

I

(Lovgivningsmæssige retsakter)

FORORDNINGER

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING (EU) 2016/589

af 13. april 2016

om et europæisk arbejdsformidlingsnet (Eures), arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af arbejdsmarkedene og om ændring af forordning (EU) nr. 492/2011 og (EU) nr. 1296/2013

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 46,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽²⁾,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Arbejdskraftens frie bevægelighed er en grundlæggende frihedsrettighed for unionsborgerne og udgør en af grundpillerne i det indre marked, som er nedfældet i artikel 45 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Dens gennemførelse er videreudviklet i EU-retten, der tager sigte på at sikre fuld udøvelse af de rettigheder, unionsborgere og deres familiemedlemmer har.
- (2) Arbejdskraftens frie bevægelighed er et af de centrale elementer i udviklingen af et mere integreret EU-arbejdsmarked, herunder i grænseområder, som giver arbejdstagere øget mulighed for at flytte og derved øger diversiteten og bidrager til social inklusion og integration på EU-plan af personer, der er udstødt fra arbejdsmarkedet. Den bidrager også til at finde de rette færdigheder til ledige stillinger og til at afhjælpe flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet.
- (3) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 ⁽⁴⁾ etablerede mekanismer til formidling og udligning og udveksling af oplysninger, og Kommissionens gennemførelsesafgørelse 2012/733/EU ⁽⁵⁾ fastlagde

⁽¹⁾ EUT C 424 af 26.11.2014, s. 27.

⁽²⁾ EUT C 271 af 19.8.2014, s. 70.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets holdning af 25.2.2016 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 15.3.2016.

⁽⁴⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen (EUT L 141 af 27.5.2011, s. 1).

⁽⁵⁾ Kommissionens gennemførelsesafgørelse 2012/733/EU af 26. november 2012 om gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 med hensyn til formidling og udligning af tilbud og ansøgninger om beskæftigelse og genetablering af Eures (EUT L 328 af 28.11.2012, s. 21).

bestemmelserne for driften af et net for Den Europæiske Beskæftigelsestjeneste (Euresnettet) i henhold til nævnte forordning. Der er behov for en revision af dette regelsæt for at afspejle de nye mobilitetsmønstre, styrkede krav til mobilitet på et fair grundlag, ændringer i teknologien til deling af oplysninger om ledige stillinger, arbejdstageres og arbejdsgiveres brug af en række forskellige rekrutteringskanaler og andre arbejdsmarkeds-mægleres voksende rolle side om side med de offentlige arbejdsformidlinger, når det gælder levering af rekrutteringstjenester.

- (4) Med henblik på at hjælpe de arbejdstagere, der har ret til at arbejde i en anden medlemsstat, til rent faktisk at udnytte denne ret i praksis har alle unionsborgere ret til bistand i henhold til denne forordning, når de ønsker at tage og udøve aktivitet som arbejdstager, og det samme gælder medlemmer af deres familie, jf. artikel 45 i TEUF. Medlemsstaterne bør give samme adgang til statsborgere fra tredjelande, der i henhold til EU-retten eller national ret har ret til samme behandling som deres egne statsborgere på dette område. Denne forordning berører ikke bestemmelserne vedrørende tredjelandsstatsborgeres adgang til de nationale arbejdsmarkeder, jf. relevant EU-ret og national ret.
- (5) Den stadig større gensidige afhængighed blandt arbejdsmarkederne kræver et styrket samarbejde mellem arbejdsformidlingerne, herunder i grænseområder, for at sikre fri bevægelighed for alle arbejdstagere gennem frivillig arbejdskraftmobilitet i Unionen på et fair grundlag og i overensstemmelse med EU-retten og national ret og praksis, i henhold til artikel 46, litra a), i TEUF. En ramme for samarbejdet om arbejdskraftmobilitet i Unionen bør derfor indføres mellem Kommissionen og medlemsstaterne. Denne ramme bør samle ledige stillinger fra hele Unionen og give mulighed for at søge disse ledige stillinger, oprette ordninger for levering af tilhørende støtte-tjenester til arbejdstagere og arbejdsgivere samt sikre en fælles tilgang til deling af de oplysninger, der er nødvendige for at lette et sådant samarbejde.
- (6) Den Europæiske Unions Domstol (Domstolen) har fundet, at begrebet »arbejdstager« i artikel 45 i TEUF skal have en EU-betydning og defineres på grundlag af objektive kriterier, som karakteriserer rettigheder og pligter i de berørte personers arbejdsforhold. For at kunne betragtes som arbejdstager skal den pågældende udøve en faktisk og reel beskæftigelse, hvorved der skal ses bort fra en beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement. Det væsentligste kendetegn ved et arbejdsforhold er blevet anset for at være, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger ⁽¹⁾. Begrebet »arbejdstager« er blevet anset for under visse omstændigheder at omfatte personer, der er i gang med en lærlinge-uddannelse ⁽²⁾ eller har en praktikplads ⁽³⁾.
- (7) Domstolen har konsekvent slået fast, at arbejdskraftens frie bevægelighed er en af hjørnestenene i Unionen, og at bestemmelserne derom derfor skal fortolkes bredt ⁽⁴⁾. Domstolen har slået fast, at arbejdskraftens frie bevægelighed i artikel 45 i TEUF også medfører visse rettigheder for medlemsstaternes statsborgere til at bevæge sig frit i Unionen for at søge beskæftigelse ⁽⁵⁾. Begrebet »arbejdstager« bør derfor i denne forordning forstås således, at det dækker jobsøgende, uanset om de aktuelt indgår i et arbejdsforhold.
- (8) For at lette arbejdskraftens mobilitet i Unionen anmodede Det Europæiske Råd i vækst- og beskæftigelsespagten om en undersøgelse af muligheden for at udvide Euresnettet til at omfatte lærlingepladser og praktikpladser. Lærlingepladser og praktikpladser bør være omfattet af denne forordning, forudsat at udvalgte ansøgere er omfattet af et ansættelsesforhold. Medlemsstaterne bør kunne udelukke visse kategorier af lærlingepladser og praktikpladser fra formidling og udligning for at sikre sammenhængen i og funktionen af deres

⁽¹⁾ Jf. navnlig Domstolens dom af 3. juli 1986, Lawrie-Blum mod Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, præmis 16 og 17, af 21. juni 1988, Brown mod Secretary of State for Scotland, C-197/86, ECLI:EU:C:1988:323, præmis 21, og af 31. maj 1989, Bettray mod Staatssecretaris van Justitie, C-344/87, ECLI:EU:C:1989:226, præmis 15 og 16.

⁽²⁾ Domstolens dom af 19. november 2002, Kurz, C-188/00, ECLI:EU:C:2002:694.

⁽³⁾ Domstolens dom af 26. februar 1992, Bernini mod Minister van Onderwijs en Wetenschappen, C-3/90, ECLI:EU:C:1992:89, og af 17. marts 2005, Kranemann, C-109/04, ECLI:EU:C:2005:187.

⁽⁴⁾ Jf. navnlig Domstolens dom af 3. juni 1986, Kempf mod Staatssecretaris van Justitie, C-139/85, ECLI:EU:C:1986:223, præmis 13.

⁽⁵⁾ Domstolens dom af 26. februar 1991, The Queen mod Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen, C-292/89, ECLI:EU:C:1991:80.

uddannelsessystemer og tage hensyn til behovet for at udforme deres aktive arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger på grundlag af behovene hos de arbejdstagere, der er målgruppen for disse foranstaltninger. Rådets henstilling af 10. marts 2014 om en kvalitetsramme for praktikophold⁽¹⁾ bør tages i betragtning med henblik på at øge kvaliteten af praktikpladser, navnlig med hensyn til undervisnings- og uddannelsesindholdet og arbejdsvilkårene, med det formål at lette overgangen fra uddannelse, arbejdsløshed eller inaktivitet til arbejde. I overensstemmelse med nævnte henstilling bør praktikanter rettighejder og arbejdsvilkår i henhold til gældende EU-ret og national ret respekteres.

- (9) Oplysningerne om tilbud om lærlingepladser og praktikpladser i medfør af denne forordning kan suppleres af webbaserede værktøjer og tjenester, der udvikles af Kommissionen eller andre aktører, og som derved sætter arbejdsgivere i stand til at dele muligheder for lærlingepladser og praktikpladser direkte med arbejdstagere i hele Unionen.
- (10) Siden etableringen i 1994 har Eures været et samarbejdsnetværk mellem Kommissionen og offentlige arbejdsformidlinger, der tilbyder arbejdstagere og arbejdsgivere samt enhver unionsborger, der ønsker at drage fordel af princippet om arbejdskraftens frie bevægelighed, oplysninger, rådgivning og rekruttering eller arbejdsformidling gennem sit menneskelige netværk og via redskaber til onlinetjenester, der findes på den europæiske portal for jobmobilitet (Euresportalen). Der er behov for en mere konsekvent anvendelse af formidling og udligning, støttetjenester og udveksling af oplysninger om arbejdskraftmobilitet i Unionen. Euresnettet bør derfor genetableres og omstruktureres som en del af den reviderede retlige ramme med henblik på at blive yderligere styrket. Roller og ansvarsområder for de forskellige organisationer, der deltager i Euresnettet, bør identificeres.
- (11) Euresnettets sammensætning bør være tilstrækkeligt fleksibel til at kunne tilpasse sig skiftende udviklinger på markedet for rekrutteringstjenester. En bred vifte af nye arbejdsformidlinger peger i retning af, at der er behov for en samordnet indsats fra Kommissionens og medlemsstaternes side for at udvide Euresnettet, som er Unionens vigtigste værktøj til levering af rekrutteringstjenester i hele Unionen. En udvidelse af medlemsbasen i Euresnettet vil have sociale, økonomiske og finansielle fordele og kan også bidrage til at skabe innovative former for læring og samarbejde, herunder om kvalitetsstandarder for ledige stillinger og støttetjenester, på nationalt, regionalt, lokalt og grænseoverskridende plan.
- (12) At udvide deltagelse i Euresmedlemskabet vil forbedre effektiviteten ved levering af tjenester ved at fremme partnerskaber samt styrke komplementariteten og kvaliteten og vil øge Euresnettets markedsandel, i det omfang nye deltagere vil tilføje ledige stillinger, jobansøgninger og curricula vitæ (CV'er) og tilbyder støttetjenester til arbejdstagere og arbejdsgivere.
- (13) Det bør være muligt for en hvilken som helst organisation, herunder offentlige og private arbejdsformidlinger eller arbejdsformidlinger fra den tredje sektor, der påtager sig at opfylde alle de kriterier og udføre den samlede vifte af opgaver, der er fastsat i denne forordning, at blive Euresmedlem.
- (14) Visse organisationer vil ikke være i stand til at udføre den samlede vifte af opgaver, som denne forordning kræver af Euresmedlemmer, men har et potentielt betydeligt bidrag at yde til Euresnettet. Det er derfor hensigtsmæssigt undtagelsesvist at give dem mulighed for at blive Eurespartnere. En sådan undtagelse bør kun indrømmes, hvis det er berettiget og kan begrundes med ansøgerens beskedne størrelse, dens begrænsede finansielle ressourcer, at den sædvanligvis ikke yder hele den påkrævede vifte af opgaver, eller at den er en nonprofitorganisation.
- (15) Tværnational og grænseoverskridende samarbejde og støtte til alle Euresmedlemmer og -partnere, der arbejder i medlemsstaterne, kan gøres lettere med en struktur på EU-plan («Det Europæiske Koordineringsbureau»). Det Europæiske Koordineringsbureau kan levere fælles oplysninger, redskaber og vejledning samt uddannelsesaktiviteter, der udvikles sammen med medlemsstaterne, og stille en helpdeskfunktion til rådighed. Uddannelsesaktiviteterne og helpdeskfunktionen bør navnlig hjælpe personalet i de organisationer, der deltager i Euresnettet og er eksperter i at tilbyde aktiviteter i forbindelse med jobmatchning, placering og rekruttering samt oplysning, rådgivning og bistand til arbejdstagere, arbejdsgivere og organisationer, der er interesserede i tværnationale og grænseoverskridende mobilitetsspørgsmål, og som i denne forbindelse er i direkte kontakt med disse målgrupper. Det Europæiske Koordineringsbureau bør også være ansvarligt for driften og udviklingen af Euresportalen og den fælles IT-plattform. Der bør udarbejdes flerårige arbejdsprogrammer i samråd med medlemsstaterne som retningslinjer for dets arbejde.

(¹) EUT C 88 af 27.3.2014, s. 1.

- (16) Medlemsstaterne bør oprette nationale koordineringsbureauer for at sikre overførsel af tilgængelige data til Euresportalen og for at yde overordnet støtte og bistand til alle Euresmedlemmer og -partnere på deres område, herunder vedrørende håndtering af klager og problemer med ledige stillinger, om nødvendigt i samarbejde med andre relevante offentlige myndigheder såsom arbejdstilsyn. Medlemsstaterne bør støtte samarbejdet med deres modparter i de øvrige medlemsstater, herunder på grænseoverskridende plan, og med Det Europæiske Koordineringsbureau. De nationale koordineringsbureauer bør også have til opgave at kontrollere overholdelsen af bestemmelserne i forbindelse med standarder for den reelle og tekniske kvalitet af data og databeskyttelse. For at lette kommunikationen med Det Europæiske Koordineringsbureau og hjælpe de nationale koordineringsbureauer med at fremme alle Euresmedlemmers og -partners overholdelse af disse standarder på deres område bør de nationale koordineringsbureauer sikre en koordineret overførsel af data til Euresportalen via en enkelt koordineret kanal, hvor der, når det er relevant, anvendes allerede eksisterende nationale IT-platformer. For at kunne levere rettidige tjenester af høj kvalitet bør medlemsstaterne sikre, at deres nationale koordineringsbureauer får et tilstrækkeligt antal uddannede medarbejdere og andre ressourcer, der er nødvendige for at udføre deres opgaver som fastsat i denne forordning.
- (17) Arbejdsmarkedsparternes deltagelse i Euresnettet bidrager navnlig til analysen af hindringer for mobiliteten samt fremme af frivillig arbejdskraftmobilitet på et fair grundlag i Unionen, herunder i grænseområder. Derfor bør repræsentanterne for arbejdsmarkedets parter på EU-plan have mulighed for at deltage i den i medfør af denne forordning oprettede koordineringsgruppes møder og have en regelmæssig dialog med Det Europæiske Koordineringsbureau, mens nationale arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger bør inddrages i samarbejde med Euresnettet, hvilket lettes af de nationale koordineringsbureauer ved hjælp af en regelmæssig dialog med arbejdsmarkedets parter i henhold til national ret og praksis. Arbejdsmarkedets parter bør kunne ansøge om at blive Euresmedlem eller -partner, når alle relevante forpligtelser i henhold til denne forordning er opfyldt.
- (18) I betragtning af deres særlige status bør de offentlige arbejdsformidlinger udpeges af medlemsstaterne til Euresmedlemmer uden at skulle igennem en godkendelsesprocedure. Medlemsstaterne bør sikre, at de offentlige arbejdsformidlinger opfylder de fælles minimumskriterier i bilag I (fælles minimumskriterier) og forpligtelserne i denne forordning. Medlemsstaterne kan endvidere til deres offentlige arbejdsformidlinger uddelegere generelle opgaver eller aktiviteter vedrørende arbejdets tilrettelæggelse i henhold til denne forordning, herunder udvikling og drift af nationale systemer for godkendelse af Euresmedlemmer og -partnere. For at kunne opfylde deres forpligtelser i henhold til denne forordning bør alle offentlige arbejdsformidlinger råde over tilstrækkelig kapacitet og teknisk bistand og tilstrækkelige finansielle og menneskelige ressourcer.
- (19) I overensstemmelse med medlemsstaternes beføjelser vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdsmarkedet bør de have ansvaret for at godkende organisationer som Euresmedlemmer og -partnere på deres område. En sådan godkendelse skal være omfattet af de fælles minimumskriterier og et begrænset sæt af grundlæggende regler for godkendelsesprocessen for at sikre gennemsigtighed og lige muligheder i forbindelse med tilslutning til Euresnettet, mens den nødvendige fleksibilitet sikres for at tage højde for de forskellige nationale modeller og samarbejdsformer mellem offentlige arbejdsformidlinger og andre aktører på arbejdsmarkedet i medlemsstaterne. Medlemsstaterne bør være i stand til at tilbagekalde en sådan godkendelse i tilfælde af, at en organisation ikke længere opfylder de gældende kriterier eller krav, på grundlag af hvilke den blev godkendt.
- (20) Formålet med at fastsætte de fælles minimumskriterier for at blive Euresmedlem eller -partner er at sikre overholdelse af minimumskvalitetsstandarder. Ansøgninger om godkendelse bør derfor i det mindste vurderes i forhold til de fælles minimumskriterier.
- (21) Et af målene med Euresnettet er at støtte fair og frivillig arbejdskraftmobilitet i Unionen, og derfor bør de fælles minimumskriterier for at godkende, at organisationer tilslutter sig Euresnettet, desuden omfatte et krav om, at disse organisationer forpligter sig til fuldt ud at overholde gældende arbejdsnormer og retlige krav, herunder princippet om ikkeforskelsbehandling. Medlemsstaterne bør derfor kunne give afslag på eller tilbagekalde en godkendelse af organisationer, der overtræder arbejdsmarkedetsstandarderne eller retlige krav, navnlig for så vidt angår aflønning og arbejdsvilkår. I tilfælde af afslag på godkendelse eller tilbagekaldelse på grundlag af manglende overholdelse af disse standarder eller krav bør det relevante nationale koordineringsbureau underrette Det Europæiske Koordineringsbureau, som derefter sender oplysningerne til de øvrige nationale koordineringsbureauer. De nationale koordineringsbureauer kan iværksætte passende tiltag i forhold til organisationer, som opererer på deres område, i henhold til deres nationale ret og praksis.

- (22) Aktiviteter gennemført af organisationer, der er godkendt i Euresnettet, bør overvåges af medlemsstaterne med henblik på at sikre, at organisationerne anvender bestemmelserne i denne forordning korrekt. Medlemsstaterne bør træffe passende foranstaltninger for at sikre optimal overholdelse. Overvågningen bør primært bygge på de data, som disse organisationer giver til de nationale koordineringsbureauer i overensstemmelse med denne forordning, men kan også, når det er hensigtsmæssigt, indebære kontrol- og revisionsforanstaltninger som f.eks. stikprøvekontroller. Dette bør omfatte overvågning af overholdelsen af de gældende krav om tilgængelighed.
- (23) Der bør oprettes en koordineringsgruppe til at udøve en koordinerende rolle med hensyn til Euresnettets aktiviteter og funktion. Det bør tjene som platform for udveksling af oplysninger og bedste praksis, navnlig vedrørende udvikling og formidling inden for hele Euresnettet af relevante oplysninger og relevant rådgivning til arbejdstagere, herunder grænsearbejdere, og arbejdsgivere. Den bør også høres i forbindelse med udarbejdelsen af skabeloner, tekniske standarder og formater samt for så vidt angår definitionen af ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data. Arbejdsmarkedets parter bør kunne deltage i koordineringsgruppens drøftelser, navnlig vedrørende strategisk planlægning, udvikling, gennemførelse, overvågning og evaluering af de tjenester og aktiviteter, der er omhandlet i denne forordning. Med henblik på at opnå synergier mellem Euresnettets arbejde og arbejdet i netværket af offentlige arbejdsformidlinger, der er oprettet ved Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse nr. 573/2014/EU ⁽¹⁾, bør koordineringsgruppen samarbejde med bestyrelsen for netværket af offentlige arbejdsformidlinger. Dette samarbejde vil kunne medføre, at der udveksles bedste praksis, og at bestyrelsen holdes underrettet om nuværende og planlagte aktiviteter i Euresnettet.
- (24) Euresstjenestemærket samt det logo, der kendetegner det, er registreret som et EU-varemærke hos Den Europæiske Unions Kontor for Intellectuel Ejendomsret. Kun Det Europæiske Koordineringsbureau har beføjelse til at give tredjeparter tilladelse til at benytte Eureslogoet i overensstemmelse med Rådets forordning (EF) nr. 207/2009 ⁽²⁾. Det Europæiske Koordineringsbureau og bør underrette de berørte organisationer herom.
- (25) Med henblik på at formidle pålidelige og ajourførte oplysninger til arbejdsgivere og arbejdstagere om de forskellige aspekter af arbejdskraftmobilitet og social beskyttelse i Unionen bør Euresnettet samarbejde med andre organer, tjenester og EU-net, der fremmer mobilitet og oplyser unionsborgere om deres rettigheder i henhold til EU-retten, såsom det europæiske netværk af ligestillingsorganer (Equinet), portalen Dit Europa, Den Europæiske Ungdomsportal og Solvit, organisationer, der arbejder for grænseoverskridende samarbejde, og de organisationer, der er ansvarlige for anerkendelse af faglige kvalifikationer, og organer til fremme, analyse og overvågning af samt støtte til ligebehandling af arbejdstagere, som er udpeget i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/54/EU ⁽³⁾. For at sikre synergier bør Euresnettet også samarbejde med relevante organer, der beskæftiger sig med koordinering af social sikring.
- (26) Udøvelsen af retten til arbejdskraftens fri bevægelighed vil kunne lettes med indførelsen af et middel til støtte for formidling og udligning for at gøre arbejdsmarkedet fuldt ud tilgængeligt for både arbejdstagere og arbejdsgivere. Der bør derfor arbejdes videre med en fælles IT-plattform på EU-plan, der drives af Kommissionen. Sikring af denne rettighed betyder, at arbejdstagerne får adgang til beskæftigelsesmuligheder i hele Unionen.
- (27) Til digitalt brug kan oplysninger fra jobansøgninger og CV'er komme til udtryk som arbejdssøgendes profiler.
- (28) Den fælles IT-plattform, der samler ledige stillinger og muligheden for at søge disse ledige stillinger og samtidig giver arbejdstagere og arbejdsgivere mulighed for automatisk at matche data i henhold til forskellige kriterier og niveauer, bør gøre det lettere at skabe ligevægt på Unionens arbejdsmarkeder og således bidrage til at øge beskæftigelsen i Unionen.
- (29) For at fremme arbejdskraftens frie bevægelighed bør alle ledige stillinger, som offentliggøres gennem offentlige arbejdsformidlinger og andre Euresmedlemmer eller, hvor det er relevant, Eurespartnere, offentliggøres på Euresportalen. Under særlige omstændigheder og med det formål at sikre, at Euresportalen kun indeholder oplysninger, der er relevante for mobilitet i Unionen, bør medlemsstaterne dog give arbejdsgiverne mulighed for at undlade at få en ledig stilling offentliggjort på Euresportalen efter arbejdsgiverens objektive vurdering af

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse nr. 573/2014/EU af 15. maj 2014 om øget samarbejde mellem offentlige arbejdsformidlinger (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 32).

⁽²⁾ Rådets forordning (EF) nr. 207/2009 af 26. februar 2009 om EU-varemærker (EUT L 78 af 24.3.2009, s. 1).

⁽³⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/54/EU af 16. april 2014 om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed (EUT L 128 af 30.4.2014, s. 8).

kravene til den pågældende stilling, dvs. specifikke færdigheder og kompetencer, der er påkrævet for at kunne udføre arbejdsopgaverne på passende vis, som arbejdsgiveren anfører som den eneste begrundelse for at undlade at offentliggøre den ledige stilling.

- (30) Arbejdstagere bør til enhver tid kunne trække deres samtykke tilbage og kræve nogle af eller alle de oplysninger, der er stillet til rådighed, slettet eller ændret. Arbejdstagere bør kunne vælge mellem en række muligheder for at begrænse adgangen til deres data eller visse attributter.
- (31) Det retlige ansvar for at sikre den iboende og tekniske kvalitet af de oplysninger, der bliver gjort tilgængelige for den fælles IT-plattform, navnlig for så vidt angår data om ledige stillinger, ligger hos den organisation, der stiller oplysningerne til rådighed i overensstemmelse med medlemsstaternes ret og de standarder, de har fastsat. Det Europæiske Koordineringsbureau bør fremme samarbejde med henblik på at afsløre svig eller misbrug i forbindelse med udveksling af oplysninger på EU-plan. Alle involverede parter bør sikre, at de tilvejebragte data er af høj kvalitet.
- (32) For at sætte medarbejdere hos Euresmedlemmer og -partnere, som f.eks. sagsbehandlere, i stand til at udføre søgnings- og matchningsaktiviteter hurtigt og hensigtsmæssigt er det vigtigt, at der ikke er nogen tekniske hindringer i disse organisationer, som hindrer anvendelsen af offentligt tilgængelige data fra Euresportalen, således at sådanne data kan behandles som led i de tilbudte rekrutterings- og placeringstjenester.
- (33) Kommissionen er i færd med at udvikle en europæisk klassifikation for færdigheder/kompetencer, kvalifikationer og erhverv (»den europæiske klassifikation«). Den europæiske klassifikation er en standardterminologi for erhverv, færdigheder, kompetencer og kvalifikationer, som har til formål at lette onlinejobansøgninger i Unionen. Det er hensigtsmæssigt at udvikle samarbejdet mellem Kommissionen og medlemsstaterne vedrørende interoperabilitet og automatisk matchning af ledige stillinger med jobansøgninger og CV'er (»automatisk matchning«), herunder på grænseoverskridende plan, gennem den fælles IT-plattform. Et sådant samarbejde bør omfatte sammenligning af listen over færdigheder/kompetencer og erhverv i den europæiske klassifikation med de nationale klassifikations-systemer. Medlemsstaterne bør holdes underrettet om udviklingen af den europæiske klassifikation.
- (34) De data, som medlemsstaterne har udviklet inden for rammerne af den europæiske referenceramme for kvalifikationer (EQF), kan tjene som input for den europæiske klassifikation, for så vidt angår kvalifikationer. Bedste praksis og erfaringer fra EQF kan bidrage til at videreudvikle forbindelserne mellem datasættene inden for EQF og den europæiske klassifikation.
- (35) Indførelsen af en fortegnelse for at sammenligne nationale klassifikationer med listen over færdigheder/kompetencer og erhverv i den europæiske klassifikation eller, alternativt, en erstatning af de nationale klassifikationer med den europæiske klassifikation kan medføre omkostninger for medlemsstaterne. Sådanne omkostninger ville variere fra medlemsstat til medlemsstat. Kommissionen bør levere teknisk og, hvor det er muligt, finansiel støtte i henhold til gældende regler vedrørende de relevante tilgængelige finansielle instrumenter såsom Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1296/2013 ⁽¹⁾.
- (36) Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnere bør sikre adgang til støttetjenesterne for alle de arbejdstagere og arbejdsgivere, der ønsker deres bistand. Der bør indføres en fælles tilgang i forhold til disse tjenester, og princippet om ligebehandling af arbejdstagere og arbejdsgivere, der søger bistand til arbejdskraftmobilitet i Unionen, uanset hvor de befinder sig i Unionen, bør sikres i videst muligt omfang. Der bør derfor indføres principper og regler vedrørende adgang til støttetjenester på de enkelte medlemsstaters område.
- (37) Når der leveres tjenester i henhold til denne forordning, bør sammenlignelige situationer ikke behandles forskelligt, og forskellige situationer ikke behandles ens, medmindre en sådan behandling er objektivt begrundet. Der bør ikke være nogen forskelsbehandling på grund af nationalitet, køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering med hensyn til levering af sådanne tjenester.
- (38) Et bredere og mere omfattende udvalg af bistand vedrørende mulighederne for arbejdskraftmobilitet i Unionen gavner arbejdstagerne. Støttetjenester vil bidrage til at mindske de hindringer, som arbejdstagere står over for, når

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1296/2013 af 11. december 2013 om et EU-program for beskæftigelse og social innovation (»EaSI«) og om ændring af afgørelse nr. 283/2010/EU om oprettelse af den europæiske mikrofinansieringsfacilitet Progress til fordel for beskæftigelse og social integration (EUT L 347 af 20.12.2013, s. 238).

de udøver deres rettigheder i henhold til EU-retten, og til at udnytte alle jobmuligheder mere effektivt og derigennem sikre bedre beskæftigelsesmuligheder for den enkelte og adgang til arbejdsmarkedet for arbejdstagere, herunder dem fra sårbare grupper. Alle interesserede arbejdstagere bør derfor have adgang til generelle oplysninger om jobmuligheder og om leve- og arbejdsvilkårene i en anden medlemsstat samt til grundlæggende bistand i forbindelse med udarbejdelse af CV'er. Interesserede arbejdstagere bør efter rimelig anmodning også kunne få en mere personlig bistand under hensyntagen til national praksis. Yderligere jobsøgningsbistand og andre supplerende tjenester kunne omfatte tjenester såsom udvælgelse af egnede ledige stillinger, bistand i forbindelse med udarbejdelse af jobansøgninger og CV'er samt indhentning af præciseringer vedrørende specifikke ledige stillinger i andre medlemsstater.

- (39) Støttetjenesterne bør også gøre det lettere at finde en egnet kandidat i en anden medlemsstat for de arbejdsgivere, der er interesseret i at rekruttere inden for Unionen. Alle interesserede arbejdsgivere bør kunne få oplysninger om de specifikke regler og faktorer, der er forbundet med rekruttering fra en anden medlemsstat, samt grundlæggende bistand i forbindelse med udarbejdelse af stillingsbeskrivelser. Hvis rekruttering anses som sandsynlig, bør interesserede arbejdstagere også kunne få en mere personlig bistand under hensyntagen til national praksis. Yderligere bistand kunne omfatte forhåndsudvælgelse af kandidater, fremme af direkte kontakt mellem arbejdsgivere og kandidater ved hjælp af specifikke onlineredskaber eller arrangementer såsom jobmesser og administrativ bistand under rekrutteringsprocessen, navnlig for små og mellemstore virksomheder (SMV'er).
- (40) Når arbejdsgivere og arbejdstagere modtager grundlæggende oplysninger om Euresportalen og Euresnettet, bør Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne ikke blot sikre effektiv adgang til støttetjenester i henhold til denne forordning ved at sikre, at disse tjenester er tilgængelige, når den enkelte arbejdstager eller arbejdsgiver udtrykkeligt anmoder om det, men også, hvor det er hensigtsmæssigt, ved af egen drift at give oplysninger om Eures til arbejdstagere og arbejdsgivere ved deres første kontakt (mainstreaming af Eures) og ved proaktivt at tilbyde bistand på dette område gennem hele rekrutteringsprocessen.
- (41) En indgående forståelse af efterspørgslen efter arbejdskraft med hensyn til erhverv, sektorer og arbejdsgivers behov vil gavne arbejdskraftens frie bevægelighed i Unionen, og støttetjenesterne bør derfor omfatte bistand af god kvalitet til arbejdsgiverne, navnlig SMV'er. Et tæt samarbejde mellem arbejdsformidlinger og arbejdsgivere har til hensigt gøre puljen af ledige stillinger større og forbedre jobmatchningen af egnede kandidater og arbejdsmarkedsdataene generelt.
- (42) Støttetjenester til arbejdstagere hænger sammen med udøvelsen af deres grundlæggende bevægelsesfrihed som arbejdstagere i henhold til EU-retten og bør være gratis. Støttetjenester til arbejdsgivere kan dog pålægges et gebyr i overensstemmelse med national ret og praksis.
- (43) Med henblik på at tillade, at organisationer, der søger om godkendelse, og som sigter mod at levere oplysninger og bistand gennem onlinekanaler, kan deltage i Euresnettet, bør de få mulighed for at levere de støttetjenester, der er omhandlet i denne forordning, som e-tjenester. I betragtning af at den digitale kunnen varierer betydeligt i medlemsstaterne, bør de offentlige arbejdsformidlinger i det mindste også kunne levere støttetjenester via offlinekanaler, hvor det er nødvendigt. Medlemsstaterne bør iværksætte passende tiltag for at sikre kvaliteten af de oplysninger og den støtte, som Euresmedlemmer og -partnere leverer online. De kunne overdrage opgaven med at overvåge oplysninger og støtte online til deres nationale koordineringsbureauer.
- (44) Man bør være særligt opmærksom på at lette mobilitet i grænseoverskridende regioner og på at levere tjenester til grænsearbejdere, som er underlagt forskellig national praksis og forskellige retssystemer, og som støder på specifikke administrative, retlige eller skattemæssige hindringer med hensyn til mobilitet. Medlemsstaterne kan vælge at etablere specifikke støttestrukturer, såsom grænseoverskridende partnerskaber, for at fremme denne form for mobilitet. Sådanne strukturer bør inden for rammerne af Euresnettet afhjælpe de specifikke behov for oplysninger og vejledning til grænsearbejdere samt placerings- og rekrutteringstjenester og koordinere samarbejdet mellem de deltagende organisationer.
- (45) Det er vigtigt, at Euresmedlemmerne og -partnerne kan samarbejde om at levere tjenester, som er specifikke for grænsearbejdere, med organisationer uden for Euresnettet uden at skulle overdrage rettigheder til sådanne organisationer eller pålægge dem forpligtelser i henhold til denne forordning.
- (46) Aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, der leverer jobsøgningsbistand i de enkelte medlemsstater, bør også være tilgængelige for unionsborgere, der søger beskæftigelsesmuligheder i andre medlemsstater. Nærværende

forordning bør ikke berøre de enkelte medlemsstaters beføjelser til at fastlægge procedureregler og til at anvende generelle indrejsebetingelser for at sikre, at de tilgængelige offentlige midler anvendes hensigtsmæssigt. Nærværende forordning bør ikke berøre Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 ⁽¹⁾ og bør ikke udgøre en forpligtelse for medlemsstaterne til at eksportere aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger til en anden medlemsstats område, hvis borgeren allerede bor der.

- (47) Gennemsigthed på arbejdsmarkedene og hensigtsmæssige muligheder for matchning, herunder matchning af færdigheder og kvalifikationer med arbejdsmarkedets behov, er en vigtig forudsætning for arbejdskraftmobilitet i Unionen. Der kan sikres en bedre balance mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft gennem forbedret matchning af færdigheder og ledige stillinger ved hjælp af et effektivt system på EU-plan til udveksling af oplysninger om udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft nationalt, regionalt og sektorspecifikt. Et sådant system bør etableres mellem Kommissionen og medlemsstaterne og bruges af medlemsstaterne som grundlag for at understøtte praktisk samarbejde inden for Euresnettet. Denne udveksling af oplysninger bør tage højde for strømme og mønstre i arbejdskraftmobilitet i Unionen, som overvåges af Kommissionen og medlemsstaterne.
- (48) Der bør indføres en programmeringscyklus for at støtte samordning af tiltag vedrørende mobilitet i Unionen. Programmeringen af medlemsstaternes nationale arbejdsprogrammer bør tage hensyn til data om mobilitetsstrømme og -mønstre, dataanalyse af eksisterende mangel på og overskud af arbejdskraft og prognoser herfor samt rekrutteringserfaringer og -praksis inden for Euresnettet. Programmeringen bør bestå af en revision af de eksisterende ressourcer og værktøjer, som organisationerne i medlemsstaterne har til rådighed for at fremme arbejdskraftmobilitet i Unionen.
- (49) Udveksling af udkast til nationale arbejdsprogrammer mellem medlemsstaterne inden for programmeringscyklen bør give de nationale koordineringsbureauer mulighed for sammen med Det Europæiske Koordineringsbureau at kanalisere Euresnettets ressourcer i retning af hensigtsmæssige tiltag og projekter og dermed styre udviklingen af Euresnettet som et mere resultatorienteret værktøj, der kan reagere på arbejdstagernes og arbejdsgivernes behov i henhold til dynamikken på arbejdsmarkedene. Dette kan støttes ved at udveksle bedste praksis på EU-plan, herunder gennem rapporter om Eures' aktiviteter.
- (50) Med henblik på at opnå tilstrækkelige oplysninger til måling af Euresnettets resultater bør denne forordning fastlægge de data, der som minimum skal indsamles i medlemsstaterne. Der bør indsamles sammenlignelige kvantitative og kvalitative data på nationalt plan af medlemsstaterne med henblik på at overvåge Euresnettet på EU-plan. Denne forordning fastlægger derfor en proceduremæssig ramme for indførelsen af ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data. Disse specifikationer bør bidrage til at vurdere fremskridtene i retning af at nå målene med Euresnettet i henhold til denne forordning og bygge på eksisterende praksis inden for de offentlige arbejdsformidlinger. Da der ikke findes krav om rapportering for arbejdstagere og arbejdsgivere, kan det være vanskeligt at opnå direkte rekrutterings- og placeringsresultater, og organisationer, der deltager i Euresnettet, bør derfor gøre brug af andre tilgængelige oplysninger såsom antallet af ledige stillinger, der er blevet behandlet og besat, i de tilfælde, hvor de kan tjene som en rimelig angivelse af disse resultater. Sagsbehandlere i disse organisationer bør regelmæssigt forelægge rapporter om deres kontakter og de sager, som de har behandlet, med henblik på at sikre et stabilt og pålideligt grundlag for dataindsamlingen.
- (51) Når foranstaltningerne i denne forordning indebærer behandling af personoplysninger, skal dette foregå i overensstemmelse med EU-retten om beskyttelse af personoplysninger, navnlig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF ⁽²⁾ og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 ⁽³⁾ samt de nationale gennemførelsesforanstaltninger hertil. I denne forbindelse bør man være særligt opmærksom på spørgsmål i forbindelse med lagring af personoplysninger.
- (52) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse er blevet hørt i overensstemmelse med artikel 28, stk. 2, i forordning (EF) nr. 45/2001 og afgav udtalelse den 3. april 2014 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

⁽²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 281 af 23.11.1995, s. 31).

⁽³⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 af 18. december 2000 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i fællesskabsinstitutionerne og -organerne og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 8 af 12.1.2001, s. 1).

⁽⁴⁾ EUT C 222 af 12.7.2014, s. 5.

- (53) Denne forordning respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, som navnlig anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som omhandlet i artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU).
- (54) Målet for denne forordning, nemlig at etablere en fælles ramme for samarbejdet mellem medlemsstaterne med henblik på at samle ledige stillinger og muligheden for at søge disse ledige stillinger samt gøre det lettere at skabe ligevægt mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i TEU. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går denne forordning ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (55) For at ændre de aktivitetsområder, for hvilke dataindsamling er påkrævet af medlemsstaterne, eller tilføje andre områder af Eures' aktiviteter på nationalt plan inden for rammerne af denne forordning til de områder, for hvilke dataindsamling er påkrævet, med henblik på at tage hensyn til udviklingen i arbejdsmarkedets behov bør beføjelsen til at vedtage retsakter delegeres til Kommissionen i overensstemmelse med artikel 290 i TEUF. Det er navnlig vigtigt, at Kommissionen gennemfører relevante høringer med eksperter under sit forberedende arbejde, herunder med medlemsstaternes eksperter. Kommissionen bør i forbindelse med forberedelsen og udarbejdelsen af delegerede retsakter sørge for samtidig, rettidig og hensigtsmæssig fremsendelse af relevante dokumenter til Europa-Parlamentet og Rådet.
- (56) For at sikre ensartede betingelser for gennemførelsen af de gældende tekniske standarder og formater vedrørende formidling og udligning og automatisk matchning, modeller og procedurer for deling af oplysninger mellem medlemsstaterne samt de ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data og med henblik på at vedtage listen over færdigheder/kompetencer og erhverv i den europæiske klassifikation bør Kommissionen tildeles gennemførelsesbeføjelser. Disse beføjelser bør udøves i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 182/2011 ⁽¹⁾.
- (57) Med henblik på fastlæggelse af Euresnettets sammensætning i en overgangsperiode og sikring af kontinuitet i arbejdet i Euresnettet, som er oprettet inden for rammerne af forordning (EU) nr. 492/2011, bør organisationer, der på tidspunktet for denne forordnings ikrafttræden er udpeget til Eurespartnere eller associerede Eurespartnere i henhold til gennemførelsesafgørelse 2012/733/EU, have lov til at fortsætte som Euresmedlemmer eller -partnere i en overgangsperiode. Hvis sådanne organisationer fortsat ønsker at være med i Euresnettet efter udløbet af overgangsperioden, bør de ansøge herom, så snart det relevante system for godkendelse af Euresmedlemmer og -partnere er indført i overensstemmelse med denne forordning.
- (58) Forordning (EU) nr. 492/2011 og (EU) nr. 1296/2013 bør derfor ændres i overensstemmelse hermed —

VEDTAGET DENNE FORORDNING:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Genstand

Denne forordning fastlægger en ramme for samarbejde for at lette udøvelsen af arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen i henhold til artikel 45 i TEUF, idet den fastlægger principperne og reglerne for:

- tilrettelæggelse af Euresnettet mellem Kommissionen og medlemsstaterne
- samarbejde mellem Kommissionen og medlemsstaterne om deling af relevante tilgængelige oplysninger om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er
- tiltag iværksat af og mellem medlemsstaterne for at sikre ligevægt mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet med henblik på at sikre et højt beskæftigelsesniveau af god kvalitet

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 182/2011 af 16. februar 2011 om de generelle regler og principper for, hvordan medlemsstaterne skal kontrollere Kommissionens udøvelse af gennemførelsesbeføjelser (EUT L 55 af 28.2.2011, s. 13).

- d) Euresnettets funktion, herunder samarbejde med arbejdsmarkedets parter og inddragelsen af andre aktører
- e) mobilitetsstøttetjenester vedrørende Euresnettets funktion til arbejdstagere og arbejdsgivere, hvorved mobilitet på et fair grundlag også fremmes
- f) fremme af Euresnettet på EU-plan ved hjælp af effektive kommunikationsforanstaltninger truffet af Kommissionen og medlemsstaterne.

Artikel 2

Anvendelsesområde

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

Artikel 3

Definitioner

I denne forordning forstås ved:

- 1) »de offentlige arbejdsformidlinger«: organisationer i medlemsstaterne, som er en del af relevante ministerier, offentlige organer eller offentligretlige selskaber, der har ansvaret for at gennemføre aktive arbejdsmarkedspolitikker og levere arbejdsformidling af god kvalitet i offentlighedens interesse
- 2) »arbejdsformidlinger«: en juridisk enhed, der opererer lovligt i en medlemsstat, og som leverer tjenester til arbejdstagere, der søger beskæftigelse, og arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere arbejdstagere
- 3) »ledig stilling«: et tilbud om beskæftigelse, som vil give den udvalgte ansøger mulighed for at indgå i et ansættelsesforhold, der vil gøre ansøgeren til arbejdstager, jf. artikel 45 i TEUF
- 4) »formidling og udligning«: udveksling af oplysninger og behandling af ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er
- 5) »fælles IT-plattform«: den IT-infrastruktur og tilhørende platforme, der er oprettet på EU-plan med henblik på gennemsigtighed og formidling og udligning i overensstemmelse med denne forordning
- 6) »grænsearbejder«: en arbejdstager, som udøver lønnet beskæftigelse i en medlemsstat, og som er bosat i en anden medlemsstat, hvortil arbejdstageren som hovedregel vender tilbage dagligt eller mindst en gang om ugen
- 7) »grænseoverskridende Eurespartnerskab«: en gruppering af Euresmedlemmer eller -partnere og, hvor det er relevant, andre interessenter uden for Euresnettet med henblik på langsigtet samarbejde inden for regionale strukturer. Grænseoverskridende Eurespartnerskaber etableres i grænseoverskridende regioner mellem: arbejdsformidlinger på regionalt, lokalt og, hvor det er hensigtsmæssigt, nationalt plan, arbejdsmarkedets parter og, hvor det er relevant, andre interessenter fra mindst to medlemsstater eller en medlemsstat og et andet land, som deltager i EU-instrumenterne til støtte for Euresnettet.

Artikel 4

Tilgængelighed

- 1. Tjenester i henhold til denne forordning er tilgængelige for alle arbejdstagere og arbejdsgivere i hele Unionen under overholdelse af princippet om ligebehandling.
- 2. Handicappede sikres adgang til oplysningerne på Euresportalen og til støttetjenester, som er tilgængelige på nationalt plan. Kommissionen og Euresmedlemmer og -partnere fastsætter midlerne til at sikre dette under hensyntagen til deres respektive forpligtelser.

KAPITEL II

GENETABLERING AF EURESNETTET

Artikel 5

Genetablering af Euresnettet

1. Euresnettet genetableres herved.
2. Nærværende forordning erstatter regelsættet for Eures, jf. kapitel II i forordning (EU) nr. 492/2011 og gennemførelsesafgørelse 2012/733/EU, der er vedtaget på grundlag af artikel 38 i nævnte forordning.

Artikel 6

Euresnettets mål

Euresnettet bidrager inden for sine aktivitetsområder til opfyldelse af følgende mål:

- a) at lette udøvelsen af de rettigheder, der gives i artikel 45 i TEUF og forordning (EU) nr. 492/2011
- b) at gennemføre den samordnede strategi for beskæftigelsen og navnlig for fremme af en veluddannet, velkvalificeret og smidig arbejdsstyrke, jf. artikel 145 i TEUF
- c) at forbedre funktionen, sammenhængen og integreringen af arbejdsmarkederne i Unionen, herunder på grænseoverskridende plan
- d) at fremme en frivillig geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet i Unionen, herunder i grænseoverskridende regioner, på et fair grundlag og i overensstemmelse med EU-retten og national ret og praksis
- e) at støtte overgangen til arbejdsmarkedet og dermed fremme de sociale og beskæftigelsesmæssige mål, jf. artikel 3 i TEU.

Artikel 7

Euresnettets sammensætning

1. Euresnettet omfatter følgende kategorier af organisationer:
 - a) Det Europæiske Koordineringsbureau, der er oprettet under Kommissionen, og som har ansvaret for at bistå Euresnettet med udførelsen af dets aktiviteter
 - b) nationale koordineringsbureauer med ansvar for at anvende denne forordning i de respektive medlemsstater, som udpeges af medlemsstaterne, og som kan være deres offentlige arbejdsformidlinger
 - c) Euresmedlemmerne, navnlig:
 - i) de offentlige arbejdsformidlinger, som er udpeget af medlemsstaterne i overensstemmelse med artikel 10, og
 - ii) organisationer, der er godkendt i overensstemmelse med artikel 11 eller for en overgangsperiode i overensstemmelse med artikel 40 til at levere bistand på nationalt, regionalt eller lokalt plan, herunder på grænseoverskridende plan, med henblik på formidling og udligning og støttetjenester til arbejdstagere og arbejdsgivere

- d) Eurespartnerne, som er organisationer, der er godkendt i overensstemmelse med artikel 11, navnlig stk. 2 og 4, eller for en overgangsperiode i overensstemmelse med artikel 40 til at levere bistand på nationalt, regionalt eller lokalt plan, herunder på grænseoverskridende plan, med henblik på formidling og udligning eller støttetjenester til arbejdstagere og arbejdsgivere.
2. Arbejdsmarkedets parter kan blive en del af Euresnettet som Euresmedlemmer eller -partnere i overensstemmelse med artikel 11.

Artikel 8

Det Europæiske Koordineringsbureaus ansvarsområder

1. Det Europæiske Koordineringsbureau bistår Euresnettet med udførelsen af dets aktiviteter, navnlig ved i tæt samarbejde med de nationale koordineringsbureauer at udvikle og udføre følgende aktiviteter:
- a) udformning af en sammenhængende ramme for og tilvejebringelse af horisontale støtteaktiviteter til Euresnettet, herunder:
 - i) drift og udvikling af Euresportalen og tilhørende IT-tjenester, herunder systemer og procedurer til udveksling af ledige stillinger, jobansøgninger, CV'er og støttedokumenter samt andre oplysninger i samarbejde med andre relevante EU-oplysnings- og rådgivningstjenester eller -net og -initiativer
 - ii) oplysnings- og kommunikationsaktiviteter vedrørende Euresnettet
 - iii) et fælles uddannelsesprogram og løbende faglig udvikling for personale hos Euresmedlemmer og -partnere samt hos de nationale koordineringsbureauer, hvorved den fornødne ekspertise sikres
 - iv) en helpdeskfunktion, der støtter personale hos Euresmedlemmer og -partnere og nationale koordineringsbureauer, navnlig personale i direkte kontakt med arbejdstagere og arbejdsgivere
 - v) fremme af netværkssamarbejde, udveksling af bedste praksis og gensidig læring inden for Euresnettet
 - b) analyse af geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet under hensyntagen til de forskellige situationer i medlemsstaterne
 - c) udvikling af en hensigtsmæssig samarbejds- og formidlings- og udligningsstruktur i Unionen vedrørende lærlingepladser og praktikpladser i overensstemmelse med denne forordning.
2. Det Europæiske Koordineringsbureau forvaltes af Kommissionen. Det Europæiske Koordineringsbureau etablerer en regelmæssig dialog med repræsentanterne for arbejdsmarkedets parter på EU-plan.
3. Det Europæiske Koordineringsbureau udarbejder sine flerårige arbejdsprogrammer i samråd med koordineringsgruppen, jf. artikel 14.

Artikel 9

De nationale koordineringsbureauers ansvarsområder

1. Medlemsstaterne udpeger de nationale koordineringsbureauer, jf. artikel 7, stk. 1, litra b). Medlemsstaterne underretter Det Europæiske Koordineringsbureau om disse udpegelser.

2. Hvert nationalt koordineringsbureau er ansvarligt for:
 - a) tilrettelæggelse af arbejdet for Euresnettet i medlemsstaten, herunder sikring af en koordineret overførsel af oplysninger om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er til Euresportalen i overensstemmelse med artikel 17 via en enkelt koordineret kanal
 - b) samarbejde med Kommissionen og medlemsstaterne om formidling og udligning inden for de rammer, der fastsættes i kapitel III
 - c) levering til Det Europæiske Koordineringsbureau af alle foreliggende oplysninger om uoverensstemmelser mellem antallet af ledige stillinger, der er blevet indberettet, og det samlede antal ledige stillinger på nationalt plan
 - d) koordinering af tiltag, der gennemføres i den pågældende medlemsstat og i samarbejde med andre medlemsstater i overensstemmelse med kapitel V.

3. Hver enkelt nationale koordineringsbureau tilrettelægger gennemførelsen på nationalt plan af de horisontale støtteaktiviteter, der tilbydes af Det Europæiske Koordineringsbureau, jf. artikel 8, i givet fald i tæt samarbejde med Det Europæiske Koordineringsbureau og andre nationale koordineringsbureauer. Disse horisontale støtteaktiviteter omfatter navnlig:

- a) med henblik på offentliggørelse, navnlig på Euresportalen, indsamling og validering af ajourførte oplysninger om Euresmedlemmer og -partnere, der opererer på det nationale koordineringsbureaus nationale område, deres aktiviteter og omfanget af de støttetjenester, som de leverer til arbejdstagere og arbejdsgivere
- b) levering af forberedende undervisningsaktiviteter vedrørende Euresaktivitet og udvælgelse af personale til deltagelse i det fælles uddannelsesprogram og i gensidige læringsaktiviteter
- c) indsamling og analyse af data vedrørende artikel 31 og 32.

4. Med henblik på offentliggørelse, navnlig på Euresportalen, og i arbejdstagernes og arbejdsgivernes interesse skal hver enkelt nationale koordineringsbureau stille til rådighed, regelmæssigt ajourføre og rettidigt formidle oplysninger og vejledning på nationalt plan vedrørende situationen i medlemsstaten med hensyn til:

- a) leve- og arbejdsvilkår, herunder generelle oplysninger om social sikring og betaling af skatter
- b) de relevante administrative procedurer vedrørende beskæftigelse og de regler, som gælder for arbejdstagere, der tager beskæftigelse
- c) det nationale regelsæt for lærlingepladser og praktikpladser og eksisterende EU-regler og -instrumenter
- d) med forbehold af artikel 17, stk. 2, litra b), adgang til erhvervsuddannelse
- e) situationen for grænsearbejdere, navnlig i grænseoverskridende regioner
- f) generel bistand efter rekruttering og oplysninger om, hvor denne bistand kan fås inden for nettet, og, hvis sådanne oplysninger er tilgængelige, uden for Euresnettet.

Hvor det er relevant, kan nationale koordineringsbureauer stille oplysningerne til rådighed og formidle disse i samarbejde med andre oplysnings- og rådgivningstjenester og -net samt relevante instanser på nationalt plan, herunder dem, der er omhandlet i artikel 4 i direktiv 2014/54/EU.

5. De nationale koordineringsbureauer udveksler oplysninger om de i artikel 17, stk. 5, omhandlede mekanismer og standarder samt om standarder vedrørende datasikkerhed og databeskyttelse, der har relevans for den fælles IT-plattform. De samarbejder indbyrdes og med Det Europæiske Koordineringsbureau, navnlig med hensyn til klager og ledige stillinger, der ikke anses for at være i overensstemmelse med de pågældende standarder i henhold til national ret.

6. Hvert nationalt koordineringsbureau yder generel støtte til Euresmedlemmer og -partnere med hensyn til samarbejdet med deres Euresmodparter i andre medlemsstater, herunder rådgivning til Euresmedlemmer og -partnere om håndtering af klager vedrørende ledige stillinger og rekrutteringer via Eures samt om samarbejde med relevante offentlige myndigheder. Hvis oplysningerne står til rådighed for det nationale koordineringsbureau, meddeles resultatet af klageprocedurer til Det Europæiske Koordineringsbureau.

7. Det nationale koordineringsbureau fremmer samarbejde med interessenter, som f.eks. arbejdsmarkedets parter, karrierevejledningstjenester, erhvervsuddannelsesinstitutioner og videregående uddannelsesinstitutioner, handelskamre, sociale myndigheder og organisationer, der repræsenterer sårbare grupper på arbejdsmarkedet, og organisationer, der arbejder med lærlinge- og praktikordninger.

Artikel 10

Udpegning af offentlige arbejdsformidlinger til Euresmedlemmer

1. Medlemsstaterne udpeger de offentlige arbejdsformidlinger, som er relevante for aktiviteterne i Euresnettet, til Euresmedlemmer. Medlemsstaterne underretter Det Europæiske Koordineringsbureau om disse udpegninger. I kraft af deres udpegelse får de pågældende offentlige arbejdsformidlinger en særlig status inden for Euresnettet.
2. Medlemsstaterne sikrer, at de offentlige arbejdsformidlinger i deres egenskab af Euresmedlemmer opfylder alle de forpligtelser, der er fastsat i denne forordning, og de fælles minimumskriterier, der er anført i bilag I.
3. Offentlige arbejdsformidlinger kan opfylde deres forpligtelser som Euresmedlem gennem organisationer, der handler under de offentlige arbejdsformidlingers ansvar, i henhold til delegation, udlicitering eller særlige aftaler.

Artikel 11

Godkendelse af andre organisationer end offentlige arbejdsformidlinger som Euresmedlemmer og som Eurespartnere

1. Hver medlemsstat opretter uden unødigt ophold, men senest den 13. maj 2018, et system til godkendelse af organisationer som Euresmedlemmer og -partnere til at overvåge deres aktiviteter og deres overholdelse af gældende ret i forbindelse med anvendelsen af denne forordning og om nødvendigt til at tilbagekalde deres godkendelse. Dette system skal være gennemsigtigt og forholdsmæssigt, overholde princippet om ligebehandling af ansøgerorganisationer og en retfærdig procedure og stille de nødvendige midler til rådighed for at sikre en effektiv retsbeskyttelse.
2. Medlemsstaterne fastlægger med henblik på det i stk. 1 omhandlede system kravene og kriterierne for godkendelse af Euresmedlemmer og -partnere. Disse krav og kriterier skal som minimum indeholde de fælles minimumskriterier, der er fastsat i bilag I. Medlemsstaterne kan fastlægge yderligere krav eller kriterier, som er nødvendige med henblik på korrekt anvendelse af de regler, der finder anvendelse for arbejdsformidlingers aktiviteter og den effektive forvaltning af arbejdsmarkedspolitikkerne på deres område.
3. Organisationer, der opererer lovligt i en medlemsstat, kan ansøge om at blive Euresmedlem i henhold til betingelserne i denne forordning og det i stk. 1 omhandlede system. En organisation, der ansøger om at blive Euresmedlem, skal i sin ansøgning forpligte sig til at opfylde alle de forpligtelser, der vedrører medlemmerne i henhold til denne forordning, herunder til at udføre alle de opgaver, der er omhandlet i artikel 12, stk. 2, litra a), b) og c).
4. En organisation, der opererer lovligt i en medlemsstat, kan ansøge om at blive Eurespartner i henhold til betingelserne i denne forordning og det i stk. 1 omhandlede system, forudsat at den behørigt begrundes, at den kan udføre højst to af de opgaver, der er anført i artikel 12, stk. 2, litra a), b) og c), på grund af omfang, finansielle

ressourcer og arten af de tjenester, som organisationen sædvanligvis yder, eller dens organisatoriske struktur, herunder som nonprofitorganisation. En organisation, der ansøger om at blive Eurespartner, skal i sin ansøgning forpligte sig til at opfylde alle de krav, som Eurespartnere er underlagt i henhold til denne forordning, og udføre mindst en af de opgaver, der er omhandlet i artikel 12, stk. 2, litra a), b) og c).

5. Medlemsstaterne godkender ansøgerorganisationer som Euresmedlemmer eller -partnere, hvis de opfylder de gældende kriterier og krav, jf. stk. 2, 3 og 4.

6. De nationale koordineringsbureauer underretter Det Europæiske Koordineringsbureau om de i stk. 1 omhandlede systemer, herunder de yderligere kriterier og krav, jf. stk. 2, om Euresmedlemmer og -partnere, der er godkendt i overensstemmelse med det pågældende system, og om ethvert afslag på godkendelse som følge af manglende overholdelse af bilag I, afsnit 1, punkt 1. Det Europæiske Koordineringsbureau sender de pågældende oplysninger til de øvrige nationale koordineringsbureauer.

7. Medlemsstaterne tilbagekalder godkendelsen af Euresmedlemmer og -partnere, hvis de ikke længere opfylder de gældende kriterier eller krav, jf. stk. 2, 3 og 4. De nationale koordineringsbureauer underretter Det Europæiske Koordineringsbureau om enhver sådan tilbagekaldelse af en sådan godkendelse og begrundelsen herfor. Det Europæiske Koordineringsbureau sender de pågældende oplysninger til de øvrige nationale koordineringsbureauer.

8. Kommissionen kan ved hjælp af gennemførelsesretsakter vedtage en skabelon for beskrivelsen af det nationale system og procedurerne for udveksling af oplysninger om de i stk. 1 omhandlede nationale systemer mellem medlemsstaterne. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter rådgivningsproceduren i artikel 37, stk. 2.

Artikel 12

Euresmedlemmernes og -partnernes ansvar

1. Euresmedlemmerne og -partnerne bidrager til Euresnettet med hensyn til de opgaver, hvortil de er udpeget i overensstemmelse med artikel 10 eller godkendt i overensstemmelse med artikel 11, stk. 3 og 4, eller i en overgangsperiode i overensstemmelse med artikel 40, og de opfylder deres forpligtelser i henhold til denne forordning.

2. Euresmedlemmerne deltager i Euresnettet, herunder ved at udføre alle følgende opgaver, og Eurespartnere deltager i Euresnettet, herunder ved at udføre mindst én af følgende opgaver:

a) bidrage til puljen af ledige stillinger i overensstemmelse med artikel 17, stk. 1, litra a)

b) bidrage til puljen af jobansøgninger og CV'er i overensstemmelse med artikel 17, stk. 1, litra b)

c) levere støttetjenester til arbejdstagere og arbejdsgivere i overensstemmelse med artikel 23 og 24, artikel 25, stk. 1, artikel 26 og, hvor det er relevant, artikel 27.

3. Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnere indberetter med henblik på Euresportalen alle ledige stillinger, der offentliggøres hos dem, samt alle jobansøgninger og CV'er, hvis arbejdstageren har givet samtykke til også at stille oplysningerne til rådighed for Euresportalen i overensstemmelse med artikel 17, stk. 3. Artikel 17, stk. 1, andet afsnit, og artikel 17, stk. 2, anvendes for ledige stillinger, der offentliggøres gennem Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnere.

4. Euresmedlemmerne og -partnerne udpeger et eller flere kontaktpunkter såsom formidlings- og rekrutteringskontorer, callcentre og selvbetjeningsværktøjer i overensstemmelse med nationale kriterier, hvor arbejdstagere og arbejdsgivere kan få hjælp til formidling og udligning eller adgang til støttetjenester i overensstemmelse med denne forordning eller begge dele. Kontaktpunkterne kan også udspringe af personaleudvekslingsprogrammer og udstationering af forbindelsesofficerer eller inddrage fælles arbejdsformidlinger.

5. Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne, sikrer, at de kontaktpunkter, de har udpeget, tydeligt angiver omfanget af de støttetjenester, de tilbyder arbejdstagerne og arbejdsgiverne.
6. Medlemsstaterne kan i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet gennem deres nationale koordineringsbureauer kræve, at Euresmedlemmerne og -partnerne bidrager til:
 - a) indsamling af oplysninger og vejledning, der skal offentliggøres på Euresportalen omhandlet i artikel 9, stk. 4
 - b) udveksling af oplysninger omhandlet i artikel 30
 - c) programmeringscyklen omhandlet i artikel 31
 - d) indsamling af data omhandlet i artikel 32.

Artikel 13

Fælles ansvar

I overensstemmelse med deres respektive roller og ansvar søger alle de organisationer, der deltager i Euresnettet, i tæt samarbejde med hinanden aktivt at fremme de muligheder, som arbejdskraftmobilitet i Unionen giver, og de søger at forbedre de måder, hvorpå arbejdstagere og arbejdsgivere kan få gavn af mobilitet på et fair grundlag og udnytte disse muligheder på EU-plan samt på nationalt, regionalt og lokalt plan, herunder på grænseoverskridende plan.

Artikel 14

Koordineringsgruppe

1. Koordineringsgruppen består af repræsentanter på et passende niveau for Det Europæiske Koordineringsbureau og de nationale koordineringsbureauer.
2. Koordineringsgruppen støtter gennemførelsen af denne forordning ved at udveksle oplysninger og udvikle vejledning. Den rådgiver navnlig Kommissionen om de skabeloner, der er omhandlet i artikel 11, stk. 8, og artikel 31, stk. 5, de udkast til tekniske standarder og formater, der er omhandlet i artikel 17, stk. 8, og artikel 19, stk. 6, samt de ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data, der er omhandlet i artikel 32, stk. 3.
3. Koordineringsgruppen kan bl.a. tilrettelægge udvekslinger af bedste praksis vedrørende de nationale systemer til godkendelse, der er omhandlet i artikel 11, stk. 1, og vedrørende støttetjenester, der er omhandlet i artikel 23-27.
4. Det Europæiske Koordineringsbureau tilrettelægger koordineringsgruppens arbejde og leder dens møder. Det holder andre relevante organer eller netværk underrettet om arbejdet i koordineringsgruppen.

Repræsentanter for arbejdsmarkedets parter på EU-plan har ret til at deltage i koordineringsgruppens møder.

5. Koordineringsgruppen samarbejder med bestyrelsen for netværket af offentlige arbejdsformidlinger ved navnlig at underrette denne om aktiviteterne i Euresnettet og ved at udveksle bedste praksis.

Artikel 15

Fælles identitet og varemærke

1. Navnet »Eures« anvendes udelukkende til aktiviteter inden for Euresnettet i overensstemmelse med denne forordning. Det illustreres ved hjælp af et standardlogo, hvis brug er angivet med et grafisk design vedtaget af Det Europæiske Koordineringsbureau.

2. Euresstjenestemærket og logoet skal benyttes af alle organisationer, der deltager i Euresnettet, jf. artikel 7, i forbindelse med alle deres aktiviteter vedrørende Euresnettet for at sikre en fælles visuel identitet.
3. Organisationer, der deltager i Euresnettet, sikrer, at det oplysnings- og reklamemateriale, de leverer, er i overensstemmelse med Euresnettets overordnede kommunikationsaktiviteter, fælles kvalitetsstandarder og oplysninger fra Det Europæiske Koordineringsbureau.
4. Organisationer, der deltager i Euresnettet, underretter straks Det Europæiske Koordineringsbureau om enhver tredjeparts eller ethvert tredjeland misbrug af Euresstjenestemærket eller Eureslogoet, som de måtte få kendskab til.

Artikel 16

Samarbejde og andre foranstaltninger

1. Det Europæiske Koordineringsbureau fremmer samarbejdet mellem Euresnettet og andre EU-oplysnings- og rådgivningstjenester og -net.
2. De nationale koordineringsbureauer samarbejder med de i stk. 1 omhandlede tjenester og net på EU-plan samt på nationalt, regionalt og lokalt plan om at opnå synergier og undgå dobbeltarbejde og inddrager Euresmedlemmerne og -partnerne, hvor det er relevant.
3. De nationale koordineringsbureauer fremmer Euresnettets samarbejde med arbejdsmarkedets parter på nationalt plan ved at sikre en regelmæssig dialog med arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national ret og praksis.
4. Medlemsstaterne tilskynder til et tæt samarbejde på grænseoverskridende plan mellem regionale, lokale og, hvor det er relevant, nationale aktører, f.eks. praksis og leverede tjenester inden for rammerne af grænseoverskridende Eurespartnerskaber.
5. Medlemsstaterne søger at udvikle løsninger med kvikskranks til kommunikation, herunder onlinekommunikation, med arbejdstagere og arbejdsgivere om Eures' aktivitet og tjenester og net omhandlet i stk. 1.
6. Medlemsstaterne undersøger sammen med Kommissionen alle muligheder for at give unionsborgere fortrinsstilling ved besættelse af ledige stillinger for at opnå ligevægt mellem udbud og efterspørgsel på Unionens arbejdsmarked. Medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger med henblik herpå.

KAPITEL III

FÆLLES IT-PLATFORM

Artikel 17

Organisering af den fælles IT-platform

1. Med henblik på at samle ledige stillinger og jobansøgninger stiller den enkelte medlemsstat følgende til rådighed for Euresportalen:
 - a) alle ledige stillinger, som offentliggøres gennem offentlige arbejdsformidlinger eller indberettes af Euresmedlemmer, og, hvor det er relevant, Eurespartnere i overensstemmelse med artikel 12, stk. 3
 - b) alle jobansøgninger og CV'er, der er tilgængelige hos offentlige arbejdsformidlinger, samt dem, som indberettes af de andre Euresmedlemmer og, hvor det er relevant, Eurespartnere i overensstemmelse med artikel 12, stk. 3, hvis de pågældende arbejdstagere har givet samtykke til at stille oplysningerne til rådighed for Euresportalen på de i nærværende artikels stk. 3 anførte vilkår.

For så vidt angår første afsnit, litra a), kan medlemsstaterne indføre en mekanisme, der giver arbejdsgivere mulighed for ikke at offentliggøre en ledig stilling på Euresportalen, hvis anmodningen er behørigt begrundet i færdigheder og kompetencer, der er påkrævet i forbindelse med stillingen.

2. Når medlemsstaterne stiller oplysninger om ledige stillinger til rådighed for Euresportalen, kan de udelukke:

a) ledige stillinger, der som følge af deres art eller nationale regler kun kan søges af borgere i et bestemt land

b) ledige stillinger vedrørende kategorier af lærlingepladser og praktikpladser, der, idet de primært har et læringselement, er en del af nationale uddannelsessystemer eller er offentligt finansieret som en del af en medlemsstats aktive arbejdsmarkedspolitikker

c) andre ledige stillinger, som er en del af en medlemsstats aktive arbejdsmarkedspolitikker.

3. Arbejdstagernes samtykke, jf. stk. 1, litra b), skal være udtrykkeligt, utvetydigt, frivilligt, konkret og givet på et oplyst grundlag. Arbejdstagere kan til enhver tid trække deres samtykke tilbage og kræve nogle af eller alle de oplysninger, der er stillet til rådighed, slettet eller ændret. Arbejdstagere kan vælge mellem en række muligheder for at begrænse adgangen til deres data eller visse attributter.

4. For så vidt angår arbejdstagere, der er mindreårige, skal deres samtykke forelægges sammen med samtykke fra deres forældre eller værger.

5. Medlemsstaterne indfører passende mekanismer og standarder, der er nødvendige for at sikre den iboende og tekniske kvalitet af oplysninger om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er.

6. Medlemsstaterne sikrer, at datakilderne kan spores med henblik på overvågning af kvaliteten af disse data.

7. For at give mulighed for at matche ledige stillinger med jobansøgninger og CV'er sikrer den enkelte medlemsstat, at de i stk. 1 omhandlede oplysninger leveres i henhold til et ensartet system og på en gennemsigtig måde.

8. Kommissionen vedtager ved hjælp af gennemførelsesretsakter de nødvendige tekniske standarder og formater, der har til formål at indføre det i stk. 7 omhandlede ensartede system. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter undersøgelsesproceduren i artikel 37, stk. 3.

Artikel 18

Adgang til den fælles IT-plattform på nationalt plan

1. Euresmedlemmerne og -partnerne sikrer, at Euresportalen er klart synlig og nem at søge i via alle de jobsøgningsportaler, som de forvalter, uanset om det er på centralt, regionalt eller lokalt plan, og at disse portaler er opkoblet til Euresportalen.

2. De offentlige arbejdsformidlinger sikrer, at de organisationer, der handler under deres ansvar, har en klart synlig kobling til Euresportalen på alle de webportaler, som de forvalter.

3. Euresmedlemmerne og -partnerne sikrer, at alle ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er, som gøres tilgængelige på Euresportalen, er let tilgængelige for det af deres personale, der arbejder med Euresnettet.

4. Medlemsstaterne sikrer, at overførslen af oplysninger om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er, jf. artikel 9, stk. 2, litra a), foregår via en enkelt koordineret kanal.

*Artikel 19***Automatisk matchning gennem den fælles IT-plattform**

1. Medlemsstaterne samarbejder med hinanden og med Kommissionen vedrørende interoperabilitet mellem nationale systemer og den af Kommissionen udviklede europæiske klassifikation. Kommissionen holder medlemsstaterne underrettet om udviklingen af den europæiske klassifikation.
2. Kommissionen vedtager og ajourfører ved hjælp af gennemførelsesretsakter listen over færdigheder, kompetencer og erhverv i den europæiske klassifikation. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter undersøgelsesproceduren i artikel 37, stk. 3. Afgiver udvalget ikke nogen udtalelse, vedtager Kommissionen ikke udkastet til gennemførelsesretsakt, og artikel 5, stk. 4, tredje afsnit, i forordning (EU) nr. 182/2011 finder anvendelse.
3. Med henblik på automatisk matchning gennem den fælles IT-plattform udarbejder hver medlemsstat uden unødigt ophold, men senest tre år efter vedtagelsen af den i stk. 2 omhandlede liste, en første fortegnelse med en sammenligning mellem sine nationale, regionale og sektorspecifikke klassifikationer og den nævnte liste, og når fortegnelsen er taget i brug, foretager den en regelmæssig ajourføring af fortegnelsen, for så vidt angår udviklingen af rekrutteringstjenester, på grundlag af en ansøgning, der kommer fra Det Europæiske Koordineringsbureau.
4. Medlemsstaterne kan vælge at erstatte deres nationale klassifikationer med den europæiske klassifikation, når den er afsluttet, eller beholde deres interoperable nationale klassifikationssystemer.
5. Kommissionen yder teknisk og, hvor det er muligt, finansiel bistand til medlemsstater, når de udarbejder fortegnelsen i henhold til stk. 3, og til de medlemsstater, der vælger at erstatte nationale klassifikationer med den europæiske klassifikation.
6. Kommissionen vedtager ved hjælp af gennemførelsesretsakter de tekniske standarder og formater, der er nødvendige for at indføre automatisk matchning gennem den fælles IT-plattform, under anvendelse af den europæiske klassifikation og interoperabiliteten mellem de nationale systemer og den europæiske klassifikation. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter undersøgelsesproceduren i artikel 37, stk. 3.

*Artikel 20***Mekanisme for lettere adgang for arbejdstagere og arbejdsgivere**

1. Euresmedlemmerne og -partnerne bistår efter anmodning arbejdstagere og arbejdsgivere, der benytter deres tjenester, med deres registrering på Euresportalen. Denne bistand skal være gratis.
2. Euresmedlemmerne og -partnerne sikrer, at arbejdstagere og arbejdsgivere, der benytter deres tjenester, har adgang til generelle oplysninger om, hvordan, hvornår og hvor de kan ajourføre, revidere og fjerne de pågældende data.

KAPITEL IV

STØTTETJENESTER*Artikel 21***Principper**

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere og arbejdsgivere uden unødig forsinkelse kan få adgang, online eller offline, til støttetjenesterne på nationalt plan.
2. Medlemsstaterne støtter udviklingen af en koordineret tilgang til støttetjenester på nationalt plan.

Særlige behov på regionalt og lokalt plan tages i betragtning.

3. De støttetjenester til arbejdstagere og arbejdsgivere som er omhandlet i artikel 22, artikel 25, stk. 1, artikel 26 og, hvor det er relevant, artikel 27, skal være gratis.

De støttetjenester til arbejdstagere, som er omhandlet i artikel 23, skal være gratis.

De støttetjenester til arbejdsgivere, som er omhandlet i artikel 24, kan være pålagt et gebyr.

4. Gebyrer, der opkræves for tjenester, som Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne tilbyder i medfør af dette kapitel, må ikke være højere end gebyrerne for andre, sammenlignelige tjenester, der leveres af Euresmedlemmerne og -partnerne. Hvor det er relevant, oplyser Euresmedlemmerne og -partnerne arbejdstagere og arbejdsgivere klart og præcist om eventuelle omkostninger i den forbindelse.

5. De berørte Euresmedlemmer og -partnere skal klart over for arbejdstagerne og arbejdsgiverne anføre, hvilke støttetjenester de tilbyder, hvor og hvordan der er adgang til disse tjenester samt betingelserne for denne adgang, gennem deres oplysningskanaler. Disse oplysninger offentliggøres på Euresportalen.

6. Med forbehold af artikel 11, stk. 2, kan de Euresmedlemmer, der er omhandlet i artikel 7, stk. 1, litra c), nr. ii), og Eurespartnerne tilbyde deres tjenester online alene.

Artikel 22

Adgang til grundlæggende oplysninger

1. Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne giver arbejdstagere og arbejdsgivere grundlæggende oplysninger om Euresportalen, herunder jobansøgnings- og CV-databasen, og Euresnettet, herunder kontaktoplysninger vedrørende relevante Euresmedlemmer og -partnere på nationalt plan, oplysninger om de rekrutteringskanaler, som de benytter (e-tjenester, personaliserede tjenester, kontaktpunkternes placering), samt de relevante weblinks på en let tilgængelig og brugervenlig måde.

Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne henviser om nødvendigt arbejdstagere og arbejdsgivere til andre Euresmedlemmer eller -partnere.

2. Det Europæiske Koordineringsbureau støtter udviklingen af grundlæggende oplysninger i medfør af denne artikel og bistår medlemsstaterne med at sikre en hensigtsmæssig sprogdekning, der tager hensyn til kravene på medlemsstaternes arbejdsmarkeder.

Artikel 23

Støttetjenester til arbejdstagere

1. Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne tilbyder uden unødigt ophold arbejdstagere, der søger beskæftigelse, mulighed for at få adgang til de tjenester, der er omhandlet i stk. 2 og 3.

2. Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne leverer efter anmodning fra en arbejdstager oplysninger og vejledning om individuelle beskæftigelsesmuligheder og tilbyder navnlig arbejdstageren følgende tjenester:

a) levering af eller henvisning til generelle oplysninger om leve- og arbejdsvilkår i bestemmelseslandet

b) ydelse af bistand til og vejledning om indhentning af de oplysninger, der er omhandlet i artikel 9, stk. 4

- c) hvor det er relevant, ydelse af bistand til udarbejdelsen af jobansøgninger og CV'er for at sikre overensstemmelse med de i artikel 17, stk. 8, og artikel 19, stk. 6, omhandlede europæiske tekniske standarder og formater samt med upload af sådanne jobansøgninger og CV'er på Euresportalen
 - d) hvor det er relevant, overvejelse af en mulig placering i Unionen som led i en konkret handlingsplan eller støtte til udarbejdelsen af en konkret handlingsplan for mobilitet med henblik på at blive placeret i Unionen
 - e) hvis det er relevant, henvisning af arbejdstageren til et andet Euresmedlem eller en anden Eurespartner.
3. Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne yder efter rimelig anmodning fra en arbejdstager yderligere jobsøgningsbistand og andre supplerende tjenester, idet der tages hensyn til arbejdstagerens behov.

Artikel 24

Støttetjenester til arbejdsgivere

1. Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne giver uden unødigt ophold arbejdsgivere, der er interesseret i at rekruttere arbejdstagere fra andre medlemsstater, mulighed for at få adgang til de tjenester, der er omhandlet i stk. 2 og 3.
2. Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne leverer efter anmodning fra en arbejdsgiver oplysninger og vejledning om rekrutteringsmuligheder og tilbyder dem navnlig følgende tjenester:
 - a) leverer oplysninger om konkrete regler for rekruttering fra en anden medlemsstat og om faktorer, der kan lette en sådan rekruttering
 - b) hvor det er relevant, giver oplysninger om og yder bistand til formulering af konkrete jobkrav i forbindelse med en ledig stilling og til at sikre overensstemmelse med de i artikel 17, stk. 8, og artikel 19, stk. 6, omhandlede europæiske tekniske standarder og formater.
3. Hvis en arbejdsgiver anmoder om yderligere bistand, og der er en rimelig sandsynlighed for rekruttering i Unionen, yder Euresmedlemmer og, hvor det er relevant, Eurespartnerne yderligere bistand og supplerende tjenester, idet der tages hensyn til arbejdsgiverens behov.

Euresmedlemmerne eller, hvor det er relevant, Eurespartnerne giver, når de anmodes herom, konkret vejledning i forbindelse med formuleringen af krav til ledige stillinger.

Artikel 25

Bistand efter rekruttering

1. Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne leverer efter anmodning fra en arbejdstager eller en arbejdsgiver:
 - a) generelle oplysninger om bistand efter rekruttering såsom undervisning i interkulturel kommunikation, sprogkurser og støtte til integration, herunder generelle oplysninger vedrørende beskæftigelsesmuligheder for en arbejdstagers familiemedlemmer
 - b) hvor det er muligt, kontaktoplysninger på organisationer, der tilbyder bistand efter rekruttering.
2. Med forbehold af artikel 21, stk. 4, kan Euresmedlemmerne og -partnerne yde direkte bistand efter rekruttering til arbejdstagere eller arbejdsgivere mod et gebyr.

*Artikel 26***Lettere adgang til oplysninger vedrørende beskatning, spørgsmål vedrørende ansættelseskontrakter, pensionsrettigheder, sygesikring, social sikring og aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger**

1. Efter anmodning fra en arbejdstager eller en arbejdsgiver henviser Euresmedlemmerne og, hvor det er relevant, Eurespartnerne anmodninger om konkrete oplysninger om rettigheder vedrørende social sikring, aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, beskatning, spørgsmål vedrørende ansættelseskontrakter, pensionsrettigheder og sygesikring til de nationale kompetente myndigheder og eventuelt til andre relevante organer på nationalt plan, der støtter arbejdstagerne med at udøve deres rettigheder inden for rammerne af den fri bevægelighed, herunder dem, der er omhandlet i artikel 4 i direktiv 2014/54/EU.
2. Med henblik på stk. 1 samarbejder de nationale koordineringsbureauer med de kompetente myndigheder på nationalt plan, jf. stk. 1.

*Artikel 27***Støttetjenester i grænseoverskridende regioner**

1. Euresmedlemmer og -partnere, der i grænseoverskridende regioner deltager i specifikke samarbejds- og tjenestestrukturer såsom grænseoverskridende partnerskaber, giver grænsearbejdere og arbejdsgivere oplysninger vedrørende den særlige situation for grænsearbejdere, der er relevante for arbejdsgivere i sådanne regioner.
2. De grænseoverskridende Eurespartnerskabers opgaver kan omfatte placerings- og rekrutteringstjenester, koordinering af samarbejdet mellem de deltagende organisationer og udførelse af aktiviteter, der er relevante for grænseoverskridende mobilitet, herunder oplysninger og vejledning til grænsearbejdere, med særlig fokus på flersprogede tjenester.
3. Andre organisationer end Euresmedlemmerne og -partnere, der deltager i de i stk. 1 omhandlede strukturer, anses ikke for at være en del af Euresnettet på grund af deres deltagelse deri.
4. Medlemsstaterne søger i de i stk. 1 omhandlede grænseoverskridende regioner at udvikle kvikskrankeløsninger til levering af oplysninger til grænsearbejdere og arbejdsgivere.

*Artikel 28***Adgang til aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger**

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

KAPITEL V

UDVEKSLING AF OPLYSNINGER OG PROGRAMMERINGSCYKLUS*Artikel 29***Udveksling af oplysninger om strømme og mønstre**

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

*Artikel 30***Udveksling af oplysninger mellem medlemsstaterne**

1. Den enkelte medlemsstat indsamler og analyserer navnlig kønsopdelte oplysninger om:
 - a) mangel på arbejdskraft og overskud af arbejdskraft på nationale og sektorspecifikke arbejdsmarkeder med særligt fokus på de mest sårbare grupper på arbejdsmarkedet og de regioner, som er mest påvirkede af arbejdsløshed
 - b) Euresaktiviteter på nationalt og, hvor det er hensigtsmæssigt, grænseoverskridende plan.
2. De nationale koordineringsbureauer er ansvarlige for at dele de tilgængelige oplysninger inden for Euresnettet og bidrage til den fælles analyse.
3. Medlemsstaterne gennemfører den i artikel 31 omhandlede programmering, idet de tager hensyn til den udveksling af oplysninger og fælles analyse, der er omhandlet i nærværende artikels stk. 1 og 2.
4. Det Europæiske Koordineringsbureau fastlægger praktiske ordninger for at lette udvekslingen af oplysninger mellem de nationale koordineringsbureauer og gennemførelsen af den fælles analyse.

*Artikel 31***Programmering**

1. De nationale koordineringsbureauer udarbejder årlige nationale arbejdsprogrammer for aktiviteterne i Euresnettet i deres medlemsstater.
2. I de årlige nationale arbejdsprogrammer præciseres følgende:
 - a) de vigtigste aktiviteter, der gennemføres i Euresnettet, på nationalt plan som helhed og, hvor det er hensigtsmæssigt, på grænseoverskridende plan
 - b) de samlede menneskelige og finansielle ressourcer, der er afsat til deres gennemførelse
 - c) ordningerne vedrørende overvågning og evaluering af de planlagte aktiviteter og om nødvendigt vedrørende ajourføring heraf.
3. De nationale koordineringsbureauer og Det Europæiske Koordineringsbureau skal have mulighed for i fællesskab at gennemgå alle udkast til nationale arbejdsprogrammer. Ved afslutningen af denne gennemgang vedtages de nationale arbejdsprogrammer af de respektive nationale koordineringsbureauer.
4. Repræsentanterne for arbejdsmarkedets parter på EU-plan, som deltager i koordineringsgruppen, skal have mulighed for at fremsætte bemærkninger til udkastene til nationale arbejdsprogrammer.
5. Kommissionen vedtager ved hjælp af gennemførelsesretsakter de nødvendige skabeloner og procedurer for udvekslingen af oplysninger om nationale arbejdsprogrammer på EU-plan. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter rådgivningsproceduren i artikel 37, stk. 2.

*Artikel 32***Indsamling og analyse af data**

1. Medlemsstaterne sikrer, at der er fastlagt procedurer til indsamling af oplysninger om følgende områder af Eures' aktiviteter, der gennemføres på nationalt plan:
 - a) oplysning og vejledning fra Euresnettet på grundlag af det antal kontakter, som sagsbehandlere fra Euresmedlemmer og -partnere har med arbejdstagere og arbejdsgivere

- b) beskæftigelsesresultater, herunder placering og rekruttering som følge af Euresaktiviteten på grundlag af det antal ledige stillinger, jobansøgninger, CV'er, der håndteres og behandles af sagsbehandlere fra Euresmedlemmerne og -partnerne, og det antal arbejdstagere, der rekrutteres i en anden medlemsstat som følge heraf, baseret på disse sagsbehandlers kendskab hertil eller undersøgelser, hvis de foreligger
- c) kundetilfredshed med Euresnettet, som bl.a. opnås ved brug af undersøgelser.
2. Det Europæiske Koordineringsbureau er ansvarligt for at indsamle data om Euresportalen og udviklingen i samarbejdet om formidling og udligning i medfør af denne forordning.
3. På grundlag af oplysningerne i stk. 1 og inden for de områder af Eures' aktiviteter, der er omhandlet i stk. 1, vedtager Kommissionen ved hjælp af gennemførelsesretsakter ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data for at overvåge og evaluere, hvordan Euresnettet fungerer. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter undersøgelsesproceduren i artikel 37, stk. 3.
4. Kommissionen tillægges beføjelser til at vedtage delegerede retsakter i overensstemmelse med artikel 36 for at ændre de i nærværende artikels stk. 1 omhandlede områder eller tilføje det nævnte stykke andre områder af Eures' aktiviteter, der udføres på nationalt plan inden for rammerne af denne forordning.

Artikel 33

Rapporter om Eures' aktiviteter

Under hensyntagen til de oplysninger, der indsamles i henhold til dette kapitel, forelægger Kommissionen hvert andet år en rapport om Eures' aktiviteter for Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget.

Indtil den i artikel 35 omhandlede rapport foreligger, skal rapporten omhandlet i nærværende artikels stk. 1 indeholde en beskrivelse af status over anvendelsen af denne forordning.

KAPITEL VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 34

Beskyttelse af personoplysninger

Foranstaltningerne i nærværende forordning gennemføres i overensstemmelse med EU-retten om beskyttelse af personoplysninger, navnlig direktiv 95/46/EF og de nationale gennemførelsesforanstaltninger i forbindelse hermed samt forordning (EF) nr. 45/2001.

Artikel 35

Efterfølgende evaluering

Senest den 13. maj 2021 forelægger Kommissionen Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget en efterfølgende evalueringsrapport om anvendelsen og virkningerne af denne forordning.

Denne rapport kan ledsages af forslag til retsakter, der ændrer denne forordning.

Artikel 36

Udøvelse af de delegerede beføjelser

1. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter tillægges Kommissionen på de i denne artikel fastlagte betingelser. Det er navnlig vigtigt, at Kommissionen følger sin sædvanlige praksis og gennemfører høringer med eksperter, herunder eksperter fra medlemsstaterne, før den vedtager disse delegerede retsakter.

2. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter, jf. artikel 32, stk. 4, tillægges Kommissionen for en periode på fem år fra den 12. maj 2016. Kommissionen udarbejder en rapport vedrørende delegationen af beføjelser senest ni måneder inden udløbet af femårsperioden. Delegationen af beføjelser forlænges stiltiende for perioder af samme varighed, medmindre Europa-Parlamentet eller Rådet modsætter sig en sådan forlængelse senest tre måneder inden udløbet af hver periode.
3. Den i artikel 32, stk. 4, omhandlede delegation af beføjelser kan til enhver tid tilbagekaldes af Europa-Parlamentet eller Rådet. En afgørelse om tilbagekaldelse bringer delegationen af de beføjelser, der er angivet i den pågældende afgørelse, til ophør. Den får virkning dagen efter offentliggørelsen af afgørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende* eller på et senere tidspunkt, der angives i afgørelsen. Den berører ikke gyldigheden af delegerede retsakter, der allerede er i kraft.
4. Så snart Kommissionen vedtager en delegeret retsakt, giver den samtidigt Europa-Parlamentet og Rådet meddelelse herom.
5. En delegeret retsakt vedtaget i henhold til artikel 32, stk. 4, træder kun i kraft, hvis hverken Europa-Parlamentet eller Rådet har gjort indsigelse inden for en frist på to måneder fra meddelelsen af den pågældende retsakt til Europa-Parlamentet og Rådet, eller hvis Europa-Parlamentet og Rådet inden udløbet af denne frist begge har underrettet Kommissionen om, at de ikke agter at gøre indsigelse. Fristen forlænges med to måneder på Europa-Parlamentets eller Rådets initiativ.

Artikel 37

Udvalgsprocedure

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

Artikel 38

Ændring af forordning (EU) nr. 1296/2013

1. Forordning (EU) nr. 1296/2013 ændres således:
 - a) Artikel 23 udgår.
 - b) Artikel 24, stk. 2, affattes således:

»2. Aksen EURES er åben for alle organer, aktører og institutioner, som er udpeget af en medlemsstat eller af Kommissionen, og som opfylder betingelserne for at deltage i Eures som anført i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/589 (*). Disse organer, aktører og institutioner omfatter navnlig:

 - a) nationale, regionale og lokale myndigheder
 - b) arbejdsformidlere
 - c) arbejdsmarkedsorganisationer og andre interesserede parter.
2. Henvisninger til den udgåede bestemmelse, jf. nr. 1), litra a), betragtes som henvisning til nærværende forordnings artikel 29.

(*) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/589 af 13. april 2016 om et europæisk arbejdsformidlingsnet (Eures), arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af arbejdsmarkederne og om ændring af forordning (EU) nr. 492/2011 og (EU) nr. 1296/2013 (EUT L 107 af 22.4.2016, s. 1).«

3. Denne artikels nr. 1) berører ikke ansøgninger om finansiering, som er indgivet i henhold til forordning (EU) nr. 1296/2013 før den 12. maj 2016.

Artikel 39

Ændring af forordning (EU) nr. 492/2011

1. Forordning (EU) nr. 492/2011 ændres således:
 - a) Artikel 11 og 12, artikel 13, stk. 2, og artikel 14-20 og 38 udgår.
 - b) Artikel 13, stk. 1, udgår med virkning fra den 13. maj 2018.
2. Henvisninger til de udgåede bestemmelser betragtes som henvisninger til nærværende forordning og læses efter sammenligningstabellen i bilag II.

Artikel 40

Overgangsbestemmelser

Organisationer, der den 12. maj 2016 er udpeget som »Eurespartnere« i overensstemmelse med artikel 3, litra c), i gennemførelsesafgørelse 2012/733/EU, eller som yder begrænsede tjenester som »associerede Eurespartnere« i overensstemmelse med artikel 3, litra d), i nævnte afgørelse, kan uanset denne forordnings artikel 11 deltage som Euresmedlemmer, jf. denne forordnings artikel 7, stk. 1, litra c), nr. ii), eller som Eurespartnere, jf. denne forordnings artikel 7, stk. 1, litra d), indtil den 13. maj 2019, forudsat at de forpligter sig til at opfylde de relevante forpligtelser i medfør af denne forordning. Hvis en af disse organisationer ønsker at deltage som Eurespartner, underretter den det nationale koordineringsbureau om de opgaver, den vil udføre i henhold til denne forordnings artikel 11, stk. 4. Det relevante nationale koordineringsbureau underretter Det Europæiske Koordineringsbureau herom. Efter udløbet af overgangsperioden kan de pågældende organisationer for fortsat at være med i Euresnettet indsende en ansøgning herom i overensstemmelse med denne forordnings artikel 11.

Artikel 41

Ikrafttræden

1. Denne forordning træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.
2. Artikel 12, stk. 3, og artikel 17, stk. 1-7, anvendes fra den 13. maj 2018.

Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i hver medlemsstat.

Udfærdiget i Strasbourg, 13. april 2016.

På Europa-Parlamentets vegne

M. SCHULZ

Formand

På Rådets vegne

J.A. HENNIS-PLASSCHAERT

Formand

BILAG I

Fælles minimumskriterier*(jf. artikel 10, stk. 2, og artikel 11, stk. 2)*

Afsnit 1 LEVERING AF TJENESTER

1. Forpligtelse til at have hensigtsmæssige mekanismer og procedurer til kontrol og sikring af fuldstændig overholdelse af gældende arbejdsnormer og retlige krav, under hensyntagen til eksisterende licens- og godkendelsesordninger for andre arbejdsformidlinger end de offentlige arbejdsformidlinger, når der leveres tjenester, herunder gældende databeskyttelsesret, og om nødvendigt krav til og standarder for kvaliteten af data om ledige stillinger.
2. Evne og påvist kapacitet til at tilbyde tjenester vedrørende formidling og udligning eller støttetjenester eller begge dele som omhandlet i denne forordning.
3. Evne til at levere tjenester gennem en eller flere let tilgængelige kanaler, hvor der mindst er et internet-/websted for organisationen til rådighed.
4. Evne og kapacitet til at henvise arbejdstagere og arbejdsgivere til andre Euresmedlemmer og -partnere og/eller organer med ekspertise i arbejdskraftens frie bevægelighed.
5. Bekræftelse af, at man overholder princippet om gratis støttetjenester til arbejdstagere i overensstemmelse med artikel 21, stk. 3, andet afsnit.

Afsnit 2 DELTAGELSE I EURESNETTET

1. Evne og forpligtelse til at sikre en rettidig og pålidelig levering af de data, der er omhandlet i artikel 12, stk. 6.
 2. Forpligtelse til at overholde de tekniske standarder og formater for formidling og udligning og udveksling af oplysninger i medfør af denne forordning.
 3. Evne og forpligtelse til at bidrage til programmeringen og rapporteringen til det nationale koordineringsbureau og til at levere oplysninger til det nationale koordineringsbureau om levering af tjenester i overensstemmelse med denne forordning.
 4. Forefindelse af eller forpligtelse til at sikre tildelingen af hensigtsmæssige menneskelige ressourcer til de respektive opgaver, der skal udføres.
 5. Forpligtelse til at garantere kvalitetsstandarder for personalet og tilmelde personalet til de relevante moduler i det fælles uddannelsesprogram, jf. artikel 8, stk. 1, litra a), nr. iii).
 6. Forpligtelse til kun at anvende Euresvaremærket for Euresrelaterede tjenester og aktiviteter.
-

BILAG II

Sammenligningstabel

Forordning (EU) nr. 492/2011	Nærværende forordning
Artikel 11, stk. 1, første afsnit	Artikel 30, stk. 1, litra a)
Artikel 11, stk. 1, andet afsnit	Artikel 9, stk. 2, litra b) og d), artikel 9, stk. 3, og artikel 13
Artikel 11, stk. 2	Artikel 9 og 10
Artikel 12, stk. 1	—
Artikel 12, stk. 2	—
Artikel 12, stk. 3, første afsnit	Artikel 9, stk. 4
Artikel 12, stk. 3, andet afsnit	Artikel 18, stk. 1 og 2
Artikel 13, stk. 1	Artikel 12, stk. 3, og artikel 17, stk. 1-6
Artikel 13, stk. 2	Artikel 17, stk. 7 og 8
Artikel 14, stk. 1	—
Artikel 14, stk. 2	—
Artikel 14, stk. 3	—
Artikel 15, stk. 1	Artikel 10, stk. 1 og 2, artikel 12, stk. 1-3, og artikel 13
Artikel 15, stk. 2	Artikel 9, stk. 3, litra a), og artikel 10, stk. 1
Artikel 16	—
Artikel 17, stk. 1	Artikel 30
Artikel 17, stk. 2	Artikel 16, stk. 6
Artikel 17, stk. 3	Artikel 33
Artikel 18	Artikel 7, stk. 1, litra a)
Artikel 19, stk. 1	Artikel 8
Artikel 19, stk. 2	—
Artikel 20	Artikel 8, stk. 1, litra a), nr. iii) og v), og artikel 9, stk. 3, litra b)
Artikel 38	—