KOMISJA
EUROPEJSKA

Strasburg, dnia 15.9.2026 r.
COM(2026) 985 final

2026/0272 (COD)

Wniosek

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/1149 ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, rozporządzenie (UE) 2016/589 w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylające decyzje wykonawcze Komisji (UE) 2017/1256, (UE) 2018/170, (UE) 2018/1020 i (UE) 2018/1021

{SEC(2026) 985 final} - {SWD(2026) 985 final} - {SWD(2026) 986 final} - {SWD(2026) 987 final}

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

• Przyczyny i cele wniosku

Swobodny przepływ osób jest jedną z czterech podstawowych wolności leżących u podstaw jednolitego rynku UE i ważnym osiągnięciem integracji europejskiej. Mobilność pracowników stanowi ważny element dobrze funkcjonującego unijnego rynku pracy, umożliwiając pracodawcom zaradzenie niedoborom siły roboczej i umiejętności przez rekrutację pracowników, jeśli nie można odpowiednio obsadzić wolnych miejsc pracy spośród krajowej siły roboczej, przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikom możliwości korzystania z prawa dostępu do zatrudnienia w całej Unii. Ułatwiając dopasowanie podaży pracy i popytu na pracę między państwami członkowskimi, mobilność pracowników przyczynia się do skuteczniejszej alokacji siły roboczej, a tym samym wspiera wydajność, konkurencyjność i skuteczne funkcjonowanie unijnego rynku pracy. Oprócz korzyści dla gospodarki europejskiej swobodny przepływ osób poszerza możliwości zawodowe i osobiste jednostek, sprzyja wymianie kulturowej i budowaniu poczucia wspólnoty, a tym samym przyczynia się do integracji Unii Europejskiej.

Wspieranie obywateli, wzmacnianie naszych społeczeństw oraz naszego modelu społecznego to jeden z priorytetów Komisji Europejskiej na kadencję 2024–2029. Ponadto w wytycznych politycznych na tę kadencję podkreślono, że swobodny przepływ osób i usług na jednolitym rynku ma kluczowe znaczenie dla konkurencyjności UE. Kierunek ten został wzmocniony w piśmie określającym zadania skierowanym do wiceprzewodniczącej wykonawczej Roxany Mînzatu, w którym za priorytet uznano ułatwianie mobilności pracowników przy jednoczesnym zapewnieniu egzekwowania obowiązujących przepisów. W tym kontekście przewodnicząca Ursula von der Leyen ogłosiła w programie prac Komisji na 2026 r. pakiet dotyczący sprawiedliwej mobilności pracowników, w tym wniosek ustawodawczy mający na celu wzmocnienie Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA). Pakiet ten stanowi również część planu działania „Jedna Europa, jeden rynek”[1] Parlamentu Europejskiego, Rady Unii Europejskiej i Komisji Europejskiej.

Niniejszy wniosek stanowi odpowiedź na postulaty zawarte w sprawozdaniu Enrica Letty w sprawie przyszłości jednolitego rynku[2], w którym podkreślono potrzebę wzmocnienia zdolności Europejskiego Urzędu ds. Pracy do ochrony warunków pracy i zapewnienia równowagi między rozwojem gospodarczym a prawami socjalnymi. W raporcie Mario Draghiego na temat konkurencyjności UE[3] również wskazano skuteczną mobilność pracowników jako kluczowy czynnik umożliwiający rozwiązanie problemu niedoboru umiejętności, a tym samym utrzymanie długoterminowej wydajności i wzrostu gospodarczego.

Transgraniczna mobilność pracowników w UE przynosi korzyści obywatelom, pracownikom, pracodawcom, gospodarkom i społeczeństwom. Obywatele UE wysoko cenią sobie prawo do swobodnego przemieszczania się w obrębie UE, a większość z nich uważa, że osoby przemieszczające się wewnątrz UE mają pozytywny wpływ na rynek pracy[4]. Ponadto mobilność wewnątrzunijna odgrywa istotną rolę w funkcjonowaniu jednolitego rynku. Około

---

1 Plan działania „Jedna Europa, jeden rynek” Parlamentu Europejskiego, Rady Unii Europejskiej i Komisji Europejskiej, 2026.

2 Enrico Letta (2024), Much more than a market [Znacznie więcej niż rynek], s. 83, 104.

3 Mario Draghi (2024), Przyszłość europejskiej konkurencyjności – część B: Szczegółowa analiza i zalecenia, s. 265.

4 Specjalne badanie Eurobarometr 528: Mobilność pracowników wewnątrz UE po pandemii, 2022, s. 89.

14 mln obywateli UE mieszka lub pracuje w innym państwie członkowskim długoterminowo (3,9 % siły roboczej UE); do tej grupy doliczyć trzeba 1,9 mln pracowników transgranicznych i 3,64 mln pracowników delegowanych. Zatrudnienie transgraniczne, często obejmujące rozwiązania długoterminowe, systematycznie rosło na przestrzeni lat. Delegowanie pozostaje również ważną i powszechnie stosowaną formą mobilności krótkoterminowej[5].

Pracownicy będący obywatelami państw trzecich łagodzą niedobory siły roboczej i przyczyniają się do wzrostu gospodarczego w strefie euro, zwłaszcza w kontekście kurczących się zasobów pracy[6]. Wzrost liczby obywateli państw trzecich pracujących w UE wiąże się jednak ze szczególnymi wyzwaniami w zakresie egzekwowania przepisów. Obywatele państw trzecich są nadmiernie reprezentowani w przypadkach zaniżania wynagrodzeń, zbyt długiego czasu pracy, nielegalnych odliczeń, fikcyjnego samozatrudnienia i niektórych nadużyć w obszarze podwykonawstwa[7]. Szczególna podatność niektórych obywateli państw trzecich na zagrożenia grozi osłabieniem sprawiedliwej mobilności pracowników w UE, ponieważ ich wyzysk zaburza równe warunki prowadzenia działalności. Niedociągnięcia w skutecznym egzekwowaniu mających zastosowanie przepisów unijnych i krajowych mogą prowadzić do rozbieżności w poziomach zgodności między podmiotami gospodarczymi i państwami członkowskimi, a tym samym powodować zakłócenia konkurencji i podważać prawidłowe funkcjonowanie jednolitego rynku. Ponieważ oczekuje się, że liczba pracowników będących obywatelami państw trzecich w UE będzie nadal rosła, konieczne będzie zapewnienie im ochrony i egzekwowania ich praw.

Europejski Urząd ds. Pracy został ustanowiony w 2019 r. rozporządzeniem (UE) 2019/1149[8] w celu wspierania państw członkowskich i Komisji w skutecznym stosowaniu i egzekwowaniu przepisów UE dotyczących mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego. Od tego czasu kontekst, w jakim działa Europejski Urząd ds. Pracy, stale się zmienia. Starzenie się społeczeństwa, spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym oraz niedobór i niedopasowanie umiejętności zwiększają potrzebę mobilności pracowników jako głównej polityki mającej na celu zwiększenie konkurencyjności i wspieranie transformacji ekologicznej i cyfrowej[9].

W ocenie Europejskiego Urzędu ds. Pracy z 2025 r. potwierdzono, że Urząd zaspokaja potrzebę wsparcia operacyjnego we wdrażaniu polityki UE w obszarze mobilności pracowników. Czyni to w szczególności przez centralizację współpracy transgranicznej, wspieranie uzgodnionych i wspólnych inspekcji oraz ułatwianie dostępu do informacji za pośrednictwem kampanii zakrojonych na szeroką skalę[10]. W analizach akademickich zwraca się również uwagę na wyjątkową rolę Europejskiego Urzędu ds. Pracy w wypełnianiu luki koordynacyjnej, której inspektoraty krajowe nie byłyby w stanie zniwelować

---

5 Sprawozdanie roczne na temat mobilności pracowników w UE: edycja 2025, 2026, s. 13, 16.

6 Oscar Arce i in. (2025), Foreign workers: a lever for economic growth [Pracownicy zagraniczni: dźwignia wzrostu gospodarczego].

7 Zob. na przykład Europejski Urząd ds. Pracy (2025), Delegowanie obywateli państw trzecich: łańcuchy wykonawstwa, modele rekrutacji i kwestie związane z egzekwowaniem przepisów. Wnioski ze studiów przypadków; Europejski Urząd ds. Pracy (2023), sprawozdanie na temat praktyk, możliwości i wyzwań w zakresie współpracy między państwami członkowskimi – w szczególności w odniesieniu do delegowania obywateli państw trzecich.

8 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, zmieniające rozporządzenia (WE) nr 883/2004, (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylające decyzję (UE) 2016/344, Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 21.

9 Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual review 2024 [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie – roczny przegląd za 2024 r.], 2024, s. 33–34.

10 Dokument roboczy służb Komisji towarzyszący sprawozdaniu Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego: ocena Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA), SWD(2025) 128 final, s. 63.

samodzielnie[11].W ocenie wskazano jednak również możliwości poprawy w ramach obecnego mandatu, a także pewne ograniczenia w tym mandacie, które zmniejszają zdolność Europejskiego Urzędu ds. Pracy do wykonywania jego zadań i nie mogą zostać zlikwidowane bez zmiany przepisów (zob. sekcja 3)[12].

Ponadto w rezolucji ze stycznia 2024 r.[13] Parlament Europejski zaapelował o wzmocnienie mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz o zapewnienie mu wystarczających zasobów. Parlament przewiduje wzmocnienie pozycji Europejskiego Urzędu ds. Pracy, tak aby odgrywał on bardziej aktywną rolę w egzekwowaniu przepisów, przeprowadzał analizy operacyjne w oparciu o zwiększone zdolności w zakresie przetwarzania danych i mógł odpowiednio chronić prawa obywateli państw trzecich.

Obecnie rola ELA w zakresie egzekwowania przepisów pozostaje w dużej mierze reaktywna. Sytuację pogarsza fakt, że Urząd nie jest w stanie uzyskać dostępu do odpowiednich informacji operacyjnych, w tym danych osobowych, ani ich przetwarzać, a jego kompetencje w odniesieniu do różnych kategorii obywateli państw trzecich pozostają niepewne. Ponadto informacje przekazywane przez Europejski Urząd ds. Pracy na temat istotnych praw i obowiązków obywateli i pracodawców w sytuacjach transgranicznych są uznawane przez zainteresowane strony za niewystarczające i zbyt ogólne i często nie docierają do słabszych grup społecznych, w tym obywateli państw trzecich pracujących w państwach członkowskich UE.

Europejska sieć służb zatrudnienia (EURES) nie osiąga zadowalających wyników. Zmniejsza się zarówno liczba miejsc pracy obsadzonych dzięki EURES, jak i zaangażowanie państw członkowskich. Wyzwania wpływające na skuteczność EURES odzwierciedlają połączenie różnych czynników, w tym konkurencję ze strony komercyjnych platform zatrudnienia, zasoby dostępne w ramach sieci oraz zmieniające się warunki na rynku pracy. Inną ważną przyczyną tych niedociągnięć jest rozdrobnienie zarządzania siecią EURES między Komisją a Europejskim Urzędem ds. Pracy.

Ponadto funkcja mediacyjna Europejskiego Urzędu ds. Pracy jest nadal niedostatecznie wykorzystywana ze względu na jej złożoność i możliwość rezygnacji z niej przez państwa członkowskie w dowolnym momencie.

Niniejszy wniosek ma zatem na celu zapewnienie Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy odpowiednich narzędzi służących zwiększeniu jego zdolności strategicznych i operacyjnych w zakresie przyczyniania się do egzekwowania prawa UE i poprawy funkcjonowania rynku wewnętrznego. Przedmiotowa inicjatywa przewiduje ukierunkowane dostosowania prawne. Pozostawiono w niej podstawowe cele i główne zadania Urzędu bez zmian. Cele szczegółowe Europejskiego Urzędu ds. Pracy są następujące:

- poprawa dostępu do informacji i wsparcia oraz poprawa jakości tych informacji i zwiększenie wsparcia w sytuacjach transgranicznej mobilności pracowników przy zapewnieniu, aby osoby fizyczne, pracownicy mobilni wewnątrz UE (w tym pracownicy transgraniczni), niektórzy pracownicy będący obywatelami państw trzecich i pracodawcy unijni byli w stanie lepiej korzystać ze swoich praw i wypełniać swoje obowiązki. Należy zwiększyć zarówno zasięg ukierunkowanego doradztwa, jak i jego wyniki dla użytkowników;

[11] Jan Cremers (2024), Pierwsza kadencja Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

[12] SWD(2025) 128 final, s. 64–66.

[13] Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 stycznia 2024 r. w sprawie zmiany zakresu kompetencji Europejskiego Urzędu ds. Pracy, P9_TA(2024)0052.

- zwiększenie liczby osób fizycznych i przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia na rzecz mobilności transgranicznej oraz poprawa wyników kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia dzięki zwiększeniu efektywności zarządzania siecią i portalem EURES oraz poprawieniu ich funkcjonowania. Należy zwiększyć liczbę i odsetek miejsc pracy obsadzonych dzięki EURES, kompletność bazy życiorysów i wakatów, a także zadowolenie użytkowników zarówno z portalu EURES, jak i z zarządzania siecią EURES;
- poprawa ukierunkowania i skuteczności działań w zakresie egzekwowania prawa w sytuacjach transgranicznych – w tym w przypadkach dotyczących pracowników będących obywatelami państw trzecich – przez zwiększenie analitycznego i operacyjnego wsparcia Europejskiego Urzędu ds. Pracy na rzecz uzgodnionych i wspólnych inspekcji. Wsparcie w zakresie egzekwowania przepisów na szczeblu UE ma być w większym stopniu oparte na analizie ryzyka i dowodach, co powinno zwiększyć liczbę i zakres uzgodnionych i wspólnych inspekcji, ich ukierunkowanie za pomocą prac analitycznych Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz zadowolenie z udzielonego wsparcia operacyjnego;
- zmniejszenie liczby sporów transgranicznych przez poprawę skuteczności i praktycznej użyteczności funkcji mediacyjnej Europejskiego Urzędu ds. Pracy, przy jednoczesnym zachowaniu jej opartego na współpracy charakteru. Należy zwiększyć korzystanie z procedury, odsetek spraw rozwiązanych oraz zadowolenie z procedury.

Ponadto przedmiotowa inicjatywa obejmuje ukierunkowane dostosowania mające na celu uproszczenie ram regulacyjnych EURES, które obecnie obejmują rozporządzenie (UE) 2016/589[14] oraz sześć decyzji wykonawczych Komisji. Zmiany te mają na celu zmniejszenie obciążenia administracyjnego, w szczególności dla administracji krajowych.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

W ostatnim dziesięcioleciu Komisja przyczyniła się do poprawy ram regulacyjnych w dziedzinie mobilności pracowników. Opierając się na obszernym zbiorze przepisów dotyczących swobodnego przepływu pracowników, delegowania pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego, pakiet Komisji dotyczący sprawiedliwej mobilności pracowników ma na celu dalsze ułatwienie korzystania ze swobody przemieszczania się dzięki usunięciu przeszkód dla jej skuteczności oraz uproszczeniu przepisów i procedur (w tym poprzez cyfryzację), przy jednoczesnym utrzymaniu wysokiego poziomu ochrony osób przemieszczających się przez granice.

Niniejszy wniosek dotyczący zmiany mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy uzupełnia pozostałe wnioski ustawodawcze zawarte w pakiecie dotyczącym sprawiedliwej mobilności pracowników, tj. wniosek dotyczący europejskiego dowodu zabezpieczenia społecznego (ESSPASS) oraz wnioski w ramach inicjatywy na rzecz przenoszenia umiejętności. Wnioski te również mają na celu zmniejszenie przeszkód dla mobilności, przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z odpowiednimi obowiązującymi przepisami.

Strategia EURES na 2030 r. przyjęta w maju 2026 r. odnosi się do wyzwań zidentyfikowanych podczas funkcjonowania EURES w zakresie, w jakim nie wymagają one dostosowań legislacyjnych. Strategia ta jest neutralna pod względem zarządzania i dotyczy środków operacyjnych. Niniejszy wniosek wzmacnia strategię za pomocą ukierunkowanych

[14] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013, Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1.

środków ustawodawczych, w szczególności w odniesieniu do zarządzania siecią i doprecyzowania ról między Europejskim Urzędem ds. Pracy a Komisją. Przeniesienie odpowiedzialności za system portalu EURES na Komisję umożliwi jak najlepsze wykorzystanie synergii z innymi narzędziami i sieciami informatycznymi zarządzanymi przez Komisję, w tym Europassem, europejską klasyfikacją umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), siecią publicznych służb zatrudnienia i unijną pulą talentów. Strategia EURES i niniejszy wniosek mają wspólny cel, jakim jest stworzenie warunków do przywrócenia sieci EURES jako użytecznego narzędzia wspierania mobilności pracowników w UE.

Przyszłe rozporządzenie w sprawie publicznego interfejsu połączonego z systemem wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) do celów zgłaszania delegowania pracowników, wstępnie uzgodnione przez współprawodawców 23 czerwca 2026 r., ułatwi zgłaszanie delegowania zgodnie z dyrektywą o delegowaniu pracowników. Ponieważ Europejski Urząd ds. Pracy wspiera państwa członkowskie i Komisję w stosowaniu i egzekwowaniu tej dyrektywy, rozporządzenie to również zostanie objęte zakresem działalności Urzędu.

Zbliżający się przegląd aktualizujący ramy prawne koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (rozporządzenia (WE) nr 883/2004[15] i (WE) nr 987/2009[16]) ułatwi korzystanie z praw obywatelskich, zwiększy jasność prawa oraz ułatwi przedsiębiorstwom i pracownikom krótkoterminową działalność transgraniczną i podróże służbowe. Zakres działalności Europejskiego Urzędu ds. Pracy obejmuje już te rozporządzenia i to samo będzie miało zastosowanie do ich zmian. Niniejszy wniosek dodatkowo wzmacnia cel, jakim jest dalsze ułatwianie mobilności transgranicznej.

Rozporządzenie w sprawie unijnej puli talentów, które przyjęto w kwietniu 2026 r.[17], ułatwi międzynarodową rekrutację w celu rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej i umiejętności w UE. Zostaną w nim również zawarte szczególne zabezpieczenia mające zapewnić sprawiedliwość tej rekrutacji. Doprecyzowanie roli Europejskiego Urzędu ds. Pracy w odniesieniu do niektórych pracowników będących obywatelami państw trzecich w ramach przedmiotowej inicjatywy uzupełni te wysiłki na rzecz zapewnienia ochrony tych pracowników na unijnym rynku pracy i utrzymania równych warunków prowadzenia działalności.

Zapewnienie sprawiedliwej mobilności pracowników, w tym dzięki wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy na rzecz właściwego wdrażania i egzekwowania powiązanych przepisów, jest również kluczowym elementem Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych[18]. W planie tym podkreślono rolę Europejskiego Urzędu ds. Pracy we wspieraniu organów krajowych w drodze budowania zdolności i dostarczania informacji na temat praw i obowiązków w przypadku pracy za granicą. Przedmiotowa inicjatywa ma na celu wzmocnienie tej roli.

Ponadto Europejski Urząd ds. Pracy ściśle współpracuje z pozostałymi zdecentralizowanymi agencjami UE w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych: Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), Europejską Fundacją Kształcenia (ETF) oraz Europejską Agencją

---

15 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1.

16 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1.

17 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2026/1047 z dnia 29 kwietnia 2026 r. w sprawie ustanowienia Unijnej Puli Talentów, Dz.U. L, 2026/1047, 12.5.2026.

18 https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pl/.

Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Europejski Urząd ds. Pracy zawarł umowy o współpracy, w tym plany działania obejmujące konkretne działania, ze wszystkimi tymi agencjami w celu wykorzystania synergii i uniknięcia powielania działań. Chociaż mandat Europejskiego Urzędu ds. Pracy nie dotyczy przede wszystkim spraw karnych, udzielane przez Urząd wsparcie w egzekwowaniu prawa może dotyczyć obszarów wchodzących w zakres prawa karnego na szczeblu krajowym, na przykład w odniesieniu do handlu ludźmi w celu wyzysku pracowników. Europejski Urząd ds. Pracy współpracuje zatem również z Agencją Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol) i Agencją Unii Europejskiej ds. Współpracy Wymiarów Sprawiedliwości w Sprawach Karnych (Eurojust). Niniejszy wniosek sprawi, że Europejski Urząd ds. Pracy będzie uzupełniać, a nie powielać prace innych zdecentralizowanych agencji lub instytucji UE.

- **Spójność z innymi politykami Unii**

Niniejszy wniosek jest spójny ze strategią jednolitego rynku[19], której celem jest stworzenie prostego, płynnego i silnego rynku europejskiego, wykorzystującego w pełni swój potencjał. Wyraźnie stwierdzono w nim również, że wzmocnienie Europejskiego Urzędu ds. Pracy jest jednym z działań służących osiągnięciu tego celu. Jak wyszczególniono w sekcji 3, przedmiotowa inicjatywa ułatwi transgraniczną mobilność pracowników oraz zmniejszy koszty przestrzegania przepisów i rekrutacji w przypadku operacji transgranicznych dla przedsiębiorstw, w szczególności MŚP. W związku z tym oczekuje się, że jako część planu działania „Jedna Europa, jeden rynek” przedmiotowa inicjatywa będzie miała marginalnie pozytywny wpływ na konkurencyjność unijnych przedsiębiorstw, pomagając w rozwiązaniu problemu niedoboru siły roboczej i umiejętności przez poprawę dostępu do informacji i obniżenie kosztów rekrutacji transgranicznej.

W dziedzinie dostarczania informacji przedmiotowa inicjatywa uzupełnia istniejące unijne sieci i platformy doradcze, takie jak SOLVIT, Your Europe – Porady (YEA) i centrum informacyjne Europe Direct (EDCC). SOLVIT pomaga osobom fizycznym i przedsiębiorstwom w przypadku naruszenia przez organy publiczne ich praw na jednolitym rynku. YEA udziela bezpłatnych, spersonalizowanych porad prawnych na temat praw wynikających z prawa UE. EDCC jest ogólną infolinią UE. Chociaż może dochodzić do pewnego nakładania się obszarów tematycznych należących do właściwości Europejskiego Urzędu ds. Pracy, żadna z tych inicjatyw nie zapewnia osobom fizycznym i przedsiębiorstwom dostosowanych do ich potrzeb wskazówek dotyczących ich praw i obowiązków, doradztwa osobistego ani działań informacyjnych skierowanych do słabszych grup społecznych za pośrednictwem podmiotów lokalnych znających lokalną specyfikę, które to wskazówki, doradztwo i działania Europejski Urząd ds. Pracy zapewniłby w ramach swojego odnowionego mandatu. Ponadto reforma funkcji mediacyjnej Europejskiego Urzędu ds. Pracy mogłaby stanowić uzupełnienie usług rozwiązywania problemów, takich jak SOLVIT, ponieważ mogłaby ułatwić kierowanie do mediacji przed Europejskim Urzędem ds. Pracy niektórych spraw, których nie udało się rozwiązać za pośrednictwem SOLVIT.

Jeżeli chodzi o rolę Europejskiego Urzędu ds. Pracy, w przypadku gdy jego działania obejmują pracowników będących obywatelami państw trzecich, wniosek stanowi uzupełnienie unijnego programu i polityki migracyjnej, w szczególności europejskiej strategii zarządzania azylem i migracją[20], w zakresie, w jakim ma on na celu poprawę mobilności

[19] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Jednolity rynek: nasz europejski rynek wewnętrzny w niepewnym świecie. Strategia na rzecz prostszego, płynniejszego i silniejszego jednolitego rynku. COM(2025) 500 final.

[20] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego i Rady. Europejska strategia zarządzania azylem i migracją, COM(2026) 45 final.

pracowników i talentów w celu zwiększenia konkurencyjności. W strategii tej wyraźnie wspomniano o konieczności poprawy zdolności Europejskiego Urzędu ds. Pracy do sprostania wyzwaniom związanym z naruszeniami praw pracowników będących obywatelami państw trzecich oraz usprawnienia działań w zakresie egzekwowania prawa w tym obszarze. We wniosku doprecyzowano mandat Europejskiego Urzędu ds. Pracy w celu wspierania państw członkowskich w egzekwowaniu przepisów szczegółowych dyrektyw 2009/52/WE, 2014/36/UE, (UE) 2024/1233 i dyrektywy Rady 2001/55/WE w zakresie, w jakim dotyczą one praw pracowniczych i praw w zakresie zabezpieczenia społecznego obywateli państw trzecich, w przypadku gdy jest to konieczne do osiągnięcia celów Urzędu. Uwzględnienie przepisów szczegółowych zawartych we wspomnianych dyrektywach w sprawie migracji zapewni spójne stosowanie praw podstawowych w odniesieniu do różnych kategorii pracowników. Działania Europejskiego Urzędu ds. Pracy związane z tymi dyrektywami będą zatem miały charakter pomocniczy w stosunku do działań już prowadzonych w ramach obecnego mandatu.

Jeżeli chodzi o zwiększone zdolności Europejskiego Urzędu ds. Pracy w zakresie dostępu do informacji operacyjnych, w tym danych osobowych, i ich przetwarzania, wniosek pozostaje w pełni zgodny z unijnymi ramami ochrony danych, w szczególności z rozporządzeniem w sprawie ochrony danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii[21].

Przedmiotowa inicjatywa uwzględnia również wspólne podejście uzgodnione przez Parlament Europejski, Radę UE i Komisję Europejską w sprawie agencji zdecentralizowanych w odniesieniu do takich aspektów, jak zasady głosowania Zarządu[22].

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Wniosek dotyczy zmiany rozporządzeń (UE) 2019/1149 i (UE) 2016/589. Opiera się on zatem na tych samych podstawach prawnych co wspomniane rozporządzenia: art. 46 i 48 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Przepisy te przewidują swobodny przepływ pracowników i koordynację systemów zabezpieczenia społecznego w Unii, co stanowi istotę niniejszego wniosku.

• Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)

Zasada pomocniczości ma zastosowanie, ponieważ wniosek nie wchodzi w zakres wyłącznych kompetencji UE. Cele wniosku nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie na szczeblu krajowym, regionalnym ani lokalnym. Można je lepiej osiągnąć na szczeblu UE z następujących powodów:

państwa członkowskie działające indywidualnie nie są w stanie w wystarczającym stopniu rozwiązać problemów o wymiarze transgranicznym, takich jak te objęte mandatem Europejskiego Urzędu ds. Pracy. W szczególności:

- zapewnianie obywatelom aktualnych informacji i usług wysokiej jakości na temat ich praw i obowiązków w sytuacjach transgranicznych musi być koordynowane na szczeblu UE, aby zapewnić spójne, jasne i skuteczne przekazywanie informacji;

---

21 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE, Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39.

22 Wspólne oświadczenie Parlamentu Europejskiego, Rady UE i Komisji Europejskiej w sprawie agencji zdecentralizowanych, 2012.

- stosowanie prawa unijnego w dziedzinach transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego wymaga współpracy między państwami członkowskimi, co oznacza, że żadne państwo członkowskie nie może działać samodzielnie;
- konieczne jest opracowanie skoordynowanego i wspólnego podejścia na szczeblu Unii – zamiast opierania się na sieci umów dwustronnych lub wielostronnych – w celu zwiększenia synergii i spójności między państwami członkowskimi w zakresie stosowania i egzekwowania prawa Unii, a także w celu zapewnienia pewności prawa dla administracji i obywateli.

Ponadto stwierdzone uchybienia w mandacie Europejskiego Urzędu ds. Pracy wynikają z kwestii regulacyjnych na szczeblu UE. Ponieważ wynikają one z niedociągnięć strukturalnych w samym rozporządzeniu (UE) 2019/1149, państwa członkowskie nie mogą im zaradzić samodzielnie i wymagają one ukierunkowanej interwencji ustawodawczej na szczeblu UE.

Zmiany w rozporządzeniu (UE) 2016/589, inne niż te dotyczące podziału zadań między Europejski Urząd ds. Pracy a Komisję, mają na celu uproszczenie ram regulacyjnych na szczeblu UE dotyczących funkcjonowania EURES i z tego powodu nie mogą być wdrażane indywidualnie przez państwa członkowskie.

- **Proporcjonalność**

Wniosek stanowi proporcjonalną, ukierunkowaną odpowiedź na potrzebę wyeliminowania pewnych niedociągnięć w mandacie Europejskiego Urzędu ds. Pracy, które obecnie ograniczają jego zdolność do wspierania transgranicznego egzekwowania prawa UE. Wniosek nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu. Nie nakłada on nowych obowiązków prawnych na osoby fizyczne ani pracodawców, nie przenosi kompetencji w zakresie egzekwowania prawa na poziom Unii, ani nie ingeruje w krajowe procesy decyzyjne, prawodawstwo ani działania w zakresie egzekwowania prawa. Ponadto pozostawia on państwom członkowskim szeroką swobodę uznania, jeśli chodzi o sposób korzystania ze zwiększonego wsparcia oferowanego przez Europejski Urząd ds. Pracy przy stosowaniu i egzekwowaniu prawa Unii. Nie przyznaje on Urzędowi uprawnień do samodzielnego przeprowadzania inspekcji lub nakładania sankcji, ponieważ inspekcje, w tym te, o które zwrócił się Europejski Urząd ds. Pracy, nadal wymagają zgody państw członkowskich. Podobnie udział w mediacji jest dobrowolny dla państw członkowskich.

Przedmiotowa inicjatywa opiera się na wnioskach wyciągniętych z oceny Europejskiego Urzędu ds. Pracy z 2025 r. Ogranicza się ona do wyeliminowania tych niedociągnięć, które wymagają ukierunkowanych zmian legislacyjnych i nie mogą zostać usunięte przez Europejski Urząd ds. Pracy w kontekście jego obecnych ram prawnych. Wszystkie pozostałe wnioski wyciągnięte z oceny uwzględniono w planie działania zatwierdzonym przez Zarząd Europejskiego Urzędu ds. Pracy w maju 2026 r. W sprawozdaniu z oceny skutków towarzyszącym niniejszemu wnioskowi przedstawiono sposób, w jaki wniosek zapewnia odpowiednią równowagę w realizacji jego różnych celów. Przegląd ten ogranicza się do dokonania niezbędnych dostosowań mandatu przy jednoczesnym pozostawieniu głównych celów i zadań Europejskiego Urzędu ds. Pracy bez zmian.

Zmiany w rozporządzeniu (UE) 2016/589, inne niż te dotyczące podziału zadań między Europejski Urząd ds. Pracy a Komisję, nie zmieniają żadnych istotnych elementów ram regulacyjnych EURES. Znoszą one jedynie obowiązki sprawozdawcze i obciążenia administracyjne, gdy nie są one wymagane do skutecznego funkcjonowania sieci EURES.

- **Wybór instrumentu**

Proponowanym instrumentem jest rozporządzenie zmieniające rozporządzenia (UE) 2019/1149 i (UE) 2016/589. Wybór tego instrumentu jest uzasadniony zasadą paralelizmu form, zgodnie z którą akt zmieniający musi być tego samego rodzaju co akt zmieniany. Ten instrument ustawodawczy uznaje się za najbardziej odpowiedni, ponieważ przyczyny zidentyfikowanych problemów są zakorzenione w obowiązujących przepisach i problemów tych nie można rozwiązać wyłącznie za pomocą środków nieustawodawczych. Rozporządzenie zmieniające daje pewność prawa niezbędną do osiągnięcia celów przedmiotowej inicjatywy.

3. WYNIKI OCEN *EX POST*, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

- **Oceny *ex post*/oceny adekwatności obowiązującego prawodawstwa**

Niniejszy wniosek wynika z oceny Europejskiego Urzędu ds. Pracy z 2025 r., w której stwierdzono, że do końca pierwszego półrocza 2023 r. Europejski Urząd ds. Pracy zaczął realizować swoje cele, odpowiadając na dotychczas niezaspokojoną potrzebę wsparcia operacyjnego we wdrażaniu unijnej polityki mobilności pracowników. Ostateczną ogólną ocenę jego wyników utrudniał jednak brak wskaźników rezultatu[23].

Przedmiotowa inicjatywa ma na celu wdrożenie wniosków wyciągniętych z oceny, których nie można uwzględnić wyłącznie w planie działania Urzędu, ale które wymagają ukierunkowanych zmian legislacyjnych. W szczególności w ocenie podkreślono pewne ograniczenia mandatu Urzędu, które mogą mieć wpływ na potencjał Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Ograniczenia te dotyczą na przykład kompetencji w zakresie przetwarzania danych, współpracy z państwami członkowskimi w zakresie uzgodnionych i wspólnych inspekcji, lepszego przekazywania informacji, roli Europejskiego Urzędu ds. Pracy w sytuacjach dotyczących niektórych pracowników będących obywatelami państw trzecich oraz jego obowiązków w odniesieniu do EURES[24].

Niniejszy wniosek opiera się na badaniu[25] leżącym u podstaw oceny, które zawiera dogłębną analizę efektywności, skuteczności, spójności, unijnej wartości dodanej i adekwatności Urzędu.

Niniejszy wniosek opiera się również na dowodach zgromadzonych w kontekście innych istotnych sprawozdań z wdrażania i działań, w szczególności ostatniego dwuletniego sprawozdania EURES z 2025 r.[26] oraz sprawozdania z wdrażania dyrektywy o delegowaniu pracowników z 2024 r.[27] Ponadto, w stosownych przypadkach, uwzględnia on wspólną ocenę z 2024 r. wspomnianych wcześniej czterech innych agencji zdecentralizowanych UE w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych[28].

---

23 SWD(2025) 128 final, s. 60, 63.

24 SWD(2025) 128 final, s. 66.

25 Badanie wspierające ocenę Europejskiego Urzędu ds. Pracy, 2025.

26 COM(2025) 538 final.

27 Monica Andriescu i in. (2024), Badanie wspierające monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników. Sytuacja tymczasowych pracowników transgranicznych i pracowników w łańcuchach podwykonawstwa.

28 Dokument roboczy służb Komisji towarzyszący sprawozdaniu Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Ocena agencji UE: Eurofoundu, Cedefopu, ETF i EU-OSHA, SWD(2024) 222 final.

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

Opinie zainteresowanych stron zgromadzono w różnych formatach. Jak wspomniano powyżej, niniejszy wniosek dotyczący zmiany opiera się na danych zgromadzonych i analizach przeprowadzonych w kontekście oceny Europejskiego Urzędu ds. Pracy z 2025 r. oraz badania wspierającego tę ocenę. W tym kontekście przeprowadzono szeroko zakrojone konsultacje w ramach różnych działań. Obejmowały one publiczną ankietę UE, publiczne zaproszenie do zgłaszania uwag, ankietę skierowaną do interesariuszy Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz ankietę skierowaną do pracowników i członków Zarządu Europejskiego Urzędu ds. Pracy, szczegółowe wywiady z kluczowymi zainteresowanymi stronami oraz warsztaty z partnerami społecznymi.

Aby uniknąć dublowania pracy, dodatkowe działania konsultacyjne w kontekście oceny skutków opierały się na ukierunkowanym podejściu, które miało na celu uzupełnienie ustaleń z oceny i koncentrowało się na kluczowych kwestiach w niej poruszonych. W tym celu po opublikowaniu oceny zgromadzono dalsze informacje zwrotne od członków Zarządu Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Ponadto we wrześniu 2025 r. przeprowadzono ukierunkowany dialog na temat wdrażania sprawiedliwej mobilności pracowników[29] z 29 zewnętrznymi zainteresowanymi stronami. Wszyscy uczestnicy dialogu z zadowoleniem przyjęli ogłoszenie pakietu dotyczącego sprawiedliwej mobilności pracowników. Podkreślili oni potrzebę podjęcia działań opierających się na istniejących instrumentach, aby uczynić mobilność bardziej sprawiedliwą, chronić prawa pracowników oraz wspierać przedsiębiorstwa. Uczestnicy dialogu w szczególności zaapelowali o zwiększenie uprawnień Europejskiego Urzędu ds. Pracy w zakresie organizowania wspólnych inspekcji, ukończenie prac nad kalkulatorem wynagrodzeń dla pracowników delegowanych, dalsze zwiększanie świadomości w kwestii praw pracowniczych, zapewnienie pomocy w harmonizacji jednolitych krajowych stron internetowych oraz wsparcie kontroli jakości dokładności informacji i przetwarzania danych w celu skutecznego wykrywania przypadków wyzysku pracowników.

W następstwie dialogu na temat wdrażania, w listopadzie 2025 r. odbyło się specjalne wysłuchanie z udziałem partnerów społecznych na temat pakietu dotyczącego sprawiedliwej mobilności pracowników. Reprezentowanych było 51 różnych organizacji pracodawców i przedsiębiorców oraz związków zawodowych. Po wysłuchaniu do Komisji wpłynęło 10 pisemnych uwag. Chociaż opinie na temat możliwości i zakresu przeglądu były różne, wszystkie organizacje partnerów społecznych określiły obszary, w których poparły wzmocnienie działalności Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

W okresie od 5 grudnia 2025 r. do 2 stycznia 2026 r. przeprowadzono publiczne zaproszenie do zgłaszania uwag na temat wzmocnienia Europejskiego Urzędu ds. Pracy przez przegląd jego mandatu. Otrzymano łącznie 56 pisemnych stanowisk. Wszystkie odpowiedzi są publicznie dostępne na oficjalnej stronie internetowej Komisji[30].

Szczegółowe informacje dotyczące metod konsultacji i opinii zainteresowanych stron znajdują się w załączniku 2 do sprawozdania z oceny skutków. Otrzymane uwagi zostały należycie uwzględnione podczas przygotowywania niniejszego wniosku.

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Przygotowując niniejszy wniosek i towarzyszące mu sprawozdanie z oceny skutków, Komisja korzystała z wewnętrznej i zewnętrznej wiedzy fachowej. W przedmiotowej inicjatywie

[29] Dialog na temat wdrażania sprawiedliwej mobilności pracowników, 16 września 2025 r.

[30] Zaproszenie do zgłaszania uwag – wzmocnienie Europejskiego Urzędu ds. Pracy przez przegląd jego mandatu.

uwzględniono szereg sprawozdań i badań zleconych przez Komisję. Obejmują one badanie wspierające ocenę Europejskiego Urzędu ds. Pracy, uzupełnione poradami ekspertów z sieci ekspertów prawnych MoveS w dziedzinie mobilności wewnątrzunijnej oraz danymi zgromadzonymi przez sieć Network Statistics FMSSFE pod przewodnictwem KU Leuven Research Institute for Work and Society (HIVA). We wniosku uwzględniono również rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 18 stycznia 2024 r. w sprawie przeglądu mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy[31].

Na treść wniosku wpłynęły ponadto odpowiednie badania naukowe, a także liczne publikacje innych instytucji i agencji UE (Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Urzędu ds. Pracy, Eurofoundu, Eurojustu), właściwych służb Komisji (Your Europe – Porady, SOLVIT) i organizacji międzynarodowych (MOP, OECD). Sprawozdanie z oceny skutków zawiera szczegółowy przegląd właściwej literatury, która została wzięta pod uwagę.

- **Ocena skutków**

Zgodnie ze swoją polityką lepszego stanowienia prawa Komisja przeprowadziła ocenę skutków wariantów strategicznych w ramach przygotowywania przedmiotowej inicjatywy. Sprawozdanie z oceny skutków[32] i jego streszczenie[33] zostały podane do publicznej wiadomości. Na potrzeby tej oceny prowadzone były systematyczne konsultacje w ramach Komisji za pośrednictwem grupy sterującej złożonej z przedstawicieli różnych służb.

Poszczególne warianty strategiczne, które poddano analizie i ocenie, dotyczą problemów zidentyfikowanych w odniesieniu do czterech kluczowych obszarów polityki, tj.: 1) dostarczanie informacji, 2) EURES, 3) współpraca i egzekwowanie przepisów oraz 4) mediacja. Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi lepszego stanowienia prawa skutki wariantów strategicznych oceniono na podstawie kryteriów skuteczności, efektywności, spójności i proporcjonalności w stosunku do scenariusza odniesienia, zgodnie z którym mandat Europejskiego Urzędu ds. Pracy nie zostałby dostosowany, a wyzwaniom stawiano by czoła wyłącznie za pomocą środków o charakterze nieustawodawczym, w tym poprzez wyżej wymieniony plan działania. W wyniku tej analizy przedstawia się obecnie pakiet ukierunkowanych środków, które mają zaradzić niedociągnięciom stwierdzonym w określonych obszarach. Celem jest zwiększenie zdolności operacyjnej Europejskiego Urzędu ds. Pracy przy jednoczesnym utrzymaniu jego podstawowych celów i zadań.

W odniesieniu do dostarczania informacji warianty obejmowały (i) zarządzanie przez Europejski Urząd ds. Pracy dotacjami na wspieranie dostarczania zindywidualizowanych informacji i doradztwa za pośrednictwem organizacji zewnętrznych albo (ii) bezpośrednie zapewnianie tego wsparcia przez Europejski Urząd ds. Pracy. Zarządzanie dotacjami jest najbardziej efektywnym i proporcjonalnym wyborem, biorąc pod uwagę, że wykorzystuje ono istniejącą wiedzę fachową na szczeblu lokalnym i sektorowym, a jednocześnie pozwala uniknąć wysokich kosztów stałych związanych z budowaniem przez Europejski Urząd ds. Pracy zdolności w zakresie bezpośredniego doradztwa.

Jeżeli chodzi o EURES, warianty strategiczne obejmowały (i) przypisanie Komisji roli przewodniczącej europejskiej grupy koordynacyjnej i przekazanie jej odpowiedzialności za system informatyczny portalu EURES, (ii) przekazanie wszystkich zadań związanych z EURES w całości Komisji lub (iii) przekazanie wszystkich zadań w całości Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy. Pierwszy z tych wariantów wykorzystuje mocne strony obu instytucji i umożliwia maksymalizację synergii z innymi narzędziami informatycznymi zarządzanymi

31 P9_TA(2024)0052.
32 SWD(2026) 986.
33 SWD(2026) 987.

przez Komisję, a także z innymi sieciami zarządzanymi przez Europejski Urząd ds. Pracy. W ramach tego wariantu Urząd pozostaje odpowiedzialny za wszystkie inne zadania Europejskiego Urzędu Koordynacji sieci EURES.

W obszarze współpracy i egzekwowania prawa wszystkie rozważane warianty obejmowały upoważnienie Europejskiego Urzędu ds. Pracy do dostępu do informacji operacyjnych, w tym danych osobowych, i ich przetwarzania oraz doprecyzowanie jego mandatu do wspierania ochrony praw pracowniczych i praw w zakresie zabezpieczenia społecznego niektórych obywateli państw trzecich. Poszczególne warianty różniły się jednak między sobą w odniesieniu do wszczynania inspekcji, przewidując albo (i) utrzymanie ich dobrowolnego charakteru dla państw członkowskich w połączeniu z silniejszym obowiązkiem współpracy, albo (ii) upoważnienie Europejskiego Urzędu ds. Pracy do przeprowadzania obowiązkowych inspekcji. Podwarianty dotyczące personelu obejmowały lokalne punkty kontaktowe, oddelegowany zespół krajowych urzędników łącznikowych ds. inspekcji lub stałych inspektorów Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Preferowane są dobrowolne inspekcje i silniejszy obowiązek współpracy, ponieważ wariant ten równoważy skuteczność z kompetencjami krajowymi. Wybranym wariantem dotyczącym personelu jest specjalny zespół oddelegowanych inspektorów, ponieważ oddelegowani inspektorzy posiadają niezbędną wiedzę lokalną i dostęp do odpowiednich sieci lokalnych, co jest niezbędne do zapewnienia pomostu operacyjnego przy zachowaniu rozsądnych kosztów.

Jeżeli chodzi o mediację, warianty obejmowały (i) uproszczenie złożonej procedury w celu zachęcenia do dobrowolnego korzystania z niej lub (ii) wprowadzenie bardziej rygorystycznych warunków, które nakładają na państwa członkowskie obowiązek przedstawienia formalnego, uzasadnionego wyjaśnienia w przypadku rezygnacji z mediacji. Preferowany jest pierwszy wariant dotyczący uproszczenia procedury, ponieważ oczekuje się, że ograniczy on konflikty administracyjne, nie zagrażając wzajemnemu zaufaniu wymaganemu do dobrowolnego rozstrzygania sporów.

Ten pakiet ukierunkowanych środków poprawi ochronę pracowników, w tym obywateli państw trzecich, biorąc pod uwagę, że bardziej ukierunkowane i skuteczne inspekcje pomogą w egzekwowaniu zgodności z normami pracy. Pracownicy i osoby poszukujące pracy odniosą również korzyści ze sprawniejszej mobilności transgranicznej dzięki lepszemu dostarczaniu informacji, poradnictwu i kojarzeniu ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia za pośrednictwem EURES. Pracodawcy skorzystają na ograniczeniu nieuczciwej konkurencji, a także na lepszym kojarzeniu ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia za pośrednictwem EURES i lepszym dostępie do informacji i poradnictwa, co zmniejszy koszty przestrzegania przepisów i koszty rekrutacji związane z operacjami transgranicznymi. Szczególnie pozytywnie wpłynie to na 3,6 mln MŚP w UE, które chcą rekrutować pracowników na rynku międzynarodowym, ponieważ są one nieproporcjonalnie dotknięte złożonością regulacyjną i niepewnością w porównaniu z większymi przedsiębiorstwami i istnieje większe prawdopodobieństwo, że będą one korzystać z usług EURES. Organy krajowe skorzystają ze zwiększonego wsparcia na rzecz działań w zakresie egzekwowania prawa i usprawnionych procedur mediacji, które zmniejszą koszty administracyjne wynikające z nierozwiązanych sporów, bez uszczerbku dla kompetencji krajowych.

Przedmiotowa inicjatywa nie nakłada na obywateli ani przedsiębiorstwa nowych obowiązków prawnych ani powiązanych kosztów przestrzegania przepisów. Organy krajowe poniosą koszty alternatywne w związku z oddelegowaniem jednego dodatkowego pracownika z każdego państwa członkowskiego do Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Oczekuje się jednak, że koszty te zostaną zrównoważone korzyściami uzyskanymi dzięki lepiej ukierunkowanym inspekcjom i zwiększonemu wsparciu analitycznemu.

Wniosek wiąże się z uzasadnionym zwiększeniem budżetu, które określono ilościowo w sekcji 4 poniżej oraz w towarzyszącej ocenie skutków finansowych i cyfrowych regulacji.

Sprawozdanie z oceny skutków przedstawiono i omówiono na posiedzeniu Rady ds. Kontroli Regulacyjnej. Uwzględniono zalecenia Rady ds. Kontroli Regulacyjnej zawarte w jej negatywnej opinii z dnia 4 maja 2026 r. W szczególności: (i) dokładnie odzwierciedlono ustalenia z oceny Europejskiego Urzędu ds. Pracy z 2025 r., (ii) poprawiono logikę interwencji dzięki dodatkowym danym obserwacyjnym dotyczącym definicji problemu, (iii) doprecyzowano zakres zmiany mandatu w odniesieniu do niektórych pracowników będących obywatelami państw trzecich, (iv) przedstawiono uzasadnienie kontynuacji niektórych działań Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz (v) wprowadzono system monitorowania wyników obejmujący wstępne kluczowe wskaźniki skuteczności działania. W następstwie tych dostosowań Rada ds. Kontroli Regulacyjnej wydała pozytywną opinię z zastrzeżeniami w dniu 3 lipca 2026 r. Aby odnieść się do pozostałych zastrzeżeń, dodatkowo uzasadniono problemy wskazane w sprawozdaniu z oceny skutków oraz analizę skutków poszczególnych wariantów. Obie opinie Rady ds. Kontroli Regulacyjnej[34] zostały podane do publicznej wiadomości.

- **Sprawność regulacyjna i uproszczenie**

W ocenie Europejskiego Urzędu ds. Pracy z 2025 r. potwierdzono, że rozporządzenie (UE) 2019/1149 nie nakłada obecnie bezpośrednich obowiązków na przedsiębiorstwa ani obywateli[35]. Ogranicza to możliwości zmniejszenia kosztów przestrzegania przepisów ponoszonych przez sektor prywatny. Wniosek dotyczy ram operacyjnych Europejskiego Urzędu ds. Pracy i jego współpracy z państwami członkowskimi. Nie nakłada on na przedsiębiorstwa ani obywateli żadnych nowych obciążeń administracyjnych ani obowiązków sprawozdawczych, które skutkowałyby dodatkowymi kosztami przestrzegania przepisów.

Z drugiej strony, jak określono w poprzedniej podsekcji, wniosek przyniesie przedsiębiorstwom, w szczególności MŚP, pośrednie oszczędności kosztów dzięki obniżeniu kosztów administracyjnych operacji transgranicznych, a także ograniczeniu zakłóceń gospodarczych wynikających z nieprzestrzegania norm pracy. Inicjatywa będzie zatem miała pozytywny wpływ netto na obciążenia administracyjne dla przedsiębiorstw i obywateli. Oczekuje się również, że wniosek będzie miał niewielki pozytywny wpływ netto na konkurencyjność unijnych przedsiębiorstw, zwłaszcza MŚP, ponieważ przyczyni się do sprawnego funkcjonowania rynku pracy w kontekście jednolitego rynku UE, pomagając ograniczyć ryzyko niedoboru siły roboczej i umiejętności, usprawniając rekrutację transgraniczną oraz potencjalnie zachęcając do działalności transgranicznej dzięki lepszemu informowaniu.

Niektóre z planowanych ukierunkowanych dostosowań przyczynią się również do uproszczenia pracy organów krajowych, a także instytucji UE i Europejskiego Urzędu ds. Pracy, prowadząc do poprawy efektywności administracyjnej. Kluczowe środki obejmują rozwiązanie problemu rozdrobnionego zarządzania EURES między Komisją a Europejskim Urzędem ds. Pracy oraz uproszczenie złożonej, wieloetapowej procedury mediacji w celu zmniejszenia barier proceduralnych dla państw członkowskich.

Ponadto proponowane ukierunkowane dostosowania rozporządzenia (UE) 2016/589 doprowadzą do uproszczenia ram regulacyjnych EURES, zmniejszając obciążenie administracyjne administracji krajowych, a także prywatnych członków i partnerów EURES. Obejmuje to zmniejszenie częstotliwości składania sprawozdań z działalności EURES po to,

[34] SEC(2026) 985.
[35] SWD(2025) 128 final, s. 112.

aby wymóg ten pozostał proporcjonalny do celu, który ma zostać osiągnięty, a także uchylenie kilku aktów wykonawczych.

W szczególności wzory i procedury wymiany informacji na temat krajowych programów prac sieci EURES (cykl programowania EURES) są obecnie przewidziane w decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2017/1256. Podobnie specyfikacje dotyczące gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania i oceny funkcjonowania sieci EURES (system pomiaru efektywności EURES) określono w decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2018/170. Aby zmniejszyć obciążenie administracyjne administracji krajowych oraz prywatnych członków i partnerów EURES, a jednocześnie umożliwić większą elastyczność, wystarczy włączyć istotne elementy tych dwóch aktów wykonawczych bezpośrednio do rozporządzenia (UE) 2016/589, pozostawiając określenie szczegółów Europejskiemu Urzędowi Koordynacji sieci EURES.

Ponadto Komisja przyjęła wersję ESCO wykorzystywaną w EURES w drodze decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2018/1020, która odnosi się do wersji klasyfikacji europejskiej opublikowanej w dniu 28 lipca 2017 r. Ze względu na szybki rozwój rynku pracy rozporządzenie (UE) 2016/589 zostanie zmienione w celu wprowadzenia zasady automatycznego wdrażania przez Komisję najnowszej wersji ESCO, bez konieczności przyjmowania aktu wykonawczego za każdym razem, gdy dostępna jest nowa wersja.

Ponadto, jeżeli państwa członkowskie postanowią nie przyjmować ESCO na szczeblu krajowym, są obecnie zobowiązane do sporządzenia i prowadzenia tabel korelacji między krajowymi systemami klasyfikacji wykorzystywanymi do umieszczania informacji na temat zawodów i umiejętności w ofertach zatrudnienia i życiorysach udostępnianych na portalu EURES a mającą zastosowanie wersją ESCO. Tabele korelacji należy sporządzić zgodnie ze standardami technicznymi i formatami określonymi w decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2018/1021. W celu zmniejszenia związanych z tym obciążeń administracyjnych dla organów krajowych, ułatwienia wdrażania i poprawy jakości danych Komisja przejmie od państw członkowskich przygotowywanie, prowadzenie i wdrażanie tych tabel korelacji. Z tego powodu nie ma już potrzeby przyjmowania standardów technicznych zapewniających jednolite wdrażanie w drodze aktu wykonawczego.

Zmiany te sprawią, że odnośne decyzje wykonawcze Komisji staną się zbędne.

- **Prawa podstawowe**

Przedmiotowa inicjatywa wzmocni zdolność Europejskiego Urzędu ds. Pracy do przyczyniania się do egzekwowania przepisów Unii w dziedzinie transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego, a tym samym do ochrony powiązanych praw podstawowych. Te prawa podstawowe obejmują swobodę przemieszczania się oraz wolność wyboru zawodu oraz prawo do podejmowania pracy (art. 15 i 45 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, zwanej dalej „Kartą”), prawo dostępu do pośrednictwa pracy (art. 29 Karty) oraz wolność prowadzenia działalności gospodarczej (art. 16 Karty). Dzięki zwiększonemu dostępowi do informacji i poradnictwa, a także swojej roli w zakresie egzekwowania przepisów, Europejski Urząd ds. Pracy będzie również nadal wspierać skuteczne wykonywanie praw w dziedzinie uczciwych i sprawiedliwych warunków pracy, zabezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej (art. 31, 34 i 35 Karty) oraz niedyskryminacji (art. 21 Karty), a także prawa pracowników do informacji i konsultacji (art. 27) oraz prawa do skutecznego środka prawnego (art. 47 Karty) w kontekście transgranicznym.

Zwiększony dostęp do danych i ich przetwarzanie przez Europejski Urząd ds. Pracy byłyby ściśle określone i wdrażane w pełnej zgodności z ochroną danych osobowych (art. 8 Karty). Odpowiednie zabezpieczenia zagwarantują, że zwiększone zdolności w zakresie

egzekwowania przepisów nie naruszą praw osób fizycznych. Rozporządzenie (UE) 2018/1725 ma zastosowanie do każdego przypadku przetwarzania danych osobowych przez Urząd.

4. WPŁYW NA BUDŻET

Niniejszy wniosek ma wpływ na budżet na poziomie Unii. Wzmocnienie zdolności operacyjnej Urzędu wymaga dodatkowych zasobów ludzkich i finansowych. Koszty te dotyczą w szczególności poprawy w zakresie dostarczania informacji i poradnictwa dla obywateli i pracodawców w drodze przyznawania dotacji, zdolności w zakresie inspekcji, rozwoju wewnętrznych zdolności w zakresie analizy danych oraz dodatkowych obowiązków Urzędu dotyczących obywateli państw trzecich. Dostosowania w obszarze mediacji nie mają wpływu na budżet.

Jednocześnie przeglądowi powinny towarzyszyć systematyczne wysiłki samego Europejskiego Urzędu ds. Pracy w celu określenia możliwości przesunięcia zasobów finansowych i ludzkich, zwiększenia efektywności i bardziej precyzyjnego ustalania priorytetów działań w ramach obecnego mandatu. Powinno to obejmować przegląd obszarów, w których zadania można by usprawnić, ograniczyć lub uznać za niemające już statusu priorytetów, oraz określenie priorytetów negatywnych po to, aby zasoby były skoncentrowane na działaniach o najwyższej unijnej wartości dodanej. W tym kontekście szczególną uwagę należy zwrócić na wydatki związane z EURES w celu określenia oszczędności i zwiększenia efektywności, które mogą przyczynić się do skuteczniejszej realizacji strategii EURES 2030 i strategii portalu EURES. Takie podejście pomogłoby ograniczyć ogólny wpływ wniosku na budżet, a jednocześnie zapewniłoby Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy możliwość skoncentrowania zasobów na najistotniejszych i najbardziej skutecznych celach operacyjnych.

Szczegółowe skutki finansowe wniosku przedstawiono w ocenie skutków finansowych i cyfrowych regulacji towarzyszącej wnioskowi. Szacunkowy wpływ na wydatki i personel w 2028 r. i w kolejnych latach podano w celach poglądowych i nie przesądza on o decyzjach w sprawie kolejnego wieloletniego budżetu UE (wieloletnich ram finansowych na lata 2028–2034). Źródła finansowania i zakres zaangażowania finansowego Unii po 2027 r. będą zależały od wyniku negocjacji międzyinstytucjonalnych w sprawie wieloletnich ram finansowych na lata 2028–2034. Następnie trzeba będzie je określać w drodze corocznej procedury budżetowej. Wszelkie środki i przydziały kadrowe począwszy od 2028 r. są zatem orientacyjne.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

- **Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania**

Monitorowanie nowych zadań powierzonych Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy w ramach niniejszego wniosku będzie częścią systemów pomiaru wyników Europejskiego Urzędu ds. Pracy, zreformowanych zgodnie z wyżej wymienionym planem działania. Obejmuje to określenie szczegółowych celów i oczekiwanych rezultatów w programowaniu rocznym i wieloletnim, w tym dzięki ponownemu zdefiniowaniu celów SMART i istotnych kluczowych wskaźników skuteczności działania.

W szczególności Komisja, w ścisłej współpracy z odpowiednimi organami krajowymi i agencjami zdecentralizowanymi, będzie monitorować osiąganie celów szczegółowych niniejszego wniosku. Szczegółowe informacje, w tym wstępne wskaźniki służące temu celowi, przedstawiono w sprawozdaniu z oceny skutków towarzyszącym niniejszemu wnioskowi, w którym wskazano, że ocena rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu

ds. Pracy będzie opierać się na konkretnych wskaźnikach mierzących liczbę osób i pracodawców, do których informacje dotarły, oraz ich zadowolenie z dostarczonych informacji; poziomie zadowolenia sieci EURES z zarządzania nią, liczbie i odsetku obsadzonych miejsc pracy, zadowoleniu z portalu EURES oraz liczbie życiorysów i ofert zatrudnienia zamieszczonych na portalu; liczbie, wskaźniku i zakresie ukierunkowanych uzgodnionych i wspólnych inspekcji, zadowoleniu ze wsparcia operacyjnego ze strony Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz odsetku uzgodnionych i wspólnych inspekcji wspieranych analizą opartą na ryzyku; a w przypadku mediacji – liczbie spraw skierowanych do mediacji i rozstrzygniętych, czasie trwania postępowania i zadowoleniu z niego.

Ponadto Komisja będzie nadal oceniać wyniki Urzędu w odniesieniu do jego celów, mandatu i zadań co pięć lat zgodnie z art. 40 rozporządzenia (UE) 2019/1149 oraz zgodnie z wymogami rozporządzenia finansowego i wytycznymi dotyczącymi lepszego stanowienia prawa. Kolejna ocena zostanie przeprowadzona w 2029 r. i obejmie lata 2024–2028. W ramach tej oceny zostanie ocenione, czy potrzebna jest zmiana zakresu działalności Urzędu, w tym ewentualne zaprzestanie wykonywania niektórych zadań, takich jak koordynacja EURES (w tym zadań przekazanych Komisji).

- **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

W art. 1 wniosku wprowadza się szereg zmian do rozporządzenia (UE) 2019/1149.

1) Zmienia się art. 1 ust. 2 i dodaje się art. 1 ust. 4a w celu doprecyzowania mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy, w przypadku gdy jego działalność obejmuje niektórych pracowników będących obywatelami państw trzecich w Unii. Urząd może wspierać państwa członkowskie w zajmowaniu się prawami pracowniczymi i prawami w zakresie zabezpieczenia społecznego tych pracowników, jak określono w przepisach szczegółowych dyrektyw 2009/52/WE, 2014/36/UE, (UE) 2024/1233 i dyrektywy Rady 2001/55/WE, w sposób pomocniczy, tj. gdy jest to konieczne do skutecznego wykonywania zadań Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Dodaje się art. 1 ust. 4 lit. j) i k) w celu włączenia rozporządzenia w sprawie publicznego interfejsu połączonego z IMI do celów zgłaszania delegowania pracowników oraz dyrektywy ustanawiającej przepisy szczególne dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego do zakresu działalności Europejskiego Urzędu ds. Pracy ze względu na ich związek ze stosowaniem dyrektywy 2014/67/UE. W art. 1 ust. 5 wprowadza się zmiany w celu przyznania Urzędowi wyraźnego mandatu do zajęcia się kwestią wyzysku pracowników.

2) W art. 2 lit. a) wprowadza się zmiany w celu odzwierciedlenia zmiany w art. 1 w odniesieniu do wsparcia w egzekwowaniu praw niektórych pracowników będących obywatelami państw trzecich. Zmienia się lit. b) w celu doprecyzowania, które z zadań Europejskiego Urzędu ds. Pracy odnoszą się do jego celu, jakim jest ułatwianie i zacieśnianie współpracy między państwami członkowskimi. Dodaje się odniesienie do stosowania prawa Unii w celu zapewnienia spójności z art. 1 ust. 2. Zmienia się lit. d), aby odzwierciedlić mandat Europejskiego Urzędu ds. Pracy w zakresie przeciwdziałania wyzyskowi pracowników.

3) Dodaje się art. 3 ust. 3 w celu spełnienia wymogu, zgodnie z którym siedzibę agencji zdecentralizowanej określa się w akcie przyjmowanym w drodze zwykłej procedury ustawodawczej. Zmiana ta znalazła również odzwierciedlenie w nagłówku artykułu.

4) Zmienia się zdanie wprowadzające w art. 5 w celu zapewnienia spójności ze zmianą w art. 1 w odniesieniu do pracowników będących obywatelami państw trzecich oraz w celu umożliwienia dostarczania bardziej zindywidualizowanych informacji.

Dodaje się art. 5 lit. g), w której określa się odpowiedzialność Europejskiego Urzędu ds. Pracy za promowanie kampanii uświadamiających. Jest to istniejący przepis, który został przeniesiony z art. 11 lit. e), biorąc pod uwagę, że odnosi się on do zadania dostarczania informacji obywatelom i pracodawcom, a nie do budowania zdolności państw członkowskich. Dodaje się nowy ustęp w celu odzwierciedlenia uprawnień Europejskiego Urzędu ds. Pracy do udzielania dotacji beneficjentom, jak określono w art. 29 akapit drugi, w szczególności w odniesieniu do doradztwa i wsparcia dla obywateli i pracodawców, aby pomóc Urzędowi w wykonywaniu jego zadań przewidzianych w art. 5 akapit pierwszy w bardziej zindywidualizowany sposób.

5) W art. 6 wprowadza się zmiany w celu przeniesienia odpowiedzialności za system portalu EURES, a także funkcji pomocy technicznej dla personelu członków i partnerów EURES oraz krajowych urzędów koordynacji z Europejskiego Urzędu ds. Pracy na Komisję. Nagłówek został zmieniony w celu lepszego odzwierciedlenia roli Europejskiego Urzędu ds. Pracy w odniesieniu do EURES.

6) W art. 7 ust. 1 lit. b) i d) wprowadza się zmiany, aby umożliwić Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy ułatwianie współpracy między państwami członkowskimi z własnej inicjatywy. W art. 7 ust. 2 wprowadza się zmiany w celu doprecyzowania, że przepis ten odnosi się do wszystkich obszarów objętych zakresem stosowania określonym w art. 1. Zmienia się art. 7 ust. 3 i 4, aby zapewnić Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy konkretną rolę wspierającą w odniesieniu do korzystania z narzędzi elektronicznych oraz wyraźnie wskazać inne narzędzia oprócz IMI, które są istotne w tym kontekście i których Urząd już używa.

7) W art. 8 ust. 1 wprowadza się zmiany w celu odzwierciedlenia zmiany w art. 1 w odniesieniu do obywateli państw trzecich oraz zapewnienia Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy bardziej aktywnej roli we wszczynaniu uzgodnionych i wspólnych inspekcji. W art. 8 ust. 2 lit. a) wprowadza się zmiany po to, aby wymóg jednoczesnego prowadzenia uzgodnionych inspekcji nie był rozumiany zbyt restrykcyjnie. W art. 8 ust. 3 wprowadza się zmiany zobowiązujące państwa członkowskie do przedstawienia należytego uzasadnienia w przypadku nieuczestniczenia w uzgodnionych lub wspólnych inspekcjach oraz do dopilnowania, aby Urząd i krajowi urzędnicy łącznikowi ds. inspekcji z zainteresowanych państw członkowskich byli informowani w tym samym czasie, gdy państwo członkowskie wyraża zgodę na inspekcję. W art. 8 ust. 4 wprowadza się zmiany w celu określenia terminu, w którym państwa członkowskie mają przedstawić uzasadnienia, jeżeli nie uczestniczą w uzgodnionych lub wspólnych inspekcjach. Nie oznacza to przyznania Urzędowi autonomicznych uprawnień kontrolnych, ponieważ takie inspekcje, w tym te, o które zwrócił się Urząd, nadal wymagają zgody zainteresowanych państw członkowskich.

8) W art. 9 ust. 1 wprowadza się zmiany w celu uproszczenia wymogów administracyjnych prowadzących do uzgodnionej lub wspólnej inspekcji. Przed przeprowadzeniem każdej inspekcji nie powinno być wymagane zawarcie formalnej pisemnej umowy. W art. 9 ust. 3 wprowadza się zmiany po to, aby inspektorom z innych państw członkowskich uczestniczącym w uzgodnionych i wspólnych inspekcjach przyznano pewne minimalne kompetencje w państwie członkowskim, w którym odbywa się inspekcja, w zakresie dostępu do lokali, dokumentów i rejestrów będących przedmiotem inspekcji, a także gromadzenia dowodów. W art. 9 ust. 4 wprowadza się zmiany w celu zapewnienia powiązania między analizami Europejskiego Urzędu ds. Pracy a ocenami ryzyka i inspekcjami. W art. 9

ust. 5 wprowadza się zmiany w celu zapewnienia krajowym urzędnikom łącznikowym ds. inspekcji z państwa członkowskiego, w którym odbywa się inspekcja, takich samych kompetencji jak inspektorom z innych uczestniczących państw członkowskich. Dodaje się art. 9 ust. 5a w celu zapewnienia niezbędnej wymiany informacji między państwami członkowskimi a Europejskim Urzędem ds. Pracy w kontekście inspekcji. W art. 9 ust. 6 wprowadza się zmiany po to, aby Europejski Urząd ds. Pracy otrzymywał wstępne sprawozdania z wyników inspekcji wcześniej niż obecnie, a państwa członkowskie miały więcej czasu na sporządzenie sprawozdań końcowych, oraz w celu określenia minimalnych wymogów dotyczących treści sprawozdań. Dodaje się art. 9 ust. 6a w celu zapewnienia systemu zarządzania sprawami, w którym Europejski Urząd ds. Pracy ma przechowywać informacje dotyczące uzgodnionych i wspólnych inspekcji.

9) W art. 10 ust. 1 wprowadza się zmiany w celu odzwierciedlenia zmiany w art. 1 w odniesieniu do działań z udziałem pracowników będących obywatelami państw trzecich, rozszerzenia wykazu podmiotów, z którymi Europejski Urząd ds. Pracy ma współpracować, a także doprecyzowania sposobu dostępu do informacji wykorzystywanych do prac analitycznych i ich przetwarzania. Dodaje się art. 10 ust. 1a w celu zapewnienia bardziej operacyjnych analiz ryzyka i ich powiązania z uzgodnionymi i wspólnymi inspekcjami. W art. 10 ust. 3 wprowadza się zmiany w celu zapewnienia, aby analizy ryzyka operacyjnego stanowiły podstawę planowania operacyjnego. W art. 10 ust. 4 wprowadza się zmiany w celu doprecyzowania, że przepis ten odnosi się do wszystkich obszarów objętych zakresem stosowania określonym w art. 1.

10) Zmienia się formułę wprowadzającą w art. 11, aby dodać odniesienie do stosowania prawa Unii w celu zapewnienia spójności z art. 1 ust. 2 oraz aby doprecyzować, że przepis ten odnosi się do wszystkich obszarów objętych zakresem stosowania określonym w art. 1. W art. 11 lit. d) wprowadza się zmiany w celu doprecyzowania charakteru programów szkoleniowych opracowanych przez Europejski Urząd ds. Pracy lub przez państwa członkowskie przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz różnych zainteresowanych stron, które mogą z nich korzystać. Uchyla się art. 11 lit. e), ponieważ jego treść przeniesiono do art. 5 lit. g).

11) W art. 12 ust. 1 lit. b) wprowadza się zmiany w celu doprecyzowania, że przepis ten odnosi się do wszystkich obszarów objętych zakresem stosowania określonym w art. 1 oraz że Europejski Urząd ds. Pracy nie ogranicza się do zajmowania się transgranicznymi aspektami pracy nierejestrowanej.

12) W art. 13 wprowadza się zmiany w celu uproszczenia złożonej procedury mediacji dzięki ograniczeniu jej do jednego etapu oraz pozostawieniu stronom mediacji decyzji o wiążącym lub niewiążącym charakterze osiągniętego porozumienia.

13) W art. 14 wprowadza się zmiany w celu dodania odniesienia do Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej i Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Morskiego oraz podkreślenia możliwości wymiany danych między agencjami.

14) Zmienia się art. 19 ust. 2, art. 21 ust. 1, art. 31 ust. 4, 5 i 7 oraz art. 33 ust. 2 oraz dodaje się art. 21 ust. 1a w celu zapewnienia zgodności ze wspólnym podejściem do agencji zdecentralizowanych i ramowym rozporządzeniem finansowym dotyczącym agencji zdecentralizowanych.

15) Dodaje się rozdział IIIa, aby zapewnić Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy wyraźny mandat do przetwarzania informacji operacyjnych, w tym danych osobowych, oraz

aby udzielić Urzędowi dostępu do takich informacji. W art. 23a określa się ogólne upoważnienie do przetwarzania informacji, przepisy dotyczące szczególnych kategorii danych osobowych i okresu przechowywania, a także możliwość zawierania dwustronnych porozumień o wymianie danych. Art. 23b dotyczy dostępu Europejskiego Urzędu ds. Pracy do IMI, w tym do informacji wymienianych między państwami członkowskimi, które dotyczą uzgodnionych i wspólnych inspekcji. Art. 23c dotyczy dostępu Europejskiego Urzędu ds. Pracy jako użytkownika do europejskiego rejestru przedsiębiorców transportu drogowego (ERRU). Art. 23d dotyczy dostępu Europejskiego Urzędu ds. Pracy do danych dotyczących korzystania z IMI, ERRU i systemu elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI), a także dostępu do informacji przekazywanych państwom członkowskim w zgłoszeniach delegowania zgodnie z rozporządzeniem w sprawie publicznego interfejsu połączonego z IMI do celów zgłaszania delegowania pracowników oraz zgodnie z dyrektywą ustanawiającą przepisy szczególne dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego. Ponadto odniesiono się w nim do możliwości udostępniania Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy przez państwa członkowskie określonych informacji za pośrednictwem tych systemów wymiany informacji, oprócz informacji dotyczących uzgodnionych i wspólnych inspekcji, jeżeli wszystkie zainteresowane państwa członkowskie wyrażą na to zgodę.

16) W art. 29 dodaje się nowy ustęp w celu upoważnienia Europejskiego Urzędu ds. Pracy do przyznawania dotacji w ramach wykonywania każdego z jego zadań.

17) Dodaje się art. 32 ust. 2a w celu zapewnienia oddelegowania krajowego urzędnika łącznikowego ds. inspekcji, tj. inspektora z krajowego organu egzekwowania prawa, z każdego państwa członkowskiego do Europejskiego Urzędu ds. Pracy, oprócz obecnego krajowego urzędnika łącznikowego. W związku z tym w art. 32 ust. 1 i 2 wprowadza się zmiany, w tym w celu określenia odpowiednich obowiązków obu grup krajowych urzędników łącznikowych. Określa się w nim również, że wszyscy krajowi urzędnicy łącznikowi mają być wyznaczeni przez państwa członkowskie dopiero po ich zatwierdzeniu i rekrutacji przez Europejski Urząd ds. Pracy.

18) W pkt 1, 2 i 5 załącznika do rozporządzenia (UE) 2019/1149 wprowadza się zmiany w celu dodania odniesień do pracy nierejestrowanej wśród obywateli państw trzecich w kontekście działań europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

W art. 2 wniosku wprowadza się szereg zmian do rozporządzenia (UE) 2016/589.

1) W art. 3 wprowadza się zmiany w celu uwzględnienia w głównym tekście niektórych definicji, które były wcześniej zawarte w decyzjach wykonawczych Komisji 2018/1020 i 2018/1021, oraz w celu wprowadzenia definicji inicjatywy dotyczącej ukierunkowanego programu wspierania mobilności EURES.

2) W art. 8 wprowadza się zmiany w celu określenia zadań pomocniczych, które wchodzą w zakres kompetencji Europejskiego Urzędu Koordynacji (ECO) w ramach EURES. Obejmują one działania w zakresie programowania, gromadzenia i analizy danych. Zadania Europejskiego Urzędu Koordynacji nie obejmują już odpowiedzialności za system portalu EURES ani funkcji pomocy technicznej, które zostają przeniesione na Komisję. Europejski Urząd Koordynacji nie jest już zobowiązany do opracowania struktury na potrzeby współpracy i kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia w odniesieniu do

przygotowania zawodowego i staży ze względu na brak praktycznego znaczenia tej struktury.

3) W art. 9 wprowadza się zmiany w celu przyznania Komisji, jako właścicielowi systemu portalu EURES, roli w odniesieniu do skarg i ofert zatrudnienia, które uznano za niezgodne z niektórymi normami dotyczącymi portalu EURES.

4) W art. 14 wprowadza się zmiany, aby powierzyć grupie koordynacyjnej EURES zadanie określenia istotnych informacji z cyklu programowania EURES, które należy uwzględnić w sprawozdaniach z działalności EURES.

5) W art. 16 wprowadza się zmiany w celu włączenia do środków współpracy odniesienia do inicjatywy dotyczącej ukierunkowanego programu wspierania mobilności EURES.

6) W art. 17 wprowadza się zmiany w celu uwzględnienia odniesienia do pracowników jako osób bezpośrednio dostarczających życiorysy i wnioski o zatrudnienie, które są udostępniane na portalu EURES.

7) W art. 19 wprowadza się zmiany w celu usprawnienia i uproszczenia procedury wdrażania ESCO jako wspólnego języka na potrzeby interoperacyjności i automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy. Komisja jest uprawniona do regularnego aktualizowania wersji ESCO wdrożonej w EURES zgodnie z tendencjami na rynku pracy. Komisja staje się odpowiedzialna za sporządzenie i prowadzenie tabel korelacji między krajowymi systemami klasyfikacji stosowanymi w ofertach zatrudnienia i życiorysach a ESCO. W związku z tym uchyla się przepisy odnoszące się do uprawnień wykonawczych Komisji w zakresie przyjmowania wersji ESCO stosowanej w EURES oraz standardów technicznych dotyczących sporządzania tabel korelacji.

8) W art. 23 wprowadza się zmiany w celu włączenia odniesienia do inicjatywy dotyczącej ukierunkowanego programu wspierania mobilności EURES do usług wsparcia dla osób poszukujących pracy.

9) W art. 24 wprowadza się zmiany w celu włączenia odniesienia do inicjatywy dotyczącej ukierunkowanego programu wspierania mobilności EURES do usług wsparcia dla pracodawców.

10) W art. 25 wprowadza się zmiany w celu włączenia odniesienia do inicjatywy dotyczącej ukierunkowanego programu wspierania mobilności EURES do usług udzielania pomocy po rekrutacji.

11) W art. 26 wprowadza się zmiany w celu włączenia oceny stopnia niepełnosprawności do spraw, w przypadku których członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES mają przekazywać wnioski o udzielenie informacji właściwym organom krajowym lub innym odpowiednim organom.

12) W art. 27 wprowadza się zmiany w celu doprecyzowania niektórych aspektów usług wsparcia w regionach transgranicznych.

13) W art. 30 wprowadza się zmiany w celu doprecyzowania roli krajowych urzędów koordynacji w ramach EURES w przeglądzie projektów rocznych krajowych programów prac. Artykuł ten nakłada również odpowiedzialność za opracowanie wzorów na potrzeby wymiany informacji między państwami członkowskimi na Europejski Urzędu Koordynacji.

14) W art. 31 wprowadza się zmiany w celu nałożenia na krajowe urzędy koordynacji EURES obowiązku składania rocznych sprawozdań z realizacji krajowych programów prac zgodnie ze wzorem przedstawionym przez Europejski Urząd Koordynacji i zatwierdzonym przez europejską grupę koordynacyjną. W związku z tym znosi się uprawnienia Komisji do przyjmowania aktów wykonawczych w celu określenia takich wzorów.

15) W art. 32 wprowadza się zmiany w celu doprecyzowania procedury i treści działań państw członkowskich w zakresie gromadzenia danych oraz obowiązków Europejskiego Urzędu Koordynacji.

16) W art. 33 wprowadza się zmiany w celu przedłużenia okresu sprawozdawczego dla działań EURES do pięciu lat.

W art. 3 wniosku wprowadza się odpowiednią zmianę do rozporządzenia (UE) nr 1024/2012. Biorąc pod uwagę, że rozporządzenie (UE) 2019/1149 zostaje zmienione w celu zapewnienia wymiany informacji za pośrednictwem IMI, rozporządzenie to należy wymienić w załączniku do rozporządzenia (UE) nr 1024/2012.

W art. 4 wniosku uchyla się kilka decyzji wykonawczych Komisji, które stały się zbędne w wyniku zmian w rozporządzeniu (UE) 2016/589.

2026/0272 (COD)

Wniosek

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/1149 ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, rozporządzenie (UE) 2016/589 w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylające decyzje wykonawcze Komisji (UE) 2017/1256, (UE) 2018/170, (UE) 2018/1020 i (UE) 2018/1021

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 46 i 48,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego[36],

uwzględniając opinię Komitetu Regionów[37],

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Europejski Urząd ds. Pracy („Urząd”) został ustanowiony rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149[38]. Urząd ma przyczyniać się do zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników w całej Unii oraz wspierać państwa członkowskie i Komisję w koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w Unii. Skuteczne stosowanie i egzekwowanie prawa Unii w tych obszarach ma zasadnicze znaczenie dla ochrony pracowników mobilnych, zapewnienia uczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami i utrzymania zaufania do rynku wewnętrznego. Aby osiągnąć swój cel, Urząd ułatwia dostęp do informacji, zacieśnia współpracę między państwami członkowskimi w zakresie egzekwowania odpowiednich przepisów prawa Unii, pośredniczy w rozstrzyganiu sporów transgranicznych i wspiera współpracę w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

(2) Od czasu przyjęcia rozporządzenia (UE) 2019/1149 kontekst, w którym działa Urząd, zmienił się. Globalna niestabilność związana z trwającymi konfliktami

36 Dz.U. C [...], [...], s. [...].

37 Dz.U. C [...], [...], s. [...].

38 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, zmieniające rozporządzenia (WE) nr 883/2004, (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylające decyzję (UE) 2016/344 (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1149/oj).

geopolitycznymi, a także zmiany strukturalne, takie jak zmiany demograficzne, malejąca liczba ludności w wieku produkcyjnym, niedobory umiejętności, przyspieszająca transformacja cyfrowa i wdrażanie sztucznej inteligencji, zwiększają potrzebę uczynienia mobilności pracowników głównym filarem polityki na rzecz ochrony konkurencyjności rynku wewnętrznego.

(3) Zgodnie z art. 40 rozporządzenia (UE) 2019/1149 Komisja przeprowadziła pierwszą ocenę wyników Urzędu, którą opublikowano w 2025 r. W ocenie tej potwierdzono, że Urząd zajął się dotychczas niezaspokojoną potrzebą wsparcia w skutecznym wdrażaniu unijnej polityki mobilności pracowników. Jednocześnie w ocenie wskazano pewne ograniczenia w obecnym mandacie Urzędu.

(4) Aby Urząd mógł w pełni wykorzystać swój potencjał, konieczne są ukierunkowane zmiany w rozporządzeniu (UE) 2019/1149. Istotne dostosowania określone w ocenie obejmują zwiększenie kompetencji w zakresie przetwarzania danych, poprawę współpracy z państwami członkowskimi, w tym w zakresie dostarczania informacji, wzmocnienie roli Urzędu w sytuacjach dotyczących niektórych pracowników będących obywatelami państw trzecich oraz zwiększenie jego obowiązków w zakresie rozwoju europejskiej sieci służb zatrudnienia („EURES”).

(5) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2026/XXX[39] ma na celu zmniejszenie przeszkód administracyjnych ograniczających swobodę świadczenia usług oraz uproszczenie wymogów administracyjnych, przy jednoczesnej poprawie skutecznego monitorowania przestrzegania i egzekwowania prawa Unii mającego na celu zapewnienie ochrony praw pracowników delegowanych oraz zacieśnienie współpracy administracyjnej między właściwymi organami państw członkowskich. W dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057[40] ustanowiono przepisy szczegółowe dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego. Biorąc pod uwagę, że rozporządzenie (UE) 2026/XXX i dyrektywa (UE) 2020/1057 odnoszą się do stosowania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE[41], rozporządzenie (UE) 2026/XXX i dyrektywę (UE) 2020/1057 należy dodać do wykazu aktów Unii objętych zakresem działalności Urzędu.

(6) Mobilność pracowników w całej Unii często odbywa się w złożonych warunkach na rynku pracy, w tym w sektorach wysokiego ryzyka, takich jak budownictwo, transport, rolnictwo, hotelarstwo i opieka. Sektory te są szczególnie narażone na różne zagrożenia, w tym handel ludźmi do celów wyzysku pracowników. W tych warunkach unijni pracownicy mobilni i pracownicy delegowani coraz częściej pracują ramię w ramię z obywatelami państw trzecich, których liczba rośnie ze względu na niedobory siły roboczej i umiejętności w Unii.

(7) Nieobjęcie niektórych kategorii obywateli państw trzecich zakresem działalności Urzędu, do którego zaliczają się między innymi działania informacyjne, ułatwianie

---

39 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE).../... z dnia... w sprawie... (Dz.U....).

40 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (Dz.U. L 249 z 31.7.2020, s. 49, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj).

41 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj).

uzgodnionych i wspólnych inspekcji lub oceny ryzyka, mogłoby stworzyć luki w egzekwowaniu przepisów, ułatwić obchodzenie przepisów i nieuczciwą konkurencję oraz przyczynić się do presji na obniżanie standardów zatrudnienia i standardów społecznych.

(8) Sprawiedliwa mobilność pracowników wymaga skutecznej ochrony praw pracowniczych i praw w zakresie zabezpieczenia społecznego wszystkich osób pracujących w Unii, niezależnie od ich obywatelstwa. Należy zatem doprecyzować, że Urząd może wspierać państwa członkowskie w sprawach dotyczących obywateli państw trzecich w zakresie, w jakim skuteczne stosowanie i egzekwowanie praw pracowniczych i praw w zakresie zabezpieczenia społecznego obywateli państw trzecich przyczynia się do realizacji mandatu Urzędu obejmującego zapewnienie sprawiedliwej mobilności pracowników i stworzenie równych warunków prowadzenia działalności w całej Unii.

(9) Skuteczne egzekwowanie praw pracowniczych i praw w zakresie zabezpieczenia społecznego obywateli państw trzecich legalnie przebywających w państwach członkowskich, w szczególności praw do równego traktowania przyznanych przez dyrektywy (UE) 2014/36/UE[42] i 2024/1233[43] oraz rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1347[44] i dyrektywę Rady 2001/55/WE[45], jest kluczowe dla zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników. Jeżeli prawa te nie są skutecznie egzekwowane, przedsiębiorstwa przestrzegające przepisów znajdują się w niekorzystnej sytuacji, podczas gdy sami pracownicy ryzykują utratę statusu prawnego i znalezienie się w sytuacji niezgodnej z prawem. Wspieranie państw członkowskich w egzekwowaniu tych praw pomaga zatem rozwiązać problem niedoboru siły roboczej i umiejętności w Unii, a jednocześnie przyczynia się do właściwego funkcjonowania legalnych dróg migracji.

(10) Zatrudnianie nielegalnie przebywających w państwach członkowskich obywateli państw trzecich zakłóca konkurencję między przedsiębiorstwami, wywiera presję na obniżanie standardów zatrudnienia i standardów społecznych oraz naraża samych pracowników na zwiększone ryzyko wyzysku i handlu ludźmi. W ramach swoich celów i w zakresie niezbędnym do wykonywania swoich zadań Urząd powinien wspierać państwa członkowskie w stosowaniu przepisów dyrektywy Parlamentu

---

42 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj).

43 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1233 z dnia 24 kwietnia 2024 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz.U. L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj).

44 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1347 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących kwalifikowania obywateli państw trzecich lub bezpaństwowców jako osób korzystających z ochrony międzynarodowej, jednolitego statusu uchodźców lub osób kwalifikujących się do otrzymania ochrony uzupełniającej oraz zakresu udzielanej ochrony, zmieniające dyrektywę Rady 2003/109/WE oraz uchylające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/95/UE (Dz.U. L, 2024/1347, 22.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1347/oj).

45 Dyrektywa Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między państwami członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami (Dz.U. L 212 z 7.8.2001, s. 12, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2001/55/oj).

Europejskiego i Rady 2009/52/WE[46] dotyczących pracy. Oczekuje się, że skuteczniejsze egzekwowanie przepisów w tym obszarze zapewni zainteresowanym pracownikom ochronę przed wyzyskiem, a jednocześnie przyczyni się do zmniejszenia zachęt do nielegalnego wjazdu i pobytu, ponieważ perspektywa zatrudnienia w Unii została uznana za jeden z czynników napędzających nielegalną migrację.

(11) Urząd nie powinien otrzymać ogólnego mandatu w dziedzinie legalnej migracji, w szczególności w odniesieniu do warunków przyjmowania, pobytu, wydalania lub zezwoleń na pracę obywateli państw trzecich, a mające zastosowanie przepisy unijne lub kompetencje państw członkowskich w tych obszarach nie powinny zostać naruszone.

(12) Ponieważ Urząd powinien wspierać wysiłki państw członkowskich w zakresie egzekwowania prawa w celu przeciwdziałania ryzyku wyzysku pracowników, zwłaszcza w związku z transgraniczną mobilnością pracowników, Urząd powinien zająć się tą kwestią w ramach uzgodnionych i wspólnych inspekcji, a także przez swoje prace analityczne i analizy ryzyka operacyjnego. W stosownych przypadkach Urząd powinien współpracować z innymi organami lub jednostkami organizacyjnymi Unii, aby zapewnić skoordynowaną i skuteczną reakcję.

(13) Zgodnie z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-743/19[47] decyzję w sprawie siedziby Urzędu należy przyjąć zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą. Powinno to pozostawać bez uszczerbku dla możliwości uzupełniania przez Urząd jego działalności operacyjnej w ramach biura łącznikowego w Brukseli lub, w stosownych przypadkach, utworzenia innych biur lokalnych w państwach członkowskich.

(14) Należy jeszcze bardziej usprawnić udostępnianie przez Urząd informacji na temat mobilności pracowników dzięki lepszemu dostosowaniu dostarczania informacji do konkretnych sytuacji i potrzeb zainteresowanych osób i pracodawców, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), tak aby umożliwić im skuteczne korzystanie z przysługujących im praw i wywiązywanie się z obowiązków. W tym celu Urząd powinien być uprawniony do przyznawania dotacji beneficjentom na szczeblu krajowym, regionalnym lub transgranicznym, którzy zapewniają obywatelom i pracodawcom ukierunkowane doradztwo w zakresie transgranicznej mobilności pracowników.

(15) Brak wiedzy na temat przysługujących im praw naraża niektórych obywateli państw trzecich na zwiększone ryzyko wyzysku pracowników, naruszenia ich praw pracowniczych praw w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz handlu ludźmi do celów wyzysku pracowników. W przypadku gdy obywatele państw trzecich pracują ramię w ramię z unijnymi pracownikami mobilnymi lub delegowanymi, Urząd powinien przyczyniać się do udostępniania tym osobom i pracodawcom jasnych i dostępnych informacji na temat ich praw i obowiązków. Ważne jest, aby takie informacje były w miarę możliwości dostępne na wczesnym etapie, w tym przed wjazdem na terytorium Unii, co może wymagać współpracy z odpowiednimi organami państw trzecich i delegaturami Unii w państwach trzecich. Biorąc pod

---

[46] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj).

[47] Sprawa C-743/19 Parlament Europejski/Rada Unii Europejskiej, ECLI:EU:C:2022:569.

uwagę szczególną podatność ofiar handlu ludźmi na zagrożenia, Urząd powinien uwzględniać ich sytuację w programach szkoleniowych lub materiałach opracowywanych dla inspektorów pracy, którzy mogą mieć kontakt z takimi osobami, oraz w przeprowadzanych przez siebie analizach ryzyka.

(16) Zarządzanie EURES jest podzielone między Komisję i Urząd, co ogranicza efektywność i skuteczność zarządzania i funkcjonowania EURES. Należy dokonać ponownego podziału ich odpowiednich obowiązków, aby poprawić spójność z innymi działaniami, a tym samym zwiększyć efektywność zarządzania i funkcjonowania EURES. Komisja powinna przejąć odpowiedzialność za system Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej (portal EURES), aby zmaksymalizować synergie z innymi narzędziami i sieciami informatycznymi zarządzanymi przez Komisję, takimi jak Europass, europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), sieć publicznych służb zatrudnienia i unijna pula talentów. Komisja powinna również przejąć funkcję pomocy technicznej w ramach wspierania personelu członków i partnerów EURES oraz krajowych urzędów koordynacji. Ten zmieniony podział obowiązków powinien znaleźć odzwierciedlenie w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589[48].

(17) Zmiana rozporządzenia (UE) 2016/589 stanowi okazję do dalszego usprawnienia ram regulacyjnych EURES w celu zmniejszenia obciążenia administracyjnego administracji krajowych, a także członków i partnerów EURES z sektora prywatnego oraz w celu poprawy efektywności i skuteczności. Do rozporządzenia (UE) 2016/589 należy włączyć przepisy dotyczące programowania działań, gromadzenia danych i analizy wyników. Należy uprościć wdrażanie ESCO, a Komisja powinna mieć możliwość wdrażania tabel korelacji między krajowymi systemami klasyfikacji a odpowiednimi wersjami ESCO, zgodnie z tendencjami na rynku pracy. W związku z włączeniem odpowiednich przepisów do rozporządzenia (UE) 2016/589 należy uchylić decyzje wykonawcze Komisji (UE) 2017/1256[49], (UE) 2018/170[50], (UE) 2018/1020[51] i (UE) 2018/1021[52].

(18) W celu zagwarantowania, że wymogi sprawozdawcze pozostaną proporcjonalne i będą przyczyniały się do uproszczenia i zmniejszenia obciążenia administracyjnego dla

---

48 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

49 Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2017/1256 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzorów i procedur na potrzeby wymiany informacji o krajowych programach prac sieci EURES na poziomie unijnym (Dz.U. L 179 z 12.7.2017, s. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2017/1256/oj).

50 Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/170 z dnia 2 lutego 2018 r. w sprawie jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania i oceny funkcjonowania sieci EURES (Dz.U. L 31 z 3.2.2018, s. 104, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2018/170/oj).

51 Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/1020 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie przyjęcia i aktualizacji listy umiejętności, kompetencji i zawodów w klasyfikacji europejskiej do celów automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej EURES (Dz.U. L 183 z 19.7.2018, s. 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2018/1020/oj).

52 Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/1021 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie przyjęcia technicznych norm i formatów niezbędnych do funkcjonowania automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej z wykorzystaniem klasyfikacji europejskiej i interoperacyjności między systemami krajowymi a klasyfikacją europejską (Dz.U. L 183 z 19.7.2018, s. 20, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2018/1021/oj).

organów krajowych, częstotliwość składania sprawozdań z działalności EURES zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/589 należy zmniejszyć z częstotliwości raz na dwa lata do częstotliwości raz na pięć lat, bez uszczerbku dla celów sprawozdawczości. Należy zatem odpowiednio zmienić rozporządzenie (UE) 2016/589.

(19) Aby w pełni wykorzystać potencjał uzgodnionych i wspólnych inspekcji, Urzędowi należy powierzyć bardziej proaktywną rolę, w tym możliwość bardziej systematycznego wszczynania ukierunkowanych inspekcji z własnej inicjatywy. Państwa członkowskie powinny co do zasady uczestniczyć w uzgodnionych i wspólnych inspekcjach proponowanych przez Urząd. Choć organizacja takich inspekcji powinna nadal wymagać zgody zainteresowanych państw członkowskich, ich przeprowadzenie nie powinno być opóźniane z powodu nadmiernych wymogów administracyjnych. Aby poprawić ukierunkowanie i skuteczność uzgodnionych i wspólnych inspekcji, Urząd powinien dalej rozwijać swoje zdolności w zakresie przeprowadzania analiz ryzyka operacyjnego, które powinny stanowić podstawę planowania operacyjnego opartego na danych.

(20) Bez uszczerbku dla obowiązków wynikających z postępowań przygotowawczych państwa członkowskie, które przeprowadziły uzgodnioną lub wspólną inspekcję wspieraną przez Urząd, powinny terminowo dostarczyć informacje na temat przebiegu i wyników inspekcji, również w przypadkach, gdy postępowania na poziomie krajowym nie mogą jeszcze zostać zakończone. Chociaż wstępne sprawozdania powinny być przekazywane Urzędowi terminowo, należy wydłużyć termin składania sprawozdań końcowych, aby umożliwić państwom członkowskim zakończenie odpowiednich postępowań. Takie sprawozdania powinny obejmować przedsiębiorstwa będące przedmiotem inspekcji, liczbę zaangażowanych osób i ich status na mocy prawa Unii, liczbę i rodzaj stwierdzonych naruszeń w podziale na przedsiębiorstwa oraz nałożone grzywny lub inne sankcje. Urząd powinien prowadzić elektroniczny system zarządzania sprawami w celu systematycznego przechowywania i organizowania informacji związanych z uzgodnionymi i wspólnymi inspekcjami. System ten powinien być wykorzystywany do wymiany informacji między Urzędem a państwami członkowskimi tylko wtedy, gdy takiej wymiany nie można prowadzić za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI).

(21) W celu zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników i utrzymania równych warunków prowadzenia działalności Urząd powinien wspierać państwa członkowskie w identyfikowaniu i rozwiązywaniu problemów związanych z transgranicznym egzekwowaniem przepisów, w przypadku gdy pracownicy krajowi, pracownicy mobilni wewnątrz UE i pracownicy będący obywatelami państw trzecich wykonują pracę w tym samym miejscu pracy, sektorze, łańcuchu podwykonawstwa lub przedsiębiorstwie, poprzez koordynację i wspieranie uzgodnionych i wspólnych inspekcji, analiz ryzyka operacyjnego i środków budowania zdolności. Urząd powinien ściśle współpracować ze służbami migracyjnymi, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, partnerami społecznymi i podmiotami w państwach trzecich, a także z innymi odpowiednimi organami unijnymi i międzynarodowymi, aby ułatwić zainteresowanym obywatelom państw trzecich dostęp do wsparcia.

(22) W celu zwiększenia zdolności Urzędu do wykonywania jego wzmocnionej roli w zakresie uzgodnionych i wspólnych inspekcji każde państwo członkowskie powinno oddelegować do Urzędu eksperta z odpowiedniego krajowego organu egzekwowania prawa jako krajowego urzędnika łącznikowego ds. inspekcji. W przypadku udziału w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji takim krajowym urzędnikom łącznikowym ds.

inspekcji, a także pracownikom organów egzekwowania prawa z innych uczestniczących państw członkowskich należy przyznać pewne minimalne kompetencje, aby umożliwić im skuteczne wspieranie inspekcji.

(23) W ramach swojego mandatu, w szczególności w ramach prac analitycznych, Urząd powinien zwracać szczególną uwagę na skuteczne stosowanie i egzekwowanie prawa Unii dotyczącego pracowników zatrudnionych w sektorach o wysoce transgranicznym charakterze, w tym w zawodach związanych z transportem morskim i żeglugą morską, w stosownych przypadkach w ścisłej współpracy z odpowiednimi agencjami Unii. Ta praca analityczna powinna uwzględniać istotne czynniki, takie jak miejsce siedziby pracodawcy i przynależność zainteresowanych pracowników do danego systemu zabezpieczenia społecznego.

(24) Inspekcje, kontrole i dochodzenia mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia zgodności z prawem Unii i ochrony interesu publicznego. Ich częstotliwość, koordynacja, harmonogram i intensywność powinny być proporcjonalne do danego ryzyka i zdolności danego podmiotu, tak aby można było uniknąć niepotrzebnych kosztów i obciążeń administracyjnych, w szczególności dla mikroprzedsiębiorstw i MŚP.

(25) Należy uprościć i uelastycznić funkcję mediacyjną Urzędu, aby zwiększyć jej efektywność, zachęcić do korzystania z niej i zmniejszyć liczbę nierozwiązanych sporów między państwami członkowskimi. Udział w mediacji powinien pozostać dobrowolny.

(26) Aby przeciwdziałać nadużyciom wobec różnych kategorii pracowników, europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej powinna zintensyfikować swoje działania związane z pracą nierejestrowaną wśród obywateli państw trzecich.

(27) Należy doprecyzować, że o ile rozporządzenie (UE) 2019/1149 nie stanowi wyraźnie inaczej, decyzje Zarządu mają być podejmowane bezwzględną większością głosów, co zakłada obecność lub reprezentację na posiedzeniu ponad połowy członków Zarządu z prawem głosu, aby decyzje mogły zostać skutecznie podjęte.

(28) Urząd powinien mieć możliwość dostępu do informacji operacyjnych niezbędnych do skutecznego wykonywania swoich zadań, w szczególności za pośrednictwem odpowiednich unijnych systemów wymiany informacji i baz danych oraz przez zawieranie porozumień o wymianie danych z instytucjami, organami i jednostkami organizacyjnymi Unii, a także z organami publicznymi w państwach członkowskich. Takie informacje operacyjne mogą obejmować dane dotyczące zarówno dochodzeń administracyjnych, jak i postępowań przygotowawczych. Urząd powinien być wyraźnie uprawniony do przetwarzania danych osobowych, w pełnej zgodności z przepisami Unii dotyczącymi ochrony takich danych, w szczególności z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725[53].

(29) W przypadku współpracy administracyjnej między państwami członkowskimi na mocy kilku aktów Unii objętych zakresem działalności Urzędu obowiązkowe jest korzystanie z IMI. Do wdrażania niektórych aktów Unii objętych zakresem

[53] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj).

działalności Urzędu wykorzystywany jest również europejski rejestr przedsiębiorców transportu drogowego (ERRU). Do celów wykonywania swojego mandatu polegającego na wspieraniu państw członkowskich i Komisji w skutecznym stosowaniu i egzekwowaniu aktów Unii objętych zakresem jego działalności oraz w zakresie niezbędnym do tego celu Urząd powinien zatem otrzymać – jako uczestnik IMI – prawa dostępu do procedur współpracy administracyjnej w IMI – w tym do informacji wymienianych między państwami członkowskimi na temat uzgodnionych i wspólnych inspekcji – oraz dostęp jako użytkownik do odpowiednich funkcji ERRU, które dotyczą stosowania i egzekwowania takich aktów Unii, a także powinien otrzymywać zagregowane dane statystyczne dotyczące stosowania takich procedur i funkcji współpracy administracyjnej.

(30) Porozumienia o wymianie danych między Urzędem a organami publicznymi w państwach członkowskich mogą odnosić się do informacji takich jak dane dotyczące oświadczenia, o którym mowa w art. 9 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2014/67/UE, dane zgromadzone zgodnie z art. 91 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009[54], dane dotyczące poświadczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 2 tego rozporządzenia, oraz dane zagregowane dotyczące naruszeń aktów Unii wymienionych w art. 1 ust. 4 rozporządzenia (UE) 2019/1149. Powinna również istnieć możliwość udzielenia Urzędowi dostępu do określonych informacji wymienianych między państwami członkowskimi za pośrednictwem odpowiednich unijnych systemów wymiany informacji, oprócz informacji dotyczących uzgodnionych i wspólnych inspekcji, w przypadku gdy takie wymiany informacji wchodzą w zakres mandatu Urzędu i pod warunkiem uzyskania zgody wszystkich zainteresowanych państw członkowskich.

(31) Biorąc pod uwagę, że rozporządzenie (UE) 2019/1149 zostaje zmienione w celu zapewnienia wymiany informacji za pośrednictwem IMI, rozporządzenie to należy wymienić w załączniku do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012[55].

(32) Zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy[56] i Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej[57] ważne jest wprowadzenie mechanizmów oddzielających egzekwowanie norm pracy od egzekwowania prawa cudzoziemców, aby zapewnić wszystkim obywatelom państw trzecich bezpieczny dostęp do środków odwoławczych w przypadku naruszenia ich praw. Pełniąc rolę administratora danych,

---

54 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2009/987/oj).

55 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylające decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI") (Dz.U. L 316 z 14.11.2012, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2012/1024/oj).

56 Zob. na przykład Międzynarodowa Organizacja Pracy (2021), „Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and addressing irregular labour migration: Kompendium" [Ochrona praw pracowników migrujących o nieuregulowanym statusie oraz przeciwdziałanie nielegalnej migracji zarobkowej: kompendium]. Dokument dostępny pod adresem: wcms_832915.pdf.

57 Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2021), „Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation – Role of the Employers Sanctions Directive" [Ochrona migrantów o nieuregulowanym statusie przed wyzyskiem pracowników – rola dyrektywy w sprawie kar wobec pracodawców]. Dokument dostępny pod adresem: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-employers-sanctions-directive-report_en.pdf.

Urząd powinien udostępniać dane osobowe, w tym dane obywateli państw trzecich, wyłącznie w przypadku, gdy taka wymiana jest niezbędna do wykonywania jego zadań, w szczególności do ochrony praw pracowniczych i praw w zakresie zabezpieczenia społecznego. Ważne jest, aby Urząd zachęcał również państwa członkowskie do ustanowienia polityki sprawozdawczości, która zapewni wszystkim obywatelom państw trzecich możliwość bezpiecznej współpracy z organami egzekwowania prawa.

(33) Zgodnie z art. 42 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2018/1725 skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, który wydał opinię dnia [data] r.

(34) Należy zatem odpowiednio zmienić rozporządzenia (UE) 2019/1149, (UE) 2016/589 i (UE) 1024/2012,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Zmiany w rozporządzeniu (UE) 2019/1149

W rozporządzeniu (UE) 2019/1149 wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 1 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Urząd zapewnia pomoc państwom członkowskim i Komisji w skutecznym stosowaniu i egzekwowaniu prawa Unii w zakresie mobilności pracowników oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego na terenie Unii. Urząd działa w zakresie aktów prawa Unii wymienionych w ust. 4, w tym wszystkich dyrektyw, rozporządzeń i decyzji opartych na tych aktach, oraz przyszłych wiążących aktach prawa Unii, które powierzają zadania Urzędowi. Jeżeli jest to stosowne do skutecznego wykonywania jego zadań, Urząd może być również zobowiązany do zajęcia się kwestią praw pracowniczych i praw w zakresie zabezpieczenia społecznego niektórych pracowników będących obywatelami państw trzecich. W tym celu Urząd działa w zakresie aktów Unii wymienionych w ust. 4a.”;

b) w ust. 4 dodaje się lit. j) i k) w brzmieniu:

„j) rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2026/XXX[*];

k) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057[**].

[*] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) .../... z dnia ... w sprawie ... (Dz.U. ...).

[**] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (Dz.U. L 249 z 31.7.2020, s. 49, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj).”;

c) dodaje się ust. 4a w brzmieniu:

„4a. Jeżeli jest to stosowne do celów skutecznego wykonywania zadań Urzędu, zakres działalności Urzędu powinien obejmować również następujące przepisy aktów prawa Unii, wraz z przyszłymi zmianami do tych przepisów:

a) art. 5, 6, 8, 9, 13 i 14 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE[*];

b) art. 11 ust. 2, art. 17 i 20, art. 23 ust. 1 lit. a), c), d) i f) oraz akapit drugi, art. 23 ust. 2 ppkt (i) oraz art. 24 i 25 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE[**];

c) art. 12 ust. 1 lit. a), e) i h), art. 12 ust. 2 lit. b) i art. 12 ust. 4 oraz art. 13 i 14 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1233[***];

a) d) art. 12 dyrektywy Rady 2001/55/WE[****].

[*] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj).

[**] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj).

[***]Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1233 z dnia 24 kwietnia 2024 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz.U. L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj).

[****] Dyrektywa Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między państwami członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami (Dz.U. L 212 z 7.8.2001, s. 12, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2001/55/oj).’;

d) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Zakres działalności Urzędu obejmuje przepisy niniejszego rozporządzenia dotyczące współpracy między państwami członkowskimi w celu przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, a także wsparcie państw członkowskich w zapobieganiu wyzyskowi pracowników i zwalczaniu go, zwłaszcza w związku z transgraniczną mobilnością pracowników. W razie potrzeby Urząd współpracuje z innymi agencjami lub służbami Unii przy udzielaniu wsparcia państwom członkowskim zgodnie z niniejszym ustępem.”;

2) w art. 2 wprowadza się następujące zmiany:

a) lit. a) i b) otrzymują brzmienie:

„a) ułatwia uzyskiwanie informacji o prawach, obowiązkach i możliwościach w dziedzinie mobilności pracowników w całej Unii, w tym, jeżeli jest to konieczne do skutecznego wykonywania tego zadania, informacji o prawach pracowniczych i prawach w zakresie zabezpieczenia społecznego obywateli państw trzecich pracujących w państwach członkowskich Unii, a także ułatwia dostęp do odpowiednich usług;

b) ułatwia i wspiera współpracę państw członkowskich w zakresie stosowania i egzekwowania odpowiednich przepisów prawa Unii w całej Unii, w tym w drodze ułatwiania uzgodnionych i wspólnych inspekcji, wymiany informacji i danych, przeprowadzania analiz i oceny ryzyka oraz wspierania budowania zdolności;”;

b) lit. d) otrzymuje brzmienie:

„d) wspiera współpracę państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej i wyzyskowi pracowników.”;

3) w art. 3 wprowadza się następujące zmiany:

a) nagłówek otrzymuje brzmienie:

„**Status prawny i siedziba**”;

b) dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Siedziba Urzędu mieści się w Bratysławie (Słowacja).”;

4) w art. 5 wprowadza się następujące zmiany:

a) wyrażenie wprowadzające otrzymuje brzmienie:

„Urząd zwiększa dostępność i poprawia jakość informacji zapewnianych obywatelom, w tym obywatelom państw trzecich niezależnie od ich statusu prawnego i statusu w zakresie mobilności w Unii, pracodawcom i organizacjom partnerów społecznych na temat praw i obowiązków wynikających z aktów prawa Unii wymienionych w art. 1 ust. 4 i 4a, aby ułatwić mobilność pracowników w całej Unii. W tym celu Urząd:”;

b) dodaje się lit. g):

„g) promuje kampanie uświadamiające, w tym kampanie informacyjne skierowane do osób fizycznych i pracodawców, w szczególności MŚP, na temat ich praw i obowiązków oraz dostępnych możliwości.”;

c) dodaje się akapit w brzmieniu:

„Aby wesprzeć realizację zadań, o których mowa w akapicie pierwszym, i zgodnie z art. 29 akapit drugi, Urząd może przyznawać dotacje beneficjentom doradzającym i oferującym specjalne wsparcie osobom fizycznym, w tym obywatelom państw trzecich niezależnie od ich statusu prawnego lub statusu w zakresie mobilności w Unii, oraz pracodawcom w zakresie transgranicznej mobilności pracowników na szczeblu krajowym, regionalnym lub transgranicznym.”;

5) w art. 6 wprowadza się następujące zmiany:

a) nagłówek otrzymuje brzmienie:

„**Europejski Urząd Koordynacji EURES**”;

b) akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„Europejski Urząd Koordynacji, zarządzany przez Urząd, wypełnia swoje obowiązki zgodnie z art. 8 rozporządzenia (UE) 2016/589, natomiast odpowiedzialność za system portalu EURES, a także za jego techniczną eksploatację i rozbudowę oraz powiązane usługi informatyczne, należy do Komisji. Komisja zapewnia funkcję pomocy technicznej w ramach wspierania personelu członków i partnerów EURES oraz krajowych urzędów koordynacji, w szczególności personelu mającego bezpośredni kontakt z pracownikami i pracodawcami.”;

6) w art. 7 wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 1 akapit drugi wprowadza się następujące zmiany:

(i) lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) ułatwia działania następcze podejmowane w odpowiedzi na nadesłane wnioski i w następstwie wymiany informacji między organami krajowymi, zapewniając wsparcie logistyczne i techniczne, w tym w postaci usług tłumaczenia pisemnego i ustnego, oraz za pomocą wymiany wiadomości na temat stanu spraw;”;

(ii) lit. d) otrzymuje brzmienie:

„d) ułatwia i wspiera transgraniczne procedury egzekwowania kar i grzywien, objęte zakresem niniejszego rozporządzenia zgodnie z art. 1;”;

b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Na wniosek co najmniej jednego państwa członkowskiego i w ramach wykonywania swoich zadań w zakresie określonym w art. 1 Urząd dostarcza informacje, aby wesprzeć zainteresowane państwo członkowskie w skutecznym stosowaniu aktów prawa Unii wchodzących w zakres kompetencji Urzędu.”;

c) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:

„3. Urząd propaguje i wspiera stosowanie elektronicznych narzędzi i procedur wymiany wiadomości między organami krajowymi, w tym stosowanie systemów wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI), elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI) i europejskiego rejestru przedsiębiorców transportu drogowego (ERRU).

4. Urząd zachęca do stosowania innowacyjnych podejść do skutecznej i wydajnej współpracy transgranicznej oraz propaguje i wspiera ewentualne wspólne wykorzystywanie mechanizmów wymiany elektronicznej i elektronicznych baz danych przez państwa członkowskie w celu ułatwienia dostępu do danych w czasie rzeczywistym i wykrywania nadużyć, a także może proponować ewentualne usprawnienia w korzystaniu z tych mechanizmów i baz danych. Urząd składa sprawozdania Komisji z myślą o dalszym rozwijaniu mechanizmów wymiany elektronicznej i elektronicznych baz danych.”;

7) w art. 8 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 akapity pierwszy i drugi otrzymują brzmienie:

„Na wniosek co najmniej jednego państwa członkowskiego Urząd koordynuje i wspiera uzgodnione lub wspólne inspekcje w dziedzinach wchodzących w zakres określony w art. 1, w tym, w razie potrzeby, prawa pracownicze i prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego obywateli państw trzecich. Urząd może również z własnej inicjatywy zażądać od organów zainteresowanych państw członkowskich przeprowadzenia uzgodnionej lub wspólnej inspekcji.

Uzgodnione i wspólne inspekcje wymagają zgody zainteresowanych państw członkowskich.”;

b) ust. 2 lit. a) otrzymuje brzmienie:

„a) uzgodnione inspekcje oznaczają inspekcje prowadzone w co najmniej dwóch państwach członkowskich, często równocześnie, w odniesieniu do powiązanych spraw, gdy każdy organ krajowy działa na własnym terytorium, i w stosownych przypadkach wspierane przez pracowników Urzędu;”;

c) ust. 3 akapit pierwszy i drugi otrzymują brzmienie:

„Zgodnie z zasadą lojalnej współpracy państwa członkowskie uczestniczą w uzgodnionych lub wspólnych inspekcjach, które Urząd ułatwia na wniosek co

najmniej jednego innego państwa członkowskiego lub z własnej inicjatywy. Państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o nieuczestniczeniu w takich uzgodnionych lub wspólnych inspekcjach wyłącznie z należycie uzasadnionych powodów.

Uzgodniona lub wspólna inspekcja wymaga uprzedniej zgody wszystkich uczestniczących państw członkowskich, zaś o takiej zgodzie należy poinformować Urząd, a jednocześnie krajowych urzędników łącznikowych ds. inspekcji z zainteresowanych państw członkowskich, wyznaczonych zgodnie z art. 32 ust. 2a.";

d) ust. 4 akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„W takich przypadkach zainteresowane państwo członkowskie powiadamia Urząd i pozostałe zainteresowane państwa członkowskie na piśmie, w tym drogą elektroniczną, w terminie 10 dni roboczych od dnia wysłania wniosku przez Urząd o przyczynach swojej decyzji, która powinna być należycie uzasadniona, oraz ewentualnie o środkach, jakie zamierza zastosować w celu rozwiązania sprawy, a także o wynikach zastosowania takich środków po ich uzyskaniu. Urząd może zaproponować, by państwo członkowskie, które nie uczestniczyło w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji, dobrowolnie przeprowadziło własną inspekcję.";

8) w art. 9 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Uczestniczące państwa członkowskie i Urząd określają warunki przeprowadzania uzgodnionej inspekcji lub wspólnej inspekcji, w tym zakres i cel inspekcji oraz w stosownych przypadkach ustalenia dotyczące udziału w niej pracowników Urzędu.";

b) ust. 3, 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„3. Uzgodnione i wspólne inspekcje przeprowadza się w sposób skuteczny pod względem operacyjnym. W tym celu uczestniczące państwa członkowskie przyznają urzędnikom organów egzekwowania prawa z innego państwa członkowskiego uczestniczącego w takich inspekcjach odpowiednią rolę i status, zgodnie z prawem lub praktyką państwa członkowskiego, w którym dokonywana jest inspekcja. Obejmuje to co najmniej następujące kompetencje, na warunkach równoważnych warunkom stosowanym wobec urzędników organów egzekwowania prawa z państwa członkowskiego, w którym dokonywana jest inspekcja:

a) dostęp do lokali, dokumentów i rejestrów podlegających inspekcji;

b) gromadzenie dowodów.

4. Na wniosek zainteresowanych państw członkowskich Urząd zapewnia państwom członkowskim prowadzącym uzgodnione lub wspólne inspekcje wsparcie koncepcyjne, analityczne, w zakresie oceny ryzyka, logistyczne i techniczne oraz w stosownych przypadkach doradztwo prawne, w tym usługi tłumaczenia pisemnego i ustnego.

5. Pracownicy Urzędu mogą być obecni podczas inspekcji w charakterze obserwatorów i udzielać wsparcia logistycznego oraz mogą uczestniczyć w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji za uprzednią zgodą państwa członkowskiego, na terytorium którego jego członkowie będą udzielali wsparcia na potrzeby inspekcji, zgodnie z prawem lub praktyką danego państwa członkowskiego. Krajowemu urzędnikowi łącznikowemu ds. inspekcji z państwa członkowskiego, w którym

dokonywana jest inspekcja, wyznaczonemu zgodnie z art. 32 ust. 2a przyznaje się takie same kompetencje jak uczestniczącym urzędnikom organów egzekwowania prawa z innego państwa członkowskiego, o których to kompetencjach jest mowa w ust. 3 niniejszego artykułu.”;

c) dodaje się ust. 5a w brzmieniu:

„5a. Na wniosek Urzędu i jeżeli jest to zgodne z warunkami określonymi zgodnie z ust. 1, właściwe organy państw członkowskich wymieniają z Urzędem wszelkie informacje niezbędne do wszczęcia, koordynacji i wsparcia uzgodnionych i wspólnych inspekcji oraz przeprowadzania działań następczych w związku z nimi zgodnie z rozdziałem IIIa.”;

d) ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. Organ państwa członkowskiego przeprowadzający uzgodnioną lub wspólną inspekcję składa Urzędowi wstępne sprawozdanie dotyczące jej wyników w tym państwie członkowskim oraz ogólnego przebiegu uzgodnionej lub wspólnej inspekcji w terminie 20 dni roboczych po zakończeniu inspekcji. Nie później niż dziewięć miesięcy po zakończeniu inspekcji zainteresowane państwo członkowskie przedkłada sprawozdanie końcowe dotyczące wyników inspekcji, które zawiera co najmniej następujące elementy: przedsiębiorstwa będące przedmiotem inspekcji, liczbę zaangażowanych osób i ich status na mocy prawa Unii, liczbę i rodzaj stwierdzonych naruszeń w podziale na przedsiębiorstwa oraz nałożone grzywny lub inne sankcje.”;

e) dodaje się ust. 6a w brzmieniu:

„6a. Urząd ustanawia i obsługuje elektroniczny system zarządzania sprawami. System zarządzania sprawami ma następujące funkcje:

a) wspieranie zarządzania uzgodnionymi i wspólnymi inspekcjami wspieranymi przez Urząd, w szczególności przez zarządzanie przepływami informacji i wspieranie prac w ramach dochodzeń w sprawach transgranicznych;

b) zapewnianie bezpiecznego dostępu do informacji na temat uzgodnionych i wspólnych inspekcji;

c) umożliwianie tworzenia transgranicznych powiązań między informacjami i uzyskiwania wyciągów danych do celów analizy operacyjnej i do celów statystycznych;

d) ułatwianie monitorowania w celu zapewnienia zgodności przetwarzania danych osobowych z odpowiednimi przepisami rozdziału IIIa niniejszego rozporządzenia i rozporządzenia (UE) 2018/1725.”;

f) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Można wykorzystać informacje zgromadzone podczas uzgodnionych lub wspólnych inspekcji jako dowodów w postępowaniach prowadzonych we wszystkich zainteresowanych państwach członkowskich, zgodnie z prawem lub praktyką w tych państwach członkowskich.”;

9) w art. 10 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Urząd, we współpracy z państwami członkowskimi i w stosownych przypadkach z partnerami społecznymi, dokonuje oceny ryzyka i przeprowadza analizy

mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego w całej Unii, w tym, w razie potrzeby, praw pracowniczych i praw w zakresie zabezpieczenia społecznego obywateli państw trzecich, w zakresie określonym w art. 1. Analizy uwzględniają takie zagadnienia jak zakłócenia równowagi na rynku pracy, wyzwania sektorowe i powtarzające się problemy, a ponadto Urząd może przeprowadzać ukierunkowane pogłębione analizy i badania w celu zbadania kwestii szczegółowych. Podczas analiz Urząd uzyskuje dostęp do informacji, w tym danych osobowych, i przetwarza je zgodnie z rozdziałem IIIa. W miarę możliwości Urząd wykorzystuje właściwe i aktualne dane statystyczne pochodzące z istniejących badań oraz zapewnia komplementarność z działaniami agencji lub służb unijnych oraz organów, agencji lub służb krajowych, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, partnerów społecznych i podmiotów w państwach trzecich, w tym w dziedzinach nadużyć, wyzysku pracowników, dyskryminacji, prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, handlu ludźmi do celów wyzysku pracowników, migracji oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także korzysta z ich wiedzy eksperckiej.”;

b) dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Na potrzeby planowania operacyjnego, w tym ukierunkowywania, przygotowywania i przeprowadzania uzgodnionych i wspólnych inspekcji oraz podejmowania działań następczych w związku z nimi zgodnie z art. 8 i 9, na wniosek co najmniej jednego państwa członkowskiego lub z własnej inicjatywy Urząd przeprowadza analizy ryzyka operacyjnego w zakresie określonym w art. 1. W tym celu Urząd uzyskuje dostęp do informacji, w tym danych osobowych, i przetwarza je zgodnie z rozdziałem IIIa. Urząd może zwrócić się do państw członkowskich o informacje zgodnie z art. 9 ust. 5a. Urząd bez zbędnej zwłoki udostępnia wyniki analiz ryzyka operacyjnego zainteresowanym właściwym organom krajowym.”;

c) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:

„3. Po zakończeniu analizy ryzyka operacyjnego lub innego rodzaju analizy Urząd przekazuje swoje ustalenia Komisji oraz bezpośrednio zainteresowanym państwom członkowskim, wskazując ewentualne środki mające na celu eliminację stwierdzonych niedociągnięć oraz sposób, w jaki dana analiza wpływa na planowanie operacyjne Urzędu.

Urząd zamieszcza też podsumowanie swoich ustaleń w swoich sprawozdaniach rocznych przedkładanych Parlamentowi Europejskiemu i Komisji.

4. W stosownych przypadkach Urząd gromadzi dane statystyczne zebrane i dostarczone przez państwa członkowskie w obszarach objętych zakresem stosowania określonym w art. 1. Urząd dąży przy tym do usprawnienia bieżących działań w zakresie gromadzenia danych w tych obszarach, by uniknąć powielania działań związanych z gromadzeniem danych. W stosownych przypadkach stosuje się art. 15. Urząd pozostaje w stałym kontakcie z Komisją (Eurostatem) i w stosownych przypadkach dzieli się wynikami swojej działalności w zakresie gromadzenia danych.”;

10) w art. 11 wprowadza się następujące zmiany:

a) wyrażenie wprowadzające otrzymuje brzmienie:

„Urząd wspiera państwa członkowskie w budowaniu zdolności, które mają na celu propagowanie spójnego stosowania i egzekwowania prawa Unii w zakresie określonym w art. 1. Urząd podejmuje w szczególności następujące działania:”;

b) lit. d) otrzymuje brzmienie:

„d) opracowanie lub wspieranie państw członkowskich w opracowaniu sektorowych i międzysektorowych programów szkoleń, które są ukierunkowane głównie na działania operacyjne, w tym dla administracji krajowych, takich jak inspektoraty pracy, instytucje zabezpieczenia społecznego lub inne właściwe organy i partnerzy społeczni, i specjalnych materiałów szkoleniowych, z wykorzystaniem metod uczenia się za pośrednictwem internetu;”;

c) uchyla się lit. e);

11) art. 12 ust. 1 lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) poprawę potencjału różnych właściwych organów i podmiotów z państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej w zakresie określonym w art. 1, w tym w odniesieniu do jej aspektów transgranicznych; i przyczynienie się w ten sposób do zapewnienia równych warunków prowadzenia działalności;”;

12) w art. 13 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. W przypadku sporu między co najmniej dwoma państwami członkowskimi dotyczącego zastosowania prawa Unii w dziedzinach objętych niniejszym rozporządzeniem, Urząd może pełnić rolę mediatora, bez uszczerbku dla uprawnień Trybunału Sprawiedliwości. Celem takiej mediacji jest pogodzenie rozbieżnych stanowisk państw członkowskich, które są stronami sporu, w celu osiągnięcia wzajemnie akceptowalnego porozumienia. Porozumienia takie odzwierciedlają wspólne rozumienie zainteresowanych państw członkowskich, bez uszczerbku dla ich praw i obowiązków wynikających z prawa Unii.

2. Na wniosek co najmniej jednego państwa członkowskiego, którego dotyczy spór, Urząd wszczyna procedurę mediacji przed Komisją Pojednawczą utworzoną w tym celu zgodnie z art. 16 ust. 2. Urząd może również wszcząć procedurę mediacji przed Komisją Pojednawczą z własnej inicjatywy. Mediację przeprowadza się wyłącznie za zgodą wszystkich państw członkowskich, które są stronami sporu, oraz zgodnie z zasadami neutralności, bezstronności i lojalnej współpracy.”;

b) uchyla się ust. 3,4 i 5;

c) ust. 6,7 i 8 otrzymują brzmienie:

„6. Zarząd przyjmuje regulamin mediacji, obejmujący między innymi takie kwestie jak organizacja pracy i skład Komisji Pojednawczej, obowiązujące terminy, udział ekspertów z państw członkowskich, Komisji i Urzędu, a także możliwość organizowania obrad Komisji Pojednawczej w formie kilkuosobowych gremiów.

7. Jeżeli państwo członkowskie postanowi nie uczestniczyć w mediacji lub wycofać się z niej, informuje o tym Urząd i pozostałe państwa członkowskie, które są stronami sporu, na piśmie, w tym drogą elektroniczną, o powodach swojej decyzji, zgodnie z regulaminem, o którym mowa w ust. 6, oraz w terminie w nim określonym.

8. Kierując sprawę do mediacji, państwa członkowskie zapewniają ukrycie wszystkich danych osobowych związanych z daną sprawą w taki sposób, że osób, których dane dotyczą, w ogóle nie można zidentyfikować lub już nie można zidentyfikować, zgodnie z regulaminem, o którym mowa w ust. 6.”;

d) ust. 12 otrzymuje brzmienie:

„12. W terminie trzech miesięcy od zakończenia mediacji przez Urząd państwa członkowskie, które są stronami sporu, informują Urząd o środkach, które zostały przedsięwzięte w ramach działań następczych wynikających z mediacji lub, gdy takie środki nie zostały przedsięwzięte, o powodach takiego stanu rzeczy.”;

13) w art. 14 jedyny akapit otrzymuje brzmienie:

„We wszystkich swoich działaniach Urząd dąży do zapewnienia współpracy z innymi zdecentralizowanymi agencjami unijnymi i wyspecjalizowanymi organami, takimi jak Komisja Administracyjna, unikając powielania działań oraz promując synergię i komplementarność. W tym celu Urząd może zawierać umowy o współpracy z właściwymi agencjami unijnymi, takimi jak Cedefop, Eurofound, EU-OSHA, ETF, Europejska Agencja Bezpieczeństwa Morskiego (EMA), Europol i Eurojust oraz Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Umowy o współpracy mogą również przewidywać udostępnianie danych zgodnie z art. 23a ust. 2.”;

14) art. 19 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Kadencja przewodniczącego i zastępcy przewodniczącego trwa cztery lata. Może ona zostać jednokrotnie odnowiona. W przypadku jednak gdy w dowolnym momencie swojej kadencji stracą oni status członka Zarządu, ich kadencja kończy się automatycznie w tym samym dniu.”;

15) w art. 21 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Bez uszczerbku dla art. 18 ust. 1 lit. b) i t), art. 19 ust. 1 i art. 31 ust. 8, Zarząd podejmuje decyzje bezwzględną większością głosów swoich członków z prawem głosu.”;

b) dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. W przypadku gdy Komisja zgłosi poważne wątpliwości co do projektu decyzji przedstawionego Zarządowi w sprawach odnoszących się do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2019/715[*] lub pracowników, Zarząd odracza przyjęcie danej decyzji. W terminie 15 dni Zarząd ponownie rozpatruje tę decyzję i przyjmuje ją w drugim czytaniu większością dwóch trzecich głosów, włącznie z przedstawicielami Komisji, albo większością czterech piątych głosów przedstawicieli państw członkowskich.”;

[*] Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2019/715 z dnia 18 grudnia 2018 r. w sprawie ramowego rozporządzenia finansowego dotyczącego organów utworzonych na podstawie TFUE oraz Traktatu Euratom, o których mowa w art. 70 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) 2018/1046 (Dz.U. L 122 z 10.5.2019, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_del/2019/715/oj).

16) po art. 23 dodaje się nagłówek rozdziału w brzmieniu:

„**ROZDZIAŁ IIIa**

PRZETWARZANIE INFORMACJI OPERACYJNYCH”;

17) w rozdziale IIIa dodaje się art. 23a i 23d w brzmieniu:

„*Artykuł 23a*

Dostęp do informacji operacyjnych

1. W celu wykonywania zadań, o których mowa w art. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13, Urząd może gromadzić, przechowywać, przetwarzać, analizować i wymieniać informacje operacyjne, w tym dane osobowe. Urząd przetwarza dane osobowe wyłącznie do konkretnych celów swojej działalności w zakresie określonym w art. 1 ust. 2, art. 1 ust. 4, art. 1 ust. 4a i art. 1 ust. 5.

2. Przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych, o których mowa w art. 10 rozporządzenia (UE) 2018/1725, jest dozwolone wyłącznie wtedy, gdy jest to absolutnie niezbędne do prowadzenia dochodzeń w ramach uzgodnionych i wspólnych inspekcji wspieranych przez Urząd, z zastrzeżeniem odpowiednich zabezpieczeń praw i wolności osoby, której dane dotyczą, oraz wyłącznie wtedy, gdy dane te uzupełniają inne dane osobowe już przetwarzane przez Urząd. Inspektor ochrony danych jest niezwłocznie informowany o zastosowaniu niniejszego ustępu.

3. Urząd dokonuje okresowego przeglądu celowości przechowywania przetwarzanych danych osobowych. Taki przegląd przeprowadza się najpóźniej trzy lata po przetworzeniu danych osobowych po raz pierwszy, a następnie co trzy lata. Powody dalszego przechowywania danych osobowych, jeżeli i tak długo, jak jest to konieczne do wykonywania zadań Urzędu, o których mowa w art. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13, należy uzasadnić i odnotować. W przypadku braku decyzji o dalszym przechowywaniu danych osobowych są one automatycznie usuwane.

4. Urząd może zawierać specjalne porozumienia o wymianie danych z instytucjami, organami i jednostkami organizacyjnymi Unii, a także z organami publicznymi w państwach członkowskich do celów wymiany informacji, w tym danych osobowych, w ramach wykonywania swoich zadań, o których mowa w art. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13.

5. Urząd wymienia informacje operacyjne i uzyskuje dostęp do danych dotyczących korzystania z odpowiednich unijnych systemów wymiany informacji i baz danych zgodnie z art. 23b, 23c i 23d.

Artykuł 23b

Wymiana informacji operacyjnych za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym

Wymiana informacji między Urzędem a właściwymi organami państw członkowskich do celów wykonywania zadań Urzędu polegających na koordynowaniu i wspieraniu uzgodnionych i wspólnych inspekcji, a także na przeprowadzaniu analiz i ocen ryzyka zgodnie z art. 8, 9 i 10 odbywa się również za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012[*]. W tym celu Urzędowi – jako uczestnikowi IMI – przyznaje się prawa dostępu do odpowiednich procedur współpracy administracyjnej w systemie IMI, powiązanych z aktami Unii, o których mowa w art. 1. W przypadku gdy informacje wymieniane między właściwymi organami państw członkowskich za pośrednictwem IMI dotyczą uzgodnionych i wspólnych inspekcji, o których mowa w art. 8 i 9, Urząd uzyskuje dostęp do takich informacji w systemie IMI.

Artykuł 23c

Dostęp do europejskiego rejestru przedsiębiorców transportu drogowego

Urząd uzyskuje dostęp jako użytkownik do odpowiednich funkcji europejskiego rejestru przedsiębiorców transportu drogowego (ERRU) ustanowionego rozporządzeniem (WE) nr 1071/2009 do celów realizacji zadań Urzędu polegających na koordynowaniu i wspieraniu

uzgodnionych i wspólnych inspekcji, a także na przeprowadzaniu analiz i ocen ryzyka, jak przewidziano w art. 8, 9 i 10.

Artykuł 23d

Dostęp do danych dotyczących korzystania z systemów wymiany informacji

1. Jeżeli jest to konieczne do celów wspierania skutecznego wypełniania przez państwa członkowskie obowiązków w zakresie wymiany informacji i współpracy zgodnie z art. 5 i 7, koordynowania i wspierania uzgodnionych i wspólnych inspekcji zgodnie z art. 8 i 9, prowadzenia prac analitycznych i przeprowadzania analiz ryzyka operacyjnego zgodnie z art. 10 oraz identyfikowania przypadków, w których należy wszcząć procedurę mediacji zgodnie z art. 13, Urząd ma dostęp do następujących informacji:

a) danych dotyczących stosowania procedur współpracy administracyjnej w IMI, obejmujących wymianę informacji o stosowaniu i egzekwowaniu aktów prawa Unii, o których mowa w art. 1;

b) informacji przekazywanych państwom członkowskim w zgłoszeniach delegowania w publicznym interfejsie połączonym z IMI zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2026/XXX i dyrektywą (UE) 2020/1057;

c) danych dotyczących korzystania z systemów EESSI i ERRU.

2. Z zastrzeżeniem zgody wszystkich zainteresowanych państw członkowskich i jeżeli jest to konieczne do celów wspierania skutecznego wypełniania przez państwa członkowskie obowiązków w zakresie wymiany informacji i współpracy zgodnie z art. 5 i 7, koordynowania i wspierania uzgodnionych i wspólnych inspekcji zgodnie z art. 8 i 9, prowadzenia prac analitycznych i przeprowadzania analiz ryzyka operacyjnego zgodnie z art. 10 lub identyfikowania przypadków, w których należy wszcząć procedurę mediacji zgodnie z art. 13, Urząd może uzyskać dostęp do określonych informacji wymienianych między państwami członkowskimi za pośrednictwem systemów wymiany informacji, o których mowa w ust. 1 lit. a)–c).

3. Dostępu, o którym mowa w ust. 1, udziela się wyłącznie pracownikom upoważnionym przez Urząd, którzy będą mogli działać w imieniu Urzędu i którzy posiadają osobisty kod identyfikacyjny na potrzeby odpowiednich systemów wymiany informacji. 4. Wszyscy użytkownicy są związani zasadami poufności mającymi zastosowanie do danego systemu wymiany informacji.

---

[*] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylające decyzję Komisji 2008/49/WE (»rozporządzenie w sprawie IMI«) (Dz.U. L 316 z 14.11.2012, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2012/1024/oj).”;

18) w art. 29 dodaje się akapit drugi w brzmieniu:

„Urząd może przyznawać dotacje związane z wykonywaniem jego zadań określonych w art. 4. Do przyznawania dotacji przez Urząd zastosowanie ma art. 91 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2019/715.”;

19) w art. 31 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„4. Kadencja Dyrektora Wykonawczego trwa pięć lat. W stosownym czasie przed upływem tego okresu Komisja przeprowadza ocenę, w której uwzględnia się wyniki oceny pracy Dyrektora Wykonawczego oraz przyszłe zadania i wyzwania stojące przed Urzędem.

5. Zarząd, działając na wniosek Komisji uwzględniający ocenę, o której mowa w ust. 4, może przedłużyć kadencję Dyrektora Wykonawczego jednokrotnie, na okres nie dłuższy niż pięć lat.”;

b) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Dyrektor Wykonawczy może zostać odwołany ze stanowiska jedynie decyzją Zarządu działającego na wniosek Komisji.”;

20) w art. 32 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Każde państwo członkowskie wyznacza dwóch krajowych urzędników łącznikowych na stanowiska ekspertów krajowych oddelegowanych do Urzędu do pracy w jego siedzibie, zgodnie z art. 33.

2. Pierwszy krajowy urzędnik łącznikowy wyznaczony przez każde państwo członkowskie po zatwierdzeniu i rekrutacji przez Urząd przyczynia się do realizacji zadań Urzędu, między innymi przez ułatwianie współpracy i wymiany informacji określonych w art. 7. Krajowi urzędnicy łącznikowi pełnią również funkcję krajowych punktów kontaktowych, odpowiadając na pytania swoich państw członkowskich i dotyczące ich państw członkowskich bezpośrednio lub poprzez kontakt z krajowymi organami administracji.”;

b) dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. Drugi krajowy urzędnik łącznikowy wyznaczony przez każde państwo członkowskie po zatwierdzeniu i rekrutacji przez Urząd jest krajowym urzędnikiem łącznikowym ds. inspekcji, oddelegowanym z odpowiedniego krajowego organu egzekwowania prawa, i przyczynia się do realizacji zadania Urzędu polegającego na koordynowaniu i wspieraniu uzgodnionych i wspólnych inspekcji zgodnie z art. 8 i 9, między innymi poprzez udział w takich inspekcjach zgodnie z art. 9 ust. 5.”;

21) art. 33 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zarząd przyjmuje decyzję określającą zasady oddelegowania ekspertów krajowych do Urzędu, w tym krajowych urzędników łącznikowych.”;

22) art. 36 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zarząd przyjmuje przepisy wewnętrzne do celów wypełnienia obowiązków określonych w rozporządzeniu (UE) 2018/1725, zwłaszcza obowiązków dotyczących mianowania inspektora ochrony danych Urzędu oraz legalności przetwarzania danych, bezpieczeństwa operacji przetwarzania, dostarczania informacji oraz praw osób, których dane dotyczą.”;

23) w załączniku do rozporządzenia (UE) 2019/1149 wprowadza się następujące zmiany:

a) pkt 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1) zwiększenie poziomu wiedzy na temat pracy nierejestrowanej, w tym jej przyczyn, różnic regionalnych i jej aspektów transgranicznych, a także skali tego zjawiska wśród obywateli państw trzecich oraz jego wpływ na tę grupę, za pomocą wspólnych definicji i pojęć, wiarygodnych narzędzi pomiarowych i promowania analizy porównawczej; pogłębianie wzajemnego zrozumienia różnych systemów i praktyk w celu zwalczania pracy nierejestrowanej oraz

analizowanie skuteczności środków politycznych, w tym środków zapobiegawczych i kar;

2) ułatwianie i ocena różnych form współpracy między państwami członkowskimi oraz, w stosownych przypadkach, państwami trzecimi w celu przeciwdziałania pracy nierejestrowanej wśród obywateli państw trzecich w Unii, takich jak wymiana pracowników, korzystanie z baz danych, wspólne działania i szkolenia, a także ustanowienie systemu wymiany informacji na potrzeby współpracy administracyjnej z wykorzystaniem specjalnego modułu dotyczącego pracy nierejestrowanej w ramach systemu IMI;";

b) pkt 5 otrzymuje brzmienie:

„5) wymiana doświadczeń organów krajowych w zakresie stosowania prawa Unii dotyczącego przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, w tym w odniesieniu do obywateli państw trzecich.".

Artykuł 2

Zmiany w rozporządzeniu (UE) 2016/589

W rozporządzeniu (UE) 2016/589 wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 3 dodaje się pkt 9–13 w brzmieniu:

„9) »klasyfikacja europejska« oznacza najnowszą wersję europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów opublikowaną przez Komisję[58]. Wykaz ten zawiera wyliczenie niepowtarzalnych identyfikatorów, które reprezentują zawody lub umiejętności i kompetencje, opatrzone metadanymi;

10) „tabele powiązań" oznaczają tabele korelacji nadające się do przetwarzania automatycznego, które pokazują, w jaki sposób pojęcia w jednej klasyfikacji odnoszą się do jednego lub kilku pojęć w innej klasyfikacji. Tabele powiązań używane są do automatycznego przekodowania informacji do celów automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej;

11) „nadające się do przetwarzania automatycznego" oznacza, że informacje są przedstawiane w formacie, który może być łatwo przetwarzany przez komputer;

12) „przekodowanie" oznacza proces przekształcania informacji przedstawionych kodowo z jednej postaci w inną;

13) »ukierunkowany program wspierania mobilności EURES« oznacza inicjatywę Komisji mającą na celu skuteczne zaradzenie niedoborom siły roboczej, wdrożenie transnarodowej mobilności zawodowej i zaspokajanie potrzeb określonych grup docelowych, sektorów gospodarki, zawodów lub państw.";

2) art. 8 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

a) uchyla się lit. a) pkt (i);

b) lit. a) pkt (ii) otrzymuje brzmienie:

„(ii) działania informacyjne dotyczące sieci EURES;";

c) w lit. a) dodaje się pkt (iia) w brzmieniu:

[58] https://esco.ec.europa.eu/pl.

„(iia) działania związane z programowaniem, corocznym gromadzeniem i analizą danych dotyczących sieci EURES;”;

d) lit. a) pkt (iii) otrzymuje brzmienie:

„(iii) wspólny program szkoleń i ciągły rozwój zawodowy dla personelu członków i partnerów EURES oraz personelu krajowych urzędów koordynacji, a także – w przypadku stwierdzenia należycie uzasadnionej potrzeby – innych podmiotów tymczasowo wdrażających usługi EURES w wymiarze transgranicznym, zapewniających niezbędną wiedzę fachową;”;

e) uchyla się lit. a) pkt (iv);

f) uchyla się lit. c);

3) w art. 9 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Krajowe urzędy koordynacji wymieniają się informacjami na temat mechanizmów i norm, o których mowa w art. 17 ust. 5, a także norm dotyczących bezpieczeństwa i ochrony danych, które są istotne z punktu widzenia wspólnej platformy informatycznej. Krajowe urzędy koordynacji współpracują ze sobą i z Europejskim Urzędem Koordynacji oraz z Komisją jako właścicielem systemu, w szczególności w odniesieniu do skarg i ofert zatrudnienia, które uznano za niezgodne z tymi normami na mocy prawa krajowego.”;

b) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Krajowy urząd koordynacji promuje współpracę z zainteresowanymi stronami, takimi jak partnerzy społeczni, służby poradnictwa zawodowego, instytucje szkolenia zawodowego i szkolnictwa wyższego, izby handlowe, służby socjalne i organizacje reprezentujące grupy znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy oraz organizacje zaangażowane w programy przygotowania zawodowego i staży.”;

4) art. 14 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Grupa koordynacyjna wspiera wykonywanie niniejszego rozporządzenia poprzez wymianę informacji i opracowywanie wytycznych. W szczególności grupa ta doradza Komisji i Europejskiemu Urzędowi Koordynacji w sprawie wzorów, o których mowa w art. 11 ust. 8 oraz art. 31 ust. 3a, projektów technicznych norm i formatów, o których mowa w art. 17 ust. 8, oraz jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych, o których mowa w art. 32 ust. 3. Grupa koordynacyjna decyduje, jakie informacje pochodzące z cyklu programowania EURES są istotne dla sporządzania sprawozdań z działalności EURES w zastosowaniu art. 33 i mogą być wykorzystywane do tego celu.”;

5) art. 16 ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. Państwa członkowskie wraz z Komisją i Europejskim Urzędem Koordynacji badają wszelkie możliwości przyznania pierwszeństwa obywatelom Unii w obsadzaniu wolnych miejsc pracy w celu osiągnięcia równowagi między podażą pracy a popytem na pracę w Unii. Państwa członkowskie mogą przyjmować środki niezbędne do realizacji tego celu, w tym mogą przyjąć aktywną rolę w ukierunkowanym programie wspierania mobilności EURES i promować jego usługi.”;

6) art. 17 ust. 1 lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) wszystkie wnioski o zatrudnienie i życiorysy dostępne za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, jak również te przekazane przez innych członków EURES i pracowników oraz, w stosownych przypadkach, partnerów EURES zgodnie z art. 12 ust. 3, pod warunkiem że zainteresowani pracownicy wyrazili zgodę na udostępnienie tych informacji na portalu EURES na warunkach określonych w ust. 3 niniejszego artykułu.”;

7) w art. 19 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Komisja regularnie aktualizuje listę umiejętności, kompetencji i zawodów w klasyfikacji europejskiej, aby zapewnić jej dostosowanie do zmian na rynku pracy. Komisja informuje państwa członkowskie o przyszłych aktualizacjach za pośrednictwem grupy koordynacyjnej EURES i grupy roboczej państw członkowskich ds. ESCO.”;

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Do celów automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej Komisja, we współpracy z państwami członkowskimi, przedstawia powiązania między klasyfikacjami krajowymi, regionalnymi i sektorowymi a klasyfikacją europejską oraz – po dokonaniu aktualizacji listy umiejętności, kompetencji i zawodów – regularnie aktualizuje tabele powiązań zgodnie z rozwojem sytuacji w zakresie rozwoju usług rekrutacyjnych.”;

c) dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. Tabele powiązań, o których mowa w ust. 3, używane są do automatycznego przekodowania informacji na temat ofert zatrudnienia lub profili osób poszukujących pracy do celów automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej. Komisja wspiera państwa członkowskie w celu zagwarantowania, że kody stosowane w ich krajowych, regionalnych i sektorowych klasyfikacjach ofert zatrudnienia i profili osób poszukujących pracy zgodnie z art. 17 ust. 1 zostaną zastąpione lub uzupełnione odpowiednimi kodami klasyfikacji europejskiej przed udostępnieniem ofert zatrudnienia i profili osób poszukujących pracy na portalu EURES.”;

d) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Komisja zapewnia wsparcie techniczne państwom członkowskim przy wdrażaniu tabel korelacji, o których mowa w ust. 3, na potrzeby automatycznego przekodowania informacji na temat ofert zatrudnienia lub profili osób poszukujących pracy, a także państwom członkowskim, które zadecydowały o zastąpieniu klasyfikacji krajowych klasyfikacją europejską.”;

e) uchyla się ust. 6;

8) w art. 23 ust. 2 wprowadza się następujące zmiany:

a) lit. c) otrzymuje brzmienie:

„c) w stosownych przypadkach udzielają pomocy przy opracowywaniu wniosków o zatrudnienie i życiorysów, aby zapewnić zgodność z europejskimi

technicznymi normami i formatami, o których mowa w art. 17 ust. 8, oraz przy przesyłaniu takich wniosków o zatrudnienie i życiorysów na portal EURES;”;

b) lit. e) otrzymuje brzmienie:

„e) w stosownych przypadkach odsyłają pracownika do innego członka lub partnera EURES lub do usług oferowanych w ramach ukierunkowanego programu wspierania mobilności EURES.”;

9) w art. 24 ust. 2 wprowadza się następujące zmiany:

a) lit. a) otrzymuje brzmienie:

„a) udzielają informacji na temat szczegółowych przepisów dotyczących rekrutacji pracowników z innego państwa członkowskiego oraz na temat czynników, które mogą ułatwić taką rekrutację, w tym usług świadczonych w ramach ukierunkowanego programu wspierania mobilności EURES;”;

b) lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) w stosownych przypadkach udzielają pomocy przy formułowaniu indywidualnych wymogów w ofercie zatrudnienia oraz w zapewnieniu zgodności tej oferty z europejskimi technicznymi normami i formatami, o których mowa w art. 17 ust. 8, a także udzielają informacji w tym zakresie.”;

10) art. 25 ust. 1 lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) tam, gdzie to możliwe, dane kontaktowe organizacji oferujących pomoc po rekrutacji, w tym podmiotów realizujących projekty w ramach ukierunkowanego programu wspierania mobilności EURES.”;

11) art. 26 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Na wniosek pracownika lub pracodawcy, członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES odsyłają wnioski o szczegółowe informacje dotyczące praw związanych z zabezpieczeniem społecznym, aktywnych instrumentów rynku pracy, opodatkowania, kwestii związanych z umową o pracę, oceny niepełnosprawności, uprawnień emerytalno-rentowych oraz ubezpieczenia zdrowotnego do właściwych organów krajowych oraz – w stosownych przypadkach – do innych odpowiednich organów na poziomie krajowym, wspierających pracowników w korzystaniu z ich praw w ramach swobody przepływu pracowników, w tym organów, o których mowa w art. 4 dyrektywy 2014/54/UE.

12) w art. 27 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zadania partnerstw transgranicznych odpowiadają na tendencje na odpowiednich transgranicznych rynkach pracy i podążają za nimi oraz mogą obejmować między innymi usługi w zakresie uzyskiwania zatrudnienia i rekrutacji, koordynację współpracy między uczestniczącymi organizacjami oraz prowadzenie działań istotnych w kontekście mobilności transgranicznej, w tym udzielanie informacji i wytycznych dla pracowników transgranicznych, ze szczególnym naciskiem na usługi wielojęzyczne.”;

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Organizacje inne niż członkowie i partnerzy EURES uczestniczące w strukturach, o których mowa w ust. 1, nie mogą zostać uznane za część sieci EURES. Z należycie uzasadnionych powodów ich personel może uzyskać

dostęp do działań szkoleniowych finansowanych przez Europejski Urząd Koordynacji.”;

13) w art. 30 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 lit. a) otrzymuje brzmienie:

„a) niedoborów i nadwyżek siły roboczej na krajowych i sektorowych rynkach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem grup znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy oraz regionów najbardziej dotkniętych bezrobociem;”;

b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Krajowe urzędy koordynacji są odpowiedzialne za wymianę dostępnych informacji w ramach sieci EURES i wnoszą wkład we wspólny przegląd projektów rocznych krajowych programów prac, o którym mowa w art. 31 ust. 3.”;

c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Państwa członkowskie realizują programowanie, o którym mowa w art. 31, z uwzględnieniem wymiany informacji oraz analizy, o których mowa w ust. 1 i 2 niniejszego artykułu.

d) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Europejski Urząd Koordynacji dokonuje praktycznych ustaleń w celu ułatwiania wymiany informacji pomiędzy krajowymi urzędami koordynacji oraz opracowywania powszechnie używanych wzorów na potrzeby wymiany informacji.”;

14) w art. 31 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Krajowe urzędy koordynacji oraz Europejski Urząd Koordynacji muszą mieć możliwość dokonania wspólnego przeglądu wszystkich projektów krajowych programów prac. Po zakończeniu tego wspólnego przeglądu krajowe programy prac zostają przyjęte przez odpowiednie krajowe urzędy koordynacji. Krajowe urzędy koordynacji co roku składają sprawozdanie z realizacji krajowych programów prac, w którym wskazują wyniki planowanych działań w oparciu o gromadzenie danych zgodnie z art. 32 i zgodnie ze szczegółowym harmonogramem określonym w załączniku IA.”;

b) dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. Wzór, który mają stosować krajowe urzędy koordynacji do celów programowania, opracowuje Europejski Urząd Koordynacji i zatwierdza grupa koordynacyjna.”;

c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Przedstawicielom partnerów społecznych na poziomie unijnym uczestniczącym w grupie koordynacyjnej zapewnia się możliwość przeglądu projektów krajowych programów prac.”;

d) uchyla się ust. 5;

15) w art. 32 wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 1 wprowadza się następujące zmiany:

(i) wyrażenie wprowadzające otrzymuje brzmienie:

„Państwa członkowskie zapewniają, aby ustanowione zostały procedury gromadzenia za każdy rok kalendarzowy danych dotyczących następujących obszarów działań EURES realizowanych na poziomie krajowym:”;

(ii) lit. a) otrzymuje brzmienie:

„a) informacje i wytyczne udzielone przez sieć EURES – na podstawie liczby kontaktów pracowników do spraw obsługi klienta członków lub partnerów EURES z pracownikami i pracodawcami oraz liczby wydarzeń;”;

(iii) lit. c) otrzymuje brzmienie:

„c) informacje na temat zadowolenia klientów z sieci EURES oraz korzystania z kanałów mediów społecznościowych sieci EURES, uzyskane między innymi za pośrednictwem badań ankietowych;”;

(iv) dodaje się lit. d) w brzmieniu:

„d) dane statystyczne dotyczące użytkowników oraz informacje zwrotne na temat usług jednolitego portalu cyfrowego zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1724[*].

[*] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1724 z dnia 2 października 2018 r. w sprawie utworzenia jednolitego portalu cyfrowego w celu zapewnienia dostępu do informacji, procedur oraz usług wsparcia i rozwiązywania problemów, a także zmieniające rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1724/oj).’;

b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Europejski Urząd Koordynacji jest odpowiedzialny za:

a) gromadzenie danych dotyczących portalu EURES i rozwijanie współpracy w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia na podstawie niniejszego rozporządzenia;

b) gromadzenie i przekazywanie danych zagregowanych na poziomie Unii zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2018/1724;

c) wkład EURES w sprawozdania Komisji dotyczące funkcjonowania jednolitego rynku.”;

c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Na podstawie informacji, o których mowa w ust. 1, oraz w obszarach działań sieci EURES określonych w tym ustępie, Europejski Urząd Koordynacji przyjmuje w porozumieniu z grupą koordynacyjną jednolite szczegółowe specyfikacje dotyczące corocznego gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania i oceny funkcjonowania sieci EURES.”;

d) dodaje się ust. 3a i 3b w brzmieniu:

„3a. Zgromadzone dane oraz ich analiza są udostępniane krajowym urzędom koordynacji w specjalnej sekcji w ekstranecie portalu EURES.

3b. Przy jakimkolwiek dalszym upowszechnianiu stosuje się podejście do upowszechniania uzgodnione przez grupę koordynacyjną.”;

16) art. 33 ustęp pierwszy otrzymuje brzmienie:

„Uwzględniając zgromadzone informacje, o których mowa w niniejszym rozdziale, Komisja przedkłada co pięć lat Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów sprawozdanie z działalności EURES.”;

17) dodaje się załącznik IA w brzmieniu:

„ZAŁĄCZNIK IA

Harmonogram przygotowywania rocznych krajowych programów prac

1) ETAP PRZYGOTOWAWCZY

Krajowe urzędy koordynacji gromadzą i analizują informacje dotyczące niedoborów i nadwyżek siły roboczej na krajowych i sektorowych rynkach pracy oraz prowadzą wymianę takich informacji, ze szczególnym uwzględnieniem grup znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy oraz regionów najbardziej dotkniętych bezrobociem, a także z uwzględnieniem danych na temat przepływów i wzorców mobilności.

2) ETAP SPORZĄDZANIA PROJEKTÓW

Do dnia 30 listopada roku poprzedzającego rok wejścia w życie programu prac krajowe urzędy koordynacji sporządzają pierwszą wersję projektów krajowych programów prac z wykorzystaniem informacji zgromadzonych podczas etapu przygotowawczego. Projekty te są udostępniane w specjalnej sekcji ekstranetu portalu EURES.

3) ETAP WSPÓLNEGO PRZEGLĄDU

Do dnia 15 stycznia roku wejścia w życie programu prac krajowe urzędy koordynacji wspólnie dokonują przeglądu projektów rocznych krajowych programów prac.

4) ETAP PRZYJĘCIA

Do dnia 31 stycznia roku wejścia w życie programu prac krajowe urzędy koordynacji finalizują krajowe programy prac, uwzględniając informacje zwrotne otrzymane podczas etapu przeglądu.

5) ETAP REALIZACJI

Roczne krajowe programy prac są realizowane od stycznia do grudnia.

6) ETAP SPRAWOZDAWCZOŚCI

Do dnia 31 marca roku następującego po realizacji programu prac krajowe urzędy koordynacji gromadzą informacje na temat rezultatów i składają Europejskiemu Urzędowi Koordynacji sprawozdanie z realizacji krajowych programów prac, zawierające kluczowe wskaźniki skuteczności działania. W sprawozdaniu wskazuje się rezultaty planowanych działań, przedstawia najlepsze praktyki i zwraca uwagę na cenne wnioski wyciągnięte ze świadczenia usług.”.

Artykuł 3

Zmiana w rozporządzeniu (UE) nr 1024/2012

W załączniku do rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 dodaje się następujący punkt:

„16. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, zmieniające rozporządzenia (WE) nr 883/2004, (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylające decyzję (UE) 2016/344[*]:art. 8, 9, 10, 23a, 23b i 23d.

[*] Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1149/oj.”.

Artykuł 4

Uchylenie

Decyzje wykonawcze Komisji (UE) 2017/1256, (UE) 2018/170, (UE) 2018/1020 i (UE) 2018/1021 tracą moc.

Artykuł 5

Wejście w życie

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu dnia r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego	*W imieniu Rady*
Przewodnicząca	*Przewodniczący*
[...]	*[...]*

OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH I CYFROWYCH REGULACJI – AGENCJE1.

STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy

Projekt rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającego rozporządzenie (UE) 2019/1149 ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, rozporządzenie (UE) 2016/589 w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającego decyzje wykonawcze Komisji (UE) 2017/1256, (UE) 2018/170, (UE) 2018/1020 i (UE) 2018/1021

1.2. Obszary polityki, których dotyczy wniosek/inicjatywa

Zatrudnienie, Sprawy Społeczne i Włączenie Społeczne

Europejski Urząd ds. Pracy

1.3. Cel(e)

1.3.1. Cel(e) ogólny(-e)

Celem tej inicjatywy jest zwiększenie zdolności strategicznych i operacyjnych Europejskiego Urzędu ds. Pracy w zakresie zapewniania pomocy państwom członkowskim i Komisji w skutecznym stosowaniu i egzekwowaniu prawa Unii w zakresie mobilności pracowników oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego na terenie Unii.

Przegląd ten jest ukierunkowany na niezbędne dostosowania prawne wskazane w ocenie Europejskiego Urzędu ds. Pracy opublikowanej w 2025 r.

1.3.2. Cel(e) szczegółowy(-e)

Cel szczegółowy nr 1

Poprawa dostępu do informacji i wsparcia oraz poprawa jakości tych informacji i wsparcia w sytuacjach transgranicznej mobilności pracowników, tak aby osoby fizyczne, pracownicy mobilni wewnątrz UE (w tym pracownicy transgraniczni), obywatele państw trzecich i pracodawcy mogli lepiej korzystać ze swoich praw i wypełniać swoje obowiązki.

Cel szczegółowy nr 2

Zwiększenie liczby osób korzystających ze wsparcia na rzecz mobilności transgranicznej oraz poprawa wyników kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia przez zwiększenie efektywności zarządzania siecią i portalem EURES oraz poprawę ich funkcjonowania.

Cel szczegółowy nr 3

Poprawa ukierunkowania i skuteczności działań w zakresie egzekwowania prawa w sytuacjach transgranicznych – w tym w sprawach dotyczących obywateli państw trzecich – przez zwiększenie analitycznego i operacyjnego wsparcia Europejskiego Urzędu ds. Pracy na rzecz uzgodnionych i wspólnych inspekcji.

Cel szczegółowy nr 4

Zmniejszenie liczby sporów transgranicznych poprzez poprawę skuteczności funkcji mediacyjnej.

1.3.3. Oczekiwane wyniki i wpływ

Należy wskazać, jakie efekty przyniesie wniosek/inicjatywa beneficjentom/grupie docelowej.

- Lepsze informowanie osób fizycznych i pracodawców, wspieranie sprawiedliwej mobilności pracowników, zapobieganie wyzyskowi pracowników i zwiększenie pewności prawa prowadzące do sprawniejszego funkcjonowania rynku pracy

- Wzmocnienie nadzoru na szczeblu UE nad zarządzaniem EURES i operacjami informatycznymi, prowadzące do poprawy strategicznej spójności i rozliczalności w całej sieci EURES

- Zwiększenie zdolności analitycznych, a także poprawa gromadzenia i przetwarzania danych (osobowych) oraz dostępu do odpowiednich baz danych, co przełoży się na lepszą jakość analiz ryzyka i zwiększenie skuteczności inspekcji

- Zwiększenie zdolności do uruchamiania uzgodnionych i wspólnych inicjatyw oraz zacieśnienie współpracy w odniesieniu do obywateli państw trzecich, co pomoże zapobiegać wyzyskowi i zmniejszyć luki w egzekwowaniu przepisów

- Zwiększenie pewności prawa i uproszczenie procedury mediacji, zmniejszenie złożoności procedur i obniżenie barier administracyjnych dla państw członkowskich, dzięki czemu mechanizm stanie się bardziej dostępny i praktyczny.

1.3.4. Wskaźniki dotyczące realizacji celów

Należy wskazać wskaźniki stosowane do monitorowania postępów i osiągnięć.

Szczegółowe cele i oczekiwane wyniki, w tym wskaźniki skuteczności, zostaną określone w rocznym programie prac, natomiast w wieloletnim programie prac określone zostaną ogólne cele strategiczne, cele szczegółowe, oczekiwane wyniki i wskaźniki skuteczności.

W odniesieniu do konkretnych zadań i działań przedstawionych w niniejszym wniosku proponuje się następujące wskaźniki:

– Liczba osób i pracodawców objętych działaniami

– Liczba miejsc pracy obsadzonych za pośrednictwem EURES

– Liczba, odsetek i zakres ukierunkowanych i uzgodnionych inspekcji

– Liczba spraw skierowanych do mediacji i rozstrzygniętych w drodze mediacji

1.4. Wniosek/inicjatywa dotyczy:

☐ nowego działania

☐ nowego działania, będącego następstwem projektu pilotażowego/działania przygotowawczego [59]

☒ przedłużenia bieżącego działania

☐ połączenia lub przekształcenia co najmniej jednego działania pod kątem innego/nowego działania

[59] O którym mowa w art. 58 ust. 2 lit. a) lub b) rozporządzenia finansowego.

1.5. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy

1.5.1. Potrzeby, które należy zaspokoić w perspektywie krótko- lub długoterminowej, w tym szczegółowy terminarz przebiegu realizacji inicjatywy

Podstawą proponowanej inicjatywy są art. 46 i 48 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), które stanowią podstawę prawną przyjmowania środków ułatwiających swobodny przepływ pracowników i zapewniających koordynację systemów zabezpieczenia społecznego w Unii. Zgodnie z art. 46 TFUE Parlament Europejski i Rada są upoważnione do przyjmowania środków niezbędnych do realizacji swobodnego przepływu pracowników. Obejmuje to między innymi ustanowienie mechanizmów współpracy między krajowymi służbami zatrudnienia oraz systematyczne usuwanie przeszkód administracyjnych i legislacyjnych utrudniających poszukiwanie, dopasowywanie i podejmowanie zatrudnienia we wszystkich państwach członkowskich. W uzupełnieniu tego art. 48 TFUE ustanawia szczególną podstawę prawną przyjmowania środków koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, niezbędnych do praktycznego korzystania z takiej mobilności. Obecne ramy prawne dotyczące Europejskiego Urzędu ds. Pracy określono w rozporządzeniu (UE) 2019/1149, w którym określono cele, zadania i strukturę Urzędu.

W perspektywie krótkoterminowej bezpośrednim rezultatem będzie Urząd o zwiększonych zdolnościach operacyjnych. W perspektywie długoterminowej te wzmocnione zdolności i narzędzia wspierania państw członkowskich i Komisji powinny prowadzić do skuteczniejszego egzekwowania przepisów dotyczących mobilności pracowników, co doprowadzi do zmniejszenia ryzyka nadużyć dla osób fizycznych i zmniejszenia nieuczciwej konkurencji dla pracodawców.

W planie działania „Jedna Europa, jeden rynek” przyjęcie zmiany mandatu przewidziano na III kwartał 2027 r. Zmianę tę można wdrożyć natychmiast po jej przyjęciu. Początkową fazę realizacji przewidziano na lata 2028–2030.

1.5.2. Wartość dodana z tytułu zaangażowania Unii Europejskiej (może wynikać z różnych czynników, na przykład korzyści koordynacyjnych, pewności prawa, większej efektywności lub komplementarności). Na potrzeby tej sekcji „wartość dodaną z tytułu zaangażowania Unii Europejskiej” należy rozumieć jako wartość wynikającą z unijnej interwencji, wykraczającą poza wartość, która zostałaby wytworzona przez same państwa członkowskie.

Przyczyny działania na poziomie unijnym (*ex ante*) [Cele wniosku nie mogą zostać zrealizowane w sposób wystarczający przez państwa członkowskie na szczeblu krajowym, regionalnym ani lokalnym, mogą natomiast zostać lepiej osiągnięte na szczeblu unijnym z poniższych powodów:

a) zapewnianie obywatelom aktualnych informacji i usług wysokiej jakości na temat ich praw i obowiązków w sytuacjach transgranicznych musi być koordynowane na poziomie Unii w celu zapewnienia spójnego, jasnego i skutecznego przesłania;

b) stosowanie prawa unijnego w dziedzinach transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego opiera się na współpracy między państwami członkowskimi, co oznacza, że żadne państwo członkowskie nie może działać samodzielnie;

c) w celu zwiększenia synergii i wspierania współpracy między państwami członkowskimi w zakresie stosowania prawa unijnego oraz w celu zapewnienia pewności prawa dla organów administracji i obywateli konieczne jest opracowanie skoordynowanego i wspólnego podejścia na szczeblu Unii, zamiast opierania się na złożonej sieci umów dwustronnych lub wielostronnych.]

Oczekiwana wygenerowana unijna wartość dodana (ex post) [Zwiększone zdolności operacyjne Europejskiego Urzędu ds. Pracy jeszcze bardziej ułatwią sprawiedliwe i skuteczne stosowanie prawa Unii w dziedzinie mobilności pracowników. Usprawnią one również bardziej ukierunkowane przekazywanie informacji pracodawcom i osobom fizycznym, w tym obywatelom państw trzecich, poprawią zdolności Europejskiego Urzędu ds. Pracy w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych, aby umożliwić przeprowadzanie inspekcji opartych na dowodach i analizie ryzyka, a także uproszczą procedurę mediacji Europejskiego Urzędu ds. Pracy w celu rozstrzygania sporów dotyczących mobilności pracowników w UE między państwami członkowskimi.]

1.5.3. Główne wnioski wyciągnięte z podobnych działań

Wniosek opiera się na niedawnej ocenie Europejskiego Urzędu ds. Pracy, w której stwierdzono, że Urząd zajął się wcześniej niezaspokojoną potrzebą wsparcia we wdrażaniu unijnej polityki mobilności pracowników, a także wskazano niedociągnięcia w obecnym rozporządzeniu, którym można zaradzić jedynie poprzez zmianę mandatu.

We wniosku uwzględniono również wnioski wyciągnięte ze sprawozdania z wdrażania przepisów dotyczących delegowania z 2024 r., a także z najnowszego dwuletniego sprawozdania EURES opublikowanego w 2025 r.

Uwzględniono w nim również zalecenia i wnioski wyciągnięte ze wspólnego sprawozdania z oceny pozostałych czterech agencji zdecentralizowanych działających w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych z 2024 r.

1.5.4. Spójność z wieloletnimi ramami finansowymi oraz możliwa synergia z innymi właściwymi instrumentami

Europejski Urząd ds. Pracy zostanie wzmocniony, aby poprawić dostęp do informacji i wsparcia oraz poprawić jakość tych informacji i wsparcia w sytuacjach transgranicznej mobilności pracowników, tak aby osoby fizyczne, pracownicy mobilni wewnątrz UE (w tym pracownicy transgraniczni), obywatele państw trzecich i pracodawcy mogli lepiej korzystać ze swoich praw i wypełniać swoje obowiązki. Jednocześnie Urząd będzie również współpracował i promował synergie z innymi służbami Unii, takimi jak portal „Your Europe", europejska sieć publicznych służb zatrudnienia i Solvit, a także z odpowiednimi służbami krajowymi, takimi jak organy promujące równe traktowanie oraz wspierające pracowników unijnych i członków ich rodzin, wyznaczone przez państwa członkowskie na podstawie dyrektywy 2014/54/UE.

Dzięki uproszczeniu procedury mediacji Europejski Urząd ds. Pracy będzie dążył do zmniejszenia liczby sporów transgranicznych poprzez poprawę skuteczności funkcji mediacyjnej. Europejski Urząd ds. Pracy będzie utrzymywał ścisłą współpracę operacyjną z Komisją Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego.

Europejski Urząd ds. Pracy będzie wspierał synergie i w razie potrzeby dążył do synergii z innymi realizowanymi inicjatywami w dziedzinie mobilności pracowników, takimi jak unijna pula talentów dla obywateli państw trzecich oraz przyszła inicjatywa ESSPASS.

Ponadto Urząd będzie w miarę możliwości dalej zacieśniał współpracę z innymi agencjami zdecentralizowanymi UE działającymi w powiązanych dziedzinach, w szczególności z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), Europejską Fundacją Kształcenia (ETF), Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (EUROFOUND), Agencją Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol) oraz Agencją Unii Europejskiej ds. Współpracy Wymiarów Sprawiedliwości w Sprawach Karnych (Eurojust).

1.5.5. Ocena różnych dostępnych możliwości finansowania, w tym możliwości przegrupowania środków

W przypadku dodatkowych zadań konieczne są dodatkowe zasoby dla Europejskiego Urzędu ds. Pracy, tj. zwiększenie jego dotacji (tytuł 1 dotyczący personelu i tytuł 3 dotyczący zadań operacyjnych).

1.6. Czas trwania wniosku/inicjatywy i jego/jej wpływu finansowego

☐ **Ograniczony czas trwania**

☐ Czas trwania wniosku/inicjatywy: od [DD/MM]RRRR r. do [DD/MM]RRRR r.

☐ Czas trwania wpływu finansowego: od RRRR r. do RRRR r. w odniesieniu do środków na zobowiązania oraz od RRRR r. do RRRR r. w odniesieniu do środków na płatności.

☒ **Nieograniczony czas trwania**

Wprowadzenie w życie z okresem rozruchu od 2028 r. do 2030 r.,

po którym następuje faza operacyjna.

1.7. Planowane metody wykonania budżetu[60]

☒**Bezpośrednie zarządzanie** przez Komisję

☒ w ramach jej służb, w tym za pośrednictwem jej pracowników w delegaturach Unii

☐ przez agencje wykonawcze

☐ **Zarządzanie dzielone** z państwami członkowskimi

☒ **Zarządzanie pośrednie** przez przekazanie zadań związanych z wykonaniem budżetu:

☐ państwom trzecim lub organom przez nie wyznaczonym

☐ organizacjom międzynarodowym i ich agencjom (wyszczególnić)

☐ Europejskiemu Bankowi Inwestycyjnemu i Europejskiemu Funduszowi Inwestycyjnemu

☒ organom, o których mowa w art. 70 i 71 rozporządzenia finansowego

☐ organom prawa publicznego

☐ podmiotom podlegającym prawu prywatnemu, które świadczą usługi użyteczności publicznej, w zakresie, w jakim są im zapewnione odpowiednie gwarancje finansowe

☐ podmiotom podlegającym prawu prywatnemu państwa członkowskiego, którym powierzono realizację partnerstwa publiczno-prywatnego i zapewniono odpowiednie gwarancje finansowe

☐ podmiotom lub osobom odpowiedzialnym za wykonanie określonych działań w dziedzinie wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa na mocy tytułu V Traktatu o Unii Europejskiej oraz określonym we właściwym podstawowym akcie prawnym

☐· podmiotom mającym siedzibę w państwie członkowskim, podlegającym prawu prywatnemu państwa członkowskiego lub prawu Unii i kwalifikującym się, zgodnie z przepisami sektorowymi, do powierzenia im wykonywania środków finansowych Unii lub gwarancji budżetowych, w zakresie, w jakim podmioty te są kontrolowane przez podmioty prawa publicznego lub podmioty podlegające prawu prywatnemu świadczące usługi użyteczności publicznej, a także posiadają odpowiednie gwarancje finansowe w formie odpowiedzialności solidarnej organów kontrolnych lub równoważne gwarancje finansowe, które mogą być ograniczone, w odniesieniu do każdego działania, do maksymalnej kwoty wsparcia Unii.

---

[60] Szczegóły dotyczące metod wykonania budżetu oraz odniesienia do rozporządzenia finansowego znajdują się na stronie BUDGpedia: https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx.

Uwagi

Bezpośrednie zarządzanie przez Komisję ma zastosowanie do zadań związanych z wzięciem odpowiedzialności za system portalu EURES, m.in. do jego dalszego rozwijania i zarządzania nim. Zarządzanie pośrednie ma zastosowanie do wszystkich pozostałych zadań i będzie realizowane przez Europejski Urząd ds. Pracy.

2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości

Wszystkie agencje unijne działają w ramach systemu ścisłego monitorowania, w którym uczestniczą: koordynator kontroli wewnętrznej, Służba Audytu Wewnętrznego Komisji, Zarząd, Komisja, Trybunał Obrachunkowy i władza budżetowa. System ten został odzwierciedlony i ustanowiony w rozporządzeniu ustanawiającym Europejski Urząd ds. Pracy.

Zgodnie ze wspólnym oświadczeniem w sprawie agencji zdecentralizowanych UE („wspólne podejście") i ramowym rozporządzeniem finansowym (2019/715) roczny program prac Urzędu zawiera szczegółowe cele i oczekiwane rezultaty i określa wskaźniki dotyczące osiągania celów. Działaniom Urzędu w ramach programu prac towarzyszyć będą kluczowe wskaźniki skuteczności działania. Działania Urzędu będą następnie oceniane na podstawie tych wskaźników w skonsolidowanym rocznym sprawozdaniu z działalności. Roczny program prac musi być spójny z wieloletnim programem prac, a oba programy są uwzględniane w rocznym jednolitym dokumencie programowym, który jest przekazywany Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komisji.

Zarząd Urzędu jest odpowiedzialny za nadzór nad skutecznym zarządzaniem administracyjnym, operacyjnym i budżetowym Urzędu.

Co pięć lat (kolejna ocena obejmuje lata 2024–2028) Komisja ocenia wyniki Urzędu w odniesieniu do jego celów, mandatu i zadań. W ramach tej oceny uwzględnia się w szczególności ewentualną potrzebę zmodyfikowania mandatu Urzędu i skutki finansowe takich modyfikacji. Komisja przekazuje wyniki oceny Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Zarządowi. Wyniki oceny podawane są do wiadomości publicznej.

2.2. System zarządzania i kontroli

2.2.1. Uzasadnienie dla proponowanych metod wykonania budżetu, mechanizmów finansowania wykonania, sposobów dokonywania płatności i strategii kontroli

Roczna dotacja UE jest przekazywana Urzędowi zgodnie z jego potrzebami płatniczymi i na jego wniosek.

Urząd podlega kontrolom administracyjnym, w tym kontroli budżetowej, audytowi wewnętrznemu, rocznym sprawozdaniom Europejskiego Trybunału Obrachunkowego, corocznemu absolutorium z wykonania budżetu UE oraz ewentualnym dochodzeniom prowadzonym przez OLAF, w szczególności w celu zapewnienia właściwego wykorzystania zasobów przydzielonych Urzędowi. Działania Urzędu podlegają również nadzorowi Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich zgodnie z postanowieniami art. 228 Traktatu. Te kontrole administracyjne zapewniają szereg gwarancji proceduralnych służących zapewnieniu uwzględnienia interesów zainteresowanych stron.

2.2.2. Informacje dotyczące zidentyfikowanego ryzyka i systemów kontroli wewnętrznej ustanowionych w celu jego ograniczenia

Główne zagrożenia dotyczą niepełnego wykonania lub niewykonania dodatkowych zadań przewidzianych dla Urzędu w niniejszym wniosku. Aby je ograniczyć, należy udostępnić wystarczające zasoby zarówno pod względem finansowym, jak i kadrowym.

2.2.3. Oszacowanie i uzasadnienie efektywności kosztowej kontroli (relacja kosztów kontroli do wartości zarządzanych funduszy powiązanych) oraz ocena prawdopodobnego ryzyka błędu (przy płatności i przy zamykaniu)

[…]

[…]

2.3. Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom

Środki zwalczania nadużyć finansowych są przewidziane w art. 37 rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy, a Dyrektor Wykonawczy i Zarząd wprowadzą odpowiednie środki zgodnie z zasadami kontroli wewnętrznej stosowanymi we wszystkich instytucjach UE. Zgodnie ze wspólnym podejściem opracowano strategię zwalczania nadużyć finansowych, która jest stosowana przez Urząd.

Zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2017/1939 Prokuratura Europejska (EPPO) może prowadzić postępowania przygotowawcze oraz wnosić i popierać oskarżenia w sprawach nadużyć finansowych i innych nielegalnych działań naruszających interesy finansowe Unii, jak przewidziano w dyrektywie (UE) 2017/1371.

Decyzje Europejskiego Urzędu ds. Pracy w sprawie porozumień finansowych i wykonawczych oraz instrumentów z nich wynikających wyraźnie przewidują, że Trybunał Obrachunkowy i OLAF mogą, jeśli jest to konieczne, przeprowadzać kontrolę na miejscu stron otrzymujących finansowanie z Urzędu oraz osób odpowiedzialnych za rozdział tych środków.

W porozumieniach roboczych z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi, umowach o udzielenie dotacji, decyzjach o udzieleniu dotacji i umowach w sprawie zamówienia, zawieranych lub przyjmowanych przez Urząd zamieszcza się postanowienia wyraźnie upoważniające Trybunał Obrachunkowy, OLAF i EPPO do prowadzenia takich audytów i dochodzeń, zgodnie z ich odpowiednimi uprawnieniami.

3. SZACUNKOWY WPŁYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

Szacunkowy wpływ na wydatki i personel w 2028 r. i w kolejnych latach podano w celach ilustracyjnych i nie przesądza on o kolejnych wieloletnich ramach finansowych. Źródło finansowania i zakres zaangażowania finansowego Unii po 2027 r. pozostają zależne od wyniku negocjacji międzyinstytucjonalnych w sprawie WRF na lata 2028–2034, a następnie będą określane w drodze corocznej procedury budżetowej. Wszystkie środki i przydziały kadrowe począwszy od 2028 r. są orientacyjne.

3.1. Działy wieloletnich ram finansowych i linie budżetowe po stronie wydatków, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ

Istniejące linie budżetowe

Według działów wieloletnich ram finansowych i linii budżetowych

Dział wieloletnich ram finansowych na lata 2028–2034	Linia budżetowa	Rodzaj środków	Wkład – do ustalenia na późniejszym etapie, po przyjęciu kolejnych WRF na lata 2028–2034			
	Numer	Zróżn./niezróżn.[61]	państw EFTA[62]	krajów kandydujących i potencjalnych kandydatów[63]	innych państw trzecich	pochodzący z pozostałych dochodów przeznaczonych na określony cel
1	Europejski Urząd ds. Pracy (następca [07 10 09])	Zróżn. /~~niezróżn.~~	TAK/~~NIE~~	TAK/ NIE	TAK/ NIE	~~TAK~~/NIE
1	Instrument UE (następca [07 02 04])	Zróżn. /~~niezróżn.~~	TAK/~~NIE~~	TAK/ NIE	TAK/ NIE	~~TAK~~/NIE

[61] Środki zróżnicowane/środki niezróżnicowane.

[62] EFTA: Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu.

[63] Kraje kandydujące oraz, w stosownych przypadkach, potencjalni kandydaci z Bałkanów Zachodnich.

3.2. Szacunkowy wpływ finansowy wniosku na środki

3.2.1. Podsumowanie szacunkowego wpływu na środki operacyjne

☐ Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania środków operacyjnych

☒ Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania środków operacyjnych, jak określono poniżej

3.2.1.1. Środki z uchwalonego budżetu

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

Dział wieloletnich ram finansowych	Numer	1 – Spójność gospodarcza, społeczna i terytorialna, rolnictwo, rozwój obszarów wiejskich, polityka morska, dobrobyt oraz bezpieczeństwo

DG: EMPL			Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**	**OGÓŁEM WRF 2028–2034**
Środki operacyjne										
Linia budżetowa: Instrument UE (następca 07 02 04)	Środki na zobowiązania	(1a)	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	**p.m.**
	Środki na płatności	(2a)	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	**p.m.**
Środki administracyjne[64]										
Linia budżetowa		(3)	**nie dotyczy**	**nie dotyczy**	**nie dotyczy**	**nie dotyczy**	**nie dotyczy**	**nie dotyczy**	**nie dotyczy**	**0**
OGÓŁEM środki dla DG EMPL	Środki na zobowiązania	=1a+1b+3	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**
	Środki na płatności	=2a+2b+3	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**

[64] Wsparcie techniczne lub administracyjne oraz wydatki na wsparcie realizacji programów lub działań UE (dawne linie „BA”), pośrednie badania naukowe, bezpośrednie badania naukowe.

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

[Agencja]: Europejski Urząd ds. Pracy	Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**	**OGÓŁEM WRF 2028–2034**
Linia budżetowa: 07 10 09 / Wkład z budżetu UE na rzecz agencji	1,677	3,354	5,920	8,512	8,512	8,512	8,512	**44,999**

Kwota środków, które mają zostać przydzielone Agencji w następnych WRF, ma charakter orientacyjny i zależy od porozumienia w sprawie WRF. Powinna ona zostać włączona do dotacji Agencji ze względu na stały charakter zadań przydzielonych w niniejszym wniosku i zostanie zrekompensowana, w stosownych przypadkach, równoważnym zmniejszeniem odpowiedniej puli środków finansowych na program w ramach tego samego działu WRF. Jeżeli konieczne będzie kompensacyjne zmniejszenie środków, wymagany może być również przegląd środków przydzielonych Agencji w drodze corocznej procedury budżetowej.

			Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**	**OGÓŁEM WRF 2028–2034**
OGÓŁEM środki operacyjne (w tym wkład na rzecz agencji zdecentralizowanej)	Środki na zobowiązania	(4)	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**
	Środki na płatności	(5)	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**
OGÓŁEM środki administracyjne finansowane ze środków przydzielonych na określone programy		(6)	0	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
OGÓŁEM środki na DZIAŁ 1 wieloletnich ram finansowych	Środki na zobowiązania	=4+6	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**
	Środki na płatności	=5+6	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**

Dział wieloletnich ram finansowych	4	„Wydatki administracyjne”[65]

DG: EMPL		Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**	**OGÓŁEM WRF 2028–2034**
• Zasoby ludzkie		p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
• Pozostałe wydatki administracyjne		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**0,000**
OGÓŁEM DG EMPL	Środki	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

OGÓŁEM środki na DZIAŁ 4 wieloletnich ram finansowych	(Środki na zobowiązania ogółem = środki na płatności ogółem)	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

65 Niezbędne środki należy określić na podstawie danych dotyczących średnich rocznych kosztów, dostępnych na odpowiedniej stronie internetowej BUDGpedia.

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

		Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**	**OGÓŁEM WRF 2028–2034**
OGÓŁEM środki na DZIAŁY od 1 do 4	Środki na zobowiązania	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**
wieloletnich ram finansowych	Środki na płatności	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**	**p.m.**

3.2.3. Podsumowanie szacunkowego wpływu na środki administracyjne

☐ Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania środków administracyjnych

☒Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania środków administracyjnych, jak określono poniżej

3.2.3.1. Środki z uchwalonego budżetu

ZATWIERDZONE ŚRODKI	Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**	**OGÓŁEM 2028–2034**
DZIAŁ 4								
Zasoby ludzkie	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
Pozostałe wydatki administracyjne	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**0,000**
Suma cząstkowa DZIAŁ 4	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
Poza DZIAŁEM 4								
Zasoby ludzkie	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**0,000**
Pozostałe wydatki o charakterze administracyjnym	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**0,000**
Suma cząstkowa poza DZIAŁEM 4	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**
OGÓŁEM	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

3.2.3.3. Ogółem środki

OGÓŁEM ZATWIERDZONE ŚRODKI + ZEWNĘTRZNE DOCHODY PRZEZNACZONE NA OKREŚLONY CEL	Rok 2028	Rok 2029	Rok 2030	Rok 2031	Rok 2032	Rok 2033	Rok 2034	OGÓŁEM 2028–2034
DZIAŁ 4								
Zasoby ludzkie	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
Pozostałe wydatki administracyjne	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**0,000**
Suma cząstkowa DZIAŁ 4	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
Poza DZIAŁEM 4								
Zasoby ludzkie	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**0,000**
Pozostałe wydatki o charakterze administracyjnym	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**0,000**
Suma cząstkowa poza DZIAŁEM 4	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**
OGÓŁEM	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

3.2.4. Szacowane zapotrzebowanie na zasoby ludzkie

☐ Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich

☒ Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich, jak określono poniżej

3.2.4.1. Finansowane z uchwalonego budżetu

Wartości szacunkowe należy wyrazić w ekwiwalentach pełnego czasu pracy (EPC)[66]

ZATWIERDZONE ŚRODKI	Rok 2028	Rok 2029	Rok 2030	Rok 2031	Rok 2032	Rok 2033	Rok 2034
• Stanowiska przewidziane w planie zatrudnienia (stanowiska urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony)							
20 01 02 01 (w centrali i w biurach przedstawicielstw Komisji)	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
20 01 02 03 (w delegaturach UE)	0	0	0	0	0	0	0
(pośrednie badania naukowe)	0	0	0	0	0	0	0
(Bezpośrednie badania naukowe)	0	0	0	0	0	0	0
Inna linia budżetowa (określić)	0	0	0	0	0	0	0
• Personel zewnętrzny (w EPC)							
20 02 01 (CA, SNE z globalnej koperty finansowej)	0	0	0	0	0	0	0

[66] Proszę określić w tabeli poniżej, ile EPC w ramach wskazanej liczby jest już przydzielonych na zarządzanie tym działaniem lub może zostać przesuniętych w ramach Państwa dyrekcji generalnej oraz jakie są Państwa potrzeby netto.

20 02 03 (CA, LA, SNE i JPD w delegaturach UE)		0	0	0	0	0	0	0
Linia budżetowa na wsparcie adm.	- w centrali	0	0	0	0	0	0	0
[XX.01.YY.YY]	- w delegaturach UE	0	0	0	0	0	0	0
(CA, SNE – pośrednie badania naukowe)		0	0	0	0	0	0	0
(CA, SNE – bezpośrednie badania naukowe)		0	0	0	0	0	0	0
Inna linia budżetowa (określić) – dział 4		0	0	0	0	0	0	0
Inna linia budżetowa (określić) – poza działem 4		0	0	0	0	0	0	0
OGÓŁEM		p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

3.2.4.3. Zapotrzebowanie na zasoby ludzkie ogółem

OGÓŁEM ZATWIERDZONE ŚRODKI + ZEWNĘTRZNE DOCHODY PRZEZNACZONE NA OKREŚLONY CEL	Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**
• Stanowiska przewidziane w planie zatrudnienia (stanowiska urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony)							
20 01 02 01 (w centrali i w biurach przedstawicielstw Komisji)	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
20 01 02 03 (w delegaturach UE)	0	0	0	0	0	0	0
(pośrednie badania naukowe)	0	0	0	0	0	0	0
(Bezpośrednie badania naukowe)	0	0	0	0	0	0	0
Inna linia budżetowa (określić)	0	0	0	0	0	0	0
• Personel zewnętrzny (w EPC)							
20 02 01 (CA, SNE z globalnej koperty finansowej)	0	0	0	0	0	0	0
20 02 03 (CA, LA, SNE i JPD w delegaturach UE)	0	0	0	0	0	0	0
Linia budżetowa na wsparcie adm. - w centrali	0	0	0	0	0	0	0
[XX.01.YY.YY] - w delegaturach UE	0	0	0	0	0	0	0
(CA, SNE – pośrednie badania naukowe)	0	0	0	0	0	0	0
(CA, SNE – bezpośrednie badania naukowe)	0	0	0	0	0	0	0
Inna linia budżetowa (określić) – dział 4	0	0	0	0	0	0	0
Inna linia budżetowa (określić) – poza działem 4	0	0	0	0	0	0	0
OGÓŁEM	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

Personel niezbędny do wdrożenia wniosku (w EPC):

	Personel już pracujący w służbach Komisji	**Personel dodatkowy***		
		Finansowany z działu 4	**Finansowany z linii BA**	**Finansowany z opłat**
Stanowiska w planie zatrudnienia	0	p.m.	Nie dotyczy	Nie dotyczy
Personel zewnętrzny (CA, SNE, INT)	0	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy

3.2.7. Udział osób trzecich w finansowaniu

Wniosek/inicjatywa:

– ☐ nie przewiduje współfinansowania ze strony osób trzecich

– ☒ przewiduje współfinansowanie ze strony osób trzecich zgodnie z poniższymi szacunkami:

Niniejszy wniosek ma znaczenie dla EOG i może być otwarty dla krajów kandydujących i potencjalnych krajów kandydujących.

środki w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

	Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**	Ogółem
Określić organ współfinansujący *(państwa EOG–EFTA, (potencjalne) kraje kandydujące)*	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
OGÓŁEM środki objęte współfinansowaniem	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

3.2.8. Szacowane zasoby ludzkie i wykorzystanie wymaganych środków w agencji zdecentralizowanej

Niezbędny personel (w EPC)

Agencja: Europejski Urząd ds. Pracy	Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**
Pracownicy zatrudnieni na czas określony (grupy zaszeregowania AD)	1	2	4	8	8	8	8

Pracownicy zatrudnieni na czas określony (grupy zaszeregowania AST)	0	0	0	0	0	0	0
Pracownicy na czas określony (AD+AST) – suma cząstkowa	1	2	4	8	8	8	8
Pracownicy kontraktowi	1	2	3	4	4	4	4
Oddelegowani eksperci krajowi	10	20	27	27	27	27	27
Pracownicy kontraktowi i oddelegowani eksperci krajowi – suma cząstkowa	11	22	30	31	31	31	31
OGÓŁEM personel	**12**	**24**	**34**	**39**	**39**	**39**	**39**

Trzy EPC (2 AD i 1 AST) zostają przesunięte wewnętrznie, co odpowiada zadaniom, za które Europejski Urząd ds. Pracy nie jest już odpowiedzialny, tj. zapewnianiu funkcjonowania EURES-u (1 AD i 1 AST) oraz prowadzeniu działu pomocy technicznej EURES (1 AD). Zostało to już odzwierciedlone w powyższej tabeli.

Środki pokrywane z wkładu z budżetu UE w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

Agencja: <…….>	Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**	**OGÓŁEM 2028–2034**
Tytuł 1: Wydatki na personel	1,177	2,354	3,420	4,172	4,172	4,172	4,172	**23,639**
Tytuł 2: Wydatki na infrastrukturę i wydatki operacyjne								**0,000**
Tytuł 3: Wydatki operacyjne	0,500	1,000	2,500	4,340	4,340	4,340	4,340	**21,360**
OGÓŁEM środki pokrywane z budżetu UE	**1,677**	**3,354**	**5,920**	**8,512**	**8,512**	**8,512**	**8,512**	**44,999**

Przegląd/podsumowanie zasobów ludzkich i środków (w mln EUR) wymaganych do realizacji wniosku/inicjatywy w agencji zdecentralizowanej

Agencja: **Europejski Urząd ds. Pracy**	Rok **2028**	Rok **2029**	Rok **2030**	Rok **2031**	Rok **2032**	Rok **2033**	Rok **2034**	**OGÓŁEM 2028–2034**
Pracownicy na czas określony (AD+AST)	1	2	4	8	8	8	8	-
Pracownicy kontraktowi	1	2	3	4	4	4	4	-
Oddelegowani eksperci krajowi	10	20	27	27	27	27	27	-
Ogółem personel	12	24	34	39	39	39	39	-
Środki pokrywane z budżetu UE	**1,677**	**3,354**	**5,920**	**8,512**	**8,512**	**8,512**	**8,512**	**44,999**
Środki pokrywane z opłat (jeżeli dotyczy)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**0,000**
Środki pokrywane ze współfinansowania (jeżeli dotyczy)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**0,000**
OGÓŁEM środki	**1,677**	**3,354**	**5,920**	**8,512**	**8,512**	**8,512**	**8,512**	**44,999**

4. WYMIAR CYFROWY

4.1. Wymogi cyfrowe

Jeżeli inicjatywa oceniana jest jako nieposiadająca wymogów cyfrowych:

Uzasadnienie, czemu do wzmocnienia wdrażania danej polityki nie można wykorzystać środków cyfrowych i czemu nie ma zastosowania zasada domyślnej cyfrowości

w przeciwnym wypadku:

Ogólny opis wymogów cyfrowych i powiązanych kategorii (dane, cyfryzacja i automatyzacja procesu, rozwiązania cyfrowe lub cyfrowe usługi publiczne)

W poniższej tabeli w sekcji „Odniesienie do wymogu”:

- „ELA” odnosi się do rozporządzenia (UE) 2019/1149.
- „EURES” odnosi się do rozporządzenia (UE) 2016/589.

Odniesienie do wymogu	**Opis wymogu**	**Podmioty, których dotyczy wymóg lub na które wymóg ten ma wpływ**	**Procesy ogólne**	**Kategorie**
ELA – art. 9 ust. 6a	Europejski Urząd ds. Pracy ustanawia i obsługuje system zarządzania sprawami, który ma następujące funkcje: a) wspieranie zarządzania uzgodnionymi i wspólnymi inspekcjami wspieranymi przez Urząd, w szczególności przez zarządzanie przepływami informacji i wspieranie prac w ramach dochodzeń w sprawach transgranicznych; b) zapewnianie bezpiecznego dostępu do informacji na temat uzgodnionych i wspólnych inspekcji; c) umożliwianie tworzenia transgranicznych powiązań między informacjami i uzyskiwania wyciągów danych do celów analizy operacyjnej i do celów	Europejski Urząd ds. Pracy; uczestniczące państwa członkowskie	Zarządzanie obiegiem spraw; wsparcie dochodzeniowe; bezpieczny dostęp; analityka/statystyka; monitorowanie ochrony danych	Dane; rozwiązanie cyfrowe; cyfryzacja procesu; cyfrowa usługa publiczna

Odniesienie do wymogu	Opis wymogu	Podmioty, których dotyczy wymóg lub na które wymóg ten ma wpływ	Procesy ogólne	Kategorie
	statystycznych; d) ułatwianie monitorowania w celu zapewnienia zgodności przetwarzania danych osobowych z odpowiednimi przepisami rozdziału IIIa niniejszego rozporządzenia i rozporządzenia (UE) 2018/1725.			
ELA – art. 10 ust. 4	W stosownych przypadkach Urząd gromadzi dane statystyczne zebrane i dostarczone przez państwa członkowskie w obszarach objętych zakresem stosowania określonym w art. 1. Urząd dąży przy tym do usprawnienia bieżących działań w zakresie gromadzenia danych w tych obszarach, by uniknąć powielania działań związanych z gromadzeniem danych. W stosownych przypadkach stosuje się art. 15.	Urząd; państwa członkowskie; Komisja (Eurostat)	Gromadzenie danych statystycznych i operacyjnych; analityka; analiza ryzyka operacyjnego; wzajemne oceny	Dane; cyfryzacja procesu
ELA – art. 23a	Europejski Urząd ds. Pracy może gromadzić, przechowywać, przetwarzać, analizować i wymieniać informacje operacyjne (w tym dane osobowe) na potrzeby zadań określonych w art. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13. W tym celu Urząd może zawierać specjalne porozumienia o wymianie danych oraz uzyskiwać dostęp do odpowiednich unijnych systemów wymiany informacji i baz danych na warunkach określonych w art. 23b,	Europejski Urząd ds. Pracy; instytucje/organy Unii; państwa członkowskie	Gromadzenie, przechowywanie, przetwarzanie, analizowanie i wymiana informacji operacyjnych	Dane; cyfrowa usługa publiczna

Odniesienie do wymogu	Opis wymogu	Podmioty, których dotyczy wymóg lub na które wymóg ten ma wpływ	Procesy ogólne	Kategorie
	23c i 23d.			
ELA – art. 23b	Wymiana informacji między Urzędem a właściwymi organami państw członkowskich do celów realizacji zadań Urzędu polegających na koordynowaniu i wspieraniu uzgodnionych i wspólnych inspekcji, a także na przeprowadzaniu analiz i ocen ryzyka odbywa się również za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) ustanowionego rozporządzeniem (UE) nr 1024/2012.	Europejski Urząd ds. Pracy; państwa członkowskie; Komisja Europejska	Wymiana informacji operacyjnych za pośrednictwem IMI	Cyfrowa usługa publiczna; dane
ELA – art. 23c	Urząd uzyskuje dostęp jako użytkownik do odpowiednich funkcji europejskiego rejestru przedsiębiorców transportu drogowego (ERRU) ustanowionego rozporządzeniem (WE) nr 1071/2009 do celów realizacji zadań Urzędu polegających na koordynowaniu i wspieraniu uzgodnionych i wspólnych inspekcji, a także na przeprowadzaniu analiz i ocen ryzyka.	Europejski Urząd ds. Pracy; państwa członkowskie; Komisja Europejska	Wymiana informacji operacyjnych za pośrednictwem ERRU	Cyfrowa usługa publiczna; dane
ELA – art. 23d	Jeżeli jest to konieczne do celów wykonywania określonych zadań, Urząd ma dostęp do następujących informacji: – danych dotyczących stosowania procedur współpracy administracyjnej w IMI, obejmujących wymianę informacji dotyczących stosowania	Europejski Urząd ds. Pracy (upoważniony personel); państwa członkowskie; służby Komisji	Kontrolowany dostęp do danych dotyczących korzystania z zabezpieczeniami	Dane; rozwiązanie cyfrowe; cyfryzacja procesu

Odniesienie do wymogu	Opis wymogu	Podmioty, których dotyczy wymóg lub na które wymóg ten ma wpływ	Procesy ogólne	Kategorie
	i egzekwowania aktów prawa Unii, o których mowa w art. 1; – informacji przekazywanych państwom członkowskim w zgłoszeniach delegowania w publicznym interfejsie połączonym z IMI zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2026/XXX i dyrektywą (UE) 2020/1057; – danych dotyczących korzystania z systemów EESSI i ERRU.			
EURES – art. 19 ust. 3 i 3a	3. Do celów automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej Komisja, we współpracy z państwami członkowskimi, przedstawia powiązania między klasyfikacjami krajowymi, regionalnymi i sektorowymi a klasyfikacją europejską oraz – po dokonaniu aktualizacji listy umiejętności, kompetencji i zawodów – regularnie aktualizuje tabele powiązań zgodnie z rozwojem sytuacji w zakresie rozwoju usług rekrutacyjnych. 3a. Tabele powiązań, o których mowa w ust. 3, używane są do automatycznego przekodowania informacji na temat ofert zatrudnienia lub profili osób poszukujących pracy do celów automatycznego dopasowywania ofert			

Odniesienie do wymogu	Opis wymogu	Podmioty, których dotyczy wymóg lub na które wymóg ten ma wpływ	Procesy ogólne	Kategorie
	zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej. Komisja wspiera państwa członkowskie w celu zagwarantowania, że kody stosowane w ich krajowych, regionalnych i sektorowych klasyfikacjach ofert zatrudnienia i profili osób poszukujących pracy zgodnie z art. 17 ust. 1 zostaną zastąpione lub uzupełnione odpowiednimi kodami klasyfikacji europejskiej przed udostępnieniem ofert zatrudnienia i profili osób poszukujących pracy na portalu EURES.			
EURES – art. 19 ust. 2	Komisja regularnie aktualizuje klasyfikację europejską (ESCO) i zapewnia automatyczne wdrożenie jej najnowszej wersji; odpowiedzialność za tabele korelacji/powiązań przechodzi z państw członkowskich na Komisję.	Komisja Europejska; państwa członkowskie.	Automatyczne wdrożenie najnowszej wersji ESCO; scentralizowane prowadzenie tabel korelacji	Dane; rozwiązanie cyfrowe; cyfryzacja procesu; Cyfrowa usługa publiczna
EURES – art. 32	Zmieniony art. 32 rozporządzenia w sprawie EURES wprowadza gromadzenie danych i sprawozdawczość związane z jednolitym portalem cyfrowym (rozporządzenie (UE) 2018/1724).	Komisja Europejska; państwa członkowskie.	Gromadzenie danych i sprawozdawczość związane z jednolitym portalem cyfrowym	Dane; cyfrowa usługa publiczna

4.2. Dane

Ogólny opis danych objętych zakresem inicjatywy

Rodzaj danych	**Odniesienie do wymogu/wymogów**	**Normy lub specyfikacje (stosownie do przypadku)**
Informacje dotyczące uzgodnionych i wspólnych inspekcji	ELA – art. 9 ust. 6a, ELA – art. 23b, ELA – art. 23c	Model danych dotyczących zarządzania sprawami; wzory i wytyczne dotyczące uzgodnionych i wspólnych inspekcji; EUDPR (rozp. (UE) 2018/1725)
Dane statystyczne objęte zakresem określonym w art. 1	ELA – art. 10	Wspólne wskaźniki i formaty statystyczne; koordynacja z Eurostatem
Informacje operacyjne (w tym dane osobowe) niezbędne do wykonywania zadań określonych w art. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13.	ELA – art. 23a	EUDPR (rozp. (UE) 2018/1725); specjalne porozumienia o wymianie danych (art. 23a)
Dane dotyczące analizy i oceny ryzyka	ELA – art. 23b, ELA – art. 23c	Ustrukturyzowana wymiana danych za pośrednictwem IMI (rozp. (UE) 1024/2012) i ERRU (rozp. (WE) nr 1071/2009)
Dane dotyczące stosowania procedur współpracy administracyjnej w IMI, obejmujące wymianę informacji o stosowaniu i egzekwowaniu aktów prawa Unii,	ELA – art. 23d	Dane dotyczące korzystania z IMI, EESSI, ERRU (rozp. (UE) nr 1024/2012, rozp. (WE) nr 987/2009, rozp. (WE) nr 1071/2009); zabezpieczenia dostępu na podstawie art. 23d

o których mowa w art. 1, oraz zagregowane dane dotyczące korzystania z systemów EESSI i ERRU		
Tabele przedstawiające powiązania między klasyfikacjami krajowymi, regionalnymi i sektorowymi a klasyfikacją europejską (ESCO)	EURES – art. 19 ust. 3 i 3a	ESCO; wspólne normy techniczne i formaty tabel powiązań
Najnowsza wersja klasyfikacji europejskiej (ESCO) i tabele korelacji	EURES – art. 19 ust. 2	ESCO; wspólne normy techniczne i formaty
Gromadzenie danych i sprawozdawczość EURES związane z jednolitym portalem cyfrowym	EURES – art. 32	Sprawozdawczość dotycząca jednolitego portalu cyfrowego (rozp. (UE) 2018/1724)

Powiązanie z europejską strategią w zakresie danych

Wyjaśnienie, w jaki sposób wymogi te są zgodne z europejską strategią w zakresie danych.

Przetwarzanie danych osobowych przez Urząd musi być zgodne z rozporządzeniem (UE) 2018/1725 (EUDPR). W art. 36 ust. 2 ustanowiono ramy organizacyjne dotyczące wypełniania obowiązków określonych w tym rozporządzeniu, w szczególności mianowania inspektora ochrony danych Urzędu.

Powiązanie z zasadą jednorazowości

Wyjaśnienie, w jaki sposób uwzględniono zasadę jednorazowości i w jaki sposób zbadano możliwość ponownego wykorzystania istniejących danych.

Zasada jednorazowości nie ma w tym kontekście ścisłego zastosowania, ponieważ większość przepływów danych wiąże się z wymianą między administracjami publicznymi, a nie z bezpośrednią wymianą między obywatelami/przedsiębiorstwami a administracją. Dwa przepływy danych dotyczą przedsiębiorstw/osób fizycznych – zgłoszenia delegowania składane przez przedsiębiorstwa za pośrednictwem publicznego interfejsu połączonego

z systemem IMI (art. 23d ust. 1 lit. b)) oraz życiorysy udostępniane przez pracowników na portalu EURES (art. 17 rozporządzenia w sprawie EURES); ponieważ te przepływy danych już istnieją, nie trzeba ponownie oceniać ich pod kątem zasady jednorazowości. Stosuje się jednak powiązaną zasadę ponownego wykorzystywania: Urząd ponownie wykorzystuje istniejące unijne systemy i dane (IMI, ERRU, EESSI) oraz istniejące badania statystyczne zamiast tworzyć nowe zbiory danych, unikając w ten sposób powielania działań (art. 10, 23a–23d).

Wyjaśnienie, w jaki sposób nowo utworzone dane są możliwe do znalezienia, dostępne, interoperacyjne i nadające się do ponownego wykorzystania oraz spełniają normy wysokiej jakości.

Przewiduje się utworzenie kilku nowych danych: system zarządzania sprawami (art. 9 ust. 6a) generuje nowe dane dotyczące obiegu zadań, spraw i sprawozdań z inspekcji, a tabele korelacji/powiązań EURES (art. 19) są nowo tworzone i prowadzone.

Dane te są możliwe do znalezienia i dostępne dla upoważnionych użytkowników, interoperacyjne (wspólne modele danych; ESCO oraz wspólne normy techniczne/formaty tabel powiązań) i nadają się do wielokrotnego użytku w granicach mających zastosowanie zabezpieczeń w zakresie ochrony danych (EUDPR). Inne dane operacyjne są gromadzone i agregowane z istniejących źródeł. Stosuje się zabezpieczenia dotyczące jakości danych, interoperacyjności semantycznej (ESCO dla komponentu EURES) i EUDPR/RODO; dane osobowe nie są publicznie udostępniane do wyszukiwania ani ponownego wykorzystywania poza określonymi celami.

Przepływ danych

Ogólny opis przepływu danych

Rodzaj danych	**Odniesienia do wymogów**	**Podmioty dostarczające dane**	**Podmioty otrzymujące dane**	**Czynnik uruchamiający wymianę danych**	**Częstotliwość (jeżeli dotyczy)**
Informacje dotyczące uzgodnionych i wspólnych inspekcji	• ELA – art. 9 ust. 6 a, • ELA – art. 23b, • ELA – art. 23c	Państwa członkowskie	Europejski Urząd ds. Pracy	W stosownych przypadkach w związku z przeprowadzaniem inspekcji	W miarę przeprowadzania inspekcji
Dane statystyczne objęte	• ELA – art. 10	Państwa członkowskie	Europejski Urząd ds. Pracy	Gromadzenie danych statystycznych	Okresowo

zakresem określonym w art. 1				przez ELA	
Informacje operacyjne (w tym dane osobowe) niezbędne do wykonywania zadań określonych w art. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13.	• ELA – art. 23a	Państwa członkowskie	Europejski Urząd ds. Pracy	W stosownych przypadkach i w razie potrzeby, podczas wykonywania zadań określonych w art. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13.	W razie potrzeby
Dane dotyczące analizy i oceny ryzyka	• ELA – art. 23b, ELA – art. 23c	Państwa członkowskie	Europejski Urząd ds. Pracy	Gromadzenie danych przez ELA na potrzeby analizy i oceny ryzyka	Okresowo
Dane dotyczące korzystania z systemów IMI, ERRU i EESSI w odniesieniu do stosowania i egzekwowania aktów prawa Unii, o których mowa w art. 1	• ELA – art. 23d	IMI, ERRU, EESSI	Europejski Urząd ds. Pracy	Na wniosek Europejskiego Urzędu ds. Pracy	Na wniosek
Dane statystyczne udostępniane Eurostatowi	• ELA – art. 10 ust. 4	Europejski Urząd ds. Pracy	Komisja Europejska (Eurostat)	Udostępnianie wyników gromadzenia danych	Okresowo
Zanonimizowane dane w postępowaniu	• ELA – art. 13	Państwa członkowskie	Europejski Urząd ds. Pracy	Przedstawienie postępowania mediacyjnego	W zależności od danej

mediacyjnym	ust. 8				sprawy
Dane udostępniane w ramach umów o współpracy między agencjami	• ELA – art. 14; art. 23a ust. 2	Agencje/organy Unii; Europejski Urząd ds. Pracy	Europejski Urząd ds. Pracy; agencje/organy Unii	Umowy o współpracy	Zgodnie z ustaleniami
Zgłoszenia delegowania składane przez przedsiębiorstwa (za pośrednictwem publicznego interfejsu połączonego z IMI)	• ELA – art. 23d ust. 1 lit. b)	Przedsiębiorstwa/ państwa członkowskie (publiczny interfejs połączony z IMI)	Europejski Urząd ds. Pracy	Składanie zgłoszeń delegowania	W trybie ciągłym
Klasyfikacja europejska (ESCO) i tabele korelacji	• EURES – art. 19 ust. 2	Komisja Europejska	Państwa członkowskie/ portal EURES	Aktualizacja tabel ESCO/korelacji	W przypadku aktualizacji

4.3. Rozwiązania cyfrowe

Ogólny opis rozwiązań cyfrowych

Rozwiązanie cyfrowe	**Odniesienia do wymogów**	**Podstawowa wymagana funkcjonalność**	**Organ odpowiedzialny**	**W jaki sposób zapewniania jest dostępność?**	**W jaki sposób uwzględniono wymóg ponownego wykorzystania?**	**Wykorzystanie technologii sztucznej inteligencji (stosownie do przypadku)**
System zarządzania sprawami Europejskiego Urzędu ds. Pracy	ELA – art. 9 ust. 6a	a) wspieranie zarządzania uzgodnionymi i wspólnymi inspekcjami wspieranymi	Europejski Urząd ds. Pracy	System przeznaczony dla personelu; dostępność cyfrowa stron	System EU Login zostanie ponownie wykorzystany do uwierzytelnia	Na tym etapie nie przewiduje się żadnej funkcji AI; gdyby wprowadzono AI (np.

		przez Urząd, w szczególności przez zarządzanie przepływami informacji i wspieranie prac w ramach dochodzeń w sprawach transgranicznych; b) zapewnianie bezpiecznego dostępu do informacji na temat uzgodnionych i wspólnych inspekcji; c) umożliwianie tworzenia transgranicznych powiązań między informacjami i i uzyskiwania wyciągów danych do celów analizy operacyjnej i do celów statystycznych; d) ułatwianie monitorowania w celu zapewnienia zgodności przetwarzania danych osobowych z odpowiednimi przepisami rozdziału		internetowych zgodnie z przewodnikiem internetowym „Europa Web Guide”/dyrektywą (UE) 2016/2102 (WCAG), w stosownych przypadkach; uwierzytelnianie za pośrednictwem EU Login.	nia. System ten ma być wykorzystywany do wymiany informacji między Europejskim Urzędem ds. Pracy a państwami członkowskimi wyłącznie w przypadku, gdy wymiany informacji nie można przeprowadzić za pośrednictwem systemu IMI	do celów analizy przypadków), byłoby to oceniane na podstawie aktu w sprawie AI przy utrzymaniu nadzoru ze strony człowieka.

		IIIa niniejszego rozporządzenia i rozporządzenia (UE) 2018/1725.				
EURES	EURES – art. 19 ust. 3 i 3a	Nowa funkcjonalność, którą należy dodać do istniejącego systemu EURES: tworzenie, aktualizacja i utrzymanie tabel powiązań z krajowych systemów klasyfikacji do ESCO.	Komisja Europejska	Uwzględnione już w obecnej wersji EURES	Brak zmian z punktu widzenia dostępności.	Brak wpływu; wszelkie usprawnienia w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy w oparciu o AI wchodziłyby w zakres aktu w sprawie AI.
Wspólna platforma informatyczna EURES (portal EURES) – przeniesienie odpowiedzialności za system na Komisję	ELA – art. 6	Funkcjonowanie portalu EURES i automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy; automatyczne wdrożenie najnowszej wersji ESCO; scentralizowane prowadzenie tabel korelacji	Komisja Europejska	Istniejąca dostępna platforma UE	Ponownie wykorzystuje istniejący portal EURES i ESCO	Automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy (oparte na regułach); wszelkie usprawnienia AI wchodziłyby w zakres aktu w sprawie AI

W odniesieniu do każdego rozwiązania cyfrowego wyjaśnienie, w jaki sposób to rozwiązanie cyfrowe spełnia wymogi mających zastosowanie polityk cyfrowych i aktów ustawodawczych

System zarządzania sprawami Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Polityka cyfrowa lub sektorowa (jeżeli mają zastosowanie)	Wyjaśnienie, w jaki sposób te polityki są zgodne
Akt w sprawie sztucznej inteligencji	Nie przewiduje się wykorzystania AI.
Ramy UE dotyczące cyberbezpieczeństwa	System musi być zgodny z normami bezpieczeństwa informatycznego Komisji i przepisami bezpieczeństwa Europejskiego Urzędu ds. Pracy (art. 38); uwierzytelnianie za pośrednictwem EU Login. System zarządzania sprawami przetwarza dane osobowe, w tym dane dotyczące dochodzeń administracyjnych/postępowań przygotowawczych i obywateli państw trzecich; musi on zatem być zgodny odpowiednio z ramami UE dotyczącymi cyberbezpieczeństwa – dyrektywą (UE) 2022/2555 (NIS 2) i aktem o cyberbezpieczeństwie (rozp. (UE) 2019/881) – oraz z przepisami Komisji dotyczącymi bezpieczeństwa informatycznego, w koordynacji z DG CNECT. Stosuje się uwzględnianie bezpieczeństwa na etapie projektowania, szyfrowanie, kontrolę dostępu, rejestrowanie i zarządzanie podatnościami.
eIDAS	Dostosowanie do rozporządzenia eIDAS będzie istotne w kontekście podpisów cyfrowych, które mają być stosowane do umów dotyczących uzgodnionych i wspólnych inspekcji.
Jednolity portal cyfrowy oraz IMI	Europejski Urząd ds. Pracy mógłby korzystać z IMI, jak wskazano w art. 23b, w celu wymiany danych istotnych dla uzgodnionych i wspólnych inspekcji z państwami członkowskimi.
Inne	EUDPR (rozp. (UE) 2018/1725) pod nadzorem inspektora ochrony danych (art. 36 ust. 2); Interoperacyjna Europa/EIF i EIRA (art. 15); dyrektywa (UE) 2016/2102 w sprawie dostępności stron internetowych EU Login do uwierzytelniania.

EURES

Polityka cyfrowa lub sektorowa (jeżeli mają zastosowanie)	Wyjaśnienie, w jaki sposób te polityki są zgodne
Akt w sprawie sztucznej inteligencji	Nie przewiduje się wykorzystania AI.
Ramy UE dotyczące cyberbezpieczeństwa	Zmiany w EURES nie będą miały wpływu z punktu widzenia cyberbezpieczeństwa.
eIDAS	Nie przewiduje się żadnych zmian w tym zakresie.

Jednolity portal cyfrowy oraz IMI	Nie dotyczy zmiany rozporządzenia w sprawie EURES (tabele powiązań). Zmieniony art. 32 rozporządzenia w sprawie EURES wprowadza gromadzenie danych i sprawozdawczość związane z jednolitym portalem cyfrowym (rozp. (UE) 2018/1724); EURES opiera się na własnej wspólnej platformie informatycznej i jednym skoordynowanym kanale.
Inne	RODO (rozp. (UE) 2016/679) w odniesieniu do danych osobowych EURES; ESCO oraz normy/formaty techniczne (art. 17 ust. 8); dyrektywa (UE) 2016/2102 w sprawie dostępności stron internetowych

4.4. Ocena interoperacyjności

Ogólny opis cyfrowych usług publicznych, na które te wymogi mają wpływ

Cyfrowa usługa publiczna lub kategoria cyfrowych usług publicznych	**Opis**	**Odniesienia do wymogów**	**Rozwiązania w zakresie Interoperacyjnej Europy**	**Inne rozwiązania w zakresie interoperacyjności**
Zarządzanie sprawami w ramach usługi dotyczącej uzgodnionych i wspólnych inspekcji	Usługa wspierająca zarządzanie uzgodnionymi i wspólnymi inspekcjami transgranicznymi oraz prowadzenie działań następczych w związku z tymi inspekcjami. Będzie ona wdrażana za pomocą rozwiązania w zakresie zarządzania sprawami.	• ELA – art. 9 ust. 6a	EU Login; moduł podpisu elektronicznego/eIDAS; (potencjalna) europejska referencyjna architektura interoperacyjności (EIRA).	• EU Login do uwierzytelniania
Usługa gromadzenia i przetwarzania danych	Usługa gromadzenia danych z istniejących systemów informacyjnych lub baz danych w państwach członkowskich w celu wsparcia realizacji zadań Europejskiego Urzędu ds. Pracy	• ELA – art. 10 • ELA – art. 23a • ELA – art. 23b • ELA – art. 23c • ELA – art. 23d	IMI; EESSI; ERRU; Interoperacyjna Europa/EIRA (decyzja (UE) 2015/2240)	• IMI i ERRU mogą być wykorzystywane do wymiany informacji z państwami członkowskimi w tym kontekście.
Usługa automatycznego dopasowywani	Usługa dopasowywania profili osób poszukujących	• EURES – art. 19 ust. 3 i 3a	ESCO; portal EURES EU Login	• Usługa jest oferowana za pośrednictwem systemu EURES.

a ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy	pracy i wolnych miejsc pracy.			
Transgraniczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy w ramach EURES/obsługa portalu	Usługa zapewniająca portal EURES i jeden skoordynowany kanał, z automatycznym dopasowywaniem ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy z wykorzystaniem ESCO; przeniesienie odpowiedzialności za system na Komisję	• ELA – art. 6; EURES – art. 19	ESCO; portal EURES	• EU Login; Jeden skoordynowany kanał

Wpływ wymogów na interoperacyjność transgraniczną dla każdej cyfrowej usługi publicznej

Zarządzanie sprawami w ramach usługi dotyczącej uzgodnionych i wspólnych inspekcji

Ocena	**Środki**	**Potencjalne utrzymujące się bariery (jeśli dotyczy)**
Dostosowanie do istniejących polityk cyfrowych i sektorowych **Proszę wymienić mające zastosowanie polityki cyfrowe i sektorowe.**	• System będzie wspierał cyfrowe podpisywanie umów dotyczących uzgodnionych i wspólnych inspekcji. W tym kontekście konieczne będzie przeanalizowanie dostosowania do rozporządzenia eIDAS.	
Środki organizacyjne na rzecz sprawnego transgranicznego świadczenia cyfrowych usług	• Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) jest właścicielem systemu. ELA będzie odpowiadać za jego opracowanie (korzystając z pomocy	

publicznych **Proszę wymienić przewidywane środki zarządzania.**	wykonawców). ELA prowadzi i będzie nadal prowadzić konsultacje w sprawie rozwoju systemu z państwami członkowskimi za pośrednictwem grupy roboczej ds. inspekcji. • Państwa członkowskie zdecydują, które organy/osoby będą miały dostęp do systemu; ELA będzie zawsze musiał zatwierdzić dostęp.	
Środki podjęte w celu zapewnienia wspólnego zrozumienia danych **Proszę wymienić takie środki.**	• Usługa będzie oparta na procesie dotyczącym uzgodnionych i wspólnych inspekcji (i wzorach) zgodnie z wytycznymi dotyczącymi uzgodnionych i wspólnych inspekcji. Jej celem jest zapewnienie wymiany informacji/dokumentów między ELA a określonymi państwami członkowskimi, które są zaangażowane w konkretną sprawę (uzgodnioną i wspólną inspekcję).	
Stosowanie wspólnie uzgodnionych otwartych specyfikacji i norm technicznych **Proszę wymienić takie środki.**	• Jak wspomniano w art. 23b rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy, IMI może być wykorzystywany do wymiany danych między Europejskim Urzędem ds. Pracy a właściwymi organami w państwach członkowskich na potrzeby realizacji zadań związanych ze wspólnymi inspekcjami, analizą danych i oceną	

	ryzyka. System zarządzania sprawami będzie wykorzystywany do wymiany informacji tylko wtedy, gdy wymiany informacji nie będzie można przeprowadzić za pośrednictwem systemu IMI. EU Login jest ponownie wykorzystywany do uwierzytelniania użytkowników.	

Usługa gromadzenia i przetwarzania danych

Ocena	**Środki**	**Potencjalne utrzymujące się bariery (jeśli dotyczy)**
Dostosowanie do istniejących polityk cyfrowych i sektorowych **Proszę wymienić mające zastosowanie polityki cyfrowe i sektorowe.**	• Jeżeli chodzi o dane osobowe, dane udostępniane przez państwa członkowskie Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy będą objęte zakresem rozporządzenia (UE) 2018/1725 (EUDPR).	-
Środki organizacyjne na rzecz sprawnego transgranicznego świadczenia cyfrowych usług publicznych **Proszę wymienić przewidywane środki zarządzania.**	• Jak wspomniano w różnych artykułach, rozporządzenie ustanawia podstawę prawną zapewniającą Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy dostęp do informacji niezbędnych do wykonywania jego zadań (np. w ramach odpowiednich unijnych systemów wymiany informacji, w IMI itp.).	-
Środki podjęte w celu zapewnienia wspólnego zrozumienia danych **Proszę wymienić takie środki.**	Wspólne modele danych operacyjnych; standardowe dokumenty elektroniczne EESSI; ESCO na potrzeby klasyfikacji, w stosownych	-

	przypadkach.	
Stosowanie wspólnie uzgodnionych otwartych specyfikacji i norm technicznych **Proszę wymienić takie środki.**	• Jak wspomniano w art. 23b rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy, IMI może być wykorzystywany do wymiany danych między Europejskim Urzędem ds. Pracy a właściwymi organami w państwach członkowskich na potrzeby realizacji zadań związanych ze wspólnymi inspekcjami, analizą danych i oceną ryzyka.	-

Usługa automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy

Ocena	**Środki**	**Potencjalne utrzymujące się bariery (jeśli dotyczy)**
Dostosowanie do istniejących polityk cyfrowych i sektorowych **Proszę wymienić mające zastosowanie polityki cyfrowe i sektorowe.**	Normy techniczne i formaty ESCO i EURES (art. 17 ust. 8); Interoperacyjna Europa/EIF; automatyczne wdrożenie najnowszej wersji ESCO (art. 19 ust. 2).	-
Środki organizacyjne na rzecz sprawnego transgranicznego świadczenia cyfrowych usług publicznych **Proszę wymienić przewidywane środki zarządzania.**	• Jak wspomniano w art. 19, Komisja powinna współpracować z państwami członkowskimi przy określaniu tabel powiązań między klasyfikacjami krajowymi, regionalnymi i sektorowymi a ESCO. • Jak wspomniano w art. 19, „Komisja wspiera państwa członkowskie w celu zagwarantowania, że kody stosowane w ich	-

	krajowych, regionalnych i sektorowych klasyfikacjach ofert zatrudnienia i profili osób poszukujących pracy zgodnie z art. 17 ust. 1 zostaną zastąpione lub uzupełnione odpowiednimi kodami klasyfikacji europejskiej przed udostępnieniem ofert zatrudnienia i profili osób poszukujących pracy na portalu EURES”.	
Środki podjęte w celu zapewnienia wspólnego zrozumienia danych **Proszę wymienić takie środki.**	• Tworzenie tabel powiązań zgodnie ze wspólnymi normami technicznymi i formatami. Te normy i formaty będą obejmować informacje, które należy uwzględnić w tabelach powiązań, oraz składnię w celu wyrażenia tego zestawu informacji.	-
Stosowanie wspólnie uzgodnionych otwartych specyfikacji i norm technicznych **Proszę wymienić takie środki.**	• Jak wspomniano powyżej, opracowane zostaną normy i specyfikacje techniczne dotyczące tabel powiązań.	-

4.5. Środki wspierające cyfrowe wdrażanie

Ogólny opis środków wspierających cyfrowe wdrażanie

Opis środka	**Odniesienia do wymogów**	**Rola Komisji** (jeżeli dotyczy)	**Zaangażowane podmioty** (jeżeli dotyczy)	**Przewidywany termin** (jeżeli dotyczy)
Porozumienia o wymianie danych na podstawie rozdziału IIIa	ELA – art. 23a		Europejski Urząd ds. Pracy; państwa członkowskie; organy Unii	W razie potrzeby
Wyznaczenie inspektora ochrony danych Europejskiego Urzędu ds. Pracy i środki zgodności z EUDPR	ELA – art. 36 ust. 2		Zarząd; inspektor ochrony danych Europejskiego Urzędu ds. Pracy	Z chwilą rozpoczęcia stosowania
Zamówienia w dziedzinie ICT na potrzeby systemu zarządzania sprawami i dostosowania portalu EURES	ELA – art. 6, art. 9 ust. 6a; EURES – art. 19	Zamówienia/nadzór	Komisja; Europejski Urząd ds. Pracy; podwykonawcy	
Zaangażowanie zainteresowanych stron i budowanie zdolności (grupa robocza ds. inspekcji; grupa koordynacyjna EURES; grupa robocza państw członkowskich ds. ESCO)	ELA – art. 8, 9; EURES – art. 14, 19	Ułatwianie	Komisja; Europejski Urząd ds. Pracy; Państwa członkowskie	W toku
Projekty pilotażowe dotyczące wdrażania polityki, piaskownice i mechanizmy	ELA – art. 9 ust. 6a; EURES – art. 19	Wsparcie	Komisja; Europejski Urząd ds. Pracy; Państwa członkowskie	W fazach realizacji

informacji zwrotnej na potrzeby narzędzi cyfrowych				
Kampanie uświadamiające i integracja programów prac (wieloletni program prac Europejskiego Urzędu ds. Pracy; strategia EURES na 2030 r.)	ELA – art. 24; EURES	Wsparcie	Komisja; Europejski Urząd ds. Pracy; państwa członkowskie;	Perspektywa roczna/wieloletnia