



Bruksela, dnia 13 lutego 2014 r.

KANCELARIA SENATU

Przedstawiciel Kancelarii Senatu
przy Unii Europejskiej

Sprawozdanie nr 12/2014

Sprawozdanie nt. propozycji Komisji Europejskiej ws. ulepszenia unijnego portalu dla osób szukających pracy

Bruksela, 17 stycznia 2014 r.

W dniu 17 stycznia br. Komisja Europejska przedstawiła wniosek, którego celem jest wzmocnienie ogólnoeuropejskiej sieci dla osób szukających pracy **EURES**, aby mogła ona zawierać więcej ofert pracy, zwiększyć skuteczność pośrednictwa pracy i pomóc pracodawcom, szczególnie małym i średnim przedsiębiorstwom, w szybkim i sprawnym znalezieniu kandydatów na wolne miejsca pracy.

<https://ec.europa.eu/eures/>

Po przyjęciu przez Radę Ministrów UE i Parlament Europejski wniosek pomoże obywatelom dokonać w pełni świadomego wyboru, jeśli chodzi o wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy. „Wniosek Komisji jest ambitnym krokiem na drodze praktycznej walki z bezrobociem. Jego celem jest przywrócenie równowagi na rynkach pracy poprzez maksymalne zwiększenie wymiany oferowanych miejsc pracy w całej UE oraz zapewnienie lepszego dopasowania ofert i osób poszukujących pracy. Zmieniony portal EURES ma ułatwiać mobilność siły roboczej i przyczynić się do prawdziwego zintegrowania rynku pracy UE”, podkreślił komisarz ds. zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego **László Andor**.

Proponowane nowe przepisy sprawią, że portal EURES będzie skuteczniejszy, rekrutacja – przejrzystsza, a współpraca między państwami członkowskimi zacieśni się, zwłaszcza dzięki temu, że EURES:

- będzie oferować na swojej stronie internetowej więcej miejsc pracy w UE, w tym ofert z prywatnych służb zatrudnienia. Osoby poszukujące pracy z całej Europy będą miały natychmiastowy dostęp do tych samych wolnych miejsc pracy, a zarejestrowani pracodawcy będą mogli wybierać z szerokiej puli CV,
- będzie automatycznie dopasowywał CV do wolnych miejsc pracy,
- będzie podawać podstawowe informacje o unijnym rynku pracy i o EURES wszystkim osobom poszukującym pracy lub pracodawcom w całej Unii,
- będzie oferował kandydatom i pracodawcom usługi wspierające mobilność w celu ułatwienia rekrutacji i integracji pracowników w nowym miejscu pracy za granicą,
- poprawi koordynację i wymianę informacji między państwami członkowskimi na temat krajowych niedoborów i nadwyżek pracowników, czyniąc mobilność integralną częścią ich polityki zatrudnienia.

Zmiany te przyniosą korzyści poszukującym pracy i firmom różnej wielkości, a zwłaszcza MŚP, które obecnie mogą nie być w stanie pozwolić sobie na rekrutację za granicą bez nieodpłatnych usług EURES.

- **Kontekst**

Proponowane rozporządzenie w sprawie EURES jest – wraz z wnioskiem Komisji z kwietnia 2013 r. dotyczącym poprawy stosowania prawa pracowników do swobodnego przemieszczania się, który ma być w najbliższym czasie przyjęty przez Radę Ministrów UE i Parlament Europejski, oraz komunikatem z listopada ubiegłego roku na temat swobodnego przepływu osób – jednym z szeregu środków, których celem jest ułatwienie swobodnego przemieszczania się pracowników.

Aktualnie w innym państwie członkowskim pracuje około 7,5 mln Europejczyków, czyli zaledwie 3,1 proc. całej siły roboczej. W UE co roku średnio około 700 tys. osób przenosi się, aby pracować za granicą, co stanowi odsetek (0,29 proc.) znacznie niższy niż w przypadku Australii (1,5 proc. między 8 stanami) czy USA (2,4 proc. między 50 stanami).

Jak pokazuje [Europejski Monitor Wolnych Stanowisk Pracy](#), mimo rekordowego bezrobocia w Europie w pierwszym kwartale 2013 r. nieobsadzonych pozostało 2 miliony wolnych miejsc

pracy. Istnienie wolnych miejsc pracy jest normalną cechą dynamiki rynków pracy, jednak znaczna część tych wolnych miejsc pracy może wynikać z niedoboru pracowników, którego nie można zaspokoić w sposób lokalny.

Jednak w ostatnich latach mobilność znacznie wzrosła. Od 2005 r. liczba osób z UE pracujących w innym państwie członkowskim wzrosła do 4,7 miliona. Wzrosła także gotowość do przeniesienia się: liczba poszukujących pracy zarejestrowanych w portalu EURES podskoczyła z 175 tys. w 2007 r. do 1,1 mln w 2013 r.

Sieć EURES, utworzona w 1993 r., jest siecią współpracy pomiędzy Komisją Europejską a publicznymi służbami zatrudnienia w państwach członkowskich UE oraz Norwegii, Islandii i Liechtensteinie i innymi organizacjami partnerskimi. Posiada ona 850 doradców EURES, którzy pomagają osobom poszukującym pracy i pracodawcom w całej Europie.

Sieć działa również za pośrednictwem portalu EURES. Portal jest jedyny w swoim rodzaju w UE, gdyż jest serwisem bezpłatnym i zawiera informacje na temat warunków życia i pracy we wszystkich krajach uczestniczących w 25 językach. Portal umożliwia dostęp do ponad 1,4 mln ofert pracy i 1,1 mln CV w dowolnym czasie w danym miesiącu.

Szacuje się, że za pośrednictwem sieci EURES rocznie obsadzanych jest 150 tys. stanowisk (50 tys. za pośrednictwem jej doradców i 100 tys. za pośrednictwem portalu).

- **Co to jest EURES, ogólnoeuropejska sieć dla osób poszukujących pracy?**

EURES (Europejski Portal Mobilności Zawodowej) jest siecią współpracy Komisji Europejskiej, publicznych służb zatrudnienia państw członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) – a więc państw członkowskich UE oraz Norwegii, Islandii i Liechtensteinu – oraz innych organizacji partnerskich. We współpracy EURES uczestniczy również Szwajcaria.

Zadaniem utworzonej w 1993 r. sieci EURES jest wymiana informacji i nawiązywanie współpracy między zainteresowanymi podmiotami w celu urzeczywistnienia swobodnego przepływu pracowników. EURES wspiera mobilność i usuwa przeszkody utrudniające przepływ pracowników, przyczyniając się do rozwoju otwartego i dostępnego dla wszystkich europejskiego rynku pracy. Sieć umożliwia wymianę ofert pracy i podań o pracę oraz zapewnia przejrzystość informacji na temat rynku pracy.

EURES oferuje bezpłatną pomoc osobom poszukującym zatrudnienia, które są gotowe przenieść się do innego kraju, a także doradztwo w zakresie warunków życia i pracy w EOG. Pomaga również pracodawcom chcącym zatrudnić pracowników z innych państw oraz regionów transgranicznych.

W obecnej postaci EURES składa się z dwóch zasadniczych elementów:

1. sieci urzędów pracy, która zapewnia informacje, doradztwo i wsparcie dla osób gotowych podjąć pracę za granicą oraz pracodawców poszukujących odpowiednich kandydatów do pracy z innych państw członkowskich,
2. portalu EURES, który udostępnia oferty pracy i jest prawdziwym punktem kompleksowej obsługi w zakresie mobilności zawodowej w Europie. EURES oferuje też wybór innych przydatnych narzędzi, które pomagają osobom szukającym pracy w podejmowaniu przemyślanych decyzji dotyczących dostępnych możliwości.

• **Mobilność w Europie: fakty i liczby**

Swobodny przepływ osób to jedna z podstawowych swobód zagwarantowanych w prawie UE. Według jakościowego badania Eurobarometru przeprowadzonego w 2010 r. jest to najbardziej cenione przez Europejczyków prawo, uważane za równoznaczne z ich statusem obywateli UE. Jest ono zapisane w art. 45 i 21 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Sam Traktat oraz Karta praw podstawowych bezpośrednio nadają obywatelom UE prawo do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terenie Unii oraz prawo do równego traktowania, jako przysługujące im z tytułu obywatelstwa Unii.

Z unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności (UE-BAEL) wynika, że w drugim kwartale 2013 r. około 7,8 mln obywateli UE było aktywnych zawodowo w innych państwie członkowskim. Grupa ta stanowiła 3,2 proc. unijnej siły roboczej. Liczby te wzrosły znacząco w porównaniu z 2005 r. (z około 4,8 mln osób – 2,1 proc. siły roboczej UE w 2005 r.), przede wszystkim z powodu rozszerzenia Unii w 2004 i 2007 r. Kryzys gospodarczy doprowadził jednak do spadku mobilności między państwami UE: w latach 2009–2011 mobilność w obrębie UE zmniejszyła się o jedną trzecią w porównaniu z okresem 2006–2008.

Te szacunkowe dane zagregowane nie uwzględniają ponadto wszystkich mobilnych obywateli UE: badanie UE-BAEL obejmuje przede wszystkim osoby, które „zwykle zamieszkują” w danym państwie, ale nie bierze pod uwagę na przykład osób, które przeprowadziły się w

ostatnim czasie, ani też mobilnych pracowników krótkoterminowych (wyjeżdżających jedynie na kilka miesięcy). Według badania Eurobarometru dotyczącego mobilności geograficznej i zawodowej z 2009 r. około 10 proc. obywateli UE pracowało i mieszkało już w przeszłości za granicą, z czego 51 proc. krócej niż dwa lata, a 38 proc. nie dłużej niż rok. W badaniu Eurobarometru na temat jednolitego rynku z 2011 r. 28 proc. respondentów w wieku produkcyjnym zadeklarowało, że bierze pod uwagę podjęcie w przyszłości pracy w innym państwie UE. Takich osób jest szczególnie dużo wśród młodych ludzi w wieku od 15 do 24 lat (54 proc.) oraz w grupie wiekowej 25–39 lat (38 proc.).

Z międzynarodowych porównań (np. badanie OECD na temat gospodarki UE z 2012 r.) wynika, że mobilność transgraniczna w obrębie państw członkowskich UE jest niewielka w porównaniu z innymi regionami (np. Stanami Zjednoczonymi, Kanadą, Australią). Mimo że można to częściowo wytłumaczyć dużą różnorodnością językową i różnymi ramami instytucjonalnymi, porównania te świadczą o tym, że nadal istnieje duże pole do zwiększenia mobilności geograficznej w UE. Ogromne różnice, jakie istnieją między państwami i regionami UE pod względem stóp bezrobocia i ilości ofert pracy, również świadczą o tym, że nie wykorzystuje się w wystarczającym stopniu potencjału geograficznej mobilności zawodowej ([dokument roboczy służb Komisji na temat tendencji i wyzwań na rynku pracy](#) towarzyszący przedstawionemu przez Komisję w kwietniu 2012 r. [pakietowi dotyczącemu zatrudnienia](#)). Obecny poziom mobilności jest wciąż relatywnie niski w stosunku do unijnego potencjału i niewspółmierny do oczekiwań związanych z prawdziwym jednolitym rynkiem pracy UE.

- **Dlaczego Komisja zachęca do mobilności zawodowej wewnątrz UE?**

Zbyt małą mobilność geograficzną uznano w rocznej analizie wzrostu gospodarczego z 2012 r. za jedną z przyczyn strukturalnego niedopasowania podaży i popytu na rynku pracy, a więc za czynnik hamujący ożywienie i długoterminowy wzrost gospodarczy.

W obecnej sytuacji wysokiego bezrobocia i znaczących różnic między państwami członkowskimi mobilność zawodowa może odgrywać istotną rolę. W regionach charakteryzujących się szybkim wzrostem gospodarczym duża liczba stanowisk pracy pozostaje nieobsadzona, a jednocześnie w innych częściach UE bezrobocie utrzymuje się na wysokim poziomie. Mobilność zawodowa może złagodzić problem bezrobocia w państwach dotkniętych kryzysem, a jednocześnie zaspokoić potrzeby rynku pracy w regionach o dużym popycie na pracę. Według danych Eurostatu w listopadzie 2013 r. stopa bezrobocia wynosiła

około 5–6 proc. w Luksemburgu, Austrii i Niemczech, blisko 15–19 proc. w Portugalii, na Cyprze i w Chorwacji, a ponad 25 proc. w Hiszpanii i Grecji.

Mobilność zawodowa wewnątrz UE może się przyczynić do zmniejszenia tych różnic i wspierać zatrudnienie, przywracając dynamikę rynku pracy i łagodząc problemy społeczne. Mobilność może też ułatwić inicjowanie kampanii zatrudnienia oraz pomóc w zaspokojeniu potrzeb wielu pracodawców przez dostarczenie im wykwalifikowanej kadry, której poszukują. Pracownicy zaś mogą odnieść korzyści ze znalezienia zatrudnienia.

Wyniki wielu badań dowiodły, że mobilność wywołuje ogólne pozytywne skutki zarówno dla pracowników, jak i przedsiębiorstw. Szacuje się na przykład, że po rozszerzeniu Unii mobilność spowodowała wzrost PKB państw UE-15 o około 1 proc. w latach 2004–2009.

- **Sukcesy EURES**

Każdego dnia sieć EURES pomaga wielu osobom szukającym pracy w znalezieniu zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników. O sukcesie EURES świadczą wybrane przykłady z 2013 r.

Z targów pracy w Lizbonie do zatrudnienia w Holandii

Pedro Pereira, portugalski inżynier elektryk, który stracił pracę na skutek kryzysu, znalazł nowe zatrudnienie w Holandii dzięki targom pracy w Lizbonie.
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&catId=10598&myCatId=10598&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>

Udane Dni Pracy: 500 nowych umów w czterech państwach

Niedawne targi pracy w niemieckim mieście Saarbrücken w pobliżu granicy z Francją przyciągnęły ponad 6,5 tys. odwiedzających i zaowocowały podpisaniem 500 nowych umów o pracę lub staż.

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&catId=10629&myCatId=10629&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>

Pomoc dla Bułgarów w znalezieniu pracy w Niemczech

Od stycznia do września 2013 r. dzięki współpracy Niemiec i Bułgarii w ramach EURES pracę w Niemczech znalazło 208 Bułgarów, głównie w zawodach, w których brakowało kandydatów na lokalnym rynku pracy.

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&catId=10634&myCatId=10634&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>

630 ofert pracy podczas Europejskich Dni Pracy w Irlandii

Irlandzki oddział EURES zorganizował niedawno Europejskie Dni Pracy w Dublinie, aby wspomóc walkę z wysokim bezrobociem w tym kraju.

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&catId=10637&myCatId=10637&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>

Pomoc dla pracowników transgranicznych

EURES odgrywa także ważną rolę w doradzaniu i wspieraniu pracowników transgranicznych. Przykładem może być przypadek szukającego pracy Belga, który znalazł zatrudnienie tuż za granicą z Niemcami.

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&catId=10604&myCatId=10604&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>

Inżynierowie z Portugalii odnoszą sukcesy w Norwegii

W ciągu ostatnich dwóch lat koncern technologiczny z Norwegii zatrudnił za pośrednictwem EURES ośmiu inżynierów z Portugalii.

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&catId=10609&myCatId=10609&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>

- **Dodatkowe informacje**

Strona internetowa komisarza László Andora:

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/index_en.htm

Wniosek ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji rynków pracy COM (2014) 6:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2014:0006\(01\):FIN:PL:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2014:0006(01):FIN:PL:PDF)

Dokument roboczy służb Komisji - Streszczenie oceny skutków *towarzyszące dokumentowi* Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji europejskich rynków pracy SWD(2014) 10 final):

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2014:0010:FIN:PL:PDF>

Streszczenie dla obywateli - w załączniku do sprawozdania

Opracowała:

Dr Magdalena Skulimowska

Co nowego w UE

Wniosek UE – pomoc Europejczykom w poszukiwaniu zatrudnienia

NA CZYM POLEGA PROBLEM?

Europejskie Służby Zatrudnienia (EURES) wymagają **modernizacji**.

EURES to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia działających na terenie UE oraz w Islandii, Norwegii i w Liechtensteinie. Urzędy te informują osoby poszukujące pracy o dostępnych ofertach zatrudnienia oraz o warunkach życia i pracy w całej Europie.

EURES prowadzi [Europejski Portal Mobilności Zawodowej](#) oraz zarządza siecią ponad **900 doradców ds. zatrudnienia** we wszystkich krajach członkowskich.

Celem wniosku UE dotyczącego modernizacji sieci EURES jest:

- **informowanie** o sieci EURES i jej ofertach wśród poszukujących pracy i pracodawców
- zwiększenie **liczby ofert pracy** dostępnych na stronie internetowej oraz zwiększenie skuteczności funkcji wyszukiwania, ułatwiającej poszukującym znalezienie najbardziej odpowiedniej oferty
- zwiększenie wsparcia dla pracodawców i osób poszukujących pracy, aby zagwarantować obydwu stronom **dobór najlepszych ofert**
- umożliwienie **prywatnym i nienastawionym na zysk** biurom pośrednictwa pracy przystąpienie do sieci – po spełnieniu odpowiednich norm jakości.

CO DOKŁADNIE SIĘ ZMIENI?

Nowe przepisy powinny:

- umożliwić dokładne określenie zasad wymiany ogłoszeń o pracy, podań i życiorysów
- zwiększyć liczbę dostępnych ogłoszeń zarówno pracodawców, jak i poszukujących pracy oraz zwiększyć skuteczność doboru najbardziej pasujących do siebie ofert
- zagwarantować minimalny poziom pomocy osobom poszukującym pracy za granicą oraz pracodawcom chętnym zatrudnić pracowników z innych krajów (w Europie)
- umożliwić poszukującym pracy i pracodawcom dostęp do pomocy oferowanej przez inne podmioty, które przystąpią do sieci.

KTO NA TYM SKORZYSTA I DLACZEGO?

Osoby poszukujące pracy skorzystają na tym dzięki:

- łatwiejszemu dostępowi do informacji dotyczących życia i pracy za granicą
- nowej funkcji wyszukiwania ofert w oparciu o kwalifikacje
- dostępowi do doradztwa zawodowego
- indywidualnej pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia, udzielanej również przez lokalne agencje.

Pracodawcy zyskają dzięki:

- większej możliwości wyboru kandydatów oraz większym szansom na znalezienie odpowiedniego personelu
- możliwości szybszego znalezienia pracowników, zmniejszeniu kosztów (EURES uzupełnia działalność krajowych urzędów pracy)
- aktywnej pomocy przy rekrutowaniu pracowników z innego kraju europejskiego.

DLACZEGO TO UE MUSI PODJĄĆ DZIAŁANIA?

- Obywatele UE (oraz Islandii, Norwegii i Liechtensteinu) mają prawo do pracy we wszystkich państwach członkowskich UE lub [EOG](#) – sieć EURES powołano, aby pomagała obywatelom w korzystaniu z tego prawa.
- Ułatwianie ludziom pracy za granicą przyczynia się do wzrostu gospodarczego w całej Europie, a nie tylko w pojedynczych krajach.

KIEDY PROPOZYCJA MA WEJŚĆ W ŻYCIE?

- 17 styczeń 2014 r.



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI

STRESZCZENIE OCENY SKUTKÓW

Towarzyszące dokumentowi

**Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady
w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w
zakresie mobilności oraz dalszej integracji europejskich rynków pracy**

{COM(2014) 6 final}
{SWD(2014) 9 final}

DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI

STRESZCZENIE OCENY SKUTKÓW

Towarzyszące dokumentowi

Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady

w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji europejskich rynków pracy

1. OKREŚLENIE PROBLEMU

1.1. Mobilność na rzecz wzrostu

Mobilność generuje korzyści społeczne i gospodarcze. Zwiększona wewnątrzunijna mobilność pracowników poszerzy pracownikom możliwości zatrudnienia i pomoże pracodawcom lepiej i szybciej obsadzać wolne miejsca pracy. Przyczynia się to do rozwoju europejskiego rynku pracy charakteryzującego się wysokim poziomem zatrudnienia (art. 9 Traktatu o Unii Europejskiej). Bardziej zintegrowane rynki pracy umożliwiłyby współzależnym gospodarkom unijnym lepsze dostosowywanie się do wstrząsów asymetrycznych.

1.2. Większa gotowość pracowników do mobilności nie jest wykorzystywana

Nastąpił znaczny wzrost liczby pracowników, którzy wyrażają „zdecydowany zamiar” (tj. odsetek osób planujących wyemigrować w ciągu następnych 12 miesięcy) wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy. Liczba rejestracji w portalu EURES również wzrosła.

Obecnie średnio zaledwie ok. 325 000 osób rocznie przemieszcza się w celu podjęcia pracy w innym państwie członkowskim, podczas gdy ekstrapolacja oparta na badaniach wykazuje, że ok. 2,9 mln obywateli UE chciałoby przenieść się do innego kraju w ciągu najbliższych 12 miesięcy (1,2 mln ludności UE). Stanowi to istotny potencjał pod względem mobilności i wyzwanie dla sieci EURES.

Najczęstszymi spodziewanymi lub napotykanymi trudnościami praktycznymi są: brak odpowiedniej znajomości języka pozwalającej na podjęcie zatrudnienia i trudności w znalezieniu pracy. UE może przyczynić się do rozwiązania tego drugiego problemu przez poszerzanie wiedzy o możliwościach zatrudnienia w całej Unii i opracowanie odpowiednich usług wsparcia, aby zachęcić do rekrutacji wewnątrzunijnej. Będzie to zadaniem sieci EURES.

1.3. Sieć EURES

EURES jest siecią na rzecz współpracy pomiędzy Komisją Europejską a publicznymi służbami zatrudnienia istniejącymi w państwach członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) (państwa członkowskie UE oraz Norwegia, Islandia i Liechtenstein). Zadania tej sieci obejmują wymianę ofert zatrudnienia i ułatwianie wewnątrzunijnej mobilności pracowników. Obecnie istnieje pięć głównych niedociągnięć w funkcjonowaniu sieci EURES:

- niekompletna pula ofert zatrudnienia i życiorysów dostępna na poziomie UE dla wszystkich państw członkowskich (**przejrzystość rynków pracy**);

- ograniczona zdolność portalu EURES pod względem dopasowywania ofert zatrudnienia i kandydatów na poziomie unijnym z powodu ograniczonej semantycznej interoperacyjności danych pochodzących z krajowych systemów dotyczących wolnych miejsc pracy (**potencjał automatycznego dopasowywania**);
- nierówny dostęp do usług EURES w UE, gdyż osoby poszukujące pracy i pracodawcy nie otrzymują systematycznie wszystkich potrzebnych informacji na temat sieci EURES ani nie otrzymują oferty dalszej pomocy na pierwszym etapie rekrutacji (**upowszechnianie korzystania z portalu EURES**);
- ograniczona możliwość pomagania przy dopasowywaniu ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, rekrutacji i pośrednictwie pracy w przypadku tych osób poszukujących pracy i pracodawców, którzy zasygnalizowali zainteresowanie wewnątrzunijną mobilnością pracowników, w tym uzyskaniem dostępu zarówno do aktywnych środków dotyczących rynku pracy, jak i do informacji i porad na temat zabezpieczenia społecznego (**usługi wsparcia**);
- nieefektywna wymiana informacji pomiędzy państwami członkowskimi na temat krajowych niedoborów i nadwyżek siły roboczej na rynkach pracy, utrudniająca bardziej ukierunkowaną praktyczną współpracę w sieci EURES (**wymiana informacji i współpraca**).

1.3.1. *Niekompletna pula ofert zatrudnienia i życiorysów dostępna na poziomie UE*

Szacuje się, że w portalu EURES zamieszcza się średnio tylko około 30% krajowych ofert zatrudnienia. Odsetek ten znacznie różni się w poszczególnych państwach - w Republice Czeskiej wynosi 80%, a w Bułgarii i Chorwacji 0%¹.

Obecnie na poziomie europejskim nie prowadzi się automatycznej elektronicznej wymiany życiorysów ani innych informacji na temat profilu osób poszukujących pracy. Wymiana życiorysów między doradcami EURES prowadzona jest w sposób manualny. Liczba życiorysów poddawanych tej praktyce jest niewielka, a więc zdolność dopasowywania ofert zatrudnienia i życiorysów jest bardzo ograniczona. Brak przejrzystości w odniesieniu do życiorysów ogranicza pracodawcom możliwości znalezienia potencjalnych kandydatów mających wymagane i pożądaną umiejętności i kompetencje. Nie tylko ogranicza to pracodawcom możliwości samodzielnego korzystania z EURES, ale również ogranicza efektywność wsparcia udzielanego im przez doradców EURES, gdyż zamiast korzystać z bezpośredniego dostępu pracodawcy muszą polegać na pośrednim dostępie do życiorysów zapewnianym przez doradców EURES w innych państwach.

1.3.2. *Ograniczona zdolność portalu EURES*

Wysokiej jakości dopasowywanie na poziomie UE ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy wymaga odpowiedniego systemu klasyfikacji i uzgodnionych wspólnych norm w zakresie informacji zamieszczanych w ofertach zatrudnienia i życiorysów. Obecnie w portalu EURES, podobnie jak w wielu systemach krajowych, stosuje się międzynarodowy standard klasyfikacji zawodów (ISCO).

ISCO nie jest instrumentem na tyle szczegółowym, aby był pomocny w dopasowywaniu ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy. Komisja Europejska pracuje nad stworzeniem europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (tymczasowo nazywanej europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów). Państwa członkowskie nie są zobowiązane do zapewnienia przedstawienia powiązań między

¹ BG, HR: brak technicznej interoperacyjności między systemami krajowymi a EURES. Trwają działania mające na celu zaradzenie tej sytuacji.

swoimi systemami krajowymi a tą klasyfikacją europejską, aby umożliwić automatyczne dopasowywanie - na poziomie ogólnoeuropejskim - ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy.

1.3.3. Nierówny dostęp do usług EURES w UE

Brak spójnego podejścia do sposobu organizowania podstawowych informacji udzielanych potencjalnym użytkownikom i do dostępu do usług EURES może powodować ryzyko niewykorzystywania możliwości mobilności i zatrudnienia, ponieważ użytkownicy nie zdają sobie w pełni sprawy z tego, jakich usług mogą oczekiwać, ani że świadczenie usług kończy się na granicach krajowych, gdyż w drugim państwie nie ma odpowiedniego organu zapewniającego niezbędne usługi.

1.3.4. Usługi wspierające mobilność

Aktualne usługi EURES mają trzy ograniczenia: a) większość usług polega na udzielaniu informacji i porad o charakterze ogólnym i nie wspiera dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwa pracy ani rekrutacji; b) nie jest zapewniony dostęp do aktywnych instrumentów rynku pracy w przypadku mobilności wyjazdowej oraz c) interakcja lub koordynacja ze służbami zajmującymi się innymi przeszkodami w mobilności, takimi jak te związane z zabezpieczeniem społecznym i pomocą społeczną, są niewystarczające.

1.3.5. Wymiana informacji i współpraca

W świetle zmian sytuacji gospodarczej mających wpływ na krajowe rynki pracy państwa członkowskie mogą dostosować swoją politykę w zakresie mobilności, lecz polityka ta nie jest zmieniana w sposób systematyczny i na pewno nie w porozumieniu z innymi państwami członkowskimi. Powinny istnieć narzędzia i procedury umożliwiające wspólne zbadanie dostępnych informacji, co ułatwiłoby wypracowanie uzgodnionej reakcji.

Efektywna transnarodowa współpraca w zakresie wewnątrzunijnej mobilności pracowników opiera się na założeniu, że panuje zgoda co do wspólnych celów (wspólna wizja) i że istnieją ramy koordynacji działań państw członkowskich na poziomie operacyjnym, co oznacza systematyczną i intensywną wymianę informacji, wspólne narzędzia i jasny podział obowiązków. Obecnie nie ma ani zgody co do wspólnych celów, ani nie stworzono ram koordynacji.

1.4. Kogo sprawa dotyczy i w jaki sposób?

Grupami, których przedmiotowe zagadnienie dotyczy w największym stopniu, są pracownicy, w szczególności osoby poszukujące pracy, i pracodawcy.

Zdecydowane zamiary pracowników pod względem mobilności nie dochodzą do skutku. Ograniczona przejrzystość ofert zatrudnienia i niedostateczne wsparcie w przewycięzaniu praktycznych trudności, takich jak znalezienie pracy i dostosowanie się do kultury i języka innych państw członkowskich, utrudniają dobrowolne korzystanie z prawa do swobodnego przemieszczania się pracowników.

Pracodawcy nie mają dostępu do zasobów talentu dostępnych na europejskim rynku pracy. Problem ten dotyczy w szczególności pracodawców oferujących wolne miejsca pracy uznawane za trudne do obsadzenia na lokalnym rynku pracy, podczas gdy mające odpowiednie umiejętności i kompetencje osoby poszukujące pracy mieszkają w innym państwie Unii.

1.5. Konieczność interwencji

W obecnych ramach EURES stwierdzono następujące główne niedociągnięcia:

- **niejasne obowiązki państw członkowskich**, co prowadzi do dużego marginesu interpretacji i umożliwia państwom członkowskim unikanie przekazywania wszystkich ofert zatrudnienia i istotnych informacji o rynku pracy, jak również utrzymanie barier administracyjnych i biurokracji w dostępie osób poszukujących pracy i pracodawców do informacji o rynku pracy w UE;
- **niewystarczająca gotowość państw członkowskich do dobrowolnego świadczenia usług na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców w zakresie wewnątrzunijnej mobilności pracowników**, w szczególności pod względem przekazywania ofert zatrudnienia do portalu EURES, zapewniania widoczności europejskich ofert w krajowych portalach pracy oraz zapewniania dostępu do usług wspierających mobilność;
- **nadmierne poleganie na dobrowolnej współpracy państw członkowskich na rzecz funkcjonowania całej sieci EURES**, co prowadzi do osiągnięcia niewystarczających postępów w tworzeniu systemów opartych na współpracy, w szczególności w odniesieniu do automatycznego udostępniania życiorysów, zaangażowania prywatnych służb zatrudnienia w system EURES na poziomie krajowym oraz do wprowadzenia wspólnego katalogu usług w zakresie mobilności;
- **brak spójnego podejścia do tego, w jaki sposób i gdzie działa EURES - jako zdecentralizowana sieć na rzecz współpracy transnarodowej - przez co państwa członkowskie nie mają jasnego obrazu co do interesów europejskich i krajowych**, ponieważ nie istnieje polityka w zakresie mobilności, w oparciu o którą koordynowano by działania między państwami członkowskimi w ramach sieci EURES;
- **ograniczone uprawnienia koordynacyjne Komisji**, poważnie ograniczającymi środki realizacji polityki umożliwiające zlikwidowanie braków w funkcjonowaniu sieci EURES, w szczególności w odniesieniu do tworzenia narzędzi i środków na potrzeby kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, jak również do celów analizowania informacji o rynku pracy.

2. ANALIZA ZASADY POMOCNICZOŚCI

Podstawa prawna EURES znajduje się w art. 45 i 46 TFUE, a w szczególności w art. 46 TFUE, w którym mowa jest o ścisłej współpracy między krajowymi służbami zatrudnienia i przewiduje się ustanowienie mechanizmów właściwych do zapewnienia wymiany wniosków o zatrudnienie i ofert zatrudnienia.

Niniejsza inicjatywa jest zgodna z zasadami pomocniczości i proporcjonalności. Szczególne środki zawarte w przedmiotowym wniosku są ściśle ze sobą powiązane. Wzmacniają się nawzajem i razem utworzą z sieci EURES efektywny instrument dla wszystkich osób poszukujących pracy lub pracodawców zainteresowanych wewnątrzunijną mobilnością pracowników. Ten zbiór środków uznaje się za odpowiedni w świetle sytuacji osób bezrobotnych na rynkach pracy, potrzeb osób poszukujących pracy („zdecydowany zamiar”) oraz zmian (technologicznych) na rynkach ofert zatrudnienia i rekrutacji.

Jako że w transgranicznym kojarzeniu ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów oraz ich równoważeniu i w wynikającym z tego pośrednictwie w zatrudnianiu pracowników zakłada się, że istnieją wspólne ramy współpracy pomiędzy organizacjami w różnych państwach członkowskich, cel wniosku nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający jedynie przez państwa członkowskie, zatem wymaga on podjęcia działań na szczeblu UE.

Przedmiotowe środki nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia ich celów.

Swoboda przepływu pracowników jest prawem podstawowym, a celem przedmiotowego instrumentu jest wzmocnienie tego prawa poprzez ułatwienie korzystania z niego.

3. CELE

Ogólnym celem niniejszej inicjatywy jest dalsze dążenie do zintegrowanego europejskiego rynku pracy. Wiąże się z tym sprawienie, aby sieć EURES stała się efektywnym narzędziem dla wszystkich unijnych pracowników, osób poszukujących pracy lub pracodawców zainteresowanych wewnątrzunijną mobilnością pracowników.

Aby zrealizować ten cel ogólny, określono następujące **cele szczegółowe**:

1. podaż ofert zatrudnienia na portalu EURES powinna być możliwie pełna, zapewniając w całej Europie osobom poszukującym pracy natychmiastowy dostęp do tych samych ofert, w połączeniu z dostępną znaczną pulą życiorysów, z której zarejestrowani pracodawcy mogą korzystać przy rekrutacji;
2. należy umożliwić dobre automatyczne dopasowywanie przez portal EURES ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów, tłumaczenie tych danych na wszystkie języki UE oraz zrozumienie umiejętności, kompetencji, zawodów i kwalifikacji zdobytych na szczeblu krajowym;
3. należy udostępniać podstawowe informacje na temat sieci EURES w całej Unii wszystkim osobom poszukującym pracy lub pracodawcom chcącym korzystać z przeznaczonych dla klientów usług w zakresie rekrutacji oraz stale oferować każdej zainteresowanej osobie dostęp do sieci EURES;
4. należy pomagać każdej takiej osobie zainteresowanej dopasowywaniem ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwem pracy i rekrutacją za pośrednictwem sieci EURES;
5. należy wspierać funkcjonowanie sieci EURES poprzez wymianę informacji na temat krajowych niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz koordynację działań w państwach członkowskich.

4. WARIANTY STRATEGICZNE

4.1. Wariant 1: „Brak nowych działań”

Dotychczas zainicjowane zmiany (decyzją Komisji z 2012 r. w sprawie EURES) w funkcjonowaniu sieci, organizacji pracy w odniesieniu do różnych podmiotów, celach operacyjnych EURES i definicji oferowanych usług będą kontynuowane w ramach istniejącego rozporządzenia (UE) nr 492/2011 w jego obecnym brzmieniu.

4.2. Wariant 2: „Lizbonizacja”

Wariant ten ma na celu szybkie podjęcie decyzji w sprawie wniosku złożonego przez Parlament Europejski bez wprowadzania dalszych zmian w porównaniu ze *status quo*. Wiązałoby się to z wykonaniem dwóch działań: najpierw doszłoby do zastąpienia art. 38 rozporządzenia (UE) nr 492/2011 i zatwierdzenia późniejszej zmiany niniejszego rozporządzenia pod względem uprawnień powierzonych Komisji w celu wykonania rozporządzenia (UE) nr 492/2011 zgodnie z nowymi przepisami Traktatu z Lizbony, a następnie rozpoczęto by procedurę przyjęcia nowej decyzji w sprawie EURES zgodnie ze zmienionym rozporządzeniem.

4.3. Wariant 3: „Modernizacja i wzmocnienie EURES”

Wariant ten polega na wzmocnieniu ram regulacyjnych EURES poprzez modernizację przepisów dotyczących mechanizmów kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, jak również poprzez poprawę świadczenia usług oferowanych przez EURES i racjonalizację funkcjonowania sieci EURES.

W ramach tego wariantu podstawa prawna EURES zostanie zintegrowana w jednym rozporządzeniu, istniejące obowiązki zostaną wzmocnione i dodane zostaną nowe obowiązki, dotyczące następujących aspektów:

- **przejrzystości rynków pracy (przejrzystość):** obecne obowiązki w zakresie wymiany ofert zatrudnienia zostaną wzmocnione i wyjaśnione poprzez nałożenie na państwa członkowskie obowiązku a) udostępniania sieci EURES wszystkich ofert publikowanych w kraju, b) udostępniania sieci EURES życiorysów wszystkich chętnych osób poszukujących pracy oraz c) powiązania wszystkich krajowych portali pracy z portalem EURES i dopilnowania, żeby portal EURES był wyraźnie widoczny na tych portalach pracy oraz żeby za ich pośrednictwem można było przeszukiwać zawarte w nim dane, co ułatwi szybki dostęp do ofert zatrudnienia na poziomie europejskim;
- **większej interoperacyjności (potencjał automatycznego dopasowywania):** państwa członkowskie będą zobowiązane do zapewnienia pełnej interoperacyjności między systemami krajowymi a portalem EURES zgodnie z technicznymi normami i formatami. Obowiązek zapewnienia interoperacyjności stanowi istotę jednolitego systemu określonego w rozporządzeniu. Państwa członkowskie będą musiały stosować techniczne normy i formaty na potrzeby przekazywania ofert zatrudnienia i życiorysów, jak również w odniesieniu do przedstawienia powiązań między klasyfikacjami;
- **upowszechniania korzystania z portalu EURES:** państwa członkowskie zagwarantują, że wszystkie osoby poszukujące pracy i pracodawcy, którzy ubiegają się o korzystanie z przeznaczonych dla klientów usług świadczonych przez służby zatrudnienia, otrzymają podstawowe informacje na temat sieci EURES lub zostaną o takich informacjach powiadomieni oraz że zostaną wyraźnie zapytani, czy życzą sobie dalszej pomocy („oferta EURES”);
- **lepszego dostępu pracowników do usług wspierających mobilność (usługi wsparcia):** państwa członkowskie muszą zapewnić dostęp do pomocy w poszukiwaniu pracy i rekrutacji wszystkim osobom poszukującym pracy i pracodawcom, którzy zasygnalizowali, że chcieliby skorzystać z sieci EURES. Ponadto dostęp do aktywnych instrumentów rynku pracy musi być niezależny od obywatelstwa pracownika unijnego oraz od miejsca zatrudnienia. Co więcej, trzeba zapewnić szczegółowe informacje i pomoc (odsyłanie do właściwego organu) w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego;
- **wymiany informacji i współpracy:** państwa członkowskie będą zobowiązane do a) prowadzenia wymiany informacji o rynku pracy; b) koordynowania działań w zależności od zebranych informacji.

4.4. Wariant 4: „Wariant 3 wraz z unijnymi umowami o partnerstwie”

Wariant 4 obejmuje modernizację sieci EURES w sposób opisany w wariancie 3 i przyznanie Komisji uprawnień do zawierania ogólnounijnych partnerstw z niepublicznymi służbami zatrudnienia.

W wariancie 3 państwa członkowskie pełnią funkcję „stróżów” dostępu niepublicznych służb zatrudnienia do sieci EURES. W wariancie 4 Komisja będzie również uprawniona do zawierania umów o partnerstwie na równych warunkach z państwami członkowskimi. W odniesieniu do usługodawców będących stroną takich umów Komisja przejmie także związane z takimi instrumentami obowiązki państw członkowskich w zakresie zapewniania jakości, gwarantowania interoperacyjności itp., wymienione w pkt 5.3.

5. OCENA SKUTKÓW

5.1. Wariant 1: brak nowych działań

Ogólnie rzecz biorąc, proces reform zainicjowany decyzją z 2012 r. w sprawie EURES zostanie podtrzymany. Tempo jego realizacji zostanie jednak zwolnione, ponieważ tocząca się przed Trybunałem sprawa doprowadziła do braku pewności prawa w odniesieniu do tego procesu.

Jeśli Komisja zaczeka, aż Trybunał podejmie decyzję, to – w domyśle – zasygnalizuje zainteresowanym stronom, że działania w zakresie reform mogą ostatecznie ulec opóźnieniu.

Oznacza to, że wariant ten doprowadziłby do destabilizacji i opóźnienia nieznacznej reformy decyzji z 2012 r. i z pewnością żadne z uchybień wskazanych powyżej nie zostałyby usunięte.

5.2. Wariant 2: lizbonizacja

Wariant ten wymaga szybkiego podjęcia przez Komisję działań w odniesieniu do wszczęcia procedury przyjęcia decyzji zgodnie ze zmienionym rozporządzeniem, aby potwierdzić dalsze zaangażowanie w reformę EURES w kształcie z 2012 r.

Zmiana art. 38 rozporządzenia (UE) nr 492/2011 będzie stanowiła podstawę do dalszych zmian w sieci EURES. Umożliwi ona Komisji przyjmowanie w przyszłości aktów wykonawczych lub delegowanych na podstawie rozdziału II rozporządzenia. Jako taka, zmiana ta stanowi podstawę do dalszych reform. Reformy te będą jednak ograniczone do elementów innych niż istotne lub środków wykonawczych, gdyż nie mogą wykroczać poza obecny zakres rozporządzenia.

Wariant ten mógłby stanowić wystarczającą podstawę do kontynuowania działań na rzecz przejrzystości na rynku pracy oraz - w pewnym stopniu - działań w zakresie upowszechniania korzystania z portalu EURES.

Wariant ten nie doprowadziłby jednak do całkowitego zaradzenia niedociągnięciom a) pod względem automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, gdyż nie byłoby obowiązku przedstawienia powiązań między klasyfikacjami krajowymi a klasyfikacją europejską; b) pod względem upowszechniania korzystania z portalu EURES, gdyż nie byłoby obowiązku udzielania podstawowych informacji i odsyłania zainteresowanych osób do właściwego organu we wszystkich sytuacjach, w których pracodawcy i osoby poszukujące pracy chcą skorzystać z przeznaczonych dla klientów usług w zakresie rekrutacji, c) pod względem usług wsparcia, gdyż nie byłoby formalnego uzgodnionego pakietu usług, oraz d) pod względem wymiany informacji i współpracy, ponieważ zakres wymiany informacji o rynku pracy nie byłby jasno sprecyzowany. Wariant ten nie zlikwiduje zatem w pełni czterech określonych niedociągnięć.

5.3. Wariant 3: modernizacja i wzmocnienie EURES

5.3.1. Przejrzystość

Skutki

Zwiększenie liczby ofert zatrudnienia wymienianych i rozsyłanych na poziomie europejskim zwiększy szanse osób poszukujących pracy na znalezienie ofert zatrudnienia. Liczba dodatkowych wolnych miejsc pracy, które będą dostępne, jest trudna do oszacowania z powodu braku kompleksowego przeglądu różnych umów zawartych w państwach członkowskich z podmiotami innymi niż publiczne służby zatrudnienia oraz z uwagi na brak danych dotyczących liczby ofert zatrudnienia dostępnych w państwowych służbach zatrudnienia na poziomie zdecentralizowanym.

Bardziej systematyczne podejście do gromadzenia i wymiany wniosków o zatrudnienie i życiorysów w portalu EURES poprawi szanse pracodawców na znalezienie odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy.

Udostępnianie ofert zatrudnienia zgromadzonych w EURES na krajowych portalach pracy zapewni osobom poszukującym pracy łatwiejszy dostęp do możliwości zatrudnienia w całej Europie. Ze względu na fakt, że krajowe portale pracy są naturalnym pierwszym miejscem, w którym szuka się pracy, przedstawienie wyraźnie widocznej możliwości wyszukiwania ofert pracy w skali Europy zapewnia osobom poszukującym pracy pełniejszy obraz możliwości zatrudnienia.

Koszty

Wszystkie państwa członkowskie ustanowiły już (lub przygotowały się do ustanowienia) mechanizm wymiany ofert zatrudnienia z EURES. Rozszerzenie tych mechanizmów w taki sposób, żeby obejmowały informacje zawarte w życiorysach, spowoduje koszty, których wysokość będzie jednak zależała od szeregu czynników. Jeśli istniejące systemy można rozszerzyć na CV, koszt może być stosunkowo niski; jeśli trzeba wprowadzić zupełnie nowy system, koszty będą znacznie wyższe. Większość potrzebnego oprogramowania Komisja zapewni nieodpłatnie. Koszt opracowania nowego systemu można wstępnie oszacować na ok. 100 000 EUR, przy czym roczne koszty obsługi technicznej wyniosą ok. 12 000 EUR.

Dzięki interfejsowi programowania aplikacji każdy usługodawca EURES może tanio wprowadzić z powrotem dane EURES do oferowanej przez siebie usługi internetowej. Szacuje się, że integracja będzie wymagała kilku dni pracy 3 lub 4 osób.

5.3.2. Automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy

Skutek

Korzyści wynikające ze wspólnych europejskich norm są oczywiste: umożliwiają one osobom poszukującym pracy i pracodawcom znacznie lepsze faktyczne zrozumienie profilu drugiej strony relacji rynkowej. Taka ogólnoeuropejska norma dotycząca opisów stanowiska pracy i profili osób poszukujących pracy byłaby ogromnym krokiem w kierunku bardziej zintegrowanego europejskiego rynku pracy, a jednocześnie zwiększyłaby atrakcyjność korzystania z portalu EURES dla pracowników i pracodawców z różnych krajów.

Opracowanie przez wszystkich dostawców usług EURES pełnej mapy powiązań z europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów ułatwi w skali całej UE dopasowywanie osób do wolnych miejsc pracy przy uwzględnieniu indywidualnych profili umiejętności osób poszukujących pracy i konkretnych potrzeb pracodawców. Jako że klasyfikacja ta będzie wielojęzyczna, język, w jakim sformułowane będą informacje o rynku pracy, będzie mniej istotny.

Koszty

Adaptacja istniejących systemów informatycznych do pełnej europejskiej interoperacyjności semantycznej pociągnie za sobą koszty wstępne. W przypadku tych publicznych służb zatrudnienia (np. we Francji i w Republice Czeskiej), które mają własne systemy klasyfikacji obejmujące zarówno zawody, jak i umiejętności i kompetencje, wymagane opracowanie wykazu powiązań z europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów można wykonać w ramach regularnych aktualizacji, które są niezbędne w takich systemach. W przypadku pozostałych publicznych służb zatrudnienia (około 80% wszystkich tych służb), które korzystają z klasyfikacji zawodów opartej na ISCO, trzeba będzie podjąć oddzielne działanie w celu sporządzenia wykazu powiązań.

Dokładne koszty opracowania takiego wykazu powiązań są trudne do obliczenia i będą znacznie różniły się w poszczególnych państwach członkowskich, w zależności od wprowadzonego w nich systemu. Posiadanie dobrze funkcjonującego systemu dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy jest w rzeczywistości podstawowym i niezwykle istotnym elementem nowoczesnych instytucji rynku pracy. Kosztów utworzenia i obsługi technicznej takiego systemu nie należy zatem bezpośrednio przypisywać wyłącznie reformie EURES. W rezultacie reformę EURES należy postrzegać jako okazję wdrożenia takiego systemu, a nie jego przyczynę.

Możliwość zaprzestania stosowania aktualnej klasyfikacji i zdecydowania się zamiast tego na pełne przyjęcie europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów pozostaje otwarta dla wszystkich zainteresowanych podmiotów. Dzięki temu podmioty te nie musiałyby w przyszłości ponosić żadnych kosztów obsługi technicznej i aktualizacji klasyfikacji krajowych.

5.3.3. *Upowszechnianie korzystania z portalu EURES*

Skutki

Wspólne i bardziej systematyczne podejście do włączenia EURES w ofertę usług gwarantowałoby, że wszystkie zainteresowane osoby poszukujące pracy i pracodawcy w całej UE będą mieli w zasadzie taki sam poziom dostępu do sieci EURES i będą otrzymywali jasne i pełne informacje na temat możliwości, jakie oferuje EURES, w tym ram czasowych i sposobów działania.

Rozszerzenie usługi udzielania podstawowych informacji na wszystkie służby zatrudnienia oferujące usługi dla klientów zwielałoby efekt osiągnięty wskutek zapewniania osobom poszukującym pracy i pracodawcom informacji na temat sieci EURES, a tym samym zwiększy możliwości dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, którymi to możliwościami obecnie dysponują publiczne służby zatrudnienia. Ponieważ kwestia ta związana jest z podstawowym narzędziem zapewniającym dostęp do kluczowych grup docelowych, powinna mieć zastosowanie nie tylko do publicznych, lecz i do innych służb zatrudnienia, niezależnie od tego, czy takie służby postanowią ubiegać się o udział w sieci EURES i zostaną zaakceptowane jako dostawcy usług EURES (partnerzy EURES), czy nie.

Koszty

Ze względu na to, że zarówno w przypadku publicznych służb zatrudnienia, jak i ewentualnych innych dostawców usług EURES informacje EURES można ująć w standardowych procesach obsługi klientów, koszty administracyjne powinny być niskie.

Państwa członkowskie mające w miarę dobrze rozwinięte sieci EURES nie odnotują wzrostu kosztów, gdyż albo poziom usług spełnia już potencjalne wymogi lub je przekracza, albo wystarczające zasoby dostępne są w ramach krajowych sieci EURES. Publiczne służby zatrudnienia, którym udało się upowszechnić korzystanie z portalu EURES, już udzielają osobom poszukującym pracy informacji przy użyciu znormalizowanych procesów.

5.3.4. Usługi wsparcia

Skutek

Poszerzenie oferty usług EURES o ukierunkowane usługi wspierające mobilność pomoże pracownikom pokonać przeszkody w mobilności, gdyż osoby te nie mają zasobów gospodarczych, aby w pełni wykorzystać swój potencjał lub zaprezentować swoją atrakcyjność dla rynku pracy.

Wskutek usunięcia ograniczeń geograficznych związanych z programami dotyczącymi krajowego rynku pracy w odniesieniu do osób poszukujących pracy, które są zainteresowane zatrudnieniem w innym państwie członkowskim UE, personel EURES będzie mógł korzystać z tych samych narzędzi, które są dostępne na krajowych rynkach pracy, aby ułatwiać podejmowanie życia zawodowego i pomagać w obsadzaniu wolnych miejsc pracy. Zapewni to zatem pracownikom więcej możliwości.

Proponowane przepisy pomogą pracodawcom w szybszym obsadzaniu wakatów, ponieważ sieć EURES będzie skuteczniej uzupełniać działania krajowych służb zatrudnienia. Za pośrednictwem sieci EURES dostępna będzie większa pula kandydatów, co zwiększy szanse znalezienia kandydatów o odpowiednich umiejętnościach. MŚP w szczególności skorzystają na wzmocnieniu usług świadczonych pracodawcom, gdyż skrócą one czas potrzebny na rekrutację i ogólnie obniżą koszty transakcyjne.

Ulepszenia, w tym w szczególności wsparcie udzielane po rekrutacji, będą bardziej istotne dla MŚP niż dla dużych przedsiębiorstw, które często ustanawiają własne systemy na potrzeby rekrutacji i integracji pracowników z zagranicy. W przypadku dużych przedsiębiorstw również konieczność płacenia za tego rodzaju wsparcie stanowi mniejszy problem, natomiast MŚP mogą być do tego mniej skłonne lub też nie mogą sobie na takie wsparcie pozwolić.

Koszty

Większość kosztów powstaje w wyniku świadczenia indywidualnych usług wspierających mobilność, tj. udzielania pomocy osobom poszukującym pracy i pracodawcom. Koszty te zależą od sposobu świadczenia usługi i od indywidualnych potrzeb. W związku z tym są one zmienne i bezpośrednio związane z zapewnianiem zatrudnienia. Program szkoleniowy dotyczący EURES, który Komisja finansuje w ramach Europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych, może obejmować szkolenie personelu, aby skoncentrował działania na dopasowywaniu ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwie pracy i rekrutacji.

Jeżeli chodzi o dostęp do aktywnych instrumentów rynku pracy, a w szczególności kursów językowych, wewnątrznie szacowane koszty wynoszą 50–250 EUR od uczestnika. Kwota ta pokryłaby zasadniczo koszt kursów internetowych trwających około 6 miesięcy i polegających w pewnym stopniu na opiece dydaktycznej zapewnianej za pośrednictwem internetu (niezależnie od poziomu). Obecnie jednak koszt maleje w odniesieniu do wszystkich języków na rynku. Korzyści skali również mogą mieć wpływ na sytuację.

Na podstawie szeregu założeń całkowity roczny dodatkowy koszt związany z udzielaniem informacji i pomocy w poszukiwaniu pracy oszacowano na ok. 33,3 mln w przypadku udzielania informacji i 16 mln w odniesieniu do pomocy w poszukiwaniu pracy.

Działania krajowe, w szczególności funkcjonowanie sieci EURES na poziomie krajowym (krajowy urząd koordynacji) oraz opracowywanie systemów na potrzeby świadczenia dostosowanych do indywidualnych potrzeb usług wspierających mobilność na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i transgranicznym, będą kwalifikowały się do uzyskania

finansowania w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w latach 2014–2020, zgodnie z odpowiednimi priorytetami inwestycyjnymi.

Państwa członkowskie mogą mieć możliwość przesunięcia istniejącego personelu EURES wykonującego bardziej ogólne działania związane z informowaniem i komunikacją na temat sieci EURES do zadań w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwa pracy i rekrutacji. Ponad 900 doradców EURES, których liczy sieć, powinno w zasadzie stać się wewnątrzunijnymi ekspertami do spraw dopasowywania i skupić się na wynikach w odniesieniu do rekrutacji. Można oczekiwać, że realizowane przez nich ogólne działania informacyjne staną się mniej istotne, ponieważ upowszechnianie korzystania z portalu EURES w przyszłości zwiększy zainteresowanie klientów tym portalem. W państwach, w których ogólne działania promocyjne nadal są konieczne, można je ograniczyć lub całkowicie powierzyć personelowi pierwszego kontaktu/mniej wyspecjalizowanemu lub e-usługom.

5.3.5. Zarządzanie EURES i współpraca między służbami zatrudnienia

Skutek

Dzięki usystematyzowanej sprawozdawczości i monitorowaniu, które zapewniają napływ odpowiednich informacji o nadwyżkach i niedoborach na rynku pracy, publiczne służby zatrudnienia i inni dostawcy usług EURES (partnerzy EURES) będą mieli niezbędne informacje, aby wspólnie planować skoordynowane działania w ramach sieci EURES, co na przykład zagwarantuje, że działania będą ukierunkowane na sektory, w których ich wkład będzie najefektywniejszy. Wspólne planowanie zapewni także odpowiednie wsparcie w innym państwie członkowskim, np. odpowiedzią na zwiększone wsparcie w zakresie mobilności skierowane do określonej grupy unijnych pracowników w kraju wysyłającym jest niezbędne wsparcie tych pracowników w kraju przyjmującym.

Koszty

Państwa członkowskie musiałyby ponieść wstępny koszt ustanowienia systemu informacyjnego, w tym koszty obsługi (zmiany podstawowych mechanizmów gromadzenia danych przez publiczne służby zatrudnienia i przeglądu procesów biznesowych). Być może zaistniałyby koszty działań informatycznych i w zakresie szkolenia związane z dostosowanymi procesami biznesowymi, przeglądem lub wprowadzeniem protokołów danych przez podmioty inne niż publiczne służby zatrudnienia oraz odpowiednimi procesami konsultacji na szczeblu krajowym.

5.4. Wariant strategiczny 4: wariant 3 wraz z ogólnounijnymi umowami o partnerstwie z prywatnymi służbami zatrudnienia

Skutki

Dzięki takiemu mechanizmowi wydawania zezwoleń na poziomie UE można zapewnić lepszy dostęp do usług na rzecz mobilności pracy niezależnie od sytuacji w danym kraju. Przypuszczalnie wiązałyby się to ze wzrostem liczby dostawców usług EURES (partnerów EURES) w porównaniu z wariantem, w którym nowi usługodawcy akceptowani są tylko na poziomie państw członkowskich w ramach krajowych systemów wydawania zezwoleń. Poza zakresem skutków dla sieci EURES wariant ten może mieć dwie dalej idące konsekwencje dla rynku usług w zakresie zatrudnienia.

Istnieje szereg obaw związanych z rolą Komisji oraz ze stosunkami między Komisją a poszczególnymi państwami członkowskimi.

Po pierwsze, istnieje ryzyko, że rozszerzona rola Komisji będzie kolidować z rolą poszczególnych państw członkowskich. Po drugie, Komisja ponosiłaby bezpośrednią odpowiedzialność za zapewnianie jakości w odniesieniu do działań realizowanych przez zatwierdzonych dostawców usług, podczas gdy obecnie w służbach Komisji nie ma takich funkcji. Po trzecie, wynik będzie w dużym stopniu zależał od chęci zainteresowanych podmiotów, w szczególności prywatnych służb zatrudnienia, do angażowania się w nową formę współpracy, od dostrzegania korzyści płynących z udziału w sieci EURES, jak również od konieczności znalezienia przez Komisję jak najszerszej wspólnej płaszczyzny ze wszystkimi potencjalnie zainteresowanymi prywatnymi służbami zatrudnienia.

Koszty

Ustanowienie tego systemu na poziomie UE będzie stosunkowo kosztowne pod względem skutków dla personelu Komisji. Chociaż zarządzanie relacjami jedynie z najważniejszymi prywatnymi służbami zatrudnienia działającymi na europejskim rynku pracy jest zapewne możliwe bez ponoszenia większych dodatkowych kosztów personelu, system UE jako preferowane rozwiązanie dla większej liczby prywatnych służb zatrudnienia będzie wymagał zwiększenia liczby pracowników zajmujących się siecią EURES.

6. PORÓWNANIE WARIANTÓW

Cele	Wariant 1 Brak działań	Wariant 2 Lizbonizacja	Wariant 3 Nowe rozporządzenie	Wariant 4 Nowe rozporządzenie wraz z unijnymi umowami o partnerstwie
Osiągnięcie na portalu EURES możliwie pełnej podaży ofert zatrudnienia, zapewniając w całej Europie osobom poszukującym pracy natychmiastowy dostęp do tych samych ofert (...)	Zastój - Wzrost liczby ofert zatrudnienia w puli nie jest spodziewany, z wyjątkiem ofert przekazywanych dobrowolnie	Pozytywny + Możliwy wzrost liczby ofert zatrudnienia w puli, jeżeli wprowadzone zostaną akty wykonawcze dotyczące udostępniania większej ilości danych	Bardzo pozytywny ++ Wzmocnienie spoczywającego na państwach członkowskich obowiązku udostępniania wszystkich ofert zatrudnienia Możliwość udostępniania dodatkowych ofert zatrudnienia wskutek współpracy z prywatnymi służbami zatrudnienia na poziomie krajowym	Wysoce pozytywny +++ Wzmocnienie spoczywającego na państwach członkowskich obowiązku udostępniania wszystkich ofert zatrudnienia Ponadto gwarancja udostępniania dodatkowych ofert zatrudnienia wskutek zawarcia unijnych umów z najważniejszymi prywatnymi służbami zatrudnienia w całej UE

(...) w połączeniu z dostępną znaczną pulą życiorysów, z której zarejestrowani pracodawcy mogą korzystać przy rekrutacji	Zastój - Wzrost liczby życiorysów w puli nie jest spodziewany, z wyjątkiem życiorysów przekazywanych dobrowolnie	Pozytywny + Możliwy wzrost liczby życiorysów w puli, jeżeli wprowadzone zostaną akty wykonawcze dotyczące udostępniania większej ilości danych	Bardzo pozytywny ++ Nałożenie na państwa członkowskie obowiązku udostępniania życiorysów Możliwość podejmowania dodatkowych działań wskutek współpracy z prywatnymi służbami zatrudnienia na poziomie krajowym	Wysoce pozytywny +++ Nałożenie na państwa członkowskie obowiązku udostępniania życiorysów Ponadto gwarancja podejmowania dodatkowych działań wskutek zawarcia unijnych umów z najważniejszymi prywatnymi służbami zatrudnienia na poziomie UE
Umożliwienie dobrego automatycznego dopasowywania przez portal EURES ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów, tłumaczenia tych danych na wszystkie języki UE oraz zrozumienia umiejętności, kompetencji, zawodów i kwalifikacji wymaganych na szczeblu krajowym	Pozytywny + Możliwość dobrego dopasowywania przy założeniu, że większość państw członkowskich, o ile nie wszystkie, będzie dobrowolnie przestrzegała norm europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów	Pozytywny + Możliwość dobrego dopasowywania przy założeniu, że większość państw członkowskich, o ile nie wszystkie, będzie dobrowolnie przestrzegała norm europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów	Bardzo pozytywny ++ Nowy obowiązek opracowania wykazu powiązań z europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów zapewni dobre automatyczne dopasowywanie zarówno w całej UE, jak i we wszystkich poszczególnych państwach członkowskich	Bardzo pozytywny ++ Nowy obowiązek opracowania wykazu powiązań z europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów zapewni dobre automatyczne dopasowywanie zarówno w całej UE, jak i we wszystkich poszczególnych państwach członkowskich
Udostępnianie podstawowych informacji na temat sieci EURES w całej Unii wszystkim osobom poszukującym pracy lub pracodawcom chcącym korzystać z przeznaczonych dla klientów usług w zakresie rekrutacji oraz stałe oferowanie każdej	Neutralny 0 Oczekuje się, że indywidualne działania na rzecz upowszechniania korzystania z portalu EURES będą kontynuowane stosownie do potrzeb	Neutralny 0 Oczekuje się, że indywidualne działania na rzecz upowszechniania korzystania z portalu EURES będą kontynuowane stosownie do potrzeb	Pozytywny + Równe traktowanie pracowników i pracodawców oraz wspólne podejście do udzielania podstawowych informacji oraz do podmiotów, którym należy udzielić dostępu do sieci	Pozytywny + Równe traktowanie pracowników i pracodawców oraz wspólne podejście do udzielania podstawowych informacji oraz do podmiotów, którym należy udzielić dostępu do sieci

zainteresowanej osobie dostępu do sieci EURES	krajowych i struktury organizacyjnej	krajowych i struktury organizacyjnej	EURES w całej UE	EURES w całej UE
Wsparcie każdej osoby zainteresowanej dopasowywaniem ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwem pracy i rekrutacją poprzez sieć EURES	Neutralny 0 Oczekuje się, że indywidualne działania na rzecz świadczenia usług wspierających mobilność będą kontynuowane stosownie do interpretacji krajowej	Neutralny 0 Oczekuje się, że indywidualne działania na rzecz świadczenia usług wspierających mobilność będą kontynuowane stosownie do interpretacji krajowej	Pozytywny + Równe traktowanie zainteresowanych pracowników i pracodawców oraz wspólne określenie zakresu usług wspierających mobilność, z których mogą oni korzystać	Pozytywny + Równe traktowanie zainteresowanych pracowników i pracodawców oraz wspólne określenie zakresu usług wspierających mobilność, z których mogą oni korzystać
Wspieranie funkcjonowania sieci EURES poprzez wymianę informacji na temat krajowych niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz koordynację działań w państwach członkowskich	Neutralny 0 Możliwość wykorzystania wspólnego podejścia do programowania zgodnie z decyzją z 2012 r.	Neutralny 0 Możliwość wykorzystania wspólnego podejścia do programowania zgodnie z decyzją z 2012 r.	Pozytywny + Kompleksowe ramy wymiany informacji i koordynacji działań EURES	Bardzo pozytywny ++ Kompleksowe ramy wymiany informacji i koordynacji działań EURES Gwarancja udostępniania dodatkowych danych wskutek zawarcia unijnych umów o partnerstwie z najważniejszymi prywatnymi służbami zatrudnienia na poziomie UE
Efektywność	0	+	++	- Obawy związane z rolą Komisji oraz ze stosunkami między Komisją a poszczególnymi państwami członkowskimi
Koszty	Brak dodatkowych kosztów	Brak dodatkowych kosztów	Dodatkowe koszty dla państw członkowskich i Komisji	Dodatkowe koszty dla państw członkowskich i Komisji

Tylko warianty 3 i 4 przyniosą dodatkowe efekty pozytywne. W ramach wariantu 4 prawdopodobieństwo zaistnienia takich efektów jest znacznie wyższe, biorąc pod uwagę fakt, że sieć EURES byłaby bardziej otwarta. Na tym etapie rozwoju EURES jako narzędzia na

potrzeby funkcjonowania europejskich rynków pracy wdrożenie wariantu 4 pociąga jednak za sobą szereg obaw związanych z rolą Komisji oraz ze stosunkami między Komisją a poszczególnymi państwami członkowskimi. Chociaż nie można wykluczyć zastosowania tego wariantu w przyszłości, w tej lub nieco zmienionej formie, uważa się, że rozsądnym rozwiązaniem będzie przeprowadzenie najpierw kompleksowej reformy EURES, a po dokonaniu przeglądu, również oceny potrzeby wprowadzenia bardziej zintegrowanego rozwiązania. W związku z tym wariant 3 uznaje się za najefektywniejszy, a zatem stanowi on wariant najlepszy.

7. MONITOROWANIE I OCENA

Istniejące ustalenia w zakresie gromadzenia danych i wymiany informacji w ramach sieci EURES w odniesieniu do nakładów, produktów i rezultatów zostaną wzmocnione. Aby usprawnić gromadzenie danych dotyczących produktów i rezultatów, opracowany zostanie zbiór wspólnych wskaźników, który będzie stanowił uzupełnienie istniejących źródeł danych, takich jak sprawozdania miesięczne, oraz nowych źródeł, takich jak badania zadowolenia klienta opracowywane na poziomie krajowym. Zmiany w obrębie publicznych służb zatrudnienia, w tym modernizacja i działania służące zwiększeniu efektywności, będą monitorowane poprzez działania sieci publicznych służb zatrudnienia oraz program wzajemnego uczenia się oparty na dialogu między tymi służbami. Przewidywane jest uwzględnienie w publicznych służbach zatrudnienia rozwoju sieci EURES, w szczególności w odniesieniu do upowszechniania korzystania z usług EURES. W oparciu o stosowne zebrane informacje Komisja będzie co dwa lata przedkładała sprawozdanie z realizacji działań. Ocena *ex post* dotycząca efektywności nowego rozporządzenia zostanie przeprowadzona po 5 latach od jego przyjęcia.



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 17.1.2014
COM(2014) 6 final

2014/0002 (COD)

Wniosek

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w
zakresie mobilności oraz dalszej integracji rynków pracy**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

{SWD(2014) 9 final}
{SWD(2014) 10 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

1.1. Zakres wniosku

Celem niniejszego wniosku dotyczącego rozporządzenia jest poszerzenie dostępu pracowników do usług wsparcia wewnątrzunijnej mobilności pracowników, a tym samym wspieranie sprawiedliwej mobilności i zwiększenie dostępu do możliwości zatrudnienia w całej Unii.

Rozporządzenie to zastępuje przepisy dotyczące wymiany pomiędzy państwami członkowskimi informacji na temat ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów („kojarzenie ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie”), które obecnie znajdują się w rozdziale II i art. 38 rozporządzenia (UE) nr 492/2011¹. Oparte jest na art. 46 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej („Traktat”). W rozporządzeniu tym także ustanawia się (ponownie) Europejskie Służby Zatrudnienia, nazywane EURES, których celem będzie zapewnianie pomocy przy poszukiwaniu pracy i rekrutacji we wszystkich państwach członkowskich. Podobna sieć działa obecnie w oparciu o decyzję Komisji przyjętą w 2012 r.². Dlatego w momencie przyjęcia niniejszego rozporządzenia Komisja uchyli powyższą decyzję w sprawie funkcjonowania obecnej sieci EURES.

Artykuł 45 Traktatu zapewnia swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii, podczas gdy w art. 46 określono środki niezbędne do wprowadzenia tej swobody, w szczególności zapewniając ścisłą współpracę między publicznymi służbami zatrudnienia. Ostatnio Komisja przedstawiła również wniosek dotyczący utworzenia sieci publicznych służb zatrudnienia³ w celu zacieśnienia ich współpracy i wsparcia wzajemnego uczenia się, na podstawie art. 149 Traktatu. Sieć ta będzie obejmowała szerszą gamę rozmaitych celów i inicjatyw w formie zachęt, a wspomniany wniosek stanowi uzupełnienie niniejszego wniosku.

1.2. Uzasadnienie wniosku

Swoboda przemieszczania się jest jedną z czterech podstawowych wolności Unii Europejskiej i zasadniczym elementem obywatelstwa unijnego. W art. 45 TFUE zapisano prawo obywateli UE do przemieszczenia się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia w nim pracy.

Mobilność generuje korzyści społeczne i gospodarcze. Zwiększona wewnątrzunijna mobilność pracowników poszerzy pracownikom możliwości zatrudnienia i pomoże pracodawcom lepiej i szybciej obsadzać wolne miejsca pracy. Przyczynia się to do rozwoju europejskiego rynku pracy charakteryzującego się wysokim poziomem zatrudnienia (art. 9 TFUE).

Wewnątrzunijna mobilność pracowników jest stosunkowo niska w porównaniu z wielkością rynku pracy i liczbą ludności aktywnej zawodowo w UE. Wskaźnik rocznej mobilności w dawnej grupie UE-27 wynosi 0,29 %, co jest poziomem niższym niż analogiczny wskaźnik dla Australii (1,5 % między 8 stanami) i Stanów Zjednoczonych Ameryki (2,4 % między 50

¹ Dz.U. L 141 z 27.5.2011, s. 1.

² Decyzja Komisji 2003/8/WE z dnia 23 grudnia 2002 r. wykonująca rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 w zakresie zestawiania wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie (Dz.U. L 5 z 10.1.2003, s. 16) została uchylona decyzją wykonawczą Komisji 2012/733/UE z dnia 26 listopada 2012 r. w sprawie wykonania rozporządzenia (UE) nr 492/2011 (Dz.U. L 328 z 28.11.2012, s. 21). Decyzja ta wejdzie w życie 1.1.2014.

³ COM(2013) 430.

stanami)⁴. Zaledwie ok. 7,5 mln z ok. 241 mln pracowników europejskich (tj. 3,1 %) jest aktywnych zawodowo w innym państwie członkowskim⁵. Obecnie wysokie stopy bezrobocia w niektórych państwach członkowskich współlistnieją z dużą liczbą wolnych miejsc pracy w innych krajach.

Nastąpił znaczny wzrost liczby pracowników, którzy wyrażają „zdecydowany zamiar” (tj. odsetek osób planujących wyemigrować w ciągu następnych 12 miesięcy) wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy⁶. Rejestracje w EURES wskazują na to, że wzrosła liczba osób szukających pracy poza granicami kraju. Liczba osób poszukujących pracy zarejestrowanych w portalu EURES wzrosła w okresie od 2007 r. do grudnia 2013 r. ze 175 000 do 1 200 000, natomiast nie nastąpił odpowiedni wzrost mobilności zawodowej.

Obecnie średnio zaledwie ok. 700 000 osób rocznie przemieszcza się w celu podjęcia pracy w innym państwie członkowskim⁷, podczas gdy ekstrapolacja oparta na badaniu wykazuje, że ok. 2,9 mln obywateli UE chciałoby przenieść się do innego kraju w ciągu najbliższych 12 miesięcy⁸. Stanowi to istotny potencjał pod względem mobilności i wyzwanie dla sieci EURES.

Istnieje wiele powodów, dla których potencjał wewnątrzunijnej mobilności pracowników pozostaje niewykorzystany, a obywatele nie realizują swoich zamiarów, aby stać się pracownikami mobilnymi. Badania⁹ wskazują na to, że najczęstszymi spodziewanymi lub napotykanymi trudnościami praktycznymi są: brak odpowiedniej znajomości języka i trudności w znalezieniu pracy. UE może przyczynić się do rozwiązania tego drugiego problemu poprzez poszerzanie wiedzy o możliwościach zatrudnienia w całej Unii i opracowanie odpowiednich usług wsparcia, aby zachęcić do rekrutacji wewnątrzunijnej. Będzie to zadaniem wzmocnionej sieci EURES.

Chociaż funkcjonowanie sieci EURES podlegało pewnym zmianom z inicjatywy Komisji, wprowadzonym przez jej decyzję z 2012 r., rozdział II rozporządzenia (UE) nr 492/2011 stanowiący europejskie ramy prawne dotyczące kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, jak również wymiana między państwami członkowskimi informacji na temat wewnątrzunijnej mobilności pracowników nie zostały zmienione od 1992 r.

Potrzebny jest kompleksowy przegląd, aby odzwierciedlić nowe wzorce mobilności, rozszerzony wymóg sprawiedliwej mobilności, zmiany w technologii wymiany danych dotyczących wolnych miejsc pracy, korzystanie przez osoby poszukujące pracy i pracodawców z różnorodnych kanałów rekrutacji oraz rosnącą rolę pod względem świadczenia usług rekrutacyjnych, jaką odgrywają pośrednicy na rynku pracy inni niż publiczne służby zatrudnienia. Sprawiedliwą mobilność rozumie się jako mobilność dobrowolną i z poszanowaniem prawa pracy i norm pracy, a także praw pracowników w Unii.

⁴ [OECD Economic Surveys European Union \(badanie gospodarcze OECD dotyczące Unii Europejskiej\), marzec 2012 r. lub http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eur_surveys-eur-2012-en](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eur_surveys-eur-2012-en)

⁵ Liczba ta nie obejmuje pracowników pracujących w jednym państwie członkowskim, a zamieszkałych w innym (pracowników przygranicznych).

⁶ Kwartalny przegląd dotyczący zatrudnienia i sytuacji społecznej w UE (EU Employment and Social Situation Quarterly Review), czerwiec 2013 r., w oparciu o dane z badania Gallup World Poll.

⁷ Stosując odsetek roczny wynoszący 0,29 % całkowitej siły roboczej (241 mln).

⁸ Stosując dane z badania Gallup World Poll dotyczące odsetka osób, które planują przenieść się w ciągu najbliższych 12 miesięcy, tj. 1,2 % całkowitej siły roboczej (241 mln), w latach 2011 i 2012.

⁹ Specjalne badanie Eurobarometr 337: „Geographical and labour market mobility” (Mobilność geograficzna i mobilność na rynku pracy) (2009).

W konkluzjach z dni 28 i 29 czerwca 2012 r. w sprawie Paktu na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia Rada Europejska uznała pilną polityczną potrzebę zwiększenia wewnątrzunijnej mobilności pracowników w kontekście wysokich stóp bezrobocia: „*należy rozwinąć portal EURES, by stał się prawdziwym europejskim narzędziem pośrednictwa pracy i rekrutacji (...)*”. W swoich konkluzjach z dni 13 i 14 grudnia 2012 r. w sprawie rocznej analizy wzrostu gospodarczego oraz zatrudnienia młodzieży w 2013 r. Rada Europejska zwróciła się do Komisji z prośbą o zaproponowanie nowego rozporządzenia w sprawie EURES.

W sprawozdaniu na temat obywatelstwa UE z 2013 r.¹⁰ Komisja zobowiązała się do przedstawienia w 2013 r. inicjatywy służącej modernizacji EURES, aby zwiększyć rolę i wpływ służb zatrudnienia na poziomie krajowym oraz poprawić koordynację mobilności pracowników w UE (działanie 2). Modernizacja EURES została również uwzględniona w komunikacie Komisji pt. „Swobodny przepływ obywateli UE i ich rodzin: pięć skutecznych działań”¹¹ z dnia 25 listopada 2013 r. jako część działania mającego na celu udzielanie pomocy organom lokalnym w stosowaniu w praktyce przepisów UE dotyczących swobodnego przepływu (działanie 5).

Zgodnie z wnioskiem zawartym w powyższych konkluzjach Rady Europejskiej z dni 28 i 29 czerwca 2012 r. sieć EURES będzie stopniowo rozszerzana, aby objąć przyuczanie do zawodu oraz praktykę zawodową. Zatrudnianie młodzieży w drodze rekrutacji wewnątrzunijnej jest wspomagane poprzez program „Twoja pierwsza praca z EURES-em”. Program ten łączy dostosowaną do indywidualnych potrzeb pomoc w poszukiwaniu pracy ze wsparciem finansowym na pokrycie kosztów podróży na rozmowy kwalifikacyjne, w celu uzgodnienia warunków zatrudnienia itd. Komisja nadal zamierza wspierać takie programy. Niniejszy wniosek dotyczący rozporządzenia powinien również zwiększyć zdolność służb zatrudnienia do rozwijania partnerstw, aby nasilić wewnątrzunijną rekrutację młodzieży. Aby zapewnić spójność z inicjatywami prowadzonymi na szczeblu UE, takimi jak wielka koalicja na rzecz miejsc pracy w sektorze cyfrowym oraz europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego, zadaniem sieci EURES jest również aktywne promowanie rozwoju tych inicjatyw.

1.3. Niedociągnięcia sieci EURES

Zgodnie z pakietem dotyczącym zatrudnienia¹² Komisja przyjęła w 2012 r. decyzję mającą na celu modernizację i wzmocnienie sieci EURES¹³. Decyzja ta zastępuje decyzję Komisji z 2003 r.¹⁴. Służy stworzeniu zachęt do wzmocnienia działań w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwa i rekrutacji w ramach obecnej sieci EURES, między innymi poprzez otwarcie jej dla prywatnych służb zatrudnienia - na tyle, na ile to możliwe - bez zmiany podstawy prawnej (rozporządzenia (UE) nr 492/2011). Decyzja wykonawcza Komisji 2012/733/UE weszła w życie dnia 1 stycznia 2014 r.

Dowody wskazują na to, że sieć EURES - wraz z 900 doradcami i wspólną platformą na potrzeby kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, tj. portalem EURES - pomogła wielu osobom poszukującym pracy i pracodawcom zrealizować możliwości w zakresie mobilności. Ci, którzy dotarli do tego instrumentu i mogą skorzystać z oferowanych przez niego usług, na ogół go doceniają.

¹⁰ COM(2013) 269 final.

¹¹ COM(2013) 837 final.

¹² COM(2012) 173 final.

¹³ Dz.U. L 328 z 28.11.2012, s. 21.

¹⁴ Dz.U. L 5 z 10.1.2003, s. 16.

Mimo to jest oczywiste, że instrument ten w swoim obecnym kształcie nie ma wystarczających możliwości, aby promować dalsze wzorce sprawiedliwej mobilności jako elementu rozwiązania problemu nierówności na europejskim rynku pracy, szczególnie biorąc pod uwagę liczebność unijnej siły roboczej i charakter tego wyzwania w aktualnej sytuacji gospodarczej. Zidentyfikowano następujące niedociągnięcia w funkcjonowaniu sieci EURES:

- niekompletna pula ofert zatrudnienia i życiorysów dostępna na poziomie UE dla wszystkich państw członkowskich (przejrzystość rynków pracy);
- ograniczona zdolność portalu EURES pod względem dopasowywania ofert zatrudnienia i kandydatów na poziomie unijnym z powodu ograniczonej semantycznej interoperacyjności danych pochodzących z krajowych systemów dotyczących wolnych miejsc pracy (potencjał automatycznego dopasowywania);
- nierówny dostęp do usług EURES w UE, gdyż osoby poszukujące pracy i pracodawcy nie otrzymują systematycznie wszystkich potrzebnych informacji na temat EURES ani nie otrzymują oferty dalszej pomocy na pierwszym etapie rekrutacji (upowszechnianie korzystania z portalu EURES);
- ograniczona możliwość wsparcia przy dopasowywaniu ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, rekrutacji i pośrednictwie pracy w przypadku osób poszukujących pracy i pracodawców, którzy zasygnalizowali zainteresowanie wewnątrzunijną mobilnością pracowników, w tym uzyskaniem dostępu zarówno do aktywnych środków dotyczących rynku pracy, jak i do informacji i porad na temat zabezpieczenia społecznego (usługi wsparcia);
- nieefektywna wymiana informacji pomiędzy państwami członkowskimi na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej, utrudniająca bardziej ukierunkowaną praktyczną współpracę w sieci EURES (wymiana informacji i współpraca).

1.4. Cele wniosku

Ogólnym celem jest uczynienie z sieci EURES efektywnego narzędzia dla osób poszukujących pracy lub pracodawców zainteresowanych wewnątrzunijną mobilnością pracowników. Szczegółowe cele wniosku odnoszą się do wyżej wymienionych niedociągnięć w następujący sposób:

- podaż ofert zatrudnienia w portalu EURES powinna być możliwie pełną, zapewniając w całej Europie osobom poszukującym pracy natychmiastowy dostęp do tych samych ofert, w połączeniu z dostępną znaczną pulą życiorysów, z której zarejestrowani pracodawcy mogą korzystać przy rekrutacji;
- należy umożliwić dobre automatyczne dopasowywanie przez portal EURES ofert zatrudnienia i kandydatów we wszystkich państwach członkowskich oraz tłumaczenie na wszystkie języki UE umiejętności, kompetencji, zawodów i kwalifikacji zdobytych na szczeblu krajowym i sektorowym, tak aby były one zrozumiałe dla wszystkich zainteresowanych podmiotów;
- należy udostępniać podstawowe informacje na temat sieci EURES w całej Unii wszystkim osobom poszukującym pracy lub pracodawcom chcącym korzystać z przeznaczonych dla klientów usług w zakresie rekrutacji oraz stale oferować każdej zainteresowanej osobie dostęp do sieci EURES;
- należy pomagać każdej takiej osobie zainteresowanej dopasowywaniem ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwem pracy i rekrutacją poprzez sieć EURES;

- należy wspierać funkcjonowanie sieci EURES poprzez wymianę informacji na temat krajowych niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz koordynację działań w państwach członkowskich.

2. WYNIKI KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI ORAZ OCENY SKUTKÓW

2.1. Konsultacje z państwami członkowskimi

Punktem wyjścia dla decyzji z 2012 r. była ocena sieci EURES przeprowadzona w 2010 r.¹⁵. W kontekście przygotowań do decyzji z 2012 r. odbyły się konsultacje z państwami członkowskimi na temat obecnych niedociągnięć i możliwych przyszłych kierunków działania sieci EURES. Jesienią 2012 r. formalnie zasięgnięto opinii Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników na temat projektu decyzji. Główny cel decyzji, jakim jest zmiana orientacji usług EURES z przekazywania ogólnych informacji i wytycznych na dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwo i rekrutację, został zasadniczo przyjęty z zadowoleniem. Wszystkie państwa członkowskie również poparły pomysł wprowadzenia cyklu programowania i wspólnych wskaźników w odniesieniu do działalności EURES w celu zwiększenia przejrzystości wykonywania zadań, poszerzenia wymiany informacji i poprawienia koordynacji działań.

Od tego czasu poszczególne państwa członkowskie na spotkaniach ekspertów wyjaśniły swoje stanowiska odnośnie do zakresu możliwych środków wykonawczych w świetle krajowych praktyk i ograniczeń. W wyniku tych spotkań uzgodniono, że podejście do otwarcia sieci na dostawców usług innych niż publiczne służby zatrudnienia zostanie dostosowane, tak aby dać państwom członkowskim więcej czasu i swobody w zakresie rozwijania partnerstw na szczeblu krajowym.

2.2. Konsultacje z uczestnikami rynku

W oparciu o powyższe ogólne konsultacje na temat sieci EURES w 2013 r. rozesłano kwestionariusze, aby dokonać przeglądu praktyk w zakresie dostępu do ofert zatrudnienia na poziomie krajowym, dostępu osób poszukujących pracy i pracodawców do sieci EURES oraz organizacji działań w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwa i rekrutacji w sieci EURES. Odpowiedzi na te kwestionariusze potwierdzają niedociągnięcia, jakie stwierdziła Komisja, gdyż wskazują na duże zróżnicowanie sytuacji w państwach członkowskich pod względem a) tego, jakie oferty pracy objęte są kojarzeniem ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważeniem (przejrzystość rynków pracy), b) sytuacji wyjściowej tych państw w odniesieniu do umożliwienia automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, c) sposobu uzyskiwania dostępu do sieci EURES w praktyce (upowszechnianie korzystania z sieci EURES) oraz d) faktycznego świadczenia usług wsparcia.

2.3. Ocena skutków

Zgodnie ze swoją polityką w zakresie lepszego stanowienia prawa Komisja przeprowadziła ocenę skutków wariantów strategicznych w odniesieniu do zidentyfikowanych niedociągnięć.

Różnymi wariantami strategicznymi były 1) utrzymanie *status quo*, 2) zmiana rozporządzenia (UE) nr 492/2011, jeśli chodzi o uprawnienia Komisji w zakresie wdrażania zawartych w nim przepisów, 3) wprowadzenie nowego rozporządzenia z całkowicie nowymi przepisami oraz 4) wprowadzenie nowego rozporządzenia ze specjalnym uprawnieniem Komisji do poszerzenia współpracy pomiędzy publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia. Wszystkie warianty

¹⁵ COM(2010) 731 final.

zostały przeanalizowane pod kątem ogólnego celu, jakim jest uczynienie z sieci EURES efektywnego narzędzia dla osób poszukujących pracy i pracodawców zainteresowanych wewnętrzną mobilnością pracowników.

Ocena skutków wykazała, że pierwszy wariant skutkowałby opóźnieniami reformy rozpoczętej na mocy decyzji z 2012 r. Drugi wariant umożliwiłby Komisji wprowadzenie odpowiednich środków i kontynuację procesu na rzecz efektywniejszego instrumentu, ale w świetle ograniczeń istniejących w niektórych państwach członkowskich przewiduje się, że nie zagwarantowałby on pożądanego rezultatu decyzji bez wprowadzenia zmian w samym rozporządzeniu (UE) nr 492/2011. Drugi wariant nie zlikwidowałby też całkowicie niedociągnięć związanych z automatycznym dopasowywaniem ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, upowszechnianiem korzystania z sieci EURES, usługami wsparcia oraz wymianą informacji i współpracą. Dlatego preferowanym wariantem jest zastąpienie rozporządzenia (UE) nr 492/2011 i decyzji z 2012 r. samodzielnym instrumentem łączącym postanowienia obu instrumentów oraz uwzględniającym wszystkie niedociągnięcia. W ramach tego wariantu odrzucono kilka konkretnych rozwiązań alternatywnych jako nieproporcjonalne w stosunku do określonych celów. Czwarty wariant, w którym rozszerzono wariant trzeci o nadanie Komisji uprawnień do autonomicznego nawiązywania partnerstw z nowymi służbami zatrudnienia w interesie całej sieci EURES, uznano za wykraczający po za to, co jest ściśle konieczne na tym etapie.

Rada ds. Ocen Skutków wydała opinię na temat projektu oceny skutków w dniu 5 grudnia 2013 r. Opinia Rady ds. Ocen Skutków, jak również wersja ostateczna oceny skutków oraz jej streszczenie, są publikowane wraz z niniejszym wnioskiem.

3. ASPEKTY PRAWNE WNIOSKU

3.1. Podstawa prawna

Niniejszy wniosek opiera się na art. 46 TFUE, będącym również podstawą prawną rozporządzenia (UE) nr 492/2011, który pozwala na przyjmowanie rozporządzeń lub dyrektyw zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą.

3.2. Zasada pomocniczości i zasada proporcjonalności

Cele proponowanego rozporządzenia są ściśle związane z celami ustanowionymi w art. 3 ust. 3 TUE, zgodnie z którymi Unia Europejska ustanowiła rynek wewnętrzny, który opiera się na społecznej gospodarce rynkowej o wysokiej konkurencyjności zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego, art. 9 TFUE, w którym przewiduje się wspieranie wysokiego poziomu zatrudnienia i zapewnienie odpowiedniej ochrony socjalnej, oraz art. 45 TFUE („prawo ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy” i prawo „swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium państw członkowskich”).

Szczegółowe środki zawarte w niniejszym wniosku są ściśle ze sobą powiązane. Wzmacniają się nawzajem i powinny razem utworzyć z sieci EURES instrument chętnie wybierany przez osoby poszukujące pracy lub pracodawców zainteresowanych wewnętrzną mobilnością pracowników. W zakresie, w jakim środki te wiążą się z rozszerzeniem aktualnych zobowiązań dotyczących przejrzystości, umożliwieniem automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, zapewnieniem równego dostępu do sieci EURES w całej Unii, sprecyzowaniem praktycznych usług wsparcia i rozszerzeniem aktualnych uzgodnień w zakresie wymiany informacji, uznaje się je za kompleksowe, ale wyważone rozwiązanie problemu niedociągnięć stwierdzonych w obecnych ramach współpracy. Środki te są odpowiednie również w świetle sytuacji osób bezrobotnych na

rynkach pracy, potrzeb osób poszukujących pracy („zdecydowany zamiar”) oraz zmian (technologicznych) na rynkach ofert zatrudnienia i rekrutacji.

Każdy pojedynczy środek jest uzasadniony sam w sobie jako środek wprowadzający swobodę przepływu pracowników, określoną w art. 46 Traktatu. Celem każdego środka jest albo poprawa „ściślej współpracy między organami administracji krajowej właściwymi do spraw pracy” (art. 46 lit. a) TFUE), albo zmiana kształtu „mechanizmów właściwych”, aby połączyć oferty zatrudnienia z wnioskami o zatrudnienie (art. 46 lit. d) TFUE).

Jako że w transgranicznym kojarzeniu ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów oraz ich równoważeniu i w wynikającym z tego pośrednictwie w zatrudnianiu pracowników zakłada się, że istnieją wspólne ramy współpracy pomiędzy organizacjami w różnych państwach członkowskich, cele wniosku nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający jedynie przez państwa członkowskie, zatem wymagają one podjęcia działań na szczeblu UE.

Zgodnie z zasadą proporcjonalności niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia jego celów. W celu zapewnienia przejrzystości państwa członkowskie będą udostępniać w portalu EURES wyłącznie te oferty zatrudnienia i życiorysy, które są już dostępne na szczeblu krajowym. Automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy zostanie osiągnięte za pomocą prostych instrumentów interoperacyjności, a nie przez wprowadzanie wspólnego systemu klasyfikacji, który byłby stosowany na poziomie krajowym. Upowszechnianie korzystania z sieci EURES, tj. włączenie usług EURES do działań pracowników służb zatrudnienia bezpośrednio obsługujących obywateli, można uzyskać przez udzielanie standardowych informacji (za pośrednictwem internetu lub na papierze) i wchodzi ono w grę tylko w tych sytuacjach, w których nawiązywany jest bezpośredni kontakt na wyraźny wniosek osób z grup docelowych (tj. w przypadku gdy służby zatrudnienia zostaną poproszone o zaoferowanie usług dla klientów). Usługi wsparcia można świadczyć na poziomie krajowym przez szereg możliwości i kanałów, a ich intensywność i zakres można uzależnić od indywidualnej sytuacji osób poszukujących pracy i pracodawców. Państwa członkowskie będą w bardziej systematyczny sposób wymieniać krajowe informacje na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz związanej z tym polityki, lecz decyzje odnośnie do tej polityki wykraczają poza zakres rozporządzenia.

4. WPLYW NA BUDŻET

Niniejszy wniosek nie będzie miał żadnego konkretnego wpływu na budżet UE. Wszelkie działania, które Komisja Europejska przeprowadzi w odniesieniu do sieci EURES i które będą skutkować zapotrzebowaniem na zasoby ludzkie lub finansowe, wchodzi w zakres stosowania rozporządzenia ustanawiającego Europejski program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (na lata 2014–2020)¹⁶ i koszt ich zostanie pokryty z rocznego przydziału środków budżetowych dla tego programu.

W odniesieniu do lat 2014–2020 w ramach tego programu unijnego będą opłacane środki horyzontalne, takie jak portal EURES, wspólny program szkoleń, ukierunkowane programy wspierania mobilności, takie jak „Twoja pierwsza praca z EURES-em” oraz opracowanie europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów. W tym samym okresie działania w państwach członkowskich związane z wewnątrzunijną mobilnością

¹⁶ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1296/2013 z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych i zmieniające decyzję nr 283/2010/UE ustanawiającą europejski instrument mikrofinansowy na rzecz zatrudnienia i włączenia społecznego Progress, Dz.U. L 347 z 20.12.2013, s. 238.

pracowników stanowią działania kwalifikujące się w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

5. SZCZEGÓŁOWY ZARYS WNIOSKU

5.1. Rozdział I – Przepisy ogólne

W rozdziale tym określono przedmiot wniosku (art. 1) oraz najważniejsze pojęcia (art. 2).

W niniejszym wniosku łączy się w jednolite ramy przepisy zawarte w rozdziale II i art. 38 rozporządzenia (UE) nr 492/2011 oraz w decyzji Komisji 733/2012/UE w sprawie sieci EURES.

W całym wniosku występuje odniesienie do pracowników i pracodawców jak grup docelowych. Pracownicy są określani w odniesieniu do praw przyznanych obywatelom na mocy art. 45 TFUE. Dla celów tych przepisów są oni obywatelami, którzy poszukują pracy i mają prawo do podjęcia działalności jako pracownicy najemni i do wykonywania tej działalności na terytorium innego państwa członkowskiego. Mogą oni jednak być również obywatelami państw trzecich legalnie przebywającymi w państwie członkowskim i mającymi prawo do pracy, pod warunkiem że mogą przemieścić się do innego państwa członkowskiego.

Wniosek obejmuje również te kategorie obywateli, jeśli poszukują oni możliwości przyuczenia do zawodu oraz praktyki zawodowej w miejscu pracy, łączących się z zawarciem umowy o pracę. Aby uwzględnić wniosek Rady Europejskiej z dni 28–29 czerwca 2012 r., niektórzy członkowie sieci EURES już teraz badają na zasadzie nieformalnej możliwości rozszerzenia jej zakresu na przyuczanie do zawodu i praktykę zawodową. W 2014 r. rozpocznie się projekt pilotażowy umożliwiający państwom członkowskim dobrowolną wymianę ofert i wniosków.

Celem powinno być stopniowe rozwijanie wymiany informacji, ofert i wniosków w tym obszarze poza sytuacje objęte umową o pracę.

5.2. Rozdział II – Ustanowienie sieci EURES

W rozdziale tym ponownie ustanawia się sieć EURES (art. 3). Określono w nim jej skład (art. 4 ust. 1) oraz odpowiednie role i obowiązki a) Komisji (Europejski Urząd Koordynacji, art. 6), b) organów wyznaczonych przez państwa członkowskie na potrzeby stosowania niniejszego rozporządzenia (krajowe urzędy koordynacji, art. 7) oraz organizacji uczestniczących w sieci EURES w charakterze usługodawców (partnerzy EURES, art. 9). Ze względu na fakt, że jest to sieć wzajemnej pomocy, wszystkie te organizacje mają wspólne obowiązki (art. 4 ust. 2).

Sieć EURES przyczynia się do realizacji szeroko zakrojonych celów politycznych (art. 5). Jako instrument ułatwiający wewnątrzunijną mobilność pracowników stanowi jedno z wielu rozwiązań i jeden z wielu środków polityki na rzecz wysokiego poziomu zatrudnienia.

W art. 8 ustanawia się ramy, na podstawie których poszczególne państwa członkowskie będą upoważniać organizacje do przystąpienia do sieci EURES w charakterze partnerów EURES, pod warunkiem spełnienia minimalnych wspólnych kryteriów określonych w załączniku (art. 8 ust. 4). Przepis ten jest głównym narzędziem poszerzania członkostwa w sieci EURES w ramach niniejszego wniosku.

Celem jest ustanowienie elastycznego mechanizmu, który umożliwi państwom członkowskim (stopniowe) włączanie do sieci EURES tak wielu organizacji, ile zostanie uznane za przydatne dla dalszej realizacji celów sieci EURES:

- po pierwsze, nie podano definicji organizacji ubiegającej się o członkostwo, tak aby dostęp można było przyznać wielu różnym zainteresowanym organizacjom, w tym służbom zatrudnienia z sektora prywatnego i trzeciego, organizacjom pracodawców, związkom zawodowym, izbom handlowym oraz organizacjom pozarządowym działającym na rzecz pracowników migrujących. Wszystkie te organizacje mogłyby w taki lub inny sposób znacząco przyczynić się do zwiększenia wewnątrzunijnej mobilności pracowników;
- po drugie, jako że niektóre z tych organizacji mogą podlegać określonym ograniczeniom uprawnień, statusu prawnego lub zdolności administracyjnych, umożliwia się im zdecydowanie się na udział wyłącznie w konkretnych częściach działań sieci EURES (art. 9 ust. 1);
- po trzecie, organizacje te mogą zostać partnerami EURES we współpracy z innymi organizacjami (art. 8 ust. 6). Ramy zapewniają zatem dużą elastyczność pod względem budowania partnerstw na poziomie krajowym, a tym samym stopniowe zwiększanie zasięgu geograficznego i tematycznego oraz poszerzanie świadczenia usług na szczeblu krajowym współmiernie do wzorców mobilności i potrzeb.

W art. 8 ust. 3 wprowadza się prawo służb zatrudnienia do składania wniosków. Z prawa tego można korzystać wyłącznie w państwie, w którym dane służby zatrudnienia działają na mocy prawa (zasada terytorialności). Choć publiczne służby zatrudnienia nadal będą odgrywać istotną rolę w sieci EURES (art. 10), to przegląd wniosków składanych przez inne służby zatrudnienia będzie pozostawiony państwu członkowskiemu. Państwo członkowskie może wprowadzić dodatkowe kryteria uzupełniające te ustanowione w załączniku, jeśli uzna to za konieczne (art. 8 ust. 5).

W art. 11 wprowadza się pojedynczy organ zarządzający, aby ułatwić praktyczną współpracę pomiędzy Komisją a państwami członkowskimi na potrzeby niniejszego rozporządzenia.

5.3. Rozdział III – Przejrzystość

W rozdziale tym wprowadza się szczegółowe środki dotyczące przejrzystości i automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy:

- aby podaż ofert zatrudnienia w portalu EURES była możliwie pełna, zapewniając w całej Europie osobom poszukującym pracy natychmiastowy dostęp do tych samych ofert, w połączeniu z dostępną znaczną pulą życiorysów, z której zarejestrowani pracodawcy mogą korzystać przy rekrutacji (art. 14, 15 i 17);
- w celu umożliwienia dobrego automatycznego dopasowywania przez portal EURES ofert zatrudnienia i kandydatów we wszystkich państwach członkowskich, tłumaczenia na wszystkie języki UE umiejętności, kompetencji, zawodów i kwalifikacji zdobytych na szczeblu krajowym, tak aby były one zrozumiałe dla wszystkich zainteresowanych podmiotów (art. 16).

Przepisy zawarte w tym rozdziale wyraźnie służą rozszerzeniu zasady przejrzystości na organizacje inne niż publiczne służby zatrudnienia, zasadniczo poprzez dobrowolny udział partnerów EURES w sieci EURES. Ponadto zachęca się publiczne służby zatrudnienia do rozwijania współpracy z wszelkimi innymi odpowiednimi organizacjami na zasadzie łatwego dostępu do portalu EURES (art. 15 ust. 2) oraz do ułatwiania przekazywania informacji na szczeblu krajowym poprzez utworzenie krajowego centrum (art. 15 ust. 5).

Możliwie pełna podaż ofert zatrudnienia

Obecnie nie wszystkie państwa członkowskie udostępniają w portalu EURES wszystkie oferty zatrudnienia publikowane i dostępne na poziomie krajowym. Na mocy art. 14 ust. 1

lit. a) państwa członkowskie będą musiały udostępniać w portalu EURES wszystkie oferty zatrudnienia, które publikują w kraju, a zatem przepis ten rozszerza zakres art. 13 rozporządzenia (UE) nr 492/2011.

Po pierwsze, oznacza to zniesienie wszelkich dotychczasowych ogólnych ograniczeń administracyjnych w przekazywaniu ofert zatrudnienia do portalu EURES, takich jak ograniczenia związane z charakterem i czasem trwania umowy lub z zamiarami pracodawców w odniesieniu do rekrutacji (art. 14 ust. 2).

Po drugie, wiąże się to z dodaniem do istniejącej puli ofert wakatów a) dostępnych za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia na poziomie lokalnym lub regionalnym, lecz dotychczas nieudostępnianych na szczeblu centralnym ani w portalu EURES; b) pochodzących od osób trzecich, takich jak prywatne służby zatrudnienia, w przypadku gdy oferty te są udostępniane publicznym służbom zatrudnienia na podstawie istniejących umów krajowych; oraz c) pochodzących od partnerów EURES.

Biorąc pod uwagę stosunkowo nowe osiągnięcia technologiczne w zakresie indeksowania stron internetowych, ograniczoną liczbę państw członkowskich, które korzystają z takich narzędzi, i ewentualne problemy pod względem ochrony danych, na tym etapie nie proponuje się zobowiązania państw członkowskich do udostępniania w portalu EURES żadnych danych zbieranych za pomocą robotów internetowych zgodnie z prawem krajowym.

Znaczna pula wniosków o zatrudnienie i życiorysów

Obecnie na poziomie europejskim nie prowadzi się automatycznej elektronicznej wymiany życiorysów ani innych informacji na temat profilu osób poszukujących pracy, mimo że wymiana taka jest przewidziana w art. 13 rozporządzenia (UE) nr 492/2011. Na mocy art. 14 ust. 1 lit. b) państwa członkowskie będą w przyszłości musiały udostępniać w portalu EURES wnioski o zatrudnienie i życiorysy dostępne na szczeblu krajowym, pod warunkiem że dana osoba wyraziła zgodę na ich przekazanie do portalu EURES.

Będzie to obejmowało przekazywanie do portalu EURES danych udostępnionych przez osoby poszukujące pracy a) bezpośrednio publicznym służbom zatrudnienia, b) publicznym służbom zatrudnienia w wyniku umów lub porozumień w sprawie wymiany danych między publicznymi służbami zatrudnienia a innymi służbami zatrudnienia oraz c) partnerom EURES. Umożliwiłoby to pracodawcom zarejestrowanym w portalu EURES korzystanie z bezpośredniego dostępu do większej puli życiorysów.

Mechanizmy pomocnicze na potrzeby dostępu internetowego dla osób poszukujących pracy i pracodawców

Aby ułatwić osobom poszukującym pracy i pracodawcom transgraniczne udostępnianie wniosków o zatrudnienie, życiorysów i ofert zatrudnienia, wprowadza się dwa obowiązki: a) zgodnie z art. 15 publiczne służby zatrudnienia i inni partnerzy EURES są zobowiązani do usprawnienia dostępu do portalu EURES na zarządzanych przez siebie portalach pracy, natomiast b) art. 17 stanowi, że publiczne służby zatrudnienia i inni partnerzy EURES rejestrujący swoje dane muszą oferować osobom poszukującym pracy i pracodawcom odpowiednią pomoc, jeśli by chcieliby oni zarejestrować się również w portalu EURES.

Automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy

Komisja Europejska pracuje nad stworzeniem europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów. Chociaż klasyfikacja ta ma przede wszystkim służyć jako narzędzie automatycznego dopasowywania w oparciu o umiejętności na potrzeby portalu

EURES, pozwoli na pełną interoperacyjność danych udostępnianych przez krajowe portale pracy w całej Europie.

Z technicznego punktu widzenia harmonizacja systemów klasyfikacji nie jest wymagana do osiągnięcia interoperacyjności dla celów automatycznego dopasowywania. Aby wprowadzić w Unii odpowiedni mechanizm prawny umożliwiający wszystkim państwom członkowskim opracowanie funkcji automatycznego dopasowywania transgranicznego ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy w krajowych portalach pracy, w art. 16 przewiduje się jedynie, że państwa członkowskie sporządzą wstępny wykaz w celu przedstawienia powiązań między wszystkimi klasyfikacjami a opracowywaną klasyfikacją europejską. W art. 16 ust. 3 ustalono obowiązujący wszystkie państwa członkowskie termin, po którym wszystkie udostępniane dane będą interoperacyjne, pod warunkiem że stosowane będą techniczne normy i wzory (art. 16 ust. 5).

Odpowiedzialność za jakość danych

Za jakość oferty zatrudnienia, prawidłowość informacji w niej zamieszczonych oraz jej zgodność z prawem krajowym i normami krajowymi odpowiedzialna jest organizacja, która udostępnia ofertę portalowi Eures. Użytkownicy portalu są o tym poinformowani w odpowiednim zastrzeżeniu prawnym sporządzonym przez Komisję i znajdującym się na stronie portalu. W art. 14 ust. 4 jest mowa o potrzebie przestrzegania takich krajowych norm i przepisów, w art. 14 ust. 5 ustanowiono zasadę współpracy i wymiany informacji w tej dziedzinie, a art. 14 ust. 6 przewiduje, że źródło danych dotyczących oferty zatrudnienia musi być możliwe do zidentyfikowania (zidentyfikowanie organizacji, która udostępnia ofertę).

5.4. Rozdział IV – Usługi wsparcia

W rozdziale tym wprowadza się szczegółowe środki dotyczące upowszechniania korzystania z portalu EURES oraz usług wsparcia:

- aby udostępniać podstawowe informacje na temat sieci EURES w całej Unii wszystkim osobom poszukującym pracy lub pracodawcom chcącym korzystać z przeznaczonych dla klientów usług w zakresie rekrutacji oraz aby stale oferować każdej zainteresowanej osobie dostęp do sieci EURES (art. 19 i art. 20 ust. 1);
- aby pomagać każdej takiej osobie zainteresowanej dopasowywaniem ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwem pracy i rekrutacją poprzez sieć EURES (art. 20 ust. 2–4 oraz art. 21–23).

Przepisy zawarte w tym rozdziale wyraźnie służą świadczeniu usług wsparcia przez organizacje inne niż publiczne służby zatrudnienia, zasadniczo poprzez dobrowolny udział partnerów EURES w sieci EURES. Ponadto zachęca się publiczne służby zatrudnienia do rozwijania partnerstwa w celu promowania spójnego pakietu usług dla pracodawców w zakresie wewnątrzunijnej mobilności pracowników (art. 21 ust. 4).

Zasady

W art. 18 ust. 1 i 2 ustanowiono odpowiednio zasady, że państwa członkowskie muszą zapewnić na swoim terytorium skuteczny dostęp do sieci EURES oraz opracować skoordynowane podejście do usług wsparcia, biorąc pod uwagę odpowiedzialność tych państw za system zezwoleń dla partnerów EURES, sprawne funkcjonowanie krajowego urzędu koordynacji i rolę publicznych służb zatrudnienia w zaspokajaniu interesu publicznego w tej dziedzinie. W art. 18 ust. 3 określono szereg opcji, aby zapewnić usługi na terytorium każdego państwa członkowskiego.

W art. 18 ust. 5 ustanowiono zasadę, że usługi wsparcia dla pracowników muszą być bezpłatne, chociaż w odniesieniu do większości usług wsparcia dla pracodawców można pobierać opłaty zgodnie z praktykami krajowymi (art. 18 ust. 6).

Upowszechnianie korzystania z portalu EURES

Artykuł 19 i art. 20 ust. 1 stanowią odpowiednio, że a) każdy pracownik i pracodawca rejestrujący się w celu korzystania z usług dla klientów za pośrednictwem służb zatrudnienia w UE musi otrzymać niezbędne podstawowe informacje na temat tego, co EURES może mu zaoferować, oraz że b) każdy zainteresowany pracownik ma zostać aktywnie powiadomiony o „ofercie EURES” w zakresie dalszej pomocy.

Usługi wsparcia

W obecnej praktyce organizacje należące do sieci EURES zachęca się do świadczenia usług informacyjnych oraz usług poradnictwa i doradztwa na rzecz odpowiednio osób poszukujących pracy i pracodawców. Organizacje te:

- (...) pomagają i doradzają osobom poszukującym pracy, zainteresowanym pracą za granicą, w wyborze odpowiednich ofert pracy oraz udzielają pomocy i wsparcia w pisaniu wniosków i życiorysów zgodnie z zalecanym europejskim formatem życiorysu. Osobom poszukującym pracy stwarza się możliwość zarejestrowania swoich życiorysów w należącej do EURES bazie danych życiorysów;
- (...) świadczą usługi informacyjne i rekrutacyjne dla pracodawców, którzy pragną zatrudnić pracowników z innych państw, w tym usługi doradztwa i pomocy w określeniu profilu kandydatów. Promują należąca do EURES bazę danych życiorysów jako narzędzie dające pracodawcom dostęp do banku osób zainteresowanych pracą za granicą.

W decyzji z 2012 r. wezwano państwa członkowskie do skupienia się w większym stopniu na dopasowywaniu ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwie pracy i rekrutacji.

Aby wspierać bardziej spójne wdrażanie w ramach sieci EURES, należy określić w prawie UE usługi wsparcia, które mają być świadczone osobom poszukującym pracy i pracodawcom zainteresowanym pomocą w zakresie wewnątrzunijnej mobilności pracowników. Artykuły 20–23 dotyczą pełnej gamy usług, począwszy od podstawowych informacji i wytycznych poprzez bardziej zindywidualizowaną pomoc, w tym w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego, a skończywszy na pomocy po rekrutacji.

Usługi wsparcia specjalnego

Pracownicy przygraniczni napotykają określone problemy w zakresie zabezpieczenia społecznego, podatków i ubezpieczeń, a zatem wymagają specjalnej pomocy.

Zainteresowane państwa członkowskie mogą zdecydować się na utworzenie struktur współpracy i świadczenia usług w regionach transgranicznych. W takim przypadku usługi wsparcia dla pracowników przygranicznych muszą obejmować a) rozwiązania w formie punktu kompleksowej obsługi na potrzeby przekazywania informacji na temat ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów (art. 15 ust. 6); b) ukierunkowane informacje podstawowe (art. 19 ust. 2) oraz c) w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego, zintegrowany dostęp internetowy (art. 23 ust. 2) oraz pomoc i odesłanie do właściwych organów do spraw zabezpieczenia społecznego (art. 23 ust. 3).

Konkretną formą tych struktur wsparcia są partnerstwa transgraniczne. Pod kierownictwem publicznych służb zatrudnienia w państwach członkowskich partnerstwa te mogą łączyć – w

różnych konstelacjach, w zależności od potrzeb regionalnego transgranicznego rynku pracy – publiczne służby zatrudnienia, pracodawców i organizacje związkowe, organy lokalne i inne instytucje zajmujące się problemami w zakresie zatrudnienia i szkolenia zawodowego w regionach przygranicznych. Regionami transgranicznymi kwalifikującymi się do zastosowania struktury wsparcia specjalnego są zagłębia zatrudnienia, w których istnieją znaczne przepływy osób dojeżdżających przez granicę do pracy lub wyraźne możliwości zaistnienia takiego zjawiska.

Niedyskryminujący dostęp do aktywnej polityki rynku pracy

W art. 24 ustanowiono zasadę braku dyskryminacji w dostępie do aktywnej polityki rynku pracy obywateli przemieszczających się na terytorium własnego kraju i obywateli przemieszczających się do innych państw członkowskich (równe traktowanie w przypadku mobilności wyjazdowej). Jest to następstwem art. 5 rozporządzenia (UE) nr 492/2011, który stanowi, że pracownicy, którzy poszukują zatrudnienia na terytorium innego państwa członkowskiego, uzyskują tam taką samą pomoc, jaka w tym państwie jest udzielana jego obywatelom (równe traktowanie w przypadku mobilności wjazdowej).

5.5. Rozdział V – Stosunek do polityki w zakresie mobilności

W rozdziale tym wprowadza się szczegółowy środek:

- w celu wsparcia funkcjonowania sieci EURES poprzez wymianę informacji na temat krajowych niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz koordynację działań w państwach członkowskich (art. 25-30).

Przepisy zawarte w tym rozdziale wyraźnie służą rozszerzeniu gromadzenia i analizowania informacji, danych i wskaźników przez organizacje inne niż publiczne służby zatrudnienia, co ma być zapewnione przez udział partnerów EURES w sieci EURES.

Ogólny cel wymiany informacji i sprawozdawczości

Ogólnym celem tego rozdziału jest wzmocnienie istniejących rozwiązań w zakresie wymiany informacji w ramach sieci EURES, w przypadku gdy sprzyja to jakości konkretnych wyników zbiorowych lub koordynacji polityk państw członkowskich.

Działania odnoszące się do wymiany informacji

Artykuł 25 przejmuje przepis uzgodniony w ramach negocjacji w sprawie Europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych. Powinno to pomóc we włączeniu do działań sieci EURES prac w zakresie analizy danych dotyczących przepływów i wzorców mobilności. Ponieważ bardziej odpowiednim aktem dla tego przepisu jest rozporządzenie w sprawie EURES, proponuje się uchylić odpowiedni artykuł w Europejskim programie na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (zob. art. 35).

W art. 26 nakłada się na państwa członkowskie obowiązek udostępniania informacji o rynku pracy istotnych dla wewnątrzunijnej mobilności pracowników. Pomoże to państwom członkowskim powiązać działania podejmowane w ramach sieci EURES z szerszym obrazem polityki w zakresie mobilności.

Artykuł 27 ma na celu zachęcenie wszystkich organizacji należących do sieci EURES, tj. urzędów koordynacji, publicznych służb zatrudnienia oraz innych partnerów EURES, do otwartej i aktywnej wymiany dostępnych informacji na temat sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich, które to dane mogą być przydatne dla pracowników zainteresowanych mobilnością wewnątrzunijną. Do chwili obecnej informacje te są zbierane wyłącznie przez urzędy koordynacji, a następnie zamieszczane w portalu EURES. Bardziej

integracyjne podejście oddolne do opracowywania tego rodzaju informacji będzie korzystne dla pracowników. Wyniki można zebrać i umieścić w uzgodnionych wzorach (art. 27 ust. 3).

Artykuł 28 przejmuje podejście dotyczące programowania określone w decyzji z 2012 r. Wymiana wśród krajowych urzędów koordynacji informacji na temat planowanych działań, zasobów i monitorowania powinna zwiększyć efektywność całej sieci EURES. Może wzmocnić efekt synergii i rozwój konkretnych wspólnych projektów na rzecz rekrutacji.

Działania odnoszące się do sprawozdawczości

W art. 29 określono sposoby mierzenia wyników sieci EURES.

Artykuł 30 ma na celu kontynuowanie podejścia ustanowionego w art. 17 rozporządzenia (UE) nr 492/2011, zgodnie z którym co dwa lata składane jest sprawozdanie z wykonania przepisów rozdziału II rozporządzenia.

5.6. Rozdział VI – Przepisy końcowe

W art. 31 sprecyzowano, że wszystkie środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu muszą być realizowane zgodnie z przepisami UE dotyczącymi ochrony danych osobowych i z krajowymi środkami wykonawczymi do nich. Ponieważ Komisja jako Europejski Urząd Koordynacji jest jednym z podmiotów, rozporządzenie (UE) nr 45/2001 również musi być przestrzegane.

W art. 32 przewiduje się ocenę *ex post* wprowadzenia niniejszego rozporządzenia.

Artykuły 33 i 34 to standardowe przepisy unijnego prawa wtórnego dotyczące stosowania art. 290 i 291 TFUE.

W art. 35 określono przepisy, które tracą moc.

W art. 36 podkreśla się istnienie przepisów przejściowych zgodnie z traktatami o przystąpieniu. Przepis ten ma zastosowanie do Chorwacji.

Wniosek

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji rynków pracy**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,
uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 46,
uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,
po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,
uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹⁷,
uwzględniając opinię Komitetu Regionów¹⁸,
po konsultacji z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych,
stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,
a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Swobodny przepływ pracowników jest jedną z podstawowych wolności obywateli Unii i jednym z filarów rynku wewnętrznego w Unii zapisanych w art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej („Traktat”). Jego wdrażanie jest doprecyzowane w prawie Unii mającym na celu zagwarantowanie pełnego korzystania z praw przyznanych obywatelom Unii i członkom ich rodzin.
- (2) Swobodny przepływ pracowników jest kluczowym warunkiem rozwoju bardziej zintegrowanego unijnego rynku pracy, umożliwiającego pracownikom przenoszenie się z regionów o dużym bezrobociu do regionów, w których występują niedobory siły roboczej. Przyczynia się on również do znalezienia osób o odpowiednich umiejętnościach na wolne miejsca pracy oraz do dostosowywania podaży miejsc prac do popytu na nie.
- (3) W przepisach rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (tekst jednolity)¹⁹ określono mechanizmy kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, a także wymiany informacji, a w decyzji wykonawczej Komisji 2012/733/UE z dnia 26 listopada 2012 r. ustanowiono przepisy dotyczące funkcjonowania sieci EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) zgodnie z tym rozporządzeniem. Potrzebny jest przegląd tych ram regulacyjnych w celu odzwierciedlenia nowych wzorców mobilności, rozszerzonych wymogów sprawiedliwej mobilności, zmian w technologii wymiany danych dotyczących

¹⁷ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

¹⁸ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

¹⁹ Dz.U. L 141 z 27.5.2011, s. 1.

wolnych miejsc pracy, korzystania przez osoby poszukujące pracy i pracodawców z różnorodnych kanałów rekrutacji oraz rosnącej roli pod względem świadczenia usług rekrutacyjnych, jaką odgrywają pośrednicy na rynku pracy inni niż publiczne służby zatrudnienia.

- (4) Aby pomóc pracownikom, którzy korzystają z prawa do swobodnego przemieszczania się, w skutecznym korzystaniu z tego prawa, wsparcie przewidziane w niniejszym rozporządzeniu jest dostępne każdemu obywatelowi Unii, który ma prawo do podjęcia działalności jako pracownik najemny, i członkom ich rodzin zgodnie z art. 45 Traktatu. Państwa członkowskie zapewniają taki sam dostęp każdemu obywatelowi państwa trzeciego, któremu przysługuje, zgodnie z prawem unijnym lub krajowym, równe traktowanie w taki sam sposób, w jaki państwa te traktują własnych obywateli w tej dziedzinie.
- (5) Rosnąca współzależność między rynkami pracy wymaga ściślejszej współpracy służb zatrudnienia w celu zapewnienia swobody przepływu wszystkich pracowników poprzez dobrowolną i sprawiedliwą mobilność pracowników w Unii zgodnie z art. 46 lit. a) Traktatu. Należy zatem ustanowić wspólne ramy współpracy między państwami członkowskimi i Komisją w zakresie mobilności pracowników w Unii. W ramach tych należy połączyć oferty zatrudnienia z całej Unii i możliwość składania wniosków o zatrudnienie („kojarzenie ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie”), określić warunki świadczenia powiązanych usług wsparcia dla pracowników i pracodawców oraz ustanowić wspólne podejście do wymiany informacji niezbędnych do ułatwienia wspomnianej współpracy.
- (6) W Pakcie na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia Rada Europejska zwróciła się z wnioskiem o zbadanie możliwości objęcia siecią EURES przyuczania do zawodu i praktyki zawodowej w ramach obecnie obowiązującego rozporządzenia, pod warunkiem że osoby, których to dotyczy, są uważane za pracowników w kontekście praw przyznanych obywatelom na mocy art. 45 Traktatu. Trzeba wprowadzić odpowiednią wymianę ogólnych informacji na temat mobilności na potrzeby przyuczania do zawodu i praktyki zawodowej w Unii oraz opracować odpowiednie wsparcie dla kandydatów na praktyki i staże, w oparciu o mechanizm kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, kiedy zostanie to uznane za wykonalne zgodnie z odpowiednimi normami i z poszanowaniem kompetencji państw członkowskich.
- (7) Potrzebne jest spójniejsze stosowanie w całej Unii kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, jak również usług wsparcia i wymiany informacji na temat wewnątrzunijnej mobilności pracowników. W związku z tym konieczne jest ustanowienie sieci EURES jako integralnej części wspólnych ram współpracy między państwami członkowskimi a Komisją. Należy określić role i obowiązki poszczególnych organizacji uczestniczących w sieci, takich jak Komisja Europejska („Europejski Urząd Koordynacji”), organy wyznaczone przez państwa członkowskie do podejmowania działań na poziomie krajowym („krajowe urzędy koordynacji”) i organizacje pomagające osobom poszukującym pracy i pracodawcom („partnerzy EURES”).
- (8) Transnarodową i transgraniczną współpracę i wsparcie wszystkich organizacji działających na rzecz EURES w państwach członkowskich ułatwiłaby struktura na poziomie unijnym („Europejski Urząd Koordynacji”), która powinna zapewniać wspólne informacje, działania szkoleniowe, narzędzia i wytyczne. Struktura ta powinna być również odpowiedzialna za rozwój internetowego Europejskiego Portalu

Mobilności Zawodowej (portalu EURES), wspólnej platformy informatycznej. W celu pokierowania działaniami tej struktury należy w porozumieniu z państwami członkowskimi opracować wieloletnie programy prac.

- (9) Państwa członkowskie powinny ustanowić urzędy koordynacji na szczeblu krajowym, aby zapewnić ogólne wsparcie i pomoc wszystkim organizacjom działającym na ich terytorium na rzecz EURES, oraz wspierać współpracę tych urzędów z ich odpowiednikami w innych państwach członkowskich oraz z Europejskim Urzędem Koordynacji. Zadaniem tych urzędów koordynacji powinno w szczególności być rozpatrywanie skarg i problemów związanych z ofertami zatrudnienia oraz weryfikacja zgodności w odniesieniu do dobrowolnej i sprawiedliwej mobilności pracowników w Unii.
- (10) Udział partnerów społecznych w sieci EURES przyczynia się w szczególności do analizowania przeszkód w mobilności oraz do promowania sprawiedliwej i dobrowolnej mobilności pracowników w Unii, w tym w regionach przygranicznych. Przedstawiciele partnerów społecznych na poziomie Unii powinni zatem być zaangażowani w ogólną strukturę zarządzania sieci EURES, natomiast krajowe organizacje pracodawców i związki zawodowe mogą ubiegać się o status partnera EURES.
- (11) Skład sieci EURES pod względem organizacji innych niż te wymienione powyżej powinien być elastyczny, aby dostosowywać się do zmieniającego się rynku usług rekrutacji. Pojawienie się różnych służb zatrudnienia w połączeniu ze zmienioną rolą publicznych służb zatrudnienia w odniesieniu do krajowych usług rekrutacyjnych wskazuje na konieczność podjęcia przez państwa członkowskie i Komisję Europejską wspólnego działania na rzecz otwarcia sieci EURES jako głównego unijnego narzędzia świadczenia wewnątrzunijnych usług rekrutacyjnych.
- (12) Poszerzony skład sieci EURES daje korzyści społeczne, gospodarcze i finansowe. Zwiększa efektywność świadczenia usług poprzez ułatwianie tworzenia partnerstw, zwiększenie komplementarności i poprawienie jakości. Zwiększa udział sieci EURES w rynku w takim zakresie, w jakim nowi członkowie udostępniają oferty zatrudnienia, wnioski o zatrudnienie i życiorysy. Transnarodowa i transgraniczna współpraca, która jest kluczowym elementem funkcjonowania sieci EURES, mogłaby generować innowacyjne formy uczenia się i współpracy między służbami zatrudnienia, w tym w zakresie norm jakości w odniesieniu do ofert zatrudnienia i usług wsparcia. Sieć EURES zwiększyłaby zatem swoje znaczenie jako jedno z najważniejszych unijnych narzędzi dostępnych państwom członkowskim i Komisji Europejskiej na potrzeby wspierania konkretnych środków na rzecz wysokiego poziomu zatrudnienia w Unii.
- (13) Zgodnie ze swoimi kompetencjami w zakresie organizacji rynków pracy to same państwa członkowskie powinny być odpowiedzialne za udzielanie organizacjom zezwolenia na udział w sieci EURES w charakterze partnerów EURES. Każde państwo powinno być odpowiedzialne za własne terytorium. Udzielanie zezwoleń powinno zależeć od spełnienia minimalnych wspólnych kryteriów i ograniczonego zbioru podstawowych zasad dotyczących procesu udzielania zezwolenia, aby zapewnić przejrzystość i równość szans pod względem przystępowania do sieci EURES, bez uszczerbku dla elastyczności, która jest niezbędna dla uwzględnienia różnych krajowych modeli i form współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a innymi podmiotami działającymi na rynku pracy w państwach członkowskich.

- (14) Jednym z celów sieci EURES jest wsparcie sprawiedliwej wewnątrzunijnej mobilności pracowników i dlatego minimalne wspólne kryteria udzielania organizacjom zezwolenia na przystąpienie do tej sieci powinny obejmować wymóg, aby organizacje te zobowiązały się do pełnego poszanowania mających zastosowanie norm pracy i wymogów prawnych.
- (15) Aby zagwarantować równowagę między obecnym funkcjonowaniem sieci EURES, które opiera się na długotrwałej współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, a celem związanym z otwarciem sieci EURES na nowe organizacje, należy ustanowić przepisy, w których podkreślona będzie szczególna pozycja publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES. Należy wprowadzić okres przejściowy, po którym udział publicznych służb zatrudnienia również będzie zależał od spełnienia wszystkich minimalnych wspólnych kryteriów. Państwa członkowskie powinny dopilnować, żeby publiczne służby zatrudnienia działały zgodnie z minimalnymi wspólnymi kryteriami oraz z obowiązkami wynikającymi z rozporządzenia.
- (16) Aby przekazywać pracownikom i pracodawcom wiarygodne i aktualne informacje na temat różnych aspektów wewnątrzunijnej mobilności pracowników, sieć EURES powinna współpracować z innymi organami, służbami i unijnymi sieciami na rzecz mobilności i informowania obywateli o ich prawach wynikających z prawa unijnego, takimi jak: portal „Twoja Europa”, „Europejski Portal Młodzieżowy” oraz SOLVIT, organizacjami odpowiedzialnymi za uznawanie kwalifikacji zawodowych oraz organami zajmującymi się promowaniem, analizowaniem, monitorowaniem i wspieraniem równego traktowania pracowników, wyznaczonymi zgodnie z dyrektywą [Parlamentu Europejskiego i Rady] .../2013 (UE) [w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników].
- (17) Prawo do swobody przemieszczania się pociąga za sobą konieczność ustanowienia środków wspierających kojarzenie ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie, to znaczy wymianę ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów, aby rynek pracy był w pełni dostępny zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, zgodnie z art. 46 lit. d) Traktatu. Dlatego Komisja powinna ustanowić na szczeblu unijnym wspólną platformę informatyczną i ją obsługiwać. Zabezpieczenie tego prawa oznacza umożliwienie pracownikom uzyskania faktycznego dostępu do wszystkich możliwości zatrudnienia w całej Unii.
- (18) Wspólna platforma informatyczna, na której gromadzone są oferty zatrudnienia i zapewniona jest możliwość złożenia wniosku o zatrudnienie, a osobom poszukującym pracy i pracodawcom umożliwia się automatyczne dopasowanie danych według różnych kryteriów i poziomów, powinna ułatwić osiągnięcie równowagi na unijnych rynkach pracy, co doprowadzi do wzrostu poziomu zatrudnienia i pomoże uniknąć poważnych zagrożeń dla standardu życia i poziomu zatrudnienia w różnych regionach i sektorach przemysłu.
- (19) Odpowiedzialność prawna za zapewnienie merytorycznej i technicznej jakości informacji udostępnionych na wspólnej platformie informatycznej, w szczególności danych pochodzących z ofert zatrudnienia, należy do organizacji, które udostępniają te informacje zgodnie z prawem lub normami ustanowionymi przez państwa członkowskie. Komisja powinna ułatwiać współpracę, aby umożliwić wczesne wykrywanie wszelkich oszustw lub nadużyć dotyczących wymiany informacji na szczeblu europejskim.

- (20) Wspólny system klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów stanowi jedno z najważniejszych narzędzi umożliwiających składanie przez internet wniosków o zatrudnienie w Unii i dlatego konieczne jest rozwijanie współpracy pomiędzy państwami członkowskimi a Komisją Europejską w celu osiągnięcia interoperacyjności i znaczącego poziomu transgranicznego automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, w tym poprzez przedstawienie powiązań między wspólnym systemem klasyfikacji a systemami krajowymi. W tym kontekście należy również wykorzystać pozostałe przyjęte europejskie formaty i narzędzia na rzecz porównywalności i przejrzystości umiejętności i kwalifikacji, takie jak europejskie ramy kwalifikacji oraz jednolite ramy dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass).
- (21) Należy wprowadzić wspólne podejście do usług świadczonych przez organizacje („usługi wsparcia”) uczestniczące w sieci EURES, a także w miarę możliwości zagwarantować poszanowanie zasady równego traktowania pracowników i pracodawców szukających pomocy w zakresie wewnątrzunijnej mobilności pracowników, niezależnie od tego, w którym miejscu w Unii się znajdują. Należy zatem ustanowić przepisy i zasady dotyczące dostępności usług wsparcia na terytorium poszczególnych państw członkowskich. To wspólne podejście obejmuje również przyuczanie do zawodu i praktykę zawodową uznawane za zatrudnienie.
- (22) Szerszy i bardziej kompleksowy wybór pomocy w zakresie możliwości wewnątrzunijnej mobilności pracowników jest korzystny dla pracowników i konieczny do poprawienia potencjału sieci EURES pod względem zapewniania pracownikom wsparcia przez całe ich życie zawodowe, umożliwiając im bezpieczną zmianę zatrudnienia i chroniąc ich karierę zawodową.
- (23) Usługi wsparcia pomogą zmniejszyć przeszkody napotymane przez osoby poszukujące pracy przy korzystaniu z praw pracowniczych przysługujących im na mocy prawa unijnego, a także efektywniej korzystać ze wszystkich możliwości zatrudnienia, zapewniając tym samym lepsze indywidualne perspektywy zatrudnienia.
- (24) Dogłębne zrozumienie popytu na pracę pod względem zawodów, sektorów i potrzeb pracodawców miałyby korzystny wpływ na prawo do swobodnego przemieszczania się pracowników na terytorium Unii i dlatego usługi wsparcia powinny obejmować dobrej jakości wsparcie dla pracodawców, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw. Ścisła współpraca pomiędzy służbami zatrudnienia a pracodawcami zwiększy liczbę ofert zatrudnienia, podniesie poziom dopasowywania odpowiednich kandydatów do miejsc pracy, zapewni możliwość zatrudnienia osobom poszukującym pracy, zwłaszcza należącym do grup szczególnie wrażliwych, oraz podniesie poziom informacji o rynku pracy.
- (25) Usługi wsparcia wspólne dla wszystkich państw członkowskich należy określić na podstawie porozumienia w odniesieniu do skutecznych praktyk państw członkowskich w zakresie udzielania informacji, poradnictwa i doradztwa na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców.
- (26) Usługi wsparcia dla pracowników powiązane są z korzystaniem przez nich z podstawowej wolności, jaką jest swobodny przepływ pracowników na mocy prawa unijnego, dlatego powinny być bezpłatne. Usługi wsparcia dla pracodawców mogą jednak podlegać opłacie zgodnie z praktykami krajowymi.
- (27) Szczególną uwagę należy zwrócić na wspieranie mobilności w regionach przygranicznych i na świadczenie usług pracownikom przygranicznym, którzy

mieszkają w jednym państwie członkowskim, a pracują w innym, i muszą radzić sobie z różnymi krajowymi praktykami i systemami prawnymi oraz napotykają specyficzne przeszkody administracyjne, prawne i podatkowe w mobilności. Państwa członkowskie mogą zdecydować się na utworzenie struktur wsparcia specjalnego, aby ułatwić tego rodzaju mobilność. Takie struktury powinny w ramach sieci EURES zaspokajać określone potrzeby w zakresie informacji, wytycznych, transgranicznego dopasowywania popytu na pracę i podaży pracy oraz wynikającego z tego pośrednictwa pracy.

- (28) Przejrzystość rynków pracy i odpowiednie możliwości dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy są koniecznymi warunkami mobilności pracowników w Unii. Równowagę między podażą pracy a popytem na pracę można osiągnąć za pośrednictwem efektywnego unijnego systemu wymiany informacji na temat krajowych i sektorowych nadwyżek i niedoborów siły roboczej, który powinny utworzyć państwa członkowskie wspólnie z Komisją Europejską i który państwa członkowskie powinny wykorzystywać jako podstawę kształtowania swojej polityki w zakresie mobilności oraz fundament praktycznej współpracy w sieci EURES.
- (29) Swobodny przepływ pracowników i wysoki poziom zatrudnienia są ściśle ze sobą powiązane, co zmusza państwa członkowskie do opracowania polityki w zakresie mobilności na rzecz lepszego funkcjonowania rynków pracy w Unii. Politykę państw członkowskich w dziedzinie mobilności należy traktować jak integralną część ich polityki społecznej i polityki zatrudnienia.
- (30) Należy ustanowić cykl programowania, aby wspierać koordynację działań w zakresie mobilności wewnątrzunijnej. Aby programowanie planów działania państw członkowskich było efektywne, należy w nim uwzględniać dane dotyczące przepływów i wzorców mobilności, analizę danych dotyczących istniejących i prognozowanych niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz doświadczenia i praktyki związane z rekrutacją w ramach sieci EURES. Powinno także obejmować przegląd istniejących zasobów i narzędzi, którymi organizacje w państwach członkowskich dysponują na potrzeby ułatwiania wewnątrzunijnej mobilności pracowników.
- (31) Wymiana pomiędzy państwami członkowskimi projektów planów działania w ramach cyklu programowania powinna umożliwiać krajowym urzędом koordynacji, działającym w imieniu państw członkowskich, oraz Europejskiemu Urzędowi Koordynacji przeznaczanie zasobów sieci EURES na odpowiednie działania i projekty, a tym samym kierować rozwojem sieci EURES jako narzędzia w większym stopniu zorientowanego na wyniki i reagującego na potrzeby pracowników zgodnie z dynamiką rynków pracy.
- (32) Aby uzyskać wystarczające informacje na potrzeby pomiaru wyników sieci EURES, należy ustanowić wspólne wskaźniki. Organizacje uczestniczące w sieci EURES powinny kierować się tymi wskaźnikami podczas określania swoich rezultatów; wskaźniki te powinny także stanowić pomoc przy ocenie postępów w osiągnięciu celów określonych dla całej sieci EURES, w tym pod względem jej wkładu we wdrażanie skoordynowanej strategii zatrudnienia zgodnie z art. 145 Traktatu.
- (33) Ilekroć środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu pociągają za sobą przetwarzanie danych osobowych, muszą być realizowane zgodnie z przepisami

unijnymi dotyczącymi ochrony danych osobowych²⁰ i z krajowymi środkami wykonawczymi do nich.

- (34) Niniejsze rozporządzenie przestrzega praw podstawowych i zasad uznanych w szczególności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, o której mowa w art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej.
- (35) Jako że cel niniejszego rozporządzenia - a mianowicie ustanowienie wspólnych ram współpracy między państwami członkowskimi na potrzeby gromadzenia ofert pracy i zapewnienia możliwości składania wniosków o zatrudnienie oraz ułatwienie osiągnięcia równowagi między popytem a podażą na rynku pracy - nie może zostać osiągnięty w wystarczającym stopniu przez państwa członkowskie, może natomiast być w większym stopniu osiągnięty na szczeblu unijnym ze względu na skalę i efekty przedmiotowego działania, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną we wspomnianym art. 5, niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza zakres konieczny do osiągnięcia zamierzonego celu.
- (36) Należy Komisji powierzyć uprawnienia do przyjmowania aktów delegowanych zgodnie z art. 290 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, aby zagwarantować, że obowiązki nałożone na państwa członkowskie w zakresie udzielania organizacjom zezwolenia na przyłączenie się do sieci EURES w charakterze partnerów EURES oraz zapewniania wspólnych wskaźników w odniesieniu do wyników uzyskiwanych przez te organizacje mogą zostać zmienione w świetle doświadczeń uzyskanych w wyniku złożenia przez te organizacje wniosku lub w celu uwzględnienia zmieniających się potrzeb na rynku pracy. Szczególnie istotne jest, by w czasie prac przygotowawczych Komisja prowadziła stosowne konsultacje, w tym na poziomie ekspertów. Przygotowując i opracowując akty delegowane, Komisja powinna zapewnić jednocześnie, terminowe i odpowiednie przekazywanie stosownych dokumentów Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.
- (37) W celu zapewnienia jednolitych warunków wdrażania technicznych norm i formatów mających zastosowanie do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, ich automatycznego dopasowywania, jak również modeli i procedur w zakresie wymiany informacji między państwami członkowskimi, uprawnienia wykonawcze należy powierzyć Komisji. Uprawnienia te powinny być wykonywane zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011 z dnia 16 lutego 2011 r. ustanawiającym przepisy i zasady ogólne dotyczące trybu kontroli przez państwa członkowskie wykonywania uprawnień wykonawczych przez Komisję,

²⁰

W szczególności dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.U. L 281 z 23.11.1995, s. 31) oraz rozporządzenie (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych (Dz.U. L 8 z 12.1.2001, s. 1).

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

ROZDZIAŁ I PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1 Przedmiot

1. Celem niniejszego rozporządzenia jest ułatwienie korzystania ze swobody przepływu pracowników wewnątrz Unii zgodnie z art. 45 TFUE poprzez ustanowienie wspólnych ram współpracy między państwami członkowskimi a Komisją.
2. Do celów ustępu pierwszego w niniejszym rozporządzeniu przewiduje się cele, przepisy i zasady dotyczące
 - a) współpracy między państwami członkowskimi a Komisją w zakresie udostępniania danych dotyczących ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów oraz w zakresie wynikającego z tego pośrednictwa w zatrudnianiu pracowników;
 - b) działań podejmowanych przez państwa członkowskie i między nimi w celu ułatwienia zachowania równowagi między popytem a podażą na unijnym rynku pracy, aby promować wysoki poziom zatrudnienia;
 - c) funkcjonowania europejskiej sieci służb zatrudnienia w relacjach między państwami członkowskimi a Komisją;
 - d) powiązanych usług wsparcia mobilności świadczonych pracownikom i pracodawcom.

Artykuł 2 Definicje

Do celów niniejszego rozporządzenia stosuje się następujące definicje:

- a) „publiczne służby zatrudnienia” są organizacjami z państw członkowskich, będącymi częścią właściwych ministerstw, organów publicznych lub przedsiębiorstw podlegających prawu publicznemu, które to organizacje są odpowiedzialne za wdrażanie aktywnej polityki rynku pracy i świadczenie usług w zakresie zatrudnienia w interesie publicznym;
- b) „służby zatrudnienia” oznaczają każdą osobę prawną lub fizyczną, prowadzącą zgodnie z prawem działalność w państwie członkowskim, która świadczy usługi na rzecz osób poszukujących pracy, aby znalazły zatrudnienie, oraz usługi na rzecz pracodawców w zakresie rekrutacji pracowników;
- c) „oferta zatrudnienia” oznacza każdą ofertę zatrudnienia, w tym ofertę przyuczenia do zawodu lub praktyki zawodowej uznawanych za zatrudnienie;
- d) „kojarzenie ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie” oznacza wymianę informacji oraz przetwarzanie ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów;
- e) „wspólna platforma informatyczna” oznacza infrastrukturę informatyczną i związane z nią platformy utworzone na szczeblu europejskim na potrzeby kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia;

- f) „pośrednictwo pracy” oferowane przez służby zatrudnienia w odniesieniu do kojarzenia pracownika z pracodawcą lub „rekrutacja” pracownika przez pracodawcę oznaczają świadczenie usług pośrednictwa pomiędzy stroną podaży a stroną popytu w celu obsadzenia wolnego stanowiska pracy;
- g) „pracownik przygraniczny” oznacza każdego pracownika wykonującego pracę najemną w państwie członkowskim, który ma miejsce zamieszkania na terytorium innego państwa członkowskiego, gdzie co do zasady powraca każdego dnia lub co najmniej raz w tygodniu.

ROZDZIAŁ II

USTANOWIENIE SIECI EURES

Artykuł 3 **Ustanowienie**

Niniejsze rozporządzenie ustanawia europejską sieć służb zatrudnienia („sieć EURES”).

Artykuł 4 **Skład, role i wspólne obowiązki**

1. W skład sieci EURES wchodzi następujące kategorie organizacji:
 - a) Komisja Europejska, która jest odpowiedzialna za wspieranie sieci EURES w wykonywaniu jej działań za pośrednictwem Europejskiego Urzędu Koordynacji;
 - b) członkowie EURES, którymi są wyznaczone przez państwa członkowskie organy odpowiedzialne za stosowanie niniejszego rozporządzenia w danym państwie członkowskim, tj. krajowe urzędy koordynacji;
 - c) partnerzy EURES, którymi są organizacje upoważnione przez państwa członkowskie do udzielania na poziomie krajowym, regionalnym lub lokalnym wsparcia w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia lub usług wsparcia na rzecz pracowników i pracodawców.
2. Zgodnie ze swoimi odpowiednimi rolami i obowiązkami wszystkie organizacje uczestniczące w sieci EURES aktywnie promują, ściśle współpracując, możliwości, jakie oferuje mobilność pracowników w UE, i dążą do udoskonalenia sposobów i środków umożliwiających pracownikom i pracodawcom wykorzystywanie tych możliwości na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim.

Artykuł 5 **Cele**

Sieć EURES przyczynia się do realizacji następujących celów:

- a) ułatwiania korzystania z praw przyznanych na mocy art. 45 TFUE oraz przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii²¹;

²¹ Dz.U. L 141 z 27.5.2011, s. 1.

- b) realizacji skoordynowanej strategii na rzecz zatrudnienia zgodnie z art. 145 TFUE;
- c) lepszego funkcjonowania i lepszej integracji rynków pracy w Unii;
- d) zwiększonej dobrowolnej mobilności geograficznej i zawodowej w Unii na sprawiedliwych zasadach;
- e) włączenia społecznego oraz integracji osób wyłączonych z rynku pracy.

Artykuł 6

Obowiązki Europejskiego Urzędu Koordynacji

1. Europejski Urząd Koordynacji w szczególności wykonuje następujące zadania:
 - a) formułowanie spójnych ram oraz świadczenie horyzontalnego wsparcia na rzecz sieci EURES, w tym:
 - (i) obsługa i rozwój europejskiego portalu poświęconego mobilności zawodowej, „portal EURES”, i związanych z tym usług informatycznych, w tym systemów i procedur wymiany ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie, życiorysów i dokumentów uzupełniających, takich jak paszporty umiejętności itp. oraz pozostałych informacji, we współpracy z innymi odpowiednimi unijnymi służbami i sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych, oraz inicjatyw;
 - (ii) działania związane z informowaniem i komunikacją;
 - (iii) wspólny program szkoleniowy dla pracowników EURES;
 - (iv) ułatwianie tworzenia sieci kontaktów, wymiany najlepszych praktyk i wzajemnego uczenia się w obrębie sieci EURES;
 - b) analiza mobilności geograficznej i zawodowej;
 - c) opracowanie odpowiednich ram na potrzeby współpracy i kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia w Unii w odniesieniu do przyuczania do zawodu i praktyki zawodowej zgodnie z niniejszym rozporządzeniem;
 - d) monitorowanie i ocena działalności EURES oraz wyników EURES w dziedzinie zatrudnienia we współpracy z członkami EURES.
2. Wieloletnie programy prac Europejskiego Urzędu Koordynacji sporządzane są w porozumieniu z grupą koordynacyjną EURES, o której mowa w art. 11.

Artykuł 7

Obowiązki krajowych urzędów koordynacji

1. Każdy krajowy urząd koordynacji odpowiada za
 - a) współpracę z Komisją i innymi państwami członkowskimi w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia w ramach określonych w rozdziale III;
 - b) organizację pracy na rzecz EURES w danym państwie członkowskim, w tym świadczenie usług wsparcia zgodnie z rozdziałem IV;
 - c) koordynowanie działań podejmowanych przez dane państwo członkowskie i wraz z innymi państwami członkowskimi zgodnie z rozdziałem V.

2. Krajowy urząd koordynacji organizuje również wdrażanie na poziomie krajowym horyzontalnych działań wsparcia przewidzianych przez Europejski Urząd Koordynacji, o którym mowa w art. 6, w stosownych przypadkach w ścisłej współpracy z Europejskim Urzędem Koordynacji i innymi krajowymi urzędami koordynacji. Te horyzontalne działania wsparcia obejmują w szczególności:
- gromadzenie i sprawdzanie, na potrzeby publikacji, w tym na portalu EURES, informacji na temat partnerów EURES prowadzących działalność z terytorium danego państwa, ich działań i zakresu usług wsparcia, które świadczą na rzecz pracowników i pracodawców;
 - prowadzenie związanych z działalnością EURES działań poprzedzających szkolenie, dobór pracowników na potrzeby udziału we wspólnym programie szkoleniowym i w działaniach w zakresie wzajemnego uczenia się;
 - gromadzenie i analizę danych związanych z art. 28 i 29.
3. Na potrzeby publikacji, w tym na portalu EURES, w interesie pracowników i pracodawców krajowy urząd koordynacji potwierdza, regularnie aktualizuje i w stosownych terminach rozpowszechnia informacje i wytyczne dostępne na poziomie krajowym na temat:
- warunków życia i pracy;
 - procedur administracyjnych w odniesieniu do zatrudnienia;
 - przepisów mających zastosowanie do pracowników;
 - przyuczania do zawodu i praktyki zawodowej;
 - w stosownych przypadkach - sytuacji pracowników przygranicznych, w szczególności w regionach transgranicznych.
- W stosownych przypadkach krajowe urzędy koordynacji mogą potwierdzać i rozpowszechniać informacje we współpracy z innymi służbami i sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych oraz z właściwymi organami na szczeblu krajowym, łącznie z tymi, o których mowa w art. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/.../UE w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników²².
4. Krajowy urząd koordynacji udziela ogólnego wsparcia organizacjom uczestniczącym w sieci EURES na podlegającym mu terytorium w odniesieniu do współpracy z ich odpowiednikami w innych państwach członkowskich należącymi do sieci EURES. Obejmuje to wsparcie w przypadku skarg dotyczących ofert zatrudnienia dostępnych za pośrednictwem EURES, jak również współpracę z organami publicznymi, takimi jak inspekcja pracy.
5. Krajowy urząd koordynacji promuje współpracę z zainteresowanymi stronami, takimi jak: służby poradnictwa zawodowego, szkoły wyższe, izby handlowe oraz organizacje zaangażowane w programy przyuczania do zawodu i praktyki zawodowej.
6. Każde państwo członkowskie dopilnowuje, aby krajowy urząd koordynacji dysponował pracownikami i innymi zasobami niezbędnymi do wykonywania swoich zadań określonych zgodnie z niniejszym rozporządzeniem.

²² COM(2013) 236 final.

7. Na czele krajowego urzędu koordynacji stoi krajowy koordynator, który jest członkiem grupy koordynacyjnej, o której mowa w art. 11.

Artykuł 8

Udzielanie zezwoleń partnerom EURES

1. Każde państwo członkowskie ustanawia system udzielania zezwoleń partnerom EURES na udział w sieci EURES oraz monitorowania ich działań i przestrzegania przez nie prawa krajowego i unijnego podczas stosowania niniejszego rozporządzenia. System ten jest przejrzysty, proporcjonalny i zgodny z zasadami równego traktowania organizacji ubiegających się o udział w sieci EURES, jak również z zasadami sprawiedliwości proceduralnej.
2. Państwa członkowskie informują Europejski Urząd Koordynacji o swoich wdrożonych systemach krajowych oraz o partnerach EURES, którym udzieliły stosownych zezwoleń na udział w sieci EURES.
3. Wszelkie służby zatrudnienia prowadzące zgodnie z prawem działalność w państwie członkowskim mogą ubiegać się w tym państwie o udział w sieci EURES w charakterze partnera EURES zgodnie z warunkami określonymi w niniejszym rozporządzeniu oraz w oparciu o system ustanowiony przez to państwo członkowskie.
4. Partnerzy EURES są uprawnieni do udziału w sieci EURES zgodnie z minimalnymi wspólnymi kryteriami określonymi w załączniku.
5. Minimalne wspólne kryteria pozostają bez uszczerbku dla stosowania przez państwo członkowskie dodatkowych kryteriów lub wymogów uznanych za niezbędne przez to państwo członkowskie dla prawidłowego stosowania przepisów mających zastosowanie do działalności służb zatrudnienia i efektywnego zarządzania polityką rynku pracy na jego terytorium. Aby zapewnić przejrzystość, takie kryteria i wymogi stanowią integralną część systemu, o którym mowa w ust. 1.
6. W celu spełnienia kryteriów zawartych w załączniku partnerzy EURES mogą angażować innych partnerów EURES lub inne organizacje. W takich przypadkach dodatkowym warunkiem udziału w sieci EURES jest dalsze istnienie odpowiedniego partnerstwa.
7. W celu wprowadzenia zmian w załączniku Komisja jest uprawniona do przyjmowania aktów delegowanych zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 33.
8. Komisja może, w drodze aktów wykonawczych, przyjąć wzór na potrzeby opisu systemu krajowego i procedur wymiany między państwami członkowskimi informacji na temat systemów krajowych. Komisja przyjmuje te akty wykonawcze zgodnie z procedurą doradczą, o której mowa w art. 34 ust. 2.

Artykuł 9

Obowiązki partnerów EURES

1. Organizacje ubiegające się o udział w sieci EURES mogą zdecydować o uczestniczeniu w sieci EURES, wybierając jedną z następujących możliwości:
 - a) wnoszenie wkładu w pulę ofert zatrudnienia zgodnie z art. 14 ust. 1 lit. a);
 - b) wnoszenie wkładu w pulę ofert zatrudnienia i życiorysów zgodnie z art. 14 ust. 1 lit. b);

- c) świadczenie pracownikom i pracodawcom usług wsparcia zgodnie z rozdziałem IV; lub
 - d) połączenie możliwości wyboru zawartych w lit. a)–c).
2. Partnerzy EURES wyznaczają co najmniej jeden punkt kontaktowy, taki jak urząd pośrednictwa pracy lub urząd odpowiadający za rekrutację, centrum obsługi telefonicznej, narzędzie umożliwiające samodzielne korzystanie i podobne, w którym pracownicy i pracodawcy mogą uzyskać wsparcie w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia lub uzyskać dostęp do usług wsparcia zgodnie z niniejszym rozporządzeniem. Punkty kontaktowe mogą również opierać się na programach wymiany personelu, oddelegowaniu urzędników łącznikowych lub angażować wspólne agencje pośrednictwa pracy.
3. Punkty kontaktowe jasno określają zakres usług wsparcia świadczonych na rzecz pracowników i pracodawców.
4. Państwa członkowskie mogą wymagać od partnerów EURES, aby brali udział:
- a) w funkcjonowaniu krajowego centrum, o którym mowa w art. 15 ust. 5, poprzez wnoszenie opłaty lub w innej formie;
 - b) w wymianie informacji, o których mowa w art. 26 i 27;
 - c) w cyklu programowania, o którym mowa w art. 28;
 - d) w gromadzeniu danych zgodnie z art. 29.

Państwa członkowskie ustalają w swoich systemach krajowych warunki tego udziału w oparciu o zasadę proporcjonalności, biorąc pod uwagę takie czynniki, jak zdolności administracyjne partnera EURES oraz stopień jego udziału w sieci EURES, o którym mowa w ust. 1.

Artykuł 10

Rola publicznych służb zatrudnienia

1. Państwa członkowskie mogą powierzyć swoim publicznym służbom zatrudnienia ogólne zadania lub działania związane z organizacją pracy zgodnie z niniejszym rozporządzeniem, takie jak zaprojektowanie i obsługa krajowych systemów udzielania zezwoleń partnerom EURES lub przygotowania i rozpowszechniania podstawowych informacji, o których mowa w art. 20.
2. Państwa członkowskie mogą powierzyć swoim publicznym służbom zatrudnienia świadczenie usług wsparcia, o których mowa w art. 21-23, pod warunkiem że służby te uczestniczą w sieci EURES w charakterze partnera EURES zatwierdzonego zgodnie z art. 8 oraz z załącznikiem do niniejszego rozporządzenia lub w charakterze partnera EURES na podstawie wyłączenia przewidzianego w ust. 3.
3. Przez okres maksymalnie pięciu lat od daty rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia państwa członkowskie mogą wyłączyć z przeglądu zgodności z art. 8 oraz z załącznikiem do niniejszego rozporządzenia te publiczne służby zatrudnienia, które w momencie wejścia w życie niniejszego rozporządzenia były częścią sieci EURES zgodnie z decyzją wykonawczą Komisji 2012/733/UE lub, w stosownych przypadkach, decyzją Komisji 2003/8/WE. Państwa członkowskie informują Komisję o zastosowanych wyłączeniach.

Artykuł 11
Grupa koordynacyjna

1. W skład grupy koordynacyjnej wchodzi przedstawiciele Europejskiego Urzędu Koordynacji i krajowych urzędów koordynacji.
2. Grupa koordynacyjna wspiera wdrożenie niniejszego rozporządzenia poprzez wymianę informacji i opracowywanie wytycznych. W szczególności pomaga przygotować projekt norm i formatów technicznych, o których mowa w art. 14 ust. 8 i art. 16 ust. 5.
3. Europejski Urząd Koordynacji organizuje pracę grupy koordynacyjnej i przewodniczy jej posiedzeniom.

Zaprasza przedstawicieli partnerów społecznych na poziomie unijnym do udziału we wspomnianych posiedzeniach.

Artykuł 12
Wspólna tożsamość i znak towarowy

1. Nazwa EURES jest wykorzystywana wyłącznie w odniesieniu do działań prowadzonych w sieci EURES zgodnie z niniejszym rozporządzeniem. Ilustruje ją standardowe logo, określone w schemacie projektu graficznego, przyjęte przez Europejski Urząd Koordynacji.
2. Znak usługowy EURES, jak również charakteryzujące je logo, są zarejestrowane jako wspólnotowy znak towarowy w Urzędzie Harmonizacji Rynku Wewnętrznego i powinny być używane przez wszystkie organizacje uczestniczące w sieci EURES, o której mowa w art. 3, we wszystkich ich działaniach związanych z siecią EURES oraz z niniejszym rozporządzeniem, aby zapewnić wspólny znak wizerunkowy.
3. Organizacje uczestniczące w sieci EURES dopilnowują, by dostarczane przez nich materiały informacyjne i promocyjne były spójne z ogólnymi działaniami sieci EURES w zakresie komunikacji i z informacjami pochodzącymi z Europejskiego Urzędu Koordynacji.
4. Wyłącznie Europejski Urząd Koordynacji może udzielić osobom trzecim pozwolenia na stosowanie logo EURES i o udzieleniu pozwolenia odpowiednio informuje zainteresowane organizacje.
5. Organizacje uczestniczące w sieci EURES niezwłocznie powiadamiają Europejski Urząd Koordynacji o wszelkich naruszeniach stosowania logo przez osoby trzecie lub państwa trzecie.

Artykuł 13
Współpraca

1. Europejski Urząd Koordynacji ułatwia współpracę sieci EURES z innymi unijnymi służbami i sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych.
2. Krajowe urzędy koordynacji współpracują ze służbami i sieciami, o których mowa w ust. 1, na poziomie unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym w celu osiągnięcia synergii i uniknięcia powielania działań oraz w stosownych przypadkach angażują we współpracę partnerów EURES.

3. Państwa członkowskie dążą do opracowania rozwiązania w formie punktu kompleksowej obsługi na potrzeby przekazywania pracownikom i pracodawcom informacji na temat wspólnych działań sieci EURES oraz wspomnianych służb i sieci.

ROZDZIAŁ III

WSPÓLNA PLATFORMA INFORMATYCZNA

Artykuł 14

Organizacja wspólnej platformy informatycznej

1. Aby kojarzyć oferty zatrudnienia i wnioski o zatrudnienie każde państwo członkowskie udostępnia w portalu EURES:
 - a) wszystkie oferty zatrudnienia dostępne za pośrednictwem jego publicznych służb zatrudnienia, jak również przekazane przez partnerów EURES;
 - b) wszystkie wnioski o zatrudnienie i życiorysy dostępne za pośrednictwem jego publicznych służb zatrudnienia, jak również przekazane przez partnerów EURES, pod warunkiem że zainteresowani pracownicy wyrazili zgodę na udostępnienie tych informacji również w portalu EURES na warunkach określonych w ust. 3.
2. Przy udostępnianiu w portalu EURES danych dotyczących wniosków o zatrudnienie państwa członkowskie
 - a) nie dokonują żadnego rozróżnienia pod względem charakteru i czasu trwania umowy ani zamiarów pracodawców w odniesieniu do rekrutacji pracowników;
 - b) mogą wykluczyć oferty zatrudnienia, które ze względu na swój charakter lub przepisy krajowe są dostępne wyłącznie dla obywateli konkretnego państwa.
3. Zgoda pracowników, o której mowa w ust. 1 lit. b), jest wyraźna, jednoznaczna, dobrowolnie udzielona, konkretna i świadoma. Pracownicy mają możliwość wycofania swojej zgody w dowolnym momencie i zażądania usunięcia lub zmiany dowolnych udostępnionych danych. Pracownicy mają możliwość wyboru spośród różnych wariantów ograniczenia dostępu do ich danych lub do określonych przypisywanych im cech.
4. Państwa członkowskie stosują mechanizmy i normy konieczne do zagwarantowania merytorycznej i technicznej jakości danych dotyczących ofert zatrudnienia i życiorysów.
5. Wymieniają informacje na temat mechanizmów i norm, o których mowa w ust. 4, a także norm dotyczących bezpieczeństwa i ochrony danych. Współpracują ze sobą i z Europejskim Urzędem Koordynacji, szczególnie w odniesieniu do skarg i ofert zatrudnienia, które uznano za niezgodne z normami mającymi zastosowanie zgodnie z prawem krajowym.
6. Zapewniają możliwość zidentyfikowania źródeł danych w celu monitorowania jakości danych.
7. Aby umożliwić dopasowywanie ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie każde państwo członkowskie przekazuje informacje, o których mowa w ust. 1, zgodnie z jednolitym systemem.

8. Komisja przyjmuje w drodze aktów wykonawczych niezbędne techniczne normy i formaty w celu uzyskania jednolitego systemu, o którym mowa w ust. 7. Komisja przyjmuje te akty wykonawcze zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 34 ust. 3.

Artykuł 15

Dostęp do wspólnej platformy informatycznej na poziomie krajowym

1. Publiczne służby zatrudnienia zapewniają, aby na wszystkich portalach pracy, którymi zarządzają na poziomie centralnym, regionalnym lub lokalnym, znajdował się link do portalu EURES, aby portal EURES był wyraźnie widoczny na tych portalach pracy oraz aby był możliwy do wyszukiwania intuicyjnego.
2. Publiczne służby zatrudnienia dążą do zawierania porozumień z innymi służbami zatrudnienia działającymi na terytorium danego państwa członkowskiego, aby zapewnić stosowanie zasady, o której mowa w ust. 1, również w zarządzanych przez nie narzędziach internetowych służących do poszukiwania pracy.
3. Państwa członkowskie zapewniają, aby w wewnętrznych narzędziach przeznaczonych dla pracowników służb zatrudnienia, którymi to narzędziami zarządzają publiczne służby zatrudnienia w państwach członkowskich, wszystkie oferty zatrudnienia, wnioski o zatrudnienie i życiorysy udostępniane za pośrednictwem portalu EURES były dostępne na równi z danymi krajowymi.
4. Zainteresowani partnerzy EURES również stosują zasady, o których mowa w ust. 1–3, zgodnie z wyborem podjętym przez te organizacje na podstawie art. 9 ust. 1.
5. Państwa członkowskie ustanawiają krajowe centrum, aby umożliwić przekazywanie do portalu EURES informacji dotyczących ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów udostępnionych przez każdą organizację, która jest skłonna opublikować te informacje również w portalu EURES.
6. Państwa członkowskie dążą do opracowania rozwiązania w formie punktu kompleksowej obsługi na potrzeby przekazywania informacji pracownikom przygranicznym i pracodawcom w tych regionach transgranicznych, w których zainteresowane państwa członkowskie wspólnie uznają za konieczne utworzenie specjalnych struktur współpracy i świadczenia usług.

Artykuł 16

Automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej

1. Komisja Europejska pracuje nad stworzeniem europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów. Klasyfikacja ta jest narzędziem ułatwiającym transgraniczne składanie internetowych wniosków o zatrudnienie w Unii Europejskiej poprzez dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, określanie niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej, uznawanie kwalifikacji i zapewnianie poradnictwa zawodowego w portalu EURES.
2. Państwa członkowskie współpracują ze sobą i z Komisją Europejską w zakresie interoperacyjności pomiędzy systemami krajowymi i klasyfikacją, o której mowa w ust. 1.
3. W tym celu do dnia 1 stycznia 2017 r. każde państwo członkowskie ustanawia wstępny wykaz w celu przedstawienia powiązań między wszystkimi klasyfikacjami

krajowymi, regionalnymi i sektorowymi a klasyfikacją, o której mowa w ust. 1, oraz po wprowadzeniu korzystania z tego wykazu w oparciu o aplikację udostępnioną przez Europejski Urząd Koordynacji regularnie aktualizuje ten wykaz, aby przedstawiał bieżącą sytuację pod względem rozwoju usług rekrutacyjnych.

4. Komisja zapewnia wsparcie techniczne państwom członkowskim, które decydują się na zastąpienie krajowych klasyfikacji klasyfikacją, o której mowa w ust. 1.
5. Komisja przyjmuje w drodze aktów wykonawczych techniczne normy i formaty niezbędne dla funkcjonowania klasyfikacji, o której mowa w ust. 1. Komisja przyjmuje te akty wykonawcze zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 34 ust. 3.

Artykuł 17

Mechanizmy ułatwionego dostępu dla pracowników i pracodawców

1. Publiczne służby zatrudnienia gwarantują, aby pracownicy korzystający z ich usług przez udostępnianie wniosków o zatrudnienie lub życiorysów mieli możliwość otrzymania wsparcia ze strony tych służb zatrudnienia podczas rejestracji w portalu EURES, wykorzystując w tym celu krajowe centrum, o którym mowa w art. 15 ust. 5.
2. Publiczne służby zatrudnienia ustanawiają podobne mechanizmy ułatwiające rejestrację jako pracodawca w portalu Eures w odniesieniu do tych pracodawców, którzy korzystają z ich usług w celu publikowania ofert zatrudnienia na poziomie krajowym albo bezpośrednio przez portale pracy tych służb albo przez inne platformy obsługiwane przez państwa członkowskie.
3. Zainteresowani partnerzy EURES również stosują zasady, o których mowa w ust. 1 i 2, zgodnie z wyborem podjętym przez te organizacje na podstawie art. 9 ust. 1.
4. Pracownicy i pracodawcy mają dostęp do ogólnych informacji na temat tego, jak, kiedy i gdzie mogą aktualizować, zmieniać i wycofywać przedmiotowe dane.

ROZDZIAŁ IV USŁUGI WSPARCIA

Artykuł 18

Zasady

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy i pracodawcy mogli uzyskać dostęp do usług wsparcia na poziomie krajowym.
2. Państwa członkowskie wspierają rozwój skoordynowanego podejścia do takich usług na poziomie krajowym.
3. Państwa członkowskie gwarantują świadczenie usług wsparcia, o których mowa w art. 20-23, za pośrednictwem partnerów EURES w następujący sposób:
 - a) przez publiczne służby zatrudnienia samego zainteresowanego państwa członkowskiego zgodnie z art. 10;
 - b) przez organizacje działające w ramach obowiązków publicznych służb zatrudnienia zainteresowanego państwa członkowskiego w oparciu o przekazanie uprawnień, outsourcing lub szczegółowe porozumienia zawarte

albo z tymi publicznymi służbami zatrudnienia albo z innymi podmiotami, dotyczące usług świadczonych przez te organizacje;

- c) przez co najmniej jednego partnera EURES; lub
 - d) jako połączenie możliwości określonych w lit. a)–c).
4. W każdym państwie członkowskim usługi wsparcia, o których mowa w art. 20–23, świadczone są co najmniej przez organizacje, o których mowa albo w ust. 3 lit. a) albo w ust. 3 lit. b).
 5. Usługi wsparcia dla pracowników określone w art. 20, 22 i 23 oraz pomoc przy rejestracji w portalu EURES, o której mowa w art. 17 ust. 1, są nieodpłatne.
 6. Usługi wsparcia dla pracodawców, o których mowa w art. 21 i 22, oraz pomoc przy rejestracji w portalu EURES, o której mowa w art. 17 ust. 2, mogą podlegać opłacie. Wszelkie opłaty pobierane za usługi EURES nie mogą różnić się od opłat pobieranych za inne porównywalne usługi świadczone przez zainteresowaną organizację.
 7. Zainteresowani partnerzy EURES za pomocą swoich kanałów informacyjnych wyraźnie powiadamiają pracowników i pracodawców o zakresie oferowanych przez siebie usług wsparcia, miejscu i sposobie uzyskania dostępu do tych usług oraz warunków, na jakich dostęp ten jest udzielany. Informacje te są publikowane w portalu EURES.

Artykuł 19

Dostęp do podstawowych informacji

1. Państwa członkowskie gwarantują, że wszyscy pracownicy i pracodawcy, którzy ubiegają się o korzystanie z przeznaczonych dla klientów usług świadczonych przez służby zatrudnienia, otrzymują podstawowe informacje na temat wsparcia mobilności dostępnego na poziomie krajowym lub są o takich informacjach powiadamiani, przy czym informacje te
 - a) zawierają przynajmniej informacje na temat istnienia portalu EURES i sieci EURES, szczegółowe dane kontaktowe właściwych partnerów EURES na poziomie krajowym, informacje na temat kanałów rekrutacji, z których korzystają (e-usługi, usługi zindywidualizowane, lokalizacja punktów kontaktowych) oraz stosowne linki do stron internetowych, a także
 - b) są łatwo dostępne i przedstawione w sposób przyjazny dla użytkownika.
2. Państwa członkowskie opracowują szczegółowe informacje dla pracowników przygranicznych w tych regionach transgranicznych, w których zainteresowane państwa członkowskie wspólnie uznają za konieczne utworzenie specjalnych struktur współpracy i świadczenia usług.
3. Europejski Urząd Koordynacji wspiera opracowywanie podstawowych informacji zgodnie z niniejszym artykułem oraz pomaga państwom członkowskim w zapewnieniu odpowiedniej dostępności wersji językowych.

Artykuł 20

Usługi wsparcia dla pracowników

1. Zainteresowani partnerzy EURES czynnie oferują wszystkim pracownikom poszukującym zatrudnienia możliwość dostępu do usług określonych w niniejszym

artykule. W stosownych przypadkach oferta ta jest powtarzana w trakcie procesu poszukiwania zatrudnienia.

2. Jeżeli pracownicy są zainteresowani dalszą pomocą, zainteresowani partnerzy EURES przekazują informacje i wytyczne na temat indywidualnych możliwości zatrudnienia, a w szczególności oferują im następujące usługi:
 - a) udzielanie informacji o warunkach życia i pracy lub odsyłanie do takich informacji;
 - b) udzielanie informacji na temat aktywnych środków dotyczących rynku pracy oraz o dostępie do takich środków;
 - c) w odpowiedzi na stosowną prośbę udzielanie pomocy przy opracowywaniu wniosków o zatrudnienie i życiorysów, aby zapewnić zgodność z europejskimi normami i formatami technicznymi, o których mowa w art. 14 ust. 8 i art. 16 ust. 5;
 - d) w stosownych przypadkach udzielanie pomocy w zakresie przesyłania takich wniosków o zatrudnienie oraz korzystania z odpowiednich krajowych portali zawierających oferty zatrudnienia i z portalu EURES;
 - e) w stosownych przypadkach uwzględnienie kontynuacji możliwego wewnątrzunijnego pośrednictwa pracy jako części indywidualnego planu działania;
 - f) w stosownych przypadkach odesłanie do innego partnera EURES.
3. Jeżeli pracownicy są zainteresowani dalszą pomocą i istnieje uzasadnione prawdopodobieństwo skorzystania z wewnątrzunijnego pośrednictwa pracy, zainteresowani partnerzy EURES udzielają dalszej pomocy przy wyszukiwaniu ofert zatrudnienia, obejmującej takie usługi, jak wybór odpowiednich ofert zatrudnienia, pomoc w opracowaniu wniosków o zatrudnienie i życiorysów oraz zapewnienie tłumaczenia lub uzyskanie wyjaśnień w odniesieniu do konkretnych ofert zatrudnienia w innych państwach członkowskich.
4. Po rekrutacji pracownika w innym państwie członkowskim w wyniku usług świadczonych zgodnie z niniejszym artykułem zainteresowani partnerzy EURES przekazują zainteresowanej osobie dane kontaktowe organizacji w państwie członkowskim przeznaczenia, które mogą zaoferować pomoc po rekrutacji.

Artykuł 21

Usługi wsparcia dla pracodawców

1. Zainteresowani partnerzy EURES przekazują informacje i wytyczne pracodawcom zainteresowanym rekrutacją pracowników z innych państw członkowskich, a w szczególności oferują im następujące usługi:
 - a) udzielanie informacji na temat szczegółowych przepisów mających zastosowanie przy zatrudnianiu tych pracowników;
 - b) promowanie korzystania z sieci EURES i bazy danych życiorysów w portalu EURES jako narzędzi pomagających w obsadzaniu wolnych miejsc pracy;
 - c) udzielanie informacji i wytycznych dotyczących czynników, które mogą ułatwiać rekrutację pracowników, oraz sposobów wspierania integracji pracowników;

- d) w odpowiedzi na stosowną prośbę przekazywanie informacji i wytycznych dotyczących formułowania indywidualnych wymogów w ofercie zatrudnienia, tak, aby była ona zrozumiała dla europejskiego odbiorcy;
 - e) w odpowiedzi na stosowną prośbę udzielanie pomocy w formułowaniu oferty zatrudnienia zgodnej z europejskimi normami i formatami technicznymi, o których mowa w art. 14 ust. 8 i art. 16 ust. 5;
 - f) w stosownych przypadkach udzielanie pomocy w zakresie rejestracji w charakterze pracodawcy w portalu EURES;
 - g) w stosownych przypadkach odesłanie do innego partnera EURES.
2. Jeżeli pracodawcy są zainteresowani dalszą pomocą i istnieje uzasadnione prawdopodobieństwo skorzystania z rekrutacji wewnętrznej, zainteresowani partnerzy EURES udzielają dalszej pomocy, obejmującej takie usługi, jak wstępna selekcja odpowiednich kandydatów oraz pomoc związana z zapewnieniem tłumaczenia lub uzyskaniem wyjaśnień w odniesieniu do konkretnych wniosków o zatrudnienie.
3. Po rekrutacji pracownika z innego państwa członkowskiego w wyniku usług świadczonych zgodnie z niniejszym artykułem zainteresowani partnerzy EURES przekazują zainteresowanemu pracodawcy dane kontaktowe organizacji, które mogą udzielić pomocy w zakresie integracji nowo zatrudnionych pracowników z innych państw członkowskich.
4. Publiczne służby zatrudnienia dążą do zawierania porozumień z innymi służbami zatrudnienia działającymi na terytorium danego państwa członkowskiego
- a) w celu wspólnego promowania na terytorium tego państwa członkowskiego rejestracji pracodawców w sieci EURES oraz korzystania przez nich ze wspólnej platformy na potrzeby kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia na szczeblu europejskim;
 - b) w celu wymiany informacji i najlepszych praktyk w odniesieniu do usług wsparcia dla pracodawców zainteresowanych rekrutacją pracowników z innych państw członkowskich.

Artykuł 22

Pomoc po rekrutacji

1. Zainteresowani partnerzy EURES udzielają - na stosowny wniosek ze strony pracowników i pracodawców - informacji na temat pomocy po rekrutacji oraz miejsc, w których można uzyskać pomoc taką jak: szkolenie dotyczące komunikacji międzykulturowej, kursy językowe oraz wsparcie w zakresie integracji.
2. W drodze odstępstwa od art. 18 ust. 5 partnerzy EURES mogą oferować pracownikom pomoc, o której mowa w ust. 1, za opłatą.

Artykuł 23

Ułatwiony dostęp do informacji i usług w zakresie zabezpieczenia społecznego

1. Państwa członkowskie zapewniają koordynację pomiędzy usługami wsparcia świadczonymi zgodnie z niniejszym rozporządzeniem a usługami w zakresie zabezpieczenia społecznego świadczonymi przez właściwe organy.

2. Do celów ust. 1 państwa członkowskie wspierają rozwój zintegrowanego dostępu internetowego jako pierwszego źródła informacji dla pracowników, pracowników przygranicznych i pracodawców.
3. Na wniosek pracowników, pracowników przygranicznych i pracodawców zainteresowani partnerzy EURES udzielają ogólnych informacji na temat praw związanych z zabezpieczeniem społecznym i przekazują wnioski o udzielenie szczegółowych informacji do właściwych organów oraz w stosownych przypadkach do innych organów wspierających korzystanie przez pracowników z ich praw w ramach swobody przemieszczania się.

Artykuł 24

Dostęp do krajowych instrumentów rynku pracy

Państwo członkowskie nie ogranicza dostępu do krajowych instrumentów rynku pracy wyłącznie z tego powodu, że pracownik szuka pomocy w znalezieniu zatrudnienia na terytorium innego państwa członkowskiego.

ROZDZIAŁ V STOSUNEK DO POLITYKI W ZAKRESIE MOBILNOŚCI

Artykuł 25

Wymiana informacji na temat przepływów i wzorców

Komisja i państwa członkowskie monitorują przepływy i wzorce mobilności pracowników w Unii na podstawie danych statystycznych Eurostatu i dostępnych danych krajowych.

Artykuł 26

Wymiana informacji między państwami członkowskimi

1. Każde państwo członkowskie gromadzi i analizuje informacje w szczególności na temat:
 - a) niedoborów i nadwyżek siły roboczej na krajowych i sektorowych rynkach pracy oraz stopnia, w jakim mobilność pracowników może im zaradzić;
 - b) działań EURES na poziomie krajowym;
 - c) pozycji sieci EURES na całym rynku usług rekrutacyjnych na poziomie krajowym.
2. Krajowe urzędy koordynacji są odpowiedzialne za wymianę informacji w ramach sieci EURES i włączają się we wspólną analizę.
3. Biorąc pod uwagę wymianę informacji i wspólną analizę, państwa członkowskie kształtują politykę w zakresie mobilności jako integralną część swojej polityki zatrudnienia. Ta polityka w zakresie mobilności stanowi ramy, w oparciu o które państwa członkowskie realizują programowanie, o którym mowa w art. 28.
4. Europejski Urząd Koordynacji ustanawia procedury i dokonuje praktycznych ustaleń w zakresie ułatwiania wymiany informacji pomiędzy krajowymi urzędami koordynacji oraz opracowywania wspólnej analizy.

Artykuł 27

Wymiana informacji towarzysząca usługom wsparcia

1. Wszystkie organizacje uczestniczące w sieci EURES, o których mowa w art. 4, udostępniają i wymieniają informacje na temat sytuacji w państwach członkowskich w zakresie warunków życia i pracy, procedur administracyjnych i przepisów mających zastosowanie do pracowników z innych państw członkowskich, udzielając w ten sposób wytycznych pracownikom i pracodawcom.
2. Udostępniają i wymieniają również informacje na temat sytuacji w państwach członkowskich, które stanowią wytyczne dla pracowników przygranicznych.
3. Komisja przyjmuje w drodze aktów wykonawczych modele i procedury wymiany tych informacji. Komisja przyjmuje te akty wykonawcze zgodnie z procedurą doradczą, o której mowa w art. 34 ust. 2.

Artykuł 28

Programowanie

1. Każdy krajowy urząd koordynacji co roku opracowuje program prac dla organizacji uczestniczących w sieci EURES na terytorium danego państwa członkowskiego.
2. W programach prac wyszczególnia się:
 - a) główne działania, które mają zostać zrealizowane zgodnie z niniejszym rozporządzeniem;
 - b) całkowite zasoby ludzkie i finansowe przydzielone na ich wykonanie;
 - c) postanowienia dotyczące monitorowania i oceny planowanych działań.
3. Krajowe urzędy koordynacji oraz Europejski Urząd Koordynacji dokonują wspólnego przeglądu projektu programów prac przed ich ukończeniem.
4. Projekty programów prac są przedmiotem konsultacji z przedstawicielami partnerów społecznych na poziomie Unii uczestniczącymi w grupie koordynacyjnej EURES.
5. Komisja ustanawia w drodze aktów wykonawczych niezbędne wzory i procedury na potrzeby programowania. Komisja przyjmuje te akty wykonawcze zgodnie z procedurą doradczą, o której mowa w art. 34 ust. 2.

Artykuł 29

Gromadzenie danych i wskaźniki

1. Państwa członkowskie zapewniają stosowanie procedur tworzenia i gromadzenia danych dotyczących działań realizowanych na poziomie krajowym zgodnie z następującymi kategoriami wspólnych wskaźników:
 - a) informacje i wytyczne udzielone przez sieć EURES - na podstawie liczby kontaktów personelu EURES z pracownikami i pracodawcami;
 - b) pośrednictwo i rekrutacja będące wynikiem działalności EURES - na podstawie odpowiednio liczby ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów otrzymanych i przetworzonych przez personel EURES oraz liczby pracowników rekrutowanych w innym państwie członkowskim;
 - c) wyniki dotyczące zadowolenia klientów z sieci EURES, uzyskane również za pośrednictwem badań ankietowych.

2. Europejski Urząd Koordynacji jest odpowiedzialny za gromadzenie danych dotyczących portalu EURES i rozwoju współpracy w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia na podstawie niniejszego rozporządzenia.
3. W celu dalszego opracowywania wspólnych wskaźników Komisja jest uprawniona do przyjmowania aktów delegowanych zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 33.

Artykuł 30

Sprawozdania z realizacji działań

Biorąc pod uwagę zgromadzone informacje, o których mowa w niniejszym rozdziale, Komisja Europejska przedkłada co dwa lata Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komitetowi Regionów i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie na temat mobilności pracowników w Unii oraz usług świadczonych na rzecz pracowników w celu ułatwienia korzystania ze swobody przemieszczania się zgodnie z art. 46 TFUE.

ROZDZIAŁ VI PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 31

Ochrona danych osobowych

Środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu muszą być wykonywane zgodnie z przepisami Unii dotyczącymi ochrony danych osobowych, w szczególności z dyrektywą 95/46/WE w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych²³ oraz z rozporządzeniem (WE) nr 45/2001 o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych²⁴.

Artykuł 32

Ocena ex post

Po upływie pięciu lat od daty wejścia w życie niniejszego rozporządzenia Komisja Europejska przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komitetowi Regionów i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu ocenę *ex post* jego stosowania i skutków.

Sprawozdaniu z tej oceny mogą towarzyszyć wnioski ustawodawcze zmieniające niniejsze rozporządzenie.

Artykuł 33

Wykonywanie przekazanych uprawnień

1. Powierzenie Komisji uprawnień do przyjęcia aktów delegowanych podlega warunkom określonym w niniejszym artykule.

²³ Dz.U. L 281 z 23.11.1995, s. 31.

²⁴ Dz.U. L 8 z 12.1.2001, s. 1.

2. Przekazanie uprawnień, o którym mowa w art. 8 i 29, powierza się Komisji na czas nieokreślony od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia lub od każdej innej daty ustalonej przez ustawodawcę.
3. Przekazanie uprawnień, o którym mowa w art. 8 i 29, może zostać w dowolnym momencie odwołane przez Parlament Europejski lub przez Radę. Decyzja o odwołaniu kończy przekazanie określonych w niej uprawnień. Decyzja o odwołaniu staje się skuteczna następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* lub w określonym w tej decyzji późniejszym terminie. Nie wpływa ona na ważność jakichkolwiek już obowiązujących aktów delegowanych.
4. Niezwłocznie po przyjęciu aktu delegowanego Komisja przekazuje go równocześnie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.
5. Akt delegowany przyjęty na podstawie art. 8 i 29 wchodzi w życie tylko wówczas, gdy Parlament Europejski albo Rada nie wyraziły sprzeciwu w terminie dwóch miesięcy od przekazania tego aktu Parlamentowi Europejskiemu i Radzie, lub gdy, przed upływem tego terminu, zarówno Parlament Europejski, jak i Rada poinformowały Komisję, że nie wniosą sprzeciwu. Termin ten przedłuża się o dwa miesiące z inicjatywy Parlamentu Europejskiego lub Rady.

Artykuł 34

Procedura komitetowa

1. Komisję wspomaga komitet „EURES” ustanowiony na mocy niniejszego rozporządzenia. Komitet ten jest komitetem w rozumieniu rozporządzenia (UE) nr 182/2011.
2. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 4 rozporządzenia (UE) nr 182/2011.
3. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 5 rozporządzenia (UE) nr 182/2011.

Artykuł 35

Uchylenie

1. Następujące przepisy określone w niżej wymienionych aktach tracą moc:
 - a) rozdział II i art. 38 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii;
 - b) art. 23 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1296/2013 z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych i zmieniające decyzję nr 283/2010/UE ustanawiającą europejski instrument mikrofinansowy na rzecz zatrudnienia i włączenia społecznego Progress.
2. Odesłania do uchylonych aktów odczytuje się jako odesłania do niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 36
Stosowanie

Niniejsze rozporządzenie stosuje się do państw członkowskich oraz ich obywateli, nie naruszając przepisów art. 2 i 3 rozporządzenia (UE) nr 492/2011.

Artykuł 37
Wejście w życie

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

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący