EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 4.2.2021
COM(2021) 46 final

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET

om Eures' aktiviteter fra juli 2018 til juni 2020

Forelagt i overensstemmelse med artikel 33 i forordning (EU) 2016/589

Indholdsfortegnelse

RESUMÉ ... 3

1 INDLEDNING ... 4

1.1 Hvad er Eures? ... 4

1.1.1 Retsgrundlag ... 4

1.1.2 Eures' aktiviteter ... 5

1.1.3 Eures-organisation ... 5

1.2 Gennemførelse af Eures ... 6

2 EURESNETTETS CENTRALE AKTIVITETER JULI 2018 — JUNI 2020 ... 7

2.1 Aktiviteter i Eureslandene ... 7

2.1.1 Generelle støttetjenester for arbejdstagere og arbejdsgivere ... 7

2.1.2 Særlige støttetjenester ... 8

2.1.3 Ressourcer og forvaltning ... 11

2.2 Horisontale støtteaktiviteter fra Det Europæiske Koordineringsbureau ... 13

2.2.1 Støtte til koordinering og forvaltning ... 13

2.2.2 Drift og udvikling af Euresportalen og tilhørende IT support ... 13

2.2.3 Uddannelse og faglig udvikling ... 14

2.2.4 Helpdesk ... 15

2.2.5 Netsamarbejde, udveksling af eksempler på bedste praksis og gensidig læring 15

2.2.6 Oplysnings- og kommunikationsaktiviteter ... 15

2.2.7 Analyse af geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet ... 17

2.2.8 Udvikling af en passende samarbejds-, formidlings- og udligningsstruktur for lærlingepladser og praktikpladser ... 17

2.2.9 Finansielle ressourcer ... 17

3 GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN I EURESLANDENE ... 18

3.1 Sammensætning af netværket og organisatoriske forhold ... 18

3.1.1 Krav i forordningen ... 18

3.1.2 Gennemførelse ... 19

3.1.3 Udfordringer ... 19

3.2 Forvaltning og samspil med organisationer uden for Euresnettet ... 19

3.2.1 Krav i forordningen 19
3.2.2 Gennemførelse 19
3.2.3 Udfordringer 20
3.3 Udvidelse af nettet 20
3.3.1 Krav i forordningen 20
3.3.2 Gennemførelse 20
3.3.3 Udfordringer 21
3.4 Udveksling af oplysninger om ledige stillinger og CV'er 21
3.4.1 Krav i forordningen 21
3.4.2 Gennemførelse 21
3.4.3 Udfordringer 22
3.5 Støttetjenester 22
3.5.1 Krav i forordningen 22
3.5.2 Gennemførelse 23
3.5.3 Udfordringer 23
3.6 Udveksling af oplysninger, programmering og resultatmåling 23
3.6.1 Krav i forordningen 23
3.6.2 Gennemførelse 23
3.6.3 Udfordringer 24
3.7 Omfattede foranstaltninger fra tidligere rapporteringsperiode 24
4 GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN VED EUROPA-KOMMISSIONEN 25
4.1.1 Krav i forordningen 25
4.1.2 Gennemførelse 25
4.1.3 Udfordringer 26
4.1.4 Omfattede foranstaltninger fra tidligere rapporteringsperiode 27
5 KONKLUSIONER OG HENSTILLINGER 27
5.1 Konklusioner 27
5.2 Henstillinger til Eureslandene 29
5.3 Foranstaltninger, der skal fremmes af Det Europæiske Koordineringsbureau og Europa-Kommissionen 30
5.4 Foranstaltninger, der skal fremmes af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed 30

RESUMÉ

Denne aktivitetsrapport giver et **overblik over de aktiviteter, der er udført af Euresnettet mellem juli 2018 og juni 2020** samt en **beskrivelse af, hvor langt man var nået med anvendelsen af Euresforordningen (EU) 2016/589 fra og med juni 2020**, jf. artikel 33 i forordningen.

Eures, der blev etableret i 1994, er **et samarbejdsnetværk mellem Europa-Kommissionen, de nationale offentlige arbejdsformidlinger samt andre medlemmer og partnere**, såsom private beskæftigelsestjenester, arbejdsmarkedets parter og universiteter i alle EU-landene, Island, Liechtenstein, Norge, Schweiz samt, i denne rapports referenceperiode, Det Forenede Kongerige (herefter "Eureslandene").

Det primære formål for Euresnettet er at fremme arbejdskraftens mobilitet i EU. Det består af nationale koordineringsbureauer, som er udpeget af de enkelte Eureslande, Det Europæiske Koordineringsbureau, som i øjeblikket ligger i Europa-Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusions regi og øvrige Euresmedlemmer og -partnere. Eures leverer sine tjenester gennem sit menneskelige netværk, der består af Eurespersonale i alle Eureslandene, og den europæiske portal for jobmobilitet ("Euresportalen"), hvor der findes en række redskaber til onlinetjenester.

På det operationelle plan var **Eureslandenes centrale aktiviteter** i den aktuelle referenceperiode fokuseret om levering af støttetjenester til arbejdsgivere og arbejdstagere, hovedsagelig via oplysninger om arbejdsmobilitetsforhold og rekrutteringsaktiviteter. Derudover er der udbudt specifikke støttetjenester vedrørende lærlingepladser og praktikpladser, bistand efter rekruttering samt mobilitetsordninger i hele nettet. Hvis man ser på **Det Europæiske Koordineringsbureaus aktiviteter**, blev der fortsat tilvejebragt horisontale støttetjenester for at sikre, at Euresnettet fungerer, men der blev også arbejdet på udvikling og forbedring af Euresportalen samt interoperabilitetsfunktioner.

På det lovgivningsmæssige plan er der gjort flere fremskridt med hensyn til **gennemførelsen af Euresforordningen**:

- De fleste **Eureslande** har oprettet et godkendelsessystem for nye Euresmedlemmer og -partnere for at udvide deres netværk, og en række nye Euresmedlemmer og -partnere er allerede godkendt.
- Alle Eureslande med undtagelse af ét overfører automatisk oplysninger om ledige stillinger, og mere end halvdelen overfører oplysninger om CV'er på nationalt plan til Euresportalen.
- Euresportalens brugervenlighed er forbedret, og der arbejdes løbende på at indføre automatisk matchning af CV'er og ledige stillinger på Euresportalen.
- Skabeloner, der giver mulighed for harmoniseret planlægning og resultatmåling inden for hele Euresnettet, er taget i brug (system til resultatmåling og programmeringscyklus).

Der er dog stadig nogle udfordringer og hindringer, der mangler at blive taget op. Udvidelsen af netværket med godkendelse af nye Euresmedlemmer og -partnere foregår i et langsomt tempo. En fortsat **tilsidesættelse af Euresforordningen** forsinker gennemførelsen af interoperabilitetsløsningerne.

Det Europæiske Koordineringsbureaus tilvejebringelse af horisontal støtte til Eureslandene, herunder fremme af Eures som brand samt koordinering af netværket, har været altafgørende for Eures' arbejde, men der bør være mere opmærksomhed på at styrke **udvekslingen af oplysninger** om arbejdsmobilitet, tilpasse **programmerings- og overvågningscyklusser** samt yderligere lette

leveringen af støttetjenester til **lærlingepladser og praktikpladser.**

For at opnå målsætningerne i Euresreformen og sikre arbejdskraftens mobilitet i EU anbefales Eureslandene fremover at **intensivere deres indsats for at godkende nye Euresmedlemmer og -partnere og tilpasse deres interne forvaltnings- og koordineringsmekanismer** efter sammensætningen af det nye netværk. Det bør være en prioritet at videreføre deres indsats med hensyn til **at lykkes med automatisk overførsel af oplysninger om ledige stillinger og CV'er**, hvor det endnu ikke er sket, og foretage løbende **sammenligning af nationale klassifikationssystemer med den europæiske klassifikation af færdigheder, kvalifikationer og erhverv** for at forbedre anvendeligheden af Euresportalen. Det er også vigtigt, at Euresnettet **integrerer analysen af udviklingen på arbejdsmarkedet ved planlægningen af sine aktiviteter** og undersøger behovet for målrettede aktiviteter på baggrund af den sociodemografiske udvikling.

Disse prioriterede opgaver skal gennemføres under vanskelige forhold for Eures som følge af virkningerne af covid-19-udbruddet på arbejdskraftens mobilitet i EU og i betragtning af overgangen af Det Europæiske Koordineringsbureau til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, som forventes at ske i 2021. I denne forbindelse **bør Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed prioritere gennemførelsen af handlingsplanen for overførslen samt rekrutteringen af kvalificeret personale og tildeling af tilstrækkelige ressourcer.**

1 INDLEDNING

1.1 Hvad er Eures?

Eures er et samarbejdsnetværk mellem **Europa-Kommissionen**, de nationale **offentlige arbejdsformidlinger** og andre **Euresmedlemmer og -partnere**, i alle EU-landene, Island, Liechtenstein, Norge, Schweiz og Det forenede Kongerige[1] (herefter "Eureslandene"). Eures letter arbejdskraftens frie bevægelighed ved at tilvejebringe oplysninger og formidle arbejde til arbejdstagere og tjenester til arbejdsgivere og ved at styrke samarbejdet og informationsudveksling mellem sine medlemsorganisationer.

1.1.1 Retsgrundlag

Eures blev etableret af Europa-Kommissionen i 1994 og indarbejdet i Rådets forordning (EØF) nr. 2434/92 af 27. juli 1992 ved ændring af del II i tidligere forordning (EØF) nr. 1612/68 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Fællesskabet. Fra 2011 til 2016 gennemgik Eures en lang reformproces med hensyn til sammensætning af netværket, forvaltning og værktøjer, for at afspejle ændringer i mobilitetsmønstre og nye tendenser inden for området. Denne proces mundede ud i den nye **Euresforordning (EU) 2016/589**, som trådte i kraft med det formål at skabe et større og stærkere net af europæiske arbejdsformidlingstjenester, både offentlige og private, for mere effektiv udveksling af oplysninger om arbejdsmarkedet på tværs af grænserne til støtte for jobformidling i hele EU/EØS-området.

De vigtigste ændringer som følge af den nye Euresforordning i forhold til det tidligere retsgrundlag hænger sammen med **øget gennemsigtighed** ved en stigning i antallet af stillingsopslag på Euresportalen, herunder lærlingepladser og praktikpladser omfattet et ansættelsesforhold **forbedret**

[1] I referenceperioden fra juli 2018 til juni 2020 var Det Forenede Kongerige fuldgyldigt medlem af Eures. Dets Eures medlemskab ophører den 31. december 2020.

online jobmatchning og CV'er tilvejebringelse af en **aftalt minimumstjenestepakke for jobsøgende og arbejdsgivere** og **udvidelse af nettet**. Forordningen støttes af seks gennemførelsesafgørelser, der skal sikre ensartet gennemførelse i alle Eureslandene[2]. To af gennemførelsesafgørelserne, (EU) 2018/1020 af 18. juli 2018 og (EU) 2018/1021 af 18. juli 2018, blev vedtaget i referenceperioden.

1.1.2 Eures' aktiviteter

Eures er en væsentlig del af den arbejdsmarkedsstøttestruktur, som EU har udviklet i løbet af de seneste årtier for at forbedre sine sociale og økonomiske resultater. Eures leverer sine tjenester gennem to komplementære kanaler, nemlig Eures' menneskelige netværk, der består af Eurespersonale i hele netværket, og den europæiske portal for jobmobilitet ("Euresportalen"), hvor der findes en række redskaber til onlinetjenester.

Eurestjenester for jobsøgende og arbejdsgivere

- Hjælpe jobsøgende med at **finde job** og arbejdsgivere med at **finde kandidater** i hele Europa
- **Matchning** af ledige stillinger og CV'er på Eures' jobmobilitetsportal
- **Oplysning, vejledning** og andre tjenester til støtte for arbejdskraftmobilitet for arbejdstagere og arbejdsgivere
- **Bistand efter rekruttering**
- Adgang til oplysninger om visse aspekter af **leve- og arbejdsvilkår** såsom beskatning, pension, sygeforsikring og social sikring i Eureslandene
- Særlige støttetjenester for grænsearbejdere og arbejdsgivere i **grænseregioner**
- Støtte til særlige grupper inden for rammerne af Euresrelaterede **målrettede mobilitetsordninger**;
- Støtte til dynamiske rekrutteringsarrangementer via **European Online Job Days**-platformen.

1.1.3 Eures-organisation

I overensstemmelse med artikel 7 i Euresforordningen er Euresnettet sammensat af:

[2] Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1255 af 11. juli 2017 om en skabelon for beskrivelsen af de nationale systemer og procedurer til godkendelse af organisationer som Euresmedlemmer og -partnere.
Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1256 af 11. juli 2017 om skabeloner og procedurer for udvekslingen af oplysninger om Euresnettets nationale arbejdsprogrammer på EU-plan.
Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1257 af 11. juli 2017 om de tekniske standarder og formater, der kræves for et ensartet system til matchning af ledige stillinger med jobansøgninger og CV'er på Euresportalen.
Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/170 af 2. februar 2018 om ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data for at overvåge og evaluere, hvordan Euresnettet fungerer.
Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/1020 af 18. juli 2018 om vedtagelse og ajourføring af listen over færdigheder, kompetencer og erhverv i den europæiske klassifikation med henblik på automatisk matchning gennem Euresnettets fælles IT-platform.
Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/1021 af 18. juli 2018 om vedtagelse af de tekniske standarder og formater, der er nødvendige for at indføre automatisk matchning gennem den fælles IT-platform, under anvendelse af den europæiske klassifikation og interoperabiliteten mellem de nationale systemer og den europæiske klassifikation.

- de **nationale koordineringsbureauer**, som er udpeget af Eureslandene og er almindeligvis enten tilknyttet til deres offentlige arbejdsformidlinger eller deres erhvervsministerium
- Det **Europæiske Koordineringsbureau**, som ligger i Europa-Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusions regi, tilvejebringer horisontal støtte til de nationale koordineringsbureauer. I overensstemmelse med artikel 6 i forordning (EU) 2019/1149 vil ansvaret for værtskabet for Det Europæiske Koordineringsbureau blive overført fra GD EMPL til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed
- andre **Euresmedlemmer og -partnere,** som i henhold til artikel 12 i Euresforordningen er de organisationer, der udfører operationelle aktiviteter i Euresnettet, såsom private beskæftigelsestjenester, arbejdsmarkedets parter og universiteter.

De nationale koordineringsbureauer og Det Europæiske Koordineringsbureau udgør tilsammen Den Europæiske Koordineringsgruppe under Euresnettet, som har en koordinerende rolle i forhold til aktiviteterne, og hvordan nettet fungerer (artikel 14 i Euresforordningen).

Som anført i artikel 11 i Euresforordningen skal Euresmedlemmerne og -partnerne igennem en godkendelsesprocedure inden de bliver akkrediteret Euresmedlem eller -partner. I Euresnettet skal medlemmerne udføre alle nedenstående opgaver, mens partnerne kun skal udføre mindst en:

- bidrage til at gøre puljen af ledige stillinger større ved at fremsende data til Euresportalen og IT-platformen
- bidrage til at gøre puljen af arbejdssøgendes profiler større ved at fremsende data til Euresportalen og IT-platformen
- tilvejebringe støttetjenester direkte til jobsøgende og arbejdsgivere.

1.2 Gennemførelse af Eures

I henhold til artikel 33 og 35 i Euresforordningen skal Kommissionen i 2018 og 2020 udarbejde rapporter om nettets aktiviteter samt forelægge en efterfølgende evaluering i 2021. Den første rapport om Eures' aktiviteter, som dækkede perioden fra januar 2016 til juni 2018, blev offentliggjort den 2. april 2019, og den konkluderede, at gennemførelsen af Euresforordningen på det lovgivningsmæssige plan var fuldført inden for de fleste områder, idet:

- nationale koordineringsbureauer var blevet udpeget
- nationale offentlige arbejdsformidlinger var blevet udpeget som medlemmer af de nationale Euresnet
- der var gjort fremskridt i forhold til at oprette godkendelsessystemer for medlemmer og partnere
- nye overvågnings- og resultatværktøjer var blevet indført
- der var gjort fremskridt i forhold til gennemsigtig udveksling af oplysninger om ledige stillinger og CV'er mellem nationale databaser og Euresportalen.

Områder, der skal udvikles yderligere, blev indkredset og omfatter udvidelse af nettet gennem godkendelse af nye medlemmer og partnere, gennemførelse af udveksling af CV'er og ledige stillinger med alle Eureslandene samt indførelse af den europæiske klassifikation af færdigheder, kvalifikationer og erhverv.

Denne anden rapport om Eures' aktiviteter dækker perioden juli 2018 til juni 2020 (herefter "referenceperiode").

2 EURESNETTETS CENTRALE AKTIVITETER JULI 2018 — JUNI 2020

2.1 Aktiviteter i Eureslandene

2.1.1 Generelle støttetjenester for arbejdstagere og arbejdsgivere

Alle Eureslandene har udbudt støttetjenester til arbejdstagere og arbejdsgivere. Aktiviteterne var stadig hovedsagelig fokuseret på arbejdstagere og jobsøgende, selv om der blev konstateret en støt stigning i antallet af udbudte tjenester til arbejdsgivere. Aktivitetstyperne omfattede tilvejebringelse af oplysnings-, vejlednings- og rådgivningstjenester, afholdelse af arrangementer på stedet og onlinerekrutteringsarrangementer samt støtte til direkte matchning og placering. I nogle tilfælde var aktiviteterne planlagt af Eureslandene ud fra en sektorspecifik tilgang, mens andre havde fokus på udgående eller indgående mobilitet. Nogle af Eureslandene havde anlagt en generel arbejdsmarkedstilgang.

2.1.1.1 Matchnings- og placeringsaktiviteter

Mellem juli 2018 og juni 2020 blev **432 503 jobansøgninger** (inklusive CV'er) og **1 662 468 ledige stillinger** varetaget og behandlet af Eurespersonale. Der havde været fokus på jobsøgende og arbejdsgivere fra deres nationale Eureslands netværk, mens kun 37 % af jobansøgningerne og 9 % af de ledige stillinger var fra andre Eureslande. Derudover var **18 397 arrangementer** afholdt i den samme periode i hele nettet, hvoraf 69 % var informationsarrangementer, 12 % var rekrutteringsarrangementer og de resterende 19 % var en kombination af rekrutterings- og informationsaktiviteter. Mellem juli 2018 og juni 2020 havde **419 745** jobsøgende og **15 834** arbejdsgivere registreret sig via selvbetjeningen på Euresportalen. Kombineret med resultaterne fra Eures' **system til resultatmåling** og estimater baseret på kundetilfredshedsundersøgelsen har Euresnettet enten via Euresportalen eller de nationale Euresnet fremmet mindst **84 580 placeringer i 2018 og 83 360 jobformidlinger i 2019**.

2.1.1.2 Oplysninger og vejledning

Eksempler på oplysnings- og vejledningsaktiviteter for jobsøgende og arbejdsgivere udbudt af Eurespersonale, er personlig rådgivning, støtte til udarbejdelse af stillingsbeskrivelser, afholdelse af workshopper. Samlet blev der rapporteret **5 924 376 individuelle kontakter med arbejdstagere** og **403 244 med arbejdsgivere** mellem juli 2018 og juni 2020. Med hensyn til de drøftede emner havde ca. 43 % af kontakterne med arbejdstagere fokus på jobformidling og 32 % på leve- og arbejdsvilkår. I forhold til de drøftede hovedemner med arbejdsgivere udgjorde jobformidling omkring 40 %, efterfulgt af generelle oplysninger om Eures med ca. 39 %.

Der er adgang til relevante arbejdsmarkedsoplysninger via Euresportalen, hvor Eureslandene regelmæssigt ajourfører de generelle oplysninger om deres arbejdsmarkeder og leve- og arbejdsvilkår (f.eks. administrative procedurer, sociale sikringssystemer, skatteforhold, ansættelseskontrakter, sædvanlige jobsøgningsmetoder). Oplysningerne findes på 26 sprog. Desuden **har 16 Eureslande** også deres eget nationale Eureswebsted, hvor jobsøgende og arbejdsgivere bl.a.

kan finde de oplysninger om arbejdskraftmobilitet, en oversigt over Eurestjenesterne, de søger, og et link til Euresportalen.

2.1.2 Særlige støttetjenester

Støttetjenester og -programmer, der er rettet mod bestemte grupper, var desuden kernen i de aktiviteter, som blev gennemført af Eureslandene.

2.1.2.1 Støtte i grænseoverskridende regioner

Euresmedlemmer og -partnere tilvejebringer oplysninger samt jobformidlings- og rekrutteringstjenester, der er skræddersyet til grænsearbejderes og arbejdsgiveres specifikke behov og forhold i grænseregioner. Disse aktiviteter blev gennemført gennem Eures' formelle grænseoverskridende partnerskaber, der er finansieret gennem Eures-delen af EU-programmet for beskæftigelse og social innovation 2014-2020, og ved at etablere samarbejdsaftaler med Eures' nabolande eller andre organisationer uden for Euresnettet[3].

I 2018 modtog **ni grænseoverskridende partnerskaber** støtte i form af et EaSI-tilskud fra det foregående år og i 2019 modtog **11 grænseoverskridende partnerskaber** støtte. Endvidere var **otte grænseoverskridende partnerskaber** i 2019 udvalgt til at modtage EaSI-tilskud for 2020 og 2021. Eures' grænseoverskridende partnerskaber rapporterede 195 060 individuelle kontakter med arbejdstagere i 2019 og 18 182 individuelle kontakter med klienter vedrørende jobsøgning i 2018. Samlet fandt 5 408 grænseoverskridende jobsøgende et job med hjælp fra det grænseoverskridende partnerskab i 2018 og 2019. Disse tal viser, at de grænseoverskridende partnerskabers aktiviteter hovedsagelig har haft fokus på tilvejebringelse af flersproget information, som ofte leveres gennem virtuelle kvikskrankeløsninger. De tilvejebragte oplysninger består for størstedelens vedkommende i vejledning for udstationerede medarbejdere og pendlere, såsom adgang til sociale sikringssystemer, anerkendelse af kvalifikationer i udlandet samt beskatning.

Med hensyn til støttetjenester udbudt i grænseoverskridende regioner uden for de grænseoverskridende partnerskabers formelle rammer rapporterer Eureslandene ofte om andre **grænseoverskridende samarbejdsordninger**i deres aktivitetsrapporter, hovedsagelig med henblik på at tilvejebringe oplysninger og lette tilrettelæggelsen af **rekrutteringsarrangementer** i grænseoverskridende områder.

2.1.2.2 Bistand efter rekruttering

Bistand efter rekruttering har til formål at sikre den bedst mulige integrering af mobile arbejdstagere i deres nye stillinger. Eureslandene havde fortsat fokus på at tilvejebringe oplysninger til arbejdstagere og arbejdsgivere, inden de underskriver en ansættelseskontrakt, og omkring to tredjedele af dem tilrettelagde desuden også aktiviteter efter rekruttering (f.eks. rapporterede **21 Eureslande** at organisere aktiviteter efter rekruttering i 2019). Størstedelen af aktiviteterne bestod i at tilvejebringe oplysninger og vejledning om beskatning og social sikring, men nogle Eureslande tilbyder også støttetjenester til den ansatte medarbejders familie og/eller sprogundervisning.

[3] Jf. artikel 3, stk. 7, og artikel 16, stk. 4, i forordning (EU) 2016/589.

2.1.2.3 Støtte til unge — lærlingepladser og praktikpladser

Aktiviteter forbundet med lærlingepladser og praktikpladser omfattet af et ansættelsesforhold var begrænsede og gennemført uens i Eureslandene, primært afhængigt af de nationale offentlige arbejdsformidlingers rolle i forhold til levering af tjenester i forbindelse med lærlingeuddannelser og praktikophold.

I de fleste tilfælde var støtten forbundet med fremme af målrettede mobilitetsordninger, som beskrevet i næste afsnit, eller andre europæiske programmer og initiativer rettet mod ungdomsbeskæftigelse (f.eks. Erasmus+, ungdomsgarantiordningen, Eurodyssey — Forsamlingen af Regioner i Europa). Nogle Eureslande har også udbudt workshopper og informationsaktiviteter rettet mod unge. Men Eures' aktiviteter har ofte været begrænsede på grund af manglen på kompetencer hos de offentlige arbejdsformidlinger inden for dette område.

Ud over at udbyde tjenester gennem Eurespersonale i visse lande udveksles lærlingepladser og praktikpladser på Euresportalen, hvor der var **11 447 lærlingepladser** og **1 483 praktikpladser** til rådighed pr. juli 2020.

2.1.2.4 Målrettede Eures-relaterede mobilitetsordninger

Eures sigter også mod at nå ud til **specifikke grupper af jobsøgende** og hjælpe dem med at besætte **ledige stillinger i bestemte sektorer med rekrutteringsvanskeligheder**. Med henblik herpå kan Euresaktiviteter supplere eller integreres i **målrettede mobilitetsordninger**, der finansieres under EU-programmet for **beskæftigelse og social innovation** (EaSI). Nedenstående tabel viser en oversigt over de vigtigste kendetegn ved tre målrettede mobilitetsordninger, som blev gennemført i perioden juli 2018 til juni 2020, inklusiv deres målpopulationer, aktivt deltagende lande og primære resultatindikatorer.

Oversigt over Eures-relaterede mobilitetsordninger rettet mod særlige aldersgrupper

Varighed	**Målgruppe**	**Eureslande**	**Resultatindikatorer**	**Finansiering fra det europæiske program for beskæftigelse og social innovation**
Your first EURES Job				
Februar 2015 — **igangværende**	Jobsøgende i alderen 18-35 år/virksomheder med kvalifikationsbehov	Førende arbejdsformidlinger i**:** **DE, FR, IT, SE** Partnere i: **BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, NL, FI, SK**[4]	*Juli 2018 — juni 2020* Registrerede jobsøgende: **13 977** Registrerede arbejdsgivere **3 551** Registrerede ledige stillinger:	*Dec. 2018 — dec. 2020* Afsat budget[5]: **11 200 000 EUR** Bevilget budget: **14 851 070 EUR**

[4] Oplysninger på Euresportalen

[5] Indkaldelse af forslag VP/2018/009.

Varighed	Målgruppe	Eureslande	Resultatindikatorer	Finansiering fra det europæiske program for beskæftigelse og social innovation
			3 477 Placeringer: **4 062**	
Genaktivering				
November 2016 — **igangværende**	Jobsøgende på 35 år eller derover/arbejdsgivere med behov for kvalificeret arbejdskraft	Førende arbejdsformidlinger i: **FR, SE, PL, DE, IT** Partnere i: **EL, ES, NL, MT**[6]	*Okt. 2018 — juni 2020* Registrerede jobsøgende: **5 216** Registrerede arbejdsgivere **708** Registrerede ledige stillinger: **3 940** Placeringer: **852**	*Dec. 2018 — dec. 2020* Afsat budget: **5 000 000 EUR** Bevilget budget: **4 852 994 EUR**
Målrettede Eures-relaterede mobilitetsordninger[7]				
Januar 2020 — **igangværende**	Jobsøgende over 18 år	Førende arbejdsformidlinger i: **DE, SE** Partnere i: **RO, FI, EE, IE, SE, PT, DK, ES, NL, SL, DE, SK**	*Start i jan. 2020* Registrerede jobsøgende: **igangværende** Registrerede arbejdsgivere **igangværende** Registrerede ledige stillinger: **igangværende** Placeringer: **igangværende**	*Jan. 2020 — dec. 2021* Afsat budget: **9 000 000 EUR** Bevilget budget: **8 860 242 EUR**

På tværs af Your First EURES Job og Reactivate blev størstedelen af placeringerne realiseret inden for sektorerne Folkesundhed og sociale foranstaltninger, Information og kommunikation, Uddannelse, Transport og Lagring. De bedste afsenderlande var Spanien, Italien og Frankrig. De bedste modtagerlande var Tyskland og Det Forenede Kongerige i forhold til begge ordninger, og i forhold til Your first EURES Job var det Irland og i forhold til Reactivate var det Bulgarien.

Den nye ordning, der kaldes Eures' målrettede mobilitetsordning, blev oprettet i 2019 for at sikre kontinuitet i gennemførelsen af ordningen og videreudvikling af de to tidligere oprettede ordninger, Your First EURES Job og Reactivate. Den målrettede mobilitetsordning dækker målgrupperne i

[6] Oplysninger på Euresportalen
[7] Indkaldelse af forslag VP/2019/009

begge ordninger og er gennemført af Sverige og Tyskland som førende lande. Gennemførelsen er forsinket som følge af covid-19-pandemien.

2.1.3 Ressourcer og forvaltning

2.1.3.1 Menneskelige ressourcer

Eurespersonale omfatter både vejledere, der arbejder inden for Eures hos de nationale eller regionale offentlige arbejdsformidlinger og i andre Eures-medlems- eller -partnerorganisationer. Euresnettet havde **2 568 Euresmedarbejdere** (1 255 fuldtidsækvivalenter) i 2018 og 2 642 Euresmedarbejdere (1 232 fuldtidsækvivalenter) i 2019. Fordelingen af fuldtidsækvivalenter efter land varierer og afspejler de forskellige størrelser på arbejdsmarkedet, fra to fuldtidsækvivalenter i Malta og Luxembourg, til 20 i Bulgarien, 33 i Tjekkiet, 89 i Frankrig og 156 i Tyskland.

2.1.3.2 Finansielle ressourcer

Finansieringen af Euresnettet på nationalt plan ændredes under Euresreformprocessen og med Euresforordningens ikrafttræden. Før 2014 blev Euresnettets funktion finansieret gennem årlige bevillinger ydet via en separat post i EU's budget, men fra 2015 fik Eureslandene ansvaret for at sikre deres eget budget for Euresaktiviteter. Inden for denne ramme stammer de finansielle ressourcer, som Eureslandene bruger, hovedsagelig fra to kilder: Den Europæiske Socialfond og de nationale budgetter. Sammensætningen af budgettet og dets størrelse varierer Eureslandene imellem, eftersom nogle lande kun anvender nationale ressourcer og andre begge. Resultaterne af en undersøgelse blandt de nationale koordineringsbureauer vedrørende brugen af ESF for Eures' aktiviteter viser, at der er stillet omkring 58 000 000 EUR til rådighed i programmeringsperioden 2014-2020.

Derudover kan Eureslandene ansøge om finansielle ressourcer gennem Eures-delen af programmet for beskæftigelse og social innovation til dækning af de aktiviteter, der er udført under de målrettede mobilitetsordninger, og, i visse tilfælde, ekstra omkostninger[8]. Endelig supplerede et begrænset antal Eureslande de disponible ressourcer med ekstra ressourcer, såsom medlems- og partnerorganisationers særlige budgetter.

2.1.3.3 IT-infrastruktur

Ud over standard **IT-udstyr** har Eureslandene sikret Eurespersonale adgang til relevant software, herunder værktøjer til webinarer og webkonferencer. Endvidere har størstedelen af Eureslandene udbudt **digitale tjenester**, såsom informationssessioner online, rådgivning via Skype eller andre chat-værktøjer. Eksempler på yderligere aktiviteter til forbedring af levering af onlinetjenester er udvikling af nationale Eureswebsteder (f.eks. Bulgarien) og implementering af håndbøger online til at yde støtte til levering af tjenester (f.eks. Danmark).

Med hensyn til interoperabilitet har Eureslandene fortsat arbejdet med tilpasning af deres IT-infrastruktur for overførsel af ledige stillinger og CV'er til Euresportalen. Yderligere ændringer af IT-infrastrukturen var nødvendige i visse Eureslande som følge af udvidelsen af nettet og tilpasning af IT-infrastrukturer for nye Euresmedlemmer og -partnere (f.eks. Ungarn, Polen).

[8] VP/2019/010: EaSI-EURES — Støtte til nationale klassifikationsopgørelser og innovative nationale onlinetjenester for mobile arbejdstagere

2.1.3.4 Forvaltning og samarbejde med interessenter

Ser man på intern forvaltning har fokus for Eures' aktiviteter været på udformningen og gennemførelsen af et officielt godkendelsessystem for nye Euresmedlemmer og -partnere og den deraf følgende udvidelse af Euresnettet (f.eks. iværksættelse af indkaldelser, gennemgang af ansøgninger, onboarding af nye Euresmedlemmer og -partnere). Visse Eureslande har også foretaget ændringer i deres organisationsstruktur som følge af godkendelsen af nye medlemmer og partnere (f.eks. ændring i det nationale koordineringsbureaus rolle i forhold til strategiske forhold, organisatorisk adskillelse mellem det nationale koordineringsbureau og den offentlige arbejdsformidling for at sikre neutralitet).

Derudover har et stort flertal af Eureslandene gennemført aktiviteter for at forbedre organisationen og sikre effektiv forvaltning af deres nationale Euresnet. Dette har omfattet styrkelse af samarbejdet med nye Euresmedlemmer og -partnere gennem arbejdsgrupper, månedlige rapporter og møder i det nationale Eures-team.

Langt de fleste Eureslande har styrket samarbejdet med en lang række interessenter på lokalt, regionalt, nationalt og grænseoverskridende plan. Disse omfatter arbejdsmarkedets parter, andre europæiske netværk, erhvervsvejledning, handelskamre og myndigheder med ansvar for social sikring og beskatning, uddannelse, universiteter eller faglige sammenslutninger.

2.1.3.5 Kommunikation i Eureslandene

Eureslandenes kommunikationsaktiviteter har primært været rettet mod at øge bevidstheden og viden om Eurestjenester for at tiltrække klienter, der er målrettet mod jobsøgende og arbejdsgivere. I forbindelse med disse kommunikationsaktiviteter har der bl.a. været gennemført oplysningskampagner af generel karakter eller andre rettet mod specifikke grupper eller sektorer. Eksempler herpå er informationsarrangementer for arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter i Bulgarien samt en oplysningskampagne i Irland. Endvidere har der i perioden 2018 til 2020 været et skift i retning af øget brug af sociale medier, hvor de fleste Eureslande har en profil på Facebook, LinkedIn og/eller Twitter:

Rækkevidde / Eureslandenes opslag på de sociale medier

Sociale medier	**2. semester 2018**	**1. semester 2019**	**2. semester 2019**	**1. semester 2020**	**I alt**
Facebook	1 933 419	2 199 555	4 892 949	1 750 944	10 776 867
Twitter	1 059 658	314 606	950 702	766 335	3 091 301
LinkedIn	163 111	329 400	847 239	1 537 762	2 877 512

Andre kommunikationsmidler omfattede trykte reklamematerialer, såsom publikationer, foldere og reklameplakater samt fortællinger via videoer (f.eks. Portugal, Danmark), radio og tv (f.eks. Spanien, Slovakiet).

2.1.3.6 Overvågning og evaluering af aktiviteter

Med Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/170 indførtes ensartede specifikationer for indsamling af data og tilgang til analyser og undersøgelser, der hjælper med at overvåge, hvordan Euresnettet fungerer. Eures' **system til resultatmåling** blev indført i 2018, og siden da har de

nationale koordineringsbureauer leveret data vedrørende fem kerneindikatorer og 11 netværksindikatorer hvert halve år.

Med henblik herpå har ændringer i de nationale overvågnings- og rapporteringssystemer været omdrejningspunktet for aktiviteterne i referenceperioden. De nationale koordineringsbureauer rapporterede, at der er indført nye arbejdsgange og strukturer for at etablere et fælles programmerings- og overvågningssystem på nationalt plan og gøre det lettere at indsamle data fra alle Euresmedlemmer og -partnere. F.eks. indsamles overvågningsdata via en onlineundersøgelse i Italien. I Polen har man indført et fælles overvågningssystem (elektronisk overvågningsdatabase), og lande som Spanien og Norge har udviklet cloud-baserede onlineløsninger til indsamling af data på nationalt plan. I flere lande indsamles data manuelt. Derudover har der været afholdt undervisningsarrangementer vedrørende resultatmålinger og workshopper for Eurespersonale i en række Eureslande og på EU-plan.

Ud over systemet til resultatmåling er **programmeringscyklussen** det vigtigste overvågningsværktøj i forhold til Eureslandenes årlige aktiviteter. Med Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1256 er der indført procedurer og skabeloner til brug for programmeringscyklussen. Inden for disse rammer skal hvert nationalt koordineringsbureau rapportere om deres nationale Euresnets output og resultater i form af en årlig national aktivitetsrapport i forhold til de målsætninger, der er fastsat i deres nationale arbejdsprogram.

2.2 Horisontale støtteaktiviteter fra Det Europæiske Koordineringsbureau

2.2.1 Støtte til koordinering og forvaltning

For at sikre et frugtbart samarbejde inden for Euresnettet sørger Det Europæiske Koordineringsbureau for at organisere Den Europæiske Koordineringsgruppes arbejde, som mødes med regelmæssige mellemrum og på ad hoc-basis for at drøfte, hvor langt man er nået, den seneste udvikling og dele informationer og bedste praksis. Der er afholdt **ti møder i Den Europæiske Koordineringsgruppe** fra juli 2018 til juli 2020.

Det Europæiske Koordineringsbureau overvåger og letter endvidere de forskellige faser af programmeringscyklussen og koordinerer de nationale koordineringsbureauers planlægning ved at fremsætte bemærkninger og rapportere om deres individuelle programmer.

2.2.2 Drift og udvikling af Euresportalen og tilhørende IT support

Det Europæiske Koordineringsbureau driver Euresportalen og leverer tilhørende IT-support og vejledning til Eureslandene, så interoperabiliteten styrkes. Det Europæiske Koordineringsbureau har i hele referenceperioden leveret disse tjenester. Der er navnlig udarbejdet og udbudt bl.a. støttemateriale og tekniske standarder og formater til Eureslandene for at gøre det nemmere at sammenligne deres nationale, regionale og sektorklassifikationer med den europæiske klassifikation (**anvendelse af ESCO**). En sådan sammenligning er en forudsætning for indførelse af en automatisk matchningsfunktion på Euresportalen. Støtten omfattede f.eks. tilvejebringelse af en ESCO-platform

til sammenligning online, implementeringsvejledning fra ESCO samt målrettede kurser. En række Eureslande ansøgte om finansiel støtte til opfyldelse af dette krav[9].

Derudover er Det Europæiske Koordineringsbureau fortsat med at foretage ændringer på **Euresportalen**, såsom forbedringer af dens filter-funktion for at øge portalens brugervenlighed. I denne forbindelse blev den seneste versionsopdatering, Euresportal 4.4, lanceret primo 2020, der omfatter en modernisering af portalen med et nyt design af hjemmesiden, overensstemmelse med den generelle forordning for databeskyttelse, ændringer i levetiden på selvbetjeningen af CV'er, begrænset adgang for tredjelandsstatsborgere uden arbejdstilladelse samt forbedring i forhold til henvendelser fra Eurespersonale. Endvidere gennemførte Det Europæiske Koordineringsbureau en kundetilfredshedsundersøgelse for at se på brugernes opfattelse af portalen. Over 70 % af arbejdsgiverne var tilfredse eller meget tilfredse med Euresportalen. Med hensyn til jobsøgende og arbejdstagere var ca. 95 % af respondenterne tilfredse eller meget tilfredse med portalen, og 8 % svarede, at de havde fundet et job via Euresportalen.

Det Europæiske Koordineringsbureau har iværksat en række foranstaltninger til forbedring af synergivirkningen mellem Euresportalen og den nylig iværksatte **Europass**-portal. Europass-brugere, der søger job, kan nu søge efter Eures-job og få forslag til interessante job, der matcher deres profil. Selv om søgning og matchning foretages af Eures, kan resultaterne ses direkte på Europass. Endvidere hjælper vejviseren til de forskellige Eures- og Europass-tjenester på de to portaler brugerne med at finde vej til den tjeneste, de har brug for. Interoperabiliteten af brugerprofiler mellem Eures og Europass giver nu registrerede brugere på den ene portal mulighed for at eksportere deres CV til den anden portal.

Et andet vigtigt element af Det Europæiske Koordineringsbureaus aktiviteter i denne forbindelse har været oprettelsen af **arbejdsgruppen vedrørende interoperabilitet**, der har haft til formål at lette anvendelsen af artikel 17 og 18 i Euresforordningen og støtte informationsudvekslingen. Arbejdsgruppens arbejde dækker to områder: det første omfatter alle funktionelle krav og tiltag med hensyn til indsamling af CV'er og oplysninger om ledige stillinger samt overføre og validere dem det andet vedrører applikationer, der giver mulighed for søgning og matchning af data. Arbejdsgruppen mødtes fem gange i løbet af referenceperioden.

2.2.3 Uddannelse og faglig udvikling

Eures-uddannelsesprogrammet sigter mod at yde støtte og bistå Eurespersonale med at levere Eurestjenester. Det består af **forberedende uddannelse** (arrangeret af de nationale koordineringsbureauer på basis af vejledende retningslinjer, værktøjer og helpdesk fra Det Europæiske Koordineringsbureau) samt et **fælles Eures-uddannelsesprogram**, der gennemføres i Det Europæiske Koordineringsbureaus regi. På europæisk plan skelnes der mellem tre typer uddannelsesforløb om Eures: klasseundervisning, virtuel undervisning (live online og e-læring) samt on-demand undervisning.

[9] VP/2019/010, EaSI-EURES: Støtte til nationale klassifikationsopgørelser og innovative nationale onlinetjenester for mobile arbejdstagere.

Det Europæiske Koordineringsbureau fortsatte med at tilbyde det fælles Eures-uddannelsesprogram og faglig udvikling til medlemmernes og partnernes Eurespersonale. Uddannelsesaktiviteterne var baseret på Eures-uddannelsesprogrammet, der består af en konsolideringsfase efterfulgt af **Eures Academy**, som blev indført i 2016. Det Europæiske Koordineringsbureau udbød navnlig 73 kurser fra juli 2018 til december 2019 med deltagelse af 2 999 Euresmedarbejdere.

2.2.4 Helpdesk

Det nationale koordineringsbureau stiller fortsat en helpdeskfunktion til rådighed for alle brugere af Euresportalen og dens tjenester (dvs. jobsøgende, arbejdsgivere, Euresmedlemmers og -partneres personale, nationale koordineringsbureauer og gæstebesøgende). Denne tjeneste omfatter svar på alle spørgsmål vedrørende de tjenester, der udbydes på Euresportalen, herunder Extranetafsnittet[10], og de tjenester, der udbydes på de europæiske onlinejobdage. Forespørgsler kan fremsættes via portalens webformular, et gratis telefonnummer, en onlinechat eller Skype. Eureshelpdesken behandlede ca. 27 700 forespørgsler fra brugere i 2018, 24 249 i 2019 og 9 830 i første halvdel af 2020.

2.2.5 Netsamarbejde, udveksling af eksempler på bedste praksis og gensidig læring

Det Europæiske Koordineringsbureau fremmer fortsat netværkssamarbejde, gensidig læring og udveksling af bedste praksis inden for Euresnettet. Ud over regelmæssige møder i Den Europæiske Koordineringsgruppe arrangeres **gensidige læringsarrangementer** med deltagelse fra alle Eureslandene. Der var f.eks. arrangeret et gensidigt læringsarrangement vedrørende godkendelsessystemer i december 2018. Desuden giver **Extranetafsnittet på Euresportalen,** som blev opdateret med en ny version i 2018, en arbejdsplatform til at forbedre udvekslingen af information mellem Eureslandene. F.eks. giver det virtuelle rum "Speaker's Corner" Eureslandene mulighed for at dele filer, starte debatter eller udveksle information om arrangementer. Eureslandene kan også tilgå hinandens arbejdsprogrammer og fremsætte individuelle bemærkninger. Denne mulighed for at **fremsætte bemærkninger** har til formål at styrke informationsudvekslingen og samarbejdet i løbet af programmeringsperioden. Yderligere bestræbelser på at give vejledning, harmonisere og forbedre Det Europæiske Koordineringsbureaus rapporterings- og overvågningsproces omfattede tilrettelæggelse af årlige workshopper og feedback og anbefalinger om de enkelte indlæg.

2.2.6 Oplysnings- og kommunikationsaktiviteter

Det Europæiske Koordineringsbureau støttede oplysnings- og kommunikationsaktiviteter inden for Euresnettet for at fremme kendskabet til Eures. Nærmere bestemt er der, for at yde støtte til de nationale koordineringsbureauer med henblik på gennemførelse af kommunikationsstrategien og deres nationale planer, tilbudt praktiske **kurser i kommunikation** til Eurespersonale, som i gennemsnit afholdes to gange om måneden, og som dækker en bred vifte af emner, såsom udarbejdelse af indhold på de sociale medier, LinkedIn, forhold til interessenter. Desuden har Eureslandene haft adgang til en **style guide til Eures** og **infografik** udarbejdet af Det Europæiske Koordineringsbureau.

[10] Extranetafsnittet på Euresportalen er kun tilgængeligt for interne brugere, såsom Euresvejledere, nationale koordinatorer og Det Europæiske Koordineringsbureaus personale. Det letter koordineringen, udvekslingen af oplysninger og administrative opgaver.

Det Europæiske Koordineringsbureau har også fortsat med at gennemføre sine egne kommunikationsaktiviteter, herunder administration af brugere på **Eures' sociale medier**, med 287 454 følgere på Facebook, 38 741 på Twitter og 52 812 på LinkedIn. I overensstemmelse med indholdsstrategien har Det Europæiske Koordineringsbureau fokuseret på et månedligt emne i sine kommunikationsaktiviteter, og har således undersøgt forskellige temaer inden for karriere og beskæftigelse for EU-/EØS-borgere.

Rækkevidde / Eureslandenes opslag på Det Europæiske Koordineringsbureaus sociale medier

Sociale medier	**2. semester 2018**	**1. semester 2019**	**2. semester 2019**	**1. semester 2020**	**I alt**
Facebook	39 585 902	6 449 270	2 306 125	7 764 993	56 106 290
Twitter	361 984	910 770	2 587 705	1 227 479	5 087 938
LinkedIn	1 046 669	2 298 356	1 563 189	1 032 480	5 940 694

Det Europæiske Koordineringsbureau har også en YouTube-kanal for Eures med mere end 7 000 abonnenter pr. juli 2020. Omkring 35 videoer er blevet slået op de sidste to år. Desuden er der delt 120 **nyhedsartikler** på Euresportalen siden juli 2018, og der udkommer et **nyhedsbrev** hver måned.

Desuden driver Det Europæiske Koordineringsbureau de **europæiske onlinejobdage** og støttede afholdelsen af 65 jobdage og rekrutteringsarrangementer (online, på stedet eller begge) i 2018 og 2019.

Nøgleresultatindikatorer tilknyttet European (Online) Job Days

Indikator	**2018**	**2019**	**I alt**
Antal arrangementer	31	34	65
Antal stillinger	12 817	18 775	31 592
Antal jobsøgende	28 878	36 850	65 728
Antal planlagte samtaler	846	962	1 808

Ser man på udviklingen i fælleseuropæiske kommunikationskampagner, var Eures fundamentet for Kommissionens store **#EUmovers-kampagne**, der hylder 50-årsdagen for arbejdskraftens frie bevægelighed og 60-årsdagen for koordinering af social sikring, og sikrede at kampagnen nåede tilstrækkeligt ud til de berørte arbejdstagere på de sociale medier. Kampagnen skabte positiv bevidsthed om, hvorfor arbejdskraftens frie bevægelighed og koordinering af social sikring er så vigtigt for EU-borgerne. Den havde et stort og vellykket element af engagement, og mobiliserede arbejdstagere i EU til at dele deres fortællinger om, hvordan arbejdskraftens frie bevægelighed og koordinering af social sikring havde ændret deres livs.

Desuden blev der i 2019 iværksat en fem måneder lang kommunikationskampagne i hele EU under **#EURES25** for at fejre 25-årsdagen for etableringen af Euresnettet. Kampagnen omfattede en væsentlig digital satsning med videoer, betalte annoncer, konkurrencer på de sociale medier og to interne arrangementer for Euresnettet, hvor nogle Euresvejledere havde været aktive i 25 år. Kampagnen forbedrede Eures' synlighed på alle medier og øget antallet af følgere, navnlig på LinkedIn og Twitter. Internt havde kampagnen en positiv virkning på konsolidering af Euresnettet og øget interaktion.

2.2.7 Analyse af geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet

I henhold til artikel 29 i Euresforordningen offentliggjorde Kommissionen, der er ansvarlig for at analysere de geografiske og beskæftigelsesmæssige mobilitetstendenser, **to rapporter om arbejdskraftens mobilitet inden for EU** (i 2018[11] og 2019[12]), som indeholdt centrale oplysninger om strømme og mønstre i Unionen og EFTA-landene, med særlig fokus på arbejdsmarkedsforholdene for mobile arbejdstagere og kønsproblematikken. På baggrund af oplysninger fra de nationale koordineringsbureauer og en analyse af den europæiske arbejdsstyrkeundersøgelse offentliggjorde Kommissionen desuden **en undersøgelse af manglen på og overskud af erhverv i 2019**[13].

2.2.8 Udvikling af en passende samarbejds-, formidlings- og udligningsstruktur for lærlingepladser og praktikpladser

Det Europæiske Koordineringsbureau bidrog til at udvikle en **fælles forståelse** og **støttetjenester** ved at opstille et sæt minimumsdatakvalitetskrav og lægge oplysninger om lærlingepladser og praktikpladser ud på Euresportalen.

Desuden nedsatte Det Europæiske Koordineringsbureau, mellem 2017 og 2018, en **ad hoc-arbejdsgruppe** om lærlingepladser og praktikpladser, som udarbejdede en tjekliste til værtsorganisationer (f.eks. over "hvordan en ny lærling eller praktikant bydes velkommen"), til udsendelsesorganisationer (f.eks. over "hvordan en lærling eller praktikant udsendes") og til dataudbydere (f.eks. over "hvordan jobtilbud udbydes på Euresportalen"). Tjeklisten findes på Euresportalen og indeholder anbefalinger i de forskellige faser i forbindelse med at tiltrække, rekruttere og ansætte lærlinge og praktikanter overalt i Europa.

Eftersom nationale oplysninger og vejledning om lærlingepladser og praktikpladser bl.a. offentliggøres på Euresportalen har Det Europæiske Koordineringsbureau siden starten af 2019 gjort det muligt at **fremsende og offentliggøre ledige lærlingepladser og praktikpladser på Euresportalen**.

2.2.9 Finansielle ressourcer

Det Europæiske Koordineringsbureaus horisontale støtteaktiviteter støttes gennem Eures-delen af EaSI-programmet, som tilvejebringer finansieringen af aktiviteterne, såsom udvikling og vedligeholdelse af Euresportalen, det fælles uddannelsesprogram, kommunikation, analyse- og netværksaktiviteter og af mobilitetsordningerne, såsom Your first EURES Job og Cross Border Partnerships. Det samlede budget, der afsættes til Eures-delen i løbet af referenceperioden svarer til ca. 20 % af EaSI-budgettet, omkring 24,3 mio. EUR i 2018[14] og 33,8 mio. EUR i 2019[15].

[11] Årsrapport for 2018 om arbejdskraftens mobilitet inden for EU
[12] Årsrapport for 2019 om arbejdskraftens mobilitet inden for EU
[13] Europa-Kommissionen, Mangel på og overskud af arbejdskraft 2019.
[14] Årligt arbejdsprogram 2018 for EaSI
[15] Årligt arbejdsprogram 2019 for EaSI — første ændring af afgørelse

3 GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN I EURESLANDENE

Analysen i dette afsnit bygger på svar modtaget fra de nationale koordineringsbureauer på en undersøgelse og en tjekliste samt anden information, der er tilgængelig for Kommissionen. Tabellen øverst i hvert underafsnit viser en oversigt over det relaterede punkt i tjeklisten vedrørende gennemførelsen af Euresforordningen.

Når der indberettes data om delforanstaltninger, viser tabellen et samlet resultat af foranstaltningerne. Når der indberettes data om alle delforanstaltninger, angives den laveste værdi (hvis f.eks. én delforanstaltning er indberettet som "Ikke afsluttet", markeres hele foranstaltningen som "X — Ikke afsluttet"). Når der ikke indberettes data om visse underforanstaltninger, vises foranstaltningen som delvist afsluttet.

	Data ikke tilgængelige*
V	Afsluttet
Δ	Delvist afsluttet
X	Ikke afsluttet

*Data indberettes som ikke tilgængelige af det nationale koordineringsbureau eller ingen data er indberettet.

3.1 Sammensætning af netværket og organisatoriske forhold

I. Nettets sammensætning og organisatoriske forhold	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Udpegelse af de nationale koordineringsbureauer (art. 9, stk. 1)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Foranstaltning 2: Udpegelse af repræsentanten for koordineringsgruppen (art. 14)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Foranstaltning 3: Udpegelse af de offentlige arbejdsformidlinger, som er relevante for aktiviteterne inden for Euresnettet, til Euresmedlemmer (art. 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Foranstaltning 4: Identifikation af de organisationer, der for øjeblikket opererer inden for Euresnettet, og som fortsætter i overgangsperioden (art. 40)	V	V		V		V		V	V	V						V					V	V		V	Δ		V	V				

3.1.1 Krav i forordningen

I henhold til Euresforordningen skal Eureslandene i forbindelse med nettets sammensætning og organisering underrette Det Europæiske Koordineringsbureau om deres udpegede **nationale koordineringsbureau og repræsentant for Den Europæiske Koordineringsgruppe**. Hvad angår Euresmedlemmer og -partnere skal Eureslandene udpege den offentlige arbejdsformidling som medlem i hvert land, og anerkende dens særstatus, og sikre opfyldelse af en række minimumskriterier[16] med angivelse af **den offentlige arbejdsformidlings forpligtelser.** Organisationer, der har været en del af de nationale Euresnet, siden Euresforordningen trådte i kraft, kan fortsat være partnere i en overgangsperiode indtil den 13. maj 2019, inden de igen skal ansøge om at blive medlemmer eller partnere i Euresnettet. Det nationale koordineringsbureau var nødt til at underrette Det Europæiske Koordineringsbureau om sammensætningen af deres net i overgangsperioden.

[16] Forordning 2016/589, bilag I: Fælles minimumskriterier.

3.1.2 Gennemførelse

Alle Eureslande udpegede nationale koordineringsbureauer og repræsentanter for Den Europæiske Koordineringsgruppe og udpegede den offentlige arbejdsformidling som Euresmedlemmer allerede inden 2018. Det Europæiske Koordineringsbureau var underrettet om alle ændringer i sammensætningen af Euresnettet. Desuden var organisationer med overgangsstatus identificeret af de nationale koordineringsbureauer, hvor det var relevant.

3.1.3 Udfordringer

Ingen specifikke udfordringer blev indberettet af Eureslandene i forhold til disse krav.

3.2 Forvaltning og samspil med organisationer uden for Euresnettet

II. Forvaltning og samspil med organisationer uden for Euresnettet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Genetablering af samarbejdet med interessenter (art. 9, stk. 7)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		X	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		Δ	V	V	V	V	X			X
Foranstaltning 2: Genetablering af samarbejdet med andre EU-oplysnings- og rådgivningstjenester og -net (art. 16, stk. 2)	V	Δ	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ		Δ	Δ	V	V	V	Δ			Δ
Foranstaltning 3: Dialog med arbejdsmarkedets parter på nationalt plan (art. 16, stk. 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ		V	V	V	V	V	Δ			X
Foranstaltning 4: Etablering af samarbejde med de relevante kompetente myndigheder (art. 26, stk. 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		V	V	V	V	V	Δ			V

3.2.1 Krav i forordningen

De vigtigste organisationer i Euresnettet i Eureslandene er de offentlige arbejdsformidlinger og andre Euresmedlemmer og -partnere. Netværkets funktion kræver imidlertid samarbejde med en lang række andre organisationer. I Euresforordningen anføres det, at de nationale koordineringsbureauer er forpligtede til at fremme **samarbejdet med relevante interessenter** (f.eks. arbejdsmarkedets parter, erhvervsuddannelserne og de højere læreanstalter, handelskamre) og med **EU-informations- og rådgivningstjenester og -net**. Endvidere bør de nationale koordineringsbureauer fremme regelmæssige **dialoger om Euresnettet med arbejdsmarkedets parter** i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, og etablere **kontakter med de kompetente myndigheder på nationalt plan** med henblik på at give jobsøgende og arbejdsgivere adgang til oplysninger om beskatning, spørgsmål vedrørende arbejdskontrakter, pension, sygeforsikring, social sikring og aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger.

3.2.2 Gennemførelse

Mellem 2018 og 2020 blev der taget flere skridt af næsten alle Eureslandene som svar på tjeklisten vedrørende (yderligere) at styrke samarbejdet og dialogen med adskillige interessentorganisationer, kompetente myndigheder og EU-oplysnings- og rådgivningstjenester. De fleste Eureslande har gennemført en kortlægning af relevante interessenter, EU-netværk, arbejdsmarkedets parter og nationale myndigheder og oprettet kommunikationskanaler med dem. I nogle tilfælde var tiltagene kun delvist gennemført, enten fordi der ikke var foretaget en analyse med henblik på at identificere nye potentielle interessenter, eller fordi medlemmer og partnere ikke er medtaget i interaktionerne med disse organisationer, fordi de enten er godkendt for nylig, eller fordi der ikke er godkendt nogen medlemmer og partnere endnu. Eureslandene har gjort brug af trykte og onlineinformationer, åbne eller begrænsede indkaldelser af ansøgninger, men også individuelle møder, opkald, e-mails og informationsseminarer for at tage kontakt til interessenter med henblik på eventuelt samarbejde.

3.2.3 Udfordringer

Ingen specifikke udfordringer blev indberettet for perioden 2016 til 2018 af Eureslandene i forhold til disse krav. For den aktuelle rapporteringsperiode har de nationale koordineringsbureauer dog påpeget en række hindringer i forbindelse med kommunikationen med eksterne interessenter. Nogle af de nationale koordineringsbureauer har svært ved at vinde interessenternes tillid og præsentere den klare merværdi ved at være medlem af Euresnettet med henblik på eventuel godkendelse i Euresnettet, navnlig i betragtning af den administrative byrde, der er forbundet dermed. Andre udfordringer knytter sig til manglende menneskelige ressourcer samt vanskeligheder ved at findes en fælles vision med visse eksterne interessenter.

3.3 Udvidelse af nettet

III. Udvidelse af nettet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Forberedelse til godkendelsessystemet (art. 11)	Δ	V	V	V		V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X			X
Foranstaltning 2: Gennemførelse af godkendelsessystemet (art. 11 og 12)	X	V	V	V		V	V	V	X	V	V	X	V	X	X	X	X	Δ		X	V	V	V	X	X	V	V	V	X			X
Foranstaltning 3: Overholdelse af skabelonen i det nationale system og procedurerne for udveksling af oplysninger mellem medlemsstaterne (art. 11, stk. 8)	X	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	X	X
Foranstaltning 4: Overvågning af medlemmers og partneres overholdelse		V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	V		V	V	X			

3.3.1 Krav i forordningen

Med hensyn til udvidelse af Euresnettet skal hvert Euresland i henhold til Euresforordningen **oprette** og **indføre** et system til godkendelse af organisationer som Euresmedlemmer og -partnere samt **overvåge,** at disse organisationer **overholder** gældende ret. Systemet til godkendelse skulle være oprettet senest den 13. maj 2018 og være baseret på minimumskriterierne i Euresforordningen. Eureslandene kunne også tilføje nationale godkendelseskriterier. I overensstemmelse med artikel 11, stk. 8, i forordningen er det med Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1255 tilvejebragt en skabelon for beskrivelsen af det nationale godkendelsessystem og procedurerne for de nationale koordineringsbureauers underretning af Det Europæiske Koordineringsbureau.

3.3.2 Gennemførelse

Alle Eureslandene har allerede oprettet eller påbegyndt forberedelsen af et system til godkendelse af andre organisationer end den offentlige arbejdsformidling som medlemmer og partnere. Eureslandene uden for EU har endnu ikke påbegyndt godkendelsesarbejdet, eftersom Euresforordningen blev overtaget af Det Blandede EØS-Udvalg ultimo 2019[17], og gennemførelsen på nationalt plan er i øjeblikket stadig i gang.

Det Europæiske Koordineringsbureau er blevet informeret af næsten alle Eureslandene om deres nationale godkendelsessystem ved hjælp af skabelonen i gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1255. Men indtil videre har kun 13 Eureslande godkendt nye medlemmer og/eller partnere. Selv om der er

[17] Afgørelse nr. 302/2019 truffet af Det Blandede EØS-Udvalg den 13. december 2019 om ændring af bilag V (arbejdskraftens frie bevægelighed) og af protokol 31 til EØS-aftalen om samarbejde på særlige områder ud over de fire friheder [2020/320]

oprettet et formelt godkendelsessystem, er godkendelse af nye medlemmer og partnere ikke gennemført i mere end halvdelen af Eureslandene[18].

20 Eureslande rapporterede at have helt eller næsten helt indført et overvågningssystem for nye medlemmer og partnere, mens fem er nået halvvejs eller har påbegyndt indførelsen heraf. De resterende Eureslande har ikke påbegyndt indførelsen af et overvågningssystem, enten fordi de endnu ikke har oprettet et godkendelsessystem, eller fordi de venter på godkendelse af de første organisationer.

3.3.3 Udfordringer

En af udfordringerne, som er blevet påpeget i perioden 2016 til 2018, var forsinkelsen i forhold til oprettelsen af godkendelsessystemet, men dette er i det store hele blevet løst. Det går imidlertid langsomt med at øge antallet af nye medlemmer og partnere. Med de få nye godkendte medlemmer og partnere er det fortsat en udfordring at gennemføre det vedtagne godkendelsessystem.

3.4 Udveksling af oplysninger om ledige stillinger og CV'er

IV. Dataudvekslingsmekanismer, synlighed, værktøjer og interoperabilitet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Udveksling af ledige stillinger via én koordineret kanal	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	V
Foranstaltning 2: Udveksling af CV'er via én koordineret kanal	V	V	X	X	V	V	V	V	V	V	X	V	X	V	X	V	V	V	X	X	V	V	X	V	V	V	X	X	X	X	X	X
Foranstaltning 3: Forberedelse af udveksling af lærlingepladser og praktikpladser	V	V	V	X		V		Δ	X	V		X	V	X	X	V	V		X		V	V		Δ	Δ			V	X			Δ
Foranstaltning 4: Gennemførelse af tekniske standarder og formater, der er nødvendige for at indføre automatisk matchning gennem den fælles IT-platform	V	V	X	V		V	Δ	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ			V		V	V	Δ			X

3.4.1 Krav i forordningen

Med hensyn til overførsel af oplysninger om ledige stillinger og CV'er skal alle Euresmedlemmer og -partnere i henhold til Euresforordningen overføre deres offentligt tilgængelige ledige stillinger og CV'er til Euresportalen og forberede udvekslingen af **oplysninger om lærlingepladser og praktikpladser**. Alle udvekslinger af oplysninger skal foregå via en **fælles koordineret kanal**. På baggrund af artikel 17, stk. 8, i forordningen, indførtes med gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/1021 de **tekniske standarder,** der skal anvendes af Eureslandene på ledige stillinger CV'er med henblik på automatisk matchning på Euresportalen. Eureslandene skal også sikre synligheden af Euresportalen på nationalt plan og udveksle oplysninger om national praksis og dataproblemer.

3.4.2 Gennemførelse

Med hensyn til overførsel af oplysninger om ledige stillinger og CV'er har 31 Eureslande oprettet et system til overførsel af oplysninger om ledige stillinger, og mere end halvdelen af Eureslandene overfører CV'er via den **fælles koordinerede kanal.** De fleste af de øvrige Eureslande forventer at have oprettet systemet ved udgangen af 2020, men peger på forsinkelser som følge af covid-19-udbruddet i Europa siden marts 2020. De nationale koordineringsbureauer rapporterede, at deltagelse i møder i arbejdsgruppen vedrørende interoperabilitet og støtte fra Det Europæiske

[18] Kommissionen fremsendte den 19. november 2019 administrative skrivelser til de medlemsstater, som endnu ikke opfyldte kravene i Euresforordningen, navnlig med hensyn til udveksling af CV'er og godkendelsessystemet. Afhængig af de planlagte datoer for opfyldelse, som fremgår af svarene på disse skrivelser, samt yderligere overvågning og undersøgelse af gennemførelsen, vil Kommissionen overveje yderligere tiltag.

Koordineringsbureau hjælper dem med at gennemføre forpligtelserne i medfør af gennemførelsesretsakten.

I de fleste tilfælde kan praktikpladser og lærlingepladser overføres til Euresportalen ved hjælp af kanalen for overførsel af ledige stillinger. Flere Eureslande kan imidlertid ikke gennemføre overførelsen af **lærlingepladser og praktikpladser** til Euresportalen på grund af manglen på nationale politiske rammer til håndtering af disse ledige stillinger som jobtilbud (f.eks. Sverige, Portugal) eller af, at de varetages af andre instanser, såsom uddannelsesministeriet (f.eks. Frankrig).

Gennemførelse af den **europæiske klassifikation af færdigheder, kvalifikationer og erhverv**, dens kortlægning i forhold til etablerede nationale klassifikationssystemer og transmission af data i det aftalte format er i gang. Et lille antal Eureslande anvender den europæiske klassifikation af færdigheder, kvalifikationer og erhverv, og har således ikke været nødt til at indføre nogen ændring. Eureslandene har tre år efter offentliggørelse af gennemførelsesafgørelsen til at afslutte kortlægningen, hvilket vil sige inden 2021.

3.4.3 Udfordringer

En række udfordringer forsinkede overførslen af oplysninger om ledige stillinger og CV'er gennem den fælles koordinerede kanal. I forhold til overførslen af CV'er har de nationale koordineringsbureauer gentagne gange gjort opmærksom på behovet for at indføre et system, hvorved man erklærer sig villig til at udveksle data om jobsøgende, eller for at etablere nye processer, såsom en risikoanalyse for at opfylde bestemmelserne i databeskyttelsesforordningerne. De nationale koordineringsbureauer rapporterede også interne udfordringer i tilknytning til, hvor lavt deres IT-afdelinger prioriterer dette specifikke projekt. Derudover var det i nogle tilfælde nødvendigt at justere de interne databaser, hvilket har forsinket processen yderligere. Der blev peget på tilknytning af nylig godkendte Euresmedlemmer og -partnere gennem den fælles koordinerede kanal som en fremtidig udfordring, der vil få stadig større betydning i takt med, at antallet af nylig godkendte organisationer stiger.

3.5 Støttetjenester

V. Støttetjenester	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Siking af kontinuitet i de offentlige arbejdsformidlinger	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	Δ			V
Foranstaltning 2: Bistand med registrering på Euresportalen (art. 20)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		Δ	V	X		Δ	V		V	V	X			X
Foranstaltning 3: Grundlæggende oplysninger om Eures (art. 22)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		V	V	V		V	V		V	V	X			V
Foranstaltning 4: Overvågning af medlemmers og partneres anvendelse af reglerne	X	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	Δ	V	Δ		Δ	Δ		V	V	X			X
Foranstaltning 5: Støttetjenester i grænseregioner	X	V	V			V	V	V		V		Δ	Δ	V	Δ	V	Δ		V		V	Δ		V	V	V	V	V	V			
Foranstaltning 6: Integrering af mobilitetsstøtten i aktive arbejdsmarkedspolitikker (art. 28 og betragtning 46)	V	Δ	V			V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V		V	Δ		V	V		V	V	V	V	V	X			X

3.5.1 Krav i forordningen

Eureslandene skal sikre **kontinuitet i Eurestjenesterne** gennem deres nationale offentlige arbejdsformidlinger, stille **oplysninger** og **bistand** til rådighed for jobsøgende og arbejdsgivere i forbindelse med deres registrering på Euresportalen og **overvåge** leveringen af tjenester fra [19]**medlemmer og partnere**. I Euresforordningen anføres det tillige, at støttetjenester bør ydes i

[19] Jf. gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1255

grænseoverskridende regioner, hvis Euresmedlemmer eller -partnere deltager i specifikke samarbejds- og tjenestestrukturer. Eureslandene forventes også at **integrere mobilitetsstøtten** i deres nationale aktive arbejdsmarkedspolitikker.

3.5.2 Gennemførelse

Alle Eureslande rapporterer om aktiviteter og foranstaltninger, der er truffet for at sikre kontinuitet i leveringen af supporttjenester til jobsøgende og arbejdsgivere gennem deres nationale offentlige arbejdsformidling. **Oplysninger** om Eures er tilgængelige via alle offentlige arbejdsformidlingers websteder og de nationale Euresportaler, hvor det er relevant. Derudover stiller Euresvejledere oplysninger til rådighed for de enkelte jobsøgende og arbejdstagere. Der tilbydes vejledning og support til jobsøgende og arbejdsgivere til at registrere sig på Euresportalen. I nogle tilfælde er det endnu ikke sikret, at **Euresmedlemmer og -partnere leverer disse tjenester**, eftersom ingen nye organisationer er blevet godkendt til at tilslutte sig nettet. I 13 Eureslande udbydes støttetjenester i **grænseoverskridende regioner** også gennem Euresmedlemmer og -partnere. I andre tilfælde er relevante interessenter i de grænseoverskridende regioner blevet identificeret til at levere støttetjenester, men er ikke blevet godkendt som medlemmer eller partnere endnu. 18 Eureslande rapporterede, at de havde iværksat tiltag med hensyn til at **udbygge** aktive arbejdsmarkedspolitikker, så de kommer til at omfatte hjælp til søgning af job i udlandet og give udlændinge mulighed for at bruge tjenesten, og to Eureslande arbejder herpå.

3.5.3 Udfordringer

Ingen specifikke udfordringer blev indberettet af Eureslandene i forhold til disse krav.

3.6 Udveksling af oplysninger, programmering og resultatmåling

VI. Udveksling af oplysninger, programmering og resultatmåling	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Udveksling af oplysninger	V	V	Δ	Δ		X	V	V	V	V		Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	X			Δ
Foranstaltning 2: Overholdelse af skabeloner til udveksling af oplysninger om nationale arbejdsprogrammer (art. 31)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Foranstaltning 3: Overholdelse af ensartede specifikationer for dataindsamling med henblik på overvågning og evaluering af Euresnettet (art. 32)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

3.6.1 Krav i forordningen

I henhold til Euresforordningen skal Eureslandene **indsamle, analysere og udveksle oplysninger** om deres nationale arbejdsmarkedssituation, herunder mangel på og overskud af arbejdskraft, samt om deres nationale Euresaktiviteter. Eureslandene skal også videregive oplysninger om deres planlagte aktiviteter og rapportere om deres netværksindsats ved hjælp af Kommissionens skabeloner til **programmeringscyklussen** og **systemet til resultatmåling**.

3.6.2 Gennemførelse

Informationsudveksling mellem de nationale koordineringsbureauer og Det Europæiske Koordineringsbureau og mellem de nationale koordineringsbureauer og Euresmedlemmer og -partnere sker gennem uddannelsesaktiviteter, møder og retningslinjer og informationsmateriale. Derudover tilvejebringer alle 27 Eureslande, som rapporterede herom, oplysninger om arbejdsmarkedet, som bidrager til en fælles arbejdsmarkedsanalyse for Eures.

3.6.3 Udfordringer

Eureslande rapporterer problemer med dataindsamling og rapportering for både systemet til resultatmåling og programmeringscyklussen. Navnlig de nationale koordineringsbureauer fremhæver den betydelige arbejdsbyrde forbundet med rapportering og sætter spørgsmålstegn ved nødvendigheden af en sådan administrativ byrde. Udvikling af IT-værktøjer, der kan reducere arbejdsbyrden og gøre dataindsamlingen nemmere, anses ikke for at være omkostningseffektive for mindre Eureslande, da det kræver en betydelige finansiel investering. Derudover nævner de manglende intern sammenhæng mellem rapporteringen for systemet til resultatmåling og programmeringscyklus samt manglende sammenhæng mellem rapporteringen for Eures og interne nationale rapporteringssystemer, som bygger på forskellige indikatorer eller brug af forskellige rapporteringsperioder. I nogle tilfælde er data ikke tilgængelige på nationalt plan for specifikke indikatorer, særlig i relation til antallet af tilgængelige ledige stillinger. Manglen eller upålideligheden af rapporterede data begrænser pålideligheden og fuldstændigheden af den mulige analyse ifølge de nationale koordineringsbureauer.

3.7 Omfattede foranstaltninger fra tidligere rapporteringsperiode

Den første rapport om Eures' aktiviteter identificerede visse prioriteter for de nationale koordineringsbureauer for perioden 2018-2020 med henblik på at sikre, at Euresforordningen overholdes, og at Euresnettet fungerer effektivt. Specifikt blev følgende anbefalinger fremsat:

- fremme udvidelsen af nettet
- styrke samarbejdet med andre interessenter og internt i nettet
- integrere og optimere kommunikationsaktiviteter
- forbedre dataoverførslen til Euresportalen og digitale aktiviteter
- yderligere integrere målrettede mobilitetsordninger i Eureslandenes aktiviteter
- sikre overholdelse af indgivelsesdatoer og dataanmodninger.

I forhold til **udvidelse af nettet** har godkendelsen af nye medlemmer og partnere fundet sted på forskellig måde i Eureslandene, selv om der er sket betydelige fremskridt i forhold til oprettelsen af godkendelsessystemer i de fleste Eureslande. Ikke desto mindre er der stadig hindringer for udvidelsen af nettet.

Med hensyn til **styrkelse af samarbejdet med andre interessenter** rapporterede de fleste af de nationale koordineringsbureauer, at de havde truffet foranstaltninger for at styrke dialogen og samarbejdet med andre organisationer, offentlige myndigheder og EU-netværk. Det blev dog påpeget, at det ofte er vanskeligt at øge eksterne organisationers bevidsthed om og påskønnelsen af merværdien ved Eures.

Ser man på **forbedring af kommunikationen og fremme** af Eures, engagerede Eureslandene sig i fremme af Eures på de sociale medier og foretog skridt for at øge dets synlighed.

Endvidere blev der, som anbefalet, taget skridt til at forbedre **dataoverførslen** med gennemførelsen af den fælles koordinerede kanal af de fleste Eureslande.

I forhold til **målrettede mobilitetsordninger** ser det ud til, at Eureslandene har bestræbt sig på at integrere mobilitetsordninger i deres aktiviteter.

Endelig er systemet til resultatmåling og programmeringscyklusskabelonerne taget i brug i alle Eureslandene, og næsten alle indsender de **anmodede data** rettidigt.

4 GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN VED EUROPA-KOMMISSIONEN

Dette afsnit indeholder en oversigt over, hvor langt man er nået med gennemførelsen af Euresforordningen på EU-plan, jf. artikel 33, andet afsnit, i forordningen, med anvendelse af de samme symboler som anvendt i afsnit 3:

	Data ikke tilgængelige*
V	Afsluttet
Δ	Delvist afsluttet
X	Ikke afsluttet

4.1.1 Krav i forordningen

Det Europæiske Koordineringsbureaus aktivitetsområder	Status
Tilvejebringelse af horisontale støtteaktiviteter til Euresnettet	(v)
Forberedelse af anvendelsen af Euresforordningen	(v)
Fremme af netværkssamarbejde, gensidig læring og udveksling af bedste praksis (artikel 8)	(v)
Oplysnings- og kommunikationsaktiviteter vedrørende Euresnettet (artikel 1-8)	(v)
Tilvejebringelse af et uddannelsesprogram for de nationale koordineringsbureauer/Euresmedlemmer- og partnere (artikel 8)	(v)
Støtte til udvidelse af nettet og godkendelsessystemerne (artikel 3, 7 og 11)	(v)
Programmeringscyklus og udveksling af arbejdsmarkedsoplysninger, herunder fælles analyse	(v)
Udvikling og drift af Euresportalen (herunder helpdeskfunktionen) og interoperabilitetsplatformen	(v)
Måling af resultater og overvågning af fremskridt	(v)
Forvaltning og dialog på EU-plan	(v)

4.1.2 Gennemførelse

Det Europæiske Koordineringsbureau stiller fortsat **horisontal støtte** til rådighed for Euresnettet

- Det Europæiske Koordineringsbureau stillede de nødvendige **retningslinjer for gennemførelse** til rådighed for Euresorganisationer på nationalt plan, f.eks. i form af uddannelse, gensidige læringsarrangementer, koordineringsmøder og arbejdsgrupper.
- Med hensyn til støtte **netværkssamarbejde og læring** arrangerede Det Europæiske Koordineringsbureau fortsat gensidige læringsarrangementer om forskellige emner og støttede netværkssamarbejdet og bilaterale drøftelser under de årlige workshopper om

programmeringscyklus. Endvidere har repræsentanter for det nationale koordineringsbureau ofte været inviteret til møde i Den Europæiske Koordineringsgruppe for at præsentere deres gode praksis og innovative tilgange. Derudover er Extranetafsnittet på Euresportalen blevet opdateret med dedikerede ressourcer for at styrke netværkssamarbejdet.

- Det Europæiske Koordineringsbureau stillede fortsat **uddannelsesaktiviteter** til rådighed for Euresmedlemmer og -partnere. Analysen af besvarelserne i det nationale koordineringsbureaus undersøgelser viser, at disse er taget særlig godt imod af de nationale koordineringsbureauer.
- Det Europæiske Koordineringsbureau og Kommissionen har deltaget aktivt i forhold til at øge bevidstheden om Eures gennem deres egne oplysnings- og kommunikationsaktiviteter og ved at stille kommunikationsstøtte til rådighed for Eureslandene.
- Støtte til **udvidelse af nettet** blev givet gennem gensidige læringsarrangementer, kurser, drøftelser på møder i Den Europæiske Koordineringsgruppe, og ved at nedsætte en arbejdsgruppe om emnet med mandat til at udarbejde vejledninger og værktøjer om godkendelsessystemer, godkendelsesprocesser, onboarding af nye medlemmer og partnere samt om det videre arbejde som et udvidet Euresnet.

Ser man på **programmeringscyklussen og udveksling af arbejdsmarkedsoplysninger,** blev formaliseringen af rapporteringsskabeloner og fælles analyser allerede gennemført før 2018. Med hensyn til udveksling af oplysninger om arbejdsmarkeder har Det Europæiske Koordineringsbureau fortsat udarbejdet rapporter om arbejdskraftens mobilitet inden for EU og fremlagt statistikker og analyser om mangel på og overskud af arbejdskraft.

Med hensyn til forbedring af **Euresportalen** er dataudvekslingssystemet blevet gennemført med succes, og kortlægningen af den europæiske klassifikation af færdigheder, kvalifikationer og erhverv er iværksat. I løbet af referenceperioden blev driften af Euresportalen yderligere forbedret med ekstra funktioner, og der blev foretaget en kundetilfredshedsundersøgelse af portalen. Det Europæiske Koordineringsbureau stillede fortsat støtte til rådighed for brugerne af Euresportalen i form af en central helpdesk. Nogle Eureslande overfører **lærlingepladser og praktikpladser** til Euresportalen, og Det Europæiske Koordineringsbureau har givet vejledning til organisationer, der arbejder med disse.

Med hensyn til Eures' overvågningscyklus er **evaluerings- og overvågningsværktøjer** til systemet til resultatmåling blevet rullet ud, og resultater er tilgængelige.

4.1.3 Udfordringer

Trods den ekstra indsats, der er gjort for at fremme Eures, tyder al tilgængelig feedback på, at **oplysnings- og kommunikationsaktiviteterne skal** styrkes yderligere for at fremme Eures som brand. Uddannelsesaktiviteter, gensidige læringsarrangementer og arbejdsgrupper er væsentlige elementer for gennemførelsen af Euresforordningen og for at nettet fungerer, og tilpasninger af **uddannelsesprogrammet** for at opnå mere fleksibilitet (f.eks. yderligere onlinemoduler, bredere adgang) kan være gavnligt.

Programmeringscyklussen og udveksling af oplysninger om arbejdsmarkeder, den årlige programmeringscyklusworkshop og rapporten om mangel på og overskud af arbejdskraft værdsættes af de nationale koordineringsbureauer. Men brugbarheden af oplysningerne om mangel på og overskud af arbejdskraft, som de nationale koordineringsbureauer selv skal tilvejebringe, er

begrænset på grund af metodemæssige udfordringer og datatilgængelighed. Desuden er der behov for yderligere tilpasning af programmeringscyklussen og resultatmåling for at nedbringe den administrative byrde.

Ser man på udviklingen af **Euresportalen og interoperabilitet**, selv om de nationale koordineringsbureauer synes, at opdateringer af Euresportalen og helpdesken er meget nyttig, bør muligheden for anvende Extranetafsnittet på Euresportalen som en udvekslingsplatform mellem organisationer i Euresnettet nærmere undersøges.

4.1.4 Omfattede foranstaltninger fra tidligere rapporteringsperiode

Den første rapport om Eures' aktiviteter fremhævede følgende vigtige punkter for Det Europæiske Koordineringsbureau:

- færdiggørelse og analyse af systemet til resultatmåling
- fortsat udvikling og forbedring af Euresportalen
- fortsat stille retningslinjer for gennemførelse til rådighed, navnlig med hensyn til godkendelsessystemerne
- styrkelse af Eures' kommunikation og Eures som brand
- integration af grænseoverskridende aktiviteter og informationsudveksling.

Det Europæiske Koordineringsbureau har afsluttet udrulningen og efterfølgende analyser af **systemet til resultatmåling** og arbejder fortsat på **udvikling af avancerede funktioner på Euresportalen**. Derudover er der iværksat en række tiltag, såsom at arrangere gensidige læringsarrangementer og nedsætte en arbejdsgruppe med henblik på at give yderligere vejledning samt støttemateriale vedrørende udvidelsen af nettet. Der er taget skridt til at **styrke kommunikationen fra Eures** på EU-, nationalt og lokalt plan. Endelig, med hensyn til **integrationen af grænseoverskridende aktiviteter og systematisk informations**udveksling i forbindelse med grænseoverskridende partnerskaber, har Kommissionen/Det Europæiske Koordineringsbureau stillet overvågningsskabeloner til rådighed for støttemodtagere i de grænseoverskridende partnerskaber, der er tilpasset systemet til resultatmåling, svarende til dem, der anvendes på nationalt plan, for at gøre det nemmere at indsamle data og sammenligne oplysninger. Fra 2020 analyseres overvågningsdata fra grænseoverskridende partnerskaber endvidere i forbindelse med rapporterne om systemet til resultatmåling.

5 KONKLUSIONER OG HENSTILLINGER

5.1 Konklusioner

For at kunne gennemføre reformen af Eures og for at sikre arbejdskraftens mobilitet i EU indeholder Euresforordningen forskellige krav til Euresnettet. Som det blev fremhævet i den første rapport om Eures' aktiviteter, har det udfordrende implementeringsmiljø og en række udefra kommende faktorer medført forsinkelser i forhold til at opfylde disse krav inden 2018. I perioden fra juli 2018 og juni 2020 gjorde både Det Europæiske Koordineringsbureau og Eureslandene fremskridt i forhold til gennemførelsen af forordningen, og igangværende tiltag er i færd med at blive afsluttet. Eksempler på centrale resultater i referenceperioden er:

- at de fleste Eureslande har oprettet et godkendelsessystem, og at næsten halvdelen af Eureslandene har godkendt nye Euresmedlemmer og -partnere
- at alle Eureslande med undtagelse af ét har oprettet et system til overførsel af oplysninger om ledige stillinger via den fælles koordinerede kanal, og at mere end halvdelen af Eureslandene overfører CV'er
- at kortlægningen af den europæiske klassifikation af færdigheder, kvalifikationer og erhverv er iværksat af Eureslandene med hjælp fra Det Europæiske Koordineringsbureau
- at Det Europæiske Koordineringsbureau har taget flere skridt for at forbedre Euresportalens brugervenlighed, og Det Europæiske Koordineringsbureau er i gang med at undersøge mulighederne for at indføre automatisk matchning af CV'er og ledige stillinger i den nærmeste fremtid
- at systemet til resultatmåling og programmeringscyklusskabeloner er i fuld brug.

Der er dog stadig nogle udfordringer, der mangler at blive taget op, og der er kommet nogle nye til.

Covid-19-epidemien og lukningen af indre grænser har haft alvorlige konsekvenser for arbejdskraftens frie bevægelighed og Eures' aktiviteter i 2020. Nye placeringsaktiviteter gik næsten fuldstændig i stå i foråret 2020. Det fik alvorlige konsekvenser for Eures' oplysningsaktiviteter.

De nationale koordineringsbureauer rapporterede, at Eurespersonale, navnlig i de nationale koordineringsbureauer med base i offentlige arbejdsformidlinger, var blevet overflyttet til andre funktioner i den offentlige arbejdsformidlings regi, såsom gennemførelse af kortsigtede støtteordninger, der fandtes at være mere presserende, hvilket havde alvorlige konsekvenser for at stille Eurestjenesterne til rådighed. Den gradvise genåbning af grænserne fra og med juni 2020 førte til en langsom genaktivering af Eures' aktiviteter. Det Europæiske Koordineringsbureau fremlagde i maj 2020 en handlingsplan for genstarten af Eures i 2020. Det er stadig for tidligt at sige noget om, hvilke konsekvenser det vil få for nettet på sigt, og det er noget, som man bliver nødt til at revurdere, alt efter hvordan krisen udvikler sig.

Derudover knytter de vigtigste prioriteter, på kort sigt, i forbindelse med Euresnettets funktion sig til udvidelsen af nettet og udviklingen af interoperabilitet. **Udvidelsen af Euresnettet** er afgørende for dets muligheder for at yde vigtig ekspertise inden for mobilitet, også gennem en portefølje af nye Euresmedlemmer og -partnere med forskellige færdigheder og specielle kvalifikationer. I denne forbindelse bliver Eureslandene nødt til at godkende flere nye organisationer og vil stå over for at skulle håndtere et bredere netværk. I lyset af den hurtigt skiftende teknologiske udvikling er det endvidere vigtigt, at **Euresportalen** tilbyder tjenester til jobsøgende og arbejdsgivere, der opfylder kravene til anvendelighed, brugervenlighed og effektivitet. Det er også vigtigt, at alle Eureslandene kan overføre både CV'er og oplysninger om ledige stillinger til portalen for at øge antallet af muligheder for brugerne af Euresportalen og fortsat arbejder på kortlægningen af den europæiske klassifikation af færdigheder, kvalifikationer og erhverv og levering af data i ESCO-format for senere at kunne foretage automatisk matchning, hvilket også ville tiltrække flere nye Euresmedlemmer og -partnere.

På lang sigt vil Eures kunne drage fordel af yderligere at udforske synergierne med supplerende initiativer, såsom Europass og den fælles digitale portal. Yderligere integration af **analysen af eksterne faktorer** (f.eks. aldrende befolkninger og ungdomsarbejdsløshed) i forbindelse med den

langsigtede planlægning af Eures kunne desuden øge nettets relevans i forhold til et dynamisk arbejdsmarked.

Disse udfordringer skal tages op i en særlig svær og turbulent tid for arbejdskraftens mobilitet og Eures. Som nævnt ovenfor har covid-19-udbruddet i Europa lagt hindringer i vejen for arbejdskraftens mobilitet og har markeret et skifte i forhold til ressourcer og strategiske prioriteter i Eureslandene, hvilket har haft konsekvenser for deres operationelle arbejde og kan forventes at forårsage yderligere forsinkelser for gennemførelsen af Eures' tiltag. Det er også vigtigt, at **overgangen af Det Europæiske Koordineringsbureau til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed,** som forventes at ske i 2021, sikrer kontinuitet i den horisontale støtte, der stilles til rådighed af Eureslandene.

5.2 Henstillinger til Eureslandene

På baggrund af de vigtigste resultater vedrørende status for gennemførelsen og de resterende udfordringer, der er identificeret i rapporten, kan bekymringerne med hensyn til de vigtigste prioriteter for næste rapporteringsperiode sammenfattes som følger:

- **Genstart af Eures**: for at begrænse konsekvenserne af covid-19 på en koordineret måde er det vigtigt, at Eureslandene følger nøje op på gennemførelsen af handlingsplanen vedrørende genstarten af Eures.
- **Udvidelse af nettet:** i den aktuelle referenceperiode er der gjort mange fremskridt med hensyn til oprettelsen af et godkendelsessystem i hvert Euresland samt godkendelse af nye medlemmer og partnere. Ikke desto mindre foregår udvidelsen af Euresnettet i et langsomt tempo. Det er vigtigt for de Eureslande, som ikke har godkendt nye medlemmer og partnere endnu, at de intensiverer bestræbelserne i denne forbindelse ved proaktivt at forsøge at nå ud til potentielle medlemmer og partnere på en målrettet måde. Samtidig er det vigtigt, at de Eureslande, som allerede arbejder i et bredere netværk, får tilpasset deres interne forvaltnings- og arbejdsprocesser til nettets nye sammensætning.
- **Interoperabilitet og IT-udvikling:** selv om der er taget en række skridt for at gøre det muligt at foretage automatisk overførsel af nationale CV'er og oplysninger om ledige stillinger til Euresportalen, skal der fortsat gøres en indsats. For at afslutte gennemførelsen af Euresforordningen er det af afgørende betydning, at alle Eureslandene er tilsluttet den fælles koordinerede kanal. Kortlægningen af den europæiske klassifikation af færdigheder, kvalifikationer og erhverv bør endvidere prioriteres af de nationale koordineringsbureauer. Det er derfor vigtigt, at Eureslandene har de nødvendige menneskelige ressourcer og IT-ressourcer til at gennemføre disse ændringer.
- **Udvikling af Eurestjenester:** selv om man har sikret levering af Eurestjenester i alle Eureslandene, er det også vigtigt, at Euresnettet integrerer analysen af udviklingen på arbejdsmarkedet ved planlægningen af sine aktiviteter og undersøger behovet for målrettede aktiviteter på baggrund af den sociodemografiske udvikling.

5.3 Foranstaltninger, der skal fremmes af Det Europæiske Koordineringsbureau og Europa-Kommissionen

På grundlag af ovennævnte udfordringer bør Det Europæiske Koordineringsbureau prioritere følgende aspekter:

- Tilrettelægge **overgangen af Det Europæiske Koordineringsbureau til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA)** på en fleksibel måde for at sikre kontinuiteten. Gennemførelsen af handlingsplanen for den aftalte overførsel mellem Kommissionen og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed med en gradvis overførsel af aktiviteter, uddannelse og følordninger for Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds personale, bør have højeste prioritet indtil udgangen af 2021.
- Støtte de nationale koordineringsbureauer og hele Euresnettet for at **genstarte Eures' aktiviteter** og gennemføre handlingsplanen for genstarten.
- Styrke, sammen med de nationale koordineringsbureauer, **leveringen af relevante informations-, placerings- og efterrekrutteringstjenester** til sæsonarbejdere, grænsearbejdere og andre, som er mest påvirket af covid-19-krisen.
- Fremme og støtte brugen af **Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+)** til finansiering af Euresaktiviteterne i næste programmeringsperiode 2021-2028.
- Både fokusere på at yde fortsat vejledning om **programmeringscyklussen og systemet til resultatmåling**, og på innovative løsninger for at kombinere de to værktøjer med henblik på at gøre dataindsamling og analyse nemmere og forbedre sammenhængen i de indsamlede oplysninger. Med den fælles digitale portals ikrafttræden[20] og dens gennemførelsesretsakt vil det endvidere være af afgørende betydning at videreudvikle processen med indsamling af brugerstatistikker, navnlig svartiderne, uden at øge den administrative byrde for de nationale koordineringsbureauer.
- Yderligere fremme af dialog og drøftelser med henblik på at gøre det lettere at identificere samarbejdsordninger med **tilbud til unge arbejdstagere og erhvervsuddannelsesmuligheder**. Manglen på en fælles og ensartet definition og retlige rammer for lærlingepladser og praktikpladser hindrer Eureslandene i at fremme sådanne tilbud på Euresportalen og som led i deres tjenester.
- Fortsætte arbejdet for at **forbedre Euresportalen**, foretage automatisk matchning af CV'er og ledige stillinger samt interaktion med Europass, den fælles digitale portal og den europæiske klassifikation af færdigheder, kvalifikationer og erhverv.

5.4 Foranstaltninger, der skal fremmes af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed

- Tilrettelægge **overgangen af Det Europæiske Koordineringsbureau til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA)** på en fleksibel måde for at sikre kontinuiteten i samarbejde med Kommissionen. Gennemførelsen af handlingsplanen for overførslen, samt rekruttering af kvalificeret personale til støtte for Det Europæiske Koordineringsbureau bør have højeste prioritet indtil udgangen af 2021.
- Udarbejdelse af en **samlet tilgang til støtte for arbejdskraftens mobilitet** sammen med Eures som en nøgleaktivitet, der på afgørende vis kan bidrage til tilvejebringelse af oplysninger, placeringer og bistand efter rekruttering for at forhindre unfair praksis i forhold til mobilitet.

[20] Forordning EU 2018/1724

- Styrkelse af **kommunikationen fra Eures** og fremme af Eures som brand på EU-, nationalt og lokalt plan ved at integrere Eures i Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds overordnede kommunikationsaktiviteter.
- Afsætte **tilstrækkelige ressourcer** i den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds budget til driften af Eures i overensstemmelse med bestemmelserne i Euresforordningen og følge op på anbefalingerne rettet mod Det Europæiske Koordineringsbureau.

Bilag — Relevante figurer

Tabel 1 — Sammensætning af mobiliteten inden for EU, EU-28-borgere i EU-28, 2017 og 2018

Type mobilitet	2017	2018	Årlig ændring
"Langsigtede" tilflyttere fra EU-28 (alle aldre) med bopæl i EU-28 (demografiske tal fra Eurostat)	17 mio.	17,6 mio.	+3,6 %
"Langsigtede" tilflyttere fra EU-28 i den erhvervsaktive alder (20-64 år) med bopæl i EU-28 (demografiske tal fra Eurostat)	12,4 mio.	12,9 mio.	+3,4 %
(som andel af den samlede befolkning i den erhvervsaktive alder i EU-28)	4,1 %	4,2 %	
Tilflyttere fra EU-28 i den erhvervsaktive alder med bopæl i EU-28 (tal fra EU's arbejdsstyrkeundersøgelse)	11,5 mio.	11,7 mio.	+1,1 %
… heraf **erhvervsaktive tilflyttere fra EU-28** (beskæftigede eller arbejdssøgende)	9,5 mio.	9,7 mio.	+1,9 %
(som andel af den samlede arbejdsstyrke i EU-28)	4 %	4,1 %	
Tilflyttere fra EU-28 i den erhvervsaktive alder, der er født uden for bopælslandet (tal fra EU's arbejdsstyrkeundersøgelse)	10,8 mio.	10,95 mio.	+1,4 %
Grænsearbejdere (20-64 år) (tal fra EU's arbejdsstyrkeundersøgelse)	1,4 mio.	1,5 mio.	+2 %
(som andel af det samlede antal beskæftigede i EU-28)	0,7 %	0,7 %	
Antal udstationeringer (af lønmodtagere og selvstændige), alle aldre (antal PD A1-attester) (Kilde: HIVA-KU Leuven)	2,8 mio.	3 mio.	+6 %
= det omtrentlige antal personer	1,8 mio.	1,9 mio.	+6 %
Årlig tovejsmobilitet (20-64 år) (Data fra Eurostat om strømme i arbejdskraftmobilitet)	680 000 (2016)	723 000 (2017)	+6 %
(som andel af statsborgere fra EU-28, der forlod deres hjemland i 2017)	66 %	72 %	

Kilde: Årsrapport for 2019 om arbejdskraftmobilitet inden for EU

Figur 1 — Central mangel på og overskud af erhverv i 2019

Mangel	Overskud
Lastbilchauffører	Almindeligt regnskabs- og bogføringsarbejde
Systemanalytikere	Translatørarbejde og andet sprogvidenskabeligt arbejde
Svejsning og flammeskæring	Dataregistreringsarbejde
Mekanikerarbejde, landbrugs- og industrimaskiner	Arbejde med grafisk og multimediedesign
Elektrikerarbejde	Frisørarbejde
Tømrer- og bygningssnedkerarbejde	Journalistisk arbejde
VVS-arbejde	Almindeligt receptionsarbejde
Køkkenarbejde	Almindeligt sekretærarbejde
Arbejde med opførelse af betonkonstruktioner	Gadefejning og beslægtet arbejde
Operatør- og opstillingsarbejde af metalforarbejdningsmaskiner	Skrædderarbejde og beslægtet arbejde
Mekanikerarbejde inden for motorkøretøjer	Revisionsarbejde
Sygeplejerskearbejde	Chef- og direktionssekretærarbejde
Murer- og brolægningsarbejde	Chauffører af biler, taxier og varevogne
Buschauffører og sporvognsførere	Rengøringsarbejde undtagen i private hjem
Elektroteknik	Manuelt arbejde
Alment lægearbejde	Salgsarbejde i butik
Stålkonstruktionsarbejde	Kundebetjening og kassererarbejde i pengeinstitutter
Slagteriarbejde, fiskehandel og beslægtet arbejde inden for fødevarefremstilling	Teknikerarbejde inden for audiovisuelle medier
Kokkearbejde	Kasseassistentarbejde og beslægtet kundebetjening
Anlægsarbejde	Almindeligt kontorarbejde
Andet software- og applikationsudviklings-/analysearbejde	Indretningsarkitekt- og dekoratørarbejde
Softwareudviklingsarbejde	Dyrkning af blandede afgrøder
Revisionsarbejde	Malerarbejde
Arbejde inden for reklame og marketing	Arbejde inden for filosofi, historie og statskundskab
Montørarbejde inden for klima- og køleteknik	Undervisning på grundskoleniveau
Teknikerarbejde inden for det elektriske område	Arbejde inden for sociologi, antropologi og beslægtede områder
Elektromekanikerarbejde	Turist- og rejselederarbejde
Teknikerarbejde inden for det elektroniske område	
Ingeniørarbejde i industri og produktion	
Pudsningsarbejde	
Salgsarbejde i butik	
Serveringsarbejde	
Web- og multimedieudvikling	

Kilde: Undersøgelse af mangel på og overskud af erhverv i 2019