

**PL**

**PL**

**PL**



KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 13.12.2010  
KOM(2010) 731 wersja ostateczna

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

**Sprawozdanie z działalności EURES w latach 2006–2008 przedłożone przez Komisję  
zgodnie z art. 19 ust. 3 rozporządzenia (EWG) nr 1612/68**

**„W kierunku jednolitego europejskiego rynku pracy: wkład EURES”**

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

**Sprawozdanie z działalności EURES w latach 2006–2008 przedłożone przez Komisję  
zgodnie z art. 19 ust. 3 rozporządzenia (EWG) nr 1612/68**

**„W kierunku jednolitego europejskiego rynku pracy: wkład EURES”**

**(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

**SPIS TREŚCI**

1.	Wprowadzenie.....	3
2.	Cele strategiczne EURES.....	3
2.1	Wynik działalności EURES .....	4
2.2	Wpływ działalności EURES .....	4
3.	Mechanizmy działania EURES.....	5
3.1	EURES wspiera prawo podstawowe, nie dysponując wystarczającymi środkami finansowymi.....	5
3.2	EURES opiera się na solidnej sieci specjalistów .....	6
3.3	Szkolenie personelu EURES ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia profesjonalnej sieci .....	7
3.4	W kierunku włączania EURES w główny nurt działalności publicznych służb zatrudnienia .....	7
3.5	Partnerstwa transgraniczne EURES.....	8
4.	Świadczenie usług w ramach EURES.....	9
4.1	EURES jako mechanizm pośrednictwa pracy.....	9
5.	Wyzwania i perspektywy .....	10

## 1. WPROWADZENIE

EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) to europejska sieć o ugruntowanej pozycji, która ma na celu promowanie mobilności pracowników. W jej skład wchodzi służby Komisji Europejskiej oraz publiczne służby zatrudnienia (PES) państw członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego<sup>1</sup> i Szwajcarii, jak również organizacje partnerów społecznych z tych państw. Od ok. 15 lat usługi świadczone przez EURES są dostępne dla wszystkich obywateli państw objętych siecią. W tym czasie EURES ułatwiał mobilność geograficzną pracowników, zajmując się problemem rozdrobnienia informacji na temat dostępności siły roboczej, wolnych miejsc pracy, warunków życia i pracy oraz możliwościach kształcenia i szkolenia.

Swobodny przepływ jest często uważany za jedną z najważniejszych, ale najrzadziej wykorzystywaną z czterech podstawowych wolności gwarantowanych prawem UE od 1957 r. Zarówno strategia lizbońska, jak i europejska strategia zatrudnienia, w których uznano zatrudnienie za kwestię będącą przedmiotem wspólnego zainteresowania, wymagają usunięcia przeszkód dla mobilności i zwiększenia mobilności pracowników w UE. Unijne wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity stanowią nadrzędne ramy obecnych i przyszłych strategii w zakresie zatrudnienia i mobilności, a nacisk położono w nich zwłaszcza na ułatwianie zmiany pracy. W komunikacie w sprawie nowych umiejętności w nowych miejscach pracy<sup>2</sup> stwierdzono, że aby osiągnąć cel, jakim jest promowanie mobilności i lepsze dostosowanie umiejętności do możliwości zatrudnienia, należy usunąć przeszkody utrudniające swobodny przepływ pracowników w UE, a także zwiększyć przejrzystość informacji na temat tendencji na rynkach pracy i wymogów w zakresie umiejętności. Komunikat dotyczący rozwiązania problemu niedoboru pracowników poprzez migrację w państwach członkowskich UE, który Komisja przedstawi w 2011 r., będzie zawierał analizę tego, czy migracja spoza UE stanowi część odpowiedzi na problem niedoboru pracowników w pewnych sektorach i wyzwania na rynku pracy wynikające z tendencji demograficznych.

W niniejszym sprawozdaniu oceniono wyniki EURES w latach 2006–2008 w oparciu o ustalenia zawarte w sprawozdaniu z przeprowadzonej w 2009 r. oceny zewnętrznej dotyczącej sieci EURES. Sprawozdanie podzielono na cztery główne części: część 2 dotyczy celów strategicznych sieci EURES, część 3 mechanizmów działania EURES, a część 4 świadczenia usług w ramach sieci; część 5 poświęcono natomiast wyzwaniom na przyszłość.

## 2. CELE STRATEGICZNE EURES

W latach 2006–2008 cele strategiczne EURES obejmowały promowanie mobilności pracowników i zmniejszanie przeszkód dla mobilności poprzez przyczynianie się do rozwoju otwartego i dostępnego dla wszystkich europejskiego rynku pracy, zapewnianie międzynarodowej, międzyregionalnej i transgranicznej wymiany informacji o wolnych miejscach pracy i wniosków o zatrudnienie oraz dbanie o przejrzystość i wymianę informacji. W poniższej części przeanalizowano wyniki i wpływ sieci EURES pod względem zmiany, jaką EURES przyniósł beneficjentom.

---

<sup>1</sup> Państwa członkowskie UE oraz Norwegia, Islandia i Liechtenstein

<sup>2</sup> COM(2008) 868 wersja ostateczna.

## 2.1 Wynik działalności EURES

EURES przyczynia się do rozwoju otwartego i dostępnego dla wszystkich europejskiego rynku pracy. Cel ten jest osiąganym poprzez udzielanie informacji o rynku pracy, informacji o warunkach życia i pracy oraz usługi pośrednictwa pracy świadczone poprzez sieć doradców EURES i portal mobilności zawodowej EURES.

Usługi oferowane przez sieć odzwierciedlają potrzeby klientów, niezależnie od tego, czy są świadczone za pośrednictwem doradców, czy nie. Pośrednictwo zapewnia sieć doradców, która oferuje informacje dla pracodawców, osób szukających pracy i zmieniających pracę oraz ułatwia pośrednictwo pracy. Sieć doradców obejmuje dwa poziomy: wykwalifikowanych specjalistów, którzy działają w charakterze brokerów informacji i pośredników pracy w całej Europie, oraz asystentów EURES, którzy wspierają ich, odgrywając zasadniczą rolę w świadczeniu usług. Usługi bez pośrednictwa są świadczone poprzez portal EURES.

Klienci wchodzą na portal i podejmują decyzje w oparciu o zamieszczone tam informacje. Wśród osób szukających pracy lub rozważających jej zmianę oferty częściej otrzymywały te osoby, które skontaktowały się z doradcą EURES, niż te, które korzystały wyłącznie z portalu mobilności zawodowej. Sieć doradców EURES stanowi zatem wartość dodaną względem usług świadczonych za pośrednictwem portalu.

Usługi świadczone za pośrednictwem portalu i poprzez sieć doradców ułatwiają wymianę informacji o wolnych miejscach pracy w Europie. Dowody sugerują, że za pośrednictwem EURES pracodawcy prowadzą rekrutację, a osoby fizyczne uzyskują dostęp do zatrudnienia. Ok. 20 % osób szukających pracy i osób zmieniających pracę dostało pracę za pośrednictwem EURES, a nieco mniej niż połowa z nich dostała pracę odpowiadającą poziomowi ich umiejętności<sup>3</sup>.

W wielu krajach EURES przyczynia się do osiągnięcia celów publicznych służb zatrudnienia, pomagając zmniejszyć bezrobocie i promując mobilność pracowników. Ponadto podjęto wysiłki mające na celu włączenie go do głównego nurtu usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. Włączanie EURES do głównego nurtu tych usług nie jest jednak jednorazowym zadaniem, ale powinno być postrzegano jako proces w toku. Włączenie EURES do głównego nurtu usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia może zostać ulepszone. W poniższej części zarysowano, w jaki sposób EURES wnosi wartość dodaną w promowanie mobilności pracowników.

## 2.2 Wpływ działalności EURES

EURES ma do odegrania rolę w przybliżaniu się do osiągnięcia celów, jakimi są trwały wzrost gospodarczy i spójność społeczna, poprzez ułatwianie dopasowywania ofert osób szukających pracy i zmieniających pracę oraz pracodawców dzięki udzielaniu informacji, doradztwu, poradnictwu oraz pośrednictwu dla osób fizycznych, które ma umożliwić im korzystanie z prawa do swobodnego przepływu w UE.

---

<sup>3</sup> Eksperti zewnętrzni przeprowadzili ankietę wśród osób szukających pracy i osób zmieniających pracę oraz pracodawców. Ankieta ta pokazuje, że baza danych o wolnych miejscach pracy ułatwiła pośrednictwo pracy. Przykładowo 6 344 osoby szukające pracy i zmieniające pracę (65,8 % respondentów) poinformowały, że albo ubiegały się o interesujące ich miejsca pracy, albo zamieściły CV w portalu EURES. Łącznie 1 283 osoby (20,2 % osób szukających pracy i osób zmieniających pracę) poinformowało, że dostało pracę za pośrednictwem EURES, a nieco mniej niż połowa z nich (609) uznała, że praca ta odpowiadała poziomowi ich umiejętności.

W latach 2006–2008 EURES miał znaczenie zarówno dla europejskiej strategii zatrudnienia, jak i celów lizbońskich dotyczących trwałego wzrostu gospodarczego i większej spójności społecznej. Pierwsze wyraźne odesłania do niego zaczęły jednak pojawiać się w kluczowych tekstach politycznych dopiero od 2007 r. (Plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu i komunikat w sprawie nowych umiejętności w nowych miejscach pracy).

Ponadto EURES ma wymiar społeczno-gospodarczy, dzięki czemu wiąże się z wytyczną 19 europejskiej strategii zatrudnienia jako mechanizm zapewniający pomoc w szukaniu pracy i pośrednictwo pracy, aby ułatwić integrację na rynku pracy<sup>4</sup>. Dzięki swojej roli brokera oraz gromadzonym i udostępnianym informacjom na temat warunków życia i pracy, w tym zabezpieczenia społecznego, podatków i ubezpieczeń, EURES może pomóc osobom fizycznym w przezwyciężaniu rzeczywistych i potencjalnych barier dla mobilności.

W wytycznej 19 określono także powiązanie pomiędzy EURES a programem flexicurity, wynikające z tego, że EURES może ograniczać lub zminimalizować fazę zmiany pracy. EURES jest narzędziem, które pomaga osobom fizycznym w szukaniu pracy. Można zatem uznać, że pomaga zminimalizować fazę zmiany pracy i rozpoczynania zatrudnienia.

### **3. MECHANIZMY DZIAŁANIA EURES**

Publiczne służby zatrudnienia na szczeblu centralnym, regionalnym i lokalnym zapewniają świadczenie usług EURES. W ramach partnerstw transgranicznych usługi te są świadczone wspólnie z organizacjami partnerskimi takimi jak związki zawodowe, organizacje pracodawców, izby handlowe itp. W wymiarze praktycznym usługi sieci EURES są świadczone przez doradców EURES i innych właściwych pracowników podmiotów będących członkami EURES i organizacji partnerskich. W poniższej części skoncentrowano się na zasobach ludzkich i finansowych przydzielonych EURES, szkoleniach świadczonych w ramach EURES i włączaniu EURES w główny nurt publicznych służb zatrudnienia. Odrębną podczęść poświęcono partnerstwom transgranicznym.

#### **3.1 EURES wspiera prawo podstawowe, nie dysponując wystarczającymi środkami finansowymi**

Na przestrzeni lat UE stale zwiększała nakłady na EURES. Budżet na lata 2007–2008, wynoszący 21 mln EUR, był o prawie 4 mln wyższy niż na lata 2005–2006. Ten wzrost nakładów wynika po części z rozszerzenia sieci, związanego z przystąpieniem Bułgarii i Rumunii do UE w 2007 r.

Prawie trzy czwarte łącznych środków przyznanych przez Komisję na EURES jest przydzielanych członkom na realizację działań określonych w ich planach działania. Pozostała część dostępnych środków jest przeznaczana na portal mobilności zawodowej EURES, szkolenia na szczeblu UE, dział pomocy technicznej EURES oraz inne działania wspierające, takie jak zaplecze informacyjne, usługi tłumaczeniowe i publikacje.

Ogólnie rzecz biorąc, struktura finansowania EURES okazała się udana, ale ma także wady. Wykorzystanie dotacji kształtuje się na poziomie 75 %, co oznacza, że w latach 2006–2008

---

<sup>4</sup> W ramach europejskiej strategii zatrudnienia, w wytycznej 19 w wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia na lata 2008–2010 odniesiono się do wkładu EURES w cele polityki dziedzinie zatrudnienia i określono powiązanie EURES z programem flexicurity, polegające na ułatwieniu przechodzenia z kolejnych miejsc pracy i rozpoczynania zatrudnienia.

każdego roku nie wykorzystano średnio 25 % dostępnych środków przydzielonych członkom. Czynniki, które przyczyniają się do niepełnego wykorzystania środków, to prowadzenie działań nieobjętych wsparciem, wymogi administracyjne dotyczące uzasadniania wydatków oraz otrzymywanie środków w późniejszym terminie.

Budżet przydzielony na EURES jest stosunkowo niewielki w porównaniu z łącznym finansowaniem programów w dziedzinie zatrudnienia, zarówno na szczeblu UE, jak i względem łącznych wydatków na publiczne służby zatrudnienia w państwach będących członkami sieci. Środki finansowe przydzielone przez członków EURES są ponadtrzykrotnie wyższe niż kwota zapisana w budżecie zapewniona przez Komisję i czterokrotnie wyższe niż wydatki kwalifikowalne. Oznacza to, że środki udostępniane przez członków EURES mają zasadnicze znaczenie dla świadczenia usług EURES.

Zobowiązania i płatności budżetowe w latach 2006–2008

	2006	2007	2008
Zobowiązania	16 420 284,55	18 370 275,72	20 802 275,36
Płatności	11 636 119,76	14 546 709,36	14 738 651,59

### 3.2 EURES opiera się na solidnej sieci specjalistów

W krajach członkowskich usługi EURES są świadczone przez sieć 851 doradców, dostępnych dla osób szukających pracy, osób zmieniających pracę, bezrobotnych i pracodawców. Liczba doradców w poszczególnych krajach jest różna, przy czym połowa z nich pracuje w sześciu krajach: Belgii, Niemczech, Hiszpanii, Francji, Włoszech i Szwecji.

Doradcy EURES są pracownikami publicznych służb zatrudnienia, przydzielonymi na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym w ramach danej służby. Praca w ramach EURES stanowi średnio 75 % ich czasu pracy<sup>5</sup>. W 2008 r. zarejestrowali oni ponad milion kontaktów (1 093 998) z osobami szukającymi pracy, osobami zmieniającymi pracę i pracodawcami, co daje średnią 1 286 indywidualnych kontaktów na doradcę. 86 % tych kontaktów to kontakty z osobami szukającymi pracy i osobami zmieniającymi pracę. Stosunek doradców przypadających na zarejestrowanych pracodawców i osoby szukające pracy jest zróżnicowany, ale średnio na jednego doradcę przypadają 424 osoby szukające pracy i 20 pracodawców.

Szukanie pracy jest od zawsze najczęstszym tematem rozmów podczas kontaktów z doradcami. W latach 2006–2008 na kwestii tej koncentrowało się średnio 41,2 % kontaktów. Drugim najczęstszym tematem były ogólne informacje o EURES, które w omawianym okresie stanowiły ok. 17,1 % kontaktów. Trzecim najczęściej omawianym tematem była rekrutacja, omawiana podczas ok. 15,1 % kontaktów w tym okresie.

Ogólne informacje o EURES	Szukanie pracy	Rekrutacja	Zabezpieczenia społeczne i podatki	Kształcenie i szkolenie	Warunki pracy i życia	Inne ogólne informacje
---------------------------	----------------	------------	------------------------------------	-------------------------	-----------------------	------------------------

<sup>5</sup> Karta EURES (Dz.U. C 106 z 3.5.2003, s. 3) stanowi, że doradcy EURES realizują zadania EURES przynajmniej w połowie zwykłego wymiaru czasu pracy, natomiast resztę czasu poświęcają na zadania w swoich krajowych publicznych służbach zatrudnienia.

						i porady
17,1 %	41,2 %	15,1 %	10,1 %	1,9 %	8,3 %	6 %

Sieć wspierają także asystenci EURES, którzy są również zatrudniani w ponad połowie krajów członkowskich, aby wspierać doradców i świadczyć usługi EURES. Sieć osób bezpośrednio związanych ze świadczeniem usług EURES jest zatem znacznie większa niż sama sieć doradców.

Ogólnie rzecz biorąc, liczba personelu zaangażowanego w świadczenie usług EURES wydaje się odpowiednia do tego, by zaspokoić potrzeby osób szukających pracy, osób zmieniających pracę i pracodawców, jednak dodatkowe zasoby będą potrzebne, jeżeli w ramach EURES miałyby być świadczone nowe usługi.

### **3.3 Szkolenie personelu EURES ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia profesjonalnej sieci**

Szkolenie EURES obejmuje dwa elementy: szkolenia wewnątrz krajowe i szkolenia na szczeblu europejskim. Szkolenia wewnątrz krajowe składają się z szeregu różnych części, w tym szkolenia wstępnego, które nowi doradcy muszą ukończyć, zanim wezmą udział w kursie i konferencji w ramach szkolenia początkowego na szczeblu europejskim.

W latach 2006–2008 szkolenia na szczeblu europejskim były świadczone przez prywatnego wykonawcę, który realizował ok. 20 odrębnych szkoleń każdego roku. Oferta szkoleń obejmowała zarówno kursy dla początkujących, jak i dla zaawansowanych, zapewniając szkolenie doradców EURES i ich bezpośrednich przełożonych. W przypadku różnych kursów szkoleniowych angażowano doradców i kierowników EURES, którzy współpracowali z zespołem wykonawcy.

Oferowane szkolenia są kluczowe dla zapewnienia profesjonalnej sieci, która będzie działać wydajnie i skutecznie. Ogólnie rzecz biorąc, szkolenia realizowane na szczeblu europejskim i szkolenia wewnątrz krajowe uzupełniają się nawzajem – pierwsze koncentrują się na teorii, a drugie na praktyce.

### **3.4 W kierunku włączenia EURES w główny nurt działalności publicznych służb zatrudnienia**

W wytycznej EURES jasno określono priorytet, jakim jest potrzeba większego włączenia EURES w główny nurt działalności publicznych służb zatrudnienia<sup>6</sup>. Działania te już przyniosły wyniki, które pokazują, że większość członków poczyniła postępy. Członkowie w wyraźny sposób wyznaczyli personel pracujący na rzecz sieci EURES, czas przeznaczony na EURES jest przestrzegany i uwzględniany, organizowane są także wewnętrzne szkolenia personelu EURES i budowanie świadomości innych pracowników mających bezpośredni kontakt z klientem. W zakresie EURES przeszkolono od 75 % do 100 % doradców mających bezpośredni kontakt z klientem w około połowie krajów członkowskich.

Dzięki włączeniu EURES w usługi świadczone przez publiczne służby zatrudnienia EURES przyczynia się do osiągnięcia celów tych służb, czyli zmniejszania bezrobocia i promowania

<sup>6</sup> Działania EURES realizowane przez członków i partnerów opierają się na zbiorze wytycznych mających zastosowanie przez okres trzech lat.

mobilności. Mimo wysiłków podejmowanych przez publiczne służby zatrudnienia w celu włączenia EURES w główny nurt ich działalności i zintegrowania go z nimi wyniki osiągnięte przez poszczególne służby są zróżnicowane.

### 3.5 Partnerstwa transgraniczne EURES

Sieć EURES ma do odegrania ważną rolę w regionach transgranicznych, w których doradcy EURES udzielają informacji i porad pracownikom z obszarów transgranicznych i pracodawcom, którzy pragną zatrudnić pracowników z drugiej strony granicy. Osoby dojeżdżające do pracy potrzebują pomocy w zakresie informacji dotyczących ubezpieczenia, podatków, systemu zabezpieczenia społecznego, edukacji, działalności na własny rachunek itp.

Kwestią poruszaną najczęściej w rozmowach z doradcami transgranicznymi było szukanie pracy – w okresie od 2007 r. do 2008. r. średnio 34,6 % kontaktów koncentrowało się na tym temacie. Drugą najważniejszą omawianą kwestią było zabezpieczenie społeczne i podatki, których dotyczyło średnio 24,8 % kontaktów w tym okresie. Trzecią najważniejszą omawianą kwestią były ogólne informacje o EURES, których dotyczyło średnio 12,6 % kontaktów w tym okresie.

Ogólne informacje o EURES	Szukanie pracy	Rekrutacja	Zabezpieczenia społeczne i podatki	Kształcenie i szkolenie	Warunki pracy i życia	Inne ogólne informacje i porady
12,6 %	34,6 %	8,4 %	24,8 %	3,2 %	9,1 %	7 %

W latach 2006–2008 w świadczenie usług EURES zaangażowane były łącznie 22 partnerstwa transgraniczne, które wniosły zasadniczy wkład w rozwój działalności EURES. Większość partnerstw transgranicznych EURES jest zlokalizowana w środkowo-zachodniej Europie – w Niemczech realizowanych jest dziewięć, a we Francji sześć<sup>7</sup>. Poza działalnością prowadzoną przez partnerstwa transgraniczne niemal wszyscy członkowie EURES prowadzą jakąś formę działalności transgranicznej wykraczającej poza ramy istniejących partnerstw.

Lokalizacja partnerstw transgranicznych EURES w dużej mierze odpowiada schematowi dojazdów do pracy. Na przestrzeni ostatnich kilku lat liczba osób dojeżdżających do pracy wzrosła. Według jednego z badań w latach 2006–2007 ok. 780 000 osób w EOG/Szwajcarii dojeżdżało do pracy za granicę. W przypadku UE-15 między latami 1999–2000 a 2006–2007 ich liczba wzrosła o 26 %. Większość dojazdów koncentruje się w środkowo-zachodniej części Europy. Najważniejsze cele dojazdów to Szwajcaria, Luksemburg, Niemcy, Niderlandy, Austria i Belgia. Do krajów tych dojeżdża około trzech czwartych wszystkich osób dojeżdżających do pracy. Najważniejsze państwa pochodzenia to Francja, Niemcy i Belgia, z których dojeżdża ok. 60 % wszystkich osób dojeżdżających do pracy za granicą w UE.

<sup>7</sup> Zob. załącznik do niniejszego sprawozdania zawierający informację o liczbie partnerstw transgranicznych, w których dany kraj uczestniczy.

Partnerstwa transgraniczne pozwoliły na lepsze eksponowanie znaczenia EURES i ustanowiły szeroki zakres działań mających na celu udzielanie informacji osobom szukającym pracy, zmieniającym pracę, dojeżdżającym do pracy i pracodawcom w regionach transgranicznych.

#### 4. ŚWIADCZENIE USŁUG W RAMACH EURES

Sieć EURES pomaga osobom szukającym pracy, osobom zmieniającym pracę i bezrobotnym, a także pracodawcom, świadcząc szereg usług za pośrednictwem portalu mobilności zawodowej EURES i sieci doradców EURES. Usługi te obejmują bezpośrednie i pośrednie pośrednictwo pracy – to drugie poprzez udzielanie informacji o sytuacji na rynku pracy oraz informacji o warunkach życia i pracy w innych krajach EOG i w Szwajcarii.

##### 4.1 EURES jako mechanizm pośrednictwa pracy

Portal mobilności zawodowej EURES odegrał ważną rolę w rozpowszechnianiu informacji na temat możliwości dostępnych dla osób szukających pracy, osób zmieniających pracę, bezrobotnych oraz dla pracodawców. Za pośrednictwem portalu osoby szukające pracy, osoby zmieniające pracę i bezrobotni mogą wyszukiwać oferty pracy i zamieszczać swoje CV, natomiast pracodawcy mogą przeszukiwać CV i informować o wolnych miejscach pracy.

Liczba osób szukających pracy zarejestrowanych w portalu EURES w poszczególnych krajach w latach 2006–2008:

Państwo	Liczba osób szukających pracy	Państwo	Liczba osób szukających pracy
Belgia	9 671	Niderlandy	5 092
Republika Czeska	11 396	Austria	3 551
Dania	2 379	Polska	25 040
Niemcy	21 185	Portugalia	22 724
Estonia	4 413	Rumunia	18 090
Irlandia	3 854	Słowenia	2 588
Grecja	6 091	Słowacja	3 923
Hiszpania	50 923	Finlandia	4 123
Francja	16 524	Szwecja	4 966
Włochy	49 307	Zjednoczone Królestwo	10 824
Łotwa	5 767	Norwegia	2 497
Litwa	4 526	Szwajcaria	2 283

Węgry	12 744		
-------	--------	--	--

Portal doceniają obie grupy użytkowników, którzy jasno widzą korzyści wynikające z możliwości dostępu do informacji o wolnych miejscach pracy na terytorium EOG lub zamieszczania takich informacji. Z internetowej ankiety przeprowadzonej wśród użytkowników wynika, że dla osób szukających pracy i zmieniających pracę najbardziej użyteczna jest funkcja tworzenia CV. Spośród pracodawców, którzy zamieścili ofertę pracy, 19 % zaoferowało pracę jednemu lub większej liczbie kandydatów, a nieco mniej niż połowa tych kandydatów dostała pracę odpowiadającą poziomowi ich umiejętności. Prawie 70 % osób szukających pracy i osób zmieniających pracę albo ubiegało się o interesujące ich miejsca pracy, albo zamieściło CV w portalu. Portal ułatwił tym samym pośrednictwo pracy, ponieważ osoby szukające pracy i zmieniające pracę znalazły ją, a pracodawcy obsadzili wolne miejsca pracy. Działanie to można jeszcze udoskonalić poprzez tworzoną obecnie synergii z powszechnie wykorzystywanym internetowym narzędziem Europass CV.

Istnieje jednak kilka aspektów portalu, które można udoskonalić, aby zwiększyć skuteczność pośrednictwa pracy poprzez EURES. Są to między innymi aspekty techniczne, takie jak ulepszone funkcje oraz rodzaj i jakość wprowadzanych informacji. Odpowiedzialność za udzielanie aktualnych informacji i zapewnianie jakości wolnych miejsc pracy zamieszczanych w portalu spoczywa na członkach EURES.

Sieć doradców EURES wnosi wartość dodaną do informacji, które już są dostępne w portalu, zwłaszcza dzięki wiedzy i doświadczeniu specjalistów w obszarach takich jak podatki i uznawanie kwalifikacji. Wydaje się, że najważniejsze korzyści z istnienia sieci doradców obejmują udzielanie pomocy klientom, przede wszystkim osobom o niskich umiejętnościach informatycznych, w samodzielnej nawigacji w portalu, ich znajomość portalu, a także przyspieszanie procesu szukania pracy. Znaczna większość użytkowników uważa, że doradcy EURES są bardzo pomocni i świadczą usługi wysokiej jakości. Ich pracę można jednak ułatwić, zapewniając właściwe funkcjonowanie portalu, integrację EURES w publiczne służby zatrudnienia oraz zintensyfikowanie kontaktów z pracodawcami.

Oprócz sieci doradców i portalu mobilności zawodowej prowadzony jest także szereg innych rodzajów działalności, mającej na celu wspieranie pośrednictwa pracy; obejmują one targi pracy i inne imprezy rekrutacyjne, sesje i spotkania informacyjne, na przykład z pracodawcami, oraz działania promocyjne. Wydaje się, że targi pracy i imprezy rekrutacyjne są skuteczne, jeżeli chodzi o pośrednictwo pracy. W latach 2006–2008 podczas 248 imprez ponad 11 000 osób znalazło pracę. Ponadto w tym samym okresie w sieci EURES zarejestrowano dalsze 15 000 takich osób.

## 5. WYZWANIA I PERSPEKTYWY

Najważniejsze wyzwania, wobec których EURES stanie w nadchodzących latach, to tempo zmian na europejskich rynkach pracy, spowodowanych skutkami kryzysu gospodarczego, i ogólna modernizacja publicznych służb zatrudnienia. Aby stawić czoła tym zmianom, konieczny jest silniejszy rozwój EURES. Należy dalej rozwijać EURES jako sieć zorientowaną na wyniki, demonstrując jej wartość dodaną dla grup klientów i publicznych

służb zatrudnienia. W sprawozdaniu Montiego przyznano, że sieć EURES odniosła sukces<sup>8</sup>. W porównaniu z innymi sieciami Komisji EURES w znacznie większym stopniu koncentruje się na możliwościach zatrudnienia i jako jedyna sieć świadczy konkretną usługę pośrednictwa pracy.

EURES musi zachować swoją silną rolę jako instrumentu promowania mobilności. Oznacza to, że zostaną utrzymane stałe zadania polegające na udzielaniu informacji i doradztwie. Aby jednak zająć się rzeczywistymi potrzebami klientów EURES i zapewnić wymierne wyniki, należy określić punkt ciężkości EURES jako kluczowego narzędzia służącego lepszemu dopasowywaniu osób szukających pracy i wakatów w całej Europie, koncentrując się na usługach pośrednictwa pracy i znajdowania zatrudnienia dla wszystkich legalnie zamieszkujących pracowników i osób szukających pracy mających prawo pracować w innym państwie UE, czyniąc z EURES instrument w służbie europejskiej strategii zatrudnienia.

Publiczne służby zatrudnienia muszą w większym stopniu uwzględniać EURES w pakiecie świadczonych przez siebie usług i kontaktach z klientami oraz korzystać z wiedzy specjalistycznej doradców EURES, aby dalej włączać wymiar europejski w główny nurt wszystkich odpowiednich działań i integrować go z nimi. Publiczne służby zatrudnienia powinny włączyć ofertę usług EURES do oferty swoich usług świadczonych na pierwszej linii kontaktu z klientem, a także do swoich programów szybkiego reagowania, aby jeszcze bardziej pomagać pracodawcom i pracownikom w radzeniu sobie ze zmianą.

W przyszłości EURES będzie oferował osobom szukającym pracy, pracodawcom, pracownikom, uczniom i absolwentom szkół wyższych wsparcie w zakresie mobilności bardziej przystosowane do indywidualnych potrzeb. Osiągnięcie lepszej równowagi pomiędzy wolnymi miejscami pracy a wnioskami o zatrudnienie musi stanowić główny cel EURES. Należy sprawić, by mobilność w ramach EOG i Szwajcarii stała się atrakcyjną opcją.

Aby EURES mógł stawić czoła tym wyzwaniom, uruchomiono już kilka inicjatyw, a inne są na etapie oceny. Obejmują one:

- Opracowanie standardowego wielojęzycznego słownika zawodów i umiejętności, aby poprawić jakość i zwiększyć przejrzystość informacji na temat wolnych miejsc pracy, co ułatwi dopasowanie kandydatów i wakatów. Skuteczne dopasowywanie umiejętności, miejsc pracy i możliwości kształcenia na europejskim rynku pracy można osiągnąć tylko wtedy, gdy będzie dostępna wspólna wielojęzyczna klasyfikacja umiejętności, kompetencji i zawodów. Wielojęzyczny słownik nosi nazwę Europejskiej systematyki umiejętności, kompetencji i zawodów (ESCO).

- Stworzenie funkcji „match and map”, oferującej przyjazny dla użytkownika i przejrzysty internetowy serwis dla obywateli, dostarczający obywatelom informacji jakościowych o zawodach, umiejętnościach oraz o możliwościach kształcenia i szkolenia w UE. Funkcja ta, stanowiąca część EURES i połączona z portalami PLOTEUS i EURAXESS, umożliwi dostarczanie jasnych informacji o położeniu geograficznym ofert pracy odpowiadających profilowi użytkownika oraz udzielanie informacji zwrotnych na temat tego, dlaczego oferty pracy i umiejętności nie pasują do siebie i jakie są możliwości kształcenia.

- Utworzenie europejskiego monitora rynku pracy, w którym regularnie publikowane będą informacje na temat krótkoterminowych tendencji na europejskim rynku pracy. Udoskonalili to

---

<sup>8</sup> M. Monti, „Nowa strategia na rzecz jednolitego rynku”, 9 maja 2010 r., s. 59.

gromadzenie danych, aby lepiej określać i przewidywać nadwyżki i braki na rynkach pracy oraz analizować przepływy mobilności. Dzięki temu pracownicy i osoby szukające pracy dysponujące odpowiednimi umiejętnościami i kwalifikacjami wiedziałyby, gdzie mają duże szanse na znalezienie pracy.

- Modernizację portalu mobilności zawodowej EURES poprzez dodanie większej liczby interaktywnych działów. Ma to być największa unijna strona internetowa dotycząca zatrudnienia, zawierająca prezentacje graficzne, odsyłacz do narzędzia tworzenia Europass CV i bardziej przyjazną dla użytkownika funkcję wyszukiwania CV, dział społecznościowy dla osób szukających pracy i wirtualne targi pracy. Nowa wersja portalu będzie także zawierać dział adresowany specjalnie do młodych absolwentów, co pozwoli zmniejszyć lukę pomiędzy środowiskiem akademickim a biznesem, wspierając usługi pośrednictwa pracy i znajdowania zatrudnienia dla młodych ludzi.

- Trwają także prace nad stworzeniem programu zatytułowanego „Twoja pierwsza praca z EURES”: ma on na celu finansowe wspieranie mobilności młodych ludzi w Europie, starających się wejść na rynek pracy.

- Ustanowienie mechanizmów systematycznej współpracy z innymi sieciami UE poprzez znalezienie synergii lub właściwych sposobów współpracy.

**ZAŁACZNIK**  
**do sprawozdania z działalności EURES w latach 2006–2008**

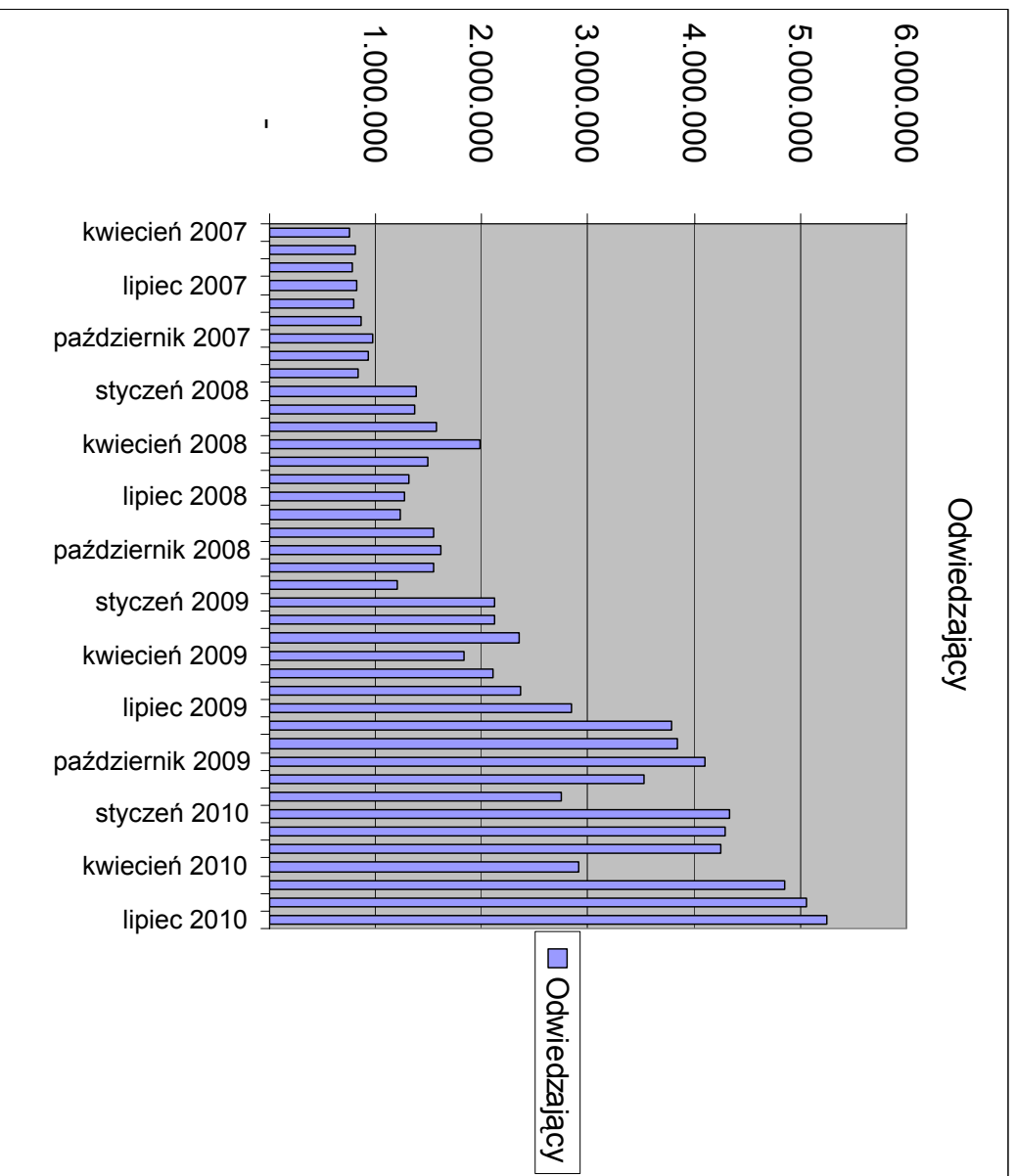
Statystyki dotyczące korzystania z europejskiego portalu mobilności zawodowej

*Tabela 1: Liczba odwiedzin portalu mobilności zawodowej EURES na miesiąc w latach 2007–2008*

<b>Miesiąc</b>	<b>Odwiedzają cy</b>
Kwiecień 2007	746 434
Maj 2007	807 962
Czerwiec 2007	778 391
Lipiec 2007	825 436
Sierpień 2007	787 524
Wrzesień 2007	862 158
Październik 2007	974 595
Listopad 2007	925 574
Grudzień 2007	835 674
Styczeń 2008	1 382 187
Luty 2008	1 360 996
Marzec 2008	1 575 820
Kwiecień 2008	1 975 491
Maj 2008	1 486 182
Czerwiec 2008	1 305 630
Lipiec	1 277 264

2008	
Sierpień 2008	1 227 002
Wrzesień 2008	1 545 773
Październik 2008	1 619 020
Listopad 2008	1 539 167
Grudzień 2008	1 206 529

Rysunek 1: Liczba odwiedzin portalu mobilności zawodowej EURES na miesiąc w latach 2007–2010



*Tabela 2: Liczba partnerstw transgranicznych EURES, w których dane państwo uczestniczy*

<b>Państwo</b>	<b>Liczba partnerstw transgranicznych EURES</b>
<b>Belgia</b>	<b>4</b>
<b>Republika Czeska</b>	<b>2</b>
<b>Dania</b>	<b>2</b>
<b>Niemcy</b>	<b>9</b>
<b>Hiszpania</b>	<b>2</b>
<b>Francja</b>	<b>6</b>
<b>Włochy</b>	<b>3</b>
<b>Luksemburg</b>	<b>2</b>
<b>Węgry</b>	<b>1</b>
<b>Niderlandy</b>	<b>4</b>
<b>Austria</b>	<b>3</b>
<b>Polska</b>	<b>1</b>
<b>Portugalia</b>	<b>1</b>
<b>Słowenia</b>	<b>1</b>
<b>Słowacja</b>	<b>2</b>
<b>Finlandia</b>	<b>1</b>
<b>Szwecja</b>	<b>2</b>
<b>Zjednoczone Królestwo</b>	<b>2</b>
<b>Szwajcaria</b>	<b>3</b>
<b>Liechtenstein</b>	<b>1</b>