EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2021.2.4.
COM(2021) 46 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

az EURES 2018. július és 2020. június közötti tevékenységéről

az (EU) 2016/589 rendelet 33. cikke alapján

Tartalomjegyzék

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ 3
1 BEVEZETÉS 4
1.1 Mi az EURES? 4
1.1.1 Jogi keret 4
1.1.2 Az EURES tevékenységei 5
1.1.3 Az EURES szervezete 6
1.2 Az EURES bevezetése 7
2 AZ EURES-HÁLÓZAT FŐBB TEVÉKENYSÉGEI: 2018. JÚLIUS – 2020. JÚNIUS 7
2.1 Tevékenységek az EURES-országokban 7
2.1.1 Általános támogatási szolgáltatások munkavállalók és munkáltatók számára 7
2.1.2 Specifikus támogatási szolgáltatások 8
2.1.3 Források és irányítás 11
2.2 Az Európai Koordinációs Iroda (EKI) horizontális támogatási tevékenységei . 13
2.2.1 Koordináció és irányítástámogatás 13
2.2.2 Az EURES-portál üzemeltetése és fejlesztése, és a kapcsolódó IT-támogatások 14
2.2.3 Képzés és szakmai fejlődés 15
2.2.4 Információs szolgálat 15
2.2.5 Hálózatépítés, csere, legjobb gyakorlatok és kölcsönös tanulás 15
2.2.6 Tájékoztatási és kommunikációs tevékenységek 16
2.2.7 A földrajzi és foglalkoztatási mobilitás vizsgálata 17
2.2.8 Megfelelő együttműködési és közvetítési struktúra kialakítása a tanulószerződéses gyakorlati képzésekhez és szakmai gyakorlati programokhoz ... 17
2.2.9 Pénzügyi források 18
3 A RENDELET VÉGREHAJTÁSA AZ EURES-ORSZÁGOKBAN 19
3.1 A hálózat összetétele és szervezeti kérdések 19
3.1.1 Szabályozási követelmények 19
3.1.2 Végrehajtás 20
3.1.3 Kihívások 20
3.2 Irányítás és együttműködés az EURES-hálózaton kívüli szervezetekkel 20

3.2.1 Szabályozási követelmények ... 20
3.2.2 Végrehajtás ... 20
3.2.3 Kihívások ... 21
3.3 A hálózat bővítése ... 21
3.3.1 Szabályozási követelmények ... 21
3.3.2 Végrehajtás ... 21
3.3.3 Kihívások ... 22
3.4 Betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok és önéletrajzok cseréje ... 22
3.4.1 Szabályozási követelmények ... 22
3.4.2 Végrehajtás ... 22
3.4.3 Kihívások ... 23
3.5 Támogatási szolgáltatások ... 23
3.5.1 Szabályozási követelmények ... 23
3.5.2 Végrehajtás ... 24
3.5.3 Kihívások ... 24
3.6 Információcsere, programozás és teljesítménymérés ... 24
3.6.1 Szabályozási követelmények ... 24
3.6.2 Végrehajtás ... 25
3.6.3 Kihívások ... 25
3.7 Az előző jelentéstételi időszak kiemelt intézkedései ... 25
4 A RENDELET EURÓPAI BIZOTTSÁG ÁLTALI VÉGREHAJTÁSA ... 26
4.1.1 Szabályozási követelmények ... 26
4.1.2 Végrehajtás ... 26
4.1.3 Kihívások ... 27
4.1.4 Az előző jelentéstételi időszak kiemelt intézkedései ... 28
5 KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK ... 28
5.1 Következtetések ... 28
5.2 Ajánlások az EURES-országoknak ... 30
5.3 Az EKI és az Európai Bizottság által megteendő intézkedések ... 31
5.4 Az Európai Munkaügyi Hatóság által megteendő intézkedések ... 31

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Ez a tevékenységi jelentés **áttekintést nyújt az EURES-hálózat 2018. július és 2020. június közötti tevékenységeiről**, továbbá **2020 júniusáig ismerteti az (EU) 2016/589 EURES-rendelet alkalmazásának aktuális helyzetét** a rendelet 33. cikkében előírtak szerint.

Az 1994-ben útjára indított EURES egy **együttműködési hálózat, amelyben az Európai Bizottság mellett részt vesznek a nemzeti foglalkoztatási szolgálatok, valamint további tagok és partnerek**, például magán foglalkoztatási szolgálatok, szociális partnerek és egyetemek, az EU valamennyi országában, Izlandon, Liechtensteinben, Norvégiában, Svájcban és – az e jelentés tárgyát képező időintervallumban – az Egyesült Királyság (a továbbiakban: „EURES-országok").

Az EURES-hálózat legfőbb célja az Európai Unión belüli méltányos munkaerő-mobilitás előmozdítása. A hálózatot az egyes EURES-országok által kijelölt nemzeti koordinációs irodák (NKI-k), a jelenleg az Európai Bizottság Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatóságán (DG EMPL) belül működő Európai Koordinációs Iroda (EKI), valamint további EURES-tagok és -partnerek alkotják. Az EURES szolgáltatásait, amelyek között számos online elérhető szolgáltatási eszköz is megtalálható, az EURES humán hálózatán keresztül nyújtja, amely az EURES-országokban és az európai munkahelyi mobilitási portálnál (EURES-portál) dolgozó EURES-munkatársakból áll.

Operatív szinten, a jelenlegi referencia-időszakban **az EURES-országok fő tevékenységei** a munkáltatók és a munkavállalók számára nyújtott támogatási szolgáltatásokra összpontosítottak, főként a munkaerő-mobilitás kérdéseivel kapcsolatos tájékoztatás és toborzási tevékenységek révén. Ezen túlmenően az egész hálózatban konkrét támogatási szolgáltatásokat nyújtottak a tanulószerződéses gyakorlati képzések és a szakmai gyakorlatok, a toborzás utáni segítségnyújtás és a mobilitási programok terén. Ami az **EKI tevékenységeit** illeti, az iroda továbbra is horizontális támogatási szolgáltatásokat nyújtott az EURES-hálózat működésének biztosítása érdekében, miközben az EURES-portál és a kölcsönös átjárhatóságot biztosító funkciók fejlesztésén és javításán is dolgozott.

Szabályozási szinten számos előrelépés történt az **EURES-rendelet végrehajtása** terén:

- A legtöbb **EURES-ország** felvételi rendszert működtet annak érdekében, hogy hálózatát új tagokkal és partnerekkel bővítse, és már számos új tag és partner felvételére sor került.
- Egy kivételével minden EURES-ország automatikusan továbbítja az álláslehetőségeket, és az országok több mint fele a szakmai önéletrajzokat is továbbítja a nemzeti szintről az EURES-portálnak.
- Az EURES-portál használhatósága javult, és jelenleg is dolgoznak a szakmai önéletrajzok és álláslehetőségek automatizált megfeleltetésének megvalósításán.
- Az egész EURES-hálózatban használják az összehangolt tervezést és teljesítménymérést lehetővé tévő sablonokat (teljesítménymérő rendszer és programozási ciklus).

Mindazonáltal van még néhány megoldandó feladat és leküzdendő akadály. A hálózat új tagok és partnerek felvételével történő bővítése lassan zajlik. Az **EURES-rendelet nem megfelelő betartása** késlelteti az interoperabilitási megoldások megvalósítását.

AZ EURES-országoknak nyújtott horizontális támogatás, ideértve az EURES márkának és a hálózat koordinációjának előmozdítását, alapvetően fontos része az EURES munkájának, de több figyelmet kell fordítani a munkaerő-mobilitással kapcsolatos **információcsere** fokozására, a **programozási és nyomonkövetési ciklusok** összehangolására, valamint a **tanulószerződéses gyakorlati képzéseket és szakmai gyakorlatokat** támogatási szolgáltatások nyújtásának további

megkönnyítésére.

A továbbiakban az EURES-reform célkitűzéseinek megvalósítása és az EU-n belüli méltányos munkaerő-mobilitás további biztosítása érdekében az EURES-országoknak javasoljuk, hogy **fokozzák az új tagok és partnerek felvételére irányuló erőfeszítéseiket, valamint igazítsák úgy belső irányítási és koordinációs mechanizmusaikat**, hogy azok tükrözzék az új hálózat összetételét. Az EURES-portál használhatóságának fokozása érdekében prioritásként kell kezelni **az álláslehetőségek és szakmai önéletrajzok automatizált továbbításának megvalósítására** irányuló munka folytatását ott, ahol ez még nem valósult meg, valamint a **nemzeti osztályozási rendszereknek a készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozási rendszeréhez (ESCO) való**, folyamatban lévő **hozzárendelésének** befejezését. Fontos továbbá, hogy az EURES-hálózat **folytassa a munkaerőpiaci trendek elemzésének integrálását tevékenységének tervezésébe** és feltárja, hogy a szocio-demográfiai fejlemények fényében milyen célzott tevékenységek szükségesek.

Ezeket a prioritásokat az EURES kihívásokat rejtő végrehajtási kontextusában kell megvalósítani, tekintettel a Covid19-járvány kitörésének az EU-n belüli munkaerő-mobilitásra gyakorolt hatására, és figyelembe véve azt, hogy az EKI várhatóan 2021-re az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) részévé válik. E tekintetben **az Európai Munkaügyi Hatóságnak kiemelt figyelmet kell fordítania az EKI betagozódására vonatkozó cselekvési terv végrehajtására, és emellett a megfelelően képzett munkaerő és elegendő erőforrás biztosítására**.

1 BEVEZETÉS

1.1 Mi az EURES?

Az EURES az **Európai Bizottság**, a nemzeti **foglalkoztatási szolgálatok**, valamint további **tagok és partnerek** együttműködési hálózata, amely kiterjed az Európai Unió minden országára, valamint Izlandra, Liechtensteinre, Norvégiára, Svájcra és Egyesült Királyság[1] (a továbbiakban: „EURES-országok"). Az EURES előmozdítja a munkaerő szabad áramlását azáltal, hogy tájékoztatást biztosít, foglalkoztatást támogató szolgáltatásokat nyújt munkavállalóknak és munkáltatóknak, valamint fokozza a tagszervezetei közötti együttműködést és információcserét.

1.1.1 Jogi keret

Az EURES-t 1994-ben hozta létre az Európai Bizottság, és a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK rendelet II. részének módosításáról szóló 2434/92/EGK tanácsi rendelet (1992. július 27.) indította útjára. Az EURES 2011 és 2016 között hosszú reformfolyamaton ment keresztül a hálózat összetétele, irányítása és eszközei tekintetében annak érdekében, hogy tükrözze a mobilitási minták változásait és az e területen megjelenő tendenciákat. Ez a folyamat az új **(EU) 2016/589 EURES-rendelettel** érte el a csúcspontját, amely azzal a céllal lépett életbe, hogy a köz- és magánszféra körében az európai foglalkoztatási szolgálatok egy nagyobb és erősebb hálózatát hozza létre, így biztosítva a munkaerőpiaci információk határok közötti hatékonyabb megosztását az EU és az EGT-országok közötti munkavállalási célú kiközvetítés előmozdítása érdekében.

[1] A referencia-időszakban, azaz 2018 júliusától 2020 júniusáig az Egyesült Királyság az EURES teljes jogú tagja volt. EURES-beli tagsága 2020. december 31-én szűnik meg.

Az előző jogalaphoz képest az új EURES-rendelettel bevezetett legfőbb változások az alábbiakhoz kapcsolódnak: **nagyobb átláthatóság**, amely az EURES-portálon hirdetett álláslehetőségek, ezen belül a munkaviszony keretében zajló tanulószerződéses gyakorlati képzések és szakmai gyakorlatok számának növelése révén valósul meg; **az álláslehetőségek és a szakmai önéletrajzok online megfeleltetésének javítása**; **minimálisan elfogadott szolgáltatáscsomag** biztosítása **az álláskeresők és a munkaadók számára**; és a **hálózat bővítése**. A rendeletet hat végrehajtási határozat támogatja, amelyek biztosítják az EURES-országokon belüli egységes végrehajtást.[2] Ezek közül kettőt, a 2018. július 18-i (EU) 2018/1020 és a 2018. július 18-i (EU) 2018/1021 végrehajtási határozatot a referencia-időszakban fogadtak el.

1.1.2 Az EURES tevékenységei

Az EURES az Európai Unió által az elmúlt évtizedek során a társadalmi és gazdasági teljesítmény növelésére kifejlesztett munkaerőpiac-támogató struktúra lényegi részét képezi. Az EURES szolgáltatásait, amelyek között számos online elérhető szolgáltatási eszköz is megtalálható, két egymást kiegészítő csatornán, az EURES-országokban dolgozó EURES-munkatársakból álló humán hálózatán és az európai munkahelyi mobilitási portálon (EURES-portál) keresztül nyújtja.

EURES-szolgáltatások álláskeresők és munkáltatók számára

[2] A Bizottság (EU) 2017/1255 végrehajtási határozata (2017. július 11.) a szervezetek EURES-taggá és -partnerré válásának engedélyezéséhez szükséges, a nemzeti rendszerek és eljárások leírására szolgáló formanyomtatványról.
A Bizottság (EU) 2017/1256 végrehajtási határozata (2017. július 11.) az EURES-hálózattal kapcsolatos nemzeti munkaprogramokra vonatkozó uniós szintű információcserére szolgáló formanyomtatványokról és eljárásokról.
A Bizottság (EU) 2017/1257 végrehajtási határozata (2017. július 11.) az EURES-portálon az állásajánlatok, az álláspályázatok és az önéletrajzok megfeleltetését lehetővé tevő egységes rendszerhez szükséges technikai standardokról és formátumokról.
A Bizottság (EU) 2018/170 végrehajtási határozata (2018. február 2.) az EURES-hálózat működésének nyomon követésére és értékelésére szolgáló adatgyűjtésre és -elemzésre vonatkozó egységes részletes előírásokról.
A Bizottság (EU) 2018/1020 végrehajtási határozata (2018. július 18.) a készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozási rendszerben foglalt jegyzékének az EURES közös informatikai platformon történő automatizált megfeleltetés céljából való elfogadásáról és frissítéséről.
A Bizottság (EU) 2018/1021 végrehajtási határozata (2018. július 18.) a közös informatikai platformon az európai osztályozási rendszer alkalmazásával történő automatizált megfeleltetés működéséhez, valamint a nemzeti rendszerek és az európai osztályozási rendszer közötti átjárhatóság biztosításához szükséges technikai standardok és formátumok elfogadásáról.

- Az álláskeresők segítése az **álláskeresésben**, illetve a munkáltatók segítése a **jelöltek felkutatásában** szerte Európában;
- Az állásajánlatok és önéletrajzok egymásnak való**megfeleltetése** az EURES-portálon;
- **Tájékoztatás, iránymutatás** és egyéb, a munkaerőpiaci mobilitást támogató szolgáltatások a munkavállalók és munkáltatók számára;
- **Elhelyezkedés utáni segítségnyújtás**;
- Hozzáférés az **életkörülményekkel és munkavégzés feltételeivel** kapcsolatos információkhoz (mint például adózás, nyugdíj, egészség- és társadalombiztosítás az EURES-országokban);
- Egyedi támogatási szolgáltatások a **határ menti régiókban** működő munkáltatók és a határ menti munkavállalók számára;
- Egyedi csoportok támogatása az EURES-szel összefüggő **célzott mobilitási programok** alkalmazásában;
- Dinamikus munkaerő-felvételi események támogatása az **Európai Online Állásnapok (EOJD)** platformján keresztül.

1.1.3 Az EURES szervezete

Az EURES-rendelet 7. cikkének megfelelően az EURES-hálózatot az alábbi szervezetek alkotják:

- az EURES-országok által kijelölt **nemzeti koordinációs irodák (NKI-k)**, amelyek általában vagy az adott ország állami foglalkoztatási szolgálatához (ÁFSZ), vagy a munkaügyi minisztériumához kapcsolódnak;
- az Európai Bizottság Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatóságának (DG EMPL) keretében működő **Európai Koordinációs Iroda (EKI)**, amely horizontális támogatást biztosít az NKI-knak. Az (EU) 2019/1149 rendelet 6. cikkével összhangban az EKI irányítását a DG EMPL helyett az Európai Munkaügyi Hatóság (European Labour Authority, ELA) fogja végezni;
- egyéb **EURES-tagok és -partnerek,** amelyek az EURES-rendelet 12. cikkének megfelelően az EURES-hálózaton belül operatív tevékenységet végző szervezetek, például magán foglalkoztatási szolgálatok, szociális partnerek és egyetemek.

Az NKI-k és az EKI együtt alkotják az EURES-hálózat Európai Koordinációs Csoportját (EKCS), amely koordinációs szerepet tölt be a hálózat tevékenységei és működése terén (az EURES-rendelet 14. cikke).

Az EURES-rendelet 11. cikkében meghatározottak szerint az EURES-tagoknak és -partnereknek felvételi eljáráson kell keresztülmenniük ahhoz, hogy akkreditált EURES-tagokká, illetve -partnerekké válhassanak. Az EURES-hálózat tagjai számára az alábbiak közül valamennyi feladat ellátása kötelező érvényű, míg a partnereknek azokból legalább egyet kell teljesíteniük:

- Hozzájárulás az állásajánlatok összegyűjtéséhez az EURES-portálra és IT platformra való adattovábbítás útján;
- Hozzájárulás az álláskeresői profilok összegyűjtéséhez az EURES-portálra és IT platformra való adattovábbítás útján;
- Támogatási szolgáltatások nyújtása közvetlenül az álláskeresők és munkáltatók számára.

1.2 Az EURES bevezetése

Az EURES-rendelet 33. és 35. cikke előírja, hogy a Bizottság a hálózat tevékenységeiről 2018-ban és 2020-ban jelentést készítsen, illetve 2021-ben utólagos értékelést nyújtson be. Az EURES 2019. április 2-án közzétett első tevékenységi jelentése a 2016 januárjától 2018 júniusáig tartó időszakot ölelte fel, és megállapította, hogy szabályozási szinten az EURES-rendelet végrehajtása a legtöbb területen lezajlott, tehát:

- kijelölték az NKI-kat;
- az állami foglalkoztatási szolgálatokat kinevezték a nemzeti EURES-hálózatok tagjaivá;
- előrehaladás történt az EURES-taggá és -partnerré válás engedélyezését végző felvételi rendszer kialakítása terén;
- új felügyeleti és teljesítményeszközöket vezettek be;
- előrehaladás történt az állásajánlatoknak és az önéletrajzoknak a nemzeti adatbázisok és az EURES-portál közötti átlátható cseréje terén.

Azonosították a továbbfejlesztendő területeket, ide sorolva a hálózat új tagok és partnerek felvételével történő bővítését, az önéletrajzok és az állásajánlatok minden EURES-ország közötti cseréjének megvalósítását, valamint a készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozási rendszerének (ESCO) bevezetését.

Az EURES jelenlegi, második tevékenységi jelentése a 2018 júliusától 2020 júniusáig tartó időszakot (a továbbiakban: referencia-időszak) öleli fel.

2 AZ EURES-HÁLÓZAT FŐBB TEVÉKENYSÉGEI: 2018. JÚLIUS – 2020. JÚNIUS

2.1 Tevékenységek az EURES-országokban

2.1.1 Általános támogatási szolgáltatások munkavállalók és munkáltatók számára

Minden EURES-ország nyújtott támogatási szolgáltatásokat munkavállalók és munkáltatók számára. A tevékenységek továbbra is főként a munkavállalókra és az álláskeresőkre összpontosítottak, de a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások számának emelkedése is megfigyelhető volt. A főbb tevékenységi típusok a tájékoztatás, az iránymutatás és tanácsadás, a helyszíni rendezvények és online toborzási események szervezése, valamint a közvetlen megfeleltetéshez és a kiközvetítéshez nyújtott támogatás volt. Az EURES-országok egyes esetekben ágazati megközelítés alapján tervezték a tevékenységeket, míg más esetekben a kifelé vagy befelé irányuló mobilitásra összpontosítottak. Bizonyos EURES-országok általános munkaerőpiaci megközelítést alkalmaztak.

2.1.1.1 Megfeleltetési és munkavállalási célú kiközvetítési tevékenységek

2018 júliusa és 2020 júniusa között **432 503 álláspályázatot** (beleértve a szakmai önéletrajzokat) és **1 662 468 állásajánlatot** kezeltek és dolgoztak fel az EURES munkatársai. Az országos EURES-hálózatokon belül az adott ország álláskeresőire és munkáltatóira tevődött a hangsúly, míg csupán az álláspályázatok 37 %-a és az állásajánlatok 9 %-a származott másik EURES-országból. Ezenkívül, ugyanebben az időszakban **18 397 eseményt** rendeztek a hálózat keretében, amelyek 69 %-a tájékoztató, 12 %-a toborzási esemény volt, míg a fennmaradó 19 % a toborzási és tájékoztatási tevékenységet ötvöző rendezvény volt. 2018 júliusa és 2020 júniusa között **419 745** álláskereső és

15 834 munkáltató regisztrált önállóan az EURES-portálon. Az EURES **teljesítménymérő rendszeréből** származó eredmények és az ügyfélelégedettségi felméréseken alapuló becslések összessége alapján az EURES-hálózat – részben az EURES-portálon, részben az országos EURES-hálózatokon keresztül – **2018-ban** legalább **84 580, míg 2019-ben** legalább **83 360 munkavállalási célú kiközvetítést segített elő**.

2.1.1.2 Tájékoztatás és iránymutatás

Az EURES munkatársai által az álláskeresők és munkáltatók számára nyújtott tájékoztatás és iránymutatás többek között olyan tevékenységeket foglal magában, mint a személyes tanácsadás, az állásajánlatok meghirdetéséhez nyújtott támogatás, vagy workshopok szervezése. Összefoglalva, 2018 júliusa és 2020 júniusa között **5 924 376 munkavállaló** és **403 244 munkáltató került személyes kapcsolatba** a hálózattal. A munkavállalókkal megvitatott témák közel 43 %-a a munkavállalási célú kiközvetítéssel, míg 32 %-a az élet- és munkakörülményekkel foglalkozott. A munkáltatókkal folytatott tárgyalások főbb témái közül a munkavállalási célú kiközvetítések kb. 40 %-ot tettek ki, amit az EURES-re vonatkozó általános információk követtek, mintegy 39 %-kal.

Releváns információk az EURES-portálon keresztül is elérhetők, mivel az EURES-országok rendszeresen frissítik a saját munkaerőpiacukra, valamint az élet- és munkakörülményekre vonatkozó általános információkat (pl. adminisztratív eljárások, társadalombiztosítási rendszer, adózási kérdések, munkaszerződések, az álláskeresés szokásos módszerei). Az információ 26 nyelven áll rendelkezésre. Ezenkívül, **16 EURES-ország rendelkezik saját, országos EURES-weboldallal**, ahol az álláskeresők és a munkáltatók többek között munkaerő-mobilitási információkat, egy EURES-szolgáltatásokról szóló áttekintést, valamint egy az EURES-portálra mutató linket találhatnak.

2.1.2 Specifikus támogatási szolgáltatások

A konkrét csoportoknak szánt támogatási szolgáltatások és programok ugyancsak központi helyet foglaltak el az EURES-országok által végzett tevékenységek között.

2.1.2.1 Támogatási szolgáltatások a határ menti régiókban

Az EURES-tagok és -partnerek tájékoztatást biztosítanak, valamint munkavállalási célú kiközvetítési és toborzási szolgáltatásokat nyújtanak, kifejezetten a határ menti munkavállalók és a határ menti régiókban működő munkáltatók sajátos követelményeinek és körülményeinek figyelembevételével. E tevékenységek végrehajtására az EURES hivatalos határokon átnyúló partnerségeinek (CBP-k) révén került sor, a foglalkoztatás és a szociális innováció 2014–2020 közötti európai uniós programja (EaSI) részét képező EURES terület finanszírozásán keresztül, szomszédos EURES-országok, valamint az EURES-hálózaton kívüli egyéb szervezetek közötti együttműködési megállapodások létrejöttével[3].

2018-ban **kilenc**, míg 2019-ben **11 határokon átnyúló partnerség** élvezte az EaSI előző évben elnyert támogatását. Továbbá, 2019 folyamán **nyolc határokon átnyúló partnerség** nyerte el az EaSI 2020-ra és 2021-re szóló támogatását. A határokon átnyúló partnerségek révén 2019-ben 195 060 munkavállaló került személyes kapcsolatba az EURES-szel, míg 2018-ban álláskeresés

[3] Az (EU) 2016/589 rendelet 3. cikkének (7) bekezdésében és 16. cikkének (4) bekezdésében foglaltaknak megfelelően.

kapcsán 18 182 ügyfél fordult személyesen a hálózathoz. 2018-ban és 2019-ben összesen 5 408 határ menti álláskereső talált munkát a határon átnyúló partnerség segítségével. Ezek az adatok azt mutatják, hogy a határon átnyúló partnerség keretében végzett tevékenységek elsősorban a többnyelvű tájékoztatásra összpontosítanak, amely gyakran fizikai egyablakos megoldásokon keresztül valósul meg. Az esetek többségében a tájékoztatás például a társadalombiztosítási rendszerhez való hozzáféréssel, a képesítések külföldi elismerésével és az adózással kapcsolatos iránymutatást tartalmaz a kiküldött munkavállalók és az ingázók számára.

A határ menti régiókban a hivatalos határokon átnyúló partnerségek keretein kívül nyújtott támogatási szolgáltatások vonatkozásában az EURES-országok gyakran számolnak be tevékenységi jelentéseikben más **határokon átnyúló együttműködési** megállapodásokról, amelyek célja leginkább a tájékoztatás, valamint a **toborzási** események szervezésének megkönnyítése a határ menti területeken.

2.1.2.2 Elhelyezkedés utáni segítségnyújtás

Az elhelyezkedés utáni segítségnyújtás célja az, hogy az utazó munkavállalók számára lehetővé tegye az új munkakörbe való lehető legjobb beilleszkedést. Az EURES-országok továbbra is hangsúlyt fektettek a munkavállalóknak és a munkáltatóknak a munkaszerződés aláírását megelőző tájékoztatására, valamint kb. kétharmaduk szervezett elhelyezkedés utáni tevékenységeket is (pl. **21 EURES-ország** számolt be arról, hogy 2019-ben szervezett elhelyezkedés utáni tevékenységeket). A tevékenységek többsége adózási és társadalombiztosítási kérdésekkel kapcsolatos tájékoztatás és iránymutatás volt, de néhány EURES-ország a felvett munkavállaló családjának is kínált támogatási szolgáltatásokat és/vagy nyelvi képzést.

2.1.2.3 A fiatalok támogatása – tanulószerződéses gyakorlati képzés és szakmai gyakorlat

Munkaviszony keretében zajló tanulószerződéses gyakorlati képzésekhez és szakmai gyakorlatokhoz kapcsolódó tevékenységeket korlátozott számban, és a különböző EURES-országokban meglehetősen egyenlőtlenül végeztek, leginkább attól függően, milyen szerepet töltöttek be az ÁFSZ-ek a tanulószerződéses gyakorlati képzések és szakmai gyakorlatok terén történő segítségnyújtásban.

A támogatás az esetek többségében a következő bekezdésben ismertetett célzott mobilitási programok, vagy más, a fiatalok foglalkoztatását célzó európai programok és kezdeményezések (pl. Erasmus+, Ifjúsági garancia, Eurodyssey – az Európai Régiók Közgyűlése) előmozdításához kapcsolódott. Néhány EURES-ország fiataloknak szóló workshopokat és tájékoztató eseményeket is rendezett. Az EURES tevékenységeit azonban gyakran korlátozta az állami foglalkoztatási szolgálatok e területre vonatkozó kompetenciájának hiánya.

Néhány országban az EURES munkatársai által nyújtott szolgáltatásokon kívül az EURES-portálon is jelen voltak tanulószerződéses gyakorlati képzések és szakmai gyakorlatok: 2020 júliusában **11 447 tanulószerződéses gyakorlati képzési** és **1 483 szakmai gyakorlati ajánlat** volt elérhető.

2.1.2.4 Az EURES-hez kapcsolódó célzott mobilitási programok

Az EURES **konkrét álláskeresői csoportok** elhelyezkedésében és **toborzási nehézségekkel küzdő, konkrét ágazatok üres álláshelyeinek** betöltésében is segítséget kíván nyújtani. Ebből a célból az EURES **a foglalkoztatás és a szociális innováció** európai uniós programja (EaSI) keretében

finanszírozott, **célzott mobilitási rendszerek** kiegészítéseként vagy annak részeként végezheti tevékenységeit. Az alábbi táblázat három, a 2018 júliusától 2020 júniusáig tartó időszakban végrehajtott, célzott mobilitási program legfőbb jellemzőit tekinti át, ideértve a programok célcsoportjait, a programokban aktívan részt vevő országokat és a fő teljesítménymutatókat.

Az EURES-hez kapcsolódó, bizonyos korcsoportokat célzó mobilitási programok áttekintése

Időtartam	Célcsoport	EURES-országok	Teljesítménymutatók	EaSI-támogatás
Az első EURES-állásod				
2015. február – **folyamatban**	18–35 év közötti álláskeresők / készségeket kereső vállalatok	Vezető foglalkoztatási szolgálatok: **DE, FR, IT, SE** Partnerek: **BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, NL, FI, SK**[4]	*2018. július – 2020. június* Regisztrált álláskeresők: **13 977** Regisztrált munkáltatók: **3 551** Regisztrált állásajánlatok: **3 477** Kiközvetítések: **4 062**	*2018. december – 2020. december* Előre látható költségvetés[5]: **11 200 000 EUR** Nyújtott támogatás: **14 851 070 EUR**
Reactivate				
2016. november – **folyamatban**	35 éves vagy annál idősebb munkavállalók / képzett munkaerőt kereső munkáltatók	Vezető foglalkoztatási szolgálatok: **FR, SE, PL, DE, IT** Partnerek: **EL, ES, NL, MT**[6]	*2018. október – 2020. június* Regisztrált álláskeresők: **5 216** Regisztrált munkáltatók: **708** Regisztrált állásajánlatok: **3 940** Kiközvetítések: **852**	*2018. december – 2020. december* Előre látható költségvetés: **5 000 000 EUR** Nyújtott támogatás: **4 852 994 EUR**
Az EURES célzott mobilitási programjai[7]				
2020. január – **folyamatban**	18 éven felüli álláskeresők	Vezető foglalkoztatási szolgálatok: **DE, SE** Partnerek: **RO, FI, EE, IE,**	*2020. januártól* Regisztrált álláskeresők: **folyamatban** Regisztrált munkáltatók: **folyamatban**	*2020. január – 2021. december* Előre látható költségvetés: **9 000 000 EUR** Nyújtott támogatás: **8 860 242 EUR**

[4] Az információ az EURES-portálról származik.
[5] Ajánlattételi felhívás: VP/2018/009.
[6] Az információ az EURES-portálról származik.
[7] Ajánlattételi felhívás: VP/2019/009.

Időtartam	Célcsoport	EURES-országok	Teljesítménymutatók	EaSI-támogatás
		SE, PT, DK, ES, NL, SL, DE, SK	Regisztrált állásajánlatok: **folyamatban** Kiközvetítések: **folyamatban**	

„Az első EURES-állásod” és a Reactivate programokon keresztül létrejött munkavállalási célú kiközvetítések többsége az emberi egészségügy és a szociális munka, az információ és kommunikáció, az oktatás, a szállítás és a raktározás területén valósult meg. A legtöbb munkavállalót Spanyolország, Olaszország és Franciaország küldte. A legtöbb munkavállalót mindkét programban Németország és az Egyesült Királyság fogadta, amelyeket „Az első EURES-állásod” esetében Írország, a Reactivate esetében pedig Bulgária követett.

Az EURES célzott mobilitási programjai elnevezésű új rendszer 2019-ben indult, biztosítva a két korábbi program – „Az első EURES-állásod” és a Reactivate – végrehajtásának folyamatosságát és további fejlődési lehetőségeket. A célzott mobilitási programok mindkét korábbi program célcsoportjaira kiterjednek, és végrehajtásukat Svédország és Németország vezeti. A célzott mobilitási programok végrehajtását a Covid19-világjárvány késlelteti.

2.1.3 Források és irányítás

2.1.3.1 Emberi erőforrások

Az EURES munkatársai a nemzeti vagy regionális ÁFSZ-eknél, illetve egyéb más EURES tag-, illetve partnerszervezeteknél folytatják tanácsadói tevékenységüket. Az EURES-hálózatban 2018-ban **2 568 EURES-munkatárs** dolgozott (teljes munkaidős egyenértékben 1 255), míg 2019-ben 2 642 (teljes munkaidős egyenértékben 1 232). A teljes munkaidős egyenérték országonkénti megoszlása a munkaerőpiacok különböző nagyságát tükrözi; példaként ez a szám Máltán és Luxemburgban 2, Bulgáriában 20, Csehországban 33, Franciaországban 89, Németországban pedig 156.

2.1.3.2 Pénzügyi források

Az EURES-hálózat országos szintű finanszírozása az EURES átalakítási folyamata során és az EURES-rendelet hatálybalépésével megváltozott. Míg 2014 előtt az EURES működését külön uniós költségvetési tételből származó, éves támogatások révén finanszírozták, 2015-től az EURES-országok felelnek az EURES tevékenységeinek saját költségvetésükből történő finanszírozásáért. Ebben a keretben, az EURES-országok által felhasznált pénzügyi erőforrások többnyire két forrásból származnak: az Európai Szociális Alapból (ESZA) és a nemzeti költségvetésből. Az EURES költségvetésének összetétele és mértéke EURES-országonként eltérő, mivel egyes országok csak a nemzeti erőforrásokra támaszkodnak, míg mások mindkettőre. Egy az NKI-k körében, az ESZA EURES-tevékenységek finanszírozására való felhasználásáról végzett felmérés eredményei szerint a 2014–2020-as programozási időszakban erre a célra mintegy 58 millió EUR állt rendelkezésre.

Ezenkívül, az EURES-országok a foglalkoztatás és a szociális innováció európai uniós programja részét képező EURES területen keresztül elérhető pénzügyi forrásokra is pályázhatnak, hogy abból fedezzék a célzott mobilitási program keretében végzett tevékenységeiket és – bizonyos esetekben –

további költségeiket.[8] Végül, néhány EURES-ország további forrásokból, például a tag- és partnerszervezetek egyedi költségvetéseiből egészítette ki a rendelkezésre álló erőforrásokat.

2.1.3.3 Informatikai infrastruktúra

A szokásos **informatikai berendezések** mellett az EURES-országok hozzáférést biztosítottak az EURES munkatársai számára a releváns szoftverekhez, ideértve a webináriumokhoz és a webkonferenciákhoz szükséges eszközöket is. Sőt, az EURES-országok többsége **digitális szolgáltatásokat** is nyújtott, például online tájékoztatókat tartott, Skype-os tanácsadást vagy más chat-eszközöket biztosított. Az online szolgáltatásnyújtás további javítását célzó tevékenységekre példa még többek között az országos EURES-weboldalak fejlesztése (pl. Bulgáriában), vagy a szolgáltatásnyújtást támogató online kézikönyvek alkalmazása (pl. Dániában).

Az interoperabilitási kérdések tekintetében az EURES-országok folytatták informatikai infrastruktúráik kiigazítását az állásajánlatok és önéletrajzok EURES-portálra történő továbbítása érdekében. Egyes EURES-országokban az informatikai infrastruktúra további átalakítására is szükség volt, tekintettel a hálózat bővítésére és az új EURES-tagok és -partnerek informatikai infrastruktúráinak összehangolására (pl. Magyarországon, Lengyelországban).

2.1.3.4 Az irányítás és az érdekelt felek közötti együttműködés

A belső irányítást tekintve az EURES tevékenységei az új EURES-tagok és -partnerek hivatalos felvételi rendszerének megtervezésére és bevezetésére, valamint az EURES-hálózat ezt követő bővítésére összpontosítottak (pl. felhívások közzététele, jelentkezések áttekintése, új EURES-tagok és -partnerek felvétele). Néhány EURES-országban a szervezeti felépítésen is változtattak az új tagok és partnerek felvétele miatt (pl. a nemzeti koordinációs iroda szerepének eltolódása a stratégiai kérdések felé, illetve szervezetének elválasztása az ÁFSZ-től a semlegesség biztosítása érdekében).

Ezenkívül, az EURES-országok jelentős többsége végzett olyan tevékenységeket, amelyek célja az országos EURES-hálózat szervezetének javítása és az irányítás hatékonyságának biztosítása volt. Ennek keretében munkacsoportok, havi jelentések és országos EURES-csoporttalálkozók révén fokozták az új EURES-tagokkal és -partnerekkel folytatott együttműködést.

Az EURES-országok túlnyomó többsége fokozta az érdekelt felek széles körével folytatott, helyi, regionális, országos szintű és határokon átnyúló együttműködését. Ilyen felek a szociális partnerek, az egyéb európai hálózatok, a karrier-tanácsadó szolgálatok, a kereskedelmi kamarák, továbbá a társadalombiztosítási és adóhatóságok, az oktatási szervezetek, az egyetemek és a szakmai egyesületek.

2.1.3.5 Kommunikáció az EURES-országokban

Az EURES-országok kommunikációs tevékenységei – az álláskeresőket és a munkáltatókat megcélozva – legfőképpen a figyelemfelkeltésre és az EURES-szolgáltatásokkal kapcsolatos ismeretek bővítésére irányultak annak érdekében, hogy ügyfeleket szerezzenek. A kommunikációs tevékenységük részeként általános, illetve konkrét csoportoknak vagy ágazatoknak szóló tájékoztató kampányokat folytattak. Példaként említhetők a következők: munkaadóknak és szociális

[8] VP/2019/010: EaSI-EURES – Támogatás a nemzeti osztályozási jegyzékek és az utazó munkavállalóknak szóló innovatív országos online szolgáltatások számára.

partnereknek szóló tájékoztató események Bulgáriában, vagy figyelemfelhívó kampány Írországban. A 2018–2020-ös időszakban ezenkívül erősebb elmozdulás történt a közösségimédia-csatornák használata irányába, így most már a legtöbb EURES-ország rendelkezik Facebook-, LinkedIn- és/vagy Twitter-fiókkal:

Elérés / Az EURES-országok közösségimédia-csatornáin megjelenő posztokra érkező vélemények

Közösségimédia-csatorna	**2018. második félév**	**2019. első félév**	**2019. második félév**	**2020. első félév**	**Összesen**
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

Más kommunikációs eszközként használtak nyomtatott promóciós anyagokat, például publikációkat, szórólapokat, feltekerhető posztereket, valamint videoüzeneteket (pl. Portugália, Dánia), rádió- és televíziómegjelenéseket (pl. Spanyolország, Szlovákia).

2.1.3.6 A tevékenységek nyomon követése és értékelése

A Bizottság (EU) 2018/170 végrehajtási határozata részletes előírásokat vezetett be az EURES-hálózat működésének nyomon követésére és értékelésére szolgáló egységes adatgyűjtésre és -elemzésre vonatkozóan. 2018-ban bevezették az EURES **teljesítménymérő rendszerét**, és azóta a nemzeti koordinációs irodák hathavonta szolgáltatnak adatokat öt alap- és 11 hálózati mutatóról.

A nemzeti jelentéstételi és nyomonkövetési rendszereken belüli, e célt szolgáló változtatások a referencia-időszak tevékenységeinek sarkalatos pontjai voltak. A nemzeti koordinációs irodák arról számoltak be, hogy országos szinten munkafolyamatokat és új struktúrákat vezettek be az egységes programozási és nyomonkövetési rendszer kialakítása érdekében, és minden EURES-tagnál és -partnernél megkönnyítették az adatgyűjtést. Olaszországban, például, a nyomonkövetési adatokat online felmérésen keresztül gyűjtik. Lengyelországban egységes nyomonkövetési rendszert (adatgyűjtési célt szolgáló elektronikus felügyeleti adatbázist) vezettek be, míg más országok, például Spanyolország és Norvégia, felhő alapú online megoldásokat fejlesztettek az országos szintű adatgyűjtéshez. Több országban manuálisan gyűjtik az adatokat. Ezenkívül több EURES-országban és uniós szinten is szerveztek a teljesítménymérő rendszerrel kapcsolatos képzési eseményeket és workshopokat az EURES munkatársai számára.

A teljesítménymérő rendszeren kívül a **programozási ciklus** az EURES-országok éves tevékenységének nyomon követésére szolgáló másik fő eszköz. A Bizottság (EU) 2017/1256 végrehajtási határozata bevezette a programozási ciklusban használandó eljárásokat és formanyomtatványokat. Ennek keretében minden egyes NKI éves nemzeti tevékenységi jelentés formájában számol be arról, hogy a nemzeti munkaprogramhoz képest hogyan alakultak a nemzeti EURES-hálózat eredményei.

2.2 Az Európai Koordinációs Iroda (EKI) horizontális támogatási tevékenységei

2.2.1 Koordináció és irányítástámogatás

Az EURES-hálózaton belüli gyümölcsöző együttműködés biztosítása érdekében az EKI szervezi az Európai Koordinációs Csoport munkáját, amely rendszeres időközönként és eseti jelleggel ülésezik, hogy megvitassa az aktuális helyzetet, bemutassa a legújabb fejleményeket, és megossza az információkat és a legjobb gyakorlatokat. Az **Európai Koordinációs Csoport** 2018 júliusa és 2020 júliusa között **tíz alkalommal ülésezett**.

Az EKI ezenkívül oly módon is támogatja az NKI-ket, hogy felügyeli és elősegíti a programozási ciklus különböző szakaszait és összehangolja a tervezésüket azáltal, hogy egyedileg véleményt nyilvánít és jelentést készít az NKI-k programjairól.

2.2.2 Az EURES-portál üzemeltetése és fejlesztése, és a kapcsolódó IT-támogatások

Az EKI az EURES-portál üzemeltetése mellett a portálhoz kapcsolódóan informatikai támogatást és iránymutatást is nyújt az EURES-országoknak az interoperabilitás fokozása érdekében. A referencia-időszakban az EKI továbbra is nyújtotta ezeket a szolgáltatásokat. Egyebek mellett elsősorban támogató anyagokat, technikai standardokat és formátumokat dolgozott ki és bocsátott az EURES-országok rendelkezésére annak érdekében, hogy megkönnyítse az országos, regionális és ágazati osztályozásuk európai osztályozáshoz való hozzárendelését (**ESCO szerinti megfeleltetés**). E hozzárendelés ugyanis előfeltétele annak, hogy elindulhasson az EURES-portál automatizált megfeleltetési funkciója. Az EKI által nyújtott támogatás kiterjedt például az ESCO szerinti megfeleltetést célzó online platform, az ESCO végrehajtását segítő kézikönyv, valamint a témával foglalkozó képzési alkalmak biztosítására. Annak érdekében, hogy eleget tegyenek e követelménynek, számos EURES-ország igényelt pénzügyi támogatást.[9]

Az EKI ezenkívül további módosításokat is végrehajtott az **EURES-portálon**, így például javította a szűrési funkciót, ami felhasználóbarátabb oldalt eredményezett. E tekintetben a legutóbbi verziófrissítésre – az EURES-portál 4.4 elindítására – 2020 elején került sor; ennek keretében megújult a portál kezdőlapjának dizájnja, eleget tettek az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) előírásainak, változott az önállóan feltöltött önéletrajzok elérhetőségi ideje, korlátozott hozzáférést kaptak a munkavállalási engedéllyel nem rendelkező, nem uniós állampolgárok és javult az EURES munkatársai által küldött megkeresésekre szolgáló felület. A portállal kapcsolatos felhasználói észrevételek megismerése érdekében az EKI egy ügyfélelégedettségi kérdőívet is bevezetett. A munkáltatók több mint 70 %-a elégedett vagy nagyon elégedett volt az EURES-portállal. Ami az álláskeresőket és a munkavállalókat illeti, körükben a válaszadók mintegy 95 %-a volt elégedett vagy nagyon elégedett a portállal, és 8 %-uk számolt be arról, hogy az EURES-portálon keresztül tudott elhelyezkedni.

Az EKI több olyan intézkedést is foganatosított, amely célja az EURES-portál és az újonnan elindított **Europass**-portál közötti szinergiák növelése volt. Az álláskereső Europass-felhasználók most már kereshetnek az EURES-állások között, és javaslatokat kaphatnak a profiljukhoz illeszkedő,

[9] VP/2019/010, EaSI-EURES: Támogatás a nemzeti osztályozási jegyzékek és az utazó munkavállalóknak szóló innovatív országos online szolgáltatások számára.

érdekes állásokra. Míg a keresést és a megfeleltetést az EURES végzi, az eredmények közvetlenül láthatók az Europass oldalán. Ezenkívül, a két portálon elhelyezett, különböző EURES- és Europass-szolgáltatásokra mutató hivatkozások hozzásegítik a felhasználókat ahhoz, hogy rátaláljanak a nekik megfelelő szolgáltatásra. A felhasználói profilok EURES és Europass közötti interoperabilitása immár lehetővé teszi az egyik portál regisztrált felhasználói számára, hogy exportálják szakmai önéletrajzukat a másik portálra.

Az EKI e téren végzett tevékenységeinek egy másik lényeges eleme az interoperabilitási munkacsoport (**Interoperability Working Group, IOCWG**) megszervezése volt az EURES-rendelet 17. és 18. cikke végrehajtásának megkönnyítése, valamint az információcsere támogatása céljából. Az interoperabilitási munkacsoport munkája az alábbi két területre terjed ki: az első az önéletrajzok és az állásajánlatok összegyűjtésével, továbbításával és jóváhagyásával kapcsolatos összes funkcionális követelménnyel és intézkedéssel foglalkozik; a második az adatok keresését és megfeleltetését lehetővé tévő alkalmazásokra vonatkozik. A munkacsoport a referencia-időszak alatt öt alkalommal ülésezett.

2.2.3 Képzés és szakmai fejlődés

Az EURES képzési programjának célja, hogy támogassa és segítse az EURES-munkatársakat az EURES-szolgáltatások nyújtása során. A teljes képzés – az EKI által biztosított indikatív iránymutatásokon, eszközökön és információs szolgálaton alapuló és az NKI-k által szervezett – **előképzésből** és az EKI felelősségi körébe tartozó, **közös EURES képzési programból** áll. Az EURES-szel kapcsolatban uniós szinten az alábbi három képzési típust különböztethetjük meg: osztálytermi képzés, virtuális képzés (élő online és e-tanulás), valamint igény szerinti képzés.

Az EKI továbbra is biztosította a közös EURES képzési programot és a szakmai fejlődést a tagok és partnerek EURES-munkatársai számára. A képzési tevékenységek az EURES képzési programján alapultak, amely egy konszolidációs szakaszból áll, amelyet a 2016-ban bevezetett **EURES Akadémia** követ. Az EKI 2018 júliusától 2019 decemberéig 73 képzési eseményt rendezett, amelyeken 2 999 EURES-munkatárs vett részt.

2.2.4 Információs szolgálat

Az EKI információs szolgálata továbbra is elérhető az EURES-portál és az EURES-szolgáltatások valamennyi felhasználója (álláskeresők, munkáltatók, az EURES-tagok és -partnerek munkatársai, NKI-k és vendéglátogatók) számára. E szolgáltatás keretében megválaszolásra kerül minden, az EURES-portálon (többek között az Extraneten) nyújtott szolgáltatással kapcsolatos kérdés[10], de az információs szolgálat tevékenységei kiterjednek az Európai Foglalkoztatási Napok platformján nyújtott szolgáltatásokra is. A kérdéseket a portál webes formanyomtatványán keresztül is fel lehet tenni, de lehetőség van ingyenes telefonszám hívására, vagy az online chat, illetve Skype választására. Az EURES információs szolgálata 2018-ban közel 27 700, 2019-ben 24 249, 2020 első félévében pedig 9 830 felhasználói kérdést dolgozott fel.

[10] Az Extranet az EURES-portál azon része, amely csak belső felhasználók – például EURES-tanácsadók, országos koordinátorok és az EKI munkatársai – számára érhető el. Megkönnyíti a koordinációt, az információcserét és az adminisztratív feladatok ellátását.

2.2.5 Hálózatépítés, csere, legjobb gyakorlatok és kölcsönös tanulás

Az EKI továbbra is támogatta az EURES hálózatán belüli hálózatépítést, kölcsönös tanulást és a legjobb gyakorlatok cseréjét. Az Európai Koordinációs Csoport rendszeres ülésein kívül **kölcsönös tanulási eseményeket** is szerveznek az összes EURES-ország képviselői számára. Például, 2018 decemberében a felvételi rendszerek témájában rendeztek kölcsönös tanulási eseményt. Ezenkívül az **EURES Extranet**, amely 2018-ban új verzióval frissült, munkaterületeket biztosít az EURES-országok közötti információcsere fokozásához. A „Speaker's Corner" („szónoki sarok") elnevezésű virtuális tér például lehetőséget biztosít az EURES-országoknak az egymás közti fájlcserére, beszélgetések kezdeményezésére vagy egyes eseményekkel kapcsolatos információcserére. Az EURES-országok emellett hozzáférhetnek egymás munkaprogramjaihoz is, amelyeket egyedi megjegyzésekkel láthatnak el. Ez a **hozzászólási gyakorlat** a programozási időszakban történő információcsere és együttműködés fokozását célozza. Az EKI általi iránymutatás, valamint a jelentési és nyomonkövetési folyamat összehangolása és javítása érdekében tett további erőfeszítések kiterjedtek az éves workshopok megszervezésére, valamint az egyes beadványokkal kapcsolatos visszajelzések és ajánlások elkészítésére.

2.2.6 Tájékoztatási és kommunikációs tevékenységek

Az EKI továbbra is végezte az EURES-hálózaton belüli tájékoztatási és kommunikációs tevékenységeit az EURES tudatosságának növelése érdekében. Konkrétabban, annak érdekében, hogy a lehető legjobban támogassa az NKI-ket a kommunikációs stratégia és a nemzeti terveik végrehajtásában, átlagosan havi két alkalommal gyakorlati **kommunikációs tréningeket** szervezett az EURES-munkatársaknak, amelyeken témák széles körét – pl. közösségimédia-tartalmak létrehozása, LinkedIn, érdekelt felekkel való kapcsolatok – érintették. Ezenkívül az **EURES** EKI által kidolgozott **kiadványszerkesztési útmutatója** és **infografikája** is az EURES-országok rendelkezésére áll.

Az EKI saját kommunikációs tevékenységeit is tovább folytatta, többek között kezelte az **EURES közösségimédia**-fiókjait, így a 287 454 rajongót számláló Facebook-, a 38 741 rajongótáború Twitter-, és az 52 812 követővel rendelkező LinkedIn-fiókot. Tartalomstratégiájával összhangban, az EKI kommunikációs tevékenységei során havonta más-más kiválasztott témára összpontosítva tárt fel különböző területeket az EU/EGT-országok állampolgárainak karrierlehetőségeivel és foglalkoztatásával kapcsolatban.

Elérés / Az EKI közösségimédia-csatornáin megjelenő posztokra érkező vélemények

Közösségimédia -csatorna	**2018. második félév**	**2019. első félév**	**2019. második félév**	**2020. első félév**	**Összesen**
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

Az EKI kezeli az EURES YouTube-csatornáját is, amelyre 2020 júliusáig több mint 7 000-en iratkoztak fel. A csatornán az elmúlt két évben mintegy 35 film jelent meg. Ezenkívül, az EURES-portálon 2018 júliusa óta több mint 120 **tájékoztató cikk** jelent meg, és havi rendszerességű **hírlevelet** is küldenek a felhasználóknak.

Mindemellett az EKI működteti az **Európai Online Állásnapok** (EOJD) platformját, valamint 2018-ban és 2019-ben több mint 65 állásnap és (online, helyszíni, vagy akár mindkét kategóriát kimerítő) munkaerő-felvételi esemény megrendezését támogatta.

Az Európai Online Állásnapokhoz kapcsolódó fő teljesítménymutatók

Mutató	**2018**	**2019**	**Összesen**
Események száma	31	34	65
Pozíciók száma	12 817	18 775	31 592
Álláskeresők száma	28 878	36 850	65 728
Tervezett interjúk száma	846	962	1 808

A páneurópai kommunikációs kampányok fejlődését tekintve az EURES adta a Bizottság **#EUmovers** elnevezésű, a szabad mozgás 50 évét és a szociális biztonsági rendszerek koordinálásának 60 évét ünneplő, magas szintű kampányának gerincét, és biztosította, hogy a közösségimédia-kampány hatékonyan elérje az érintett munkavállalókat. A kampány növelte az azzal kapcsolatos pozitív tudatosságot, hogy miért olyan fontos az uniós polgárok számára a szabad mozgás és a szociális biztonsági rendszerek koordinációja. A kampány egyik nagy és sikeres eleme volt, hogy az uniós munkavállalókat bevonva, felhatalmazta őket, hogy megosszák saját történeteiket, miként változtatta meg az életüket a szabad mozgás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálása.

Ezenkívül 2019-ben egy öt hónapos, az EU egészére kiterjedő, **#EURES25** elnevezésű kommunikációs kampány indult az EURES-hálózat létrehozásának 25. évfordulója alkalmából. A kampány egy videókat, fizetős hirdetéseket, közösségimédia-versenyeket magában foglaló, erős digitális részből, valamint két belső, az EURES-hálózatnak szóló rendezvényből állt, tekintettel arra, hogy néhány EURES-tanácsadó már 25 éve a hálózat munkatársa. A kampány minden csatornán fokozta az EURES láthatóságát és növelte a közönsége számát, különösen a LinkedInen és a Twitteren. A szervezeten belül a kampány kedvezően hatott az EURES-hálózat megszilárdítására és az interakció fokozására.

2.2.7 A földrajzi és foglalkoztatási mobilitás vizsgálata

Az EURES-rendelet 29. cikkének megfelelően a Bizottság – mivel feladata a földrajzi és foglalkoztatási mobilitás tendenciáinak vizsgálata – **két jelentést** tett közzé **az EU-n belüli munkaerő-mobilitásról** (2018-ban[11] és 2019-ben[12]), amely kulcsfontosságú információkat tartalmaz az Unióban és az EFTA-országokban megfigyelhető munkaerő-mobilitási áramlásokról és mintákról, különös tekintettel az utazó munkavállalók munkaerőpiaci helyzetére és a nemek közötti egyenlőségre. Ezenkívül, az NKI-k által rendelkezésre bocsátott információk és az európai munkaerő-felmérés (European Labour Force Survey, LFS) egyik elemzése alapján a Bizottság **2019-ben a többlet- és hiányszakmákról** is készített egy **tanulmányt**.[13]

[11] Éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról, 2018.
[12] Éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról, 2019.
[13] Európai Bizottság, Többlet- és hiányszakmák, 2019.

2.2.8 Megfelelő együttműködési és közvetítési struktúra kialakítása a tanulószerződéses gyakorlati képzésekhez és szakmai gyakorlati programokhoz

Az EKI hozzájárult a **közös értelmezés** és a **támogatási szolgáltatások** kialakításához azáltal, hogy elérhetővé tette a minimális adatminőségi követelményeket, valamint a tanulószerződéses gyakorlati képzésekre és szakmai gyakorlati programokra vonatkozó tájékoztatást az EURES-portálon.

Mindemellett az EKI 2017 és 2018 között létrehozott egy tanulószerződéses gyakorlati képzésekkel és szakmai gyakorlatokkal foglalkozó ***ad hoc* munkacsoportot**, amely ellenőrzőlistát dolgozott ki a fogadó szervezeteknek (pl. „a gyakornokok fogadásáról"), a küldő szervezeteknek (pl. „a gyakornokok küldéséről") és az adatszolgáltatóknak (pl. „állásajánlatok közzététele az EURES-portálon"). Az EURES-portálon elérhető ellenőrzőlista a tanulók és gyakornokok figyelmének felkeltése, a toborzás és a felvétel szakaszaira vonatkozó, Európa-szerte érvényes ajánlásokat fogalmaz meg.

Ezenkívül, mivel a tanulószerződéses gyakorlati képzésekre és szakmai gyakorlatokra vonatkozó nemzeti információkat és útmutatásokat többek között az EURES-portálon is közzé kellene tenni, az EKI 2019 eleje óta lehetővé teszi **a tanulószerződéses gyakorlati képzési és szakmai gyakorlati helyek továbbítását és közzétételét az EURES-portálon**.

2.2.9 Pénzügyi források

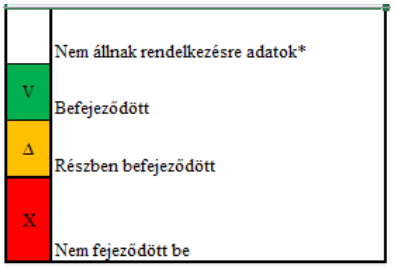
Az EKI horizontális támogatási tevékenységét az EaSI program EURES területe támogatja; ez finanszírozza az olyan tevékenységeket, mint például az EURES-portál fejlesztése és karbantartása, a közös képzési program, kommunikációs, elemző és hálózati tevékenységek, valamint a mobilitási programok, így például „Az első EURES-állásod" és a határokon átnyúló partnerségek. A referencia-időszakban az EURES területre elkülönített összes költségvetés az EaSI-költségvetés mintegy 20 %-ának felelt meg: 2018-ban kb. 24,3 millió EUR[14], míg 2019-ben 33,8 millió EUR[15] volt.

[14] EaSI éves munkaprogram, 2018.
[15] EaSI éves munkaprogram, 2019., első módosító határozat.

3 A RENDELET VÉGREHAJTÁSA AZ EURES-ORSZÁGOKBAN

Az ebben a szakaszban olvasható elemzés az NKI-któl kapott válaszokon alapul egy felmérés és ellenőrzőlista, valamint a Bizottság rendelkezésére álló egyéb információk alapján. Az egyes alszakaszok tetejénél található táblázat összefoglaló képet nyújt az EURES-rendelet végrehajtásáról szóló ellenőrzőlista kapcsolódó pontjáról.

Ha alintézkedésekre vonatkozó adatokat jelentenek, a táblázat az intézkedések összesített eredményét mutatja. Ha minden alintézkedésre vonatkozóan jelentenek adatokat, akkor a legalacsonyabb érték kerül megjelenítésre (pl. ha egy alintézkedésre vonatkozóan azt jelentik, hogy „nem fejeződött be", akkor az egész intézkedés „X – nem fejeződött be" jelzést kap). Ha egyes alintézkedésekre vonatkozóan nem jelentenek adatokat, akkor az intézkedés részben kész intézkedésként kerül bemutatásra.



*Az adatok az NKI jelentése szerint nem állnak rendelkezésre, vagy nem jelentettek adatokat.

3.1 A hálózat összetétele és szervezeti kérdések

I. A hálózat összetétele és szervezeti kérdések	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
1. tevékenység: A nemzeti koordinációs iroda kijelölése (9. cikk (1) bekezdés)	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
2. tevékenység: Képviselő kinevezése a Koordinációs Csoportba (14. cikk)	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. tevékenység: EURES-tagként kijelölik az EURES-hálózat tevékenységei tekintetében érintett ÁFSZ-eket (10. cikk)	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
4. tevékenység: Azoknak az EURES-hálózatban jelenleg működő szervezeteknek az azonosítása, amelyek az átmeneti időszakban tovább működnek (40. cikk)	V	V		V		V		V	V	V						V					V	V		V	Δ		V	V				

3.1.1 Szabályozási követelmények

Az EURES-rendelet szerint a hálózat összetétele és szervezete vonatkozásában az EURES-országoknak tájékoztatniuk kell az EKI-t az általuk kijelölt **NKI**-ről és az **Európai Koordinációs Csoportba delegált képviselőjükről**. Az EURES-tagok és -partnerek tekintetében minden EURES-országnak tagnak kell jelölnie egy állami foglalkoztatási szolgálatot (ÁFSZ), elismerve annak különleges státuszát, és biztosítania kell az **ÁFSZ**-ek kötelezettségeit meghatározó minimumkövetelmények[16] teljesítését. Továbbá, azok a szervezetek, amelyek az EURES-rendelet hatálybalépése előtt részei voltak a nemzeti EURES-hálózatoknak, egy átmeneti időszakban, 2019. május 13-ig továbbra is partnerek maradhattak, mielőtt ismét pályázniuk kellett, hogy az EURES-hálózat tagjává vagy partnerévé váljanak. Az átmeneti időszak alatt az NKI-knak tájékoztatniuk kellett az EKI-t a hálózatuk összetételéről.

[16] A 2016/589 rendelet I. melléklete: Minimális közös kritériumok.

3.1.2 Végrehajtás

Minden EURES-ország jelölt NKI-t és delegált az Európai Koordinációs Csoportba képviselőt, valamint kinevezte EURES-taggá az ÁFSZ-t, már 2018 előtt. Az EKI az EURES-hálózat összetételében történt minden változásról értesítést kapott. Ezenkívül, az NKI-k adott esetben meghatározták az átmeneti státusszal rendelkező szervezeteket.

3.1.3 Kihívások

Az EURES-országok e követelményhalmazzal kapcsolatban nem jelentettek konkrét kihívásokat.

3.2 Irányítás és együttműködés az EURES-hálózaton kívüli szervezetekkel

II. Irányítás és együttműködés más, EURES-en kívüli szervezetekkel	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
1. tevékenység: Az együttműködés megújítása az érdekelt felekkel (9. cikk (7) bekezdés)	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
2. tevékenység: Az együttműködés megújítása más uniós tájékoztató és tanácsadó szolgálatokkal és hálózatokkal (16. cikk (2) bekezdés)	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
3. tevékenység: Tagállami szintű párbeszéd a szociális partnerekkel (16. cikk (3) bekezdés)	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
4. tevékenység: Együttműködés kialakítása a releváns illetékes hatóságokkal (26. cikk (2) bekezdés)	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 Szabályozási követelmények

Az EURES-országokban az EURES-hálózat központi szervezetei az ÁFSZ-ek, valamint más EURES-tagok és -partnerek. A hálózat működése azonban számos más szervezettel való együttműködést igényel. Az EURES-rendelet előírja, hogy a nemzeti koordinációs irodák feladatai közé tartozik a **releváns érdekelt felekkel** (pl. szociális partnerek, szakképzési és felsőoktatási intézmények, kereskedelmi kamarák), valamint **az uniós információs és tanácsadó szolgálatokkal és hálózatokkal** való **együttműködés** előmozdítása. Az NKI-knak ezenkívül elő kell segíteniük a rendszeres **párbeszédet az EURES-hálózat és a szociális partnerek között**, a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, és **kapcsolatba kell lépniük a nemzeti szintű illetékes hatóságokkal** annak érdekében, hogy biztosíthassák az adózásra, a munkaszerződésekkel kapcsolatos kérdésekre, a nyugdíjakra, az egészségbiztosításra, a szociális biztonságra és az aktív munkaerőpiaci intézkedésekre vonatkozó információkhoz való hozzáférést az álláskeresők és munkáltatók számára.

3.2.2 Végrehajtás

2018 és 2020 között az ellenőrzőlistára válaszoló majdnem minden EURES-ország több lépést tett annak érdekében, hogy (újból) fokozza az együttműködést és párbeszédet számos érdekelt félként fellépő szervezettel, illetékes hatósággal, valamint uniós információs és tanácsadó szolgáltatással. A legtöbb EURES-ország elvégezte a releváns érdekelt felek, uniós hálózatok, szociális partnerek és nemzeti hatóságok feltérképezését, és kommunikációs csatornákat épített ki velük. Egyes esetekben ezek az intézkedések csupán részben fejeződtek be; ennek vagy az az oka, hogy nem végeztek olyan vizsgálatot, amellyel új, potenciális érdekelt feleket azonosíthattak volna, vagy az, hogy tagok és partnerek nem vettek részt az e szervezetekkel folytatott interakciókban, mivel vagy frissen vették fel őket a hálózatba, vagy mert egyáltalán nem vettek még fel tagokat és partnereket. Az EURES-országok nyomtatott formában és online elérhető információkra, nyílt vagy korlátozott pályázati felhívásokra, valamint egyéni találkozókra, telefonhívásokra, e-mailekre és tájékoztató

szemináriumokra támaszkodtak annak érdekében, hogy a lehetséges együttműködés céljából elérjék az érdekelt feleket.

3.2.3 Kihívások

Az EURES-országok e követelményhalmazzal kapcsolatban a 2016-tól 2018-ig tartó időszakra vonatkozóan nem jelentettek konkrét kihívásokat. A jelenlegi beszámolási időszak vonatkozásában azonban az NKI-k a külső érdekelt felekkel folytatott kommunikációhoz kapcsolódóan számos akadályra rámutattak. Egyes NKI-k nehézségekbe ütköznek az érdekelt felek bizalmának elnyerése, valamint – az EURES-hálózatba való lehetséges felvétel fényében – az EURES-tagság hozzáadott értékének világos bemutatása terén, különös tekintettel a felvétellel járó adminisztratív terhekre. Más kihívások a humán erőforrások hiányához, valamint ahhoz kapcsolódnak, hogy bizonyos külső érdekelt felekkel nem könnyű közös elképzelést kialakítani.

3.3 A hálózat bővítése

III. A hálózat bővítése	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
1. tevékenység: A felvételi rendszer előkészítése (11. cikk)	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
2. tevékenység: A felvételi rendszer bevezetése (11. és 12. cikk)	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	X			X
3. tevékenység: Megfelelés a nemzeti rendszerek leírására szolgáló formanyomtatványnak és az információ tagállamok közötti megosztását célzó eljárásnak (11. cikk (8) bekezdés)	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	X	X	X	X
4. tevékenység: A tagok és partnerek megfelelésének nyomon követése		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 Szabályozási követelmények

Az EURES-hálózat bővítésének céljából az EURES-rendelet előírásai értelmében az EURES-országoknak engedélyezési rendszert kellett **kidolgozniuk** és **életbe léptetniük** az új EURES-tagok és -partnerek felvételéhez, valamint **ellenőrizniük** kell, hogy ezek a szervezetek **megfelelnek-e** a vonatkozó jogszabályoknak. Az engedélyezési rendszernek 2018. május 13-ig működésbe kellett lépnie, és azt az EURES-rendeletben meghatározott minimumkövetelmények alapján kellett létrehozni. Ezeket az EURES-országok saját felvételi követelményekkel is kiegészíthették. A rendelet 11. cikkének (8) bekezdésére hivatkozva a Bizottság (EU) 2017/1255 végrehajtási határozata sablont biztosított az országos felvételi rendszerek és eljárások leírásához, amely segítségével az NKI-k értesíthették az EKI-t.

3.3.2 Végrehajtás

Már minden EURES-ország létrehozta az ÁFSZ-eken kívüli egyéb szervezetek tagként vagy partnerként való felvételét engedélyező rendszerét, vagy megkezdte annak előkészítését. Az EU-n kívüli EURES-országok még nem kezdték meg a tag- és partnerfelvétellel kapcsolatos munkát, mivel az EGT Vegyes Bizottsága[17] 2019 végén vette át az EURES-rendeletet, ezért annak országos szintű végrehajtása még zajlik.

[17] Az EGT Vegyes Bizottság 302/2019 határozata (2019. december 13.) az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodás V. mellékletének (A munkavállalók szabad mozgása) és 31. jegyzőkönyvének (egyes, a négy alapszabadságon kívül eső területeken folytatott együttműködésről) módosításáról [2020/320].

Az EKI szinte az összes EURES-országtól megkapta az országos felvételi rendszerekről szóló, az (EU) 2017/1255 végrehajtási határozatban meghatározott sablon szerint elkészített értesítést. Mindazonáltal eddig mindössze 13 EURES-ország vett fel hálózatába új tagot és/vagy partnert. Ezért, bár a hivatalos felvételi rendszerek működnek, új tagok és partnerek felvételére az EURES-országok több mint felében nem került még sor[18].

Húsz EURES-ország számolt be arról, hogy teljesen vagy majdnem teljesen elkészült az új tagok és partnerek ellenőrzésére szolgáló rendszere, míg öt ország jelezte, hogy a folyamat félúton tart, illetve elindult. A többi EURES-ország még nem kezdte el az ellenőrző rendszer bevezetését, vagy azért, mert még a felvételi rendszere sem működik, vagy azért, mert várják, hogy az első szervezetek felvételt nyerjenek.

3.3.3 Kihívások

A 2016 és 2018 közötti időszakban azonosított kihívások egyike a felvételi rendszer felállításának késése volt, de ez mára nagyrészt megoldódott. Az új tagok és partnerek száma azonban lassan emelkedik. Az újonnan felvett tagok és partnerek alacsony számát tekintve, továbbra is kihívást jelent az elfogadott felvételi rendszerek működtetése.

3.4 Betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok és önéletrajzok cseréje

IV. Adatcsere-mechanizmusok, láthatóság, valamint eszközökhöz való hozzáférés és interoperabilitás	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
1. tevékenység: Az állásajánlatok egységes, összehangolt csatornán történő, kölcsönös megosztása	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	X	V
2. tevékenység: Az önéletrajzok egységes, összehangolt csatornán történő, kölcsönös megosztása	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
3. tevékenység: A tanulószerződéses gyakorlati képzések és szakmai gyakorlatok cseréjének előkészítése	V	V	V	X		V		Δ	X	V		X	V	X	X	V	V		X		V	V		Δ	Δ			V	X			Δ
4. tevékenység: A közös informatikai platformon történő automatizált megfeleltetés műveletéhez szükséges technikai standardok és formátumok bevezetése	V	V	X	V		V	Δ	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ			V			V	Δ			X

3.4.1 Szabályozási követelmények

A betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok és az önéletrajzok továbbításával kapcsolatban az EURES-rendelet előírja, hogy minden EURES-tagnak és -partnernek továbbítania kell a nála nyilvánosan elérhető **betölthető munkahelyeket és önéletrajzokat** az EURES-portálra, és fel kell készülnie a **tanulószerződéses gyakorlati képzések és szakmai gyakorlati programok adatainak** cseréjére. Minden adatcserét **egyetlen koordinált csatornán** keresztül kell végezni. A rendelet 17. cikkének (8) bekezdése alapján, az (EU) 2018/1021 végrehajtási határozat bevezette azokat a **technikai standardokat**, amelyeket a betölthető munkahelyek és az önéletrajzok EURES-portálon való automatizált megfeleltetése céljából az EURES-országoknak alkalmazniuk kell. Az EURES-országoknak ezenkívül biztosítaniuk kell az EURES-portál országos szintű láthatóságát, és meg kell osztaniuk az országos gyakorlatokra és az adatokkal kapcsolatos kérdésekre vonatkozó információkat.

[18] A Bizottság 2019. november 19-én adminisztratív levelet küldött azoknak a tagállamoknak, amelyek még nem teljesítették az EURES-rendelet előírásait, különös tekintettel a szakmai önéletrajzok cseréjére és a felvételi rendszerre. A Bizottság a válaszlevelekben az előírások teljesítése tekintetében megjelölt tervezett időpont, valamint a végrehajtás további nyomon követése és elemzése függvényében mérlegelni fogja esetleges további intézkedések megtételét.

3.4.2 Végrehajtás

Az önéletrajzok és a betölthető munkahelyek továbbítása tekintetében 31 EURES-ország vezetett be munkahelyek továbbítására szolgáló rendszert, és több mint az EURES-országok fele továbbítja az önéletrajzokat **egyetlen koordinált csatornán** keresztül. A többi EURES-ország többségében várhatóan 2020 végére elkészül a rendszer, de rámutattak, hogy – különös tekintettel a Covid19-járvány 2020. márciusi kitörésére – késések várhatók. Az NKI-k arról számoltak be, hogy az interoperabilitási munkacsoport ülésein való részvétel és az EKI általi támogatás segítségükre volt a végrehajtási jogi aktus szerinti kötelezettségeik teljesítésében.

A tanulószerződéses gyakorlati képzések és a szakmai gyakorlatok a legtöbb esetben a betölthető munkahelyek továbbítására szolgáló csatornán keresztül továbbíthatók az EURES-portálra. Néhány EURES-ország azonban nem tudja az EURES-portálra továbbítani a **tanulószerződéses gyakorlati képzési és szakmai gyakorlati** ajánlatokat, vagy mert nem rendelkezik olyan országos szakpolitikai keretekkel, amelyek értelmében állásajánlatként kezelhetné ezeket a betölthető helyeket (pl. Svédország, Portugália), vagy mert ezeket más szervezet, például az Oktatási Minisztérium kezeli (pl. Franciaország).

A **készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozásának (ESCO)** végrehajtása, a már meglévő nemzeti osztályozási rendszerekhez való hozzárendelése és az elfogadott formátumú adatok továbbítása folyamatban van. Néhány EURES-ország az ESCO-t használja, így nekik nem kellett változtatásokat bevezetniük. Az EURES-országoknak a végrehajtási határozat közzétételétől számított három éven belül, azaz 2021-ig kell a megfeleltetést elvégezniük.

3.4.3 Kihívások

Több kihívás is késleltette az önéletrajzok és az állásajánlatok egyetlen koordinált csatornán történő továbbítását. Az önéletrajzok továbbításával kapcsolatban az NKI-k rámutattak, hogy rendszeresen problémát okoz, hogy az adatvédelmi szabályok betartása érdekében az álláskeresők adatainak megosztása céljából erre irányuló nyilatkozatot is csatolniuk kell, vagy új eljárásokat, például kockázatelemzést kell bevezetniük. Az NKI-k belső kihívásokról is beszámoltak, amelyek abból fakadnak, hogy saját informatikai részlegük alacsony prioritású feladatként kezeli ezt az adott projektet. Ezenkívül, néhány esetben a belső adatbázisokon kellett kiigazításokat végezni, ami tovább késleltette a folyamatot. Az új EURES-tagok és -partnerek egyetlen koordinált csatornán keresztüli összeköttetésének megteremtését jövőbeni kihívásként azonosították, amely az újonnan felvett szervezetek számának növekedésével egyre nagyobb jelentőséggel bír majd.

3.5 Támogatási szolgáltatások

V. Támogatási szolgáltatások	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
1. tevékenység: A folyamatosság biztosítása az ÁFSZ-en keresztül	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
2. tevékenység: Segítségnyújtás az EURES-portálon való regisztrációhoz (20. cikk)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		Δ	V	X		Δ	V		V	V	X			X
3. tevékenység: Az EURES-re vonatkozó alapvető információk (22. cikk)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		V	V	V		V	V		V	V	X			V
4. tevékenység: A tagok és partnerek jelentkezésének nyomon követése	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
5. tevékenység: Támogatási szolgáltatások a határ menti régiókban	X	V	V			V	V	V		V		Δ	Δ	V	Δ	V	Δ		V		V	Δ		V	V	V	V	V	V			
6. tevékenység: A mobilitási támogatás általános érvényesítése az aktív munkaerő-piaci intézkedésekben (28.cikk, (46) preambulumbekezdés)	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 Szabályozási követelmények

Az EURES-országoknak biztosítaniuk kell az **EURES-szolgáltatások folytonosságát** a nemzeti ÁFSZ-ükön keresztül, **tájékoztatást** és **segítséget** kell nyújtaniuk az álláskeresőknek és a munkáltatóknak az EURES-portálon való regisztrációjukkal kapcsolatban, valamint **figyelemmel kell kísérniük**[19] **a tagok és partnerek** által nyújtott szolgáltatásokat. Az EURES-rendelet azt is előírja, hogy a **határ menti régiókban**, ahol az EURES-tagok és -partnerek sajátos együttműködési és szolgáltatási struktúrákban vesznek részt, támogatási szolgáltatásokat kell biztosítani. Az EURES-országoknak emellett **általánossá kell tenniük a mobilitás támogatását** nemzeti aktív munkaerőpiaci politikájukban.

3.5.2 Végrehajtás

Minden EURES-ország beszámol olyan tevékenységekről és intézkedésekről, amelyek célja az ÁFSZ-en keresztül az álláskeresőknek és a munkaadóknak nyújtandó támogatási szolgáltatások **folyamatosságának biztosítása**. Az EURES-rendszerre vonatkozó **információk** adott esetben elérhetők az összes ÁFSZ-webportálon és a nemzeti EURES-portálokon keresztül. Emellett az EURES-tanácsadók is nyújtanak tájékoztatást az egyes álláskeresőknek és munkavállalóknak. Az álláskeresők és a munkáltatók az EURES-portálra való regisztrációjukhoz iránymutatást és támogatást kapnak. Néhány esetben még nem biztosítanak **EURES-tagok és -partnerek által nyújtott szolgáltatásokat**, mivel még csatlakoztak új szervezetek a hálózathoz. 13 EURES-országban EURES-tagok és -partnerek bevonásával is nyújtanak támogatási szolgáltatásokat a **határ menti régiókban**. A többi esetben azonosították azokat az érintett érdekelt feleket, akik részt vehetnek majd a határ menti régiókban nyújtandó támogatási szolgáltatásokban, de még nem vették fel őket tagként vagy partnerként. 18 EURES-ország számolt be arról, hogy intézkedéseket hajtott végre az aktív munkaerőpiaci politikák **megnyitása** érdekében, hogy azok a külföldi álláskereséshez nyújtott segítséget is magukba foglalják és nem állampolgárok számára is lehetővé tegyék a szolgáltatás igénybevételét; mindez két további EURES-országban is folyamatban van.

3.5.3 Kihívások

Az EURES-országok e követelményhalmazzal kapcsolatban nem jelentettek konkrét kihívásokat.

3.6 Információcsere, programozás és teljesítménymérés

VI. Információcsere, programozás és teljesítménymérés	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
1. tevékenység: Információcsere	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
2. tevékenység: A nemzeti munkaprogramokkal kapcsolatos információcseréhez szükséges formanyomtatványoknak való megfelelés (31. cikk)	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. tevékenység: Az EURES-hálózat nyomon követéséhez és értékeléséhez szükséges adatgyűjtésre vonatkozó egységes részletes előírásoknak való megfelelés (32. cikk)	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 Szabályozási követelmények

Az EURES-rendelet előírja az EURES-országoknak, hogy **gyűjtsék, elemezzék és megosszák** egymással mind a saját nemzeti munkaerőpiaci helyzetükkel kapcsolatos információkat, ideértve a többlet- és hiányszakmákat, mind az országos EURES-tevékenységeikkel kapcsolatos

[19] Az (EU) 2017/1255 végrehajtási határozat szerint.

információkat. Az EURES-országoknak ezenkívül tájékoztatást kell adniuk a **programozási ciklushoz** és a **teljesítménymérő rendszerhez** készült bizottsági sablonok felhasználásával az általuk tervezett tevékenységekről és jelentést kell készíteniük a hálózatuk teljesítményéről.

3.6.2 Végrehajtás

Az NKI-k és az EKI, valamint az NKI-k és az EURES-tagok és -partnerek közötti **információcserére** a képzési tevékenységek és az ülések során, valamint az útmutató és tájékoztató anyagokon keresztül kerül sor. Ezenkívül, az e témáról jelentést készítő mind a 27 EURES-ország az EURES rendelkezésére bocsát munkaerőpiaci információkat, amelyek hozzájárulnak egy közös elemzéséhez.

3.6.3 Kihívások

Az EURES-országok mind a teljesítménymérési rendszer, mind a programozási ciklus kapcsán jelentik az adatgyűjtéssel és a jelentéstétellel kapcsolatos problémákat. Az NKI-k külön kiemelik a jelentéstételhez kapcsolódó jelentős munkaterhelést, és megkérdőjelezik az ilyen mértékű adminisztratív terhek indokoltságát. A munkateher csökkentésére és az adatgyűjtés megkönnyítésére képes informatikai eszközök fejlesztése a kisebb EURES-országok számára nem költséghatékony megoldás, mivel jelentős anyagi beruházást igényel. Emellett a belső konzisztencia hiányát is említik mind a teljesítménymérő rendszerhez és a programozási ciklushoz szükséges jelentéstételi módok között, mind az EURES-hez szükséges jelentések és a belső nemzeti jelentéstételi rendszerek között, amelyek eltérő mutatókra támaszkodnak, vagy más jelentéstételi időszakokat használnak. Bizonyos esetekben nem állnak rendelkezésre országos szinten adatok konkrét mutatókról, különös tekintettel az elérhető üres álláshelyek számára. A jelentett adatok hiánya vagy megbízhatatlansága pedig, az NKI-k szerint, korlátozza az esetleges elemzések megbízhatóságát és teljességét.

3.7 Az előző jelentéstételi időszak kiemelt intézkedései

Az EURES első tevékenységi jelentése prioritásokat határozott meg az NKI-k számára a 2018–2020-as időszakra az EURES-rendeletnek való megfelelés és az EURES-hálózat hatékony működésének biztosítása érdekében. A jelentés konkrétan az alábbi ajánlásokat fogalmazta meg:

- A hálózat bővítésének előmozdítása;
- Az együttműködés fokozása más érdekelt felekkel és a hálózaton belül;
- A kommunikációs tevékenységek általános érvényesítése és optimalizálása;
- Az EURES-portálra történő adattovábbítás és a digitális tevékenységek javítása;
- A célzott mobilitási programok további integrálása az EURES-országok tevékenységeibe;
- A beküldési határidők betartásának és az adatigénylések teljesítésének biztosítása.

Ami a **hálózat bővítését** illeti, az EURES-országokban nem kiegyenlítetten történt az új tagok és partnerek felvétele, annak ellenére, hogy az EURES-országok többségében jelentős előrelépés történt a felvételi rendszer kialakítása terén. Mindazonáltal továbbra is vannak akadályok, amelyek hátráltatják a hálózat bővítését.

A **más érdekelt felekkel való együttműködés javítása** tekintetében a legtöbb NKI beszámolt a más szervezetekkel, hatóságokkal és uniós hálózatokkal folytatott párbeszéd és együttműködés fokozását

célzó lépések megtételéről. Kiemelték azonban, hogy gyakran nehézséget okoz növelni a külső szervezetek tudatosságát és megbecsülését az EURES hozzáadott értékével kapcsolatban.

Az EURES **kommunikációjának és promóciójának fokozását** tekintve, az EURES-országok részt vettek az EURES közösségi médiában történő népszerűsítésében, és lépéseket tettek annak érdekében, hogy növeljék a láthatóságát.

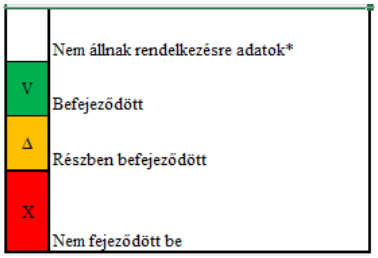
Ezenkívül, az ajánlásoknak megfelelően lépéseket tettek az **adattovábbítás** javítása érdekében azzal, hogy az EURES-országok többségében végrehajtották az egyetlen, koordinált csatorna kialakítását.

A **célzott mobilitási programok** tekintetében látszik, hogy az EURES-országok törekedtek arra, hogy beépítsék tevékenységeikbe a mobilitási programokat.

Végezetül, minden EURES-országban használják a teljesítménymérő rendszer és a programozási ciklus sablonjait, és szinte minden ország határidőre rendelkezésre bocsát minden **kért adatot**.

4 A RENDELET EURÓPAI BIZOTTSÁG ÁLTALI VÉGREHAJTÁSA

Ez a szakasz áttekintést nyújt az EURES-rendelet uniós szintű alkalmazásának jelenlegi állásáról, ahogyan azt az említett rendelet 33. cikkének második albekezdése előírja, a 3. szakaszban használt szimbólumok alkalmazásával.



4.1.1 Szabályozási követelmények

Az EKI tevékenységi területei	Állapot
Horizontális támogatási tevékenységek biztosítása az EURES-hálózat javára	V
Az EURES rendelet alkalmazásának előkészítése	V
A hálózatépítés, a kölcsönös tanulás és a bevált gyakorlatok cseréjének elősegítése (8. cikk)	V
Az EURES-hálózattal kapcsolatos tájékoztatási és kommunikációs tevékenységek (1–8. cikk)	V
Képzési program biztosítása az NKI-k EURES-tagjai / -partnerei számára (8. cikk)	V
Támogatás a hálózat és a felvételi rendszerek bővítésére (3–7–11. cikk)	V
Programozási ciklus és a munkaerőpiaci információk cseréje, beleértve a közös elemzést	V
Az EURES-portál (beleértve az ügyfélszolgálati funkciót) és a kölcsönös átjárhatósági platform fejlesztése és működtetése	V
A teljesítmény mérése és az előrehaladás figyelemmel kísérése	V

Irányítás és párbeszéd uniós szinten	V

4.1.2 Végrehajtás

Az EKI továbbra is **horizontális támogatást** nyújtott az EURES-hálózatnak:

- Az EKI az országos szintű EURES-szervezetek rendelkezésére bocsátotta a szükséges **végrehajtási iránymutatásokat**, többek között a képzés, a kölcsönös tanulási események, az ülések koordinálása és a munkacsoportok terén.
- A **hálózatépítéshez és a tanuláshoz** nyújtott támogatás vonatkozásában az EKI folytatta a különböző témájú kölcsönös tanulási események szervezését, és a programozási ciklusról szóló éves workshopok alkalmával támogatta a hálózatépítést és a kétoldalú megbeszéléseket. Ezenkívül, az Európai Koordinációs Csoport üléseire gyakran kaptak meghívást az NKI-k képviselői, hogy bemutassák saját bevált gyakorlataikat és innovatív megközelítéseiket. Az EURES Extranet is külön erőforrásokkal frissült a hálózatépítés megkönnyítése érdekében.
- Az EKI folytatta az EURES-tagokat és -partnereket célzó **képzési tevékenységeit**. Az NKI-felmérésekre érkezett válaszok elemzése azt mutatja, hogy az NKI-k különösen nagyra értékelték ezeket.
- Az EKI és a Bizottság aktív figyelemfelkeltő tevékenységet folytatott az EURES-szel kapcsolatban saját **tájékoztatási és kommunikációs tevékenységein** keresztül és azáltal, hogy kommunikációs segítséget nyújtott az EURES-országoknak.
- A **hálózat bővítését** célzó támogatás nyújtása a kölcsönös tanulási események, a képzések, az Európai Koordinációs Munkacsoport ülésein zajló megbeszélések alkalmával, valamint egy olyan e témával foglalkozó munkacsoport felállítása révén történt, amely felhatalmazást kapott arra, hogy iránymutatásokat és eszköztárat dolgozzon ki a felvételi rendszerrel, a felvételi eljárással, az új tagok és partnerek beilleszkedésével, valamint egy kiterjedtebb EURES-hálózatként végzendő munkával kapcsolatban.

A **programozási ciklussal és a munkaerőpiaci információ cseréjével** kapcsolatban elmondható, hogy a jelentéstételi sablonok és a közös elemzések hivatalos bevezetése már 2018 előtt megtörtént. A munkaerőpiaci információk cseréje terén az EKI továbbra is jelentéseket készített az EU-n belüli munkaerő-mobilitási áramlásokról, valamint statisztikákat és elemzéseket ismertetett a többlet- és hiányszakmákról.

Az **EURES-portál** fejlesztésével kapcsolatban megállapítható, hogy megtörtént az adatcsererendszer sikeres bevezetése, és elkezdődött a készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozása (ESCO) szerinti megfeleltetés. Az EURES-portál működése a referencia-időszakban bizonyos kiegészítő funkcióknak és az ügyfélelégedettség mérésének köszönhetően tovább javult. Az EKI központosított ügyfélszolgálatán keresztül továbbra is támogatást biztosított az EURES-portál felhasználóinak. Egyes EURES-országok a **tanulószerződéses gyakorlati képzésekre és a szakmai gyakorlatokra** vonatkozó ajánlatokat is továbbítják az EURES-portálra, és az EKI iránymutatást biztosított az ilyen ajánlatokkal dolgozó szervezeteknek.

Ami az EURES nyomonkövetési ciklusát illeti, a teljesítménymérő rendszer **értékelési és ellenőrzési eszközeit** bevezették, és rendelkezésre állnak eredmények.

4.1.3 Kihívások

Az EURES népszerűsítése érdekében tett további erőfeszítések ellenére minden rendelkezésre álló visszajelzés azt támasztja alá, hogy az EURES márka előmozdítása érdekében a **tájékoztatási és kommunikációs tevékenységeket még tovább kell erősíteni**. A képzési tevékenységek, a kölcsönös tanulási események és a munkacsoportok nélkülözhetetlenek az EURES-rendelet végrehajtásához és a hálózat működéséhez, és a **képzési program** több rugalmasságot (pl. kiegészítő online modulokat, szélesebb körű hozzáférést) lehetővé tévő módosításai előnyösek lehetnek.

Az NKI-k nagyra értékelik a **programozási ciklust és a munkaerőpiacokkal kapcsolatos információcserét**, az éves programozási ciklussal foglalkozó workshopot és a munkaerőhiányról és -többletről szóló jelentést. A munkaerőhiányra és -többletre vonatkozó – maguk az NKI-k által biztosítandó – információ felhasználhatósága azonban a módszertani kihívások és az adatok elérhetősége miatt korlátozott. Ezenkívül az adminisztratív terhek csökkentése érdekében a programozási ciklus és a teljesítménymérés további összehangolására van szükség.

Az **EURES-portál és az interoperabilitás** fejlesztésével kapcsolatban elmondható, hogy míg az NKI-k nagyon hasznosnak értékelték az EURES-portál frissítéseit és az ügyfélszolgálat rendelkezésre állását, az EURES Extranetben mint az EURES-hálózaton belüli szervezetek csereplatformjában még vannak kiaknázatlan lehetőségek.

4.1.4 Az előző jelentéstételi időszak kiemelt intézkedései

Az első EURES tevékenységi jelentés a következő pontokat ajánlotta az Európai Koordinációs Iroda (EKI) figyelmébe:

- A teljesítménymérő rendszer befejezése és elemzése;
- Az EURES-portál további fejlesztése és javítása;
- A végrehajtási iránymutatás további biztosítása, különösen a felvételi rendszerrel kapcsolatban;
- Az EURES kommunikációjának és márkaépítésének erősítése;
- A határokon átnyúló tevékenységek és információcsere integrálása.

Az EKI befejezte a **teljesítménymérő rendszer** bevezetését és az azt követő elemzéseket, és folytatta **az EURES-portál fejlett funkcióinak fejlesztését**. További intézkedései közé tartozott például, hogy kölcsönös tanulási eseményeket szervezett, és munkacsoportot hozott létre a hálózatbővítéssel kapcsolatos további iránymutatás és támogató anyagok biztosítása érdekében. Lépések történtek az **EURES kommunikációjának erősítése** érdekében, uniós, országos és helyi szinten egyaránt. Végül, ami a **határokon átnyúló tevékenységeknek és a rendszeres információcserének** a határokon átnyúló partnerségekbe való **integrálását** illeti, a Bizottság/EKI a nemzeti szinten használtaknak megfelelő, a teljesítménymérő rendszerhez igazított nyomonkövetési sablonokat bocsátott a partnerségek kedvezményezettjeinek rendelkezésére, hogy elősegítse az adatgyűjtést és az információk összehasonlíthatóságát. Ezenkívül, 2020-tól kezdődően a határokon átnyúló partnerségek nyomonkövetési adatait is tartalmazni fogják a teljesítménymérő rendszer jelentései.

5 KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

5.1 Következtetések

Az EURES reformjának megvalósítása, valamint az Unión belüli méltányos munkaerő-mobilitás biztosítása érdekében az EURES-rendelet számos követelményt támasztott az EURES-hálózattal szemben. Amint azt az első EURES tevékenységi jelentés kiemeli, a kihívást jelentő megvalósítási környezet és bizonyos külső tényezők 2018-ra már késedelmet okoztak e kötelezettségek teljesítésében. A 2018 júliusa és 2020 júniusa közötti időszakban mind az EKI, mind az EURES-országok előreléptek a rendelet végrehajtása terén, és több kiemelkedő tevékenység is rövidesen befejeződik. Példák a referencia-időszak fő teljesítményeire:

- A legtöbb EURES-országban bevezették a felvételi rendszert, és az EURES-országok majdnem fele vett is fel új EURES-tagokat és -partnereket;
- Egy kivételével minden EURES-ország kialakította a betölthető álláshelyek egyetlen koordinált csatornán történő megosztásának rendszerét, és az EURES-országok több mint fele továbbítja az önéletrajzokat;
- Az EURES-országok az EKI segítségével elkezdték a készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozása (ESCO) szerinti megfeleltetést;
- Az EKI számos lépést tett az EURES-portál használhatóságának javításáért, és jelenleg vizsgálja az önéletrajzok és a betölthető álláshelyek automatizált megfeleltetésének a közeljövőben megvalósítható lehetőségeit;
- Sor került a teljesítménymérő rendszer és a programozási ciklus sablonjainak teljes körű bevezetésére.

Mindazonáltal továbbra is vannak, és folyamatosan merülnek fel újabb és újabb megoldásra váró feladatok.

A **Covid19**-járvány és a belső határok lezárása súlyos hatással volt a munkavállalók szabad mozgására és az EURES műveleteire 2020-ban. Az új munkavállalási célú kiközvetítési tevékenységek 2020 tavaszán szinte teljesen leálltak. A kialakult helyzet az EURES tájékoztatási tevékenységét is súlyosan érintette.

Az NKI-k beszámolói szerint az EURES-munkatársakat, különösen az ÁFSZ keretében működő NKI-knál, az ÁFSZ más, sürgősebbnek ítélt feladatainak ellátásával, például rövid távú munkavégzési támogatási rendszerek megvalósításával bízták meg, komolyan hátráltatva ezáltal az EURES szolgáltatásnyújtását. A határok 2020 júniusától kezdődő fokozatos megnyitása az EURES-tevékenységek lassú újraindulásához vezetett. Az EKI 2020 májusában ismertette az EURES 2020. évi újraindításának cselekvési tervét. Túl korai lenne még kijelenteni, milyen hosszú távú hatásokkal kell számolni a hálózatban, illetve mi lesz az, amit a válság alakulásától függően újra kell értékelni.

Ezenkívül, rövid távon az EURES-hálózat működése szempontjából legfontosabb prioritások a hálózat bővítéséhez, valamint az interoperabilitás fejlesztéséhez kapcsolódnak. Az **EURES-hálózat bővítése** elengedhetetlen ahhoz, hogy mobilitási kérdésekben kulcsfontosságú szakértelmet biztosíthasson, többek között különböző készségekben és szakirányokban jártas új EURES-tagokat és -partnereket felölelő portfóliója révén. E tekintetben az EURES-országoknak újabb szervezeteket kell felvenniük, így egy szélesebb hálózat irányításának kihívásával kell szembenézniük. Ezenkívül,

tekintettel a gyorsan változó technológiai kontextusra, fontos, hogy az **EURES-portál** képes legyen korszerű szolgáltatást nyújtani az álláskeresőknek és a munkaadóknak a használhatóság, a felhasználóbarát működés és a hatékonyság szempontjából. Szintén fontos, hogy minden EURES-ország továbbítani tudja az EURES-portálra az önéletrajzokat és az állásajánlatokat, ezáltal is növelve az EURES-felhasználók által elérhető lehetőségek tárházát, valamint hogy tovább dolgozzon az ESCO szerinti megfeleltetésen és az adatok ESCO-formátumban történő átadásán, hogy a későbbiekben lehetővé váljon az automatizált megfeleltetés, amely még több EURES-tagot és -partnert vonzana.

Hosszú távon az EURES számára előnyös lenne, ha folytatnák a **szinergiák** feltárását az Europass-hoz és az egységes digitális ügyfélkapuhoz hasonló, kiegészítő kezdeményezésekkel. Ezenkívül, a **külső tényezők** (pl. idősödő népesség, ifjúsági munkanélküliség) **elemzésének** további integrálása az EURES hosszú távú tervezésébe növelhetné a hálózat dinamikus munkaerőpiaci kontextuson belüli jelentőségét.

Mindezekkel a kihívásokkal a munkaerő-mobilitás és az EURES szempontjából különösen nehéz és bizonytalan időszakban kell foglalkozni. Ahogy fentebb is említettük, a Covid19-járvány európai kitörése akadályozta a munkaerő mobilitását, valamint átrendezte az EURES-országok erőforrásait és stratégiai prioritásait, rányomta bélyegét az operatív munkára, és valószínűleg további csúszásokat fog eredményezni az EURES intézkedéseinek megvalósításában. Lényeges továbbá, hogy **az EKI** 2021-re tervezett **beolvadása az Európai Munkaügyi Hatóságba (ELA)** biztosítja az EURES-országok számára nyújtott horizontális támogatás folyamatosságát.

5.2 Ajánlások az EURES-országoknak

A végrehajtás állapotával és a fennmaradó kihívásokkal kapcsolatban a jelentésben azonosított legfontosabb megállapításokra építve a következő jelentéstételi időszak legfontosabb prioritásait a következőképpen lehet összefoglalni:

- **Az EURES újraindítása**: a Covid19-járvány hatásainak koordinált módon történő enyhítése érdekében alapvetően fontos, hogy az EURES-országok szigorúan nyomon kövessék az EURES újraindítását célzó cselekvési terv végrehajtását.
- **Hálózatbővítés:** A jelenlegi referencia-időszakban minden EURES-országban számos előrelépés történt a felvételi rendszer bevezetése, valamint az új tagok és partnerek felvétele terén. Mindazonáltal, az EURES-hálózat lassan növekszik. Fontos, hogy azok az EURES-országok, amelyek eddig még nem vettek fel új tagokat és partnereket, fokozzák erre irányuló erőfeszítéseiket azáltal, hogy proaktív módon, célzottan keressenek potenciális tagokat és partnereket. Szintén fontos ugyanakkor, hogy a már most is szélesebb hálózattal dolgozó EURES-országok kiigazítsák belső irányításukat és munkafolyamataikat, hogy azok tükrözzék a hálózat új összetételét.
- **Interoperabilitás és informatikai fejlesztések:** bár történtek lépések annak érdekében, hogy lehetővé váljon az országos önéletrajz- és állásajánlati adatbázisok EURES-portálra történő automatizált továbbítása, e téren vannak még további teendők. Az EURES-rendelet végrehajtásának befejezéséhez nélkülözhetetlen, hogy minden EURES-ország csatlakozzon az egységes, koordinált csatornához. Ezenkívül, az NKI-knek a továbbiakban prioritásként kell kezelniük a készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozásának megfeleltetését. Ezért elengedhetetlen, hogy az EURES-országok rendelkezzenek a változtatások végrehajtásához szükséges humán- és informatikai erőforrásokkal.

- **Az EURES-szolgáltatások fejlesztése:** Bár az EURES-szolgáltatások nyújtása minden EURES-országban biztosított, fontos, hogy az EURES-hálózat folytassa a munkaerőpiaci trendek elemzésének integrálását tevékenységének tervezésébe, és feltárja, hogy a szocio-demográfiai fejlemények fényében milyen célzott tevékenységek szükségesek.

5.3 Az EKI és az Európai Bizottság által megteendő intézkedések

A fent említett kihívások alapján az EKI-nek az alábbi szempontokat kell kiemelten kezelnie:

- Az **EKI Európai Munkaügyi Hatóságba (ELA) való beolvadásának** gördülékeny, az üzletmenet folytonosságát biztosító megszervezése. 2021 végéig a legfontosabb prioritásként kell kezelni a Bizottság és az ELA közötti megállapodásnak megfelelően zajló átmenet cselekvési tervének végrehajtását, a tevékenységek és a képzések fokozatos átadását és munkahelyi tapasztalatcserék biztosítását az ELA munkatársai számára.
- Az NKI-k és az egész EURES-hálózat támogatása **az EURES tevékenységeinek újraindítása**, valamint az újraindítást célzó cselekvési terv végrehajtása érdekében.
- A **releváns információk átadásának, a kiközvetítési és az elhelyezkedés utáni szolgáltatások** nyújtásának megerősítése, az NKI-kkel együttműködve, az idénymunkások, a határokon átnyúlóan munkát vállalók és más, a Covid19-válság által leginkább érintett munkavállalók számára.
- Az **Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+)** használatának előmozdítása és támogatása az EURES-tevékenységek következő, 2021–2028-as programozási időszakban történő finanszírozása céljából.
- A **programozási ciklushoz és a teljesítménymérő rendszerhez** nyújtott folyamatos iránymutatás mellett kiemelt figyelem fordítása e két eszköz kombinálását lehetővé tévő innovatív megoldásokra, az adatgyűjtés és -elemzés, valamint az összegyűjtött információk konzisztenciájának elősegítése érdekében. Ezenkívül, az egységes digitális ügyfélkapu[20] és a hozzá tartozó végrehajtási jogi aktus hatálybalépésével elengedhetetlenné válik a felhasználói statisztikák gyűjtési folyamatának továbbfejlesztése, különös tekintettel a válaszidőkre, az NKI-k adminisztratív terheinek növelése nélkül.
- Párbeszéd és egyeztetések további előmozdítása olyan együttműködési programok meghatározásának előmozdítása érdekében, amelyek célja, hogy **szakképzést, valamint fiatal munkavállalók számára munkavállalási lehetőségeket** kínáljanak. A tanulószerződéses gyakorlati képzésekre és a szakmai gyakorlatokra vonatkozó egységes és szabványosított meghatározás és jogi keret hiánya akadályozza az EURES-országokat abban, hogy az ilyen állásajánlatokat az EURES portálon és szolgáltatásaikon belül népszerűsítsék.
- Az **EURES-portál fejlesztésének** folytatása, az önéletrajzok és a betölthető munkahelyek automatizált megfeleltetésének lehetővé tétele, valamint együttműködés az Europass-szal, az egységes digitális ügyfélkapuval, valamint a készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozásával.

5.4 Az Európai Munkaügyi Hatóság által megteendő intézkedések

- Az **EKI Európai Munkaügyi Hatóságba (ELA) való beolvadásának** gördülékeny, az üzletmenet folytonosságát biztosító megszervezése, a Bizottsággal együttműködve. 2021 végéig a legfontosabb prioritásként kell kezelni az átmenetre vonatkozó cselekvési terv végrehajtását, az EKI támogatását végző, képzett munkaerő felvételével együtt.
- Az EURES segítségével létrejövő, **méltányos mobilitás támogatását célzó, átfogó megközelítés** kidolgozása, amely kulcsfontosságú tevékenységként döntően hozzájárulhat a méltánytalan mobilitási gyakorlatok megelőzését célzó tájékoztatáshoz, kiközvetítésekhez és elhelyezkedés utáni segítségnyújtáshoz.

[20] Az EU 2018/1724. sz. rendelet.

- Az **EURES kommunikációjának** megerősítése és az EURES márka előmozdítása uniós, országos és helyi szinten egyaránt az EURES-nek az ELA átfogó kommunikációs tevékenységeibe történő integrálásával.
- Az ELA költségvetésén belül **elegendő forrás** biztosítása ahhoz, hogy az EURES az EURES-rendelet előírásainak megfelelően működhessen, valamint az EKI-re vonatkozó ajánlásokban foglaltak megvalósítása.

Melléklet – Releváns számadatok

1. táblázat – Az EU-n belüli mobilitás összetétele, az EU-28 állampolgárai az EU-28 országaiban, 2017 és 2018

Mobilitás típusa	2017	2018	Éves változás
„Hosszú távú", EU-28 átköltözők (minden korosztály), akik az EU-28-ban élnek (Eurostat demográfiai számadatok)	17 millió	17,6 millió	+3,6 %
„Hosszú távú", munkaképes korú EU-28 átköltözők (20–64 éves), akik az EU-28-ban élnek (Eurostat demográfiai számadatok)	12,4 millió	12,9 millió	+3,4 %
(az EU-28 teljes munkaképes korú lakosságának részarányaként)	4,1 %	4,2 %	
Munkaképes korú EU-28 átköltözők, akik az EU-28-ban élnek (EU-LFS számadatok)	11,5 millió	11,7 millió	+1,1 %
…ebből **aktív EU-28 átköltöző** (foglalkoztatott vagy munkát kereső)	9,5 millió	9,7 millió	+1,9 %
(az EU-28 teljes munkaerejének részarányaként)	4 %	4,1 %	
Munkaképes korú EU-28 átköltözők, akik nem a lakóhelyük szerinti országban születtek (EU-LFS számadatok)	10,8 millió	10,95 millió	+1,4 %
Határon átnyúlóan munkát vállalók (20–64 éves) (EU-LFS számadatok)	1,4 millió	1,5 millió	+2 %
(az EU-28 teljes foglalkoztatotti állományának részarányaként)	0,7 %	0,7 %	
Bejelentések száma (foglalkoztatottak és önfoglalkoztatók), minden korosztály (A1 hordozható dokumentumok száma) (forrás: HIVA-KU Leuven)	2,8 millió	3 millió	+6 %
= hozzávetőleges létszám	1,8 millió	1,9 millió	+6 %
Éves visszatérési mobilitás (20–64 éves) (Az Eurostat mobilitási áramlásokra vonatkozó adatai)	680 000 (2016)	723 000 (2017)	+6 %
(A származási országukat 2017-ben elhagyó EU-28 állampolgárok részarányaként)	66 %	72 %	

Forrás: Éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról (2019).

1. ábra – Főbb hiány- és többletszakmák 2019-ben

Hiány	Többlet
Tehergépkocsi-vezető, kamionsofőr	Számviteli és könyvelési nyilvántartók
Rendszerelemzők	Fordítók, tolmácsok és egyéb nyelvészek
Hegesztők és lángvágók	Adatrögzítők
Mg-i és ipari gépszerelők és -javítók	Tervezőgrafikusok és multimédiatervezők
Építőipari villanyszerelők és hasonló foglalkozásúak	Fodrászok
Ácsok és asztalosok	Újságírók
Víz-, gáz- és csővezeték-szerelők	Recepciósok (általános)
Szakácsok	Titkárok (általános)
Betonozók, vasbetonszerelők és hasonló foglalkozásúak	Utcaseprők és hasonló foglalkozásúak
Fémmegmunkálógép-beállítók és -üzemeltetők	Szabók, varrónők, szűcsök és kalaposok
Gépjárműszerelők és -karbantartók	Könyvelők és könyvvizsgálók
Diplomás ápolók	Igazgatási és ügyvezetési titkárok
Falazókőművesek és hasonló foglalkozásúak	Személy- és tehergépkocsi-vezetők, taxisofőrök
Autóbusz- és villamosvezetők	Takarítók és irodai, szállodai stb. kisegítők
Villamosmérnökök	Képesítést nem igénylő foglalkozásúak
Általános orvosok	Beosztott eladók
Fémszerkezet-készítők és -összeállítók	Bankpénztárosok és hasonló foglalkozásúak
Hús, hal és hasonló élelmiszerek feldolgozói	Műsorszórási és audiovizuális technikusok
Konyhafőnökök	Pénztárosok és jegyárusítók
Építőmérnökök	Általános irodai foglalkozásúak
Egyéb szoftver- és alkalmazásfejlesztők/elemzők	Épületbelső-tervezők és -dekoratőrök
Szoftverfejlesztők	Vegyes növénytermesztők
Könyvelők és könyvvizsgálók	Festők és hasonló foglalkozásúak
Reklám- és marketingfoglalkozásúak	Filozófusok, történészek és politológusok
Légkondicionáló- és hűtőberendezés-szerelők	Általános iskolai tanárok
Erősáramú villamosipari technikusok	Szociológusok, antropológusok és hasonló foglalkozásúak
Elektroműszerészek és -szerelők	Idegenvezetők
Gyengeáramú villamosipari technikusok	
Ipari és termelési mérnökök	
Kőművesek	
Beosztott eladók	
Felszolgálók	
Web- és multimédia-fejlesztők	

Forrás: Hiány- és többletszakmák elemzése, 2019.