

I

(Lagstiftningsakter)

FÖRORDNINGAR

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EU) 2016/589

av den 13 april 2016

om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar (Eures), om arbetstagares tillgång till rörlighetstjänster och om ytterligare integration av arbetsmarknaderna samt om ändring av förordningarna (EU) nr 492/2011 och (EU) nr 1296/2013

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 46,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

av följande skäl:

- (1) Den fria rörligheten för arbetstagare är en grundläggande frihet för unionsmedborgare och enligt artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) en av hörnstenarna för unionens inre marknad. Genomförandet av denna frihet utvecklas ytterligare i den unionsrätt som syftar till att garantera att unionsmedborgare och deras familjemedlemmar kan utöva sina rättigheter fullt ut.
- (2) Den fria rörligheten för arbetstagare är ett av de grundläggande inslagen i utvecklingen av en mer integrerad unionsarbetsmarknad, inklusive i gränsregioner, som möjliggör större rörlighet för arbetstagare och därigenom ökar mångfalden samt bidrar till unionsomfattande social inkludering och integration av personer som står utanför arbetsmarknaden. Den bidrar också till att man kan finna rätt kompetens för lediga platser och hantera flaskhalsar på arbetsmarknaden.
- (3) I Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 ⁽⁴⁾ fastställs mekanismer för platsförmedling och för informationsutbyte, och i kommissionens genomförandebeslut 2012/733/EU ⁽⁵⁾ fastställs bestämmelser om

⁽¹⁾ EUT C 424, 26.11.2014, s. 27.

⁽²⁾ EUT C 271, 19.8.2014, s. 70.

⁽³⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 25 februari 2016 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 15 mars 2016.

⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen (EUT L 141, 27.5.2011, s. 1).

⁽⁵⁾ Kommissionens genomförandebeslut 2012/733/EU av den 26 november 2012 om tillämpning av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen med avseende på förmedling av lediga platser och platsansökningar och nyinrättandet av Eures-nätverket (EUT L 328, 28.11.2012, s. 21).

driften av ett nätverk för europeiska arbetsförmedlingar (nedan kallat *Euresnätverket*) i enlighet med den förordningen. Det behövs en översyn av detta regelverk för att ta hänsyn till nya rörlighetsmönster, högre krav på rörlighet på rättvis grund, tekniska förändringar för utbyte av uppgifter om lediga platser, arbetstagares och arbetsgivares användning av flera olika rekryteringskanaler och en allt större roll för andra arbetsförmedlare än de offentliga arbetsförmedlingarna när det gäller att tillhandahålla rekryteringstjänster.

- (4) För att hjälpa de arbetstagare som har rätt att arbeta i en annan medlemsstat att utnyttja denna rätt effektivt är stödet i enlighet med denna förordning öppet för alla unionsmedborgare som har rätt att arbeta som arbetstagare och deras familjemedlemmar, i enlighet med artikel 45 i EUF-fördraget. Medlemsstaterna bör ge samma tillgång till alla tredjelandsmedborgare som i enlighet med unionsrätten eller nationell rätt har rätt till samma behandling som deras egna medborgare på det området. Denna förordning påverkar inte tillämpningen av de regler om tillträde till de nationella arbetsmarknaderna för tredjelandsmedborgare som anges i relevant unionsrätt och nationell rätt.
- (5) Det ökande ömsesidiga beroendet mellan arbetsmarknader kräver förstärkt samarbete mellan arbetsförmedlingar, även de som verkar i gränsregioner, för att genomföra fri rörlighet för alla arbetstagare genom frivillig arbetskraftsrörlighet inom unionen på rättvis grund och i enlighet med unionsrätten och nationell rätt och praxis enligt artikel 46 a i EUF-fördraget. En ram för samarbete i fråga om arbetskraftens rörlighet inom unionen bör därför etableras mellan kommissionen och medlemsstaterna. Den ramen bör sammanföra lediga platser från hela unionen och möjligheten att ansöka om dessa lediga platser, fastställa ordningen för tillhandahållandet av de därmed sammanhängande stödtjänsterna för arbetstagare och arbetsgivare och föreskriva en gemensam strategi för utbyte av den information som är nödvändig för att underlätta sådant samarbete.
- (6) Europeiska unionens domstol (nedan kallad *domstolen*) har fastställt att begreppet *arbetstagare* i artikel 45 i EUF-fördraget måste ges en unionsrättslig innebörd och definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter. För att betecknas som en arbetstagare ska en person utföra faktiskt och verkligt arbete, till vilket inte räknas verksamhet som utövas i så pass liten omfattning att den framstår som ett marginellt komplement. Det huvudsakliga kännetecknet för ett anställningsförhållande har ansetts vara att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning ⁽¹⁾. Begreppet *arbetstagare* har ansetts, under vissa omständigheter, inbegripa personer som genomgår lärlingsutbildning ⁽²⁾ eller praktik ⁽³⁾.
- (7) Domstolen har konsekvent slagit fast att fri rörlighet för arbetstagare utgör en av unionens grundstenar, och att bestämmelser om denna frihet därför måste tolkas brett ⁽⁴⁾. Domstolen 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 ⁽⁵⁾. Begreppet *arbetstagare* bör därför, vid tillämpningen av denna förordning, anses omfatta arbetssökande, oberoende av om de för närvarande har någon anställning.
- (8) För att underlätta arbetskraftens rörlighet inom unionen begärde Europeiska rådet i tillväxt- och sysselsättningspakten att det skulle undersökas huruvida det vore möjligt att utvidga *Euresnätverket* till att omfatta lärlings- och praktikplatser. Lärlings- och praktikplatser bör omfattas av denna förordning, under förutsättning att framgångsrika sökande kommer att omfattas av ett anställningsförhållande. Medlemsstaterna bör från platsförmedlingen kunna undanta vissa kategorier av lärlings- och praktikplatser för att säkerställa sina

⁽¹⁾ Se särskilt domstolens dom av den 3 juli 1986 Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, punkterna 16 och 17, domstolens dom av den 21 juni 1988, Steven Malcolm Brown mot The Secretary of State for Scotland, C-197/86, ECLI:EU:C:1988:323, punkt 21, och domstolens dom av den 31 maj 1989, I. Betray mot Staatssecretaris van Justitie, C-344/87, ECLI:EU:C:1989:226, punkterna 15 och 16.

⁽²⁾ Domstolens dom av den 19 november 2002, Bülent Kurz, né Yüce mot Land Baden-Württemberg, C-188/00, ECLI:EU:C:2002:694.

⁽³⁾ Domstolens dom av den 26 februari 1992, M. J. E. Bernini mot Minister van Onderwijs en Wetenschappe, C-3/90, ECLI:EU:C:1992:89 och domstolens dom av den 17 mars 2005, Karl Robert Kranemann mot Land Nordrhein-Westfalen, C-109/04, ECLI:EU:C:2005:187.

⁽⁴⁾ Se särskilt dom av den 3 juni 1986, R. H. Kempf mot Staatssecretaris van Justitie, C-139/85, ECLI:EU:C:1986:223, punkt 13.

⁽⁵⁾ Domstolens dom av den 26 februari 1991, The Queen mot Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen, C-292/89, ECLI:EU:C:1991:80.

utbildningssystemens enhetlighet och funktion och med hänsyn till behovet av att utforma sina aktiva arbetsmarknadsåtgärder med utgångspunkt i behoven hos de arbetstagare som dessa åtgärder är riktade mot. Rådets rekommendation av den 10 mars 2014 om kvalitetskriterier för praktikprogram ⁽¹⁾ bör beaktas för att förbättra praktikprogrammets kvalitet, särskilt när det gäller utbildning och lärande samt arbetsvillkoren, i syfte att underlätta övergången från utbildning, arbetslöshet eller inaktivitet till arbete. I enlighet med den rekommendationen bör praktikanternas rättigheter och arbetsvillkor enligt tillämplig unionsrätt och nationell rätt respekteras.

- (9) Den information om erbjudanden om lärlings- och praktikplatser som föreskrivs i denna förordning kan kompletteras med webbaserade verktyg och tjänster som utvecklats av kommissionen eller andra aktörer, vilket gör det möjligt för arbetsgivare att direkt komma i kontakt med arbetstagare när det gäller lärlings- och praktikmöjligheter i hela unionen.
- (10) Sedan verksamheten inleddes 1994 har Eures varit ett nätverk för samarbete mellan kommissionen och offentliga arbetsförmedlingar för att tillhandahålla information, rådgivning samt rekrytering eller placering för både arbetssökande och arbetsgivare samt varje unionsmedborgare som vill utnyttja den fria rörligheten för arbetstagare, genom dess nätverk och via verktyg som finns tillgängliga online på den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet (nedan kallad *Euresportalen*). Det behövs en mer enhetlig tillämpning av platsförmedling, stödtjänster och informationsutbyte om arbetskraftens rörlighet inom unionen. Euresnätverket bör därför, för att stärkas ytterligare, nyinrättas och omorganiseras som en del av det reviderade regelverket. Det bör fastställas vilka roller och ansvarsområden som de olika organisationer som deltar i Euresnätverket ska ha.
- (11) Sammansättningen av Euresnätverket bör vara tillräckligt flexibel för att kunna anpassas till den föränderliga marknaden för rekryteringstjänster. Framväxten av olika typer av arbetsförmedlingar visar att det finns ett behov av samordnade insatser av kommissionen och medlemsstaterna för att utvidga Euresnätverket såsom unionens viktigaste verktyg för att tillhandahålla rekryteringstjänster inom hela unionen. Ett utvidgat medlemskap i Euresnätverket skulle ha sociala, ekonomiska och finansiella fördelar och skulle också kunna bidra till att skapa innovativa former för lärande och samarbete, bland annat avseende kvalitetsstandarder för lediga platser och stödtjänster, på nationell, regional, lokal och gränsöverskridande nivå.
- (12) Att utvidga Euresmedlemskapet skulle förbättra effektiviteten i tillhandahållandet av tjänster genom att underlätta partnerskap och genom att förbättra komplementariteten och kvaliteten, och skulle öka Euresnätverkets marknadsandel i och med att nya deltagare skulle tillhandahålla lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar samt erbjuda stödtjänster till arbetstagare och arbetsgivare.
- (13) Det bör vara möjligt för vilken organisation som helst, inklusive offentliga, privata eller ideella arbetsförmedlingar, som åtar sig att uppfylla alla kriterier samt fullgöra samtliga uppgifter enligt denna förordning att bli Euresmedlem.
- (14) Vissa organisationer skulle inte kunna utföra samtliga uppgifter som krävs av Euresmedlemmar enligt denna förordning, men de har ett viktigt potentiellt bidrag till Euresnätverket. Det är därför lämpligt att ge dem möjligheten att i undantagsfall bli Eurespartners. Ett sådant undantag bör dock endast beviljas när det är motiverat och skulle kunna motiveras på grund av den sökandes begränsade storlek, dess begränsade finansiella resurser, att denne inte vanligtvis erbjuder samtliga uppgifter som krävs eller för att den är en ideell organisation.
- (15) Det transnationella och gränsöverskridande samarbetet och stödet till alla Euresmedlemmar och Eurespartners som verkar i medlemsstaterna skulle underlättas genom en struktur på unionsnivå (nedan kallad *Europeiska samordningsbyrån*). Europeiska samordningsbyrån bör tillhandahålla gemensam information, gemensamma verktyg och riktlinjer, utbildningsverksamhet som utvecklas tillsammans med medlemsstaterna och en helpdeskfunktion. Utbildningsverksamheten och helpdeskfunktionen bör särskilt vara till stöd för personal som är verksam inom organisationer som deltar i Euresnätverket och är sakkunnig inom tillhandahållande av matchnings-, placerings- och rekryteringsverksamhet samt information, riktlinjer och stöd till arbetstagare, arbetsgivare och organisationer med intresse av transnationella och gränsöverskridande rörlighetsfrågor, och som har direkt kontakt med dessa målgrupper i det syftet. Europeiska samordningsbyrån bör också ansvara för driften och utvecklingen av Euresportalen och den gemensamma it-plattformen. Till vägledning för dess arbete bör fleråriga arbetsprogram tas fram i samråd med medlemsstaterna.

⁽¹⁾ EUT C 88, 27.3.2014, s. 1.

- (16) Medlemsstaterna bör inrätta nationella samordningskontor för att säkerställa överföring av tillgängliga uppgifter till Euresportalen och för att tillhandahålla allmänt stöd och bistånd för alla Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner inom deras territorium, inbegripet när det gäller hur man hanterar klagomål och problem med lediga platser, när det är lämpligt i samarbete med andra berörda offentliga myndigheter såsom yrkesinspektioner. Medlemsstaterna bör stödja samarbetet med deras motsvarigheter i de andra medlemsstaterna, även på gränsöverskridande nivå, och med Europeiska samordningsbyrån. De nationella samordningskontoren bör också ha till uppgift att kontrollera efterlevnaden när det gäller standarderna för sakinnehåll och den tekniska kvaliteten på uppgifter och uppgiftsskydd. För att förenkla kommunikationen med Europeiska samordningsbyrån och hjälpa de nationella samordningskontoren att främja efterlevnad av dessa standarder hos alla Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner inom deras territorium, bör de nationella samordningskontoren säkerställa en samordnad överföring av uppgifter till Euresportalen genom en enda samordnad kanal, där så är lämpligt med hjälp av redan befintliga nationella it-plattformar. För att tillhandahålla tjänster av hög kvalitet inom rimlig tid bör medlemsstaterna säkerställa att deras nationella samordningskontor har tillräckligt med utbildad personal och de övriga resurser som krävs för att det ska kunna fullgöra sina uppgifter som föreskrivs i denna förordning.
- (17) Att arbetsmarknadens parter deltar i Euresnätverket bidrar särskilt till analyser av hindren för rörlighet och till främjandet av frivillig arbetskraftsrörlighet på rättvis grund inom unionen, även i gränsregioner. Företrädarna för arbetsmarknadens parter på unionsnivå bör därför få möjlighet att delta i möten i den samordningsgrupp som inrättas enligt denna förordning och bör ha en regelbunden dialog med Europeiska samordningsbyrån, samtidigt som nationella arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer bör delta i det samarbete med Euresnätverket som underlättas av de nationella samordningskontoren genom en regelbunden dialog med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell rätt och praxis. Arbetsmarknadens parter bör kunna ansöka om att bli Euresmedlemmar eller Euresamarbetspartner om de uppfyller de relevanta skyldigheterna i denna förordning.
- (18) Med tanke på deras särskilda status bör medlemsstaterna utse de offentliga arbetsförmedlingarna till Euresmedlemmar utan att dessa behöver genomgå godkännandeförfarandet. Medlemsstaterna bör säkerställa att de offentliga arbetsförmedlingarna uppfyller de gemensamma minimikriterierna i bilaga I (nedan kallade *gemensamma minimikriterier*) och skyldigheterna enligt denna förordning. Medlemsstaterna kan dessutom delegera allmänna uppgifter och verksamheter i samband med organisationen av arbetet enligt denna förordning till sina offentliga arbetsförmedlingar, inbegripet utformning och drift av de nationella systemen för godkännande av Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner. För att kunna uppfylla sina skyldigheter enligt denna förordning bör varje offentlig arbetsförmedling ha tillräcklig kapacitet och tekniskt stöd samt tillräckliga finansiella resurser och personalresurser.
- (19) I enlighet med sin behörighet att organisera arbetsmarknaderna bör medlemsstaterna vara ansvariga för att godkänna organisationer som Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner inom sina territorier. Gemensamma minimikriterier bör gälla för ett sådant godkännande, jämte ett begränsat antal grundläggande bestämmelser om godkännandeförfarandet, för att säkerställa öppenhet och lika möjligheter vid anslutningen till Euresnätverket, samtidigt som det möjliggör den flexibilitet som är nödvändig för att beakta de olika nationella modellerna och formerna för samarbete mellan offentliga arbetsförmedlingar och andra aktörer på arbetsmarknaden i medlemsstaterna. Medlemsstaterna bör kunna återkalla ett sådant godkännande om en organisation inte längre uppfyller de tillämpliga kriterier eller krav som låg till grund för godkännandet.
- (20) Syftet med att fastställa de gemensamma minimikriterierna för att bli Euresmedlem eller Euresamarbetspartner är att säkerställa att minimikvalitetsstandarder uppfylls. Ansökningar om godkännande bör därför bedömas åtminstone i förhållande till de gemensamma minimikriterierna.
- (21) Ett av Euresnätverkets mål är att stödja rättvis och frivillig arbetskraftsrörlighet inom unionen och därför bör de gemensamma minimikriterierna för att godkänna att organisationer ansluter sig till Euresnätverket även innehålla krav på att dessa organisationer åtar sig att fullt ut respektera gällande arbetsnormer och rättsliga krav, inklusive principen om icke-diskriminering. Medlemsstaterna bör därför kunna avslå en ansökan om eller återkalla ett godkännande av organisationer som åsidosätter arbetsnormer eller rättsliga krav, särskilt de avseende lön och arbetsvillkor. Om godkännande avslås eller återkallas på grundval av att dessa normer eller krav inte uppfylls bör det berörda nationella samordningskontoret informera Europeiska samordningsbyrån, som sedan ska vidarebefordra informationen till de andra nationella samordningskontoren. De nationella samordningskontoren kan vidta lämpliga åtgärder vad avser organisationer som är verksamma inom sina territorier i enlighet med sin nationella rätt och praxis.

- (22) Medlemsstaterna bör övervaka de godkända Euresnätverksorganisationernas verksamhet för att säkerställa att organisationerna tillämpar bestämmelserna i denna förordning på ett korrekt sätt. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa optimal efterlevnad. Övervakningen bör i första hand grundas på de uppgifter som organisationerna lämnar till de nationella samordningskontoren i enlighet med denna förordning men kan också, när så är nödvändigt, medföra kontroller och revisioner, t.ex. stickprovskontroller. Detta bör omfatta övervakning av efterlevnaden av tillämpliga tillgänglighetskrav.
- (23) En samordningsgrupp bör inrättas för att handha samordning av Euresnätverkets verksamhet och funktion. Den bör tjäna som en plattform för informationsutbyte och för utbyte av bästa praxis, särskilt vad gäller utarbetande och spridning i hela Euresnätverket av lämplig information och vägledning för arbetstagare, inbegripet gränsarbetare, och arbetsgivare. Den bör också konsulteras vid utarbetandet av mallar, tekniska standarder och format samt vid fastställandet av enhetliga närmare specifikationer för insamling och analys av uppgifter. Arbetsmarknadens parter bör kunna närvara vid samordningsgruppens diskussioner om i synnerhet strategisk planering, utveckling, genomförande, övervakning och utvärdering av de tjänster och verksamheter som avses i denna förordning. För att uppnå synergieffekter mellan Euresnätverkets arbete och arbetet i det nätverk för offentliga arbetsförmedlingar som inrättas genom Europaparlamentets och rådets beslut nr 573/2014/EU ⁽¹⁾, bör samordningsgruppen samarbeta med styrelsen i nätverket för offentliga arbetsförmedlingar. Detta samarbete kan leda till ett utbyte av bästa praxis och till att styrelsen hålls informerad om Euresnätverkets aktuella och planerade verksamhet.
- (24) Eures varumärke, samt den logotyp som kännetecknar det, är registrerat som ett EU-varumärke vid Europeiska unionens immaterialrättsmyndighet. Endast Europeiska samordningsbyrån har befogenhet att bevilja tredje part tillstånd att använda Eures logotyp i enlighet med rådets förordning (EG) nr 207/2009 ⁽²⁾. Europeiska samordningsbyrån bör informera de berörda organisationerna om detta.
- (25) För att förmedla tillförlitlig och aktuell information till arbetstagare och arbetsgivare om de olika aspekterna av arbetskraftsrörlighet och socialt skydd inom unionen bör Euresnätverket samarbeta med andra organ, tjänster och unionsnätverk som underlättar rörlighet och informerar unionsmedborgarna om deras rättigheter enligt unionsrätten, såsom det europeiska nätverket för likabehandlingsorgan (Equinet), portalen Ditt Europa, Europeiska ungdomsportalen och Solvit, de organisationer som arbetar för gränsöverskridande samarbete och de organisationer som ansvarar för erkännande av yrkeskvalifikationer och organen för främjande, analys och övervakning av samt stöd för likabehandling av arbetstagare som utsetts i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU ⁽³⁾. För att säkerställa synergier bör Euresnätverket även samarbeta med de relevanta organ som arbetar med samordning av socialt skydd.
- (26) Rätten till fri rörlighet för arbetstagare skulle underlättas om man inför sätt att stödja platsförmedling i syfte att göra arbetsmarknaden fullt tillgänglig för både arbetstagare och arbetsgivare. En gemensam it-plattform som administreras av kommissionen bör därför vidareutvecklas på unionsnivå. Att säkra den rätten innebär att arbetstagarna får tillgång till sysselsättningsmöjligheter i hela unionen.
- (27) För digital användning skulle uppgifter om platsansökningar och meritförteckningar kunna uttryckas i form av arbetssökarprofiler.
- (28) Den gemensamma it-plattformen som sammanför lediga platser och möjligheten att ansöka om dessa lediga platser bör, samtidigt som den gör det möjligt för arbetstagare och arbetsgivare att matcha uppgifter automatiskt enligt olika kriterier och nivåer, göra det lättare att uppnå jämvikt på unionens arbetsmarknader, vilket skulle bidra till att öka sysselsättningen inom unionen.
- (29) För att främja arbetstagares fria rörlighet bör alla lediga platser som offentliggörs genom offentliga arbetsförmedlingar och andra Euresmedlemmar eller, i relevanta fall, Euresamarbetspartner offentliggöras på Euresportalen. Medlemsstaterna bör emellertid, under särskilda omständigheter och i syfte att säkerställa att Euresportalen endast innehåller information som är relevant för rörlighet inom unionen, få ge arbetsgivare möjlighet att inte låta offentliggöra en ledig plats på Euresportalen efter att ha gjort en objektiv bedömning av

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets beslut nr 573/2014/EU av den 15 maj 2014 om ett utökat samarbete mellan de offentliga arbetsförmedlingarna (EUT L 159, 28.5.2014, s. 32).

⁽²⁾ Rådets förordning (EG) nr 207/2009 av den 26 februari 2009 om EU-varumärken (EUT L 78, 24.3.2009, s. 1).

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utöandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare (EUT L 128, 30.4.2014, s. 8).

kraven för platsen i fråga, t.ex. specifika färdigheter och kompetenser som krävs för fullgörandet, vilka i sig motiverar att arbetsgivaren inte offentliggör den lediga platsen.

- (30) Arbetstagarna bör när som helst kunna dra tillbaka sitt samtycke och kräva att någon eller alla de uppgifter som lämnats ska tas bort eller ändras. Arbetstagarna bör kunna välja mellan ett antal alternativ för att begränsa tillgången till uppgifter om dem eller till vissa attribut.
- (31) Det juridiska ansvaret för att säkerställa sakinnehållet och den tekniska kvaliteten på den information som tillhandahålls på den gemensamma it-plattformen, särskilt när det gäller uppgifter om lediga platser, ligger hos de organisationer som tillhandahåller informationen i enlighet med nationell rätt och de normer som fastställts av medlemsstaterna. Den europeiska samordningsbyrån bör underlätta samarbete för att upptäcka eventuella bedrägerier eller missbruk som rör utbyte av information på unionsnivå. Samtliga inblandade parter bör se till att uppgifter av hög kvalitet tillhandahålls.
- (32) För att möjliggöra för personalen hos Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner, t.ex. handläggare, att göra snabba och ändamålsenliga sökningar och matchningar, är det viktigt att det inom dessa organisationer inte finns några tekniska hinder som hindrar användningen av allmänt tillgängliga uppgifter från Euresportalen, så att sådana uppgifter kan behandlas inom ramen för erbjudna rekryterings- och placeringstjänster.
- (33) Kommissionen håller på att utarbeta en europeisk klassificering för färdigheter/kompetenser, kvalifikationer och yrken (nedan kallad *den europeiska klassificeringen*). Den europeiska klassificeringen utgör en standardterminologi för yrken, färdigheter, kompetenser och kvalifikationer som syftar till att underlätta platsansökningar online inom unionen. Det är lämpligt att utveckla samarbetet mellan kommissionen och medlemsstaterna när det gäller interoperabilitet och automatisk matchning av lediga platser med platsansökningar och meritförteckningar (nedan kallat *automatisk matchning*), även på gränsöverskridande nivå, genom den gemensamma it-plattformen. Ett sådant samarbete bör inkludera länkning till och från förteckningen över färdigheter/kompetenser och yrken i den europeiska klassificeringen till de nationella klassificeringssystemen. Medlemsstaterna bör hållas informerade om utvecklingen av den europeiska klassificeringen.
- (34) De uppgifter som medlemsstaterna tar fram i samband med den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF) skulle kunna ligga till grund för den europeiska klassificeringen när det gäller kvalifikationer. Bästa praxis och erfarenheter som gjorts inom ramen för EQF kan bidra till en vidareutveckling av förhållandet mellan uppgifter från EQF och från den europeiska klassificeringen.
- (35) Att upprätta en förteckning för att länka nationella klassificeringar till förteckningen över färdigheter/kompetenser och yrken i den europeiska klassificeringen eller, alternativt, att ersätta de nationella klassificeringarna med den europeiska klassificeringen kan leda till kostnader för medlemsstaterna. Dessa kostnader skulle variera mellan olika medlemsstater. Kommissionen bör tillhandahålla tekniskt och, där så är möjligt, ekonomiskt stöd inom ramen för tillämpliga regler för relevanta tillgängliga finansieringsinstrument, såsom Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1296/2013 ⁽¹⁾.
- (36) Euresmedlemmarna och, där så är relevant, Euresamarbetspartnerna, bör se till att alla arbetstagare och arbetsgivare som efterfrågar deras hjälp får tillgång till stödtjänsterna. Det bör fastställas en gemensam strategi vad avser de tjänsterna, och principen om likabehandling av arbetstagare och arbetsgivare som söker hjälp vad gäller arbetskraftsrörlighet inom unionen, oberoende av var i unionen de befinner sig, bör också säkras så långt som det är möjligt. Det bör därför fastställas principer och regler om tillgången till stödtjänster i de enskilda medlemsstaterna.
- (37) Vid tillhandahållande av tjänster inom ramen för denna förordning bör jämförbara situationer inte behandlas olika, och olika situationer bör inte behandlas på samma sätt om inte en sådan behandling kan motiveras objektivt. Det bör inte förekomma någon diskriminering på grund av nationalitet, kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning vid tillhandahållandet av sådana tjänster.
- (38) Ett bredare och mer omfattande urval av hjälp vad gäller möjligheter till arbetskraftsrörlighet inom unionen gagnar arbetstagarna. Stödtjänster kommer att bidra till att minska hindren för arbetstagare när de utövar sina

⁽¹⁾ 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 (EUT L 347, 20.12.2013, s. 238).

rättigheter enligt unionsrätten och till att mer effektivt utnyttja alla arbetstillfällen och på så sätt säkerställa bättre utsikter till anställning för de enskilda och sökvägar för arbetstagare, inklusive de som tillhör utsatta grupper. Alla intresserade arbetstagare bör därför ha tillgång till allmän information om arbetstillfällen och om levnads- och arbetsvillkor i andra medlemsstater samt grundläggande hjälp med utarbetande av meritförteckningar. Berörda arbetstagare bör också på skälig begäran kunna få mer individanpassat stöd, med beaktande av nationell praxis. Ytterligare hjälp med att söka arbete och andra kompletterande tjänster skulle kunna omfatta tjänster som ett urval av lämpliga lediga platser, stöd med att utforma platsansökningar och meritförteckningar och med att få klargöranden om specifika lediga platser i andra medlemsstater.

- (39) Stödtjänster bör också göra det lättare att finna en lämplig sökande i en annan medlemsstat för arbetsgivare som är intresserade av att rekrytera inom unionen. Alla intresserade arbetsgivare bör kunna få information om särskilda regler och faktorer som rör rekrytering från en annan medlemsstat samt grundläggande hjälp med utformning av lediga platser. Om bedömningen görs att en rekrytering är sannolik bör de intresserade arbetsgivarna också kunna få mer individanpassat stöd, med beaktande av nationell praxis. Ytterligare stöd skulle kunna omfatta ett första urval av sökande, vilket underlättar direkta kontakter mellan arbetsgivare och sökande med hjälp av särskilda nätbaserade verktyg eller evenemang som jobbmässor samt administrativt stöd under rekryteringsprocessen, särskilt för små och medelstora företag.
- (40) När arbetstagare och arbetsgivare ges grundläggande information om Euresportalen och Euresnätverket, bör Euresmedlemmarna och i relevanta fall Euresamarbetspartnerna införa effektiv tillgång till stödtjänster enligt denna förordning, inte endast genom att se till att dessa tjänster är tillgängliga efter uttrycklig begäran, utan även, i lämpliga fall, genom att på eget initiativ vid den första kontakten informera arbetstagare och arbetsgivare om Eures (nedan kallat *integrering av Eures*) och genom att proaktivt erbjuda stöd på detta område under hela rekryteringsprocessen.
- (41) En djupgående förståelse av efterfrågan på arbetskraft i fråga om yrken, branscher och arbetsgivares behov skulle gynna rätten till fri rörlighet för arbetstagare inom unionen. Stödtjänster bör därför omfatta hjälp av god kvalitet till arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag. Ett nära samarbete mellan arbetsförmedlingarna och arbetsgivarna syftar till att öka antalet lediga platser, förbättra matchningen mellan utbud och efterfrågan på lämpliga sökande samt förbättra kunskap om arbetsmarknaden i allmänhet.
- (42) Stödtjänster för arbetstagare är kopplade till att de utövar sin grundläggande rätt till fri rörlighet som arbetstagare enligt unionsrätten och bör vara kostnadsfria. En avgift kan emellertid tas ut för stödtjänster för arbetsgivare, i enlighet med nationell rätt och praxis.
- (43) För att göra det möjligt för organisationer som ansöker om godkännande och vilkas syfte är att tillhandahålla information och stöd genom onlinekanaler för deltagande i Euresnätverket, bör det vara möjligt för dem att tillhandahålla sådana stödtjänster som avses i denna förordning i form av e-tjänster. Med hänsyn till att de digitala kunskaperna i medlemsstaterna varierar avsevärt bör de offentliga arbetsförmedlingarna åtminstone kunna tillhandahålla stödtjänster också genom offlinekanaler, när det behövs. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att den information och det stöd som tillhandahålls online av Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner håller hög kvalitet. De kan anförtro sina nationella samordningskontor uppgiften att övervaka information och stöd online.
- (44) Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att underlätta rörlighet i gränsregioner och att tillhandahålla tjänster till gränsarbetare som är föremål för olika nationell praxis och nationella rättssystem och stöter på särskilda rättsliga, administrativa och skattemässiga hinder för rörlighet. Medlemsstaterna kan välja att upprätta särskilda stödstrukturer, till exempel gränsöverskridande partnerskap, för att underlätta den typen av rörlighet. Dessa strukturer bör, inom ramen för Euresnätverket, inriktas på specifika behov av information och vägledning till gränsarbetare samt placerings- och rekryteringstjänster liksom samordning av samarbetet mellan de deltagande organisationerna.
- (45) Det är viktigt att Euresmedlemmarna och Euresamarbetspartnerna kan samarbeta med organisationer utanför Euresnätverket när det gäller att tillhandahålla tjänster som specifikt avser gränsarbetare, utan att dessa organisationer ges rättigheter eller åläggs skyldigheter enligt denna förordning.
- (46) Aktiva arbetsmarknadsåtgärder som tillhandahåller hjälp med att söka arbete i en medlemsstat bör också vara tillgängliga för de unionsmedborgare som söker arbete i andra medlemsstater. Denna förordning bör inte påverka

enskilda medlemsstaters befogenheter att fastställa procedurregler och att tillämpa allmänna inresevillkor för att säkerställa att de allmänna medel som står till buds används på ett lämpligt sätt. Denna förordning bör inte påverka tillämpningen av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 ⁽¹⁾ och bör inte utgöra någon skyldighet för medlemsstaterna att exportera aktiva arbetsmarknadsåtgärder till en annan medlemsstats territorium, om medborgaren redan bor där.

- (47) Det är en viktig förutsättning för arbetskraftens rörlighet inom unionen att arbetsmarknaderna är öppna och att det finns tillräcklig matchningskapacitet, inbegripet matchning av kompetens och kvalifikationer med arbetsmarknadens behov. En bättre balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft genom förbättrad matchning av kunskaper och arbetstillfällen kan uppnås genom ett effektivt system på unionsnivå för utbyte av information om efterfrågan och tillgången på arbetskraft på nationell, regional och sektoriell nivå. Ett sådant system bör inrättas mellan kommissionen och medlemsstaterna och utgöra en grund för medlemsstaterna för att stärka det praktiska samarbetet inom Euresnätverket. Det informationsutbytet bör ta hänsyn till flöden och mönster i arbetskraftens rörlighet inom unionen, vilka ska övervakas av kommissionen och medlemsstaterna.
- (48) En programplaneringscykel bör inrättas för att stödja samordningen av insatser för rörligheten inom unionen. Planeringen av medlemsstaternas nationella arbetsprogram bör ta hänsyn till uppgifter om rörlighetsflöden och rörlighetsmönster, analyser av uppgifter om befintliga och förutsedda över- och underskott på arbetskraft samt erfarenheter och praxis vad gäller rekrytering inom ramen för Euresnätverket. Planeringen bör bestå av en översyn av de befintliga resurser och verktyg som står till förfogande för organisationerna i medlemsstaten för att underlätta arbetskraftens rörlighet inom unionen.
- (49) Ett utbyte av utkast till nationella arbetsprogram mellan medlemsstaterna under programplaneringscykeln bör göra det möjligt för de nationella samordningskontoren att tillsammans med Europeiska samordningsbyrån styra Euresnätverkets resurser mot lämpliga åtgärder och projekt, och att därmed inrikta Euresnätverkets utveckling mot ett mer resultatinriktat verktyg anpassat till arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov i överensstämmelse med arbetsmarknadernas dynamik. Detta kan stödjas genom utbyte av bästa praxis på unionsnivå, bland annat genom rapporter om Euresverksamhet.
- (50) För att få tillräcklig information för att kunna mäta Euresnätverkets resultat fastställs det i denna förordning vilka minimiuppgifter som ska samlas in i medlemsstaterna. För övervakning av Euresnätverket på unionsnivå bör medlemsstaterna samla in jämförbara kvalitativa och kvantitativa uppgifter på nationell nivå. Genom denna förordning inrättas därför ramar för hur enhetliga detaljerade specifikationer för insamlingen och analysen av uppgifter ska fastställas. Dessa specifikationer bör hjälpa till att utvärdera utvecklingen mot de mål som fastställts för Euresnätverket enligt denna förordning och bygga på befintlig praxis inom offentliga arbetsförmedlingar. Med hänsyn till att det kan vara svårt att erhålla direkta resultat i fråga om rekrytering och placering, eftersom arbetstagare och arbetsgivare inte har någon rapporteringsskyldighet, bör de organisationer som deltar i Euresnätverket använda annan tillgänglig information, t.ex. det antal lediga platser som handlagts och tillsatts, där detta kan tjäna som en rimlig indikation på dessa resultat. Handläggare från dessa organisationer bör rapportera regelbundet om sina kontakter och av dem handlagda ärenden för att tillhandahålla en stabil och pålitlig grund för insamlingen av uppgifter.
- (51) Om de åtgärder som föreskrivs i den här förordningen medför behandling av personuppgifter måste de genomföras i enlighet med unionsrätten om skydd av personuppgifter, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG ⁽²⁾ och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 ⁽³⁾ samt de nationella genomförandeåtgärderna till dessa. I det sammanhanget bör särskild uppmärksamhet ägnas åt frågor som gäller lagring av personuppgifter.
- (52) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 28.2 i förordning (EG) nr 45/2001 och avgav ett yttrande den 3 april 2014 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUTL L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (EGT L 281, 23.11.1995, s. 31).

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 av den 18 december 2000 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter (EGT L 8, 12.1.2001, s. 1).

⁽⁴⁾ EUT C 222, 12.7.2014, s. 5.

- (53) Denna förordning står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns särskilt i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som det hänvisas till i artikel 6 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget).
- (54) Eftersom målet med denna förordning, nämligen att fastställa en gemensam ram för samarbetet mellan medlemsstaterna för att sammanföra lediga platser och möjligheten att ansöka om dessa lediga platser och för att underlätta balans mellan tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går denna förordning inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det målet.
- (55) I syfte att ändra de verksamhetsområden för vilka det krävs att medlemsstaterna samlar in uppgifter eller att lägga till andra områden av Euresverksamhet som bedrivs på nationell nivå inom ramen för denna förordning till de områden för vilka det krävs insamling av data i syfte att ta hänsyn till framväxande behov på arbetsmarknaden, bör befogenheten att anta akter i enlighet med artikel 290 i EUF-fördraget delegeras till kommissionen. Det är särskilt viktigt att kommissionen genomför lämpliga samråd med experter under sitt förberedande arbete, inklusive med medlemsstaternas experter. När kommissionen förbereder och utarbetar delegerade akter bör den se till att relevanta handlingar översänds samtidigt till Europaparlamentet och rådet och att detta sker så snabbt som möjligt och på lämpligt sätt.
- (56) För att säkerställa enhetliga villkor för genomförandet av de tekniska standarder och format för insamling och automatisk matchning, modeller och förfaranden för informationsutbyte mellan medlemsstaterna samt de enhetliga detaljerade specifikationerna för insamling och analys av uppgifter, och för att anta förteckningen över färdigheter/kompetenser och yrken i den europeiska klassificeringen, bör kommissionen tilldelas genomförandebefogenheter. Dessa befogenheter bör utövas i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 182/2011⁽¹⁾.
- (57) För att fastställa Euresnätverkets sammansättning under en övergångsperiod och för att säkerställa kontinuitet i verksamheten med Euresnätverket som det inrättats inom ramen för förordning (EU) nr 492/2011, bör organisationer som utsetts till Euresamarbetspartner eller associerade Euresamarbetspartner enligt genomförandebeslut 2012/733/EU då denna förordning träder i kraft, tillåtas fortsätta som Euresmedlemmar eller Euresamarbetspartner under en övergångsperiod. Om sådana organisationer önskar kvarstå i Euresnätverket efter övergångsperiodens slut bör de, när det tillämpliga systemet för godkännande av Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner inrättats enligt denna förordning, ansöka om detta.
- (58) Förordningarna (EU) nr 492/2011 och (EU) nr 1296/2013 bör därför ändras i enlighet med detta.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte

I denna förordning inrättas en ram för samarbete för att underlätta utövandet av den fria rörligheten för arbetstagare inom unionen i enlighet med artikel 45 i EUF-fördraget, genom att det fastställs principer och regler om följande:

- Organisationen av Euresnätverket mellan kommissionen och medlemsstaterna.
- Samarbete mellan kommissionen och medlemsstaterna för att utbyta relevanta tillgängliga uppgifter om lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar.
- Åtgärder av och mellan medlemsstaterna för att nå en balans mellan tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden, i syfte att nå en hög sysselsättning av god kvalitet.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 182/2011 av den 16 februari 2011 om fastställande av allmänna regler och principer för medlemsstaternas kontroll av kommissionens utövande av sina genomförandebefogenheter (EUT L 55, 28.2.2011, s. 13).

- d) Funktionssättet för Euresnätverket inbegripet samarbetet med arbetsmarknadens parter och deltagande av andra aktörer.
- e) Stödtjänster för rörlighet som hänger samman med Euresnätverkets funktion, som ska tillhandahållas arbetstagare och arbetsgivare, och därigenom även främja rörlighet på rättvis grund.
- f) Främjande av Euresnätverket på unionsnivå genom effektiva kommunikationsinsatser från kommissionen och medlemsstaterna.

Artikel 2

Tillämpningsområde

Denna förordning ska tillämpas på medlemsstaterna och unionsmedborgare utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 2 och 3 i förordning (EU) nr 492/2011.

Artikel 3

Definitioner

I denna förordning avses med

1. *offentliga arbetsförmedlingar*: organisationer i medlemsstaterna, som ingår i relevanta ministerier, offentliga organ eller offentligrättsliga företag och som är ansvariga för att genomföra aktiva arbetsmarknadsåtgärder och bedriva arbetsförmedling av god kvalitet i allmänhetens intresse,
2. *arbetsförmedlingar*: en juridisk person som lagligen är verksam i en medlemsstat, och som tillhandahåller tjänster för arbetstagare som söker arbete och för arbetsgivare som önskar rekrytera arbetstagare,
3. *ledig plats*: ett erbjudande om anställning som skulle göra det möjligt för den framgångsrika sökande att ingå ett anställningsförhållande som innebär att den sökanden anses vara en arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 i EUF-fördraget,
4. *platsförmedling*: informationsutbyte och behandling av lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar,
5. *gemensam it-plattform*: den it-infrastruktur och tillhörande plattformar som inrättats på unionsnivå av öppenhetsskäl och i platsförmedlingssyfte i enlighet med denna förordning,
6. *gränsarbetare*: en arbetstagare som har anställning i en medlemsstat men som är bosatt i en annan medlemsstat, dit den arbetstagaren som regel återvänder dagligen eller åtminstone en gång i veckan,
7. *gränsöverskridande Eurespartnerskap*: en grupp Euresmedlemmar eller Euresamarbetspartner och, i förekommande fall, andra aktörer utanför Euresnätverket, som avser att samarbeta långsiktigt i regionala strukturer, som inrättas i gränsregioner mellan arbetsförmedlingar på regional, lokal och, där så är lämpligt, nationell nivå, arbetsmarknadens parter och, i förekommande fall, andra aktörer i minst två medlemsstater eller en medlemsstat och ett annat land som deltar i de unionsinstrument som syftar till att stödja Euresnätverket.

Artikel 4

Tillgänglighet

1. Tjänster som omfattas av denna förordning ska vara tillgängliga för alla arbetstagare och arbetsgivare i hela unionen och respektera principen om likabehandling.
2. Tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning till informationen på Euresportalen och till de stödtjänster som finns på nationell nivå ska säkerställas. Kommissionen, Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner ska fastställa hur detta ska säkerställas, med hänsyn till deras respektive skyldigheter.

KAPITEL II

ÅTERINRÄTTANDE AV EURESNÄTVERKET

Artikel 5

Återinrättande av Euresnätverket

1. Härmed återinrättas Euresnätverket.
2. Den här förordningen ersätter det regelverk om Eures som fastställs i kapitel II i förordning (EU) nr 492/2011 och genomförandebeslut 2012/733/EU som antagits på grundval av artikel 38 i den förordningen.

Artikel 6

Mål för Euresnätverket

Euresnätverket ska, inom sina verksamhetsområden, bidra till följande mål:

- a) Underlättande av utövandet av de rättigheter som följer av artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.
- b) Genomförandet av den samordnade strategin för sysselsättning, och särskilt för främjande av en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft som avses i artikel 145 i EUF-fördraget.
- c) Förbättra funktionen, sammanhållningen och integrationen hos arbetsmarknaderna i unionen, inbegripet på gränsöverskridande nivå.
- d) Främjande av frivillig geografisk och yrkesmässig rörlighet inom unionen, inklusive i gränsregioner, på rättvis grund och i överensstämmelse med unionsrätten och nationell rätt och praxis.
- e) Stödjande av övergången till arbetsmarknaden och därigenom främjande av de sociala mål och sysselsättningsmål som avses i artikel 3 i EU-fördraget.

Artikel 7

Sammansättning av Euresnätverket

1. Euresnätverket ska omfatta följande kategorier av organisationer:
 - a) Europeiska samordningsbyrån, som ska inrättas inom kommissionen och som ska ansvara för att biträda Euresnätverket vid utövandet av dess verksamhet.
 - b) De nationella samordningskontoren som ansvarar för tillämpningen av denna förordning i respektive medlemsstat, vilka ska utses av medlemsstaterna och som får vara deras offentliga arbetsförmedlingar.
 - c) Euresmedlemmarna, nämligen
 - i) de offentliga arbetsförmedlingar som utsetts av medlemsstaterna i enlighet med artikel 10, och
 - ii) organisationer som godkänts i enlighet med artikel 11 eller, för en övergångsperiod, i enlighet med artikel 40, för att på nationell, regional eller lokal nivå, inklusive på gränsöverskridande basis, ge arbetstagare och arbetsgivare stöd genom platsförmedling och stödtjänster.

- d) Euessamarbetspartner, som är organisationer som godkänts i enlighet med artikel 11, särskilt punkterna 2 och 4 eller, för en övergångsperiod, i enlighet med artikel 40, för att på nationell, regional eller lokal nivå, inklusive på gränsöverskridande basis, ge arbetstagare och arbetsgivare stöd genom platsförmedling eller stödtjänster.
2. Arbetsmarknadens parter får delta i Euresnätverket som Euresmedlemmar eller Euessamarbetspartner i enlighet med artikel 11.

Artikel 8

Europeiska samordningsbyråns ansvarsområden

1. Europeiska samordningsbyrån ska biträda Euresnätverket i dess verksamhet särskilt genom att i nära samarbete med de nationella samordningskontoren utveckla och utföra följande verksamhet:
- a) Utformning av en enhetlig ram och utförande av horisontell stödverksamhet till förmån för Euresnätverket, inbegripet
 - i) drift och utveckling av Euresportalen och it-tjänster i samband därmed, inbegripet system och förfaranden för utbyte av lediga platser, platsansökningar, meritförteckningar och styrkande handlingar samt annan information, i samarbete med andra relevanta tjänster, nätverk eller initiativ för information och rådgivning inom unionen,
 - ii) informations- och kommunikationsverksamhet med avseende på Euresnätverket,
 - iii) ett gemensamt utbildningsprogram och fortbildning för Euresmedlemmarnas, Euessamarbetspartnerns och de nationella samordningskontorens personal, för att säkerställa nödvändig sakkunskap,
 - iv) en helpdeskfunktion till stöd för Euresmedlemmarnas, Euessamarbetspartnerns och de nationella samordningskontorens personal, särskilt den personal som har direktkontakt med arbetstagare och arbetsgivare,
 - v) underlättande av nätverksbyggande, utbyte av bästa praxis och ömsesidigt lärande inom Euresnätverket.
 - b) Analys av den geografiska och yrkesmässiga rörligheten, med hänsyn till de olika förhållandena i medlemsstaterna.
 - c) Utveckling av en lämplig struktur för samarbete och platsförmedling inom unionen för lärlings- och praktikplatser, i enlighet med denna förordning.
2. Europeiska samordningsbyrån ska ledas av kommissionen. Europeiska samordningsbyrån ska upprätta en regelbunden dialog med företrädare för arbetsmarknadens parter på unionsnivå.
3. Europeiska samordningsbyrån ska, i samråd med den samordningsgrupp som avses i artikel 14, utarbeta fleråriga arbetsprogram.

Artikel 9

De nationella samordningskontorens ansvarsområden

1. Medlemsstaterna ska utse nationella samordningskontor i enlighet med artikel 7.1 b. Medlemsstaterna ska underrätta Europeiska samordningsbyrån om dessa utseenden.

2. Varje nationellt samordningskontor ska ansvara för
 - a) organisationen av arbetet vad gäller Euresnätverket i medlemsstaten, inklusive att säkerställa en samordnad överföring till Euresportalen av information om lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar i enlighet med artikel 17 genom en enda samordnad kanal,
 - b) samarbete med kommissionen och medlemsstaterna om platsförmedling inom den ram som fastställs i kapitel III,
 - c) att tillhandahålla Europeiska samordningsbyrån all tillgänglig information om skillnader mellan antalet anmälda lediga platser och det totala antalet lediga platser på nationell nivå,
 - d) samordningen av åtgärder inom den berörda medlemsstaten och tillsammans med andra medlemsstater i enlighet med kapitel V.

3. Varje nationellt samordningskontor ska organisera genomförandet på nationell nivå av den horisontella stödverksamhet som Europeiska samordningsbyrån tillhandahåller enligt artikel 8, vid behov i nära samarbete med Europeiska samordningsbyrån och andra nationella samordningskontor. Denna horisontella stödverksamhet ska särskilt inkludera följande:
 - a) Insamling och validering av aktuell information för offentliggörande, särskilt på Euresportalen, om de Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner som är verksamma på dess nationella territorium, deras verksamhet och omfattningen av de stödtjänster de tillhandahåller för arbetstagare och arbetsgivare.
 - b) Tillhandahållande av utbildningsförberedande verksamhet som berör Eures verksamhet, urval av personal för deltagande i det gemensamma utbildningsprogrammet och i verksamhet för ömsesidigt lärande.
 - c) Insamling och analys av uppgifter med avseende på artiklarna 31 och 32.

4. Varje nationellt samordningskontor ska för offentliggörande, särskilt på Euresportalen, i arbetstagarnas och arbetsgivarnas intresse, göra tillgänglig, regelbundet uppdatera och inom rimlig tid sprida information och vägledning som finns att tillgå på nationell nivå med avseende på situationen i medlemsstaten när det gäller följande:
 - a) Levnads- och arbetsvillkor, bland annat allmän information om social trygghet och skattebetalningar.
 - b) Relevanta administrativa förfaranden i samband med anställning och regler som gäller arbetstagare när de tillträder en tjänst.
 - c) Dess nationella regelverk för lärlings- och praktikplatser och gällande unionsregler och unionsinstrument.
 - d) Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 17.2 b, tillgången till yrkesutbildning.
 - e) Situationen för gränsarbetare, i synnerhet i gränsregioner.
 - f) Stöd efter rekrytering i allmänhet samt information om var sådant stöd kan erhållas inom och, när sådan information är tillgänglig, utanför Euresnätverket.

Om det är lämpligt får nationella samordningskontor göra informationen tillgänglig och sprida den i samarbete med andra tjänster och nätverk för information och rådgivning och lämpliga organ på nationell nivå, däribland de som avses i artikel 4 i direktiv 2014/54/EU.

5. De nationella samordningskontoren ska utbyta information om de förfaranden och standarder som avses i artikel 17.5 samt om standarder för datasäkerhet och dataskydd som berör den gemensamma it-plattformen. De ska samarbeta med varandra och med Europeiska samordningsbyrån, särskilt vad gäller klagomål och lediga platser som inte anses uppfylla dessa standarder enligt nationell rätt.

6. Varje nationellt samordningskontor ska ge allmänt stöd till Euresmedlemmarna och Euresamarbetsparterna avseende samarbete med deras Euresmotsvarigheter i andra medlemsstater, inklusive råd till Euresmedlemmarna och Euresamarbetsparterna om hur de ska hantera klagomål som har samband med lediga platser och rekryteringar inom Eures samt om samarbete med relevanta offentliga myndigheter. Om informationen finns tillgänglig för det nationella samordningskontoret ska resultatet av klagomålsförfaranden översändas till Europeiska samordningsbyrån.

7. Det nationella samordningskontoret ska främja samarbete med berörda parter såsom arbetsmarknadens parter, yrkesvägledningsinrättningar, institutioner för yrkesutbildning och högre utbildning, handelskammare, socialtjänster och organisationer som företräder utsatta grupper på arbetsmarknaden och organisationer som sysslar med lärlingsutbildningar och praktikprogram.

Artikel 10

Utseende av offentliga arbetsförmedlingar till Euresmedlemmar

1. Medlemsstaterna ska utse de offentliga arbetsförmedlingar som är relevanta för verksamheten i Euresnätverket till Euresmedlemmar. Medlemsstaterna ska underrätta Europeiska samordningsbyrån om dessa utseenden. Genom att de utses ska dessa offentliga arbetsförmedlingar få en särställning i Euresnätverket.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att de offentliga arbetsförmedlingarna i egenskap av Euresmedlemmar uppfyller alla skyldigheter enligt denna förordning och uppfyller åtminstone de gemensamma minimikriterierna som anges i bilaga I.
3. Offentliga arbetsförmedlingar får uppfylla sina skyldigheter som Euresmedlemmar genom organisationer som handlar under den offentliga arbetsförmedlingens ansvar, på grundval av delegering, utkontraktering eller särskilda avtal.

Artikel 11

Godkännande av andra organisationer än offentliga arbetsförmedlingar som Euresmedlemmar och av organisationer som Euresamarbetspartner

1. Varje medlemsstat ska utan onödigt dröjsmål men senast den 13 maj 2018 ha ett system för att godkänna organisationer som Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner, för att övervaka deras verksamhet och deras efterlevnad av tillämplig rätt vid tillämpningen av denna förordning och, vid behov, för att återkalla godkännandena av dem. Detta system ska vara öppet och proportionellt, ska iakttä principerna om lika behandling av de sökande organisationerna och om ett korrekt rättsligt förfarande och ska erbjuda de möjligheter till rättsmedel som behövs för att säkerställa ett effektivt rättsligt skydd.
2. Inom ramen för det system som avses i punkt 1 ska medlemsstaterna fastställa krav och kriterier för godkännande av Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner. Dessa krav och kriterier ska minst omfatta de gemensamma minimikriterier som fastställs i bilaga I. Medlemsstaterna får fastställa ytterligare krav eller kriterier som är nödvändiga för att säkerställa en korrekt tillämpning av de regler som är tillämpliga på den verksamhet som bedrivs av arbetsförmedlingarna samt en effektiv förvaltning av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna på deras territorium.
3. Organisationer som lagligen bedriver verksamhet i en medlemsstat får ansöka om att bli Euresmedlemmar, med förbehåll för de villkor som fastställs i denna förordning och det system som avses i punkt 1. En organisation som ansöker om att bli Euresmedlem ska i sin ansökan åta sig att uppfylla alla de skyldigheter som gäller medlemmar enligt denna förordning, däribland att utföra alla uppgifter som avses i artikel 12.2 a–c.
4. En organisation som lagligen bedriver verksamhet i en medlemsstat får ansöka om att bli Euresamarbetspartner, med förbehåll för de villkor som fastställs i denna förordning och det system som avses i punkt 1, förutsatt att den vederbörligen motiverar att den inte kan fullgöra mer än två av de uppgifter som anges i artikel 12.2 a–c på grund av

omfattning, finansiella resurser och typ av tjänster som organisationen normalt sett tillhandahåller eller organisatorisk struktur, inbegripet att den är en ideell organisation. En organisation som ansöker om att bli Euressamarbetspartner ska i sin ansökan åta sig att uppfylla alla de krav som Euressamarbetspartner omfattas av enligt denna förordning och åtminstone en av de uppgifter som avses i artikel 12.2 a–c.

5. Medlemsstaterna ska godkänna ansökande organisationer som Euresmedlemmar eller Euressamarbetspartner om de uppfyller de tillämpliga kriterier och krav som avses i punkterna 2, 3 och 4.

6. De nationella samordningskontoren ska informera Europeiska samordningsbyrån om de system enligt punkt 1, inklusive de ytterligare kriterier och krav som avses i punkt 2, om Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner som godkänts i enlighet med det systemet och om varje avslag på ansökningar om godkännande på grund av att kraven i avsnitt 1.1 i bilaga I inte har uppfyllts. Europeiska samordningsbyrån ska vidarebefordra den informationen till de andra nationella samordningskontoren.

7. Medlemsstaternas ska återkalla godkännanden av organisationer som Euresmedlemmar eller Euressamarbetspartner om de inte längre uppfyller de tillämpliga kriterier eller krav som avses i punkterna 2, 3 och 4. De nationella samordningskontoren ska informera Europeiska samordningsbyrån om eventuella återkallanden och skälen till dessa. Europeiska samordningsbyrån ska vidarebefordra den informationen till de andra nationella samordningskontoren.

8. Kommissionen får genom genomförandeakter anta en mall för beskrivning av det nationella systemet och förfarandena för utbyte av information mellan medlemsstaterna om de system som avses i punkt 1. Dessa genomförandeakter ska antas i enlighet med det rådgivande förfarande som avses i artikel 37.2.

Artikel 12

Euresmedlemmarnas och Euressamarbetspartnerernas ansvarsområden

1. Euresmedlemmarna och Euressamarbetspartnererna ska bidra till Euresnätverket vad gäller de uppgifter för vilka de utsetts i enlighet med artikel 10 eller för vilka de har godkänts i enlighet med artikel 11.3 och 11.4, eller för en övergångsperiod i enlighet med artikel 40, och de ska uppfylla sina övriga skyldigheter enligt denna förordning.

2. Euresmedlemmarna ska delta i Euresnätverket, inklusive genom att fullgöra samtliga följande uppgifter och Euressamarbetspartner ska delta i Euresnätverket, inklusive genom att fullgöra åtminstone en av följande uppgifter:

a) Bidra till poolen av lediga platser i enlighet med artikel 17.1 a.

b) Bidra till poolen av platsansökningar och meritförteckningar i enlighet med artikel 17.1 b.

c) Tillhandahålla stödtjänster för arbetstagare och arbetsgivare i enlighet med artiklarna 23, 24, 25.1, 26 och, i förekommande fall, artikel 27.

3. Euresmedlemmarna och, i tillämpliga fall, Euressamarbetspartnererna ska inom Euresportalen tillhandahålla alla lediga platser som offentliggörs av dem samt alla platsansökningar och meritförteckningar om arbetstagaren har gett sitt samtycke till att informationen även görs tillgänglig för Euresportalen i enlighet med artikel 17.3. Artikel 17.1 andra stycket och 17.2 ska tillämpas på lediga platser som offentliggörs genom Euresmedlemmarna och, i tillämpliga fall, Euressamarbetspartnererna.

4. Euresmedlemmarna och Euressamarbetspartner ska utse en eller flera kontaktpunkter, till exempel placerings- och rekryteringskontor, teletjänstcentraler och självbetjäningstjänster, i enlighet med nationella kriterier, där arbetstagare och arbetsgivare kan få stöd med platsförmedling och/eller tillgång till stödtjänster i enlighet med denna förordning. Kontaktpunkterna får också grundas på personalutbytesprogram, utstationering av kontaktpersoner eller gemensamma placeringskontor.

5. Euresmedlemmarna och i förekommande fall Euresamarbetsparterna ska säkerställa att de kontaktpunkter de har utsett tydligt anger omfattningen av de stödtjänster som tillhandahålls arbetstagare och arbetsgivare.
6. Medlemsstaterna får genom sina nationella samordningskontor och i enlighet med proportionalitetsprincipen kräva att Euresmedlemmarna och Euresamarbetsparterna bidrar till följande:
 - a) Den insamling av information och vägledning som ska offentliggöras på Euresportalen som avses i artikel 9.4.
 - b) Det informationsutbyte som avses i artikel 30.
 - c) Den programplaneringscykel som avses i artikel 31.
 - d) Den insamling av uppgifter som avses i artikel 32.

Artikel 13

Gemensamma ansvarsområden

I enlighet med sina respektive roller och ansvarsområden ska alla organisationer som deltar i Euresnätverket i nära samarbete med varandra sträva efter att främja de möjligheter som arbetskraftens rörlighet inom unionen erbjuder och försöka förbättra sätten och möjligheterna för arbetstagare och arbetsgivare att åtnjuta rörlighet på rättvis grund och att ta vara på dessa möjligheter på unionsnivå samt nationell, regional och lokal nivå inklusive på gränsöverskridande basis.

Artikel 14

Samordningsgruppen

1. Samordningsgruppen ska bestå av företrädare på lämplig nivå för Europeiska samordningsbyrån och de nationella samordningskontoren.
 2. Samordningsgruppen ska stödja genomförandet av denna förordning genom att utbyta information och utveckla riktlinjer. Den ska särskilt ge kommissionen råd om de mallar som avses i artiklarna 11.8 och 31.5, de utkast till tekniska standarder och format som avses i artiklarna 17.8 och 19.6 och de enhetliga detaljerade specifikationer för insamling och analys av uppgifter som avses i artikel 32.3.
 3. Samordningsgruppen får bland annat organisera utbyte av bästa praxis om de nationella system för godkännande som avses i artikel 11.1 och de stödtjänster som avses i artiklarna 23–27.
 4. Europeiska samordningsbyrån ska organisera arbetet i samordningsgruppen och vara ordförande vid dess möten. Den ska hålla andra berörda organ eller nätverk underrättade om samordningsgruppens arbete.
- Företrädare för arbetsmarknadens parter på unionsnivå ska ha rätt att delta i samordningsgruppens möten.
5. Samordningsgruppen ska samarbeta med styrelsen för nätverket för offentliga arbetsförmedlingar, särskilt genom att informera den om Euresnätverkets verksamhet och genom utbyte av bästa praxis.

Artikel 15

Gemensam identitet och varumärke

1. Beteckningen Eures ska användas uteslutande för verksamhet inom Euresnätverket i enlighet med denna förordning. Den ska illustreras med en standardlogotyp vars användning fastställs i ett grafiskt dokument som antagits av Europeiska samordningsbyrån.

2. Eures varumärke och logotyp ska användas av alla organisationer som deltar i Euresnätverket och som avses i artikel 7 i alla deras verksamheter som har samband med Euresnätverket i syfte att säkerställa en gemensam visuell identitet.
3. De organisationer som deltar i Euresnätverket ska se till att det informations- och marknadsföringsmaterial som de tillhandahåller är förenligt med Euresnätverkets kommunikationsverksamhet i stort och med dess gemensamma kvalitetsstandarder samt med den information som lämnas av Europeiska samordningsbyrån.
4. De organisationer som deltar i Euresnätverket ska utan dröjsmål underrätta Europeiska samordningsbyrån om eventuellt missbruk av Eures varumärke eller av logotypen av en tredje part eller ett tredjeland som de får kännedom om.

Artikel 16

Samarbete och andra åtgärder

1. Europeiska samordningsbyrån ska underlätta samarbete mellan Euresnätverket och unionens övriga tjänster och nätverk för information och rådgivning.
2. De nationella samordningskontoren ska samarbeta med de tjänster och nätverk som avses i punkt 1 på unionsnivå samt nationell, regional och lokal nivå, för att uppnå synergieffekter och undvika överlappningar, och ska när det är lämpligt involvera Euresmedlemmarna och Euresamarbetsparterna.
3. De nationella samarbetskontoren ska underlätta Euresnätverkets samarbete med arbetsmarknadens parter på nationell nivå genom att säkerställa en regelbunden dialog med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell rätt och praxis.
4. Medlemsstaterna ska uppmuntra nära samarbete på gränsöverskridande nivå mellan regionala, lokala och, i förekommande fall, nationella aktörer, såsom förfaranden och tjänster som tillhandahålls inom ramen för Eures gränsöverskridande partnerskap.
5. Medlemsstaterna ska sträva efter att utveckla lösningar med en gemensam kontaktpunkt för kommunikation, inbegripet kommunikation online, med arbetstagare och arbetsgivare vad gäller de gemensamma områdena för Eures verksamhet och de tjänster och nätverk som avses i punkt 1.
6. Medlemsstaterna ska med kommissionen undersöka alla möjligheter att ge unionsmedborgare prioritet vid tillsättandet av lediga platser för att åstadkomma balans mellan tillgång och efterfrågan på arbete inom unionen. Medlemsstaterna får vidta alla åtgärder som krävs för det ändamålet.

KAPITEL III

GEMENSAM IT-PLATTFORM

Artikel 17

Organisationen av den gemensamma it-plattformen

1. I syfte att matcha lediga platser och platsansökningar ska samtliga medlemsstater förse Euresportalen med följande:
 - a) Alla lediga platser som offentliggjorts genom offentliga arbetsförmedlingar samt sådana som tillhandahållits av Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euresamarbetsparterna i enlighet med artikel 12.3.
 - b) Alla platsansökningar och meritförteckningar som är tillgängliga genom offentliga arbetsförmedlingar samt de som tillhandahålls av de andra Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euresamarbetsparterna i enlighet med artikel 12.3, under förutsättning att de berörda arbetstagarna har samtyckt till att göra informationen tillgänglig även på Euresportalen enligt de villkor som anges i punkt 3 i den här artikeln.

Vad gäller första stycket led a får medlemsstaterna införa en mekanism för att ge arbetsgivarna möjlighet att välja att inte offentliggöra en ledig plats på Euresportalen om begäran är vederbörligen motiverad på grundval av de kunskaper och färdigheter som krävs för jobbet.

2. När medlemsstaterna förser Euresportalen med uppgifter om lediga platser får de undanta
 - a) lediga platser som på grund av sin natur eller nationella regler enbart är öppna för medborgare i ett visst land,
 - b) lediga platser 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 arbetsmarknads-politiska åtgärder,
 - c) andra lediga platser som utgör en del av medlemsstaternas aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder.
3. Sådant samtycke av arbetstagare som avses i punkt 1 b ska vara uttryckligt, entydigt, frivilligt, specifikt och välinformerat. Arbetstagarna får när som helst dra tillbaka sitt samtycke och kräva att någon av eller alla de uppgifter som lämnats ska tas bort eller ändras. Arbetstagarna får välja mellan ett antal alternativ för att begränsa tillgången till deras uppgifter eller till vissa attribut.
4. Vad gäller underåriga arbetstagare ska deras samtycke åtföljas av samtycke från deras föräldrar eller vårdnadshavare.
5. Medlemsstaterna ska ha infört de lämpliga förfaranden och standarder som är nödvändiga för att säkerställa innehållsmässig och teknisk kvalitet i uppgifterna om lediga platser och i platsansökningar och meritförteckningar.
6. Medlemsstaterna ska se till att uppgifternas ursprung kan spåras så att uppgifternas kvalitet kan övervakas.
7. För att möjliggöra matchning av lediga platser med platsansökningar och meritförteckningar ska medlemsstaterna säkerställa att den information som avses i punkt 1 lämnas i enlighet med ett enhetligt system och på ett öppet sätt.
8. Kommissionen ska genom genomförandeakter anta nödvändiga tekniska standarder och format i syfte att uppnå det enhetliga system som avses i punkt 7. Dessa genomförandeakter ska antas i enlighet med det granskningsförfarande som avses i artikel 37.3.

Artikel 18

Tillgång på nationell nivå till den gemensamma it-plattformen

1. Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner ska säkerställa att Euresportalen är klart synlig och lätt sökbar via alla jobbsökandeportaler de förvaltar, oavsett om det är på central, regional eller lokal nivå, och att dessa portaler är länkade till Euresportalen.
2. De offentliga arbetsförmedlingarna ska säkerställa att de organisationer som handlar under deras ansvar har en klart synlig länk till Euresportalen på alla webbportaler som de förvaltar.
3. Euresmedlemmarna och Euressamarbetspartnerna ska se till att alla lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar som tillhandahålls på Euresportalen är lätt tillgängliga för den personal hos dem som arbetar med Euresnätverket.
4. Medlemsstaterna ska se till att överföringen av information om lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar enligt artikel 9.2 a görs genom en enda samordnad kanal.

*Artikel 19***Automatisk matchning via den gemensamma it-plattformen**

1. Medlemsstaterna ska samarbeta med varandra och med kommissionen när det gäller de nationella systemens interoperabilitet och den europeiska klassificeringen som kommissionen har tagit fram. Kommissionen ska hålla medlemsstaterna underrättade om utvecklingen av den europeiska klassificeringen.
2. Kommissionen ska genom genomförandeakter anta och uppdatera förteckningen över färdigheter/kompetenser och yrken i den europeiska klassificeringen. Dessa genomförandeakter ska antas i enlighet med det granskningsförfarande som avses i artikel 37.3. Om kommittén inte avger något yttrande ska kommissionen inte anta utkastet till genomförandeakt och det tredje stycket i artikel 5.4 i förordning (EU) nr 182/2011 ska tillämpas.
3. Med tanke på den automatiska matchningen genom den gemensamma it-plattformen ska varje medlemsstat, utan onödigt dröjsmål men senast tre år efter antagandet av den förteckning som avses i punkt 2, inrätta ett preliminärt register för att kartlägga sina nationella, regionala och sektoriella klassificeringar till och från den förteckningen, och sedan registret börjat användas på grundval av en ansökan som gjorts tillgänglig av den europeiska samordningsbyrån regelbundet uppdatera registret för att hålla det aktuellt i förhållande till utvecklingen av rekryteringstjänster.
4. Medlemsstaterna får välja att ersätta sina nationella klassificeringar med den europeiska klassificeringen när denna väl föreligger eller att bibehålla sina interoperabla nationella klassificeringssystem.
5. Kommissionen ska tillhandahålla tekniskt och, om möjligt, finansiellt stöd till medlemsstater när de inrättar registret enligt punkt 3 samt till de medlemsstater som väljer att ersätta nationella klassificeringar med den europeiska klassificeringen.
6. Kommissionen ska genom genomförandeakter anta 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. Dessa genomförandeakter ska antas i enlighet med det granskningsförfarande som avses i artikel 37.3.

*Artikel 20***Mekanism för förenklad tillgång för arbetstagare och arbetsgivare**

1. Euresmedlemmarna och Euresamarbetspartnerna ska om så begärs bistå arbetstagare och arbetsgivare som använder deras tjänster med registrering på Euresportalen. Det stödet ska vara avgiftsfritt.
2. Euresmedlemmarna och Euresamarbetspartnerna ska se till att de arbetstagare och arbetsgivare som använder deras tjänster har tillgång till allmän information om hur, när och var de kan uppdatera, ändra och ta bort uppgifterna i fråga.

KAPITEL IV

STÖDTJÄNSTER*Artikel 21***Principer**

1. Medlemsstaterna ska se till att arbetstagare och arbetsgivare utan onödigt dröjsmål kan få tillgång, online eller offline, till stödtjänsterna på nationell nivå.
2. Medlemsstaterna ska stödja utarbetandet av en samordnad strategi på nationell nivå för stödtjänster.

Specifika regionala och lokala behov ska beaktas.

3. Stödtjänster för arbetstagare och arbetsgivare som avses i artiklarna 22, 25.1, 26 och, i förekommande fall, artikel 27 ska vara avgiftsfria.

De stödtjänster för arbetstagare som avses i artikel 23 ska vara avgiftsfria.

De stödtjänster för arbetsgivare som avses i artikel 24 får vara avgiftsbelagda.

4 De avgifter som tas ut för tjänster som Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euresamarbetspartnerna erbjuder enligt detta kapitel får inte vara högre än de som är tillämpliga på andra jämförbara tjänster som tillhandahålls av Euresmedlemmarna och Euresamarbetspartnerna. Euresmedlemmarna och Euresamarbetspartnerna ska, i tillämpliga fall, informera arbetstagare och arbetsgivare om eventuella kostnader på ett exakt och tydligt sätt.

5 De berörda Euresmedlemmarna och Euresamarbetspartnerna ska tydligt ange för arbetstagare och arbetsgivare de stödtjänster de tillhandahåller, var och hur dessa tjänster är tillgängliga och de villkor enligt vilka tillgång beviljas, med användning av sina informationskanaler. Informationen ska offentliggöras på Euresportalen.

6 Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 11.2 får de Euresmedlemmarna som avses i artikel 7.1 c ii och Euresamarbetspartner erbjuda sina tjänster endast online.

Artikel 22

Tillgång till grundläggande information

1. Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euresamarbetspartnerna ska på ett lättillgängligt och användarvänligt sätt tillhandahålla arbetstagare och arbetsgivare grundläggande information rörande Euresportalen, inbegripet databasen för platsansökningar och meritförteckningar, och Euresnätverket, inbegripet kontaktuppgifter till relevanta Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner på nationell nivå, information om de rekryteringskanaler som de använder (e-tjänster, individualiserade tjänster, var kontaktpunkterna finns) samt relevanta webblänkar.

Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euresamarbetspartnerna ska, om så är lämpligt, hänvisa arbetstagare och arbetsgivare till en annan Euresmedlem eller Euresamarbetspartner.

2. Den europeiska samordningsbyrån ska stödja utarbetandet av grundläggande information enligt denna artikel och hjälpa medlemsstaterna att sörja för en lämplig språktäckning med hänsyn till behoven på medlemsstaternas arbetsmarknader.

Artikel 23

Stödtjänster för arbetstagare

1. Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euresamarbetspartnerna ska utan onödigt dröjsmål erbjuda arbetstagare som söker arbete möjlighet att få tillgång till de tjänster som avses i punkterna 2 och 3.

2. Om en arbetstagare så begär ska Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euresamarbetspartnerna tillhandahålla information och vägledning om enskilda arbetstillfällen och i synnerhet erbjuda arbetstagaren följande tjänster:

a) Tillhandahålla eller hänvisa till allmän information om levnads- och arbetsvillkor i destinationslandet.

b) Ge stöd och vägledning när det gäller att erhålla den information som avses i artikel 9.4.

- c) Där så är lämpligt hjälpa till vid upprättandet av platsansökningar och meritförteckningar för att säkerställa överensstämmelse med de europeiska tekniska standarder och format som avses i artiklarna 17.8 och 19.6 samt med att ladda upp sådana platsansökningar och meritförteckningar på Euresportalen.
 - d) Där så är lämpligt överväga en möjlig placering inom unionen som en del av en individuell handlingsplan eller stödja upprättandet av en individuell rörlighetsplan som ett medel för att få en placering inom unionen.
 - e) Där så är lämpligt hänvisa arbetstagaren till en annan Euresmedlem eller Euressamarbetspartner.
3. På rimlig begäran från en arbetstagare ska Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euressamarbetspartnerna tillhandahålla ytterligare stöd vid jobbsökande och andra ytterligare tjänster, med beaktande av arbetstagarens behov.

Artikel 24

Stödtjänster för arbetsgivare

1. Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euressamarbetspartnerna ska utan onödigt dröjsmål erbjuda arbetsgivare som är intresserade av att rekrytera arbetstagare från andra medlemsstater möjlighet att få tillgång till de tjänster som avses i punkterna 2 och 3.
2. Om en arbetsgivare så begär ska Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euressamarbetspartnerna tillhandahålla information och vägledning om rekryteringsmöjligheter och i synnerhet erbjuda dem följande tjänster:
 - a) Ge information om specifika regler rörande rekrytering från en annan medlemsstat samt om faktorer som kan underlätta sådan rekrytering.
 - b) Där så är lämpligt ge information om och stöd med utformningen av enskilda krav som ställs för en ledig plats samt med att säkerställa dess överensstämmelse med de europeiska tekniska standarder och format som avses i artiklarna 17.8 och 19.6.
3. Om en arbetsgivare begär ytterligare stöd och det finns en rimlig sannolikhet för rekrytering inom unionen ska Euresmedlemmarna eller, i förekommande fall, Euressamarbetspartnerna tillhandahålla ytterligare stöd och ytterligare tjänster, med beaktande av arbetsgivarens behov.

Euresmedlemmarna eller, i förekommande fall, Euressamarbetspartnerna ska på begäran tillhandahålla individuell vägledning om utformningen av krav för lediga platser.

Artikel 25

Stöd efter rekrytering

1. Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euressamarbetspartnerna ska på begäran av en arbetstagare eller en arbetsgivare tillhandahålla
 - a) allmän information om stöd efter rekrytering, såsom utbildning i interkulturell kommunikation, språkkurser och stöd med integrering, inbegripet allmän information om arbetsmöjligheter för en arbetstagares familj,
 - b) där så är möjligt, kontaktuppgifter till organisationer som erbjuder stöd efter rekrytering.
2. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 21.4 får de Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner som direkt tillhandahåller arbetstagare eller arbetsgivare stöd efter rekrytering göra detta mot en avgift.

*Artikel 26***Förenklad tillgång till information avseende beskattning, frågor om anställningsavtal, pensionsrätt, sjukförsäkring, social trygghet och aktiva arbetsmarknadsåtgärder**

1. På begäran av en arbetstagare eller en arbetsgivare ska Euresmedlemmarna och, i förekommande fall, Euresamarbetspartnerna hänvisa framställningar om särskild information om rättigheter som rör social trygghet, aktiva arbetsmarknadsåtgärder, beskattning, frågor om anställningsavtal, pensionsrätt och sjukförsäkring till de nationella behöriga myndigheterna och, i tillämpliga fall, andra lämpliga organ på nationell nivå som stöder arbetstagare med att utöva sina rättigheter inom ramen för den fria rörligheten, inbegripet de som avses i artikel 4 i direktiv 2014/54/EU.
2. Vid tillämpningen av punkt 1 ska de nationella samordningskontoren samarbeta med de behöriga myndigheter på nationell nivå som avses i punkt 1.

*Artikel 27***Stödtjänster i gränsregioner**

1. Om Euresmedlemmarna eller Euresamarbetspartnerna i gränsregioner deltar i särskilda samarbets- och servicestrukturer, så som gränsöverskridande partnerskap, ska de tillhandahålla gränsarbetare och arbetsgivare information rörande gränsarbetares specifika situation samt information av relevans för arbetsgivare i sådana regioner.
2. Uppgifterna för de gränsöverskridande partnerskapen kan inbegripa placerings- och rekryteringstjänster, samordning av samarbetet mellan de deltagande organisationerna och genomförande av verksamhet som är relevant för gränsöverskridande rörlighet, bland annat information och vägledning åt gränsarbetare, med särskilt fokus på mångspråkiga tjänster.
3. Andra organisationer än de Euresmedlemmar och Euresamarbetspartner som deltar i de strukturer som avses i punkt 1 ska inte anses tillhöra Euresnätverket med anledning av sin medverkan däri.
4. I de gränsregioner som avses i punkt 1 ska medlemsstaterna söka utveckla lösningar med en enda kontaktpunkt för den information som är riktad till gränsarbetare och arbetsgivare.

*Artikel 28***Tillgång till aktiva arbetsmarknadsåtgärder**

En medlemsstat får inte begränsa tillgången till nationella aktiva arbetsmarknadsåtgärder som ger arbetstagare hjälp med arbetsökande enbart av det skälet att en arbetstagare söker denna hjälp för att få arbete i en annan medlemsstat.

KAPITEL V

INFORMATIONsutbyte och PROGRAMPLANERINGSCYKEL*Artikel 29***Utbyte av information om flöden och mönster**

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

*Artikel 30***Utbyte av information mellan medlemsstater**

1. Varje medlemsstat ska i synnerhet samla in och analysera könsuppdelade uppgifter om följande:
 - a) Över- och underskott på arbetskraft på de nationella och sektoriella arbetsmarknaderna med särskilt fokus på de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden och de regioner som är värst drabbade av arbetslöshet.
 - b) Euresverksamhet på nationell och, i lämpliga fall, gränsöverskridande nivå.
2. De nationella samordningskontoren ska vara ansvariga för att utbyta den tillgängliga informationen inom Euresnätverket och att bidra till den gemensamma analysen.
3. Medlemsstaterna ska genomföra den programplanering som avses i artikel 31, med beaktande av det informationsutbyte och den gemensamma analys som avses i punkterna 1 och 2 i den här artikeln.
4. Den europeiska samordningsbyrån ska vidta praktiska arrangemang för att underlätta utbytet av information mellan de nationella samordningskontoren och utvecklingen av gemensam analys.

*Artikel 31***Programplanering**

1. De nationella samordningskontoren ska upprätta årliga nationella arbetsprogram för verksamheterna inom Euresnätverket i sina respektive medlemsstater.
2. I de årliga nationella arbetsprogrammen ska följande anges:
 - a) De viktigaste verksamheter som ska genomföras inom Euresnätverket på nationell nivå som helhet och, när så är lämpligt, på gränsöverskridande nivå.
 - b) De personalresurser och finansiella resurser som totalt avsätts för deras genomförande.
 - c) Formerna för övervakning och utvärdering av den planerade verksamheten samt, vid behov, för uppdatering av dem.
3. De nationella samordningskontoren och Europeiska samordningsbyrån ska beredas tillfälle att tillsammans se över samtliga utkast till nationella arbetsprogram. När den översynen har fullbordats ska de nationella arbetsprogrammen antas av respektive nationellt samordningskontor.
4. De företrädare för arbetsmarknadens parter på unionsnivå som deltar i samordningsgruppen ska ges möjlighet att kommentera utkasten till nationella arbetsprogram.
5. Kommissionen ska genom genomförandeakter fastställa de mallar och förfaranden som är nödvändiga för informationsutbytet på unionsnivå om de nationella arbetsprogrammen. Dessa genomförandeakter ska antas i enlighet med det rådgivande förfarande som avses i artikel 37.2.

*Artikel 32***Insamling och analys av uppgifter**

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att förfaranden finns för att samla in uppgifter om följande områden av Eures verksamhet som bedrivs på nationell nivå:
 - a) Information och vägledning från Euresnätverket, på grundval av det antal kontakter som handläggarna hos Euresmedlemmarna och Euresamarbetspartnerna har med arbetstagare och arbetsgivare.

- b) Sysselsättningsresultat, inbegripet placering och rekrytering till följd av Eures verksamhet på grundval av antalet lediga platser, platsansökningar och meritförteckningar som hanterats och bearbetats av Euresmedlemmarnas och Euresamarbetspartnerns handläggare samt det antal arbetstagare som rekryterats i en annan medlemsstat i enlighet med detta enligt handläggarnas kännedom eller grundat på undersökningar, där sådana finns tillgängliga.
- c) Kundnöjdhet avseende Euresnätverket som bland annat kartlagts genom enkäter.
2. Den europeiska samordningsbyrån ska ansvara för att samla in uppgifter om Euresportalen och utvecklingen av samarbetet om platsförmedling enligt denna förordning.
3. På grundval av den information som avses i punkt 1 och inom de områden av Eures verksamhet som specificeras i den punkten ska kommissionen genom genomförandeakter anta enhetliga detaljerade specifikationer för insamling och analys av uppgifter för att övervaka och utvärdera hur Euresnätverket fungerar. Dessa genomförandeakter ska antas i enlighet med det granskningsförfarande som avses i artikel 37.3.
4. Kommissionen ska ges befogenhet att anta delegerade akter i enlighet med det förfarande som avses i artikel 36 för att ändra de områden som specificeras i punkt 1 i den här artikeln eller till samma punkt lägga till andra områden av Eures verksamhet som genomförs på nationell nivå inom ramen för denna förordning.

Artikel 33

Rapporter om Eures verksamhet

Med beaktande av den information som samlats in i enlighet med detta kapitel ska kommissionen vartannat år överlämna en rapport om Eures verksamhet till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén.

Fram till dess att den rapport som avses i artikel 35 har inlämnats ska den rapport som avses i första stycket i den här artikeln innehålla en lägesrapport om tillämpningen av denna förordning.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 34

Skydd av personuppgifter

De åtgärder som föreskrivs i denna förordning ska genomföras i enlighet med unionsrätten om skydd av personuppgifter, särskilt direktiv 95/46/EG och de nationella genomförandeåtgärderna för detta, samt förordning (EG) nr 45/2001.

Artikel 35

Efterhandsutvärdering

Senast den 13 maj 2021 ska kommissionen förelägga Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén en efterhandsutvärderingsrapport om tillämpningen och effekterna av denna förordning.

Rapporten får åtföljas av lagstiftningsförslag om ändring av denna förordning.

Artikel 36

Utövande av delegeringen

1. Befogenheten att anta delegerade akter ges till kommissionen med förbehåll för de villkor som anges i denna artikel. Det är särskilt viktigt att kommissionen följer sin sedvanliga praxis och genomför samråd med experter, inbegripet experter från medlemsstaterna, innan den antar de delegerade akterna.

2. Den befogenhet att anta delegerade akter som avses i artikel 32.4 ska ges till kommissionen för en period av fem år från och med den 12 maj 2016. Kommissionen ska utarbeta en rapport om delegeringen av befogenhet senast nio månader före utgången av perioden på fem år. Delegeringen av befogenhet ska genom tyst medgivande förlängas med perioder av samma längd, såvida inte Europaparlamentet eller rådet motsätter sig en sådan förlängning senast tre månader före utgången av perioden i fråga.
3. Den delegering av befogenhet som avses i artikel 32.4 får när som helst återkallas av Europaparlamentet eller rådet. Ett beslut om återkallelse innebär att delegeringen av den befogenhet som anges i beslutet upphör att gälla. Beslutet får verkan dagen efter det att det offentliggörs i *Europeiska unionens officiella tidning*, eller vid ett senare i beslutet angivet datum. Det påverkar inte giltigheten av delegerade akter som redan har trätt i kraft.
4. Så snart kommissionen antar en delegerad akt ska den samtidigt delge Europaparlamentet och rådet denna.
5. En delegerad akt som antas enligt artikel 32.4 ska träda i kraft endast om varken Europaparlamentet eller rådet har gjort invändningar mot den delegerade akten inom en period av två månader från den dag då akten delgavs Europaparlamentet och rådet, eller om både Europaparlamentet och rådet, före utgången av den perioden, har underrättat kommissionen om att de inte kommer att invända. Denna period ska förlängas med två månader på Europaparlamentets eller rådets initiativ.

Artikel 37

Kommittéförfarande

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

Artikel 38

Ändringar av förordning (EU) nr 1296/2013

1. Förordning (EU) nr 1296/2013 ska ändras på följande sätt:

a) Artikel 23 ska utgå.

b) Artikel 24.2 ska ersättas med följande:

”2. Programdelen Eures ska vara öppen för alla organ, aktörer och institutioner som har utsetts av en medlemsstat eller av kommissionen och som uppfyller villkoren för deltagande i Eures enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/589 (*). Sådana organ, aktörer och institutioner ska särskilt inkludera

a) nationella, regionala och lokala myndigheter,

b) arbetsförmedlingar,

c) arbetsmarknadens parter och andra berörda parter.

(*) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/589 av den 13 april 2016 om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar (Eures), om arbetstagares tillgång till rörlighetstjänster och om ytterligare integration av arbetsmarknaderna samt om ändring av förordningarna (EU) nr 492/2011 och (EU) nr 1296/2013 (EUT L 107, 22.4.2016, s. 1).”

2. Hänvisningar till den bestämmelse som utgår, som avses i punkt 1 a, ska anses som hänvisningar till artikel 29 i den här förordningen.

3. Punkt 1 b i denna artikel ska inte påverka finansieringsansökningar som lämnats in enligt förordning (EU) nr 1296/2013 före den 12 maj 2016.

Artikel 39

Ändringar av förordning (EU) nr 492/2011

1. Förordning (EU) nr 492/2011 ska ändras på följande sätt:
 - a) Artiklarna 11, 12, 13.2, 14–20 och 38 ska utgå.
 - b) Artikel 13.1 ska utgå med verkan från och med den 13 maj 2018.
2. Hänvisningar till de bestämmelserna som utgår ska anses som hänvisningar till denna förordning och ska läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

Artikel 40

Övergångsbestämmelser

Organisationer som har utsetts som *Euressamarbetspartner* i enlighet med artikel 3 c i genomförandebeslut 2012/733/EU eller som vid tidpunkten för denna förordnings ikraftträdande tillhandahåller begränsade tjänster i egenskap av *associerade Euressamarbetspartner* i enlighet med artikel 3 d i det beslutet den 12 maj 2016 får genom undantag från artikel 11 i den här förordningen delta som Euresmedlemmar enligt artikel 7.1 c ii i den här förordningen eller *Euressamarbetspartner* enligt artikel 7.1 d i den här förordningen till den 13 maj 2019, under förutsättning att de åtar sig att uppfylla de relevanta skyldigheterna enligt den här förordningen. Om en av de organisationerna önskar delta i egenskap av *Euressamarbetspartner* ska den meddela det nationella samordningskontoret vilka uppgifter som den kommer att utföra enligt artikel 11.4 i den här förordningen. Tillämpligt nationellt samordningskontor ska informera Europeiska samordningsbyrån. Efter övergångsperiodens utgång får de berörda organisationerna, för att vara kvar i Euresnätverket, lämna in en ansökan om detta i enlighet med artikel 11 i den här förordningen.

Artikel 41

Ikraftträdande

1. Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.
2. Artiklarna 12.3 och 17.1–17.7 ska tillämpas från och med den 13 maj 2018.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

Utfärdad i Strasbourg den 13 april 2016.

På Europaparlamentets vägnar

M. SCHULZ

Ordförande

På rådets vägnar

J.A. HENNIS-PLASSCHAERT

Ordförande

BILAGA I

Gemensamma minimikriterier*(som avses i artiklarna 10.2 och 11.2)*

Avsnitt 1 TILLHANDAHÅLLANDE AV TJÄNSTER

1. Åtagande att ha på plats tillräckliga mekanismer och rutiner för att kontrollera och se till att tillämpliga arbetsnormer och rättsliga krav följs fullständigt, med beaktande av befintliga licens- och tillståndssystem för arbetsförmedlingar som inte är offentliga arbetsförmedlingar då tjänsterna tillhandahålls, inbegripet tillämplig rätt om uppgiftsskydd samt, i tillämpliga fall, krav och standarder rörande kvaliteten på uppgifter om lediga platser.
2. Förmåga och påvisad kapacitet att erbjuda tjänster för platsförmedling och/eller stödtjänster i enlighet med denna förordning.
3. Förmåga att tillhandahålla tjänster genom en eller flera lätt tillgängliga kanaler, och det ska åtminstone finnas en webbplats för organisationen tillgänglig.
4. Förmåga och kapacitet att hänvisa arbetstagare och arbetsgivare till andra Euresmedlemmar och Eurespartners och/eller organ med expertis om fri rörlighet för arbetstagare.
5. Bekräftelse på att principen i artikel 21.3 andra stycket om avgiftsfria stödtjänster för arbetstagare kommer att följas.

Avsnitt 2 DELTAGANDE I EURESNÄTVERKET

1. Förmåga och åtagande att i tid och tillförlitligt tillhandahålla uppgifter i enlighet med artikel 12.6.
2. Åtagande att följa de tekniska standarderna och formaten för platsförmedling och informationsutbyte enligt denna förordning.
3. Förmåga och åtagande att bidra till programplaneringen och rapporteringen till det nationella samordningskontoret samt att lämna information till det nationella samordningskontoret om tillhandahållandet av tjänster och prestationer i enlighet med denna förordning.
4. Förfogande över eller åtagande om att se till att det avsätts lämplig personal för de olika uppgifter som ska utföras.
5. Åtagande att se till att personalen uppfyller kvalitetsstandarderna och anmäla personalen till relevanta moduler inom det gemensamma utbildningsprogrammet enligt artikel 8.1 a iii.
6. Åtagande att använda Eures varumärke endast för tjänster och verksamheter som rör Euresnätverket.

BILAGA II

Jämförelsetabell

Förordning (EU) nr 492/2011	Denna förordning
Artikel 11.1 första stycket	Artikel 30.1 a
Artikel 11.1 andra stycket	Artikel 9.2 b och d, 9.3 samt artikel 13
Artikel 11.2	Artiklarna 9 och 10
Artikel 12.1	—
Artikel 12.2	—
Artikel 12.3 första stycket	Artikel 9.4
Artikel 12.3 andra stycket	Artikel 18.1 och 18.2
Artikel 13.1	Artikel 12.3 och artikel 17.1–17.6
Artikel 13.2	Artikel 17.7 och 17.8
Artikel 14.1	—
Artikel 14.2	—
Artikel 14.3	—
Artikel 15.1	Artikel 10.1 och 10.2, artikel 12.1–12.3 samt artikel 13
Artikel 15.2	Artikel 9.3 a och artikel 10.1
Artikel 16	—
Artikel 17.1	Artikel 30
Artikel 17.2	Artikel 16.6
Artikel 17.3	Artikel 33
Artikel 18	Artikel 7.1 a
Artikel 19.1	Artikel 8
Artikel 19.2	—
Artikel 20	Artikel 8.1 a iii och v samt artikel 9.3 b
Artikel 38	—