

# Euroopan unionin virallinen lehti

# L 107



Suomenkielinen laitos

Lainsäädäntö

59. vuosikerta

22. huhtikuuta 2016

Sisältö

I Lainsäätämisyjärjestyksessä hyväksyttävät säädökset

ASETUKSET

- ★ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/589, annettu 13 päivänä huhtikuuta 2016, työnvälityspalvelujen eurooppalaisesta verkostosta (Eures), liikkuvuuspalvelujen tarjoamisesta työntekijöille ja työmarkkinoiden yhdentymisen tiivistämisestä ja asetusten (EU) N:o 492/2011 ja (EU) N:o 1296/2013 muuttamisesta <sup>(1)</sup> ..... 1

<sup>(1)</sup> ETA:n kannalta merkityksellinen teksti

**FI**

Säädökset, joiden otsikot on painettu laihalla kirjasintyyppillä, ovat maatalouspolitiikan alaan kuuluvia juoksevien asioiden hoitoon liittyviä säädöksiä, joiden voimassaoloaika on yleensä rajoitettu.

Kaikkien muiden säädösten otsikot on painettu lihavalla kirjasintyyppillä ja merkitty tähdellä.



## I

(Lainsäätämisyjärjestyksessä hyväksyttävät säädökset)

## ASETUKSET

### EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON ASETUS (EU) 2016/589,

annettu 13 päivänä huhtikuuta 2016,

työnvälityspalvelujen eurooppalaisesta verkostosta (Eures), liikkuvuuspalvelujen tarjoamisesta  
työntekijöille ja työmarkkinoiden yhdentymisen tiivistämisestä ja asetusten (EU) N:o 492/2011  
ja (EU) N:o 1296/2013 muuttamisesta

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 46 artiklan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyjärjestyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon <sup>(1)</sup>,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon <sup>(2)</sup>,

noudattavat tavallista lainsäätämisyjärjestystä <sup>(3)</sup>,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on unionin kansalaisten perusvapaus ja yksi sisämarkkinoiden pilareista, joka on kirjattu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 45 artiklaan. Sen täytäntöönpanoa on kehitetty edelleen unionin lainsäädännöllä, jolla pyritään takaamaan unionin kansalaisille ja heidän perheenjäsenilleen myönnettyjen oikeuksien täysimääräinen käyttö.
- (2) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on keskeisiä tekijöitä yhdennettympien unionin työmarkkinoiden kehittämisessä, mukaan lukien raja-alueilla, ja tällaiset työmarkkinat parantavat työntekijöiden liikkuvuutta ja lisäävät näin monimuotoisuutta ja edistävät unionin laajuista sosiaalista osallisuutta ja työmarkkinoilta syrjäytyneiden henkilöiden sijoittumista työelämään. Sillä edistetään myös oikeiden taitojen löytymistä avointen työpaikkojen täyttämiseksi ja työmarkkinoiden pullonkaulojen poistamiseksi.
- (3) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EU) N:o 492/2011 <sup>(4)</sup> vahvistetaan työpaikkojen ja -hakemusten välittämistä ja tiedonvaihtoa koskevat mekanismit, ja komission täytäntöönpanopäätöksessä 2012/733/EU <sup>(5)</sup>

<sup>(1)</sup> EUVL C 424, 26.11.2014, s. 27.

<sup>(2)</sup> EUVL C 271, 19.8.2014, s. 70.

<sup>(3)</sup> Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 25. helmikuuta 2016 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä), ja neuvoston päätös, tehty 15. maaliskuuta 2016.

<sup>(4)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 492/2011, annettu 5 päivänä huhtikuuta 2011, työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella (EUVL L 141, 27.5.2011, s. 1).

<sup>(5)</sup> Komission täytäntöönpanopäätös 2012/733/EU, annettu 26 päivänä marraskuuta 2012, Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011 panemisesta täytäntöön siltä osin kuin on kyse avoimien työpaikkojen ja työhakemusten välittämisestä ja EURES-verkoston uusimisesta (EUVL L 328, 28.11.2012, s. 21).

säädetään Euroopan työnvälityspalvelujen verkoston (Eures-verkosto) toiminnasta edellä mainitun asetuksen mukaisesti. Näitä sääntelypuitteita on tarkistettava, jotta voidaan ottaa huomioon uudet liikkuvuusmallit, oikeudenmukaisuuteen perustuvaa liikkuvuutta koskevat tiukennetut vaatimukset, avoimia työpaikkoja koskevien tietojen jakamiseen tarkoitettujen teknologian muutokset, erilaisten rekrytointikanavien käyttö työntekijöiden ja työnantajien parissa sekä muiden työpaikkojen välittäjien kasvava rooli julkisten työvoimapalvelujen ohella rekrytointipalvelujen tarjoamisessa.

- (4) Jotta voidaan auttaa työntekijöitä käyttämään tosiasiallisesti oikeuttaan työskennellä toisessa jäsenvaltiossa, tämän asetuksen mukaisesti annettavaa tukea voivat saada SEUT 45 artiklan mukaisesti kaikki unionin kansalaiset, joilla on oikeus ryhtyä työntekijöiksi, ja heidän perheenjäsenensä. Jäsenvaltioiden olisi tarjottava sama tuki kaikille kolmannen maan kansalaisille, joihin sovelletaan unionin tai kansallisen lainsäädännön mukaisesti yhdenvertaista kohtelua maan omien kansalaisten kanssa tällä alalla. Tämä asetus ei vaikuta niiden asiaankuuluvan unionin lainsäädännön ja kansallisen lainsäädännön mukaisten sääntöjen soveltamiseen, jotka koskevat kolmansien maiden kansalaisten pääsyä kansallisille työmarkkinoille.
- (5) Työmarkkinoiden kasvava keskinäinen riippuvuus edellyttää tiiviimpää yhteistyötä työvoimapalvelujen kesken, mukaan lukien raja-alueilla, jotta kaikilla työntekijöillä olisi mahdollisuus vapaaseen liikkuvuuteen unionissa unionin lainsäädännön ja kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisen oikeudenmukaisuuteen perustuvan vapaaehtoisen työntekijöiden liikkuvuuden kautta SEUT 46 artiklan a alakohdan mukaisesti. Olisi perustettava kehys komission ja jäsenvaltioiden väliselle yhteistyölle asioissa, jotka liittyvät työvoiman liikkuvuuteen unionissa. Tämän kehyksen avulla olisi saatettava yhteen avoimet työpaikat unionissa ja mahdollisuus hakea näitä avoimia työpaikkoja, vahvistaa järjestelyt tähän liittyvien tukipalvelujen tarjoamiseksi työntekijöille ja työnantajille sekä tarjottava yhteinen toimintatapa tällaisen yhteistyön helpottamiseksi tarvittavien tietojen vaihtamiseen.
- (6) Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut, että SEUT 45 artiklassa olevalle "työntekijän" käsitteelle on annettava oma merkitys unionissa ja se on määriteltävä sellaisia objektiivisia kriteerejä noudattaen, joilla työsuhde pidetään erillään asianomaisen henkilön oikeuksia ja velvollisuuksia koskevalla viittauksella. Jotta henkilön voitaisiin katsoa olevan työntekijä, hänen on tehtävä todellista ja tosiasiallista työtä, mutta mukaan ei lueta ainoastaan epäolennaiseksi ja toisarvoiseksi katsottavaa vähäistä työtä. Työsuhteen ominaispiirteeksi katsotaan se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia vastiketta vastaan<sup>(1)</sup>. Työntekijän käsitteen on katsottu tietyissä olosuhteissa kattavan henkilöt, joilla on oppisopimus-<sup>(2)</sup> tai harjoittelupaikka<sup>(3)</sup>.
- (7) Euroopan unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työntekijöiden vapaa liikkuvuus kuuluu unionin perusteisiin, ja oikeussääntöjä, joilla tämä vapaus annetaan, on näin ollen tulkittava laajasti<sup>(4)</sup>. Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut, että SEUT 45 artiklaan sisältyvä työntekijöiden vapaa liikkuvuus tuo mukanaan tiettyjä oikeuksia unionin alueella työnhakutarkoituksessa liikkuville jäsenvaltioiden kansalaisille<sup>(5)</sup>. Työntekijän käsitteen olisi näin ollen katsottava tässä asetuksessa kattavan työnhakijat riippumatta siitä, ovatko he tällä hetkellä työsuhteessa.
- (8) Työvoiman liikkuvuuden helpottamiseksi unionissa Eurooppa-neuvosto kehotti kasvu- ja työllisyysopimuksessa tutkimaan mahdollisuutta sisällyttää oppisopimus- ja työharjoittelupaikat Eures-verkoston piiriin. Oppisopimus-koulutuksen ja työharjoittelun olisi kuuluttava tämän asetuksen soveltamisalaan edellyttäen, että hyväksytyillä työnhakijoilla on työsuhde. Jäsenvaltioiden olisi voitava jättää tiettyjä harjoittelu- ja oppisopimuspaikkaryhmiä välitystoiminnan ulkopuolelle, jotta ne voisivat varmistaa koulutusjärjestelmiensä yhtenäisyyden ja toimivuuden ja

(1) Ks. etenkin 3. heinäkuuta 1986 annettu unionin tuomioistuimen tuomio asiassa C-66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284, 16 ja 17 kohta; 21. kesäkuuta 1988 annettu tuomio asiassa C-197/86, Steven Malcolm Brown v. The Secretary of State for Scotland, ECLI:EU:C:1988:323, 21 kohta, ja 31. toukokuuta 1989 annettu tuomio asiassa C-344/87, I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie, ECLI:EU:C:1989:226, 15 ja 16 kohta.

(2) Unionin tuomioistuimen tuomio 19. marraskuuta 2002 asiassa C-188/00, Bülent Kurz, né Yüce v. Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:2002:694.

(3) Unionin tuomioistuimen tuomio 26. helmikuuta 1992 asiassa C-3/90, M. J. E. Bernini v. Minister van Onderwijs en Wetenschappe, ECLI:EU:C:1992:89, ja 17. maaliskuuta 2005 annettu tuomio asiassa C-109/04, Karl Robert Kranemann v. Land Nordrhein-Westfalen, ECLI:EU:C:2005:187.

(4) Ks. erityisesti 3. kesäkuuta 1986 annettu unionin tuomioistuimen tuomio asiassa 139/85, R.H. Kempf vastaan Staatssecretaris van Justitie, ECLI:EU:C:1986:223, 13 kohta.

(5) Unionin tuomioistuimen tuomio 26. helmikuuta 1991 asiassa C-292/89, The Queen vastaan Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen, ECLI:EU:C:1991:80.

ottaa huomioon, että niiden aktiiviset työmarkkinatoimenpiteet on suunniteltava vastaamaan kyseisten toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden tarpeita. Olisi otettava huomioon 10 päivänä maaliskuuta 2014 annettu neuvoston suositus harjoittelun laatuvaatimista<sup>(1)</sup>, jotta harjoittelun laatua, erityisesti oppimisen ja koulutuksen sisältöä sekä työoloja voidaan parantaa, minkä tavoitteena on helpottaa siirtymistä työelämään koulutuksesta, työttömyydestä tai työmarkkinoiden ulkopuolelta. Kyseisen suosituksen mukaisesti harjoittelijoiden oikeuksia ja työolosuhteita olisi noudatettava sovellettavan unionin ja jäsenvaltioiden lainsäädännön mukaisesti.

- (9) Tämän asetuksen mukaisia oppisopimus- ja työharjoittelutarjouksia voidaan täydentää komission tai muiden toimijoiden kehittämällä verkkopohjaisilla välineillä ja palveluilla, joiden avulla työnantajat voivat jakaa suoraan työntekijöiden kanssa oppisopimus- ja työharjoittelutilaisuuksia kaikkialla unionissa.
- (10) Eures on ollut vuonna 1994 tapahtuneesta käynnistyksestään alkaen komission ja julkisten työvoimapalvelujen välinen yhteistyöverkosto, jolla huolehditaan tiedottamisesta, neuvonnasta, rekrytoinnista ja työnvälityksestä, mikä hyödyttää työntekijöitä ja työnantajia sekä kaikkia unionin kansalaisia, jotka haluavat hyötyä työntekijöiden vapaan liikkuvuuden periaatteesta sen henkilöverkon ja eurooppalaisen ammatillisen liikkuvuuden portaalin (Eures-portaali) kautta saatavilla olevien verkkopalveluvälineiden kautta. Unionissa olisi sovellettava yhdenmukaisemmin työvoiman liikkuvuuteen liittyvää välitystoimintaa, tukipalveluita ja tiedonvaihtoa. Eures-verkosto olisi tästä syystä otettava uudelleen käyttöön ja organisoitava uudelleen osana tarkistettuja sääntely- ja tukitoimia, jotta sitä vahvistettaisiin edelleen. Eures-verkostossa mukana olevien eri organisaatioiden tehtävät ja vastuut olisi määritettävä.
- (11) Eures-verkoston kokoonpanon olisi oltava riittävän joustava, jotta se voi mukautua rekrytointipalvelumarkkinoiden muutoksiin. Erilaisen työnvälityspalvelujen ilmaantuminen osoittaa, että komission ja jäsenvaltioiden on yhdessä pyrittävä laajentamaan Eures-verkostoa unionin tärkeimpänä välineenä tarjota koko unionissa rekrytointipalveluja. Eures-verkoston avaamisella useammille jäsenille olisi sosiaalisia, taloudellisia ja rahoituksellisia hyötyjä, ja sillä voitaisiin myös edistää kansallisella, alueellisella, paikallisella ja valtioiden rajatylittävällä tasolla innovatiivisia oppimis- ja yhteistyömuotoja, mukaan lukien avoimia työpaikkoja ja tukipalveluja koskevia laatustandardeja.
- (12) Eures-verkostojäsenyyden avaaminen tehostaisi palvelujen tarjontaa edistämällä yhteistyökumppanuuksia ja vahvistamalla täydentävyyttä sekä parantamalla laatua ja kasvattaisi verkoston markkinaosuutta, kunhan uudet osallistujat asettavat avoimet työpaikat, työhakemukset ja ansioluettelot saataville ja tarjoavat tukipalveluja työntekijöille ja -antajille.
- (13) Eures-jäseniä voisivat olla kaikki organisaatiot, myös julkiset, yksityiset tai kolmannen sektorin työnvälityspalvelut, jotka lupaavat täyttää kaikki kriteerit ja ryhtyvät hoitamaan tässä asetuksessa esitettyjä eri tehtäviä.
- (14) Tietyt organisaatiot eivät pystyisi hoitamaan kaikkia tämän asetuksen mukaisesti Eures-jäseniltä edellytettäviä eri tehtäviä, mutta niillä voi olla tärkeä panos annettavanaan Eures-verkostolle. Sen vuoksi on asianmukaista antaa niille poikkeuksellisesti mahdollisuus tulla Eures-yhteistyökumppaneiksi. Tällainen poikkeus olisi myönnettävä vain, kun se on perusteltua, ja sitä voitaisiin perustella vain hakijan pienellä koolla, rajatuilla taloudellisilla valmiuksilla tai sillä, että se ei tavallisesti suorita kaikkia siltä edellytettäviä tehtäviä tai se on voittoa tavoittelematon organisaatio.
- (15) Kansainvälistä ja valtioiden rajat ylittävää yhteistyötä ja kaikille jäsenvaltioissa toimiville Eures-jäsenille ja Eures-yhteistyökumppaneille annettavaa tukea helpotettaisiin unionin tason rakenteella, jäljempänä 'Euroopan koordinoitumisto'. Euroopan koordinoitumiston olisi tarjottava yhteisiä tietoja, välineitä ja neuvontaa Eures-verkostosta sekä yhdessä jäsenvaltioiden ja verkoston tukipalvelun kanssa kehitettyjä koulutustoimia. Koulutuksella ja tukipalveluilla olisi erityisesti avustettava sellaista Eures-verkoston osallistuvien järjestöjen henkilöstöä, joka on erikoistunut työnhakijoiden ja vapaiden työpaikkojen yhteensovittamiseen, työhönsijoittamiseen ja rekrytointiin, sekä annettava tietoa, opastusta ja tukea sellaisille työntekijöille, työnantajille ja järjestöille, joita kiinnostavat rajatylittävää liikkuvuutta koskevat kysymykset ja jotka ovat suoraan yhteydessä kyseisten kohderyhmien kanssa. Euroopan koordinoitumiston pitäisi olla vastuussa myös Eures-portaalin ja yhteisen tietoteknisen järjestelmän toiminnasta ja kehittämisestä. Sen työskentelyn ohjaamiseksi olisi laadittava monivuotisia työohjelmia yhdessä jäsenvaltioiden kanssa.

(<sup>1</sup>) EUVL C 88, 27.3.2014, s. 1.

- (16) Jäsenvaltioiden olisi perustettava kansallisia koordinoitumistoja, jotta voidaan taata saatavilla olevien tietojen siirto Eures-portaaliin ja antaa kaikille niiden alueella toimiville Eures-jäsenille ja Eures-yhteistyökumppaneille yleistä tukea ja apua ja muun muassa neuvua, kuinka avoimiin työpaikkoihin liittyviä valituksia ja ongelmia on käsiteltävä, tarvittaessa yhteistyössä muiden asianomaisten viranomaisten, kuten työsuojeluviranomaisten kanssa. Jäsenvaltioiden olisi myös tuettava yhteistyötä muiden jäsenvaltioiden vastapuolien ja Euroopan koordinoitumiston kanssa, myös valtioiden rajatylittävällä tasolla. Kansallisten koordinoitumistojen tehtävänä olisi oltava myös sen todentaminen, noudatetaanko tietojen ja tietosuojan sisällölliselle ja tekniselle laadulle asetettuihin vaatimuksiin liittyviä seikkoja. Kansallisten koordinoitumistojen olisi varmistettava tietojen yhteensovitettu siirto Eures-portaaliin yhtä koordinoitua kanavaa käyttäen ja hyödyntämällä tarvittaessa jo käytössä olevia kansallisia tietoteknisiä järjestelmiä, joilla helpotettaisiin yhteydenpitoa Euroopan koordinoitumiston kanssa ja autettaisiin kansallisia koordinoitumistoja edistämään sitä, että kaikki niiden alueella toimivat Eures-jäsenet ja Eures-yhteistyökumppanit noudattaisivat näitä vaatimuksia. Laadukkaiden palvelujen tarjoamiseksi oikea-aikaisesti jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että niiden kansallisella koordinoitumistolla on riittävästi koulutettua henkilöstöä ja muita resursseja, joita se tarvitsee tässä asetuksessa säädettyjen tehtävien suorittamiseen.
- (17) Työmarkkinaosapuolten osallistumisella Eures-verkoston toimintaan edistetään etenkin liikkuvuuden esteiden analysointia samoin kuin oikeudenmukaisuuteen perustuvaa vapaaehtoista työntekijöiden liikkuvuutta unionissa, mukaan lukien raja-alueilla. Tämän vuoksi työmarkkinaosapuolten unionin tason edustajien olisi voitava osallistua tällä asetuksella perustetun koordinoitumistoyhdistyksen kokouksiin ja niiden olisi käytävä säännöllistä vuoropuhelua Euroopan koordinoitumiston kanssa, ja kansallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen olisi osallistuttava kansallisten koordinoitumistojen avulla yhteistyöhön Eures-verkoston kanssa käymällä säännöllistä vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten kanssa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Työmarkkinaosapuolten olisi voitava hakea Eures-jäseneksi tai Eures-yhteistyökumppaniksi, kun ne täyttävät tämän asetuksen mukaiset vaatimukset.
- (18) Ottaen huomioon julkisten työvoimapalvelujen erikoisaseman jäsenvaltioiden olisi nimettävä ne Eures-jäseniksi, ilman että niiden tarvitsee läpikäydä hyväksyntämenettelyä. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että julkiset työvoimapalvelut täyttävät liitteessä I esitetyt yhteiset vähimmäiskriteerit, jäljempänä 'yhteiset vähimmäiskriteerit', ja tämän asetuksen mukaiset velvoitteet. Lisäksi jäsenvaltiot voivat siirtää julkisille työvoimapalveluilleen yleisiä tehtäviä tai toimintoja, jotka liittyvät tämän asetuksen mukaisten tehtävien organisointiin, kuten Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden hyväksyntään tarkoitettujen kansallisten järjestelmien kehittäminen ja hoitaminen. Tämän asetuksen mukaisten velvoitteidensa täyttämiseksi kullakin työvoimapalvelulla olisi oltava riittävät valmiudet, tekninen apu sekä taloudelliset resurssit ja henkilöresurssit.
- (19) Kun otetaan huomioon työmarkkinoiden organisointiin liittyvä toimivalta, jäsenvaltioilla olisi oltava alueellaan vastuu Eures-jäsenyyden ja Eures-yhteistyökumppanuuden myöntämisestä organisaatioille. Tällaiseen hyväksyntään olisi sovellettava yhteisiä vähimmäiskriteereitä ja hyväksymismenettelyyn tiettyjä perussääntöjä, jotta varmistetaan avoimuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet Eures-verkoston liittymisen osalta, samalla kun mahdollistetaan tarvittava jousto, jotta voidaan ottaa huomioon erilaiset kansalliset yhteistyömallit ja -muodot julkisten työvoimapalvelujen ja muiden työmarkkinatoimijoiden välillä jäsenvaltioissa. Jäsenvaltioiden olisi voitava perua hyväksyntä, jos organisaatio ei enää täytä sovellettavia kriteerejä tai vaatimuksia, joiden perusteella se hyväksyttiin jäseneksi.
- (20) Eures-jäsenyyttä tai Eures-yhteistyökumppanuutta koskevien yhteisten vähimmäiskriteerien hyväksymisellä pyritään varmistamaan laatua koskevien vähimmäisvaatimusten noudattaminen. Jäsenyyshakemusten arvioinnissa olisi tästä syystä otettava huomioon ainakin yhteiset vähimmäiskriteerit.
- (21) Eures-verkoston yhtenä tavoitteena on tukea oikeudenmukaista ja vapaaehtoista unionin sisäistä työntekijöiden liikkuvuutta, minkä vuoksi siihen liittyvien organisaatioiden hyväksymiseen sovellettavien yhteisten vähimmäiskriteerien olisi sisällettävä vaatimus, jonka mukaan organisaatiot sitoutuvat noudattamaan kaikkia sovellettavia työelämän normeja ja oikeudellisia vaatimuksia, kuten syrjimättömyysperiaatetta. Tästä syystä jäsenvaltioiden olisi voitava evätä tai peruuttaa niiden organisaatioiden hyväksyntä, jotka rikkovat etenkin palkkausta ja työoloja koskevia työelämän normeja tai oikeudellisia vaatimuksia. Jos hyväksyntä evätään tai peruutetaan näiden normien tai vaatimusten noudattamatta jättämisen perusteella, asianomaisten kansallisten koordinoitumistojen olisi ilmoitettava siitä Euroopan koordinoitumistolle, jonka olisi toimitettava tieto edelleen muille kansallisille koordinoitumistojen. Kansalliset koordinoitumistot voivat ryhtyä asianmukaisiin toimiin alueellaan toimintaansa harjoittavien organisaatioiden osalta kansallisen lainsäädäntönsä ja käytäntönsä mukaisesti.

- (22) Jäsenvaltioiden on valvottava Eures-verkoston hyväksytyjen organisaatioiden toimia, jotta voidaan varmistaa, että se soveltaa tämän asetuksen säännöksiä moitteettomasti. Jäsenvaltioiden olisi voitava toteuttaa asianmukaisia toimia säännösten optimaalisen noudattamisen takaamiseksi. Valvonnan olisi ensisijaisesti perustuttava organisaatioiden kansallisille koordinoitaville toimistoille tämän asetuksen mukaisesti toimittamiin tietoihin, mutta siihen voisi mahdollisuuksien mukaan liittyä tarkastus- ja arviointitoimenpiteitä, kuten satunnaistarkastuksia. Tähän olisi sisällyttävä sovellettavien esteettömyysvaatimusten noudattamisen valvonta.
- (23) Olisi perustettava koordinoitiryhmä, jonka tehtävänä on koordinoida Eures-verkoston toimintoja ja toimintaa. Sen olisi toimittava foorumina sellaisten tietojen ja parhaiden käytäntöjen vaihtoa varten, jotka koskevat asianmukaisten tietojen ja ohjauksen kehittämistä ja levittämistä koko verkoston laajuisesti työntekijöille, muun muassa rajatyöntekijöille, ja työnantajille. Sitä olisi myös kuultava mallien sekä teknisten standardien ja formaattien valmistelun aikana samoin kuin määriteltäessä yhdenmukaisia yksityiskohtaisia erittelyjä tietojen keruuta ja analysointia varten. Työmarkkinaosapuolten olisi voitava osallistua koordinoitiryhmän keskusteluihin, joissa käsitellään erityisesti tässä asetuksessa tarkoitettujen palvelujen ja toimien strategista suunnittelua, kehittämistä, toteuttamista, valvontaa ja arviointia. Jotta Eures-verkoston työssä saataisiin aikaan synergiaa Euroopan parlamentin ja neuvoston päätöksellä N:o 573/2014/EU<sup>(1)</sup> perustetun julkisten työvoimajärjestöjen verkoston työn kanssa, koordinoitiryhmän olisi tehtävä yhteistyötä julkisten työvoimajärjestöjen verkoston johtokunnan kanssa. Tällaiseen yhteistyöhön voisi kuulua parhaiden käytäntöjen vaihtaminen ja johtokunnalle tiedottaminen Eures-verkoston käynnissä olevista ja suunnitelluista toimista.
- (24) Eures-palvelumerkki sekä sitä luonnehtiva logo on rekisteröity Euroopan unionin tavaramerkkinä Euroopan unionin teollisoikeuksien virastossa. Ainoastaan Euroopan koordinoitavien toimistolla on neuvoston asetuksen (EY) N:o 207/2009<sup>(2)</sup> mukaisesti valtuudet myöntää kolmansille osapuolille lupa Eures-logon käyttöön. Euroopan koordinaatavien toimistojen olisi informoitava asianomaisia organisaatioita asiasta.
- (25) Jotta työntekijöille ja työnantajille voidaan välittää luotettavia ja ajantasaisia tietoja työvoiman liikkuvuuden ja sosiaalisen suojelun eri näkökohdista unionissa, Eures-verkoston olisi tehtävä yhteistyötä muiden sellaisten elinten, palvelujen ja unionin verkostojen kanssa, jotka edistävät liikkuvuutta ja tiedottavat unionin kansalaisille heidän unionin lainsäädännön mukaisista oikeuksistaan ja joita ovat esimerkiksi kansallisten tasa-arvoelinten eurooppalainen verkosto (Equinet), Sinun Eurooppasi -portaali, Euroopan nuorisoportaali ja SOLVIT, rajatylittävän yhteistyön edistämiseksi toimivat organisaatiot ja ammattipätevyysien tunnustamisesta vastaavat organisaatiot sekä elimet, jotka edistävät, analysoivat, seuraavat ja tukevat työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ja jotka on nimetty Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/54/EU<sup>(3)</sup> mukaisesti. Eures-verkoston olisi synergioiden varmistamiseksi tehtävä yhteistyötä myös sosiaaliturvan koordinoinnista vastaavien elinten kanssa.
- (26) Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuden käyttämistä helpottaisi sellaisten keinojen luominen, joilla voidaan tukea välitystoimintaa, jotta sekä työntekijöillä että työnantajilla on täysimääräinen pääsy työmarkkinoille. Näin ollen olisi jatkettava sellaisen unionin tasolla toimivan yhteisen tietoteknisen järjestelmän kehittämistä, jota hoitaa komissio. Oikeuden turvaaminen tarkoittaa sitä, että annetaan työntekijöille tilaisuus hyödyntää kaikkia työllistymismahdollisuuksia koko unionissa.
- (27) Digitaalista käyttöä varten työhakemuksia ja ansioluetteloita koskevat tiedot voitaisiin ilmaista työnhakijan profiileina.
- (28) Yhteisen tietoteknisen järjestelmän, joka yhdistää avoimet työpaikat ja mahdollisuuden hakea näitä työpaikkoja ja tarjoaa työntekijöille ja työnantajille mahdollisuuden sovittaa tietoja automaattisesti yhteen eri kriteerien ja tasojen perusteella, pitäisi helpottaa tasapainon saavuttamista unionin työmarkkinoilla ja täten osaltaan parantaa työllisyyttä unionissa.
- (29) Työvoiman vapaan liikkuvuuden edistämiseksi kaikkien julkisten työvoimajärjestöjen ja muiden Eures-jäsenten tai tapauksen mukaan Eures-yhteistyökumppaneiden välityksellä yleisön saataville asetetut avoimet työpaikat olisi julkistettava Eures-portaalissa. Erityisolosuhteissa ja jotta varmistettaisiin, että Eures-portaali sisältää ainoastaan unionissa tapahtuvan liikkuvuuden kannalta merkityksellisiä tietoja, jäsenvaltioiden olisi voitava tarjota työnantajille mahdollisuus jättää avoin työpaikka julkistamatta Eures-portaalissa tehtyään kyseiseen työhön

(1) Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös N:o 573/2014/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, julkisten työvoimajärjestöjen tehostetusta yhteistyöstä (EUVL L 159, 28.5.2014, s. 32).

(2) Neuvoston asetus (EY) N:o 207/2009, annettu 26 päivänä helmikuuta 2009, Euroopan unionin tavaramerkistä (EUVL L 78, 24.3.2009, s. 1).

(3) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/54/EU, annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014, työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettävien oikeuksien käyttämistä helpottavista toimenpiteistä (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 8).

liittyvistä vaatimuksista, kuten työtehtävien asianmukaisen hoitamisen edellyttämistä erityistaidoista ja -osaamisesta, objektiivisen arvioinnin, jonka perusteella asianomainen työnantaja perustelee avoimen paikan julkistamatta jättämisen edellä mainituista syistä.

- (30) Työntekijöiden olisi voitava peruuttaa suostumuksensa milloin tahansa ja vaatia jonkin saataville asetetun tiedon tai kaikkien saataville asetettujen tietojen poistamista tai muuttamista. Työntekijöiden olisi voitava valita eri vaihtoehtoista, joilla he voivat rajoittaa heitä koskevien yleisten tai tiettyjen määrittelevien tietojen saantia.
- (31) Oikeudellinen vastuu yhteiseen tietotekniseen järjestelmään toimitettujen ja etenkin avoimia työpaikkoja koskevien tietojen, sisällöllisen ja teknisen laadun varmistamisesta on tiedot toimittaneella organisaatiolla jäsenvaltioiden lainsäädännön ja niiden vahvistamien standardien mukaisesti. Euroopan koordinoituihin toimistoon olisi edistettävä yhteistyötä unionin tasoiseen tietojenvaihtoon liittyvien mahdollisten petosten tai väärinkäytösten havaitsemiseksi. Kaikkien osapuolten olisi varmistettava laadukkaiden tietojen tarjonta.
- (32) Jotta Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppanien henkilöstö, kuten tapauskäsittelijät, voivat toteuttaa nopeasti ja asianmukaisesti tietojen haku- ja yhteensovittamistoimia, on tärkeää, että näissä organisaatioissa ei ole teknisiä esteitä, jotka estävät käyttämästä Eures-portaalista yleisön saatavilla olevia tietoja, jotta tällaisia tietoja voidaan käsitellä osana tarjottuja rekrytointi- ja työhönsijoituspalveluja.
- (33) Komissio on kehittämässä taitojen/osaamisen, pätevyysien ja ammattien eurooppalaista luokitusta, jäljempänä 'eurooppalainen luokitus'. Eurooppalainen luokitus tarkoittaa ammatteja, taitoja, osaamista ja pätevyyskäsitteitä koskevaa vakiintunutta terminologiaa, jonka tavoitteena on helpottaa unionissa tapahtuvaa verkkovälitteistä työnhakua. Tästä syystä on asianmukaista kehittää komission ja jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä, joka koskee yhteentoimivuutta ja automatisoitua avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloiden yhteensaattamista (jäljempänä 'automatisoitu yhteensaattaminen'), mukaan lukien rajatylittävällä tasolla, yhteisen tietoteknisen järjestelmän kautta. Tällaiseen yhteistyöhön olisi sisällyttävä eurooppalaisen luokituksen taitojen/osaamisen ja ammattien luettelon ja kansallisten luokitusjärjestelmien liittäminen toisiinsa. Jäsenvaltioille olisi tiedotettava eurooppalaisen luokituksen kehittämisestä.
- (34) Jäsenvaltioiden eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen yhteydessä kehitettäviä tietoja voitaisiin hyödyntää pätevyyskäsitteitä koskevassa eurooppalaisessa luokituksessa. Eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen mukaisilla parhailla käytännöillä ja siitä saaduilla kokemuksilla voitaisiin edistää sen ja eurooppalaisen luokituksen välisten tietojen kytköksen kehittämistä edelleen.
- (35) Luettelon laatiminen kansallisten luokitusten liittämiseksi eurooppalaisen luokituksen taitojen/osaamisen ja ammattien luettelon tai vaihtoehtoisesti kansallisten luokitusten korvaaminen eurooppalaisella luokituksella saattaisi aiheuttaa kustannuksia jäsenvaltioille. Näissä kustannuksissa olisi eroja jäsenvaltioiden välillä. Komission olisi annettava teknistä tukea ja mahdollisuuksien mukaan rahoitustukea asiaankuuluvia, saatavilla olevia rahoitusvälineitä, kuten Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) N:o 1296/2013<sup>(1)</sup>, koskevien sovellettavien sääntöjen mukaisesti.
- (36) Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppanien olisi varmistettava tukipalvelujen saatavuus kaikille niiden apua hakeville työntekijöille ja työnantajille. Olisi otettava käyttöön näitä palveluita koskeva yhteinen toimintatapa ja turvattu mahdollisimman hyvin unionin sisäiseen työvoiman liikkuvuuteen liittyvissä seikoissa apua hakevien työntekijöiden ja työnantajien yhdenvertaisen kohtelun periaate siitä riippumatta, mihin unionin jäsenvaltioon he ovat sijoittautuneet. Näin ollen olisi vahvistettava periaatteet ja säännöt tukipalvelujen saatavuudesta kunkin jäsenvaltion alueella.
- (37) Tarjottaessa palveluja tämän asetuksen mukaisesti toisiinsa rinnastettaviin tilanteisiin ei pitäisi suhtautua eri tavoin eikä erilaisiin tilanteisiin samalla tavoin, ellei tällainen suhtautuminen ole objektiivisesti perusteltua. Tällaisten palvelujen tarjoamiseen ei saisi liittyä kansallisuuteen, sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää.
- (38) Työvoiman liikkuvuusmahdollisuuksia unionissa koskevan avunsaannin laajempi ja kattavampi valinnanvara hyödyttää työntekijöitä. Tukipalveluilla autetaan vähentämään työntekijöiden kohtaamia esteitä heidän

(<sup>1</sup>) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) N:o 1296/2013, annettu 11 päivänä joulukuuta 2013, työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevasta Euroopan unionin ohjelmasta ("EaSI-ohjelma") ja eurooppalaisen työllisyyttä ja sosiaalista osallisuutta koskevan Progress-mikrorahoitusjärjestelyn perustamisesta annetun päätöksen N:o 283/2010/EU muuttamisesta (EUVL L 347, 20.12.2013, s. 238).



käyttäessään unionin lainsäädännön mukaisia oikeuksiaan sekä hyödyntämään tehokkaammin kaikki työmahdollisuudet, millä taataan paremmat työllistymisnäkymät ja -väylät muun muassa heikossa asemassa oleville työntekijäryhmille. Kaikilla työntekijöillä, joita asia koskee, olisi tästä syystä oltava mahdollisuus saada yleistä tietoa työmahdollisuuksista sekä elin- ja työoloista toisessa jäsenvaltiossa samoin kuin perustukea ansioluetteloiden laatimisessa. Kiinnostuneiden työntekijöiden olisi perustellusta pyynnöstään lisäksi voitava saada räätälöidympää apua, kansalliset käytännöt huomioon ottaen. Työnhakua helpottavia ja muita lisäpalveluja voisivat olla esimerkiksi sopivien avoimien työpaikkojen valinta, apu työhakemusten ja ansioluetteloiden laatimisessa sekä selvitykset erityisistä avoimista työpaikoista muissa jäsenvaltioissa.

- (39) Tukipalveluilla olisi myös helpotettava sopivan hakijan löytämistä toisesta jäsenvaltiosta niitä työnantajia varten, jotka ovat kiinnostuneita rekrytoimaan unionin alueelta. Kaikkien työnantajien, joita asia koskee, olisi voitava saada toisesta jäsenvaltiosta tietoa rekrytointiin liittyvistä erityisäännöistä ja -tekijöistä samoin kuin perustukea avoimia työpaikkoja koskevien ilmoitusten laatimisessa. Jos rekrytointi on todennäköistä, kiinnostuneiden työnantajien olisi lisäksi voitava saada räätälöidympää apua, kansalliset käytännöt huomioon ottaen. Muuta apua voisivat olla hakijoiden esivalinta, työnantajien ja työnhakijoiden suorien yhteyksien helpottaminen hyödyntämällä erityisiä verkkopalveluvälineitä tai tapahtumia, kuten työpaikkamessut sekä rekrytoinnin aikana erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille (pk-yrityksille) annettava hallinnollinen tuki.
- (40) Kun Eures-jäsenet ja tapauksen mukaan Eures-yhteistyökumppanit antavat työntekijöille perustietoa Eures-portaalista ja -verkostosta, niiden olisi huolehdittava siitä, että tukipalvelujen saatavuus on tehokasta tämän asetuksen mukaisesti varmistamalla, että palvelut ovat saatavilla yksittäisen työntekijän tai työnantajan nimenomaisesta pyynnöstä ja tarvittaessa antamalla omasta aloitteestaan tietoa Euresista työntekijöille ja työnantajille heti ensitapaamisella, jäljempänä 'Euresin sisällyttäminen kattavasti palvelutarjontaan', sekä tarjoamalla apua koko rekrytointiprosessin ajan.
- (41) Työvoiman kysynnän perusteellisesta ymmärtämisestä ammatti- ja sektorikohtaisesti sekä työnantajien tarpeiden perusteella olisi etua työntekijöiden vapaata liikkuvuutta unionissa koskevan oikeuden kannalta. Näin ollen tukipalveluihin olisi sisällyttävä työnantajille, etenkin pk-yrityksille, annettava laadukas apu. Työnvälityspalvelujen ja työnantajien välisellä tiiviillä yhteistyöllä on tarkoitus lisätä avointen työpaikkojen reserviä, parantaa sopivien hakijoiden ja työpaikkojen kohtaantoa ja lisätä yleisesti tietoa työmarkkinoista.
- (42) Työntekijöiden tukipalvelut liittyvät unionin oikeuden mukaisen vapaata liikkuvuutta koskevan perusoikeuden käyttöön, ja niiden olisi oltava maksuttomia. Työnantajien tukipalveluista voidaan kuitenkin periä maksu jäsenvaltion lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.
- (43) Jotta hyväksyntää hakevat organisaatiot, jotka aikovat tarjota tietoa ja tukea verkkokanavia käyttäen, voivat osallistua Eures-verkostoon, niille olisi mahdollistettava tässä asetuksessa tarkoitettujen tukipalvelujen tarjoaminen sähköisenä palveluna. Koska digitaalinen lukutaito vaihtelee huomattavasti jäsenvaltioissa, ainakin julkisten työvoimapalvelujen olisi myös pystyttävä tarjoamaan tukipalveluja tarvittaessa muiden kuin verkkokanavien kautta. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava asiaankuuluvia toimia Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden verkon kautta tarjoaman tiedon ja tuen laadun varmistamiseksi. Ne voisivat antaa kansallisten koordinoitointitoimistojensa tehtäväksi huolehtia verkkopohjaisen tiedon ja tuen seurannasta.
- (44) Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä liikkuvuuden helpottamiseen raja-alueilla ja palveluiden tarjoamiseen rajatyöntekijöille, joita koskevat erilaiset kansalliset käytännöt ja oikeudelliset järjestelmät ja joiden liikkuvuutta haittaavat erityiset hallinnolliset, oikeudelliset tai verotukseen liittyvät esteet. Jäsenvaltiot voivat halutessaan perustaa tämän liikkuvuuden helpottamiseen tarkoitettuja erityisrakenteita, kuten esimerkiksi rajatyöllisiä kumppanuuksia. Tällaisten rakenteiden olisi Eures-verkoston puitteissa vastattava rajatyöntekijöille suunnattuun tiedotukseen ja ohjaukseen liittyviin erityistarpeisiin ja huolehdittava työhönsijoittumis- ja rekrytointipalveluista sekä osallistuvien organisaatioiden välisestä koordinoitusta yhteistyöstä.
- (45) On tärkeää, että Eures-jäsenet ja Eures-kumppanit voivat tehdä yhteistyötä Eures-verkoston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa rajatyöntekijöille tarjottavissa palveluissa myöntämättä tällaisille organisaatioille oikeuksia tai edellyttämättä niiltä velvollisuuksia tämän asetuksen mukaisesti.
- (46) Kussakin jäsenvaltiossa työnhakutukea tarjoavien aktiivisten työmarkkinatoimenpiteiden olisi oltava myös työllistymismahdollisuuksia muista jäsenvaltioista etsivien unionin kansalaisten ulottuvilla. Tämä asetusta ei saisi

vaikuttaa yksittäisten jäsenvaltioiden toimivaltaan, joka koskee menettelysääntöjen vahvistamista ja yleisten maahantuloedellytysten soveltamista käytettävissä olevien julkisten varojen asianmukaisen käytön varmistamiseksi. Tämä asetus ei saisi vaikuttaa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseen (EY) N:o 883/2004<sup>(1)</sup> eikä velvoittaa jäsenvaltioita viemään aktiivisia työmarkkinatoimenpiteitä toisen jäsenvaltion alueelle, jos asianomainen kansalainen jo asuu siellä.

- (47) Työmarkkinoiden avoimuus ja riittävät valmiudet saattaa yhteen työnhakijat ja avoimet työpaikat, mukaan lukien taitojen ja pätevyysien saattaminen yhteen työmarkkinoiden tarpeiden kanssa, ovat tärkeitä ennakoedellytyksiä työvoiman liikkuvuudelle unionissa. Työvoiman tarjonnan ja kysynnän parempaan tasapainoon voidaan päästä saattamalla taidot ja työpaikat paremmin yhteen tehokkaan kansallista, alueellista ja alakohtaista työvoiman tarjontaa ja kysyntää koskevaan tietojenvaihtoon liittyvän unionin tason järjestelmän avulla. Tällainen järjestelmä olisi perustettava komission ja jäsenvaltioiden välille, ja jäsenvaltioiden olisi käytettävä sitä pohjana Eures-verkoston käytännön yhteistyön tukemiselle. Kyseisessä tietojenvaihdossa olisi otettava huomioon komission ja jäsenvaltioiden valvomat työvoiman liikkuvuusvirrat ja -suuntaukset unionissa.
- (48) Olisi vahvistettava ohjelmakausi unionin sisäistä liikkuvuutta koskevien toimien koordinoinnin tueksi. Jäsenvaltioiden kansallisiin työohjelmiin liittyvässä ohjelmatyössä olisi otettava huomioon liikkuvuusvirtoja ja -malleja koskevat tiedot, nykyistä ja ennustettua työvoimavajetta ja ylitarjontaa koskevat analyysit sekä Eures-verkoston puitteissa saadut rekrytointikokemukset ja -käytännöt. Ohjelmatyöhön olisi sisällytettävä katsaus jäsenvaltioiden organisaatioiden nykyisistä käytettävissä olevista resursseista ja välineistä työvoiman liikkuvuuden helpottamiseksi unionissa.
- (49) Jäsenvaltioiden kesken ohjelmakauden puitteissa jaettavien kansallisten työohjelmaluonnosten avulla on tarkoitus mahdollistaa se, että kansalliset koordinoitimet pystyvät yhdessä Euroopan koordinoitumistalon kanssa kohdentamaan Eures-verkoston resurssit asianmukaisiin toimiin ja hankkeisiin ja ohjaamaan näin Eures-verkoston kehitystä niin, että siitä tulisi tulossuuntautuneempi väline, joka reagoi työntekijöiden ja työnantajien tarpeisiin työmarkkinoiden liikkeiden mukaan. Tätä voitaisiin tukea vaihtamalla parhaita käytäntöjä unionin tasolla muun muassa Eures-toimintakertomusten avulla.
- (50) Jotta saataisiin riittäviä tietoja Eures-verkoston suorituskyvyn mittaamiseksi, tässä asetuksessa vahvistetaan tiedot, jotka jäsenvaltioiden on vähintään kerättävä. Jotta Eures-verkostoa voidaan valvoa unionin tasolla, jäsenvaltioiden olisi kerättävä kansallisella tasolla vertailukelpoiset määrälliset ja laadulliset tiedot. Tässä asetuksessa säädetään sen vuoksi menettelystä yhdenmukaisten yksityiskohtaisten erittelyjen laatimiseksi tietojen keruuta ja analysointia varten. Näiden erittelyjen olisi autettava arvioimaan, miten Eures-verkostolle tässä asetuksessa asetetuissa tavoitteissa on edistytty, ja niiden olisi perustuttava julkisten työvoimapalvelujen nykykäytäntöihin. Koska työntekijöitä ja työnantajia koskevien raportointivelvollisuuksien puuttumisen vuoksi voi olla hankalaa saada rekrytointia ja työhönsijoitusta koskevia kiistattomia tuloksia, Eures-verkoston osallistuvien organisaatioiden olisi hyödynnettävä muita saatavilla olevia tietoja, kuten käsiteltyjen ja täytettyjen avoimien työpaikkojen määrää, silloin kun sitä voidaan käyttää kyseisten tulosten uskottavana näyttönä. Näiden organisaatioiden tapauskäsittelijöiden olisi säännöllisin välein raportoitava yhteydenotoista ja käsitellyistä tapauksista vakaan ja luotettavan perustan varmistamiseksi tietojen keruuta varten.
- (51) Jos tässä asetuksessa säädettyihin toimenpiteisiin liittyy henkilötietojen käsittelyä, se on tehtävä henkilötietojen suojaamista koskevan unionin lainsäädännön, etenkin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 95/46/EY<sup>(2)</sup> ja Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 45/2001<sup>(3)</sup>, ja asiaa koskevien kansallisten täytäntöönpanotoimenpiteiden mukaisesti. Tässä yhteydessä olisi kiinnitettävä erityistä huomiota henkilötietojen säilyttämistä koskeviin kysymyksiin.
- (52) Euroopan tietosuojavaltuutettua on kuultu asetuksen (EY) N:o 45/2001 28 artiklan 2 kohdan mukaisesti, ja hän on antanut lausunnon 3 päivänä huhtikuuta 2014<sup>(4)</sup>.

<sup>(1)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1).

<sup>(2)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY, annettu 24 päivänä lokakuuta 1995, yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (EYVL L 281, 23.11.1995, s. 31).

<sup>(3)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 45/2001, annettu 18 päivänä joulukuuta 2000, yksilöiden suojelusta yhteisöjen toimielinten ja elinten suorittamassa henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (EYVL L 8, 12.1.2001, s. 1).

<sup>(4)</sup> EUVL C 222, 12.7.2014, s. 5.

- (53) Tässä asetuksessa kunnioitetaan perusoikeuksia ja noudatetaan erityisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustettuja periaatteita, sellaisina kuin niihin viitataan Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 6 artiklassa.
- (54) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän asetuksen tavoitetta, eli jäsenvaltioiden välisten yhteistyöpuitteiden perustamista, jotta voidaan saattaa yhteen avoimet työpaikat ja mahdollistaa näiden työpaikkojen hakeminen sekä edistää kysynnän ja tarjonnan välisen tasapainon saavuttamista työmarkkinoilla, vaan se voidaan saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä SEU 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä asetuksessa ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.
- (55) Niiden toimialojen muuttamiseksi, joita varten jäsenvaltiot pyytävät tietojen keruuta, tai muiden Eures-verkoston toimialojen lisäämiseksi tämän asetuksen puitteissa kansallisella tasolla toteutettaviin toimiin työmarkkinoiden muuttuvien tarpeiden huomioon ottamiseksi, komissiolle olisi siirrettävä valta hyväksyä säädösvallan siirron nojalla annettavia delegoituja säädöksiä SEUT 290 artiklan mukaisesti. On erityisen tärkeää, että komissio asiaa valmistellessaan toteuttaa asianmukaiset asiantuntijoiden, myös jäsenvaltioiden asiantuntijoiden, kuulemiset. Komission olisi delegoituja säädöksiä valmistellessaan ja laatiessaan varmistettava, että asianomaiset asiakirjat toimitetaan Euroopan parlamentille ja neuvostolle yhtäaikaaisesti, hyvissä ajoin ja asianmukaisesti.
- (56) Jotta voidaan varmistaa, että välitystoimintaan ja automatisoituun työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaatamiseen sovellettavat tekniset standardit ja mallit, jäsenvaltioiden välisessä tiedonvaihdoissa käytettävät mallit ja menettelyt sekä yhdenmukaiset yksityiskohtaiset erittelyt tietojen keruuta ja analysointia varten pannaan täytäntöön yhdenmukaisesti, ja jotta eurooppalaisen luokituksen taitojen/osaamisen ja ammattien luettelo voidaan hyväksyä, komissiolle olisi siirrettävä täytäntöönpanovaltaa. Tätä valtaa olisi käytettävä Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 182/2011<sup>(1)</sup> mukaisesti.
- (57) Jotta voidaan vahvistaa Eures-verkoston kokoonpano siirtymäkaudeksi ja varmistaa asetuksen (EU) N:o 492/2011 puitteissa perustetun Eures-verkoston toiminnan jatkuvuus, täytäntöönpanopäätöksen 2012/733/EU mukaisesti Eures-yhteistyökumppaneiksi ja liitännäisiksi Eures-yhteistyökumppaneiksi tämän asetuksen voimaantulohetkellä nimettyjen organisaatioiden olisi voitava olla edelleen Eures-jäseniä tai Eures-yhteistyökumppaneita siirtymäkauden ajan. Jos kyseiset organisaatiot haluavat pysyä Eures-verkostossa siirtymäkauden jälkeen, niiden olisi esitettävä asiaa koskeva hakemus, heti kun Eures-jäsenen ja Eures-yhteistyökumppanien hyväksyntään sovellettava järjestelmä on perustettu tämän asetuksen mukaisesti.
- (58) Asetukset (EU) N:o 492/2011 ja (EU) N:o 1296/2013 olisi sen vuoksi muutettava vastaavasti,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN ASETUKSEN:

#### I LUKU

#### YLEISET SÄÄNNÖKSET

##### 1 artikla

##### Kohde

Tällä asetuksella perustetaan yhteistyöpuitteet, joilla helpotetaan työntekijöiden vapaan liikkuvuuden harjoittamista unionissa SEUT 45 artiklan mukaisesti säätämällä seuraavia seikkoja koskevat periaatteet ja säännöt:

- Eures-verkostoon liittyvät järjestelyt komission ja jäsenvaltioiden välillä;
- komission ja jäsenvaltioiden välinen yhteistyö saatavilla olevien avoimia työpaikkoja, työhakemuksia ja ansioluetteloita koskevien keskeisten tietojen osalta;
- jäsenvaltioiden toteuttamat ja niiden väliset toimet työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainon parantamiseksi työmarkkinoilla, jotta luodaan laadukkaita työpaikkoja;

<sup>(1)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 182/2011, annettu 16 päivänä helmikuuta 2011, yleisistä säännöistä ja periaatteista, joiden mukaisesti jäsenvaltiot valvovat komission täytäntöönpanovalan käyttöä (EUVL L 55, 28.2.2011, s. 13).

- d) Eures-verkoston toiminta, mukaan lukien yhteistyö työmarkkinaosapuolten kanssa ja muiden toimijoiden osallistuminen;
- e) Eures-verkoston toimivuuteen liittyvät työvoiman liikkuvuutta koskevat tukipalvelut työntekijöille ja työnantajille, jotta myös liikkuvuutta edistetään oikeudenmukaiselta pohjalta;
- f) Eures-verkoston edistäminen unionin tasolla komission ja jäsenvaltioiden toteuttamilla tehokkailla viestintätoimenpiteillä.

## 2 artikla

### Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan jäsenvaltioihin ja unionin kansalaisiin sanotun kuitenkin rajoittamatta asetuksen (EU) N:o 492/2011 2 ja 3 artiklan soveltamista.

## 3 artikla

### Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

- 1) 'julkisilla työvoimapalveluilla' jäsenvaltioiden organisaatioita, jotka osana asiaan liittyviä ministeriöitä, julkisia elimiä tai julkisoikeudellisia organisaatioita vastaavat aktiivisen työmarkkinapolitiikan täytäntöönpanosta ja tarjoavat laadukkaita työvoimapalveluja yleisen edun nimissä;
- 2) 'työnvälityspalveluilla' jäsenvaltioissa laillisesti toimivia oikeushenkilöitä, jotka tarjoavat palveluita työpaikkaa etsiville työntekijöille ja työnantajille, jotka haluavat rekrytoida työntekijöitä;
- 3) 'avaimella työpaikalla' työtarjousta, joka mahdollistaa hyväksytyyn hakijanpääsyn työsuhteeseen, jonka perusteella hänet kelpuutetaan SEUT 45 artiklassa tarkoitetuksi työntekijäksi;
- 4) 'välitystoiminnalla' tietojen vaihtoa ja avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloiden käsittelyä;
- 5) 'yhteisellä tietoteknisellä järjestelmällä' tietoteknistä infrastruktuuria ja siihen liittyviä järjestelmiä, jotka perustetaan unionin tasolla avoimuuden ja välitystoiminnan edistämiseksi tämän asetuksen mukaisesti;
- 6) 'rajatyöntekijällä' henkilöä, joka toimii palkattuna työntekijänä yhdessä jäsenvaltiossa mutta asuu toisessa jäsenvaltiossa, johon hän palaa pääsääntöisesti päivittäin tai vähintään kerran viikossa.
- 7) 'rajatylittävällä Eures-kumppanuudella' Eures-jäsenten tai Eures-yhteistyökumppanien sekä tarvittaessa Eures-verkoston ulkopuolisten muiden sidosryhmien ryhmitystä alueellisten rakenteiden pitkän aikavälin yhteistyötä varten, joka perustetaan raja-alueille vähintään kahden jäsenvaltion alueellisten, paikallisten ja tarvittaessa kansallisten työnantaja-palvelujen ja työmarkkinaosapuolten ja tapauksen mukaan muiden sidosryhmien välille tai jonkin jäsenvaltion ja toisen, Eures-verkoston tukemiseksi tarkoitettuihin unionin välineisiin osallistuvan maan välille.

## 4 artikla

### Palvelujen saatavuus

1. Kaikilla unionin työntekijöillä ja työnantajilla on oltava mahdollisuus saada tämän asetuksen mukaisia palveluita yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesti.
2. Vammaisten henkilöiden mahdollisuus tutustua Eures-portaalin välityksellä toimitettaviin tietoihin ja saada kansallisia tukipalveluita on varmistettava. Komissio, Eures-jäsenet ja Eures-yhteistyökumppanit määrittelevät keinot, joilla niiden velvoitteet varmistetaan.

## II LUKU

**EURES-VERKOSTON UUELLEENPERUSTAMINEN***5 artikla***Eures-verkoston uudelleenperustaminen**

1. Eures-verkosto perustetaan uudelleen.
2. Tällä asetuksella korvataan Eures-säätelykehys, sellaisena kuin se on asetuksen (EU) N:o 492/2011 II luvussa ja kyseisen asetuksen 38 artiklan nojalla hyväksytyssä täytäntöönpanopäätöksessä 2012/733/EU.

*6 artikla***Eures-verkoston tavoitteet**

Eures-verkosto edistää toimialojensa puitteissa seuraavien tavoitteiden saavuttamista:

- a) helpotetaan SEUT 45 artiklalla ja asetuksella (EU) N:o 492/2011 myönnettyjen oikeuksien käyttöä;
- b) pannaan täytäntöön koordinoitu työllisyysstrategia ja edistetään erityisesti SEUT 145 artiklassa tarkoitetun ammattitaitoisen, koulutetun ja mukautumiskykyisen työvoiman kehittymistä;
- c) parannetaan unionin työmarkkinoiden toimintaa, koheesiota ja yhtenäisyyttä, mukaan lukien rajatylittävällä tasolla;
- d) edistetään oikeudenmukaisuuteen perustuvaa vapaaehtoista alueellista ja ammatillista liikkuvuutta unionissa, myös raja-alueilla, oikeudenmukaiselta pohjalta unionin ja kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti;
- e) tuetaan siirtymistä työmarkkinoilla ja edistetään näin SEU 3 artiklassa tarkoitettujen sosiaalisten ja työllisyystavoitteiden saavuttamista.

*7 artikla***Eures-verkoston kokoonpano**

1. Eures-verkosto muodostuu seuraaviin ryhmiin kuuluvista organisaatioista:
  - a) komission yhteyteen perustettava Euroopan koordinoitumisto, jonka vastuulla on avustaa Eures-verkosta sen tehtävien suorittamisessa;
  - b) tämän asetuksen soveltamisesta asianomaisessa jäsenvaltiossa vastaavat kansalliset koordinoitumistot, jotka ovat jäsenvaltioiden nimittämiä ja jotka voivat olla niiden julkisia työvoimapalveluja;
  - c) Eures-jäsenet, eli:
    - i) jäsenvaltioiden 10 artiklan mukaisesti nimittämät julkiset työvoimapalvelut; ja
    - ii) organisaatiot, jotka on hyväksytty 11 artiklan mukaisesti tai 40 artiklan mukaisesti siirtymäkauden ajaksi tarjoamaan kansallisen, alueellisen tai paikallisen tason tukea sekä rajatylittävää tukea välitystoiminnassa ja tukipalveluita työntekijöille ja -antajille;

- d) Eures-yhteistyökumppanit, jotka ovat organisaatioita, jotka on hyväksytty 11 artiklan ja erityisesti sen 2 ja 4 kohdan mukaisesti tai 40 artiklan mukaisesti siirtymäkauden ajaksi tarjoamaan kansallisen, alueellisen tai paikallisen tason tukea sekä rajatylittävää tukea välitystoiminnassa ja tukipalveluita työntekijöille ja -antajille.
2. Työmarkkinajärjestöt voivat liittyä Eures-verkostoon Eures-jäseninä tai Eures-yhteistyökumppaneina 11 artiklan mukaisesti.

#### 8 artikla

### **Euroopan koordinoitintoimiston vastuualueet**

1. Euroopan koordinoitintoimisto avustaa Eures-verkostoa sen tehtävien suorittamisessa, etenkin kehittämällä ja hoitamalla tiiviissä yhteistyössä kansallisten koordinoitintoimistojen kanssa seuraavia toimia:
- a) yhtenäisen toimintakehyksen muotoilu ja horisontaalisten tukitoimien tarjoaminen Eures-verkostolle, mukaan luettuna seuraavat:
- i) Eures-portaalin ja siihen liittyvien tietoteknisten palvelujen toiminta ja kehittäminen, mukaan luettuina järjestelmät ja menettelyt avointen työpaikkojen, työhakemusten, ansioluetteloiden ja muiden täydentävien asiakirjojen sekä muun tiedon vaihtamiseksi yhteistyössä muiden asiaankuuluvien unionin tieto- ja neuvontapalvelujen tai -verkostojen sekä aloitteiden kanssa;
  - ii) Eures-verkostoa koskevat tiedotus- ja viestintätoimet;
  - iii) Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden sekä kansallisten koordinoitintoimistojen henkilöstön yhteinen koulutusohjelma ja jatkuva ammatillinen kehittäminen tarvittavan asiantuntemuksen varmistamiseksi;
  - iv) tukipalvelu Eures-jäsenten, Eures-yhteistyökumppanien ja kansallisten koordinoitintoimistojen jäsenten tukemiseksi ja etenkin välittömässä yhteydessä työntekijöihin ja työnantajiin olevan henkilöstön tukemiseksi;
  - v) verkostoitumisen, hyvien käytäntöjen vaihdon ja vastavuoroisen oppimisen helpottaminen Eures-verkostossa;
- b) alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden analysointi ottaen huomioon erilaiset tilanteet jäsenvaltioissa;
- c) oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien asianmukaisten yhteistyö- ja välitysrakenteiden kehittäminen unionissa tämän asetuksen mukaisesti;
2. Komissio hallinnoi Euroopan koordinoitintoimistoa. Euroopan koordinoitintoimisto aloittaa säännöllisen unionin tason vuoropuhelun työmarkkinaosapuolten kanssa.
3. Se laatii yhteistyössä 14 artiklassa tarkoitetun koordinoitiryhmän kanssa monivuotiset työohjelmansa.

#### 9 artikla

### **Kansallisten koordinoitintoimistojen vastuualueet**

1. Jäsenvaltiot nimeävät kansalliset koordinoitintoimistot 7 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaisesti. Jäsenvaltioiden on annettava nämä nimeämiset tiedoksi Euroopan koordinoitintoimistolle.

2. Kukin kansallinen koordinoitintoimisto vastaa seuraavista asioista:
- organisoi Eures-verkoston työn jäsenvaltiossa ja varmistaa muun muassa, että avoimia työpaikkoja, työhakemuksia ja ansioluetteloita koskevat tiedot siirretään koordinoitusti Eures-portaaliin 17 artiklan mukaisesti yhtä koordinoitua kanavaa käyttäen;
  - tekee välitystoimintaan liittyvää yhteistyötä komission ja jäsenvaltioiden kanssa III luvussa vahvistettujen puitteiden mukaisesti;
  - toimittaa Euroopan koordinoitintoimistolle kaikki saatavilla olevat tiedot eroista ilmoitettujen avoimien työpaikkojen määrän ja jäsenvaltioissa olevien avoimien työpaikkojen kokonaismäärän välillä;
  - koordinoi toimia asianomaisessa jäsenvaltiossa ja yhdessä muiden jäsenvaltioiden kanssa V luvun mukaisesti.

3. Kunkin kansallisen koordinoitintoimiston on organisoitava kansallisella tasolla 8 artiklassa tarkoitetun Euroopan koordinoitintoimiston tarjoamien horisontaalisten tukitoimien toteutusta tarvittaessa tiiviissä yhteistyössä Euroopan koordinoitintoimiston ja muiden kansallisten koordinoitintoimistojen kanssa. Tällaisia horisontaalisia tukitoimia ovat erityisesti seuraavat:

- toimiston alueella toimivia Eures-jäseniä ja Eures-yhteistyökumppaneita, niiden toimintaa ja niiden työntekijöille ja työnantajille tarjoamien tukipalvelujen laajuutta koskevien päivitettyjen tietojen keruu ja validointi erityisesti Eures-portaalissa tapahtuvaa julkaisemista varten;
- Eures-toimintaan liittyvien valmentavien koulutustoimien tarjoaminen sekä henkilöstön valinta osallistumaan yhteiseen koulutusohjelmaan ja vastavuoroista oppimista koskevaan toimintaan;
- 31 ja 32 artiklaan liittyvien tietojen keruu ja analysointi.

4. Kunkin kansallisen koordinoitintoimiston on saatettava käyttöön, päivitettävä säännöllisesti ja levitettävä viipymättä kansallisella tasolla saatavilla olevia tietoja ja neuvoja jäsenvaltion tilanteesta erityisesti Eures-portaalissa tapahtuvaa julkaisemista varten seuraavista:

- elin- ja työolot, mukaan lukien yleiset tiedot sosiaaliturvasta ja veroista;
- työllistämiseen liittyvät asiaankuuluvat hallinnolliset menettelyt sekä säännöt, joita sovelletaan työntekijöihin työn vastaanottamisen yhteydessä;
- oppisopimus- tai työharjoittelupaikkaa koskeva kansallinen sääntelykehys sekä voimassa olevat unionin säännöt ja välineet;
- mahdollisuus saada ammatillista koulutusta, sanotun kuitenkin vaikuttamatta 17 artiklan 2 kohdan b alakohtaan;
- rajatyöntekijöiden tilanne etenkin raja-alueilla;
- rekrytoinnin jälkeinen apu yleensä ja tiedot siitä, mistä tällaista apua saa verkostossa ja, mikäli tietoja on saatavilla, Eures-verkoston ulkopuolella.

Kansalliset koordinoitintoimistot voivat tarpeen mukaan saattaa tiedot saataville ja levittää niitä yhteistyössä muiden tieto- ja neuvontapalvelujen ja -verkostojen sekä asianmukaisten elinten kanssa kansallisella tasolla mukaan luettuina direktiivin 2014/54/EU 4 artiklassa tarkoitetut tahot.

5. Kansallisten koordinoitintoimistojen on vaihdettava tietoja 17 artiklan 5 kohdassa tarkoitetuista mekanismeista ja standardeista sekä yhteisen tietoteknisen järjestelmän kannalta merkityksellisestä tietoturva- ja tietosuojaa koskevista standardeista. Niiden on tehtävä yhteistyötä toistensa ja Euroopan koordinoitintoimiston kanssa, etenkin kun kyse on valituksista ja sellaisista avoimista työpaikoista, joiden ei katsota täyttävän kansallisen lainsäädännön mukaisesti sovellettavia standardeja.

6. Kunkin kansallisen koordinoitavien toimistojen on tarjottava Eures-jäsenille ja Eures-yhteistyökumppaneille niiden muissa jäsenvaltioissa toimivien Eures-vastapuolien kanssa tehtävää yhteistyötä koskevaa yleistä tukea, johon kuuluu muun muassa neuvon antaminen Eures-jäsenille ja Eures-yhteistyökumppaneille siitä, miten Eures-verkoston avoimiin työpaikkoihin ja rekrytointeihin liittyviä valitusasioita on käsiteltävä, sekä yhteistyöstä asianomaisten viranomaisten kanssa. Jos tiedot ovat kansallisen koordinoitavien toimistojen saatavilla, valitusmenettelyjen tulokset toimitetaan Euroopan koordinoitavien toimistolle.

7. Kansallinen koordinoitavien toimisto edistää yhteistyötä sidosryhmien, kuten työmarkkinaosapuolten, ammatinvalintapalvelujen, ammattioppilaitosten ja korkeakoulujen, kauppakamareiden, sosiaalipalvelujen ja haavoittuvia ryhmiä työmarkkinoilla edustavien järjestöjen sekä oppisopimus- ja harjoittelujärjestelmiin liittyvien organisaatioiden, kanssa.

#### 10 artikla

### **Julkisten työvoimapalvelujen nimittäminen Eures-jäseniksi**

1. Jäsenvaltiot nimittävät Eures-verkoston toimintojen kannalta merkitykselliset julkiset työvoimapalvelut Eures-jäseniksi. Jäsenvaltiot tiedottavat näistä nimityksistä Euroopan koordinoitavien toimistolle. Nimettyinä Eures-jäseninä julkisilla työvoimapalveluilla on siten erityisasema Eures-verkostossa.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkiset työvoimapalvelut täyttävät Eures-jäseninä kaikki tässä asetuksessa asetetut velvoitteet ja vähintään liitteessä I esitetyt yhteiset vähimmäiskriteerit.

3. Julkiset työvoimapalvelut voivat täyttää velvoitteensa Eures-jäseninä asianomaisten jäsenvaltioiden julkisen työvoimapalvelun vastuulla toimivien organisaatioiden kautta delegointi-, ulkoistamis- tai erityissopimusten perusteella.

#### 11 artikla

### **Eures-jäsenten (muiden organisaatioiden kuin julkisten työvoimapalvelujen) ja Eures-yhteistyökumppaneiden hyväksyntä**

1. Kussakin jäsenvaltiossa on ilman aiheetonta viivytystä ja viimeistään 13 päivään toukokuuta 2018 mennessä oltava valmiina järjestelmä, jolla hyväksytään organisaatioita Eures-jäseniksi ja Eures-yhteistyökumppaneiksi, seurataan niiden toimintaa ja sitä, että ne noudattavat sovellettavaa lainsäädäntöä soveltaessaan tätä asetusta, ja tarvittaessa perutaan niiden hyväksynnät. Järjestelmän on oltava avoin ja oikeasuhteinen, siinä on noudatettava hakijaorganisaatioiden yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sekä oikeudenmukaista menettelyä ja siihen on sisällytettävä tarvittavat muutoksenhakukeinot tehokkaan oikeussuojan takaamiseksi.

2. Jäsenvaltioiden on vahvistettava 1 kohdassa tarkoitettua järjestelmää varten Eures-jäseniksi ja Eures-yhteistyökumppaneiksi hyväksymistä koskevat vaatimukset ja kriteerit. Näiden vaatimusten ja kriteerien on sisällettävä vähintään liitteessä I esitetyt yhteiset vähimmäiskriteerit. Jäsenvaltiot voivat vahvistaa lisävaatimuksia tai -kriteereitä, joita tarvitaan työnvälityspalveluja koskevien sääntöjen moitteettomassa soveltamisessa ja työmarkkinapolitiikan tehokkaassa hoidossa niiden alueella.

3. Jäsenvaltiossa laillisesti toimivat organisaatiot voivat hakea Eures-jäsenyyttä tässä asetuksessa säädetyin edellytyksin ja 1 kohdassa tarkoitettujen järjestelmän mukaisesti. Eures-jäsenyyttä hakevan organisaation on sitouduttava hakemuksessaan täyttämään kaikki tässä asetuksessa jäseniltä edellytetyt velvoitteet, kuten suorittamaan kaikki 12 artiklan 2 kohdan a, b ja c alakohdassa tarkoitettujen tehtävien.

4. Jäsenvaltiossa laillisesti toimiva organisaatio voi hakea Eures-yhteistyökumppanuutta tässä asetuksessa säädetyin edellytyksin ja 1 kohdassa tarkoitettujen järjestelmän mukaisesti siinä tapauksessa, että se perustelee asianmukaisesti voivansa suorittaa enintään kaksi 12 artiklan 2 kohdan a, b ja c alakohdassa tarkoitettuja tehtävistä kokonsa,



taloudellisten resurssiensa, tavanomaisesti tarjoamiensa palvelujen tai rakenteensa vuoksi ja koska se on voittoa tavoittelematon organisaatio. Eures-yhteistyökumppanuutta hakevan organisaation on sitouduttava hakemuksessaan täyttämään kaikki tässä asetuksessa Eures-yhteistyökumppaneilta edellytetyt yleiset velvoitteet ja suorittamaan vähintään yhden 12 artiklan 2 kohdan a, b ja c alakohdassa tarkoitettua tehtävää.

5. Jäsenvaltiot hyväksyvät hakijaorganisaatiot Eures-jäseniksi tai Eures-yhteistyökumppaneiksi, jos ne täyttävät 2, 3 ja 4 kohdassa tarkoitettuja sovellettavia kriteereitä tai vaatimuksia.

6. Kansalliset koordinoitavien toimistot tiedottavat Euroopan koordinoitavien toimistolle 1 kohdassa tarkoitettua järjestelmänsä, mukaan lukien 2 kohdassa tarkoitettuja lisäkriteereitä ja vaatimuksia, joita sovelletaan kyseisen järjestelmän mukaisesti hyväksytyihin Eures-jäseniin ja Eures-yhteistyökumppaneihin, sekä mahdollisista hyväksynnän perumisista liitteessä I olevan 1 jakson 1 kohdan noudattamatta jättämisen perusteella. Euroopan koordinoitavien toimisto jakaa tiedon muille kansallisille koordinoitavien toimistoille.

7. Jäsenvaltiot peruuttavat Eures-jäsenyyden tai Eures-yhteistyökumppanuuden, jos nämä eivät enää täytä 2, 3 ja 4 kohdassa tarkoitettuja sovellettavia kriteereitä tai vaatimuksia. Kansalliset koordinoitavien toimistot ilmoittavat Euroopan koordinoitavien toimistolle sellaisen hyväksynnän mahdollisen peruuttamisen ja sen syyt. Euroopan koordinoitavien toimisto jakaa tiedon muille kansallisille koordinoitavien toimistoille.

8. Komissio voi hyväksyä täytäntöönpanosäädöksillä mallin kansallisten järjestelmien ja menettelyjen kuvaamiseksi jäsenvaltioiden välistä kansallisia järjestelmiä koskevaa tiedonvaihtoa varten. Nämä täytäntöönpanosäädökset hyväksytään 37 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua neuvonantavaa menettelyä noudattaen.

## 12 artikla

### **Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden vastualueet**

1. Eures-jäsenet ja Eures-yhteistyökumppanit osallistuvat Eures-verkostoon niiden tehtävien osalta, joita hoitamaan ne on nimetty 10 artiklan mukaisesti tai joita varten ne on hyväksytty 11 artiklan 3 ja 4 kohdan mukaisesti tai siirtymäkaudeksi 40 artiklan mukaisesti, ja niiden on täytettävä muut velvoitteensa tämän asetuksen mukaisesti.

2. Eures-jäsenet osallistuvat Eures-verkostoon, mukaan lukien suorittamalla kaikki seuraavat tehtävät, ja Eures-yhteistyökumppanit osallistuvat Eures-verkostoon muun muassa suorittamalla vähintään yhden seuraavista tehtävistä:

a) panoksen tarjoaminen avointen työpaikkojen reserviin 17 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaisesti;

b) panoksen tarjoaminen työhakemusten ja ansioluetteloiden reserviin 17 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaisesti;

c) tukipalvelujen tarjoaminen työntekijöille ja työnantajille 23 artiklan, 24 artiklan, 25 artiklan 1 kohdan, 26 artiklan ja tarvittaessa 27 artiklan mukaisesti.

3. Eures-jäsenet ja tapauksen mukaan Eures-yhteistyökumppanit toimittavat Eures-portaalia varten kaikki niissä yleisön saataville asetetut avoimet työpaikat sekä kaikki hakemukset ja ansioluettelot, jos työntekijä on antanut suostumuksensa tietojen saataville asettamiseen myös Eures-portaalissa 17 artiklan 3 kohdan mukaisesti. Eures-jäsenten ja tapauksen mukaan Eures-yhteistyökumppaneiden välityksellä yleisön saataville asetettuihin avoimiin työpaikkoihin sovelletaan 17 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa sekä 17 artiklan 2 kohtaa.

4. Eures-jäsenet ja Eures-yhteistyökumppanit nimeävät kansallisten kriteerien mukaisesti yhden tai useampia yhteyspisteitä, kuten työhönsijoitus- ja rekrytointitoimistoja, puhelinpalvelukeskuksia ja itsepalveluvälineitä, joiden kautta työntekijät ja työnantajat voivat saada tukea välitykseen, käyttää tukipalveluja tai molempia tämän asetuksen mukaisesti. Yhteyspisteet voivat perustua myös henkilöstönvaihto-ohjelmiin tai virkamiesten siirtoihin, taikka niissä voivat olla mukana työvoimanvälitystoimistot.

5. Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppaneiden on huolehdittava siitä, että niiden nimeämät yhteispisteet ilmoittavat selkeästi työntekijöille ja työnantajille tarjottavien tukipalvelujen laajuuden.
6. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti jäsenvaltiot voivat kansallisten koordinoitintoimistojensa kautta pyytää Eures-jäseniä ja Eures-yhteistyökumppaneita osallistumaan:
  - a) tietojen ja neuvojen keruuseen 9 artiklan 4 kohdassa tarkoitettua Eures-portaalissa tapahtuvaa julkaisemista varten;
  - b) 30 artiklassa tarkoitettujen tietojen vaihtoon;
  - c) 31 artiklassa tarkoitettuun ohjelmakauteen;
  - d) tiedon keruuseen 32 artiklan mukaisesti.

### 13 artikla

#### **Yhteiset vastuualueet**

Kaikkien Eures-verkoston osallistuvien organisaatioiden on pyrittävä omien tehtäviensä ja vastuualueidensa mukaisesti tiiviissä yhteistyössä keskenään edistämään aktiivisesti niitä mahdollisuuksia, joita työvoiman liikkuvuus unionissa tarjoaa, ja parantamaan keinoja, joilla työntekijät ja työnantajat voivat harjoittaa oikeudenmukaisuuteen perustuvaa liikkuvuutta ja hyödyntää näitä mahdollisuuksia unionin, kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla, myös rajatylittävästi.

### 14 artikla

#### **Koordinoitiryhmä**

1. Koordinoitiryhmä muodostuu Euroopan koordinoitintoimiston ja kansallisten koordinoitintoimistojen asianmukaisen tason edustajista.
2. Koordinoitiryhmä tukee tämän asetuksen täytäntöönpanoa vaihtamalla tietoja ja laatimalla ohjeita. Erityisesti se neuvoo komissiota, kun tämä hyväksyy 11 artiklan 8 kohdassa ja 31 artiklan 5 kohdassa tarkoitettuja malleja, 17 artiklan 8 kohdassa ja 19 artiklan 6 kohdassa tarkoitettuja teknisten standardien ja mallien luonnoksia sekä 32 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja yhdenmukaisia yksityiskohtaisia erittelyjä tietojen keruuta ja analysointia varten.
3. Koordinoitiryhmä voi muun muassa organisoida 11 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja kansallisia hyväksyntäjärjestelmiä ja 23–27 artiklassa tarkoitettuja tukipalveluja koskevien parhaiden käytäntöjen vaihtoa.
4. Euroopan koordinoitintoimisto organisoii koordinoitiryhmän toimintaa ja toimii puheenjohtajana sen kokouksissa. Se tiedottaa asiaan kuuluville elimille tai verkostoille koordinoitiryhmän toiminnasta.

Unionin tason työmarkkinaosapuolten edustajilla on oikeus osallistua koordinoitiryhmän kokouksiin.

5. Koordinoitiryhmä tekee yhteistyötä julkisten työvoimapalvelujen verkoston johtokunnan kanssa erityisesti tiedottamalla sille Eures-verkoston toiminnasta ja vaihtamalla parhaita käytäntöjä.

### 15 artikla

#### **Yhteinen identiteetti ja tavaramerkki**

1. Nimeä ”Eures” käytetään yksinomaan Eures-verkoston puitteissa toteutettavissa toimissa tämän asetuksen mukaisesti. Siitä käytetään vakiologiaa, jonka käytön graafinen asu on määritetty Euroopan koordinoitintoimiston hyväksymässä suunnitelmassa.

2. Kaikkien 7 artiklassa tarkoitettujen Eures-verkoston osallistuvien organisaatioiden on käytettävä Eures-palvelumerkkiä ja logoa kaikessa Eures-verkoston liittyvässä toiminnassaan yhteisen visuaalisen identiteetin varmistamiseksi.
3. Eures-verkoston osallistuvien organisaatioiden on varmistettava, että niiden toimittama tiedotus- ja viestintäaineisto on yhdenmukaista Eures-verkoston yleisen viestintätoiminnan, yleisten laatustandardien ja Euroopan koordinoitumistomiston välittämän tiedon kanssa.
4. Eures-verkoston osallistuvien organisaatioiden on ilmoitettava Euroopan koordinoitumistolle välittömästi tietoonsa saamastaan kolmannen osapuolen tai kolmannen maan Eures-palvelumerkin tai logon väärinkäytöstä.

#### 16 artikla

### **Yhteistyö ja muut toimenpiteet**

1. Euroopan koordinoitumistomisto edistää yhteistyötä Eures-verkoston sekä muiden unionin tiedotus- ja neuvontapalvelujen ja -verkostojen välillä.
2. Kansalliset koordinoitumistot tekevät yhteistyötä 1 kohdassa tarkoitettujen palvelujen ja verkostojen kanssa unionin, kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla synergiaetujen saamiseksi ja päällekkäisyyksien välttämiseksi ja ottavat tarvittaessa toimintaan mukaan Eures-jäsenet ja Eures-yhteistyökumppanit.
3. Kansalliset koordinoitumistot helpottavat Eures-verkoston yhteistyötä työmarkkinaosapuolten kanssa kansallisella tasolla varmistamalla säännöllisen vuoropuhelun työmarkkinaosapuolten kanssa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.
4. Jäsenvaltioiden on edistettävä tiivistä rajatylittävää yhteistyötä alueellisten, paikallisten ja tapauksen mukaan kansallisten toimijoiden välillä. Se voi koskea esimerkiksi käytäntöjä ja palveluja rajatylittävän Eures-kumppanuuden puitteissa.
5. Jäsenvaltioiden on pyrittävä kehittämään yhden palvelupisteen ratkaisuja Eures-toiminnan yhteisiä aloja ja 1 kohdassa tarkoitettuja palveluja ja verkostoja koskevaan viestintään, mukaan lukien verkkoviestintään, työntekijöiden ja työnantajien kanssa.
6. Jäsenvaltiot tutkivat komission kanssa kaikki mahdollisuudet, joilla taattaisiin unionin kansalaisille etusija avoimia työpaikkoja täytettäessä työvoiman kysynnän ja tarjonnan välisen tasapainon saavuttamiseksi unionin alueella. Jäsenvaltiot voivat tätä varten toteuttaa kaikki asian kannalta tarpeelliset toimenpiteet.

#### III LUKU

### **YHTEINEN TIETOTEKNINEN JÄRJESTELMÄ**

#### 17 artikla

### **Yhteisen tietoteknisen järjestelmän organisointi**

1. Saattaakseen yhteen avoimet työpaikat ja työhakemukset kunkin jäsenvaltion on asetettava Eures-portaaliin saataville seuraavat:
  - a) kaikki julkisten työvoimapalveluiden välityksellä julkisesti saataville asetetut sekä Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppaneiden 12 artiklan 3 kohdan mukaisesti esittämät avoimet työpaikat;
  - b) kaikki sen julkisten työvoimapalveluiden välityksellä saatavilla olevat sekä muiden Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppaneiden 12 artiklan 3 kohdan mukaisesti esittämät työhakemukset ja ansioluettelot, edellyttäen että asianomaiset työntekijät ovat suostuneet asettamaan tiedot saataville myös Eures-portaaliin tämän artiklan 3 kohdassa määriteltyjen ehtojen mukaisesti.

Ensimmäisen alakohdan a alakohdan osalta jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön mekanismin, jolla työnantajille annetaan mahdollisuus olla julkaisematta avointa työpaikkaa Eures-portaalissa, jos tämä on perusteltua työn edellyttämien taitojen ja pätevyyden vuoksi;

2. Asettaessaan avoimia työpaikkoja koskevia tietoja saataville Eures-portaaliin jäsenvaltiot voivat jättää ilmoittamatta:
  - a) avoimet työpaikat, jotka luonteensa tai kansallisten sääntöjen mukaan ovat avoimia vain tietyn maan kansalaisille;
  - b) avoimet työpaikat, jotka liittyvät sellaiseen oppisopimuskoulutukseen ja työharjoitteluun, joihin liittyy keskeisesti oppiminen ja jotka sen vuoksi kuuluvat osana kansalliseen koulutusjärjestelmään tai joita rahoitetaan julkisista varoista osana jäsenvaltion aktiivista työvoimapolitiikkaa;
  - c) muut avoimet työpaikat, jotka kuuluvat jäsenvaltion aktiiviseen työvoimapolitiikkaan.
3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettujen työntekijän suostumuksen on oltava nimenomainen, yksiselitteinen, vapaaehtoinen, täsmällinen ja tietoon perustuva. Työntekijän on voitava peruuttaa suostumuksensa milloin tahansa ja vaatia jonkin tai kaikkien saataville asetettujen tietojen poistamista tai muuttamista. Työntekijä voi valita eri vaihtoehdoista, joilla hän voi rajoittaa häntä koskevien yleisten tai tiettyjen määrittelevien tietojen saantia.
4. Alaikäisten työntekijöiden suostumuksen lisäksi on saatava heidän vanhempiensa tai laillisten edunvalvojien suostumus.
5. Jäsenvaltioilla on oltava käytössä asianmukaiset mekanismit ja standardit, joilla varmistetaan avoimia työpaikkoja, työhakemuksia ja ansioluetteloita koskevien tietojen sisällöllinen ja tekninen laatu.
6. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tietojen lähteet voidaan jäljittää kyseisten tietojen laadun seurantaan varten.
7. Jotta mahdollistetaan avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloiden yhteensaattaminen, kunkin jäsenvaltion on varmistettava, että 1 kohdassa tarkoitettujen tietojen toimitetaan yhtenäisen järjestelmän mukaisesti ja avoimesti.
8. Komissio hyväksyy täytäntöönpanosäädöksillä tarvittavat tekniset standardit ja mallit, joiden avulla on tarkoitus päästä 7 kohdassa tarkoitettuun yhtenäiseen järjestelmään. Nämä täytäntöönpanosäädökset hyväksytään 37 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua tarkastelumenettelyä noudattaen.

#### 18 artikla

#### **Pääsy yhteiseen tietotekniseen järjestelmään kansallisella tasolla**

1. Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden on varmistettava, että Eures-portaali on selvästi näkyvässä ja siihen voidaan tehdä helposti hakuja kaikkien niiden keskus-, alue- tai paikallistasolla hallinnoimien työnhakuportaalien kautta ja että nämä portaalit on linkitetty Eures-portaaliin.
2. Julkisten työvoimapalvelujen on varmistettava, että niiden vastuulla toimivien organisaatioiden hallinnoimilla portaaleilla on selvästi näkyvä linkki Eures-portaaliin.
3. Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden on varmistettava, että kaikki Eures-portaaliin ilmoitetut avoimet työpaikat, työhakemukset ja ansioluettelot ovat helposti niiden Eures-verkostohenkilöstön saatavilla.
4. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että 9 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu avoimia työpaikkoja, työhakemuksia ja ansioluetteloita koskevien tietojen siirtäminen tapahtuu yhtä koordinoitua kanavaa käyttäen.

## 19 artikla

**Automatisoitu työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattaminen yhteisen tietoteknisen järjestelmän kautta**

1. Jäsenvaltioiden on tehtävä toistensa ja komission kanssa yhteistyötä, joka koskee kansallisten järjestelmien yhteentoimivuutta sekä komission kehittämää eurooppalaista luokitusta. Komissio pitää jäsenvaltiot ajan tasalla eurooppalaisen luokituksen kehittämisestä.
2. Komissio hyväksyy täytäntöönpanosäädöksillä eurooppalaisen luokituksen taitojen/osaamisen ja ammattien luettelon ja pitää sen ajan tasalla. Nämä täytäntöönpanosäädökset hyväksytään 37 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua tarkastelumenettelyä noudattaen. Jos komitea ei anna lausuntoa, komissio ei hyväksy ehdotusta täytäntöönpanosäädökseksi, ja tuolloin sovelletaan asetuksen (EU) N:o 182/2011 5 artiklan 4 kohdan kolmatta alakohtaa.
3. Jotta automatisoitua työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamista yhteisen tietoteknisen järjestelmän kautta voidaan soveltaa, kunkin jäsenvaltion on ilman aiheetonta viivytystä ja viimeistään kolmen vuoden kuluessa 2 kohdassa tarkoitetun luettelon hyväksymisestä laadittava alustava luettelo, jossa liitetään kaikki kansalliset, alueelliset ja alakohtaiset luokitukset kyseiseen luetteloon, ja luettelon käyttöönoton jälkeen päivitettävä sitä säännöllisesti Euroopan koordinoitumistalon käyttöön antaman sovelluksen avulla, jotta se pysyy ajan tasalla rekrytointipalvelujen kehityksen kanssa.
4. Jäsenvaltiot voivat päättää korvata kansallisen luokituksensa eurooppalaisella luokituksella sen valmistuttua tai pitää yhteentoimivat kansalliset luokituksensa.
5. Komissio antaa teknistä tukea ja mahdollisuuksien mukaan rahoitustukea jäsenvaltioille, kun ne laativat 3 kohdan mukaisen luettelon, ja jäsenvaltioille, jotka päättävät korvata kansalliset luokitukset eurooppalaisella luokituksella.
6. Komissio hyväksyy täytäntöönpanosäädöksillä tekniset standardit ja mallit, jotka ovat tarpeen yhteisen tietoteknisen järjestelmän kautta tapahtuvan, eurooppalaista luokitusta käyttävän, automatisoidun työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamisen toiminnalle ja kansallisten järjestelmien ja eurooppalaisen luokituksen yhteentoimivuudelle. Nämä täytäntöönpanosäädökset hyväksytään 37 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua tarkastelumenettelyä noudattaen.

## 20 artikla

**Helpon pääsyn takaavat mekanismit työntekijöille ja työnantajille**

1. Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppanien on annettava niiden palveluja käyttäville työntekijöille ja työnantajille pyynnöstä apua Eures-portaaliin rekisteröitymisessä. Avun on oltava maksutonta.
2. Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden on varmistettava, että niiden palveluja käyttävät työntekijät ja työnantajat saavat yleistä tietoa siitä, miten, milloin ja missä ne voivat päivittää, tarkistaa ja peruuttaa tietoja.

## IV LUKU

**TUKIPALVELUT**

## 21 artikla

**Periaatteet**

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijät ja työnantajat voivat saada kansallisia tukipalveluja ilman aiheetonta viivytystä verkossa tai muuten.
2. Jäsenvaltioiden on tuettava koordinoitun toimintatavan kehittämistä tukipalveluihin kansallisella tasolla.

Huomioon on otettava myös erityiset alueelliset ja paikalliset tarpeet.

3. Työntekijöille ja työnantajille tarjottavien tukipalvelujen, joita tarkoitetaan 22 artiklassa, 25 artiklan 1 kohdassa, 26 artiklassa ja tarvittaessa 27 artiklassa, on oltava maksuttomia.

Työntekijöille tarjottavien tukipalvelujen, joita tarkoitetaan 23 artiklassa, on oltava maksuttomia.

Työnantajille tarjottavat tukipalvelut, joita tarkoitetaan 24 artiklassa, voivat olla maksullisia.

4. Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppaneiden tämän luvun nojalla tarjoamista palveluista veloitetut maksut eivät saa olla korkeampia kuin maksut, joita sovelletaan Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppanien tarjoamiin vastaaviin palveluihin. Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden on tapauksen mukaan ilmoitettava työntekijöille ja työnantajille mahdollisista kustannuksista selvästi ja täsmällisesti.

5. Asianomaisten Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden on ilmoitettava selvästi tiedotuskanaviensa kautta työntekijöille ja työnantajille tarjoamiensa tukipalvelujen valikoima, se missä ja miten palvelut ovat saatavilla ja palvelujen saantia koskevat edellytykset. Nämä tiedot on julkaistava Eures-portaalissa.

6. Eures-yhteistyökumppanit ja 7 artiklan 1 kohdan c alakohdan ii alakohdassa tarkoitettut Eures-jäsenet voivat tarjota palvelujaan vain verkossa tämän rajoittamatta 11 artiklan 2 kohdan soveltamista.

#### 22 artikla

#### **Perustietojen saatavuus**

1. Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppaneiden on annettava työntekijöille ja työnantajille perustiedot Eures-portaalista, mukaan lukien työhakemuksia ja ansioluetteloita koskevasta tietokannasta, ja Eures-verkostosta, sekä asiaan liittyvien Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden yhteystiedot kansallisella tasolla, tiedot käytetyistä rekrytointikanavista (sähköiset palvelut, räätälöidyt palvelut, yhteyspisteiden sijainti) sekä asiaankuuluvista verkkolinkeistä helposti saatavalla ja helppokäyttöisellä tavalla.

Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppaneiden on tapauksen mukaan ohjattava työntekijät ja työnantajat muiden Eures-jäsenten tai Eures-yhteistyökumppaneiden puoleen.

2. Euroopan koordinoitumisto tukee perustietojen kehittämistä tämän artiklan mukaisesti ja avustaa jäsenvaltioita, jotta taataan kattavuus riittävän useilla kielillä, jäsenvaltioiden työmarkkinoiden kysyntä huomioon ottaen.

#### 23 artikla

#### **Tukipalvelut työntekijöille**

1. Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppanien on ilman aiheutonta viivytystä tarjottava työtä hakeville työntekijöille mahdollisuus saada 2 ja 3 kohdassa kuvattuja palveluja.

2. Työntekijän pyynnöstä Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppaneiden on annettava tietoa ja ohjausta yksittäisistä työpaikkamahdollisuuksista ja tarjottava työntekijälle etenkin seuraavia palveluita:

a) annetaan yleistä tietoa kohdemaan elin- ja työoloista tai neuvotaan, mistä nämä tiedot löytyvät;

b) annetaan apua ja ohjausta 9 artiklan 4 kohdassa tarkoitettujen tietojen saamiseksi;

- c) annetaan tarpeen mukaan apua työhakemusten ja ansioluetteloiden laatimisessa, jotta varmistetaan 17 artiklan 8 kohdassa ja 19 artiklan 6 kohdassa tarkoitettujen eurooppalaisten teknisten standardien ja mallien noudattaminen, sekä tällaisten työhakemusten ja ansioluetteloiden lataamisessa Eures-portaaliin;
  - d) tarpeen mukaan harkitaan mahdollista työhönsijoitusta unionin sisällä osana yksilöllistä toimintasuunnitelmaa tai yksilöllisen liikkuvuus suunnitelman laatimisen tukemista keinona päästä työhönsijoitukseen unionin sisällä;
  - e) ohjataan tarpeen mukaan työntekijä toiselle Eures-jäsenelle tai Eures-yhteistyökumppanille.
3. Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppanien on annettava työntekijän perustellusta pyynnöstä lisäapua työnhakuun ja tarjottava muita lisäpalveluja ottaen huomioon työntekijän tarpeet.

#### 24 artikla

### Tukipalvelut työnantajille

1. Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppanien on ilman aiheetonta viivytystä tarjottava työnantajille, jotka ovat kiinnostuneita rekrytoimaan työntekijöitä muista jäsenvaltioista, mahdollisuus saada 2 ja 3 kohdassa tarkoitettuja palveluja.
2. Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppaneiden on annettava työnantajien pyynnöstä tietoa ja ohjausta rekrytointimahdollisuuksista ja tarjottava etenkin seuraavia palveluita:
  - a) annetaan tietoja erityisistä säännöistä, jotka liittyvät rekrytoimiseen toisesta jäsenvaltiosta, ja tekijöistä, jotka voivat helpottaa tällaista rekrytointia;
  - b) annetaan tarpeen mukaan tietoa ja apua työpaikkaa koskevien vaatimusten muotoilussa avointa työpaikkaa koskevassa ilmoituksessa sekä sen varmistamisessa, että 17 artiklan 8 kohdassa ja 19 artiklan 6 kohdassa tarkoitettuja eurooppalaisten teknisiä standardeja ja malleja noudatetaan.
3. Jos työnantaja pyytää lisäapua ja rekrytointi unionin sisällä on kohtuullisen todennäköinen, Eures-jäsenten tai tarvittaessa Eures-yhteistyökumppanien on annettava lisäapua ja -palveluja ottaen huomioon työnantajan tarpeet.

Eures-jäsenten tai tarvittaessa Eures-yhteistyökumppanien on annettava pyydetessä yksilöllistä ohjausta avoimia työpaikkoja koskevien vaatimusten muotoilussa.

#### 25 artikla

### Rekrytoinnin jälkeinen apu

1. Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppanien on annettava työntekijän tai työnantajan pyynnöstä:
  - a) yleistä tietoa rekrytoinnin jälkeisestä avusta, kuten kulttuurien väliseen viestintään liittyvästä koulutuksesta, kielikursseista ja integroitumiseen liittyvästä tuesta sekä yleistä tietoa työntekijöiden perheiden työllistymismahdollisuuksista.
  - b) mahdollisuuksien mukaan sellaisten organisaatioiden yhteystiedot, jotka tarjoavat rekrytoinnin jälkeistä apua.
2. Eures-jäsenet ja Eures-yhteistyökumppanit, jotka antavat rekrytoinnin jälkeistä apua suoraan työntekijöille tai työnantajille, voivat tehdä sen maksua vastaan, tämän rajoittamatta 21 artiklan 4 kohdan soveltamista.

## 26 artikla

**Verotusta, työsopimuskysymyksiä, eläkeoikeuksia, sairausvakuutusta, sosiaaliturvaa ja aktiivisia työmarkkinatoimenpiteitä koskevien tietojen helpotettu saanti**

1. Eures-jäsenten ja tarvittaessa Eures-yhteistyökumppaneiden on työntekijän tai työnantajan pyynnöstä toimitettava sosiaaliturvaan liittyviä oikeuksia, aktiivisia työmarkkinatoimenpiteitä, verotusta, työsopimuskysymyksiä, eläkeoikeuksia ja sairausvakuutusta koskevat tietopyynnot kansallisille toimivaltaisille viranomaisille ja tarpeen mukaan muille asianomaisille kansallisen tason elimille, jotka tukevat työntekijöitä näiden käyttäessä oikeuksiaan vapaan liikkuvuuden puitteissa, mukaan lukien direktiivin 2014/54/EU 4 artiklassa tarkoitettut oikeudet.
2. Sovellettaessa 1 kohtaa kansallisten koordinoitavien toimistojen on tehtävä kansallisella tasolla yhteistyötä 1 kohdassa tarkoitettujen toimivaltaisten viranomaisten kanssa.

## 27 artikla

**Tukipalvelut valtioiden rajat ylittävillä alueilla**

1. Jos Eures-jäsenet tai Eures-yhteistyökumppanit osallistuvat raja-alueilla erityisiin yhteistyö- ja palvelurakenteisiin kuten rajatylittäviin kumppanuuksiin, niiden on annettava rajatyöntekijöille ja -työnantajille tietoa rajatyöntekijöiden erityistilanteesta ja tilanteen merkityksestä työnantajille tällaisilla alueilla.
2. Rajatylittävien Eures-kumppanuuksien tehtäviä voivat olla työhönsijoittumis- ja rekrytointipalvelut, osallistuvien organisaatioiden välisen yhteistyön koordinointi ja rajatylittävän liikkuvuuden kannalta merkityksellisten toimien toteuttaminen, mukaan lukien rajatyöntekijöille suunnattu tiedotus ja ohjaus, joissa keskitytään erityisesti monikielisiin palveluihin.
3. Muiden kuin 1 kohdassa tarkoitettuihin rakenteisiin osallistuvien Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppanien ei katsota olevan osa Eures-verkosta sen vuoksi, että ne osallistuvat siihen.
4. Jäsenvaltioiden on 1 kohdassa tarkoitetuilla raja-alueilla pyrittävä kehittämään yhden palvelupisteen ratkaisuja rajatyöntekijöille ja -työnantajille tiedottamiseen.

## 28 artikla

**Pääsy aktiivisten työmarkkinatoimenpiteiden piiriin**

Jäsenvaltio ei saa rajoittaa työnhakijoita työnhaussa avustavien aktiivisten työmarkkinatoimenpiteiden piiriin pääsyä pelkästään sillä perusteella, että työntekijä hakee apua löytääkseen työtä toisen jäsenvaltion alueelta.

## V LUKU

**TIETOJENVAIHTO JA OHJELMAKAUSI**

## 29 artikla

**Liikkuvuusvirtoja ja -suuntauksia koskevien tietojen vaihto**

Komissio ja jäsenvaltiot seuraavat työvoiman liikkuvuusvirtoja ja -suuntauksia unionissa Eurostatin tilastojen ja käytettävissä olevien kansallisten tietojen perusteella ja julkistavat ne.



## 30 artikla

**Tietojenvaihto jäsenvaltioiden välillä**

1. Jokaisen jäsenvaltion on kerättävä ja analysoitava erityisesti seuraavia sukupuolen mukaan jaoteltuja tietoja:
  - a) työvoiman puute ja ylitarjonta kansallisilla ja alakohtaisilla työmarkkinoilla siten, että erityistä huomiota kiinnitetään työmarkkinoilla haavoittuvimmassa asemassa oleviin ryhmiin ja työttömyydestä eniten kärsiviin alueisiin;
  - b) Eures-toimet kansallisella ja tapauksen mukaan rajatylittävällä tasolla.
2. Kansalliset koordinoitintoimistot ovat vastuussa saatavilla olevien tietojen jakamisesta Eures-verkoston kanssa ja osallistumisesta yhteiseen analyysiin.
3. Jäsenvaltioiden on tehtävä 31 artiklassa tarkoitettua ohjelmatyötä ottaen huomioon tämän artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettu tietojenvaihto ja yhteinen analyysi.
4. Euroopan koordinoitintoimiston on hoidettava käytännön järjestelyt helpottaakseen kansallisten koordinoitintoimistojen välistä tietojen vaihtoa ja yhteisen analyysin kehittämistä.

## 31 artikla

**Ohjelmatyö**

1. Kansallisten koordinoitintoimistojen on laadittava vuotuiset kansalliset työohjelmat Eures-verkoston jäsenvaltioissa toteuttamaa toimintaa varten.
2. Vuotuisissa kansallisissa työohjelmissa on määriteltävä seuraavat:
  - a) Eures-verkostossa, kansallisella tasolla ja tarvittaessa rajatylittävällä tasolla toteutettavat pääasialliset toimet;
  - b) ohjelmien täytäntöönpanoon myönnetty henkilö- ja taloudelliset resurssit;
  - c) suunniteltujen toimien seuranta- ja arviointijärjestelyt ja tarvittaessa järjestelyt niiden päivittämiseksi.
3. Kansallisille koordinoitintoimistoille ja Euroopan koordinoitintoimistolle annetaan mahdollisuus tarkastella yhdessä kaikkia kansallisten työohjelmien luonnoksia. Tarkastelun päätteeksi asianomaisten kansallisten koordinoitintoimistojen on hyväksyttävä kansalliset työohjelmat.
4. Unionin tason työmarkkinaosapuolten edustajille, jotka osallistuvat koordinoitintyöryhmään, on annettava mahdollisuus esittää huomautuksia kansallisten työohjelmien luonnoksista.
5. Komissio hyväksyy täytäntöönpanosäädöksillä kansallisia työohjelmia koskevaan, unionin tasolla tapahtuvaan tietojenvaihtoon tarvittavat mallit ja menettelyt. Nämä täytäntöönpanosäädökset hyväksytään 37 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua neuvonantavaa menettelyä noudattaen.

## 32 artikla

**Tietojen keruu ja analysointi**

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että käytössä on menettelyt, joilla voidaan kerätä tietoja seuraavista kansallisella tasolla toteutetuista toimista Eures-toimintojen aloilla:
  - a) Eures-verkoston antamat tiedot ja ohjeet niiden yhteyksien lukumäärän perusteella, joita Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppanien tapauskäsittelijöillä on työntekijöihin ja työnantajiin;

- b) työllisyyskehitys, mukaan lukien työhönsijoitukset ja rekrytoinnit Eures-toiminnan tuloksena Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppanien tapauskäsittelijöiden käsittelemien ja prosessoimien avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloiden lukumäärän ja näiden tapauskäsittelijöiden tiedossa olevan, toiseen jäsenvaltioon rekrytoitujen työntekijöiden lukumäärän perusteella tai mahdollisesti saatavilla olevien kyselyjen perusteella;
- c) kuluttajien tyytyväisyys Eures-verkoston muun muassa käyttäjäkyselyjen perusteella.
2. Euroopan koordinoituintoimisto on vastuussa Eures-portaalia koskevien tietojen keruusta ja tämän asetuksen mukaiseen välitystoimintaan liittyvän yhteistyön kehittämisestä.
3. Komissio hyväksyy, 1 kohdassa tarkoitettujen tietojen perusteella ja siinä eriteltyjen Eures-toimintojen aloilla, täytäntöönpanosäädöksillä yhdenmukaiset yksityiskohtaiset erittelyt tietojen keruuta ja analysointia varten Eures-verkoston toiminnan valvomiseksi ja arvioimiseksi. Nämä täytäntöönpanosäädökset hyväksytään 37 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua tarkastelumenettelyä noudattaen.
4. Siirretään komissiolle valta antaa delegoituja säädöksiä 36 artiklassa säädetyn menettelyn mukaisesti tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen alojen muuttamiseksi tai muiden kansallisella tasolla tämän asetuksen puitteissa toteutettavien Eures-toimintojen lisäämiseksi kyseiseen kohtaan.

### 33 artikla

#### **Eures-toimintakertomukset**

Ottaen huomioon tämän luvun mukaisesti kerätyt tiedot komissio toimittaa joka toinen vuosi Eures-toimintakertomuksen Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle.

Ennen 35 artiklassa tarkoitetun arvioinnin toimittamista tämän artiklan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuun toimintakertomukseen on sisällytettävä tilannekatsaus tämän asetuksen soveltamisesta.

### VI LUKU

#### **LOPPUSÄÄNNÖKSET**

### 34 artikla

#### **Henkilötietojen suoja**

Tässä asetuksessa säädetty toimenpiteet on toteutettava henkilötietojen suojaa koskevan unionin lainsäädännön mukaisesti, erityisesti direktiivin 95/46/EY ja sitä koskevien kansallisten täytäntöönpanotoimenpiteiden sekä asetuksen (EY) N:o 45/2001 mukaisesti.

### 35 artikla

#### **Jälkiarviointi**

Komissio toimittaa Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle jälkiarvioinnin asetuksen toiminnasta ja vaikutuksista viimeistään 13 päivänä toukokuuta 2021.

Arviointiin voi liittyä lainsäädäntöehdotuksia tämän asetuksen muuttamiseksi.

### 36 artikla

#### **Siirretyn säädösvallan käyttäminen**

1. Komissiolle siirrettyä valtaa antaa delegoituja säädöksiä koskevat tässä artiklassa säädetty edellytykset. On erityisen tärkeää, että komissio noudattaa tavanomaista käytäntöään ja toteuttaa kuulemiset asiantuntijoiden, myös jäsenvaltioiden asiantuntijoiden, kanssa ennen näiden delegoitujen säädösten hyväksymistä.

2. Siirretään komissiolle 12 päivästä toukokuuta 2016 viiden vuoden ajaksi 32 artiklan 4 kohdassa tarkoitettu valta antaa delegoituja säädöksiä. Komissio laatii siirrettyä säädösvaltaa koskevan kertomuksen viimeistään yhdeksän kuukautta ennen tämän viiden vuoden kauden päättymistä. Säädösvallan siirtoa jatketaan ilman eri toimenpiteitä samanpituisiksi kausiksi, jollei Euroopan parlamentti tai neuvosto vastusta tällaista jatkamista viimeistään kolme kuukautta ennen kunkin kauden päättymistä.
3. Euroopan parlamentti tai neuvosto voi milloin tahansa peruuttaa 32 artiklan 4 kohdassa tarkoitettun säädösvallan siirron. Peruuttamispäätöksellä lopetetaan tuossa päätöksessä mainittu säädösvallan siirto. Peruuttaminen tulee voimaan sitä päivää seuraavana päivänä, jona sitä koskeva päätös julkaistaan *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*, tai jonakin myöhempänä, kyseisessä päätöksessä mainittuna päivänä. Peruuttamispäätös ei vaikuta jo voimassa olevien delegoitujen säädösten pätevyYTEEN.
4. Heti kun komissio on antanut delegoidun säädöksen, komissio antaa sen tiedoksi yhtäaikaaisesti Euroopan parlamentille ja neuvostolle.
5. Edellä 32 artiklan 4 kohdan nojalla annettu delegoitu säädös tulee voimaan ainoastaan, jos Euroopan parlamentti tai neuvosto ei ole kahden kuukauden kuluessa siitä, kun asianomainen säädös on annettu tiedoksi Euroopan parlamentille ja neuvostolle, ilmaissut vastustavansa sitä tai jos sekä Euroopan parlamentti että neuvosto ovat ennen mainitun määräajan päättymistä ilmoittaneet komissiolle, että ne eivät vastusta säädöstä. Euroopan parlamentin tai neuvoston aloitteesta tätä määräaikaä jatketaan kahdella kuukaudella.

#### 37 artikla

#### Komiteamenettely

1. Komissiota avustaa tällä asetuksella perustettu Eures-komitea. Tämä komitea on asetuksessa (EU) N:o 182/2011 tarkoitettu komitea.
2. Kun viitataan tähän kohtaan, sovelletaan asetuksen (EU) N:o 182/2011 4 artiklaa.
3. Kun viitataan tähän kohtaan, sovelletaan asetuksen (EU) N:o 182/2011 5 artiklaa.

#### 38 artikla

#### Muutokset asetukseen (EU) N:o 1296/2013

1. Muutetaan asetus (EU) N:o 1296/2013 seuraavasti:

a) kumotaan 23 artikla;

b) korvataan 24 artiklan 2 kohta seuraavasti:

”2. Eures-lohkoon voivat osallistua kaikki jäsenvaltioiden tai komission nimeämät elimet, toimijat ja instituutiot, jotka täyttävät Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) 2016/589 (\*) vahvistetut Eures-verkostoon osallistumista koskevat edellytykset. Tällaisia elimiä, toimijoita ja instituutioita ovat erityisesti:

a) kansalliset, alueelliset ja paikalliset viranomaiset;

b) työvoimapalvelut;

c) työmarkkinaosapuolten organisaatiot ja muut asiaan liittyvät osapuolet.

---

(\*) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/589, annettu 13 päivänä huhtikuuta 2016, työnvälityspalvelujen eurooppalaisesta verkostosta (Eures), liikkuvuuspalvelujen tarjoamisesta työntekijöille ja työmarkkinoiden yhdentymisen tiivistämisestä ja asetusten (EU) N:o 492/2011 ja (EU) N:o 1296/2013 muuttamisesta (EUVL L 107, 22.4.2016, s. 1).”

2. Viittauksia 1 kohdan a alakohdan mukaiseen kumottuun säännökseen pidetään viittauksina tämän asetuksen 29 artiklaan.

3. Tämän artiklan 1 kohdan b alakohta ei vaikuta niihin asetuksen (EU) N:o 1296/2013 mukaisesti toimitettuihin rahoitushakemuksiin, jotka on toimitettu ennen 12 päivää toukokuuta 2016.

#### 39 artikla

### Muutokset asetukseen (EU) N:o 492/2011

1. Muutetaan asetus (EU) N:o 492/2011 seuraavasti:
  - a) kumotaan 11 ja 12 artikla, 13 artiklan 2 kohta, 14–20 artikla sekä 38 artikla;
  - b) kumotaan 13 artiklan 1 kohta 13 päivästä toukokuuta 2018.
2. Viittauksia kumottuihin säännöksiin pidetään viittauksina tähän asetukseen liitteessä II olevan vastaavuustaulukon mukaisesti.

#### 40 artikla

### Siirtymäsäännökset

Organisaatiot, jotka täytäntöönpanopäätöksen 2012/733/EU 3 artiklan c alakohdan mukaisesti on nimetty Eures-yhteistyökumppaneiksi tai jotka tuon päätöksen 3 artiklan d alakohdan mukaisesti tarjoavat rajoitetusti palveluita liitännäisinä Eures-yhteistyökumppaneina 12 päivänä toukokuuta 2016, voivat poiketen siitä, mitä tämän asetuksen 11 artiklassa säädetään, osallistua 13 päivään toukokuuta 2019 tämän asetuksen 7 artiklan 1 kohdan c alakohdan ii alakohdassa tarkoitettuina Eures-jäseninä tai tämän asetuksen 7 artiklan 1 kohdan d alakohdassa tarkoitettuina Eures-yhteistyökumppaneina edellyttäen, että ne sitoutuvat täyttämään tämän asetuksen mukaiset asiaankuuluvat velvoitteet. Jos jokin tällaisista organisaatioista haluaa osallistua Eures-yhteistyökumppanina, sen on ilmoitettava kansalliselle koordinoitimitoimistolle, mitä tämän asetuksen 11 artiklan 4 kohdassa tarkoitetuista tehtävistä se aikoo suorittaa. Asianomainen kansallinen koordinoitimitoimisto raportoi asiasta Euroopan koordinoitimitoimistolle. Siirtymäkauden päätyttyä kyseiset organisaatiot voivat Eures-verkostossa pysyäköön esittää asiaa koskevan hakemuksen tämän asetuksen 11 artiklan mukaisesti.

#### 41 artikla

### Voimaantulo

1. Tämä asetus tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.
2. Edellä olevan 12 artiklan 3 kohtaa ja 17 artiklan 1–7 kohtaa sovelletaan 13 päivästä toukokuuta 2018.

Tämä asetus on kaikilta osiltaan velvoittava, ja sitä sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa.

Tehty Strasbourgissa 13 päivänä huhtikuuta 2016.

*Euroopan parlamentin puolesta*

*Puhemies*

M. SCHULZ

*Neuvoston puolesta*

*Puheenjohtaja*

J.A. HENNIS-PLASSCHAERT

## LIITE I

**Yhteiset vähimmäiskriteerit**

(10 artiklan 2 kohdassa ja 11 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuna)

## 1 jakso PALVELUJEN TARJOAMINEN

1. Organisaatio sitoutuu huolehtimaan riittävästä mekanismeista ja menettelyistä, jotta voidaan todentaa ja varmistaa sovellettavien työelämän normien ja oikeudellisten vaatimusten täysimääräinen noudattaminen palvelujen tarjoamisessa ottaen huomioon muissa kuin julkisissa työvoimapalveluissa käytössä olevat lupa- ja hyväksymisjärjestelmät, mukaan luettuna sovellettava tietosuojalainsäädäntö ja tapauksen mukaan avoimia työpaikkoja koskevien tietojen laatuvaatimukset ja -standardit.
2. Organisaatiolla on kyky ja osoitetut valmiudet tarjota asetuksessa tarkoitettuja välitys- ja/tai tukipalveluita tai molempia.
3. Organisaatio kykenee tarjoamaan palveluita yhden tai useamman helposti saatavilla olevan kanavan ja vähintään verkkosivustonsa kautta.
4. Organisaatiolla on kyky ja valmiudet ohjata työntekijät ja työnantajat kääntymään muiden sellaisten Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden ja/tai elinten puoleen, joilla on asiantuntemusta työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta.
5. Organisaatio vahvistaa noudattavansa periaatetta tukipalvelujen maksuttomuudesta työntekijöille 21 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan mukaisesti.

## 2 jakso EURES-VERKOSTOON OSALLISTUMINEN

1. Organisaatio kykenee ja sitoutuu takaamaan 12 artiklan 6 kohdassa tarkoitettujen tietojen ajantasaisen ja luotettavan toimittamisen.
2. Organisaatio sitoutuu noudattamaan teknisiä standardeja ja malleja asetuksen mukaisessa välitystoiminnassa ja tiedonvaihdossa.
3. Organisaatio kykenee ja sitoutuu osallistumaan ohjelmatyöhön ja raportoimaan kansalliselle koordinoitintoitimistolle sekä toimittamaan tietoja kansalliselle koordinoitintoitimistolle palvelujen tarjoamisesta ja suorituskyvystä tämän asetuksen mukaisesti.
4. Organisaatiolla on hoidettavien tehtävien edellyttämät asianmukaiset henkilöresurssit tai se sitoutuu varmistamaan, että tällaiset resurssit myönnetään.
5. Organisaatio sitoutuu takaamaan henkilöstöä koskevat laatustandardit ja rekisteröimään henkilöstön 8 artiklan 1 kohdan a alakohdan iii alakohdassa tarkoitettua yhteisen koulutusohjelman asiaankuuluviin osioihin.
6. Organisaatio sitoutuu käyttämään Eures-verkoston tavaramerkkiä ainoastaan Eures-verkoston liittyvistä palveluista ja toiminnasta.

—

## LIITE II

## Vastaavuustaulukko

Asetus (EU) N:o 492/2011	Tämä asetus
11 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta	30 artiklan 1 kohdan a alakohta
11 artiklan 1 kohdan toinen alakohta	9 artiklan 2 kohdan b ja d alakohta, 9 artiklan 3 kohta ja 13 artikla
11 artiklan 2 kohta	9 ja 10 artikla
12 artiklan 1 kohta	—
12 artiklan 2 kohta	—
12 artiklan 3 kohdan ensimmäinen alakohta	9 artiklan 4 kohta
12 artiklan 3 kohdan toinen alakohta	18 artiklan 1 ja 2 kohta
13 artiklan 1 kohta	12 artiklan 3 kohta ja 17 artiklan 1–6 kohta
13 artiklan 2 kohta	17 artiklan 7–8 kohta
14 artiklan 1 kohta	—
14 artiklan 2 kohta	—
14 artiklan 3 kohta	—
15 artiklan 1 kohta	10 artiklan 1 ja 2 kohta, 12 artiklan 1–3 kohta ja 13 artikla
15 artiklan 2 kohta	9 artiklan 3 kohdan a alakohta ja 10 artiklan 1 kohta
16 artikla	—
17 artiklan 1 kohta	30 artikla
17 artiklan 2 kohta	16 artiklan 6 kohta
17 artiklan 3 kohta	33 artikla
18 artikla	7 artiklan 1 kohdan a alakohta
19 artiklan 1 kohta	8 artikla
19 artiklan 2 kohta	—
20 artikla	8 artiklan 1 kohdan a alakohdan iii ja v alakohta ja 9 artiklan 3 kohdan b alakohta
38 artikla	—



ISSN 1977-0812 (sähköinen julkaisu)  
ISSN 1725-261X (painettu julkaisu)



**Euroopan unionin julkaisutoimisto**  
2985 Luxembourg  
LUXEMBURG

**FI**