



EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 17.1.2014
COM(2014) 6 final

2014/0002 (COD)

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON ASETUS

**työnvälityspalvelujen eurooppalaisesta verkostosta, liikkuvuuspalvelujen tarjoamisesta
työntekijöille ja työmarkkinoiden yhdentymisen tiivistämisestä**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

{SWD(2014) 9 final}
{SWD(2014) 10 final}

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

1.1. Ehdotuksen soveltamisala

Tällä asetusehdotuksella pyritään parantamaan EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta tukevien palvelujen saantia työntekijöiden kannalta ja tukemaan näin oikeudenmukaista liikkuvuutta ja lisäämään työllistymismahdollisuuksien hyödyntämistä koko unionissa.

Ehdotuksella korvataan säännökset, jotka koskevat avoimiin työpaikkoihin, työhakemuksiin ja ansioluetteluihin liittyvien tietojen vaihtoa (nk. välitystoimintaa) jäsenvaltioiden välillä ja jotka sisältyvät nyt asetuksen (EU) N:o 492/2011¹ II lukuun ja 38 artiklaan, ja se perustuu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'perussopimus', 46 artiklaan. Sillä myös perustetaan (uudelleen) Euroopan työnvälitysverkosto, nk. Eures-verkosto, jonka tarkoituksena on avustaa jäsenvaltioiden välisessä työhaussa ja rekrytoinnissa. Samanlainen verkosto toimii nykyäänkin vuonna 2012 annetun komission päätöksen² perusteella. Kun tämä asetus hyväksytään, komissio kumoo näin ollen edellä mainitun, nykyisen Eures-verkoston toimintaa koskevan päätöksen.

Perussopimuksen 45 artiklassa turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus unionissa ja 46 artiklassa vahvistetaan toimenpiteet tämän vapauden toteuttamiseksi etenkin varmistamalla kansallisten työvoimaviranomaisten kiinteä yhteistoiminta. Komissio esitti hiljattain myös ehdotuksen³ julkisten työvoimapalvelujen verkoston perustamisesta yhteistyön ja vastavuoroisen oppimisen tehostamiseksi perussopimuksen 149 artiklan perusteella. Verkoston toimintaan sisältyy useammanlaisia tavoitteita ja aloitteita kannustavien toimien muodossa, ja se täydentää tätä ehdotusta.

1.2. Ehdotuksen tarkoitus

Vapaa liikkuvuus on yksi Euroopan unionin neljästä perusvapaudesta ja EU:n kansalaisuuden perustekijä. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEUT) 45 artiklalla vahvistetaan EU:n kansalaisten oikeus muuttaa toiseen jäsenvaltioon työskentelyä varten.

Liikkuvuudesta koituu sosiaalisia ja taloudellisia etuja. EU:n sisäisen liikkuvuuden lisääntyminen laajentaa työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia ja auttaa työnantajia täyttämään avoimet työpaikat paremmin ja nopeammin. Näin edistetään eurooppalaisia työmarkkinoita, joilla on korkea työllisyystaso (SEUT-sopimuksen 9 artikla).

EU:n sisäinen työvoiman liikkuvuus on suhteellisen vähäistä, kun otetaan huomioon EU:n työmarkkinoiden ja työvoiman koko. Vuotuinen liikkuvuus 27 jäsenvaltion EU:ssa (EU27) on 0,29 prosenttia, mikä on alle Australian (1,5 prosenttia 8 osavaltion välillä) ja Amerikan yhdysvaltojen (2,4 prosenttia 50 osavaltion välillä).⁴ Euroopan noin 241 miljoonan ihmisen työvoimasta vain noin 7,5 miljoonaa (eli 3,1 %) harjoittaa taloudellista toimintaa toisessa

¹ EUVL L 141, 27.5.2011, s. 1.

² Komission päätös, tehty 23 päivänä joulukuuta 2002, neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1612/68 täytäntöönpanosta avointen työpaikkojen ja työhakemusten välittämisen osalta (EYVL L 5, 10.1.2003, s. 16); kumottu komission täytäntöönpanopäätöksellä 2012/733/EU, annettu 26 päivänä marraskuuta 2012, asetuksen (EU) N:o 492/2011 panemisesta täytäntöön (EUVL L 328, 28.11.2012, s. 21). Päätös tulee voimaan 1. tammikuuta 2014.

³ COM(2013) 430.

⁴ [OECD Economic Surveys European Union, March 2012 tai http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en)

jäsenvaltiossa.⁵ Tällä hetkellä joissakin jäsenvaltioissa on korkeat työttömyysasteet samalla kun toisissa on paljon avoimia työpaikkoja.

Sellaisten työntekijöiden lukumäärä on ollut merkittävässä nousussa, jotka ovat ilmoittaneet, että heillä on ”vakaana aikeena” (eli niiden osuus, jotka suunnittelevat muuttavansa maasta 12 kk:n kuluessa) muuttaa ulkomaille työskentelemään.⁶ Eures-verkostoon rekisteröitymiset osoittavat, että kansallisten rajojen yli työpaikkoja etsivien lukumäärä on kohonnut. Eures-portaaliin rekisteröityneiden työnhakijoiden lukumäärä kohosi vuoden 2007 ja joulukuun 2013 välillä 175 000:sta 1 200 000:een, mutta ammatillinen liikkuvuus ei lisääntynyt vastaavasti.

Tällä hetkellä vuosittain toiseen jäsenvaltioon työskentelemään muuttaa keskimäärin vain noin 700 000 ihmistä⁷, vaikka kyselyjen perusteella voidaan ekstrapoloida, että noin 2,9 miljoonaa EU:n kansalaista haluaisi muuttaa seuraavien 12 kuukauden aikana⁸. Tämä tarkoittaa merkittävää liikkuvuuspotentiaalia ja haastetta Eures-verkostolle.

On monia syitä siihen, miksi EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuuden mahdollisuudet jäävät hyödyntämättä eivätkä yksittäiset kansalaiset toteuta aikeitaan ja muuta toiseen maahan työskentelemään. Kyselyjen⁹ mukaan yleisimmät odotetut tai kohdatut käytännön vaikeudet ovat tarvittavan kielitaidon puute ja työpaikan löytämiseen liittyvät ongelmat. EU voi puuttua jälkimmäiseen ongelmaan lisäämällä tietoa työllistymismahdollisuuksista eri puolilla unionia ja kehittämällä asianmukaisia tukipalveluja EU:n sisäisten rekrytointien kannustamiseksi. Tämä on vahvistetun Eures-verkoston tehtävä.

Eures-verkoston toimintaan tehtiin joitakin muutoksia komission aloitteesta vuonna 2012 annetun päätöksen kautta, mutta asetuksen (EU) N:o 492/2011 II lukua, joka muodostaa EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta koskevat eurooppalaiset sääntelypuitteet jäsenvaltioiden välistä välitystoimintaa ja tiedonvaihtoa varten, ei ole muutettu vuoden 1992 jälkeen.

Tarvitaan perusteellinen tarkistus, jotta voidaan ottaa huomioon uudet liikkuvuusmallit, oikeudenmukaista liikkuvuutta koskeva vahvistunut vaatimus, avoimia työpaikkoja koskevien tietojen jakamiseen liittyvän teknologian muutokset, erilaisten rekrytointikanavien käyttö työnhakijoiden ja työnantajien parissa sekä julkisten työvoimapalvelujen ohella muiden työpaikkojen välittäjien kasvava asema rekrytointipalvelujen tarjoamisessa. Oikeudenmukaisella liikkuvuudella tarkoitetaan liikkuvuutta, joka tapahtuu vapaaehtoisesti ja jossa noudatetaan työläinsäädäntöä ja työelämän normeja sekä työntekijöiden oikeuksia unionissa.

Kasvu- ja työllisyys sopimuksesta 28. ja 29. kesäkuuta 2012 annetuissa Eurooppa-neuvoston päätelmissä tunnustettiin poliittinen tarve lisätä EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta korkeiden työttömyyslukujen vuoksi ja todettiin, että ”Eures-portaalista olisi kehitettävä todellinen eurooppalainen työnvälitys- ja rekrytointiväline”. Vuotuisesta kasvuselvityksestä (2013) ja nuorisotyöllisyydestä 13. ja 14. joulukuuta 2012 annetuissa Eurooppa-neuvoston päätelmissä kehoitettiin komissiota ehdottamaan uutta Eures-asetusta.

⁵ Näissä luvuissa ei oteta huomioon työntekijöitä, jotka asuvat yhdessä ja työskentelevät toisessa jäsenvaltiossa (rajatyöntekijät).

⁶ EU Employment and Social Situation Quarterly Review, kesäkuu 2013, Gallup World Poll -tutkimuksen tiedot.

⁷ Kun sovelletaan vuotuista 0,29 prosentin osuutta koko työvoimaan (241 miljoonaan).

⁸ Kun sovelletaan Gallup World Poll -tutkimuksen tietoja niiden henkilöiden osuudesta, jotka muuttavat seuraavien 12 kk:n aikana (1,2 prosenttia vuosina 2011 ja 2012), koko työvoimaan (241 miljoonaa).

⁹ Special Eurobarometer 337: Geographical and labour market mobility (2009).

EU:n kansalaisuutta koskevassa vuoden 2013 katsauksessa¹⁰ komissio sitoutui esittämään vuonna 2013 aloitteen Eures-verkoston nykyaikaistamiseksi, jotta voitaisiin vahvistaa työvoimapalvelujen asemaa ja vaikutusta kansallisella tasolla ja parantaa työvoiman liikkuvuuden koordinoitua EU:ssa (toimenpide 2). Eures-verkoston nykyaikaistaminen sisältyy myös 25. marraskuuta 2013 annettuun EU:n kansalaisten ja heidän perheidensä vapaata liikkuvuutta koskevaan komission tiedonantoon ("Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference")¹¹ osana toimea, jolla pyritään auttamaan paikallisviranomaisia soveltamaan vapaata liikkuvuutta koskevia EU:n sääntöjä käytännössä (toimi 5).

Eurooppa-neuvoston 28. ja 29. kesäkuuta 2012 antamissa päätelmissä esitetyn pyynnön mukaisesti Eures-verkostoa laajennetaan asteittain niin, että se kattaa myös oppisopimus- ja työharjoittelupaikat. Nuorten työllisyyttä tuetaan EU:n sisäisellä rekrytoinnilla "Eka Eures-työpaikka" -järjestelmän kautta. Järjestelmässä yhdistetään räätälöity työnhakuapu ja taloudellinen tuki esimerkiksi matkakuluihin työhaastatteluja varten ja työpaikkaan asettumiseen. Komissio aikoo tukea jatkossakin tällaisia järjestelmiä. Asetusehdotuksella olisi myös parannettava työnvälityspalvelujen valmiuksia kehittää yhteistyökumppanuuksia, jotta saataisiin lisättyä nuorten EU:n sisäisiä rekrytointeja. Jotta varmistetaan johdonmukaisuus EU-tason aloitteiden, kuten digitaalialan työllisyyden edistämiseksi perustetun suuren koalition ja eurooppalaisen oppisopimusyhteisliittymän, kanssa, Eures-verkostoa kehoitetaan edistämään aktiivisesti myös näitä aloitteita.

1.3. Eures-verkoston puutteet

Komissio hyväksyi työllisyyspaketin¹² mukaisesti vuonna 2012 päätöksen¹³ Eures-verkoston nykyaikaistamisesta ja parantamisesta. Kyseisellä päätöksellä korvataan vuoden 2003 komission päätös¹⁴ ja pyritään luomaan kannustimia, joilla vahvistetaan työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamiseen, työhönsijoitukseen ja rekrytointiin liittyviä Eures-verkoston nykyisiä toimia muun muassa hyödyntämällä yksityisiä työnvälityspalveluja mahdollisuuksien mukaan muuttamatta oikeusperustaa (asetus (EY) N:o 492/2011). Komission täytäntöönpanopäätös 2012/733/EU tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 2014.

Saatujen kokemusten perusteella Eures-verkosto, jolla on noin 900 neuvojaa, ja Eures-portaali, joka toimii yhteisenä eurooppalaisena työpaikkojen välitysförumina, ovat auttaneet monia työhakijoita ja työnantajia toteuttamaan liikkuvuuteen liittyviä mahdollisuuksia. Välineen puoleen kääntyvät ja sen tarjoamia palveluja käyttävät yleensä arvostavat sitä.

On kuitenkin ilmeistä, että nykyisen laisena väline ei ole riittävästi varustettu, jotta se edistäisi oikeudenmukaisen liikkuvuuden malleja osana ratkaisuja Euroopan työmarkkinoiden epätasapainoon, etenkin kun otetaan huomioon EU:n työvoiman koko ja nykyisen taloustilanteen asettamat haasteet. Eures-verkoston toiminnassa on yksilöity seuraavat puutteet:

- epätäydellinen avointen työpaikkojen ja ansioluetteloiden reservi, joka olisi EU:n tasolla kaikkien jäsenvaltioiden käytettävissä (työmarkkinoiden avoimuus);
- avoimet työpaikat ja ansioluettelot EU:n tasolla yhdistävän Eures-portaalin rajoittunut kyky saattaa yhteen työnhakijoita ja työpaikkoja, mikä johtuu kansallisista

¹⁰ COM(2013) 269 final.

¹¹ COM(2013) 837 final.

¹² COM(2012) 173 final.

¹³ EUVL L 328, 28.11.2012, s. 21.

¹⁴ EYVL L 5, 10.1.2003, s. 16.

työnvälitysjärjestelmistä tulevien tietojen semanttisesta yhteentoimimattomuudesta (automatisoidun yhteensaattamisen potentiaali);

- Eures-palvelujen epätasainen saanti eri puolilla EU:ta, koska työnhakijat ja työnantajat eivät saa järjestelmällisesti kaikkia tarvittavia tietoja Eures-järjestelmästä eivätkä tarjouta lisäavusta rekrytoinnin ensimmäisessä vaiheessa (valtavirtaistaminen);
- vähäiset mahdollisuudet avustaa työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamisessa, rekrytoinnissa ja työhönsijoituksessa niitä työnhakijoita ja työnantajia, jotka ovat ilmoittaneet olevansa kiinnostuneita EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta, mukaan luettuna aktiivisten työmarkkinatoimenpiteiden ja sosiaaliturvaa koskevien tietojen ja neuvojen tarjoaminen (tukipalvelut);
- tehoton tiedonvaihto jäsenvaltioiden välillä työvoiman puutteesta ja ylitarjonnasta, mikä haittaa Eures-verkoston kohdennetumpaa käytännön yhteistyötä (tietojen vaihto ja yhteistyö).

1.4. Ehdotuksen tavoitteet

Ehdotuksen yleisenä tavoitteena on tehdä Eures-verkostosta toimiva väline kaikille työnhakijoille tai työnantajille, jotka ovat kiinnostuneita EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta. Ehdotuksen erityistavoitteissa käsitellään edellä esitettyjä puutteita seuraavasti:

- saavutetaan Eures-portaalissa lähes täydellinen avointen työpaikkojen tarjonta niin, että työnhakijat kaikkialla Euroopassa pääsevät välittömästi tutustumaan samoihin avoimiin työpaikkoihin, sekä laaja ansioluetteloiden reservi, josta rekisteröityneet työnantajat voivat rekrytoida;
- mahdollistetaan hyvä automatisoitu avointen työpaikkojen ja ansioluetteloiden yhteensaattaminen Eures-portaalissa jäsenvaltioiden välillä, käännökset kaikille EU-kielille sekä kansallisella ja alakohtaisella tasolla hankittujen taitojen, pätevyysien, tutkintojen ja ammattitaidon ymmärtäminen;
- asetetaan saataville perustiedot Eures-verkostosta kaikkialla unionissa kaikille työnhakijoille tai työntekijöille, jotka etsivät rekrytointiin liittyvää asiakaspalvelua, ja tarjotaan kaikille kiinnostuneille jatkuva pääsy Eures-verkostoon;
- avustetaan kaikkia yhteensaattamisesta, työhönsijoituksesta ja rekrytoinnista kiinnostuneita Eures-verkoston kautta;
- tuetaan Eures-verkoston toimintaa vaihtamalla tietoja työvoiman puutteesta ja ylitarjonnasta jäsenvaltioissa ja koordinoimalla toimia jäsenvaltioiden välillä.

2. KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTEN ARVIOINTIEN TULOKSET

2.1. Jäsenvaltioiden kuuleminen

Vuoden 2012 päätöksen lähtökohtana oli vuonna 2010 tehty Eures-verkoston arviointi¹⁵. Vuoden 2012 päätöstä valmisteltaessa jäsenvaltioita kuultiin Eures-verkoston nykyisistä puutteista ja sen tulevista mahdollisista suuntaviivoista. Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta käsittelevää neuvoa-antavaa komiteaa kuultiin virallisesti päätösluonnoksesta syksyllä 2012. Päätöksen päätavoite – suunnata Eures-palvelut yleisestä tiedottamisesta ja neuvonnasta enemmänkin työntekijöiden ja työpaikkojen yhteensovittamiseen, työhönsijoitukseen ja

¹⁵ KOM(2010) 731 lopullinen.

rekrytointiin – otettiin yleisesti tyytyväisesti vastaan. Kaikki jäsenvaltiot tukivat myös ajatusta Eures-toimien ohjelmakaudesta ja yhteisistä indikaattoreista, jotta lisättäisiin suorituskykyä koskevaa avoimuutta, lisättäisiin tiedonvaihtoa ja parannettaisiin toimien koordinoitua.

Tämän jälkeen yksittäiset jäsenvaltiot ovat asiantuntijoiden kokouksissa selkeyttäneet kantaansa mahdollisten täytäntöönpanotoimenpiteiden soveltamisalasta kansalliset käytännöt ja rajoitteet huomioon ottaen. Näiden kokousten tuloksena sovittiin, että mukautetaan lähestymistapaa, jonka mukaan verkosto avataan muillekin palveluntarjoajille kuin julkisille työvoimapalveluille, niin että jäsenvaltioilla on enemmän aikaa ja joustoa kehittää yhteistyökumppanuuksia kansallisella tasolla.

2.2. Käyttäjien kuuleminen

Eures-verkostoa koskevan yleisen kuulemisen perusteella vuonna 2013 lähetettiin kyselylomakkeita, joissa tarkasteltiin avoimia työpaikkoja koskevien tietojen saantia kansallisella tasolla, työnhakijoiden ja työnantajien pääsyä Eures-verkostoon sekä yhteensaattamiseen, työhönsijoitukseen ja rekrytointiin liittyvien toimien organisointia Eures-verkostossa. Kyselylomakkeisiin saadut vastaukset vahvistavat komission yksilöimien puutteiden esiintymisen, koska niissä tulevat esiin jäsenvaltioiden väliset suuret erot seuraavissa: a) mitkä työpaikat asetetaan välitettäväksi Euroopan laajuisesti (työmarkkinoiden avoimuus), b) lähtökohta automatisoidun yhteensaattamisen mahdollistamiseksi, c) miten Eures-verkostoa on mahdollista käyttää käytännössä (valtavirtaistaminen) ja d) tukipalvelujen tosiasiallinen tarjoaminen.

2.3. Vaikutusten arviointi

Parempaa sääntelyä koskevan politiikkansa mukaisesti komissio teki vaikutusten arvioinnin toimintavaihtoehtoista, joilla yksilöityjä puutteita voitaisiin käsitellä.

Eri toimintavaihtoehdot olivat 1) nykytilanteen säilyttäminen, 2) asetuksen (EY) N:o 492/2011 muuttaminen sen säännösten täytäntöönpanoa koskevan komission toimivallan osalta, 3) uuden asetuksen ja täysin uusien säännösten käyttöönotto ja 4) uuden asetuksen käyttöönotto, johon liittyy komission erityinen toimeksianto lisätä julkisten ja yksityisten työnvälityspalvelujen välistä yhteistyötä. Kaikkia vaihtoehtoja analysoitiin ottaen huomioon ehdotuksen yleinen tavoite, joka on tehdä Eures-verkostosta toimiva väline kaikille työnhakijoille tai työnantajille, jotka ovat kiinnostuneita EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta.

Vaikutusten arviointi osoitti, että ensimmäinen vaihtoehto viivästyttäisi vuoden 2012 päätöksellä käynnistettyä uudistusta. Toinen vaihtoehto antaisi komissiolle mahdollisuuden esittää asianmukaisia toimenpiteitä ja jatkaa prosessia kohti tehokkaampaa välinettä. Joidenkin jäsenvaltioiden rajoitusten vuoksi tämän vaihtoehdon ei kuitenkaan odoteta takaavan päätöksellä haluttua tulosta ilman asetukseen (EY) N:o 492/2011 tehtäviä muutoksia. Toisella vaihtoehdolla ei myöskään täysin ratkaistaisi automatisoituun yhteensaattamiseen, valtavirtaistamiseen, tukipalveluihin sekä tiedonvaihtoon ja yhteistyöhön liittyviä puutteita. Parhaana pidetty vaihtoehto on tämän vuoksi asetuksen (EY) N:o 492/2011 ja vuoden 2012 päätöksen korvaaminen yhdellä välineellä, johon yhdistetään näiden kahden säännökset ja jossa käsitellään myös kaikkia puutteita. Tähän vaihtoehtoon liittyen hylättiin joukko erityisiä vaihtoehtoja, koska ne eivät olleet oikeassa suhteessa täsmennettyihin tavoitteisiin. Neljännen vaihtoehdon, jonka mukaan vaihtoehtoon 3 lisättäisiin komission toimeksianto luoda itsenäisesti yhteistyökumppanuuksia uusien työnvälityspalvelujen kanssa koko Eures-verkoston eduksi, katsottiin menevän pidemmälle kuin mikä on tarpeen tässä vaiheessa.

Vaikutustenarviointilautakunta antoi lausunnon vaikutustenarviointia koskevasta luonnoksesta 5. joulukuuta 2013. Lautakunnan lausunto ja lopullinen vaikutustenarviointi tiivistelmineen julkaistaan tämän ehdotuksen ohessa.

3. EHDOTUKSEN OIKEUDELLINEN SISÄLTÖ

3.1. Oikeusperusta

Ehdotus perustuu SEUT-sopimuksen 46 artiklaan eli sillä on sama oikeusperusta kuin asetuksella (EU) N:o 492/2011, ja se mahdollistaa asetusten tai direktiivien hyväksymisen tavallista lainsäätämisyjärjestystä noudattaen.

3.2. Toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteet

Ehdotetun asetuksen tavoitteet liittyvät tiiviisti SEU-sopimuksen 3 artiklan 3 kohdassa asetettuihin tavoitteisiin, joiden mukaan Euroopan unioni toteuttaa sisämarkkinat, joiden perustana on täystyöllisyyttä ja sosiaalista edistystä tavoitteleva erittäin kilpailukykyinen sosiaalinen markkinatalous, SEUT-sopimuksen 9 artiklaan (korkean työllisyystason edistäminen ja riittävän sosiaalisen suojelun takaaminen) sekä SEUT-sopimuksen 45 artiklaan (oikeus hakea tosiasiallisesti tarjottua työtä vapaasti jäsenvaltioiden alueella).

Ehdotuksen yksittäiset erityistoimenpiteet liittyvät tiiviisti toisiinsa. Ne vahvistavat toisiaan, ja yhdessä niiden pitäisi tehdä Eures-verkostosta suosituin väline kaikille työnhakijoille tai työnantajille, jotka ovat kiinnostuneita EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta. Sikäli kuin toimenpiteisiin liittyy nykyisten avoimuutta koskevien velvoitteiden laajentaminen, automatisoidun yhteensaattamisen mahdollistaminen, yhdenvertaisen pääsyn takaaminen Eures-verkostoon kaikkialla unionissa, käytännön tukipalvelujen selvempi määrittely ja nykyisten tiedonvaihtojärjestelyjen laajentaminen, niitä pidetään kattavana mutta tasapainoisena vastauksena eri puutteisiin nykyisissä yhteistyöpuutteissa. Nämä toimenpiteet ovat riittäviä myös, kun otetaan huomioon työttömien tilanne työmarkkinoilla, työnhakijoiden tarpeet ("vakaat aiheet") ja työpaikka- ja rekrytointimarkkinoiden (tekninen) kehittyminen.

Jokainen yksittäinen toimenpide on perusteltu omana toimenpiteenään, joka edistää työntekijöiden vapaata liikkuvuutta perussopimuksen 46 artiklan mukaisesti. Kullakin toimenpiteellä joko pyritään parantamaan "kansallisten työvoimaviranomaisten kiinteää yhteistoimintaa" (SEUT-sopimuksen 46 artiklan a alakohta) ja/tai "toteuttamaan järjestelmiä", joilla avoimet työpaikat ja työhakemukset saadaan kohtaamaan (SEUT-sopimuksen 46 artiklan d alakohta).

Koska avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloiden välittäminen valtioiden rajojen yli ja siitä seuraava työntekijöiden työhönsijoittuminen edellyttävät yhteisiä puitteita eri jäsenvaltioiden organisaatioiden yhteistyölle, ehdotuksen tavoitteita ei voida saavuttaa riittävällä tavalla pelkästään jäsenvaltioiden toimin, minkä vuoksi vaaditaan EU:n tason toimia.

Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä asetuksessa ei ylitetä sitä, mikä on tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen. Avoimuuden osalta jäsenvaltiot asettavat Eures-portaaliin saataville vain ne avoimet työpaikat ja ansioluettelot, jotka ovat jo saatavilla kansallisella tasolla. Automatisoituun yhteensaattamiseen päästään käyttämällä yksinkertaisia yhteentoimivia välineitä, eikä tarkoituksena ole ottaa käyttöön yhteistä luokitusjärjestelmää kansallisella tasolla. Valtavirtaistaminen eli Eures-palvelujen sisällyttäminen työvoimapalvelujen yleisöpalvelutehtäviin voidaan saavuttaa vakimuotoisella tiedotuksella (verkossa ja/tai paperilla), ja se tulee kyseeseen vain tilanteissa, joissa kohderyhmään ollaan suorassa yhteydessä yksittäisten henkilöiden nimenomaisesta pyynnöstä (esim. kun työvoimapalvelulta pyydetään asiakaspalvelua). Tukipalveluja voidaan tarjota kansallisella tasolla eri tavoin ja eri

kanavia pitkin, ja niiden tehoa ja laajuutta voidaan mukauttaa työnhakijoiden ja työnantajien tilanteen perusteella. Jäsenvaltiot jakavat jatkossa järjestelmällisemmin työvoiman puutetta ja ylitarjontaa ja tähän liittyvää politiikkaa koskevia tietoja, mutta politiikkaa koskevat päätökset eivät kuulu asetuksen soveltamisalaan.

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Ehdotuksella ei ole erityisiä vaikutuksia EU:n talousarvioon. Euroopan komission Eures-verkoston osalta toteuttamat toimet, jotka johtavat henkilö- ja/tai taloudellisten resurssien tarpeeseen, kuuluvat työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevasta eurooppalaisesta ohjelmasta ("EaSI") (2014–2020) annetun asetuksen¹⁶ soveltamisalaan, ja ne katetaan tälle ohjelmalle myönnettyistä vuotuisista määrärahoista.

Kaudella 2014–2020 tästä EU-ohjelmasta rahoitetaan horisontaalisia toimenpiteitä, kuten Eures-portaalia, yhteistä koulutusohjelmaa, kohdennettuja liikkuvuusjärjestelyitä, kuten "Eka Eures-työpaikka", sekä taitojen/osaamisen, pätevyysien ja ammattien eurooppalainen luokituksen (ESCO) kehittämistä. Samalla kaudella jäsenvaltioissa toteutettavat toimet, jotka liittyvät EU:n sisäiseen työvoiman liikkuvuuteen, voivat saada tukea Euroopan sosiaalirahastosta.

5. EHDOTUKSEN SISÄLTÖ

5.1. I luku – Yleiset säännökset

Luvussa määritellään ehdotuksen kohde (1 artikla) ja sen keskeiset käsitteet (2 artikla).

Ehdotuksella yhdistetään yksiksi puitteiksi asetuksen (EY) N:o 492/2011 II luku ja 38 artikla sekä Eures-verkostoa koskeva komission päätös 733/2012/EU.

Ehdotuksessa viitataan kauttaaltaan työntekijöihin ja työnantajiin kohderyhminä. Työntekijät määritellään viittaamalla kansalaisille SEUT-sopimuksen 45 artiklalla annettuihin oikeuksiin. Näitä säännöksiä sovellettaessa kyseessä ovat kansalaiset, jotka hakevat työtä ja joilla on oikeus ryhtyä palkattuun työhön ja toimia siinä toisen jäsenvaltion alueella. Kyseessä voivat kuitenkin olla myös kolmannen maan kansalaiset, jotka asuvat laillisesti jossakin jäsenvaltiossa ja joilla on oikeus työskennellä, edellyttäen että he voivat muuttaa toiseen jäsenvaltioon.

Ehdotuksessa katetaan myös nämä kansalaisryhmät, kun he hakevat oppisopimus- tai työharjoittelupaikkaa, johon liittyy työsopimus. Eurooppa-neuvoston 28. ja 29. kesäkuuta 2012 esittämän pyynnön käsittelemiseksi jotkin Eures-verkoston jäsenet tutkivat jo epävirallisesti mahdollisuuksia laajentaa verkoston soveltamisalaa niin, että se kattaisi oppisopimus- ja työharjoittelutilanteet. Asiasta käynnistetään vuoden 2014 aikana pilottihanke, joka antaa jäsenvaltiolle mahdollisuuden jakaa vapaaehtoispuolelta paikkatarjouksia ja hakemuksia. Tavoitteena pitäisi olla, että alalle kehittyy vähitellen tietojen, tarjousten ja hakemusten vaihtojärjestelmä, joka kattaa työsopimusten ulkopuoliset tilanteet.

¹⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) N:o 1296/2013, annettu 11 päivänä joulukuuta 2013, työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevasta Euroopan unionin ohjelmasta ("EaSI-ohjelma") ja eurooppalaisen työllisyyttä ja sosiaalista osallisuutta koskevan Progress-mikrorahoitusjärjestelyn perustamisesta annetun päätöksen N:o 283/2010/EU muuttamisesta (EUVL L 347, 20.12.2013, s. 238).

5.2. II luku – Eures-verkoston perustaminen

Tässä luvussa perustetaan Eures-verkosto uudelleen (3 artikla). Siinä säädetään verkoston kokoonpanosta (4 artiklan 1 kohta) ja a) komission (Euroopan koordinointitoimisto – 6 artikla), b) jäsenvaltioiden asetuksen soveltamista varten nimeävien elinten (kansalliset koordinointitoimistot – 7 artikla) ja c) Eures-verkoston palveluntarjoajina osallistuvien organisaatioiden (Eures-yhteistyökumppanit – 9 artikla) tehtävistä ja vastuualoista. Koska verkostossa on kyse vastavuoroisesta avusta, kaikki organisaatiot jakavat yhteisen vastuun (4 artiklan 2 kohta).

Eures-verkostolla edistetään laajempia poliittisia tavoitteita (5 artikla). EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta helpottavana välineenä se on yksi monista ratkaisuista ja toimintalinjoista, joilla pyritään korkeaan työllisyystasoon.

Asetuksen 8 artiklalla luodaan puitteet, joiden perusteella yksittäiset jäsenvaltiot antavat organisaatioille luvan liittyä Eures-verkoston Eures-yhteistyökumppaneina liitteessä esitettyjen yhteisten vähimmäiskriteerien mukaisesti (8 artiklan 4 kohta). Tämä säännös on ehdotuksen tärkein väline, jolla laajennetaan Eures-verkoston jäsenyyttä.

Tavoitteena on perustaa joustava mekanismi, joka antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden sisällyttää (asteittain) Eures-verkoston niin monta organisaatiota kuin pidetään hyödyllisenä Eures-verkoston tavoitteiden edistämisen kannalta.

- Hakijaorganisaatioita ei määritellä millään tavoin, joten verkostoon pääsy voidaan myöntää monenlaisille asiaan liittyville organisaatioille, kuten yksityisille tai kolmannen sektorin työnvälityspalveluille, työnantajien organisaatioille, ammattiliitoille, kauppakamareille ja siirtotyöntekijöitä tukeville kansalaisjärjestöille. Kaikki nämä organisaatiot voivat merkityksellisesti edistää EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta tavalla tai toisella.
- Koska joihinkin näistä organisaatioista saattaa kohdistua erityisiä rajoituksia niiden toimeksiannon tai oikeudellisen tai hallinnollisen aseman vuoksi, niiden on mahdollista halutessaan osallistua vain joihinkin Eures-verkoston toiminnan osiin (9 artiklan 1 kohta).
- Näistä organisaatioista voi tulla Eures-yhteistyökumppaneita myös yhdessä muiden organisaatioiden kanssa (8 artiklan 6 kohta). Näin puitteet mahdollistavat suuren joustavuuden yhteistyökumppanuuksien rakentamisessa kansallisella tasolla ja siten laajan maatiieteellisen ja temaattisen kattavuuden ja palvelujen tarjoamisen asteittaisen kehittämisen oikeassa suhteessa liikkuvuusmalleihin ja -tarpeisiin.

Asetuksen 8 artiklan 3 kohdalla otetaan käyttöön työnvälityspalvelujen oikeus hakea Eures-verkoston jäsenyyttä. Oikeutta voidaan harjoittaa vain maassa, jossa kyseiset työnvälityspalvelut toimivat lainmukaisesti (alueperiaate). Julkisilla työvoimapalveluilla on edelleen merkittävä asema Eures-verkostossa (10 artikla), mutta muuntotyypisten työnvälityspalvelujen esittämien hakemusten tarkastelu jätetään yksittäisten jäsenvaltioiden tehtäväksi. Jäsenvaltio voi ottaa käyttöön muitakin kuin liitteessä säädettyjä kriteereitä, jos sitä pidetään tarpeellisenä (8 artiklan 5 kohta).

Asetuksen 11 artiklalla otetaan käyttöön yksi hallintoelin, joka helpottaa asetukseen liittyvää komission ja jäsenvaltioiden välistä käytännön yhteistyötä.

5.3. III luku – Avoimuus

Luku sisältää avoimuutta ja automatisoitua yhteensaattamista koskevat erityistoimenpiteet:

- saavutetaan Eures-portaalissa lähes täydellinen avointen työpaikkojen tarjonta niin, että työnhakijat kaikkialla Euroopassa pääsevät välittömästi tutustumaan samoihin avoimiin työpaikkoihin, sekä kattava ansioluetteloiden reservi, josta rekisteröityneet työnantajat voivat rekrytoida (14, 15 ja 17 artikla);
- mahdollistetaan hyvä avointen työpaikkojen ja ansioluetteloiden automatisoitu yhteensaattaminen Eures-portaalissa jäsenvaltioiden välillä, käännökset kaikille EU-kielille sekä kansallisella ja alakohtaisella tasolla hankittujen taitojen, pätevyyksien, ammattien ja tutkintojen ymmärtäminen (16 artikla).

Tämän luvun säännöksillä tuetaan nimenomaisesti avoimuusperiaatteen ulottamista muihin organisaatioihin kuin julkisiin työvoimapalveluihin periaatteessa siten, että Eures-yhteistyökumppanit osallistuvat vapaaehtoisesti Eures-verkoston toimintaan. Lisäksi julkisia työvoimapalveluja kannustetaan luomaan yhteistyökumppanuuksia muiden asiaan liittyvien organisaatioiden kanssa Eures-portaalin helppokäyttöisyyttä koskevan periaatteen mukaisesti (15 artiklan 2 kohta) ja helpottamaan tiedonsiirtoa kansallisella tasolla luomalla kansallinen yhteyspiste (15 artiklan 5 kohta).

Avointen työpaikkojen lähes täydellinen tarjoaminen

Tällä hetkellä kaikki jäsenvaltiot eivät aseta Eures-portaaliin saataville kaikkia kansallisella tasolla julkaistuja ja saatavilla olevia avoimia työpaikkoja. Asetuksen 14 artiklan 1 kohdan a alakohdassa edellytetään, että jäsenvaltiot asettavat Eures-portaaliin saataville kaikki avoimet työpaikat, jotka ne julkaisevat kansallisesti, ja näin sillä laajennetaan asetuksen (EU) N:o 492/2011 13 artiklan soveltamisalaa.

Tämä merkitsee ensinnäkin sitä, että poistetaan mahdolliset yleiset hallinnolliset rajoitukset, jotka tällä hetkellä liittyvät avointen työpaikkojen siirtämiseen Eures-portaaliin, kuten työsopimuksen luonteeseen ja kestoon tai työnantajien rekrytointiaikeisiin liittyvät rajoitukset (14 artiklan 2 kohta).

Toiseksi tarkoituksena on lisätä avointen työpaikkojen reserviin ne avoimet työpaikat, jotka a) ovat saatavilla julkisten työvoimapalvelujen kautta paikallis- tai aluetasolla mutta joita ei jaeta keskustasolla eikä viedä Eures-portaaliin, b) tulevat kolmansilta osapuolilta, kuten yksityisiltä työnvälityspalveluilta, jos nämä asetetaan julkisten työvoimapalvelujen saataville nykyisten kansallisten sopimusten mukaisesti, ja c) tulevat Eures-yhteistyökumppaneilta.

Kun otetaan huomioon hakurobottien suhteellisen tuore tekninen kehitys, tällaisia välineitä hyödyntävien jäsenvaltioiden vähäinen määrä sekä mahdolliset tietosuojaoingelmat, tässä vaiheessa ei ehdoteta, että kaikkien jäsenvaltioiden olisi asetettava Eures-portaaliin saataville kaikki tiedot, jotka on kerätty hakuroboteilla kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Kattava työhakemusten ja ansioluetteloiden reservi

Euroopan tasolla ei tapahdu tällä hetkellä mitään automaattista ansioluetteloiden tai muiden työnhakijan profiilitietojen sähköistä vaihtoa asetuksen (EU) N:o 492/2011 13 artiklan muotoilusta huolimatta. Asetusehdotuksen 14 artiklan 1 kohdan b alakohdassa edellytetään, että jatkossa jäsenvaltiot asettavat Eures-portaaliin saataville työhakemukset ja ansioluettelot, jotka ovat saatavilla kansallisesti, sillä edellytyksellä että kyseinen henkilö on antanut suostumuksen niiden siirtämiseen Eures-portaaliin.

Tämä koskee sellaisten tietojen siirtämistä Eures-portaaliin, jotka työnhakija on toimittanut a) suoraan julkiselle työvoimapalvelulle, b) julkiselle työvoimapalvelulle julkisen työvoimapalvelun ja muun työnvälityspalvelun välisen sopimuksen tai tiedonjakojärjestelyn

perusteella ja c) Eures-yhteistyökumppaneille. Näin Eures-portaaliin rekisteröityneillä työnantajilla olisi suora pääsy laajempaan ansioluetteloiden reserviin.

Verkkoontäpääsyä koskevat tukimekanismit työnhakijoille ja työnantajille

Jotta työnhakijoiden ja työnantajien olisi helpompi jakaa työhakemuksia, ansioluetteloita ja avoimia työpaikkoja valtioiden rajojen yli, käyttöön otetaan kaksi velvoitetta: a) 15 artiklassa edellytetään, että julkiset työvoimapalvelut ja Eures-yhteistyökumppanit helpottavat hallinnoimistaan työnhakuportaaleista pääsyä Eures-portaaliin, ja b) 17 artiklassa säädetään, että julkisten työvoimapalvelujen ja muiden Eures-yhteistyökumppaneiden, jotka rekisteröivät tietoja, on tarjottava työnhakijoille ja työnantajille riittävästi tukea, jos he haluavat rekisteröityä myös Eures-portaaliin.

Automatisoitu yhteensaattaminen

Euroopan komissio on kehittämässä taitojen, osaamisen, pätevyyksien ja ammattien eurooppalaista luokitusta. Luokituksen ensimmäisenä tehtävänä on toimia Eures-portaalin automaattisena taitoihin pohjautuvana yhteensaattamisvälineenä, mutta se mahdollistaa myös tietojen täyden yhteentoimivuuden kansallisten työnhakuportaalien välillä koko Euroopassa.

Tekniseltä kannalta luokitusjärjestelmien yhdenmukaistamista ei tarvita, jotta saavutetaan yhteentoimivuus automatisoitua yhteensaattamista varten. Jotta voidaan sisällyttää unionin lainsäädäntöön asianmukainen mekanismi, jolla annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus kehittää automatisoitua työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamista valtioiden rajat ylittävästi kansallisissa työnhakuportaaleissa, ehdotuksen 16 artiklassa säädetään vain, että jäsenvaltiot tekevät alustavan luettelon liittääkseen kaikki luokitukset tähän eurooppalaiseen luokitukseen. Ehdotetun asetuksen 16 artiklan 3 kohdassa asetetaan kaikille jäsenvaltioille määräaika, jonka jälkeen kaikkien jaettujen tietojen pitäisi olla yhteentoimivia, edellyttäen että käytetään teknisiä standardeja ja malleja (16 artiklan 5 kohta).

Vastuu tietojen laadusta

Vastuu avoimia työpaikkoja koskevien tietojen laadusta, toimitettujen tietojen oikeellisuudesta ja siitä, että tiedot ovat kansallisen lainsäädännön ja standardien mukaiset, on organisaatiolla, joka toimittaa tiedot Eures-portaaliin. Portaalin käyttäjille tiedotetaan tästä vastuusta portaalissa esitettävällä komission vastuuvapauslausekkeella. Ehdotuksen 14 artiklan 4 kohdassa viitataan tällaisen kansallisen lainsäädännön ja standardien tarpeeseen, 5 kohdassa säädetään yhteistyötä ja tiedonvaihtoa koskevasta periaatteesta ja 6 kohdassa säädetään, että avoimia työpaikkoja koskevien tietojen lähteen on oltava jäljitettävissä (organisaatioon, joka toimittaa sen portaaliin).

5.4. IV luku – Tukipalvelut

Luku sisältää valtavirtaistamista ja tukipalveluja koskevat erityistoimenpiteet:

- asetetaan saataville perustiedot Eures-verkostosta kaikkialla unionissa kaikille työnhakijoille tai työntekijöille, jotka etsivät rekrytointiin liittyvää asiakaspalvelua, ja tarjotaan jatkuvasti kaikille kiinnostuneille pääsy Eures-verkoston (19 artikla ja 20 artiklan 1 kohta);
- avustetaan kaikkia yhteensaattamisesta, työnvälityksestä ja rekrytoinnista kiinnostuneita Eures-verkoston kautta (20 artiklan 2–4 kohta, 21–23 artikla).

Tämän luvun säännöksillä tuetaan nimenomaisesti tukipalvelujen tarjoamisen ulottamista muihin organisaatioihin kuin julkisiin työvoimapalveluihin periaatteessa siten, että Eures-yhteistyökumppanit osallistuvat vapaaehtoisesti Eures-verkoston toimintaan. Julkisia työvoimapalveluita kannustetaan lisäksi kehittämään yhteistyökumppanuuksia, jotta voidaan

edistää EU:n sisäiseen työvoiman liikkuvuuteen liittyvän yhtenäisen palvelupaketin tarjoamista työnantajille (21 artiklan 4 kohta).

Periaatteet

Ehdotetun asetuksen 18 artiklan 1 ja 2 kohtaan on kirjattu periaatteet, joiden mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava alueellaan tosiasiallinen pääsy Eures-verkostoon ja laadittava koordinoitu lähestymistapa tukipalveluihin niin, että ne ottavat huomioon vastuunsa Eures-yhteistyökumppaneiden hyväksymisjärjestelmässä, kansallisen koordinoitintoimiston jouhevan toiminnan sekä julkisten työvoimapalveluiden roolin yleisen edun palvelijana alalla. Ehdotuksen 18 artiklan 3 kohdassa yksilöidään vaihtoehdot palvelujen tarjoamiseksi kunkin jäsenvaltion alueella.

Ehdotuksen 18 artiklan 5 kohtaan on kirjattu periaate, jonka mukaan työntekijöille suunnattujen tukipalvelujen on oltava maksuttomia, mutta työnantajille suunnatuista useimmista tukipalveluista voidaan periä maksu kansallisten käytäntöjen mukaisesti (18 artiklan 6 kohta).

Valtavirtaistaminen

Ehdotuksen 19 artiklassa ja 20 artiklan 1 kohdassa säädetään, että a) jokaiselle työntekijälle ja työnantajalle, joka on rekisteröitynyt työnvälityspalvelun asiakkaaksi EU:ssa, on annettava tarvittavat perustiedot Eures-verkoston tarjoamista mahdollisuuksista ja b) jokaiselle kiinnostuneelle työntekijälle on tiedotettava aktiivisesti Eures-tarjonnasta ja siihen liittyvästä lisäävusta.

Tukipalvelut

Nykykäytäntöjen mukaan Eures-verkostoon kuuluvia organisaatioita kehoitetaan tarjoamaan tiedotuspalveluja, neuvontaa ja ohjausta työnhakijoille ja työnantajille seuraavasti:

- [ne] auttavat ja neuvovat työnhakijoita, jotka haluavat lähteä töihin ulkomaille, sopivista avoimista työpaikoista sekä auttavat ja neuvovat työhakemusten ja suositellun eurooppalaisen mallin mukaisten ansioluetteloiden laatimisessa. Työnhakijoille on annettava mahdollisuus tallentaa ansioluettelonsa Eures-verkoston tietokantaan.
- [ne] toimittavat tietoja ja tarjoavat työhönottopalveluja työnantajille, jotka haluavat palkata työntekijöitä muista maista. Näihin palveluihin kuuluu työnhakijoille asetettavia vaatimuksia koskeva neuvonta. Verkoston jäsenet ja yhteistyökumppanit kehittävät osaltaan Eures-verkoston ansioluetteloiden tietokantaa välineeksi, jonka avulla työnantajat pääsevät varantoon, jossa on tiedot ulkomailta työskentelystä kiinnostuneista työntekijöistä.

Jäsenvaltioita kehoitettiin vuoden 2012 päätöksessä keskittymään enemmän työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamiseen, työhönsijoittamiseen ja rekrytointiin.

Jotta tuettaisiin yhdenmukaisempaa täytäntöönpanoa Eures-verkostossa, EU-lainsäädännössä olisi täsmennettävä tukipalvelut, joita on tarjottava EU:n sisäiseen työvoiman liikkuvuuteen liittyvästä avusta kiinnostuneille työnhakijoille ja työnantajille. Ehdotuksen 20–23 artiklassa katetaan koko palvelujen kirjo, joka vaihtelee perustietojen ja ohjauksen antamisesta räätälöidymppään apuun, mukaan luettuna sosiaaliturva ja rekrytoinnin jälkeinen tuki.

Erityiset tukipalvelut

Rajatyöntekijöihin kohdistuu erityisongelmia sosiaaliturvan, verotuksen ja vakuutusten osalta, minkä vuoksi he tarvitsevat erityistukea.

Asianomaiset jäsenvaltiot voivat päättää perustaa yhteistyö- ja palvelurakenteita raja-alueille, ja jos ne tekevät näin, rajatyöntekijöille tarjottavien tukipalvelujen on sisällettävä seuraavat: a) yhden palvelupisteen ratkaisut avoimista työpaikoista, työhakemuksista ja ansioluetteloista tiedottamiseksi (15 artiklan 6 kohta), b) kohdennetut perustiedot (19 artiklan 2 kohta) ja c) sosiaaliturvan alalla yhdennetty verkkoonpääsy (23 artiklan 2 kohta) ja toimivaltaisten viranomaisten auttaminen ja asian saattaminen niiden käsiteltäväksi (23 artiklan 3 kohta).

Yhtenä näiden tukirakenteiden erityismuotona ovat rajatylittävät yhteistyökumppanuudet. Jäsenvaltioiden julkisten työvoimapalvelujen ohjauksessa ne voivat tuoda yhteen erilaisissa kumppanuusmuodostelmissa alueellisten rajatylittävien työmarkkinoiden tarpeiden mukaan julkiset työvoimapalvelut, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, paikallisviranomaiset ja muut laitokset, jotka käsittelevät työllisyyteen ja ammatilliseen koulutukseen liittyviä ongelmia raja-alueilla. Erityiseen tukirakenteeseen oikeutetut raja-alueet ovat työmarkkina-alueita, joilla valtioiden rajat ylittävä työssäkäynti on merkittävää tai joilla siihen on selvä potentiaali.

Syrjimätön pääsy aktiivisen työmarkkinapolitiikan piiriin

Ehdotetun asetuksen 24 artiklassa säädetään periaatteesta, jonka mukaan niiden kansalaisten, jotka muuttavat oman maansa alueella, ja niiden kansalaisten, jotka muuttavat toiseen jäsenvaltioon, välillä ei saa esiintyä syrjintää aktiivisen työmarkkinapolitiikan piiriin pääsyssä (yhdenvertainen kohtelu ulkomaille suuntautuvan liikkuvuuden tapauksessa). Säännös on luonnollinen seuraus asetuksen (EU) N:o 492/2011 5 artiklasta, jonka mukaan työntekijät, jotka hakevat työtä toisessa jäsenvaltiossa, saavat samaa tukea, jotka myönnetään kyseisen jäsenvaltion omille kansalaisille (yhdenvertainen kohtelu ulkomailta tulevan liikkuvuuden tapauksessa).

5.5. V luku – Suhde liikkuvuuspolitiikkaan

Tähän lukuun sisältyy erityistoimenpide, jolla

- tuetaan Eures-verkoston toimintaa vaihtamalla tietoja työvoiman puutteesta ja ylitarjonnasta jäsenvaltioissa ja koordinoimalla toimia jäsenvaltioiden välillä (25–30 artikla).

Tämän luvun säännöksillä tuetaan nimenomaisesti tietojen ja indikaattoreiden keruun ja tarkastelun ulottamista muihin organisaatioihin kuin julkisiin työvoimapalveluihin siten, että Eures-yhteistyökumppanit osallistuvat Eures-verkoston toimintaan.

Tiedonvaihdon ja raportoinnin tarkoitus

Luvun säännösten tarkoituksena on lujittaa nykyisiä järjestelyitä tietojen jakamiseksi Eures-verkostossa, kun siitä on etua konkreettisten yhteisten tuotosten laadun tai jäsenvaltioiden politiikan koordinoinnin kannalta.

Tiedonvaihtoon liittyvät toimet

Ehdotuksen 25 artiklassa esitetään säännös, josta sovittiin EU:n työllisyyttä ja sosiaalista osallisuutta koskevan ohjelman neuvottelujen yhteydessä. Tällä pitäisi helpottaa liikkuvuusvirtoja ja -malleja koskevien tietojen analysointityön sisällyttämistä Eures-verkoston työhön. Koska säännös sopii paremmin Eures-asetukseen, vastaava säännös työllisyyttä ja sosiaalista osallisuutta koskevassa ohjelmassa ehdotetaan kumottavaksi (ks. 35 artikla).

Ehdotuksen 26 artiklalla otetaan käyttöön velvoite, jonka mukaan jäsenvaltioiden on jaettava EU:n sisäiseen työvoiman liikkuvuuteen liittyvät työmarkkinatiedot. Näin jäsenvaltioiden on helpompi yhdistää Eures-verkoston toimet laajempaan liikkuvuuspolitiikkaan.

Ehdotuksen 27 artiklan tarkoituksena on kannustaa kaikkia Eures-verkoston organisaatioita eli koordinoitintoimistoja, julkisia työvoimapalveluita ja muita Eures-kumppaneita jakamaan avoimesti ja aktiivisesti yksittäisten jäsenvaltioiden tilanteesta käytettävissä olevia tietoja, joista on todennäköisesti hyötyä EU:n sisäisestä liikkuvuudesta kiinnostuneille työntekijöille. Tällä hetkellä tällaisia tietoja keräävät vain koordinoitintoimistot, jotka toimittavat ne Eures-portaaliin. Alhaalta ylöspäin suuntautuva osallistavampi prosessi tällaisten tietojen keräämiseksi olisi hyödyllistä työntekijöiden kannalta. Tulokset voidaan konsolidoida sovittujen mallien mukaisesti (27 artiklan 3 kohta).

Ehdotuksen 28 artiklaan sisältyy ohjelmatyötä koskeva lähestymistapa vuoden 2012 päätöksestä. Suunniteltuja toimia, resursseja ja seuranta koskevien tietojen jakamisella kansallisten koordinoitintoimistojen kesken voitaisiin vahvistaa koko Eures-verkoston toimivuutta. Tällainen lähestymistapa saattaa parantaa synergiaetuja ja edistää yhteisten rekrytointihankkeiden kehittämistä.

Raportointiin liittyvät toimet

Ehdotuksen 29 artiklassa vahvistetaan tavat, joilla voidaan mitata Eures-verkoston tuloksia.

Ehdotuksen 30 artiklassa toistetaan asetuksen (EU) N:o 492/2011 17 artikla, jonka mukaan asetuksen II luvun täytäntöönpanosta on raportoitava joka toinen vuosi.

5.6. VI luku – Loppusäännökset

Ehdotuksen 31 artiklassa selvennetään, että kaikki asetuksessa säädetyt toimenpiteet on toteutettava henkilötietojen suojaa koskevan EU-lainsäädännön ja kansallisten täytäntöönpanotoimenpiteiden mukaisesti. Koska komissio eurooppalaisena koordinoitintoimistona on yksi toimijoista, myös asetusta (EY) N:o 45/2001 on noudatettava.

Ehdotuksen 32 artiklassa säädetään asetuksen voimaantulon jälkeen tehtävästä arvioinnista.

Ehdotuksen 33 ja 34 artikla ovat EU:n sekundaarilainsäädännön vakiosäännöksiä, jotka liittyvät SEUT-sopimuksen 290 ja 291 artiklan soveltamiseen.

Ehdotuksen 35 artiklassa esitetään kumoamista koskevat säännökset.

Ehdotuksen 36 artiklassa tuodaan esiin liittymissopimusten mukaiset siirtymäjärjestelyt. Tätä säännöstä sovelletaan Kroatiaan.

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON ASETUS**työnvälityspalvelujen eurooppalaisesta verkostosta, liikkuvuuspalvelujen tarjoamisesta
työntekijöille ja työmarkkinoiden yhdentymisen tiivistämisestä**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

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

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

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

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon¹⁷,ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon¹⁸,

ovat kuulleet Euroopan tietosuojavaltuutettua,

noudattavat tavallista lainsäätämisjärjestystä

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on unionin kansalaisten perusvapaus ja yksi unionin sisämarkkinoiden pilareista, joka on kirjattu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'perussopimus', 45 artiklaan. Sen täytäntöönpanoa on kehitetty edelleen unionin lainsäädännöllä, jolla pyritään takaamaan unionin kansalaisille ja heidän perheenjäsenilleen myönnettyjen oikeuksien täysimääräinen harjoittaminen.
- (2) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on keskeinen tekijä, jotta voidaan kehittää yhdennetympiä unionin työmarkkinoita, jotka mahdollistavat työntekijöiden liikkuvuuden korkean työttömyyden alueilta työvoimapulasta kärsiville alueille. Sillä edistetään myös oikeiden taitojen löytymistä avointen työpaikkojen täyttämiseksi ja työmarkkinoiden pullonkaulojen poistamiseksi.
- (3) Työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5 päivänä huhtikuuta 2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011¹⁹ (kodifikaatio) säännöksillä vahvistetaan työpaikkojen ja työhakemusten välittämistä ja tiedonvaihtoa koskevat mekanismit, ja 26 päivänä marraskuuta 2012 annetussa komission täytäntöönpanopäätöksessä 2012/733/EU säädetään Euroopan työnvälityspalvelujen verkoston (eli Eures-verkoston) toiminnasta edellä mainitun asetuksen mukaisesti. Näitä sääntelypuitteita on tarkistettava, jotta voidaan ottaa

¹⁷ EUVL C , , s. .¹⁸ EUVL C , , s. .¹⁹ EUVL L 141, 27.5.2011, s. 1.

huomioon uudet liikkuvuusmallit, oikeudenmukaista liikkuvuutta koskevat vahvistuneet vaatimukset, avoimia työpaikkoja koskevien tietojen jakamiseen tarkoitetun teknologian muutokset, erilaisten rekrytointikanavien käyttö työnhakijoiden ja työnantajien parissa sekä muiden työpaikkojen välittäjien kasvava rooli julkisten työvoimapalvelujen ohella rekrytointipalvelujen tarjoamisessa.

- (4) Jotta voidaan auttaa työntekijöitä harjoittamaan tehokkaasti oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, tämän asetuksen mukaisesti annettavaa tukea voivat saada perussopimuksen 45 artiklan mukaisesti kaikki unionin kansalaiset, joilla on oikeus ryhtyä palkattuun työhön, ja heidän perheenjäsenensä. Jäsenvaltioiden on tarjottava sama tuki kaikille kolmannen maan kansalaisille, joihin sovelletaan unionin tai kansallisen lainsäädännön mukaisesti yhdenvertaista kohtelua maan omien kansalaisten kanssa tällä alalla.
- (5) Työmarkkinoiden välinen kasvava keskinäinen riippuvuus edellyttää työvoimapalvelujen tiiviimpää yhteistyötä, jotta kaikilla työntekijöillä olisi mahdollisuus vapaaseen liikkuvuuteen unionissa vapaaehtoisena ja oikeudenmukaisen työntekijöiden liikkuvuuden kautta perussopimuksen 46 artiklan a alakohdan mukaisesti, ja tämän vuoksi olisi perustettava yhteiset puitteet jäsenvaltioiden ja komission väliselle yhteistyölle asioissa, jotka liittyvät työvoiman liikkuvuuteen unionissa. Näillä puitteilla olisi saatettava yhteen avoimet työpaikat unionissa ja mahdollisuus hakea näitä avoimia työpaikkoja, jäljempänä 'välitystoiminta', määritettävä tähän liittyvien tukipalvelujen tarjoaminen työntekijöille ja työnantajille sekä tarjottava yhteinen lähestymistapa kyseisen yhteistyön helpottamiseksi tarvittavien tietojen jakamiseen.
- (6) Eurooppa-neuvosto kehotti kasvu- ja työllisyyssovimuksessa tutkimaan mahdollisuutta sisällyttää oppisopimus- ja työharjoittelupaikat Eures-verkoston piiriin; oppisopimuskoulutuksessa ja työharjoittelussa olevat voivat kuulua tämän asetuksen piiriin, kunhan asianomaisia henkilöitä pidetään työntekijöinä kansalaisuuteen liittyvien oikeuksien nojalla perussopimuksen 45 artiklan mukaisesti. Olisi otettava käyttöön oppisopimuskoulutuksessa ja työharjoittelussa olevien liikkuvuutta unionissa koskevien yleisten tietojen asianmukainen vaihto, ja olisi kehitettävä tällaisiin paikkoihin haluaville tarjottavaa riittävää apua, joka perustuu tarjousten välittämismekanismiin, kunhan tällaista välitystoimintaa pidetään toteuttamiskelpoisena asianmukaisten standardien mukaisesti ja jäsenvaltioiden toimivalta huomioon ottaen.
- (7) Unionissa olisi sovellettava yhdenmukaisemmin työvoiman liikkuvuuteen liittyvää välitystoimintaa, tukipalveluita ja tiedonvaihtoa. Sen vuoksi edellytetään, että Eures-verkosto perustetaan olennaiseksi osaksi jäsenvaltioiden ja komission välisiä yhteisiä yhteistyöpuitteita. Verkostoon osallistuvien eri organisaatioiden, kuten Euroopan komission (Euroopan koordinointitoimisto), jäsenvaltioiden kansallisella tasolla toimien toteuttamista varten nimeämien elinten, jäljempänä 'kansalliset koordinointitoimistot' ja työnhakijoita ja työnantajia avustavien organisaatioiden, jäljempänä 'Eures-yhteistyökumppanit', tehtävät ja vastualueet olisi määriteltävä.
- (8) Kansainvälistä ja valtioiden rajat ylittävää yhteistyötä ja kaikille Eures-verkostossa toimiville organisaatioille jäsenvaltioissa annettavaa tukea helpotetaan unionin tasoisella rakenteella, jäljempänä 'Euroopan koordinointitoimisto', jonka olisi tarjottava yhteisiä tietoja, koulutustoimia, välineitä ja neuvontaa. Rakenteen pitäisi olla vastuussa myös eurooppalaisen ammatillisen liikkuvuuden portaalin, jäljempänä

'Eures-portaalin', yhteisen tietoteknisen järjestelmän, kehittämisestä. Sen työskentelyn ohjaamiseksi olisi laadittava monivuotisia työohjelmia yhdessä jäsenvaltioiden kanssa.

- (9) Jäsenvaltioiden olisi perustettava kansallisen tason koordinoitintoimistoja antamaan yleistä tukea ja apua kaikille alueellaan toimiville Eures-verkostoon kuuluville organisaatioille ja tukemaan yhteistyötä muiden jäsenvaltioiden vastaavien organisaatioiden ja Euroopan koordinoitintoimiston kanssa. Näiden koordinoitintoimistojen tehtävänä olisi erityisesti oltava avoimiin työpaikkoihin liittyvien valitusten ja ongelmien käsittely sekä sen varmentaminen, noudatetaanko unionissa vapaaehtoiseen ja oikeudenmukaiseen työvoiman liikkuvuuteen liittyviä seikkoja.
- (10) Työmarkkinaosapuolten osallistumisella Eures-verkoston toimintaan edistetään etenkin liikkuvuuden esteiden analysointia samoin kuin oikeudenmukaista ja vapaaehtoista työntekijöiden liikkuvuutta unionissa, myös raja-alueilla. Tämän vuoksi työmarkkinaosapuolten unionin tason edustajien olisi oltava mukana Eures-verkoston yleisessä hallintorakenteessa ja kansalliset työnantajaorganisaatiot ja ammattiliitot voivat hakea Eures-yhteistyökumppaniksi.
- (11) Eures-verkoston kokoonpanon muiden kuin edellä mainittujen organisaatioiden osalta olisi oltava joustava, jotta se voi mukautua rekrytointipalvelumarkkinoiden muutoksiin. Erilaisten työnvälityspalvelujen esiintulo sekä julkisten työvoimapalvelujen kansallisiin rekrytointipalveluihin liittyvän roolin uudistuminen osoittavat, että jäsenvaltioiden ja komission on yhdessä pyrittävä laajentamaan Eures-verkostoa unionin tärkeimpänä välineenä unionin sisäisten rekrytointipalvelujen tarjoamisessa.
- (12) Eures-verkoston avaamisesta useammille jäsenille saadaan sosiaalisia ja taloudellisia etuja. Sillä parannetaan palvelujen tarjoamisen tehokkuutta helpottamalla yhteistyökumppanuuksia, vahvistamalla täydentävyyttä ja parantamalla laatua. Eures-verkoston markkinaosuus kasvaa, kunhan uudet jäsenet asettavat avoimet työpaikat, työhakemukset ja ansioluettelot saataville. Kansainvälisellä ja valtioiden rajat ylittävällä yhteistyöllä, joka on keskeinen tekijä Eures-verkoston toiminnassa, voidaan saada aikaan innovatiivisia oppimis- ja yhteistyömuotoja työnvälityspalvelujen kesken, mukaan luettuna avoimia työpaikkoja ja tukipalveluita koskevat laatustandardit. Eures-verkosto lisäisi näin ollen merkityksellisyyttään ja siitä tulisi yksi jäsenvaltioiden ja Euroopan komission käytettävissä olevista unionin tärkeimmistä välineistä, jolla tuetaan konkreettisia toimia työllisyystason kohottamiseksi unionissa.
- (13) Kun otetaan huomioon työmarkkinoiden organisointiin liittyvä toimivalta, kullakin jäsenvaltiolla olisi oltava omalla alueellaan vastuu organisaatioiden hyväksymisestä osallistumaan Eures-verkostoon Eures-yhteistyökumppaneina. Hyväksyntään olisi sovellettava yhteisiä vähimmäiskriteereitä ja hyväksymisprosessiin tiettyjä perussääntöjä, jotta varmistetaan avoimuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet Eures-verkostoon liittymisen osalta, sanotun kuitenkin rajoittamatta tarvittavaa joustoa, jotta voidaan ottaa huomioon erilaiset kansalliset yhteistyömallit ja -muodot julkisten työvoimapalvelujen ja muiden työmarkkinatoimijoiden välillä jäsenvaltioissa.
- (14) Yhtenä Eures-verkoston tavoitteista on tukea oikeudenmukaista unionin sisäistä työntekijöiden liikkuvuutta, minkä vuoksi osallistuvien organisaatioiden hyväksymiseen sovellettavien yhteisten vähimmäiskriteerien olisi sisällettävä vaatimus, jonka mukaan organisaatiot sitoutuvat noudattamaan sovellettavia työnormeja ja oikeudellisia vaatimuksia täysimääräisesti.

- (15) Jotta varmistetaan asianmukainen tasapaino Eures-verkoston tämänhetkisen toiminnan, joka perustuu julkisten työvoimapalvelujen pitkäaikaiseen yhteistyöhön, ja sen tavoitteen välillä, että laajennetaan Eures-verkoston osallistumista uusiin organisaatioihin, olisi annettava säännöksiä, joilla tunnustetaan julkisten työvoimapalvelujen erityisasema Eures-verkostossa. Olisi sovellettava siirtymäkautta, jonka jälkeen myös julkisten työvoimapalvelujen osallistumiseen ryhdytään soveltamaan yhteisiä vähimmäiskriteereitä täysimääräisesti. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että julkiset työvoimapalvelut täyttävät asetuksen mukaiset yhteiset vähimmäiskriteerit ja velvoitteet.
- (16) Jotta työntekijöille ja työnantajille voidaan välittää luotettavia ja ajantasaisia tietoja työvoiman liikkuvuuden eri näkökohdista unionissa, Eures-verkoston olisi tehtävä yhteistyötä muiden sellaisten elinten, palvelujen ja unionin verkostojen kanssa, jotka edistävät liikkuvuutta ja tiedottavat kansalaisille heidän unionin lainsäädännön mukaisista oikeuksistaan, kuten Sinun Eurooppasi -portaali, Euroopan nuorisoportaali ja SOLVIT, ammattipätevyyskysien tunnustamisesta vastaavat organisaatiot sekä elimet, jotka edistävät, analysoivat, seuraavat ja tukevat työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ja jotka on nimetty [on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of the freedom of movement for workers] annetun [Euroopan parlamentin ja neuvoston] direktiivin ../2013/EU mukaisesti.
- (17) Vapaata liikkuvuutta koskeva oikeus edellyttää, että luodaan keinot, joilla voidaan tukea välitystoimintaa eli avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloiden vaihtoa, jotta sekä työntekijöillä että työnantajilla on täysimääräinen pääsy työmarkkinoille perussopimuksen 46 artiklan d alakohdan mukaisesti, ja tämän vuoksi komission olisi perustettava unionin tasolle yhteinen tietotekninen järjestelmä, jota se myös hoitaa. Oikeuden turvaaminen tarkoittaa sitä, että annetaan työntekijöille tilaisuus hyödyntää todellisuudessa kaikkia työllistymismahdollisuuksia koko unionissa.
- (18) Yhteisen tietoteknisen järjestelmän, joka yhdistää avoimet työpaikat ja mahdollisuuden hakea näitä työpaikkoja ja tarjoaa työnhakijoille ja työnantajille mahdollisuuden sovittaa tietoja yhteen automaattisesti tiettyjen kriteerien ja tasojen perusteella, pitäisi helpottaa tasapainon saavuttamista unionin työmarkkinoilla; tämän pitäisi lisätä työllisyystasoa ja auttaa välttämään elin- ja työllisyystasoon kohdistuvia vakavia uhkia eri alueilla ja toimialoilla.
- (19) Oikeudellinen vastuu yhteiseen tietotekniseen järjestelmään toimitettujen tietojen, etenkin avoimia työpaikkoja koskevien tietojen, ominaislaadun ja teknisen laadun varmistamisesta, on tiedot toimittaneella organisaatiolla jäsenvaltioiden lainsäädännön ja/tai niiden vahvistamien standardien mukaisesti. Komissio edistää yhteistyötä, jotta Euroopan tasoiseen tietojenvaihtoon liittyvät mahdolliset petokset tai väärinkäytökset voidaan havaita mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.
- (20) Yhteinen taitojen, osaamisen, pätevyyskysien ja ammattien eurooppalainen luokitus on yksi tärkeimmistä välineistä, jolla mahdollistetaan verkkovälitteinen työnhaku unionissa, ja onkin tarpeen tiivistää jäsenvaltioiden ja Euroopan komission välistä yhteistyötä, jotta päästään yhteentoimivaan ja merkitykselliseen automatisoituun työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamiseen valtioiden rajojen yli, mukaan luettuna yhteisen luokitusjärjestelmän ja kansallisten luokitusjärjestelmien liittäminen toisiinsa. Tässä yhteydessä olisi hyödynnettävä myös muita taitojen ja pätevyyskysien vertailuun ja avoimuuteen liittyviä vakiintuneita eurooppalaisia malleja ja välineitä,

kuten eurooppalaista tutkintojen viitekehystä sekä tutkintoja ja pätevyyskiä selkeyttäviä yhteisiä puitteita (Europass).

- (21) Eures-verkostoon osallistuvien organisaatioiden tarjoamia palveluita, jäljempänä 'tukipalvelut', varten olisi vahvistettava yhteinen lähestymistapa, ja unionin sisäiseen liikkuvuuteen liittyvissä seikoissa apua hakevien työntekijöiden ja työnantajien yhdenvertaisen kohtelun periaate olisi turvattava mahdollisimman hyvin siitä riippumatta, mihin unionin jäsenvaltioon he ovat sijoittautuneet, minkä vuoksi olisi vahvistettava periaatteet ja säännöt tukipalvelujen saatavuudesta kunkin jäsenvaltion alueella. Tämä yhteinen lähestymistapa kattaa myös oppisopimus- ja työharjoittelutilanteet, joita pidetään työntekona.
- (22) Unionin sisäiseen liikkuvuuteen liittyviä mahdollisuuksia koskevan avunsaannin laajempi ja kattavampi valinnanvara hyödyttää työntekijöitä, ja sitä tarvitaan, jotta voidaan parantaa Eures-verkoston potentiaalia tarjota tukea työntekijöille koko heidän työelämänsä ajan ja turvata siirtymät työmarkkinoilla ja työurat.
- (23) Tukipalveluilla autetaan vähentämään työnhakijoiden edessä olevia esteitä, kun he harjoittavat unionin lainsäädännön mukaisia oikeuksiaan, sekä hyödyntämään tehokkaammin kaikki työmahdollisuudet, millä taataan paremmat työllistymisnäkymät.
- (24) Työvoiman kysynnän perusteellisesta ymmärtämisestä ammatti- ja sektorikohtaisesti sekä työnantajien tarpeiden perusteella olisi etua työntekijöiden vapaata liikkuvuutta unionissa koskevan oikeuden kannalta, minkä vuoksi tukipalveluihin olisi sisällytettävä työnantajille, etenkin pienille ja keskisuurille yrityksille, annettava laadukas apu. Tiivis yhteistyö työnvälityspalvelujen ja työnantajien välillä lisää avointen työpaikkojen reserviä ja sopivien hakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamista, turvaa työnhakijoiden, etenkin heikommassa asemassa oleviin ryhmiin kuuluvien, työhönsiirtymisväylät ja parantaa työmarkkinatietoja.
- (25) Kaikille jäsenvaltioille yhteiset tukipalvelut olisi määriteltävä yhteisymmärryksessä työhakijoille ja työnantajille annettavaa tiedotusta, neuvontaa ja opastusta koskevien jäsenvaltioiden parhaiden käytäntöjen perusteella.
- (26) Koska työntekijöiden tukipalvelut liittyvät vapaata liikkuvuutta koskevan perusoikeuden harjoittamiseen, niiden olisi oltava maksuttomia. Työnantajien tukipalveluista voidaan kuitenkin periä maksu kansallisten käytäntöjen mukaisesti.
- (27) Erityishuomiota olisi kiinnitettävä liikkuvuuden tukemiseen raja-alueilla ja palveluiden tarjoamiseen rajatyöntekijöille, jotka asuvat yhdessä jäsenvaltiossa ja työskentelevät toisessa ja joiden on selviydyttävä erilaisista kansallisista käytännöistä ja oikeudellisista järjestelmistä ja joiden liikkuvuutta haittaavat erityiset hallinnolliset, oikeudelliset tai verotukseen liittyvät esteet. Jäsenvaltiot voivat halutessaan perustaa erityisiä tukirakenteita tämän tyyppisen liikkuvuuden helpottamiseksi, ja tällaisten rakenteiden olisi Eures-verkoston puitteissa käsiteltävä tiedotukseen, neuvontaan, työvoiman kysynnän ja tarjonnan rajatylittävään yhteensaattamiseen sekä työhönsijoituksiin liittyviä erityistarpeita.
- (28) Työmarkkinoiden avoimuus ja riittävät valmiudet saattaa yhteen työnhakijat ja avoimet työpaikat ovat ennakkoedellytyksiä työvoiman liikkuvuudelle unionissa. Työvoiman tarjonnan ja kysynnän parempaan tasapainoon voidaan päästä tehokkaalla unionin tasoisella järjestelmällä, joka jäsenvaltioiden ja Euroopan komission olisi perustettava; järjestelmän tarkoituksena olisi vaihtaa tietoja kansallisista ja alakohtaisista työvoiman ylitarjonta- ja puutetilanteista, sitä olisi käytettävä pohjana

jäsenvaltioiden kehittäessä liikkuvuuspolitiikkaansa ja sen olisi tuettava käytännön yhteistyötä Eures-verkoston puitteissa.

- (29) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus ja korkea työllisyystaso liittyvät tiiviisti toisiinsa ja edellyttävät, että jäsenvaltiot laativat liikkuvuuspolitiikkaa, joka tukee paremmin toimivia työmarkkinoita unionissa. Jäsenvaltioiden liikkuvuuspolitiikkaa olisi pidettävä olennaisena osana niiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikkaa.
- (30) Olisi vahvistettava ohjelmakausi unionin sisäistä liikkuvuutta koskevien toimien koordinoinnin tueksi. Jotta jäsenvaltioiden toimintasuunnitelmiin liittyvä ohjelmatyö olisi tehokasta, siinä olisi otettava huomioon liikkuvuusvirtoja ja -malleja koskevat tiedot, nykyistä ja ennustettua työvoiman puutetta ja ylitarjontaa koskevat analyysit sekä Eures-verkoston mukaiset rekrytointikokemukset ja -käytännöt ja tarkasteltava EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta edistävien jäsenvaltioiden organisaatioiden käytettävissä olevia nykyisiä resursseja ja välineitä.
- (31) Toimintasuunnitelmaluonnosten jakaminen jäsenvaltioiden kesken ohjelmakauden puitteissa mahdollistaa sen, että kansalliset koordinoitimet, jotka toimivat jäsenvaltioiden puolesta yhdessä Euroopan koordinoitintoimiston kanssa, pystyvät kohdentamaan Eures-verkoston resurssit asianmukaisesti toimiin ja hankkeisiin ja ohjaamaan näin Eures-verkoston kehitystä niin, että siitä tulisi paremmin tulossuuntautunut väline, joka reagoi työntekijöiden tarpeisiin työmarkkinoiden liikkeiden mukaan.
- (32) Jotta saataisiin riittäviä tietoja Eures-verkoston tulosten mittaamiseksi, olisi vahvistettava yhteiset indikaattorit. Indikaattoreiden olisi ohjattava Eures-verkoston osallistuvia organisaatioita tulosten kartoittamisessa ja autettava arvioimaan saavutettua edistystä koko Eures-verkostolle asetettuihin tavoitteisiin nähden, mukaan luettuna sen panos koordinoituneen työllisyysstrategian täytäntöönpanoon perussopimuksen 145 artiklan mukaisesti.
- (33) Jos tässä asetuksessa säädettyihin toimenpiteisiin liittyy henkilötietojen käsittelyä, se on tehtävä henkilötietojen suojaa koskevan EU:n lainsäädännön²⁰ ja asiaa koskevien kansallisten täytäntöönpanotoimenpiteiden mukaisesti.
- (34) Tässä asetuksessa kunnioitetaan perusoikeuksia ja noudatetaan erityisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustettuja periaatteita, sellaisina kuin niihin viitataan Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklassa.
- (35) Tämän asetuksen tavoitteita – eli jäsenvaltioiden välisten yhteistyöpuitteiden perustamista, jotta voidaan saattaa yhteen avoimet työpaikat ja mahdollistaa näiden työpaikkojen hakeminen ja edistää kysynnän ja tarjonnan välisen tasapainon saavuttamista työmarkkinoilla – ei voida riittävällä tavalla saavuttaa jäsenvaltioiden toimin, vaan ne voidaan toimien laajuuden ja vaikutusten takia toteuttaa paremmin unionin tasolla, joten unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainituissa 5 artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä asetuksessa ei ylitetä sitä, mikä on tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarpeen.

²⁰

Erityisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY, annettu 24 päivänä lokakuuta 1995, yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (EYVL L 281, 23.11.1995, s. 31) ja Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EY) N:o 45/2001, annettu 18 päivänä joulukuuta 2000, yksilöiden suojelusta yhteisöjen toimielinten ja elinten suorittamassa henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (EYVL L 8, 12.1.2001, s. 1).

- (36) Komissiolle olisi siirrettävä valta hyväksyä säädösvallan siirron nojalla annettavia delegoituja säädöksiä Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 290 artiklan mukaisesti, jotta voidaan varmistaa, että jäsenvaltioille asetettuja velvoitteita, jotka koskevat organisaatioiden hyväksymistä osallistumaan Eures-verkostoon Eures-yhteistyökumppaneina ja yhteisten indikaattoreiden toimittamista organisaatioiden toiminnasta, voidaan muuttaa niiden soveltamisesta saatujen kokemusten perusteella tai työmarkkinoiden muuttuvien tarpeiden huomioon ottamiseksi. On erityisen tärkeää, että komissio asiaa valmistellessaan toteuttaa asianmukaiset kuulemiset, myös asiantuntijatasolla. Komission olisi delegoituja säädöksiä valmistellessaan ja laatiessaan varmistettava, että asianomaiset asiakirjat toimitetaan Euroopan parlamentille ja neuvostolle yhtäaikaaisesti, hyvissä ajoin ja asianmukaisesti.
- (37) Jotta voidaan varmistaa, että välitystoimintaan ja automatisoituun työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamiseen sovellettavat tekniset standardit ja mallit sekä jäsenvaltioiden välisessä tiedonvaihdossa käytettävät mallit ja menettelyt pannaan täytäntöön yhdenmukaisesti, täytäntöönpanovalta olisi annettava komissiolle. Tätä valtaa olisi käytettävä yleisistä säännöistä ja periaatteista, joiden mukaisesti jäsenvaltiot valvovat komission täytäntöönpanovallan käyttöä, 16 päivänä helmikuuta 2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 182/2011 mukaisesti,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN ASETUKSEN:

I LUKU YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla

Kohde

1. Asetuksen tavoitteena on helpottaa työntekijöiden vapaan liikkuvuuden harjoittamista unionissa SEUT-sopimuksen 45 artiklan mukaisesti perustamalla jäsenvaltioiden ja komission yhteistyölle yhteiset puitteet.
2. Edellä 1 kohdan mukaisesti tässä asetuksessa säädetään tavoitteista, periaatteista ja säännöistä seuraavien osalta:
 - a) jäsenvaltioiden ja komission välinen yhteistyö avoimia työpaikkoja, työhakemuksia ja ansioluetteloita koskevien tietojen jakamisessa sekä työntekijöiden työpaikkoihin sijoittamisessa tämän tuloksena;
 - b) jäsenvaltioiden toteuttamat ja niiden väliset toimet työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainon parantamiseksi unionin työmarkkinoilla, jotta edistetään työllisyyden korkeaa tasoa;
 - c) työnvälityspalvelujen eurooppalaisen verkoston toiminta jäsenvaltioiden ja komission välillä;
 - d) työvoiman liikkuvuuteen liittyvät tukipalvelut työntekijöille ja työnantajille.

2 artikla

Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

- a) 'julkisilla työvoimapalveluilla' jäsenvaltioiden organisaatioita, jotka osana asiaan liittyviä ministeriöitä, julkisia elimiä tai julkisoikeudellisia organisaatioita vastaavat aktiivisen työmarkkinapolitiikan täytäntöönpanosta ja tarjoavat työvoimapalveluja yleisen edun nimissä;
- b) 'työnvälityspalveluilla' kaikkia jäsenvaltioissa laillisesti toimivia luonnollisia tai oikeushenkilöitä, jotka tarjoavat palveluita työnhakijoille työpaikan saamiseksi ja työnantajille työntekijöiden rekrytoimiseksi;
- c) 'avomella työpaikalla' työtarjousta, mukaan luettuna oppisopimus- tai työharjoittelupaikka, jota pidetään työnä;
- d) 'välitystoiminnalla' tietojen vaihtoa ja avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloiden käsittelyä;
- e) 'yhteisellä tietoteknisellä järjestelmällä' tietoteknistä infrastruktuuria ja siihen liittyviä järjestelmiä, jotka perustetaan Euroopan tasolla välitystoimintaa varten;
- f) 'työhönsijoituksella' (työnvälityspalvelu sijoittaa työntekijän työnantajan palvelukseen) tai 'rekrytoinnilla' (työnantaja rekrytoi työntekijän) sellaisen palvelun tarjoamista, jolla sovitetaan yhteen kysyntää ja tarjontaa avoimen työpaikan täyttämiseksi;
- g) 'rajatyöntekijällä' henkilöä, joka toimii palkattuna työntekijänä yhdessä jäsenvaltiossa mutta asuu toisessa jäsenvaltiossa, johon hän palaa pääsääntöisesti päivittäin tai vähintään kerran viikossa.

II LUKU

EURES-VERKOSTON PERUSTAMINEN

3 artikla **Perustaminen**

Tällä asetuksella perustetaan työnvälityspalvelujen eurooppalainen verkosto, jäljempänä 'Eures-verkosto'.

4 artikla **Kokoonpano, tehtävät ja yhteiset vastuualueet**

1. Eures-verkosto muodostuu seuraaviin luokkiin kuuluvista organisaatioista:
 - a) Euroopan komissio, jonka vastuulla on avustaa Eures-verkostoa sen tehtävien suorittamisessa Euroopan koordinoitumistomiston kautta;
 - b) Eures-jäsenet, jotka ovat jäsenvaltioiden nimittämiä elimiä ja jotka vastaavat asetuksen soveltamisesta jäsenvaltiossa; niitä kutsutaan myös kansallisiksi koordinoitumistomistoiksi;
 - c) Eures-yhteistyökumppanit, jotka ovat organisaatioita, joille jäsenvaltiot ovat antaneet luvan tarjota kansallisen, alueellisen ja/tai paikallisen tason tukea välitystoiminnassa ja/tai tukipalveluita työntekijöille ja työnantajille.
2. Kaikki Eures-verkostoon osallistuvat organisaatiot edistävät omien tehtäviensä ja vastuualueidensa mukaisesti aktiivisesti ja tiiviissä yhteistyössä työvoiman liikkuvuuden unionissa tarjoamia mahdollisuuksia ja pyrkivät parantamaan tapoja ja keinoja, joilla työntekijät ja työnantajat voivat hyödyntää näitä mahdollisuuksia paikallisella, alueellisella, kansallisella ja Euroopan tasolla.

5 artikla **Tavoitteet**

Eures-verkostolla edistetään seuraavia tavoitteita:

- a) helpotetaan SEUT-sopimuksen 45 artiklalla ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5 päivänä huhtikuuta 2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011²¹ säännöksillä myönnettyjen oikeuksien harjoittamista;
- b) pannaan täytäntöön koordinoitu työllisyysstrategia SEUT-sopimuksen 145 artiklan mukaisesti;
- c) parannetaan EU:n työmarkkinoiden toimintaa ja yhtenäisyyttä;
- d) lisätään oikeudenmukaisuuteen perustuvaa vapaaehtoista alueellista ja ammatillista liikkuvuutta unionissa;
- e) edistetään sosiaalista osallisuutta ja työmarkkinoilta syrjäytyneiden integroitumista työelämään.

6 artikla **Euroopan koordinoititoimiston vastuualueet**

- 1. Euroopan koordinoititoimisto vastaa erityisesti seuraavien tarjoamisesta:
 - a) yhtenäisten puitteiden muotoilu ja horisontaalisen tuen tarjoaminen Eures-verkostolle, mukaan luettuna seuraavat:
 - i) eurooppalaisen ammatillisen liikkuvuuden portaalin, jäljempänä 'Eures-portaali', ja siihen liittyvien tietoteknisten palvelujen pitäminen toiminnassa ja kehittäminen, mukaan luettuina järjestelmät ja menettelyt avointen työpaikkojen, työhakemusten, ansioluetteloiden ja muiden asiakirjojen, kuten osaamispassien ja vastaavien, sekä muun tiedon vaihtamiseksi yhteistyössä muiden asiaan liittyvien unionin tieto- ja neuvontapalvelujen tai -verkostojen sekä aloitteiden kanssa;
 - ii) tiedotus- ja viestintätoiminta;
 - iii) yhteinen Eures-henkilöstön koulutusohjelma;
 - iv) verkostumisen, hyvien käytäntöjen ja vastavuoroisen oppimisen helpottaminen Eures-verkostossa;
 - b) alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden analysointi;
 - c) oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien asianmukaisten yhteistyö- ja selvityspuitteiden kehittäminen unionissa tämän asetuksen mukaisesti;
 - d) Eures-toiminnan ja sen työllistämisaikutusten seuranta ja arviointi yhteistyössä Eures-jäsenten kanssa.
- 2. Monivuotiset työohjelmat laaditaan yhteistyössä 11 artiklassa tarkoitetun Eures-koordinoitiryhmän kanssa.

²¹ EUVL L 141, 27.5.2011, s. 1.

Kansallisten koordinointitoimistojen vastualueet

1. Kukin kansallinen koordinointitoimisto vastaa seuraavista:
 - a) välitystoimintaan liittyvä yhteistyö komission ja muiden jäsenvaltioiden kanssa III luvussa vahvistettujen puitteiden mukaisesti;
 - b) Eures-verkoston työn organisointi jäsenvaltioissa, mukaan luettuna tukipalvelujen tarjoaminen IV luvun mukaisesti;
 - c) asianomaisen jäsenvaltion toteuttamien toimien koordinointi ja toimien koordinointi muiden jäsenvaltioiden kanssa V luvun mukaisesti.
2. Kansallinen koordinointitoimisto myös organisoi kansallisella tasolla 6 artiklassa tarkoitetun Euroopan koordinointitoimiston tarjoamien horisontaalisten tukitoimien täytäntöönpanon tarvittaessa tiiviissä yhteistyössä Euroopan koordinointitoimiston ja muiden kansallisten koordinointitoimistojen kanssa. Tällaisia horisontaalisia tukitoimia ovat erityisesti seuraavat:
 - a) toimiston alueella toimivia Eures-yhteistyökumppaneita, niiden toimintaa ja niiden työntekijöille ja työnantajille tarjoamien tukipalvelujen laajuutta koskevien tietojen keruu ja validointi julkaisemista varten, mukaan luettuna Eures-portaalilla;
 - b) Eures-toimintaan liittyvien valmentavien koulutustoimien tarjoaminen sekä henkilöstön valinta osallistumaan yhteiseen koulutusohjelmaan ja vastavuoroista oppimista koskevaan toimintaan;
 - c) 28 ja 29 artiklaan liittyvien tietojen keruu ja analysointi.
3. Kansallinen koordinointitoimisto validoi, päivittää säännöllisesti ja levittää viipymättä kansallisella tasolla saatavilla olevia tietoja ja neuvoja julkaisemista varten, mukaan luettuna Eures-portaalilla, seuraavista:
 - a) elin- ja työolot;
 - b) työllisyyteen liittyvät hallinnolliset menettelyt;
 - c) työntekijöihin sovellettavat säännöt;
 - d) oppisopimuskoulutus ja harjoittelu;
 - e) tarpeen mukaan rajatyöntekijöiden tilanne etenkin raja-alueilla.

Kansallinen koordinointitoimisto voi tarpeen mukaan validoida ja levittää tietoja yhteistyössä muiden tieto- ja neuvontapalvelujen ja -verkostojen ja asianmukaisten elinten kanssa kansallisella tasolla, mukaan luettuina työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien harjoittamista helpottavista toimenpiteistä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/.../EU²² 5 artiklassa tarkoitetut rakenteet ja elimet.
4. Kansallinen koordinointitoimisto tarjoaa yleistä tukea alueellaan Eures-verkoston toimintaan osallistuville organisaatioille siltä osin kuin on kyse yhteistyöstä muiden jäsenvaltioiden vastaavien Eures-organisaatioiden kanssa. Tähän sisältyy tuki Eures-verkoston avoimiin työpaikkoihin ja rekrytointeihin liittyvissä valitusasioissa ja yhteistyö viranomaisten, kuten työsuojeluviranomaisten, kanssa.

22

COM(2013) 236 final.

5. Kansallinen koordinointitoimisto edistää yhteistyötä sidosryhmien, kuten ammatinvalintapalvelujen, korkeakoulujen, kauppakamareiden ja oppisopimus- ja harjoittelujärjestelmiin liittyvien organisaatioiden, kanssa.
6. Kunkin jäsenvaltion on varmistettava, että sen kansallisella koordinointitoimistolla on henkilöstö ja muut resurssit, jotka se tarvitsee tässä asetuksessa määriteltyjen tehtävien suorittamiseen.
7. Kansallisen koordinointitoimiston johdossa on kansallinen koordinaattori, joka on 11 artiklassa tarkoitetun koordinointiryhmän jäsen.

8 artikla

Eures-yhteistyökumppaneiden hyväksyminen

1. Kunkin jäsenvaltion on perustettava järjestelmä, jolla hyväksytään Eures-yhteistyökumppanit osallistumaan Eures-verkoston toimintaan ja seurataan niiden toimintaa ja sitä, että ne noudattavat kansallista ja unionin lainsäädäntöä soveltaessaan tätä asetusta. Järjestelmän on oltava avoin ja oikeasuhteinen, ja siinä on noudatettava hakijaorganisaatioiden yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sekä oikeudenmukaista menettelyä.
2. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava Euroopan koordinointitoimistolle käyttöön otetuista kansallisista järjestelmistä ja niistä Eures-yhteistyökumppaneista, jotka ne ovat hyväksyneet osallistumaan Eures-verkostoon.
3. Jäsenvaltiossa lainmukaisesti toimivat työnvälityspalvelut voivat pyytää saada osallistua kyseisessä jäsenvaltiossa Eures-verkostoon Eures-yhteistyökumppanina tässä asetuksessa säädettyjen edellytysten ja jäsenvaltion perustaman järjestelmän mukaisesti.
4. Eures-yhteistyökumppanit hyväksytään osallistumaan Eures-verkostoon liitteessä säädettyjen yhteisten vähimmäiskriteerien mukaisesti.
5. Yhteiset vähimmäiskriteerit eivät estä jäsenvaltiota soveltamasta lisäkriteereitä tai -vaatimuksia, joita jäsenvaltio pitää tarpeellisina työnvälityspalveluja koskevien sääntöjen moitteettoman soveltamisen ja työmarkkinapolitiikan tehokkaan hallinnon vuoksi alueellaan. Avoimuuden takaamiseksi tällaiset kriteerit ja vaatimukset kuuluvat olennaisena osana 1 kohdassa tarkoitettuun järjestelmään.
6. Eures-yhteistyökumppanit voivat ottaa yhteistyöhön mukaan muita Eures-yhteistyökumppaneita tai muita organisaatioita noudattaakseen liitteessä esitettyjä kriteereitä yhdessä. Tällöin asianmukaisen yhteistyökumppanuuden jatkuminen on lisäedellytys Eures-verkostoon osallistumiselle.
7. Siirretään komissiolle valta antaa delegoituja säädöksiä 33 artiklassa säädetyn menettelyn mukaisesti liitteen muuttamiseksi.
8. Komissio voi hyväksyä täytäntöönpanosäädöksillä mallin kansallisten järjestelmien ja menettelyjen kuvaamiseksi jäsenvaltioiden välistä kansallisia järjestelmiä koskevaa tiedonvaihtoa varten. Komissio antaa kyseiset täytäntöönpanosäädökset 34 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua neuvoa-antavaa menettelyä noudattaen.

9 artikla

Eures-yhteistyökumppaneiden vastuualueet

1. Hakijaorganisaatiot voivat valintansa mukaan osallistua Eures-verkostoon seuraavien vaihtoehtojen mukaisesti:
 - a) avointen työpaikkojen reservin edistäminen 14 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaisesti;
 - b) työhakemusten ja ansioluetteloiden reservin edistäminen 14 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaisesti;
 - c) tukipalvelujen tarjoaminen työntekijöille ja työnantajille IV luvun mukaisesti; tai
 - d) a–c alakohtien yhdistelmä.
2. Eures-yhteistyökumppanit nimeävät yhden tai useampia yhteyspisteitä, kuten työhönsijoitus- ja rekrytointitoimistoja, puhelinpalvelukeskuksia, itsepalveluvälineitä ja vastaavia, joiden kautta työntekijät ja työnantajat voivat saada tukea välitykseen ja/tai käyttää tukipalveluja tämän asetuksen mukaisesti. Yhteyspisteet voivat perustua myös henkilöstönvaihto-ohjelmiin tai virkamiesten siirtoihin, taikka niissä voivat olla mukana työvoimavälitystoimistot.
3. Yhteyspisteiden on ilmoitettava työntekijöille ja työnantajille tarjottavien tukipalvelujen laajuus selvästi.
4. Jäsenvaltiot voivat edellyttää, että Eures-yhteistyökumppanit edistävät seuraavia:
 - a) 15 artiklan 5 kohdassa tarkoitetun kansallisen yhteyspisteen toiminta maksua vastaan tai muutoin;
 - b) 26 ja 27 artiklassa tarkoitettujen tietojen vaihto;
 - c) 28 artiklassa tarkoitettu ohjelmakausi;
 - d) tiedon keruu 29 artiklan mukaisesti.

Jäsenvaltioiden on päätettävä näitä toimia koskevista yksityiskohtaisista säännöistä kansallisissa järjestelmissään suhteellisuusperiaatteen perusteella ottaen huomioon erilaisia tekijöitä, kuten Eures-yhteistyökumppaneiden hallinnolliset valmiudet ja osallistuminen Eures-verkostoon 1 kohdan mukaisesti.

10 artikla

Julkisten työvoimapalvelujen asema

1. Jäsenvaltiot voivat siirtää julkisille työvoimapalveluilleen yleisiä tehtäviä tai toimia, jotka liittyvät tämän asetuksen mukaisten tehtävien organisointiin, kuten Eures-yhteistyökumppaneiden hyväksymiseksi tarkoitettujen kansallisten järjestelmien kehittäminen ja hoitaminen tai 20 artiklassa tarkoitettujen perustietojen laatiminen ja jakelu.
2. Jäsenvaltiot voivat antaa 21–23 artiklassa tarkoitettujen tukipalvelujen tarjoamisen julkisten työvoimapalvelujensa tehtäväksi, edellyttäen että ne osallistuvat Eures-verkoston toimintaan joko tämän asetuksen 8 artiklan tai liitteen mukaisesti hyväksyttynä Eures-yhteistyökumppanina tai Eures-yhteistyökumppanina 3 kohdan poikkeuksen perusteella.

3. Jäsenvaltiot voivat myöntää enintään viiden vuoden ajaksi tämän asetuksen soveltamispäivästä poikkeuksen tämän asetuksen 8 artiklan ja liitteen soveltamisesta niiden julkisten työvoimapalvelujen osalta, jotka kuuluivat asetuksen voimaantulohetkellä Eures-verkoston komission täytäntöönpanopäätöksen 2012/733/EU mukaisesti tai tapauksen mukaan komission päätöksen 2003/8/EY mukaisesti. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava myönnytyistä poikkeuksista komissiolle.

11 artikla **Koordinointiryhmä**

1. Koordinointiryhmä muodostuu Euroopan koordinointitoimiston ja kansallisten koordinointitoimistojen edustajista.
2. Koordinointiryhmä tukee tämän asetuksen täytäntöönpanoa vaihtamalla tietoja ja laatimalla ohjeita. Se auttaa etenkin 14 artiklan 8 kohdassa ja 16 artiklan 5 kohdassa tarkoitettujen teknisten standardien ja mallien luonnosten laatimisessa.
3. Euroopan koordinointitoimisto organisoii koordinointiryhmän toimintaa ja toimii puheenjohtajana kokouksissa.

Se kutsuu unionin tason työmarkkinaosapuolten edustajia osallistumaan kokouksiin.

12 artikla **Yhteinen identiteetti ja tavaramerkki**

1. Eures-nimeä käytetään yksinomaisesti Eures-verkoston puitteissa toteutettavissa toimissa tämän asetuksen mukaisesti. Siitä käytetään vakiologiaa, jonka graafisen asun on määrittänyt Euroopan koordinointitoimisto.
2. Eures-palvelun merkki ja sitä kuvaava logo rekisteröidään yhteisön tavaramerkiksi sisämarkkinoiden harmonisointivirastossa, ja kaikkien 3 artiklassa tarkoitettujen Eures-verkoston osallistuvien organisaatioiden on käytettävä sitä kaikessa Eures-verkoston ja tähän asetukseen liittyvässä toiminnassaan yhteisen visuaalisen identiteetin varmistamiseksi.
3. Eures-verkoston osallistuvat organisaatiot varmistavat, että niiden toimittama tiedotus- ja viestintäaineisto on yhdenmukaista Eures-verkoston yleisen viestintätoiminnan sekä Euroopan koordinointitoimiston välittämän tiedon kanssa.
4. Ainoastaan Euroopan koordinointitoimistolla on valtuudet antaa kolmansille osapuolille lupa käyttää Eures-logoa, ja sen on tiedotettava tästä asianomaisille organisaatioille.
5. Eures-verkoston osallistuvien organisaatioiden on ilmoitettava Euroopan koordinointitoimistolle välittömästi kolmansien osapuolten tai kolmansien maiden logon väärinkäytöstä.

13 artikla **Yhteistyö**

1. Euroopan koordinointitoimisto edistää Eures-verkoston yhteistyötä muiden unionin tiedotus- ja neuvontapalvelujen ja -verkostojen kanssa.
2. Kansalliset koordinointitoimistot tekevät yhteistyötä 1 kohdassa tarkoitettujen palvelujen ja verkostojen kanssa unionin, kansallisella, alueellisella ja paikallisella

tasolla synergiaetujen saamiseksi ja päällekkäisyyksien välttämiseksi ja ottavat tarvittaessa toimintaan mukaan Eures-yhteistyökumppanit.

3. Jäsenvaltioiden on pyrittävä kehittämään yhden palvelupisteen ratkaisuja Eures-verkoston yhteisiä toimia ja edellä mainittuja palveluja ja verkostoja koskevaan viestintään työntekijöiden ja työnantajien kanssa.

III LUKU

YHTEINEN TIETOTEKNINEN JÄRJESTELMÄ

14 artikla

Yhteisen tietoteknisen järjestelmän organisointi

1. Saattaakseen työpaikkatarjoukset yhteen työpaikkahakemusten kanssa kunkin jäsenvaltion on asetettava Eures-portaaliin saataville seuraavat:
 - a) kaikki sen julkisissa työvoimapalveluissa saatavilla olevat ja sen Eures-yhteistyökumppaneiden esittämät avoimet työpaikat;
 - b) kaikki sen julkisissa työvoimapalveluissa saatavilla olevat ja sen Eures-yhteistyökumppaneiden esittämät työhakemukset ja ansioluettelot, edellyttäen että asianomaiset työntekijät ovat suostuneet asettamaan tiedot saataville myös Eures-portaaliin 3 kohdassa määriteltyjen ehtojen mukaisesti.
2. Asettaessaan avoimia työpaikkoja koskevia tietoja saataville Eures-portaaliin jäsenvaltiot
 - a) eivät saa tehdä eroa työsopimusten luonteen ja keston tai työnantajien rekrytointiaikojen perusteella;
 - b) voivat jättää ilmoittamatta avoimet työpaikat, jotka luonteensa tai kansallisten sääntöjen mukaan ovat avoimia vain tietyin maan kansalaisille.
3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa tarkoitetun työntekijän suostumuksen on oltava nimenomainen, yksiselitteinen, vapaaehtoinen, täsmällinen ja tietoon perustuva. Työntekijän on voitava peruuttaa suostumuksensa milloin tahansa ja vaatia saataville asetettujen tietojen poistamista tai muuttamista. Työntekijän on voitava valita eri vaihtoehtoista, joilla hän voi rajoittaa häntä koskevien yleisten tai tiettyjen määrittelevien tietojen saantia.
4. Jäsenvaltioilla on oltava käytössä tarvittavat mekanismit ja standardit, joilla varmistetaan avoimia työpaikkoja ja ansioluetteloita koskevien tietojen sisällöllinen ja tekninen laatu.
5. Niiden on vaihdettava tietoja 4 kohdassa tarkoitetuista mekanismeista ja standardeista sekä tietoturvaa ja tietosuojaa koskevista standardeista. Niiden on tehtävä yhteistyötä toistensa ja Euroopan koordinoitumistomiston kanssa, etenkin kun kyse on valituksista ja sellaisista avoimista työpaikoista, joiden ei katsota täyttävän kansallisen lainsäädännön mukaisesti sovellettavia standardeja.
6. Niiden on varmistettava, että tietojen lähteet voidaan jäljittää tietojen laadun seurantaa varten.
7. Jotta mahdollistetaan työtarjousten ja työhakemusten yhteensaataminen, kunkin jäsenvaltion on toimitettava 1 kohdassa tarkoitetut tiedot yhtenäisen järjestelmän mukaisesti.

8. Komissio hyväksyy täytäntöönpanosäädöksillä tarvittavat tekniset standardit ja mallit, joiden avulla on tarkoitus päästä 7 kohdassa tarkoitettuun yhtenäiseen järjestelmään. Komissio antaa kyseiset täytäntöönpanosäädökset 34 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua tarkastelumenettelyä noudattaen.

15 artikla

Pääsy yhteiseen tietotekniseen järjestelmään kansallisella tasolla

1. Julkisten työvoimapalvelujen on varmistettava, että Eures-portaali on linkitetty kaikkiin niiden keskus-, alue- tai paikallistasolla hallinnoimiin työnhakuportaaleihin ja että se on selvästi näkyvissä ja siihen voidaan tehdä intuitiivisia hakuja niiden kautta.
2. Julkisten työvoimapalvelujen on pyrittävä tekemään sopimuksia muiden kyseisen jäsenvaltion alueella toimivien työnvälityspalvelujen kanssa sen varmistamiseksi, että 1 kohdassa tarkoitettua periaatetta sovelletaan myös niiden hallinnoimiin verkkovälitteisiin työnhakuvälineisiin.
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisten työvoimapalvelujen hallinnoimissa virkailijoille tarkoitetuissa sisäisissä välineissä olevat kaikki Eures-portaaliin ilmoitetut avoimet työpaikat, työhakemukset ja ansioluettelot ovat saatavilla samalla tavalla kuin kansalliset tiedot näissä välineissä.
4. Asianomaisten Eures-yhteistyökumppaneiden on myös sovellettava 1–3 kohdassa tarkoitettuja periaatteita näiden organisaatioiden 9 artiklan 1 kohdan mukaisesti tekemän valinnan mukaisesti.
5. Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön kansallinen yhteyspiste, joka mahdollistaa sellaisten avoimien työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloita koskevien tietojen siirtämisen Eures-portaaliin, jotka on asettanut saataville mikä tahansa organisaatio, joka on halukas jakamaan nämä tiedot myös Eures-portaalilla.
6. Jäsenvaltioiden on pyrittävä kehittämään yhden palvelupisteen ratkaisuja viestintään rajatyöntekijöiden ja -työnantajien kanssa sellaisilla valtioiden rajat ylittävillä alueilla, joilla asianomaiset jäsenvaltiot yhdessä pitävät tarpeellisenä erityisten yhteistyö- ja palvelurakenteiden perustamista.

16 artikla

Automatisoitu työntekijöiden ja työpaikkojen yhteensaattaminen yhteisen tietoteknisen järjestelmän kautta

1. Komissio laatii taitojen, osaamisen, pätevyyksien ja ammattien eurooppalaisen luokituksen. Luokituksen avulla voidaan helpottaa verkossa tehtäviä työhakemuksia valtioiden rajojen yli Euroopan unionissa saattamalla yhteen työntekijät ja työpaikat, kartoittamalla ammattitaitovajeet, tunnustamalla tutkinnot ja pätevyyydet sekä tarjoamalla ammatinvalinnanohjausta Eures-portaalissa.
2. Jäsenvaltiot tekevät yhteistyötä toistensa ja Euroopan komission kanssa kansallisten järjestelmien yhteentoimivuuden ja 1 kohdassa tarkoitetun luokituksen osalta.
3. Tätä varten kunkin jäsenvaltion on 1 päivään tammikuuta 2017 mennessä laadittava alustava luettelo, jossa liitetään kaikki kansalliset, alueelliset ja alakohtaiset luokitukset 1 kohdassa tarkoitettuun luokitukseen, ja luettelon käyttöönoton jälkeen päivitettävä sitä säännöllisesti Euroopan koordinoitumistitoimiston käyttöön antaman

sovelluksen avulla, jotta se pysyy ajan tasalla rekryointipalvelujen kehityksen kanssa.

4. Komissio antaa teknistä tukea niille jäsenvaltioille, jotka päättävät korvata kansalliset luokitukset 1 kohdassa tarkoitetulla luokituksella.
5. Komissio hyväksyy täytäntöönpanosäädöksillä tekniset standardit ja mallit, jotka ovat tarpeen 1 kohdassa tarkoitetun luokituksen toiminnalle. Komissio antaa kyseiset täytäntöönpanosäädökset 34 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua tarkastelumenettelyä noudattaen.

17 artikla

Helpo pääsyn takaavat mekanismit työntekijöille ja työnantajille

1. Julkisten työvoimapalvelujen on varmistettava, että niiden palveluja käyttävät työntekijät, jotka asettavat työhakemuksia ja/tai ansioluetteloita saataville niiden kautta, voivat halutessaan pyytää kyseistä työvoimapalvelua auttamaan heitä Eures-portaaliin rekisteröitymisessä 15 artiklan 5 kohdassa tarkoitetun kansallisen yhteispisteen kautta.
2. Julkisten työvoimapalvelujen on perustettava samanlainen mekanismi helpottamaan työnantajaksi rekisteröitymistä Eures-portaalilla niiden työnantajien osalta, jotka käyttävät niiden palveluita julkaistakseen avoimia työpaikkoja kansallisella tasolla joko suoraan niiden työnhakuportaalien tai jäsenvaltioiden tukemien muiden järjestelmien kautta.
3. Asianomaisten Eures-yhteistyökumppaneiden on myös sovellettava 1 ja 2 kohdassa tarkoitettuja periaatteita näiden organisaatioiden 9 artiklan 1 kohdan mukaisesti tekemän valinnan mukaisesti.
4. Työntekijöiden ja työnantajien on saatava yleisiä tietoja siitä, miten, milloin ja missä ne voivat päivittää, tarkistaa ja peruuttaa tietoja.

IV LUKU TUKIPALVELUT

18 artikla

Periaatteet

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijät ja työnantajat saavat tukipalveluja kansallisella tasolla.
2. Jäsenvaltioiden on tuettava koordinoitua lähestymistavan kehittämistä tällaisiin palveluihin kansallisella tasolla.
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava 20–23 artiklassa tarkoitettujen tukipalvelujen tarjoaminen Eures-yhteistyökumppaneiden kautta seuraavasti:
 - a) asianomaisten jäsenvaltioiden julkisten työvoimapalvelujen kautta 10 artiklan mukaisesti;
 - b) asianomaisten jäsenvaltioiden julkisten työvoimapalvelujen vastuulla toimivien organisaatioiden kautta näiden organisaatioiden tarjoamia palveluja koskevien delegointi-, ulkoistamis- tai erityissopimusten perusteella, jotka on tehty joko näiden julkisten työvoimapalvelujen tai muiden elinten kanssa;
 - c) yhden tai useamman Eures-yhteistyökumppanin kautta; tai

- d) a–c alakohtien yhdistelmällä.
4. Joko 3 kohdan a alakohdassa tai b alakohdassa tarkoitettujen organisaatioiden on tarjottava vähintään 20–23 artiklassa tarkoitettua tukipalvelua kussakin jäsenvaltiossa.
 5. Työntekijöiden tukipalvelut, joita tarkoitetaan 20, 22 ja 23 artiklassa, ja avustaminen rekisteröitymisessä Eures-portaaliin, jota tarkoitetaan 17 artiklassa, on tarjottava maksuttomasti.
 6. Työnantajien tukipalvelut, joita tarkoitetaan 21 ja 22 artiklassa, ja avustaminen rekisteröitymisessä Eures-portaaliin, jota tarkoitetaan 17 artiklassa, voivat olla maksullisia. Veloitetut maksut eivät saa erota Eures-palveluista perittävistä maksuista ja muista maksuista, joita sovelletaan asianomaisen organisaation tarjoamiin vastaaviin palveluihin.
 7. Asianomaisten Eures-yhteistyökumppaneiden on ilmoitettava selvästi tiedotuskanaviensa kautta työntekijöille ja työnantajille tarjoamiensa tukipalvelujen valikoima, se missä ja miten palvelut ovat saatavilla ja palvelujen saantia koskevat edellytykset. Nämä tiedot julkaistaan Eures-portaalissa.

19 artikla

Perustietojen saatavuus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kaikki työntekijät ja työnantajat, jotka pyytävät asiakaspalvelua työnvälityspalveluista, saavat liikkuvuuteen liittyvästä tuesta kansallisella tasolla saatavilla olevat perustiedot tai heille tiedotetaan näistä perustiedoista, jotka
 - a) antavat heille tietoa vähintään Eures-portaalin ja Eures-verkoston olemassaolosta, asiaan liittyvien Eures-yhteistyökumppaneiden yhteystiedoista kansallisella tasolla, käytetyistä rekrytointikanavista (sähköiset palvelut, räätälöidyt palvelut, yhteyspisteiden sijainti) sekä asiaankuuluvista verkkolinkeistä, ja
 - b) ovat helposti saatavilla ja esitetään helppokäyttöisellä tavalla.
2. Jäsenvaltioiden on laadittava erityistä tiedotusta rajatyöntekijöille sellaisilla valtioiden rajat ylittävillä alueilla, joilla asianomaiset jäsenvaltiot yhdessä pitävät tarpeellisenä erityisten yhteistyö- ja palvelurakenteiden perustamista.
3. Euroopan koordinoitintoimisto tukee perustietojen kehittämistä tämän artiklan mukaisesti ja avustaa jäsenvaltioita, jotta taataan kattavuus riittävän useilla kielillä.

20 artikla

Tukipalvelut työntekijöille

1. Asianomaiset Eures-yhteistyökumppanit tarjoavat aktiivisesti kaikille työtä hakeville työntekijöille mahdollisuuden saada tässä artiklassa määritettyjä palveluita. Tarjous toistetaan tarpeen mukaan työnhakuprosessin aikana.
2. Jos työntekijät haluavat lisäapua, asianomaiset Eures-yhteistyökumppanit tarjoavat tietoja ja ohjausta yksittäisistä työpaikkamahdollisuuksista ja etenkin seuraavia palveluita:
 - a) tarjotaan tietoja elin- ja työoloista tai neuvotaan, mistä nämä tiedot löytyvät;

- b) tarjotaan tietoja aktiivisista työmarkkinatoimenpiteistä ja pääsystä näiden toimenpiteiden piiriin;
 - c) annetaan pyydettyä apua työhakemusten ja ansioluetteloiden laatimisessa, jotta varmistetaan 14 artiklan 8 kohdassa ja 16 artiklan 5 kohdassa tarkoitettujen eurooppalaisten teknisten standardien ja mallien noudattaminen;
 - d) annetaan tarvittaessa apua työhakemusten lataamisessa ja kansallisten työnhakuportaalien ja Eures-portaalin käyttämisessä;
 - e) sisällytetään tarpeen mukaan seuranta mahdolliseen EU:n sisäiseen työhönsijoitukseen osaksi yksilöllistä toimintasuunnitelmaa;
 - f) otetaan tarpeen mukaan yhteyttä toiseen Eures-yhteistyökumppaniin.
3. Jos työntekijät haluavat lisäapua ja EU:n sisäinen työhönsijoitus on kohtuullisen todennäköinen, asianomaiset Eures-yhteistyökumppanit antavat työnhaussa lisäapua, johon sisältyy seuraavanlaisia palveluita: sopivien avointen työpaikkojen valinta, apu työhakemusten ja ansioluetteloiden laadinnassa, käännösten tarjoaminen ja/tai lisätietojen hankkiminen tietyistä avoimista työpaikoista muissa jäsenvaltioissa.
4. Kun työntekijä rekrytoidaan toiseen jäsenvaltioon tämän artiklan mukaisesti tarjottujen palvelujen tuloksena, Eures-yhteistyökumppanit antavat kyseiselle henkilölle sellaisten organisaatioiden yhteystiedot, jotka voivat tarjota rekrytoinnin jälkeistä apua määräjäsenvaltiossa.

21 artikla

Tukipalvelut työnantajille

1. Asianomaisten Eures-yhteistyökumppaneiden on tarjottava tietoa ja ohjausta työnantajille, jotka haluavat rekrytoida työntekijöitä muista jäsenvaltioista, ja etenkin seuraavia palveluita:
- a) annetaan tietoja säännöistä, joita sovelletaan nimenomaisesti tällaisia työntekijöitä palkattaessa;
 - b) edistetään Eures-verkoston ja ansioluettelotietokannan käyttöä Eures-portaalilla avointen työpaikkojen täyttämisen apuvälineenä;
 - c) annetaan tietoja ja neuvoja tekijöistä, jotka voivat helpottaa työntekijöiden rekrytointia ja tukea heidän integroitumistaan;
 - d) annetaan pyydettyä tietoa ja ohjeita työpaikkaa koskevien vaatimusten muotoilusta avointa työpaikkaa koskevassa ilmoituksessa, niin että se on ymmärrettävissä Euroopan laajuisesti;
 - e) annetaan pyydettyä apua avointa työpaikkaa koskevien tietojen laatimisessa, jotta varmistetaan 14 artiklan 8 kohdassa ja 16 artiklan 5 kohdassa tarkoitettujen eurooppalaisten teknisten standardien ja mallien noudattaminen;
 - f) annetaan tarvittaessa apua rekisteröitymisessä työnantajaksi Eures-portaaliin;
 - g) otetaan tarpeen mukaan yhteyttä toiseen Eures-yhteistyökumppaniin.
2. Jos työnantajat haluavat lisäapua ja EU:n sisäinen rekrytointi on kohtuullisen todennäköinen, asianomaiset Eures-yhteistyökumppanit antavat lisäapua, johon sisältyy seuraavanlaisia palveluita: sopivien hakijoiden esivalinta, apu käännösten tarjoamisessa ja/tai lisätietojen hankkiminen tietyistä työhakemuksista.

3. Kun työntekijä rekrytoidaan toiseen jäsenvaltioon tämän artiklan mukaisesti tarjottujen palvelujen tuloksena, Eures-yhteistyökumppanit antavat kyseiselle työnantajalle sellaisten organisaatioiden yhteystiedot, jotka voivat tarjota apua muista jäsenvaltioista hiljattain rekrytoitujen työntekijöiden integroitumiseen.
4. Julkisten työvoimapalvelujen on pyrittävä tekemään sopimuksia muiden työnvälityspalvelujen kanssa, jotka toimivat kyseisen jäsenvaltion alueella,
 - a) edistääkseen yhdessä jäsenvaltion alueella työnantajien rekisteröitymistä Eures-verkostoon ja yhteisen järjestelmän käyttöä eurooppalaiseen välitystoimintaan;
 - b) jakaakseen tietoja ja hyviä toimintatapoja tukipalveluista työnantajille, jotka ovat kiinnostuneita rekrytoimaan työntekijöitä muista jäsenvaltioista.

22 artikla

Rekrytoinnin jälkeinen apu

1. Asianomaisten Eures-yhteistyökumppaneiden on tarjottava työntekijöiden ja työnantajien pyynnöstä yleisiä tietoja rekrytoinnin jälkeisestä avusta ja siitä, mistä rekrytoinnin jälkeistä apua, kuten kulttuurien väliseen viestintään liittyvää koulutusta, kielikursseja ja integroitumiseen liittyvää tukea, on saatavilla.
2. Poiketen siitä, mitä 18 artiklan 5 kohdassa säädetään, Eures-yhteistyökumppanit voivat tarjota 1 kohdassa tarkoitettua apua työntekijöille maksua vastaan.

23 artikla

Sosiaaliturvaa koskevien tietojen helpotettu saanti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava tämän asetuksen mukaisten tukipalvelujen ja toimivaltaisten viranomaisten sosiaaliturvan puitteissa tarjoamien palvelujen välinen koordinointi.
2. Edellä 1 kohdan soveltamiseksi jäsenvaltioiden on tuettava integroidun verkkoyhteyden kehittämistä ensimmäisenä tietolähteenä työntekijöille, rajatyöntekijöille ja työnantajille.
3. Asianomaisten Eures-yhteistyökumppaneiden on työntekijöiden, rajatyöntekijöiden ja työnantajien pyynnöstä tarjottava yleistä tietoa sosiaaliturvaan liittyvistä oikeuksista ja sitouduttava toimittamaan erityisiä tietoja koskevat pyynnot toimivaltaisille viranomaisille ja tarpeen mukaan muille elimille, jotka tukevat työntekijöiden oikeuksien harjoittamista vapaan liikkuvuuden puitteissa.

24 artikla

Pääsy kansallisten työmarkkinatoimenpiteiden piiriin

Jäsenvaltio ei saa rajoittaa kansallisten työmarkkinatoimenpiteiden piiriin pääsyä pelkästään siksi, että työntekijä hakee apua löytääkseen työtä toisen jäsenvaltion alueelta.

V LUKU

SUHDE LIIKKUVUUSPOLITIikkaAN

25 artikla

Liikkuvuusvirtoja ja -suuntauksia koskevien tietojen vaihto

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

26 artikla

Tietojenvaihto jäsenvaltioiden välillä

1. Jokaisen jäsenvaltion on kerättävä ja analysoitava erityisesti seuraavia tietoja:
 - a) työvoiman puute ja ylitarjonta kansallisilla ja alakohtaisilla työmarkkinoilla ja se, missä määrin niihin voidaan puuttua työvoiman liikkuvuudella;
 - b) Eures-toimet kansallisella tasolla;
 - c) Eures-verkoston asema rekrytointipalvelujen markkinoilla kansallisella tasolla.
2. Kansalliset koordinoitimet ovat vastuussa tietojen jakamisesta Eures-verkoston kanssa ja osallistumisesta yhteiseen analyysiin.
3. Ottaen huomioon tietojenvaihto ja yhteinen analyysi jäsenvaltioiden on kehitettävä liikkuvuuspolitiikkaa olennaisena osana työllisyyspolitiikkaansa. Liikkuvuuspolitiikka tarjoaa puitteet, joiden perusteella jäsenvaltiot voivat tehdä 28 artiklassa tarkoitettua ohjelmatyötä.
4. Euroopan koordinoitimet vahvistaa menettelyt ja hoitaa käytännön järjestelyt helpottaakseen kansallisten koordinoitimien välistä tietojen vaihtoa ja yhteisen analyysin kehittämistä.

27 artikla

Tukipalveluihin liittyvä tietojenvaihto

1. Kaikkien 4 artiklassa tarkoitettujen Eures-verkoston osallistuvien organisaatioiden on jaettava ja vaihdettava tietoja jäsenvaltioiden elin- ja työoloista, hallinnollisista menettelyistä ja muista jäsenvaltioista tuleviin työntekijöihin sovellettavista säännöistä ja annettava näin ohjeita työntekijöille ja työnantajille.
2. Niiden on myös jaettava ja vaihdettava jäsenvaltioiden tilanteesta tietoja, joista on apua rajatyöntekijöille.
3. Komissio hyväksyy täytäntöönpanosäädöksillä tätä tietojen vaihtoa koskevat mallit ja menettelyt. Komissio antaa kyseiset täytäntöönpanosäädökset 34 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua neuvonantavaa menettelyä noudattaen.

28 artikla

Ohjelmatyö

1. Kukin kansallinen koordinoitimet laatii vuosittain työohjelman niiden organisaatioiden osalta, jotka osallistuvat Eures-verkoston toimintaan kyseisen jäsenvaltion alueella.
2. Työohjelmassa määritellään seuraavat:

- a) tämän asetuksen mukaisesti toteutettavat pääasialliset toimet;
 - b) ohjelman täytäntöönpanoon myönnetty henkilöstö- ja taloudelliset resurssit;
 - c) suunniteltujen toimien seuranta- ja arviointijärjestelyt.
3. Kansalliset koordinointitoimistot ja Euroopan koordinointitoimisto tarkastelevat yhdessä työohjelmien luonnoksia ennen niiden hyväksymistä.
4. Unionin tason työmarkkinaosapuolten edustajia, jotka osallistuvat Eures-koordinointiryhmään, on kuultava työohjelmien luonnoksista.
5. Komissio hyväksyy täytäntöönpanosäädöksillä ohjelmatyöhön tarvittavat mallit ja menettelyt. Komissio antaa kyseiset täytäntöönpanosäädökset 34 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua neuvoo-antavaa menettelyä noudattaen.

29 artikla

Tietojen keruu ja indikaattorit

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että käytössä on menettelyt, joilla voidaan tuottaa ja kerätä tietoja kansallisella tasolla toteutetuista toimista, seuraavien yhteisten indikaattoreiden luokkien mukaisesti:
- a) Eures-verkoston antamat tiedot ja ohjeet: niiden yhteyksien lukumäärän perusteella, joita Eures-henkilöstöllä on työntekijöihin ja työnantajiin;
 - b) työhönsijoitukset ja rekrytoinnit Eures-toiminnan tuloksena: Eures-henkilöstön käsittelemien ja prosessoimien avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloiden lukumäärän ja toiseen jäsenvaltioon rekrytoitujen työntekijöiden lukumäärän perusteella;
 - c) kuluttajien tyytyväisyys Eures-verkostoon: myös käyttäjäkyselyjen perusteella.
2. Euroopan koordinointitoimisto on vastuussa Eures-portaalia koskevien tietojen keruusta ja tämän asetuksen mukaiseen välitystoimintaan liittyvän yhteistyön kehittämisestä.
3. Siirretään komissiolle valta antaa delegoituja säädöksiä 33 artiklassa säädetyn menettelyn mukaisesti yhteisten indikaattoreiden kehittämiseksi edelleen.

30 artikla

Täytäntöönpanokertomukset

Ottaen huomioon tämän luvun mukaisesti kerätyt tiedot Euroopan komissio toimittaa joka toinen vuosi Euroopan parlamentille, neuvostolle, alueiden komitealle ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle kertomuksen työvoiman liikkuvuudesta unionissa ja työntekijöille tarjotuista palveluista vapaan liikkuvuuden harjoittamisen helpottamiseksi SEUT-sopimuksen 46 artiklan mukaisesti.

VI LUKU LOPPUSÄÄNNÖKSET

31 artikla

Henkilötietojen suoja

Tässä asetuksessa säädetty toimenpiteet on toteutettava henkilötietojen suojaa koskevan unionin lainsäädännön mukaisesti, erityisesti yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä

ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annetun direktiivin 95/46/EY²³ ja sitä koskevien kansallisten täytäntöönpanotoimenpiteiden sekä yksilöiden suojelusta yhteisöjen toimielinten ja elinten suorittamassa henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annetun asetuksen (EY) N:o 45/2001²⁴ mukaisesti.

32 artikla **Jälkiarviointi**

Euroopan komissio toimittaa Euroopan parlamentille, neuvostolle, alueiden komitealle ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle jälkiarvioinnin asetuksen toiminnaista ja vaikutuksista viisi vuotta sen voimaantulon jälkeen.

Arviointiin voi liittyä säädösehdotuksia tämän asetuksen muuttamiseksi.

33 artikla **Siirretyn säädösvallan käyttäminen**

1. Siirretään komissiolle valta antaa delegoituja säädöksiä tässä artikkelissa säädetyin edellytyksin.
2. Siirretään 8 ja 29 artikkelissa tarkoitettu valta komissiolle määräämättömäksi ajaksi tämän asetuksen voimaantulopäivästä tai muusta lainsäätäjän asettamasta päivästä.
3. Euroopan parlamentti tai neuvosto voi milloin tahansa peruuttaa 8 ja 29 artikkelissa tarkoitetun säädösvallan siirron. Peruuttamispäätöksellä lopetetaan tuossa päätöksessä mainittu säädösvallan siirto. Päätös tulee voimaan sitä päivää seuraavana päivänä, jona se julkaistaan *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*, tai jonakin myöhempanä, päätöksessä mainittuna päivänä. Päätös ei vaikuta jo voimassa olevien delegoitujen säädösten pätevyYTEEN.
4. Heti kun komissio on antanut delegoidun säädöksen, komissio antaa sen tiedoksi yhtäaikaaisesti Euroopan parlamentille ja neuvostolle.
5. Edellä olevan 8 ja 29 artiklan nojalla annettu delegoitu säädös tulee voimaan ainoastaan, jos Euroopan parlamentti tai neuvosto ei ole kahden kuukauden kuluessa siitä, kun asianomainen säädös on annettu tiedoksi Euroopan parlamentille ja neuvostolle, ilmaissut vastustavansa sitä tai jos sekä Euroopan parlamentti että neuvosto ovat ennen mainitun määräajan päättymistä ilmoittaneet komissiolle, että ne eivät vastusta säädöstä. Euroopan parlamentin tai neuvoston aloitteesta tätä määräaikaa jatketaan kahdella kuukaudella.

34 artikla **Komiteamenettely**

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

²³ EYVL L 281, 23.11.1995, s. 31.

²⁴ EYVL L 8, 12.1.2001, s. 1.

35 artikla
Kumoamiset

1. Kumotaan jäljempänä mainituissa säädöksissä olevat seuraavat säännökset:
 - a) työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5 päivänä huhtikuuta 2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011 II luku ja 38 artikla
 - b) työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevasta Euroopan unionin ohjelmasta (”EaSI-ohjelma”) ja eurooppalaisen työllisyyttä ja sosiaalista osallisuutta koskevan Progress-mikrorahoitusjärjestelyn perustamisesta tehdyn päätöksen N:o 283/2010/EU muuttamisesta 11 päivänä joulukuuta 2013 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 1296/2013 23 artikla.
2. Viittauksia kumottuihin säädöksiin pidetään viittauksina tähän asetukseen.

36 artikla
Soveltaminen

Tämä asetus on voimassa jäsenvaltioissa ja koskee niiden kansalaisia, sanotun kuitenkin rajoittamatta asetuksen (EU) N:o 492/2011 2 ja 3 artiklan soveltamista.

37 artikla
Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta
Puhemies

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja