



V Bruselu dne 6.8.2021  
COM(2021) 452 final

**ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU  
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**o fungování a dopadech nařízení (EU) 2016/589 o Evropské síti služeb zaměstnanosti  
(EURES), přístupu pracovníků ke službám mobility a další integraci trhů práce  
(submitted pursuant to Article 35 of Regulation (EU) 2016/589)**

{SWD(2021) 217 final}

## Obsah

|     |                                     |   |
|-----|-------------------------------------|---|
| 1   | ÚVOD .....                          | 2 |
| 1.1 | Co je EURES? .....                  | 2 |
| 1.2 | Provádění / současný stav .....     | 3 |
| 2   | ZJIŠTĚNÍ PLYNOUCÍ Z HODNOCENÍ ..... | 4 |
| 2.1 | Relevantnost.....                   | 4 |
| 2.2 | Účinnost.....                       | 5 |
| 2.3 | Účelnost .....                      | 6 |
| 2.4 | Soudržnost .....                    | 7 |
| 2.5 | Přidaná hodnota EU .....            | 7 |
| 3   | ZÁVĚRY A ZÍSKANÉ POZNATKY .....     | 8 |
| 3.1 | Závěry .....                        | 8 |
| 3.2 | Získané zkušenosti.....             | 8 |

# 1 Úvod

## 1.1 Co je EURES?

Evropská komise spustila **EURES** v roce 1994 jako síť služeb zaměstnanosti a přidružených organizací. Momentálně sestává síť EURES z 219 členů a partnerů z členských států EU a ESVO, kteří jsou zavázáni přispívat ke spravedlivé mobilitě pracovních sil. Všechny veřejné služby zaměstnanosti jsou členy sítě.

Síť EURES každý den poskytuje informace a pomoc uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům po celé Evropě prostřednictvím své sítě sestávající z více než 1 000 poradců. Služby EURES jsou také poskytovány online prostřednictvím portálu EURES. Kromě těchto obecných služeb pro všechny uchazeče o zaměstnání či zaměstnavatele nabízí síť EURES také cílenou podporu pro určité skupiny (např. mladé uchazeče o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnané) nebo oblasti (přeshraniční regiony).

Síť EURES je momentálně jedinou mezinárodní službou, která zahrnuje všechny druhy uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatele zdarma, v jejich vlastních jazycích, osobně i online a ve velké hospodářské oblasti.

Celkovou evropskou koordinaci sítě EURES zajišťovala Evropská komise (GŘ EMPL), dokud ji v květnu 2021 nepřevzal Evropský orgán pro pracovní záležitosti, jak bylo stanoveno ve zřizovacím nařízení Evropského orgánu pro pracovní záležitosti<sup>1</sup>. Na vnitrostátní úrovni usnadňují práci členů a partnerů národní koordinátoři. Ti poskytují přímé služby uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům a sdílejí jejich volná místa či životopisy na portálu EURES.

Od roku 2016 je **nařízení o síti EURES (EU) 2016/589** právním rámcem pro tuto síť. Hlavní změny z tohoto nařízení zahrnují: zlepšení transparentnosti sítě a poskytovaných služeb; lepší přiřazování poptávky po pracovní síle k nabídce prostřednictvím většího počtu volných pracovních míst a životopisů na portále EURES; rozšíření sítě přijetím nových členů a partnerů sítě EURES, zejména otevření soukromým službám zaměstnanosti; a vývoj minimálních norem pro poskytování podpůrných služeb.

V požadavcích nařízení stojí, že *do dne 13. května 2021 předloží Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů následnou hodnotící zprávu o fungování a dopadech tohoto nařízení. K této zprávě mohou být připojeny legislativní návrhy na změnu tohoto nařízení.* Proto tato zpráva, která zahrnuje podpůrnou analýzu provedenou v doprovodném pracovním dokumentu útvarů, poskytuje hodnocení provádění reformy sítě EURES, která byla představena v nařízení z roku 2016, a uvádí získané poznatky z této realizace.

---

<sup>1</sup> Viz články 44 a 47 nařízení (EU) 2019/1149 ze dne 20. června 2019, kterým se zřizuje Evropský orgán pro pracovní záležitosti.

## 1.2 Provádění / současný stav

Provádění nařízení o síti EURES postupuje kupředu. Organizační, komunikační a monitorovací aspekty byly v síti už plně provedeny, ale v následujících oblastech je stále třeba dosáhnout pokroku:

- **Rozšiřování sítě** postupuje pomalu. Zatímco všechny země sítě EURES zavedly nebo začaly připravovat systém pro přijímání<sup>2</sup>, koncem roku 2020 jen polovina z nich uvedla, že přijaly nové členy či partnery.
- Transparentní **výměna informací o volných pracovních místech a životopisech** mezi vnitrostátními databázemi a portálem EURES stále není dokončená: Všechny země sítě EURES zavedly systém pro předávání informací o volných pracovních místech, ale sedm členských států zatím nepředává životopisy prostřednictvím jediného koordinovaného kanálu<sup>3</sup>.
- Portál EURES byl aktualizován o nové vyhledávací funkce a získal nový vzhled. Práce na **automatizovaném zprostředkování** na portálu EURES stále probíhá, ale porovnání vnitrostátních systémů klasifikace vůči klasifikaci evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO) má být dokončeno ve stanoveném termínu (do 7. srpna 2021)<sup>4</sup>.
- **Harmonizované plánování a měření výsledků** celé sítě EURES probíhá již od roku 2018 ve všech zemích sítě EURES. Činnosti jsou plánovány a monitorovány prostřednictvím společného nástroje, který poskytuje roční přehled všech plánovaných a provedených činností sítě na úrovni členských států. Celkové výsledky sítě EURES jsou měřeny harmonizovaným systémem, který byl zaveden v roce 2018. Avšak některé země sítě EURES zatím neposkytují všechny požadované údaje v příslušné kvalitě.

Snaha o plné provedení proto stále pokračuje. Důvody, proč k úplnému provedení ještě nedošlo, zahrnují:

- Aby byl právní rámec sítě EURES kompletní, bylo nutné přijmout šest prováděcích aktů. Ty byly přijaty v letech 2017 a 2018. Navíc ustanovení ohledně poskytování životopisů a volných pracovních míst členy sítě EURES vešlo v platnost 13. května 2018 a harmonizovaná klasifikace umožňující automatizované zprostředkování (ESCO) vstoupí v platnost až po stanoveném termínu pro toto hodnocení.
- Některé důležité změny nařízení, zejména rozšíření sítě prostřednictvím vnitrostátních systémů pro přijímání, a poskytování životopisů, vyžadovaly v některých členských státech dodatečné právní úpravy. Právě v těchto oblastech jednaly členské státy zdráhavě, zejména po zavedení obecného nařízení o ochraně osobních údajů v roce 2018.
- Provádění na vnitrostátní úrovni probíhalo bez přímých dodatečných prostředků z rozpočtu EU. Členské státy musely dotovat opatření pro síť EURES z vlastních zdrojů (buď ze státního rozpočtu, nebo operačního programu Evropského sociálního fondu).

---

<sup>2</sup> Země sítě EURES, které nejsou členy EU, dosud nezačaly práci na přijímání, neboť nařízení koncem roku 2019 převzal Smíšený výbor EHP a provádění na vnitrostátní úrovni stále probíhá.

<sup>3</sup> Dne 19. listopadu 2019 zaslala Komise správní dopisy členským státům, které dosud nespĺnily ustanovení nařízení o síti EURES, zejména ta, která se týkají předávání životopisů a systému přijímání. Komise zváží další opatření v závislosti na plánovaných termínech souladu uvedených v odpovědích na tyto dopisy, na dalším sledování a analýze provádění.

<sup>4</sup> Podle čl. 19 odst. 3 nařízení o síti EURES a prováděcího rozhodnutí Komise (EU) 2018/1021.

Následkem toho vychází toto hodnocení v okamžiku, kdy jsou náklady na reformu zřejmé, ale ne všechny pozitivní dopady jsou již pozorovatelné.

## 2 ZJIŠTĚNÍ PLYNOUCÍ Z HODNOCENÍ

Tato kapitola shrnuje zjištění plynoucí z hodnocení nařízení o síti EURES v rámci pěti kritérií ustanovených v pokynech pro zlepšování právní úpravy: relevantnost, účinnost, účelnost, soudržnost a přidaná hodnota EU.

### 2.1 Relevantnost

Nástroje a služby sítě EURES jsou většinou považovány za relevantní pro řešení mobility pracovní síly v rámci EU, avšak v různém měřítku. **Podpora uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů** je obecně dobře uzpůsobená pro řešení překážek v mobilitě pracovních sil v EU, jako jsou nedostatek transparentních informací a administrativní překážky. Překonávání jazykových bariér, usnadnění uznávání kvalifikací či pomoc po přijetí pracovníka nepředstavují služby, které by byly v síti velmi rozšířené, proto je podpora sítě EURES v těchto ohledech považována za méně relevantní. **Portál EURES** je relevantní pro řešení problémů týkajících se nedostatku informací a poskytuje přístup k široké škále volných pracovních míst a životopisů, čímž pomáhá zaměstnavatelům, kteří se potýkají s obtížemi najít uchazeče s vhodnými dovednostmi.

Nařízení činí ze sítě EURES veřejnou službu dostupnou **všem pracovníkům a zaměstnavatelům** po celé Evropě bez výjimky, a tím předchází selektivnímu výběru, kdežto soukromé platformy a sociální média zprostředkovávají zaměstnání cílí zejména na kvalifikované zákazníky, kteří za jejich služby zaplatí, umí plynule anglicky a sami by se postarali o přestěhování a administrativní proces bez osobního poradce.

Skutečné využití sítě EURES závisí na tom, kteří jedinci chtějí využít svého práva na volný pohyb. Z hodnocení vyplynulo, že se síť EURES věnuje široké škále potřeb zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání, kteří čelí překážkám v rámci mobility pracovních sil v EU (zejména v přeshraničních regionech), ale také potřebám mladých uchazečů o zaměstnání a vysoce kvalifikovaných uchazečů. Vývoj poslední doby také zvyšuje **relevantnost skupiny** sezónních pracovníků a pracovníků, kteří se vrací ze zahraničí, a potřeby této skupiny by měla síť EURES také více zohlednit. Široký výběr nástrojů a služeb sítě EURES se ukázal jako dostatečně přizpůsobivý, aby uspokojil různé a rychle se měnící potřeby evropského trhu práce. Navíc koresponduje se smyslem veřejných služeb zaměstnanosti, které vždy odpovídají za provádění aktivní politiky zaměstnanosti a za poskytování služeb zaměstnanosti ve veřejném zájmu.

Celkově je reformovaná síť EURES schopna dobře se přizpůsobovat **změnám v rámci provádění** (např. trendům v mobilitě pracovních sil, technologickým pokrokům, narušení v důsledku onemocnění COVID-19), ačkoli je závislá na vnitrostátních strategiích a prioritách. Platformu pro rozpoznání změn v kontextu provádění poskytují zemím sítě EURES tři hlavní mechanismy: výměna informací; účast a diskuse na schůzích koordinační skupiny sítě EURES a harmonizované plánování. Tyto mechanismy však doposud nezajistily, aby se síť zabývala zjištěnými změnami koordinovaně. Například jen polovina zemí uzpůsobuje služby a činnosti na základě důkladného hodnocení

podmínek na trhu práce. Dalším příkladem je fakt, že náborové akce jako Evropské on-line dny pracovních příležitostí jsou navzdory narušení v důsledku onemocnění COVID-19 organizovány i nadále, ale podpůrné služby sítě EURES musely být v některých zemích přerušeny, jelikož bylo nutné přesunout finanční prostředky na základě vnitrostátních priorit jinam, což ovlivnilo dostupnost celé sítě.

## 2.2 Účinnost

**Služby sítě EURES** ustanovené v nařízení a poskytované prostřednictvím portálu, poradců a programů mobility přinášejí zprostředkování zaměstnání v rámci EU a podporují spravedlivé pracovní podmínky a zvyšování povědomí o možnostech mobility pracovních sil v EU. Například ověřené umístění pracovníka do zaměstnání díky zapojení sítě EURES se zvýšilo z 28 934 případů v roce 2016 na 76 210 v roce 2019, přičemž skutečný číselný údaj je nejspíš ještě vyšší a pro rok 2019 je odhadován na 83 360 umístění. Síť EURES přispívá k přeshraničnímu umístění pracovníků zhruba 10 %, což je v souladu s podílem veřejných služeb zaměstnanosti v příslušném vnitrostátním kontextu. Avšak skutečnost, že rozšíření sítě, plná výměna životopisů a automatizované zprostředkování nejsou ještě plně realizovány, celkovou účinnost snižuje.

Síť se kolektivně zdá účinnější než souhrn vnitrostátních příspěvků, jelikož vzájemná závislost **vnitrostátních trhů práce** zajišťuje, že úspěch sítě EURES na úrovni jednotlivých členských zemí bude záviset na podpoře sítě EURES ostatními zeměmi. Neexistuje důkaz, že síť EURES je časem účinnější jen v určitých zemích. Z hodnocení nevzešla žádná podmnožina služeb jako nejučinnější, a doporučuje se tak ponechat stávající přístup poskytování široké škály služeb, aby mohly být uspokojeny všechny rozvíjející se potřeby trhu práce.

**Podpůrné služby** poskytované poradci ze sítě EURES byly celkově vyhodnoceny jako velmi hodnotné, vysoce kvalitní a vedoucí k udržitelným výsledkům, jelikož jsou uzpůsobeny potřebám jednotlivců. Míra spokojenosti uchazečů o zaměstnání (70 %) a zaměstnavatelů (84 %) je srovnatelná s tou ve veřejných službách zaměstnanosti. V rámci sítě však existují rozdíly v kvalitě poskytovaných služeb, což se dá vysvětlit různorodostí v dostupných prostředcích na úrovni členských států. Také rozdíly ve vnitrostátních právních předpisech způsobují vynechání stáží a učňovských příprav z působnosti veřejných služeb zaměstnanosti, a omezují tak možnost sítě EURES nabídnout pracovní příležitosti mladým pracovníkům.

**Programy mobility sítě EURES a přeshraniční partnerství** doplňují podpůrné služby sítě EURES podporováním vybraných cílových skupin.

I když se přístup k volným pracovním místům a životopisům na **portálu EURES** stále zlepšuje, předpokládá se, že jeho účinnost se ještě zvýší, jakmile bude plně funkční automatizované zprostředkování. Navíc ne všechna vnitrostátní volná pracovní místa jsou již na portálu dostupná.

**Organizační struktura** sítě EURES stanovená v nařízení, která podněcuje rozšíření sítě a začlenění služeb sítě EURES do veřejných služeb zaměstnanosti, je schopna účinně podpořit mobilitu pracovní síly v EU. Přijímání dalších členů a partnerů zvyšuje výměnu znalostí a možnost poskytnout služby více zákazníkům. Avšak úroveň služeb poskytovaných různými členy a partnery závisí na jejich individuálních zájmech, což může mít negativní dopad na kvalitu služeb v rámci celé sítě. Začlenění

služeb sítě EURES do veřejných služeb zaměstnanosti zvyšuje kvalitu služeb sítě EURES, ale snižuje viditelnost sítě.

Síť EURES není mezi ostatními účastníky na trhu práce dostatečně **viditelná**, což snižuje její účinnost. V tomto směru jsou s existencí sítě EURES méně obeznámeni zaměstnavatelé než uchazeči o zaměstnání. Nedávné sdělení a propagační činnosti zvýšily povědomí o síti EURES, ale jejich dopad omezovaly dostupné prostředky, omezená spolupráce mezi zúčastněnými stranami a nedostatečný společný přístup k propagování sítě.

### 2.3 Účelnost

Dle dostupných informací lze soudit, že nákladová efektivnost sítě EURES se od vydání nařízení o síti EURES zvýšila, což lze vidět i v následující tabulce:

Tabulka 1: Analýza nákladové efektivnosti (2019–2016, v EUR) Zdroj: Hodnocení ex post sítě EURES.

| Ukazatel výsledků sítě EURES                            | 2016   | 2019   | Čisté úspory |
|---------------------------------------------------------|--------|--------|--------------|
| Náklady na zdárné umístění pracovníka                   | 473,53 | 288,10 | 185,42       |
| Náklady na jednotlivé kontakty                          | 13,60  | 11,88  | 1,71         |
| Náklady na převedení volného pracovního místa na portál | 2,74   | 1,24   | 1,50         |

Referenční srovnání sítě EURES s činností veřejných služeb zaměstnanosti dokázalo, že náklady sítě EURES lze interpretovat jako malé navýšení nákladů na veřejné služby zaměstnanosti, které nákladově efektivním způsobem rozšiřuje měřítko činností z vnitrostátního umístění pracovníků do zaměstnání na přeshraniční. Účelnost sítě EURES se zdá být více ovlivňována účinkem sítě než vnitrostátními aspekty.

I když investice do **jediného koordinovaného kanálu a portálu EURES** jsou národními koordinátory považovány za přiměřené, výhody ještě nejsou plně viditelné. To podtrhuje i fakt, že země momentálně příslušným kanálem nepředávají všechna volná pracovní místa. Důležité zvýšení účelnosti se očekává po úplné realizaci automatizovaného zprostředkování volných pracovních míst uchazečům o práci, které by mělo být dokončeno, až všechny členské státy začlení klasifikaci evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO).

Nařízení o síti EURES přineslo i nové **administrativní požadavky**, které zahrnují: rozšíření sítě přijetím nových členů a partnerů sítě EURES (z toho vychází i potřeba vyvinout nové přijímací postupy a v některých případech i nové právní předpisy); povinné a harmonizovanější monitorování a vykazování (což znamená vyvinutí nových postupů a nástrojů) a povinnost propojení vnitrostátních databází volných pracovních míst a životopisů s portálem EURES prostřednictvím jediného koordinovaného kanálu. Nařízení neposkytlo dodatečné prostředky, aby bylo těchto změn dosaženo. Navíc kvůli nutnosti vyhnout se překrývání se souvisejícími iniciativami EU je nutno usilovat o větší koordinaci. Ve výsledku se tak zvýšila administrativní zátěž. I když by výhody jednodušší a lépe fungující sítě měly převážit náklady na tyto změny, síť bude také běžně zkoumat způsoby, jak provoz zjednodušit a snížit administrativní zátěž.

## 2.4 Soudržnost

Pokud jde o **vnější soudržnost**, analýza cílů a opatření jiných evropských iniciativ zjistila, že nařízení o síti EURES tyto iniciativy v oblasti podpory mobility pracovních sil, plné zaměstnanosti a integrace trhů práce doplňuje a je s nimi v souladu. Mezi činnostmi sítě EURES a dalšími evropskými iniciativami funguje součinnost, jako je tomu v případě programu Erasmus+ (podpora příležitostí v rámci programu Erasmus ze strany zaměstnanců sítě EURES), Interreg (např. poskytování dodatečných rad v přeshraničních regionech) a ESF (např. financování pracovníků sítě EURES, které by jinak nebylo k dispozici). U následujících dvou nástrojů se však doporučuje lepší a užší spolupráce:

- portál Europass (ve kterém lze také vyhledávat pracovní příležitosti) a
- portál Vaše Evropa (který také poskytuje informace pro mobilní pracovníky).

Pokud jde o **vnitřní soudržnost**, služby a nástroje sítě EURES stanovené v nařízení byly rozvíjeny jednotným způsobem a součinnost vyniká zejména mezi jejími obecnými podpůrnými službami a programy mobility. Většina zemí sítě EURES koordinuje v síti svou činnost, zejména v náborových projektech, méně pak při propagačních či komunikačních činnostech. Zatímco cíle všech činností sítě EURES jsou soudržné a v jejich provádění nebylo zjištěno žádné překrývání, členské státy, které jsou součástí přeshraničního partnerství, i vnitrostátní sítě EURES překrývání hlásí. Navíc také rozdily ve finančních prostředcích a lidském kapitálu, které jsou jednotlivým zemím sítě EURES dostupné, mohou způsobovat nesoulad v kvalitě a poskytovaných službách. Na vnitrostátní úrovni se také objevuje potenciální riziko nesouladu mezi členy a partnery, zejména u veřejných a soukromých organizací, pro které jsou charakteristické jiné priority a rozličné způsoby práce.

## 2.5 Přidaná hodnota EU

Konzultované zúčastněné strany uznávají přidanou hodnotu EU nařízení o síti EURES, jelikož samotné členské státy by stávající úrovně služeb sítě EURES nedosáhly. To se pojí zejména s poskytováním informací, pomocí po přijetí pracovníka, podpůrnými službami ohledně učňovských příprav a stáží, s programy mobility a přeshraničním partnerstvím.

Rozsah činností sítě EURES je relativně malý; pokrývá jen zhruba desetinu všech toků mobility pracovních sil v EU. Proto není možné vyvodit, zda jsou tyto činnosti jediným způsobem, jak podporovat mobilitu pracovních sil v EU. Avšak zjištění plynoucí z hodnocení dokazují, že nařízení o síti EURES přineslo rychlejší nebo lepší výsledky zákazníkům, kteří služby sítě EURES využili, a přispělo tak k integraci trhů práce.

Nařízení o síti EURES nabízí zastřešující rámec a společnou vizi pro spolupráci a koordinaci zemí sítě EURES v oblasti mobility pracovních sil. Také zajišťuje a prosazuje ochranu spravedlivých pracovních podmínek a norem. K výměně informací ohledně mobility pracovních sil a trhů práce by bez sítě EURES nedošlo tak strukturovaným způsobem a se stejnou mírou koordinace.

Během narušení v důsledku onemocnění COVID-19 usnadnila struktura sítě EURES rychlý sběr informací o problémech v přeshraničních regionech. Relativní nezávislost Evropských on-line dnů pracovních příležitostí na vnitrostátních prostředcích dovolila této službě pokračovat a v roce 2020 bylo i navzdory nepříznivému období uspořádáno 21 dnů pracovních příležitostí, oproti 27 dnům, které byly v průměru uspořádány v minulých letech.



### 3 ZÁVĚRY A ZÍSKANÉ POZNATKY

#### 3.1 Závěry

Hodnocení nařízení vychází v okamžiku, kdy jsou náklady na reformu očividné, ale ne všechny pozitivní dopady jsou již pozorovatelné.

Ze sesbíraných důkazů lze vyvodit, že nástroje a služby sítě EURES jsou **relevantní** pro řešení mobility pracovních sil v rámci EU, avšak v různém měřítku.

Síť EURES pomáhá k umístění pracovníků do zaměstnání v EU, podporuje spravedlivé pracovní podmínky a zvyšování povědomí o možnostech mobility pracovních sil. **Účinnost** sítě EURES je ve vnitrostátním kontextu srovnatelná s veřejnými službami zaměstnanosti. Účinnost by bylo možné zvýšit rychlejším rozšířením sítě, plnou výměnou životopisů a informací o volných pracovních místech a úplnou realizací automatizovaného zprostředkování. Tyto snahy stále pokračují, přičemž důležitým milníkem bude (se lhůtou do 7. srpna 2021) plné přijetí klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO) ve všech členských státech podle čl. 19 odst. 3 nařízení o síti EURES a prováděcího rozhodnutí Komise (EU) 2018/1021.

Síť EURES nedokáže nabídnout pracovní příležitosti všem mladým pracovníkům, jelikož stáže a učňovské přípravy nejsou v některých zemích z právních důvodů do služeb zaměstnanosti zahrnovány. Také viditelnost sítě EURES mezi ostatními účastníky na trhu práce je omezená, což ovlivňuje její účinnost.

Nařízení zajišťuje **účelnost** sítě EURES. Nákladová efektivita sítě EURES se zvýšila kvůli nákladům na jednotlivé kontakty, převod volných pracovních míst na portál a úspěšné umístění pracovníků do zaměstnání. Výhody jednodušší a lépe fungující sítě převažují náklady na změny, které bylo v důsledku nařízení potřeba uskutečnit. Pozitivní dopady investic do infrastruktury IT však nejsou ještě zcela znát, zatímco administrativní zátěž se již zvýšila.

Nařízení o síti EURES je **soudržné** s dalšími evropskými iniciativami v podpoře mobility pracovních sil, plné zaměstnanosti a integrace trhů práce. Bylo by však vhodné dosáhnout lepší a užší spolupráce s portálem Europass a portálem Vaše Evropa.

**Přidaná hodnota EU** na úrovni nařízení o síti EURES byla konzultovanými zúčastněnými stranami potvrzena, jelikož samotné členské státy by stávající úroveň služeb sítě EURES nedosáhly.

#### 3.2 Získané zkušenosti

Ze závěrů vyvozených z tohoto hodnocení vzešly následující kroky pro lepší provádění nařízení:

**Dokončit provádění automatizovaného zprostředkování.** Všichni členové a partneři by měli zajistit převod všech volných pracovních míst a životopisů na portál EURES a dokončit mapování systémů klasifikace či přijmout klasifikaci evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO), aby mohlo dojít k lepšímu přiřazování.

**Sjednotit portály EURES, Europass a Vaše Evropa.** Evropská komise a Evropský orgán pro pracovní záležitosti by měly provést analýzu potenciálního překrývání informací a poskytovaných

služeb na portálu Vaše Evropa (provedením nařízení o jednotné digitální bráně), portálu Europass a portálu EURES.

**Zlepšit komunikaci pro větší viditelnost sítě EURES.** Evropský koordinační úřad by měl vypracovat novou komunikační strategii, která by dosáhla sjednocené komunikace na všech úrovních (regionální, vnitrostátní i na úrovni EU), určila dodatečné komunikační kanály, ustanovila cílené komunikační akce, propojila komunikační výstupy s výsledky sítě EURES a zlepšila viditelnost portálu EURES mezi ostatními vyhledávači.

**Zvýšit kvalitu poskytování služeb.** Evropská komise a Evropský orgán pro pracovní záležitosti by měly podpořit harmonizaci minimální úrovně kvality služeb v rámci celé sítě, zejména při pomoci po přijetí pracovníka.

**Zlepšit a zjednodušit monitorování a shromažďování údajů.** Evropská komise a Evropský orgán pro pracovní záležitosti by měly ve spolupráci s vnitrostátními koordinačními úřady dále začleňovat postupy plánování a monitorování, vylepšovat a zjednodušovat shromažďování údajů, zefektivnit monitorování vyplývající ze sítě EURES, jednotné digitální brány a programu pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI).

**Zvýšit snahy o rozšiřování.** Vnitrostátní koordinační úřady by měly zvýšit svou snahu v určování, lákání a přijímání nových členů a partnerů. Evropský koordinační úřad by měl tento postup usnadnit poskytnutím poradenství, podpory a výměnou znalostí.

Provádění většiny těchto kroků již probíhá, ale toto hodnocení může pomoci snahy více zaměřit. V podstatě ve všech oblastech je potřeba akce a zapojení na evropské i vnitrostátní úrovni. To je součástí síťové povahy sítě EURES. Pokud bude síťová povaha nezpochybnitelná, změny právního rámce v pokroku nepomohou, ba naopak odvedou pozornost od dalších důležitých kroků. Proto by Komise měla pokračovat v provádění nařízení o síti EURES a využívat možnost pravidelného podávání zpráv (článek 33 nařízení o síti EURES) pro doplnění informací tohoto hodnocení.