



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGEN

Följedokument till

förslaget till Europaparlamentets och rådets förordning

**om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar, arbetstagarnas tillgång till
rörlighetstjänster och ytterligare integration av arbetsmarknaderna**

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

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGEN

Följedokument till

förslaget till Europaparlamentets och rådets förordning

om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar, arbetstagarnas tillgång till rörlighetstjänster och ytterligare integration av arbetsmarknaderna

1. PROBLEMFORMULERING

1.1. Rörlighet för tillväxt

Rörlighet skapar samhällsnytta och ekonomiska fördelar. Med en rörligare arbetskraft inom EU ökar möjligheterna till sysselsättning för arbetstagarna, medan arbetsgivarna kan tillsätta lediga platser bättre och snabbare. Det bidrar till utvecklingen av en europeisk arbetsmarknad med hög sysselsättning (artikel 9 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt). Eftersom EU:s ekonomier är beroende av varandra kan mer integrerade arbetsmarknader också göra det möjligt för dem att anpassa sig till asymmetriska chocker.

1.2. Arbetstagarnas ökade beredvillighet att röra på sig hindras i praktiken

Antalet arbetstagare som har en "fast avsikt" att flytta utomlands för arbete (dvs. andelen som planerar att flytta inom de närmaste 12 månaderna) ökar. Antalet registreringar på Euresportalen ökar också.

I dag är det bara i medeltal omkring 325 000 personer per år som flyttar för att arbeta i en annan medlemsstat, men tendenserna i enkäter visar att omkring 2,9 miljoner EU-medborgare skulle vilja flytta inom de närmaste 12 månaderna (1,2 miljoner av EU:s befolkning). Det är en betydande potential till rörlighet och en utmaning för Euresnätverket.

De vanligaste praktiska svårigheter som man har stött på eller förväntar sig är brist på språkfärdigheter för ett jobb och problem med att hitta ett jobb. EU kan göra en insats på det sistnämnda området genom att informera om möjligheterna i hela EU och utveckla lämpliga stödtjänster för att främja rekrytering inom EU. Det blir en uppgift för Euresnätverket.

1.3. Nätverket Eures

Eures är ett samarbetsnätverk mellan Europeiska kommissionen och de offentliga arbetsförmedlingarna i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES, som består av EU samt Norge, Island och Liechtenstein) för utbyte av lediga platser och för främjande av arbetskraftens rörlighet inom EU. Det finns i dag fem huvudsakliga brister i Eures verksamhet:

- En ofullständigt utbyte av lediga platser och meritförteckningar på EU-nivå för alla deltagande länder (**öppenhet i arbetsmarknaderna**).
- Begränsad matchningsförmåga i Euresportalen för att para ihop lediga platser med meritförteckningar på EU-nivå, på grund av begränsad semantisk kompatibilitet mellan uppgifter från nationella databaser över lediga platser (**automatisk matchningspotential**).

- Ojämn tillgång till Eures-tjänsterna i EU, eftersom jobbsökare och arbetsgivare inte systematiskt får all nödvändig information från Eures eller erbjudande om mer hjälp vid första etappen av rekryteringen (**integrering**).
- Begränsade möjligheter att hjälpa till med matchning, rekrytering och placering för de jobbsökare och arbetsgivare som visat intresse för rörlighet i EU, inbegripet tillgång till aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder eller information och rådgivning om social trygghet (**stödtjänster**).
- Ineffektivt utbyte av arbetsmarknadsinformation mellan de deltagande länderna om nationella under- och överskott på arbetskraft, och det hämmar ett mer målinriktat praktiskt samarbete i Eures (**informationsutbyte och samarbete**).

1.3.1. *Ofullständigt utbyte av lediga platser och meritförteckningar på EU-nivå*

Uppskattningsvis läggs i genomsnitt bara 30 % av de nationella lediga platserna ut på Euresportalen. Andelen varierar stort mellan länderna, från 80 % i Tjeckien till 0 % i Bulgarien och Kroatien¹.

För närvarande förekommer inget automatiskt elektroniskt utbyte av meritförteckningar eller annan information om jobbsökarnas profil på europeisk nivå. Utbytet av meritförteckningar sker manuellt mellan Euresrådgivarna. Det antal meritförteckningar som kan hanteras så här är litet, och därför är matchningskapaciteten mycket begränsad. Bristen på jämförbarhet mellan meritförteckningar begränsar arbetsgivarnas möjlighet att hitta kandidater med nödvändiga och önskvärda färdigheter. Det både begränsar deras möjligheter till självbetjäning och minskar dessutom effektiviteten i det stöd de får från Euresrådgivarna, eftersom de måste använda indirekt tillgång till meritförteckningar via Euresrådgivare i andra länder i stället för direkt tillgång.

1.3.2. *Begränsad kapacitet i Euresportalen*

Matchning av hög kvalitet på EU-nivå mellan jobbsökare och lediga platser förutsätter ett lämpligt klassificeringssystem och gemensamma standarder för uppgifter om lediga platser och meritförteckningar. För närvarande använder Euresportalen i likhet med många nationella system den internationella standarden ISCO (*International Standard Classification of Occupations*).

ISCO är inte tillräckligt detaljerad för matchning i anställningssyfte. Europeiska kommissionen håller på att ta fram en europeisk klassificering av kunskaper, färdigheter, kvalifikationer och yrkestitlar (preliminärt kallad ESCO). Medlemsstaterna är inte skyldiga att se till att det finns ett entydigt förhållande mellan deras nationella system och denna europeiska klassificering för att möjliggöra automatisk europeisk matchning.

1.3.3. *Olika tillgång till Eures-tjänsterna i EU*

Avsaknaden av en konsekvent hållning till hur grundläggande information till användarna ska vara uppställd eller hur tillgången till Eures-tjänster ska fungera kan leda till att användarna försitter tillfällen till rörlighet och anställning, eftersom de inte känner till vilka tjänster de kan räkna med eller eftersom tjänsterna tar slut vid nationsgränsen om det inte finns någon motsvarighet som tillhandahåller den nödvändiga tjänsten i det andra landet.

1.3.4. *Stödtjänster för rörlighet*

För närvarande har Eures-tjänsterna tre begränsningar: a) merparten av tjänsterna omfattar allmän information och rådgivning som inte stöder matchning, placering eller rekrytering,

¹ Bulgarien och Kroatien: ingen teknisk kompatibilitet mellan de nationella systemen och Eures, men arbete pågår för att råda bot på det.

b) tillgång till aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder för utåtriktad rörlighet är inte garanterad och c) det finns för litet samverkan och samordning med tjänster som hanterar andra hinder för rörligheten, t.ex. social trygghet och socialbidrag.

1.3.5. Informationsutbyte och samarbete

Medlemsstaterna kan anpassa sin politik för rörlighet mot bakgrund av ekonomiska förhållanden som påverkar deras nationella arbetsmarknader, men det sker inte systematiskt eller i samråd med övriga medlemsstater. Det borde finnas redskap och rutiner för att gemensamt granska underlaget och formulera ett gemensamt svar.

Ett effektivt transnationellt samarbete om arbetskraftens rörlighet i EU förutsätter enighet om gemensamma mål (samsynhet) och en ram för operativ samordning mellan medlemsstaterna, vilket kräver ett systematiskt och intensivt informationsutbyte, gemensamma verktyg och tydlig ansvarsfördelning. I dag finns vare sig gemensamma mål eller ramar för samordning.

1.4. Vem påverkas och hur

De grupper som påverkas mest är arbetstagare, särskilt jobbsökare, och arbetsgivare.

Arbetstagarnas avsikter att röra på sig omsätts inte i praktiken. Begränsad öppenhet om lediga platser och otillräckligt stöd för att övervinna praktiska hinder, t.ex. hitta ett jobb och anpassa sig till det nya landets språk och kultur, hindrar arbetstagarna från att utöva sin rätt till fri rörlighet.

Arbetsgivarna får inte tillgång till hela den kompetenspool som finns på den europeiska arbetsmarknaden. Detta är särskilt oroande för arbetsgivare med otillsatta platser i s.k. flaskhalsyrken på sina lokala arbetsmarknader, fastän sökande med rätt färdigheter och profil finns på annat håll i EU.

1.5. Behovet av åtgärder

De viktigaste skälen till bristerna har att göra med Eures nuvarande utformning:

- **Otydliga skyldigheter för medlemsstaterna** som leder till stora tolkningsmöjligheter och ger medlemsstaterna möjlighet att avstå från att lämna ut alla lediga platser och all relevant arbetsmarknadsinformation, ha kvar administrativa hinder och krångel i fråga om jobbsökarnas och arbetsgivarnas tillgång till information om arbetsmarknaden i EU.
- **Medlemsstaterna är inte tillräckligt benägna att spontant tillhandahålla tjänster till jobbsökare och arbetsgivare om arbetskraftsrörlighet inom EU**, bl.a. när det gäller att mata in lediga platser till Euresportalen, synliggöra europeiska lediga platser på nationella jobbportaler eller ge tillgång till stödtjänster för rörlighet.
- **Euresnätverkets verksamhet vilar för mycket på frivilligt samarbete mellan medlemsstaterna**, vilket leder till otillräckliga framsteg med att bygga upp samarbetssystem för bl.a. automatisk spridning av meritförteckningar, införlivande av privata arbetsförmedlingar i Euresystemet nationellt eller ibruktagande av en gemensam katalog över rörlighetstjänster.
- **Ingen enhetlig hållning till hur och när Eures, som är ett decentraliserat nätverk för transnationellt samarbete, ska gripa in, så medlemsstaterna får verka i en gråzon mellan europeiska och nationella intressen**, eftersom det saknas en rörlighetsstrategi för samordning av medlemsstaternas insatser inom Eures.
- **Kommissionen har begränsad samordningsmakt**, vilket allvarligt hämmar möjligheterna att ta itu med luckor i Eures funktion, särskilt när det gäller att ta fram

verktyg och metoder för platsförmedling och analys av information om arbetsmarknaden.

2. SUBSIDIARITETSBEDÖMNING

Den rättsliga grunden för Eures finns i artiklarna 45 och 46 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 46 som nämner ett nära samarbete mellan nationella arbetsmarknadsmyndigheter och inrättande av system för arbetsförmedling som kan skapa balans mellan tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden.

Detta initiativ överensstämmer med subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna. De enskilda åtgärderna i förslaget hänger nära samman med varandra. De förstärker varandra och kommer sammantaget att göra Euresnätverket till ett verkningsfullt instrument för alla jobbsökare och arbetsgivare som intresserar sig för arbetskraftsrörlighet inom EU. Åtgärderna anses lämpliga mot bakgrund av de arbetslösas situation på arbetsmarknaden, de arbetssökandes behov ("fasta avsikter") och den tekniska utvecklingen på arbets- och rekryteringsmarknaden.

Eftersom förmedling av lediga platser, jobbansökningar och meritförteckningar över gränserna och den därav följande placeringen av arbetstagare förutsätter en gemensam ram för samarbetet mellan organisationer i olika medlemsstater, kan förslagets mål inte i tillräckligt hög grad uppnås av medlemsstaterna ensamma, varför åtgärder på EU-nivå krävs.

Åtgärderna går inte utöver vad som krävs för att nå målen.

Arbetstagarnas fria rörlighet är en grundläggande rättighet, och målet med denna rättsakt är att stärka rättigheten genom att underlätta utövandet av den.

3. MÅL

Det allmänna målet för det här initiativet är att gå vidare i riktning mot en integrerad europeisk arbetsmarknad. Det förutsätter att Eures görs till ett verkningsfullt instrument för alla arbetstagare, jobbsökare och arbetsgivare som är intresserade av rörlighet i EU.

För att nå detta allmänna mål har följande **särskilda mål** satts upp:

1. Euresportalen ska ha en nästan fullständig förteckning över lediga platser, så att jobbsökare i hela Europa omedelbart kan få tillgång till samma platser, och det ska finnas en stor uppsättning meritförteckningar där registrerade arbetsgivare kan rekrytera.
2. Euresportalen ska kunna genomföra bra automatisk matchning mellan lediga platser, jobbansökningar och meritförteckningar, översätta till alla EU-språk och behandla nationellt förvärvade färdigheter, kompetenser, yrken och kvalifikationer.
3. Grundläggande information om Euresnätverket ska finnas tillgänglig i hela EU till alla jobbsökare och arbetsgivare som söker kundtjänster för rekrytering, och alla intresserade personer ska konsekvent erbjudas tillgång till Euresnätverket.
4. Alla intresserade personer ska erbjudas matchning, placering och rekrytering genom Euresnätverket.
5. Euresnätverkets drift ska underbyggas med utbyte av information om nationella brister och överskott på arbetskraft och samordning av verksamheten mellan medlemsstaterna.

4. POLITISKA ALTERNATIV

4.1. Option 1: Nollalternativ

De redan påbörjade förändringarna (kommissionens Euresbeslut 2012) av nätverkets drift, arbetsfördelning, operativa mål och tjänsteutbud fortsätter inom ramen för förordning (EU) nr 492/2011 i den nu gällande versionen.

4.2. Alternativ 2: Lissabonisering

Det här alternativet går ut på att snabbt tillmötesgå Europaparlamentets begäran utan att ändra nuläget på några andra sätt. Två åtgärder ingår: för det första ersätts artikel 38 i förordning (EU) nr 492/2011 i fråga om kommissionens genomförandebefogenheter för tillämpningen av förordning (EU) nr 492/2011 med nya bestämmelser enligt Lissabonfördraget och för det andra inleds förfarandet för ett nytt Euresbeslut i enlighet med den ändrade förordningen.

4.3. Alternativ 3: Ett uppdaterat och förstärkt Eures

Det här alternativet ska stärka regelverket för Eures genom modernisering av bestämmelserna om förmedling av lediga platser och jobbansökningar i kombination med stärkt tillhandahållande av Eures-tjänsterna och rationalisering av driften av Eures.

Enligt det här alternativet ska den rättsliga grunden för Eures inarbetas i en enda förordning, där befintliga skyldigheter stärks och nya skyldigheter tillkommer på följande områden:

- **Öppenhet på arbetsmarknaderna (öppenhet):** De nuvarande skyldigheterna att utbyta lediga platser ska stärkas och förtydligas genom att medlemsstaterna blir skyldiga att a) lägga ut på Eures alla lediga platser som läggs ut nationellt, b) lägga ut på Eures meritförteckningar för alla jobbsökare som vill det och c) se till att Euresportalen är tydligt länkad på, synlig på och sökbar genom alla nationella jobbsökarportaler och på så sätt underlätta tillgången till europeiska lediga platser på ett enkelt sätt.
- **Ökad kompatibilitet (automatisk matchningspotential):** Medlemsstaterna blir skyldiga att se till att det råder fullständig kompatibilitet enligt tekniska standarder och format mellan nationella system och Euresportalen. Skyldigheten att garantera kompatibilitet ligger till grund för det enhetliga systemet i förordningen, och förutsätter att medlemsstaterna använder angivna tekniska standarder och format för att lägga ut lediga platser och meritförteckningar, och det gäller även för förhållandet mellan klassificeringar.
- **Integrering:** Medlemsstaterna ska se till att alla jobbsökare och arbetsgivare som är kunder hos en arbetsförmedling får eller hänvisas till grundläggande information om Euresnätverket och får en uttrycklig fråga om de vill ha mer hjälp ("Eureserbjudande").
- **Bättre tillgång för arbetstagare till stödtjänster för rörlighet (stödtjänster):** Medlemsstaterna ska se till att alla jobbsökare och arbetsgivare som vill använda Euresnätverket får tillgång till jobbsöknings- och rekryteringsstöd. Dessutom måste tillgång till aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder vara oberoende av en EU-arbetstagares nationalitet eller anställningens belägenhet. Vidare ska särskild information och assistans (hänvisning till behörig myndighet) ges när det gäller social trygghet.
- **Informationsutbyte och samarbete:** Medlemsstaterna blir skyldiga att a) utbyta information om arbetsmarknaden och b) samordna insatserna enligt denna information.

4.4. Alternativ 4: Alternativ 3 plus EU-partnerskapsavtal

Alternativ 4 inbegriper modernisering av Euresnätverket enligt alternativ 3 och dessutom ett uppdrag för kommissionen att ingå EU-omfattande partnerskap med icke-offentliga arbetsförmedlingar.

I alternativ 3 beslutar medlemsstaterna om icke-offentliga arbetsförmedlingars tillgång till Euresnätverket. I alternativ 4 får kommissionen också möjlighet att ingå partnerskapsavtal på samma sätt som medlemsstaterna. För dessa tjänsteleverantörer tar även kommissionen över medlemsstaternas ansvar för kompletterande åtgärder i fråga om bl.a. kvalitetssäkring och kompatibilitet enligt punkt 5.3.

5. BEDÖMNING AV ALTERNATIVEN

5.1. Alternativ 1: Nollalternativ

Totalt sett kommer den reform som inleddes med Euresbeslutet 2012 att fortsätta. Hastigheten i processen kommer dock att avta, eftersom det pågående domstolsärendet har skapat ett oklart rättsläge.

Om kommissionen väntar tills domstolen fattar beslut signalerar den implicit till de berörda parterna att reformerna kan dröja.

Detta innebär att det här alternativet skulle undergräva och försena de blygsamma reformerna från 2012 års beslut, och naturligtvis skulle inga av de ovannämnda bristerna åtgärdas.

5.2. Alternativ 2: Lissabonisering

Enligt det här alternativet behöver kommissionen agera snabbt för att inleda processen att anta ett beslut i enlighet med den reviderade förordningen och bekräfta att Eures fortfarande ska fungera enligt reformen från 2012.

En ändring av artikel 38 i förordning (EU) nr 492/2011 lägger grunden för ytterligare ändringar av Euresnätverket. Kommissionen kan senare anta genomförandeakter eller delegerade akter på grundval av kapitel II i förordningen. På så sätt kan den fungera som grund för senare reformer. Eventuella reformer kan dock bara omfatta icke-väsentliga delar eller genomförandeåtgärder, eftersom de inte får gå utöver förordningens nuvarande tillämpningsområde.

Detta alternativ kan vara en tillräcklig grund för att gå vidare med öppenhet på arbetsmarknaderna, och i viss mån med inarbetning.

Alternativet kan dock inte helt lösa bristerna med automatisk matchning, eftersom det saknas en skyldighet att ha överensstämmelse mellan de nationella och europeiska klassificeringarna, med integrering, eftersom det saknas en skyldighet att lämna grundläggande information och vidarehänvisningar när arbetsgivare och jobbsökare ber om rekryteringstjänster, med stödtjänster eftersom det inte finns något formellt överenskommet tjänstepaket, eller med informationsutbyte och samarbete eftersom det saknas en tydlig definition om vad som ska ingå i utbytet av arbetsmarknadsinformation. Alternativet kan alltså inte helt råda bot på fyra av de utpekade bristerna.

5.3. Alternativ 3: Ett uppdaterat och förstärkt Eures

5.3.1. *Insyn*

Konsekvenser

Att öka antalet lediga platser som utbyts på europeisk nivå ökar jobbsökarnas möjligheter att hitta jobb. Det är svårbedömt hur många ytterligare lediga platser som kommer att bli

tillgängliga, eftersom det saknas en heltäckande överblick över avtalen med andra aktörer än arbetsförmedlingar i medlemsstaterna och eftersom det saknas uppgifter om hur många lediga platser som finns hos arbetsförmedlingarna regionalt och lokalt.

En mer systematisk hållning till insamling och spridning av jobbansökningar och meritförteckningar på Euresportalen ökar arbetsgivarnas utsikter att hitta lämpliga kandidater till sina lediga platser.

Att få lediga europeiska platser synliga på nationella jobbsökarportaler ger jobbsökarna enklare tillgång till europeiska anställningsmöjligheter. Eftersom de nationella jobbsökarportalerna är den naturliga inkörsporten, kan tydligt synliga europeiska lediga platser ge jobbsökarna en mer heltäckande bild av sina jobbmöjligheter.

Kostnader

Alla medlemsstater har redan inrättat (eller förberett) mekanismer för utbytet av lediga platser inom Eures. Om mekanismerna byggs ut för att inkludera meritförteckningar uppstår kostnader som beror på en rad faktorer. Om de befintliga systemen kan byggas ut för meritförteckningar blir kostnaderna tämligen låga, men om det krävs ett helt nytt system blir det betydligt dyrare. Merparten av programvaran tillhandahålls kostnadsfritt av kommissionen. Uppskattningsvis skulle det kosta omkring 100 000 euro att utveckla ett nytt system, och det årliga underhållet skulle kosta omkring 12 000 euro.

Med ett API kan alla Eurestjänsteleverantörer implementera återkoppling av Euresdata tillbaka till sina egna tjänster till låg kostnad. Integrationen uppskattas till några dagars arbete för tre eller fyra personer.

5.3.2. Automatisk matchning

Konsekvenser

Fördelarna med gemensamma europeiska standarder är uppenbara: det blir mycket enklare för jobbsökare och arbetsgivare att förstå vad olika profiler faktiskt innebär. En europeisk standard av arbetsbeskrivningar och jobbsökarprofiler är ett enormt steg mot en mer integrerad europeisk arbetsmarknad, och gör det samtidigt mycket mer tilltalande för arbetstagare och arbetsgivare från olika länder att använda Euresportalen.

Om alla Eurestjänsteleverantörer fullständigt anger sitt utbud enligt ESCO underlättas matchning i hela EU av människor och arbeten, samtidigt som hänsyn tas till jobbsökarnas profiler och arbetsgivarnas behov. Eftersom ESCO ska bli flerspråkigt har arbetsmarknadsinformationens språk underordnad betydelse.

Kostnader

Att anpassa befintliga IT-system till fullständig europeisk semantisk kompatibilitet innebär initialkostnader. De offentliga arbetsförmedlingar (t.ex. i Frankrike och Tjeckien) som har sina egna klassificeringar med både yrken, färdigheter och kompetenser kan utföra den erforderliga länkningen till och från ESCO som ett led i den regelbundna uppdatering som krävs av sådana system. För andra offentliga arbetsförmedlingar (omkring 80 % av det totala antalet), som använder ISCO-baserade yrkesklassificeringar, behövs en separat inventering.

De exakta kostnaderna för denna länkning är svåra att beräkna och kommer att skilja sig mycket åt mellan medlemsstaterna, beroende på vilka system som redan finns. I själva verket är det en grundläggande, viktig förutsättning för moderna arbetsmarknadsinstitutioner att ha ett välfungerande matchningssystem, varför kostnaderna för att ta i drift och underhålla ett sådant system inte bara kan tillskrivas Euresreformen. Euresreformen måste därför betraktas som ett tillfälle men inte som den enda anledningen till att implementera ett sådant system.

Möjligheten att sluta med nuvarande klassificeringar och använda ESCO fullt ut är öppen för alla. Det skulle innebära att inga ytterligare kostnader blir aktuella för att underhålla och uppdatera nationella klassificeringar.

5.3.3. Integrering

Konsekvenser

En gemensam, mer systematisk inställning till att integrera Eures i tjänsteutbudet skulle garantera att jobbsökare och arbetsgivare i hela EU i princip har samma tillgång till Eures och får tydlig, fullständig information om vad Eures kan göra, och när och hur.

Att utöka tillhandahållandet av grundläggande information till alla arbetsförmedlingar som erbjuder kundtjänster förstärker effekten av informationen om Euresnätverket till jobbsökare och arbetsgivare, och ökar därigenom möjligheterna till matchning utöver de offentliga arbetsförmedlingarna. Eftersom detta är det viktigaste redskapet för nå ut till de största målgrupperna bör det inte bara gälla de offentliga arbetsförmedlingarna, oavsett om arbetsförmedlingarna begär att delta och godkänns som Eures-tjänsteleverantörer (Eures-samarbetspartner) eller ej.

Kostnader

Eftersom Euresinformation kan inkluderas i standardprocesserna för administration av kunder, både för offentliga arbetsförmedlingar och eventuella andra Eures-tjänsteleverantörer, torde de administrativa kostnaderna bli låga.

De medlemsstater som har rimligt välutvecklade Euresnätverk lär inte se några kostnadsökningar, eftersom deras tjänstenivå redan är i nivå med eller överskrider kraven eller eftersom det redan finns tillräckligt med resurser tillgängliga i de nationella Euresnätverken. Offentliga arbetsförmedlingar som har arbetat in Eures i den normala verksamheten informerar redan nu jobbsökarna som ett led i den normala processen.

5.3.4. Stödtjänster

Konsekvenser

Att utvidga Eures tjänsteutbud med riktat rörlighetsstöd hjälper arbetstagarna att övervinna hinder för rörligheten, om de saknar pengar för att utnyttja sin potential fullt ut eller presentera sina färdigheter för arbetsmarknaden.

Att undanröja de geografiska begränsningarna för nationella arbetsmarknadsprogram för jobbsökare som vill arbeta i ett annat EU-land ger Eurespersonalen samma verktyg som finns på de nationella arbetsmarknaderna för att underlätta övergången till arbete och hjälpa till att besätta lediga platser. Arbetstagarna får på så sätt fler möjligheter.

De planerade bestämmelserna ska också hjälpa arbetsgivarna att fylla sina lediga platser snabbare, eftersom Euresnätverket effektivare kan komplettera de nationella arbetsförmedlingarna. Genom Eures blir fler kandidater tillgängliga, vilket ökar chansen att hitta kandidater med lämpliga färdigheter. Små och medelstora företag kommer särskilt att gynnas av bättre arbetsgivartjänster, eftersom det minskar tiden för rekrytering och pressar ned transaktionskostnaderna överlag.

Förbättringarna, särskilt stöd efter rekryteringen, blir viktigare för små och medelstora företag än för storföretag, som ofta har sina egna system för att rekrytera och integrera utländska arbetstagare. För dem är det mindre känsligt att betala för den sortens stöd, medan små och medelstora företag kan vara mindre kapabla eller benägna att göra det.

Kostnader

Merparten av kostnaderna uppstår på grund av individuella rörlighetstjänster, dvs. assistans till jobbsökare och arbetsgivare. De kostnaderna beror på vad det är för individuella behov som berörs och vilka tjänster som behövs. De varierar alltså och har direkt samband med att få folk i arbete. Det Euresutbildningsprogram som kommissionen finansierar inom programmet för sysselsättning och social innovation kan omfatta utbildning av personal för att styra om verksamheten till matchning, placering och rekrytering.

Vad gäller tillgång till aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder, särskilt språkkurser, uppskattas det internt till 50–250 euro per deltagare. Det täcker i princip nätkurser på omkring sex månader med viss handledning över nätet (oavsett nivå). Kostnaderna är dock nu på väg ned för alla språk på marknaden, och stordriftsfördelar kan spela in.

På grundval av en rad antaganden blir en grov skattning av den totala årliga merkostnaden 33,3 miljoner euro för information och 16 miljoner euro för jobbsökarassistans.

Nationell verksamhet, särskilt drift av Euresnätverket på nationell nivå (nationell samordnare) och utveckling av system för individanpassade rörlighetstjänster på lokal, regional, nationell och gränsöverskridande nivå, kan finansieras från Europeiska socialfonden (ESF) åren 2014–2020 i enlighet med tillämpliga investeringsprioriteringar.

Medlemsstaterna kan kanske flytta över befintlig Eurespersonal från mer allmän information och kommunikation om Euresnätverket till matchning, placering och rekrytering. De över 900 Euresrådgivarna i nätverket ska i princip samtliga bli experter på matchning inom EU och fokusera på rekryteringsutfall. Deras allmänna informationsverksamhet kan förväntas bli mindre relevant i takt med att Eures arbetas in i den övriga verksamheten och får in kunder den vägen, men om allmän informationsverksamheten fortfarande behövs kan den minska i omfattning eller anförtros mindre specialiserad personal i utåtriktad tjänst eller bedrivs som e-tjänster.

5.3.5. Styrning av Eures och samarbete mellan arbetsförmedlingarna

Konsekvenser

Med strukturerad rapportering och övervakning, där information om överskott och brister på arbetsmarknaden ingår, förfogar de offentliga arbetsförmedlingarna och andra Eures tjänsteleverantörer (Euresamarbetspartner) över den information som behövs för att planera samordnade insatser inom Eures, t.ex. se till att insatserna inriktas på de sektorer där de gör mest nytta. Med gemensam planering kan man också se till att det finns motsvarande stöd i andra medlemsstater, t.ex. att ökat riktat rörlighetsstöd till en viss grupp EU-arbetstagare i det utsändande landet motsvaras av liknande stöd till dem i mottagarlandet.

Kostnader

Det uppstår en initialkostnad för de medlemsstater som inrättar informationssystem, inklusive underhållskostnader (översyn av de datainsamlingsmekanismer som ligger till grund för de offentliga arbetsförmedlingarnas arbete och översyn av verksamheter). Eventuellt uppstår kostnader för IT och utbildning i samband med ändrade verksamhetsprocesser, ändringar och nyheter i dataprotokoll för utbyten med andra aktörer än offentliga arbetsförmedlingar samt ett lämpligt nationellt samråd.

5.4. Alternativ 4: Alternativ 3 plus EU-partnerskapsavtal med privata arbetsförmedlingar

Konsekvenser

Med en tillståndsmekanism på EU-nivå garanteras bättre tillgång till rörlighetstjänster oavsett nationella överväganden. Detta torde leda till fler Eures tjänsteleverantörer (Euresamarbetspartner) än alternativet där nya tjänsteleverantörer bara får släppas in i medlemsstaternas system med nationella tillstånd. Förutom inverkan på Euresnätverket kan det här alternativet också påverka arbetsförmedlingarnas verksamhet i stort på två sätt.

Ett antal frågor behöver lösas i fråga om kommissionens uppgifter och förhållandet mellan kommissionen och de enskilda medlemsstaterna:

För det första finns det en risk för att kommissionens utökade roll påverkar de enskilda medlemsstaternas roller. För det andra ska kommissionen ta på sig det direkta ansvaret för kvalitetssäkring av de godkända tjänsteleverantörernas verksamhet, fastän ingen sådan funktion finns i dag vid kommissionen. För det tredje beror resultaten i hög grad på de involverade aktörernas, särskilt de privata arbetsförmedlingarnas, vilja att delta i nya samarbetsformer och inse fördelarna med att delta i Eures liksom på kommissionens möjligheter att finna så många gemensamma intressen som möjligt med alla potentiellt berörda privata arbetsförmedlingar.

Kostnader

Att bygga upp det här systemet på EU-nivå skulle leda till rätt stora personalkostnader för kommissionen. Det skulle antagligen vara genomförbart utan alltför mycket extra personalkostnader att hantera relationerna med de största privata arbetsförmedlingarna som är verksamma på den europeiska marknaden, men om EU-systemet blir förstahandsalternativ för ett större antal privata arbetsförmedlingar krävs mer personal som enbart ägnar sig åt Euresnätverket.

6. JÄMFÖRELSE AV ALTERNATIVEN

Mål	Alternativ 1 Nollalternativ	Alternativ 2 Lissabonisering	Alternativ 3 Ny förordning	Alternativ 4 Ny förordning plus EU-partnerskaps- avtal
Att på Euresportalen få nästan komplett tillgång till lediga platser, så att jobbsökare i hela Europa lätt har tillgång till samma lediga platser [...]	Stagnerande - Inga fler lediga platser förväntas, utom genom frivilliga insatser	Positiv + Potential för fler lediga platser, om genomförande-akter om spridning av mer uppgifter antas	Mycket positiv ++ Stärkt skyldighet för alla medlemsstater att lägga ut alla lediga platser Möjlighet till fler lediga platser genom samarbete med privata arbetsförmedlingar nationellt	Synnerligen positiv +++ Stärkt skyldighet för alla medlemsstater att lägga ut alla lediga platser Inte bara möjligt utan säkert att fler lediga platser tillkommer efter EU-avtal med stora privata arbetsförmedlingar i hela EU

[...] i kombination med en stor mängd meritförteckningar som registrerade arbetsgivare kan rekrytera bland	Stagnerande - Inga fler meritförteckningar förväntas, utom genom frivilliga insatser	Positiv + Potential för fler meritförteckningar, om genomförande-akter om spridning av mer uppgifter antas	Mycket positiv ++ Medlemsstaterna blir skyldiga att göra meritförteckningar tillgängliga Möjlighet till fler insatser genom samarbete med privata arbetsförmedlingar nationellt	Synnerligen positiv +++ Medlemsstaterna blir skyldiga att göra meritförteckningar tillgängliga Inte bara möjligt utan säkert att fler insatser tillkommer efter EU-avtal med stora privata arbetsförmedlingar i hela EU
Att se till att Euresportalen kan göra bra automatiska matchningar mellan lediga platser, jobbsökningar och meritförteckningar, översätta alla EU-språk och förstå de kunskaper, färdigheter, kvalifikationer och yrkestitlar som krävs nationellt	Positiv + Möjlighet till god matchning, förutsatt att merparten eller alla medlemsstater frivilligt följer ESCO	Positiv + Möjlighet till god matchning, förutsatt att merparten eller alla medlemsstater frivilligt följer ESCO	Mycket positiv ++ Ny skyldighet att följa ESCO garanterar god automatisk matchning i EU och nationellt	Mycket positiv ++ Ny skyldighet att följa ESCO garanterar god automatisk matchning i EU och nationellt
Att tillhandahålla grundläggande information om Eures i hela EU till alla jobbsökare och arbetsgivare som vill ha kundtjänster för rekrytering och konsekvent erbjuda alla intresserade tillgång till Euresnätverket	Neutral 0 Individuella insatser för att integrera Eures i den normala verksamheten förväntas fortsätta enligt nationella behov och organisationer	Neutral 0 Individuella insatser för att integrera Eures i den normala verksamheten förväntas fortsätta enligt nationella behov och organisationer	Positiv + Likabehandling av arbetstagare och arbetsgivare och gemensam hållning till grundläggande information och vem som ska få tillgång till Euresnätverket i EU	Positiv + Likabehandling av arbetstagare och arbetsgivare och gemensam hållning till grundläggande information och vem som ska få tillgång till Euresnätverket i EU
Att bistå de personerna med matchning, placering och rekrytering genom Euresnätverket	Neutral 0 Individuella insatser för att tillhandahålla stödtjänster enligt nationell tolkning förväntas fortsätta	Neutral 0 Individuella insatser för att tillhandahålla stödtjänster enligt nationell tolkning förväntas fortsätta	Positiv + Likabehandling av arbetstagare och arbetsgivare och gemensam definition av räckvidden på de tjänster de kan få	Positiv + Likabehandling av arbetstagare och arbetsgivare och gemensam definition av räckvidden på de tjänster de kan få

Att stödja Euresnätverkets drift genom utbyte av information om nationella över- och underskott och samordna insatserna mellan medlemsstaterna	Neutral 0 Möjlighet att bygga vidare på den gemensamma hållningen i fråga om planering enligt beslutet från 2012	Neutral 0 Möjlighet att bygga vidare på den gemensamma hållningen i fråga om planering enligt beslutet från 2012	Positiv + Heltäckande ram för informationsutbyte och samordning av verksamheten i Eures	Mycket positiv ++ Heltäckande ram för informationsutbyte och samordning av verksamheten i Eures Säkert att mer data tillkommer efter EU-partnerskaps avtal med stora privata arbetsförmedlingar på EU-nivå
Ändamålsenlighet	0	+	++	- Olösta frågor kring kommissionens roll och förhållandet mellan kommissionen och de enskilda medlemsstaterna
Kostnader	Inga merkostnader	Inga merkostnader	Merkostnader för medlemsstaterna och kommissionen	Merkostnader för medlemsstaterna och kommissionen

Bara alternativen 3 och 4 ger nya positiva konsekvenser. Med alternativ 4 är sannolikheten för sådana konsekvenser mycket större, med tanke på hur Euresnätverket skulle öppnas. Med Eures nuvarande utformning som verktyg för de europeiska arbetsmarknaderna ger dock alternativ 4 upphov till ett antal farhågor kring kommissionens roll och förhållandet mellan kommissionen och de enskilda medlemsstaterna. Detta alternativ kan visserligen inte uteslutas i framtiden, i denna eller en något annorlunda form, men det anses rimligt att först genomföra en heltäckande reform av Eures och sedan efter en genomgång bedöma behovet av ett mer integrerat upplägg. Därför anses alternativ 3 som det mest ändamålsenliga och således bästa alternativet.

7. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

De befintliga formerna för datainsamling och spridning av information inom Euresnätverket i fråga om insatser, resultat och utfall ska stärkas. För att stärka datainsamlingen om resultat och utfall ska man ta fram en uppsättning gemensamma indikatorer som komplement till de befintliga nationella informationskällorna som de ovannämnda månatliga rapporterna och nya källor som nationella kundnöjdhetssenkäter. Utvecklingen inom de offentliga arbetsförmedlingarna, t.ex. modernisering och effektivisering, ska övervakas genom verksamheten i PES-nätverket och programmet för erfarenhetsutbyte (*PES to PES dialogue*). Vidare planeras utveckling av Eures vid de offentliga arbetsförmedlingarna, särskilt i fråga om att inarbeta Eures-tjänster i den normala verksamheten. Med detta underlag kommer kommissionen att lämna en lägesrapport vartannat år. En utvärdering av den nya förordningens ändamålsenlighet kommer att genomföras fem år efter det att den antagits.