



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE

RESUMÉ AF KONSEKVENSANALYSEN

Ledsagedokument til

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning

**om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og
øget integrering af de europæiske arbejdsmarkeder**

{COM(2014) 6 final}
{SWD(2014) 9 final}

ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE

RESUMÉ AF KONSEKVENSANALYSEN

Ledsagedokument til

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning

om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af de europæiske arbejdsmarkeder

1. PROBLEMFORMULERING

1.1. Mobilitet for vækst

Mobilitet skaber sociale og økonomiske fordele. Øget arbejdskraftmobilitet inden for EU vil give arbejdstagere større beskæftigelsesmuligheder og hjælpe arbejdsgiverne med at besætte ledige stillinger hurtigere og bedre. Dette bidrager til udviklingen af et europæisk arbejdsmarked med et højt beskæftigelsesniveau (artikel 9 i TEUF). En øget integrering af arbejdsmarkederne vil give de gensidigt afhængige økonomier i EU bedre muligheder for at tilpasse sig til asymmetriske chok.

1.2. Arbejdstagernes voksende mobilitetsparathed udnyttes ikke

Der er sket en betydelig stigning i antallet af arbejdstagere, der angiver "klare hensigter" (dvs. andelen, der planlægger at flytte inden for de kommende 12 måneder) om at flytte for at arbejde i udlandet. Antallet af registreringer på Eures-portalens udviser også en stigende tendens.

I dag flytter kun omkring 325 000 personer i gennemsnit hvert år for at arbejde i en anden medlemsstat, mens ekstrapolationer af undersøgelserne viser, at omkring 2,9 mio. EU-borgere gerne vil flytte inden for de kommende 12 måneder (1,2 % af EU's befolkning). Dette udgør et betydeligt mobilitetspotentiale og en udfordring for Eures-nettet.

De mest almindelige praktiske problemer, som man forventer eller støder på, er manglen på relevante sprogkunderskaber til at kunne finde beskæftigelse og vanskeligheder med at finde et job. EU kan bidrage til at løse sidstnævnte problem ved at øge bevidstheden om beskæftigelsesmulighederne i Unionen og udvikle hensigtsmæssige støttetjenester, der kan tilskynde til ansættelse af borgere inden for EU. Dette bliver Eures-nettets opgave.

1.3. Eures-nettet

Eures er et samarbejdsnet mellem Europa-Kommissionen og de offentlige arbejdsformidlinger ("PES") i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS), medlemsstaterne (EU's medlemsstater plus Norge, Island og Liechtenstein) til udveksling af ledige stillinger og fremme af arbejdskraftmobilitet inden for EU. I dag findes der fem centrale mangler ved Eures-nettets funktion:

- en ufuldstændig pulje af ledige stillinger og CV'er på EU-plan for alle medlemsstater (**gennemsigthed på arbejdsmarkederne**)
- begrænset mulighed for matching via Eures-portalens, hvor man samler ledige stillinger og CV'er på EU-plan, på grund af begrænset semantisk interoperabilitet for data, der stammer fra de nationale jobdatabaser (**automatisk matchingpotentiale**)

- ulige adgang til Eures-tjenester i de forskellige EU-lande, fordi de jobsøgende og arbejdsgiverne ikke systematisk modtager alle de nødvendige oplysninger om Eures eller får tilbudt yderligere bistand i første fase af rekrutteringen (**mainstreaming**)
- begrænsede muligheder for at bistå med matching, rekruttering og placering til jobsøgende og arbejdsgivere, der har udtrykt interesse for arbejdskraftmobilitet inden for EU, herunder med at få adgang til både aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger samt information og rådgivning om social sikring (**støtteforanstaltninger**)
- en ineffektiv informationsudveksling mellem medlemsstaterne om mangel på og overskud af arbejdskraft hæmmer et mere målrettet praktisk samarbejde inden for Eures-nettet (**informationsudveksling og samarbejde**).

1.3.1. *En ufuldstændig pulje af ledige stillinger og CV'er på EU-plan*

Det vurderes, at i gennemsnit lægges kun omkring 30 % af de ledige stillinger på nationalt plan ud på Eures-portalen. Andelen varierer kraftigt medlemsstaterne imellem fra 80 % i Den Tjekkiske Republik til 0 % i Bulgarien og Kroatien¹.

I øjeblikket foregår der ikke nogen automatisk elektronisk udveksling af CV'er eller andre profiloplysninger om jobsøgende på europæisk plan. Udveksling af CV'er foregår manuelt mellem Eures-rådgiverne. Antallet af CV'er, der er omfattet af denne praksis, er begrænset, og derfor er mulighederne for matching som et resultat af dette meget begrænset. Den manglende gennemsigtighed for CV'er begrænser arbejdsgivernes muligheder for at finde potentielle kandidater med de krævede og ønskede færdigheder og kompetencer. Det begrænser ikke kun deres muligheder for selvbetjening, men ligeledes effektiviteten af den støtte, de kan få fra Eures-rådgiverne, idet disse må forlade sig på indirekte adgang til CV'er via Eures-rådgivere i andre lande frem for at have direkte adgang.

1.3.2. *Begrænset kapacitet på Eures-portalen*

Matching af høj kvalitet mellem ledige stillinger og jobsøgende på EU-plan kræver et egnet klassifikationssystem og aftalte fælles standarder for oplysninger om både ledige stillinger og CV'er. I øjeblikket anvender Eures-portalen i lighed med mange nationale systemer den internationale stillingsklassifikation (ISCO).

ISCO er ikke tilstrækkeligt detaljeret til at understøtte matching med henblik på ansættelse. Europa-Kommissionen er i færd med at udvikle en europæisk klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (foreløbig betegnelse: ESCO). Medlemsstaterne er ikke forpligtede til at sikre overensstemmelse mellem deres nationale systemer og denne europæiske klassifikation med henblik på at give mulighed for automatisk matching på europæisk plan.

1.3.3. *Ulige adgang til Eures-tjenesterne i de forskellige EU-lande*

Manglen på en konsekvent metode for organiseringen af grundlæggende oplysninger til potentielle brugere og adgangen til Eures-tjenesterne kan føre til risiko for, at man går glip af mobilitets- og beskæftigelsesmuligheder, fordi brugerne ikke er fuldt ud klar over, hvilke tjenester de kan forvente, eller at tjenesterne ophører ved landegrænserne, fordi der ikke findes nogen modpart til at levere den nødvendige tjeneste i det andet land.

1.3.4. *Mobilitetsstøttetjenester*

De nuværende Eures-tjenester har tre begrænsninger: a) størstedelen af tjenesterne tilbyder information og vejledning af generel karakter og understøtter ikke matching, placering eller

¹ BG, HR: Manglende teknisk interoperabilitet mellem de nationale systemer og Eures. Der arbejdes på at finde en løsning på situationen.

rekruttering, b) der er ikke sikret adgang til aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger i forbindelse med udadgående mobilitet, og c) der er utilstrækkelig interaktion og/eller koordinering med tjenester, der tager sig af andre hindringer for mobilitet, f.eks. vedrørende sociale sikringsordninger og social bistand.

1.3.5. Udveksling af oplysninger og samarbejde

Medlemsstaterne kan tilpasse deres mobilitetspolitikker i lyset af den økonomiske udvikling, der påvirker deres nationale arbejdsmarkeder, men dette sker ikke systematisk, og helt klart ikke i samråd med andre medlemsstater. Der bør forefindes værktøjer og procedurer, der giver mulighed for i fællesskab at undersøge oplysninger, der giver mulighed for at udforme et fælles svar.

Et effektivt tværnationalt samarbejde om arbejdskraftmobilitet inden for EU forudsætter en aftale om fælles mål (en fælles vision) og en ramme for koordinering mellem medlemsstaterne på operationelt niveau, der indebærer systematisk og intensiv informationsdeling, fælles redskaber og en tydelig ansvarsfordeling. I dag er der hverken enighed om fælles mål eller en ramme for koordineringen.

1.4. Hvem påvirkes og hvordan?

De grupper, der påvirkes mest, er arbejdstagerne, navnlig jobsøgende, og arbejdsgivere.

Arbejdstagernes klare hensigter om at være mobile virkeliggøres ikke. Begrænset gennemsigtighed for ledige stillinger og utilstrækkelig støtte til at afhjælpe praktiske problemer såsom at finde et job og tilpasse sig kulturen i andre medlemsstater hæmmer den frivillige udøvelse af arbejdstagernes ret til fri bevægelighed.

Arbejdsgiverne har ikke adgang til den talentpulje, der er tilgængelig på det europæiske arbejdsmarked. Dette gælder navnlig arbejdsgivere med ledige stillinger inden for brancher, der betragtes som flaskehalse på det lokale arbejdsmarked, men hvor der findes jobsøgende med de rette færdigheder og kompetencer andre steder i Unionen.

1.5. Behovet for indgriben

De vigtigste årsager til manglerne hænger sammen med den nuværende ramme for Eures:

- **Uklare forpligtelser for medlemsstaterne**, som fører til brede fortolkningsmuligheder og giver medlemsstaterne mulighed for at undgå at indsende oplysninger om alle ledige stillinger og relevante oplysninger om arbejdsmarkedet og opretholde administrative hindringer og bureaukrati for både jobsøgendes og arbejdsgiveres adgang til oplysninger om arbejdsmarkedet i EU.
- **Utilstrækkelig vilje hos medlemsstaterne til frivilligt at levere tjenester til jobsøgende og arbejdsgivere vedrørende arbejdskraftmobilitet inden for EU**, navnlig vedrørende indsendelse af oplysninger om ledige stillinger til Eures-portal, synligheden af ledige stillinger i EU på nationale jobportaler, adgang til mobilitetsstøttetjenester.
- **Overdreven afhængighed af frivilligt samarbejde mellem medlemsstaterne i Eures-nettet som helhed**, hvilket fører til utilstrækkelige fremskridt i retning af at opbygge samarbejdsbaserede systemer, navnlig til automatisk udveksling af CV'er, inddragelse af private arbejdsformidlinger i Eures-systemet på nationalt plan, offentliggørelse af et fælles tjenestekatalog om mobilitet.
- **Mangel på en sammenhængende tilgang til, hvordan og hvor Eures i sin egenskab af et decentralt net for tværnationalt samarbejde inddrages, således at medlemsstaterne tvinges til at operere i en gråzone med hensyn til europæiske**

og nationale interesser, i mangel på mobilitetspolitikker, der styrer samarbejdet mellem medlemsstater inden for Eures-nettet.

- **Kommissionen har begrænsede koordineringsbeføjelser**, hvilket indebærer en alvorlig begrænsning af de politiske muligheder for at afhjælpe mangler i Eures-nettets funktion, navnlig vedrørende udvikling af værktøjer til formidling og udligning samt analyse af arbejdsmarkedsdata.

2. ANALYSE AF NÆRHEDSPRINCIPPET

Retsgrundlaget for Eures findes i artikel 45 og 46 i TEUF og navnlig i artikel 46 i TEUF, hvor man henviser til et snævert samarbejde mellem de nationale arbejdskrafttjenester og giver mulighed for at etablere en hensigtsmæssig ordning til at bringe tilbud om beskæftigelse i forbindelse med ansøgninger om ansættelse.

Dette initiativ respekterer principperne om nærhed og proportionalitet. De individuelle specifikke foranstaltninger i dette forslag hænger tæt sammen. De forstærker hinanden og vil sammen gøre Eures-nettet til et effektivt instrument for alle jobsøgende eller arbejdsgivere, der er interesserede i arbejdskraftmobilitet inden for EU. Disse foranstaltninger anses for hensigtsmæssige i lyset af de arbejdsløses situation på arbejdsmarkedene, de jobsøgendes behov ("klare hensigter") og de (teknologiske) udviklinger på markederne for ledige stillinger og rekruttering.

Formidling og udligning af ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er på tværs af grænserne og den deraf følgende placering af arbejdstagere forudsætter en fælles ramme for samarbejde mellem organisationer i de forskellige medlemsstater, og målet med forslaget kan ikke i tilstrækkelig grad nås af medlemsstaterne alene, og derfor er der behov for en indsats på EU-plan.

Foranstaltningerne går ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå målene.

Arbejdskraftens frie bevægelighed udgør en grundlæggende rettighed, og målet med dette instrument er at styrke den ved at lette udøvelsen af denne rettighed.

3. MÅLSÆTNINGER

Den overordnede målsætning med dette initiativ er at bevæge sig yderligere i retning af et integreret europæisk arbejdsmarked. Dette indebærer, at Eures skal gøres til et effektivt instrument for alle arbejdstagere, jobsøgende eller arbejdsgivere i EU, der er interesserede i arbejdskraftmobilitet inden for EU.

For at nå dette overordnede mål er der fastlagt følgende **specifikke målsætninger**:

1. at opnå et næsten fuldstændigt udbud af ledige stillinger på Eures-portalen, idet jobsøgende fra hele Europa har umiddelbar adgang til de samme ledige stillinger, kombineret med en omfattende pulje af tilgængelige CV'er, som registrerede arbejdsgivere kan rekruttere fra
2. at give Eures-portalen mulighed for at udføre automatiseret matching mellem ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er, som er oversat til alle EU-sprog, og en forståelse af færdigheder, kompetencer, beskæftigelse og kvalifikationer, som erhverves på nationalt plan
3. at stille grundlæggende oplysninger om Eures-nettet til rådighed i hele Unionen for alle jobsøgende eller arbejdsgivere, der ønsker kundetjenester til rekruttering, og konsekvent give alle interesserede adgang til Eures-nettet

4. at bistå alle sådanne personer med matching, placering og rekruttering gennem Eures-nettet
5. at støtte Eures-nettets funktion gennem informationsudveksling om mangel på og overskud af arbejdskraft på nationalt plan samt koordinering af foranstaltninger på tværs af medlemsstaterne.

4. POLITISKE LØSNINGSMODELLER

4.1. Løsningsmodel 1: "Ingen nye foranstaltninger"

De tilpasninger, der allerede er iværksat (Kommissionens Eures-afgørelse fra 2012) vedrørende nettets funktion, tilrettelæggelsen af arbejdet mellem de forskellige aktører, Eures' operationelle mål og definitionen af tjenesterne vil fortsat ligge inden for anvendelsesområdet for den nuværende forordning 492/2011, som den ser ud i dag.

4.2. Løsningsmodel 2: "Lissabonisering"

Formålet med denne løsningsmodel er at indføre en hurtig løsning på Europa-Parlamentets anmodning uden at indføre yderligere ændringer i forhold til status quo. Dette vil medføre to på hinanden følgende foranstaltninger: for det første erstatning af artikel 38 i forordning 492/2011 og godkendelse af den efterfølgende ændring af denne forordning, for så vidt angår Kommissionens beføjelser vedrørende gennemførelsen af forordning 492/2011 i overensstemmelse med de nye bestemmelser i Lissabontraktaten, og for det andet iværksættelse af proceduren med henblik på en ny Eures-afgørelse i henhold til den reviderede forordning.

4.3. Løsningsmodel 3: "Modernisering og styrkelse af Eures"

Denne løsningsmodel vil styrke lovrammen for Eures og kombinere en modernisering af bestemmelserne om ordningen for formidling og udligning af ledige stillinger og ansøgninger om ansættelse med en styrkelse af leveringen af Eures' tjenesteudbud samt en rationalisering af Eures-nettets funktion.

Under denne løsningsmodel vil Eures' retsgrundlag blive integreret i én enkelt forordning, nuværende forpligtelser vil blive styrket, og der vil blive tilføjet nye vedrørende følgende aspekter:

- **Gennemsigtighed på arbejdsmarkedet (gennemsigtighed):** De nuværende forpligtelser til at udveksle oplysninger om ledige stillinger vil blive styrket og præciseret med indførelsen af forpligtelser for medlemsstaterne a) til at gøre alle ledige stillinger, der offentliggøres nationalt, tilgængelige på Eures, b) til at gøre CV'er for alle villige jobsøgende tilgængelige på Eures og c) til at knytte Eures-portalene sammen med og gøre den klart synlig og søgbar gennem alle nationale jobsøgningsportaler og derved lette adgangen til ledige stillinger i Europa i nærområdet.
- **Forbedret interoperabilitet (mulighed for automatisk matching):** Medlemsstaterne forpligtes til at sikre fuld interoperabilitet i henhold til tekniske standarder og formater mellem nationale systemer og Eures-portalene. Forpligtelsen til at sikre interoperabilitet kendetegner det ensartede system i forordningen og kræver, at de benytter tekniske standarder og formater til levering af oplysninger om ledige stillinger og CV'er, også i forbindelse med sammenligning af klassifikationer.
- **Mainstreaming:** Medlemsstaterne sikrer, at alle jobsøgende og arbejdsgivere, der anmoder om kundetjenester hos en arbejdsformidling, modtager eller gøres

opmærksom på grundlæggende oplysninger om Eures-nettet, og at de eksplicit spørges, om de ønsker yderligere bistand ("Eures-tilbud").

- **Forbedret adgang til mobilitetsstøttetjenester for arbejdstagere (støttetjenester):** Medlemsstaterne skal sikre adgangen til bistand til jobsøgning og rekruttering for alle jobsøgende og arbejdsgivere, der har givet udtryk for, at de ønsker at benytte Eures-nettet. Desuden skal adgangen til aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger være uafhængig af EU-arbejdstagerens nationalitet eller arbejdsstedets beliggenhed. Desuden skal der leveres specifikke oplysninger og bistand (henvisninger til de kompetente myndigheder) vedrørende social sikring.
- **Udveksling af oplysninger og samarbejde:** Medlemsstaterne forpligtes til a) at udveksle oplysninger om arbejdsmarkedet og b) at koordinere deres foranstaltninger i henhold til de indsamlede oplysninger.

4.4. Løsningsmodel 4: "Løsningsmodel 3 plus EU-partnerskabsaftaler"

Løsningsmodel 4 omfatter en modernisering af Eures-nettet som beskrevet under løsningsmodel 3 og tilføjer et mandat til, at Kommissionen kan indgå EU-dækkende partnerskaber med ikke-offentlige arbejdsformidlinger.

Under løsningsmodel 3 optræder medlemsstaterne som portvagter for ikke-offentlige arbejdsformidlingers adgang til Eures-nettet. Under løsningsmodel 4 tillægges Kommissionen også beføjelser til at tilbyde partnerskabsaftaler på lige fod med medlemsstaterne. For disse medlemsstaters vedkommende vil Kommissionen også overtage bistand i forbindelse med medlemsstaternes pligter vedrørende kvalitetssikring, sikring af interoperabilitet osv. i henhold til listen i 5.3.

5. KONSEKVENSANALYSE

5.1. Løsningsmodel 1: Ingen nye foranstaltninger

Den overordnede reformproces, der blev indledt med Eures-afgørelsen i 2012, vil blive videreført. Men gennemførelses hastigheden vil blive sænket, idet den verserende sag ved Domstolen har skabt juridisk usikkerhed i processen.

Hvis Kommissionen venter, indtil Domstolen har afsagt sin kendelse, sender den – implicit – et signal til de involverede parter om, at reformindsatsen eventuelt kan blive forsinket.

Dette betyder, at denne løsningsmodel vil destabilisere og udskyde den beskudte reform af afgørelsen fra 2012, og naturligvis vil ingen af de identificerede mangler blive afhjulpet.

5.2. Løsningsmodel 2: Lissabonisering

Denne løsningsmodel kræver, at Kommissionen handler hurtigt for at iværksætte proceduren vedrørende en afgørelse, der er i overensstemmelse med forordningen, for at bekræfte Eures' fortsatte engagement i 2012-reformen.

En revision af artikel 38 i forordning 492/2011 vil skabe grundlag for yderligere ændringer af Eures-nettet. Den vil give Kommissionen mulighed for fremover at vedtage gennemførelsesretsakter og/eller delegerede retsakter baseret på kapitel II i forordningen. Dermed udgør den et grundlag for yderligere reformer. Sådanne reformer vil imidlertid være begrænset til ikke-væsentlige elementer eller gennemførelsesforanstaltninger, idet de ikke kan være mere vidtgående end forordningens nuværende anvendelsesområde.

Denne løsningsmodel kan udgøre et hensigtsmæssigt grundlag for at fortsætte med gennemsigtighed på arbejdsmarkedet og i en vis udstrækning med mainstreaming.

Men denne løsningsmodel vil ikke fuldt ud løse manglerne ved automatisk matching i mangel af en forpligtelse til sikre overensstemmelse mellem den nationale og den europæiske klassifikation, ved mainstreaming i mangel af en forpligtelse til at levere grundlæggende oplysninger og henvisninger i alle situationer, hvor arbejdsgivere og jobsøgende anmoder om kundetjenester vedrørende rekruttering, ved støttetjenester i mangel af en formelt vedtaget pakke af tjenester og ved informationsudveksling og samarbejde i mangel af en klar definition af omfanget af udveksling af oplysninger om arbejdsmarkedsdata. Denne løsningsmodel vil derfor ikke løse de fire identificerede mangler fuldt ud.

5.3. Løsningsmodel 3: "Modernisering og styrkelse af Eures"

5.3.1. Gennemsigthed

Konsekvenser

Ved at øge antallet af ledige stillinger, der udveksles og rundsendes på europæisk plan, vil man styrke chancerne for, at jobsøgende finder ledige stillinger. Antallet af yderligere ledige stillinger, der vil blive stillet til rådighed, er vanskeligt at vurdere i mangel af en omfattende oversigt over de forskellige ordninger med aktører, der ikke er offentlige arbejdsformidlinger i medlemsstaterne og manglende oplysninger om antallet af ledige stillinger hos offentlige arbejdsformidlinger på decentrale niveauer.

En mere systematisk tilgang til indsamling og deling af jobansøgninger og CV'er på Eures-portalen vil forbedre arbejdsgivernes chancer for, at der findes egnede kandidater til deres ledige stillinger.

Når ledige stillinger i Eures gøres synlige på nationale jobsøgningsportaler, vil det give de jobsøgende lettere adgang til europæiske beskæftigelsesmuligheder. Eftersom de nationale jobsøgningsportaler er det naturlige første sted at søge arbejde, giver en klart synlig præsentation af muligheden for at søge ledige stillinger i Europa de jobsøgende et mere fuldstændigt billede af mulighederne for beskæftigelse.

Omkostninger

Alle medlemsstater har allerede oprettet (eller forberedt) mekanismen til udveksling af ledige stillinger med Eures. Udvidelsen af disse mekanismer til at omfatte CV-oplysninger vil medføre omkostninger, hvis størrelse imidlertid vil afhænge af en række faktorer. Hvis de eksisterende systemer kan udvides til at omfatte CV'er, kan omkostningerne være forholdsvis lave. Hvis der skal indføres et helt nyt system, vil omkostningerne blive langt højere. Størstedelen af den nødvendige software leveres gratis af Kommissionen. Et groft skøn over udgifterne til udvikling af et nyt system kan ligge på omkring 100 000 EUR med årlige vedligeholdelsesudgifter på omkring 12 000 EUR.

Med API kan alle Eures-tjenesteudbydere anvende Eures-data til deres onlinetjeneste med lave omkostninger. Integrationen vurderes til at kræve nogle arbejdsdage for tre eller fire personer.

5.3.2. Automatisk matching

Konsekvens

Fordelene ved fælles europæiske standarder er indlysende: De giver jobsøgende og arbejdsgivere mulighed for en langt bedre forståelse af profilen for modparten på markedet. En sådan standard for jobbeskrivelser og ansøgerprofiler på europæisk plan vil være et kolossalt fremskridt i retning af et mere integreret europæisk arbejdsmarked og samtidig gøre det mere attraktivt for arbejdstagere og arbejdsgivere fra forskellige lande at benytte Eures-portalen.

Fuldstændig overensstemmelse med ESCO fra alle Eures-tjenesteleverandørers side vil gøre det lettere at matche personer og job i hele EU, idet man tager hensyn til de jobsøgendes individuelle færdighedsprofiler og arbejdsgivernes specifikke behov. Eftersom ESCO er flersproget, er sproget i arbejdsmarkedsoplysningerne mindre relevant.

Omkostninger

Tilpasningen af eksisterende IT-systemer til fuld semantisk interoperabilitet på europæisk plan vil medføre en vis startudgift. For de offentlige arbejdsformidlinger (som i Frankrig og Tjekkiet), der har deres egne klassifikationssystemer, der omfatter både erhverv, færdigheder og kompetencer, kan den krævede etablering af overensstemmelsesfortegnelse til og fra ESCO ske som led i de regelmæssige ajourføringer, der er nødvendige for sådanne systemer. For de øvrige offentlige arbejdsformidlinger (omkring 80 % af det samlede antal), der anvender klassifikationer af erhverv baseret på ISCO, vil der skulle udarbejdes en separat fortegnelse.

De præcise udgifter til at sikre overensstemmelse er vanskelige at beregne og vil være meget forskellige fra medlemsstat til medlemsstat afhængigt af det anvendte system. Det at have et velfungerende matching-system er rent faktisk en elementær og central funktion for moderne arbejdsmarkedsinstitutioner, og omkostningerne ved at indføre og vedligeholde et sådant system bør derfor ikke henføres til Eures-reformen alene. Derfor skal Eures-reformen ses som en mulighed for, men ikke årsagen til, at indføre et sådant system.

Muligheden for at forlade deres nuværende klassifikationer og indføre ESCO fuldt ud står fortsat åben for alle. Dette vil fjerne alle fremtidige udgifter til vedligeholdelse og ajourføring af nationale klassifikationer.

5.3.3. Mainstreaming

Konsekvenser

En fælles og mere systematisk tilgang til integration af Eures i tjenestetilbuddet vil sikre, at alle interesserede jobsøgende og arbejdsgivere i hele EU grundlæggende har samme adgangsniveau til Eures og modtager klare og fuldstændige oplysninger om, hvad Eures kan gøre hvornår og hvordan.

En udvidelse af de grundlæggende oplysninger til at omfatte alle arbejdsformidlinger, der tilbyder kundetjenester, vil mangedoble virkningen af informationsformidling på Eures-nettet til jobsøgende og arbejdsgivere og derved øge mulighederne for matching ud over PES' nuværende andel. Eftersom dette vedrører det vigtigste værktøj til at sikre adgangen for de centrale målgrupper, bør det stilles til rådighed ikke bare for offentlige arbejdsformidlinger, og dette gælder uanset om disse arbejdsformidlinger vælger at anmode om deltagelse og accepteres som Eures-tjenesteudbydere (Eures-partnere) eller ej.

Omkostninger

Eftersom Eures-oplysninger kan medtages i standardprocesserne for håndtering af kunder, både for de offentlige arbejdsformidlinger og eventuelle andre Eures-tjenesteudbydere, bør administrationsudgifterne være lave.

Medlemsstater med forholdsvis veludviklede Eures-net vil ikke få stigende omkostninger, idet serviceniveauet enten allerede ligger på eller over de potentielle krav, eller fordi der er tilgængelige ressourcer inden for deres nationale Eures-net. PES, som med held har indarbejdet Eures, informerer allerede de jobsøgende gennem deres standardprocesser.

5.3.4. Støttefunktioner

Konsekvens

En udvidelse af Eures-tjenesteudbuddet med målrettede mobilitetsstøttetjenester vil hjælpe arbejdstagere med at klare hindringer for mobilitet, eftersom de mangler de nødvendige økonomiske ressourcer til at udnytte potentialet fuldt ud eller præsentere deres tiltrækningssevne på arbejdsmarkedet.

En fjernelse af de geografiske begrænsninger i de nationale arbejdsmarkedsprogrammer for jobsøgende, der er interesserede i at arbejde i en anden EU-medlemsstat, giver Eures-medarbejderne de samme redskaber, som findes på de nationale arbejdsmarkeder, med henblik på at lette deres indtræden på arbejdsmarkedet og bidrage til at besætte ledige stillinger. Derfor vil det give arbejdstagerne flere muligheder.

De planlagte bestemmelser vil hjælpe arbejdsgivere med hurtigere at besætte deres ledige stillinger, idet Eures-nettet vil være mere effektivt til at supplere de hjemlige arbejdsformidlinger. Gennem Eures-nettet bliver der adgang til en større pulje af kandidater, hvilket øger mulighederne for at finde kandidater med passende færdigheder. SMV'er vil især nyde godt af en styrkelse af tjenesterne for arbejdsgivere, idet dette vil mindske varigheden af rekrutteringsprocessen og føre til lavere transaktionsomkostninger i al almindelighed.

Forbedringerne, herunder bistand efter rekrutteringen, vil være vigtigere for SMV'er end for større virksomheder, som ofte har indført deres egne systemer til rekruttering og integration af arbejdstagere fra udlandet. Det er ikke noget problem for dem at betale for denne type støtte, mens SMV'er vil være mindre villige eller i mindre omfang være i stand til dette.

Omkostninger

Størstedelen af omkostningerne opstår som følge af individuelle mobilitetsstøttetjenester, dvs. bistand til jobsøgende og arbejdsgivere. Disse omkostninger afhænger af arten af de leverede tjenester og de individuelle behov. Dermed er de variable og har en direkte sammenhæng med muligheden for at få folk i beskæftigelse. Eures-uddannelsesprogrammet finansieres af Kommissionen under EU-programmet for beskæftigelse og social innovation og kan dække uddannelse af medarbejdere med ny fokus på aktiviteter vedrørende matching, placering og rekruttering.

Hvad angår adgangen til aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger og navnlig sprogkurser, lyder de interne beregninger på 50-250 EUR pr. deltager. Dette dækker i princippet onlinekurser, der varer omkring seks måneder, og omfatter et vist omfang af onlineundervisning (uanset niveau). Men omkostningerne er i øjeblikket faldende for alle sprog på markedet, og stordriftsfordele kan komme til at spille en rolle.

På grundlag af en række antagelser vurderer man foreløbigt, at de samlede supplerende årlige omkostninger til information og jobsøgningsbistand beløber sig til omkring 33,3 mio. for information og 16 mio. for jobsøgningsbistand.

De nationale aktiviteter, navnlig Eures-nettets funktion på nationalt plan (nationalt koordineringsbureau) og udviklingen af ordninger med skræddersyede mobilitetsstøttetjenester på lokalt, regionalt, nationalt og grænseoverskridende plan, vil være berettiget til finansiering fra Den Europæiske Socialfond (ESF) i perioden 2014-2020 i henhold til de relevante investeringsprioriteringer.

Medlemsstaterne har mange muligheder for at flytte det eksisterende Eures-personale fra mere generelle oplysnings- og kommunikationsaktiviteter om Eures-nettet til matching, placering og rekruttering. De mere end 900 Eures-rådgivere i nettet bør i princippet alle blive til matching-eksperter for stillinger inden for EU og fokusere på resultaterne af rekrutteringen.

Deres generelle informationsaktiviteter kan ventes at blive mindre relevante, idet mainstreaming fremover vil tiltrække kunderne, og når der fortsat er behov for generelle prakticiteter, kan de reduceres eller helt overlades til medarbejdere med kundekontakt/mindre specialiserede medarbejdere og/eller til e-tjenester.

5.3.5. Styling af Eures og samarbejde mellem arbejdsformidlinger

Konsekvens

Med struktureret rapportering og overvågning samt indhentning af hensigtsmæssige arbejdsmarkedsdata om overskud af og mangel på arbejdskraft vil PES og de øvrige Eures-tjenesteudbydere (Eures-partnere) få de nødvendige oplysninger til i fællesskab at planlægge koordinerede aktiviteter inden for Eures-nettet, f.eks. at sikre, at aktiviteterne er målrettet mod de sektorer, hvor deres bidrag vil være mest effektive. Fælles planlægning vil også sikre, at der forefindes støtte fra en modpart i en anden medlemsstat, f.eks. målrettet mobilitetsstøtte til en specifik gruppe af EU-arbejdstagere i afsenderlandet, der får den nødvendige støtte i modtagerlandet.

Omkostninger

Der vil være tale om en indledende omkostning for medlemsstaterne til etablering af informationssystemet, herunder serviceomkostninger (revision af underliggende dataindsamlingsmekanismer i PES samt revision af forretningsprocesser). Der vil muligvis påløbe IT- og uddannelsesomkostninger vedrørende tilpassede forretningsprocesser, revision eller indførelse af dataprotokoller over for aktører, der ikke er offentlige arbejdsformidlinger, og hensigtsmæssige høringsprocesser på nationalt plan.

5.4. Løsningsmodel 4: Løsningsmodel 3 plus EU-dækkende partnerskaber med private arbejdsformidlinger

Konsekvenser

Med en sådan godkendelsesmekanisme på EU-plan kan man sikre en bedre adgang til mobilitetstjenester uanset de nationale overvejelser. Dette vil formentlig øge antallet af Eures-tjenesteudbydere (Eures-partnere) i forhold til løsningsmodellen, hvor nye tjenesteudbydere kun godkendes i medlemsstaterne inden for rammerne af de nationale godkendelsessystemer. Ud over omfanget af virkningerne på Eures-nettet kan denne løsningsmodel have to videre konsekvenser for markedet for arbejdsformidlinger.

Der findes en række bekymringer vedrørende Kommissionens rolle og forholdet mellem Kommissionen og de enkelte medlemsstater:

For det første er der risiko for, at Kommissionens udvidede rolle vil gribe ind i de enkelte medlemsstaters rolle. For det andet vil Kommissionen få det direkte ansvar for kvalitetssikring af aktiviteter, der udføres af de godkendte tjenesteudbydere, mens der i dag ikke findes sådanne funktioner inden for Kommissionens tjenestegrene. For det tredje vil resultatet i høj grad afhænge af de berørte aktørers, navnlig de private arbejdsformidlingers, vilje til at indgå i en ny form for samarbejde, til at anerkende fordelene ved at deltage i Eures-nettet samt af behovet for, at Kommissionen så vidt muligt kan finde fælles interesser med alle de mulige berørte aktører i form af private arbejdsformidlinger.

Omkostninger

Indførelsen af dette system på EU-plan vil være forholdsvis dyrt, for så vidt angår de personalemæssige følger for Kommissionen. Mens det er muligt at forvalte forbindelserne med kun de største private arbejdsformidlinger, der er aktive på det europæiske

arbejdsmarked, uden særlig mange ekstraudgifter til personale, vil løsningsmodellen, hvor EU-systemet bliver den foretrukne løsning med et større antal private arbejdsformidlinger kræve afsættelse af mere personale, der beskæftiger sig med Eures-nettet.

6. SAMMENLIGNING AF LØSNINGSMODELLERNE

Målsætninger	Løsningsmodel 1 Ingen handling	Løsningsmodel 2 Lissabonisering	Løsningsmodel 3 Ny forordning	Løsningsmodel 4 Ny forordning plus EU-partnerskabsaftaler
At opnå et nærmest fuldstændigt udbud af ledige stillinger på Eures-portalen, hvor jobsøgende fra hele Europa har adgang til de samme ledige stillinger (...)	Stagnerende - Ingen forventet stigning i antallet af ledige stillinger i puljen, undtagen i tilfælde af en frivillig indsats	Positiv + Potentiale for en større mængde af ledige stillinger i puljen, hvis der indføres gennemførelsesretsakter om deling af flere oplysninger	Meget positiv ++ Styrket forpligtelse for medlemsstaterne til at gøre alle ledige stillinger tilgængelige Mulighed for yderligere ledige stillinger som følge af samarbejdet med private arbejdsformidlinger på nationalt plan	Yderst positiv +++ Styrket forpligtelse for medlemsstaterne til at gøre alle ledige stillinger tilgængelige Ud over mulighed for, også sikring af yderligere ledige stillinger efter EU-aftaler med centrale private arbejdsformidlinger i hele EU
(...) kombineret med en omfattende pulje af tilgængelige CV'er, hvorfra registrerede arbejdsgivere kan rekruttere	Stagnerende - Ingen stigning i antallet af CV'er i puljen, undtagen i tilfælde af en frivillig indsats	Positiv + Potentiale for en større mængde CV'er i puljen, hvis der indføres gennemførelsesretsakter om deling af flere oplysninger	Meget positiv ++ Forpligtelse for medlemsstaterne til at gøre CV'er tilgængelige Mulighed for yderligere indsats som følge af samarbejdet med private arbejdsformidlinger på nationalt plan	Yderst positiv +++ Formpligtelse for medlemsstaterne til at gøre CV'er tilgængelige Ud over mulighed for, også sikring af en yderligere indsats i henhold til EU-aftaler med nøgleaktører i private arbejdsformidlinger i hele EU
At give Eures-portalen mulighed for at udføre automatisk matching mellem ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er, som er oversat til alle EU-	Positiv + Mulighed for god matching, idet man forudsætter,	Positiv + Mulighed for god matching, idet man forudsætter,	Meget positiv ++ Ny forpligtelse til at anvende ESCO vil sikre god, automatisk	Meget positiv ++ Ny forpligtelse til at anvende ESCO vil sikre god, automatisk

sprog, og en forståelse af færdigheder, kompetencer, beskæftigelse og kvalifikationer, som erhverves på nationalt plan	at de fleste om ikke alle medlemsstater frivilligt overholder ESCO-standarderne	at de fleste om ikke alle medlemsstater frivilligt overholder ESCO-standarderne	matching både i hele EU og til gavn for medlemsstaterne på nationalt plan	matching både i hele EU og til gavn for medlemsstaterne på nationalt plan
At stille grundlæggende oplysninger om Eures-nettet til rådighed i hele Unionen for alle jobsøgende eller arbejdsgivere, der ønsker kundetjenester til rekruttering, og konsekvent give alle interesserede adgang til Eures-nettet	Neutral 0 Individuelle bestræbelser på mainstreaming forventes fortsat i henhold til nationale behov og den organisatoriske struktur	Neutral 0 Individuelle bestræbelser på mainstreaming forventes fortsat i henhold til nationale behov og den organisatoriske struktur	Positiv + Ligebehandling af arbejdstagere og arbejdsgivere og en fælles tilgang til grundlæggende oplysninger og til, hvem der skal have adgang til Eures-nettet i hele EU	Positiv + Ligebehandling af arbejdstagere og arbejdsgivere og en fælles tilgang til grundlæggende oplysninger og til, hvem der skal have adgang til Eures-nettet i hele EU
At bistå alle interesserede personer med matching, placering og rekruttering gennem Eures-nettet	Neutral 0 Den individuelle indsats for at levere mobilitetsstøtte-tjenester i henhold til den nationale tolkning ventes at fortsætte	Neutral 0 Den individuelle indsats for at levere mobilitetsstøtte-tjenester i henhold til den nationale tolkning ventes at fortsætte	Positiv + Ligebehandling af interesserede arbejdstagere og arbejdsgivere og en fælles definition af omfanget af mobilitetsstøttetjenester, som de kan modtage	Positiv + Ligebehandling af interesserede arbejdstagere og arbejdsgivere og en fælles definition af omfanget af mobilitetsstøttetjenester, som de kan modtage
At støtte Eures-nettets funktion gennem informations-udveksling om overskud af og mangel på arbejdskraft på nationalt plan samt koordinering af foranstaltninger på tværs af medlemsstaterne	Neutral 0 Mulighed for at bygge videre på den fælles tilgang til programmering i henhold til afgørelsen fra 2012	Neutral 0 Mulighed for at bygge videre på den fælles tilgang til programmering i henhold til afgørelsen fra 2012	Positiv + Omfattende ramme for informations-udveksling og koordinering af Eures-aktiviteter	Meget positiv ++ Omfattende ramme for informations-udveksling og koordinering af Eures-aktiviteter Sikring af yderligere data i henhold til EU-partnerskabsaftaler med nøgleaktører i form af private arbejdsformidlinger i hele EU

Effektivitet	0	+	++	- Bekymringer vedrørende Kommissionens rolle og forholdet mellem Kommissionen og de enkelte medlemsstater
Omkostninger	Ingen meromkostninger	Ingen meromkostninger	Meromkostninger for medlemsstaterne og Kommissionen	Meromkostninger for medlemsstaterne og Kommissionen

Kun løsningsmodel 3 og 4 vil have yderligere positive virkninger. Under løsningsmodel 4 er sandsynligheden for sådanne virkninger langt større, eftersom Eures-nettet vil blive åbnet. Men på dette trin af udviklingen af Eures som et redskab til sikring af de europæiske arbejdsmarkeders funktion vil gennemførelsen af løsningsmodel 4 medføre en række problemer vedrørende Kommissionens rolle og forholdet mellem Kommissionen og de enkelte medlemsstater. Selv om denne løsningsmodel ikke kan udelukkes i fremtiden, enten i denne eller en let ændret form, anses det for klogest først at gennemføre en omfattende Eures-reform og efter en revision vurdere behovet for en mere integreret løsning. Derfor anses løsningsmodel 3 for den mest effektive og dermed bedste løsning.

7. OVERVÅGNING OG EVALUERING

De eksisterende ordninger for dataindsamling og deling af oplysninger inden for Eures-nettet vedrørende input, output og resultater vil blive styrket. Med henblik på at forbedre dataindsamlingen vedrørende output og resultater indføres der et sæt fælles indikatorer, der supplerer de eksisterende datakilder såsom ovennævnte månedsrapporter med nye kilder såsom kundetilfredshedsundersøgelser på nationalt plan. Udviklinger i PES, herunder modernisering og effektivisering, vil blive overvåget gennem aktiviteterne i PES-nettet og det gensidige læringsprogram i form af dialogen mellem offentlige arbejdsformidlinger. Det planlægges at inddrage udviklingen af Eures i PES, navnlig med henblik på mainstreaming af Eures-tjenester. Ved hjælp af de således indsamlede oplysninger vil Kommissionen hvert andet år fremlægge en rapport om gennemførelsen. Der vil blive foretaget en efterfølgende evaluering fem år efter vedtagelsen, hvori man vil drøfte effektiviteten af den nye forordning.