EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 28. 11. 2023
COM(2023) 724 final

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

o činnosti siete EURES v období od júla 2020 do júna 2022

Predložená v súlade s článkom 33 nariadenia (EÚ) 2016/589

Obsah

ZHRNUTIE 1
KĽÚČOVÉ SKRATKY 3
1 ÚVOD 4
2 HLAVNÉ ČINNOSTI SIETE EURES: JÚL 2020 – JÚN 2022 6
2.1 Činnosti v krajinách siete EURES 6
2.1.1 Služby všeobecnej podpory pre pracovníkov a zamestnávateľov 6
2.1.2 Osobitné podporné služby 7
2.1.3 Zdroje a riadenie 8
2.2 Horizontálne podporné činnosti Európskeho koordinačného úradu siete EURES 11
2.2.1 Koordinácia a podpora riadenia 11
2.2.2 Prevádzka a vývoj portálu EURES a súvisiacej IT podpory 12
2.2.3 Odborná príprava a profesijný rozvoj 12
2.2.4 Nadväzovanie kontaktov, výmena osvedčených postupov a vzájomné učenie 13
2.2.5 Informačné a komunikačné činnosti 14
2.2.6 Analýza geografickej a profesijnej mobility 14
2.2.7 Vypracovanie vhodnej štruktúry na spoluprácu a spracúvanie, pokiaľ ide o učňovskú prípravu a stáže 14
2.2.8 Finančné zdroje 15
3 VYKONÁVANIE NARIADENIA V ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH 15
3.1 Zloženie siete a organizačné záležitosti 16
3.1.1 Vykonávanie 16
3.1.2 Výzvy 16
3.2 Riadenie a spolupráca s organizáciami mimo siete EURES 16
3.2.1 Vykonávanie 16
3.2.2 Výzvy 17
3.3 Rozšírenie siete 17
3.3.1 Vykonávanie 17
3.3.2 Výzvy 17
3.4 Výmena voľných pracovných miest a životopisov 18
3.4.1 Vykonávanie 18
3.4.2 Výzvy 18
3.5 Podporné služby 19

3.5.1 Vykonávanie 19
3.5.2 Výzvy 20
3.6 Výmena informácií, plánovanie a meranie výkonnosti 20
3.6.1 Vykonávanie 20
3.6.2 Výzvy 20
3.7 Riešené odporúčania z predchádzajúceho obdobia podávania správ 21
4 VYKONÁVANIE NARIADENIA EURÓPSKOU KOMISIOU A EURÓPSKYM ÚRADOM PRE KOORDINÁCIU 21
4.1 Požiadavky nariadenia 22
4.2 Vykonávanie 22
4.3 Výzvy 23
4.4 Riešené odporúčania z predchádzajúceho obdobia podávania správ 23
5 ZÁVERY A ODPORÚČANIA 25
5.1 Závery 25
5.2 Odporúčania Európskemu úradu pre koordináciu riadenému Európskym orgánom práce 26
5.3 Hlavné závery pre Komisiu 28

ZHRNUTIE

Táto dvojročná správa obsahuje prehľad činností vykonávaných sieťou EURES od 1. júla 2020 do 30. júna 2022, ako aj opis súčasného stavu uplatňovania nariadenia (EÚ) 2016/589 o sieti EURES k júnu 2022, ako sa uvádza v článku 33 tohto nariadenia. Treba uviesť, že obdobie, na ktoré sa správa vzťahuje, bolo ovplyvnené pandémiou COVID-19, ktorá viedla k zatvoreniu hraníc, viacerým obmedzeniam pohybu a obmedzenému cestovaniu.

Sieť EURES, ktorá bola spustená v roku 1994, je sieť spolupráce medzi Európskou komisiou, Európskym orgánom práce, vnútroštátnymi verejnými službami zamestnanosti a ďalšími prijatými organizáciami vo všetkých krajinách EÚ, na Islande, v Lichtenštajnsku, Nórsku, vo Švajčiarsku a v niektorých častiach referenčného obdobia aj v Spojenom kráľovstve (ďalej len „krajiny siete EURES“). Hlavným cieľom siete EURES je podpora spravodlivej mobility pracovnej sily v rámci EÚ. Služby siete EURES sa poskytujú prostredníctvom zamestnancov siete EURES vo všetkých krajinách siete EURES, ako aj Európskeho portálu pre pracovnú mobilitu (ďalej len „portál EURES“).

V súlade s požiadavkami nariadenia o sieti EURES Komisia v roku 2021 uverejnila hodnotenie činností siete EURES *ex post* a účinkov tohto nariadenia. V tomto hodnotení bolo identifikovaných niekoľko oblastí na zlepšenie a cieľom tejto správy je poskytnúť prehľad o pokroku, ktorý sa dosiahol od druhého polroka 2020 do prvého polroka 2022.

Sieť EURES bola od júla 2020 do júna 2022 veľmi aktívna. Zamestnanci siete EURES vybavili a spracovali 445 206 žiadostí o zamestnanie a 718 168 voľných pracovných miest a v rámci siete sa zorganizovalo 18 935 podujatí.

Počas súčasného obdobia vykonávania boli hlavné činnosti krajín siete EURES na prevádzkovej úrovni zamerané na poskytovanie služieb všeobecnej podpory zamestnávateľom a uchádzačom o zamestnanie. Okrem toho sa v celej sieti poskytovali osobitné podporné služby v oblasti učňovskej prípravy a stáží, následnej pomoci po nábore pracovníka a programov mobility. Počas obdobia podávania správ bola funkcia Európskeho úradu pre koordináciu siete EURES po vytvorení Európskeho orgánu práce prenesená z Komisie na Európsky orgán práce. Komisia je však naďalej zodpovedná za legislatívne a politické aspekty siete EURES, ako aj za systémy financovania v rámci siete EURES.

Na regulačnej úrovni oznámili krajiny siete EURES, že pokiaľ ide o vykonávanie nariadenia o sieti EURES, dosiahli pokrok v niekoľkých oblastiach:

- Väčšina krajín siete EURES má zavedený systém prijímania potenciálnych nových členov a partnerov s cieľom rozšíriť svoje siete, pričom prijatých bolo už niekoľko nových členov a partnerov. Nariadením o sieti EURES sa súkromným službám zamestnanosti a súvisiacim službám umožňuje stať sa v sieti partnermi. Pokrok v sprístupňovaní siete ostatným partnerom však zostáva obmedzený.
- Všetky krajiny siete EURES sú pripojené k preposielaniu voľných pracovných miest na portál EURES a väčšina krajín preposiela životopisy z vnútroštátnej úrovne na portál EURES. Prenos ponúk stáží a učňovskej prípravy na portál EURES je však obmedzený na polovicu krajín siete EURES.
- Takmer všetkým krajinám siete EURES sa podarilo prijať Európsku klasifikáciu zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolaní (ďalej len „klasifikácia ESCO“)[1] alebo porovnať vnútroštátne klasifikačné systémy s klasifikáciou ESCO (tzv. mapovanie) a niektoré krajiny siete EURES začali preposielať voľné pracovné miesta a žiadosti o zamestnanie kódované podľa klasifikácie ESCO na portál EURES.

V tejto správe sa analyzuje, či a ako sa vykonáva nariadenie o sieti EURES. Niektoré výzvy a prekážky, ktorými sa zaoberá táto správa, musia ešte národné úrady pre koordináciu vyriešiť.

Predovšetkým sa rozširovanie siete prijímaním nových členov a partnerov výrazne spomalilo v dôsledku pandémie COVID-19. Pokiaľ ide o informovanosť o značke EURES v celej Európe, je ešte stále čo zlepšovať. Okrem toho je potrebný ďalší (automatický) prenos voľných pracovných miest, ako aj zvýšený súlad životopisov a žiadostí o zamestnanie postúpených na portál EURES s regulatórnymi požiadavkami uvedenými v nariadení o sieti EURES.

Do budúcnosti sa krajinám siete EURES odporúča, aby v záujme dosiahnutia cieľov reformy siete EURES a ďalšieho zabezpečenia spravodlivej mobility pracovnej sily v rámci EÚ zvýšili svoje úsilie pri prijímaní nových členov a partnerov. So zreteľom na rozšírenie siete EURES by sa mali krajiny siete EURES zamyslieť nad svojimi mechanizmami vnútorného riadenia a koordinácie v záujme podpory rastúcej siete. Napriek výraznému nedostatku pracovnej sily a zručností sa stále nevyužíva potenciál siete EURES poskytovať pomoc EÚ pri riešení týchto nedostatkov v mnohých odvetviach a regiónoch. V záujme zabezpečenia relevantného, účinného a efektívneho cezhraničného zosúlaďovania ponúkaných a požadovaných pracovných miest musia krajiny siete EURES takisto pokračovať vo svojom úsilí, pokiaľ ide o automatizáciu preposielania voľných pracovných miest a životopisov, pričom prioritou siete by malo aj naďalej byť dokončenie prebiehajúceho mapovania vnútroštátnych klasifikačných systémov vo vzťahu ku klasifikácii ESCO.

[1] ESCO je viacjazyčná Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolaní. Viac informácií možno nájsť na stránke https://esco.ec.europa.eu/sk.

KĽÚČOVÉ SKRATKY

Skratka	Opis
API	aplikačné programovacie rozhranie
CBP	cezhraničné partnerstvá
CV	životopis
EaSI	program Európskej únie v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie
EK	Európska komisia
ECG	európska koordinačná skupina EURES
ECO	Európsky úrad pre koordináciu
EHP	Európsky hospodársky priestor
ELA	Európsky orgán práce
E(O)DPP	Európske (online) dni pracovných príležitostí
ESCO	Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolaní
ESF+	Európsky sociálny fond plus
portál EURES	Európsky portál pre pracovnú mobilitu
EÚ	Európska únia
FTE	ekvivalent plného pracovného času
JV	voľné pracovné miesto
VFR	viacročný finančný rámec
NCO	národný úrad pre koordináciu
PC	plánovací cyklus
VSZ	verejné služby zamestnanosti
PMS	systém merania výkonnosti
SDG	jednotná digitálna brána
TMS	cielené programy mobility
UK	Spojené kráľovstvo
YFEJ	Tvoje prvé pracovné miesto EURES
2FA	dvojstupňová autentifikácia

1 ÚVOD

Táto dvojročná správa o činnosti obsahuje prehľad činností vykonávaných sieťou EURES od júla 2020 do júna 2022, ako aj opis aktuálneho stavu uplatňovania nariadenia (EÚ) 2016/589 o sieti EURES (ďalej len „nariadenie“) na základe oznámení členských štátov k júnu 2022, ako sa uvádza v článku 33 tohto nariadenia.

Počas obdobia podávania správ operácie siete EURES výrazne ovplyvnilo vypuknutie pandémie COVID-19, pričom zainteresované strany sa museli počas dlhých období vyrovnávať s uzavretými hranicami, ako aj s obmedzeniami pohybu a cestovania, čo spôsobilo veľkú neistotu a tlak na všetky tieto zainteresované strany. Po druhé, 4. marca 2022 bola na základe jednomyseľného rozhodnutia členských štátov aktivovaná smernica o dočasnej ochrane pre ľudí, ktorí utekajú pred neodôvodnenou inváziou Ruska na Ukrajinu. Poskytla ochranu miliónom vysídlených osôb a zabezpečila im prístup na trh práce, k vzdelávaniu a odbornej príprave, ako aj k zdravotnej starostlivosti. V niektorých krajinách siete EURES museli verejné služby zamestnanosti uprednostniť úlohy súvisiace s prijímaním osôb utekajúcich pred útočnou vojnou Ruska proti Ukrajine na ich území. Po tretie, pokiaľ ide o organizačné hľadisko, v súlade s článkom 6 nariadenia (EÚ) 2019/1149 bola zodpovednosť za riadenie Európskeho úradu pre koordináciu siete EURES prenesená z Európskej komisie na Európsky orgán práce, pričom prenos bol dokončený v máji 2021. A napokon Komisia v roku 2021 päť rokov po nadobudnutí účinnosti nariadenia dokončila rozsiahle hodnotenie EURES *ex post*[2], ako sa vyžaduje v nariadení.

Sieť EURES, ktorá bola spustená v roku 1994, predstavuje sieť spolupráce medzi Európskou komisiou, Európskym orgánom práce, vnútroštátnymi verejnými službami zamestnanosti a ďalšími členmi a partnermi vo všetkých krajinách EÚ, na Islande, v Lichtenštajnsku, Nórsku, vo Švajčiarsku a v Spojenom kráľovstve[3] (ďalej len „krajiny siete EURES“). Sieť EURES uľahčuje voľný pohyb pracovníkov tým, že poskytuje informácie a podporné služby v oblasti zamestnanosti pracovníkom a zamestnávateľom, ako aj tým, že zlepšuje spoluprácu a výmenu informácií medzi členskými organizáciami.

Nariadením EURES (EÚ) 2016/589 sa vytvorili väčšie a silnejšie Európske služby zamestnanosti, a to verejné aj súkromné, aby sa dosiahla efektívnejšia cezhraničná výmena informácií o trhu práce, čím sa podporí pracovné umiestňovanie v rámci EÚ/EHP. Hlavné zmeny zavedené v novom nariadení o sieti EURES v porovnaní s predchádzajúcim právnym základom súvisia s posilnenou transparentnosťou prostredníctvom zvýšenia počtu pracovných miest inzerovaných na portáli EURES vrátane ponúk učňovskej prípravy a stáží, ktoré podliehajú pracovnoprávnemu vzťahu, zlepšeným online priraďovaním voľných pracovných miest k životopisom, poskytovaním minimálneho dohodnutého balíka služieb pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov a rozširovaním siete.

[2] Ďalšie informácie o hodnotení EURES *ex post*: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes.

[3] Členstvo Spojeného kráľovstva v sieti EURES sa skončilo 31. decembra 2020.

Toto nariadenie sa opiera o šesť vykonávacích rozhodnutí,[4] ktorými sa zabezpečuje jeho jednotné vykonávanie vo všetkých krajinách siete EURES.

Po takmer 30 rokoch úspešných činností tvorí sieť EURES základný prvok podpornej štruktúry trhu práce, ktorú EÚ posledné desaťročia buduje s cieľom podporiť mobilitu za spravodlivých podmienok a zlepšiť svoju sociálnu a hospodársku výkonnosť. Služby siete EURES sa poskytujú prostredníctvom dvoch doplňujúcich sa kanálov – ľudskej siete EURES, ktorú tvoria zamestnanci siete EURES v rámci celej siete, a Európskeho portálu pre pracovnú mobilitu (ďalej len „portál EURES“) s množstvom dostupných nástrojov služieb online.

Služby siete EURES pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov

- pomáhať uchádzačom o zamestnanie pri **hľadaní zamestnania** a zamestnávateľom pri **hľadaní uchádzačov** z celej Európy,
- **priraďovanie** voľných pracovných miest k životopisom na portáli EURES,
- **informácie**, **usmernenia** a ďalšie služby na podporu mobility pracovnej sily pre pracovníkov a zamestnávateľov,
- **následná pomoc po nábore pracovníka,**
- prístup k informáciám o aspektoch **životných a pracovných podmienok**, ako je zdaňovanie, dôchodky, zdravotné poistenie a sociálne zabezpečenie v krajinách siete EURES,
- osobitné podporné služby pre cezhraničných pracovníkov a zamestnávateľov v **cezhraničných regiónoch,**
- podpora osobitných skupín v rámci **cielených programov mobility** súvisiacich so sieťou EURES,
- podpora dynamických náborových podujatí prostredníctvom platformy **Európske dni pracovných príležitostí online (EOJD).**

[4] Vykonávacie rozhodnutie Komisie (EÚ) 2017/1255 z 11. júla 2017 o vzorovom dokumente na opis vnútroštátnych systémov a postupov na prijímanie organizácií za členov a partnerov siete EURES. Vykonávacie rozhodnutie Komisie (EÚ) 2017/1256 z 11. júla 2017 o vzorových dokumentoch a postupoch na výmenu informácií o národných pracovných programoch siete EURES na úrovni Únie. Vykonávacie rozhodnutie Komisie (EÚ) 2017/1257 z 11. júla 2017 o technických normách a formátoch požadovaných na účely jednotného systému umožňujúceho priraďovanie voľných pracovných miest k žiadostiam o zamestnanie a životopisom na portáli EURES. Vykonávacie rozhodnutie Komisie (EÚ) 2018/170 z 2. februára 2018 o jednotných podrobných špecifikáciách na zber a analýzu údajov s cieľom monitorovať a hodnotiť fungovanie siete EURES. Vykonávacie rozhodnutie Komisie (EÚ) 2018/1020 z 18. júla 2018 o prijatí a aktualizácii zoznamu zručností, kompetencií a povolaní európskej klasifikácie na účely automatického priraďovania prostredníctvom spoločnej IT platformy EURES. Vykonávacie rozhodnutie Komisie (EÚ) 2018/1021 z 18. júla 2018 o prijatí technických noriem a formátov potrebných na automatické priraďovanie prostredníctvom spoločnej IT platformy s použitím európskej klasifikácie a interoperability medzi vnútroštátnymi systémami a európskou klasifikáciou.

V súlade s článkom 7 nariadenia o sieti EURES tvoria sieť EURES:

- národné úrady pre koordináciu určené krajinami siete EURES, ktoré sú vo všeobecnosti prepojené buď s verejnými službami zamestnanosti, alebo s ministerstvom práce,
- Európsky úrad pre koordináciu, ktorý je v súčasnosti pod záštitou Európskeho orgánu práce a ktorý poskytuje horizontálnu podporu pre národné úrady pre koordináciu,
- ďalší členovia a partneri siete EURES, ktorými sú podľa článku 12 nariadenia o sieti EURES organizácie vykonávajúce prevádzkové činnosti v rámci siete EURES, ako sú súkromné služby zamestnanosti, sociálni partneri a univerzity.

Komisia, Európsky orgán práce a národné koordinačné úrady spoločne tvoria európsku koordinačnú skupinu siete EURES, ktorá plní koordinačnú úlohu v súvislosti s činnosťami a fungovaním siete.

2 HLAVNÉ ČINNOSTI SIETE EURES: JÚL 2020 – JÚN 2022

V tomto oddiele sa opisujú hlavné činnosti siete EURES počas celého obdobia podávania správ.

2.1 Činnosti v krajinách siete EURES

Spolupráca so zamestnávateľmi a s uchádzačmi o zamestnanie s cieľom poskytnúť im podporu počas procesu náboru a po ňom je kľúčovou činnosťou krajín siete EURES, ktorá je rozdelená na služby všeobecnej podpory a osobitné podporné služby.

2.1.1 Služby všeobecnej podpory pre pracovníkov a zamestnávateľov

2.1.1.1 Činnosti priraďovania a umiestňovania

Od júla 2020 do júna 2022 vybavili a spracovali zamestnanci siete EURES **445 206 žiadostí o zamestnanie** a **718 168 voľných pracovných miest, čo je výrazne menej ako v predchádzajúcom období podávania správ, najmä v dôsledku výrazného spomalenia činností siete EURES počas pandémie a pridelenia zamestnancov siete EURES na iné činnosti verejných služieb zamestnanosti**. V rámci siete sa zorganizovalo **18 935** podujatí. **73 %** z nich boli informačné podujatia, **9 %** náborové podujatia a pri zvyšných **18 %** sa spájali náborové a informačné činnosti.

Do konca druhého polroka 2022 sa **prostredníctvom samoobslužného nástroja na portáli EURES zaregistrovalo 93 186 uchádzačov o zamestnanie** a **5 919 zamestnávateľov**. Sieť EURES na základe konzervatívnych odhadov[5] sprostredkovala **36 154 umiestnení** v druhom polroku 2020, **24 463 umiestnení** v roku 2021 a **25 163 umiestnení v** prvom polroku 2022[6], a to prostredníctvom portálu EURES aj vnútroštátnych sietí EURES.

2.1.1.2 Informácie a usmernenia

Medzi príklady informačných a usmerňovacích činností, ktoré zamestnanci siete EURES poskytujú uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom, patrí osobné a virtuálne individuálne poradenstvo, podpora pri písaní oznámení o voľných pracovných miestach, organizovanie seminárov a online podujatí. Celkovo bolo v období od júla 2020 do júna 2022 nahlásených **5 516 313** individuálnych kontaktov s pracovníkmi a **372 616** kontaktov so zamestnávateľmi. Pokiaľ ide o kontakty

[5] Kombináciou výsledkov zo systému merania výkonnosti siete EURES a odhadov na základe prieskumu spokojnosti zákazníkov.

[6] Treba poznamenať, že pracovníci/spoločnosti nie vždy tieto údaje hlásia.

s pracovníkmi a zamestnávateľmi, väčšina kontaktov poradcov siete EURES sa týkala pracovníkov z inej krajiny siete EURES (56 %) a 27 % kontaktov so zamestnávateľmi nadviazali poradcovia siete EURES so zamestnávateľmi z inej krajiny siete EURES. Hlavnými diskusnými témami s pracovníkmi predstavovali umiestnenia (40 % kontaktov), zatiaľ čo všeobecné informácie o sieti EURES (39 % kontaktov) predstavovali najpopulárnejšiu diskusnú tému so zamestnávateľmi.

2.1.2 Osobitné podporné služby

2.1.2.1 Podpora v cezhraničných regiónoch

V rokoch 2020 – 2022 využilo podporu z programu Európskej únie v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (EaSI)[7] **osem cezhraničných partnerstiev**. Cezhraničné partnerstvá siete EURES sú zoskupenia členov alebo partnerov siete EURES a prípadne iných zainteresovaných subjektov mimo siete EURES, ktoré vytvárajú regionálne štruktúry na dlhodobú spoluprácu v cezhraničných regiónoch s cieľom ponúkať služby v oblasti umiestňovania, náboru a informovania pre cezhraničných pracovníkov.

V roku 2021 bola vyhlásená nová výzva na predkladanie návrhov, ktorá umožňuje **siedmim cezhraničným partnerstvám** získať granty zo zložky EaSI Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) na obdobie 2022 až 2024. V rámci cezhraničných partnerstiev siete EURES bolo nahlásených celkovo **162 160 individuálnych kontaktov s uchádzačmi o zamestnanie**, z toho 39 022 kontaktov v druhom polroku 2020, 97 971 kontaktov v roku 2021 a 25 167 kontaktov v prvom polroku 2022. V rámci cezhraničných partnerstiev siete EURES bolo nahlásených celkovo **28 079 individuálnych kontaktov so zamestnávateľmi**, z toho 8 096 kontaktov v druhom polroku 2020, 16 727 v roku 2021 a 3 256 v prvom polroku 2022. Pokles kontaktov v prvej polovici roku 2022 bol spôsobený tým, že v decembri 2021 sa skončili dva projekty a činnosť v rámci nových schválených projektov začala až na jeseň roku 2022. V období, na ktoré sa vzťahuje táto správa, došlo vďaka cezhraničným partnerstvám k vyše **11 694 priradeniam**. Činnosti cezhraničných partnerstiev boli väčšinou zamerané na **poskytovanie informácií** uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom a témami, o ktorých sa najviac diskutovalo s oboma skupinami, boli sociálne zabezpečenie, umiestnenia a všeobecné otázky týkajúce sa siete EURES.

2.1.2.2 Cielený program mobility v rámci siete EURES

V roku 2019 Komisia zaviedla integrovanú akciu: cielený program mobility siete EURES s cieľom EURES a Reactivate, a zabezpečiť ich kontinuitu a ďalší rozvoj ako súčasť cieleného programu mobility. Všeobecným cieľom cieleného programu mobility je pomôcť uchádzačom o zamestnanie z EÚ/EHP (najmä nezamestnaným a zraniteľným skupinám) nájsť si zamestnanie, stáž, učňovskú prípravu v inom členskom štáte EÚ alebo krajine EHP a zamestnávateľom (najmä malým a stredným podnikom) obsadiť ťažko obsaditeľné pracovné miesta náborom pracovníkov z iných krajín EÚ/EHP. V súčasnosti takúto akciu vykonáva Švédsko, Nemecko a Taliansko, ktoré sú vedúcimi krajinami[8].

---

[7] Finančnú podporu cezhraničných partnerstiev prostredníctvom výziev na predkladanie návrhov, ako je VP/2019/006, EaSI – EURES – *Cross-border partnerships and support to cooperation on intra-EU mobility for EEA countries and social partners* (Cezhraničné partnerstvá a podpora spolupráce v oblasti mobility v rámci EÚ pre krajiny EHP a sociálnych partnerov), vykonáva Komisia.

[8] Počas druhého polroka 2020 sa projekty uskutočňovali pod vedením Švédska a Nemecka a počas prvého polroka 2021 sa uskutočnil druhý projekt pod nemeckým vedením a nový projekt pod talianskym vedením.

V dôsledku pandémie COVID-19 sa realizácia jednotlivých projektov v rokoch 2020 a 2021 spomalila[9].

2.1.2.3 Následná pomoc po nábore pracovníka

Cieľom následnej pomoci po nábore pracovníka je zabezpečiť čo najlepšie začlenenie mobilných pracovníkov v rámci ich nových pracovných miest v zahraničí. Krajiny siete EURES sa zamerali na poskytovanie informácií pracovníkom a zamestnávateľom pred podpísaním pracovnej zmluvy. Celkovo **18 krajín siete EURES** uviedlo, že v rokoch 2020 a 2021 organizovali následné činnosti po nábore pracovníka a **24 krajín siete EURES** plánovalo vykonávať tieto činnosti v roku 2022 na základe svojich pracovných programov. Väčšina činností spočívala v poskytovaní informácií a usmernení v oblasti daní a sociálneho zabezpečenia, ako aj usmernení v oblasti hľadania bývania, pracovných miest pre manželov/manželky a vzdelávania pre ich rodiny. Niektoré krajiny siete EURES idú v prípade prichádzajúcich zamestnancov ešte ďalej a snažia sa ich udržať tým, že im ponúkajú bezplatné jazykové kurzy, ako aj elektronické učenie sa s cieľom nájsť dlhodobé pracovné miesta na podporu ich integrácie.

2.1.2.4. Podpora mladých ľudí – učňovská príprava a stáže

Činnosti spojené s učňovskou prípravou a stážami, ktoré podliehajú pracovnoprávnemu vzťahu, zaznamenali v porovnaní s predchádzajúcim obdobím podávania správ nárast. Devätnásť krajín siete EURES uviedlo, že v roku 2020 zorganizovali činnosti súvisiace s podporou učňovskej prípravy a stáží, 16 krajín siete EURES organizovalo takéto činnosti v roku 2021 a 21 krajín siete EURES plánovalo organizovať tieto činnosti v roku 2022 na základe svojich pracovných programov. Dôvody, prečo niektoré krajiny siete EURES tento typ činností neposkytujú, spočívajú v tom, že nepatria do rozsahu verejných služieb zamestnanosti danej krajiny a/alebo tieto postupy nie sú v ich krajine bežné.

V niektorých krajinách sa ponuky učňovskej prípravy a stáží vymieňajú na portáli EURES, pričom počas referenčného obdobia bolo celkovo dostupných **212 726** ponúk **učňovskej prípravy** a **17 001 stáží**.

2.1.3 Zdroje a riadenie

2.1.3.1 Ľudské zdroje

K zamestnancom siete EURES patria poradcovia pracujúci vo vnútroštátnych alebo v regionálnych verejných službách zamestnanosti a v iných členských či partnerských organizáciách siete EURES[10]. Celkovo sa počet zamestnancov siete EURES zvýšil o 13 %, zatiaľ čo počet pracovných miest v ekvivalente plného pracovného času sa počas obdobia podávania správ znížil o 11 %, čo naznačuje, že na úlohy siete EURES sa pridelilo viac poradcov, ale z hľadiska počtu ekvivalentov plného pracovného času sa na sieť EURES celkovo vyčlenilo menej zdrojov. Na konci druhého polroka 2020 mala sieť EURES **2 122 zamestnancov siete EURES** (**1 311**). Na konci roka 2021 sa počet aktívnych zamestnancov siete EURES zvýšil na **2 421**, ale počet ekvivalentov plného pracovného času klesol na

[9] Od januára 2020 do júna 2020 umožnili projekty cieleného programu mobility 3 607 umiestnení, ktorými sa podporilo 239 malých a stredných podnikov v 30 krajinách.

[10] Údaje uvádzané krajinami EURES ako súčasť systému merania výkonnosti.

1 100. Počas prvého polroka 2022 sa počet aktívnych zamestnancov siete EURES mierne znížil na **2 405** a počet ekvivalentov plného pracovného času sa zvýšil na 1 163[11].

2.1.3.2 Finančné zdroje

Skladba pracovného rozpočtu národných úradov pre koordináciu a jeho objem sa v jednotlivých krajinách siete EURES líši. Podľa informácií poskytnutých v pracovných programoch národných úradov pre koordináciu[12] uviedlo sedem krajín siete EURES, že získali európske **finančné prostriedky**, deväť krajín siete EURES uviedlo, že získali len **vnútroštátne finančné prostriedky** a štyri uviedli, že získali len **„iné" druhy finančných prostriedkov**. Ostatné krajiny siete EURES uviedli, že získali kombináciu finančných prostriedkov z rôznych zdrojov.

Okrem toho sú finančné zdroje k dispozícii aj na projekty vykonávané v krajinách EURES v rámci **programu EaSI**[13] (od roku 2021 sa os siete EURES stala zložkou **ESF+**), napríklad na cielené programy mobility a cezhraničné partnerstvá.

2.1.3.3 Infraštruktúra IT

Pandémia COVID-19 si vynútila výrazné rozšírenie práce na diaľku, čo urýchlilo **digitalizáciu operácií siete EURES**. Okrem poskytovania **IT vybavenia, ktoré umožňuje zamestnancom siete EURES vykonávať svoju prácu na diaľku**, krajiny siete EURES takisto zabezpečili prístup k príslušnému softvéru na online stretnutia a podujatia. Uchádzači o zamestnanie a zamestnávatelia takisto začali viac vyhľadávať pracovné miesta/zamestnancov online. Mnohé krajiny siete EURES preto investovali do aktualizácie svojich vnútroštátnych platforiem/webových sídel a zlepšenia svojich digitálnych služieb. Urýchlili to aj normy kvality uložené nariadením o jednotnej digitálnej bráne[14]. Výsledkom bude ďalšia interoperabilita portálu EURES s vnútroštátnymi platformami siete EURES.

V oblasti interoperability pokračovali krajiny siete EURES v práci na zlepšovaní svojej IT infraštruktúry na preposielanie voľných pracovných miest a životopisov na portál EURES. Požiadavky na mapovanie klasifikácie ESCO poslúžia ako základný umožňujúci faktor pri priraďovaní voľných pracovných miest k príslušným životopisom. V niektorých krajinách siete EURES boli potrebné ďalšie zmeny v oblasti IT infraštruktúry s cieľom uľahčiť rozšírenie siete a zosúladiť IT infraštruktúry nových členov a partnerov siete EURES (napr. Nemecko, Maďarsko, Holandsko a Portugalsko).

Na zvýšenie bezpečnosti osobných údajov na portáli EURES bol v januári 2022 zavedený povinný systém dvojstupňovej autentifikácie. Pred jej zavedením bolo na portáli EURES zaregistrovaných 151 731 účtov vrátane uchádzačov o zamestnanie, manažérov a kontaktov spoločností a členov a partnerov siete EURES. Dva mesiace po zavedení povinnej dvojstupňovej autentifikácie počet registrovaných účtov výrazne klesol. Vykonalo sa niekoľko zmierňujúcich opatrení vrátane kampane na zvyšovanie informovanosti a informačnej kampane, ktorú Európsky úrad pre koordináciu siete EURES uskutočňoval niekoľko mesiacov. Jedenásť mesiacov po zavedení dvojstupňovej

11 Treba poznamenať, že nie všetky krajiny poskytujú údaje o ekvivalentoch plného pracovného času.

12 Od národných úradov pre koordináciu sa každý rok vyžaduje, aby predložili pracovný program opisujúci činnosti, ktoré plánujú v nasledujúcom roku vykonať.

13 VP/2019/010: EaSI-EURES – *Support to national classification inventories & innovative national online services for mobile workers* (Podpora zoznamov vnútroštátnych klasifikácií a inovatívnych vnútroštátnych online služieb pre mobilných pracovníkov).

14 Nariadenie (EÚ) 2018/1724 o zriadení jednotnej digitálnej brány na poskytovanie prístupu k informáciám, postupom a asistenčným službám a službám riešenia problémov.

autentifikácie sú výsledky stále neuspokojivé. Napriek zvýšeniu počtu registrovaných účtov o 282 % (na 19 958 v druhom polroku 2022) sú tieto počty ešte stále výrazne nižšie ako počet účtov pred zavedením dvojstupňovej autentifikácie. Uchádzači o zamestnanie, zamestnávatelia a členovia siete EURES (najmä verejné služby zamestnanosti) služby siete EURES, ktoré si vyžadujú dvojstupňovú autentifikáciu služby EU Login, nevyužívajú. V súčasnosti sa diskutuje o dobrovoľnom návrate k jednofaktorovému autentifikačnému systému ako o ďalšom nápravnom opatrení.

2.1.3.4 Riadenie a spolupráca so zainteresovanými subjektmi

Rozšírenie siete EURES bolo jedným z hlavných strategických cieľov siete, čo počas obdobia podávania správ viedlo k nepretržitému úsiliu nabádať ďalšie zainteresované strany, aby sa k sieti pripojili. Pandémiou COVID-19 sa však udržiavanie kontaktov a nábor ďalších členov a partnerov skomplikovalo. Niekoľko mesiacov nebolo možné uskutočňovať fyzické stretnutia s cieľom predstaviť operácie siete EURES novým zainteresovaným stranám a priority sa v oblasti verejných služieb zamestnanosti a u iných zainteresovaných subjektov v oblasti zamestnanosti presunuli v snahe zamerať sa na iné úlohy, ktorým sa prisúdila najvyššia priorita v rámci programu na riešenie dôležitých zmien postavenia na trhu práce spôsobených pandémiou. Hneď ako sa opatrenia v polovici roka 2021 zrušili, obnoviť kontakty s potenciálnymi zainteresovanými stranami bolo jednoduchšie.

2.1.3.5 Komunikácia v krajinách siete EURES

V referenčnom období sa uskutočnilo **12 887** podujatí, na ktorých sa zúčastnilo **537 696** ľudí. Najčastejším typom podujatia boli informačné podujatia, po ktorých nasledovali kombinované podujatia (informačné a náborové) a čisto náborové podujatia. Počet ľudí, ktorých oslovili jednotlivé typy udalostí, zodpovedal tomuto rozdeleniu. Čím viac podujatí sa zorganizovalo, tým väčší bol dosah, s výnimkou druhého polroka 2021[15].

Niektoré podujatia na vnútroštátnej úrovni boli organizované v spolupráci s inými sieťami EÚ pôsobiacimi na mieste[16]. Spolupráca s inými sieťami predstavovala konštruktívny spôsob na vytváranie synergií, pričom príkladom tejto spolupráce sú informačné stretnutia zamerané na študentov organizované spolu s centrami Europe Direct a siete Eurodesk.

V rokoch 2020 – 2022 sa komunikácia uskutočňovala najmä prostredníctvom sociálnych médií (Facebook, Instagram, LinkedIn a Twitter) a dosah siete EURES v sociálnych médiách sa v období podávania správ na všetkých kanáloch sociálnych médií zvýšil[17]. Komunikačné činnosti zahŕňali všeobecné **informačné kampane** o službách siete EURES a komunikačné úsilie **zamerané na konkrétne skupiny alebo odvetvia** (napríklad Nórsko zorganizovalo informačné podujatia pre mladých uchádzačov o zamestnanie a Rumunsko usporiadalo informačné podujatia pre sezónnych pracovníkov). Pokiaľ ide o všeobecné informačné kampane, Európsky orgán práce v roku 2021

15 V druhom polroku 2020 sa zorganizovalo 2 248 podujatí, ktoré oslovili 131 500 ľudí. V prvom polroku 2021 sa zorganizovalo 2 945 podujatí, ktoré oslovili 139 800 ľudí. V druhom polroku 2021 sa zorganizovalo 3 503 podujatí, ktoré však oslovili len 123 929 ľudí. V prvom polroku 2022 sa zorganizovalo 4 191 podujatí, ktoré oslovili 142 467 ľudí.

16 https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_sk.

17 Počet fanúšikov na Facebooku sa zvýšil zo 497 461 v druhom polroku 2020 na 651 413 v druhom polroku 2022. Počet fanúšikov na Twitteri sa zvýšil zo 44 659 v druhom polroku 2020 na 49 665 v prvom polroku 2022. Počet fanúšikov LinkedIn sa zvýšil zo 156 375 v druhom polroku 2020 na 260 872 v prvom polroku 2022. Počet fanúšikov na iných sociálnych sieťach sa zvýšil z 19 195 v druhom polroku 2020 na 25 638 v prvom polroku 2022.

koordinoval kampaň #Rights4AllSeasons (Práva pre každé ročné obdobie) v spolupráci s Európskou komisiou, so sieťou EURES, s európskou platformou na riešenie problému nedeklarovanej práce, krajinami EÚ a so sociálnymi partnermi so zameraním na presadzovanie právnych predpisov a informačné činnosti v odvetví poľnohospodárstva. V rámci Európskeho roka mládeže 2022 spustil Európsky úrad pre koordináciu aj kampaň zameranú na mládež s cieľom zvýšiť informovanosť o službách siete EURES, ktoré majú k dispozícii, ak hľadajú prácu v inej krajine EÚ.

2.1.3.6 Monitorovanie a hodnotenie činností

Vykonávacím rozhodnutím Komisie (EÚ) 2018/170[18] sa zaviedli špecifikácie jednotného prístupu k zberu a analýze údajov na monitorovanie výkonnosti siete EURES. **Systémom merania výkonnosti** siete EURES zavedeným v roku 2018 sa vytvoril jednotný systém plánovania a monitorovania na vnútroštátnej úrovni a uľahčil zber údajov v rámci všetkých členov a partnerov siete EURES. Odvtedy národné úrady pre koordináciu každých šesť mesiacov poskytli údaje o piatich „základných ukazovateľoch" a 11 „sieťových ukazovateľoch"[19]. V dôsledku toho bolo odvtedy možné porovnávanie a referenčné porovnávanie výkonnosti v celej sieti.

Popri systéme merania výkonnosti je **plánovací cyklus** (t. j. pracovné programy všetkých krajín siete EURES) hlavným nástrojom monitorovania pre ročné činnosti krajín siete EURES. Vykonávacím rozhodnutím Komisie (EÚ) 2017/1256[20] sa zaviedli opatrenia a vzorové dokumenty, ktoré sa majú používať v plánovacom cykle. Každý národný úrad pre koordináciu predkladá ročnú národnú správu o činnosti obsahujúcu výstupy a výsledky jeho vnútroštátnej siete EURES v porovnaní s cieľmi stanovenými v národnom pracovnom programe.

2.2 Horizontálne podporné činnosti Európskeho koordinačného úradu siete EURES

2.2.1 Koordinácia a podpora riadenia

Mandátom Európskeho úradu pre koordináciu je dohliadať na jednotlivé fázy plánovacieho cyklu a uľahčovať ich, ako aj koordinovať plánovanie národných úradov pre koordináciu. Podľa článku 6 nariadenia (EÚ) 2019/1149 **činnosť Európskeho úradu pre koordináciu bola prenesená z Komisie na Európsky orgán práce** v máji 2021.

Európska koordinačná skupina EURES[21] je riadiacou štruktúrou hlavného fóra, ktoré podporuje sieť EURES pri vykonávaní jej činností. Stretáva sa v pravidelných intervaloch, ako aj *ad hoc*, aby riadila činnosti siete, diskutovala o aktuálnom stave, prezentovala najnovší vývoj a vymieňala si informácie a osvedčené postupy. Na týchto stretnutiach sa stretávajú všetky národné úrady pre koordináciu, Komisia a Európsky úrad pre koordináciu. Počas referenčného obdobia sa uskutočnilo sedem stretnutí európskej koordinačnej skupiny EURES.

---

18 Vykonávacie rozhodnutie Komisie o jednotných podrobných špecifikáciách na zber a analýzu údajov s cieľom monitorovať a hodnotiť fungovanie siete EURES.

19 Ako sa uvádza v článku 32 nariadenia o sieti EURES (EÚ) 2016/589 a podrobne uvádza v článku 1 a prílohe k vykonávaciemu rozhodnutiu Komisie (EÚ) 2018/170 o jednotných podrobných špecifikáciách na zber a analýzu údajov s cieľom monitorovať a hodnotiť fungovanie siete EURES.

20 Vykonávacie rozhodnutie Komisie o vzorových dokumentoch a postupoch na výmenu informácií o národných pracovných programoch siete EURES na úrovni EÚ.

21 Od mája 2021 patrí riadenie európskej koordinačnej skupiny EURES pod Európsky úrad pre koordináciu v rámci Európskeho orgánu práce.

2.2.2 Prevádzka a vývoj portálu EURES a súvisiacej IT podpory

Prenesením právomocí z Komisie na Európsky orgán práce sa Európsky orgán práce stal **systémovým vlastníkom portálu EURES**. Technický rozvoj a údržbu portálu stále zabezpečuje Komisia v súlade s nariadením o sieti EURES.

Predpokladom zavedenia funkcie **automatického priraďovania** na portáli EURES (podľa nariadenia o sieti EURES[22]) je prijatie klasifikácie ESCO krajinami siete EURES alebo prípadne **zmapovanie** vnútroštátnych klasifikačných systémov vo vzťahu ku klasifikácii ESCO. Zatiaľ čo veľká väčšina krajín uvedené mapovanie dokončila, v niektorých stále mapovanie alebo prijímanie klasifikácie ESCO prebieha. Komisia preto poskytuje podporu na zabezpečenie kvality mapovania.

Okrem toho Európsky úrad pre koordináciu pokračoval v **prieskumoch spokojnosti zákazníkov[23] v** rámci svojho priebežného monitorovania skúseností používateľov na portáli. Zaznamenal sa mierny pokles spokojnosti používateľov, keďže spokojných alebo veľmi spokojných s online službami portálu EURES bolo **80 %** používateľov, ktorí sa na prieskume zúčastnili, v porovnaní s 95 % v predchádzajúcom období podávania správ.

Hlavným odporúčaním hodnotenia *ex post* bolo zvýšiť používateľskú ústretovosť portálu EURES. V úsilí uberať sa týmto smerom Európsky úrad pre koordináciu počas obdobia podávania správ **pokračoval v zavádzaní zmien na portáli EURES** (napr. vylepšenia filtrov a ponuky), ale zainteresované strany uznávajú, že je v tom potrebné pokračovať.

Od roku 2011 Európsky úrad pre koordináciu prevádzkuje platformu **Európske (online) dni pracovných príležitostí**[24] a podporuje organizovanie pracovných dní a náborových podujatí. Počas obdobia podávania správ sa tieto podujatia konali prevažne online z dôvodu pandémie COVID-19, aj keď niektoré sa uskutočnili v hybridnom formáte. Európsky orgán práce od apríla 2021 prevzal organizovanie Európskych (online) dní pracovných príležitostí a vyčlenil 700 000 EUR na zorganizovanie podujatí od apríla do decembra 2021. Od januára 2022 do júna 2022 Európsky orgán práce vyčlenil 400 000 EUR na financovanie Európskych (online) dní pracovných príležitostí. Celkovo sa zorganizovalo 75 podujatí oproti 65 v predchádzajúcom období podávania správ.

2.2.3 Odborná príprava a profesijný rozvoj

V januári 2022 bola spustená **nová platforma elektronického vzdelávania siete EURES** pre zamestnancov siete EURES a zaviedli sa nové kurzy odbornej prípravy s cieľom uspokojiť nové potreby odbornej prípravy.

Základná odborná príprava sa naďalej poskytovala na vnútroštátnej úrovni, čo umožnilo prístup z vnútroštátneho hľadiska, a najmä z hľadiska štruktúry siete EURES v jednotlivých

---

22 Pozri článok 19 delegovaného nariadenia o sieti EURES (EÚ) 2016/589.

23 Tento prieskum sa uskutočňoval počas celého obdobia podávania správ a je stále k dispozícii na serveri Europa na adrese https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. Odkaz na prieskum je súčasťou podpisu technickej podpory siete EURES a je zahrnutý do všetkých odpovedí technickej podpory odoslaných e-mailom a prostredníctvom chatu. Počas 24-mesačného obdobia podávania správ odpovedalo na prieskum celkovo 1 188 používateľov z 19 808 používateľov, ktorým bol prieskum adresovaný.

24 Európske (online) dni pracovných príležitostí sú platformou, ktorá pomáha sprostredkovateľským organizáciám, ako sú verejné služby zamestnanosti, organizovať náborové podujatia na pracovisku aj online – podujatia známe ako Európske dni pracovných príležitostí. Táto platforma vznikla v roku 2011.

organizáciách/krajinách, pričom sa zabezpečujú základné znalosti o sieti EURES a jej dostupných nástrojoch. Po tomto nasleduje konsolidačná fáza, ktorá do odbornej prípravy prináša európsku perspektívu a zahŕňa tri po sebe nasledujúce zložky vzdelávania: nástroj na sebahodnotenie a motiváciu; seminár zameraný na vzdelávanie a nadväzovanie kontaktov online a na mieste; virtuálne moduly. A napokon Akadémia EURES rozširuje špecifické vedomosti zamestnancov siete EURES prostredníctvom virtuálnej odbornej prípravy a odbornej prípravy v triede, ako aj prostredníctvom činností zameraných na nadväzovanie kontaktov vrátane podujatí a seminárov. Odborná príprava zahŕňa širokú škálu tém, napríklad odbornú prípravu týkajúcu sa mapovania klasifikácie ESCO, služieb pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov, komunikačných nástrojov a portálu EURES. Celkovo sa od júla 2020 do júna 2022 zorganizovalo **83 kurzov odbornej prípravy**, na ktorých sa zúčastnilo **2 674 zamestnancov siete EURES**.

Naďalej sa poskytovala **funkcia technickej podpory** všetkým používateľom portálu EURES a jeho služieb (t. j. uchádzačom o zamestnanie, zamestnávateľom, zamestnancom členov a partnerov siete EURES, národným úradom pre koordináciu a návštevníkom). Táto služba zahŕňa aj odpovede na všetky otázky týkajúce sa služieb poskytovaných na portáli EURES vrátane časti extranet[25] a pracovnej mobility vo všeobecnosti. Technická podpora siete EURES spracovala počas obdobia podávania správ **23 678 otázok používateľov**, čo je výrazne menej ako v predchádzajúcom období podávania správ, v ktorom bolo spracovaných 61 779 otázok používateľov.

2.2.4 Nadväzovanie kontaktov, výmena osvedčených postupov a vzájomné učenie

Naďalej sa uľahčovalo nadväzovanie kontaktov, vzájomné učenie a výmena osvedčených postupov v rámci siete EURES. Počas obdobia podávania správ bola vyvinutá nová verzia **extranetu siete EURES[26]**. Je k dispozícii všetkým zamestnancom zapojeným do siete EURES. Nová verzia extranetu obsahuje vedomostnú základňu, archív dokumentov a niekoľko ďalších praktických nástrojov a pomôcok, ale je **bezpečnejšia a užívateľsky ústretovejšia**.

Okrem pravidelných stretnutí európskej koordinačnej skupiny EURES sa organizovali **podujatia vzájomného učenia** a **pracovné skupiny[27]** so zástupcami zo všetkých krajín siete EURES. Počas obdobia podávania správ sa zorganizovalo päť podujatí vzájomného učenia: jedno o Európskych (online) dňoch pracovných príležitostí[28], dva o plánovacom cykle[29] a dva o systéme merania výkonnosti[30].

---

25 Extranet je časť portálu EURES, ktorá je k dispozícii iba interným používateľom, ako sú poradcovia siete EURES, národní koordinátori a zamestnanci Európskeho úradu pre koordináciu. Uľahčuje koordináciu, výmenu informácií a administratívne úlohy.

26 Extranet siete EURES je názov používaný pre intranet pre celú sieť EURES.

27 Podľa nariadenia, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce, má orgán možnosť zriaďovať pracovné skupiny na plnenie konkrétnej úlohy alebo v súvislosti s konkrétnou oblasťou politiky. K dnešnému dňu má Európsky orgán práce štyri osobitné pracovné skupiny, v ktorých si zástupcovia členských štátov, Komisie a sociálnych partnerov vymieňajú svoje odborné znalosti o osobitnej téme: pracovnú skupinu pre informácie, pracovnú skupinu pre kontroly, pracovnú skupinu pre mediáciu a európsku platformu na riešenie problému nedeklarovanej práce.

28 Toto podujatie vzájomného učenia sa uskutočnilo 30. septembra 2021.

29 Tieto dve podujatia vzájomného učenia sa uskutočnili v októbri 2020 a 2021.

30 Tieto dve podujatia vzájomného učenia sa uskutočnili 17. septembra 2020 a 24. februára 2022.

2.2.5 Informačné a komunikačné činnosti

Sieť EURES počas obdobia podávania správ stanovila **novú komunikačnú stratégiu**, ktorej vykonávanie národnými úradmi pre koordináciu stále prebieha. Cieľom tejto novej stratégie je podporiť služby EURES prostredníctvom dvoch hlavných cieľov v oblasti komunikácie: 1. zlepšiť a zvýšiť informovanosť o značke EURES a jej vnímanie vrátane vypracovania novej brožúry o značke, ktorá značku EURES predstaví tak, aby pôsobila uceleným dojmom a aj tak vyzerala, a 2. podporovať a uľahčovať aktívnejšiu spoluprácu medzi členmi a partnermi siete EURES, Európskym úradom pre koordináciu, národnými úradmi pre koordináciu, Komisiou a zainteresovanými stranami mimo siete. Pre národné úrady pre koordináciu bol vypracovaný usmerňujúci dokument na podporu vykonávania celej stratégie na vnútroštátnej úrovni a národným úradom pre koordináciu ponúkol komunikačný tím Európskeho úradu pre koordináciu aj priamu podporu.

Európsky úrad pre koordináciu vykonáva rozsiahle **komunikačné činnosti** vrátane správy účtov **siete EURES v sociálnych médiách** s **316 926** sledovateľmi na Facebooku, **42 636** na Twitteri, **6 390** na Instagrame (od svojho spustenia v roku 2021), **73 008** na LinkedIn a s **9 000 odberateľmi** a **25** zverejnenými **videami** na YouTube. Okrem toho sa počas obdobia podávania správ na portáli EURES zverejnilo **viac ako 90 nových spravodajských článkov** a mesačne sa rozosiela interný a externý **spravodajca**.

Národné úrady pre koordináciu siete EURES a prijatí členovia a partneri boli pridaní na mapu „Európska únia vôkol mňa“[31] pod záštitou Komisie. Táto mapa je nástrojom na lokalizáciu centier EÚ pôsobiacich v jednotlivých regiónoch a na získanie informácií o službách, ktoré poskytujú. Ďalším krokom je pridanie miestnych informačných stredísk, poradcov EURES.

2.2.6 Analýza geografickej a profesijnej mobility

Komisia v rámci svojho mandátu analyzovať trendy geografickej a profesijnej mobility zverejnila podľa článku 29 nariadenia o sieti EURES **dve správy o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ** (t. j. za roky 2020[32] a 2021[33]), ktoré obsahujú kľúčové informácie o tokoch a formách mobility pracovnej sily v EÚ a krajinách EZVO s osobitným zameraním na situáciu mobilných pracovníkov na trhu práce a rodovú dimenziu. Okrem toho boli na základe informácií, ktoré poskytli národné úrady pre koordináciu, a analýzy európskeho výberového zisťovania pracovných síl uverejnené **dve správy o štúdiách o povolaniach s nadbytkom a nedostatkom pracovnej sily v rokoch 2020 a 2021**[34].

2.2.7 Vypracovanie vhodnej štruktúry na spoluprácu a spracúvanie, pokiaľ ide o učňovskú prípravu a stáže

Počas obdobia podávania správ Európsky úrad pre koordináciu nevyvinul žiadne dodatočné úsilie na ďalší rozvoj štruktúry na spoluprácu a spracúvanie, pokiaľ ide o učňovskú prípravu a stáže, hoci išlo o odporúčanie uvedené v predchádzajúcej správe. Je to najmä dôsledok uprednostnenia kontinuity činností počas presunu Európskeho úradu pre koordináciu do Európskeho orgánu práce. Okrem toho

31 Odkaz: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_sk.
32 Výročná správa o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ za rok 2020.
33 Výročná správa o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ za rok 2021.
34 Európska komisia, Správa o nedostatku a nadbytku pracovnej sily za rok 2020 a 2021.

v mnohých krajinách existujú právne obmedzenia na podporu ďalšieho rozvoja štruktúry na spracúvanie, pokiaľ ide o učňovskú prípravu a stáže.

2.2.8 Finančné zdroje

Od presunu funkcie Európskeho úradu pre koordináciu z Komisie na Európsky orgán práce pochádza financovanie operácií siete EURES z rôznych zdrojov a všetka horizontálna podpora je teraz súčasťou rozpočtu Európskeho orgánu práce. Keďže prenesenie právomocí na Európsky orgán práce prebiehalo postupne, nie všetky činnosti boli financované z rozpočtu Európskeho orgánu práce už v prvých mesiacoch roku 2021. Európsky orgán práce teda mohol vyčleniť na činnosti siete EURES v porovnaní s rokom 2022 relatívne nižší rozpočet. V roku 2021 boli k dispozícii rozpočtové prostriedky v hodnote 7,5 milióna EUR, čo sa v roku 2022 zvýšilo na 9,9 milióna EUR[35].

3 VYKONÁVANIE NARIADENIA V ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH

V tejto kapitole sa opisuje, ako sa vykonali hlavné zmeny zavedené novým nariadením o sieti EURES v porovnaní s predchádzajúcim právnym základom. Zmeny sa týkali okrem iného prenosu všetkých verejne dostupných voľných pracovných miest, prenosu všetkých životopisov, v súvislosti s ktorými uchádzači o zamestnanie dali súhlas, kódovania voľných pracovných miest a životopisov podľa európskej klasifikácie, rozšírenia siete EURES o nových členov a partnerov a prenosu ponúk učňovskej prípravy a stáží, ktoré podliehajú pracovnoprávnemu vzťahu.

Analýza v tomto oddiele vychádza z údajov získaných priamo od národných úradov pre koordináciu v rámci prieskumu a z kontrolného zoznamu, ktoré sa rozposlali na účely tejto dvojročnej správy, ako aj z ďalších zdrojov informácií, ktoré sprístupnil Európsky úrad pre koordináciu. Každý nasledujúci pododdiel sa zaoberá rôznymi aspektmi vykonávania nariadenia o sieti EURES a začína súhrnnou tabuľkou[36], v ktorej sú uvedené výsledky rozposlaného kontrolného zoznamu týkajúceho sa vykonávania (pozri vysvetlivky uvedené ďalej). Komisia bude ďalej analyzovať súlad členských štátov so všetkými požiadavkami nariadenia a v prípade potreby prijme vhodné opatrenia.

Legenda k súhrnným tabuľkám:

	Údaje nie sú k dispozícii*
V	Dokončené
Δ	Čiastočne dokončené
X	Nedokončené

** Podľa národného úradu pre koordináciu*
sú údaje nedostupné alebo neboli oznámené žiadne údaje.

35 Rozpočet na rok 2022 je vyšší, pretože v roku 2021 patril Európsky úrad pre koordináciu až do 26. mája 2021 stále pod Komisiu.

36 Ak nie je uvedený žiaden iný zdroj, výsledky uvedené v ďalších oddieloch vychádzajú z údajov z kontrolných zoznamov a prieskumov národných úradov pre koordináciu rozposielaných na účely tejto správy. Upozorňujeme, že akcia sa skladá z viacerých čiastkových akcií, ktoré nie sú v tabuľke podrobne uvedené. Akcia sa považuje za dokončenú (zelená farba), ak sú dokončené všetky jej čiastkové akcie. Akcia sa považuje za nedokončenú (červená farba), ak nie sú dokončené žiadne z jej čiastkových akcií. Ak nie sú dokončené všetky čiastkové akcie alebo sú všetky nedokončené, celá akcia sa považuje za čiastočne dokončenú (oranžová farba).

3.1 Zloženie siete a organizačné záležitosti

I. Zloženie siete a organizačné záležitosti	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
Akcia 1: Určenie národného úradu pre koordináciu (článok 9 ods. 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
Akcia 2: Určenie zástupcu koordinačnej skupiny (článok 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
Akcia 3: Ustanovenie verejných služieb zamestnanosti príslušných pre činnosti v sieti EURES za členov siete EURES (článok 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 Vykonávanie

Všetky krajiny siete EURES **určili národné úrady pre koordináciu a zástupcov v európskej koordinačnej skupine a vymenovali verejné služby zamestnanosti za členov siete EURES**. Pokiaľ ide o článok 10, sa v prípade Chorvátska a Švajčiarska nepovažujú za úplne dokončené iba niektoré čiastkové akcie[37].

3.1.2 Výzvy

V súvislosti s týmto súborom požiadaviek neuviedli krajiny siete EURES žiadnu zásadnú výzvu.

3.2 Riadenie a spolupráca s organizáciami mimo siete EURES

II. Riadenie a spolupráca s inými organizáciami mimo siete EURES	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
Akcia 1: Opätovné nadviazanie spolupráce so zainteresovanými subjektmi (článok 9 ods. 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
Akcia 2: Opätovné nadviazanie spolupráce s ostatnými informačnými a poradnými službami a sieťami Únie (článok 16 ods. 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
Akcia 3: Dialóg so sociálnymi partnermi na vnútroštátnej úrovni (článok 16 ods. 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		
Akcia 4: Nadviazanie spolupráce s príslušnými orgánmi (článok 26 ods. 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 Vykonávanie

V rokoch 2020 až 2022 prijali takmer všetky krajiny siete EURES niekoľko opatrení na **posilnenie spolupráce a dialógu s mnohými organizáciami zainteresovaných subjektov**, príslušnými orgánmi a informačnými a poradnými službami Únie. **Pandémia COVID-19** však komplikovala udržiavanie pravidelných kontaktov so zainteresovanými stranami.

Pandémia ukázala význam dobre fungujúcich riadiacich štruktúr a sietí. Poradcovia siete EURES počas krízy preukázali odolnosť a pružnosť, pretože sa rýchlo prispôsobili spôsobu práce online a zmene priorít svojich úloh vrátane poskytovania včasných konkrétnych informácií o opatreniach súvisiacich s pandémiou COVID-19 zamestnávateľom a uchádzačom o zamestnanie na základe neustále sa meniacich informácií.

---

37 Treba poznamenať, že akcia 3 „Ustanovenie verejných služieb zamestnanosti príslušných pre činnosti v sieti EURES za členov siete EURES (článok 10)“ sa považuje za čiastočne dokončenú v prípade Chorvátska a Švajčiarska. V skutočnosti vymenovali svoje verejné služby zamestnanosti za členov siete EURES, ale niektoré čiastkové akcie ešte nie sú dokončené. Pokiaľ ide o Švajčiarsko, čiastkové akcie „Oznámili ste Európskemu úradu pre koordináciu identifikované verejné služby zamestnanosti a poskytli ste vysvetlenia v prípade zmien oproti situácii pred nadobudnutím účinnosti nariadenia“ a „Oznámili ste v prípade zmien oproti situácii pred nadobudnutím účinnosti nariadenia zmeny verejným službám zamestnanosti, ktoré už nemajú byť zapojené, a upozornili ste ich na dôsledky“ sú čiastočne dokončené. Pokiaľ ide o Chorvátsko, čiastkové akcie „Oznámili ste v prípade zmien oproti situácii pred nadobudnutím účinnosti nariadenia zmeny verejným službám zamestnanosti, ktoré už nemajú byť zapojené, a upozornili ste ich na dôsledky“ a „Oznámili ste v prípade zmien oproti situácii pred nadobudnutím účinnosti nariadenia technickej podpore podrobnosti týkajúce sa účtov zamestnancov na portáli EURES, ktoré sa majú zrušiť, a od akého dátumu?“ sú uvedené ako nedostupné.

Sieť EURES preukázala osobitnú užitočnosť aj v cezhraničných regiónoch, kde zamestnávatelia a uchádzači o zamestnanie naliehavo potrebovali byť neustále informovaní o opatreniach súvisiacich s pandémiou COVID-19. Niektorí poradcovia siete EURES sa napríklad pripojili k regionálnym pracovným skupinám pre rýchlo sa meniace pracovné podmienky. Národné úrady pre koordináciu uviedli, že hoci bolo toto obdobie náročné, vzťahy s inými stranami (ako sú správne orgány, obchodné komory, pracovníci a spoločnosti) sa posilnili.

3.2.2 Výzvy

Rovnako ako predtým sú hlavnými výzvami, ktoré krajiny siete EURES naďalej riešia, prekážky spojené s komunikáciou s externými zainteresovanými stranami, ktoré počas vykazovaného obdobia zosilnila pandémia (pozri predchádzajúci oddiel).

3.3 Rozšírenie siete

III. Rozšírenie siete	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
Akcia 1: Príprava na systém prijímania (článok 11)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Δ	X		√
Akcia 2: Zavádzanie systému prijímania (články 11 a 12)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Δ	X		√
Akcia 3: Dodržiavanie súladu s vykonávacím aktom podľa článku 11 ods. 8 *[ak sa to navrhuje (voliteľný vykonávací akt), a ak*	√	√	√	√		√	√	√	√	√		Δ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		X		√
Akcia 4: Monitorovanie súladu zo strany členov a partnerov	√	√	√	√		√	√	√		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	X	X		√

3.3.1 Vykonávanie

Do konca obdobia podávania správ 27 krajín siete EURES oznámilo Komisii, že zaviedlo **systém prijímania** členov a partnerov, a sedem z nich ho práve zavádza. Hoci väčšina krajín siete EURES naďalej pracovala na rozširovaní siete EURES, niektoré z nich to počas pandémie COVID-19 nemohli zaradiť medzi priority. Na konci uvedeného obdobia podávania správ sieť EURES prijala 26 súkromných členov a 62 partnerov z celkového počtu 238 verejných a súkromných organizácií[38]. Hoci väčšina krajín už zaviedla **systémy na monitorovanie súladu členov a partnerov siete EURES s požiadavkami nariadenia**, v niektorých krajinách je ešte potrebné vyvinúť ďalšie úsilie[39].

3.3.2 Výzvy

Nárast počtu nových členov a partnerov bol pomalší, ako sa očakávalo. Tento trend bol zaznamenaný už v predchádzajúcej dvojročnej správe a v súčasnom období podávania správ bol ešte výraznejší z dôvodu pandémie COVID-19, ktorá nútila národné úrady pre koordináciu uprednostniť iné úlohy. Niektoré krajiny doplnili ďalšie požiadavky na prijatie za člena alebo partnera siete EURES, ale tieto požiadavky by mohli brániť rozširovaniu siete EURES.

[38] Úplný prehľad všetkých členov a partnerov siete EURES nájdete tu: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_sk.

[39] Jeden národný úrad pre koordináciu uviedol, že pandémia v tomto procese spôsobila určité oneskorenia a že im chýbajú zdroje na monitorovanie súladu. Niektoré takisto uviedli, že zatiaľ nemajú členov a partnerov.

3.4 Výmena voľných pracovných miest a životopisov

IV. Mechanizmy výmeny údajov, viditeľnosť a prístup k nástrojom a interoperabilita	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
Akcia 1: Príprava na nový prístup k transparentnosti voľných pracovných miest a životopisov (článok 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
Akcia 2: Schopnosť výmeny informácií o vnútroštátnych postupoch a problematike údajov	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
Akcia 3: Príprava na výmenu v oblasti učňovskej prípravy a stáží	V	X	V	X		V		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	V	V	X			V	V	Δ	Δ		Δ					V
Akcia 4: Súlad s vykonávacím aktom podľa článku 17 ods. 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
Akcia 5: Monitorovanie súladu zo strany členov a v prípade potreby partnerov	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
Akcia 6: Viditeľnosť siete EURES na vnútroštátnej úrovni (článok 18 ods. 1 + článok 18 ods. 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
Akcia 7: Prístup bez technických prekážok k údajom portálu EURES pre referentov (článok 18 ods. 3 a odôvodnenie 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
Akcia 8: Jediný koordinovaný kanál [článok 9 ods. 2 písm. a) a článok 18 ods. 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
Akcia 9: Automatické priraďovanie (článok 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
Akcia 10: Súlad s vykonávacím aktom podľa článku 19 ods. 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 Vykonávanie

V ustanoveniach článku 17 ods. 1 nariadenia o sieti EURES sa stanovuje, že krajiny by mali preposlať na portál EURES všetky verejne dostupné voľné pracovné miesta a všetky žiadosti o zamestnanie/životopisy, v prípade ktorých pracovník súhlasil so sprístupnením informácií aj v sieti EURES. Do konca obdobia podávania správ **všetky krajiny siete EURES zriadili na vnútroštátnej úrovni systémy** na preposielanie **voľných pracovných miest** na portál EURES. Pokiaľ ide o **životopisy**, **28 krajín siete EURES zavádzalo/zaviedlo systémy** na vnútroštátnej úrovni s cieľom umožniť ich prenos na portál EURES[40] prostredníctvom jediného koordinovaného kanála.

Prebiehalo prijímanie alebo mapovanie **klasifikácie ESCO** vo vzťahu k zavedeným vnútroštátnym klasifikačným systémom a prenos životopisov a voľných pracovných miest v dohodnutom formáte[41]. Od poslednej správy sa väčšina krajín EURES snažila mapovať klasifikáciu ESCO alebo ju prijať. K júnu 2022 už **18 krajín siete EURES** zmapovalo klasifikáciu ESCO vo vzťahu k svojim vnútroštátnym klasifikačným systémom. Ďalšie štyri krajiny siete EURES už prijali klasifikáciu ESCO. **Tri krajiny siete EURES** zmapovali klasifikáciu ESCO vo vzťahu k svojim vnútroštátnym rámcom zručností. Ďalšie štyri **krajiny siete EURES** ju už prijali.

3.4.2 Výzvy

Pokiaľ ide o **mapovanie klasifikácie ESCO a jej prijatie**, nie všetky krajiny siete EURES boli zatiaľ schopné splniť svoju právnu povinnosť. Pretrvávajú ťažkosti, pokiaľ ide o súlad s technickými normami stanovenými vo vykonávacom rozhodnutí 2018/1021, pokiaľ ide o formátovanie mapovacích tabuliek, ktoré sú nevyhnutné na umožnenie interoperability v rámci spoločnej IT platformy EURES. Kvalita vypracovaného mapovania (vnútroštátnych klasifikačných systémov vo vzťahu ku klasifikácii ESCO) sa v jednotlivých krajinách líši a preskúma sa. Správne použitie predpísaných mapovacích vzťahov vyvoláva obavy z hľadiska homogenity a konzistentnosti, pretože

40 Na prenos životopisov na portál bolo povolených 30 miest pripojenia. Treba poznamenať, že Belgicko má tri miesta pripojenia (BE Actiris, BE Forem a BE VDAB).

41 Treba poznamenať, že implementácia prijatia klasifikácie ESCO alebo jej mapovania krajinami siete EURES je právnou povinnosťou, ktorá umožňuje výmenu životopisov a voľných pracovných miest v rámci siete. Komisia dohliada na dodržiavanie súladu s požiadavkami nariadenia v krajinách siete EURES a nadviazala kontakt s krajinami, ktoré túto povinnosť ešte nesplnili, aby požiadala o vysvetlenie.

zabezpečenie vysokokvalitného mapovania je kľúčom k úspešnému vykonaniu automatického priraďovania na portáli.

Pokiaľ ide o prenos životopisov na portál EURES, národné úrady pre koordináciu, ktoré tento prenos ešte nevykonali, zdôraznili, že je to často v dôsledku problémov v oblasti IT **na vnútroštátnej úrovni**[42]. Vzhľadom na počet životopisov a voľných pracovných miest prenesených na portál EURES sa zdá, že objem, najmä v prípade životopisov prenesených niektorými národnými úradmi pre koordináciu, zostáva nízky.

3.5 Podporné služby

V. Podporné služby	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
Akcia 1: Zabezpečovanie kontinuity prostredníctvom VSZ	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
Akcia 2: Pomoc pri registrácii na portál EURES (článok 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
Akcia 3: Základné informácie o sieti EURES (článok 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
Akcia 4: Monitorovanie uplatňovania zo strany členov a partnerov	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
Akcia 5: Podporné služby v cezhraničných regiónoch	V	V	V			V	V	V		V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V			
Akcia 6: Začlenenie podpory mobility do aktívnych akcií na trhu práce (článok 28, odôvodnenie 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 Vykonávanie

Všetky krajiny siete EURES informujú o činnostiach a opatreniach prijatých s cieľom zabezpečiť **kontinuitu** poskytovania podporných služieb pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov prostredníctvom svojich vnútroštátnych verejných služieb zamestnanosti. V oblasti **pomoci a informácií pre pracovníkov a zamestnávateľov** týkajúcich sa registrácie a používania portálu EURES všetky krajiny EURES zabezpečili, aby organizácie, ktoré boli do siete prijaté nedávno, spĺňali požiadavky pri každom pripojení k sieti. Bolo to tak aj v prípade **poskytovania základných informácií týkajúcich sa portálu EURES** vrátane databázy životopisov, ako aj siete EURES vrátane kontaktných údajov príslušných členov a partnerov siete EURES na vnútroštátnej úrovni.

Podporné služby v cezhraničných regiónoch sa poskytujú aj prostredníctvom členov a partnerov siete EURES. Počas súčasného obdobia podávania správ sa počet krajín siete EURES, ktoré poskytujú informácie cezhraničným pracovníkom, zvýšil zo 14 na 20, čo je v súlade s jedným z odporúčaní uvedených v hodnotení EURES *ex post*[43].

V súlade s nariadením o sieti EURES[44] 24 krajín siete EURES identifikovalo **aktívne opatrenia na trhu práce na zvýšenie pracovných príležitostí pre uchádzačov o zamestnanie, na zlepšenie priraďovania voľných pracovných miest k uchádzačom o zamestnanie** a na poskytovanie pomoci pri hľadaní pracovného miesta uchádzačom o zamestnanie na základe týchto opatrení. Niektoré krajiny takisto zabezpečili, aby sa tieto opatrenia už neobmedzovali na pomoc pri hľadaní pracovného miesta

42 Jeden národný úrad pre koordináciu uviedol zmeny vo svojich IT systémoch, ktoré znížili počet prenesených životopisov z dôvodu vzniknutých ťažkostí. Ďalší národný úrad pre koordináciu uviedol, že stále pracuje na technickom rozhraní s cieľom umožniť prenos životopisov, zatiaľ čo iný národný úrad pre koordináciu uviedol, že svoje rozhranie ešte potrebujú vyskúšať.

43 Hodnotenie EURES *ex post*: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes, s. 12.

44 Nariadenie o sieti EURES, článok 28 a odôvodnenie 46.

na vnútroštátnej úrovni, ale mohli sa použiť aj na hľadanie zamestnania na území iného členského štátu. Ďalšie dve krajiny siete EURES stále na umožnení tejto pomoci pracovali.

3.5.2 Výzvy

Mnohí používatelia mali problémy s prihlásením sa na portál (napr. spôsoby prihlasovania cez QR kód, ktoré nie sú v každej krajine podporované) a na základe niekoľkých príležitostných výpadkov sa poukázalo aj na možnosti zlepšenia prístupu k portálu[45].

3.6 Výmena informácií, plánovanie a meranie výkonnosti

VI. Výmena informácií, plánovanie a meranie výkonnosti	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
Akcia 1: Výmena informácií	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
Akcia 2: Súlad s vykonávacím aktom podľa článku 31 ods. 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
Akcia 3: Súlad s vykonávacím aktom podľa článku 32 ods. 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 Vykonávanie

V prieskume všetky krajiny siete EURES okrem jednej uviedli, že **zbierajú informácie o situácii na trhu práce vo svojej krajine** (vrátane nedostatku a nadbytku). Miera, do akej sa analýza vykonáva, sa v jednotlivých krajinách líši. Hlavnými orgánmi, ktoré vykonávajú túto analýzu trhu práce, sú napríklad **národné štatistické úrady alebo štatistické oddelenia verejných služieb zamestnanosti**. Zber potrebných údajov sa často vykonáva pomocou vzorových dokumentov a formátov, ktoré poskytuje Európsky úrad pre koordináciu. Zhromaždené a analyzované informácie sa potom poskytujú rôznymi spôsobmi vrátane ich nahratia na portál EURES spolu s výkazom činnosti.

Pokiaľ ide o informácie o vnútroštátnych činnostiach, národné úrady pre koordináciu ich zbierajú a poskytujú prostredníctvom **systému merania výkonnosti**, ako aj **pracovných programov a správ o činnosti plánovacieho cyklu**. Týkajú sa napríklad štruktúry ich modelu riadenia, kvalifikácie a počtu zamestnancov siete EURES, ako aj oblastí výkonu ich činnosti. Poskytujú sa aj informácie o nových členoch a partneroch. Okrem toho niekoľko krajín siete EURES uviedlo, že vykonávajú **prieskumy spokojnosti zákazníkov** s cieľom neustále zlepšovať svoje služby a podujatia.

3.6.2 Výzvy

Niektoré krajiny siete EURES uviedli problémy so zberom a vykazovaním údajov pre systém merania výkonnosti a plánovací cyklus, pričom zdôraznili pracovnú záťaž spojenú s týmito výkazmi. Z dôvodu obmedzenej dostupnosti údajov v prípade niektorých mechanizmov podávania správ poskytli národné úrady pre koordináciu približné údaje (napr. počet kontaktov, počet skutočných umiestnení, čas odozvy). Vykonali sa však akcie na zlepšenie vnútorných systémov IT.

[45] Tieto príležitostné výpadky trvali v rozmedzí od dvoch do desiatich hodín a boli vždy všetkým zainteresovaným stranám oznámené jeden týždeň vopred.

3.7 Riešené odporúčania z predchádzajúceho obdobia podávania správ

V dvojročnej správe za obdobie 2018 – 2020 boli identifikované určité akcie (opatrenia)[46] ako priority pre súčasné obdobie podávania správ. V tomto oddiele sa uvádzajú podrobnosti o rozsahu, v akom sa tieto opatrenia riešili v období 2020 – 2022, a stručne sa uvádza dosiahnutý pokrok.

1. Opätovné začatie činností siete EURES
Národné úrady pre koordináciu v snahe naštartovať činnosti siete EURES po zrušení obmedzenia pohybu pomohli zvýšiť informovanosť o sieti EURES a jej činnostiach prostredníctvom kampane #EURESmovingforward, ktorú pripravil Európsky úrad pre koordináciu. Táto kampaň bola spustená v decembri 2020 a jej cieľom bolo zvýšiť informovanosť o existencii siete EURES a o jej činnostiach.

2. Rozšírenie siete
Ako je uvedené v oddiele 3.3.1, všetky krajiny siete EURES s výnimkou dvoch vykonali práce nevyhnuté na zavedenie systému prijímania nových členov a partnerov. Väčšina krajín siete EURES sa aktívne usiluje o rozšírenie svojej vnútroštátnej siete EURES.

Nová komunikačná stratégia prispela k úsiliu o urýchlenie rozširovania siete EURES. Okrem toho Európsky úrad pre koordináciu doplnil usmernenia k rozširovaniu siete s cieľom pomôcť národným úradom pre koordináciu v ich úsilí.

3. Interoperabilita a rozvoj IT
Na konci obdobia podávania správ v júni 2022 bolo na jediný koordinovaný kanál napojených 22 krajín siete EURES a ďalších sedem krajín siete EURES bolo v procese zavádzania potrebného napojenia. (11 v roku 2020). Inými slovami, 29 krajín siete EURES tento proces buď dokončilo, alebo na ňom pracovalo[47] v porovnaní s 23 krajinami v predchádzajúcom období podávania správ[48].

Väčšina krajín siete EURES vyvinula úsilie s cieľom zmapovať klasifikáciu ESCO a prijať ju. V poslednej dvojročnej správe sa uvádza, že 16 krajín siete EURES (okrem Spojeného kráľovstva) bolo v súlade s vykonávacím aktom podľa článku 17 ods. 8 nariadenia o sieti EURES a že ďalších päť krajín siete EURES bolo v súlade s vykonávacím aktom čiastočne. Počet krajín siete EURES, ktoré sú v súlade s uvedeným aktom, sa v súčasnosti zvýšil na 24. Pokiaľ ide o výmenu životopisov a voľných pracovných miest prostredníctvom jediného koordinovaného kanála, počet životopisov, ktoré si vymieňajú niektoré krajiny siete EURES, zostáva nízky.

4. Rozvoj služieb siete EURES
Ako sa uvádza v oddiele3.6.1, každá z krajín siete EURES zbiera informácie o svojej situácii na trhu práce. Hoci sa miera podrobnosti a konkrétne poskytnuté údaje v prípade jednotlivých krajín líšia, čoraz viac krajín sprístupňuje tieto údaje stále viac podrobnejšie, čo pomohlo činnosti a ciele siete EURES rozšíriť.

4 VYKONÁVANIE NARIADENIA EURÓPSKOU KOMISIOU A EURÓPSKYM ÚRADOM PRE KOORDINÁCIU

V tomto oddiele sa uvádza prehľad aktuálneho stavu uplatňovania nariadenia o sieti EURES na úrovni EÚ podľa článku 33 druhého pododseku nariadenia o sieti EURES, pričom sa uplatňuje rovnaké farebné kódovanie, aké sa používa v oddiele 3:

[46] Úplné odporúčania možno nájsť v dvojročnej správe za obdobie 2018 – 2020 (pozri https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).

[47] Treba spomenúť, že dve krajiny neuviedli žiadne informácie o svojom napojení na jediný koordinovaný kanál.

[48] 11 krajín siete EURES bolo v procese vytvárania napojenia na jediný koordinovaný kanál a 12 sa napojilo do konca júna 2020.

4.1 Požiadavky nariadenia

Oblasti činností Európskeho úradu pre koordináciu	Stav
Poskytovanie činností horizontálnej podpory v prospech siete EURES	V
Príprava na uplatňovanie nariadenia o sieti EURES	V
Uľahčovanie nadväzovania kontaktov, vzájomného učenia a výmeny osvedčených postupov (článok 8)	V
Informačné a komunikačné činnosti, ktoré sa týkajú siete EURES (články 1 – 8)	V
Poskytovanie programu odbornej prípravy pre národné úrady pre koordináciu a členov/partnerov siete EURES (článok 8)	V
Podpora rozširovania siete a systémov prijímania (články 3 – 7 – 11)	V
Plánovací cyklus a výmena informácií o trhu práce vrátane spoločnej analýzy	V
Vývoj a prevádzka portálu EURES (vrátane funkcie technickej podpory) a platformy interoperability	V
Meranie výkonnosti a monitorovanie pokroku	V
Riadenie a dialóg na úrovni EÚ	V

4.2 Vykonávanie

Okrem presunu Európskeho úradu pre koordináciu z Komisie do Európskeho orgánu práce počas obdobia podávania správ Európsky úrad pre koordináciu naďalej poskytoval **horizontálnu podporu** sieti EURES, a to najmä:

- Zabezpečovanie potrebných **vykonávacích usmernení** organizáciám siete EURES na vnútroštátnej úrovni, napr. odbornej prípravy, podujatí vzájomného učenia, koordinačných stretnutí a pracovných skupín.
- Podpora pre **nadväzovanie kontaktov a učenie** vrátane organizovania podujatí vzájomného učenia na rôzne témy a podpora pre nadväzovanie kontaktov a dvojstranné diskusie počas každoročných seminárov o plánovacom cykle. Extranet siete EURES bol okrem toho úplne obnovený s cieľom zlepšiť dostupnosť príslušných zdrojov a uľahčiť rozsiahlejšie nadväzovanie kontaktov medzi národnými úradmi pre koordináciu.
- Uskutočňovanie **činností odbornej prípravy** pre členov a partnerov siete EURES. Informácie od národných úradov pre koordináciu sa využili na vytvorenie špecializovanej odbornej prípravy v oblastiach, v ktorých chceli získať ďalšie poznatky.
- Zvyšovanie informovanosti o sieti EURES prostredníctvom **informačných a komunikačných činností** a poskytovaním komunikačnej podpory krajinám siete EURES. Európsky úrad pre koordináciu riadil komunikačné úsilie a v roku 2021 zaviedol novú komunikačnú stratégiu na zlepšenie značky a viditeľnosti siete EURES, a to tak interne, ako aj externe (ako sa odporúča v hodnotení *ex post*).
- Podpora **rozširovania siete** prostredníctvom podujatí vzájomného učenia, odbornej prípravy, diskusií na stretnutiach európskej koordinačnej skupiny, ako aj zriadenia pracovnej skupiny pre danú tému s mandátom na vypracovanie súboru usmernení a súboru nástrojov týkajúcich sa systému prijímania, procesu prijímania, nadviazania spolupráce s novými členmi a partnermi a práce rozšírenej siete EURES.
- Zdokonalenie **portálu EURES** prostredníctvom aktualizácií s cieľom zvýšiť jeho užívateľskú ústretovosť, bezpečnosť a prispôsobivosť (na riešenie odporúčania uvedeného v hodnotení *ex post*). Zaostáva však vykonávanie automatického priraďovania a vytvorenie potrebnej technickej infraštruktúry. Tú treba vytvoriť tak, aby mali členovia a partneri siete EURES priamy prístup k voľným pracovným miestam a životopisom siete EURES prostredníctvom svojich vlastných platforiem[49].

[49] Pozri nariadenie o sieti EURES, a najmä kapitolu III.

- Poskytovanie usmernení krajinám siete EURES, ktoré preniesli **ponuky učňovskej prípravy** a stáží na portál EURES.

4.3 Výzvy

Postupný proces **prenosu právomocí** Európskeho úradu pre koordináciu z Komisie na Európsky orgán práce sa začal súbežne s prvým obdobím obmedzenia pohybu v marci 2020. Obmedzenie pohybu bránilo tímom vykonať prenos podľa plánu. Vzhľadom na to, že žiaden zo zamestnancov Komisie z Európskeho úradu pre koordináciu neprechádzal do Európskeho orgánu práce, bolo kľúčové zorganizovať dôkladný prenos poznatkov. Oba tímy plánovali, že zamestnanci Európskeho orgánu práce budú niekoľko mesiacov osobne „sledovať" tím pracujúci na Európskom úrade pre koordináciu v Komisii, aby sa zabezpečila kontinuita činnosti a oboznámili sa s úlohami, ale to nebolo možné z dôvodu obmedzení spojených s pandémiou COVID-19. Tímy museli zorganizovať nadviazanie spolupráce s Európskym orgánom práce online, pričom ďalšie komplikácie spôsobené pandemickou situáciou a nemožnosťou fyzicky sa stretávať si na strane Komisie aj Európskeho orgánu práce vyžiadali veľké množstvo času a zdrojov[50]. Na konci obdobia podávania správ Európsky orgán práce vyhlásil, že dokáže bez problémov zvládať svoje funkcie Európskeho úradu pre koordináciu a že by sa prenos mohol považovať za úspešne dokončený.

4.4 Riešené odporúčania z predchádzajúceho obdobia podávania správ

V druhej dvojročnej správe EURES na roky 2018 – 2020 sa zdôraznili niektoré akcie (opatrenia) ako priority Európskeho úradu pre koordináciu. V správe sa rozlišuje medzi opatreniami, ktoré mala prijať Komisia a ktoré mal prijať Európsky orgán práce, a to podľa organizačného umiestnenia Európskeho úradu pre koordináciu. **Európskemu úradu pre koordináciu** boli v **rámci** Komisie (pred presunom) počas predchádzajúceho obdobia podávania správ priradené tieto odporúčania:

1. Presunúť Európsky úrad pre koordináciu do Európskeho orgánu práce
Ako sa uvádza v oddiele venovanom vykonávaniu, presun Európskeho úradu pre koordináciu do Európskeho orgánu práce bol počas obdobia podávania správ napriek ťažkostiam spôsobeným pandémiou úspešne ukončený.

2. Podporiť opätovné začatie činností siete EURES
V snahe naštartovať činnosti siete EURES po zrušení obmedzení pohybu pripravil Európsky úrad pre koordináciu kampaň Moving Forward (Ideme vpred). Táto kampaň sa konala od decembra 2020 do februára 2021 s cieľom zvýšiť informovanosť o existencii siete EURES a o jej činnostiach. Komunikačná kampaň bola úspešná. Kampaň #EURESmovingforward oslovila 12 miliónov ľudí a viac ako 16 000 používateľov sa zapojilo do kvízu EURES „Ktorá európska krajina je pre vás tá pravá?". Okrem toho vzniklo päť nových videí siete EURES a spustil sa nový kanál EURES na Instagrame[51].

3. Posilniť podporu pracovníkov najviac postihnutých pandémiou
Okrem všeobecnej kampane Moving Forward sa osobitné komunikačné úsilie zameriavalo na osobitné skupiny pracovníkov. Napríklad v snahe prispieť k ochrane sezónnych pracovníkov a zmierniť prekážky, ktorým čelili, sa sieť EURES zapojila do kampane #Rights4AllSeasons. Spustila sa v partnerstve s Komisiou, európskou platformou na riešenie problému nedeklarovanej práce, krajinami

[50] Keďže vývoj a údržba portálu EURES zostáva v rámci Komisie aj po presune Európskeho úradu pre koordináciu do Európskeho orgánu práce, kontinuita bola v tejto súvislosti zabezpečená.

[51] K dispozícii na adrese: https://www.instagram.com/euresjobs/.

EÚ a sociálnymi partnermi. Prostredníctvom tejto kampane pomohla sieť EURES zvýšiť informovanosť o existujúcich právach, povinnostiach a poradenských službách, ktoré existujú na zabezpečenie spravodlivých podmienok sezónneho zamestnávania pracovníkov.

4. Presadzovať a podporovať využívanie ESF+ na financovanie činností siete EURES
V programovom období ESF+ 2021 – 2027 Komisia a Európsky úrad pre koordináciu vo veľkej miere podporovali využívanie ESF+ na financovanie činností siete EURES.

5. Pokračovať vo vývoji nástrojov podávania správ
Komisia aj Európsky úrad pre koordináciu uznávajú, že požiadavky na podávanie správ, ktoré sa vzťahujú na národné úrady pre koordináciu a členov a partnerov, predstavujú pre nich záťaž. Podávanie správ o činnostiach siete EURES je však kľúčovou zložkou nariadenia o sieti EURES a zákonodarca to považoval za nevyhnutné. Na zníženie tejto záťaže bol zavedený nový IT nástroj, ktorý národným úradom pre koordináciu umožňuje vyplniť údaje používateľsky ústretovejším spôsobom. V súvislosti s touto témou prebiehajú ďalšie úvahy (napr. o ďalšej harmonizácii/uľahčení činností systému merania výkonnosti a plánovacieho cyklu).

6. Rozvíjať širokú výmenu informácií o učňovskej príprave a stážach
Počas obdobia podávania správ sa v tejto oblasti nevykonala žiadna osobitná akcia, pretože prioritou bol presun Európskeho úradu pre koordináciu a všetky prostriedky Európskeho úradu pre koordináciu boli potrebné na zabezpečenie kontinuity činnosti. Preto sa v tomto období nemohli uskutočniť žiadne ďalšie investície v tejto oblasti.

7. Ďalej zdokonaľovať portál EURES
Komisia a Európsky orgán práce (po presune Európskeho úradu pre koordináciu) pokračovali v zavádzaní zmien na portáli EURES s cieľom zvýšiť jeho používateľskú ústretovosť. V snahe dohodnúť sa na budúcom vývoji portálu EURES sa vytvoril aj riadiaci výbor pre IT, ktorého cieľom je uľahčiť proces koordinácie, plánovania a rozhodovania o záležitostiach týkajúcich sa portálu.

Európskemu úradu pre koordináciu riadenému Európskym orgánom práce boli adresované tieto odporúčania:

1. Dokončiť presun Európskeho úradu pre koordináciu
Ako sa uvádza v oddiele venovanom vykonávaniu, presun Európskeho úradu pre koordináciu do Európskeho orgánu práce bol počas obdobia podávania správ úspešne ukončený.

2. Podporovať mobilitu za spravodlivých podmienok
Hlavným cieľom činností EURES je zvýšiť mobilitu za spravodlivých podmienok medzi krajinami siete EURES. Presun funkcie prevádzkovej podpory Európskeho úradu pre koordináciu z Komisie na Európsky orgán práce bol jedným z krokov k ďalšiemu posilneniu podpory poskytovanej krajinám siete EURES, pretože to Európskemu úradu pre koordináciu umožňuje užšiu spoluprácu s ďalšími dôležitými podpornými službami pre krajiny a občanov, za ktoré zodpovedá Európsky orgán práce. Počas obdobia podávania správ získali v prípade potreby jednotlivé projekty a podujatia organizované národnými úradmi pre koordináciu na podporu mobility za spravodlivých podmienok podporu Európskeho úradu pre koordináciu. Európsky úrad pre koordináciu takisto prispieval ku kľúčovému komunikačnému úsiliu, akým je kampaň Moving forward (Ideme vpred), ako aj osobitnejšie kampane (napr. #Rights4AllSeasons), a viedol ho.

3. Ďalej posilňovať komunikáciu siete EURES
Počas tohto obdobia podávania správ bolo posilňovanie komunikácie siete EURES jedným z kľúčových bodov rozvoja. Pripravila sa nová komunikačná stratégia a Európsky orgán práce poskytol ďalšie finančné prostriedky v snahe zvýšiť internú aj externú informovanosť o značke a činnostiach siete EURES.

4. Vyčleniť dostatočné zdroje na operácie siete EURES
Keďže prenesenie právomocí na Európsky orgán práce prebiehalo postupne, nie všetky činnosti boli financované z rozpočtu Európskeho orgánu práce už v prvých mesiacoch roku 2021. To spôsobilo, že Európsky orgán práce vyčlenil na činnosti siete EURES v roku 2021 v porovnaní s rokom 2022 relatívne nižší rozpočet. Európsky orgán práce v roku 2021 investoval 7,5 milióna EUR do svojich aktivít siete EURES, ktoré sa v roku 2022 zvýšili na 9,9 milióna EUR.

5 ZÁVERY A ODPORÚČANIA

5.1 Závery

S cieľom dosiahnuť reformu siete EURES a zabezpečiť spravodlivú mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ sa v nariadení o sieti EURES z roku 2016 stanovilo niekoľko požiadaviek na sieť EURES. Okrem týchto požiadaviek sa v článku 6 nariadenia (EÚ) 2019/1149 vymedzuje, že Európsky úrad pre koordináciu bude potrebné do augusta 2021 presunúť z Komisie do Európskeho orgánu práce. Všetky tieto ciele sa riešili počas pandémie COVID-19, obdobia veľkej neistoty vzhľadom na obmedzenie pohybu, ktoré okrem iného ovplyvnilo spoluprácu a cezhraničné cestovanie.

Presun Európskeho úradu pre koordináciu z Komisie do Európskeho orgánu práce bol dokončený v máji 2021 po intenzívnej spolupráci medzi oboma inštanciami. Od dokončenia presunu sa Európsky úrad pre koordináciu v rámci Európskeho orgánu práce stal systémovým vlastníkom portálu EURES, zatiaľ čo Komisia je naďalej zodpovedná (z prevádzkového hľadiska) za technickú prevádzku a vývoj portálu EURES a súvisiacich IT služieb.

Stále je potrebné vyriešiť niektoré výzvy, najmä tie, ktoré súvisia s rozširovaním siete a prijímaním ďalších členov a partnerov.

5.2. Odporúčania pre krajiny siete EURES

V nadväznosti na kľúčové zistenia o stave vykonávania a zostávajúcich výzvach, ktoré boli zistené v správe, sú hlavné priority týkajúce sa budúceho obdobia podávania správ zhrnuté takto:

1. Naďalej investovať do rozširovania siete

Od nadobudnutia účinnosti najnovšieho nariadenia je rozšírenie siete prioritou siete EURES. Keďže bol rast pomalší, ako sa očakávalo (nedostatočná atraktívnosť pre potenciálnych členov a partnerov), národné úrady pre koordináciu by mali stanoviť jasné stratégie zamerané na to, čo nové zloženie siete EURES pre model služieb a operácie členov a partnerov znamená, na koho sa obrátiť a ako zabezpečiť, aby rozšírenie siete prinieslo používateľom siete EURES lepšie služby.

2. Jasne definovať komunikačné kanály
Komunikácia je kľúčom k posilneniu informovanosti o značke EURES. V záujme maximalizácie vplyvu komunikácie siete EURES je dôležité vedieť, na ktoré kanály sa treba pri šírení informácií zamerať. V novej komunikačnej stratégii sa toto už rieši. Na účely získania podrobnejšej spätnej väzby o účinnosti jednotlivých komunikačných kanálov by vnútroštátne prieskumy, ktoré sa zasielajú uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom, mohli obsahovať otázku, ako sa dozvedeli o práci a službách siete EURES. To by pomohlo nielen prispôsobiť budúce komunikačné kanály, ale aj pomôcť zamerať komunikáciu na cieľové publikum.

3. Dokončiť mapovanie klasifikácie ESCO v celej sieti
V prijímaní/mapovaní klasifikácie ESCO sa počas obdobia podávania správ dosiahol pokrok. V niektorých krajinách siete EURES však požadované mapovanie ešte nebolo dokončené. Vzhľadom na význam mapovania pre automatické priraďovanie by sa jeho implementácia mala v nadchádzajúcich mesiacoch stať prioritou.

4. Konsolidovať používanie systému EU Login
Systémom EU Login sa zvyšuje bezpečnosť na portáli EURES. Európsky úrad pre koordináciu v januári 2022 rozoslal viacero výziev spolu so sprievodným videonávodom a nabádal všetkých používateľov, aby po technickej realizácii systému EU Login na portáli EURES svoje účty aktualizovali. Preto by mali všetky národné úrady pre koordináciu naďalej nabádať svojich členov a partnerov, aby ho využívali, a sprístupniť videonávod na vnútroštátnych webových sídlach.

5. Zabezpečiť prenos životopisov na portál EURES
V nariadení o sieti EURES sa vyžaduje, aby všetci členovia a partneri siete EURES prenášali svoje verejne dostupné voľné pracovné miesta a životopisy, v prípade ktorých s tým pracovníci súhlasili, na portál EURES prostredníctvom jediného koordinovaného kanála. Zatiaľ čo národné úrady pre koordináciu na portál nahrávajú voľné pracovné miesta, pokiaľ ide o prenos životopisov, pokrok je menší. Prioritou by malo byť zvýšenie prenosu životopisov od krajín na portál EURES.

6. Ďalej rozvíjať širokú výmenu informácií o učňovskej príprave a stážach
Činnosti spojené s učňovskou prípravou a stážami, ktoré podliehajú pracovnoprávnemu vzťahu, by sa mali ďalej rozšíriť prostredníctvom činností poradcov siete EURES, ako aj predkladania ponúk na portáli EURES.

5.2 Odporúčania Európskemu úradu pre koordináciu riadenému Európskym orgánom práce

Vzhľadom na uvedené výzvy by Európsky orgán práce mal poskytnúť primerané finančné a ľudské zdroje Európskemu úradu pre koordináciu siete EURES v rámci Európskeho orgánu práce, podporovať činnosti Európskeho úradu pre koordináciu a snažiť sa o dosiahnutie synergie s ostatnými úlohami Európskeho orgánu práce a zároveň plne rešpektovať nezávislé riadenie siete EURES, ako sa stanovuje v nariadení o sieti EURES z roku 2016. Európsky úrad pre koordináciu v rámci Európskeho orgánu práce by mal uprednostniť tieto aspekty:

1. Zabezpečiť súlad s nariadením o sieti EURES

Úplný súlad s právnym základom siete EURES by mal ostať prvoradou prioritou Európskeho úradu pre koordináciu, čo by sa malo odzrkadľovať vo všetkých jeho činnostiach a úlohách. Ďalší vývoj portálu musí byť aj naďalej v súlade s nariadením o sieti EURES a je potrebné vytvoriť aplikačné programové rozhrania, ktorými sa umožní členom a partnerom získať lepší prístup k životopisom a voľným pracovným miestam, národným úradom pre koordináciu získať podporu pri mapovaní klasifikácie ESCO, ako aj pri vyvíjaní nástroja priraďovania na základe zručností a získať príklady akcií, ktoré má Európsky úrad pre koordináciu v tomto ohľade uprednostniť.

2. Pracovať na synergii EURES – Europass

S cieľom posilniť synergie medzi sieťou EURES a rámcom Europass v záujme lepších služieb pre používateľov siete EURES by medzi nimi mali existovať užšie väzby a prepojenia. Pre používateľov portálu EURES by mohlo byť prínosné mať prístup k nástroju Europass v rámci ich využívania siete EURES; a používatelia Europassu by mali mať možnosť využívať pracovné príležitosti na portáli EURES. Ak je to možné, treba pracovať na ďalších synergiách s portálom Your Europe.

3. Naďalej podporovať národné úrady pre koordináciu v ich úsilí o rozšírenie siete

Rozšírenie siete je najvyššou prioritou siete EURES od jej zavedenia. Výzvy uvedené v predchádzajúcej dvojročnej správe a hodnotení *ex post* pretrvávajú, pretože národné úrady pre koordináciu majú stále problém jasne prezentovať pridanú hodnotu a hlavné výhody členstva v sieti EURES so zreteľom na možné prijatie do siete EURES. Európsky úrad pre koordináciu by mal preto naďalej podporovať národné úrady pre koordináciu pri stanovovaní stratégie, ako oslovovať možných nových členov a partnerov a pokračovať v príprave podporných materiálov alebo podujatí vzájomného učenia o téme prijatia.

4. Preorientovať správu o nedostatku a nadbytku pracovnej sily a zabezpečiť, aby sieť EURES systematicky prispievala k riešeniu nedostatku pracovnej sily

Nedostatok pracovnej sily je čoraz viac v popredí programu vnútroštátnych a európskych politík zamestnanosti, pričom niekoľko organizácií pravidelne informuje o najnovších trendoch. Európsky úrad pre koordináciu by sa mal usilovať dosiahnuť synergiu so správami a iniciatívami vypracovanými alebo podporovanými Komisiou a inými agentúrami EÚ, aby zabránil prekrývaniu a prispel svojimi odbornými znalosťami. Plánovanie činností, napríklad v oblasti Európskych (online) dní pracovných príležitostí, by sa mohlo systematicky zamerať na riešenie nedostatku pracovnej sily.

5. Zabezpečiť, aby mapovanie klasifikácie ESCO bolo podrobné

Počas posledných štyroch rokov sa podnikli významné kroky na zabezpečenie implementácie nadnárodnej klasifikácie ESCO. Krajiny siete EURES stále majú ťažkosti s mapovaním na správnej úrovni podrobnosti. Keďže sa mapovanie používa na automatizáciu priraďovania životopisov a pracovných ponúk na portáli EURES, je nevyhnutné, aby sa v rámci neho dostatočne rozlišovali zručnosti a povolania. Európsky úrad pre koordináciu preto musí spolu s Komisiou zabezpečiť, aby mapovanie spĺňalo stanovené kritériá kvality a aby v údajoch poskytovaných sieti EURES bola zachytená požadovaná úroveň podrobností.

6. Investovať do odbornej prípravy zamestnancov siete EURES

Európsky úrad pre koordináciu by mal rozšíriť svoju ponuku odbornej prípravy pre zamestnancov EURES, aby sa zaručila ich kontinuálna spôsobilosť a ďalšie vzdelávanie. Program odbornej prípravy by sa mal priebežne monitorovať z hľadiska kvality, hodnotiť a rozvíjať tak, ako sa neustále menia potreby siete a trhu práce.

7. Naďalej podporovať organizovanie Európskych (online) dní pracovných príležitostí

Európske (online) dni pracovných príležitostí sa už pred pandémiou COVID-19 konali online alebo v hybridnom režime. Vzhľadom na pokračujúcu prínosnosť týchto Dní pracovných príležitostí pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov sa Európsky úrad pre koordináciu vyzýva, aby tieto podujatia naďalej podporoval a ďalej staval na ich úspechu. Európsky úrad pre koordináciu by mal zamerať Európske (online) dni pracovných príležitostí na sektory s nedostatkom pracovnej sily.

8. Ďalej optimalizovať postupy podávania správ
Napriek právnym obmedzeniam je jednou zo zmien, ktoré národné úrady pre koordináciu najviac požadujú, integrácia plánovacieho cyklu a systému merania výkonnosti z dôvodu administratívnej záťaže, ktorú predstavujú pre národné úrady pre koordináciu. Vývojom nových IT nástrojov by mal Európsky úrad pre koordináciu podľa možnosti naďalej podporovať národné úrady pre koordináciu, ako aj vyvíjať nové spôsoby, ako uľahčiť podávanie správ.

9. Zvýšiť viditeľnosť portálu a značky EURES, ďalej skúmať nové komunikačné kanály, rozvíjať cielené kľúčové ukazovatele výkonnosti a zintenzívniť spoluprácu s Komisiou
Komunikačná stratégia, ktorú Európsky úrad pre koordináciu vypracoval, je užitočná pri zvyšovaní viditeľnosti siete a jej činností. Možno sa však usilovať o dlhodobejšiu komunikačnú stratégiu prostredníctvom viacročnej komunikačnej kampane s cieľom doladiť súdržnosť a efektívnosť propagačných činností, ale časom aj posilniť imidž siete a zvýšiť viditeľnosť portálu EURES. V kampani by sa takisto mohli ďalej preskúmať výhody využívania nových sociálnych médií, najmä s cieľom osloviť mládež. Európsky úrad pre koordináciu by mal podporovať stanovenie vhodných kľúčových ukazovateľov výkonnosti a merať dosah a interakciu, pokiaľ ide o komunikáciu/kampane, v súlade s oficiálnymi ukazovateľmi komunikačnej siete Komisie. Keďže Komisia plánuje rozsiahlejšiu viacročnú komunikačnú kampaň, mohla by sa do nej zahrnúť sieť EURES a kľúčové posolstvá o jej službách s cieľom zvýšiť viditeľnosť siete EURES na európskej úrovni. Do tejto kampane sa napríklad plánuje zahrnúť informácie o synergiách medzi sieťou EURES a Europassom. Európsky úrad pre koordináciu by mal predovšetkým dokončiť svoj príspevok k mape siete Komisie týkajúcej sa sietí kontaktov EÚ v Európe a EHP[52].

10. Konsolidovať používanie systému EU Login
Zníženie počtu registrovaných uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov si vyžaduje dodatočné opatrenia na uľahčenie prístupu na portál EURES.

5.3 Hlavné závery pre Komisiu

S cieľom riešiť niektoré výzvy spojené s opísaným vykonávaním by sa Komisia mohla riadiť týmito odporúčaniami:

1. Synergie medzi sieťou EURES a Europassom
Komisia by mala naďalej úzko spolupracovať s Európskym úradom pre koordináciu na zjednodušení cesty používateľa portálu EURES pre používateľov a potenciálne ďalej využívať synergie identifikované s Europassom (pozri odporúčanie č. 2 pre Európsky úrad pre koordináciu).

2. Viacročná komunikačná kampaň
Ako sa uvádza v odporúčaní č. 10 pre Európsky úrad pre koordináciu, možno sa usilovať o dlhodobú komunikačnú stratégiu prostredníctvom viacročnej komunikačnej kampane v snahe doladiť koherentnosť a efektívnosť propagačných činností siete EURES, ale aj posilniť informovanosť o sieti. Sieť EURES by sa mala najmä zahrnúť do komplexnej viacročnej komunikačnej kampane organizovanej Komisiou s cieľom zvýšiť viditeľnosť siete EURES a portálu EURES a propagovať jej služby na európskej úrovni, ako to navrhuje Komisia vo svojej následnej správe ku Konferencii o budúcnosti Európy[53].

3. Zvýšenie financovania a viditeľnosti pre cielené programy mobility a cezhraničné partnerstvá
Ukázalo sa že, cielené programy mobility a cezhraničné partnerstvá sú zvlášť dôležité, pretože sa nimi podporuje začlenenie a voľný pohyb pracovníkov v rámci krajín siete EURES a zároveň riešia osobitné potreby trhu práce. Zabezpečením budúceho financovania týchto programov mobility by sa preto

[52] Mapa „Európska únia vôkol mňa“. Pozri: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_sk.
[53] COM(2022) 404 final, Meniť víziu na konkrétne kroky.

umožnilo naďalej využívať tieto výhody a potenciálne realizovať inovatívnejšie, ambicióznejšie a ďalekosiahlejšie projekty, ktoré by mohli ďalej pomôcť pracovníkom a zamestnávateľom, najmä riešením nedostatku pracovnej sily a prekážok cezhraničnej práce.