



Bryssel den 2.4.2019
COM(2019) 164 final

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

om Eures verksamhet januari 2016 – juni 2018

inlämnad i enlighet med artikel 33 i förordning (EU) 2016/589”

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	3
1. INLEDNING	4
1.1. Vad är Eures?	4
1.1.1. Eures tjänster till arbetssökande och arbetsgivare	4
1.1.2. Två pelare: Euresportalen för rörlighet i arbetslivet och det mänskliga nätverket	4
1.1.3. Euresnätverkets organisation	5
1.2. Förordningen från 2016	6
1.2.1. Varför behövde förordningen reformeras?	6
1.2.2. Reformens huvudsakliga delar och tidsplan	6
2. EURESNÄTVERKETS HUVUDSAKLIGA VERKSAMHET: JANUARI 2016–JUNI 2018	7
2.1. Verksamhet i Euresländer	7
2.1.1. Allmänna stödtjänster till arbetstagare och arbetsgivare	7
2.1.2. Särskilda stödtjänster	8
2.1.3. Resurser och förvaltning	11
2.2. Europeiska samordningsbyråns övergripande stödverksamhet	14
2.2.1. Samordning och ledningsstöd	14
2.2.2. Drift och utveckling av Euresportalen och it-tjänster i samband därmed	14
2.2.3. Utbildning och fortbildning	14
2.2.4. Helpdesk	15
2.2.5. Nätverksbyggande, utbyte av bästa praxis och ömsesidigt lärande	15
2.2.6. Informations- och kommunikationsverksamhet	15
2.2.7. Analys av geografisk och yrkesmässig rörlighet	16
2.2.8. Utveckling av en lämplig struktur för samarbete och platsförmedling för lärlings- och praktikplatser	16
2.2.9. Finansiella medel	16
3. FÖRORDNINGENS GENOMFÖRANDE I MEDLEMSSTATERNA	18
3.1. Nätverkets sammansättning och organisatoriska frågor	18
3.1.1. Förordningens krav	18

3.1.2.	Genomförande	18
3.1.3.	Utmaningar	19
3.2.	Styrning och samverkan med organisationer utanför Euresnätverket	19
3.2.1.	Förordningens krav	19
3.2.2.	Genomförande	19
3.2.3.	Utmaningar	20
3.3.	Utvidgning av nätverket	20
3.3.1.	Förordningens krav	20
3.3.2.	Genomförande	20
3.3.3.	Utmaningar	21
3.4.	Utbyte av lediga platser och meritförteckningar	21
3.4.1.	Förordningens krav	21
3.4.2.	Genomförande	21
3.4.3.	Utmaningar	22
3.5.	Stödtjänster	22
3.5.1.	Förordningens krav	22
3.5.2.	Genomförande	22
3.5.3.	Utmaningar	23
3.6.	Informationsutbyte, programplanering och resultatmätning	23
3.6.1.	Förordningens krav	23
3.6.2.	Genomförande	23
3.6.3.	Utmaningar	24
4.	EUROPEISKA KOMMISSIONENS GENOMFÖRANDE AV FÖRORDNINGEN	24
4.1.1.	Förordningens krav	24
4.1.2.	Genomförande	25
4.1.3.	Utmaningar	25
5.	SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	26
5.1.	Slutsatser	26
5.2.	Rekommendationer till medlemsstaterna inför nästa rapporteringsperiod	26
5.3.	Åtgärder som ska vidtas av kommissionen	27
	BILAGA – RELEVANTA SIFFROR	29
	<i>KÄLLA: 2017 ANNUAL REPORT ON INTRA-EU LABOUR MOBILITY, EU-LFS 2016, MILIEUS BERÄKNINGAR</i>	32

SAMMANFATTNING

I denna **verksamhetsrapport** presenteras en översikt över **Euresnätverkets** verksamhet mellan **januari 2016 och juni 2018** samt en **lägesrapport om tillämpningen av förordning (EU) 2016/589**, nedan kallad **Euresförordningen**, fram till **juli 2018**, i enlighet med artikel 33 i den förordningen. Euresnätverket består av arbetsförmedlingar och andra partnerorganisationer i EU:s och EES:s medlemsstater, samt Schweiz. Nätverket syftar till att öka arbetskraftens rörlighet mellan länderna och till att skapa en integrerad europeisk arbetsmarknad.

Euresnätverket består av **två huvudsakliga delar**. För det första utnyttjar tusentals arbetssökande och arbetsgivare över hela Europa Euresnätverkets **förmedlings- och matchningstjänster** varje dag. För det andra erbjuder Eures utbildade personal **stödjänster och vägledning** om arbetsvillkoren i andra europeiska länder för att göra det lättare för arbetssökande och arbetsgivare att välja.

Eures verksamhet övervakas av de nationella samordningskontoren och innefattar riktade program för rörlighet i syfte att ta itu med överskott och underskott på arbetskraft inom vissa specifika områden. Eures hjälper också gränsarbetare och arbetsgivare inom ramen för gränsöverskridande partnerskap och annan verksamhet i gränsregioner.

På lagstiftningsområdet har arbetet med att **genomföra Euresförordningen**, som trädde i kraft 2016, slutförts på de flesta områden. Medlemsstaterna har utnämnt de nationella samarbetskontoren, utsett de offentliga arbetsförmedlingarna som medlemmar av de nationella Euresnätverken och inrättat system för godkännande av nya medlemmar och samarbetspartner. På it-området är genomförandet av ett öppet utbyte av lediga platser och meritförteckningar mellan nationella databaser och Eures en stor framgång som har bidragit till att underlätta jobbmatchningen på europeisk nivå. På [Euresportalen](#), som förvaltas av Europeiska samordningsbyrån, finns det 3 miljoner lediga platser varje dag och över 400 000 meritförteckningar som väntar på matchning. Införandet av den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco) kommer att ytterligare bidra till en bättre digital jobbmatchning och riktad platsförmedling över gränserna. Dessutom har styrningen av nätverket förstärkts med hjälp av nya verktyg för övervakning och resultat.

Euresnätverkets **största utmaning** är fortfarande att slutföra arbetet med att genomföra utbytet av meritförteckningar och lediga platser med alla medlemsstater. Arbetet med att godkänna nya medlemmar och samarbetspartner har i slutet av rapporteringsperioden precis påbörjats. Detta kommer att göra det möjligt att utvidga Euresnätverket så att det även omfattar privata arbetsförmedlingar. Andra viktiga områden som fortfarande behöver vidareutvecklas är arbetet med att skapa synergieffekter med kompletterande initiativ, t.ex. Europass2 och den gemensamma digitala ingången, och med att effektivisera samarbetet. Åtgärder för att bättre integrera Eures rörlighetsprogram och gränsöverskridande partnerskap inom ramen för nätverkets allmänna strategi, särskilt genom ett mer systematiskt informationsutbyte mellan Eures medlemmar och samarbetspartner, kommer att skapa ytterligare nätverkseffekter.

Euresnätverket bör **i framtiden** fortsätta att verka för att få Eures att fungera som ett dynamiskt nätverk med fler aktörer, verksamheter och tjänster och bättre kommunikation, även på sociala medier. Arbetet med att övergå till ett nytt system för utbyte av uppgifter om lediga platser och meritförteckningar går framåt och systemet håller på att utvecklas till ett fullfjädrat matchningssystem och platsförmedlingsverktyg. Euresnätverket bygger på ett väletablerat samarbete mellan offentliga arbetsförmedlingar och andra Euresmedlemmar och Eures-samarbetspartner.

Dessa träffas regelbundet för att utbyta bästa praxis vid evenemang för ömsesidigt lärande. Det stöd som Europeiska samordningsbyrån tillhandahåller, genom att kartlägga synergier och överlappningar i Eures verksamhet med andra europeiska initiativ och genom att ge vägledning och främja nätverksbyggande, särskilt genom Euresportalen, är av central betydelse för den fortsatta integreringen av Euresnätverket.

På medellång sikt kommer Eures-samordningen att skötas av den europeiska arbetsmyndigheten, som ska inrättas enligt kommissionens förslag från mars 2018 och enligt en preliminär överenskommelse med Europaparlamentet och rådet från februari 2019. I detta syfte kommer Europeiska samordningsbyrån att formellt överföras till arbetsmyndigheten. På arbetsmyndighetens ansvar kommer Europeiska samordningsbyrån att stärka Eures roll när det gäller att främja rättvisa villkor för rörlighet. Den kommer att gynnas av en omfattande operativ struktur för arbetskraftens rörlighet inom EU och specialiserad expertis på olika områden som kan bidra med idéer om kommande utmaningar eller innovativa strategier och verktyg. Europeiska samordningsbyrån kommer i sin tur att bidra till arbetsmyndighetens arbete med sin expertis, sitt nätverk och sina verktyg.

1. INLEDNING

1.1. Vad är Eures?

Eures är ett **samarbetsnätverk** mellan Europeiska kommissionen och medlemmar och samarbetspartner, t.ex. offentliga arbetsförmedlingar, i alla EU-länder samt Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz (nedan kallade *Euresländer*). Sedan starten 1994 har Eures hjälpt människor att utnyttja en av EU:s grundläggande principer: den **fria rörligheten för arbetstagare**. Eures tillhandahåller ett unikt utbud av informations- och arbetsförmedlingstjänster till arbetssökande och arbetsgivare som är intresserade av att arbeta eller rekrytera arbetssökande i hela Europa¹.

Under 2016 trädde den **nya Euresförordningen, förordning (EU) 2016/589**, i kraft. Syftet var att skapa ett större och starkare nätverk av såväl offentliga som privata europeiska arbetsförmedlingar för att effektivisera utbytet av arbetsmarknadsinformation över gränserna och underlätta förmedlingen av platser inom EU/EES-området².

¹ Anmärkning: Begreppen *arbetstagare* och *anställda* används som synonymer i denna rapport. Vidare står det i skäl 7 i förordning (EU) 2016/589 att ”[d]omstolen har fastställt att fri rörlighet för arbetstagare enligt artikel 45 i EUF-fördraget också innebär vissa rättigheter för medborgare i medlemsstaterna som flyttar inom unionen för att söka arbete. Begreppet arbetstagare bör därför, vid tillämpningen av denna förordning, anses omfatta arbetssökande, oberoende av om de för närvarande har någon anställning.”

² Euresnätverkets mål anges i artikel 6 i förordning (EU) 2016/589.

1.1.1. Eures tjänster till arbetssökande och arbetsgivare

- Hjälptill arbetssökande att **hitta jobb** och till arbetsgivare att **hitta arbetssökande** i hela Europa.
- **Matchning av lediga platser och meritförteckningar på Euresportalen för rörlighet i arbetslivet.**
- **Information, vägledning och andra stödtjänster till arbetstagare och arbetsgivare när det gäller rörlighet i arbetslivet.**
- **Stöd efter rekrytering.**
- Tillgång till information om **levnads- och arbetsvillkor**, t.ex. beskattning, pensioner, sjukförsäkring och socialförsäkring i Euresländer.
- Särskilda stödtjänster till gränsarbetare och arbetsgivare i **gränsregioner**.
- Stöd till vissa grupper genom Eures **riktade program för rörlighet**.
- Insatser för att öka **ungdomars möjligheter**, bland annat via **Drop'pin@EURES**.
- Stöd till dynamiska rekryteringsevenemang på internet via portalen **europiska jobbdagar**.

1.1.2. Två pelare: Euresportalen för rörlighet i arbetslivet och det mänskliga nätverket

Eures utgör en viktig del av den stödstruktur på arbetsmarknaden som EU har byggt upp under de senaste decennierna för att förbättra sitt sociala och ekonomiska resultat. Nätverket arbetar huvudsakligen med att tillhandahålla **information och vägledning om matchning och platsförmedling** till arbetstagare som är intresserade av att arbeta i andra Euresländer och till arbetsgivare som är intresserade av att rekrytera arbetstagare från andra Euresländer. Det tillhandahåller huvudsakligen sina tjänster via två kanaler som kompletterar varandra – dels via Euresportalen och dels via Eures personalnätverk över hela Europa.

1.1.2.1. Euresportalen för rörlighet i arbetslivet

Eures finns ofta med i listan över de fem mest besökta webbplatserna på domänen europa.eu. Bara under 2017 hade Eures webbplats totalt 14 880 000 besökare och 48 350 000 visningar. Varje dag finns det cirka **3 miljoner jobb** och nära **400 000 meritförteckningar från arbetssökande**³ på Euresportalen för rörlighet i arbetslivet. Dessa siffror har under rapporteringsperioden ökat stadigt i alla kategorier. Från juni 2017 till juni 2018 har antalet arbetsgivare som registrerat sig på Euresportalen ökat med 30 % och antalet arbetssökande med 20 %.

På Euresportalen finns en **kostnadsfri självbetjäningstjänst** där arbetssökande och arbetsgivare kan registrera sig för att hitta ett arbete respektive en arbetssökande. Både arbetsgivare och arbetssökande kan genom att skapa ett konto på portalen använda sök- och matchningsfunktionerna, skapa och spara sökprofiler och ta emot e-postaviseringar.

1.1.2.2. Eures mänskliga nätverk

Ett nätverk av över **1 000 Euresanställda**⁴ från de **32 Euresländerna** tillhandahåller

³ Euresportalen finns här: <https://ec.europa.eu/eures/public/sv/homepage>

⁴ I denna rapport avses med *Euresanställda* och *Eurespersonal* personer som direkt eller indirekt deltar i arbetet med att tillhandahålla tjänster och annan verksamhet inom Euresnätverket i enlighet med förordning (EU) 2016/589 och dess genomförandeåtgärder.

skraddarsydd rådgivning om karriärmöjligheter och rekrytering, stöd för att söka arbete och rekrytera personal och information om gällande bestämmelser om t.ex. socialförsäkringssystem och skatteregler i andra Euresländer, samt stöd efter rekrytering, t.ex. språkkurser.

1.1.3. Euresnätverkets organisation

Varje Euresland utser ett **nationellt samordningskontor** som i allmänhet är kopplat till antingen den offentliga arbetsförmedlingen eller arbetsmarknadsdepartementet. **Europeiska samordningsbyrån**, som tillhör kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, erbjuder horisontellt stöd till de nationella samordningskontoren. Tillsammans bildar de nationella samordningskontoren och Europeiska samordningsbyrån Euresnätverkets **europiska samordningsgrupp**.

Eures medlemmar och samarbetspartner är de organisationer som bedriver operativ verksamhet inom Euresnätverket. I Euresnätverket måste medlemmarna utföra samtliga av följande uppgifter medan samarbetspartnerna måste utföra minst en:

- Bidra till poolen av lediga platser genom att överföra uppgifter till Euresportalen och it-plattformen.
- Bidra till poolen av arbetssökarprofiler genom att överföra uppgifter till Euresportalen och it-plattformen.
- Tillhandahålla stödtjänster direkt till arbetssökande och arbetsgivare.

1.2. Förordningen från 2016

1.2.1. Varför behövde förordningen reformeras?

Sedan kommissionen fattade det ursprungliga beslutet att inrätta Eures⁵ har nätverket genomgått fortsatta reformer för att anpassa det till de ständiga förändringarna på arbetsmarknaden. Med den nya Euresförordningen (2016/589) läggs grunden för att **förstärka nätverket** genom att öka tillgången till lediga platser, skapa förutsättningar för medlems- och partnerorganisationer att utbyta meritförteckningar med Euresportalen och genom att förbättra stödet till arbetssökande och arbetsgivare som söker arbete respektive arbetskraft i andra länder.

Syftet med den nya förordningen är att **öka öppenheten** genom att öka antalet jobb som annonseras på Euresportalen, förbättra **onlinematchningen** av lediga platser och meritförteckningar, tillhandahålla ett **överenskommet minimipaket av tjänster** för arbetssökande och arbetsgivare och utvidga **utbudet av digitala arbetsförmedlingstjänster** på Euresportalen.

1.2.2. Reformens huvudsakliga delar och tidsplan

Den nya förordningen, som trädde i kraft den 12 maj 2016, bygger på sex

⁵ Kommissionens beslut 93/569/EEG av den 22 oktober 1993 om genomförandet av rådets förordning (EEG) nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen, särskilt vad avser nätverket Eures (European Employment Services).

genomförandebeslut⁶ som ska säkerställa ett enhetligt genomförande i alla medlemsstater. De första stegen i genomförandet var att utse de nationella samordningskontoren och de offentliga arbetsförmedlingarna till Euresmedlemmar och att 2016 inrätta den europeiska samordningsgruppen.

I förordningen anges att Euresländerna senast den 13 maj 2018 ska införa det **enhetliga utbytessystemet** för att på Euresportalen kunna **utbyta alla⁷ erbjudanden om anställning** – inbegripet lärlings- och praktikplatser – från offentliga arbetsförmedlingar och andra medlemsorganisationer samt **meritförteckningar**, förutsatt att arbetssökandena har samtyckt till överföringen av deras personuppgifter. Senast samma dag skulle Euresländerna ha inrättat de **system för godkännande** som ska ge organisationer, t.ex. privata arbetsförmedlingar eller organisationer i tredje sektorn, möjlighet att ansluta sig till Euresnätverket som medlemmar eller samarbetspartner. Avslutningsvis ska kommissionen enligt förordningen avge **rapporter om nätverkets verksamhet** 2018 och 2020 och en efterhandsutvärderingsrapport 2021.

2. EURESNÄTVERKETS HUVUDSAKLIGA VERKSAMHET: JANUARI 2016–JUNI 2018

2.1. Verksamhet i Euresländer

2.1.1. Allmänna stödtjänster till arbetstagare och arbetsgivare

2.1.1.1. Matchnings- och platsförmedlingsverksamhet

Alla Euresländer ger arbetssökande och arbetsgivare information och stöd i frågor som rör arbetskraftens rörlighet i Europa och anordnar rekryteringsevenemang. I detta arbete samarbetar Eureskontoren i allt större utsträckning.

Eures personal hjälper arbetssökande att upprätta sina meritförteckningar och platsansökningar och hjälper arbetsgivarna att utforma kraven för arbetet och

⁶ Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2017/1255 av den 11 juli 2017 om en mall för beskrivning av nationella system och förfaranden för att godkänna organisationer som Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner.

Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2017/1256 av den 11 juli 2017 om mallar och förfaranden för informationsutbytet på unionsnivå om Euresnätverkets nationella arbetsprogram.

Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2017/1257 av den 11 juli 2017 om de tekniska standarder och format som krävs för ett enhetligt system som gör det möjligt att matcha lediga platser med platsansökningar och meritförteckningar på Euresportalen.

Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/170 av den 2 februari 2018 om enhetliga detaljerade specifikationer för insamling och analys av uppgifter för att övervaka och utvärdera hur Euresnätverket fungerar.

Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/1020 av den 18 juli 2018 om antagande och uppdatering av förteckningen över färdigheter/kompetenser och yrken i den europeiska klassificeringen för användning vid automatisk matchning via den gemensamma it-plattformen för Eures.

Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/1021 av den 18 juli 2018 om antagande av de tekniska standarder och format som är nödvändiga för den automatiska matchningen via den gemensamma it-plattformen med hjälp av den europeiska klassificeringen och interoperabiliteten mellan de nationella systemen och den europeiska klassificeringen.

⁷ Medlemsstaterna får undanta lediga platser ”som på grund av sin natur eller nationella regler enbart är öppna för medborgare i ett visst land”, ”som avser kategorier av lärlings- och praktikplatser som främst har ett inslag av lärande, och ingår i nationella utbildningssystem, eller som finansieras offentligt som en del av medlemsstatens aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder” och ”andra lediga platser som utgör en del av medlemsstaternas aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder” enligt artikel 17 i förordning (EU) 2016/589.

platsannonser. För att tillhandahålla dessa tjänster har Euresrådgivare i hela nätverket under 2017 varit i kontakt med 696 514 arbetssökande och 111 636 arbetsgivare⁸. Enligt uppgifter till Eures personal resulterade deras verksamhet i omkring 30 000 förmedlade platser över hela Euresnätverket under 2016⁹. Tack vare Euresförordningens bestämmelse om insamling av uppgifter (artikel 32) kommer rapporteringen i framtiden att kunna bli mer exakt.

Matchningsevenemang anordnas för att föra samman arbetsgivare och arbetssökande och underlätta rekrytering över gränserna. **Eures personal från destinationsländerna** uppmanas i allmänhet att tillhandahålla information om lediga platser och om levnads- och arbetsvillkor. Som en extra service till arbetsgivarna kan Eures personal **gå igenom meritförteckningar** och göra ett första urval av sökande med rätt kompetens som får komma på intervju, t.ex. vid jobbdejting-evenemang.

En särskild form av matchningsevenemang är **europiska jobbdagar**, då både arbetsgivare och arbetssökande från flera olika Euresländer deltar **både online och på plats**. Sjutton länder deltog i de 24 evenemang som anordnades under 2017. I dessa deltog nästan 21 500 arbetssökande och över 1 100 företag och mer än 10 000 arbetstillfällen förmedlades. Sexton sådana evenemang ägde rum under det första halvåret 2018.

Särskild uppmärksamhet ägnas åt att **koppla Eures verksamhet till arbetsmarknadens behov** i syfte att tillgodose prioriterade behov i olika sektorer och av olika kompetens. I syfte att undanröja hinder för rörlighet som försvårar integrationen på arbetsmarknaden inom EU/EES är vissa av Eures rekryteringsevenemang **särskilt inriktade** på behov och möjligheter i **vissa sektorer**, särskilt när det finns en konstaterad brist på arbetskraft i ett potentiellt mottagarland och ett överskott på arbetskraft i ett annat. De sektorer där flest länder har ett matchnings- och platsförmedlingsbehov är inom turism och inom hotell och restaurang¹⁰ – som båda är områden där det är särskilt viktigt med kunskaper i främmande språk. Andra sektorer där det görs många matchningar genom Eures är transport, hälso- och sjukvård, bygg och anläggning, teknik och informations- och kommunikationsteknik, samt säsongsarbete inom jordbruket.

2.1.1.2. Information och vägledning

På Euresportalen finns användbar information om arbetsmarknaden. Euresländerna **uppdaterar** regelbundet sin **allmänna information** om arbetsmarknaden och om levnads- och arbetsvillkoren på 26 språk. Dessutom har minst fjorton länder också egna **nationella Eureswebbplatser** där arbetssökande och arbetsgivare kan hitta den information om arbetstagarnas rörlighet som de letar efter. En del av informationen finns översatt till flera språk.

Exempel på information och vägledning som Euresnätverket tillhandahåller arbetssökande och arbetsgivare är faktablad och digitala lösningar på de nationella Eureswebbplatserna om reglerna för arbete, hälso- och sjukvård, förvaltning eller skatter

⁸ Uppgifter från Eures resultattavla för den inre marknaden, 2017:
http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf.

⁹ Fram till och med 2017 rapporterade Euresrådgivarna antalet förmedlade platser på frivillig basis (ungefär 50–60 % av all rapportering) och arbetssökande eller arbetsgivare informerar inte Euresrådgivarna systematiskt om de platser som förmedlas.

¹⁰ Eures programplaneringscykel – en genomgång av de nationella verksamhetsrapporterna för 2016 och 2017.

i destinationslandet. De nationella samordningskontoren anordnar även **seminarier**, till exempel för att lära arbetssökande hur de bör presentera sin meritförteckning för arbetsgivare i ett visst land. På samma sätt handlar Euresrådgivarnas stöd till arbetsgivarna i regel om hur de bör utforma sina platsannonser för att locka arbetstagare med rätt kompetens från utlandet.

2.1.2. Särskilda stödtjänster

2.1.2.1. Stödtjänster i gränsregioner

Enligt den nya Euresförordningen ska Euresmedlemmar och Eurespartners som deltar i gränsöverskridande partnerskap eller andra samarbets- och tjänstestrukturer (bland annat med organisationer utanför Euresnätverket) tillhandahålla information samt platsförmedlings- och rekryteringstjänster som är anpassade efter gränsarbetares och arbetsgivares särskilda behov och omständigheter i gränsregioner¹¹.

Dessa gränsöverskridande partnerskap kan ansöka om ekonomiskt stöd vid årliga ansökningsomgångar inom ramen för EaSI-programmet¹². Det går även att söka stöd inom EaSI-programmet för att inrätta nya gränsöverskridande partnerskap eller för att genomföra innovativa nya åtgärder. Under 2016 fick **12 gränsöverskridande partnerskap** stöd i form av ett EaSI-bidrag från det föregående året. Under 2017 och 2018 tillhandahöll **9 gränsöverskridande partnerskap** stödtjänster och platsförmedling i gränsregioner på grundval av EaSI-bidrag som beviljats under det föregående året.

Stödtjänsterna i Eures gränsregioner består av flerspråkiga informationstjänster och lediga platser. Dessa tjänster tillhandahålls genom fysiska och i allt större utsträckning virtuella **helhetslösningar**. Den information som tillhandahålls handlar bland annat om samordning av de sociala trygghetssystemen, villkor för daglig pendling, erkännande av yrkeskvalifikationer och beskattning. Platsförmedlings- och rekryteringsverksamheten har resulterat i att närmare 4 400 arbetssökande under 2016 och 2017 har hittat ett arbete i ett annat land efter att ha utnyttjat Eures tjänster¹³.

2.1.2.2. Stöd efter rekrytering

Stöd efter rekrytering syftar till att se till att **rörliga arbetstagare integreras så bra som möjligt** i sina nya arbeten. Även om de flesta Euresländer koncentrerar sig på att ge arbetstagare och arbetsgivare information innan de ingår ett anställningsavtal så anordnar några av dem även insatser efter rekrytering. Till exempel driver italienska Eures en **uppföljningsdatabas** för att se till att de förmedlade platserna är helt förenliga med gällande arbetsregler. Nästan 7 000 ansökningar från arbetstagare som ville få sitt fall bedömt behandlades under 2016¹⁴.

¹¹ I enlighet med artikel 3.7 i förordning (EG) 2016/589.

¹² Det finns endast uppgifter och övervakningsrapporter för gränsöverskridande partnerskap som får stöd inom programdelen Eures inom EaSI. Som en indikation har 11 gränsöverskridande partnerskap fått sådant stöd under EU:s budgetår 2014 (VP/2014/011), 12 under EU:s budgetår 2015 (VP/2015/008), 10 under EU:s budgetår 2016 (ansökningsomgång VP/2016/005) och 9 under EU:s budgetår 2017 (VP/2017/006).

¹³ Europeiska kommissionens första (2016) respektive andra (2017) övervakningsrapport om Eures gränsöverskridande partnerskap.

¹⁴ Italiens nationella verksamhetsrapport 2016.

2.1.2.3. Stöd till ungdomar – lärlings- och praktikplatser

Flera olika verksamheter och program som utarbetats inom Euresnätverket är särskilt inriktade på **ungdomar**. I Europeiska rådets slutsatser från juni 2012¹⁵ uppmanades medlemsstaterna och kommissionen att fortsätta att utveckla Euresportalen och att undersöka möjligheten att utvidga den till lärlingsprogram och praktikprogram. Därför omfattas lärlings- och praktikplatser numera av Euresförordningen, under förutsättning att framgångsrika sökande omfattas av ett anställningsförhållande. Erbjudanden om sådana lärlings- och praktikplatser ingår redan i utbytet av lediga platser på Euresportalen och i slutet av rapporteringsperioden fanns det 6 567 lediga praktikplatser och 1 859 lediga lärlingsplatser på portalen¹⁶.

Dessutom kan företag och organisationer via en självbetjäningstjänst på **Drop'pin@EURES** på Euresportalen direkt visa upp vad de har att erbjuda ungdomar. För närvarande finns totalt 2 092 lediga platser på 501 företag inom 32 verksamhetsområden – alltifrån teknik till personlig kompetens och utveckling¹⁷. Europeiska samordningsbyrån arbetar för närvarande med att ytterligare underlätta insamling och presentation av erbjudanden om lärlings- och praktikplatser på portalen. Utvecklingen av skraddarsydda specifikationer kommer att göra det lättare för berörda parter att flagga sina egna erbjudanden och att söka efter andras. Denna nya funktion väntas genomföras under 2019.

2.1.2.4. Eures riktade program för rörlighet

Eures strävar även efter att nå **specifika grupper av arbetssökande** och hjälpa till att tillsätta **lediga platser inom vissa sektorer**. Eures verksamhet kan därför komplettera eller integreras med EU-finansierade **riktade program för rörlighet** som finansieras inom ramen för EU:s program för **sysselsättning och social innovation (EaSI)**. Programmen syftar till att testa innovativa metoder för att främja arbetskraftens gränsöverskridande rörlighet eller tillgodose de specifika målgruppernas behov.

Ditt första Euresjobb ger ungdomar upp till 35 år stöd att söka jobb, praktikplats eller lärlingsplats över hela Europa och ger stöd till arbetsgivare som vill rekrytera ungdomar med rätt kompetens i Euresländerna. Mellan 2016 och mitten av 2018 har **fyra länder** (Frankrike, Tyskland, Italien och Sverige) drivit Ditt första Euresjobb-projekt. Rapporter visar för det första att de som rekryterades huvudsakligen var personer mellan 23 och 26 år som genomgått en högre utbildning eller som fortfarande studerar och för det andra att över hälften (52 %) av de som rekryterades var arbetslösa när de placerades. Över 80 % av dem som fick jobb i ett annat land genom programmet hade redan arbetat i sitt hemland, medan bara 28 % av dem hade arbetat utomlands. Arbetsgivarna utgörs av såväl stora som små och medelstora företag.

De viktigaste **avreseländerna** under perioden var Italien, Irland, Frankrike och Spanien. De största **mottagarländerna och mottagarsektorerna** var Tyskland när det gäller vård och omsorg och socialt arbete, Storbritannien när det gäller utbildning och Frankrike när

¹⁵ Europeiska rådet – Slutsatser, den 28–29 juni 2012. De finns här: http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_sv.htm.

¹⁶ Uppmätt på Euresportalen den 23 augusti 2018.

¹⁷ *Idem*.

det gäller platser inom informations- och kommunikationsteknik¹⁸. Samtidigt som det förmedlades över **3 000 platser** nåddes endast 15–26 % av de ursprungliga platsförmedlingsmålen för de olika programmen mellan 2016 och första halvåret 2017¹⁹. Trots det förmedlades nästan 1 200 platser när det gäller jobb, praktik och lärlingsplatser bara under andra halvåret 2017²⁰, vilket tyder på att allt fler utnyttjar programmet. De flesta ungdomar som deltog i programmet anställdes på ett reguljärt anställningsavtal och endast ett fåtal fick lärlings- eller praktikplatser.

Reactivate är ett program för rörlighet inom EU för arbetstagare som är 35 år eller äldre, som har svårt att hitta arbete eller utbildning i hemlandet och som är villiga att flytta till ett annat land. I likhet med Ditt första Euresjobb kan arbetssökande ansöka om olika former av ekonomiskt stöd genom Reactivates arbetsförmedling. För närvarande har arbetsförmedlingarna i fyra länder drivit Reactivate-projekt: **Italien, Frankrike, Polen och Sverige** tillsammans med samarbetspartner i **13 länder**. Trots att utnyttjandet av ordningen inledningsvis har varit blygsamt finns det potential på lång sikt, med tanke på att sysselsättningsgraden för äldre arbetstagare i EU som för närvarande arbetar i en annan medlemsstat än den där de är födda är ungefär densamma som för arbetstagare i samma ålder som arbetar i sitt födelseland²¹.

Den **europiska solidaritetskåren** har också en dimension som rör arbetskraftens rörlighet som syftar till att ge ungdomar möjlighet att utveckla sin kompetens och förbättra sina framtidsutsikter på arbetsmarknaden genom att arbeta eller praktisera utomlands. Två projekt pågår för närvarande inom ramen för detta program: ett konsortium under fransk ledning som siktar på att placera 1 000 personer i arbete och praktik och ett konsortium under italiensk ledning som siktar på 400 förmedlade platser fram till september 2018.

I tabellen nedan ges en översikt över de riktade programmen för rörlighet med uppgift om finansieringskällor, målgrupper och vilka länder som aktivt deltar i programmen.

¹⁸ Lägesrapport från Europeiska kommissionen, *Your First EURES Job, Targeted Mobility Schemes*, 5th Progress Monitoring Report, juli–december 2017, offentliggjord i juli 2018.

¹⁹ Lägesrapport från Europeiska kommissionen, *Your First EURES Job, Targeted Mobility Schemes*, 4th Progress Monitoring Report, januari–juni 2017, offentliggjord i december 2017.

²⁰ Lägesrapport från Europeiska kommissionen, *Your First EURES Job, Targeted Mobility Schemes*, 5th Progress Monitoring Report, juli–december 2017, offentliggjord i juli 2018.

²¹ Europeiska kommissionens lägesrapport om Reactivate, februari 2018 (utkast).

Översikt över Eures program för rörlighet

Program för rörlighet	Målgrupp	Arbetsförmedlingar som leder projekt inom programmet
Gränsöverskridande partnerskap	Arbetsökande och arbetsgivare i gränsregioner	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
Ditt första Euresjobb	Arbetsökande 18–35 år/företag i behov av kompetens	Arbetsförmedlingar som leder projekt inom programmet: DE, FR, IT, SE I samarbete med följande länder: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO ²²
Europeiska solidaritetskåren	Ungdomar 18–30 år	Arbetsförmedlingar som leder projekt inom programmet: FR, IT
Reactivate	Arbetsökande 35 år eller äldre/arbetsgivare i behov av kvalificerad arbetskraft	Arbetsförmedlingar som leder projekt inom programmet: IT, FR, SE, PL I samarbete med följande länder: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

2.1.3. Resurser och förvaltning

2.1.3.1. Personalresurser

Eures personal²³ arbetar vid nationella eller regionala offentliga arbetsförmedlingar eller vid Eures medlems- eller partnerorganisationer. De tillhandahåller specialiserad rådgivning, vägledning och hjälp till arbetsökande och arbetsgivare. Den sammanlagda Eurespersonalens fördelning per land²⁴ **motsvarar ungefär de nationella arbetsmarknadernas storlek**, med alltifrån 178 rådgivare i Tyskland, 92 i Spanien och 55 i Polen till 20 i Bulgarien, 15 i Nederländerna, 7 i Cypern och 3 i Estland.

2.1.3.2. Finansiella medel

Nätverkets finansiella medel skiljer sig kraftigt åt från ett land till ett annat. Huvuddelen av de nationella medlen går till personalkostnader. Det är dock svårt att fastställa några exakta belopp eftersom Eures-tjänsterna huvudsakligen har ingått i de offentliga arbetsförmedlingarnas serviceutbud. I de flesta fall kompletterar **Europeiska socialfonden (ESF)** de nationella medlen när det gäller rekrytering, rådgivning och vägledning på nationell och gränsöverskridande nivå. Kommissionen har inga uppgifter om vilka belopp som har anslagits för Eures verksamhet inom ramen för ESF för programperioden 2014–2020. Eftersom det är en fond med delad förvaltning är

²² Information finns på Euresportalen: <https://ec.europa.eu/eures/public/sv/your-first-eures-job-emp> (läst den 2 augusti 2018).

²³ Begreppet *Euresrådgivare* används fortfarande ofta inom Euresnätverket, även om det inte längre är någon officiellt erkänd term sedan förordning (EU) 2016/589 trädde i kraft. I förordningen används endast begreppet *personal* för att beteckna de personer som arbetar inom Eures.

²⁴ Närmare uppgifter finns i bilagan: Figur 2 – Antal Euresrådgivare och liknande personal på EU-nivå 2017.

informationen på EU-nivå begränsad till vad som har fastställts i ESF-förordningen²⁵, särskilt i genomförandeförordning (EU) nr 215/2014 i vilken insatskategorierna fastställs.

Horisontella verksamheter som anordnas av Europeiska samordningsbyrån finansieras inom Euresdelen av EaSI²⁶, vilket även gäller en del av driftskostnaderna för Eures tjänsteleverantörer i Norge och Island. Vissa tjänster, t.ex. skräddarsytt stöd inom ramen för riktade program för rörlighet, finansieras också inom EaSI. En uppställning över hur EaSI:s finansiella medel för Eures är fördelade under rapporteringsperioden redovisas i avsnitt 2.2.9 nedan.

2.1.3.3. It-infrastruktur

Som ett led i genomförandet av förordningen från 2016 har eller håller alla medlemsstater på att anpassa sin it-infrastruktur för att kunna överföra fler lediga platser och meritförteckningar till Euresportalen.

Dessutom har många av dem lanserat nationella initiativ som syftar till att förbättra ländernas onlinetjänster. Till exempel tillhandahåller vissa nationella samordningskontor Eures-tjänsterna **digitalt i första hand** (Storbritannien). Andra använder sig i allt större utsträckning av teknik för att locka, rekrytera och matcha arbetssökande genom att tillhandahålla **onlinekurser** i hur man söker jobb på Eures nationella webbplats (Danmark). En **Euresapp** håller på att utvecklas som ska göra det lättare för arbetsgivare att hitta gränsöverskridande arbetstagare i Belgien och Nederländerna²⁷ (Eures Scheldemonde). Andra exempel på innovativa lösningar för att tillhandahålla tjänster är en **särskild webbplats för ungdomar** i Belgien²⁸, ett nära **samarbete med it-delen i programmet Ditt första Euresjobb** i Cypern, en **checklista på internet** om Euresförfarandet för rådgivare vid de offentliga arbetsförmedlingarna i Kroatien, lanseringen av 38 onlinetjänster i Frankrike och webinarier som ett kostnadseffektivt sätt att tillhandahålla information ”live” utan geografiska hinder.

2.1.3.4. Styrning och samarbete mellan berörda parter

De nationella samordningskontoren bedriver en stor del av sin verksamhet i samarbete med en **lång rad olika berörda parter på lokal, regional, nationell och gränsöverskridande nivå**. Dessa består bland annat av arbetsmarknadens parter, andra europeiska nätverk, yrkesvägledning, handelskammare och myndigheter med ansvar för social trygghet och beskattning. Det kan noteras att ju närmare samordningskontoren samarbetar med aktörer på fältet desto framgångsrikare är de gemensamt anordnade verksamheterna som då leder till fler lyckade matchningar mellan arbetssökande och arbetsgivare.

²⁵ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1304/2013 av den 17 december 2013 om Europeiska socialfonden och om upphävande av rådets förordning (EG) nr 1081/2006, skäl 5 och artikel 3 a i.

²⁶ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1296/2013 av den 11 december 2013 om Europeiska unionens program för sysselsättning och social innovation (EaSI) och om ändring av beslut nr 283/2010/EU om inrättande av ett europeiskt instrument Progress för mikrokrediter för sysselsättning och social delaktighet, artikel 20 b.

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

²⁸ <https://jeunes.leforem.be/>

2.1.3.5. Kommunikationen i Euresländerna

En del av Eures kommunikationsbudget används för att **främja Euresländernas kommunikationsinsatser**. Det handlar bland annat om att ge stöd för att stärka Eures visuella identitet, ge råd i frågor som rör sociala medier eller ge stöd till filmproduktion och evenemang. Informations- och kommunikationsverksamheten riktar sig till olika målgrupper inom hela Euresnätverket. Vissa nationella samordningskontor genomför allmänna informationskampanjer (Estland), några riktar in sig på specifika sektorer (Island), medan andra riktar in sig på ungdomar (Nederländerna). **Sociala medier och riktade kampanjer** används i allt större utsträckning för att främja Eures verksamhet vid sidan om de offentliga arbetsförmedlingarnas webbplatser, till exempel i Belgien, Cypern, Estland, Norge, Spanien och Sverige. Euresmedlemmarnas konton på sociala medier har cirka 120 000 följare²⁹.

Informationsmaterialet för arbetsgivare och arbetssökande är anpassat, riktat och tillgängligt på olika språk. Under 2017 beställdes omkring 330 000 exemplar av Euresrelaterat informationsmaterial från Euresnätverket och nästan 700 000 prenumeranter tog del av Eures nyhetsbrev. Exempel på innovativ kommunikationsverksamhet är en **informationsdag ombord på ett tåg** mellan Nederländerna och Tyskland som anordnades av det regionala gränsöverskridande partnerskapet, en musikfestival utomhus i syfte att främja gränsöverskridande rörlighet, ett **radioprogram** om Eures som sänds **varje vecka** och ett tv-program om arbetskraftens rörlighet i Italien.

2.1.3.6. Övervakning och utvärdering av verksamheten

I den nya Euresförordningen fastställs ett resultatriktat förhållningssätt till Euresnätverkets verksamhet. **Programplaneringscykeln** har varit det huvudsakliga verktyget för den årliga övervakningen av verksamheten under perioden. Inom ramen för denna har varje nationellt samordningskontor i en årlig nationell verksamhetsrapport redovisat det nationella Euresnätverkets arbete och resultat i förhållande till de mål som anges i det nationella arbetsprogrammet (tidigare kallat *verksamhetsplan*). Dessutom granskar **Euresrådgivarna** Eures tjänster till arbetssökande och arbetsgivare och redovisar sina slutsatser i en **månatlig övervakningsrapport**. Eures har även ett **resultatmätningssystem** för att på ett konsekvent sätt mäta Euresnätverkets resultat och verksamhet. Från och med 2018 kommer systemet att användas för att övervaka programplaneringen av Eures verksamhet enligt fastställda indikatorer³⁰.

2.2. Europeiska samordningsbyråns horisontell stödverksamhet

2.2.1. Samordning och ledningsstöd

Europeiska samordningsbyrån organiserar Europeiska samordningsgruppens arbete. Den leder dess **möten** som hålls med jämna mellanrum för att presentera och diskutera den senaste utvecklingen och nyheter inom nätverket och för att utbyta bästa praxis och lägesbeskrivningar om genomförandet av förordningen och it-systemens kompatibilitet.

²⁹ För att få en bättre överblick över Eures nationella sociala mediekanalet och deras räckvidd gör Europeiska samordningsbyrån en kartläggning av dessa varje år.

³⁰ Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/170 av den 2 februari 2018 om enhetliga detaljerade specifikationer för insamling och analys av uppgifter för att övervaka och utvärdera hur Euresnätverket fungerar.

Europeiska samordningsbyrån övervakar och underlättar även programplaneringscykelns olika skeden och samordnar de nationella samordningskontorens arbete med planering, återkoppling och rapportering.

2.2.2. *Drift och utveckling av Euresportalen och it-tjänster i samband därmed*

Europeiska samordningsbyrån driver Euresportalen för rörlighet i arbetslivet. Den har i nära samarbete med medlemsstaterna också **infört ett nytt system och nya förfaranden** för att säkerställa ett välfungerande utbyte av lediga platser och meritförteckningar. Under 2017 antogs en rad standarder för formatet för lediga platser och meritförteckningar. Dessa bygger på internationella öppna standarder för personalresurser. Samordningsbyrån har erbjudit medlemsstaterna särskilda standardmoduler för genomförandet, vilket avsevärt minskar arbetsbördan för att kunna delta i det nya systemet för informationsutbyte. Övergången till det nya systemet på Euresportalen genomfördes under det första halvåret 2018 och övervaknings- och stödmekanismer för teknisk beredskap och datakvalitet inrättades.

2.2.3. *Utbildning och fortbildning*

Samordningsbyrån anordnar ett gemensamt utbildningsprogram och fortbildning för Euresmedlemmarnas och Euressamarbetspartnerns personal. I detta ingår att genomföra ett förnyat utbildningsprogram för Eures – lanseringen av **Euresakademin** 2016. Den omfattar all utbildningsverksamhet enligt Euresförordningen med målet att ge Eures personal de verktyg, kunskaper och färdigheter som de behöver för att utveckla platsförmedlings- och rekryteringsverksamheten. De nationella Euresnätverken uppger att det finns ett stort intresse för utbildning på EU-nivå³¹.

På nationell nivå utbildar Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner sin personal i syfte att garantera en gemensam grundläggande kunskap om Eures. Ny personal får **förberedande utbildning** i olika format (t.ex. i klassrum, på webben eller med verktyg för självstudier) på nationell nivå för att bättre förstå nätverkets mål, verktyg och strategier ur ett nationellt perspektiv. Denna utbildning på nationell nivå utformas av de nationella samordningskontoren utifrån vägledande riktlinjer, verktyg och råd från Eures utbildningsgrupp.

2.2.4. *Helpdesk*

Samordningsbyrån tillhandahåller en helpdeskfunktion för alla som använder Euresportalen och dess tjänster (dvs. arbetssökande, arbetsgivare, Euresmedlemmarnas och Euressamarbetspartnerns personal, de nationella samordningskontoren och gästbesökare). I den ingår att besvara alla frågor om tjänsterna på Euresportalen, inklusive extranätet, och tjänsterna på plattformen europeiska jobbdagar. Frågor kan ställas via portalens webbformulär, telefon (gratisnummer), chatt eller Skype. Under

³¹ Resultattavlan för den inre marknaden 2017

http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm (läst den 2 augusti 2018). Europeiska samordningsbyrån uppger att under 2017 deltog sammanlagt 696 personer i klassrumsförlagd utbildning, 480 personer i webbutbildning och 132 personer i konsolideringsfasen. Deltagarna kom från 30 länder. Under första halvåret 2018 deltog 360 deltagare från 27 Euresländer i klassrumsförlagd utbildning. Kvaliteten i utbildningsutbudet kontrolleras med hjälp av återkoppling från deltagarna. Under 2017 visade denna att de flesta deltagarna tyckte att kurserna var användbara och välorganiserade och att innehållet var relevant.

2017 behandlade Eures helpdesk cirka 20 000 frågor från användarna.

2.2.5. *Nätverksbyggande, utbyte av bästa praxis och ömsesidigt lärande*

Europeiska samordningsbyrån verkar för ökat nätverksbyggande, ömsesidigt lärande och utbyte av bästa praxis inom Euresnätverket. Utöver samordningsgruppens och andra expertgruppers ordinarie möten har ett antal specifika **evenemang för ömsesidigt lärande** anordnats under perioden. Syftet är att utbyta idéer och bästa praxis mellan de nationella samordningskontoren och förbättra samarbetet inom nätverket. Till exempel anordnades under 2018 ett evenemang för ömsesidigt lärande om utformningen och genomförandet av system för godkännande av Euresmedlemmar och Eurespartners och ett evenemang med externa experter om bästa praxis vid automatiska matchningsverktyg. Dessutom togs en ny version av **Eures extranät** i drift i början av 2018. Syftet är att stödja och uppmuntra samarbete och utbyte av information inom Euresnätverket genom interaktiva arbetsytor och forum.

2.2.6. *Informations- och kommunikationsverksamhet*

Europeiska samordningsbyrån stöder informations- och kommunikationsverksamhet inom Euresnätverket för att öka medvetenheten om Eures i enlighet med Eures kommunikationsstrategi för 2015–2020. Den utarbetar riktade **vägledningsdokument** för Euresländernas fleråriga nationella kommunikationsplaner och har inrättat en **grupp nationella kommunikationsexperter** som ska utbyta och främja bästa praxis. Dessutom driver samordningsbyrån plattformen för europeiska jobbdagar på internet och leder arbetet med att anordna mer än 30 jobbdagar och rekryteringsevenemang (online, på plats eller både och) per år.

Eures har många följare på sociala medier – över 260 000 följare på Facebook, mer än 36 000 på Twitter och 28 000 på LinkedIn. Eures YouTube-kanal har gjorts om för att bättre ta hänsyn till olika målgrupper och skapa en tydligare överblick över de klipp som finns. Under 2017 lanserade Eures sin första kampanj på sociala medier. Syftet med kampanjen **#YourCareerMove** var att öka medvetenheten om Eures olika tjänster och att främja samarbete inom nätverket. Kampanjen beräknas ha resulterat i 10 miljoner exponeringar. Under kampanjen skapade 440 frågesportsdeltagare en Euresprofil (vilket innebär en konverteringsgrad som ligger 4–5 gånger över genomsnittet på sociala medier). Vidare uppgav 85 % av de nationella samordningskontoren att de var nöjda med kampanjens marknadsföringsverktyg. Kampanjen har nominerats till *Digital Communications Awards 2018* i kategorin ”institutioner”.

Sedan 2016 har samordningsbyrån offentliggjort 216 nyhetsartiklar på Euresportalen och 114 artiklar på Eures extranätportal. I artiklarna på Euresportalen beskrivs **framgångssagor** om arbetsökande och arbetsgivare som deltagit i Eures, **rekryteringstrender** eller **tips vid arbetsökande och rekrytering**. **Publikationerna på Drop’pin@EURES** har uppdaterats och en handledning med titeln *The Practitioner’s guide to EURES* har tagits fram i syfte att förklara de förändringar som skett till följd av den nya Euresförordningen. Dessutom har samordningsbyrån sammanställt en ny broschyr och en folder om programmet Reactivate.

Samordningsbyrån har också tagit fram informationsgrafik, en **styleguide** för Eures, uppdaterade grafiska riktlinjer och en handbok för arrangörer av europeiska jobbdagar på internet. **Eures nyhets- och informationsbyrå (Enib)** har antagit en ny innehållsstrategi för att underlätta planeringen av sina publikationer och anpassa dem till aktiviteten på

sociala medier. Den fastställde månatliga teman och skickade ut regelbundna uppdateringar och påminnelser. Den lade även ut informationsmaterial på det nya extranätets kommunikationsyta så att hela Euresnätverket kunde ta del av det.

2.2.7. *Analys av geografisk och yrkesmässig rörlighet*

Varje år offentliggör kommissionen en rapport om arbetskraftens rörlighet. Den innehåller viktig information om flöden och mönster i EU- och Eftaländerna, med särskilt fokus på rörliga arbetstagares situation på arbetsmarknaden och på jämställdhetsperspektivet³². Baserat på denna information har kommissionen varje år sedan 2017 tagit fram en analys av under- och överskott på arbetskraft och deras orsaker i Euresländerna³³.

2.2.8. *Utveckling av en lämplig struktur för samarbete och platsförmedling för lärlings- och praktikplatser*

Att förmedla lediga lärlings- och praktikplatser och matcha dem med arbetssökande från andra länder är komplicerat och resurskrävande, med tanke på att de institutionella strukturerna skiljer sig kraftigt åt mellan Euresländerna. Europeiska samordningsbyrån bidrar till att utveckla en **samsyn** och lämpliga **stödtjänster** genom att tillhandahålla en rad minimikrav på uppgifternas kvalitet och informationen om lärlings- och praktikplatser på Euresportalen. För närvarande håller t.ex. samordningsbyrån, tillsammans med medlemsstaterna, på att ta fram rekommendationer för mottagande organisationer. Rekommendationerna handlar om hur förfarandet bör gå till, från det att ett erbjudande offentliggörs till det att lärlings- eller praktikplatsen avslutas och inbegriper överföringen av erbjudandet och Euresmedlemmarnas och Euresamarbetspartnerns samspel med de organisationer som offentliggör erbjudandet. Rekommendationerna kommer, så snart de har antagits, att offentliggöras på Euresportalen.

2.2.9. *Finansiella medel*

Programdelen Eures inom EaSI-programmet står för finansieringen av den horisontella stödverksamheten. Den omfattar bland annat utveckling och underhåll av Euresportalen för rörlighet i arbetslivet, det gemensamma utbildningsprogrammet, kommunikation, analys- och nätverksverksamhet, Ditt första Euresjobb och gränsöverskridande partnerskap.

Tabellen nedan visar en preliminär uppställning av hur de faktiskt anslagna medlen efter upphandlings- och bidragsförfaranden är fördelade³⁴:

Huvudsakliga verksamhetsområden	2016	2017	Första halvåret 2018
1. Portalen för rörlighet i arbetslivet	3 600 000	4 270 000	2 280 000
2. Helpdesk	300 000	350 000	250 000
3. Översättning	500 000	500 000	543 500
4. Gemensamt utbildningsprogram	1 600 000	1 800 000	875 000

³² Årliga rapporter om arbetskraftens rörlighet inom EU 2016 och 2017 finns i EU Bookshop.

³³ Rapporten *Labour shortages and surpluses 2017* finns i EU Bookshop.

³⁴ Tabellen är inte uttömmande eftersom vissa specifika budgetposter inte ingår, t.ex. stöd till EES-länderna och arbetsmarknadens parter (beroende på inbjudan att lämna förslag) och webbhotellavgifter för portalen.

5. Nätverkets möten	100 000	140 000	125 000
6. Stöd till nätverkets verksamhet	2 800 000	2 800 000	1 225 000
7. Ditt första Euresjobb	9 900 100	3 000 000	7 054 000
8. Gränsöverskridande partnerskap	3 900 000	3 400 000	3 226 090,5

3. FÖRORDNINGENS GENOMFÖRANDE I MEDLEMSSTATERNA

I detta avsnitt ges en lägesrapport om **medlemsstaternas** tillämpning av Euresförordningen i enlighet med artikel 33 andra stycket i den förordningen. Analysen bygger på de nationella samordningskontorens svar på en enkät och på en checklista över medlemsstaternas efterlevnad, samt på övrig information som kommissionen har tillgång till. Varje avsnitt inleds med en tabell med en summarisk översikt över checklistan över förordningens genomförande. När uppgifter rapporteras för (del-)åtgärder presenteras det sammanlagda resultatet i tabellen. När uppgifter rapporteras för alla delåtgärder presenteras det lägsta värdet. När inga uppgifter rapporteras för vissa delåtgärder presenteras åtgärden som delvis genomförd.

	Ingen uppgift*
V	Genomförd
Δ	Delvis genomförd
X	Ej genomförd

*Det nationella samordningskontoret har rapporterat att uppgiften saknas eller så har inga uppgifter rapporterats.

3.1. Nätverkets sammansättning och organisatoriska frågor

I. Nätverkets sammansättning och organisatoriska frågor	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Utse de nationella samordningskontoren (<i>artikel 9.1</i>) och underrätta Europeiska samordningsbyrån	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Åtgärd 2: Utse en företrädare för samordningsgruppen (<i>artikel 14</i>) och underrätta Europeiska samordningsbyrån	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Åtgärd 3: Utse de offentliga arbetsförmedlingar som är relevanta för verksamheten i Euresnätverket till Euresmedlemmar (<i>artikel 10</i>)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Åtgärd 4: Identifiera organisationer som är verksamma i Euresnätverket och som fortsätter att vara det under övergångsperioden(<i>artikel 40</i>)	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-

3.1.1. Förordningens krav

Medlemsstaterna ska informera Europeiska samordningsbyrån om det **nationella samordningskontor** som de har **utsett**. Den **offentliga arbetsförmedlingen** har en **särskild ställning som medlem** i varje medlemsstat. I en rad **minimikriterier**³⁵ anges vilka **skyldigheter de offentliga arbetsförmedlingarna har som Euresmedlemmar**. För att uppfylla sina skyldigheter kan de nationella arbetsförmedlingarna utkontraktera, delegera eller ingå särskilda avtal med organ som de ansvarar för. Organisationer som var en del av de nationella Euresnätverken redan innan förordningen trädde i kraft 2016 kan få fortsätta att vara samarbetspartner under en **övergångsperiod** innan de på nytt måste ansöka om att bli medlem eller samarbetspartner i Euresnätverket. Det nationella samordningskontoret ska informera Europeiska samordningsbyrån om nätverkets sammansättning under övergångsperioden.

3.1.2. Genomförande

Alla medlemsstater har utsett sina nationella samordningskontor och företrädare för europeiska samordningsgruppen och har informerat samordningsbyrån om detta. Berörda myndigheter och partnerorganisationer i alla medlemsstater har **informerats** om de offentliga arbetsförmedlingarnas skyldigheter och om **förändringar i nätverket** till följd

³⁵ Förordning 2016/589, bilaga I: Gemensamma minimikriterier.

av den nya Euresförordningen. Till följd av detta har en del av de nationella samordningskontoren ändrat sin **personalsammansättning** och Euresnätverket har i vissa fall genomgått förändringar. Ibland har t.ex. regionala offentliga arbetsförmedlingar blivit medlemmar och utgör, tillsammans med de nationella samordningskontoren, det nationella Euresnätverket. I enlighet med kraven har de nationella samordningskontoren via Eures helpdesk informerat Europeiska samordningsbyrån om förändringarna i de nationella Euresnätverken och i de nationella samordningskontorens struktur. Det är de offentliga arbetsförmedlingarna som tillhandahåller **Eures tjänster till arbetssökande och arbetsgivare**, både online och offline. I flera medlemsstater är Eures tjänster helt integrerade i de nationella offentliga arbetsförmedlingarnas tjänsteutbud.

3.1.3. Utmaningar

Medlemsstaterna rapporterar att **de nationella samordningskontorens ansvarsområde har utökats** till följd av förordningens genomförande. Det utökade ansvarsområdet har dock inte alltid åtföljts av mer **personal** eller höjda **budgetanslag**. I synnerhet rapporterar nationella enmanskontor i mindre medlemsstater att de har fått en stor **administrativ börda** och en omfattande **rapporteringskyldighet** till följd av den nya Euresförordningen. Till exempel väntas **utvidgningen av Euresnätverket för att godkänna medlemmar och samarbetspartner** kraftigt påverka de nationella samordningskontorens förvaltningsbehov. I takt med att nätverket utvidgas får även de nationella samordningskontoren fler arbetsuppgifter att hantera och samordna för att se till att nya medlemmar och samarbetspartner är anslutna till den gemensamma it-plattformen, uppfylla sina övervaknings- och rapporteringskyldigheter och säkerställa uppgifternas kvalitet (lediga platser och meritförteckningar) på Euresportalen.

3.2. Styrning och samverkan med organisationer utanför Euresnätverket

II. Styrning och samarbete med organisationer utanför Eures	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Återupprätta samarbetet med berörda parter (artikel 9.7)	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X
Åtgärd 2: Återupprätta samarbetet med andra tjänster och nätverk för information och rådgivning inom EU (artikel 16.2)	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
Åtgärd 3: Föra dialog med arbetsmarknadens parter på nationell nivå (artikel 16.3)	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
Åtgärd 4: Upprätta samarbete med berörda behöriga myndigheter (artikel 26.2) och informera medlemmar och samarbetspartner	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Förordningens krav

Euresnätverkets viktigaste organisationer i medlemsstaterna är de offentliga arbetsförmedlingarna och andra Euresmedlemmar och Eures-samarbetspartner. För att nätverket ska fungera måste de dock **samarbeta** med flera andra organisationer. I förordningen anges att ett av de nationella samordningskontorens ansvarsområden är att främja **samarbete med berörda parter** inom ramen för Euresnätverket. De nationella Euresnätverken är också skyldiga att samarbeta med andra **tjänster eller nätverk för information och rådgivning inom EU**. Dessutom bör de nationella samordningskontoren se till att Euresnätverket kan föra en regelbunden dialog med **arbetsmarknadens parter**, i enlighet med nationell rätt och praxis. För att ge arbetssökande och arbetsgivare **tillgång till information** om beskattning, frågor om anställningsavtal, pensioner, sjukförsäkring, social trygghet och aktiva arbetsmarknadsåtgärder bör de nationella samordningskontoren även upprätta kontakter med **behöriga myndigheter** på nationell nivå.

3.2.2. Genomförande

Den första gruppen av berörda parter är nationella myndigheter samt arbetsmarknadens parter i många medlemsstater. Information om Eures utbyts i regel vid regelbundna möten och samordningssammanträden. Andra berörda organisationer som arbetar med den europeiska arbetskraftens rörlighet, t.ex. EU:s informations- och rådgivningstjänster, **får också information** om Eures och **blir regelbundet inbjudna att delta i eller vara med och anordna Euresevenemang**. Flera medlemsstater har slutfört sin **kartläggning av berörda organisationer** som för närvarande står utanför Euresnätverket, medan andra fortfarande arbetar med detta. I framtiden kan en del av dessa organisationer komma att bjudas in att bli medlemmar eller samarbetspartner. Kartläggningen visar också var nätverket skulle kunna förstärkas med hjälp av partnerskap, t.ex. med leverantörer av lärlings- och praktikplatser, något som för närvarande saknas i flera länder.

3.2.3. Utmaningar

Inga särskilda problem rapporterades av medlemsstaterna i samband med detta krav.

3.3. Utvidgning av nätverket

III. Utvidgning av nätverket	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Göra förberedelser för systemet för godkännande (artikel 11) och underrätta Europeiska samordningsbyrån	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X
Åtgärd 2: Genomföra systemet för godkännande (artikel 11, 12)	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	
Åtgärd 3: Säkerställa efterlevnaden när det gäller mallen för det nationella systemet och förfarandena för utbyte av information mellan	X	-	-	V	-	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	
Åtgärd 4: Övervaka medlemmarnas och samarbetspartnerns efterlevnad	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	Δ	

3.3.1. Förordningens krav

Organisationer som vill **ansluta sig till Euresnätverket som nya medlemmar eller samarbetspartner** kan godkännas via de nationella system för godkännande som varje medlemsstat ska inrätta i enlighet med de minimikrav som fastställs i Euresförordningen. Medlemsstaterna får lägga till nationella kriterier för godkännande för att upprätthålla kontrollen över ackrediteringen av nya medlemmar och samarbetspartner i enlighet med nationella krav samt förordningen. Enligt Euresförordningen och tillhörande genomförandebeslut ska alla medlemsstater ha infört ett sådant system för godkännande, bland annat för övervakning av medlemmarnas och samarbetspartnerns efterlevnad, och ha underrättat Europeiska samordningsbyrån om detta³⁶. I förordningen fastställs att en **övergångsperiod** ska gälla fram till maj 2018, då det system för godkännande som införs i syfte att utvidga nätverket ska ha genomförts. Detta har gjort att Euresnätverken har kunnat fortsätta att samarbeta med partnerorganisationer, t.ex. gränsöverskridande partner, medan de förberedde sig för att uppfylla de krav som ställs på medlemmar och samarbetspartner enligt den nya Euresförordningen.

3.3.2. Genomförande

Alla medlemsstater utom en har meddelat att de har utarbetat eller infört ett system för godkännande. Endast en tredjedel av dem hade dock officiellt underrättat Europeiska

³⁶ Det har ännu inte antagits någon sådan genomförandeakt som avses i artikel 11.8 med en mall för beskrivning av det nationella systemet och förfarandena för utbyte av information mellan medlemsstaterna.

samordningsbyrån om sina respektive system före juli 2018. I flera medlemsstater får blivande medlemmar och samarbetspartner delta i möten och seminarier om Eures verksamhet eller om hur man går till väga för att bli medlem eller samarbetspartner. Andra medlemsstater har lanserat kommunikationsstrategier för att nå ut till potentiella medlemmar och samarbetspartner med information om Euresnätverket. I juli 2018 hade inga nya medlemmar eller samarbetspartner godkänts men flera nationella samordningskontor har meddelat att de håller på att bedöma inkomna ansökningar eller att de har offentliggjort **ansökningsomgångar**.

Medlemsstaterna kommer att kontrollera att deras medlemmar och samarbetspartner efterlever förordningen och har antingen inrättat **lämpliga system** eller håller på att utarbeta en mekanism för att göra detta. Efterlevnad omfattar rapportering av uppgifter och utbyte av information med de nationella samordningskontoren, som i sin tur rapporterar till Europeiska samordningsbyrån.

3.3.3. Utmaningar

Nästan hälften av medlemsstaterna uppger att de har drabbats av **förseningar i det nationella lagstiftningsförfarandet för att inrätta ett system för godkännande**. Dessutom är en konsekvens av att utvidga Euresnätverket att de nationella samordningskontoren måste förvalta ett **större nätverk** för att se till att medlemmar och samarbetspartner är anslutna och kompatibla med den gemensamma it-plattformen, och för att säkerställa kvaliteten på uppgifter och information som utbyts och rapporteras inom nätverket och på Euresportalen.

3.4. Utbyte av lediga platser och meritförteckningar

IV. Mekanismer för utbyte av uppgifter, synlighet, verktyg, interoperabilitet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Säkerställa ett fungerande utbyte av lediga platser	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ
Åtgärd 2: Säkerställa ett fungerande utbyte av meritförteckningar	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ

3.4.1. Förordningens krav

Det öppna **utbytet av lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar** är ett av de viktigaste inslagen i den nya Euresförordningen. Enligt förordningen är alla Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner skyldiga att **överföra sina offentliggjorda lediga platser till Euresportalen** och förbereda sig för att utbyta uppgifter om lärlings- och praktikplatser. Medlemsstaterna förväntas också utbyta information om nationell praxis och dataskyddsfrågor. Alla uppgifter måste utbytas via en **enda samordnad kanal**. Alla bör tillämpa de **tekniska standarderna** för att den automatiska matchningen ska fungera. Medlemsstaterna bör också övervaka ansökningar från Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner och se till att Eures är synligt på nationell nivå.

3.4.2. Genomförande

Medlemsstaterna har gjort de ändringar som behövs för att kunna genomföra den enda samordnade kanalen. Även om de flesta medlemsstater har fullgjort sina skyldigheter när det gäller **utbyte av lediga platser** före maj 2018, tycks de behöva mer tid när det gäller utbyte av meritförteckningar³⁷. De flesta medlemsstater överför **lärlings- och praktikplatser** med en yrkesmässig beståndsdel till Euresportalen tillsammans med övriga lediga platser. Flera medlemsstater arbetar med att förbättra sitt utbud av lärlings-

³⁷ För närmare uppgifter om genomförandet i de enskilda medlemsstaterna, se figurerna 6 och 7 i bilagan.

och praktikplatser via Eures genom att kontakta leverantörer och upprätta ett system för insamling av lediga platser.

I syfte att utveckla ett automatiskt **matchningsverktyg** genom Euresportalen håller alla medlemsstater på att successivt genomföra den **europiska klassificeringen av färdigheter, kompetenser och yrken (Esco)** i Euresnätverket. När denna rapport skrevs var de flesta medlemsstater klara med eller höll på att analysera de nationella klassificeringssystemen, vilket visar på de skillnader som finns i efterlevnaden av Esco.

3.4.3. Utmaningar

Arbetet med att få till stånd ett **utbyte av meritförteckningar** pågår fortfarande i de flesta medlemsstater. Endast en medlemsstat var färdig före juli 2018 men några till väntas bli klara i slutet av 2018. Det krävs fortfarande tekniska förändringar för att anpassa it-systemen till den enda samordnade kanalen. En annan utmaning är den **föråldrade it-infrastrukturen** i vissa regioner som inte kan hantera den verksamhet som bör ingå i de integrerade samordningsmekanismerna. Skälet till förseningarna med att genomföra planerade it-relaterade verksamheter på nationell nivå uppges oftast vara en brist på personal, it-resurser eller ekonomiska resurser. Slutligen har några medlemsstater uttryckt oro över skyddet och säkerheten för personuppgifter vid utbytet av lediga platser och meritförteckningar på Euresportalen. Europeiska samordningsbyrån har vidtagit åtgärder med anledning av detta.

3.5. Stödtjänster

V. Stödtjänster	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Åtgärd 1: Säkerställa kontinuiteten genom de offentliga arbetsförmedlingarna	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
Åtgärd 2: Hjälpa till med registreringarna på Euresportalen (artikel 20)	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	X	X	-	-	X
Artikel 3: Tillhandahålla grundläggande information om Eures (artikel 22)	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	Δ	
Artikel 4: Övervaka medlemmarnas och samarbetspartnerns tillämpning	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	Δ	Δ	Δ	X	X	-	-	X	
Åtgärd 5: Tillhandahålla stödtjänster i gränsregioner	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	V	-	V	Δ	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	-	-	-	
Åtgärd 6: Se till att stöd till rörlighet ingår i de aktiva arbetsmarknadsåtgärderna (artikel 28, skäl 46)	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	X	

3.5.1. Förordningens krav

Medlemsstaterna är skyldiga att genom sina nationella offentliga arbetsförmedlingar säkerställa **kontinuiteten** i Eures tjänster, ge **information** och **stöd** till arbetssökande och arbetsgivare som vill registrera sig på Euresportalen och att **kontrollera ansökningar** från framtida medlemmar och samarbetspartner. Medlemsstaterna bör också tillhandahålla stödtjänster i **gränsregioner** och förväntas se till att **stöd till rörlighet** ingår i sina nationella aktiva arbetsmarknadsåtgärder.

3.5.2. Genomförande

Nästan alla medlemsländer uppger att de säkerställer **kontinuiteten när de tillhandahåller stödtjänster** till arbetssökande och arbetsgivare. **Information om Eures** finns på alla de offentliga arbetsförmedlingarnas webbplatser och på de nationella Euresportalerna, i tillämpliga fall. Som ett led i Eures stödtjänster erbjuder medlemsstaterna **vägledning och stöd till arbetssökande och arbetsgivare** som vill registrera sig på Euresportalen. Kroatien tillhandahåller dessutom instruktionsfilmer som visar hur man använder Euresportalen. Mer detaljerad information finns i allmänhet på internet, särskilt när det gäller **riktade program för rörlighet**. Några medlemsstater anser att det bör bli enklare att komma åt informationen på Euresportalen och de

offentliga arbetsförmedlingarnas webbplatser med ett par klick.

Stödtjänsterna omfattar även **gränsregioner**. 17 medlemsstater är klara med eller håller på att identifiera organisationer som kan tillhandahålla stödtjänster i gränsregioner, bland annat hjälp att söka arbete. För att uppfylla kraven i förordningen måste vissa medlemsstater dock förbättra hjälpen till arbets sökande med att söka arbete utomlands. Till exempel måste de se till att den aktiva arbetsmarknadspolitiken omfattar hjälp med att söka arbete utomlands och att utländska medborgare får använda tjänsten.

I varje medlemsstat har **Eures handläggare** efter godkännande av det nationella samordningskontoret **tillgång till hela Euresportalen**, inbegripet lediga platser och meritförteckningar. De får också information och vägledande dokument om gällande rutiner, med särskilt fokus på frågan om skydd av personuppgifter i meritförteckningar, som en medlemsstat uppger kommer att ingå i utbildningen av Euresrådgivare.

3.5.3. Utmaningar

Inga särskilda problem rapporterades av medlemsstaterna i samband med detta krav.

3.6. Informationsutbyte, programplanering och resultatmätning

VI. Informationsutbyte, programplanering, resultatmätning	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Utbyta information	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ
Åtgärd 2: Säkerställa efterlevnaden när det gäller mallarna för utbyte av information om de nationella arbetsprogrammen (artikel 31)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Åtgärd 3: Säkerställa efterlevnaden när det gäller de enhetliga specifikationerna för insamling av uppgifter för övervakning och	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ

3.6.1. Förordningens krav

Det **informationsutbyte** som sker inom Euresnätverket om verksamheter, strategier och evenemang är utgångspunkten för **samarbetet inom och mellan länder**, samt med Europeiska kommissionen. Samordningen inom hela Euresnätverket underlättas av det informationsutbyte som sker mellan berörda medarbetare och organ inom varje medlemsstat och tillämpliga interna samarbetsavtal. Det finns särskilda **samordningsmekanismer** för varje nationellt sammanhang för att samla in och rapportera den information som krävs enligt förordningen till det nationella samordningskontoret.

3.6.2. Genomförande

Flera medlemsstater har tagit fram en **mall eller ett onlineverktyg** för att alla berörda parter ska kunna fullgöra sina rapporteringsskyldigheter på ett enklare sätt. Framförallt har samordningsinsatserna lett till ett fördjupat samarbete mellan Eures personal och de offentliga arbetsförmedlingarnas arbetsgivartjänster i flera medlemsstater. När det gäller samordningen av de skyldigheter som ska fullgöras enligt förordningen har medlemsstaterna anordnat **regelbundna evenemang och gemensamma möten** med alla berörda nationella aktörer, inklusive företagsforum och arbetsgivarevenemang. För att öka expertkunskapen i nätverket har de offentliga arbetsförmedlingarna i vissa medlemsstater bjudit in olika samarbetspartner, t.ex. i fråga om lärlings- och praktikplatser.

Medlemsstaterna arbetar bland annat med att få till stånd ett utbyte av information om **under- och överskott på arbetskraft på de nationella och arbetsmarknaderna och i vissa sektorer av dessa** – en fråga som 22 medlemsstater för närvarande arbetar med.

Till följd av denna insamling av uppgifter bidrar de flesta medlemsstater till en gemensam analys av arbetsmarknaden för Eures, till en bättre planering av verksamheten och till målinriktat samarbete mellan länder.

Det övergripande resultatet av Eures verksamhet mäts med hjälp av **resultatmätningssystemet**. För detta ändamål har Europeiska samordningsbyrån skapat ett rapporteringsverktyg som används av alla nationella samordningskontor. För att säkerställa en omsorgsfull rapportering har flera medlemsstater inrättat sina egna nationella förfaranden för insamling av uppgifter. Vidare ska de nationella samordningskontoren enligt förordningen redovisa skillnader mellan antalet lediga platser som överförs till Euresportalen och antalet offentliggjorda lediga platser som de offentliga arbetsförmedlingarna, medlemmarna och samarbetsparterna har tillgång till. De nationella samordningskontoren ska även redovisa skillnaden mellan antalet lediga platser som överförs till Euresportalen och det totala antalet lediga platser på nationell nivå. I det senare fallet uppger några länder att de inte har tillgång till uppgifter om lediga platser på nationell nivå, eftersom sådana uppgifter inte samlas in.

När det gäller **programplaneringscykeln** väntas en bättre inbördes granskning och bättre mallar där medlemsstaterna kan se och kommentera varandras arbetsprogram för det kommande året kraftigt förbättra samarbetet i nätverket.

3.6.3. Utmaningar

Medlemsstaterna rapporterar att det, både inom ramen för resultatmätningssystemet och programplaneringscykeln, förekommer **problem i samband med insamlingen av uppgifter och rapportering** och lägger fram förslag till förbättringar. På det hela taget anses en rationalisering av alla metoder för insamling av uppgifter kunna minska de nationella samordningskontorens rapporteringsbörda. Medan vissa medlemsstater för närvarande inte har stött på några problem tycker andra att rapporteringsskyldigheten är en utmaning. Till exempel har inte alla medlemsstater för närvarande tillgång till de uppgifter som de behöver för att redovisa alla indikatorer i resultatmätningssystemet. Ett **rapporteringsverktyg online** som gör det möjligt att automatiskt samla in uppgifter från de offentliga arbetsförmedlingarnas system anses vara ett sätt att minska antalet fel som uppstår vid manuell rapportering. För att förbättra rapporteringen av uppgifter behövs det också **mer vägledning** om hur man använder och jämför olika datakällor, t.ex. Eurostat, offentliga arbetsförmedlingar, nationell statistik, uppgifter från it-system och rapporter från andra länder.

En viktig utmaning för att få en fullständig bild av Eures resultat är att **samla in uppgifter om de platser som förmedlats** genom Euresnätverket³⁸. Fram till och med 2017 rapporterade Euresrådgivarna antalet förmedlade platser på frivillig basis (ungefär 50–60 % av all rapportering). Arbetsökande eller arbetsgivare informerar inte heller Euresrådgivarna systematiskt om de platser som förmedlas.

4. EUROPEISKA KOMMISSIONENS GENOMFÖRANDE AV FÖRORDNINGEN

I detta avsnitt ges en översiktlig lägesrapport om Euresförordningens tillämpning **på EU-nivå** i enlighet med artikel 33 andra stycket i den förordningen. En sammanfattning ges i

³⁸ Denna fråga togs även upp i Europeiska revisionsrättens särskilda rapport nr 6 (2018): <http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/sv/>.

den checklista för efterlevnaden som presenteras nedan.

4.1.1. Förordningens krav

Europeiska samordningsbyråns verksamhetsområden	Läge
Utförande av horisontell stödverksamhet till förmån för Euresnätverket	V
Förberedelser för tillämpningen av Euresförordningen	V
Underlättande av nätverksbyggande, ömsesidigt lärande och utbyte av bästa praxis (artikel 8)	V
Informations- och kommunikationsverksamhet med avseende på Euresnätverket (artiklarna 1 och 8)	Δ
Tillhandahållande av utbildningsprogram för de nationella samordningskontoren och Euresmedlemmarna/Euressamarbetspartnerna (artikel 8)	V
Stöd till utvidgning av nätverket och system för godkännande (artiklarna 3, 7 och 11)	V
Programplaneringscykel och utbyte av arbetsmarknadsinformation, bland annat gemensamma analyser	V
Utveckling och drift av Euresportalen (inklusive helpdeskfunktionen) och plattformens interoperabilitet (inklusive lärlings- och praktikplatser).	Δ
Mätning av resultat och övervakning av framsteg	V
Förvaltning och dialog på EU-nivå	V

4.1.2. Genomförande

Europeiska samordningsbyrån har avslutat alla förberedande och kompletterande åtgärder i samband med den nya Euresförordningen, och har gett Euresorganisationer på nationell nivå **vägledning om genomförandet**, t.ex. när det gäller utbildning, evenemang för ömsesidigt lärande osv. Den har vidtagit alla nödvändiga åtgärder för att inrätta det nya **systemet för utbyte av uppgifter**.

Den fortsätter planenligt sitt arbete med att ytterligare **öka nyttan med Eures extranät och förbättra dess funktioner**. Den avsätter resurser för att underlätta nätverksbyggande genom evenemang och seminarier samt genom utvecklingen av Eures kommunikationsverktyg.

När det gäller **utbildning av personal** har samordningsbyrån lanserat sin Euresakademi samt externa och centrala utbildningsprogram.

Inför inrättandet av Eures övervakningscykel har den **formaliserat rapporteringsmallar och gemensamma analyser**. Här arbetar samordningsbyrån fortfarande med att utarbeta en sammanhängande strategi för arbetsmarknadsinformation för Eures. Resultatmätningssystemet är färdiginstallerat och kommer att ge operativa resultat under rapporteringsåret 2018. Arbetet med att införa utvärderings- och övervakningsmetoder för resultatmätningssystemet pågår fortfarande.

Slutligen har samordningsbyrån slutfört sitt projekt med att skapa en **central helpdesk** på Euresportalen.

4.1.3. Utmaningar

Samordningsbyrån konstaterar att arbetet fortfarande pågår med att upprätta en långsiktig ram för ömsesidigt lärande och utbyte av information om Euresmedlemmarnas och Euresamarbetspartnerns förfaranden för godkännande.

5. SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

5.1. Slutsatser

Den omfattande reform av Eures som beskrivs i Euresförordningen, som trädde i kraft den 12 maj 2016, håller på att slutföras, eftersom tidsfristen för genomförandet löpte ut i maj 2018. Arbetet med att genomföra förordningen har kantats av utmaningar och påverkats av ett antal externa faktorer, t.ex. ändrade förutsättningar för ekonomiskt stöd till nationella verksamheter och nya krav på skydd av personuppgifter. Trots det har de flesta skyldigheter, både på europeisk och nationell nivå, uppfyllts eller är på god väg att uppfyllas. Följande förteckning innehåller några exempel på de resultat som åstadkommit under rapporteringsperioden:

- Hela den rättsliga ramen är nu på plats i och med att de sex genomförandebesluten enligt Euresförordningen har antagits.
- Alla medlemsstater har utsett ett nationellt samordningskontor och utnämnt offentliga arbetsförmedlingar som Euresmedlemmar.
- Eures börjar redan fungera som ett mer dynamiskt nätverk med fler aktörer, verksamheter och tjänster samt bättre kommunikation, även i sociala medier.
- Övergången till ett nytt system för utbyte av lediga platser och meritförteckningar enligt nya format och standarder går enligt planerna.
- Eures har antagit rollen som expertcentrum när det gäller rörlighet på arbetsmarknaden och som laboratorium för nyskapande projekt för rörlighet (riktade program för rörlighet).
- Euresportalen fortsätter att vara ett effektivt europeiskt platsförmedlingsverktyg.
- De nya bestämmelserna om övervakning och rapportering i förordningen håller på att genomföras och kommer i framtiden att möjliggöra en mer fullständig och konsekvent rapportering om Eures verksamhet, bland annat i fråga om platsförmedling.

Det finns dock fortfarande några problem kvar att lösa, både på kort och på lång sikt. För att kunna utöka nätverket med nya medlemmar och samarbetspartner måste alla medlemsstater införa effektiva och transparenta system för godkännande och utbyte av information om godkända organisationer med hela nätverket. Alla medlemsstater måste genomföra systemet för utbyte av lediga platser och meritförteckningar fullt ut. De måste också se till att alla relevanta lediga platser och meritförteckningar så snart som möjligt överförs till Euresportalen och samtidigt uppfylla gemensamma kvalitetsstandarder. I ett längre perspektiv kommer det också att bli nödvändigt att skapa lämpliga synergier med liknande eller kompletterande initiativ, t.ex. Europass2 och den gemensamma digitala ingången.

Man kommer att hantera dessa utmaningar samtidigt som man inrättar den europeiska arbetsmyndigheten enligt kommissionens förslag från mars 2018 och enligt en preliminär överenskommelse med Europaparlamentet och rådet från februari 2019. På medellång

sikt kommer Eures-samordningen att skötas av den europeiska arbetsmyndigheten, som bör ha nått full kapacitet senast 2024. I detta syfte kommer Europeiska samordningsbyrån att formellt överföras till arbetsmyndigheten.

På arbetsmyndighetens ansvar kommer Europeiska samordningsbyrån att stärka Eures roll när det gäller att främja rättvisa villkor för rörlighet. Den kommer att gynnas av en omfattande operativ struktur för arbetskraftens rörlighet inom EU och specialiserad expertis på olika områden som kan bidra med idéer om kommande utmaningar eller innovativa strategier och verktyg. Europeiska samordningsbyrån kommer i sin tur att bidra till arbetsmyndighetens arbete med sin expertis, sitt nätverk och sina verktyg.

Denna ändring kommer inte att påverka hur nätverket arbetar på fältet.

5.2. Rekommendationer till medlemsstaterna inför nästa rapporteringsperiod

För närvarande är medlemsstaternas viktigaste frågor inför nästa rapporteringsperiod **finansieringssystem, dialog och samarbete, digital verksamhet, informationsutbyte och metoder för övervakning och utvärdering.**

För att Euresnätverket och den reform som inleddes 2016 ska fungera är det av yttersta vikt att **medlemsstaterna ger de nationella samordningskontoren alla de personalresurser och informations- och kommunikationstekniska resurser som de behöver** för att fullgöra sina uppgifter. Alla nationella samordningskontor måste dessutom hålla sig inom de **perioder för införlivande och genomförande** som anges i förordningen och **hålla överenskomna inlämningsdatum** för rapportering, övervakning och andra gemensamma uppgifter i nätverket.

Det vore positivt för hela Euresnätverket och skulle förbättra bilden av Eures personal som utför administrativa uppgifter om **medlemsstaterna såg över och bättre integrerade de Euresrelaterade rörlighetsprogrammen**, både när det gäller finansiering och när det gäller programplanering och gemensam rapportering. Dessutom är arbetet med att **identifiera över- och underskott på arbetskraft i andra Euresländer** ett viktigt sätt att stödja utvecklingen av en gemensam rekryteringsverksamhet inom nätverket. Det går att göra förbättringar genom att effektivisera verksamheterna och förbättra samarbetet mellan länder vars över- och underskott på arbetskraft kompletterar varandra.

Vissa nationella samordningskontor har uppgett att de, under rådande förhållanden, **inte fullt ut kan garantera kvaliteten på meritförteckningar och lediga platser** som överförs av nya Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner. De nationella samordningskontoren bör därför snabbare anpassa sina nationella it-system och komma överens om vissa kvalitetsstandarder för att **förbättra överföringen av uppgifter** mot bakgrund av EU:s alla dataskyddskrav. Medlemsstaterna bör också göra det mesta av de Euresrelaterade uppgifterna för att förbättra och komplettera sina nationella tjänster, t.ex. genom en mer **omfattande användning av Eures programmeringsgränssnitt.**

De nationella samordningskontoren måste vidta åtgärder som gör det möjligt att **utöka Euresnätverket** med ett bredare spektrum av Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner än idag. De bör därför anta lämpliga system för godkännande och upprätta en gemensam uppförandekod. Dessutom bör medlemsstaterna **stärka samarbetet** inom Euresnätverket (t.ex. med andra nationella samordningskontor, gränsöverskridande partnerskap, riktade program för rörlighet) och fortsätta att nå ut till ett brett spektrum av Euresaktörer, t.ex. arbetsmarknadens parter, utbildningsanordnare

och andra informations- och tjänstenätverk i EU.

Medlemsstaterna uppmanas att **utnyttja alla de verktyg och riktlinjer för PR och uppsökande verksamhet** som finns på europeisk nivå och att integrera sina interna och externa kommunikationsverksamheter om Eures.

5.3. Åtgärder som ska vidtas av kommissionen

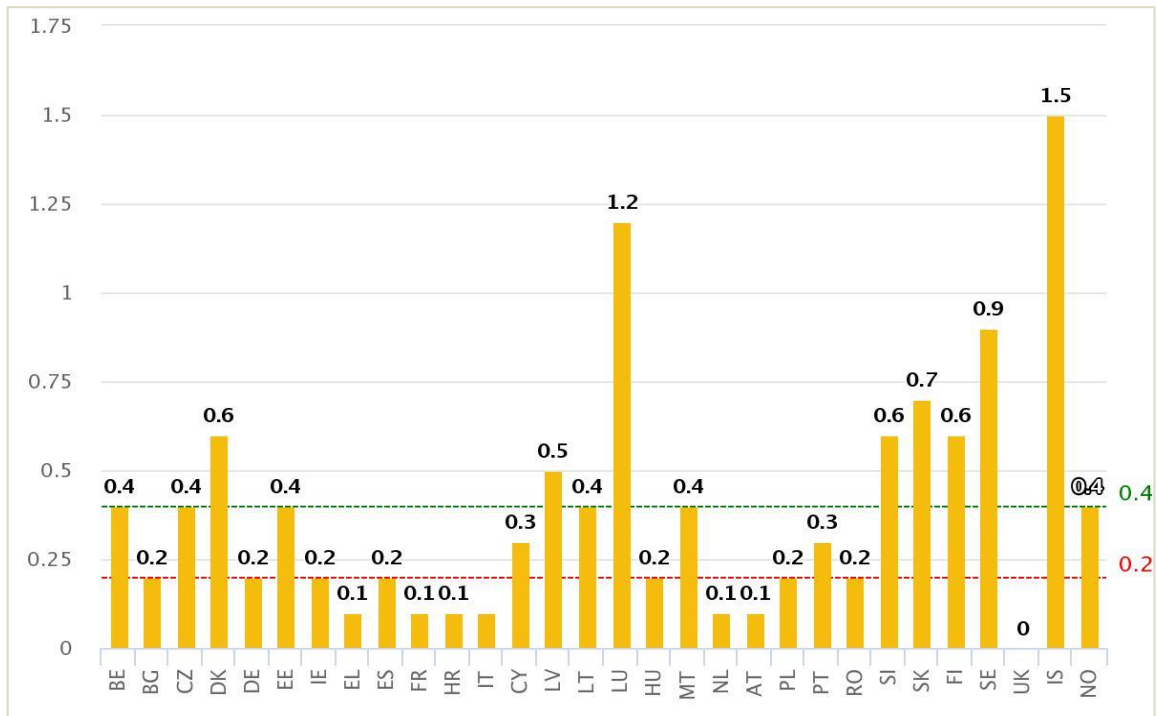
Europeiska samordningsbyråns viktigaste frågor att ta tag i under nästa rapporteringsperiod kommer att vara att **slutföra installationen av resultatmätningssystemet och därefter analysera detta**, samt att utveckla mer **avancerade funktioner på Euresportalen**. Samordningsbyrån bör fortsätta att ge medlemsstaterna **vägledning och råd** om genomförandet av förordningens krav och diskutera hur man kan hitta lösningar anpassade efter medlemsstaternas specifika förhållanden eller administrativa rutiner. Det kan handla om att tillhandahålla mer **användarvänliga** elektroniska versioner av Eures extranät och rapporteringsmallar. Det senare skulle exempelvis kunna omfatta avsnitt med fasta svarsalternativ och rullgardinsmenyer baserade på resultatmätningssystemets indikatorer. Detta skulle säkerställa konsekvensen och minska den administrativa bördan för de nationella samordningskontoren, och samtidigt underlätta insamling och analys av uppgifter.

Europeiska samordningsbyrån bör fortsätta att prioritera arbetet med att **anpassa systemen för godkännande och tillhandahålla vägledningsmaterial** under den kommande rapporteringsperioden. De nationella samordningskontoren betonar att de **uppskattar samarbetet med Europeiska samordningsbyrån**, särskilt vid utarbetandet av gemensamma dokument och vid evenemang för ömsesidigt lärande, och vill gärna fortsätta med denna goda praxis. Samordningsbyrån förväntas dock ge de nationella samordningskontoren mer stöd när det gäller att synliggöra Eures varumärke bland arbetssökande och arbetsgivare på nationell nivå. Detta kan åstadkommas genom att återupprätta **arbetsgruppen för information och kommunikation** som kan hjälpa de nationella samordningskontoren att utbyta bästa praxis. Samordningsbyrån skulle även kunna arbeta vidare med att skapa **synergier** och minska överlappningarna med andra initiativ från kommissionen och EU-nätverk inom angränsande områden, särskilt Europass2 och den gemensamma digitala ingången.

Integrationen av gränsöverskridande verksamheter och systematisk information om verksamheter inom ramen för gränsöverskridande partnerskap skulle gagna utbytet av bästa praxis och arbetsmarknadsanalyser i gränsregioner. På det hela taget **saknas** det fortfarande ett **systematiskt utbyte av information** inom flera delar av de gränsöverskridande partnerskapens verksamhet. Detta håller på att åtgärdas genom framtagandet av vägledningar för gränsöverskridande partnerskap. Riktlinjer för hur man bäst ska kunna inkludera de gränsöverskridande partnerskapen i Euresnätverket och i resultatmätningssystemet skulle avsevärt förbättra övervakningen och utbytet av uppgifter.

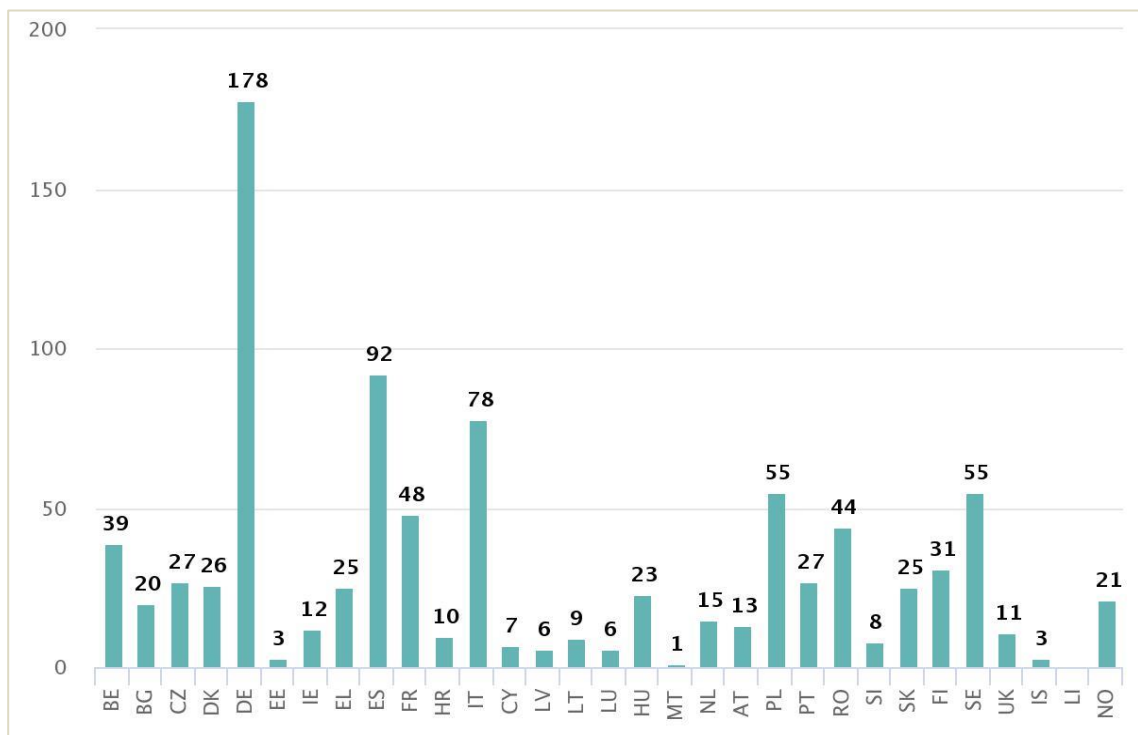
BILAGA – RELEVANTA SIFFROR

Figur 1 – Antal Euresrådgivare per 100 000 invånare i arbetsför ålder (20–64 år) 2017



Källa: Euresportalen – resultattavlan för den inre marknaden 2017

Figur 2 – Antal Euresrådgivare och liknande personal på EU-nivå 2017



Källa: Europeiska samordningsbyrån – resultattavlan för den inre marknaden 2017

Tabell 1 – Arbetsökande som registrerat sig på Euresportalen

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

Källa:

Rapport om Eures resultatmätningssystem, första halvåret 2018, och Euresportalen (om uppgiften följs av *)

Figur 3 – Huvudsakliga avreseländer (med mer än 50 000 utresande medborgare) och förändring jämfört med 2014

Bosättningsland	Utresande medborgare (huvudsakliga avreseländer)
RO	157 (+11 %)
PL	123 (-16 %)
UK	105 (-9 %)
DE	79 (-6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Källa: 2017 Annual Report on intra-EU Labour Mobility (årsrapport för 2017 om arbetskraftens rörlighet inom EU)

Figur 4 – Fördelningen mellan olika typer av rörlighet inom EU-28, 2016

Typ av rörlighet	Omfattning
Personer i arbetsför ålder (20–64 år) som flyttat från ett land inom EU-28 och varaktigt bosatt sig i ett annat land inom EU-28 (demografiska uppgifter från Eurostat)	11,8 miljoner
(som andel av den totala arbetsföra befolkningen i EU-28 ³⁹)	3,9 %
Personer i arbetsför ålder som flyttat från ett land inom EU-28 och bosatt sig i ett annat land inom EU-28** (uppgifter från EU-LFS)	11 miljoner
... varav yrkesverksamma personer som flyttat från ett land inom EU-28 (sysselsatta eller arbetssökande)	9,1 miljoner
(som andel av den totala arbetskraften i EU-28)	4 %
Gränsöverskridande arbetstagare (20–64 år)	1,4 miljoner
(som andel av den totala sysselsättningen i EU-28)	0,6 %
Antal utstationeringar ⁴⁰ (av anställda och egenföretagare), (antal A1-intyg)	2,3 miljoner
Återvändare årligen (20–64 år) (2015)	614 453

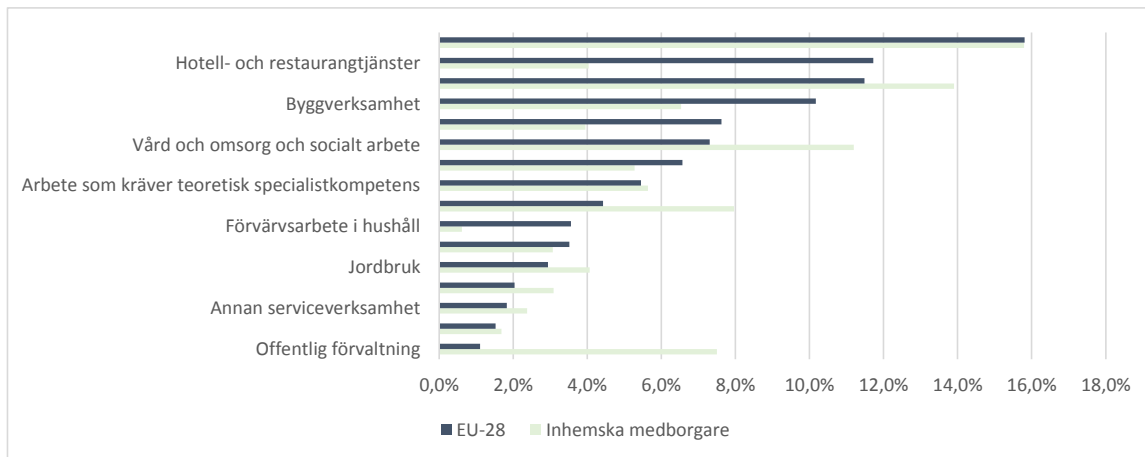
³⁹ År 2016 uppgick den totala arbetsföra befolkningen i EU-28 till 305 883 690 personer.

⁴⁰ Uppgiften visar det totala antalet A1-intyg som utfärdats av medlemsstaterna i EU-28 i enlighet med förordning 883/2004. A1-intyg utfärdas för personer som är försäkrade i en annan medlemsstat än den som de (tillfälligt) arbetar i. Antalet A1-intyg är inte nödvändigtvis samma som antalet utstationerade arbetstagare. År 2016 utfärdades det totalt cirka två miljoner A1-intyg, inklusive de 1,6 miljoner som utfärdas enligt artikel 12 (om utstationering av arbetstagare och egenföretagare), de 620 185 A1-intyg som utfärdas för personer som är verksamma i två eller fler medlemsstater enligt artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004 och de 44 538 A1-intyg som utfärdas för andra kategorier. Observera att definitionen av *utstationering* skiljer sig åt mellan förordning (EG) nr 883/2004 och direktiv 96/71/EG (om utstationering av arbetstagare).

<i>Typ av rörlighet</i>	<i>Omfattning</i>
<i>(som andel av medborgarna i EU-28 som lämnat sitt ursprungsland under 2014)</i>	55 %

Källa: 2017 Annual Report on intra-EU Labour Mobility (årsrapport för 2017 om arbetskraftens rörlighet inom EU)

Figur 5 – Sysselsättning bland nyanlända personer från EU-28 och inhemska medborgare per sektor, totalt i EU-28, 2016



Källa: 2017 Annual Report on intra-EU Labour Mobility, EU-LFS 2016, Milieus beräkningar

Figur 6 – Läget när det gäller medlemsstaternas genomförande av utbytet av lediga platser (juni 2018)

Ett fungerande utbyte av lediga platser	Ett fungerande utbyte av lediga platser	Planerat genomförande	Ingen uppgift
<ul style="list-style-type: none"> • Belgien Actiris • Belgien VDAB • Bulgarien • Cypern • Tjeckien • Danmark • Estland • Frankrike • Tyskland • Grekland • Luxemburg • Polen • Slovenien • Storbritannien • Ungern • Italien 	<ul style="list-style-type: none"> • Irland • Kroatien • Nederländerna • Nordirland • Slovakien • Österrike • Schweiz • Finland • Malta • Spanien • Sverige • Portugal • Island 	<ul style="list-style-type: none"> • Norge • Litauen 	<ul style="list-style-type: none"> • Belgien • Forem • Lettland

Figur 7 – Läget när det gäller medlemsstaternas genomförande av utbytet av meritförteckningar (juni 2018)

Ett fungerande utbyte av meritförteckningar	Planerat genomförande	Ingen uppgift
<ul style="list-style-type: none"> • Tjeckien • Danmark 	<ul style="list-style-type: none"> • Rumänien • Grekland • Cypern • Irland • Malta • Litauen • Luxemburg • Schweiz • Bulgarien • Tyskland • Estland • Litauen • Norge • Slovenien • Belgien Actiris • Belgien VDAB • Spanien • Ungern • Slovakien 	<ul style="list-style-type: none"> • Polen • Österrike • Belgien Forem • Kroatien • Finland • Frankrike • Island • Italien • Lettland • Sverige • Nederländerna • Storbritannien • Nordirland