KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 28.11.2023 r.
COM(2023) 724 final

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

z działalności EURES w okresie od lipca 2020 r. do czerwca 2022 r.

przedłożone zgodnie z art. 33 rozporządzenia (UE) 2016/589

Spis treści

STRESZCZENIE 1
NAJWAŻNIEJSZE SKRÓTY: 3
1 WPROWADZENIE 4
2 GŁÓWNE DZIAŁANIA EURES: LIPIEC 2020 R. – CZERWIEC 2022 R. 6
2.1 Działania w państwach EURES 6
2.1.1 Ogólne usługi wsparcia dla pracowników i pracodawców 6
2.1.2 Szczególne usługi wsparcia 7
2.1.3 Zasoby i zarządzanie 8
2.2 Horyzontalne działania wsparcia realizowane przez Europejski Urząd Koordynacji w ramach EURES 12
2.2.1 Koordynacja i wsparcie w zakresie zarządzania 12
2.2.2 Funkcjonowanie i rozwój portalu EURES oraz powiązanego wsparcia informatycznego 12
2.2.3 Szkolenia i rozwój zawodowy 13
2.2.4 Tworzenie sieci kontaktów, wymiana dobrych praktyk i wzajemne uczenie się 14
2.2.5 Działania związane z informowaniem i komunikacją 14
2.2.6 Analiza mobilności geograficznej i zawodowej 15
2.2.7 Opracowanie odpowiedniej struktury na potrzeby współpracy i kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie w odniesieniu do przygotowania zawodowego i staży 15
2.2.8 Zasoby finansowe 15
3 WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH 16
3.1 Skład sieci i kwestie organizacyjne 16
3.1.1 Wdrożenie 16
3.1.2 Wyzwania 17
3.2 Zarządzanie organizacjami spoza sieci EURES i współpraca z nimi 17
3.2.1 Wdrożenie 17
3.2.2 Wyzwania 17
3.3 Rozszerzanie sieci 18
3.3.1 Wdrożenie 18
3.3.2 Wyzwania 18
3.4 Wymiana informacji na temat ofert zatrudnienia i życiorysów 19
3.4.1 Wdrożenie 19
3.4.2 Wyzwania 19

3.5 Usługi wsparcia 20
3.5.1 Wdrożenie 20
3.5.2 Wyzwania 21
3.6 Wymiana informacji, programowanie i pomiar efektywności 21
3.6.1 Wdrożenie 21
3.6.2 Wyzwania 22
3.7 Uwzględnione zalecenia z poprzedniego okresu sprawozdawczego 22
4 WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ I EUROPEJSKI URZĄD KOORDYNACJI 23
4.1 Wymogi określone w rozporządzeniu 23
4.2 Wdrożenie 23
4.3 Wyzwania 24
4.4 Uwzględnione zalecenia z poprzedniego okresu sprawozdawczego 25
5 WNIOSKI I ZALECENIA 26
5.1 Wnioski 26
5.2 Zalecenia dla Europejskiego Urzędu Koordynacji zarządzanego przez Europejski Urząd ds. Pracy 28
5.3 Głównie wnioski z punktu widzenia Komisji 30

STRESZCZENIE

Niniejsze sprawozdanie dwuletnie zawiera przegląd działań realizowanych przez sieć EURES w okresie od 1 lipca 2020 r. do 30 czerwca 2022 r., a także opis aktualnej sytuacji w zakresie stosowania rozporządzenia (UE) 2016/589 w sprawie EURES według stanu na czerwiec 2022 r., jak przewidziano w art. 33 tego rozporządzenia. Należy zauważyć, że na okres objęty sprawozdaniem wpływ miała pandemia COVID-19, która spowodowała zamknięcie granic, szereg obostrzeń i ograniczenia podróży.

Uruchomiona w 1994 r. sieć EURES to sieć współpracy między Komisją Europejską (KE), Europejskim Urzędem ds. Pracy, krajowymi publicznymi służbami zatrudnienia oraz innymi dopuszczonymi członkami we wszystkich państwach UE, Islandii, Liechtensteinie, Norwegii, Szwajcarii oraz – w częściach okresu odniesienia – Zjednoczonym Królestwie (zwanych dalej: „państwami EURES"). Głównym celem sieci EURES jest wspieranie sprawiedliwej mobilności pracowników wewnątrz UE. EURES świadczy swoje usługi za pośrednictwem członków personelu EURES we wszystkich państwach EURES, a także za pośrednictwem Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej („portal EURES").

Zgodnie z wymogami rozporządzenia w sprawie EURES w 2021 r. Komisja opublikowała ocenę *ex post* działalności EURES oraz skutków tego rozporządzenia. W ocenie tej wskazano kilka obszarów wymagających poprawy, a niniejsze sprawozdanie ma na celu przedstawienie przeglądu postępów poczynionych w okresie od drugiego półrocza 2020 r. do pierwszego półrocza 2022 r.

W okresie od lipca 2020 r. do czerwca 2022 r. sieć EURES była bardzo aktywna. Członkowie personelu sieci EURES przeanalizowali i przetworzyli 445 206 wniosków o pracę i 718 168 ofert zatrudnienia, a w ramach całej sieci zorganizowano 18 935 wydarzeń.

Na szczeblu operacyjnym główne działania państw EURES w bieżącym okresie wdrażania koncentrowały się na świadczeniu ogólnych usług wsparcia na rzecz pracodawców i osób poszukujących pracy. Ponadto za pośrednictwem sieci świadczono szczególne usługi wsparcia w zakresie przygotowania zawodowego i staży, pomocy po rekrutacji oraz programów wspierania mobilności. W okresie sprawozdawczym funkcję Europejskiego Urzędu Koordynacji w ramach EURES przeniesiono z Komisji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy po utworzeniu tego ostatniego. Komisja pozostaje jednak odpowiedzialna za aspekty legislacyjne i polityczne EURES, a także za systemy finansowania w ramach sieci.

Na szczeblu regulacyjnym państwa EURES zgłosiły szereg usprawnień związanych z wdrażaniem rozporządzenia w sprawie EURES, między innymi:

- Większość państw EURES wprowadziła system dopuszczania potencjalnych nowych członków i partnerów do uczestnictwa w sieci EURES, aby rozszerzyć zasięg swoich sieci; dzięki wprowadzeniu tych systemów do uczestnictwa w sieci EURES dopuszczono kilku nowych członków i partnerów. Rozporządzenie w sprawie EURES umożliwia prywatnym służbom zatrudnienia i powiązanym służbom uczestnictwo w sieci w charakterze partnerów. Postępy w otwieraniu sieci dla innych partnerów są jednak nadal ograniczone.
- Wszystkie państwa EURES są połączone na potrzeby zamieszczania ofert zatrudnienia na portalu EURES i większość państw przesyła CV otrzymywane na szczeblu krajowym na portal EURES. Przesyłanie ofert staży i przygotowania zawodowego na portal EURES jest jednak ograniczone do połowy państw EURES.
- Prawie wszystkim państwom EURES udało się przyjąć europejską klasyfikację umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO)[1] lub przyporządkować krajowe klasyfikacje do ESCO, a niektóre państwa EURES zaczęły przenosić zakodowane w ESCO oferty zatrudnienia i wnioski o pracę na portal EURES.

W niniejszym sprawozdaniu przeanalizowano, czy i w jaki sposób przeprowadzono wdrażanie rozporządzenia w sprawie EURES. Krajowym urzędom koordynacji nie udało się jeszcze wyeliminować niektórych wyzwań i przeszkód. W szczególności nastąpiło znaczne spowolnienie procesu rozszerzania sieci polegającego na dopuszczaniu nowych członków i partnerów, co było spowodowane pandemią COVID-19. Nadal istnieje również możliwość poprawy świadomości marki EURES w całej Europie. Ponadto konieczne jest dalsze (zautomatyzowane) przesyłanie ofert zatrudnienia, a także zwiększenie zgodności życiorysów i wniosków o pracę przekazywanych na portal EURES z wymogami regulacyjnymi określonymi w rozporządzeniu w sprawie EURES.

Z myślą o przyszłości, aby zrealizować cele rozporządzenia w sprawie EURES oraz aby zapewnić sprawiedliwą mobilność pracowników wewnątrz UE, państwom EURES zaleca się wzmożenie starań na rzecz dopuszczenia nowych członków i partnerów do sieci EURES. W związku ze zwiększeniem rozmiarów sieci EURES państwa EURES powinny zastanowić się nad swoimi wewnętrznymi mechanizmami zarządzania i koordynacji, aby wspierały one powiększającą się sieć. W okresie wysokiego niedoboru siły roboczej i kwalifikacji EURES nie wykorzystuje jeszcze swojego potencjału w zakresie oferowania UE odpowiedzi na niedobory występujące w wielu sektorach i regionach. Aby móc zapewnić odpowiednie, skuteczne i wydajne transgraniczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia, państwa EURES muszą również kontynuować działania w zakresie automatyzacji przekazywania ofert zatrudnienia i CV; jednocześnie priorytetem powinno pozostać ukończenie trwającej identyfikacji i grupowania krajowych systemów klasyfikacji pod kątem ESCO.

[1] ESCO to europejska wielojęzyczna klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów. Więcej informacji można znaleźć na stronie: https://esco.ec.europa.eu/pl.

NAJWAŻNIEJSZE SKRÓTY:

Skrót	Opis
API	Interfejs programowania aplikacji
CBP	Partnerstwa transgraniczne
CV	Curriculum Vitae
EaSI	Program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych
KE	Komisja Europejska
ECG	Grupa koordynacyjna EURES
ECO	Europejski Urząd Koordynacji
EOG	Europejski Obszar Gospodarczy
ELA	Europejski Urząd ds. Pracy
EOJD	Europejskie Dni Pracy online
ESCO	Europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów
EFS+	Europejski Fundusz Społeczny Plus
Portal EURES	Europejski Portal Mobilności Zawodowej
UE	Unia Europejska
EPC	Ekwiwalent pełnego czasu pracy
OZ	Oferta zatrudnienia
WRF	Wieloletnie ramy finansowe
NCO	Krajowy urząd koordynacji
CP	Cykl programowania
PSZ	Publiczne służby zatrudnienia
PSM	System pomiaru efektywności
SDG	Jednolity portal cyfrowy
TMS	Ukierunkowane programy wspierania mobilności
UK	Zjednoczone Królestwo
YFEJ	„Twoja pierwsza praca z EURES-em”
2FA	Uwierzytelnianie dwuskładnikowe

1 WPROWADZENIE

Niniejsze sprawozdanie dwuletnie zawiera przegląd działań realizowanych przez sieć EURES w okresie od lipca 2020 r. do czerwca 2022 r., a także opis aktualnej sytuacji w zakresie stosowania rozporządzenia (UE) 2016/589 w sprawie EURES (zwanego dalej „rozporządzeniem") na podstawie powiadomień ze strony państw członkowskich według stanu na czerwiec 2022 r., jak przewidziano w art. 33 tego rozporządzenia.

W okresie sprawozdawczym na działalność EURES znacząco wpłynął wybuch pandemii COVID-19, a zainteresowane strony musiały radzić sobie z zamkniętymi granicami, obostrzeniami i ograniczeniami w podróżowaniu przez dłuższe okresy, co spowodowało dużą niepewność i presję na wszystkie zainteresowane strony. Po drugie, 4 marca 2022 r., w następstwie jednomyślnej decyzji państw członkowskich, uruchomiono dyrektywę w sprawie tymczasowej ochrony dla osób uciekających przed nieuzasadnioną inwazją Rosji na Ukrainę. Dyrektywa ta zapewniła milionom wysiedleńców ochronę i dostęp do rynku pracy, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz opieki zdrowotnej. W niektórych państwach EURES publiczne służby zatrudnienia musiały priorytetowo potraktować zadania związane z przyjmowaniem na swoim terytorium osób uciekających przed wojną napastniczą Rosji przeciwko Ukrainie. Po trzecie, z organizacyjnego punktu widzenia, zgodnie z art. 6 rozporządzenia (UE) 2019/1149 odpowiedzialność za zarządzanie Europejskim Urzędem Koordynacji w ramach EURES przeniesiono z Komisji Europejskiej (KE) na Europejski Urząd ds. Pracy, a proces ten zakończył się w maju 2021 r. Ponadto w 2021 r., pięć lat po wejściu w życie rozporządzenia, Komisja zakończyła szeroko zakrojoną ocenę *ex post* sieci EURES[2] zgodnie z wymogami rozporządzenia.

Uruchomiona w 1994 r. sieć EURES to sieć współpracy między Komisją Europejską (KE), Europejskim Urzędem ds. Pracy, krajowymi publicznymi służbami zatrudnienia oraz innymi członkami i partnerami we wszystkich państwach UE, Islandii, Liechtensteinie, Norwegii, Szwajcarii oraz – w części okresu odniesienia – Zjednoczonym Królestwie[3] (zwanych dalej: „państwami EURES"). EURES przyczynia się do usprawnienia swobodnego przepływu pracowników dzięki udzielaniu pracownikom i pracodawcom informacji i świadczeniu usług wsparcia w zakresie zatrudnienia na ich rzecz, a także dzięki zacieśnianiu współpracy i poprawie wymiany informacji między swoimi organizacjami członkowskimi.

Rozporządzeniem (UE) 2016/589 w sprawie EURES utworzono większą i silniejszą sieć europejskich służb zatrudnienia działających zarówno w sektorze publicznym, jak i w sektorze prywatnym, aby zapewnić wydajniejszą wymianę informacji dotyczących rynku pracy ponad granicami państw w celu wsparcia usług w zakresie pośrednictwa pracy na całym obszarze UE/EOG. Najistotniejsze zmiany wprowadzone w nowym rozporządzeniu w sprawie EURES w porównaniu z poprzednimi podstawami prawnymi są związane z poprawą przejrzystości poprzez zwiększenie liczby ofert zatrudnienia publikowanych na portalu EURES, w tym ofert przygotowania zawodowego i staży w ramach stosunku pracy; usprawnieniem mechanizmu dopasowywania ofert zatrudnienia i CV;

[2] Więcej informacji na temat oceny *ex post* sieci EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8370&furtherPubs=yes.
[3] Członkostwo Zjednoczonego Królestwa w EURES dobiegło końca 31 grudnia 2020 r.

świadczeniem usług przewidzianych w minimalnym uzgodnionym pakiecie usług na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców oraz rozszerzaniem sieci. Rozporządzenie jest poparte sześcioma decyzjami wykonawczymi[4] zapewniającymi jednolite wykonywanie jego przepisów we wszystkich państwach EURES.

Po blisko 30 latach skutecznej działalności EURES stanowi istotną część struktury wsparcia rynku pracy, którą UE rozwinęła w ostatnich dziesięcioleciach, aby wspierać sprawiedliwą mobilność i poprawić swoje wyniki społeczne i gospodarcze. EURES świadczy swoje usługi za pośrednictwem dwóch kanałów pomocniczych – sieci doradców EURES, w której skład wchodzą członkowie personelu EURES z całej sieci, a także za pośrednictwem Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej („portal EURES"), na którym udostępniono narzędzia zapewniające możliwość świadczenia usług online.

Usługi EURES na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców

- Pomoc osobom poszukującym pracy **w znalezieniu pracy** i pracodawcom **w znalezieniu kandydatów** w całej Europie.
- **Dopasowywanie** ofert zatrudnienia i życiorysów na portalu EURES.
- **Udzielanie informacji, poradnictwo** i inne usługi wsparcia w odniesieniu do mobilność pracowników dla pracowników i pracodawców.
- **Pomoc po rekrutacji**.
- Dostęp do informacji dotyczących aspektów **warunków życia i pracy**, takich jak podatki, emerytury, ubezpieczenia zdrowotne i zabezpieczenie społeczne w państwach EURES.
- Specjalne usługi wsparcia dla pracowników przygranicznych i pracodawców w **regionach transgranicznych**.
- Wspieranie określonych grup w kontekście **ukierunkowanych programów wspierania mobilności** związanych z EURES.
- Wspieranie dynamicznych wydarzeń rekrutacyjnych za pośrednictwem platformy **Europejskie Dni Pracy Online**.

[4] Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2017/1255 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzoru opisu krajowych systemów i procedur dopuszczania organizacji do uczestnictwa w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES.
Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2017/1256 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzorów i procedur na potrzeby wymiany informacji o krajowych programach prac sieci EURES na poziomie unijnym.
Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2017/1257 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie technicznych norm i formatów wymaganych na potrzeby jednolitego systemu w celu umożliwienia dopasowywania ofert zatrudnienia oraz wniosków o pracę i życiorysów na portalu EURES.
Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/170 z dnia 2 lutego 2018 r. w sprawie jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania i oceny funkcjonowania sieci EURES.
Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/1020 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie przyjęcia i aktualizacji listy umiejętności, kompetencji i zawodów w klasyfikacji europejskiej do celów automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej EURES.
Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/1021 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie przyjęcia technicznych norm i formatów niezbędnych do funkcjonowania automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej z wykorzystaniem klasyfikacji europejskiej i interoperacyjności między systemami krajowymi a klasyfikacją europejską.

Zgodnie z art. 7 rozporządzenia w sprawie EURES w skład sieci EURES wchodzą:

- krajowe urzędy koordynacji wyznaczone przez państwa EURES,
  które są z reguły powiązane z publicznymi służbami zatrudnienia albo z Ministerstwem Pracy danego państwa;
- Europejski Urząd Koordynacji, którego gospodarzem jest obecnie Europejski Urząd ds. Pracy, zapewnia wsparcie horyzontalne krajowym urzędom koordynacji;
- inni członkowie i partnerzy EURES, którzy – zgodnie z art. 12 rozporządzenia w sprawie EURES –
  są organizacjami prowadzącymi działania operacyjne w ramach sieci EURES,
  takimi jak prywatne służby zatrudnienia, partnerzy społeczni i uniwersytety.

Komisja, Europejski Urząd ds. Pracy i krajowe urzędy koordynacji stanowią wspólnie europejską grupę koordynacyjną sieci EURES, która jest odpowiedzialna za koordynowanie działań podejmowanych w ramach sieci i monitorowanie jej funkcjonowania.

2 GŁÓWNE DZIAŁANIA EURES: LIPIEC 2020 R. – CZERWIEC 2022 R.

W tej sekcji opisano główne działania sieci EURES w całym okresie sprawozdawczym.

2.1 Działania w państwach EURES

Jednym z kluczowych działań państw EURES jest **współpraca z pracodawcami i osobami poszukującymi pracy w celu zapewnienia im wsparcia w trakcie procesu rekrutacji i po jego zakończeniu**, w podziale na ogólne i szczególne usługi wsparcia.

2.1.1 Ogólne usługi wsparcia dla pracowników i pracodawców

2.1.1.1 Działania w zakresie przyporządkowywania kandydatów do ofert pracy i pośrednictwa pracy

W okresie od lipca 2020 r. do czerwca 2022 r. członkowie personelu sieci EURES przeanalizowali i rozpatrzyli **445 206 wniosków o pracę** i **718 168 ofert zatrudnienia, co oznacza duży spadek w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym, głównie na skutek drastycznego spowolnienia działalności EURES podczas pandemii i przydzielenia członków personelu EURES do innych działań publicznych służb zatrudnienia**. W ramach całej sieci zorganizowano **18 935** wydarzeń. **73 %** z nich stanowiły wydarzenia informacyjne, **9 %** – rekrutacyjne, a pozostałe **18 %** stanowiły połączenie działań rekrutacyjnych i informacyjnych.

Do końca drugiego półrocza 2022 r. **na portalu EURES, przy użyciu jego funkcji umożliwiającej samodzielne korzystanie, zarejestrowano 93 186** osób poszukujących pracy i **5 919** pracodawców. Z ostrożnych szacunków[5] wynika, że sieć EURES przyczyniła się do zatrudnienia **36 154 osób** w drugim półroczu 2020 r., **24 463 osób** w 2021 r. i **25 163** osób w pierwszym półroczu 2022 r.[6] zarówno za pośrednictwem portalu EURES, jak i krajowych sieci EURES.

2.1.1.2 Informacje i poradnictwo

Wśród przykładów działań podejmowanych przez członków personelu EURES w zakresie informacji i poradnictwa skierowanych do osób poszukujących pracy i pracodawców należy wymienić

[5] Po zsumowaniu wyników zgromadzonych w ramach systemu pomiaru efektywności EURES z szacunkami opierającymi się na rezultatach badania poziomu zadowolenia klientów.
[6] Należy zauważyć, że pracownicy/przedsiębiorstwa nie zawsze zgłaszają te dane.

bezpośrednie i wirtualne doradztwo indywidualne, wsparcie przy opracowywaniu ofert zatrudnienia i organizowanie warsztatów oraz wydarzeń online. Ogółem w okresie od lipca 2020 r. do czerwca 2022 r. zgłoszono **5 516 313** przypadków nawiązania indywidualnego kontaktu z pracownikami oraz **372 616** przypadków nawiązania indywidualnego kontaktu z pracodawcami. Jeśli chodzi o kontakty z pracownikami i pracodawcami, większość kontaktów z doradcami EURES dotyczyła pracowników z innego państwa EURES (56 %), a w 27 % przypadków doradcy EURES nawiązali kontakty z pracodawcami z innego państwa EURES. Głównym tematem omawianym z pracownikami było pośrednictwo pracy (40 % kontaktów), natomiast ogólne informacje na temat EURES (39 % kontaktów) były najpopularniejszym tematem omawianym z pracodawcami.

2.1.2 Szczególne usługi wsparcia

2.1.2.1 Wsparcie w regionach transgranicznych

W latach 2020–2022 ze wsparcia w ramach programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI) skorzystało **osiem partnerstw transgranicznych**[7]. Partnerstwa transgraniczne EURES to grupy członków lub partnerów EURES oraz, w stosownych przypadkach, inne zainteresowane strony spoza sieci EURES, które tworzą regionalne struktury współpracy długoterminowej w regionach transgranicznych w celu oferowania usług w zakresie pośrednictwa pracy, rekrutacji i informacji dla pracowników transgranicznych.

W 2021 r. ogłoszono nowe zaproszenie do składania wniosków, dzięki któremu **siedem partnerstw transgranicznych** mogło skorzystać z dotacji z komponentu EaSI Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) na lata 2022–2024. Partnerstwa transgraniczne EURES zgłosiły ogółem **162 160 przypadków indywidualnych kontaktów z osobami poszukującymi pracy,** w tym 39 022 przypadki kontaktów w drugiej połowie 2020 r., 97 971 przypadków kontaktów w 2021 r. i 25 167 przypadków kontaktów w pierwszej połowie 2022 r. Partnerstwa transgraniczne EURES zgłosiły ogółem **28 079 przypadków indywidualnych kontaktów z pracodawcami**, w tym 8 096 przypadków kontaktów w drugiej połowie 2020 r., 16 727 przypadków kontaktów w 2021 r. i 3 256 przypadków kontaktów w pierwszej połowie 2022 r. Spadek liczby przypadków kontaktów w pierwszej połowie 2022 r. wynika z faktu, że w grudniu 2021 r. zakończyły się dwa projekty, a nowe projekty, które otrzymały finansowanie, ucierpiały z powodu powolnego podejmowania działań do jesieni 2022 r. Dzięki partnerstwom transgranicznym w okresie objętym niniejszym sprawozdaniem przyporządkowano **11 694** kandydatów do ofert pracy. Działania w ramach partnerstw transgranicznych koncentrowały się głównie na **przekazywaniu informacji** osobom poszukującym pracy i pracodawcom, a tematami, które najczęściej omawiano z obiema grupami, były: zabezpieczenie społeczne, pośrednictwo pracy i ogólne pytania dotyczące EURES.

2.1.2.2 Ukierunkowany program wspierania mobilności EURES

W 2019 r. Komisja opracowała zintegrowane działanie: „Ukierunkowany program wspierania mobilności EURES" mający na celu połączenie dwóch realizowanych obecnie wewnątrzunijnych programów na rzecz mobilności zawodowej: „Twoja pierwsza praca z EURES-em" i „Reactivate",

[7] Wsparcie finansowe dla partnerstw transgranicznych w drodze zaproszeń do składania wniosków, takich jak VP/2019/006: EaSI – EURES „Cross-border partnerships and support to cooperation on intra-EU mobility for EEA countries and social partners" [Transgraniczne partnerstwa i wsparcie współpracy w zakresie mobilności wewnątrzunijnej dla krajów EOG i partnerów społecznych], jest wdrażane przez Komisję.

a także zapewnienie ich kontynuacji i dalszego rozwoju w ramach ukierunkowanego programu wspierania mobilności. Ogólnym celem ukierunkowanego programu wspierania mobilności jest pomoc osobom poszukującym pracy w UE/EOG (w szczególności osobom bezrobotnym i słabszym grupom) w znalezieniu zatrudnienia, stażu i przygotowania zawodowego w innym państwie członkowskim UE lub kraju EOG, a pracodawcom (zwłaszcza małym i średnim przedsiębiorstwom) w obsadzeniu ich trudnych do obsadzenia wolnych miejsc pracy dzięki rekrutacji pracowników z innych państw UE/EOG. Obecnie rolę liderów we wdrażaniu tego działania pełnią Szwecja, Niemcy i Włochy[8]. Pandemia COVID-19 spowodowała spowolnienie realizacji różnych projektów w latach 2020 i 2021[9].

2.1.2.3 Pomoc po rekrutacji

Pomoc po rekrutacji ma na celu zapewnienie jak najlepszej integracji pracowników mobilnych z ich nowymi stanowiskami za granicą. Państwa EURES koncentrowały się na przekazywaniu informacji pracownikom i pracodawcom przed podpisaniem umowy o pracę. Ogółem **18 państw EURES** zgłosiło zorganizowanie działań po rekrutacji w 2020 i 2021 r., a **24 państwa EURES** zaplanowały przeprowadzenie tych działań w 2022 r. na podstawie swoich programów prac. Większość działań polegała na przekazywaniu informacji i wytycznych dotyczących podatków i zabezpieczenia społecznego, a także na znalezieniu mieszkania, zatrudnienia dla małżonków i edukacji dla ich rodzin. Niektóre państwa EURES wykraczają poza te działania w stosunku do pracowników przybywających i dążą do ich utrzymania, oferując bezpłatne kursy językowe oraz e-uczenie się w celu znalezienia długoterminowego zatrudnienia, aby wspierać ich integrację.

2.1.2.4 Wsparcie dla młodzieży – przygotowanie zawodowe i staże

W porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym odnotowano wzrost działań związanych z przygotowaniem zawodowym i stażami w ramach stosunku pracy. W 2020 r. 19 państw EURES zgłosiło zorganizowanie działań związanych ze wsparciem przygotowania zawodowego i staży, w 2021 r. działania takie zorganizowało 16 państw EURES, a 21 państw EURES planuje zorganizować takie działania w 2022 r. na podstawie swoich programów prac. Powody, dla których niektóre państwa EURES nie prowadzą tego rodzaju działań, wynikają z faktu, że nie wchodzą one w zakres usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia w danym państwie lub praktyki te nie są w tym kraju powszechne.

W niektórych państwach na portalu EURES prowadzono wymianę ofert dotyczących przygotowania zawodowego i staży – w ciągu całego okresu odniesienia na portalu zamieszczono **212 726 ofert dotyczących przygotowania zawodowego** oraz **17 001 ofert dotyczących staży**.

2.1.3 Zasoby i zarządzanie

2.1.3.1 Zasoby ludzkie

Członkami personelu EURES są zarówno doradcy zajmujący się kwestiami związanymi z EURES w publicznych służbach zatrudnienia na szczeblu krajowym lub regionalnym, jak i pracownicy innych

[8] W drugim półroczu 2020 r. wiodącą rolę w realizacji projektów pełniły Szwecja i Niemcy, a w pierwszym półroczu 2021 r. realizowano drugi projekt, w którym Niemcy pełniły wiodącą rolę, oraz nowy projekt, w którym wiodącą rolę pełniły Włochy.

[9] Od stycznia 2020 r. do czerwca 2020 r. projekty w ramach ukierunkowanego programu wspierania mobilności umożliwiły zatrudnienie 3 607 osób, wspierając 239 małych i średnich przedsiębiorstw w 30 krajach.

organizacji będących członkami lub partnerami EURES[10]. Ogółem w okresie sprawozdawczym liczba pracowników EURES wzrosła o 13 %, natomiast liczba ekwiwalentów pełnego czasu pracy (EPC) zmniejszyła się o 11 %, co wskazuje, że do zadań w ramach EURES przydzielono większą liczbę doradców, ale ogólnie, jeżeli chodzi o EPC, na EURES przeznaczono mniej zasobów. Na koniec drugiego półrocza 2020 r. w ramach sieci EURES pracowało **2 122 członków personelu EURES(1 311**). Na koniec 2021 r. liczba aktywnych członków personelu EURES wzrosła do **2 421**, ale liczba EPC spadła do 1 100. W pierwszym półroczu 2022 r. liczba aktywnych członków personelu EURES nieznacznie spadła do **2 405** osób, a liczba EPC zwiększyła się do 1 163[11].

2.1.3.2 Zasoby finansowe

Struktura budżetu roboczego krajowych urzędów koordynacji i jego wielkość różni się w poszczególnych państwach EURES. Jak wynika z informacji zawartych w programach prac krajowych urzędów koordynacji[12], 7 państw EURES wspomniało, że otrzymało **finansowanie** europejskie, dziewięć państw EURES wspomniało, że otrzymało jedynie **finansowanie krajowe**, a cztery wspomniały, że otrzymały jedynie **„inne" rodzaje finansowania**. Pozostałe państwa EURES wspomniały, że otrzymały różne środki finansowe z różnych źródeł.

Ponadto dostępne są również zasoby finansowe na projekty realizowane w państwach EURES w ramach **programu EaSI**[13] (od 2021 r. oś EURES stała się komponentem **EFS+**), między innymi na ukierunkowane programy wspierania mobilności oraz partnerstwa transgraniczne.

2.1.3.3 Infrastruktura informatyczna

Pandemia COVID-19 wymusiła rozpowszechnienie się pracy zdalnej, co przyspieszyło **cyfryzację działalności EURES**. Oprócz dostarczenia **sprzętu informatycznego umożliwiającego członkom personelu EURES pracę zdalną**, państwa EURES zapewniły również dostęp do odpowiedniego **oprogramowania na potrzeby spotkań i wydarzeń online**. Osoby poszukujące pracy i pracodawcy również zaczęli częściej poszukiwać pracy/pracowników online. W związku z tym wiele państw EURES zainwestowało w aktualizację swoich krajowych platform/stron internetowych i poprawę usług cyfrowych. Proces ten przyspieszyły również standardy jakości narzucone w rozporządzeniu sprawie jednolitego portalu cyfrowego[14]. Zapewni to większą interoperacyjność portalu EURES z krajowymi platformami EURES.

W obszarze interoperacyjności państwa EURES kontynuowały starania na rzecz poprawy swojej infrastruktury informatycznej w taki sposób, aby zapewniała ona możliwość przesyłania ofert zatrudnienia i CV na portal EURES. Czynnikiem wspomagającym dopasowywanie ofert zatrudnienia do odpowiednich CV będą wymogi dotyczące identyfikacji i grupowania pod kątem europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO). W niektórych państwach EURES konieczne okazało się wprowadzenie dalszych zmian w infrastrukturze informatycznej w celu

[10] Dane zgłoszone przez państwa EURES w ramach systemu pomiaru efektywności.
[11] Należy zauważyć, że nie wszystkie państwa przekazują dane dotyczące EPC.
[12] Każdego roku krajowe urzędy koordynacji są proszone o przedstawienie programu prac zawierającego opis działań, które planują podjąć w kolejnym roku.
[13] VP/2019/010: EaSI-EURES – Support to national classification inventories & innovative national online services for mobile workers („EaSI-EURES – Wsparcie na rzecz krajowych wykazów kwalifikacji oraz innowacyjnych krajowych usług online dla pracowników mobilnych").
[14] Rozporządzenie (UE) 2018/1724 w sprawie utworzenia jednolitego portalu cyfrowego w celu zapewnienia dostępu do informacji, procedur oraz usług wsparcia i rozwiązywania problemów.

ułatwienia poszerzenia zakresu sieci i jej dostosowania do infrastruktur informatycznych nowych członków i partnerów EURES (np. Niemiec, Węgier, Niderlandów i Portugalii).

Aby zwiększyć bezpieczeństwo danych osobowych na portalu EURES, w styczniu 2022 r. wprowadzono obowiązkowy system uwierzytelniania dwuskładnikowego. Zanim wprowadzono ten system na portalu EURES było 151 731 zarejestrowanych kont, w tym konta osób poszukujących pracy, kadry zarządzającej przedsiębiorstw i osób kontaktowych oraz członków i partnerów EURES. Dwa miesiące po wdrożeniu obowiązkowego uwierzytelniania dwuskładnikowego liczba zarejestrowanych kont znacznie się zmniejszyła. Wdrożono szereg środków łagodzących, w tym kampanię informacyjną i uświadamiającą prowadzoną przez kilka miesięcy przez Europejski Urząd Koordynacji. Jedenaście miesięcy po wprowadzeniu uwierzytelniania dwuskładnikowego wyniki są nadal niezadowalające. Pomimo wzrostu o 282 % liczby zarejestrowanych kont (których liczba w II półroczu 2022 r. sięgała 19 958), nadal jest ona znacznie niższa niż liczba kont przed wprowadzeniem uwierzytelniania dwuskładnikowego. Osoby poszukujące pracy, pracodawcy i członkowie EURES (głównie publiczne służby zatrudnienia) powstrzymują się od korzystania z usług EURES wymagających uwierzytelniania dwuskładnikowego EU Login. Jako dodatkowy środek zaradczy omawiana jest obecnie kwestia dobrowolnego powrotu do systemu uwierzytelniania jednoskładnikowego.

2.1.3.4 Zarządzanie i współpraca z zainteresowanymi stronami

Rozszerzenie sieci EURES było jednym z głównych celów strategicznych sieci, stąd ciągłe starania na rzecz zachęcenia innych zainteresowanych stron do przyłączenia się do sieci w okresie sprawozdawczym. Pandemia COVID-19 utrudniła jednak utrzymywanie kontaktów i pozyskiwanie dodatkowych członków i partnerów. Przez kilka miesięcy niemożliwe było organizowanie fizycznych spotkań w celu przedstawienia operacji EURES nowym zainteresowanym stronom, zmieniły się też priorytety publicznych służb zatrudnienia i innych zainteresowanych stron, koncentrując się na innych zadaniach, które umieszczono na szczycie agendy, aby poradzić sobie z najważniejszymi zmianami stanu na rynku pracy spowodowanymi pandemią. Natychmiast po zniesieniu środków w połowie 2021 r. łatwiej było ponowne nawiązać kontakt z potencjalnymi zainteresowanymi stronami.

2.1.3.5 Komunikacja w państwach EURES

W okresie odniesienia zorganizowano **12 887** wydarzeń, które dotarły do **537 696** osób. Najczęstszym rodzajem organizowanych wydarzeń były wydarzenia informacyjne, a w dalszej kolejności wydarzenia mieszane (informacyjne i rekrutacyjne) oraz czysto rekrutacyjne. Liczba osób, do których dotarły poszczególne rodzaje wydarzeń, kształtowała się według tego samego schematu. Im więcej wydarzeń zorganizowano, tym większy był ich zasięg, z wyjątkiem drugiego półrocza 2021 r.[15]

Niektóre wydarzenia na szczeblu krajowym zorganizowano we współpracy z innymi sieciami UE obecnymi na miejscu[16]. Współpraca z innymi sieciami była owocnym sposobem tworzenia synergii.

[15] W drugim półroczu 2020 r. zorganizowano 2 248 wydarzeń, które dotarły do 131 500 osób. W pierwszym półroczu 2021 r. zorganizowano 2 945 wydarzeń, które dotarły do 139 800 osób. W drugim półroczu 2021 r. zorganizowano 3 503 wydarzenia, które dotarły zaledwie do 123 929 osób. W pierwszym półroczu 2022 r. zorganizowano 4 191 wydarzeń, które dotarły do 142 467 osób.

[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pl

Przykładem takiej współpracy są sesje informacyjne skierowane do studentów organizowane wspólnie z ośrodkami EUROPE DIRECT i EURODESK.

W latach 2020–2022 komunikacja odbywała się głównie za pośrednictwem mediów społecznościowych (Facebook, Instagram, LinkedIn i Twitter), a zasięg EURES w mediach społecznościowych zwiększył się w okresie sprawozdawczym we wszystkich kanałach mediów społecznościowych[17]. Przeprowadzone działania komunikacyjne obejmowały ogólne **kampanie informacyjne** na temat usług EURES oraz działania komunikacyjne **skierowane do konkretnych grup lub sektorów** (np. Norwegia zorganizowała wydarzenia informacyjne dla młodych osób poszukujących pracy, a Rumunia zorganizowała wydarzenia informacyjne dla pracowników sezonowych). Jeśli chodzi o ogólne kampanie informacyjne, Europejski Urząd ds. Pracy koordynował w 2021 r. kampanię „#Rights4AllSeasons", we współpracy z Komisją Europejską, siecią EURES, europejską platformą na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, państwami UE i partnerami społecznymi, koncentrując się na egzekwowaniu przepisów i działaniach informacyjnych w sektorze rolnym. W kontekście Europejskiego Roku Młodzieży 2022 Europejski Urząd Koordynacji rozpoczął również kampanię poświęconą młodzieży, aby zwiększyć świadomość na temat usług EURES, do których mają dostęp, jeżeli poszukują pracy w innym kraju UE.

2.1.3.6 Monitorowanie i ocena działań

Decyzją wykonawczą Komisji (UE) 2018/170[18] wprowadzono specyfikacje dotyczące jednolitego podejścia do gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania efektywności sieci EURES. Wprowadzony w 2018 r. **system pomiaru efektywności** EURES zapewnił jednolity system programowania i monitorowania na szczeblu krajowym oraz usprawnił gromadzenie danych we współpracy ze wszystkimi członkami i partnerami EURES. Od tego czasu krajowe urzędy koordynacji przekazują dane na temat pięciu „wskaźników podstawowych" i 11 „wskaźników sieci" w odstępach sześciomiesięcznych[19]. W rezultacie od tego czasu w całej sieci możliwe są porównanie i analiza porównawcza efektywności.

Niezależnie od systemu pomiaru efektywności, **cykl programowania** (tj. programy prac wszystkich państw EURES) pozostaje głównym narzędziem monitorowania działalności państw EURES w skali rocznej. Decyzją wykonawczą Komisji (UE) 2017/1256[20] zostały przyjęte ustalenia i wzory, które mają być stosowane w ramach cyklu programowania. Każdy krajowy urząd koordynacji przedstawia sprawozdanie z wyników i produktów swojej krajowej sieci EURES w rocznym krajowym sprawozdaniu z działalności w zestawieniu z celami określonymi w swoim krajowym programie prac.

[17] Liczba fanów na Facebooku wzrosła z 497 461 w drugim półroczu 2020 r. do 651 413 w drugim półroczu 2022 r. Liczba fanów na Twitterze wzrosła z 44 659 w drugim półroczu 2020 r. do 49 665 w pierwszym półroczu 2022 r. Liczba fanów na LinkedIn wzrosła z 156 375 w drugim półroczu 2020 r. do 260 872 w pierwszym półroczu 2022 r. Liczba fanów w innych mediach społecznościowych wzrosła z 19 195 w drugim półroczu 2020 r. do 25 638 w pierwszym półroczu 2022 r.

[18] Decyzja wykonawcza Komisji w sprawie jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania i oceny funkcjonowania sieci EURES.

[19] Jak określono w art. 32 rozporządzenia (UE) 2016/589 w sprawie EURES i wyszczególniono w art. 1 decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2018/170 w sprawie jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania i oceny funkcjonowania sieci EURES i załączniku do niej.

[20] Decyzja wykonawcza Komisji w sprawie wzorów i procedur na potrzeby wymiany informacji o krajowych programach prac sieci EURES na poziomie unijnym.

2.2 Horyzontalne działania wsparcia realizowane przez Europejski Urząd Koordynacji w ramach EURES

2.2.1 Koordynacja i wsparcie w zakresie zarządzania

Zadaniem Europejskiego Urzędu Koordynacji jest nadzorowanie i usprawnianie poszczególnych etapów cyklu programowania oraz koordynowanie planowania krajowych urzędów koordynacji. Zgodnie z wymogami art. 6 rozporządzenia (UE) 2019/1149 w maju 2021 r. **działalność Europejskiego Urzędu Koordynacji przeniesiono z Komisji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy**.

Grupa koordynacyjna EURES[21] jest strukturą zarządzania głównym forum wspierającym sieć EURES w wykonywaniu jej działań. Spotyka się w regularnych odstępach czasu, a także na zasadzie *ad hoc*, aby kierować działaniami sieci, omawiać aktualną sytuację, przedstawiać najnowsze wydarzenia oraz dzielić się informacjami i dobrymi praktykami. W posiedzeniach tych uczestniczą wszystkie krajowe urzędy koordynacji, Komisja i Europejski Urząd Koordynacji. W okresie odniesienia odbyło się siedem posiedzeń grupy koordynacyjnej EURES.

2.2.2 Funkcjonowanie i rozwój portalu EURES oraz powiązanego wsparcia informatycznego

Wraz z przeniesieniem kompetencji z Komisji na Europejski Urząd ds. Pracy stał się on **właścicielem systemu portalu EURES**. Komisja zajmuje się nadal rozwojem technicznym i utrzymaniem portalu, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie EURES.

Warunkiem wstępnym wprowadzenia funkcji **automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy** na portalu EURES (zgodnie z wymogami rozporządzenia w sprawie EURES[22]) jest przyjęcie ESCO przez państwa EURES lub ewentualnie **grupowanie** krajowych systemów klasyfikacji i ESCO. O ile zdecydowana większość państw zakończyła to grupowanie, niektóre z nich są nadal w trakcie grupowania lub przyjmowania. W związku z tym Komisja udziela wsparcia w celu zapewnienia jakości grupowania.

Ponadto Europejski Urząd Koordynacji nadal przeprowadzał **badania poziomu zadowolenia klientów**[23] w ramach stałego monitorowania doświadczeń użytkowników portalu. Odnotowano niewielki spadek zadowolenia użytkowników, ponieważ **80 %** użytkowników, którzy odpowiedzieli na badanie, było zadowolonych lub bardzo zadowolonych z usług online portalu EURES, w porównaniu z 95 % w poprzednim okresie sprawozdawczym.

Ułatwienie korzystania z portalu EURES było głównym zaleceniem sformułowanym w ocenie *ex post*. W okresie sprawozdawczym Europejski Urząd Koordynacji **nadal wprowadzał zmiany na portalu EURES**, zmierzając w tym kierunku (np. ulepszenia filtrów i menu), ale zainteresowane strony uznają, że działania te wymagają kontynuacji.

---

[21] Od maja 2021 r. zarządzanie grupą koordynacyjną EURES podlega Europejskiemu Urzędowi Koordynacji w ramach Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

[22] Zob. art. 19 rozporządzenia (UE) 2016/589 w sprawie EURES.

[23] Badanie to przeprowadzano przez cały okres sprawozdawczy i jest nadal dostępne na serwerze Europa pod adresem https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. Link do badania jest częścią podpisu biura informacyjnego EURES i znajduje się we wszystkich odpowiedziach biura informacyjnego przesłanych za pośrednictwem poczty elektronicznej i czatu. W trwającym 24 miesiące okresie sprawozdawczym na badanie odpowiedziało łącznie 1 188 użytkowników z 19 808 użytkowników, którzy je otrzymali.

Od 2011 r. Europejski Urząd Koordynacji prowadzi platformę **Europejskich Dni Pracy (online)** (European (Online) Job Days[24]) i wspiera organizację dni pracy i imprez rekrutacyjnych. W okresie sprawozdawczym wydarzenia te odbywały się głównie online ze względu na pandemię COVID-19, chociaż niektóre z nich odbywały się w formacie hybrydowym. Od kwietnia 2021 r. Europejski Urząd ds. Pracy przejął organizację Europejskich Dni Pracy (online) i w okresie od kwietnia do grudnia 2021 r. na organizację wydarzeń przeznaczył 700 000 EUR. Od stycznia 2022 r. do czerwca 2022 r. Europejski Urząd ds. Pracy przeznaczył na finansowanie Europejskich Dni Pracy (online) budżet w wysokości 400 000 EUR. Łącznie zorganizowano 75 wydarzeń, w porównaniu z 65 w poprzednim okresie sprawozdawczym.

2.2.3 Szkolenia i rozwój zawodowy

W styczniu 2022 r. uruchomiono **nową platformę e-uczenia się EURES** dla członków personelu EURES i wprowadzono nowe kursy szkoleniowe w celu zaspokojenia nowych potrzeb szkoleniowych.

Podstawowe szkolenia nadal odbywają się na szczeblu krajowym, co umożliwiało podejście do perspektywy krajowej, a w szczególności do sposobu, w jaki EURES jest zorganizowany w każdej organizacji/każdym kraju, oraz zapewniają podstawową wiedzę na temat EURES i jego dostępnych narzędzi. Następnym etapem jest etap konsolidacji, wprowadzający do szkoleń perspektywę europejską, który składa się z trzech następujących po sobie elementów uczenia się: narzędzie samooceny i motywacja; warsztaty poświęcone uczeniu się i tworzeniu sieci kontaktów online/na miejscu; moduły wirtualne. Ponadto Akademia EURES poszerza szczegółową wiedzę członków personelu EURES poprzez zarówno szkolenia wirtualne, jak i stacjonarne, a także działania służące tworzeniu sieci kontaktów, w tym wydarzenia i warsztaty. Szkolenia obejmują szeroki zakres tematów, takich jak szkolenia w zakresie identyfikacji i grupowania pod kątem ESCO, usługi dla osób poszukujących pracy i pracodawców, narzędzia komunikacji i portal EURES. Od lipca 2020 r. do czerwca 2022 r. zorganizowano łącznie **83 sesje szkoleniowe**, w których wzięło udział **2 674 członków personelu EURES**.

Wszystkim użytkownikom portalu EURES oraz oferowanych za jego pośrednictwem usług (tj. osobom poszukującym pracy, pracodawcom, personelowi członków i partnerów EURES, krajowym urzędom koordynacji oraz gościom) zapewniano nadal **funkcję biura informacyjnego**. Usługa ta obejmuje udzielanie odpowiedzi na wszystkie zapytania dotyczące usług świadczonych w ramach portalu EURES, w tym sekcji ekstranetu[25] oraz ogólnie mobilności zawodowej. W okresie sprawozdawczym biuro informacyjne EURES odpowiedziało na **23 678 zapytań użytkowników**, co jest wynikiem znacznie niższym niż w poprzednim okresie sprawozdawczym, w którym odpowiedziano na 61 779 zapytań użytkowników.

[24] Europejskie Dni Pracy (online) to platforma, która pomaga organizacjom pośredniczącym, takim jak publiczne służby zatrudnienia, organizować wydarzenia rekrutacyjne zarówno na miejscu, jak i online – wydarzenia znane jako „Europejskie Dni Pracy". Platformę tę utworzono w 2011 r.

[25] Ekstranet to sekcja portalu EURES, która jest dostępna wyłącznie dla wewnętrznych użytkowników, takich jak doradcy EURES, krajowi koordynatorzy i personel Europejskiego Urzędu Koordynacji. Ułatwia ona koordynację, wymianę informacji i wykonywanie zadań administracyjnych.

2.2.4 Tworzenie sieci kontaktów, wymiana dobrych praktyk i wzajemne uczenie się

W ramach sieci EURES nadal ułatwia się tworzenie sieci kontaktów, wzajemne uczenie się i wymianę dobrych praktyk. W okresie sprawozdawczym opracowano nową wersję **ekstranetu EURES**[26]. Jest ona dostępna dla wszystkich członków personelu zaangażowanych w sieć EURES. Nowa wersja ekstranetu zawiera bazę wiedzy, repozytorium dokumentów oraz szereg innych praktycznych narzędzi i funkcji, ale stała się **bezpieczniejsza i bardziej przyjazna dla użytkownika**.

Poza regularnymi spotkaniami europejskiej grupy koordynacyjnej EURES organizowano **wydarzenia obejmujące wzajemne uczenie się** i **grupy robocze**[27] z przedstawicielami wszystkich państw EURES. W okresie sprawozdawczym zorganizowano pięć wydarzeń z zakresu wzajemnego uczenia się: jedno dotyczące Europejskich Dni Pracy (online)[28], dwa dotyczące cyklu programowania[29] i dwa dotyczące systemu pomiaru efektywności[30].

2.2.5 Działania związane z informowaniem i komunikacją

W okresie sprawozdawczym sieć EURES określiła **nową strategię komunikacji**, której wdrażanie przez krajowe urzędy koordynacji nadal trwa. Celem tej nowej strategii jest wspieranie usług EURES poprzez dwa główne cele w zakresie komunikacji: 1) poprawę i zwiększanie świadomości oraz postrzeganie marki EURES, w tym opracowanie nowej broszury, dzięki której marka EURES zyskałaby całościowy wygląd i charakter oraz 2) zachęcanie do bardziej aktywnej współpracy między członkami i partnerami EURES, Europejskim Urzędem Koordynacji, krajowymi urzędami koordynacji, Komisją i zainteresowanymi stronami spoza sieci oraz ułatwiać taką współpracę. Opracowano wytyczne dla krajowych urzędów koordynacji w celu wsparcia pełnej realizacji strategii na szczeblu krajowym, a krajowym urzędom koordynacji zaoferowano również bezpośrednie wsparcie zespołu Europejskiego Urzędu Koordynacji ds. komunikacji.

Europejski Urząd Koordynacji prowadzi szeroko zakrojone **działania z zakresu komunikacji** obejmujące zarządzanie kontami w **mediach społecznościowych EURES**: EURES ma **316 926** obserwatorów na Facebooku, **42 636** na Twitterze, **6 390** na Instagramie (od utworzenia konta w 2021 r.), **73 008** na LinkedIn, a także **9 000 subskrybentów** i **25 nagrań wideo** opublikowanych na YouTube. Ponadto w okresie sprawozdawczym na portalu EURES udostępniono **ponad 90 artykułów**, a co miesiąc rozsyłane są zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne **biuletyny**.

Krajowe urzędy koordynacji EURES oraz przyjętych członków i partnerów dodano do mapy „Unia Europejska wokół mnie[31]" przygotowanej przez Komisję. Mapa ta jest narzędziem umożliwiającym zlokalizowanie ośrodków UE działających w każdym regionie i uzyskanie informacji na temat

[26] Ekstranet EURES to nazwa intranetu całej sieci EURES.
[27] Zgodnie z rozporządzeniem ustanawiającym Europejski Urząd ds. Pracy Urząd ma możliwość powoływania grup roboczych w celu wykonania szczególnego zadania lub zadania w konkretnym obszarze polityki. Do tej pory Europejski Urząd ds. Pracy składa się z czterech specjalnych grup roboczych, w których przedstawiciele państw członkowskich, Komisji i partnerów społecznych dzielą się wiedzą fachową na dany temat: grupy roboczej ds. informacji, grupy roboczej ds. inspekcji, grupy roboczej ds. mediacji i europejskiej platformy przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.
[28] To wydarzenie obejmujące wzajemne uczenie się odbyło się 30 września 2021 r.
[29] Te dwa wydarzenia obejmujące wzajemne uczenie się odbyły się odpowiednio w październiku 2020 r. i 2021 r.
[30] Te dwa wydarzenia obejmujące wzajemne uczenie się odbyły się odpowiednio w 17 września 2020 r. i 24 lutego 2022 r.
[31] Link: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pl

świadczonych przez nie usług. Kolejnym krokiem jest dodanie lokalnych punktów obsługi, tj. doradców EURES.

2.2.6 Analiza mobilności geograficznej i zawodowej

Zgodnie z art. 29 rozporządzenia w sprawie EURES Komisja w ramach swoich uprawnień do analizowania tendencji w zakresie mobilności geograficznej i zawodowej, opublikowała **dwa wewnątrzunijne sprawozdania w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE** (tj. za rok 2020[32] i 2021[33]) zawierające kluczowe informacje dotyczące przepływów i wzorców mobilności pracowników w krajach UE i EFTA ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pracowników mobilnych na rynku pracy oraz aspektów związanych z płcią. Ponadto, korzystając z informacji przekazanych przez krajowe urzędy koordynacji i analizy w ramach europejskiego badania aktywności ekonomicznej ludności, **opublikowano dwa sprawozdania z badań dotyczące nadwyżkowych i deficytowych zawodów za 2020 r. i 2021 r.**[34]

2.2.7 Opracowanie odpowiedniej struktury na potrzeby współpracy i kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie w odniesieniu do przygotowania zawodowego i staży

W okresie sprawozdawczym Europejski Urząd Koordynacji nie podjął żadnych dodatkowych starań w celu dalszego opracowania struktury na potrzeby współpracy i kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia w odniesieniu do przygotowania zawodowego i staży, mimo że było to zalecenie zawarte w poprzednim sprawozdaniu. Wynika to głównie z priorytetowego traktowania ciągłości działania podczas przenoszenia Europejskiego Urzędu Koordynacji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Ponadto w wielu krajach istnieją ograniczenia prawne, aby wspierać dalsze opracowywanie struktury na potrzeby kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia w odniesieniu do przygotowania zawodowego i staży.

2.2.8 Zasoby finansowe

Od czasu przeniesienia funkcji Europejskiego Urzędu Koordynacji z Komisji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy finansowanie działań EURES pochodziło z różnych strumieni finansowania, a całe wsparcie horyzontalne stanowi obecnie część budżetu Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Ponieważ przekazanie kompetencji Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy odbywało się stopniowo, nie wszystkie działania były już finansowane z budżetu Europejskiego Urzędu ds. Pracy w pierwszych miesiącach 2021 r. Pozwoliło to Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy przydzielić odpowiednio niższy budżet na działania EURES w porównaniu z 2022 r. W 2021 r. w ramach tej linii budżetowej udostępniono 7,5 mln EUR, a w 2022 r. kwota ta wzrosła do 9,9 mln EUR[35].

[32] Sprawozdanie roczne w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE za 2020 r.
[33] Sprawozdanie roczne w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE za 2021 r.
[34] Komisja Europejska, Sprawozdanie dotyczące niedoborów i nadwyżek siły roboczej na rynku pracy za 2020 r. i 2021 r.
[35] Budżet na 2022 r. jest wyższy, ponieważ w 2021 r. Europejski Urząd Koordynacji podlegał nadal Komisji do 26 maja 2021 r.

3 WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

W niniejszym rozdziale opisano sposób wdrożenia najistotniejszych zmian wprowadzonych w nowym rozporządzeniu w sprawie EURES w porównaniu z poprzednimi podstawami prawnymi. Zmiany dotyczyły między innymi przekazywania wszystkich publicznie dostępnych ofert zatrudnienia, wszystkich życiorysów, na które osoby poszukujące pracy wyraziły zgodę, kodowania ofert zatrudnienia i życiorysów za pomocą klasyfikacji europejskiej, rozszerzenia sieci EURES o nowych członków i partnerów oraz przekazywania praktyk zawodowych i staży w ramach stosunku pracy.

Analiza w niniejszej sekcji opiera się na danych otrzymanych bezpośrednio od krajowych urzędów koordynacji do badania i listy kontrolnej przesłanych do celów niniejszego dwuletniego sprawozdania i uzupełniają ją inne źródła informacji udostępnione przez Europejski Urząd Koordynacji. Każda poniższa podsekcja dotyczy różnych aspektów wdrażania rozporządzenia w sprawie EURES i rozpoczyna się od tabeli podsumowującej[36], w której przedstawiono wyniki z przesłanej listy kontrolnej dotyczącej wdrażania (zob. legenda poniżej). Komisja przeprowadzi dalszą analizę przestrzegania przez państwa członkowskie wszystkich wymogów określonych w rozporządzeniu i zastosuje odpowiednie środki, jeżeli uzna to za konieczne.

Legenda tabel podsumowujących:

	Dane niedostępne*
V	Ukończone
Δ	Częściowo ukończone
X	Niezrealizowane

**Krajowy urząd koordynacji zgłosił, że dane są niedostępne lub nie zgłoszono żadnych danych.*

3.1 Skład sieci i kwestie organizacyjne

I. Skład sieci i kwestie organizacyjne	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	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: wyznaczenie krajowego urzędu koordynacji (art. 9 ust. 1)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Działanie 2: wyznaczenie przedstawiciela grupy koordynacyjnej (art. 14)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Działanie 3: wyznaczenie na członków EURES publicznych służb zatrudnienia, których profil działalności odpowiada działaniom sieci EURES (art. 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V

3.1.1 Wdrożenie

Wszystkie państwa EURES **powołały krajowe urzędy koordynacji oraz przedstawicieli do europejskiej grupy koordynacyjnej, a także wyznaczyły publiczne służby zatrudnienia jako członków EURES**. W przypadku Chorwacji i Szwajcarii tylko niektóre poddziałania nie zostały w pełni zrealizowane, jeśli chodzi o art. 10[37].

[36] Jeśli nie podano innego źródła, wyniki przedstawione w poniższych sekcjach opierają się na danych z list kontrolnych krajowych urzędów koordynacji i badań rozpowszechnionych na potrzeby niniejszego sprawozdania.
Należy zauważyć, że działanie składa się z kilku poddziałań, których nie wyszczególniono w tabeli. Działanie uznaje się za zrealizowane (kolor zielony), jeżeli wszystkie jego poddziałania zostały zrealizowane. Działanie uznaje się za niezrealizowane (kolor czerwony), jeżeli żadne z jego poddziałań nie zostało zrealizowane. Jeżeli nie wszystkie poddziałania są zrealizowane lub wszystkie są niezrealizowane, całe działanie uznaje się za częściowo zrealizowane (kolor pomarańczowy).

[37] Należy zauważyć, że w przypadku Chorwacji i Szwajcarii działanie 3 „Wyznaczenie na członków EURES publicznych służb zatrudnienia, których profil działalności odpowiada działaniom sieci EURES (art. 10)” uznaje się za częściowo zrealizowane. Kraje te wyznaczyły bowiem swoje publiczne służby zatrudnienia na członków EURES, ale niektóre poddziałania nie zostały jeszcze zrealizowane.

3.1.2 Wyzwania

Państwa EURES nie zgłosiły żadnego szczególnego wyzwania w związku z tym zestawem wymogów.

3.2 Zarządzanie organizacjami spoza sieci EURES i współpraca z nimi

II. Zarządzanie organizacjami spoza sieci EURES i współpraca z nimi	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	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: wznowienie współpracy z zainteresowanymi stronami (art. 9 ust. 7)	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Działanie 2: wznowienie współpracy z pozostałymi unijnymi służbami i sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych (art. 16 ust. 2)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Działanie 3: dialog z partnerami społecznymi na szczeblu krajowym (art. 16 ust. 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ		
Działanie 4: nawiązanie współpracy z właściwymi organami (art. 26 ust. 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ		V

3.2.1 Wdrożenie

W latach 2020–2022 prawie wszystkie państwa EURES podjęły szereg działań, aby **zacieśnić współpracę i zintensyfikować dialog z licznymi organizacjami zainteresowanych stron**, właściwymi organami oraz unijnymi służbami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych. **Pandemia COVID-19** utrudniła jednak utrzymywanie regularnych kontaktów z zainteresowanymi stronami.

Pandemia pokazała znaczenie dobrze funkcjonujących struktur i sieci zarządzania. Podczas kryzysu doradcy EURES wykazali się odpornością i sprawnością, szybko przystosowując się do trybu pracy online i do zmiany priorytetów w ramach wykonywanych przez siebie obowiązków, w tym również jeżeli chodzi o terminowe udzielanie pracodawcom i osobom poszukującym pracy konkretnych informacji na temat środków związanych z COVID-19 w oparciu o nieustannie zmieniające się informacje.

EURES okazał się również szczególnie przydatny w regionach transgranicznych, w których pracodawcy i osoby poszukujące pracy pilnie potrzebowały dostępu do aktualnych informacji na temat środków związanych z COVID-19. Na przykład niektórzy doradcy EURES dołączyli do regionalnych grup roboczych ds. szybko zmieniających się warunków pracy. Krajowe urzędy koordynacji poinformowały, że choć omawiany okres był pełen wyzwań, doprowadził do zacieśnienia związków z różnymi stronami (np. organami administracji, izbami handlowymi, pracownikami i przedsiębiorstwami).

3.2.2 Wyzwania

Podobnie jak miało to miejsce wcześniej, najważniejsze wyzwania, z którymi państwa EURES w dalszym ciągu się mierzą, były związane z trudnościami w komunikowaniu się z zewnętrznymi

Jeżeli chodzi o Szwajcarię, poddziałania „Czy powiadomiono Europejski Urząd Koordynacji o zidentyfikowanych publicznych służbach zatrudnienia i przedstawiono wyjaśnienia w przypadku zmian w porównaniu z sytuacją sprzed wejścia w życie rozporządzenia" oraz „W przypadku zmian w porównaniu z sytuacją sprzed wejścia w życie rozporządzenia, czy o zmianach powiadomiono publiczne służby zatrudnienia, które nie będą już zaangażowane, i zwrócono ich uwagę na konsekwencje" zostały częściowo zrealizowane.
Jeżeli chodzi o Chorwację, w odniesieniu do poddziałań „W przypadku zmian w porównaniu z sytuacją sprzed wejścia w życie rozporządzenia, czy o zmianach powiadomiono publiczne służby zatrudnienia, które nie będą już zaangażowane, i zwrócono ich uwagę na konsekwencje" oraz „W przypadku zmian w porównaniu z sytuacją sprzed wejścia w życie rozporządzenia, czy biuro informacyjne otrzymało szczegółowe dane dotyczące kont członków personelu na portalu EURES, które mają zostać zamknięte, i datę ich zamknięcia?" zgłoszono, że dane są niedostępne.

zainteresowanymi stronami, które pogłębiły się w okresie sprawozdawczym wskutek pandemii (zob. sekcja powyżej).

3.3 Rozszerzanie sieci

III. Rozszerzanie sieci	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	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: przygotowanie na wprowadzenie systemu dopuszczania (art. 11)	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	Δ	X		V
Działanie 2: wdrożenie systemu dopuszczania (art. 11, 12)	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	Δ	X		V
Działanie 3: zgodność z aktem wykonawczym przewidzianym w art. 11 ust. 8 *(jeśli jest on proponowany (opcjonalny akt wykonawczy), a jeśli tak, to po jego wejściu w życie)*	V	V	V	V		V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		X		V
Działanie 4: monitorowanie zgodności przez członków i partnerów	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		V

3.3.1 Wdrożenie

Do końca okresu sprawozdawczego 27 państw EURES zgłosiło Komisji fakt ustanowienia **systemu dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES** dla członków i partnerów, natomiast siedem wdraża obecnie taki system. Choć większość państw EURES kontynuowała działania na rzecz rozszerzenia sieci EURES, niektóre z nich nie były w stanie traktować ich priorytetowo w trakcie pandemii COVID-19. Według stanu na koniec omawianego okresu sprawozdawczego do sieci EURES przystąpiło 26 prywatnych członków i 62 partnerów spośród łącznej liczby 238 organizacji publicznych i prywatnych[38]. Mimo że większość państw ustanowiła już **systemy monitorowania przestrzegania obowiązujących przepisów przez członków i partnerów EURES**, w niektórych państwach w dalszym ciągu konieczne było podjęcie dodatkowych działań w tym obszarze[39].

3.3.2 Wyzwania

Tempo wzrostu liczby nowych członków i partnerów było wolniejsze niż oczekiwano. Tendencję tę odnotowano już w poprzednim sprawozdaniu dwuletnim, przy czym w obecnym okresie sprawozdawczym była ona jeszcze wyraźniej dostrzegalna z uwagi na pandemię COVID-19, która zmusiła krajowe urzędy koordynacji do priorytetowego traktowania innych zadań. Choć niektóre państwa wprowadziły dodatkowe wymogi, które należy spełnić, aby zostać uznanym za członka lub partnera EURES, wymogi te mogą hamować rozwój sieci EURES.

[38] Pełny wykaz wszystkich członków i partnerów EURES opublikowano pod adresem: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_pl.

[39] Jeden krajowy urząd koordynacji poinformował, że pandemia doprowadziła do pewnych opóźnień w tym procesie oraz że nie dysponuje wystarczającymi zasobami, aby monitorować przestrzeganie obowiązujących przepisów przez członków i partnerów EURES. Niektóre krajowe urzędy koordynacji wspomniały również, że nie mają jeszcze żadnych członków ani partnerów.

3.4 Wymiana informacji na temat ofert zatrudnienia i życiorysów

IV. Mechanizmy wymiany danych, widoczność i dostęp do narzędzi oraz interoperacyjność	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	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: przygotowanie na wprowadzenie nowego podejścia dotyczącego przejrzystości ofert zatrudnienia i życiorysów (art. 17)	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Działanie 2: zdolność do udostępniania informacji na temat praktyk krajowych i kwestii dotyczących danych	V	Δ	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ
Działanie 3: przygotowanie na wymianę ofert przygotowania zawodowego i staży	V	X	V	X		V		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	V	V	X			V	V	Δ	Δ		Δ				V
Działanie 4: zgodność z aktem wykonawczym przewidzianym w art. 17 ust. 8	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	X	Δ		V
Działanie 5: monitorowanie zgodności przez członków i w stosownych przypadkach przez partnerów	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	X	X		V
Działanie 6: widoczność EURES na szczeblu krajowym (art. 18 ust. 1 i 2)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V		V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Działanie 7: pozbawiony barier technicznych dostęp do danych na portalu EURES dla pracowników do spraw obsługi klienta (art. 18 ust. 3 i motyw 32)	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V		V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Działanie 8: jeden skoordynowany kanał (art. 9 ust. 2 lit. a) i art. 18 ust. 4)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Działanie 9: automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy (art. 19)	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	V	V		Δ	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Działanie 10: zgodność z aktem wykonawczym przewidzianym w art. 19 ust. 6	V	V	Δ	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	Δ		V

3.4.1 Wdrożenie

Przepisy art. 17 ust. 1 rozporządzenia w sprawie EURES stanowią, że państwa powinny udostępnić na portalu EURES wszystkie udostępnione publicznie oferty zatrudnienia oraz wszystkie wnioski o pracę/życiorysy, w przypadku których pracownicy wyrazili zgodę na ich udostępnienie również na portalu EURES. Do końca okresu sprawozdawczego **wszystkie państwa EURES ustanowiły systemy na szczeblu krajowym** na potrzeby udostępnienia **ofert zatrudnienia** na portalu EURES. Jeżeli chodzi o **życiorysy**, **28 państw EURES było w trakcie ustanawiania/już ustanowiło systemy** na szczeblu krajowym umożliwiające ich udostępnienie na portalu EURES[40] za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału.

Proces przyjmowania **ESCO** lub identyfikacji i grupowania istniejących krajowych systemów klasyfikacji pod kątem ESCO oraz proces udostępniania życiorysów i ofert zatrudnienia w uzgodnionym formacie w dalszym ciągu postępował[41]. Od publikacji ostatniego sprawozdania większość państw EURES podjęła starania w obszarze identyfikacji i grupowania pod kątem ESCO lub starania na rzecz przyjęcia ESCO. Według stanu z czerwca 2022 r. **18 państw EURES** zakończyło już proces identyfikacji i grupowania swoich krajowych systemów klasyfikacji pod kątem ESCO. Cztery kolejne państwa EURES przyjęły już ESCO. **Trzy państwa EURES** zakończyły proces identyfikacji i grupowania swoich krajowych ram umiejętności pod kątem ESCO. Dalsze **cztery państwa EURES** przyjęły już ESCO.

3.4.2 Wyzwania

Jeżeli chodzi o **przyjmowanie ESCO/identyfikację i grupowanie pod kątem ESCO**, jak dotąd nie wszystkie państwa EURES zdołały wywiązać się ze spoczywającego na nich zobowiązania prawnego w tym zakresie. Nie przezwyciężono jeszcze trudności związanych z zapewnianiem zgodności

[40] Na potrzeby udostępnienia życiorysów na portalu uruchomiono 30 punktów połączeniowych. W tym kontekście należy podkreślić, że w Belgii funkcjonują trzy punkty połączeniowe (BE Actiris, BE Forem i BE VDAB).

[41] W tym względzie należy podkreślić, że przyjęcie ESCO lub identyfikacja i grupowanie pod kątem ESCO przez państwa EURES stanowi zobowiązanie prawne, którego spełnienie umożliwia udostępnianie życiorysów i ofert zatrudnienia w ramach sieci. Komisja nadzoruje proces wywiązywania się przez państwa EURES z tego zobowiązania i nawiązała kontakt z państwami, które nie spełniły jeszcze spoczywającego na nich obowiązku w tym zakresie, zwracając się do nich o udzielenie stosownych wyjaśnień.

z normami technicznymi w zakresie formatowania tabel powiązań ustanowionymi w decyzji wykonawczej 2018/1021, które mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia interoperacyjności w ramach wspólnej platformy informatycznej EURES. Jakość ustanowionych powiązań (między krajowymi systemami klasyfikacji a ESCO) różni się w poszczególnych państwach i będzie przedmiotem przeglądu. Prawidłowość korzystania z przewidzianych powiązań wzbudza obawy dotyczące jednolitości i spójności, ponieważ zapewnienie wysokiej jakości powiązań ma zasadnicze znaczenie dla skutecznego wdrożenia funkcji automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy na portalu.

Jeżeli chodzi o udostępnianie życiorysów na portalu EURES, krajowe urzędy koordynacji, które nie zakończyły jeszcze tego procesu, zwracały uwagę na fakt, że było to często spowodowane problemami o charakterze informatycznym **na szczeblu krajowym**[42]. Analizując liczbę życiorysów i ofert zatrudnienia udostępnionych na portalu EURES, można odnieść wrażenie, że zwłaszcza liczba życiorysów udostępnionych przez niektóre krajowe urzędy koordynacji utrzymuje się na niskim poziomie.

3.5 Usługi wsparcia

V. Usługi wsparcia	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	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: zapewnianie ciągłości za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V
Działanie 2: pomoc w rejestracji na portalu EURES (art. 20)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ			Δ
Działanie 3: podstawowe informacje na temat EURES (art. 22)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ			V
Działanie 4: monitorowania stosowania przez członków i partnerów	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	Δ		Δ
Działanie 5: usługi wsparcia w regionach transgranicznych	V	V	V			V	V	V		V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V			
Działanie 6: upowszechnianie wsparcia mobilności w ramach aktywnych instrumentów rynku pracy (art. 28, motyw 46)	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V		

3.5.1 Wdrożenie

Wszystkie państwa EURES zgłosiły działania i środki wdrożone w celu zapewnienia **ciągłości** świadczenia usług wsparcia dla osób poszukujących pracy i pracodawców za pośrednictwem swoich krajowych publicznych służb zatrudnienia. Jeżeli chodzi o **wsparcie i informacje dla pracowników i pracodawców** w zakresie procedury rejestracji na portalu EURES i sposobu korzystania z tego portalu, wszystkie państwa EURES zadbały o to, aby organizacje, które niedawno przystąpiły do sieci, spełniały stosowne wymogi obowiązujące w chwili przystąpienia przez nie do sieci. Dotyczyło to również **udzielania podstawowych informacji na temat portalu EURES**, uwzględniając informacje dotyczący bazy życiorysów, a także podstawowych informacji na temat sieci EURES, w tym danych kontaktowych odpowiednich członków i partnerów EURES na szczeblu krajowym.

Za pośrednictwem członków i partnerów EURES świadczono również **usługi wsparcia w regionach transgranicznych**. W bieżącym okresie sprawozdawczym liczba państw EURES udzielających

[42] Jeden krajowy urząd koordynacji wspomniał o zmianach w systemach informatycznych, które doprowadziły do zmniejszenia liczby udostępnianych życiorysów z uwagi na trudności wynikające z ich wprowadzenia. Inny krajowy urząd koordynacji poinformował, że wciąż opracowuje interfejs techniczny umożliwiający udostępnianie życiorysów, natomiast kolejny zgłosił konieczność dodatkowego przetestowania swojego interfejsu.

informacji pracownikom transgranicznym wzrosła z 14 do 20, zgodnie z jednym z zaleceń przedstawionych w ocenie *ex post* sieci EURES[43].

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie EURES[44] 24 państwa EURES wskazały **aktywne instrumenty rynku pracy służące zwiększeniu możliwości zatrudnienia osób poszukujących pracy, poprawie dopasowania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy** oraz udzielaniu osobom poszukującym pracy pomocy w poszukiwaniu pracy w oparciu o te instrumenty. Niektóre z tych państw zadbały również o to, aby wspomniane instrumenty nie ograniczały się już wyłącznie do pomocy w poszukiwaniu pracy na szczeblu krajowym, ale mogły być również wykorzystywane do znalezienia zatrudnienia na terytorium innego państwa członkowskiego. Dwa inne państwa EURES w dalszym ciągu podejmowały działania na rzecz uruchomienia tej pomocy.

3.5.2 Wyzwania

Wielu użytkowników napotykało trudności przy próbie zalogowania się do portalu (dotyczyło to np. metod logowania bazujących na kodzie QR, które nie są obsługiwane we wszystkich państwach); zwrócono również uwagę, że niektóre ze sporadycznych przerw w dostępie do portalu mogłyby stanowić dobrą okazję do tego, aby poprawić jego dostępność[45].

3.6 Wymiana informacji, programowanie i pomiar efektywności

VI. Wymiana informacji, programowanie i pomiar efektywności	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	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: wymiana informacji	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		V
Działanie 2: zgodność z aktem wykonawczym przewidzianym w art. 31 ust. 5	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	Δ	V		V
Działanie 3: zgodność z aktem wykonawczym przewidzianym w art. 32 ust. 4	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 Wdrożenie

W badaniu wszystkie państwa EURES z wyjątkiem jednego wspomniały o tym, że **gromadzą informacje na temat sytuacji na swoim rynku pracy** (uwzględniając informacje na temat niedoborów i nadwyżek). Zakres przeprowadzanej analizy różni się w poszczególnych państwach. Najważniejszymi organami odpowiedzialnymi za dokonywanie takiej analizy rynku pracy są m.in. **główne urzędy statystyczne lub wydziały statystyczne publicznych służb zatrudnienia**. Gromadzenie niezbędnych danych odbywa się często z wykorzystaniem szablonów i formularzy udostępnionych przez Europejski Urząd Koordynacji. Gromadzone i analizowane informacje udostępnia się następnie na różne sposoby, np. poprzez ich publikowanie na portalu EURES razem ze sprawozdaniami z działalności.

Jeżeli chodzi o informacje na temat działań podejmowanych na szczeblu krajowym, krajowe urzędy koordynacji gromadzą i udostępniają takie informacje przy wykorzystaniu **systemu pomiaru efektywności**, a także za pośrednictwem **programów prac dotyczących cyklu programowania i sprawozdań z działalności**. Wspomniane informacje obejmują m.in. informacje dotyczące struktury

[43] Ocena *ex post* sieci EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8370&furtherPubs=yes, s. 12.
[44] Rozporządzenie w sprawie EURES, art. 28 i motyw 46.
[45] Długość wspomnianych sporadycznych przerwy w dostępności wahała się od dwóch do dziesięciu godzin, a wszystkie zainteresowane strony były każdorazowo powiadamiane o ich planowanym wystąpieniu z tygodniowym wyprzedzeniem.

modelu zarządzania tych urzędów, kwalifikacji i liczebności personelu EURES, a także obszarów działalności tego personelu. Udostępnia się również informacje na temat nowych członków i partnerów. Szereg państw EURES wspomniało ponadto, że przeprowadza **badania poziomu zadowolenia klientów**, aby ustawicznie udoskonalać świadczone przez siebie usługi i organizowane przez siebie wydarzenia.

3.6.2 Wyzwania

Niektóre państwa EURES zgłosiły problemy związane z gromadzeniem danych i sprawozdawczością zarówno w odniesieniu do systemu pomiaru efektywności, jak i cyklu programowania, zwracając uwagę na poziom obciążenia pracą towarzyszący sporządzaniu tych sprawozdań. W przypadku niektórych mechanizmów sprawozdawczości krajowe urzędy koordynacji przedstawiły przybliżone dane (np. jeżeli chodzi o liczbę kontaktów, liczbę osób, które faktycznie uzyskały zatrudnienie, czas odpowiedzi) z uwagi na ograniczoną dostępność danych. Podjęto jednak działań na rzecz usprawnienia funkcjonowania wewnętrznych systemów IT.

3.7 Uwzględnione zalecenia z poprzedniego okresu sprawozdawczego

W sprawozdaniu dwuletnim za lata 2018–2020 niektóre działania[46] uznano za priorytetowe dla bieżącego okresu sprawozdawczego. W tej sekcji przedstawiono szczegółowe informacje na temat stopnia, w jakim udało się zrealizować te działania w latach 2020–2022, wraz z krótkim podsumowaniem postępów poczynionych w tym zakresie.

Nr 1 Wznowienie działalności EURES
Aby wznowić działania EURES po zniesieniu ograniczeń w przemieszczaniu się, krajowe urzędy koordynacji wspierały działania służące zwiększaniu poziomy wiedzy na temat EURES i prowadzonej przez niego działalności w ramach kampanii „#EURESmovingforward” opracowanej przez Europejski Urząd Koordynacji. Kampanię tę rozpoczęto w grudniu 2020 r., a jej celem było zwiększenie świadomości na temat istnienia i działań EURES.

Nr 2 Rozszerzanie sieci
Jak wspomniano w sekcji 3.3.1, wszystkie poza dwoma państwami EURES dołożyły niezbędnych starań, aby ustanowić system dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES dla nowych członków i partnerów. Większość państw EURES aktywnie działa na rzecz rozszerzenia swojej krajowej sieci EURES.

Nowa strategia komunikacyjna wniosła wkład w wysiłki na rzecz przyspieszenia rozwoju sieci EURES. Europejski Urząd Koordynacji uzupełnił ponadto przewodnik poświęcony rozszerzaniu sieci, aby wesprzeć krajowe urzędy koordynacji w podejmowanych przez nie wysiłkach.

Nr 3 Interoperacyjność i rozwój IT
Pod koniec okresu sprawozdawczego w czerwcu 2022 r. 22 państwa EURES były podłączone do jednego skoordynowanego kanału, a kolejne 7 państw EURES było w trakcie ustanawiania niezbędnego podłączenia. (11 w 2020 r.). Innymi słowy, 29 państw EURES zakończyło proces albo

[46] Z pełnym tekstem zaleceń można zapoznać się w sprawozdaniu dwuletnim za lata 2018–2020 (zob. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).

zmierzało do jego zakończenia[47], w porównaniu z 23 państwami w poprzednim okresie sprawozdawczym[48].

Większość państw EURES podjęła działania do celów identyfikacji i grupowania oraz przyjęcia ESCO. W ostatnim dwuletnim sprawozdaniu wskazano, że 16 państw EURES (z wyłączeniem Zjednoczonego Królestwa) przestrzegało aktu wykonawczego przewidzianego w art. 17 ust. 8 rozporządzenia w sprawie EURES, a pięć kolejnych państw EURES częściowo przestrzegało tego aktu. Obecnie liczba państw EURES przestrzegających tych przepisów wzrosła do 24. Jeżeli chodzi o wymianę życiorysów i ofert zatrudnienia za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału, liczba życiorysów wymienianych przez niektóre państwa EURES pozostaje nieznaczna.

Nr 4 Rozwój usług EURES
Jak wspomniano w sekcji 3.6.1, każde z państw EURES gromadzi informacje na temat sytuacji na krajowym rynku pracy. Chociaż poziom szczegółowości i konkretne udostępniane dane różnią się w poszczególnych państwach, wzrasta liczba państw udostępniających coraz bardziej szczegółowe dane, co pomogło wykorzystać działania i cele EURES.

4 WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ I EUROPEJSKI URZĄD KOORDYNACJI

W niniejszej sekcji zaprezentowano przegląd aktualnej sytuacji w zakresie stosowania rozporządzenia w sprawie EURES na szczeblu unijnym zgodnie z wymogiem zawartym w art. 33 akapit drugi tego rozporządzenia przy użyciu tych samych oznaczeń kolorami, które wykorzystano w sekcji 3.

4.1 Wymogi określone w rozporządzeniu

Obszary działalności Europejskiego Urzędu Koordynacji	Stan
Świadczenie horyzontalnych działań wsparcia na rzecz sieci EURES	V
Przygotowanie do stosowania rozporządzenia w sprawie EURES	V
Ułatwianie tworzenia sieci kontaktów, wzajemnego uczenia się i wymiany najlepszych praktyk (art. 8)	V
Działania związane z informowaniem i komunikacją na temat sieci EURES (art. 1–8)	V
Zapewnianie programu szkoleń dla krajowych urzędów koordynacji i członków/partnerów EURES (art. 8)	V
Wsparcie w zakresie rozszerzenia sieci i systemów dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES (art. 3–7–11)	V
Cykl programowania i wymiana informacji na temat rynku pracy, w tym wspólna analiza	V
Rozwój i funkcjonowanie portalu EURES (w tym biura informacyjnego) oraz platformy interoperacyjności	V
Pomiar efektywności i monitorowanie postępów	V
Zarządzanie i dialog na szczeblu UE	V

4.2 Wdrożenie

W okresie sprawozdawczym Europejski Urząd Koordynacji przeniesiono z Komisji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy, przy czym Europejski Urząd Koordynacji nadal zapewniał **horyzontalne wsparcie** na rzecz sieci EURES, w szczególności:

- przekazał organizacjom uczestniczącym w sieci EURES niezbędne **wytyczne dotyczące wdrażania** na szczeblu krajowym, np. w zakresie szkoleń, wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się i grup roboczych;

[47] Należy wspomnieć, że 2 kraje nie zgłosiły żadnych informacji dotyczących ich podłączenia do jednego skoordynowanego kanału.
[48] Pod koniec czerwca 2020 r. 11 państw EURES było w trakcie ustanawiania podłączenia do jednego skoordynowanego kanału, a 12 państw EURES było już do niego podłączonych.

- zapewniał wsparcie dotyczące **tworzenia sieci kontaktów i uczenia się**, w tym organizował wydarzenia obejmujące wzajemne uczenie się na różne tematy oraz wspierał tworzenie sieci kontaktów i dwustronne dyskusje podczas corocznych warsztatów dotyczących cyklu programowania. Co więcej, w pełni odnowiono ekstranet EURES w celu poprawy dostępności specjalnych zasobów i ułatwienia intensywniejszego tworzenia sieci kontaktów między krajowymi urzędami koordynacji;
- zapewniał **działania w zakresie szkolenia** członków i partnerów EURES. Wkład krajowych urzędów koordynacji wykorzystano do opracowania dostosowanych do potrzeb szkoleń dotyczących zagadnień, na temat których urzędy te chciały uzyskać więcej informacji;
- działał na rzecz podnoszenia świadomości na temat EURES w ramach **działalności związanej z informowaniem i komunikacją** oraz dzięki zapewnianiu wsparcia w zakresie komunikacji dla państw EURES. Europejski Urząd Koordynacji kierował działaniami komunikacyjnymi i w 2021 r. ustanowił nową strategię komunikacyjną w celu poprawy kreowania marki i widoczności EURES zarówno w wymiarze wewnętrznym, jak i zewnętrznym (zgodnie z zaleceniami zawartymi w ocenie *ex post*);
- wspierał **rozszerzanie sieci** w drodze wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się, sesje szkoleniowe, dyskusje na posiedzeniach grupy koordynacyjnej EURES oraz poprzez utworzenie grupy roboczej zajmującej się tą kwestią, upoważnionej do opracowania zbioru wytycznych i narzędzi dotyczących systemu i procesu dopuszczania, przyjmowania nowych członków i partnerów oraz pracy w ramach rozszerzonej sieci EURES;
- usprawniał **portal EURES** w drodze aktualizacji mających na celu ułatwienia korzystania z niego oraz zwiększenia jego bezpieczeństwa i możliwości dostosowania (w odpowiedzi na zalecenie sformułowane w ocenie *ex post*). Odnotowano jednak opóźnienia, jeżeli chodzi o wdrażanie automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy i tworzenie niezbędnej infrastruktury technicznej. Elementy te należy ustanowić, aby członkowie i partnerzy EURES mieli bezpośredni dostęp do ofert zatrudnienia i życiorysów dostępnych w EURES za pośrednictwem ich własnych platform[49];
- zapewniał wytyczne dla państw EURES, które przekazały na portal EURES oferty **przygotowania zawodowego i staży**.

4.3 Wyzwania

Rozpoczęcie procesu stopniowego **przenoszenia kompetencji Europejskiego Urzędu Koordynacji** z Komisji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy zbiegło się w czasie z pierwszym okresem lockdownu w marcu 2020 r. Lockdown uniemożliwił zespołom dokonanie przeniesienia zgodnie z planem. Mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy nie przejmuje żadnych pracowników Komisji zatrudnionych w Europejskim Urzędzie Koordynacji, kluczowe znaczenie miało zorganizowanie gruntownego transferu wiedzy. Oba zespoły zaplanowały, że pracownicy Europejskiego Urzędu ds. Pracy będą przez kilka miesięcy obserwować pracę zespołu Komisji zatrudnionego w Europejskim Urzędzie Koordynacji, aby zapewnić ciągłość działania i zapoznać się z zadaniami, co nie było jednak możliwe ze względu na ograniczenia związane z COVID-19. Zespoły musiały zorganizować rozpoczęcie pracy w ramach Europejskiego Urzędu ds. Pracy online, a ze względu na dodatkową złożoność spowodowaną sytuacją pandemiczną i brakiem możliwości organizacji spotkań stacjonarnych Komisja i Europejski Urząd ds. Pracy musiały przeznaczyć na ten proces dużo czasu i zasobów[50]. Na koniec okresu sprawozdawczego Europejski Urząd ds. Pracy oświadczył, że pełnienie przez niego

[49] Zob. rozporządzenie w sprawie EURES, w szczególności rozdział III.

[50] Po przeniesieniu Europejskiego Urzędu Koordynacji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy rozwój i utrzymanie portalu EURES pozostały w gestii Komisji i tym samym zapewniono ciągłość realizacji tych zadań.

funkcji Europejskiego Urzędu Koordynacji przebiega sprawnie, a przeniesienie można uznać za zakończone pomyślnie.

4.4 Uwzględnione zalecenia z poprzedniego okresu sprawozdawczego

W drugim dwuletnim sprawozdaniu EURES za lata 2018–2020 niektóre działania wskazano jako priorytetowe działania Europejskiego Urzędu Koordynacji. W sprawozdaniu dokonano rozróżnienia między działaniami, które mają podjąć Komisja i Europejski Urząd ds. Pracy, w zależności od pierwotnej struktury organizacyjnej Europejskiego Urzędu Koordynacji. W poprzednim okresie sprawozdawczym w odniesieniu do **Europejskiego Urzędu Koordynacji w** Komisji (przed przeniesieniem) wydano następujące zalecenia:

Nr 1 Przeniesienie Europejskiego Urzędu Koordynacji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy
Jak wspomniano w sekcji dotyczącej wdrażania, przeniesienie Europejskiego Urzędu Koordynacji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy zostało pomyślnie zakończone w okresie sprawozdawczym pomimo trudności spowodowanych pandemią.

Nr 2 Wsparcie wznowienia działania EURES
Aby wznowić działania EURES po zniesieniu ograniczeń w przemieszczaniu się, Europejski Urząd Koordynacji opracował kampanię „Moving Forward”. Kampanię tę prowadzono w okresie od grudnia 2020 r. do lutego 2021 r., a jej celem było zwiększenie świadomości na temat istnienia i działań EURES. Ta kampania informacyjna okazała się sukcesem. Hashtag #EURESmovingforward miał 12 mln odbiorców, a ponad 16 000 użytkowników wzięło udział w quizie EURES „Który kraj europejski jest dla Ciebie właściwy?”. Stworzono ponadto pięć nowych nagrań wideo na temat EURES i uruchomiono nowy kanał EURES na Instagramie[51].

Nr 3 Wzmocnienie wsparcia dla pracowników najbardziej dotkniętych kryzysem związanym z COVID-19
Oprócz ogólnej kampanii „Moving Forward” przeprowadzono również specjalne działania komunikacyjne adresowane do konkretnych grup pracowników. Na przykład, aby wzmocnić ochronę pracowników sezonowych i ograniczyć napotykane przez nich przeszkody, sieć EURES uczestniczyła w kampanii Prawa przez cały rok. Kampanię tę zorganizowano we współpracy z Komisją, europejską platformą na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, państwami UE i partnerami społecznymi. Dzięki tej kampanii sieć EURES przyczyniła się do podniesienia świadomości na temat istniejących praw, obowiązków i usług w zakresie poradnictwa, które mają zapewnić sprawiedliwe warunki rekrutacji sezonowej.

Nr 4 Promowanie i wspieranie wykorzystania EFS+ na potrzeby finansowania działań EURES
W odniesieniu do okresu programowania EFS+ 2021–2027 Komisja i Europejski Urząd Koordynacji intensywnie promowały wykorzystanie środków EFS+ na potrzeby finansowania działań EURES.

Nr 5 Dalsze opracowywanie narzędzi sprawozdawczych
Zarówno Komisja, jak i Europejski Urząd Koordynacji uznają, że obowiązki sprawozdawcze krajowych urzędów koordynacji oraz członków i partnerów stanowią dla nich obciążenie. Sprawozdawczość w zakresie działań EURES stanowi jednak jeden z głównych elementów rozporządzenia w sprawie EURES i została uznana przez prawodawcę za niezbędną. Aby częściowo ograniczyć to obciążenie, wprowadzono nowe narzędzie informatyczne, które umożliwia krajowym urzędom koordynacji wprowadzanie danych w sposób bardziej przyjazny dla użytkownika.

[51]Dostępne pod adresem: https://www.instagram.com/euresjobs/

Prowadzone są również dalsze rozważania na ten temat (np. nad dalszą harmonizacją/dalszym ułatwieniem działań w zakresie systemu pomiaru efektywności i cyklu programowania).

Nr 6 Rozwijanie powszechnej wymiany w ramach przygotowania zawodowego i staży
W okresie sprawozdawczym nie podjęto żadnych konkretnych działań w tym zakresie, ponieważ priorytet stanowiło przeniesienie Europejskiego Urzędu Koordynacji, a wszystkie jego środki były niezbędne do zapewnienia ciągłości działania. W związku z powyższym w tym okresie nie można było dokonać żadnych dodatkowych inwestycji w tym obszarze.

Nr 7 Dalsze usprawnienie portalu EURES
Komisja i Europejski Urząd ds. Pracy (po przeniesieniu Europejskiego Urzędu Koordynacji) w dalszym ciągu wdrażały zmiany w portalu EURES, aby zwiększyć łatwość jego obsługi. Aby uzgodnić dalszy rozwój portalu EURES, utworzono również komitet sterujący ds. technologii informacyjnych mający ułatwić proces koordynacji, planowania i podejmowania decyzji w kwestiach związanych z portalem.

W odniesieniu do **Europejskiego Urzędu Koordynacji zarządzanego przez Europejski Urząd ds. Pracy** przypisano następujące zalecenia:

Nr 1 pełne przeniesienie Europejskiego Urzędu Koordynacji
Jak wspomniano w sekcji dotyczącej wdrażania, przeniesienie Europejskiego Urzędu Koordynacji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy zostało pomyślnie zakończone w okresie sprawozdawczym.

Nr 2 Wspieranie sprawiedliwej mobilności
Głównym celem działań EURES jest zwiększenie sprawiedliwej mobilności między państwami EURES. Przeniesienie pełnionej przez Europejski Urząd Koordynacji funkcji wsparcia operacyjnego z Komisji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy miało na celu dalsze umocnienie wsparcia oferowanego państwom EURES, ponieważ w ten sposób Europejskiemu Urzędowi Koordynacji łatwiej jest prowadzić ścisłą współpracę z innymi ważnymi służbami wspierającymi państwa i obywateli, za które odpowiada Europejski Urząd ds. Pracy. W okresie sprawozdawczym Europejski Urząd Koordynacji w razie potrzeby wspierał różne projekty i wydarzenia organizowane przez krajowe urzędy koordynacji w celu wspierania sprawiedliwej mobilności. Urząd ten wniósł również wkład w główne działania komunikacyjne i kierował nimi, w tym prowadził kampanię „Moving Forward" i bardziej ukierunkowane kampanie (np. „Prawa przez cały rok").

Nr 3 Dalsze wzmocnienie komunikacji EURES
W tym okresie sprawozdawczym jedną z głównym kwestii związanych z rozwojem było wzmocnienie komunikacji EURES. Opracowano nową strategię komunikacyjną, a Europejski Urząd ds. Pracy udostępnił dodatkowe środki finansowe na zwiększenie zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej świadomości na temat marki i działań EURES.

Nr 4 Przydzielenie wystarczających zasobów na działania EURES
Ponieważ przekazanie kompetencji Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy odbywało się stopniowo, nie wszystkie działania były już finansowane z budżetu Europejskiego Urzędu ds. Pracy w pierwszych miesiącach 2021 r. W związku z tym Europejski Urząd ds. Pracy przydzielił odpowiednio niższy budżet na działania EURES w 2021 r. w porównaniu z 2022 r. W 2021 r. Europejski Urząd ds. Pracy przeznaczył na działania EURES 7,5 mln EUR, a w 2022 r. już 9,9 mln EUR.

5 WNIOSKI I ZALECENIA

5.1 Wnioski

W celu przeprowadzenia reformy EURES i zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników wewnątrz UE w rozporządzeniu w sprawie EURES z 2016 r. określono szereg wymogów dotyczących

sieci EURES. Oprócz tych wymogów w art. 6 rozporządzenia (UE) 2019/1149 określono, że Europejski Urząd Koordynacji należy przenieść z Komisji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy przed sierpniem 2021 r. Wszystkie te cele zostały zrealizowane podczas pandemii COVID-19, czyli w okresie dużej niepewności ze względu na ograniczenia w przemieszczaniu się, które miały wpływ m.in. na współpracę i podróże transgraniczne.

Przeniesienie Europejskiego Urzędu Koordynacji z Komisji do Europejskiego Urzędu ds. Pracy zakończono w maju 2021 r. po intensywnej współpracy między obydwoma organami. Od tamtej pory Europejski Urząd Koordynacji w ramach Europejskiego Urzędu ds. Pracy stał się właścicielem systemu portalu EURES, natomiast Komisja pozostaje odpowiedzialna (z operacyjnego punktu widzenia) za techniczne funkcjonowanie i rozwój portalu EURES i powiązanych usług informatycznych.

Nadal występują pewne wyzwania, zwłaszcza wyzwania związane z rozbudową sieci i przyjmowaniem większej liczby członków i partnerów.

5.2 Zalecenia dla państw EURES

W oparciu o kluczowe ustalenia dotyczące statusu wdrożenia i pozostałych wyzwań określonych w niniejszym sprawozdaniu główne priorytety na następny okres sprawozdawczy można podsumować w następujący sposób:

Nr 1 Dalsze inwestycje w rozszerzenie sieci
Rozszerzenie sieci jest priorytetem sieci EURES od czasu wejścia w życie ostatniego rozporządzenia. Ponieważ tempo rozszerzenia jest wolniejsze niż oczekiwano (niewystarczające przyciąganie potencjalnych członków i partnerów), krajowe urzędy koordynacji powinny określić jasne strategie dotyczące tego, co nowy skład sieci EURES oznacza dla ich modelu usług i działań, do kogo należy się zwrócić i w jaki sposób zapewnić, aby rozszerzenie sieci skutkowało lepszymi usługami dla beneficjentów EURES.

Nr 2 Wyraźne określenie kanałów komunikacji
Komunikacja ma kluczowe znaczenie w kontekście zwiększania świadomości na temat marki EURES. Aby zmaksymalizować wpływ komunikacji EURES, należy wiedzieć, którymi kanałami należy w główniej mierze rozpowszechniać informacje. Kwestia ta została już uwzględniona w nowej strategii komunikacyjnej. Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje zwrotne na temat skuteczności poszczególnych kanałów komunikacji, krajowe badania kierowane do osób poszukujących pracy i pracodawców mogłyby obejmować pytanie, w jaki sposób dowiedzieli się o pracy i usługach EURES. Pomogłoby to nie tylko udoskonalić przyszłe kanały komunikacji, ale także ukierunkować komunikację w zależności od docelowej grupy odbiorców.

Nr 3 Zakończenie identyfikacji i grupowania pod kątem ESCO w całej sieci
W okresie sprawozdawczym poczyniono postępy w przyjmowaniu ESCO/identyfikacji i grupowaniu pod kątem ESCO. Niektóre państwa EURES nie ukończyły jednak jeszcze wymaganego procesu identyfikacji i grupowania pod kątem ESCO. Biorąc pod uwagę znaczenie tego procesu w kontekście automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, jego realizacja powinna być priorytetem w nadchodzących miesiącach.

Nr 4 Ujednolicenie korzystania z systemu EU Login
System EU Login zwiększa bezpieczeństwo portalu EURES. W styczniu 2022 r. Europejskiego Urzędu Koordynacji przesłał kilka przypomnień wraz z przewodnikiem wideo, aby zachęcić wszystkich użytkowników do aktualizacji kont w związku z technicznym wdrożeniem systemu EU Login na portalu EURES. W związku z tym wszystkie krajowe urzędy koordynacji powinny nadal zachęcać

swoich członków i partnerów do korzystania z tego systemu oraz udostępniać odnośny przewodnik na krajowych stronach internetowych.

Nr 5 Zapewnienie przekazania życiorysów na portal EURES
W rozporządzeniu w sprawie EURES zobowiązano wszystkich członków i partnerów EURES do przekazywania na portal EURES publicznie dostępnych ofert zatrudnienia i życiorysów za zgodą pracowników za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału. O ile krajowe urzędy koordynacji zamieszczają na portalu oferty zatrudnienia, to jednak wydaje się, że poczyniono mniejsze postępy, jeżeli chodzi o przekazywanie życiorysów. Priorytetem powinno być przekazywanie życiorysów przez państwa na portal EURES.

Nr 6 dalsze rozwijanie powszechnej wymiany w ramach przygotowania zawodowego i staży
Należy jeszcze bardziej zintensyfikować działania związane z przygotowaniem zawodowym i stażami w ramach stosunku pracy zarówno poprzez działalność doradców EURES, jak i poprzez składanie ofert na portalu EURES.

5.2 Zalecenia dla Europejskiego Urzędu Koordynacji zarządzanego przez Europejski Urząd ds. Pracy

W świetle wyżej wymienionych wyzwań Europejski Urząd ds. Pracy powinien zapewnić odpowiednie zasoby finansowe i ludzkie na rzecz Europejskiego Urzędu Koordynacji funkcjonującego w ramach Europejskiego Urzędu ds. Pracy, wspierać działania Europejskiego Urzędu Koordynacji oraz dążyć do synergii z innymi zadaniami Europejskiego Urzędu ds. Pracy, przy pełnym poszanowaniu niezależnego zarządzania EURES, jak określono w rozporządzeniu w sprawie EURES z 2016 r. Europejski Urząd Koordynacji w Europejskim Urzędzie ds. Pracy powinien priorytetowo potraktować następujące kwestie:

Nr 1 Zapewnienie zgodności z rozporządzeniem w sprawie EURES
Zapewnienie pełnej zgodności z podstawą prawną EURES powinno pozostać ważnym priorytetem Europejskiego Urzędu Koordynacji i znaleźć odzwierciedlenie we wszystkich jego działaniach i zadaniach. Dalszy rozwój portalu musi nadal przebiegać zgodnie z rozporządzeniem w sprawie EURES oraz należy opracować interfejsy API, aby umożliwić członkom i partnerom lepszy dostęp do życiorysów i ofert zatrudnienia, wspierać krajowe urzędy koordynacji w identyfikacji i grupowaniu pod kątem ESCO oraz opracować narzędzia dopasowywania umiejętności i przykłady działań Europejskiego Urzędu Koordynacji mających priorytetowe znaczenie w tym zakresie.

Nr 2 Prace nad synergią między EURES a Europass
W celu wspierania synergii między EURES a Europass z myślą o poprawie usług świadczonych na rzecz beneficjentów EURES należy stworzyć EURES a Europass ściślejsze powiązania i związki. Użytkownicy portalu EURES mogliby mieć dostęp do narzędzia Europass w ramach ścieżki użytkownika EURES Użytkownicy Europass powinni mieć możliwość korzystania z ofert pracy publikowanych na portalu. W miarę możliwości należy dążyć do osiągnięcia dodatkowej synergii z portalem Your Europe.

Nr 3 Dalsze wspieranie krajowych urzędów koordynacji w działaniach na rzecz rozszerzenia sieci
Rozszerzenie sieci jest ważnym priorytetem sieci EURES od czasu jej utworzenia. Utrzymują się wyzwania wskazane w poprzednim dwuletnim sprawozdaniu i ocenie *ex post*, ponieważ krajowe urzędy koordynacji nadal mają trudności z jasnym przedstawieniem wartości dodanej i głównych korzyści wynikających z członkostwa w EURES w celu potencjalnego przyjęcia do sieci EURES. W związku z tym Europejski Urząd Koordynacji powinien nadal wspierać krajowe urzędy koordynacji w określaniu strategii odpowiedniego podejścia do potencjalnych nowych członków i partnerów oraz

w dalszym ciągu opracowywać materiały pomocnicze lub wydarzenia obejmujące wzajemne uczenie się na temat przyjmowania.

Nr 4 Ukierunkowanie sprawozdania na kwestię niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz zapewnienie, aby EURES systematycznie przyczyniał się do rozwiązania problemu niedoborów siły roboczej

Problem niedoborów siły roboczej coraz częściej stanowi jeden z priorytetów krajowej i europejskiej polityki zatrudnienia, a kilka organizacji regularnie składa sprawozdania na temat najnowszych tendencji w tym zakresie. Europejski Urząd Koordynacji powinien dążyć do osiągnięcia synergii ze sprawozdaniami i inicjatywami opracowywanymi lub promowanymi przez Komisję i pozostałe agencje UE, aby uniknąć powielania działań i wnieść wkład za sprawą posiadanej wiedzy fachowej. Programowanie działań, na przykład w obszarze Europejskich Dni Pracy (online), mogłoby być systematycznie ukierunkowane na rozwiązanie problemu niedoborów siły roboczej.

Nr 5 Zapewnienie szczegółowości identyfikacji i grupowania pod kątem ESCO

W ciągu ostatnich czterech lat podjęto istotne kroki w kierunku zapewnienia wdrożenia ponadnarodowej klasyfikacji ESCO. Państwa EURES nadal mają jednak trudności z identyfikacją i grupowaniem według odpowiedniego poziomu szczegółowości. Ponieważ proces ten jest wykorzystywany do automatycznego dopasowywania życiorysów i ofert zatrudnienia na portalu EURES, konieczne jest, aby w jego ramach zapewniono wystarczające zróżnicowanie umiejętności i zawodów. Europejskiego Urzędu Koordynacji wraz z Komisją muszą zatem dopilnować, aby identyfikację i grupowanie przeprowadzano zgodne z określonymi kryteriami jakości i z zapewnieniem wymaganego poziomu szczegółowości w ramach danych przekazywanych do EURES.

Nr 6 Inwestowanie w szkolenie pracowników EURES

Europejski Urząd Koordynacji powinien rozszerzyć ofertę szkoleń dla pracowników EURES, aby zagwarantować ich stałe kompetencje i dalsze uczenie się. Program szkoleń należy stale monitorować pod względem jakości, oceniać i rozwijać, mając na uwadze, że potrzeby sieci i rynku pracy również podlegają ciągły zmianom.

Nr 7 Należy nadal wspierać organizację Europejskich Dni Pracy (online)

Jeszcze przed pandemią COVID-19 Europejskie Dni Pracy (online) przeprowadzano przez internet lub w trybie hybrydowym. Ze względu na korzyści, jakie te Dni Pracy nadal przynoszą osobom poszukującym pracy i pracodawcom, Europejski Urząd Koordynacji zachęca się do dalszego wspierania tych wydarzeń i bazowania na ich sukcesie. W ramach Europejskich Dni Pracy (online) Urząd ten powinien skoncentrować się na sektorach, w których występują niedobory siły roboczej.

Nr 8 Dalsza optymalizacja procedur sprawozdawczych

Pomimo ograniczeń prawnych jedną ze zmian, o które najczęściej apelują krajowe urzędy koordynacji, jest integracja cyklu programowania i systemu pomiaru efektywności ze względu na obciążenie administracyjne, jakie stanowią one dla krajowych urzędów koordynacji. Europejski Urząd Koordynacji powinien w miarę możliwości nadal wspierać krajowe urzędy koordynacji w drodze opracowywania nowych narzędzi informatycznych, a także rozwijać nowe sposoby ułatwienia sprawozdawczości.

Nr 9 Większa widoczność portalu i marki EURES, dalsze rozważanie nowych kanałów komunikacji, opracowanie ukierunkowanych kluczowych wskaźników efektywności i zacieśnienie współpracy z Komisją

Opracowana przez Europejski Urząd Koordynacji strategia komunikacji jest pomocna w zwiększaniu widoczności sieci i jej działań. Można jednak dążyć do opracowania długoterminowej strategii komunikacyjnej obejmującej wieloletnią kampanię komunikacyjną w celu zwiększenia spójności i skuteczności działań promocyjnych, a także w celu ugruntowania wizerunku sieci w miarę upływu czasu i zwiększenia widoczności portalu EURES. W ramach kampanii można by również w większym stopniu zbadać korzyści płynące z wykorzystywania nowych mediów społecznościowych, zwłaszcza

w celu adresowania treści do młodzieży. Europejski Urząd Koordynacji powinien zachęcać do określania dobrych kluczowych wskaźników efektywności oraz pomiaru zasięgu i zaangażowania w komunikację/kampanie zgodnie z oficjalnymi wskaźnikami sieci komunikacyjnej Komisji. Ponieważ Komisja planuje szeroko zakrojoną wieloletnią kampanię informacyjną, w jej ramach można uwzględnić kwestię portalu EURES i główne komunikaty związane z usługami oferowanymi na jego pośrednictwem z myślą o większej widoczności EURES na szczeblu europejskim. Na przykład kampania ta obejmuje informowanie o synergii między EURES a Europass. W szczególności Europejski Urząd Koordynacji powinien ukończyć działania prowadzone w ramach wkładu w tworzoną przez Komisję mapę sieci punktów kontaktowych UE w Europie i EOG[52].

Nr 10 Ujednolicenie korzystania z systemu EU Login
Ze względu na spadek liczby zarejestrowanych osób poszukujących pracy i pracodawców konieczne jest wprowadzenie dodatkowych środków ułatwiających dostęp do portalu EURES.

5.3 Głównie wnioski z punktu widzenia Komisji

Aby sprostać niektórym z opisanych powyżej wyzwań związanych z wdrażaniem, Komisja może zastosować się do poniższych zaleceń:

Nr 1 Synergia między EURES a Europass
Komisja powinna nadal ściśle współpracować z Europejskim Urzędem Koordynacji w celu uproszczenia ścieżki użytkownika na portalu EURES i zapewnienia użytkownikom potencjalnych dalszych korzyści wynikających z zidentyfikowanych synergii z Europass (zob. zalecenie nr 2 dla Europejskiego Urzędu Koordynacji powyżej).

Nr 2 Wieloletnia kampania informacyjna
Jak stwierdzono w zaleceniu nr 10 dla Europejskiego Urzędu Koordynacji powyżej, można dążyć do opracowania długoterminowej strategii komunikacyjnej obejmującej wieloletnią kampanię komunikacyjną w celu zwiększenia spójności i skuteczności działań promujących EURES, a także w celu zwiększenia wiedzy na temat sieci. W szczególności kwestię portalu EURES należy uwzględnić w kompleksowej wieloletniej kampanii komunikacyjnej organizowanej przez Komisję w celu zwiększenia widoczności sieci EURES i portalu EURES oraz promowania jego usług na szczeblu europejskim, zgodnie z propozycją Komisji zawartą w sprawozdaniu z działań następczych w związku z Konferencją w sprawie przyszłości Europy[53].

Nr 3 Zwiększenie finansowania i widoczności ukierunkowanego programu wspierania mobilności i partnerstw transgranicznych
Ukierunkowany program wspierania mobilności i partnerstwa transgraniczne okazały się szczególnie ważne, ponieważ nie tylko pozwalają na zaspokojenie konkretnych potrzeb rynku pracy, ale również sprzyjają włączeniu społecznemu i swobodnemu przepływowi pracowników w państwach EURES. W związku z tym zapewnienie przyszłego finansowania tych programów mobilności umożliwiłoby dalsze czerpanie tych korzyści i potencjalnie wdrożenie bardziej innowacyjnych, ambitnych i dalekosiężnych projektów, które mogłyby dodatkowo pomóc pracownikom i pracodawcom, w szczególności poprzez rozwiązanie problemu niedoborów siły roboczej i przeszkód utrudniających pracę transgraniczną.

[52] Mapa „Unia Europejska wokół mnie”. Zob.: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pl.
[53] COM(2022) 404 final, Od wizji do konkretnych działań.