

## NOTAT



26. februar 2014

J.nr. 2014-1473

CAIJ/BIK

Grund- og nærhedsnotat til Folketingets Europaudvalg om en forordning om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobiltjenester og øget integrering af arbejdsmarkedene.  
KOM(2014) 6 endelig

---

### 1. Resumé

*EU-Kommissionen har den 17. januar 2014 fremsat forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobiltjenester og øget integration af arbejdsmarkedene (EURES)(KOM(2014)6). Formålet med EU-Kommissionens forslag til forordningen er at styrke EURES-netværkets bidrag til EU's samlede beskæftigelsesstrategi. Forordningen skal danne lovgrundlag for en reform af det eksisterende EURES-samarbejde med øget fokus på konkret arbejdsformidling på tværs af grænser i EU, muligheder for udvidelse af netværket og styrkelse af IT-værktøjerne. Det skal bl.a. ske gennem en omorganisering af EURES-netværkets struktur og organer, åbning af adgangen for andre aktører til at levere EURES-ydelser, præcisering af ydelserne til jobsøgere og arbejdsgivere, samt endelig en markant fokus på forbedringer af IT-værktøjerne, dvs. den europæiske EURES-portal.*

*Forslaget vurderes ikke at give anledning til ændringer i gældende dansk lovgivning.*

### 2. Baggrund

EU-Kommissionen har ved (KOM(2014)6) af 17. januar 2014 fremsat forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobiltjenester og øget integration af arbejdsmarkedene. Forslaget er fremsat med henvisning til Forordning 492/2011 om arbejdskraftens fri bevægelighed og skal afløse bestemmelserne om udveksling af information om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er, der i øjeblikket findes i kapitel II og artikel 38.

EURES har eksisteret siden 1993 og omfatter de offentlige arbejdsformidlinger i EU, EØS-landene og Schweiz. De væsentligste grundsten i netværket er den europæiske EURES-portal samt ca. 900 såkaldte EURES-vejledere i de offentlige arbejdsformidlinger. I Danmark har EURES siden 2008 primært været forankret i de tre regionale Workindenmark-centre under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), men også jobcentrene har en tilknytning til netværket, bl.a. med 'EURES-kontaktpersoner'. Styringen af EURES Danmark som medlem af netværket varetages af styrelsen.

EU-Kommissionen har igennem længere tid forberedt en reform af det eksisterende EURES-netværk for at styrke netværkets bidrag til EU's 2020-strategi - særligt målet om at øge beskæftigelsesgraden.

Grundelementerne i reformen er allerede fastlagt med virkning fra 1. januar 2014, bl.a. i kraft af Kommissionens afgørelse af 26. november 2012. Kommissionen tager imidlertid med forslaget til forordningen initiativ til at fastlægge et egentligt

EU-lovgrundlag for reformen, som fastsætter EURES' formål, struktur og opgaver i en mere detaljeret form end hidtil.

Som baggrund for initiativet fremhæver Kommissionen bl.a. at:

- Der er potentiale for en langt større mobilitet på tværs af grænser end de ca. 700.000 EU-borgere, der hvert år flytter til et andet EU-land for at arbejde,
- Der er stor ledighed i nogle medlemslande, men samtidig et stort antal ledige job i andre lande,
- EURES-netværket, og de værktøjer, der er tilknyttet netværket, har en række mangler, bl.a.,
  - Ufuldstændig oversigt af ledige job og CV'er på EURES-portalen
  - Begrænsede muligheder for matching via portalen
  - Begrænsede muligheder for at yde matching-services til arbejdsgivere og jobsøgere.

#### *Hjemmelsgrundlag*

Forslaget vedtages ved den fælles beslutningsprocedur med hjemmel i TEUF artikel 46.

### **3. Formål og indhold**

Formålet med forordningen er overordnet at gøre EURES til et effektivt instrument for jobformidling over grænser. Dette skal søges opnået gennem bl.a.:

- Et næsten fuldstændigt udbud af ledige job på EURES-portalen,
- Automatisk matching af ledige job og CV'er via portalen
- Information om EURES-netværket og bistand til alle personer med behov for rekruttering, matching og placering,
- Saf information om arbejdskraftmangel og overskud.

#### *Strukturelle ændringer*

Forslaget rummer organisatoriske ændringer, der bl.a. indebærer, at Kommissionen opretter et europæisk koordinationsbureau med henblik på styring af det samlede netværk. Hvert medlemsland skal oprette et såkaldt nationalt koordinationsbureau, der skal varetage styringen af EURES på nationalt plan.

Oprettelsen er en del af reformens ikrafttræden pr. 1. januar 2014, og STAR har meddelt EU-Kommissionen, at styrelsen varetager denne opgave. Forslaget præciserer en række opgaver for de nationale bureauer, bl.a. samarbejdet med Kommissionen, medvirken ved Kommissionens tværnationale aktiviteter, bidrag til EURES-portalen, herunder oplysninger om arbejdsmarkedsforhold mv., indsendelse af rapporter og data til Kommissionen mv.

#### *Andre aktører – EURES-partnere*

EU-Kommissionen lægger stor vægt på, at EURES-netværket også åbnes for andre aktører end de nuværende offentlige arbejdsformidlinger, med henblik på at styrke netværkets samlede kapacitet vedrørende såvel information som rekruttering. Forordningsfor-slaget rummer derfor bestemmelser om godkendelse af såkaldte EURES-partnere, der kan deltage i EURES-netværket under EURES-varemærket. EURES-partnere kan være private aktører, organisationer mv., men også de offentlige arbejdsformidlinger selv.

Medlemslandene skal oprette et system til godkendelse af EURES-partnere. I et bilag til forslaget er oplistet et sæt af minimumskriterier for at blive godkendt som EURES-partner, der bl.a. skal sikre hensynet til retssikkerhed, kapacitet, kvalitet og pålidelighed. Alle ydelser til jobsøgere skal leveres gratis, mens der kan tages gebyr for services til arbejdsgivere. I forslagets kapitel IV beskrives endvidere en række serviceydelser ('støttetjenester'), som EURES-partnerne skal levere, jf. i øvrigt neden for.

Medlemslandene kan udpege deres offentlige arbejdsformidling til EURES-partner uden særlig dokumentation vedr. de nævnte kriterier og serviceydelser. STAR har meddelt EU-Kommissionen, at styrelsen har godkendt Workindenmark-centrene som EURES-partner. Hvert land skal have mindst én godkendt EURES-partner. Det må forventes, at alle medlemslande vil godkende deres offentlige arbejdsformidling som EURES-partner. Med henblik på systemet vedrørende godkendelse af andre aktører kan det forventes, at Kommissionen vil udstede nærmere retningslinjer.

#### *Fælles IT-plattform – EURES-portalen*

Medlemslandene skal levere alle ledige stillinger fra de offentlige arbejdsformidlinger (i Danmark: jobnet.dk) til EURES-portalen, samt alle CV'er/jobansøgninger, hvis jobsøgerne har godkendt det. Oplysningerne skal gives i et ensartet system for at muliggøre automatisk, dvs. digital, matchning af stillinger med ansøgere.

For at muliggøre automatisk matchning rummer forslaget en bestemmelse om, at Kommissionen skal udvikle en europæisk klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv. Medlemslandene skal derfor ifølge forslaget inden 1. januar 2017 udarbejde en fortegnelse med en sammenligning af sine nationale klassifikationer med Kommissionens system, således at oplysningerne digitalt kan konverteres til Kommissionens system.

#### *Serviceydelser ('støttetjenester')*

Medlemslandene i EURES-netværket skal sikre, at EURES-partnere er i stand til at levere en række nærmere specificerede informations- og rekrutteringsydelser til jobsøgere og arbejdsgivere. De oplistede serviceydelser svarer overordnet set til dem, der ydes af EURES-organisationerne i medlemslandene i dag, men det er nyt, at der med forordningen sker en præcisering og detaljering af ydelserne i selve EU-lovgrundlaget, der således bliver bindende for medlemslandene.

#### *Udveksling af information, arbejdsprogrammer og indberetning af data*

Ifølge forslaget skal medlemslandene indberette oplysninger om arbejdskraftsmangel/-overskud, om leve- og arbejdsvilkår mv. samt om EURES og dets aktiviteter. Det fremgår også, at landene skal udvikle deres mobilitetspolitikker (dvs. rekruttering over grænser) som en integreret del af deres beskæftigelsespolitik.

Forslaget indebærer, at medlemslandene hvert år skal udarbejde et arbejdsprogram, der beskriver de vigtigste aktiviteter, ressourceforbruget samt hvordan aktiviteterne monitoreres og evalueres. I den forbindelse skal der indberettes en række data vedr. kontakt med arbejdstagere og arbejdsgivere, kundetilfredshed samt resultater af rekrutterings- og matchningsaktiviteter (bl.a. antallet af kandidater, der får job i et andet medlemsland i kraft af aktiviteterne).

### *Praktikophold*

I forudsætningerne for forslaget nævner Kommissionen, at EURES – iflg. Rådets konklusioner fra juni 2012 - gradvist skal udvides til også at omfatte 'lærlingepladser og praktikpladser'. I forslaget er der indsat en bestemmelse om, at det europæiske koordinationsbureau skal udvikle en ramme for udveksling af lærlingepladser og praktikpladser, mens de nationale koordinationsbureauer alene skal informere og vejlede herom. Det bemærkes, at Kommissionen har fremsat forslag til en henstilling fra Rådet om en 'kvalitetsramme for praktikophold'.

### *Delegerede retsakter*

Traktaten giver Kommissionen bemyndigelse til at udøve delegerede retsakter på grundlag af en forordning på mere teknisk betonedede områder, dvs. bindende instrukser til medlemslandene. Forslaget nævner i den forbindelse specifikt bestemmelserne om godkendelse af EURES-partners og om indberetning af data, jf. ovenfor.

## **4. Europarlamentets udtalelser**

Europa-Parlamentet skal i henhold til TEUF art. 46 høres. Der foreligger endnu ikke udtalelser.

## **5. Nærhedsprincippet**

Kommissionen argumenterer i forslaget for, at nærhedsprincippet er overholdt. Ifølge Kommissionen forudsætter formidling af ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er på tværs af grænserne, og den deraf følgende formidling af job til arbejdstagere, en fælles ramme for samarbejde. Målene for forslaget kan ifølge Kommissionen ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemslandene alene, og derfor er der behov for en indsats på EU-plan. Ifølge Kommissionen går forordningen desuden ikke videre, end hvad der er nødvendigt for nå disse mål. Af hensyn til gennemsigtigheden vil medlemslandene kun gøre de ledige stillinger og CV'er, der allerede findes nationalt, tilgængelige på EURES-portalen. Automatisk matchning opnås ved hjælp af simple interoperabilitetsværktøjer (samordning af IT-systemer) og ikke gennem indførelse af et fælles klassifikationssystem til brug på nationalt plan.

Regeringen er enig i Kommissionens vurdering.

## **6. Gældende dansk ret**

Der er ikke behov for ændringer i gældende dansk ret.

## **7. Konsekvenser**

En vedtagelse af forslaget har ingen lovgivningsmæssige konsekvenser. Forslaget vurderes i den foreliggende form ikke at have væsentlige statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser.

Forslaget om at medlemslandene inden 1. januar 2017 skal udarbejde en fortegnelse med en sammenligning af sine nationale klassifikationer med Kommissionens system giver umiddelbart anledning til administrative omkostninger, hvis omfang dog afhænger af den endelige model og derfor ikke er beskrevet nærmere.

## **8. Høring**

Forslaget har været sendt i høring i EU Specialudvalget vedrørende Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 3. februar 2014. Der er modtaget svar fra DA, Fi-

nanssektorens Arbejdsgiverforening, et fælles svar fra LO, FTF og AC samt svar fra Kommunernes Landsforening.

DA kan støtte intentionerne i Kommissionens forslag til en ny forordning, således at der kan ske en styrkelse af de europæiske rammer, som understøtter arbejdskraftmobilitet over landegrænser og fremmer adgang til information om såvel job som arbejdstageres kompetencer.

Efter DA's opfattelse bør man dog holde sig Eures samarbejdets proportioner for øje, og se de foreslåede rammer som et enkelt element til at understøtte mobilitet på arbejdsmarkedet. De europæiske rammer kan bidrage til at øge bevidstheden og synligheden om beskæftigelsesmuligheder i hele EU. De egentlige barrierer for mobilitet skal derimod findes i indretningen af de nationale systemer og i form af f.eks. sprogbarriere m.v.

DA finder det rigtigt, at Kommissionen har valgt en løsning på udfordringerne for det nuværende Eures-system i form af et forslag, der kombinerer forordning 492/2011 og rådets afgørelse fra 2012, frem for et mere vidtgående forslag om at give kommissionen et selvstændigt mandat til at kunne indgå partnerskaber med nye arbejdsformidlinger. DA finder, at Kommissionens samspil skal være med medlemsstaternes nationale beskæftigelsesmyndigheder.

DA støtter, at der tages et skridt ad gangen i udvikling af Eures-nettet. Derfor er DA også enig i, at medlemsstaterne kun skal kunne gøre ledige stillinger og CV'er, der allerede findes nationalt, tilgængelige på Eures-portalen.

DA deler også opfattelsen af, at det ikke er hensigtsmæssigt at indføre et fælles klassifikationssystem for job og CV'er, men at lade matchningen foregå ved hjælp af såkaldte interoperabilitets-værktøjer.

Støttetjenester skal udbydes nationalt efter behov, men det bør sikres, at f.eks. virksomheder, som ønsker det, har mulighed for at søge rekrutteringshjælp hos de nationale beskæftigelsesmyndigheder i et hvert medlemsland og på de vilkår, som det enkelte land opstiller.

Efter DA's vurdering skal bestemmelsen i artikel 4 nr. 1 b) efter danske forhold forstås således, at det er de nationale beskæftigelsesmyndigheder, som skal have ansvaret for at varetage opgaven som "nationalt koordineringsbureau". Når det gælder Eures-partnere, jf. artikel 4 nr. 1 c) finder DA ikke, at bestemmelsen skal give mulighed for, at arbejdsgiverforeninger eller arbejdstagerorganisationer skal have mulighed for at blive optaget som Eures-partnere. Eures-partnere skal efter DA's vurdering bestå af virksomheder m.v., der lovligt varetager jobformidling.

Rollen for arbejdsmarkedets parter bør være at yde rådgivning til de nationale beskæftigelsesmyndigheder, som forstår opgaven som "nationalt koordineringsbureau". I Danmark vil en sådan rådgivning af de nationale beskæftigelsesmyndigheder kunne varetages af Beskæftigelsesrådet.

DA deler synspunktet om, at det er på nationalt plan, at der skal leveres støttetjenester til såvel arbejdstagere som arbejdsgivere. Det er dog DA's opfattelse, at det vil kunne fremme mobiliteten på det europæiske arbejdsmarked, hvis EU-kommissio-

nen, f.eks. gennem Cross-border samarbejde, kunne fremme og yde økonomisk støtte til de aktiviteter, som det nævnes i artikel 15 nr. 6, at medlemsstaterne skal udvikle. Det drejer sig bl.a. om kommunikation med grænsearbejdere og arbejdsgivere i grænseoverskridende regioner, således at udvekslingen af job og medarbejdere over landegrænserne kunne styrkes.

DA kan se et perspektiv på længere sigt ved at udvide Eures-nettet til at omfatte lærlingeuddannelser og praktikophold, der omfatter en ansættelseskontrakt.

DA finder, at der, f.eks. i artikel 14 mangler en bestemmelse, der fastslår, at EU-partnere, som skal lægge ledige stillinger ind i Eures-portalen, skal sikre sig samtykke fra virksomhederne. Bestemmelserne bør være parallelle til de bestemmelser, som foreslås for arbejdstagere i artikel 14 nr. 3.

Efter DA's opfattelse bør bestemmelsen i artikel 18 nr. 6 om, at der kan lægges gebyr på ydelser, i form af en mekanisme, som kan lette registreringen som arbejdsgiver på Eures-portalen for arbejdsgivere, udgå af udkastet til forordning.

Efter DA's opfattelse modarbejder muligheden for gebyr intentionen bag ønsket om at fremme mobilitet. Det skal efter DA's opfattelse være vederlagsfrit for virksomheder at lade sig registrere som bruger i Eures-basen via en godkendelse af de nationale myndigheder, eller en godkendt Eures-partner. Det skal også efter DA's opfattelse være vederlagsfrit for virksomheder at få deres jobopslag optaget i Eures-basen, enten via de nationale myndigheder, eller via godkendte Eures-partnere.

DA finder det rimeligt, at det efter de enkelte medlemslandes beslutning skal være muligt at fastlægge et gebyr for en egentlig international rekrutteringsservice. Udover hensynet til de offentlige finanser vil en sådan bestemmelse kunne sikre, at der ikke fra Eures-systemet skabes en konkurrence i forhold til tilsvarende private udbydere af formidlingsservice.

DA kan fuldt ud støtte bestemmelsen i artikel 8 om, at enhver arbejdsformidling, der opererer lovligt i en medlemsstat kan anmode om at blive optaget i Eures-nettet som Eures-partner, således at private jobformidlere kan blive en aktiv spiller i Eures-nettet. DA finder det væsentligt, at det slås fast i forordningen, at private jobformidlere, som bliver Eures-partnere, har adgang til vederlagsfrit at anvende de informationer, som indgår i EURES-portalen, når der udfører deres formidlingsservice over for virksomheder eller arbejdstagere.

DA finder, at rækkevidden af bestemmelserne i artikel 24 om, at en medlemsstat ikke må begrænse adgangen til nationale arbejdsmarkedsforanstaltninger alene med den begrundelse, at en arbejdstager søger bistand med henblik på at finde beskæftigelse på en andens medlemsstats område, skal afdækkes mere tydeligt.

Betyder bestemmelsen, at eventuelle rettigheder til ledige i Danmark om at deltage i aktive tilbud i beskæftigelsesindsatsen også kommer til at gælde EU-borgere?

**FA** finder, at øget arbejdskraftmobilitet vil være en fordel for såvel jobsøgende som arbejdsgivere.

FA bemærker med tilfredshed, at formålet med forslaget er såvel at styrke jobsøgendes adgang til arbejdsmobilitetstjenester, som arbejdsgiveres mulighed for at kunne rekruttere relevant arbejdskraft fra hele Europa.

FA har ikke yderligere bemærkninger til forslaget.

**LO, FTF og AC** er grundlæggende positivt indstillet over for en styrkelse af den europæiske arbejdsformidling. En styrkelse af det europæiske arbejdsformidlingsnet, EURES, kan styrke lønmodtagernes muligheder for at finde job i hele EU.

Imidlertid finder LO, FTF og AC, at det nærværende forslag er for vidtgående. At *alle* jobannoncer, offentlige som private, fuldtids- som deltidsjob, vikarjob som faste stillinger skal oversættes til alle EU-sprog virker meget omkostningsfuldt, bureaukratisk og ude af proportioner med den gevinst, der kan opnås ved et bedre match mellem virksomheder og arbejdstagere. Det forekommer ikke mindst urealistisk, at jobopslagene skal oversættes til alle EU-sprog med henblik på, at arbejdssøgende i alle EU-landene, skal kunne nå at søge inden ansøgningsfristerne. Tiltagets omfang bør begrænses væsentligt. F.eks. kunne det til en start afprøves til kun at gælde for offentligt opslåede faste fuldtidsstillinger. Dernæst anbefales det, at formålet med synliggørelsen af det europæiske jobmarked først og fremmest bør være, at EU-borgerne kan orientere sig i, hvilke job og hvor mange job, der opslås i givne EU-lande, som borgeren kan være interesseret i at søge arbejde i.

Da der er tale om et omfattende tiltag, som må forventes at medføre en øget europæisk konkurrence om jobbene, anbefaler LO, FTF og AC, at arbejdsmarkedets parter inddrages meget tæt i udmøntningen af ordningen.

Mere konkret påpeges følgende:

- Der bør i nationalt regi af Beskæftigelsesrådet tages en snarlig drøftelse af den videre opfølgning på forordningens forslag og mulige konsekvenser.
- For LO, FTF og AC er det afgørende, at EURES kan være med til at synliggøre jobåbninger. Forslagets beskrivelse af CV'er og automatiskmatchning virker ikke realistisk. Det forekommer at være alt for omfattende og omkostningsfuldt.
- Af forslaget fremgår, at man vil give medlemslandene mulighed for (gradvist) at medtage alle de organisationer, som de anser for nyttige, herunder fagforeninger. Samtidig defineres dog, at en såkaldt "arbejdsformidling" skal levere tjenester, der skal skaffe jobsøgende i arbejde. Denne formulering anser LO, FTF og AC for at omfatte fagforeninger/a-kasser.
- En nærmere beskrivelse af det pilotprojekt, der skal igangsættes i 2014, mangler, herunder, hvem der skal indgå.
- I LO, FTF og AC's optik sikrer man den mest optimale matchning ved en kompetent og individuel samtale, som de faglige a-kasser i Danmark afholder ved CV-samtalen. Omtalen af udviklingen af en europæisk klassifikation virker derfor ganske urealistisk — uden hold i en dansk praksis.
- LO, FTF og AC finder, der er behov for en afklaring ift.:

- Betydningen af den adgang som i forordningens artikel 24 skal sikre ledige arbejdstagere på EU-plan.
- Hvorvidt de nationale koordineringsbureauer bør placeres i de regionale beskæftigelsesråd, således, at der kan sikres et naturligt samarbejde med parterne, ud fra regionale behov, herunder f.eks. grænseregionssamarbejdet m.v.
- Sammenhængen mellem forordningens forslag og udviklingen af det igangværende arbejde og indsats over for tredjelandsstatsborgere.

**KL** er umiddelbart positivt stemt over for initiativer som EURES-portalen, der gør det muligt at dele oplysninger om ledige stillinger, jobansøgninger, CV'er, etc., og derved øge arbejdskraftmobilitet inden for EU, samt bidrage til udviklingen af et europæisk arbejdsmarked med et højt beskæftigelsesniveau. Mobilitet på arbejdsmarkedet er en af metoderne til at nedbringe den høje arbejdsløshed, der på nuværende tidspunkt eksisterer i Europa især i blandt unge. Forordningsforslaget giver i sig selv anledning til følgende kommentar:

Der oplystes i forordningen flere definitioner, hvor det ikke fremgår klart, hvilke de kommunale jobcentre hører under. Definitionerne har betydning for, hvilke opgaver de kommunale jobcentre kan pålægges via denne forordning. KL tolker det umiddelbart sådan, at de kommunale jobcentre falder under betegnelsen ”de offentlige arbejdsformidlinger”, jf. art 2 a.

KL finder i forlængelse heraf, at forordningen går for langt i forhold til at definere den nationale organisering og koordinering af det fælles europæiske samarbejde omkring jobformidling, herunder ift. centre, platforme, partnere etc. KL finder ikke, at en forordning skal regulere og definere, hvordan dette skal foregå på nationalt plan, da dette kan være forskelligt fra medlemsland til medlemsland, hvordan dette bedst reguleres i forhold til det nationale arbejdsmarkedssystem. Dette burde lades være op til det enkelte medlemsland.

De kommunale jobcentre opererer i dag med [www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk), som er en online service, hvor det er muligt for arbejdsgivere at søge arbejdskraft og for arbejdstagere at søge beskæftigelse. Denne service gælder ikke kun for arbejdsgivere og arbejdstagere i Danmark. De kommunale jobcentre arbejder allerede i dag med den europæiske jobformidling, EURES-portalen. Hvis en arbejdsgiver eller arbejdstager ønsker at rekruttere arbejdskraft eller søge et job i et andet EU-medlemsland, Norge, Island, Liechtenstein og Schweiz, har de mulighed for at gøre dette via de kommunale jobcentre eller via jobnet.

KL opfordrer Beskæftigelsesministeriet til – som ansvarshavende for jobnet – at sikre, at udviklingen af den europæiske jobportal sker på en måde, der sikrer størst mulig overensstemmelse og brugbare snitflader mellem jobnet og EURES-portalen.

Det er uklart om forslaget til den nye forordning vil medføre nye og flere opgaver, som kommunale jobcentre kan blive pålagt at løse. KL kan generelt støtte forordningen i det omfang, at kommunerne ikke pålægges flere opgaver, end de varetager i dag. Skulle jobcentrene blive pålagt flere opgaver særligt med henblik på art.10, 18,19, 20, 21, 22, 23 og 27 må KL tage forbehold for DUT krav – afhængig af, hvordan forordningen konkret udmøntes i dansk sammenhæng.



I forhold til art. 14-17 "En fælles IT-plattform" må KL også tage forbehold for et gøre et DUT krav gældende, såfremt denne IT-løsning skulle pålægge jobcentrene udgifter.

Artikel 33 giver Kommissionens ret til at vedtage delegeret retsakter, jf. art. 8 og 29. KL er indforstået med, at der skal være nogle fælles indikatorer i forhold til dataindsamling på europæisk plan, men KL opfordrer samtidig til, at der gøres brug af de indikatorer og den dataindsamling, som allerede eksisterer i dag. Det fremgår dog af art. 29 stk. 3, at der er mulighed for Kommissionen, via delegeret retsakter, at videreudvikle de fælles indikatorer. Skulle der blive videreudviklet nye fælles indikatorer, der ikke måles på i dag, skal KL tage forbehold for at gøre DUT krav gældende, såfremt denne måling skulle pålægge de kommunale jobcentre merudgifter.

KL har ikke haft mulighed for at gå i dybden med alle detaljer i forslaget inden for tidsfristen og forbeholder sig derfor mulighed for at vende tilbage med supplerende bemærkninger af mere teknisk karakter.

#### **9. Generelle forventninger til andre landes holdninger**

Medlemslandene forventes at kunne støtte Kommissionens målsætning om at effektivisere og målrette EURES. Der forventes dog en diskussion af flere af elementerne i forslaget, herunder detaljeringsgraden i forslaget, systemet for godkendelse af EURES-partnere, samt de mulige administrative byrder for medlemslandene.

#### **10. Regeringens foreløbige generelle holdning**

Regeringen finder, at forslaget indeholder en række elementer, som skal klargøres yderligere forud for endelig stillingtagen. Det angår bl.a. rammer for inddragelse af andre aktører, konsekvenser af overførsel af samtlige stillingsopslag fra jobnet.dk til Eures-portalen, krav til fortegnelser over kompetenceklassifikationer samt detaljeringsgraden af serviceydelserne.