KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 2.4.2019 r.
COM(2019) 164 final

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

z działalności EURES w okresie od stycznia 2016 r. do czerwca 2018 r.

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

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE 4

1. WPROWADZENIE 5

1.1. Czym jest EURES? 5

1.1.1. Usługi EURES na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców 6

1.1.2. Dwa filary: Europejski Portal Mobilności Zawodowej i sieć doradców EURES 6

1.1.3. Organizacja EURES 7

1.2. Rozporządzenie z 2016 r. 7

1.2.1. Z czego wynika reforma rozporządzenia? 7

1.2.2. Główne elementy i harmonogram reformy 9

2. GŁÓWNE DZIAŁANIA EURES: OD STYCZNIA 2016 R. DO CZERWCA 2018 R. 9

2.1. Działania w państwach będących członkami sieci EURES 9

2.1.1. Ogólne usługi wsparcia dla pracowników i pracodawców 9

2.1.2. Szczególne usługi wsparcia 12

2.1.3. Zasoby i zarządzanie 15

2.2. Horyzontalne działania wsparcia realizowane przez Europejski Urząd Koordynacji 18

2.2.1. Koordynacja i wsparcie w zakresie zarządzania 18

2.2.2. Funkcjonowanie i rozwój portalu EURES oraz powiązanych usług informatycznych 18

2.2.3. Szkolenia i rozwój zawodowy 18

2.2.4. Biuro informacyjne 19

2.2.5. Tworzenie sieci kontaktów, wymiana najlepszych praktyk i wzajemne uczenie się 19

2.2.6. Działania związane z informowaniem i komunikacją 19

2.2.7. Analiza mobilności geograficznej i zawodowej 20

2.2.8. Opracowanie odpowiedniej struktury na potrzeby współpracy i kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie w odniesieniu do przygotowania zawodowego i staży 21

2.2.9. Zasoby finansowe 21

3. WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH 22
3.1. Skład sieci i kwestie organizacyjne 22
3.1.1. Wymogi określone w rozporządzeniu 22
3.1.2. Wdrożenie 23
3.1.3. Wyzwania 23
3.2. Zarządzanie organizacjami spoza sieci EURES i współpraca z nimi 23
3.2.1. Wymogi określone w rozporządzeniu 24
3.2.2. Wdrożenie 24
3.2.3. Wyzwania 24
3.3. Rozszerzanie sieci 24
3.3.1. Wymogi określone w rozporządzeniu 25
3.3.2. Wdrożenie 25
3.3.3. Wyzwania 25
3.4. Wymiana informacji na temat ofert zatrudnienia i życiorysów 26
3.4.1. Wymogi określone w rozporządzeniu 26
3.4.2. Wdrożenie 26
3.4.3. Wyzwania 26
3.5. Usługi wsparcia 27
3.5.1. Wymogi określone w rozporządzeniu 27
3.5.2. Wdrożenie 27
3.5.3. Wyzwania 28
3.6. Wymiana informacji, programowanie i pomiar efektywności 28
3.6.1. Wymogi określone w rozporządzeniu 28
3.6.2. Wdrożenie 28
3.6.3. Wyzwania 29
4. WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ 30
4.1.1. Wymogi określone w rozporządzeniu 30
4.1.2. Wdrożenie 30
4.1.3. Wyzwania 31
5. WNIOSKI I ZALECENIA 31
5.1. Wnioski 31
5.2. Zalecenia dla państw członkowskich na następny okres sprawozdawczy 32
5.3. Działania, które ma podjąć Komisja Europejska 33
ZAŁĄCZNIK – ODNOŚNE DANE LICZBOWE 35

STRESZCZENIE

Niniejsze **sprawozdanie z działalności** zawiera przegląd działań realizowanych przez **sieć EURES** w okresie od **stycznia 2016 r. do czerwca 2018 r., a także opis aktualnej sytuacji w zakresie stosowania rozporządzenia (UE) 2016/589 w sprawie EURES do lipca 2018 r.**, jak przewidziano w art. 33 tego rozporządzenia. Sieć EURES obejmuje dostawców usług w zakresie zatrudnienia i inne organizacje partnerskie we wszystkich państwach członkowskich UE i EOG oraz w Szwajcarii w celu wzmocnienia mobilności ich pracowników na wewnątrzunijnym rynku pracy oraz osiągnięcia zintegrowanego europejskiego rynku pracy.

Główne cechy sieci EURES są dwojakie. Każdego dnia tysiące osób poszukujących pracy i pracodawców w całej Europie korzysta z **usług uzyskiwania zatrudnienia i dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy** w ramach sieci EURES. Wyszkolony personel EURES oferuje **usługi wsparcia i poradnictwo** na temat warunków pracy w innych krajach europejskich, aby ułatwić dokonywanie wyborów przez osoby poszukujące pracy oraz przez pracodawców.

Działania EURES nadzorowane przez krajowe urzędy koordynacji obejmują ukierunkowane programy wspierania mobilności mające na celu rozwiązanie problemu konkretnych nadwyżek i niedoborów siły roboczej. EURES pomaga również pracownikom i pracodawcom transgranicznym w ramach partnerstw transgranicznych i innych działań w regionach transgranicznych.

Na poziomie regulacyjnym **wdrożenie rozporządzenia w sprawie EURES**, które weszło w życie w 2016 r., zostało w większości obszarów zakończone. Powołano krajowe urzędy koordynacji, publiczne służby zatrudnienia wyznaczono na członków krajowych sieci EURES oraz utworzono systemy dopuszczania nowych członków i partnerów do uczestnictwa w sieci. Jeśli chodzi o stronę informatyczną, wdrożenie przejrzystej wymiany ofert zatrudnienia i życiorysów między krajowymi bazami danych a EURES jest jednym z głównych osiągnięć w ułatwianiu dopasowywania miejsc pracy na szczeblu europejskim. Na portalu EURES, którym zarządza Europejski Urząd Koordynacji, znaleźć można 3 mln ofert pracy dziennie, a ponad 400 000 życiorysów jest gotowych do dopasowania do ofert pracy. Wprowadzenie europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO) przyczyni się w dalszym stopniu do lepszego cyfrowego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy oraz ukierunkowanego uzyskiwania zatrudnienia w wymiarze transgranicznym. Ponadto zarządzanie siecią zostało wzmocnione dzięki nowym narzędziom w zakresie monitorowania i efektywności.

Głównym wyzwaniem dla sieci EURES pozostaje ukończenie procesu wdrażania wymiany życiorysów i ofert zatrudnienia ze wszystkimi państwami członkowskimi. Przyjęcie nowych członków i partnerów, które umożliwi rozszerzenie sieci EURES i uwzględnienie prywatnych podmiotów działających na rynku pracy, rozpoczęło się dopiero pod koniec okresu sprawozdawczego. Tworzenie synergii z uzupełniającymi inicjatywami takimi jak Europass2 i jednolity portal cyfrowy oraz usprawnienie współpracy również pozostają ważnymi obszarami dla dalszego rozwoju. Lepsza integracja programów wspierania mobilności EURES i partnerstw transgranicznych w ramach ogólnej strategii sieci, w szczególności poprzez bardziej systematyczne wymiany informacji między członkami i partnerami EURES, stworzy dodatkowe efekty sieciowe.

Przyszłość sieci EURES to funkcjonowanie EURES jako dynamiczna sieć o zwiększonej liczbie podmiotów, działań i usług oraz ulepszona komunikacja, w tym w mediach społecznościowych. Przejście na nowy system wymiany danych w odniesieniu do ofert zatrudnienia i życiorysów jest na jest na zaawansowanym etapie

osiągnięcia w pełni rozwiniętego narzędzia do dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy oraz do uzyskiwania zatrudnienia. Sieć EURES opiera się na ścisłej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia i innymi członkami i partnerami EURES, którzy odbywają regularne spotkania w celu wymiany najlepszych praktyk w ramach wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się. Wsparcie udzielane przez Europejski Urząd Koordynacji poprzez określanie synergii i nakładania się działań EURES z innymi inicjatywami europejskimi oraz poradnictwo i ułatwianie dostępu do sieci, w szczególności za pośrednictwem portalu EURES, mają kluczowe znaczenie dla dalszej integracji sieci EURES.

W perspektywie średnioterminowej za działania koordynacyjne w ramach EURES odpowiadał będzie Europejski Urząd ds. Pracy, o utworzenie którego wnioskowała Komisja w marcu 2018 r.; następnie w lutym 2019 r. Parlament Europejski i Rada osiągnęły wstępne porozumienie w sprawie wniosku Nastąpi to poprzez formalne przeniesienie Europejskiego Urzędu Koordynacji w ramach EURES (ECO) do Europejskiego Urzędu ds. Pracy. ECO będzie podlegał Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy i wzmocni rolę EURES w promowaniu warunków sprzyjających sprawiedliwej mobilności. Skorzysta z wszechstronnej struktury operacyjnej służącej mobilności pracowników w UE, a także z wiedzy eksperckiej w różnych obszarach, która może pomóc zrozumieć dalsze problemy, jakie będzie trzeba rozwiązać, lub zapewnić innowacyjne strategie i narzędzia. Z kolei ECO będzie miał swój wkład w funkcjonowanie urzędu, dysponując wiedzą ekspercką, siecią i narzędziami.

1. WPROWADZENIE

1.1. Czym jest EURES?

EURES to **sieć współpracy** między Komisją Europejską a członkami i partnerami takimi jak publiczne służby zatrudnienia we wszystkich państwach UE oraz w Islandii, Liechtensteinie, Norwegii i Szwajcarii (zwanych dalej „państwami będącymi członkami sieci EURES"). Od momentu uruchomienia w 1994 r. EURES pomaga obywatelom w czerpaniu korzyści z jednej z podstawowych zasad Unii Europejskiej: **swobodnego przepływu pracowników**. W ramach EURES oferowana jest wyjątkowa gama informacji i usług w dziedzinie zatrudnienia osobom poszukującym pracy i pracodawcom zainteresowanym możliwościami zatrudnienia lub rekrutacją osób poszukujących pracy w całej Europie[1].

W 2016 r. weszło w życie **nowe rozporządzenie (UE) 2016/589 w sprawie EURES**, którego celem jest stworzenie większej i silniejszej sieci europejskich służb zatrudnienia, zarówno publicznych, jak i prywatnych, w celu zapewnienia skuteczniejszej wymiany informacji na temat rynku pracy w wymiarze transgranicznym w ramach wspierania

[1] Uwaga: terminy „pracownicy" i „osoby zatrudnione za wynagrodzeniem" są w niniejszym sprawozdaniu stosowane jako synonimy. Ponadto „Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że swoboda przepływu pracowników przewidziana w art. 45 TFUE, wiąże się także z pewnymi prawami obywateli państw członkowskich, którzy przemieszczają się wewnątrz Unii w celu poszukiwania pracy. Do celów niniejszego rozporządzenia pojęcie »pracownika« powinno zatem być rozumiane jako obejmujące osoby poszukujące pracy, niezależnie od tego, czy pozostają w danej chwili w stosunku pracy", (rozporządzenie Komisji (UE) 2016/589, motyw 7).

pośrednictwa pracy w całej UE/EOG[2].

1.1.1. Usługi EURES na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców

- Pomoc osobom poszukującym pracy **w znalezieniu pracy** i pracodawcom **w znalezieniu kandydatów** w całej Europie;
- **Dopasowywanie** ofert zatrudnienia i życiorysów na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej;
- **Udzielanie informacji, poradnictwo** i inne usługi wsparcia w zakresie mobilności pracowników dla pracowników i pracodawców;
- **Pomoc po rekrutacji**;
- Dostęp do informacji dotyczących aspektów **warunków życia i pracy**, takich jak podatki, emerytury, ubezpieczenia zdrowotne i zabezpieczenie społeczne w państwach będących członkami sieci EURES;
- Specjalne usługi wsparcia dla pracowników transgranicznych i pracodawców w **regionach transgranicznych**;
- Wspieranie określonych grup w kontekście **ukierunkowanych programów wspierania mobilności** związanych z EURES;
- Promowanie **możliwości dla osób młodych**, między innymi poprzez **Drop'pin@EURES**;
- Wspieranie dynamicznych wydarzeń rekrutacyjnych za pośrednictwem platformy **Europejskich Dni Pracy Online (European Online Job Days, EOJD)**.

1.1.2. Dwa filary: Europejski Portal Mobilności Zawodowej i sieć doradców EURES

EURES stanowi istotną część struktury wsparcia rynku pracy, którą UE rozwinęła w ostatnich dziesięcioleciach, aby poprawić swoje wyniki społeczne i gospodarcze. Sieć jest skoncentrowana na przekazywaniu **informacji** i zapewnianiu **poradnictwa dotyczących dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy oraz uzyskiwania zatrudnienia** osobom zainteresowanym pracą w innych państwach będących członkami sieci EURES, a także pracodawcom, którzy są zainteresowani rekrutacją pracowników z innych państw będących członkami sieci EURES. Jej usługi są świadczone za pośrednictwem dwóch głównych, uzupełniających się kanałów – portalu EURES oraz sieci personelu EURES w całej Europie.

1.1.2.1.Portal Mobilności Zawodowej EURES

EURES regularnie znajduje się wśród pięciu najczęściej odwiedzanych stron portalu europa.eu. W samym tylko 2017 r. na stronie internetowej EURES miało miejsce łącznie 14 880 000 odwiedzin i 48 350 000 odsłon. Każdego dnia na Portalu Mobilności Zawodowej EURES dostępne są informacje o około **3 mln miejsc pracy** i prawie **400 000 życiorysów osób poszukujących pracy**[3]. W okresie sprawozdawczym liczby te stale rosły we wszystkich kategoriach. Od czerwca 2017 r. do czerwca 2018 r. liczba rejestracji na portalu EURES wzrosła o 30 % w przypadku pracodawców i o 20 % w przypadku osób poszukujących pracy.

Portal EURES zapewnia **bezpłatną samoobsługę** osobom poszukującym pracy i pracodawcom, którzy rejestrują się w celu znalezienia pracy lub kandydata. Zarówno

[2] Cele sieci EURES określono w art. 6 rozporządzenia (UE) 2016/589.

[3] Portal EURES jest dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage

pracodawcy, jak i osoby poszukujące pracy mogą tworzyć konta umożliwiające im korzystanie z funkcji wyszukiwania i dopasowywania na portalu, tworzenie i przechowywanie profili wyszukiwania oraz otrzymywanie powiadomień pocztą elektroniczną.

1.1.2.2.Sieć doradców EURES

Sieć ponad **1 000 członków personelu EURES**[4] z **32 państw będących członkami sieci EURES** zapewnia dostosowane do potrzeb porady dotyczące kariery i rekrutacji, wsparcie w poszukiwaniu pracy i zatrudnieniu oraz informacje na temat odpowiednich przepisów dotyczących np. zabezpieczenia społecznego i opodatkowania w innych państwach będących członkami sieci EURES, jak również pomoc po rekrutacji, na przykład kursy językowe.

1.1.3. Organizacja EURES

Każde państwo będące członkiem sieci EURES wyznacza **krajowy urząd koordynacji**, który z reguły jest powiązany albo z publicznymi służbami zatrudnienia, albo z Ministerstwem Pracy. Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej (DG EMPL) jest gospodarzem **Europejskiego Urzędu Koordynacji**, który zapewnia horyzontalne wsparcie krajowym urzędom koordynacji. Krajowe urzędy koordynacji i Europejski Urząd Koordynacji stanowią wspólnie **europejską grupę koordynacyjną** sieci EURES.

Członkami i partnerami EURES są organizacje prowadzące działania operacyjne w ramach sieci EURES. Członkowie sieci EURES muszą wykonywać wszystkie poniższe zadania, podczas gdy partnerzy muszą wykonywać co najmniej jedno z nich:

- przyczynianie się do tworzenia puli ofert zatrudnienia poprzez przekazywanie danych na portal EURES i na platformę informatyczną;
- przyczynianie się do tworzenia profili osób poszukujących pracy poprzez przekazywanie danych na portal EURES i na platformę informatyczną;
- świadczenie usług wsparcia bezpośrednio osobom poszukującym pracy i pracodawcom.

1.2. Rozporządzenie z 2016 r.

1.2.1. Z czego wynika reforma rozporządzenia?

Od czasu pierwszej decyzji Komisji w sprawie utworzenia EURES[5] sieć jest poddawana ciągłej reformie mającej na celu dostosowanie jej do stale zmieniającego się rynku pracy. Nowe rozporządzenie w sprawie EURES (2016/589) zapewnia podstawy dla **wzmocnienia sieci** poprzez zwiększenie dostępności ofert zatrudnienia, stworzenie podstawy do wymiany życiorysów między organizacjami członkowskimi i partnerskimi a portalem EURES oraz zapewnienie lepszego wsparcia dla osób poszukujących pracy

[4] W niniejszym sprawozdaniu „personel EURES" oznacza personel bezpośrednio lub pośrednio zaangażowany w świadczenie usług i realizację innych działań sieci EURES zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/589 i jego środkami wykonawczymi.

[5] Decyzja Komisji 93/569/EWG z dnia 22 października 1993 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Rady (EWG) nr 1612/68 w sprawie swobody przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty, w szczególności odnośnie do sieci nazwanej EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia).

i pracodawców poszukujących możliwości transgranicznych.

Celem nowego rozporządzenia jest **zwiększenie przejrzystości** poprzez zwiększenie liczby miejsc pracy ogłaszanych w portalu EURES, ulepszenie **internetowego dopasowywania** ofert zatrudnienia i życiorysów, zapewnienie **minimalnego uzgodnionego pakietu usług** dla osób poszukujących pracy i pracodawców oraz rozszerzenie **zakresu cyfrowych usług zatrudnienia** na portalu EURES.

1.2.2. Główne elementy i harmonogram reformy

Nowe rozporządzenie, które weszło w życie w dniu 12 maja 2016 r., jest poparte sześcioma decyzjami wykonawczymi[6] zapewniającymi jednolite wykonanie we wszystkich państwach członkowskich. Pierwszym etapem wykonania było wyznaczenie krajowych urzędów koordynacji i publicznych służb zatrudnienia na członków EURES, a także utworzenie europejskiej grupy koordynacyjnej w 2016 r.

W rozporządzeniu wyznaczono dzień 13 maja 2018 r. jako termin wdrożenia **jednolitego systemu wymiany** przez państwa będące członkami sieci EURES w celu umożliwienia **dzielenia się wszystkimi[7] ofertami pracy** – w tym przygotowania zawodowego i staży – udostępnianymi przez publiczne służby zatrudnienia i inne organizacje członkowskie EURES na portalu EURES, jak również **życiorysami**, pod warunkiem że osoby poszukujące pracy zgodziły się na przekazywanie swoich danych osobowych. Ten sam termin miał zastosowanie w odniesieniu do ustanowienia w państwach będących członkami sieci EURES **systemów dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES** umożliwiających organizacjom takim jak prywatne służby zatrudnienia lub organizacje z trzeciego sektora przyłączenie się do EURES w charakterze członków lub partnerów. Rozporządzenie zawiera wymóg, aby w 2018 i 2020 r. sporządzono **sprawozdania z działalności sieci**, a w 2021 r. przedłożono ocenę *ex-post*.

2. GŁÓWNE DZIAŁANIA EURES: OD STYCZNIA 2016 R. DO CZERWCA 2018 R.

2.1. Działania w państwach będących członkami sieci EURES

2.1.1. Ogólne usługi wsparcia dla pracowników i pracodawców

2.1.1.1. Działania w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób

[6] Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2017/1255 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzoru opisu krajowych systemów i procedur dopuszczania organizacji do uczestnictwa w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES.

Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2017/1256 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzorów i procedur na potrzeby wymiany informacji o krajowych programach prac sieci EURES na poziomie unijnym.

Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2017/1257 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie technicznych norm i formatów wymaganych na potrzeby jednolitego systemu w celu umożliwienia dopasowywania ofert zatrudnienia oraz wniosków o pracę i życiorysów na portalu EURES.

Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/170 z dnia 2 lutego 2018 r. w sprawie jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania i oceny funkcjonowania sieci EURES.

Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/1020 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie przyjęcia i aktualizacji listy umiejętności, kompetencji i zawodów w klasyfikacji europejskiej do celów automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej EURES.

Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/1021 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie przyjęcia technicznych norm i formatów niezbędnych do funkcjonowania automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej z wykorzystaniem klasyfikacji europejskiej i interoperacyjności między systemami krajowymi a klasyfikacją europejską.

[7] Państwa członkowskie mogą wykluczyć oferty zatrudnienia, „które ze względu na swój charakter lub na przepisy krajowe są dostępne wyłącznie dla obywateli konkretnego państwa", „dotyczące kategorii przygotowania zawodowego i staży, które – ponieważ zawierają przede wszystkim komponent uczenia się – stanowią część krajowych systemów edukacji lub które są finansowane ze środków publicznych w ramach aktywnych polityk rynku pracy danego państwa członkowskiego" oraz „inne oferty zatrudnienia stanowiące element aktywnych polityk rynku pracy państwa członkowskiego", zgodnie z art. 17 rozporządzenia (UE) 2016/589.

poszukujących pracy oraz uzyskiwania zatrudnienia

Wszystkie państwa będące członkami sieci EURES udzielają informacji i wsparcia w zakresie mobilności pracowników w Europie osobom poszukującym pracy i pracodawcom oraz organizują wydarzenia rekrutacyjne przy wzmocnionej współpracy między placówkami EURES.

Personel EURES oferuje pomoc osobom poszukującym pracy przy opracowywaniu życiorysów i wniosków o zatrudnienie oraz pomaga pracodawcom w opracowaniu wymogów dotyczących zatrudnienia i ofert zatrudnienia. W celu świadczenia tej usługi w 2017 r. doradcy EURES w całej sieci skontaktowali się z 696 514 osobami poszukującymi pracy oraz 111 636 pracodawcami[8]. Zgodnie z informacjami otrzymanymi przez personel EURES, jego działania w 2016 r. doprowadziły do około 30 000 przypadków uzyskania zatrudnienia w całej sieci EURES[9]. Dzięki przepisowi dotyczącemu gromadzenia danych zawartemu w rozporządzeniu w sprawie EURES (art. 32) w przyszłości możliwa będzie dokładniejsza sprawozdawczość.

W celu łączenia pracodawców i osób poszukujących pracy oraz ułatwiania rekrutacji w wymiarze transgranicznym organizowane są wydarzenia w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy. **Członkowie personelu EURES z krajów docelowych** są zazwyczaj zapraszani do składania ofert pracy i dostarczania informacji na temat warunków życia i pracy. W ramach dodatkowych usług wsparcia dla pracodawców personel EURES może **przeglądać życiorysy** w celu dokonania wstępnej selekcji posiadających odpowiednie umiejętności kandydatów na potrzeby rozmów o pracę, np. podczas wydarzeń typu „job dating".

Specjalnym formatem wydarzeń w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy są **Europejskie Dni Pracy**, w których biorą udział pracodawcy i osoby poszukujące pracy z szeregu państw będących członkami sieci EURES, **zarówno przez internet, jak i uczestnicząc w wydarzeniu na miejscu**. W 2017 r. zorganizowano 24 takie wydarzenia, w których wzięło udział prawie 21 500 osób poszukujących pracy oraz ponad 1 100 przedsiębiorstw, które oferowały ponad 10 000 miejsc pracy. Szesnaście tego rodzaju wydarzeń odbyło się w pierwszej połowie 2018 r.

Szczególną uwagę zwraca się na **powiązanie działań EURES z potrzebami rynku pracy** w celu zaspokojenia priorytetowych potrzeb sektorowych i potrzeb w zakresie umiejętności. Kierując się zasadnością pokonywania przeszkód w mobilności w kontekście integracji na rynku pracy UE/EOG, niektóre wydarzenia rekrutacyjne EURES są **ukierunkowane** na potrzeby i możliwości w **określonych sektorach,** w szczególności w przypadku istnienia stwierdzonego niedoboru pracowników w potencjalnym kraju przyjmującym oraz nadwyżki pracowników w innym. Sektory, w których najwięcej krajów posiada potrzeby w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy oraz uzyskiwania zatrudnienia, to turystyka i hotelarstwo[10] – oba stanowią obszary, w których szczególne znaczenie ma znajomość

[8] Dane z tabeli wyników rynku wewnętrznego EURES, 2017 r.: http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/_docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf

[9] Do 2017 r. liczba przypadków uzyskania zatrudnienia była zgłaszana przez doradców EURES dobrowolnie (około 50–60 % wszystkich sprawozdań); doradcy EURES nie otrzymują systematycznie informacji na temat przypadków uzyskania zatrudnienia od osób poszukujących pracy lub pracodawców.

[10] Cykl programowania EURES, ocena krajowych sprawozdań z działalności za 2016 r. i 2017 r.

języków obcych. Inne sektory, w których odnotowuje się w ramach EURES wysokie poziomy dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, obejmują sektor transportu, zdrowia, budownictwa, sektor inżynieryjny, sektor technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz sektor pracy sezonowej w rolnictwie.

2.1.1.2.Informacje i poradnictwo

Odpowiednie informacje o rynku pracy są dostępne za pośrednictwem portalu EURES, przy czym państwa będące członkami sieci EURES regularnie **aktualizują informacje ogólne** na temat swoich rynków pracy oraz warunków życia i pracy w 26 językach. Ponadto co najmniej czternaście państw posiada również własną **krajową stronę internetową EURES**, na której osoby poszukujące pracy i pracodawcy mogą znaleźć informacje na temat mobilności pracowników, a niektóre z tych stron są tłumaczone na kilka języków.

Przykłady działań informacyjnych i doradczych dla osób poszukujących pracy i pracodawców zapewnianych w ramach sieci EURES obejmują zestawienia informacji i rozwiązania cyfrowe dostępne na krajowych stronach EURES i dotyczące pracy, zdrowia, rozwiązań administracyjnych i podatkowych w kraju docelowym. Krajowe urzędy koordynacji organizują również **warsztaty**, na przykład w celu nauczania osób poszukujących pracy, jak przedstawić swój życiorys pracodawcom w poszczególnych krajach. Podobnie wsparcie ze strony doradców EURES dla pracodawców odnosi się zazwyczaj do sporządzania opisów ofert zatrudnienia w celu przyciągnięcia pracowników o odpowiednich umiejętnościach z zagranicy.

2.1.2. Szczególne usługi wsparcia

2.1.2.1.Usługi wsparcia w regionach transgranicznych

Zgodnie z nowym rozporządzeniem w sprawie EURES członkowie i partnerzy EURES, którzy angażują się w partnerstwa transgraniczne lub inne struktury współpracy i świadczenia usług w wymiarze transgranicznym (w tym z organizacjami spoza sieci EURES), przekazują informacje, a także świadczą usługi w zakresie uzyskiwania zatrudnienia i rekrutacji dostosowane do szczególnych wymogów i sytuacji pracowników transgranicznych i pracodawców w regionach transgranicznych[11].

Partnerstwa transgraniczne mogą ubiegać się o wsparcie finansowe w ramach corocznych zaproszeń do składania wniosków w programie EaSI[12]. Wsparcie ze strony EaSI jest również dostępne na potrzeby tworzenia nowych partnerstw transgranicznych lub wdrażania nowych innowacyjnych środków. W 2016 r. w drodze dotacji przyznanej w ramach EaSI w poprzednim roku udzielono wsparcia na rzecz **12 partnerstw transgranicznych**. W 2017 i 2018 r. **9 partnerstw transgranicznych** oferowało usługi wsparcia i pośrednictwa pracy w regionach przygranicznych w oparciu o dotacje przyznane w ramach EaSI w poprzednim roku.

Usługi wsparcia w regionach transgranicznych EURES obejmują wielojęzyczne usługi informacyjne i oferty pracy. Usługi te są świadczone za pośrednictwem rozwiązań opartych na fizycznych i coraz częściej wirtualnych **punktach kompleksowej obsługi**. Przedstawione informacje dotyczą takich kwestii, jak koordynacja zabezpieczenia społecznego, przepisy dotyczące codziennych dojazdów, uznawanie kwalifikacji i opodatkowanie. Działalność w zakresie uzyskiwania zatrudnienia i rekrutacji zaowocowała znalezieniem pracy w wymiarze transgranicznym przez blisko 4 400 osób poszukujących pracy w wyniku indywidualnego kontaktu ze służbami związanymi z EURES w latach 2016 i 2017[13].

2.1.2.2.Pomoc po rekrutacji

Pomoc po rekrutacji ma na celu zapewnienie **jak najlepszej integracji pracowników mobilnych** z ich nowymi stanowiskami. Większość państw będących członkami sieci EURES koncentruje się na przekazywaniu informacji pracownikom i pracodawcom przed podpisaniem umowy o pracę, jednak niektóre z nich organizują również działania po rekrutacji. Na przykład EURES we Włoszech prowadzi **bazę danych działań następczych** w celu zapewnienia, aby uzyskiwanie zatrudnienia było w pełni zgodne z obowiązującymi normami pracy. W 2016 r. rozpatrzono prawie 7 000 wniosków ze strony pracowników w celu oceny ich sprawy[14].

---

[11] Zgodnie z art. 3 ust. 7 rozporządzenia (UE) 2016/589.

[12] Sprawozdania dotyczące danych i monitorowania są dostępne wyłącznie dla partnerstw transgranicznych, które otrzymują finansowanie w ramach osi EURES programu EaSI. Przykładowo w unijnym roku budżetowym 2014 (VP/2014/011) wsparcie otrzymało 11 partnerstw transgranicznych, 12 w unijnym roku budżetowym 2015 (VP/2015/008), 10 w unijnym roku budżetowym 2016 (zaproszenie do składania wniosków VP/2016/005), oraz 9 w unijnym roku budżetowym 2017 (VP/2017/006).

[13] Komisja Europejska, partnerstwa transgraniczne EURES, Pierwsze sprawozdanie monitorujące (2016 r.) oraz Drugie sprawozdanie monitorujące (2017 r.).

[14] Krajowe sprawozdanie z działalności we Włoszech za 2016 r.

2.1.2.3. Wsparcie dla młodzieży – przygotowanie zawodowe i staże

Poszczególne działania i programy opracowane w ramach sieci EURES dotyczą w szczególności **młodzieży**. W konkluzjach Rady Europejskiej z czerwca 2012 r.[15] zwrócono się do państw członkowskich i Komisji o dalsze rozwijanie portalu EURES oraz o zbadanie możliwości rozszerzenia go na przygotowanie zawodowe i staże. W tym celu przygotowanie zawodowe i staże są obecnie objęte zakresem rozporządzenia w sprawie EURES, pod warunkiem że wyłonieni kandydaci są w stosunku pracy. Oferty przygotowania zawodowego i staży są już uwzględnione w wymianie ofert zatrudnienia na portalu EURES, przy czym na koniec okresu sprawozdawczego dostępnych było 6 567 ofert przygotowania zawodowego i 1 859 ofert staży[16].

Ponadto przedsiębiorstwa i organizacje mogą bezpośrednio prezentować oferowane przez siebie możliwości dla młodzieży przy użyciu systemu samoobsługi w sekcji **Drop'pin@EURES** na portalu EURES. Łącznie oferowanych jest obecnie 2 092 możliwości zatrudnienia z 501 przedsiębiorstw w 32 dziedzinach działalności, od inżynierii po osobiste umiejętności i rozwój osobisty[17]. Europejski Urząd Koordynacji jest w trakcie dalszego ułatwiania gromadzenia i wyświetlania na portalu ofert przygotowania zawodowego i staży. Opracowanie specyfikacji dostosowanych do indywidualnych potrzeb ułatwi zainteresowanym stronom oznaczenie swoich ofert i wyszukiwanie ofert innych podmiotów. Oczekuje się, że ta nowa funkcja zostanie wdrożona w 2019 r.

2.1.2.4. Ukierunkowane programy wspierania mobilności związane z EURES

Celem EURES jest również dotarcie do **konkretnych grup osób poszukujących pracy** i pomoc w obsadzeniu **wolnych miejsc pracy w poszczególnych sektorach**. W tym celu działania EURES mogą uzupełniać **ukierunkowane programy wspierania mobilności** finansowane w ramach programu Unii Europejskiej na rzecz **zatrudnienia i innowacji społecznych** (EaSI), które mają na celu testowanie innowacyjnych sposobów wspierania transgranicznej mobilności zawodowej lub zaspokajanie potrzeb określonych grup docelowych, lub być z nimi zintegrowane.

„Twoja pierwsza praca z EURES-em" oferuje wsparcie dla osób młodych do 35. roku życia w poszukiwaniu pracy, stażu lub przygotowania zawodowego w całej Europie, a także dla pracodawców poszukujących osób młodych posiadających odpowiednie umiejętności – we wszystkich państwach będących członkami sieci EURES. W okresie od 2016 r. do połowy 2018 r. projekt „Twoja pierwsza praca z EURES-em" prowadziły **cztery państwa** (Niemcy, Francja, Włochy i Szwecja). Ze sprawozdań wynika przede wszystkim, że typowa osoba, która znalazła pracę, ma od 23 do 26 lat i wyższe wykształcenie lub nadal się kształci, a po drugie, że ponad połowa (52 %) osób, które znalazły pracę, była w chwili uzyskania zatrudnienia bezrobotna. Ponad 80 % osób, które w ramach programu znalazło pracę w innym kraju, pracowało już w swoim kraju zamieszkania, podczas gdy tylko 28 % z nich pracowało za granicą. Wśród pracodawców znajdują się zarówno duże, jak i małe i średnie przedsiębiorstwa.

Najważniejsze **kraje wyjazdu** w tym okresie to Włochy, Irlandia, Francja i Hiszpania.

---

[15] Konkluzje Rady Europejskiej z dnia 28–29 czerwca 2012 r. Dostępne pod adresem: http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_pl.htm

[16] Pomiaru dokonano na portalu EURES w dniu 23 sierpnia 2018 r.

[17] Tamże.

Głównymi **krajami i sektorami przyjmującymi** są Niemcy – na potrzeby ochrony zdrowia i pracy społecznej; Zjednoczone Królestwo – na potrzeby edukacji oraz Francja – na potrzeby technologii informacyjno-komunikacyjnych[18]. Chociaż odnotowano ponad **3 000 przypadków uzyskania zatrudnienia**, między 2016 r. a pierwszą połową 2017 r. osiągnięto jedynie od 15 do 26 % początkowych celów w zakresie uzyskiwania zatrudnienia w ramach poszczególnych programów[19]. Mimo to w samej drugiej połowie 2017 r. zapewniono prawie 1 200 miejsc pracy, stażu i przygotowania zawodowego[20], co wskazuje na większą absorpcję programu. Większość osób młodych, które uczestniczyły w programie, była zatrudniona na podstawie zwykłej umowy o pracę, a jedynie niewielka liczba osób podjęła przygotowanie zawodowe lub staże.

„**Reaktywacja**" to wewnątrzunijny program wspierania mobilności zawodowej dla pracowników w wieku od 35 lat mających trudności ze znalezieniem ofert pracy lub szkoleń zawodowych w kraju zamieszkania i skłonnych przenieść się do innego kraju. Tak jak w przypadku projektu „Twoja pierwsza praca z EURES-em", osoby poszukujące pracy mogą ubiegać się o różne formy wsparcia finansowego w ramach usługi w zakresie zatrudnienia „Reaktywacja". Obecnie służby zatrudnienia przodują w realizacji projektów programu „Reaktywacja" w czterech państwach: we **Włoszech**, **Francji**, **Polsce** i **Szwecji**, z partnerami w **13 państwach**. Pomimo powolnego początkowego upowszechniania, program ma potencjał długoterminowy, biorąc pod uwagę, że wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników w UE pracujących obecnie w państwie członkowskim innym niż to, w którym się urodzili, są podobne do wskaźników zatrudnienia pracowników w tym samym wieku pracujących w kraju urodzenia[21].

Europejski Korpus Solidarności również posiada wymiar mobilności pracowników, którego celem jest stworzenie osobom młodym możliwości rozwijania umiejętności i poprawy perspektyw na rynku pracy za pośrednictwem pracy lub stażu za granicą. W ramach tego programu realizowane są obecnie dwa projekty: francuskie konsorcjum mające na celu zapewnienie 1 000 ofert pracy i staży oraz włoski projekt mający na celu zapewnienie obsadzenia 400 miejsc pracy do września 2018 r.

W poniższej tabeli przedstawiono przegląd ukierunkowanych programów wspierania mobilności ze wskazaniem źródeł finansowania, populacji docelowych oraz państw aktywnie uczestniczących w programach.

[18] Komisja Europejska, „Twoja pierwsza praca z EURES-em", Ukierunkowane programy wspierania mobilności, Piąte sprawozdanie z monitorowania postępów, lipiec–grudzień 2017 r., opublikowane w lipcu 2018 r.

[19] Komisja Europejska, „Twoja pierwsza praca z EURES-em", Ukierunkowane programy wspierania mobilności, Czwarte sprawozdanie z monitorowania postępów, styczeń–czerwiec 2017 r., opublikowane w grudniu 2017 r.

[20] Komisja Europejska, „Twoja pierwsza praca z EURES-em", Ukierunkowane programy wspierania mobilności, Piąte sprawozdanie z monitorowania postępów, lipiec–grudzień 2017 r., opublikowane w lipcu 2018 r.

[21] Komisja Europejska, Sprawozdanie z monitorowania programu „Reaktywacja", luty 2018 r. (projekt).

Program wspierania mobilności	Grupa docelowa	Wiodące służby zatrudnienia
Partnerstwa transgraniczne	Osoby poszukujące pracy i pracodawcy w regionach przygranicznych	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
„Twoja pierwsza praca z EURES-em”	Osoby poszukujące pracy w wieku 18–35 lat / przedsiębiorstwa z zapotrzebowaniem na umiejętności	Wiodące służby zatrudnienia: DE, FR, IT, SE Partnerzy w: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO[22]
Europejski Korpus Solidarności	Młodzież w wieku 18–30 lat	Wiodące służby zatrudnienia: FR, IT
„Reaktywacja”	Osoby poszukujące pracy w wieku od 35 lat / pracodawcy potrzebujący wykwalifikowanej siły roboczej	Wiodące służby zatrudnienia w: IT, FR, SE, PL Partnerzy w: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

2.1.3. Zasoby i zarządzanie

2.1.3.1.Zasoby ludzkie

Personel EURES[23] pracuje w krajowych lub regionalnych publicznych służbach zatrudnienia lub w innych organizacjach będących członkami lub partnerami EURES. Zapewnia on specjalistyczne doradztwo, poradnictwo i pomoc osobom poszukującym pracy i pracodawcom. Podział według krajów całkowitej liczby członków personelu EURES[24] w przybliżeniu **odzwierciedla wielkość krajowych rynków pracy**, od 178 doradców w Niemczech, 92 w Hiszpanii i 55 w Polsce do 20 w Bułgarii, 15 w Niderlandach, 7 na Cyprze i 3 w Estonii.

2.1.3.2.Zasoby finansowe

Zasoby finansowe dostępne w ramach sieci różnią się znacznie w zależności od kraju. Koszty personelu stanowią znaczną część krajowego finansowania. Trudno jest jednak określić dokładne kwoty, ponieważ usługi EURES są głównie częścią oferty usług publicznych służb zatrudnienia. W większości przypadków finansowanie krajowe w odniesieniu do usług w zakresie rekrutacji, doradztwa i poradnictwa na szczeblu krajowym i transgranicznym uzupełnia **Europejski Fundusz Społeczny** (EFS). Komisja nie posiada żadnych informacji na temat kwot przyznanych na działania EURES w ramach EFS w okresie programowania 2014–2020. Biorąc pod uwagę zarządzanie dzielone Funduszem, informacje dostępne na szczeblu UE ograniczają się do informacji

[22] Informacje dostępne na portalu EURES: https://ec.europa.eu/eures/public/pl/your-first-eures-job-emp (dostęp w dniu 2 sierpnia 2018 r.).

[23] Pojęcie „doradcy EURES” jest nadal często stosowane w sieci EURES, chociaż nie jest ono już terminem oficjalnie uznawanym wraz z wejściem w życie rozporządzenia (UE) 2016/589, w którym odniesiono się jedynie do „personelu EURES” jako zasobów ludzkich zaangażowanych w EURES.

[24] Szczegółowe informacje znajdują się w załączniku: wykres 2 – Liczba doradców EURES i podobnego personelu na szczeblu UE w 2017 r.

uzgodnionych w rozporządzeniu w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego[25], a w szczególności w rozporządzeniu wykonawczym (UE) nr 215/2014, w którym określono kategorie interwencji.

Działania horyzontalne organizowane przez Europejski Urząd Koordynacji są finansowane za pośrednictwem osi EURES programu EaSI[26], która obejmuje również część kosztów operacyjnych usługodawców EURES w Norwegii i Islandii. Usługi specjalne, takie jak zindywidualizowana pomoc w ukierunkowanych programach wspierania mobilności, również są finansowane w ramach EaSI. Podział środków finansowych dostępnych w ramach EaSI w odniesieniu do EURES w okresie sprawozdawczym przedstawiono w sekcji 2.2.9 poniżej.

2.1.3.3.Infrastruktura informatyczna

Wszystkie państwa członkowskie dokonały dostosowania lub są w trakcie dostosowywania swojej infrastruktury informatycznej, aby umożliwić przekazywanie w szerszym wymiarze ofert zatrudnienia i życiorysów na portal EURES w ramach wykonywania rozporządzenia z 2016 r.

Ponadto wiele z nich zapoczątkowało krajowe inicjatywy mające na celu poprawę świadczenia usług online. Niektóre krajowe urzędy koordynacji przyjęły na przykład **domyślnie cyfrowe** podejście do świadczenia usług EURES (Zjednoczone Królestwo) i zwiększyły wykorzystanie technologii w celu przyciągania, rekrutowania i dopasowywania kandydatów poprzez oferowanie na krajowej stronie internetowej EURES **zajęć w formie e-uczenia się** dotyczących poszukiwania pracy (Dania). Obecnie opracowywana jest **aplikacja EURES** umożliwiająca pracodawcom łatwiejsze znalezienie pracowników transgranicznych w Belgii i Niderlandach[27] (EURES Scheldemond). Inne przykłady innowacyjnego podejścia do świadczenia usług obejmują opracowanie **strony internetowej poświęconej osobom młodym** w Belgii[28], ścisłą **współpracę z informatyczną częścią programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em”** na Cyprze, wprowadzenie **internetowej listy kontrolnej** dla doradców publicznych służb zatrudnienia świadczących usługi doradztwa na temat procedur EURES w Chorwacji, oraz uruchomienie 38 usług online we Francji i seminariów internetowych jako racjonalnego pod względem kosztów sposobu przekazywania informacji „na żywo” bez ograniczeń geograficznych.

2.1.3.4.Zarządzanie i współpraca z zainteresowanymi stronami

Krajowe urzędy koordynacji prowadzą znaczną część swojej działalności we współpracy z **licznymi zainteresowanymi stronami na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i transgranicznym**. Do zainteresowanych stron należą partnerzy społeczni, inne sieci europejskie, służby poradnictwa zawodowego, izby handlowe oraz organy

[25] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006, motyw 5 i art. 3 lit. a) ppkt (i).

[26] Art. 20 lit. b) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1296/2013 z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych („EaSI”) i zmieniającego decyzję nr 283/2010/UE ustanawiającą Europejski instrument mikrofinansowy na rzecz zatrudnienia i włączenia społecznego Progress.

[27] https://www.pzc.nl/zeeuws-vlaanderen/grensarbeiders-sneller-te-vinden-via-app~ae498da1/

[28] https://jeunes.leforem.be/

odpowiedzialne za zabezpieczenie społeczne i opodatkowanie. Należy zauważyć, że im ściślejsza współpraca z podmiotami w terenie, tym bardziej udane wspólne działania, które prowadzą do większej liczby udanych dopasowań między osobami poszukującymi pracy a pracodawcami.

2.1.3.5.Komunikacja w państwach będących członkami sieci EURES

Część budżetu komunikacyjnego EURES jest wykorzystywana do **wspierania działań państw będących członkami sieci EURES w zakresie komunikacji**, w tym finansowania promocji identyfikacji wizualnej EURES, udzielania porad w zakresie mediów społecznościowych lub wspierania produkcji materiałów wideo oraz organizacji wydarzeń. Działania w zakresie podnoszenia świadomości i działania komunikacyjne skierowane są do różnych grup odbiorców w całej sieci EURES. Niektóre krajowe urzędy koordynacji realizują kampanie informacyjne o charakterze ogólnym (Estonia), inne skupiają się na konkretnych sektorach (Islandia), podczas gdy jeszcze inne koncentrują się na osobach młodych (Niderlandy). **Media społecznościowe i ukierunkowane kampanie** są w coraz większym stopniu wykorzystywane do promowania działalności EURES dodatkowo do stron internetowych publicznych służb zatrudnienia, na przykład w Belgii, Hiszpanii, Estonii, na Cyprze, w Szwecji i Norwegii. Profile członków EURES w mediach społecznościowych obserwuje około 120 000 użytkowników[29].

Materiały informacyjne dla pracodawców i osób poszukujących pracy są dostosowane do potrzeb, ukierunkowane i dostępne w różnych językach. W 2017 r. sieć EURES zwróciła się o około 330 000 egzemplarzy materiałów związanych z EURES, natomiast biuletyn zewnętrzny EURES trafił do niemal 700 000 abonentów. Innowacyjne działania komunikacyjne obejmują **dzień informacyjny organizowany w pociągu kursującym** między Niderlandami a Niemcami przez regionalne partnerstwo transgraniczne, propagowanie mobilności transgranicznej na festiwalu muzycznym na świeżym powietrzu oraz nadawanie **cotygodniowego programu radiowego** na temat EURES i programu telewizyjnego dotyczącego mobilności pracowników we Włoszech.

2.1.3.6.Monitorowanie i ocena działań

W nowym rozporządzeniu w sprawie EURES przyjęto w odniesieniu do działań sieci EURES podejście ukierunkowane na wyniki. Głównym narzędziem monitorowania działalności rocznej w całym okresie jest **cykl programowania**. W tych ramach każdy krajowy urząd koordynacji przedstawił sprawozdanie z wyników i produktów swojej krajowej sieci EURES w rocznym krajowym sprawozdaniu z działalności w zestawieniu z celami określonymi w swoim krajowym programie prac (wcześniej nazywanym planem działania). Ponadto w ramach **comiesięcznych sprawozdań doradców EURES** monitorowane są usługi EURES na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców, a w ramach **systemu pomiaru efektywności** EURES dokonuje się spójnego pomiaru efektywności i działań sieci EURES. Począwszy od 2018 r. system ten będzie wykorzystywany do monitorowania programowania działań EURES zgodnie

[29] W celu uzyskania lepszego przeglądu krajowych kanałów mediów społecznościowych EURES i ich zasięgu Europejski Urząd Koordynacji każdego roku przeprowadza mapowanie kanałów mediów społecznościowych EURES.

z uzgodnionym zestawem wskaźników[30].

2.2. Horyzontalne działania wsparcia realizowane przez Europejski Urząd Koordynacji

2.2.1. Koordynacja i wsparcie w zakresie zarządzania

Europejski Urząd Koordynacji organizuje pracę europejskiej grupy koordynacyjnej. Przewodniczy on jej **posiedzeniom** zwoływanym w regularnych odstępach czasu w celu przedstawienia i omówienia najnowszych wydarzeń i informacji z całej sieci, a także dzielenia się najlepszymi praktykami i informowania o aktualnej sytuacji w zakresie wdrożenia rozporządzenia oraz interoperacyjności systemów informatycznych. Europejski Urząd Koordynacji nadzoruje również i usprawnia poszczególne etapy cyklu programowania i koordynuje zadania krajowych urzędów koordynacji w zakresie planowania, zgłaszania uwag i sprawozdawczości.

2.2.2. Funkcjonowanie i rozwój portalu EURES oraz powiązanych usług informatycznych

Europejskim Portalem Mobilności Zawodowej EURES zarządza Europejski Urząd Koordynacji. Urząd **ustanowił ponadto nowy system i procedury** określone w ścisłej współpracy z państwami członkowskimi, aby zapewnić wymianę informacji na temat ofert zatrudnienia i życiorysów. W 2017 r. przyjęto zestaw norm dotyczących formatu ofert zatrudnienia i życiorysów oparty na międzynarodowych otwartych normach przemysłowych w dziedzinie HR. Europejski Urząd Koordynacji zaproponował państwom członkowskim specjalne domyślne moduły wdrożeniowe, które znacznie ułatwiają wysiłki mające na celu zapewnienie uczestniczenia w nowym systemie wymiany. Przejście do nowego systemu na portalu EURES miało miejsce w pierwszej połowie 2018 r. Ustanowiono mechanizmy monitorowania i pomocy w odniesieniu do gotowości technicznej i jakości danych.

2.2.3. Szkolenia i rozwój zawodowy

Europejski Urząd Koordynacji zapewnia wspólny program szkoleń i rozwój zawodowy dla personelu członków i partnerów EURES. Obejmuje to realizację odnowionego programu szkoleniowego dla EURES; uruchomienie w 2016 r. **Akademii EURES**, która obejmuje wszystkie działania szkoleniowe prowadzone na podstawie rozporządzenia w sprawie EURES, w celu zapewnienia personelowi EURES niezbędnych narzędzi, kompetencji i umiejętności do celów rozwoju działań w zakresie uzyskiwania zatrudnienia i rekrutacji. Krajowe sieci EURES zgłosiły wyraźne zainteresowanie szkoleniami na szczeblu UE[31].

Na szczeblu krajowym członkowie i partnerzy EURES szkolą swój personel w celu zapewnienia podstawowego wspólnego poziomu wiedzy na temat EURES. Nowi pracownicy przechodzą **szkolenie przygotowujące** w różnych formach (np. w trybie stacjonarnym, w internecie, w miejscu pracy lub w ramach narzędzi samokształcenia) na szczeblu krajowym, aby lepiej zrozumieć cele, narzędzia i strategie sieci z perspektywy krajowej. Szkolenia na poziomie krajowym są przygotowywane przez krajowe urzędy

[30] 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.

koordynacji na podstawie orientacyjnych wytycznych, narzędzi i biura informacyjnego zapewnianych przez zespół szkoleniowy EURES.

2.2.4. Biuro informacyjne

Europejski Urząd Koordynacji zapewnia wszystkim użytkownikom portalu EURES oraz oferowanych za jego pośrednictwem usług (tj. osobom poszukującym pracy, pracodawcom, personelowi członków i partnerów EURES, krajowym urzędom koordynacji oraz gościom) funkcję biura informacyjnego. Obejmuje ona udzielanie odpowiedzi na wszystkie zapytania dotyczące usług świadczonych w ramach portalu EURES, w tym sekcji ekstranetu, oraz usług świadczonych na platformie Europejskich Dni Pracy. Zapytania można zgłaszać za pośrednictwem internetowego formularza na portalu, bezpłatnego numeru telefonu, czatu internetowego lub Skype'a. W 2017 r. biuro informacyjne EURES odpowiedziało na około 20 000 zapytań od użytkowników.

2.2.5. Tworzenie sieci kontaktów, wymiana najlepszych praktyk i wzajemne uczenie się

Europejski Urząd Koordynacji ułatwia tworzenie sieci kontaktów, wzajemne uczenie się i wymianę najlepszych praktyk w ramach sieci EURES. Oprócz regularnych spotkań europejskiej grupy koordynacyjnej i innych grup ekspertów zorganizowano w tym okresie szereg **wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się**. Ich celem była wymiana pomysłów i najlepszych praktyk między krajowymi urzędami koordynacji oraz zacieśnienie współpracy w ramach sieci. W 2018 r. miało na przykład miejsce wydarzenie obejmujące wzajemne uczenie się w zakresie tworzenia i wdrażania systemów dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES oraz wydarzenie z udziałem zewnętrznych ekspertów dotyczące najlepszych praktyk w dziedzinie zautomatyzowanych narzędzi dopasowywania. Ponadto na początku 2018 r. uruchomiono nową wersję **ekstranetu EURES**. Jego celem jest wspieranie współpracy i wymiany informacji w ramach sieci EURES za pośrednictwem interaktywnych obszarów roboczych i forów oraz zachęcanie do tych działań.

2.2.6. Działania związane z informowaniem i komunikacją

Europejski Urząd Koordynacji wspiera działania związane z informowaniem i komunikacją w ramach sieci EURES w celu podnoszenia świadomości na jej temat zgodnie ze strategią komunikacji EURES na lata 2015–2020. Urząd przygotowuje ukierunkowane **wytyczne** dotyczące wieloletnich krajowych planów komunikacji państw będących członkami sieci EURES, natomiast w celu dzielenia się najlepszymi praktykami i ich promowania powołano **zespół krajowych ekspertów w dziedzinie komunikacji**. Ponadto Europejski Urząd Koordynacji prowadzi platformę Europejskich Dni Pracy Online oraz co roku wspiera i organizuje ponad 30 dni pracy i imprez

[31] Tabela wyników rynku wewnętrznego z 2017 r. http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm (dostęp w dniu 2 sierpnia 2018 r.). Europejski Urząd Koordynacji zgłosił, że „w 2017 r. łącznie 696 uczestników wzięło udział w szkoleniach na miejscu, 480 w szkoleniach internetowych oraz 132 w fazie konsolidacji obejmujących 30 państw; w pierwszej połowie 2018 r. 360 uczestników z 27 państw będących członkami sieci EURES wzięło udział w zaplanowanych szkoleniach stacjonarnych. Jakość oferty szkoleniowej jest monitorowana za pośrednictwem informacji zwrotnych od klientów. W 2017 r. podkreślono w nich, że większość uczestników uważa, że kursy są przydatne i dobrze zorganizowane, a ich treść znajduje zastosowanie w praktyce".

rekrutacyjnych (internetowych, na miejscu lub łączonych).

Jeżeli chodzi o **konta EURES w mediach społecznościowych**, EURES ma na Facebooku ponad 260 000 obserwatorów, na Twitterze ponad 36 000, a na LinkedIn ponad 28 000. Kanał EURES na YouTube przeorganizowano tak, by odzwierciedlić istnienie różnych grup docelowych oraz aby zapewnić bardziej wyraźny przegląd materiałów wideo. W 2017 r. miała miejsce pierwsza kampania EURES w mediach społecznościowych. Celem kampanii **#YourCareerMove** było podniesienie świadomości na temat zakresu usług EURES i promowanie współpracy w ramach sieci. Uzyskano dzięki niej około 10 mln wyświetleń; 440 uczestników quizu stworzyło w trakcie kampanii profil EURES (jest to współczynnik konwersji o 4–5 razy wyższy od średniej dla mediów społecznościowych), a 85 % krajowych urzędów koordynacji było zadowolonych z narzędzi promocyjnych kampanii. Kampania zakwalifikowała się do konkursu Digital Communications Awards 2018 w kategorii „Instytucje".

Od 2016 r. Europejski Urząd Koordynacji opublikował 216 artykułów na portalu EURES, a w ekstranecie portalu EURES – 114. W artykułach na portalu EURES prezentowane są **historie sukcesu** osób poszukujących pracy i pracodawców zaangażowanych w EURES, **tendencje dotyczące rekrutacji** lub **wskazówki w zakresie poszukiwania pracy i rekrutacji**. Zaktualizowano **publikacje na Drop'pin@EURES** oraz opracowano **Praktyczny przewodnik po EURES**, aby wyjaśnić zmiany wprowadzone na podstawie nowego rozporządzenia w sprawie EURES. Ponadto Europejski Urząd Koordynacji opracował nową broszurę i ulotkę programu „Reaktywacja".

Europejski Urząd Koordynacji opracował również infografiki, **przewodnik redakcyjny** EURES, a także zaktualizowane wytyczne graficzne oraz podręcznik dotyczący Europejskich Dni Pracy Online dla organizatorów wydarzeń. **Biuro EURES ds. Aktualności i Informacji (ENIB)** przyjęło nową strategię w zakresie treści, aby ułatwić planowanie i dostosowywanie swoich publikacji do działań w mediach społecznościowych. Określono tematy miesiąca i przesyłano regularne aktualizacje i przypomnienia, natomiast materiały komunikacyjne udostępnia się dla całej sieci EURES w obszarze roboczym dotyczącym komunikacji w nowym ekstranecie.

2.2.7. Analiza mobilności geograficznej i zawodowej

Co roku Komisja publikuje sprawozdanie na temat mobilności pracowników zawierające kluczowe informacje dotyczące przepływów i wzorców mobilności w krajach Unii i EFTA ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pracowników mobilnych na rynku pracy oraz aspektów związanych z płcią[32]. Na podstawie tych informacji od 2017 r. co roku przeprowadza się analizę niedoborów i nadwyżek na rynku pracy w państwach będących członkami sieci EURES oraz ich przyczyn[33].

[32] W księgarni UE dostępne są sprawozdania roczne na temat mobilności pracowników na terenie UE za 2016 i 2017 r.

[33] W księgarni UE dostępne jest sprawozdanie dotyczące niedoborów i nadwyżek na rynku pracy za 2017 r.

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

Ze względu na znaczące różnice w instytucjonalnych uwarunkowaniach między państwami będącymi członkami sieci EURES dopasowywanie osób poszukujących pracy z innych krajów oraz przypisywanie ich do ofert przygotowania zawodowego i stażu jest złożonym i zasobochłonnym procesem. Europejski Urząd Koordynacji przyczynia się do wypracowania **wspólnego rozumienia** i odpowiednich **usług wsparcia**, podając na portalu EURES zestaw minimalnych wymogów dotyczących jakości danych oraz informacje na temat przygotowania zawodowego i staży. W szczególności Europejski Urząd Koordynacji opracowuje obecnie wraz z państwami członkowskimi zalecenia dla organizacji przyjmujących dotyczące procesu od momentu publikacji oferty do zakończenia przygotowania zawodowego lub stażu, w tym w zakresie przekazywania oferty i współpracy członków i partnerów EURES z organizacjami publikującymi oferty. Po ich uzgodnieniu zalecenia zostaną opublikowane na portalu EURES.

2.2.9. Zasoby finansowe

W ramach osi EURES programu EaSI zapewnia się finansowanie horyzontalnych działań wsparcia, takich jak rozwój oraz utrzymanie Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej, wspólny program szkoleń, komunikacja, działalność analityczna i sieciowa, „Twoja pierwsza praca z EURES-em" oraz partnerstwa transgraniczne.
W poniższej tabeli przedstawiono orientacyjny podział faktycznie wykorzystanych środków w związku z procedurami udzielania zamówień i przyznawania dotacji[34]:

Najważniejsze działania	**2016**	**2017**	**I połowa 2018**
1. Portal Mobilności Zawodowej	3 600 000	4 270 000	2.280.000
2. Biuro informacyjne	300 000	350 000	250.000
3. Tłumaczenie	500 000	500 000	543.500
4. Wspólny program szkoleń	1 600 000	1 800 000	875.000
5. Spotkania w ramach sieci	100 000	140 000	125.000
6. Wsparcie działalności sieciowej	2 800 000	2 800 000	1.225.000
7. „Twoja pierwsza praca z EURES-em"	9 900 100	3 000 000	7.054.000
8. Partnerstwa transgraniczne	3 900 000	3 400 000	3.226.090,5

[34] Tabela nie jest wyczerpująca, ponieważ nie uwzględniono w niej niektórych pozycji budżetowych takich jak wsparcie dla krajów EOG i partnerów społecznych (w zależności od zaproszenia do składania wniosków) oraz opłaty za hosting portalu.

3. WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

W niniejszej sekcji opisano aktualną sytuację w zakresie stosowania rozporządzenia w sprawie EURES **w państwach członkowskich** zgodnie z art. 33 akapit drugi tego rozporządzenia. Analizę przeprowadzono na podstawie odpowiedzi otrzymanych od krajowych urzędów koordynacji w badaniu oraz na podstawie listy kontrolnej dotyczącej zgodności i innych informacji, jakimi dysponowała Komisji. Tabela znajdująca się w górnej części każdej podsekcji zawiera podsumowanie listy kontrolnej dotyczącej zgodności w zakresie wdrożenia rozporządzenia. Kiedy przekazywane są dane dotyczące (pod)działań, w tabeli przedstawia się zbiorowy wynik działań. Kiedy przekazywane są dane dotyczące wszystkich poddziałań, przedstawia się najniższą wartość. W przypadku braku danych dotyczących niektórych poddziałań, działanie przedstawia się jako częściowo ukończone.

	Dane niedostępne*
V	Ukończone
Δ	Częściowo ukończone
X	Nieukończone

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

3.1. Skład sieci i kwestie organizacyjne

I. Skład sieci i kwestie organizacyjne	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: Wyznaczenie krajowego urzędu koordynacji (*art. 9 ust. 1*) i powiadomienie Europejskiego Urzędu Koordynacji	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Działanie 2: Wyznaczenie przedstawiciela grupy koordynacyjnej (*art. 14*) i powiadomienie Europejskiego Urzędu Koordynacji	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Działanie 3: Wyznaczenie publicznych służb zatrudnienia, których profil działalności odpowiada działaniom sieci EURES, na członków EURES (*art. 10*)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Działanie 4: Identyfikowanie organizacji uczestniczących obecnie w sieci EURES, które w dalszym ciągu będą w niej uczestniczyć w okresie przejściowym (*art. 40*)	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	-	-	-

3.1.1. Wymogi określone w rozporządzeniu

Państwa członkowskie muszą poinformować Europejski Urząd Koordynacji o swoim **wyznaczonym krajowym urzędzie koordynacji. Publiczne służby zatrudnienia** mają **szczególny status członka** w każdym państwie członkowskim. W zestawie **minimalnych kryteriów**[35] określono **obowiązki, które publiczne służby zatrudnienia** muszą spełnić w ramach swojej roli **członków EURES**. Aby spełnić ten wymóg, publiczne służby zatrudnienia mogą zlecać lub delegować zadania organizacjom, za które odpowiadają, lub zawierać z nimi szczegółowe umowy. Organizacje, które należały do krajowych sieci EURES zanim weszło w życie rozporządzenie z 2016 r., mogą pozostać partnerami w **okresie przejściowym**, zanim będą musiały ponownie złożyć wniosek

[35] Rozporządzenie 2016/589, załącznik I: Wspólne kryteria minimalne.

o status członka lub partnera sieci EURES. Krajowy urząd koordynacji informuje Europejski Urząd Koordynacji o składzie swojej sieci w okresie przejściowym.

3.1.2. Wdrożenie

Wszystkie państwa członkowskie wyznaczyły swoje krajowe urzędy koordynacji oraz przedstawicieli do europejskiej grupy koordynacyjnej i poinformowały o tym Europejski Urząd Koordynacji. O obowiązkach publicznych służb zatrudnienia i **zmianach w sieci** wynikających z nowego rozporządzenia w sprawie EURES **powiadomiono** odpowiednie organy i organizacje partnerskie we wszystkich państwach członkowskich. W efekcie niektóre krajowe urzędy koordynacji zmieniły swoją **strukturę personelu**; w niektórych przypadkach zmianie uległa sieć EURES – na przykład regionalne urzędy publicznych służb zatrudnienia zostały członkami sieci i wraz z krajowym urzędem koordynacji utworzyły krajową sieć EURES. Krajowe urzędy koordynacji informują Europejski Urząd Koordynacji zgodnie z wymogami o tych zmianach w krajowych sieciach EURES oraz w strukturze krajowych urzędów koordynacji za pośrednictwem biura informacyjnego EURES. **Usługi EURES na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców**, zarówno online, jak i offline, świadczone są za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia. W wielu państwach członkowskich usługi EURES są w pełni zintegrowane z usługami krajowych publicznych służb zatrudnienia.

3.1.3. Wyzwania

Państwa członkowskie informują, że chociaż wraz z wdrożeniem rozporządzenia **wzrosła liczba zadań, za które odpowiada krajowy urząd koordynacji**, nie we wszystkich przypadkach pociągnęło to za sobą zwiększenie liczby **personelu lub środków budżetowych**. W szczególności jednoosobowe krajowe urzędy koordynacji w mniejszych państwach członkowskich zgłaszają, że borykają się z dużymi **obciążeniami administracyjnymi i obowiązkami sprawozdawczymi** przewidzianymi w nowym rozporządzeniu w sprawie EURES. Oczekuje się, że zwłaszcza **rozszerzenie sieci EURES w celu dopuszczenia członków i partnerów** będzie miało znaczący wpływ na potrzeby krajowych urzędów koordynacji związane z zarządzaniem. Wraz z rozwojem sieci rozszerza się zakres zadań krajowych urzędów koordynacji w zakresie zarządzania i koordynacji, aby nowi członkowie i partnerzy mogli być podłączeni do wspólnej platformy informatycznej, spełniać wymogi w zakresie monitorowania i sprawozdawczości oraz aby zapewnić jakość danych (informacje na temat ofert zatrudnienia oraz życiorysów) udostępnianych na portalu EURES.

3.2. Zarządzanie organizacjami spoza sieci EURES i współpraca z nimi

II. Zarządzanie organizacjami spoza sieci EURES i współpraca z nimi	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: Ponowne nawiązanie współpracy z zainteresowanymi stronami (*art. 9 ust. 7*)	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X
Działanie 2: Ponowne nawiązanie współpracy z innymi unijnymi służbami i sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych (*art. 16 ust. 2*)	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
Działanie 3: Dialog z partnerami społecznymi na poziomie krajowym (*art. 16 ust. 3*)	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
Działanie 4: Nawiązanie współpracy z odpowiednimi właściwymi organami (*art. 26 ust. 2*) i poinformowanie członków oraz partnerów	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Wymogi określone w rozporządzeniu

Kluczowe organizacje sieci EURES w państwach członkowskich to publiczne służby zatrudnienia oraz inni członkowie i partnerzy EURES. Funkcjonowanie sieci wymaga jednak **współpracy** z wieloma innymi organizacjami. Promowanie **współpracy z odpowiednimi zainteresowanymi stronami** w kontekście sieci EURES określono w rozporządzeniu jako jeden z obowiązków krajowych urzędów koordynacji. Od krajowych sieci EURES wymaga się również współpracy z innymi **unijnymi służbami lub sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych.** Ponadto krajowe urzędy koordynacji powinny ułatwiać regularny dialog sieci EURES z **partnerami społecznymi** zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową. W celu **zapewnienia** osobom poszukującym pracy i pracodawcom **dostępu do informacji** na temat opodatkowania, kwestii związanych z umowami o pracę, emeryturami, ubezpieczeniem zdrowotnym, zabezpieczeniem społecznym i aktywnymi instrumentami rynku pracy krajowe urzędy koordynacji muszą nawiązać kontakty również z **właściwymi organami** na szczeblu krajowym.

3.2.2. Wdrożenie

Pierwsza grupa zainteresowanych stron to organy na szczeblu krajowym, a także partnerzy społeczni w wielu państwach członkowskich. Informacje na temat EURES są zazwyczaj przekazywane za pośrednictwem regularnych posiedzeń i sesji koordynacyjnych. Inne zrzeszające zainteresowane strony organizacje działające w obszarze europejskiej mobilności pracowników, takie jak unijne służby zajmujące się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych, również **otrzymują informacje** na temat EURES i są **regularnie zapraszane do udziału w wydarzeniach EURES lub ich współorganizowania**. Kilka państw członkowskich zakończyło **mapowanie organizacji zrzeszających zainteresowane strony** pozostających obecnie poza siecią EURES, natomiast inne nadal nad tym pracują. W przyszłości niektóre z tych organizacji mogą zostać zaproszone do uczestnictwa w charakterze członków lub partnerów. Na podstawie mapowania widać również, gdzie można wzmocnić sieć za pomocą partnerstw, na przykład z podmiotami organizującymi przygotowanie zawodowe i staże, których to partnerstw w kilku krajach obecnie brakuje.

3.2.3. Wyzwania

Państwa członkowskie nie zgłosiły żadnych szczególnych wyzwań w związku z tym zestawem wymogów.

3.3. Rozszerzanie sieci

III. Rozszerzanie sieci	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: Przygotowanie na potrzeby systemu dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES (*art. 11*) oraz powiadomienie Europejskiego Urzędu Koordynacji	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X
Działanie 2: Wdrożenie systemu dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES (*art. 11, 12*)	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	-
Działanie 3: Zgodność systemu krajowego i procedur wymiany między państwami członkowskimi informacji ze wzorem (art. 11 ust. 8)	X	-	-	V	-	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	-
Działanie 4: Monitorowanie przestrzegania przepisów przez członków i partnerów	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ

3.3.1. Wymogi określone w rozporządzeniu

Organizacje, które chcą **dołączyć do sieci EURES jako nowy członek lub partner**, można przyjmować na podstawie minimalnych kryteriów określonych w rozporządzeniu w sprawie EURES za pośrednictwem krajowych **systemów dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES**, które ma uruchomić każde państwo członkowskie. Państwa członkowskie mogą uzupełnić powyższe minimalne kryteria o krajowe kryteria dopuszczenia do udziału w sieci EURES w celu utrzymania kontroli nad akredytacją nowych członków i partnerów zgodnie z wymogami krajowymi oraz z rozporządzeniem. Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie EURES i związaną z nim decyzją wykonawczą wszystkie państwa członkowskie powinny wprowadzić takim systemem dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES obejmujący monitorowanie przestrzegania przepisów przez członków i partnerów EURES oraz powiadomić o tym Europejski Urząd Koordynacji[36]. Przed wdrożeniem w maju 2018 r. systemu dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES w celu jej poszerzenia w rozporządzeniu przewidziano **okres przejściowy**. Umożliwiło to sieciom EURES kontynuowanie współpracy z organizacjami partnerskimi takimi jak partnerzy transgraniczni przy jednoczesnym przygotowywaniu się na wymogi dla członków i partnerów na podstawie nowego rozporządzenia w sprawie EURES.

3.3.2. Wdrożenie

Wszystkie państwa członkowskie z wyjątkiem jednego wskazały, że opracowały lub wdrożyły system dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES, jednak do lipca 2018 r. tylko jedna trzecia z nich oficjalnie powiadomiła o swoich systemach Europejski Urząd Koordynacji. W szeregu państwach członkowskich potencjalni członkowie i partnerzy są zapraszani do udziału w spotkaniach i warsztatach na temat działań sieci EURES oraz na temat tego, jak zostać członkiem lub partnerem EURES, natomiast inne państwa członkowskie uruchomiły strategie komunikacyjne, aby dotrzeć do potencjalnych członków i partnerów, informując ich o sieci EURES. Do lipca 2018 r. nie dopuszczono do uczestnictwa w sieci EURES żadnych nowych członków ani partnerów, jednak kilka krajowych urzędów koordynacji ogłosiło, że są w trakcie rozpatrywania wniosków lub że opublikowały **zaproszenia do składania wniosków**.

Państwa członkowskie będą monitorowały przestrzeganie przez członków i partnerów przepisów rozporządzenia i albo uruchomiły **odpowiednie systemy**, albo opracowują mechanizmy służące ich uruchomieniu. Przestrzeganie przepisów obejmuje zgłaszanie danych i wymianę informacji z krajowym urzędem koordynacji, który z kolei przekazuje je Europejskiemu Urzędowi Koordynacji.

3.3.3. Wyzwania

Prawie połowa państw członkowskich twierdzi, że boryka się z **opóźnieniami w krajowej procedurze ustawodawczej w zakresie uruchamiania systemu dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES**. Ponadto na skutek rozszerzenia sieci EURES krajowe urzędy koordynacji muszą zarządzać **większą siecią**, zapewniać połączenie i interoperacyjność członków i partnerów ze wspólną platformą informatyczną oraz chronić jakość danych i informacji udostępnianych i przekazywanych w ramach sieci oraz na portalu EURES.

[36] Nie przyjęto jeszcze aktu wykonawczego, o którym mowa w art. 11 ust. 8, zawierającego wzór na potrzeby opisu krajowego systemu i procedur wymiany informacji między państwami członkowskimi.

3.4. Wymiana informacji na temat ofert zatrudnienia i życiorysów

IV. Mechanizmy wymiany danych, widoczność, narzędzia, interoperacyjność	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: Funkcjonowanie wymiany informacji na temat ofert zatrudnienia	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ
Działanie 2: Funkcjonowanie wymiany informacji na temat życiorysów	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ

3.4.1. Wymogi określone w rozporządzeniu

Przejrzysta **wymiana informacji na temat ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów** jest jednym z kluczowych elementów nowego rozporządzenia w sprawie EURES. W rozporządzeniu zobowiązano wszystkich członków i partnerów EURES do **przekazywania na portal EURES ich publicznie udostępnianych ofert zatrudnienia** oraz do przygotowania się na wymianę danych w zakresie przygotowania zawodowego i staży. Oczekuje się również, że państwa członkowskie będą dzielić się informacjami z zakresu praktyk krajowych i kwestii dotyczących danych. Wszystkie wymiany danych muszą odbywać się poprzez **jeden skoordynowany kanał**. Aby automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy mogło funkcjonować, wszyscy powinni stosować **normy techniczne.** Państwa członkowskie powinny również monitorować wnioski członków i partnerów EURES oraz zapewniać widoczność EURES na poziomie krajowym.

3.4.2. Wdrożenie

Państwa członkowskie dokonały niezbędnych dostosowań w celu wdrożenia jednego skoordynowanego kanału. Mimo że większość państw członkowskich dokonała **wymiany informacji na temat ofert zatrudnienia** przed upływem terminu w maju 2018 r., wydaje się, iż potrzeba więcej czasu na wymianę informacji na temat życiorysów[37]. Informacje na temat **przygotowania zawodowego i staży** z komponentem zawodowym są w większości państw członkowskich przekazywane na portal EURES wraz z innymi informacjami na temat ofert zatrudnienia. Kilka państw członkowskich pracuje nad poprawą ofert przygotowania zawodowego i staży przedstawianych za pośrednictwem EURES, docierając do podmiotów je oferujących i uruchamiając system gromadzenia ofert zatrudnienia.

W celu opracowania zautomatyzowanego **narzędzia dopasowywania** za pośrednictwem portalu EURES, **europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO)** jest stopniowo wdrażana w sieci EURES przez wszystkie państwa członkowskie. W momencie sporządzania niniejszego sprawozdania w większości państw członkowskich prowadzono lub zakończono analizę krajowych systemów klasyfikacji; analiza pozwoliła dostrzec luki w zakresie zgodności z klasyfikacją ESCO.

3.4.3. Wyzwania

W większości państw członkowskich wciąż trwają prace nad **wymianą informacji na temat życiorysów**. Przed upływem terminu w lipcu 2018 r. gotowe było tylko jedno państwo członkowskie, przy czym oczekiwano, że do końca 2018 r. dołączy do niego kilka innych państw. W dalszym ciągu niezbędne są zmiany techniczne mające na celu dostosowanie systemów informatycznych do jednego skoordynowanego kanału. Kolejnym wyzwaniem jest **przestarzała infrastruktura informatyczna** w niektórych

[37] Szczegółowe informacje na temat stanu wdrożenia w poszczególnych państwach członkowskich znajdują się w tabeli 6 i 7 załącznika.

regionach, która nie jest w stanie obsłużyć działań, które powinny stanowić część zintegrowanych mechanizmów koordynacji. Brak zasobów ludzkich, finansowych lub informatycznych to najczęściej podawane powody opóźnień we wdrażaniu zaplanowanych działań informatycznych na poziomie krajowym. Ponadto kilka państw członkowskich wyraziło zaniepokojenie w odniesieniu do ochrony i bezpieczeństwa danych osobowych przy wymianie informacji na temat ofert zatrudnienia i życiorysów na portalu EURES. Europejski Urząd Koordynacji zajął się tym problemem.

3.5. Usługi wsparcia

V. Usługi wsparcia	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: Zapewnianie ciągłości za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
Działanie 2: Pomoc przy rejestracji na portalu EURES (*art. 20*)	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	X	-	-	X
Art. 3: Podstawowe informacje na temat EURES (*art. 22*)	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	Δ
Art. 4: Monitorowanie wniosków o dopuszczenie do sieci członków i partnerów	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	Δ	Δ	Δ	X	X	-	-	X
Działanie 5: Usługi wsparcia w regionach transgranicznych	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	-	V	-	V	Δ	V	V	Δ	Δ	Δ	X	V	-	-	-
Działanie 6: Upowszechnianie wsparcia mobilności w ramach aktywnych instrumentów rynku pracy (*art. 28, motyw 46*)	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	X

3.5.1. Wymogi określone w rozporządzeniu

Państwa członkowskie muszą zapewnić **ciągłość** usług EURES za pośrednictwem krajowych publicznych służb zatrudnienia, przekazywać osobom poszukującym pracy oraz pracodawcom **informacje** na temat rejestracji na portalu EURES oraz zapewniać im **pomoc** w tym zakresie, a także **monitorować wnioski** o dopuszczenie do sieci przyszłych członków i partnerów. Usługi wsparcia należy świadczyć również w **regionach transgranicznych**, a państwa członkowskie powinny upowszechnić **wsparcie mobilności** w swoich krajowych aktywnych politykach rynku pracy.

3.5.2. Wdrożenie

Prawie wszystkie państwa członkowskie zgłaszają, że zapewniają **ciągłość świadczenia usług wsparcia** dla osób poszukujących pracy i pracodawców. **Informacje na temat EURES** są dostępne na wszystkich stronach internetowych publicznych służb zatrudnienia i, w stosownych przypadkach, na krajowych portalach EURES. W ramach usług wsparcia EURES zapewnia się **wskazówki oraz wsparcie dla osób poszukujących pracy i pracodawców** w zakresie rejestracji na portalu EURES. W Chorwacji w ramach wsparcia oferuje się także materiały wideo, na których pokazuje się, w jaki sposób korzystać z portalu EURES. Bardziej szczegółowe informacje są ogólnie dostępne w internecie, w szczególności w odniesieniu do **ukierunkowanych programów wspierania mobilności**. Kilka państw członkowskich uważa, że powinno się ułatwić dostęp do informacji na portalu EURES i stronie internetowej publicznych służb zatrudnienia; informacje te powinny być dostępne po kilku kliknięciach.

Usługi wsparcia rozciągają się również na **regiony transgraniczne**. W 17 państwach członkowskich zakończono identyfikowanie organizacji, które mogą świadczyć usługi

wsparcia w regionach transgranicznych, w tym usługi w zakresie poszukiwania pracy, lub identyfikowanie takich organizacji jest w toku. Aby spełnić wymogi rozporządzenia, niektóre państwa członkowskie muszą jednak usprawnić usługi wsparcia świadczone w zakresie szukania pracy za granicą, w tym otworzyć aktywne polityki rynku pracy, aby objąć nimi pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia za granicą i umożliwić korzystanie z tych usług cudzoziemcom.

W każdym państwie członkowskim po sprawdzeniu przez krajowy urząd koordynacji **pracownicy zajmujący się sprawami EURES mają pełny dostęp do portalu EURES**, w tym do ofert zatrudnienia i życiorysów. Otrzymują oni również informacje i wytyczne dotyczące procedur obsługi ze szczególnym uwzględnieniem kwestii ochrony danych osobowych znajdujących się w życiorysach, która, jak zawiadamia jedno państwo członkowskie, zostanie omówiona na szkoleniu dla doradców EURES.

3.5.3. Wyzwania

Państwa członkowskie nie zgłosiły żadnych szczególnych wyzwań w związku z tym zestawem wymogów.

3.6. Wymiana informacji, programowanie i pomiar efektywności

VI. Wymiana informacji, programowanie, dokonywanie pomiaru efektywności	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: Wymiana informacji	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ
Działanie 2: Zgodność ze wzorami na potrzeby wymiany informacji o krajowych programach prac (*art. 31*)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Działanie 3: Zgodność z jednolitymi specyfikacjami dotyczącymi gromadzenia danych do celów monitorowania i oceny sieci EURES (*art. 32*)	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ

3.6.1. Wymogi określone w rozporządzeniu

Wymiana informacji w ramach sieci EURES na temat działań, strategii i wydarzeń stanowi podstawę **współpracy wewnątrz państw i między państwami**, a także z Komisją Europejską. Wsparcie koordynacji w ramach sieci EURES stanowi wymiana informacji między właściwymi pracownikami i organami w każdym państwie członkowskim oraz odpowiednie umowy o współpracy wewnętrznej. Dla każdego krajowego kontekstu istnieją konkretne **mechanizmy koordynacji** służące do gromadzenia i przekazywania krajowemu urzędowi koordynacji informacji wymaganych na mocy rozporządzenia.

3.6.2. Wdrożenie

W kilku państwach członkowskich opracowano **formularz lub narzędzie internetowe**, aby wszystkie zaangażowane strony mogły w prostszy sposób wypełniać swoje obowiązki sprawozdawcze. Co ważne, w kilku państwach członkowskich wysiłki na rzecz koordynacji doprowadziły do intensyfikacji współpracy między pracownikami EURES i służbami świadczącymi usługi dla pracodawców w ramach publicznych służb zatrudnienia. Jeżeli chodzi o koordynację zadań, których realizacja jest niezbędna na potrzeby rozporządzenia, muszą być organizowane **regularne wydarzenia i wspólne spotkania** ze wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami na szczeblu krajowym, w tym fora biznesowe i wydarzenia dla pracodawców. Aby wnieść do sieci

więcej wiedzy eksperckiej, w niektórych państwach członkowskich publiczne służby zatrudnienia angażują partnerów, np. w dziedzinie przygotowania zawodowego i staży.

Obszary, w których państwa członkowskie podejmują wysiłki na rzecz ustanowienia wymiany informacji obejmują **niedobory i nadwyżki siły roboczej na krajowych i sektorowych rynkach pracy**; kwestią tą zajmują się obecnie 22 państwa członkowskie. W efekcie gromadzenia tych danych większość państw członkowskich przyczynia się do wspólnej analizy rynku pracy dla sieci EURES oraz usprawnia programowanie działań oraz ukierunkowaną współpracę między krajami.

Ogólną efektywność EURES mierzy się za pomocą **systemu pomiaru efektywności**, dla którego Europejski Urząd Koordynacji opracował narzędzie sprawozdawcze udostępnione wszystkim krajowym urzędom koordynacji. Do celów rzetelnej sprawozdawczości szereg państw członkowskich ustanowiło własne krajowe procedury gromadzenia danych. Ponadto w rozporządzeniu wymaga się, by krajowe urzędy koordynacji zgłaszały rozbieżności pomiędzy liczbą ofert zatrudnienia przekazaną na portal EURES a liczbą ofert zatrudnienia dostępnych publicznie dla publicznych służb zatrudnienia oraz dla członków i partnerów EURES, a także wszelkie różnice między liczbą ofert zatrudnienia przekazaną na portal EURES a całkowitą liczbą ofert zatrudnienia na szczeblu krajowym. W tym ostatnim przypadku szereg państw zgłasza brak dostępu do danych na temat ofert zatrudnienia na poziomie krajowym ze względu na to, że dane te nie są gromadzone.

Jeżeli chodzi o cykl **programowania**, oczekuje się, że poprawa w zakresie wzajemnej oceny i formularzy umożliwiających państwom członkowskim wgląd do swoich programów prac na kolejny rok bardzo poprawi współpracę w całej sieci.

3.6.3. Wyzwania

Państwa członkowskie zgłaszają **problemy z gromadzeniem danych i sprawozdawczością** zarówno w odniesieniu do systemu pomiaru efektywności, jak i cyklu programowania, oraz proponują wprowadzenie pewnych poprawek. Ogólnie uważa się, że usprawnienie wszystkich metod gromadzenia danych zmniejszy obciążenie sprawozdawcze dla krajowych urzędów koordynacji. Wiele państw członkowskich nie napotyka obecnie żadnych trudności, natomiast inne uważają obowiązki sprawozdawcze za trudne. Nie wszystkie państwa członkowskie mają obecnie na przykład dostęp do danych potrzebnych do składania sprawozdań na temat każdego wskaźnika systemu pomiaru efektywności. Uważa się, że błędy występujące przy ręcznej sprawozdawczości można by ograniczyć dzięki **internetowemu narzędziu sprawozdawczemu** umożliwiającemu zautomatyzowane pozyskiwanie danych, związanemu z systemem publicznych służb zatrudnienia. **Dalsze wytyczne** dotyczące sposobu wykorzystywania i porównywania różnych źródeł danych, takich jak Eurostat, dane publicznych służb zatrudnienia, krajowe dane statystyczne, dane pozyskiwanie z systemów informatycznych oraz sprawozdania z innych państw, są również potrzebne w celu poprawy jakości przekazywania danych.

Ważnym wyzwaniem, jeżeli chodzi o uzyskanie pełnego obrazu efektywności EURES, jest **gromadzenie danych na temat uzyskiwania zatrudnienia** za pośrednictwem sieci EURES[38]. Do 2017 r. doradcy EURES dobrowolnie zgłaszali liczbę przypadków

[38] Było to również jedno z ustaleń zawartych w Sprawozdaniu specjalnym nr 6 Europejskiego Trybunału Obrachunkowego (z 2018 r.), które jest dostępne pod adresem: http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/pl/

uzyskania zatrudnienia (około 50–60 % wszystkich sprawozdań). Ponadto doradcy EURES nie otrzymują systematycznie informacji na temat uzyskanego zatrudnienia od osób poszukujących pracy lub pracodawców.

4. WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ

W niniejszej sekcji zaprezentowano przegląd aktualnej sytuacji w zakresie stosowania rozporządzenia w sprawie EURES **na szczeblu unijnym** zgodnie z wymogiem zawartym w art. 33 akapit drugi tego rozporządzenia, w postaci podsumowania na przedstawionej poniżej liście kontrolnej dotyczącej zgodności.

4.1.1. Wymogi określone w rozporządzeniu

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

4.1.2. Wdrożenie

Europejski Urząd Koordynacji zakończył wszystkie działania przygotowawcze i towarzyszące w związku z nowym rozporządzeniem w sprawie EURES oraz przekazał organizacjom uczestniczącym w sieci EURES **wytyczne dotyczące wdrażania** na szczeblu krajowym, np. w zakresie szkoleń, wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się itp. Urząd przeprowadził wszystkie działania niezbędne do uruchomienia nowego **systemu wymiany danych**.

Jest on na dobrej drodze do dalszej **poprawy użyteczności i funkcjonalności ekstranetu EURES** oraz do przeznaczenia zasobów na ułatwianie tworzenia sieci kontaktów poprzez wydarzenia i warsztaty, a także za pomocą opracowania narzędzi komunikacji EURES.

Jeśli chodzi o działania w zakresie **szkolenia personelu**, Europejski Urząd Koordynacji w pełni uruchomił swoją Akademię EURES, jak również zewnętrzne programy szkoleniowe dla zainteresowanych stron i centralne programy szkoleniowe.

W celu uruchomienia cyklu monitorowania EURES zakończono **formalizację formularzy sprawozdawczych** i przeprowadzanie **wspólnych analiz**. Europejski Urząd Koordynacji wciąż pracuje w tym zakresie nad spójnym podejściem do informacji o rynku pracy do celów EURES. W pełni wdrożono system pomiaru efektywności; pozwoli to na dostarczenie informacji o efektywności operacyjnej w roku sprawozdawczym 2018. Nie zakończono jeszcze wdrażania metod oceny i monitorowania w ramach systemu pomiaru efektywności.

Ponadto Europejski Urząd Koordynacji zakończył swój projekt mający na celu zapewnienie **scentralizowanego biura informacyjnego** na portalu EURES.

4.1.3. Wyzwania

Jeżeli chodzi o długoterminowe ramy wzajemnego uczenia się i wymiany informacji na temat procedur dopuszczających dla członków i partnerów EURES, Europejski Urząd Koordynacji uznaje, że prace w tym zakresie wciąż trwają.

5. WNIOSKI I ZALECENIA

5.1. Wnioski

Ambitna reforma sieci EURES określona w rozporządzeniu w sprawie EURES, które weszło w życie w dniu 12 maja 2016 r., dobiega końca, gdyż termin wdrożenia upłynął w maju 2018 r. Proces wdrożenia przebiegał w wymagającym otoczeniu, na które wpływ ma wiele zewnętrznych czynników takich jak zmiany w zakresie wsparcia finansowego dostępnego na działania krajowe oraz nowe wymogi dotyczące ochrony danych osobowych. Większość zobowiązań, zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym, została jednak spełniona lub ich spełnianie przebiega zgodnie z planem. Poniższa lista zawiera przykłady osiągnięć dokonanych w okresie sprawozdawczym:

- Wraz z przyjęciem sześciu decyzji wykonawczych na podstawie rozporządzenia w sprawie EURES wdrożono pełne ramy prawne.
- Wszystkie państwa członkowskie powołały krajowy urząd koordynacji i wyznaczyły publiczne służby zatrudnienia jako członków EURES.
- EURES zaczyna już być bardziej dynamiczną siecią z większą liczbą podmiotów, działań i usług oraz z lepszą komunikacją, w tym w mediach społecznościowych.
- Przejście na nowy system wymiany danych w zakresie ofert zatrudnienia i życiorysów zgodnie z określeniem nowych formatów i norm jest na zaawansowanym etapie.
- EURES odgrywa swoją rolę centrum wiedzy fachowej na temat mobilności na rynku pracy oraz laboratorium innowacyjnych projektów w zakresie mobilności (ukierunkowane programy wspierania mobilności).
- Portal EURES w dalszym ciągu stanowi skuteczne europejskie narzędzie pośrednictwa pracy.

- Wdrażane są nowe przepisy dotyczące monitorowania i sprawozdawczości zawarte w rozporządzeniu; umożliwią one w przyszłości bardziej kompletną i spójną sprawozdawczość na temat działań EURES, w tym na temat uzyskiwania zatrudnienia.

Nadal istnieje jednak szereg wyzwań, którym należy stawić czoła w perspektywie krótko- i długoterminowej. Aby urzeczywistnić rozszerzenie sieci na nowych członków i partnerów, wszystkie państwa członkowskie muszą wprowadzić skuteczne i przejrzyste systemy dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES oraz udostępniać w całej sieci informacje o organizacjach dopuszczonych do udziału w sieci EURES. Wszystkie państwa członkowskie muszą w pełni wdrożyć system wymiany ofert zatrudnienia i życiorysów, zapewniając, by wszystkie właściwe oferty zatrudnienia i życiorysy wysyłano na portal EURES terminowo i przy spełnieniu wspólnych norm jakości. W dłuższej perspektywie konieczne będzie również zapewnienie odpowiedniej synergii z podobnymi lub uzupełniającymi inicjatywami, takimi jak Europass2 i jednolity portal cyfrowy.

Wyzwania te zostaną podjęte przy okazji powstawania Europejskiego Urzędu ds. Pracy, o utworzenie którego wnioskowała Komisja w marcu 2018 r.; wniosek został wstępnie zatwierdzony przez Parlament Europejski i Radę w lutym 2019 r. W perspektywie średnioterminowej za działania koordynacyjne w ramach EURES będzie odpowiadał Europejski Urząd ds. Pracy, który powinien osiągnąć pełną operacyjność do roku 2024. Nastąpi to poprzez formalne przeniesienie Europejskiego Urzędu Koordynacji w ramach EURES (ECO) do Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

ECO będzie podlegał Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy i wzmocni rolę EURES w promowaniu warunków sprzyjających sprawiedliwej mobilności. Skorzysta z wszechstronnej struktury operacyjnej służącej mobilności pracowników w UE, a także z wiedzy eksperckiej w różnych obszarach, która może pomóc zrozumieć dalsze problemy, jakie będzie trzeba rozwiązać, lub zapewnić innowacyjne strategie i narzędzia. Z kolei ECO będzie miał swój wkład w funkcjonowanie urzędu, dysponując wiedzą ekspercką, siecią i narzędziami.

Wspomniane przeniesienie nie będzie miało wpływu na sposób funkcjonowania sieci w terenie.

5.2. Zalecenia dla państw członkowskich na następny okres sprawozdawczy

Priorytetem państw członkowskich na kolejny okres sprawozdawczy są obecnie: **plany finansowe**, **dialog** i **współpraca**, **działalność cyfrowa**, **wymiana informacji** oraz **metody monitorowania i oceny**.

Jeżeli chodzi o funkcjonowanie sieci EURES oraz reformę rozpoczętą w 2016 r., bardzo istotne jest, aby **państwa członkowskie zapewniły krajowym urzędom koordynacji wszelkie niezbędne zasoby ludzkie i zasoby ICT**, by urzędy te mogły wypełniać swoje zadania, oraz aby wszystkie krajowe urzędy koordynacji przestrzegały **okresów transpozycji i wdrożenia** zgodnie z rozporządzeniem, **dotrzymując uzgodnionych terminów przedłożenia** sprawozdań, monitorowania i innych wspólnych działań sieci.

Przegląd oraz lepsza integracja programów wspierania mobilności związanych z siecią EURES przez państwa członkowskie, zarówno w odniesieniu do mechanizmu finansowania, jak i programowania i wspólnej sprawozdawczości, byłyby korzystne dla

całej sieci EURES oraz poprawiłoby postrzeganie personelu EURES, który podejmuje zadania administracyjne. Ponadto **określenie niedoborów i nadwyżek siły roboczej w innych państwach będących członkami sieci EURES** jest ważnym sposobem wspierania rozwoju wspólnych działań w zakresie rekrutacji w całej sieci. Poprawa jest możliwa dzięki usprawnieniu działań i wzmocnionej współpracy między państwami o uzupełniających się niedoborach i nadwyżkach pracowników.

Niektóre krajowe urzędy koordynacji wskazały, że na podstawie obecnych ustaleń **nie mogą w pełni zagwarantować jakości życiorysów i ofert zatrudnienia**, które przekazują nowi członkowie i partnerzy EURES. W związku z tym krajowe urzędy koordynacji powinny szybciej dostosować swoje krajowe systemy informatyczne i uzgodnić pewne normy jakości, aby **poprawić przekazywanie danych** w świetle wszystkich unijnych wymogów w zakresie ochrony danych osobowych. Państwa członkowskie powinny również wykorzystać pełen potencjał danych związanych z siecią EURES, aby poprawić i uzupełnić swoje usługi krajowe, np. poprzez **szersze wykorzystanie interfejsów API EURES**.

Krajowe urzędy koordynacji powinny wspierać **rozszerzenie sieci EURES**, przyjmując odpowiednie systemy dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES i ustanawiając wspólny kodeks postępowania w celu zwiększenia obecnego spektrum członków i partnerów EURES. Ponadto państwa członkowskie powinny **zacieśnić współpracę** w ramach sieci EURES (np. z innymi krajowymi urzędami koordynacji, partnerstwami transgranicznymi, ukierunkowanymi programami wspierania mobilności) i w dalszym ciągu docierać do szerokiego spektrum zainteresowanych stron sieci EURES, takich jak partnerzy społeczni, organizatorzy kształcenia i szkolenia oraz inne unijne sieci informacyjne i usługowe.

Zachęca się państwa członkowskie do **pełnego wykorzystywania narzędzi i wytycznych w zakresie public relations oraz działań informacyjnych** zapewnianych na szczeblu europejskim, a także do upowszechnienia swoich wewnętrznych i zewnętrznych działań komunikacyjnych na temat EURES.

5.3. Działania, które ma podjąć Komisja Europejska

Pełne wdrożenie systemu pomiaru efektywności oraz jego późniejsza analiza, a także rozwój dalszych **zaawansowanych funkcji na portalu EURES** to kluczowe obszary działania Europejskiego Urzędu Koordynacji w następnym okresie sprawozdawczym. Europejski Urząd Koordynacji powinien w dalszym ciągu przekazywać państwom członkowskim **wytyczne oraz porady** dotyczące wdrażania wymogów rozporządzenia i omawiać środki poszukiwania rozwiązań w odpowiedzi na specyficzne sytuacje lub ustalenia administracyjne państw członkowskich. Może to obejmować dostarczenie bardziej **przyjaznych dla użytkownika** elektronicznych wersji ekstranetu EURES i formularzy sprawozdawczych. Te ostatnie mogą na przykład obejmować wstępnie zdefiniowane pola i sekcje z listami rozwijanymi przygotowane na podstawie wskaźników systemu pomiaru efektywności. Zapewniłoby to spójność i zmniejszyło obciążenia administracyjne dla krajowych urzędów koordynacji, jednocześnie ułatwiając pozyskanie i analizę danych.

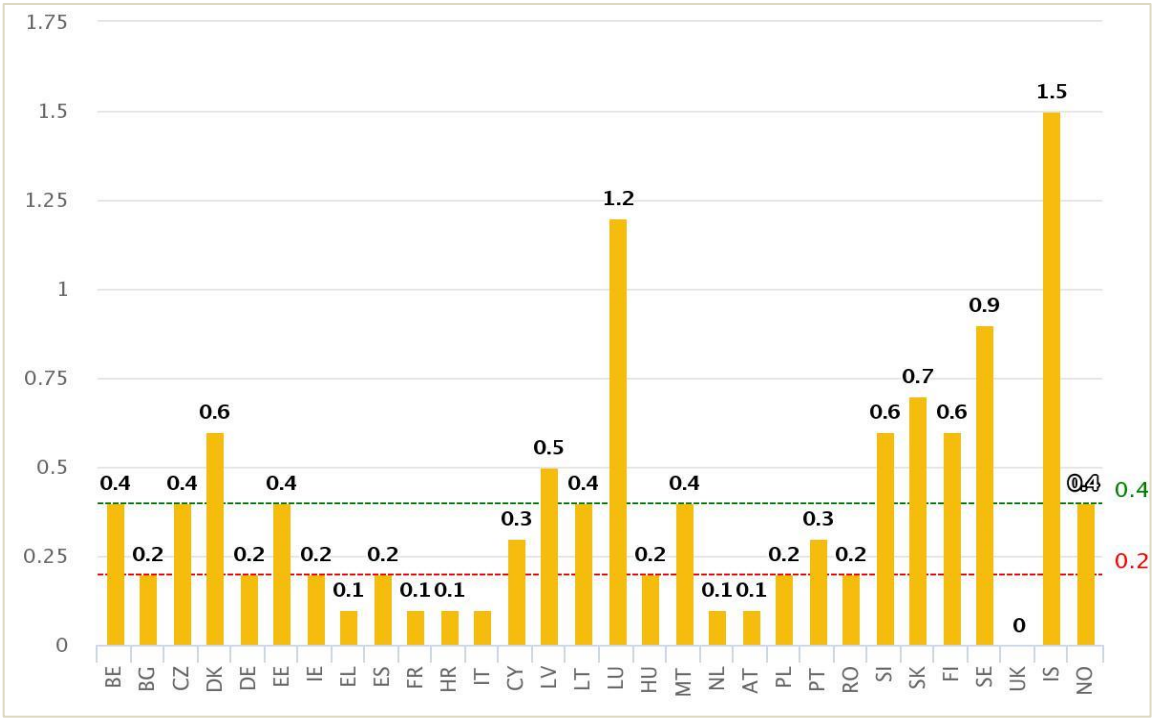
W zbliżającym się okresie sprawozdawczym priorytetem dla Europejskiego Urzędu Koordynacji powinno pozostać **dostosowanie systemów dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES oraz dostarczenie wytycznych**. Krajowe urzędy koordynacji podkreślają, że **doceniają współpracę z Europejskim Urzędem Koordynacji**,

zwłaszcza w zakresie opracowywania wspólnych dokumentów i wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się, oraz wzywają do kontynuowania tych dobrych praktyk. Oczekuje się jednak, że Europejski Urząd Koordynacji zapewni większe wsparcie dla krajowych urzędów koordynacji w zakresie podniesienia rangi marki EURES wśród osób poszukujących pracy i pracodawców na szczeblu krajowym. Można to osiągnąć poprzez ponowne ustanowienie **grupy roboczej ds. wymiany informacji i komunikacji** dla krajowych urzędów koordynacji w celu wymiany najlepszych praktyk. Kolejnym obszarem rozwoju jest **synergia** i ograniczenie pokrywania się działań z innymi inicjatywami Komisji i sieciami UE w powiązanych dziedzinach, w szczególności Europass2 oraz jednolitym portalem cyfrowym.

Do celów wymiany najlepszych praktyk i analiz rynku pracy w regionach transgranicznych użyteczna byłaby **integracja działalności transgranicznej** i **systematyczne informowanie o działaniach** w ramach partnerstw transgranicznych. Ogólnie rzecz biorąc, wciąż **brakuje systematycznej wymiany informacji** na temat kilku aspektów działań partnerstw transgranicznych, któremu to problemowi ma zaradzić opracowanie kart partnerstw transgranicznych. Opracowanie wytycznych dotyczących najlepszego sposobu włączania partnerstw transgranicznych do sieci EURES oraz systemu pomiaru efektywności znacznie poprawiłyby jakość monitorowania i wymiany danych.

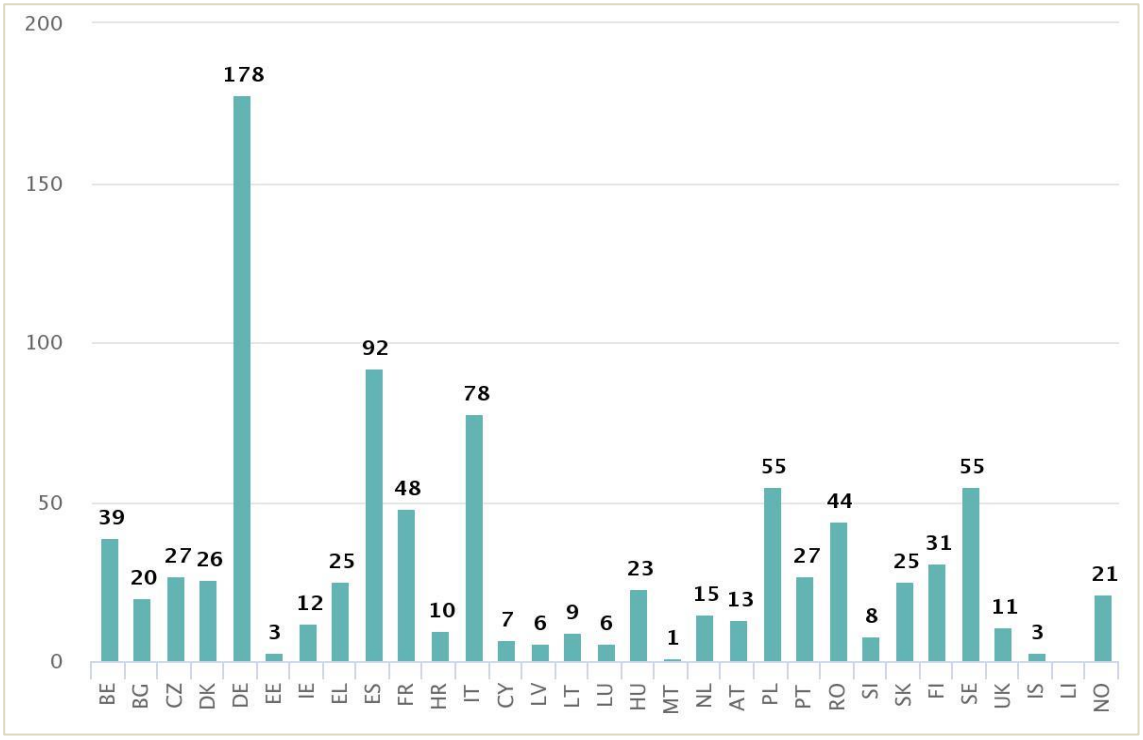
ZAŁĄCZNIK – ODNOŚNE DANE LICZBOWE

Wykres 1 – Liczba doradców EURES na 100 000 mieszkańców w wieku produkcyjnym (20–64) w 2017 r.



Źródło: Portal EURES – Tabela wyników rynku wewnętrznego z 2017 r.

Tabela 2 – Liczba doradców EURES i podobnego personelu na szczeblu UE w 2017 r.



Źródło: Europejski Urząd Koordynacji – Tabela wyników rynku wewnętrznego z 2017 r.

Tabela 1 – osoby poszukujące pracy zarejestrowane na portalu EURES

Kraj zamieszkania EURES	*Osoby poszukujące pracy, które same zarejestrowały się na portalu EURES (pierwsze półrocze 2018 r.)*
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

Źródło: Sprawozdanie z systemu pomiaru efektywności EURES, pierwsze półrocze 2018 r. i portal EURES (jeżeli przy liczbie znajduje się gwiazdka)

Wykres 3 – główne kraje wysyłające (z odpływami obywateli w liczbie powyżej 50 000) oraz zmiany w stosunku do 2014 r.

Państwo zamieszkania	*Odpływ obywateli (główne kraje wysyłające)*
RO	157 (+11 %)
PL	123 (–16 %)
UK	105 (–9 %)
DE	79 (–6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Źródło: Roczne sprawozdanie na temat mobilności pracowników na wewnątrzunijnym rynku pracy za 2017 r.

Wykres 4 – Struktura wewnątrzunijnej mobilności według różnych jej rodzajów, obywatele UE-28 w UE-28, 2016 r.

Rodzaj mobilności	*Wielkość*
„Długoterminowe" osoby migrujące w wieku produkcyjnym z UE-28 (20–64) mieszkające w UE-28 (wskaźniki demograficzne Eurostat)	11,8 mln
(jako odsetek całkowitej liczby ludności w wieku produkcyjnym w UE-28[39])	*3,9 %*
Osoby migrujące w wieku produkcyjnym z UE-28 mieszkające w UE-28** (dane z BAEL)	11 mln
...z czego **aktywnych osób migrujących z UE-28** (zatrudnionych lub poszukujących pracy)	9,1 mln
(jako odsetek siły roboczej w UE-28 ogółem)	*4 %*
Pracownicy transgraniczni (wiek 20–64)	1,4 mln
(jako odsetek ogółu zatrudnionych w UE-28)	*0,6 %*
Liczba pracowników delegowanych[40] (zatrudnionych i prowadzących	2,3 mln

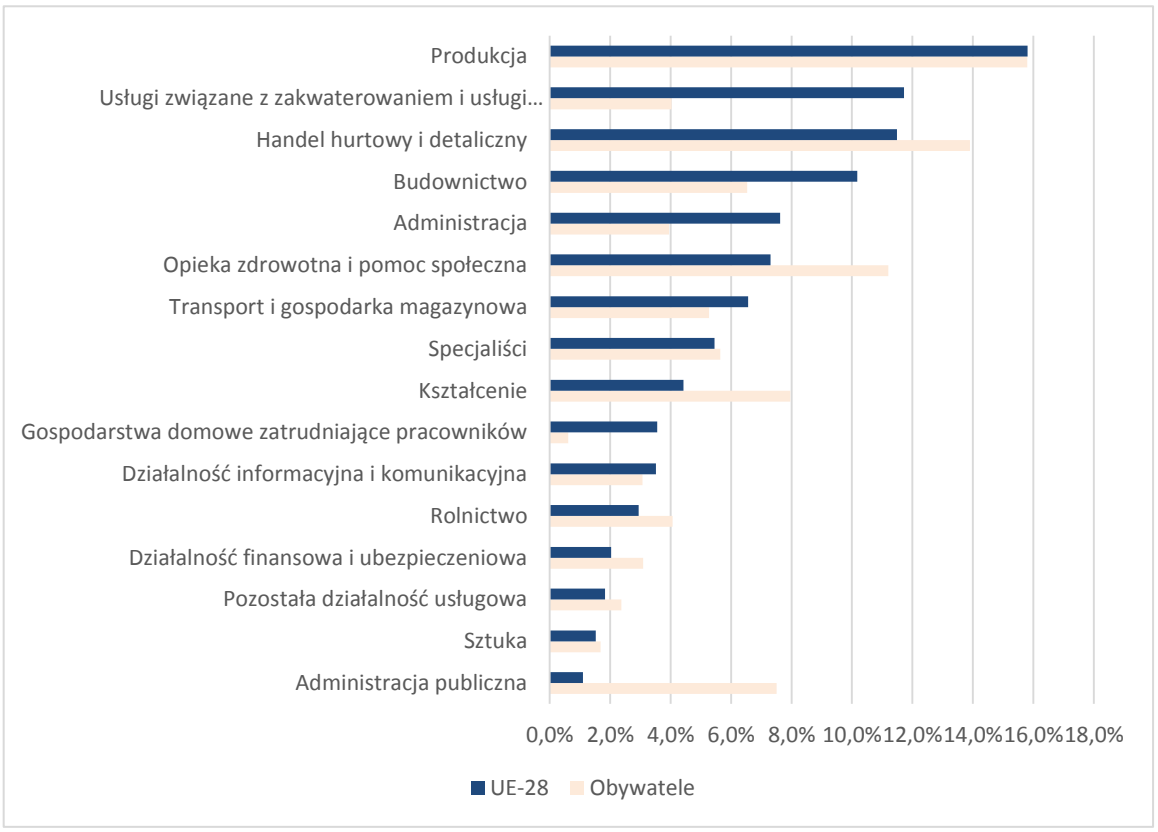
[39] W 2016 r. całkowita liczba ludności w wieku produkcyjnym w UE-28 wyniosła 305 883 690.

[40] Jest to całkowita liczba dokumentów przenośnych A1 wydanych przez państwa członkowskie UE-28 w związku z rozporządzeniem 883/2004. Dokumenty przenośne A1 wydaje się osobom ubezpieczonym w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie (tymczasowego) zatrudnienia. Liczba dokumentów przenośnych A1 niekoniecznie jest równa liczbie pracowników delegowanych. W 2016 r. całkowita liczba dokumentów przenośnych A1 wyniosła około dwa miliony, w tym 1,6 mln dokumentów na podstawie art. 12 (dotyczącego delegowania pracowników zatrudnionych i osób prowadzących działalność na własny rachunek), a także osób wykonujących pracę w co najmniej dwóch państwach członkowskich na podstawie art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (620 185 dokumentów przenośnych A1) oraz innych kategorii (44 538 dokumentów przenośnych A1). Należy zauważyć, że istnieją różnice, jeżeli chodzi o definicję „delegowania", między rozporządzeniem (WE) nr 883/2004 a rozporządzeniem 96/71/WE (dyrektywa o delegowaniu pracowników).

Rodzaj mobilności	*Wielkość*
działalność na własny rachunek), (liczba dokumentów przenośnych A1)	
Roczna mobilność powrotna (wiek 20–64) (2015 r.)	614 453
(jako odsetek obywateli UE-28 opuszczających kraj pochodzenia w 2014 r)	*55 %*

Źródło: Sprawozdanie roczne w sprawie mobilności pracowników na wewnątrzunijnym rynku pracy za 2017 r.

Wykres 5 – Zatrudnienie osób migrujących w ostatnich latach z UE-28 i obywateli według sektorów, poziom zagregowany UE-28, 2016 r.



Źródło: Sprawozdanie roczne w sprawie mobilności pracowników na wewnątrzunijnym rynku pracy za 2017 r.; BAEL 2016, obliczenia Milieu

Tabela 6 – Status wdrożenia w państwach członkowskich wymiany informacji na temat ofert zatrudnienia (czerwiec 2018 r.)

Funkcjonowanie wymiany informacji na temat ofert pracy	Funkcjonowanie wymiany informacji na temat ofert pracy	Planowane wdrożenie	Brak dostępnych informacji
• Belgia (Actiris) • Belgia (VDAB) • Bułgaria • Cypr • Republika Czeska • Dania • Estonia • Francja • Niemcy • Grecja • Luksemburg • Polska • Słowenia • Zjednoczone Królestwo • Węgry • Włochy	• Irlandia • Chorwacja • Niderlandy • Zjednoczone Królestwo, Irlandia Północna • Słowacja • Austria • Szwajcaria • Finlandia • Malta • Hiszpania, Szwecja • Portugalia • Islandia	• Norwegia • Litwa	• Belgia (Forem) • Łotwa

Tabela 7 – Status wdrożenia w państwach członkowskich wymiany informacji na temat życiorysów (czerwiec 2018 r.)

Funkcjonowanie wymiany informacji na temat życiorysów	Planowane wdrożenie	Brak dostępnych informacji
• Republika Czeska • Dania	• Rumunia • Grecja • Cypr • Irlandia • Malta • Litwa • Luksemburg • Szwajcaria • Bułgaria • Niemcy • Estonia • Litwa • Norwegia • Słowenia • Belgia (Actiris) • Belgia (VDAB) • Hiszpania • Węgry • Słowacja	• Polska • Austria • Belgia (Forem) • Chorwacja • Finlandia • Francja • Islandia • Włochy • Łotwa • Szwecja • Niderlandy • Zjednoczone Królestwo • Zjednoczone Królestwo (Irlandia Północna)