträde. Alla dessa organisationer kan på ett meningsfullt sätt bidra till att främja arbetskraftens rörlighet inom EU på ett eller annat vis.
- För det andra ges dessa organisationer möjlighet att välja att delta endast i vissa delar av verksamheten inom Euresnätverket eftersom det för vissa av dem kan förekomma specifika begränsningar vad beträffar mandat, rättslig ställning eller administrativ kapacitet (artikel 9.1).
- För det tredje kan dessa organisationer bli Euressamarbetspartner i samarbete med andra organisationer (artikel 8.6). Ramen medger således stor flexibilitet när det gäller att bygga upp partnerskap på nationell nivå och därmed också en gradvis utveckling av omfattande geografisk och tematisk utåtriktad verksamhet och tillhandahållande av tjänster på nationell nivå som motsvarar rörlighetsmönstren och behoven.

Genom artikel 8.3 införs en rätt för arbetsförmedlingar att ansöka. Denna rätt får endast utövas i det land där arbetsförmedlingen i fråga lagligen bedrivs (territorialitetsprincipen). Medan de offentliga arbetsförmedlingarna kommer att fortsätta att spela en framträdande roll i Euresnätverket (artikel 10), kommer andra typer av arbetsmarknadstjänsters behandling av ansökningar att ankomma på de enskilda medlemsstaterna. En medlemsstat får införa kriterier som går utöver vad som föreskrivs i bilagan om det bedöms vara nödvändigt (artikel 8.5).

Genom artikel 11 införs ett enda styrande organ för att underlätta praktiskt samarbete mellan kommissionen och medlemsstaterna avseende denna förordning.

5.3. Kapitel III – Öppenhet

I detta kapitel presenteras de särskilda åtgärderna för öppenhet och automatisk matchning:

- Det ska vid Euresportalen finnas ett nästan fullständigt utbud av lediga platser så att arbetssökande i hela Europa har omedelbar tillgång till samma platser, i kombination med en omfattande pool av tillgängliga meritförteckningar som registrerade arbetsgivare kan använda för att rekrytera (artiklarna 14, 15 och 17).
- Euresportalen ska på ett bra sätt automatiskt kunna matcha lediga platser med meritförteckningar i samtliga medlemsstater, varvid den ska översätta samtliga EU-språk och förstå kunskaper, färdigheter, kvalifikationer och yrkestitlar som förvärvats på nationell nivå och inom olika sektorer (artikel 16).

Bestämmelserna i detta kapitel stödjer uttryckligen att öppenhetsprincipen utvidgas till andra organisationer än de offentliga arbetsförmedlingarna, i princip genom att Euressamarbetspartner frivilligt deltar i Euresnätverket. Dessutom uppmuntras de offentliga arbetsförmedlingarna att utveckla partnerskap med andra relevanta organisationer enligt principen om enkel tillgång till Euresportalen (artikel 15.2) och att underlätta informationsöverföring på nationell nivå genom inrättandet av ett nationellt centrum (artikel 15.5).

Ett nästan fullständigt utbud av lediga platser

För närvarande tillhandahåller inte alla medlemsstater alla lediga platser som offentliggjorts och finns tillgängliga på nationell nivå för Euresportalen. Enligt artikel 14.1 a kommer det att krävas att medlemsstaterna tillhandahåller Euresportalen alla lediga platser de offentliggör nationellt och därför utvidgas tillämpningsområdet för artikel 13 i förordning (EU) nr 492/2011.

Detta innebär för det första att undanröja alla allmänna administrativa begränsningar i överföringen av lediga platser till Euresportalen, såsom de som rör kontraktets art och löptid eller arbetsgivarens avsikter med rekryteringen (artikel 14.2).

För det andra innebär detta att till de befintliga lediga platserna kommer lediga platser a) hos de offentliga arbetsförmedlingarna på lokal eller regional nivå, men som inte har samutnyttjats centralt eller varit tillgängliga för Euresportalen hittills, b) från tredje part, t.ex. privata arbetsförmedlingar, om dessa tillhandahålls de offentliga arbetsförmedlingarna på grundval av befintliga nationella avtal, och c) från Euressamarbetspartner.

Med hänsyn till den relativt nya teknikutvecklingen vad gäller webbrobotar, det begränsade antal medlemsstater som använder denna typ av verktyg och eventuella dataskyddsproblem föreslås det inte i detta skede att medlemsstaterna ska vara skyldiga att tillhandahålla Euresportalen alla uppgifter som skördats med webbrobotar i enlighet med nationell lagstiftning.

En omfattande pool av platsansökningar och meritförteckningar

För närvarande finns inget automatiskt elektroniskt utbyte av meritförteckningar eller annan information om arbetssökandes profiler på europeisk nivå, trots formuleringen i artikel 13 förordning (EU) nr 492/2011. Enligt artikel 14.1 b kommer det att krävas att medlemsstaterna i framtiden tillhandahåller Euresportalen de platsansökningar och meritförteckningar som är tillgängliga nationellt, under förutsättning att den enskilde har samtyckt till att dessa överförs till Euresportalen.

Detta kommer att omfatta överföringen till Euresportalen av de uppgifter som de arbetssökande lämnar a) direkt till de offentliga arbetsförmedlingarna, b) till de offentliga arbetsförmedlingarna på grund av avtal eller överenskommelser om uppgiftsspridning mellan de offentliga arbetsförmedlingarna och andra arbetsförmedlingar och c) till Euressamarbetspartner. Detta skulle ge arbetsgivare som är registrerade vid Euresportalen direkt tillgång till ett större urval av meritförteckningar.

Stödmekanismer för tillgång online för arbetssökande och arbetsgivare

För att göra det lättare för arbetssökande och arbetsgivare att samutnyttja platsansökningar, meritförteckningar och lediga platser över gränserna införs följande två skyldigheter: a) i artikel 15 föreskrivs att offentliga arbetsförmedlingar och andra Euressamarbetspartner ska förbättra tillgången till Euresportalen genom de arbetssökandeportaler som de sköter och b) i

artikel 17 föreskrivs att offentliga arbetsförmedlingar och andra Euressamarbetspartner som registrerar arbetssökandes och arbetsgivares data måste erbjuda dem adekvat hjälp när de vill registrera sig även vid Euresportalen.

Automatisk matchning

Kommissionen håller på att utarbeta en europeisk klassificering av kunskaper, färdigheter, kvalifikationer och yrken. Medan dess främsta uppgift är att fungera som en automatisk färdighetsbaserad matchningsmotor för Euresportalen kommer den att medge full datakompatibilitet mellan nationella arbetssökandeportaler i hela Europa.

Ur teknisk synvinkel krävs ingen harmonisering av klassificeringssystemen för att uppnå interoperabilitet för den automatiska matchningen. För att i unionslagstiftningen införa en lämplig mekanism som gör det möjligt för alla medlemsstater att utveckla automatisk matchning över gränserna via nationella sökportaler föreskrivs i artikel 16 endast att medlemsstaterna ska göra en inledande inventering för att länka alla klassificeringar till och från denna EU-klassificering. I artikel 16.3 fastställs ett slutdatum för alla medlemsstater efter vilket alla uppgifter ska vara driftskompatibla, förutsatt att tekniska standarder och mallar används (artikel 16.5).

Ansvar för uppgifternas kvalitet

Ansaret för kvaliteten på ett meddelande om en ledig plats, att den information den innehåller är korrekt och att den överensstämmer med nationell lagstiftning och nationella standarder ligger på den organisation som lämnar denna information till Eureswebbplatsen. I artikel 14 hänvisas det till behovet av sådan nationell lagstiftning och standarder i punkt 4, medan principen om samarbete och utbyte av information på detta område fastställs i punkt 5, och det i punkt 6 föreskrivs att källan till uppgifterna i ett meddelande om en ledig plats måste vara spårbar till den organisation som tillhandahåller dem.

5.4. Kapitel IV – Stödtjänster

I detta kapitel presenteras de särskilda åtgärderna för integrering och stödtjänster:

- Grundläggande information om Euresnätverket ska tillhandahållas i hela unionen för alla arbetssökande eller arbetsgivare som söker kundtjänster för rekrytering och de personer som är intresserade ska kontinuerligt ha tillgång till Euresnätverket (artiklarna 19 och 20.1).
- Sådana personer ska få hjälp med matchning, placering och rekrytering genom Euresnätverket (artiklarna 20.2–20.4, 21–23).

Bestämmelserna i detta kapitel stödjer uttryckligen att tillhandahållandet av stödtjänster utvidgas till andra organisationer än de offentliga arbetsförmedlingarna, i princip genom att Euressamarbetspartner frivilligt deltar i Euresnätverket. Dessutom uppmuntras de offentliga arbetsförmedlingarna att utveckla partnerskap för att främja ett sammanhängande tjänstepaket för arbetsgivare när det gäller arbetskraftens rörlighet inom EU (artikel 21.4).

Principer

I artikel 18.1 och 18.2 fastslås principen att medlemsstaterna måste garantera effektivt tillträde till Euresnätverket inom sitt territorium och principen att de måste utveckla en samordnad strategi för stödtjänster, med beaktande av sitt ansvar för tillståndssystemet för Euressamarbetspartner, ett väl fungerande nationellt samordningskontor och de offentliga arbetsförmedlingarnas roll att tjäna allmänhetens intresse på detta område. I artikel 18.3 anges vilka alternativ som finns för tillhandahållandet av tjänster inom varje enskild medlemsstats territorium.

I artikel 18.5 fastslås principen att stödtjänster för arbetstagare ska vara kostnadsfria, medan avgifter kan tas ut för de flesta stödtjänster för arbetsgivare, i enlighet med nationell praxis (artikel 18.6).

Integrering

I artiklarna 19 och 20.1 föreskrivs att a) varje arbetstagare och arbetsgivare som registrerar sig för kundtjänster hos en arbetsförmedling inom EU måste få nödvändig grundläggande information om vad Eures kan göra för dem, och att b) varje intresserad arbetstagare aktivt görs medveten om ett "Eureserbjudande" om ytterligare stöd.

Stödtjänster

Enligt nuvarande praxis uppmanas organisationer inom Euresnätverket att tillhandahålla informationstjänster, rådgivning och vägledning till arbetssökande och arbetsgivare på följande sätt:

- [...] hjälpa och ge råd till arbetssökande som är intresserade av att arbeta utomlands om lämpliga lediga platser samt ge dem hjälp och stöd vid upprättandet av ansökningar och meritförteckningar i enlighet med den rekommenderade europeiska mallen för meritförteckningar. Arbetssökande ska ges möjlighet att registrera sina meritförteckningar i Euresdatabasen.
- [...] tillhandahålla information och rekryteringshjälp för arbetsgivare som önskar rekrytera personal från andra länder, inklusive råd och stöd vid utarbetandet av sökprofilen. De ska främja Eures databas för meritförteckningar som ett redskap som ger arbetsgivare möjlighet att komma i kontakt med personer som är intresserade av att arbeta utomlands.

I och med 2012 års beslut uppmanades medlemsstaterna att inrikta sig mer på matchning, placering och rekrytering.

För att stödja en mer enhetlig hållning inom Euresnätverket bör EU-lagstiftningen specificera de stödtjänster som ska tillhandahållas de arbetssökande och arbetsgivare som är intresserade av hjälp med arbetskraftens rörlighet inom EU. Artiklarna 20–23 gäller alla tjänster, från grundläggande information och vägledning till mer individanpassat stöd, även när det gäller social trygghet, samt stöd efter anställning.

Särskilda stödtjänster

Gränsarbetare ställs inför särskilda problem när det gäller social trygghet, beskattning och försäkring och har därför behov av särskild hjälp.

De berörda medlemsstaterna kan besluta att inrätta samarbets- och servicestrukturer i gränsområden och om det är fallet måste stödtjänsterna till gränsarbetare omfatta a) lösningar med en gemensam kontaktpunkt för informationsutbyte om lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar (artikel 15.6), b) riktad grundläggande information (artikel 19.2), och c) vad beträffar social trygghet, dels en integrerad tillgång på nätet (artikel 23.2), dels stöd och vidarebefordran till behöriga myndigheter för social trygghet (artikel 23.3).

En särskild form av sådana stödstrukturer är gränsöverskridande partnerskap. Under ledning av de offentliga arbetsförmedlingarna i medlemsstaterna kan de i olika partnerskapskonstellationer, beroende på den regionala gränsöverskridande arbetsmarknadens behov sammanföra de offentliga arbetsförmedlingarna, arbetsgivare och fackliga organisationer, lokala myndigheter och andra institutioner som handhar sysselsättning och yrkesutbildningsproblem i gränsregionerna. Gränsöverskridande regioner som är berättigade

till en särskild stödstruktur är sysselsättningsområden där pendlingen över gränserna är betydande eller det finns en klar potential för detta.

Icke-diskriminerande tillgång till aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder

I artikel 24 fastställs principen att det inte får förekomma någon diskriminering när det gäller tillgång till aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder mellan medborgare som flyttar inom det egna landet i förhållande till medborgare som flyttar till andra medlemsstater (lika behandling vid utgående rörlighet). Detta är en motsvarighet till artikel 5 i förordning (EU) nr 492/2011, som föreskriver att arbetstagare som söker anställning i en medlemsstat ska få samma hjälp som den som ges till denna medlemsstats egna medborgare (lika behandling vid inkommande rörlighet).

5.5. Kapitel V – Förhållandet till rörlighetsstrategier

I det här kapitlet presenteras den särskilda åtgärden

- till stöd för Euresnätverkets funktion när det gäller informationsutbyte om nationella över- och underskott på arbetskraft och samordning av verksamhet mellan medlemsstaterna (artiklarna 25–30).

Bestämmelserna i detta kapitel stödjer uttryckligen att insamlingen och granskningen av information, data och indikatorer utvidgas till andra organisationer än de offentliga arbetsförmedlingarna, genom att Euresamarbetspartner deltar i Euresnätverket.

Övergripande syfte att främja informationsutbyte och rapportering

Det övergripande syftet med detta kapitel är att stärka de befintliga arrangemangen för informationsutbyte inom Euresnätverket där det gynnar kvaliteten på de konkreta kollektiva resultaten eller samordningen av strategier mellan medlemsstaterna.

Verksamheter som rör informationsutbyte

I artikel 25 återges en bestämmelse som beslutats inom ramen för förhandlingarna om EU:s program för sysselsättning och social innovation. Denna bestämmelse bör bidra till att integrera dataanalyser om rörlighetsflöden och rörlighetsmönster i Euresnätverkets arbete. Eftersom bestämmelsen passar bättre i Euresförordningen föreslås att motsvarande artikel i EU:s program för sysselsättning och social innovation upphävs (se artikel 35).

Genom artikel 26 införs en skyldighet för medlemsstaterna att utbyta information om arbetsmarknaden som är relevant för arbetskraftens rörlighet inom EU. Detta kommer att hjälpa medlemsstaterna att koppla insatserna inom Euresnätverket till det bredare perspektivet med rörlighetsstrategier.

Artikel 27 syftar till att uppmuntra alla organisationer inom Euresnätverket, dvs. samordningskontoren, de offentliga arbetsförmedlingarna och andra Euresamarbetspartner, att öppet och aktivt utbyta tillgänglig information om situationen i de enskilda medlemsstaterna som kan tänkas vara användbar för arbetstagare som är intresserade av arbetskraftens rörlighet inom EU. Hittills har denna information enbart samlats in av samordningskontoren och sedan lagts ut på Euresportalen. Ett mer inkluderande förfarande med ett gräsrotsperspektiv för sammanställning av denna typ av information är till fördel för arbetstagarna. Resultatet skulle kunna sammanställas enligt överenskomna mallar (artikel 27.3).

Artikel 28 återger det synsätt på programplanering som fastställts i 2012 års beslut. Utbyte av information om planerade verksamheter, resurser och övervakning mellan nationella samordningskontor bör leda till ökad effektivitet i hela Euresnätverket. Det kan stärka synergieffekterna och utformningen av specifika gemensamma rekryteringsprojekt.

Verksamhet som rör rapportering

I artikel 29 fastställs metoder för att mäta Euresnätverkets resultat.

Artikel 30 syftar till att bibehålla samma metod som i artikel 17 i förordning (EU) nr 492/2011, nämligen att vartannat år rapportera om genomförandet av kapitel II i förordningen.

5.6. Kapitel VI – Slutbestämmelser

I artikel 31 klargörs att alla åtgärder som föreskrivs i denna förordning ska vidtas i enlighet med EU:s lagstiftning om skydd av personuppgifter och de nationella genomförandeåtgärderna för denna lagstiftning. Eftersom kommissionen i sin roll som europeisk samordningsbyrå är en av aktörerna måste även förordning (EG) nr 45/2001 följas.

I artikel 32 föreskrivs en efterhandsutvärdering av införandet av denna förordning.

Artiklarna 33 och 34 är standardbestämmelser i EU:s sekundärlagstiftning om tillämpningen av artiklarna 290 och 291 i EUF-fördraget.

I artikel 35 anges de bestämmelser som ska upphävas.

I artikel 36 understryks att det finns övergångsbestämmelser enligt anslutningsfördragen. Denna bestämmelse är tillämplig på Kroatien.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING

om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar, arbetstagarnas tillgång till rörlighetstjänster och ytterligare integration av arbetsmarknaderna

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 46,
med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,
efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,
med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande¹⁷,
med beaktande av Regionkommitténs yttrande¹⁸,
efter samråd med Europeiska datatillsynsmannen,
i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och
av följande skäl:

- (1) Den fria rörligheten för arbetstagare är en grundläggande frihet för EU-medborgare och en av den inre unionsmarknadens hörnstenar som fastställs i artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (nedan kallat *EUF-fördraget*). Tillämpningen av denna frihet utvecklas ytterligare i unionsrätten som syftar till att garantera fullt utövande av de rättigheter som tilldelas unionsmedborgare och deras familjemedlemmar.
- (2) Den fria rörligheten för arbetstagare är en grundläggande förutsättning för att utveckla en mer integrerad unionsarbetsmarknad som möjliggör rörlighet för arbetstagare från områden med hög arbetslöshet till områden som präglas av brist på arbetskraft. Den bidrar också till att man kan finna rätt kompetens för lediga platser och hantera flaskhalsar på arbetsmarknaden.
- (3) I förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen (kodifiering)¹⁹ fastställs mekanismer för platsförmedling och för informationsutbyte, och i kommissionens genomförandebeslut 2012/733/EU av den 26 november 2012 fastställs bestämmelser om driften av ett nätverk som kallas Eures (European Employment Services) i enlighet med den förordningen. Det behövs en översyn av detta regelverk för att ta hänsyn till nya rörlighetsmönster, högre krav på rättvis rörlighet, tekniska förändringar för utbyte av uppgifter om lediga platser, arbetssökandes och arbetsgivares användning av många olika rekryteringskanaler och

¹⁷ EUT C „[...]”, [...]”, s.[...].

¹⁸ EUT C „[...]”, [...]”, s.[...].

¹⁹ EUT L 141, 27.5.2011, s. 1.

en allt större roll för andra arbetsförmedlare än de offentliga arbetsförmedlingarna för att tillhandahålla rekryteringstjänster.

- (4) För att hjälpa de arbetstagare som har rätt till fri rörlighet att effektivt utnyttja denna rätt är stödet i enlighet med denna förordning öppet för varje unionsmedborgare som har rätt att arbeta som anställd och deras familjemedlemmar, i enlighet med artikel 45 i EUF-fördraget. Medlemsstaterna ska ge samma tillgång till alla tredjelandsmedborgare som enligt unionslagstiftning eller nationell lagstiftning har rätt till samma behandling som deras egna medborgare på detta område.
- (5) Det ökande ömsesidiga beroendet mellan arbetsmarknaderna kräver förstärkt samarbete mellan arbetsförmedlingar för att genomföra fri rörlighet för alla arbetstagare genom frivillig och rättvis arbetskraftsrörlighet inom unionen i enlighet med artikel 46 a i EUF-fördraget, och en gemensam ram för samarbete bör därför etableras mellan medlemsstaterna och kommissionen i fråga om arbetskraftens rörlighet inom unionen. Denna ram bör sammanföra lediga platser från hela unionen och möjligheten att ansöka om dessa lediga platser (platsförmedling), fastställa de därmed sammanhängande stödtjänsterna för arbetstagare och arbetsgivare och föreskriva en gemensam strategi för att utbyta den information som är nödvändig för att underlätta detta samarbete.
- (6) I tillväxt- och sysselsättningspakten begärde Europeiska rådet att möjligheten skulle undersökas att utvidga Euresnätverket till lärlings- och praktikplatser, vilka kan omfattas av den här förordningen om de berörda personerna anses vara arbetstagare med hänvisning till rättigheterna för medborgare enligt artikel 45 EUF-fördraget. Ett lämpligt utbyte av allmän information om rörlighet för lärlings- och praktikplatser inom unionen behöver införas och adekvat hjälp till de sökande till dessa platser bör utvecklas, grundat på en mekanism för platsförmedling när sådan platsförmedling anses genomförbar i enlighet med lämpliga standarder och med vederbörlig hänsyn till medlemsstaternas behörighet.
- (7) Det behövs en mer enhetlig tillämpning i hela unionen av platsförmedling, stödtjänster och informationsutbyte om arbetskraftens rörlighet inom unionen. Euresnätverket behöver därför inrättas som en integrerad del av den gemensamma ramen för samarbetet mellan medlemsstaterna och kommissionen. Det bör fastställas vilka roller och ansvarsområden som de olika organisationer som deltar i nätverket ska ha, däribland Europeiska kommissionen (nedan kallad *den europeiska samordningsbyrån*), de organ som utsetts av medlemsstaterna för att vidta åtgärder på nationell nivå (nedan kallade *nationella samordningskontor*) och organisationer som hjälper arbetssökande och arbetsgivare (nedan kallade *Euresamarbetspartner*).
- (8) Det transnationella och gränsöverskridande samarbetet och stödet till alla organisationer som arbetar för Eures i medlemsstaterna skulle underlättas genom en struktur på unionsnivå (den europeiska samordningsbyrån) som bör tillhandahålla gemensam information, utbildning, verktyg och riktlinjer. Denna struktur bör också ansvara för utvecklingen av den europeiska webbportalen för rörlighet i arbetslivet (nedan kallad *Euresportalen*), som är den gemensamma IT-plattformen. Fleråriga arbetsprogram bör tas fram i samråd med medlemsstaterna för att leda dess arbete.
- (9) Medlemsstaterna bör inrätta samordningskontor på nationell nivå för att tillhandahålla allmänt stöd och bistånd för alla organisationer som arbetar för Eures inom deras territorium och stödja samarbetet med deras motsvarigheter i de andra medlemsstaterna och med den europeiska samordningsbyrån. Dessa samordningskontor bör särskilt ha till uppgift att behandla klagomål och problem med

lediga platser, samt kontrollera efterlevnaden när det gäller frivillig och rättvis arbetskraftsrörlighet inom unionen.

- (10) Att arbetsmarknadens parter deltar i Euresnätverket bidrar särskilt till analyser av hindren för rörlighet och till att främja rättvis och frivillig arbetskraftsrörlighet inom unionen, även i gränsöverskridande regioner och företrädarna för arbetsmarknadens parter på unionsnivå bör därför delta i Euresnätverkets övergripande styrstruktur, samtidigt som nationella arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer får ansöka om att bli Euresamarbetspartner.
- (11) Sammansättningen av Euresnätverket bör vara flexibel när det gäller andra organisationer än de ovannämnda för att kunna anpassas till den föränderliga marknaden för rekryteringstjänster. Framväxten av olika typer av arbetsförmedlingar tillsammans med de offentliga arbetsförmedlingarnas förändrade roll när det gäller nationella rekryteringstjänster visar att det finns ett behov av samordnade insatser av medlemsstaterna och Europeiska kommissionen för att öppna Euresnätverket såsom unionens viktigaste verktyg för att tillhandahålla rekryteringstjänster inom unionen.
- (12) Ett bredare medlemskap i Euresnätverket har sociala, ekonomiska och finansiella fördelar. Det förbättrar effektiviteten i tillhandahållandet av tjänster genom att underlätta partnerskap och genom att förbättra komplementariteten och kvaliteten. Det ökar Euresnätverkets marknadsandel i och med att nya medlemmar tillhandahåller lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar. Transnationellt och gränsöverskridande samarbete, vilket är ett centralt inslag i Euresnätverkets arbete, kan generera innovativa former av lärande och samarbete mellan arbetsförmedlingar, bland annat avseende kvalitetsstandarder för lediga platser och stödtjänster. Euresnätverket skulle därför få ökad betydelse som ett av unionens viktigaste redskap för att medlemsstaterna och Europeiska kommissionen ska kunna stödja konkreta åtgärder som bidrar till en hög sysselsättningsnivå inom unionen.
- (13) I linje med sina befogenheter att organisera arbetsmarknaderna bör medlemsstaterna själva vara ansvariga för att ge tillstånd till organisationer att delta som Euresamarbetspartner i Euresnätverket på sina egna territorier. Gemensamma minimikriterier bör gälla för tillstånden, jämte ett begränsat antal grundläggande bestämmelser om tillståndsförfarandet, för att säkerställa öppenhet och lika möjligheter vid anslutningen till Euresnätverket, utan att det påverkar den flexibilitet som är nödvändig för att beakta de olika nationella modellerna och formerna för samarbete mellan offentliga arbetsmarknadsmyndigheter och andra aktörer på arbetsmarknaden i medlemsstaterna.
- (14) Ett av Euresnätverkets mål är att stödja rättvis arbetskraftsrörlighet inom unionen och därför bör de gemensamma minimikriterierna för att ge tillstånd till organisationer att ansluta sig innehålla krav på att dessa organisationer åtar sig att fullt ut respektera gällande arbetsnormer och rättsliga krav.
- (15) För att skapa en god balans mellan Euresnätverkets nuvarande funktion, som bygger på ett väletablerat samarbete mellan de offentliga arbetsförmedlingarna, och målet att öppna Euresnätverket för nya organisationer, bör åtgärder vidtas för att erkänna de offentliga arbetsförmedlingarnas särskilda ställning i Euresnätverket. Det bör införas en övergångsperiod, efter vilken de gemensamma minimikriterierna även blir fullt tillämpliga på de offentliga arbetsförmedlingarnas deltagande. Medlemsstaterna bör se till att de offentliga arbetsförmedlingarna uppfyller de gemensamma minimikriterierna och skyldigheterna enligt förordningen.

- (16) För att förmedla tillförlitlig och aktuell information till arbetstagare och arbetsgivare om de olika aspekterna av arbetskraftsrörlighet inom unionen bör Euresnätverket samarbeta med andra organ, tjänster och unionsnätverk som underlättar rörlighet och informerar medborgarna om deras rättigheter enligt unionsrätten, såsom portalen Ditt Europa, Europeiska ungdomsportalen och Solvit, de organisationer som ansvarar för erkännande av yrkeskvalifikationer och organen för främjande, analys och övervakning av samt stöd för likabehandling av arbetstagare som utsetts i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv .../2013 (EU) [*om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare*].
- (17) Rätten till fri rörlighet medför att det måste införas sätt att stödja platsförmedling, dvs. utbyte av information om lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar i syfte att göra arbetsmarknaden fullt tillgänglig för både arbetstagare och arbetsgivare i enlighet med artikel 46 d i EUF-fördraget, och därför bör en gemensam IT-plattform som administreras av kommissionen inrättas på unionsnivå. Att säkra denna rätt innebär att arbetstagarna faktiskt får tillgång till alla sysselsättningsmöjligheter i hela unionen.
- (18) Den gemensamma IT-plattformen som sammanför lediga platser och möjligheten att ansöka om dessa lediga platser bör, samtidigt som den gör det möjligt för arbetssökande och arbetsgivare att automatiskt matcha uppgifter enligt olika kriterier och nivåer, göra det lättare att uppnå jämvikt på unionens arbetsmarknader, vilket skulle medföra en hög sysselsättningsnivå och bidra till att undvika allvarliga hot mot levnadsstandarden och sysselsättningsnivån inom olika regioner och näringar.
- (19) Det juridiska ansvaret för att garantera sakinnehållet och den tekniska kvaliteten på den information som tillhandahålls på den gemensamma IT-plattformen, särskilt när det gäller uppgifter om lediga platser, ligger hos de organisationer som tillhandahåller informationen i enlighet med lag eller de normer som fastställts av medlemsstaterna. Kommissionen bör underlätta samarbete för att göra det möjligt att tidigt upptäcka eventuella bedrägerier eller missbruk som rör utbyte av information på europeisk nivå.
- (20) Ett gemensamt klassificeringssystem för kunskaper, färdigheter, kvalifikationer och yrken är ett av de viktigaste verktygen för att möjliggöra platsansökningar på nätet i unionen, och det är därför nödvändigt att utveckla samarbetet mellan medlemsstaterna och Europeiska kommissionen för att uppnå interoperabilitet och meningsfull automatisk matchning över gränserna, bl.a. genom länkning till och från de gemensamma och nationella klassificeringssystemen. Andra etablerade europeiska format och verktyg för jämförbarhet och insyn avseende kompetens och kvalifikationer, t.ex. den europeiska referensramen för kvalifikationer och den enhetliga ramen för tydlighet i kvalifikationer och meriter (Europass), bör också användas i detta sammanhang.
- (21) Det bör fastställas en gemensam strategi för de tjänster som tillhandahålls av organisationer som deltar i Euresnätverket (stödtjänster) och principen om likabehandling av arbetstagare och arbetsgivare som söker hjälp vad gäller arbetskraftsrörlighet inom unionen, oberoende av var i unionen de befinner sig, bör också säkras i högsta möjliga grad, och därför bör det antas principer och regler om tillgången till stödtjänster i de enskilda medlemsstaterna. Denna gemensamma strategi omfattar även lärlings- och praktikplatser som betraktas som arbete.
- (22) Ett bredare och mer omfattande urval av hjälp vad gäller möjligheter till arbetskraftsrörlighet inom unionen gynnar arbetstagarna och krävs för att förbättra

Euresnätverkets potential att ge stöd till arbetstagare under hela arbetslivet och att säkra deras övergångar och karriär.

- (23) Stödtjänster kommer att bidra till att minska hindren för arbetssökande när de utövar sina arbetstagarrättigheter enligt EU-rätten och till att mer effektivt utnyttja alla arbetstillfällen och på så sätt säkerställa bättre utsikter till anställning för de enskilda.
- (24) En djupgående förståelse av efterfrågan på arbetskraft i fråga om yrken, branscher och arbetsgivares behov skulle gynna rätten till fri rörlighet för arbetstagare inom unionen och därför bör stödtjänsterna omfatta hjälp av god kvalitet till arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag. Ett nära samarbete mellan arbetsförmedlingarna och arbetsgivarna kommer att öka antalet lediga platser och matchningen mellan utbud och efterfrågan på lämpliga sökande, säkra sökvägar för arbetssökande, särskilt de som tillhör utsatta grupper, samt förbättra kunskapen om arbetsmarknaden.
- (25) De stödtjänster som är gemensamma för alla medlemsstater bör definieras på grundval av det framväxande samförståndet om vilken praxis i medlemsstaterna för information, vägledning och rådgivning till arbetssökande och arbetsgivare som är framgångsrik.
- (26) Stödtjänster för arbetstagare är kopplade till att de utövar sin grundläggande rätt till fri rörlighet som arbetstagare enligt unionsrätten och ska vara kostnadsfria. En avgift kan emellertid tas ut för stödtjänster för arbetsgivare, i enlighet med nationell praxis.
- (27) Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att stödja rörlighet i gränsregionerna och att tillhandahålla tjänster till gränsarbetare som bor i en medlemsstat och arbetar i en annan och måste hantera olika nationell praxis och nationella rättssystem och stöter på särskilda rättsliga, administrativa och skattemässiga hinder för rörlighet. Medlemsstaterna får välja att upprätta särskilda stödstrukturer för att underlätta denna typ av rörlighet och dessa strukturer bör, inom ramen för Euresnätverket, inriktas på specifika behov av information, vägledning, gränsöverskridande matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft och de därav följande placeringarna.
- (28) Det är en förutsättning för arbetskraftens rörlighet inom unionen att arbetsmarknaderna är öppna och att det finns tillräcklig matchningskapacitet. En bättre balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft kan uppnås genom ett effektivt system på unionsnivå för utbyte av information om nationella och sektoriella över- och underskott på arbetskraft, vilket bör inrättas mellan medlemsstaterna och Europeiska kommissionen och ligga till grund för medlemsstaternas utveckling av strategier för rörlighet samt stärka det praktiska samarbetet inom Euresnätverket.
- (29) Fri rörlighet för arbetstagare och hög sysselsättning har nära samband och detta gör det nödvändigt för medlemsstaterna att utarbeta strategier för rörlighet som stödjer bättre fungerande arbetsmarknader i unionen. Medlemsstaternas strategier för rörlighet bör anses vara en integrerad del av deras social- och sysselsättningspolitik.
- (30) En programplaneringscykel bör inrättas för att stödja samordningen av insatser för rörligheten inom unionen. För en effektiv planering av medlemsstaternas verksamhetsplaner bör hänsyn tas till data om rörlighetsflöden och rörlighetsmönster, dataanalyser av befintliga och förutsedda över- och underskott på arbetskraft samt erfarenheter och praxis vad gäller rekrytering inom ramen för Euresnätverket, och den bör bestå av en översyn av de befintliga resurser och verktyg som står till förfogande för organisationerna i medlemsstaten för att underlätta arbetskraftens rörlighet inom EU.

- (31) Ett utbyte av utkast till verksamhetsplaner mellan medlemsstaterna under programplaneringscykeln bör göra det möjligt för de nationella samordningskontoren, som företrädare för medlemsstaterna, att tillsammans med Europeiska samordningsbyrån styra Euresnätverkets resurser mot lämpliga åtgärder och projekt, och därmed inrikta Euresnätverkets utveckling mot ett mer resultatriktat verktyg anpassat till arbetstagarnas behov i överensstämmelse med arbetsmarknadernas dynamik.
- (32) För att få tillräcklig information för att kunna mäta Euresnätverkets resultat bör gemensamma indikatorer fastställas. Dessa indikatorer bör vara vägledande för de organisationer som deltar i Euresnätverket för att ange deras resultat och bör bidra till att bedöma utvecklingen mot de mål som fastställts för Euresnätverket som helhet, däribland dess bidrag till genomförandet av en samordnad sysselsättningsstrategi i enlighet med artikel 145 i EUF-fördraget.
- (33) När de åtgärder som föreskrivs i den här förordningen medför behandling av personuppgifter måste de vidtas i enlighet med EU-lagstiftningen om skydd av personuppgifter²⁰ samt de nationella genomförandeåtgärderna till denna.
- (34) Denna förordning står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns särskilt i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som det hänvisas till i artikel 6 i fördraget om Europeiska unionen.
- (35) Eftersom målet för denna förordning, nämligen att upprätta en gemensam ram för samarbete mellan medlemsstaterna för att sammanföra lediga platser och möjligheten att ansöka om dessa lediga platser och att underlätta balansen mellan tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i nämnda artikel 5 går denna förordning inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (36) Befogenheten att anta delegerade akter i enlighet med artikel 290 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt bör delegeras till kommissionen för att säkerställa att de förpliktelser som åligger medlemsstaterna vad beträffar att ge tillstånd till de organisationer som ansluter sig till Euresnätverket som Euresamarbetspartner, samt att tillhandahålla gemensamma indikatorer för dessa organisationers resultat kan ändras mot bakgrund av erfarenheterna från deras tillämpning eller för att ta hänsyn till nya behov på arbetsmarknaden. Det är av särskild betydelse att kommissionen genomför lämpliga samråd under sitt förberedande arbete, inklusive på expertnivå. Kommissionen bör, då den förbereder och utarbetar delegerade akter, se till att relevanta handlingar översänds samtidigt till Europaparlamentet och rådet och att detta sker så snabbt som möjligt och på lämpligt sätt.
- (37) För att säkerställa enhetliga villkor för genomförandet av de tekniska standarder och format för insamling och automatisk matchning samt modeller och förfaranden för

²⁰

Särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (EGT L 281, 23.11.1995, s. 31) samt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 av den 18 december 2000 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter (EGT L 8, 12.1.2001, s. 1).

informationsutbyte mellan medlemsstaterna bör genomförandebefogenheter delegeras till kommissionen. Dessa befogenheter bör utövas i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 182/2011 av den 16 februari 2011 om fastställande av allmänna regler och principer för medlemsstaternas kontroll av kommissionens utövande av sina genomförandebefogenheter.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte

1. Syftet med denna förordning är att underlätta utövandet av den fria rörligheten för arbetstagare inom unionen i enlighet med artikel 45 i EUF-fördraget, genom att det inrättas en gemensam ram för samarbete mellan medlemsstaterna och kommissionen.
2. För att bestämmelserna i punkt 1 ska kunna följas fastställs i denna förordning mål, principer och regler om följande:
 - a) Samarbete mellan medlemsstaterna och kommissionen för att utbyta uppgifter om lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar och om den därav följande placeringen av arbetstagare i arbete.
 - b) Åtgärder av och mellan medlemsstaterna för att underlätta balansen mellan tillgång och efterfrågan på unionens arbetsmarknad, i syfte att främja en hög sysselsättningsnivå.
 - c) Driften av ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar mellan medlemsstaterna och kommissionen.
 - d) Därmed sammanhängande stödtjänster för rörlighet som ska tillhandahållas arbetstagare och arbetsgivare.

Artikel 2

Definitioner

I denna förordning gäller följande definitioner:

- a) *offentliga arbetsförmedlingar*: organisationer i medlemsstaterna, som ingår i relevanta ministerier, offentliga organ eller offentligrättsliga företag och som är ansvariga för att genomföra aktiva arbetsmarknadsåtgärder och bedriva arbetsförmedling i allmänhetens intresse.
- b) *arbetsförmedlingar*: varje juridisk eller fysisk person som lagligen är verksam i en medlemsstat, och som tillhandahåller tjänster för arbetssökande för att få anställning och för arbetsgivare för att rekrytera arbetstagare.
- c) *ledig plats*: varje erbjudande om anställning, inbegripet lärlings- och praktikplatser som anses som arbete.
- d) *platsförmedling*: informationsutbyte och behandling av lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar.
- e) *den gemensamma IT-plattformen*: den IT-infrastruktur och tillhörande plattformar som inrättats på EU-nivå för platsförmedling.

- f) *placering* av en arbetstagare hos en arbetsgivare eller en arbetsgivares *rekrytering* av en arbetstagare genom en arbetsförmedlings försorg; tillhandahållande av tjänster för att förmedla tillgång till efterfrågan med målet att fylla en ledig plats.
- g) *gränsarbetare*: en arbetstagare som har anställning i en medlemsstat men som är bosatt i en annan medlemsstat, dit han eller hon som regel återvänder dagligen eller åtminstone en gång i veckan.

KAPITEL II

INRÄTTANDE AV EURESNÄTVERKET

Artikel 3 **Inrättande**

Genom denna förordning inrättas ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar (nedan kallat *Euresnätverket*).

Artikel 4 **Sammansättning, uppgifter och gemensamt ansvar**

1. Euresnätverket omfattar följande kategorier av organisationer:
 - a) Europeiska kommissionen, som ansvarar för att biträda Euresnätverket med att utöva sin verksamhet genom den europeiska samordningsbyrån.
 - b) Euresmedlemmarna, som är de organ som utsetts av medlemsstaterna och som ansvarar för tillämpningen av denna förordning i respektive medlemsstat, dvs. de nationella samordningskontoren.
 - c) Euresamarbetspartner, som är de organisationer som fått tillstånd av medlemsstaterna att på nationell, regional eller lokal nivå ge arbetstagare och arbetsgivare stöd genom platsförmedling eller stödtjänster.
2. I enlighet med sina respektive roller och ansvarsområden främjar alla organisationer som deltar i Euresnätverket aktivt och i nära samarbete de möjligheter som arbetskraftens rörlighet inom unionen erbjuder och försöker förbättra olika strategier och sätt för arbetstagare och arbetsgivare att ta vara på dessa möjligheter på lokal, regional, nationell och europeisk nivå.

Artikel 5 **Mål**

Euresnätverket bidrar till följande mål:

- a) Ett enklare utövande av de rättigheter som stadgas i artikel 45 i EUF-fördraget och i bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen²¹.
- b) Genomförandet av den samordnade sysselsättningsstrategin i enlighet med artikel 145 i EUF-fördraget.
- c) Bättre fungerande och integrerade arbetsmarknader i unionen.
- d) Ökad frivillig geografisk och yrkesmässig rörlighet inom unionen på rättvis grund.

²¹ EUT L 141, 27.5.2011, s. 1.

- e) Social inkludering och integration av personer som står utanför arbetsmarknaden.

Artikel 6

Europeiska samordningsbyråns ansvarsområden

1. Den europeiska samordningsbyrån förbinder sig i synnerhet att tillhandahålla följande:
 - a) Utformningen av en enhetlig ram och sektorsövergripande stöd till förmån för Euresnätverket, inbegripet
 - i) drift och utveckling av en europeisk portal för rörlighet i arbetslivet (nedan kallad *Euresportalen*) och IT-tjänster i samband därmed, inbegripet system och förfaranden för utbyte av lediga platser, platsansökningar, meritförteckningar och styrkande handlingar såsom färdighetspass och liknande samt andra uppgifter, i samarbete med andra relevanta tjänster, nätverk eller initiativ för information och rådgivning inom unionen,
 - ii) informations- och kommunikationsverksamhet,
 - iii) ett gemensamt utbildningsprogram för Eures personal,
 - iv) underlättande av bildandet av nätverk, utbyte av bästa praxis och ömsesidigt lärande inom Euresnätverket.
 - b) Analys av den geografiska och yrkesmässiga rörligheten.
 - c) Utveckling av en lämplig ram för samarbete och platsförmedling inom unionen avseende lärlings- och praktikplatser, i enlighet med denna förordning.
 - d) Övervakning och utvärdering av Eures verksamhet och dess sysselsättningsutveckling, i samarbete med Euresmedlemmarna.
2. Dess fleråriga arbetsprogram ska utarbetas i samråd med Eures samordningsgrupp som avses i artikel 11.

Artikel 7

De nationella samordningskontorens ansvarsområden

1. Varje nationellt samordningskontor ansvarar för
 - a) samarbete med kommissionen och andra medlemsstater om platsförmedling inom den ram som fastställs i kapitel III,
 - b) organisationen av arbetet för Eures i medlemsstaten, inklusive tillhandahållande av stödtjänster enligt kapitel IV,
 - c) samordning av den berörda medlemsstatens åtgärder med andra medlemsstaters åtgärder i enlighet med bestämmelserna i kapitel V.
2. Det nationella samordningskontoret organiserar också genomförandet på nationell nivå av de horisontella stödverksamheter som den europeiska samordningsbyrån tillhandahåller enligt artikel 6, vid behov i nära samarbete med den europeiska samordningsbyrån och andra nationella samordningskontor. Denna horisontella stödverksamhet består särskilt av följande:
 - a) Insamling och validering av information om Euresamarbetspartner som är verksamma inom dess nationella territorium, deras verksamhet och

- omfattningen av de stödtjänster de tillhandahåller för arbetstagare och arbetsgivare, för offentliggörande, bland annat på Euresportalen.
- b) Tillhandahållande av utbildningsförberedande verksamhet som berör Eures verksamhet, urval av personal för deltagande i det gemensamma utbildningsprogrammet och i verksamhet för ömsesidigt lärande.
 - c) Insamling och analys av data med avseende på artiklarna 28 och 29.
3. Det nationella samordningskontoret ska för offentliggörande, bland annat på Euresportalen, i arbetstagarnas och arbetsgivarnas intresse validera, regelbundet uppdatera och snabbt sprida information och vägledning som finns att tillgå på nationell nivå med avseende på följande:
- a) Boende- och arbetsförhållanden.
 - b) Administrativa förfaranden i samband med anställning.
 - c) De regler som är tillämpliga på arbetstagare.
 - d) Lärlings- och praktikplatser.
 - e) I förekommande fall situationen för gränsarbetare, i synnerhet i gränsöverskridande regioner.
- Om det är lämpligt får det nationella samordningskontoret validera och sprida uppgifterna i samarbete med andra tjänster eller nätverk för information och rådgivning och lämpliga organ på nationell nivå, däribland de som nämns i artikel 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/.../EU om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare²².
- 4. Det nationella samordningskontoret ger allmänt stöd till de organisationer som i det egna landet deltar i Euresnätverket avseende samarbete med deras Euresmotsvarigheter i andra medlemsstater. Detta inbegriper även stöd i händelse av klagomål som har samband med lediga platser och rekryteringar vid Eures och samarbete med de offentliga myndigheterna, exempelvis yrkesinspektionen.
 - 5. Det nationella samordningskontoret främjar samarbete med berörda parter såsom yrkesvägledningsinrättningar, universitet, handelskammare och organisationer som sysslar med lärlingsutbildningar och praktikprogram.
 - 6. Varje medlemsstat garanterar att dess nationella samordningskontor får den personal och övriga resurser som krävs för att det ska kunna fullgöra sina uppgifter enligt denna förordning.
 - 7. Det nationella samordningskontoret leds av en nationell samordnare som är medlem i den samordningsgrupp som avses i artikel 11.

Artikel 8

Tillstånd för Euressamarbetspartner

- 1. Varje medlemsstat ska inrätta ett system för att ge tillstånd till Euressamarbetspartner att delta i Euresnätverket, övervaka deras verksamhet och se till att de följer nationell lagstiftning och unionslagstiftningen vid tillämpningen av denna förordning. Detta system ska vara öppet och proportionerligt och iaktta principerna om lika behandling av de sökande organisationerna och ett korrekt rättsligt förfarande.

²² COM (2013) 236 final.

2. Medlemsstaterna ska underrätta den europeiska samordningsbyrån om de nationella system som har införts och om de Euressamarbetspartner de har gett tillstånd att delta i Euresnätverket i enlighet med detta.
3. Alla arbetsförmedlingar som lagligen bedriver verksamhet i en medlemsstat kan i den medlemsstaten begära att få delta i Euresnätverket som Euressamarbetspartner, i enlighet med de villkor som anges i denna förordning och det system som har upprättats av den medlemsstaten.
4. Euressamarbetspartner har rätt att delta i Euresnätverket i enlighet med de gemensamma minimikriterier som anges i bilagan.
5. De gemensamma minimikriterierna påverkar inte en medlemsstats tillämpning av ytterligare kriterier eller krav som medlemsstaten anser nödvändiga för att säkerställa en korrekt tillämpning av de regler som är tillämpliga på den verksamhet som bedrivs av arbetsförmedlingarna och effektiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder på dess nationella territorium. För att säkerställa öppenheten utgör dessa kriterier och krav en integrerad del av det system som anges i punkt 1.
6. Euressamarbetspartner kan anlita andra Euressamarbetspartner eller andra organisationer för att tillsammans uppfylla kriterierna i bilagan. I sådana fall utgör det ett ytterligare villkor för deltagande i Euresnätverket att ett lämpligt partnerskap fortlöpande förekommer.
7. För att ändra bilagan ska kommissionen ges befogenhet att anta delegerade akter i enlighet med det förfarande som avses i artikel 33.
8. Kommissionen får genom genomförandeakter anta en mall för beskrivning av det nationella systemet och förfarandena för att utbyta information om nationella system mellan medlemsstaterna. Dessa genomförandeakter ska antas av kommissionen i enlighet med det rådgivande förfarande som avses i artikel 34.2.

Artikel 9

Euressamarbetspartners ansvarsområden

1. De sökande organisationerna kan välja att delta i Euresnätverket i enlighet med något av följande alternativ:
 - a) Att bidra till poolen av lediga platser i enlighet med artikel 14.1 a.
 - b) Att bidra till poolen av platsansökningar och meritförteckningar i enlighet med artikel 14.1 b.
 - c) Att tillhandahålla stödtjänster för arbetstagare och arbetsgivare i enlighet med kapitel IV.
 - d) En kombination av leden a–c.
2. Euressamarbetspartner utser en eller flera kontaktpunkter, till exempel placerings- och rekryteringskontor, teletjänstcentraler eller självbetjäningstjänster, där arbetstagare och arbetsgivare kan få stöd med platsförmedling eller tillgång till stödtjänster i enlighet med denna förordning. Kontaktpunkterna får också grundas på personalutbytesprogram, utstationering av kontaktpersoner eller gemensamma arbetsförmedlingar.
3. Kontaktpunkterna ska tydligt ange omfattningen av de stödtjänster som tillhandahålls arbetstagare och arbetsgivare.

4. Medlemsstaterna får kräva att Euressamarbetspartner bidrar till följande:
 - a) Driften av det nationella centrum som avses i artikel 15.5 genom en avgift eller i annan form.
 - b) Det informationsutbyte som avses i artiklarna 26 och 27.
 - c) Den programplaneringscykel som avses i artikel 28.
 - d) Insamling av uppgifter i enlighet med artikel 29.

Medlemsstaterna ska besluta om metoder för dessa bidrag i sina nationella system på grundval av proportionalitetsprincipen, med beaktande av sådana faktorer som den administrativa kapaciteten hos Euressamarbetspartnern och i vilken grad den deltar i Euresnätverket enligt punkt 1.

Artikel 10

De offentliga arbetsförmedlingarnas roll

1. Medlemsstaterna får till sina offentliga arbetsförmedlingar delegera allmänna uppgifter och verksamheter i samband med organisationen av arbetet enligt denna förordning, till exempel utformningen och förvaltningen av de nationella systemen för godkännande av Euressamarbetspartner eller utarbetande och distribution av den grundläggande information som avses i artikel 20.
2. Medlemsstaterna får anförtro de stödtjänster som avses i artiklarna 21–23 till sina offentliga arbetsförmedlingar, förutsatt att de sistnämnda deltar i Euresnätverket, antingen som en Euressamarbetspartner som har fått tillstånd i enlighet med artikel 8 och bilagan till den här förordningen eller som en Euressamarbetspartner på grundval av undantaget i punkt 3.
3. Under en period på högst fem år från och med den dag då denna förordning börjar tillämpas får medlemsstaterna bevilja undantag från en översyn av tillämpningen av artikel 8 och bilagan till den här förordningen för de offentliga arbetsförmedlingar som vid tidpunkten för ikraftträdandet av denna förordning ingår i Euresnätverket i enlighet med kommissionens genomförandebeslut 2012/733/EU eller i förekommande fall kommissionens beslut 2003/8/EG. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om de undantag som beviljats.

Artikel 11

Samordningsgruppen

1. Samordningsgruppen består av företrädare för den europeiska samordningsbyrån och de nationella samordningskontoren.
2. Samordningsgruppen ska stödja genomförandet av denna förordning genom att utbyta information och utveckla riktlinjer. Den ska särskilt bistå med att utarbeta utkast till de tekniska standarder och format som avses i artiklarna 14.8 och 16.5.
3. Den europeiska samordningsbyrån ska organisera arbetet i samordningsgruppen och ska vara ordförande vid mötena.

Den ska inbjuda företrädare för arbetsmarknadens parter på EU-nivå att delta i mötena.

Artikel 12
Gemensam identitet och varumärke

1. Beteckningen Eures ska användas uteslutande för verksamhet inom Euresnätverket i enlighet med denna förordning. Den ska illustreras med en logotyp som är definierad i ett grafiskt dokument som antagits av Europeiska samordningsbyrån.
2. Eures varumärke samt logotypen som kännetecknar det är registrerat som gemenskapsvarumärke vid Byrån för harmonisering av den inre marknaden och ska användas av alla organisationer som deltar i Euresnätverket som avses i artikel 3 i alla deras verksamheter som har samband med Euresnätverket och denna förordning i syfte att garantera en gemensam visuell identitet.
3. De organisationer som deltar i Euresnätverket ska se till att det informations- och marknadsföringsmaterial som de tillhandahåller är förenligt med Euresnätverkets kommunikationsverksamhet i stort och med den information som lämnas av den europeiska samordningsbyrån.
4. Endast den europeiska samordningsbyrån har befogenhet att bevilja tredje part tillstånd att använda Eures logotyp och ska informera de berörda organisationerna om detta.
5. De organisationer som deltar i Euresnätverket ska utan dröjsmål underrätta Europeiska samordningsbyrån om eventuellt missbruk av logotypen av en tredje part eller ett tredjeland.

Artikel 13
Samarbete

1. Den europeiska samordningsbyrån ska underlätta Euresnätverkets samarbete med unionens övriga tjänster eller nätverk för information och rådgivning.
2. De nationella samordningskontoren ska samarbeta med de tjänster och nätverk som avses i punkt 1 på unionsnivå samt nationell, regional och lokal nivå, för att uppnå synergieffekter och undvika överlappningar, och när det är lämpligt involvera Euressamarbetspartner.
3. Medlemsstaterna ska sträva efter att utveckla lösningar med en gemensam kontaktpunkt för kommunikationen med arbetstagare och arbetsgivare om den gemensamma verksamheten inom Euresnätverket och dessa tjänster och nätverk.

KAPITEL III

GEMENSAM IT-PLATTFORM

Artikel 14
Organisationen av den gemensamma IT-plattformen

1. Varje medlemsstat ska för att erbjuda erbjudanden om anställning samt platsansökningar förse Euresportalen med följande:
 - a) Alla lediga platser hos deras offentliga arbetsförmedlingar samt sådana som tillhandahållits av Euressamarbetspartner.
 - b) Alla platsansökningar och meritförteckningar hos deras offentliga arbetsförmedlingar samt de som tillhandahålls av Euressamarbetspartner, under förutsättning att de berörda arbetstagarna har samtyckt till att göra

informationen tillgänglig även på Euresportalen enligt de villkor som anges i punkt 3.

2. När medlemsstaterna förser Euresportalen med uppgifter om lediga platser
 - a) får de inte göra någon åtskillnad med hänsyn till kontraktens art och varaktighet eller arbetsgivarnas rekryteringsavsikter,
 - b) får de undanta lediga platser som på grund av sin natur eller nationella bestämmelser enbart är öppna för medborgare i ett visst land.
3. Sådant samtycke av arbetstagare som avses i punkt 1 b ska vara uttryckligt, entydigt, frivilligt, specifikt och välinformerat. Arbetstagarna ska kunna dra tillbaka sitt samtycke när som helst och kräva att någon eller alla de uppgifter som lämnats ska tas bort eller ändras. Arbetstagarna ska kunna välja mellan ett antal alternativ för att begränsa tillgången till uppgifter om dem eller till vissa attribut.
4. Medlemsstaterna ska ha infört de förfaranden och standarder som är nödvändiga för att garantera sakinnehåll och teknisk kvalitet i uppgifterna om lediga platser och meritförteckningar.
5. De ska utbyta information om de förfaranden och standarder som avses i punkt 4 samt om standarder för datasäkerhet och skydd av personuppgifter. De ska samarbeta med varandra och med Europeiska samordningsbyrån, särskilt i händelse av klagomål och lediga platser som inte anses uppfylla de standarder som är tillämpliga enligt nationell lagstiftning.
6. De ska se till att källorna kan spåras i syfte att övervaka uppgifternas kvalitet.
7. För att möjliggöra matchning av erbjudanden om anställning med platsansökningar ska varje medlemsstat lämna den information som avses i punkt 1, i enlighet med ett enhetligt system.
8. Kommissionen ska genom genomförandeakter anta nödvändiga tekniska standarder och format i syfte att uppnå det enhetliga system som avses i punkt 7. Dessa genomförandeakter ska antas av kommissionen i enlighet med det granskningsförfarande som avses i artikel 34.3.

Artikel 15

Tillgång på nationell nivå till den gemensamma IT-plattformen

1. De offentliga arbetsförmedlingarna ska säkerställa att Euresportalen är kopplad till, klart synlig och intuitivt sökbar i alla arbetssökandeportaler de förvaltar på nationell, regional och lokal nivå.
2. De offentliga arbetsförmedlingarna ska sträva efter att komma överens med andra arbetsförmedlingar som är verksamma på den medlemsstatens territorium att säkerställa tillämpningen av den princip som anges i punkt 1 också på nätsökverktyg som sköts av dem.
3. Medlemsstaterna ska i de interna hjälpmedel för handläggare som förvaltas av de offentliga arbetsförmedlingarna se till att alla lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar som tillhandahålls på Euresportalen är tillgängliga på samma sätt som alla nationella uppgifter i dessa interna hjälpmedel.
4. Euressamarbetspartner ska också tillämpa de principer som avses i punkterna 1 och 3 i enlighet med det val som gjorts av dessa organisationer enligt artikel 9.1.

5. Medlemsstaterna ska inrätta ett nationellt centrum för att möjliggöra överföring till Euresportalen av information om lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar som görs tillgängliga av organisationer som vill dela med sig av denna information även på Euresportalen.
6. Medlemsstaterna ska sträva efter att utveckla lösningar med en enda kontaktpunkt för kommunikation till gränsarbetare och arbetsgivare inom de gränsöverskridande regioner där de berörda medlemsstaterna tillsammans anser det nödvändigt att upprätta särskilda samarbets- och servicestrukturer.

Artikel 16

Automatisk matchning genom den gemensamma IT-plattformen

1. Kommissionen ska utarbeta en europeisk klassificering av kunskaper, färdigheter, kvalifikationer och yrken. Denna klassificering är det verktyg som underlättar platsansökningar online över gränserna för Europeiska unionen genom att utföra jobbmatchning, identifiera brist på kvalificerad arbetskraft, erkänna kvalifikationer och ge yrkesvägledning vid Euresportalen.
2. Medlemsstaterna ska samarbeta med varandra och kommissionen när det gäller de nationella systemens interoperabilitet och den klassificering som avses i punkt 1.
3. Varje medlemsstat ska i detta syfte senast den 1 januari 2017 inrätta ett preliminärt register för att kartlägga alla sina nationella, regionala och sektoriella klassificeringar till och från den klassificering som avses i punkt 1, och sedan registret börjat användas på grundval av en ansökan som gjorts tillgänglig av den europeiska samordningsbyrån regelbundet uppdatera registret för att hålla det aktuellt i förhållande till utvecklingen av rekryteringstjänster.
4. Kommissionen ska tillhandahålla tekniskt stöd till de medlemsstater som väljer att ersätta nationella klassificeringar med den klassificering som avses i punkt 1.
5. Kommissionen ska genom genomförandeakter anta de tekniska standarder och format som är nödvändiga för att sköta det klassificeringssystem som avses i punkt 1. Dessa genomförandeakter ska antas av kommissionen i enlighet med det granskningsförfarande som avses i artikel 34.3.

Artikel 17

Mekanismer för förenklad tillgång för arbetstagare och arbetsgivare

1. De offentliga arbetsförmedlingarna ska se till att arbetstagare som använder deras tjänster, genom att tillhandahålla dem platsansökningar och meritförteckningar, kan välja att låta dessa arbetsförmedlingar hjälpa dem med registrering vid Euresportalen och därvid använda det nationella centrum som avses i artikel 15.5.
2. De offentliga arbetsförmedlingarna ska inrätta en liknande mekanism för att underlätta registrering som arbetsgivare vid Euresportalen för de arbetsgivare som använder deras tjänster för att offentliggöra lediga platser på nationell nivå, antingen direkt genom sina arbetssökandeportaler eller via andra plattformar som stöds av medlemsstaterna.
3. Euressamarbetspartner ska också tillämpa de principer som avses i punkterna 1 och 2, i enlighet med det val som gjorts av dessa organisationer enligt artikel 9.1.
4. Arbetstagare och arbetsgivare ska ha tillgång till allmän information om hur, när och var de kan uppdatera, ändra och ta bort uppgifterna i fråga.

KAPITEL IV STÖDTJÄNSTER

Artikel 18

Principer

1. Medlemsstaterna ska se till att arbetstagare och arbetsgivare kan få tillgång till stödtjänster på nationell nivå.
2. Medlemsstaterna ska stödja utarbetandet av en samordnad strategi på nationell nivå för dessa tjänster.
3. Medlemsstaterna ska garantera tillhandahållande av de stödtjänster som avses i artiklarna 20–23 genom Euressamarbetspartner på följande sätt:
 - a) Av den offentliga arbetsförmedlingen i den berörda medlemsstaten, i enlighet med artikel 10.
 - b) Av organisationer som handlar under ansvar av de offentliga arbetsförmedlingarna i den berörda medlemsstaten, på grundval av delegation, utkontraktering eller särskilda avtal som undertecknas antingen med dessa offentliga arbetsförmedlingar eller med andra organ om de tjänster dessa organisationer tillhandahåller.
 - c) Genom en eller flera Euressamarbetspartner.
 - d) Genom en kombination av leden a–c.
4. I varje medlemsstat ska de stödtjänster som avses i artiklarna 20–23 tillhandahållas åtminstone av de organisationer som avses i punkt 3 a eller punkt 3 b.
5. De stödtjänster för arbetstagare som avses i artiklarna 20, 22 och 23 och den hjälp med registrering vid Euresportalen som avses i artikel 17.1 ska vara kostnadsfri.
6. De stödtjänster för arbetsgivare som avses i artiklarna 21 och 22 och den hjälp med registrering vid Euresportalen som avses i artikel 17.2 får vara avgiftsbelagd. I de avgifter som tas ut får det inte göras någon åtskillnad mellan de avgifter som tas ut för Eures tjänster och de som är tillämpliga på andra jämförbara tjänster som tillhandahålls av organisationen i fråga.
7. Euressamarbetspartner ska tydligt ange för arbetstagare och arbetsgivare de stödtjänster de tillhandahåller, var och hur dessa tjänster är tillgängliga och de villkor enligt vilka tillgång beviljas, med användning av sina informationskanaler. Informationen ska offentliggöras på Euresportalen.

Artikel 19

Tillgång till grundläggande information

1. Medlemsstaterna ska se till att alla arbetstagare och arbetsgivare som söker kundtjänster från arbetsförmedlingen får eller underrättas om grundläggande information om det stöd för rörlighet som finns att tillgå på nationell nivå och som
 - a) ger dem information åtminstone om Euresportalens och Euresnätverkets existens, kontaktuppgifter till relevanta Euressamarbetspartner på nationell nivå, information om de rekryteringskanaler de använder (e-tjänster, persontjänster, var kontaktpunkterna finns) och relevanta länkar till webbplatser, och

- b) är lättillgänglig och presenteras på ett användarvänligt sätt.
- 2. Medlemsstaterna ska utveckla specifik information för gränsarbetare inom de gränsöverskridande regioner där de berörda medlemsstaterna tillsammans anser det nödvändigt att upprätta särskilda samarbets- och servicestrukturer.
- 3. Den europeiska samordningsbyrån ska stödja utarbetandet av grundläggande information enligt denna artikel och hjälpa medlemsstaterna att sörja för en lämplig språktäckning.

Artikel 20

Stödtjänster för arbetstagare

- 1. De berörda Euressamarbetsparterna ska aktivt erbjuda alla arbetstagare som söker arbete möjlighet att få tillgång till de tjänster som anges i denna artikel. I förekommande fall ska detta erbjudande upprepas under arbetssökandets gång.
- 2. Om arbetstagarna är intresserade av ytterligare hjälp ska de berörda Euressamarbetsparterna tillhandahålla information och vägledning om enskilda arbetstillfällen och i synnerhet erbjuda dem följande tjänster:
 - a) Tillhandahålla information om levnads- och arbetsvillkor eller hänvisa till sådana uppgifter.
 - b) Informera om aktiva arbetsmarknadsåtgärder och tillgång till sådana åtgärder.
 - c) På begäran bistå vid upprättande av platsansökningar och meritförteckningar för att säkerställa överensstämmelsen med de europeiska tekniska standarder och format som avses i artiklarna 14.8 och 16.5.
 - d) Vid behov bistå med uppladdning av sådana platsansökningar och med relevanta nationella arbetssökandeportaler och Euresportalen.
 - e) I förekommande fall inkludera uppföljning om eventuell placering inom EU som del av en individuell handlingsplan.
 - f) I förekommande fall hänvisa till en annan Euressamarbetspartner.
- 3. Om arbetstagarna är intresserade av ytterligare stöd och det finns en rimlig sannolikhet för placering inom EU ska de berörda Euressamarbetsparterna ge ytterligare hjälp med att söka arbete, som består av tjänster som ett urval av lämpliga lediga platser, stöd vid upprättande av platsansökningar och meritförteckningar och tillhandahållande av översättningar eller klargöranden om specifika lediga platser i andra medlemsstater.
- 4. Efter rekrytering av en arbetstagare i en annan medlemsstat genom tjänster som tillhandahålls i enlighet med denna artikel kan de berörda Euressamarbetsparterna förse den berörda personen med kontaktuppgifter till organisationer i den mottagande medlemsstaten, vilka kan erbjuda stöd efter anställning.

Artikel 21

Stödtjänster för arbetsgivare

- 1. Berörda Euressamarbetspartner ska lämna information och vägledning till arbetsgivare som är intresserade av att rekrytera arbetstagare från andra medlemsstater, och i synnerhet erbjuda dem följande tjänster:

- a) Ge information om de specifika regler som är tillämpliga när de anställer dessa arbetstagare.
 - b) Främja användningen av Euresnätverket och databasen för meritförteckningar vid Euresportalen som ett verktyg som bidrar till att tillsätta lediga platser.
 - c) Tillhandahålla information och vägledning om faktorer som kan underlätta rekryteringen av arbetstagare och hur deras integrering kan stödjas.
 - d) På begäran tillhandahålla information och vägledning som är begriplig för en europeisk målgrupp om utformningen av enskilda krav som ställs för en ledig plats.
 - e) På begäran bistå vid upprättandet av den lediga platsen i enlighet med de europeiska tekniska standarder och format som avses i artiklarna 14.8 och 16.5.
 - f) Vid behov bistå vid registrering som arbetsgivare vid Euresportalen.
 - g) I förekommande fall hänvisa till en annan Euressamarbetspartner.
2. Om arbetsgivarna är intresserade av ytterligare stöd och det finns en rimlig sannolikhet för rekrytering inom EU ska de berörda Euressamarbetspartner ge ytterligare hjälp med att söka arbete, som består av sådana tjänster som ett urval av lämpliga sökande och stöd med att tillhandahålla översättningar eller klargöranden om specifika platsansökningar i andra medlemsstater.
 3. Efter rekrytering av en arbetstagare från en annan medlemsstat på grund av de tjänster som tillhandahålls i enlighet med denna artikel kan de berörda Euressamarbetspartner förse den berörda arbetsgivaren med kontaktuppgifter till organisationer som kan erbjuda stöd för integrering av nyligen rekryterade arbetstagare från andra medlemsstater.
 4. De offentliga arbetsförmedlingarna ska sträva efter att träffa avtal med andra arbetsförmedlingar som är verksamma på den medlemsstatens territorium i syfte att
 - a) gemensamt på en medlemsstats territorium främja registrering av arbetsgivare vid Euresnätverket och deras användning av den gemensamma plattformen för europeisk platsförmedling,
 - b) utbyta information och bästa praxis om stödtjänster för arbetsgivare som är intresserade av att rekrytera arbetstagare från andra medlemsstater.

Artikel 22

Stöd efter anställning

1. Berörda Euressamarbetspartner ska på begäran av arbetstagare och arbetsgivare tillhandahålla allmän information om stöd efter anställning och om var man kan få stöd efter anställning, bland annat utbildning om interkulturell kommunikation, språkkurser och stöd med integrering.
2. Genom undantag från artikel 18.5 får Euressamarbetspartner erbjuda det stöd som avses i punkt 1 till arbetstagare mot en avgift.

Artikel 23

Förenklad tillgång till information och tjänster avseende social trygghet

1. Medlemsstaterna ska säkerställa samordningen mellan stödtjänster enligt denna förordning och tjänster som de behöriga myndigheterna tillhandahåller för social trygghet.
2. Vid tillämpningen av punkt 1 ska medlemsstaterna stödja utvecklingen av integrerad tillgång via nätet som en första informationskälla för arbetstagare, gränsarbetare och arbetsgivare.
3. På begäran av arbetstagare, gränsarbetare och arbetsgivare ska Euressamarbetspartner tillhandahålla allmän information om rättigheter som rör social trygghet och åta sig att vidarebefordra begäran om specifik information till behöriga myndigheter och, i förekommande fall, andra organ som stöder arbetstagare som utövar sina rättigheter inom ramen för den fria rörligheten.

Artikel 24

Tillgång till nationella arbetsmarknadsåtgärder

En medlemsstat får inte begränsa tillgången till nationella arbetsmarknadsåtgärder enbart av det skälet att en arbetstagare söker detta bistånd för att få arbete i en annan medlemsstat.

KAPITEL V FÖRHÅLLET TILL RÖRLIGHETSSTRATEGIER

Artikel 25

Utbyte av information om flöden och mönster

Kommissionen och medlemsstaterna ska övervaka flöden och mönster i arbetskraftens rörlighet inom unionen på grundval av statistik från Eurostat och tillgängliga nationella uppgifter.

Artikel 26

Utbyte av information mellan medlemsstaterna

1. Varje medlemsstat ska i synnerhet samla in och analysera information om följande:
 - a) Över- och underskott på arbetskraft på de nationella och sektoriella arbetsmarknaderna och i vilken mån arbetskraftens rörlighet kan vara en lösning på dem.
 - b) Euresinsatser på nationell nivå.
 - c) Euresnätverkets ställning på marknaden för rekryteringstjänster på den nationella nivån i sin helhet.
2. De nationella samordningskontoren är ansvariga för att samutnyttja informationen inom Euresnätverket och att bidra till den gemensamma analysen.
3. Med beaktande av informationsutbytet och den gemensamma analysen ska medlemsstaterna utarbeta strategier för rörlighet som en integrerad del av sin sysselsättningspolitik. Dessa strategier för rörlighet ska utgöra den ram på grundval av vilken medlemsstaterna ska genomföra de program som avses i artikel 28.

4. Den europeiska samordningsbyrån ska fastställa förfaranden och praktiska arrangemang för att underlätta utbytet av information mellan de nationella samordningskontoren och utvecklingen av gemensamma analyser.

Artikel 27

Utbyte av information som åtföljer stödtjänster

1. Alla organisationer som deltar i Euresnätverket som avses i artikel 4 ska samutnyttja och utbyta information om situationen i medlemsstaterna avseende levnads- och arbetsvillkor, administrativa förfaranden och de regler som är tillämpliga på arbetstagare från andra medlemsstater och därmed ge vägledning till arbetstagare och arbetsgivare.
2. De ska även och utbyta information om situationen i medlemsstaterna som ger vägledning för gränsarbetare.
3. Kommissionen ska genom genomförandeakter anta mallar och förfaranden för utbyte av denna information. Dessa genomförandeakter ska antas av kommissionen i enlighet med det rådgivande förfarande som avses i artikel 34.2.

Artikel 28

Programplanering

1. Varje nationellt samordningskontor ska varje år utarbeta ett arbetsprogram för de organisationer som deltar i Euresnätverket på den medlemsstatens territorium.
2. I arbetsprogrammen ska följande anges:
 - a) De viktigaste verksamheter som ska genomföras i enlighet med denna förordning.
 - b) De personalresurser och finansiella resurser som totalt avsätts för dess genomförande.
 - c) Formerna för övervakning och utvärdering av den planerade verksamheten.
3. De nationella samordningskontoren och Europeiska samordningsbyrån ska tillsammans se över utkastet till arbetsprogram innan de lägger fram dem.
4. De företrädare för arbetsmarknadens parter på EU-nivå som deltar i Eures samordningsgrupp ska höras om utkastet till arbetsprogram.
5. Kommissionen ska genom genomförandeakter fastställa de mallar och förfaranden som är nödvändiga för programplaneringen. Dessa genomförandeakter ska antas av kommissionen i enlighet med det rådgivande förfarande som avses i artikel 34.2.

Artikel 29

Datainsamling och indikatorer

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att förfaranden finns för att framställa och samla in data om verksamhet som bedrivs på nationell nivå i enlighet med följande kategorier av gemensamma indikatorer:
 - a) Information och vägledning av Euresnätverket, på grundval av det antal kontakter Eures personal har med arbetstagare och arbetsgivare.
 - b) Placering och rekrytering till följd av Eures verksamhet på grundval av antalet lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar som hanterats och

bearbetats av Eures personal och antalet arbetstagare som rekryterats i en annan medlemsstat i enlighet med detta.

- c) Uppgifter om kundnöjdhet avseende Euresnätverket, som även inhämtats genom undersökningar.
2. Den europeiska samordningsbyrån ansvarar för att samla in data om Euresportalen och utvecklingen av samarbetet om platsförmedling enligt denna förordning.
3. Kommissionen ska ges befogenhet att anta delegerade akter i enlighet med det förfarande som avses i artikel 33 för att vidareutveckla de gemensamma indikatorerna.

Artikel 30

Genomföranderapporter

Med beaktande av den information som samlats in i enlighet med detta kapitel ska Europeiska kommissionen vartannat år överlämna en rapport till Europaparlamentet, rådet, Regionkommittén och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om arbetskraftsrörlighet inom unionen och tjänster för arbetstagare för att underlätta utövandet av den fria rörligheten i enlighet med artikel 46 i EUF-fördraget.

KAPITEL VI SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 31

Skydd av personuppgifter

De åtgärder som föreskrivs i denna förordning ska genomföras i enlighet med unionens lagstiftning om skydd av personuppgifter, särskilt direktiv 95/46/EG om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter²³ och de nationella genomförandeåtgärderna för detta, samt förordning (EG) nr 45/2001 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter²⁴.

Artikel 32

Efterhandsutvärdering

Europeiska kommissionen ska förelägga Europaparlamentet, rådet, Regionkommittén och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén en efterhandsutvärdering av driften och effekterna av denna förordning fem år efter dess ikraftträdande.

Rapporten kan åtföljas av lagstiftningsförslag om ändring av denna förordning.

Artikel 33

Utövande av delegering

1. Befogenheten att anta delegerade akter ges till kommissionen med förbehåll för de villkor som anges i denna artikel.

²³ EGT L 281, 23.11.1995, s. 31.

²⁴ EGT L 8, 12.1.2001, s. 1.

2. Den delegering av befogenheter som avses i artiklarna 8 och 29 ska ges på obestämd tid från och med datum för ikraftträdande av den grundläggande lagstiftningsakten eller från och med något annat datum som fastställts av lagstiftaren.
3. Den delegering av befogenhet som avses i artiklarna 8 och 29 får när som helst återkallas av Europaparlamentet eller rådet. Ett beslut om återkallelse innebär att delegeringen av den befogenhet som anges i beslutet upphör att gälla. Beslutet får verkan dagen efter det att det offentliggörs i *Europeiska unionens officiella tidning*, eller vid ett senare i beslutet angivet datum. Det påverkar inte giltigheten av delegerade akter som redan har trätt i kraft.
4. Så snart kommissionen antar en delegerad akt ska den samtidigt delge Europaparlamentet och rådet denna.
5. En delegerad akt som antas enligt artiklarna 8 och 29 ska träda i kraft endast om varken Europaparlamentet eller rådet har gjort invändningar mot den delegerade akten inom en period av två månader från den dag då akten delgavs Europaparlamentet och rådet, eller om både Europaparlamentet och rådet, före utgången av den perioden, har underrättat kommissionen om att de inte kommer att invända. Denna period ska förlängas med två månader på Europaparlamentets eller rådets initiativ.

Artikel 34

Kommittéförfarande

1. Kommissionen ska biträdas av den Eureskommitté som inrättas genom denna förordning. Denna kommitté ska vara en kommitté i den mening som avses i förordning (EU) nr 182/2011.
2. När det hänvisas till denna punkt ska artikel 4 i förordning (EU) nr 182/2011 tillämpas.
3. När det hänvisas till denna punkt ska artikel 5 i förordning (EU) nr 182/2011 tillämpas.

Artikel 35

Upphävande

1. Följande bestämmelser som anges i nedanstående akter ska upphöra att gälla:
 - a) Kapitel II och artikel 38 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen.
 - b) Artikel 23 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1296/2013 av den 11 december 2013 om Europeiska unionens program för sysselsättning och social innovation och om ändring av beslut 283/2010/EU om inrättande av ett europeiskt instrument Progress för mikrokrediter för sysselsättning och social delaktighet.
2. Hänvisningar till de upphävda rättsakterna ska anses som hänvisningar till denna förordning.

Artikel 36
Tillämpning

Förordningen ska gälla medlemsstaterna och deras medborgare utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 2 och 3 i förordning (EU) nr 492/2011.

Artikel 37
Ikraftträdande

Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Utfärdad i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande