



Bruksela, dnia 4.2.2021 r.  
COM(2021) 46 final

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

**z działalności EURES w okresie od lipca 2018 r. do czerwca 2020 r.**

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

## Spis treści

STRESZCZENIE.....	3
1 WPROWADZENIE .....	4
1.1 Czym jest EURES?.....	4
1.1.1 Ramy prawne.....	4
1.1.2 Działalność EURES.....	5
1.1.3 Struktura organizacyjna sieci EURES.....	6
1.2 Wdrażanie EURES .....	7
2 GŁÓWNE DZIAŁANIA EURES: LIPIEC 2018 R. – CZERWIEC 2020 R.....	7
2.1 Działania w państwach EURES.....	7
2.1.1 Ogólne usługi wsparcia dla pracowników i pracodawców .....	7
2.1.2 Szczególne usługi wsparcia.....	8
2.1.3 Zasoby i zarządzanie .....	12
2.2 Horyzontalne działania wsparcia realizowane przez Europejski Urząd Koordynacji .....	14
2.2.1 Koordynacja i wsparcie w zakresie zarządzania .....	14
2.2.2 Funkcjonowanie i rozwój portalu EURES oraz powiązanego wsparcia informatycznego.....	15
2.2.3 Szkolenia i rozwój zawodowy.....	16
2.2.4 Biuro informacyjne.....	16
2.2.5 Tworzenie sieci kontaktów, wymiana oraz najlepsze praktyki i wzajemne uczenie się .....	17
2.2.6 Działania związane z informowaniem i komunikacją.....	17
2.2.7 Analiza mobilności geograficznej i zawodowej.....	18
2.2.8 Opracowanie odpowiedniej struktury na potrzeby współpracy i kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie w odniesieniu do przygotowania zawodowego i staży.....	19
2.2.9 Zasoby finansowe .....	19
3 WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA W PAŃSTWACH EURES.....	20
3.1 Skład sieci i kwestie organizacyjne .....	20
3.1.1 Wymogi określone w rozporządzeniu.....	20
3.1.2 Wdrożenie.....	21

3.1.3	Wyzwania.....	21
3.2	Zarządzanie organizacjami spoza sieci EURES i współpraca z nimi.....	21
3.2.1	Wymogi określone w rozporządzeniu.....	21
3.2.2	Wdrożenie.....	21
3.2.3	Wyzwania.....	22
3.3	Rozszerzanie sieci.....	22
3.3.1	Wymogi określone w rozporządzeniu.....	22
3.3.2	Wdrożenie.....	22
3.3.3	Wyzwania.....	23
3.4	Wymiana informacji na temat ofert zatrudnienia i życiorysów.....	23
3.4.1	Wymogi określone w rozporządzeniu.....	23
3.4.2	Wdrożenie.....	24
3.4.3	Wyzwania.....	24
3.5	Usługi wsparcia.....	24
3.5.1	Wymogi określone w rozporządzeniu.....	25
3.5.2	Wdrożenie.....	25
3.5.3	Wyzwania.....	25
3.6	Wymiana informacji, programowanie i pomiar efektywności.....	25
3.6.1	Wymogi określone w rozporządzeniu.....	25
3.6.2	Wdrożenie.....	26
3.6.3	Wyzwania.....	26
3.7	Działania z poprzedniego okresu sprawozdawczego, którymi się zajęto.....	26
4	WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ.....	27
4.1.1	Wymogi określone w rozporządzeniu.....	27
4.1.2	Wdrożenie.....	28
4.1.3	Wyzwania.....	29
4.1.4	Działania z poprzedniego okresu sprawozdawczego, którymi się zajęto...	29
5	WNIOSKI I ZALECENIA.....	30
5.1	Wnioski.....	30
5.2	Zalecenia dla państw EURES.....	31
5.3	Działania, które mają podjąć Europejski Urząd Koordynacji i Komisja Europejska.....	33
5.4	Działania, które ma podjąć Europejski Urząd ds. Pracy.....	33

## STRESZCZENIE

Niniejsze sprawozdanie z działalności zawiera **przegląd działań realizowanych przez sieć EURES w okresie od lipca 2018 r. do czerwca 2020 r.**, a także **opis aktualnej sytuacji w zakresie stosowania rozporządzenia (UE) 2016/589 w sprawie EURES według stanu na czerwiec 2020 r.**, jak przewidziano w art. 33 tego rozporządzenia.

Uruchomiona w 1994 r. sieć EURES to **sieć współpracy między Komisją Europejską, krajowymi publicznymi służbami zatrudnienia oraz innymi członkami i partnerami** takimi jak prywatne służby zatrudnienia, partnerzy społeczni i uniwersytety we wszystkich państwach UE, Islandii, Liechtensteinie, Norwegii, Szwajcarii oraz – w okresie odniesienia objętym niniejszym sprawozdaniem – Zjednoczonym Królestwie (zwane dalej: „państwami EURES”).

Głównym celem sieci EURES jest propagowanie sprawiedliwej mobilności pracowników wewnątrz UE. W jej skład wchodzi krajowe urzędy koordynacji wyznaczane przez poszczególne państwa EURES, Europejski Urząd Koordynacji, którego gospodarzem jest obecnie Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej (DG EMPL), oraz dodatkowi członkowie i partnerzy EURES. EURES świadczy swoje usługi za pośrednictwem sieci doradców EURES, w skład której wchodzi członkowie personelu EURES z różnych państw EURES, a także za pośrednictwem Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej („portal EURES”), na którym udostępniono narzędzia zapewniające możliwość świadczenia usług online.

Na szczeblu operacyjnym **główne działania państw EURES** w bieżącym okresie odniesienia koncentrowały się na świadczeniu usług wsparcia na rzecz pracodawców i pracowników i obejmowały głównie udzielanie informacji w kwestiach związanych z mobilnością pracowników i działaniami w zakresie rekrutacji. Ponadto za pośrednictwem sieci świadczone szczególne usługi wsparcia w zakresie przygotowania zawodowego i staży, pomocy po rekrutacji oraz programów wspierania mobilności. Jeżeli chodzi o **działalność Europejskiego Urzędu Koordynacji**, kontynuował on świadczenie usług w zakresie horyzontalnego wsparcia w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania sieci EURES, ale zajmował się również rozwijaniem i udoskonalaniem portalu EURES oraz oferowanych przez niego funkcji w zakresie interoperacyjności.

Na szczeblu regulacyjnym wprowadzono szereg usprawnień związanych z **wdrażaniem rozporządzenia w sprawie EURES**:

- Większość **państw EURES** wprowadziła system dopuszczania nowych członków i partnerów do uczestnictwa w sieci EURES, aby rozszerzyć zasięg swoich sieci; dzięki wprowadzeniu tych systemów do uczestnictwa w sieci EURES dopuszczono już szereg nowych członków i partnerów.
- Wszystkie państwa EURES poza jednym automatycznie przekazują oferty zatrudnienia, a ponad połowa z nich przesyła CV otrzymywane na szczeblu krajowym na portal EURES.
- Zwiększono użyteczność portalu – ponadto trwają prace nad wdrożeniem zautomatyzowanego systemu dopasowywania CV do ofert zatrudnienia w ramach portalu EURES.
- Wykorzystuje się wzory służące zapewnieniu możliwości dokonywania zharmonizowanego pomiaru rezultatów w zakresie planowania i wyników w ramach całej sieci EURES (system pomiaru efektywności i cykl programowania).

Niemniej wciąż nie udało się jeszcze wyeliminować niektórych wyzwań i przeszkód. Proces rozszerzania sieci polegający na dopuszczaniu nowych członków i partnerów postępuje powoli.

**Brak zgodności z rozporządzeniem w sprawie EURES** opóźnia wdrażanie rozwiązań w zakresie interoperacyjności.

Choć horyzontalne wsparcie udzielane państwom EURES przez Europejski Urząd Koordynacji, które obejmowało m.in. propagowanie marki EURES i koordynowanie działalności sieci, miało kluczowe znaczenie dla działalności EURES, należy położyć większy nacisk na zwiększenie intensywności **wymiany informacji** na temat mobilności pracowników, dostosowanie **cykli programowania i monitorowania** oraz dalsze usprawnianie usług wsparcia w zakresie **przygotowania zawodowego i staży**.

Z myślą o przyszłości, aby zrealizować cele reformy EURES oraz aby zapewnić sprawiedliwą mobilność pracowników wewnątrz UE, państwom EURES zaleca się **wzmoczenie starań na rzecz dopuszczenia nowych członków i partnerów do sieci EURES oraz dostosowanie swoich wewnętrznych mechanizmów zarządzania i koordynacji** w taki sposób, aby odzwierciedlały nową strukturę sieci. Priorytetem z punktu widzenia poprawy użyteczności portalu EURES powinno być kontynuowanie działań w zakresie **wdrażania mechanizmów zautomatyzowanego przesyłania ofert zatrudnienia i CV** w przypadkach, w których mechanizmy te nie zostały jeszcze wdrożone, oraz ukończenie trwającej obecnie **identyfikacji i grupowania krajowych systemów klasyfikacji pod kątem europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO)**. Należy również w **jeszcze większym stopniu zintegrować dalsze analizy tendencji na rynku pracy z mechanizmami planowania działań** w ramach sieci EURES oraz zbadać konieczność podejmowania ukierunkowanych działań w kontekście obserwowanych zmian społeczno-demograficznych.

EURES musi realizować te priorytety w trudnym dla siebie otoczeniu wdrożeniowym, zważywszy na wpływ pandemii COVID-19 na mobilność pracowników wewnątrz UE oraz na objęcie Europejskiego Urzędu Koordynacji nadzorem Europejskiego Urzędu ds. Pracy, do którego ma dojść w 2021 r. W tym względzie **Europejski Urząd ds. Pracy powinien priorytetowo traktować działania związane z wdrażaniem planu działania dotyczącego objęcia Europejskiego Urzędu Koordynacji nadzorem Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz rekrutacją wykwalifikowanego personelu i przyznaniem wystarczającej ilości zasobów**.

## 1 WPROWADZENIE

### 1.1 Czym jest EURES?

Sieć EURES to sieć współpracy między **Komisją Europejską**, krajowymi **publicznymi służbami zatrudnienia** oraz innymi **członkami i partnerami** we wszystkich państwach UE, Islandii, Liechtensteinie, Norwegii, Szwajcarii oraz Zjednoczonym Królestwie<sup>1</sup> (zwane dalej: „państwami EURES”). EURES przyczynia się do usprawnienia swobodnego przepływu pracowników dzięki udzielaniu pracownikom i pracodawcom informacji i świadczeniu usług wsparcia w zakresie zatrudnienia na ich rzecz, a także dzięki zacieśnianiu współpracy i poprawie wymiany informacji między swoimi organizacjami członkowskimi.

#### 1.1.1 Ramy prawne

Komisja Europejska uruchomiła EURES w 1994 r., przy czym kwestie związane z jego funkcjonowaniem uregulowano w rozporządzeniu Rady (EWG) nr 2434/92 z dnia 27 lipca 1992 r.

<sup>1</sup> W okresie odniesienia od lipca 2018 r. do czerwca 2020 r. Zjednoczone Królestwo było pełnoprawnym członkiem EURES. Jego członkostwo w EURES dobiegnie końca w dniu 31 grudnia 2020 r.

zmieniającym część II rozporządzenia (EWG) nr 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty. W latach 2011–2016 EURES był objęty długotrwałą reformą związaną ze strukturą sieci, procesem zarządzania i narzędziami, aby uwzględnić zmiany we wzorcach w zakresie mobilności oraz pojawiające się tendencje w tym obszarze. Proces ten doprowadził do przyjęcia nowego **rozporządzenia (UE) 2016/589 w sprawie EURES**, które weszło w życie w celu utworzenia większej i silniejszej sieci europejskich służb zatrudnienia działających zarówno w sektorze publicznym, jak i w sektorze prywatnym, aby zapewnić wydajniejszą wymianę informacji dotyczących rynku pracy ponad granicami państw w celu wsparcia usług w zakresie pośrednictwa pracy na całym obszarze UE/EOG.

Najistotniejsze zmiany wprowadzone w nowym rozporządzeniu w sprawie EURES w porównaniu z poprzednimi podstawami prawnymi są związane z **poprawą przejrzystości** poprzez zwiększenie liczby ofert zatrudnienia publikowanych na portalu EURES, w tym ofert przygotowania zawodowego i staży w ramach stosunku pracy; **usprawnieniem mechanizmu dopasowywania ofert zatrudnienia i CV**; świadczeniem usług przewidzianych w **minimalnym uzgodnionym pakiecie usług na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców** oraz **rozszerzeniem sieci**. Rozporządzenie jest poparte sześcioma decyzjami wykonawczymi zapewniającymi jednolite wykonywanie jego przepisów we wszystkich państwach EURES<sup>2</sup>. W okresie odniesienia przyjęto dwie decyzje wykonawcze, tj. decyzję (UE) 2018/1020 z dnia 18 lipca 2018 r. i decyzję (UE) 2018/1021 z dnia 18 lipca 2018 r.

### 1.1.2 Działalność EURES

EURES stanowi istotną część struktury wsparcia rynku pracy, którą UE rozwinęła w ostatnich dziesięcioleciach, aby poprawić swoje wyniki społeczne i gospodarcze. EURES świadczy swoje usługi za pośrednictwem dwóch kanałów pomocniczych – sieci doradców EURES, w której skład wchodzi członkowie personelu EURES z całej sieci, a także za pośrednictwem Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej („portal EURES”), na którym udostępniono narzędzia zapewniające możliwość świadczenia usług online.

#### *Usługi EURES na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców*

---

<sup>2</sup> Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2017/1255 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzoru opisu krajowych systemów i procedur dopuszczania organizacji do uczestnictwa w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES.  
Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2017/1256 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzorów i procedur na potrzeby wymiany informacji o krajowych programach prac sieci EURES na poziomie unijnym.  
Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2017/1257 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie technicznych norm i formatów wymaganych na potrzeby jednolitego systemu w celu umożliwienia dopasowywania ofert zatrudnienia oraz wniosków o pracę i życiorysów na portalu EURES.  
Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/170 z dnia 2 lutego 2018 r. w sprawie jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania i oceny funkcjonowania sieci EURES.  
Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/1020 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie przyjęcia i aktualizacji listy umiejętności, kompetencji i zawodów w klasyfikacji europejskiej do celów automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej EURES.  
Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/1021 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie przyjęcia technicznych norm i formatów niezbędnych do funkcjonowania automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej z wykorzystaniem klasyfikacji europejskiej i interoperacyjności między systemami krajowymi a klasyfikacją europejską.

- Pomoc osobom poszukującym pracy w **znalezieniu pracy** i pracodawcom w **znalezieniu kandydatów** w całej Europie;
- **dopasowywanie** wolnych miejsc pracy i CV na portalu EURES;
- **Udzielanie informacji**, poradnictwo i inne usługi wsparcia w zakresie mobilności pracowników dla pracowników i pracodawców;
- **Pomoc po rekrutacji**;
- Dostęp do informacji dotyczących aspektów **warunków życia i pracy**, takich jak podatki, emerytury, ubezpieczenia zdrowotne i zabezpieczenie społeczne w państwach EURES;
- Specjalne usługi wsparcia dla pracowników przygranicznych i pracodawców w **regionach transgranicznych**;
- Wspieranie określonych grup w kontekście **ukierunkowanych programów wspierania mobilności** związanych z EURES;
- Wspieranie dynamicznych wydarzeń rekrutacyjnych za pośrednictwem platformy **Europejskich Dni Pracy Online** (European Online Job Days, **EOJD**).

### 1.1.3 Struktura organizacyjna sieci EURES

Zgodnie z art. 7 rozporządzenia w sprawie EURES w skład sieci EURES wchodzi:

- **krajowe urzędy koordynacji** wyznaczone przez państwa EURES, które są z reguły powiązane z publicznymi służbami zatrudnienia albo z Ministerstwem Pracy danego państwa;
- **Europejski Urząd Koordynacji**, którego gospodarzem jest Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej (DG EMPL) i który świadczy usługi horyzontalnego wsparcia na rzecz krajowych urzędów koordynacji. Zgodnie z art. 6 rozporządzenia (UE) 2019/1149 Europejski Urząd ds. Pracy przejmie rolę gospodarza Europejskiego Urzędu Koordynacji od DG EMPL;
- **inni członkowie i partnerzy EURES**, którzy – zgodnie z art. 12 rozporządzenia w sprawie EURES – są organizacjami prowadzącymi działania operacyjne w ramach sieci EURES takimi jak prywatne służby zatrudnienia, partnerzy społeczni i uniwersytety.

Krajowe urzędy koordynacji i Europejski Urząd Koordynacji stanowią wspólnie europejską grupę koordynacyjną sieci EURES, która jest odpowiedzialna za koordynowanie działań podejmowanych w ramach sieci i monitorowanie jej funkcjonowania (art. 14 rozporządzenia w sprawie EURES).

Zgodnie z art. 11 rozporządzenia w sprawie EURES członkowie i partnerzy EURES muszą przejść procedurę dopuszczenia do uczestnictwa w sieci EURES, aby stać się akredytowanym członkiem lub partnerem EURES. Członkowie sieci EURES muszą wykonywać wszystkie poniższe zadania, podczas gdy partnerzy muszą wykonywać co najmniej jedno z nich:

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

## 1.2 Wdrażanie EURES

W art. 33 i 35 rozporządzenia w sprawie EURES na Komisję nałożono obowiązek sporządzenia sprawozdań z działalności sieci w 2018 r. i 2020 r. oraz przedłożenia oceny *ex post* w 2021 r. Pierwsze sprawozdanie z działalności EURES obejmowało okres od stycznia 2016 r. do czerwca 2018 r. i zostało opublikowane w dniu 2 kwietnia 2019 r. – stwierdzono w nim, że w większości obszarów pomyślnie zakończono proces wdrażania rozporządzenia w sprawie EURES na szczeblu regulacyjnym, dzięki czemu:

- powołano krajowe urzędy koordynacji;
- wyznaczono publiczne służby zatrudnienia jako członków krajowych sieci EURES;
- poczyniono postępy w procesie ustanawiania systemu dopuszczania członków i partnerów do sieci EURES;
- opracowano nowe narzędzia w zakresie monitorowania i efektywności;
- poczyniono postępy w procesie wdrażania mechanizmu przejrzystej wymiany ofert zatrudnienia i CV między krajowymi bazami danych a portalem EURES.

Zidentyfikowano obszary, w których należy podjąć dodatkowe działania, obejmujące m.in. rozszerzenie sieci poprzez dopuszczenie nowych członków i partnerów do uczestnictwa w sieci EURES, wdrożenie systemu wymiany CV i ofert zatrudnienia we wszystkich państwach EURES oraz wprowadzenie europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO).

Drugie sprawozdanie z działalności EURES obejmuje okres od lipca 2018 r. do czerwca 2020 r. (zwany dalej: „okresem odniesienia”).

## 2 GŁÓWNE DZIAŁANIA EURES: LIPIEC 2018 R. – CZERWIEC 2020 R.

### 2.1 Działania w państwach EURES

#### 2.1.1 Ogólne usługi wsparcia dla pracowników i pracodawców

**Wszystkie państwa EURES** świadczyły usługi wsparcia na rzecz pracowników i pracodawców. Choć podejmowane działania nadal koncentrowały się głównie na pracownikach i osobach poszukujących pracy, odnotowano tendencję wzrostową, jeżeli chodzi o liczbę usług świadczonych na rzecz pracodawców. Wśród głównych rodzajów działań należy wymienić udzielanie informacji, wytycznych i porad, organizowanie wydarzeń rekrutacyjnych na miejscu i w internecie oraz zapewnianie wsparcia w zakresie bezpośredniego przyporządkowywania kandydatów do ofert pracy i pośrednictwa pracy. W niektórych przypadkach państwa EURES planowały działania w oparciu o podejście sektorowe, podczas gdy w innych koncentrowały się na mobilności osób wyjeżdżających lub przyjeżdżających. Niektóre państwa EURES przyjęły ogólne podejście bazujące na rynku pracy.

##### 2.1.1.1 Działania w zakresie przyporządkowywania kandydatów do ofert pracy i pośrednictwa pracy

W okresie od lipca 2018 r. do czerwca 2020 r. członkowie personelu EURES przeanalizowali i przetworzyli **432 503 wnioski o pracę** (uwzględniając CV) oraz **1 662 468 ofert zatrudnienia**. Podejmowane działania koncentrowały się na osobach poszukujących pracy i pracodawcach z państwa, w którym funkcjonuje dana krajowa sieć EURES, przy czym zaledwie 37 % wniosków



o pracę i 9 % ofert zatrudnienia pochodziło z innych państw EURES. Ponadto w tym samym okresie w ramach całej sieci zorganizowano **18 397 wydarzeń** – 69 % z nich było wydarzeniami o charakterze informacyjnym, 12 % wydarzeniami rekrutacyjnymi, a pozostałe 19 % obejmowało zarówno działania rekrutacyjne, jak i działania informacyjne. W okresie od lipca 2018 r. do czerwca 2020 r. **419 745** osób poszukujących pracy i **15 834** pracodawców zarejestrowało się na portalu EURES za pośrednictwem modułu samoobsługowego. Po zsumowaniu wyników zgromadzonych w ramach **systemu pomiaru efektywności** EURES z szacunkami opierającymi się na rezultatach badania poziomu zadowolenia klientów ustalono, że sieć EURES – za pośrednictwem portalu EURES albo za pośrednictwem krajowych sieci EURES – przyczyniła się do zatrudnienia co najmniej **84 580 osób w 2018 r. i 83 360 osób w 2019 r.**

#### *2.1.1.2 Informacje i poradnictwo*

Wśród przykładów działań podejmowanych przez członków personelu EURES w zakresie informacji i poradnictwa skierowanych do osób poszukujących pracy i pracodawców należy wymienić doradztwo indywidualne, wsparcie przy opracowywaniu ofert zatrudnienia i organizowanie warsztatów. Ogólnie rzecz biorąc, w okresie od lipca 2018 r. do czerwca 2020 r. zgłoszono **5 924 376 przypadków nawiązania indywidualnego kontaktu z pracownikami** oraz **403 244 przypadki nawiązania indywidualnego kontaktu z pracodawcami**. Jeżeli chodzi o omawiane zagadnienia, około 43 % kontaktów z pracownikami było poświęcone problematyce pośrednictwa pracy, a 32 % – warunkom życia i pracy. Jeżeli chodzi o główne zagadnienia omawiane z pracodawcami, problematyka związana z pośrednictwem pracy była tematem 40 % dyskusji, a na kolejnym miejscu z wynikiem 39 % uplasowały się dyskusje poświęcone ogólnym informacjom na temat EURES.

Odpowiednie informacje są również dostępne za pośrednictwem portalu EURES, przy czym państwa EURES regularnie aktualizują informacje ogólne na temat swoich rynków pracy oraz warunków życia i pracy (np. informacje o procedurach administracyjnych, systemie zabezpieczenia społecznego, kwestiach podatkowych, umowach o pracę i typowych metodach poszukiwania pracy). Wspomniane informacje są dostępne w 26 językach. Ponadto **16 państw EURES prowadzi swoją własną krajową stronę internetową poświęconą EURES**, na której osoby poszukujące pracy i pracodawcy mogą znaleźć m.in. informacje dotyczące mobilności pracowników, zapoznać się z przeglądem usług świadczonych przez EURES oraz skorzystać z łącza do portalu EURES.

#### *2.1.2 Szczególne usługi wsparcia*

Działania podejmowane przez państwa EURES koncentrowały się również na usługach i programach wsparcia skierowanych do konkretnych grup.

##### *2.1.2.1 Wsparcie w regionach transgranicznych*

Członkowie i partnerzy EURES przekazują informacje, a także świadczą usługi w zakresie pośrednictwa pracy i rekrutacji dostosowane do szczególnych wymogów i sytuacji pracowników przygranicznych i pracodawców w regionach transgranicznych. Wspomniane działania były realizowane w ramach formalnych partnerstw transgranicznych EURES finansowanych za pośrednictwem osi EURES programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji

społecznych (EaSI) na lata 2014–2020 i poprzez zawieranie umów o współpracy z sąsiednimi państwami EURES lub innymi organizacjami nienależącymi do sieci EURES<sup>3</sup>.

W 2018 r. w drodze dotacji przyznanej w ramach EaSI w poprzednim roku udzielono wsparcia na rzecz **dziewięciu partnerstw transgranicznych**, a w 2019 r. – na rzecz **11 partnerstw transgranicznych**. Ponadto w 2019 r. wybrano **osiem partnerstw transgranicznych** do przyznania na lata 2020 i 2021 dotacji udzielanej w ramach EaSI. Partnerstwa transgraniczne EURES zgłosiły 195 060 przypadków indywidualnych kontaktów z pracownikami w 2019 r. i 18 182 przypadki indywidualnych kontaktów z klientami w kwestii poszukiwania pracy w 2018 r. Ogólnie rzecz biorąc, dzięki wsparciu partnerstw transgranicznych w 2018 r. i 2019 r. 5 408 osobom poszukującym pracy w kontekście transgranicznym udało się ją znaleźć. Powyższe dane liczbowe wskazują, że działalność partnerstw transgranicznych obejmowała głównie przekazywanie wielojęzycznych informacji, często za pośrednictwem fizycznych punktów kompleksowej obsługi. W większości przypadków przekazywane informacje obejmują wytyczne dla pracowników delegowanych i osób dojeżdżających do pracy w innym państwie, takie jak wytyczne dotyczące dostępu do systemów zabezpieczenia społecznego, uznawania kwalifikacji w państwie trzecim i podatków.

Jeżeli chodzi o usługi wsparcia świadczone w regionach transgranicznych nieobjętych ramami formalnych partnerstw transgranicznych, państwa EURES często zgłaszają w swoich sprawozdaniach z działalności nawiązanie innych form **współpracy transgranicznej** ukierunkowanych głównie na przekazywanie informacji i ułatwianie organizacji wydarzeń **rekrutacyjnych** na obszarach transgranicznych.

#### *2.1.2.2 Pomoc po rekrutacji*

Pomoc po rekrutacji ma na celu zapewnienie jak najlepszej integracji pracowników mobilnych z ich nowymi stanowiskami. Państwa EURES nadal koncentrowały się na przekazywaniu informacji pracownikom i pracodawcom przed podpisaniem umowy o pracę, a ponadto ok. dwie trzecie z nich organizowało również działania po rekrutacji (np. w 2019 r. **21 państw EURES** zgłosiło zorganizowanie działań po rekrutacji). Choć większość tych działań obejmowała udzielanie informacji i wytycznych na temat kwestii podatkowych i kwestii związanych z zabezpieczeniem społecznym, niektóre państwa EURES świadczyły również usługi wsparcia na rzecz rodzin pracowników najemnych lub organizowały szkolenia językowe.

#### *2.1.2.3 Wsparcie dla młodzieży – przygotowanie zawodowe i staże*

Działania związane z przygotowaniem zawodowym i stażami w ramach stosunku pracy były ograniczone i nierównomiernie rozłożone w państwach EURES – podejmowano je głównie w zależności od roli, jaką publiczne służby zatrudnienia pełniły w procesie świadczenia usług w obszarze przygotowania zawodowego i staży na szczeblu krajowym.

W większości przypadków wsparcie było powiązane z propagowaniem ukierunkowanych programów wspierania mobilności, o których mowa w kolejnym punkcie, lub innych europejskich programów i inicjatyw poświęconych problematyce zatrudnienia ludzi młodych (np. Erasmus+, gwarancja dla młodzieży, program wymiany Eurodissey – Zgromadzenie Regionów Europy). Niektóre państwa EURES organizowały również warsztaty i działania informacyjne skierowane do

---

<sup>3</sup> Zgodnie z art. 3 ust. 7 i art. 16 ust. 4 rozporządzenia (UE) 2016/589.

młodzieży. Skala działań EURES była jednak często ograniczona z uwagi na brak uprawnień publicznych służb zatrudnienia w tej dziedzinie.

Poza usługami świadczonymi przez członków personelu EURES w niektórych państwach, na portalu EURES prowadzono wymianę ofert dotyczących programów przygotowania zawodowego i staży – według stanu na lipiec 2020 r. na portalu zamieszczono **11 447 ofert dotyczących programów przygotowania zawodowego oraz 1 483 oferty dotyczące staży**.

#### 2.1.2.4 Ukierunkowane programy wspierania mobilności związane z EURES

Celem EURES jest również pełnienie funkcji podmiotu świadczącego usługi pośrednictwa pracy na rzecz **konkretnych grup osób poszukujących pracy** oraz zapewnianie pomocy w obsadzaniu **wolnych miejsc pracy w poszczególnych sektorach borykających się z trudnościami w znalezieniu pracowników**. W tym celu **ukierunkowane programy wspierania mobilności** finansowane w ramach programu Unii Europejskiej na rzecz **zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI)** mogą uzupełniać działania EURES lub być z nimi zintegrowane. W poniższej tabeli przedstawiono ogólne informacje na temat najistotniejszych właściwości trzech ukierunkowanych programów wspierania mobilności, które wdrożono w okresie od lipca 2018 r. do czerwca 2020 r., uwzględniając informacje dotyczące populacji docelowych objętych tymi programami, państw biorących aktywny udział w ich realizacji oraz głównych wskaźników efektywności.

*Przegląd programów wspierania mobilności związanych z EURES skierowanych do konkretnych grup wiekowych*

Czas trwania	Grupa docelowa	Państwa EURES	Wskaźniki dotyczące realizacji celów	Finansowanie w ramach EaSI
<b>„Twoja pierwsza praca z EURES-em”</b>				
Luty 2015 r. – realizacja w toku	Osoby poszukujące pracy w wieku 18–35 lat / przedsiębiorstwa z zapotrzebowaniem na umiejętności	Wiodące służby zatrudnienia: <b>DE, FR, IT, SE</b>  Partnerzy w: <b>BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, NL, FI, SK<sup>4</sup></b>	Lipiec 2018 r. – czerwiec 2020 r. Zarejestrowane osoby poszukujące pracy: <b>13 977</b> Zarejestrowani pracodawcy: <b>3 551</b> Zarejestrowane oferty zatrudnienia: <b>3 477</b> Praktyki: <b>4 062</b>	Grudzień 2018 – grudzień 2020 Przewidywany budżet <sup>5</sup> : <b>11 200 000 EUR</b> Przyznany budżet: <b>14 851 070 EUR</b>
<b>„Reaktywacja”</b>				
Listopad 2016 r. – realizacja	Osoby poszukujące pracy w wieku od 35 lat /	Wiodące służby zatrudnienia w: <b>FR, SE, PL, DE,</b>	Październik 2018 r. – czerwiec 2020 r. Zarejestrowane	Grudzień 2018 – grudzień 2020 Przewidywany

<sup>4</sup> Informacje dostępne na portalu EURES

<sup>5</sup> Zaproszenie do składania wniosków VP/2018/009.

<b>Czas trwania</b>	<b>Grupa docelowa</b>	<b>Państwa EURES</b>	<b>Wskaźniki dotyczące realizacji celów</b>	<b>Finansowanie w ramach EaSI</b>
<b>w toku</b>	pracodawcy potrzebujący wykwalifikowanej siły roboczej	<b>IT</b> Partnerzy w: <b>EL, ES, NL, MT</b> <sup>6</sup>	osoby poszukujące pracy: <b>5 216</b> Zarejestrowani pracodawcy: <b>708</b> Zarejestrowane oferty zatrudnienia: <b>3 940</b> Praktyki: <b>852</b>	budżet: <b>5 000 000 EUR</b> Przyznany budżet: <b>4 852 994 EUR</b>
<b>Ukierunkowany program wspierania mobilności EURES<sup>7</sup></b>				
Styczeń 2020 r. – <b>realizacja w toku</b>	Osoby poszukujące pracy, które ukończyły 18. rok życia	Wiodące służby zatrudnienia: <b>DE, SE</b> Partnerzy w: <b>RO, FI, EE, IE, SE, PT, DK, ES, NL, SL, DE, SK</b>	<i>Realizacja rozpoczęta w styczniu 2020 r.</i> Zarejestrowane osoby poszukujące pracy: <b>w toku</b> Zarejestrowani pracodawcy: <b>w toku</b> Zarejestrowane oferty zatrudnienia: <b>w toku</b> Praktyki: <b>w toku</b>	<i>Styczeń 2020 – grudzień 2021</i> Przewidywany budżet: <b>9 000 000 EUR</b> Przyznany budżet: <b>8 860 242 EUR</b>

Większość przypadków uzyskania zatrudnienia w ramach programów „Twoja pierwsza praca z EURES-em” i „Reaktywacja” odnotowano w sektorze zdrowia ludzkiego i pracy społecznej, sektorze informacyjno-komunikacyjnym, sektorze edukacji, sektorze transportu oraz sektorze magazynowym. Wśród czołowych krajów wysyłających należy wymienić Hiszpanię, Włochy i Francję. Głównymi krajami przyjmującymi w ramach obydwu programów były Niemcy i Zjednoczone Królestwo; w ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” pierwsze miejsce zajęła Irlandia, a w ramach programu „Reaktywacja” – Bułgaria.

W 2019 r. ustanowiono nowy program, tj. ukierunkowany program wspierania mobilności EURES: jego celem było zapewnienie ciągłości realizacji dwóch poprzednich programów – „Twoja pierwsza praca z EURES-em” i „Reaktywacja” – oraz ich dalsze rozwinięcie. Ukierunkowany program wspierania mobilności obejmuje grupy docelowe obydwu tych programów; rolę liderów w jego wdrażaniu pełnią Szwecja i Niemcy. Realizacja programu uległa opóźnieniu z uwagi na pandemię COVID-19.

<sup>6</sup> Informacje dostępne na portalu EURES

<sup>7</sup> Zaproszenie do składania wniosków VP/2019/009.

### 2.1.3 Zasoby i zarządzanie

#### 2.1.3.1 Zasoby ludzkie

Członkami personelu EURES są zarówno doradcy zajmujący się kwestiami związanymi z EURES w publicznych służbach zatrudnienia na szczeblu krajowym lub regionalnym, jak i pracownicy innych organizacji będących członkami lub partnerami EURES. W 2018 r. w ramach sieci EURES pracowało **2 568 członków personelu EURES** (1 255 ekwiwalentów pełnego czasu pracy (EPC)), a w 2019 r. – 2 642 członków personelu EURES (1 232 EPC). Rozkład EPC w podziale na państwa różni się i odzwierciedla wielkość rynku pracy, począwszy od dwóch EPC na Malcie i w Luksemburgu przez 20 EPC w Bułgarii i 33 EPC w Republice Czeskiej, a skończywszy na 89 EPC we Francji i 156 EPC w Niemczech.

#### 2.1.3.2 Zasoby finansowe

Struktura finansowania sieci EURES na szczeblu krajowym zmieniła się w trakcie reformy EURES i wraz z wejściem w życie rozporządzenia w sprawie EURES. O ile do 2014 r. działalność EURES była finansowana za pośrednictwem corocznych dotacji przyznawanych w ramach odrębnej linii budżetowej UE, począwszy od 2015 r. odpowiedzialność za zapewnienie budżetu na finansowanie działań EURES spoczywa na państwach EURES. W tym kontekście zasoby finansowe wykorzystywane przez państwa EURES pochodzą głównie z dwóch źródeł: Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i budżetów państw. Struktura budżetu i jego wielkość różni się w poszczególnych państwach EURES, ponieważ niektóre z nich korzystają wyłącznie z zasobów krajowych, podczas gdy inne z zasobów pochodzących z obydwu tych źródeł. Wyniki badania dotyczącego sposobu wykorzystywania środków z EFS do celów związanych z działaniami EURES przeprowadzonego wśród krajowych urzędów koordynacji wskazują, że w okresie programowania 2014–2020 na potrzeby realizacji tego celu udostępniono około 58 000 000 EUR.

Ponadto państwa EURES mogą składać wnioski o przyznanie im zasobów finansowych udostępnianych w ramach osi EURES programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI) na pokrycie kosztów działań podejmowanych w ramach ukierunkowanych programów wspierania mobilności oraz, w określonych przypadkach, dodatkowych kosztów<sup>8</sup>. Pewna liczba państw EURES uzupełniła dostępne zasoby dodatkowymi zasobami, np. konkretnymi budżetami organizacji członkowskich i partnerskich.

#### 2.1.3.3 Infrastruktura informatyczna

Poza standardowym **sprzętem informatycznym** państwa EURES zapewniały członkom personelu EURES dostęp do odpowiedniego oprogramowania komputerowego, uwzględniając narzędzia do przeprowadzania webinarów i konferencji internetowych. Ponadto większość państw EURES świadczyła **usługi cyfrowe**, takie jak organizowanie internetowych sesji informacyjnych oraz udzielanie porad za pośrednictwem programu Skype lub innych narzędzi do prowadzenia rozmów przez internet. Przykłady dalszych działań służących usprawnieniu procesu świadczenia usług online obejmują opracowanie krajowych stron internetowych EURES (np. w Bułgarii) i wprowadzenie internetowych podręczników ułatwiających świadczenie usług (np. w Danii).

---

<sup>8</sup> VP/2019/010: EaSI-EURES – Support to national classification inventories & innovative national online services for mobile workers („EaSI-EURES – Wsparcie na rzecz krajowych wykazów kwalifikacji oraz innowacyjnych krajowych usług online dla pracowników mobilnych”).

Jeżeli chodzi o kwestie związane z interoperacyjnością, państwa EURES kontynuowały starania na rzecz dostosowania swojej infrastruktury informatycznej w taki sposób, aby zapewniała ona możliwość przesyłania ofert zatrudnienia i CV na portal EURES. W niektórych państwach EURES konieczne okazało się wprowadzenie dalszych zmian w infrastrukturze informatycznej w celu poszerzenia zakresu sieci i jej dostosowania do infrastruktur informatycznych nowych członków i partnerów EURES (np. Węgry, Polska).

#### *2.1.3.4 Zarządzanie i współpraca z zainteresowanymi stronami*

Jeżeli chodzi o zarządzanie wewnętrzne, działania EURES koncentrowały się na opracowaniu i wdrożeniu oficjalnego systemu dopuszczania nowych członków i partnerów do uczestnictwa w sieci EURES oraz na konieczności poszerzenia sieci EURES w związku z przyjęciem takiego systemu (np. publikowanie zaproszeń do składania wniosków, dokonywanie przeglądu wniosków, przyjmowanie nowych członków i partnerów EURES). Niektóre państwa EURES wprowadziły również zmiany w swojej strukturze organizacyjnej w związku z dopuszczeniem nowych członków i partnerów do uczestnictwa w sieci EURES (np. zmiana roli krajowego urzędu koordynacji w kierunku kwestii o charakterze strategicznym oraz wyodrębnienie krajowego urzędu koordynacji ze struktury organizacyjnej publicznych służb zatrudnienia w celu zapewnienia jego bezstronności).

Ponadto znaczna większość państw EURES podejmowała działania na rzecz usprawnienia organizacji i zapewnienia skuteczności zarządzania swoją krajową siecią EURES. Wspomniane działania obejmowały zacieśnianie współpracy z nowymi członkami i partnerami EURES za pośrednictwem grup roboczych, sprawozdań miesięcznych i posiedzeń krajowego zespołu ds. EURES.

Zdecydowana większość państw EURES zacieśniła współpracę z licznymi zainteresowanymi stronami na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i transgranicznym. Do zainteresowanych stron należą partnerzy społeczni, inne sieci europejskie, służby poradnictwa zawodowego, izby handlowe, organy odpowiedzialne za zabezpieczenie społeczne i opodatkowanie, instytucje oświatowe, uniwersytety lub samorządy zawodowe.

#### *2.1.3.5 Komunikacja w państwach EURES*

Działania komunikacyjne podejmowane przez państwa EURES miały na celu przede wszystkim podniesienie poziomu świadomości i zwiększenie wiedzy na temat usług EURES, aby przyciągnąć klientów i dotrzeć do osób poszukujących pracy oraz pracodawców. Wspomniane działania komunikacyjne obejmowały prowadzenie kampanii informacyjnych o charakterze ogólnym lub kampanii informacyjnych skierowanych do określonych grup lub sektorów. Wśród przykładów działań w tym zakresie należy wymienić zorganizowanie wydarzeń informacyjnych dla pracodawców i partnerów społecznych w Bułgarii oraz przeprowadzenie kampanii służącej podniesieniu poziomu świadomości w Irlandii. Ponadto w latach 2018–2020 zaobserwowano wzrost stopnia wykorzystania kanałów mediów społecznościowych – większość państw EURES założyła profile w serwisach Facebook, LinkedIn lub Twitter:

#### *Zasięg/wrażenia dotyczące wpisów na kanałach mediów społecznościowych państw EURES*

<b>Kanał mediów</b>	<b>drugie półrocze</b>	<b>pierwsze półrocze</b>	<b>drugie półrocze</b>	<b>pierwsze półrocze</b>	<b>Ogółem</b>
---------------------	------------------------	--------------------------	------------------------	--------------------------	---------------

społeczność iowych	2018 r.	2019 r.	2019 r.	2020 r.	
Facebook	1 933 419	2 199 555	4 892 949	1 750 944	10 776 867
Twitter	1 059 658	314 606	950 702	766 335	3 091 301
LinkedIn	163 111	329 400	847 239	1 537 762	2 877 512

Inne środki komunikacji obejmowały drukowane materiały promocyjne, takie jak publikacje, ulotki i stojaki reklamowe typu roll-up, a także materiały wideo zawierające opinie konkretnych osób (np. Portugalia, Dania) oraz materiały emitowane w radiu i telewizji (np. Hiszpania, Słowacja).

#### 2.1.3.6 Monitorowanie i ocena działań

Decyzją wykonawczą Komisji (UE) 2018/170 wprowadzono specyfikacje dotyczące ujednoczonego podejścia do gromadzenia i analizy danych, co ułatwiło monitorowanie efektywności sieci EURES. W 2018 r. ustanowiono **system pomiaru efektywności EURES** – od tego czasu krajowe urzędy koordynacji przekazują dane na temat pięciu wskaźników kluczowych i 11 wskaźników sieciowych w odstępach sześciomiesięcznych.

Z tego względu działania podejmowane w okresie odniesienia koncentrowały się przede wszystkim na wprowadzaniu zmian w krajowych systemach sprawozdawczości i monitorowania. Z informacji przekazywanych przez krajowe urzędy koordynacji wynikało, że państwa EURES ustanowiły procesy działań i nowe struktury na potrzeby utworzenia jednolitego systemu programowania i monitorowania na szczeblu krajowym oraz na potrzeby usprawnienia gromadzenia danych we współpracy ze wszystkimi członkami i partnerami EURES. Na przykład we Włoszech dane z monitorowania gromadzono za pośrednictwem ankiety udostępnionej w internecie. W Polsce wprowadzono ujednoczony system monitorowania (elektroniczna baza danych z monitorowania utworzona na potrzeby gromadzenia danych), natomiast w państwach takich jak Hiszpania i Norwegia opracowano rozwiązania oparte na chmurze umożliwiające gromadzenie danych na szczeblu krajowym. W niektórych państwach dane gromadzi się ręcznie. Ponadto w szeregu państw EURES i na szczeblu UE organizowano wydarzenia szkoleniowe i warsztaty dla członków personelu EURES poświęcone systemowi pomiaru efektywności.

Niezależnie od systemu pomiaru efektywności, **cykl programowania** pozostaje głównym narzędziem monitorowania działalności państw EURES w skali rocznej. Decyzją wykonawczą Komisji (UE) 2017/1256 zostały przyjęte ustalenia i wzory, które mają być stosowane w ramach cyklu programowania. W tym kontekście każdy krajowy urząd koordynacji przedstawił sprawozdanie z wyników i produktów swojej krajowej sieci EURES w rocznym krajowym sprawozdaniu z działalności w zestawieniu z celami określonymi w swoim krajowym programie prac.

## 2.2 Horyzontalne działania wsparcia realizowane przez Europejski Urząd Koordynacji

### 2.2.1 Koordynacja i wsparcie w zakresie zarządzania

Aby zagwarantować owocną współpracę w ramach sieci EURES, Europejski Urząd Koordynacji organizuje pracę europejskiej grupy koordynacyjnej, która w regularnych odstępach czasu zwołuje posiedzenia *ad hoc* w celu omówienia aktualnej sytuacji, przedstawienia niedawnych zmian oraz

wymienienia się informacjami i najlepszymi praktykami. W okresie od lipca 2018 r. do lipca 2020 r. zorganizowano **dziesięć posiedzeń europejskiej grupy koordynacyjnej**.

Poza udzielaniem wsparcia krajowym urzędom koordynacji Europejski Urząd Koordynacji nadzoruje i usprawnia poszczególne etapy cyklu programowania i koordynuje zadania krajowych urzędów koordynacji w zakresie planowania poprzez przekazywanie uwag i sprawozdań dotyczących poszczególnych realizowanych przez nie programów.

### 2.2.2 Funkcjonowanie i rozwój portalu EURES oraz powiązanego wsparcia informatycznego

Europejski Urząd Koordynacji prowadzi portal EURES i zapewnia powiązane z nim wsparcie informatyczne, a także przekazuje państwom EURES wytyczne służące zwiększeniu interoperacyjności. Europejski Urząd Koordynacji kontynuował świadczenie tych usług w okresie odniesienia. Opracowano w szczególności m.in. materiały pomocnicze oraz standardy i formaty techniczne, które przekazano następnie państwom EURES w celu usprawnienia identyfikacji i grupowania ich klasyfikacji krajowych, regionalnych i sektorowych pod kątem klasyfikacji europejskiej (**identyfikacja i grupowanie pod kątem ESCO**). Identyfikacja i grupowanie stanowią warunek wstępny wprowadzenia funkcji zautomatyzowanego dopasowywania na portalu EURES. Udzielane wsparcie obejmowało na przykład udostępnienie platformy internetowej na potrzeby identyfikacji i grupowania pod kątem ESCO, opublikowanie podręcznika dotyczącego wdrażania ESCO oraz organizowanie szkoleń poświęconych problematyce ESCO. Aby spełnić ten wymóg, szereg państw EURES wystąpiło z wnioskiem o wsparcie finansowe<sup>9</sup>.

Ponadto Europejski Urząd Koordynacji kontynuował wprowadzenie zmian na **portalu EURES**, m.in. dokonując usprawnień funkcji filtrowania, aby sprawić, by portal stał się bardziej przyjazny dla użytkowników. W tym kontekście na początku 2020 r. portal EURES zaktualizowano do najnowszej wersji, tj. do wersji 4.4 – aktualizacja obejmowała odświeżenie portalu poprzez zaprojektowanie nowej strony głównej, zapewnienie zgodności z przepisami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO), wprowadzenie zmian w cyklu życia CV w ramach modułu samoobsługowego, ograniczenie możliwości uzyskiwania dostępu do portalu przez obywateli państw trzecich nieposiadających zezwolenia na pracę oraz usprawnienie procesu przesyłania zapytań przez członków personelu EURES. Ponadto Europejski Urząd Koordynacji przeprowadził badanie poziomu zadowolenia klientów, aby zapoznać się z opiniami użytkowników na temat portalu. Ponad 70 % pracodawców było zadowolonych lub bardzo zadowolonych z portalu EURES. Jeżeli chodzi o osoby poszukujące pracy i pracowników, około 95 % respondentów było zadowolonych lub bardzo zadowolonych z portalu, a 8 % z nich poinformowało, że dzięki portalowi EURES udało im się znaleźć pracę.

Europejski Urząd Koordynacji wprowadził szereg środków zwiększających synergie między portalem EURES a nowo uruchomionym portalem **Europass**. Użytkownicy Europass poszukujący pracy mogą obecnie wyszukiwać oferty pracy EURES oraz otrzymywać propozycje interesujących ofert zatrudnienia dopasowanych do ich profilu. Mimo że działania w zakresie wyszukiwania i dopasowywania podejmuje EURES, wyniki tych działań wyświetlają się bezpośrednio na portalu

---

<sup>9</sup> VP/2019/010, EaSI-EURES: Support to national classification inventories and innovative national online services for mobile workers („EaSI-EURES: Wsparcie na rzecz krajowych wykazów kwalifikacji oraz innowacyjnych krajowych usług online dla pracowników mobilnych”).



Europass. Ponadto dzięki funkcji przekierowania do poszczególnych usług EURES i Europass dostępnej na tych dwóch portalach użytkownicy mogą łatwiej znaleźć poszukiwane przez siebie usługi. Interoperacyjność między profilami użytkowników na portalach EURES i Europass zapewnia obecnie użytkownikom zarejestrowanym na jednym portalu możliwość wyeksportowania swoich CV na drugi portal.

Innym istotnym elementem działalności Europejskiego Urzędu Koordynacji w tym względzie było powołanie **grupy roboczej ds. interoperacyjności** w celu usprawnienia wdrażania przepisów art. 17 i 18 rozporządzenia w sprawie EURES oraz wsparcia procesu wymiany informacji. Grupa robocza ds. interoperacyjności podejmuje działania w dwóch obszarach: po pierwsze, zajmuje się wszystkimi wymogami funkcjonalnymi i działaniami w zakresie gromadzenia CV i ofert zatrudnienia oraz ich przesyłania i zatwierdzania; po drugie, jest odpowiedzialna za aplikacje umożliwiające wyszukiwanie i dopasowywanie danych. W okresie odniesienia zorganizowano pięć posiedzeń grupy roboczej.

### 2.2.3 Szkolenia i rozwój zawodowy

Celem programu szkoleń EURES jest zapewnienie członkom personelu EURES pomocy i wsparcia przy świadczeniu usług EURES. Program ten obejmuje **szkolenie przygotowujące** (organizowane przez krajowe urzędy koordynacji na podstawie orientacyjnych wytycznych i narzędzi dostarczonych przez Europejski Urząd Koordynacji oraz przy wykorzystaniu wsparcia udzielanego przez biuro informacyjne Europejskiego Urzędu Koordynacji), a także **wspólny program szkoleniowy dotyczący EURES**, za realizację którego odpowiedzialność ponosi Europejski Urząd Koordynacji. Na szczeblu europejskim można wyróżnić trzy rodzaje szkoleń dotyczących EURES: szkolenia stacjonarne, szkolenia wirtualne (prowadzone on-line w czasie rzeczywistym i w formie e-uczenia się) oraz szkolenia „na żądanie”.

Europejski Urząd Koordynacji w dalszym ciągu zapewniał wspólny program szkoleniowy dotyczący EURES oraz rozwój zawodowy dla personelu członków i partnerów EURES. Działania szkoleniowe oparto na programie szkoleń dla EURES obejmującym etap konsolidacji, po którym będzie miała miejsce **Akademia EURES** uruchomiona w 2016 r. W szczególności Europejski Urząd Koordynacji zorganizował 73 sesje szkoleniowe od lipca 2018 r. do grudnia 2019 r., w których wzięło udział 2 999 członków personelu EURES.

### 2.2.4 Biuro informacyjne

Europejski Urząd Koordynacji nadal zapewniał wszystkim użytkownikom portalu EURES oraz oferowanych za jego pośrednictwem usług (tj. osobom poszukującym pracy, pracodawcom, personelowi członków i partnerów EURES, krajowym urzędem koordynacji oraz gościom) funkcję biura informacyjnego. Usługa ta obejmuje udzielanie odpowiedzi na wszystkie zapytania dotyczące usług świadczonych w ramach portalu EURES, w tym sekcji ekstranetu<sup>10</sup>, oraz usług świadczonych na platformie Europejskich Dni Pracy. Zapytania można składać za pośrednictwem internetowego

---

<sup>10</sup> Ekstranet to sekcja portalu EURES, która jest dostępna wyłącznie dla wewnętrznych użytkowników, takich jak doradcy EURES, krajowi koordynatorzy i personel Europejskiego Urzędu Koordynacji. Ułatwia ona koordynację, wymianę informacji i wykonywanie zadań administracyjnych.

formularza na portalu, bezpłatnego numeru telefonu, czatu internetowego lub Skype'a. W 2018 r. biuro informacyjne EURES przetworzyło około 27 700 zapytań od użytkowników, w 2019 r. – 24 249, a w pierwszej połowie 2020 r. – 9 830.

#### 2.2.5 Tworzenie sieci kontaktów, wymiana oraz najlepsze praktyki i wzajemne uczenie się

Europejski Urząd Koordynacji nadal ułatwiał tworzenie sieci kontaktów, wzajemne uczenie się i wymianę najlepszych praktyk w ramach sieci EURES. Poza regularnymi spotkaniami europejskiej grupy koordynacyjnej organizowane są także **wydarzenia obejmujące wzajemne uczenie się** z przedstawicielami wszystkich państw EURES. Na przykład w grudniu 2018 r. zorganizowano wydarzenie obejmujące wzajemne uczenie się na temat systemów dopuszczania. Ponadto w nowej zaktualizowanej w 2018 r. wersji **ekstranetu EURES** zapewnia się obszary robocze w celu usprawnienia wymiany informacji między państwami EURES. Na przykład w wirtualnej przestrzeni „Speaker’s Corner” państwa EURES mają możliwość dzielenia się plikami, podejmowania dyskusji lub wymiany informacji na temat wydarzeń. Państwa EURES mają także wzajemny dostęp do swoich programów prac i przekazują sobie uwagi. Takie **przekazywanie uwag** ma na celu poprawę wymiany informacji i współpracy podczas okresu programowania. Dalsze działania ukierunkowane na zapewnienie wytycznych, harmonizację oraz usprawnienie sprawozdawczości i procesu monitorowania przez Europejski Urząd Koordynacji objęły organizację corocznych warsztatów oraz przekazywanie informacji zwrotnych i zaleceń dotyczących poszczególnych informacji.

#### 2.2.6 Działania związane z informowaniem i komunikacją

Europejski Urząd Koordynacji nadal wspierał działania związane z informowaniem i komunikacją w ramach sieci EURES w celu podnoszenia świadomości na jej temat. Mówiąc konkretnie, aby jak najlepiej wspierać krajowe urzędy koordynacji we wdrażaniu strategii komunikacji i ich krajowych planów, członkom personelu EURES zaoferowano praktyczne sesje **szkoleniowe z zakresu komunikacji** organizowane średnio dwa razy w miesiącu i obejmujące szeroki zakres tematów, takich jak tworzenie treści na potrzeby mediów społecznościowych, LinkedIn i stosunki między zainteresowanymi stronami. Ponadto państwa EURES mogły korzystać z **przewodnika redakcyjnego EURES** oraz **infografik** opracowanych przez Europejski Urząd Koordynacji.

Europejski Urząd Koordynacji kontynuował także swoje własne działania z zakresu komunikacji obejmujące zarządzanie kontami w **mediach społecznościowych EURES**: na EURES ma 287 454 fanów na Facebooku, 38 741 obserwatorów na Twitterze i 52 812 na LinkedIn. Zgodnie ze swoją strategią dotyczącą treści Europejski Urząd Koordynacji skoncentrował się w swoich działaniach komunikacyjnych na temacie miesiąca, analizując w ten sposób różne tematy dotyczące kariery i zatrudnienia dla mieszkańców UE/EOG.

*Zasięg/wrażenia dotyczące wpisów na poszczególnych kanałach mediów społecznościowych Europejskiego Urzędu Koordynacji*

Kanał mediów społecznościowych	drugie półrocze 2018 r.	pierwsze półrocze 2019 r.	drugie półrocze 2019 r.	pierwsze półrocze 2020 r.	Ogółem
Facebook	39 585 902	6 449 270	2 306 125	7 764 993	56 106 290
Twitter	361 984	910 770	2 587 705	1 227 479	5 087 938

LinkedIn	1 046 669	2 298 356	1 563 189	1 032 480	5 940 694
----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Europejski Urząd Koordynacji zarządza także kontem EURES w portalu YouTube, które w lipcu 2020 r. miało 7 000 subskrybentów. W ciągu ostatnich dwóch lat opublikowano około 35 filmów. Ponadto od lipca 2018 r. na portalu EURES udostępniono ponad 120 **artykułów**, a co miesiąc rozsyłany jest **biuletyn**.

Europejski Urząd Koordynacji prowadzi ponadto platformę **Europejskich Dni Pracy (Online)** (European Online Job Days, EOJD), a w 2018 r. i 2019 r. wspierał organizację ponad 65 dni pracy i imprez rekrutacyjnych (internetowych, na miejscu lub łączonych).

*Kluczowe wskaźniki efektywności związane z Europejskimi Dniami Pracy (Online)*

Wskaźnik	2018	2019	Ogółem
Liczba zdarzeń	31	34	65
Liczba pozycji	12 817	18 775	31 592
Liczba osób poszukujących pracy	28 878	36 850	65 728
Liczba zaplanowanych rozmów	846	962	1 808

Jeżeli chodzi o rozwój ogólnoeuropejskich kampanii komunikacyjnych, można zauważyć, że EURES był filarem prowadzonej na wysokim szczeblu kampanii Komisji **#EU movers**, która to kampania była wydarzeniem mającym na celu uczczenie 50-lecia swobodnego przepływu pracowników i 60-lecia koordynacji zabezpieczenia społecznego, i zapewnił skuteczne działania informacyjne w ramach kampanii w mediach społecznościowych, które dotarły do zainteresowanych pracowników. Kampania podniosła poziom pozytywnej świadomości znaczenia, jakie mają swobodny przepływ i koordynacja zabezpieczenia społecznego dla obywateli Unii. Obejmowała ona ważny i skuteczny element, jakim było zaangażowanie pracowników UE, co umożliwiło im podzielenie się swoimi historiami na temat sposobu, w jaki swobodny przepływ i koordynacja zabezpieczenia społecznego zmieniły ich życie.

Ponadto w 2019 r. uruchomiono pięciomiesięczną ogólnounijną kampanię pod hasłem **#EURES25**, aby uczcić 25. rocznicę ustanowienia sieci EURES. Kampania ta obejmowała istotny element cyfrowy obejmujący filmy, płatne reklamy, konkursy w mediach społecznościowych i dwa wewnętrzne wydarzenia dla sieci EURES; niektórzy doradcy EURES działają już od 25 lat. Dzięki kampanii zwiększyła się widoczność EURES we wszystkich kanałach oraz rozszerzył się krąg odbiorców sieci, w szczególności na LinkedIn i Twitterze. Wewnętrznie kampania pozytywnie wpłynęła na konsolidację sieci EURES i zwiększenie stopnia interakcji.

### 2.2.7 Analiza mobilności geograficznej i zawodowej

Zgodnie z art. 29 rozporządzenia w sprawie EURES Komisja, która odpowiada za analizowanie tendencji w zakresie mobilności geograficznej i zawodowej, opublikowała **dwa wewnętrzne sprawozdania w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE** (tj. za rok 2018<sup>11</sup> i 2019<sup>12</sup>) zawierające kluczowe informacje dotyczące przepływów i wzorców mobilności w krajach Unii i

<sup>11</sup> Sprawozdanie roczne w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE za 2018 r.

<sup>12</sup> Sprawozdanie roczne w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE za 2019 r.

EFTA ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pracowników mobilnych na rynku pracy oraz aspektów związanych z płcią. Ponadto, korzystając z informacji przekazanych przez krajowe urzędy koordynacji i analizy w ramach europejskiego badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), Komisja opublikowała **badanie dotyczące nadwyżkowych i deficytowych zawodów w 2019 r.**<sup>13</sup>

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

Europejski Urząd Koordynacji przyczyniał się do wypracowania **wspólnego rozumienia i usług wsparcia**, podając na portalu EURES zestaw minimalnych wymogów dotyczących jakości danych oraz informacje na temat przygotowania zawodowego i staży.

Ponadto w latach 2017–2018 Europejski Urząd Koordynacji utworzył **grupę roboczą ad hoc** ds. przygotowania zawodowego i staży, w ramach której opracowano listę kontrolną organizacji goszczących (np. „dotyczącą przyjmowania praktykantów lub stażystów”) i wysyłających (np. „dotyczącą wysyłania praktykantów lub stażystów”) oraz podmiotów dostarczających dane (np. „dotyczącą przedstawiania ofert pracy na portalu EURES”). Lista kontrolna dostępna jest na portalu EURES i obejmuje zalecenia dotyczące etapów przyciągania, rekrutowania i zatrudniania praktykantów i stażystów w całej Europie.

Ponadto ze względu na fakt, iż krajowe informacje i wytyczne na temat przygotowania zawodowego i staży powinny się publikować między innymi na portalu EURES, od początku 2019 r. Europejski Urząd Koordynacji umożliwił **przekazywanie do portalu EURES i publikowanie na nim ofert dotyczących przygotowania zawodowego i staży.**

2.2.9 Zasoby finansowe

Działania Europejskiego Urzędu Koordynacji w zakresie horyzontalnego wsparcia są wspierane w ramach osi EURES programu EaSI, który zapewnia finansowanie działań, takich jak rozwój oraz utrzymanie portalu EURES, wspólny program szkoleń, komunikacja, działalność analityczna i sieciowa, oraz programów wspierania mobilności, takich jak „Twoja pierwsza praca z EURES-em” i partnerstwa transgraniczne. Łączny budżet przydzielony w okresie odniesienia na oś EURES odpowiadał około 20 % budżetu EaSI – około 24,3 mln EUR w 2018 r.<sup>14</sup> i 33,8 mln EUR w 2019 r.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Komisja Europejska, Sprawozdanie dotyczące niedoborów i nadwyżek siły roboczej na rynku pracy za 2019 r.

<sup>14</sup> Roczny program prac programu EaSI na 2018 r.

<sup>15</sup> Roczny program prac programu EaSI na 2019 r. – 1. decyzja zmieniająca.

### 3 WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA W PAŃSTWACH EURES

Analizę przedstawioną w niniejszej sekcji przeprowadzono na podstawie odpowiedzi otrzymanych od krajowych urzędów koordynacji w ramach badania oraz na podstawie listy kontrolnej i innych informacji, jakimi dysponowała Komisja. Tabela znajdująca się w górnej części każdej podsekcji zawiera podsumowanie stosownego punktu listy kontrolnej dotyczącej wdrożenia rozporządzenia w sprawie EURES.

Kiedy przekazywane są dane dotyczące poddziałań, w tabeli przedstawia się zbiorowy wynik działań. Przy przekazywaniu danych dotyczących wszystkich poddziałań podaje się najniższą wartość (np. jeżeli jedno poddziałanie zgłoszono jako „Niezrealizowane”, całe działanie oznacza się jako „X – Niezrealizowane”). W przypadku braku danych dotyczących niektórych poddziałań, działanie przedstawia się jako częściowo ukończone.

	Dane niedostępne*
V	Ukończone
Δ	Częściowo ukończone
X	Niezrealizowane

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

#### 3.1 Skład sieci i kwestie organizacyjne

I. Skład sieci i kwestie organizacyjne	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: wyznaczenie krajowego urzędu koordynacji (art. 9 ust. 1)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Działanie 2: wyznaczenie przedstawiciela grupy koordynacyjnej (art. 14)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Działanie 3: wyznaczenie publicznych służb zatrudnienia odpowiadających za działania sieci EURES na członków EURES (art. 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Działanie 4: identyfikacja organizacji działających aktualnie w sieci EURES, które kontynuują działania w okresie przejściowym (art. 40)	V	V		V		V		V	V							V						V	V		V	Δ		V	V			

##### 3.1.1 Wymogi określone w rozporządzeniu

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie EURES, jeżeli chodzi o skład i organizację sieci, państwa EURES muszą zgłaszać Europejskiemu Urzędowi Koordynacji swoje wyznaczone **krajowe urzędy koordynacji** oraz **przedstawiciela do europejskiej grupy koordynacyjnej**. Jeżeli chodzi o członków i partnerów EURES, państwa EURES muszą wyznaczać u siebie jako członka publiczne służby zatrudnienia, uznając ich szczególną pozycję, oraz zapewniać wypełnienie zestawu minimalnych kryteriów<sup>16</sup> określających obowiązki **publicznych służb zatrudnienia**. Organizacje, które należały do krajowych sieci EURES zanim weszło w życie rozporządzenie w sprawie EURES, mogły ponadto pozostać partnerami w okresie przejściowym do dnia 13 maja 2019 r., a następnie będą musiały ponownie złożyć wnioski o status członka lub partnera sieci EURES. Krajowy urząd koordynacji miał obowiązek poinformować Europejski Urząd Koordynacji o składzie swojej sieci w okresie przejściowym.

<sup>16</sup> Rozporządzenie 2016/589, załącznik I: Wspólne kryteria minimalne.

### 3.1.2 Wdrożenie

Wszystkie państwa EURES powołały krajowe urzędy koordynacji oraz przedstawiciele do europejskiej grupy koordynacyjnej, a także wyznaczyły publiczne służby zatrudnienia jako członków EURES już w 2018 r. Europejski Urząd Koordynacji został poinformowany o wszelkich zmianach w składzie sieci EURES. Ponadto w stosownych przypadkach krajowe urzędy koordynacji zidentyfikowały organizacje o statusie przejściowym.

### 3.1.3 Wyzwania

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

## 3.2 Zarządzanie organizacjami spoza sieci EURES i współpraca z nimi

II. Zarządzanie organizacjami spoza sieci EURES i współpraca z nimi	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
<b>Działanie 1:</b> wznowienie współpracy z zainteresowanymi stronami (art. 9 ust. 7)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		X	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		Δ	V	V	V	V	V	X			X
<b>Działanie 2:</b> wznowienie współpracy z pozostałymi unijnymi służbami i sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i	V	Δ	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ		Δ	Δ	V	V	V	V	Δ			Δ
<b>Działanie 3:</b> dialog z partnerami społecznymi na szczeblu krajowym (art. 16 ust. 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ		V	V	V	V	V	V	Δ			X
<b>Działanie 4:</b> nawiązanie współpracy z właściwymi organami (art. 26 ust. 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		V	V	V	V	V	V	Δ			V

### 3.2.1 Wymogi określone w rozporządzeniu

Kluczowe organizacje sieci EURES w państwach EURES to publiczne służby zatrudnienia oraz inni członkowie i partnerzy EURES. Funkcjonowanie sieci wymaga jednak współpracy z wieloma innymi organizacjami. Promowanie **współpracy z odpowiednimi zainteresowanymi stronami** (np. partnerami społecznymi, instytucjami szkolenia zawodowego i szkolnictwa wyższego, izbami handlowymi) oraz **unijnymi służbami i sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych** określono w rozporządzeniu w sprawie EURES jako obowiązek krajowych urzędów koordynacji. Ponadto krajowe urzędy koordynacji powinny ułatwiać stały **dialog między siecią EURES a partnerami społecznymi** zgodnie z prawem i praktykami krajowymi oraz nawiązywać **kontakty z właściwymi organami na szczeblu krajowym** w celu zapewnienia osobom poszukującym pracy i pracodawcom dostępu do informacji na temat opodatkowania, kwestii związanych z umowami o pracę, emeryturami, ubezpieczeniem zdrowotnym, zabezpieczeniem społecznym i aktywnymi instrumentami rynku pracy.

### 3.2.2 Wdrożenie

W latach 2018–2020 prawie wszystkie państwa EURES, które odpowiedziały na listę kontrolną, podjęły szereg działań aby (ponownie) zacieśnić współpracę i zintensyfikować dialog z licznymi organizacjami zainteresowanych stron, właściwymi organami oraz unijnymi służbami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych. Większość państw EURES zakończyła identyfikację i grupowanie umiejętności właściwych zainteresowanych stron, sieci UE, partnerów społecznych i organów krajowych oraz ustanowiła kanały komunikacji z tymi podmiotami. W niektórych przypadkach działania zakończono jedynie częściowo: albo dlatego, że nie przeprowadzono analizy mającej na celu identyfikację nowych potencjalnych zainteresowanych stron, albo dlatego, że członkowie i partnerzy nie zostali włączeni w interakcję z tymi organizacjami, co wynikało z faktu, że albo członkowie i partnerzy byli nowo dopuszczeni, albo nie dopuszczono jeszcze żadnych członków ani partnerów. Aby dotrzeć do zainteresowanych stron, państwa EURES

korzystały z informacji drukowanych oraz informacji w internecie, otwartych lub ograniczonych zaproszeń do składania wniosków, ale także indywidualnych spotkań, rozmów telefonicznych, wiadomości e-mail i seminariów informacyjnych, mając na uwadze ewentualną współpracę.

### 3.2.3 Wyzwania

W latach 2016–2018 państwa EURES nie zgłosiły żadnych szczególnych wyzwań w związku z tym zestawem wymogów. Jeżeli jednak chodzi o bieżący okres sprawozdawczy, krajowe urzędy koordynacji wskazały na szereg przeszkód związanych z komunikacją z zewnętrznymi zainteresowanymi stronami. Niektóre krajowe urzędy koordynacji mają trudności ze zdobyciem zaufania zainteresowanych stron oraz wyraźnym przedstawieniem wartości dodanej członkostwa w EURES pod kątem ewentualnego dopuszczenia do sieci EURES, w szczególności biorąc pod uwagę związane z tym obciążenie administracyjne. Inne wyzwania związane są z brakiem zasobów ludzkich, a także z trudnościami w znalezieniu wspólnej wizji z niektórymi zainteresowanymi stronami.

## 3.3 Rozszerzanie sieci

III. Rozszerzanie sieci	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Działanie 1: przygotowanie na wprowadzenie systemu dopuszczania (art. 11)	Δ	v	v	v		v	v	v	v	v	v	Δ	v	v	Δ	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	x		x
Działanie 2: wdrożenie systemu dopuszczania (art. 11 i 12)	x	v	v	v		v	v	v	x	v	v	x	v	x	x	x	Δ		x	v	v	v	x	x	v	v	v	v	x			x	
Działanie 3: zgodność ze wzorem krajowego systemu i procedur wymiany informacji między państwami członkowskimi (art. 11 ust. 8)	x	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	x	x	x	
Działanie 4: monitorowanie zgodności przez członków i partnerów		v	v	Δ		v	v	v	v	v	Δ	v	Δ	Δ	v	v	v	v	v	v	v		v	v		v	v	x					

### 3.3.1 Wymogi określone w rozporządzeniu

W celu rozszerzenia sieci EURES w rozporządzeniu w sprawie EURES wymaga się, aby każde państwo EURES **ustanowiło i wdrożyło** system dopuszczania organizacji do uczestnictwa w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES, a także **monitorowanie przestrzegania** przez te organizacje prawa, które ma zastosowanie. System dopuszczania należało wdrożyć do dnia 13 maja 2018 r. na podstawie minimalnych kryteriów określonych w rozporządzeniu w sprawie EURES. Państwa EURES mogą także dodać krajowe kryteria dopuszczania. W odniesieniu do art. 11 ust. 8 rozporządzenia w decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2017/1255 przedstawiono wzór opisu krajowych systemów i procedur dopuszczania krajowych urzędów koordynacji na potrzeby powiadamiania Europejskiego Urzędu Koordynacji.

### 3.3.2 Wdrożenie

Wszystkie państwa EURES ustanowiły już system dopuszczania w charakterze członków i partnerów organizacji innych niż publiczne służby zatrudnienia lub rozpoczęły prace przygotowawcze nad takim systemem. Państwa EURES niebędące państwami członkowskimi UE nie rozpoczęły jeszcze prac nad dopuszczaniem, ponieważ rozporządzenie w sprawie EURES zostało przyjęte przez Wspólny Komitet EOG<sup>17</sup> pod koniec 2019 r. i w chwili obecnej wdrażanie na poziomie krajowym wciąż trwa.

<sup>17</sup> Decyzja Wspólnego Komitetu EOG nr 302/2019 z dnia 13 grudnia 2019 r. zmieniająca załącznik V (Swobodny przepływ pracowników) i protokół 31 (w sprawie współpracy w konkretnych dziedzinach poza czterema swobodami) do Porozumienia EOG [2020/320]

Prawie wszystkie państwa EURES poinformowały Europejski Urząd Koordynacji o swoim krajowym systemie dopuszczania, korzystając z wzoru określonego w decyzji wykonawczej (UE) 2017/1255. Dotychczas jednak tylko 13 państw EURES dopuściło nowych członków lub partnerów. Zatem pomimo posiadania formalnego systemu dopuszczania ponad połowa państw EURES nie wdrożyła dopuszczenia nowych członków i partnerów<sup>18</sup>.

Dwadzieścia państw EURES zgłosiło całkowite lub prawie całkowite wdrożenie systemu monitorowania nowych członków i partnerów, natomiast pięć państw jest w połowie drogi lub rozpoczęło wdrażanie takiego systemu. Pozostałe państwa EURES nie rozpoczęły wdrażania systemu monitorowania albo dlatego, że nie wdrożyły one jeszcze systemu dopuszczania, albo dlatego, że czekają na dopuszczenie pierwszych organizacji.

### 3.3.3 Wyzwania

Jednym z wyzwań zidentyfikowanych w latach 2016–2018 było opóźnienie w tworzeniu systemu dopuszczania, ale trudność tę w dużej mierze pokonano. Wzrost liczby nowych członków i partnerów jest jednak powolny. Ze względu na niewielką liczbę nowo dopuszczonych członków i partnerów wdrożenie przyjętego systemu dopuszczania pozostaje wyzwaniem.

## 3.4 Wymiana informacji na temat ofert zatrudnienia i życiorysów

IV. Mechanizmy wymiany danych, widoczność i dostęp do narzędzi oraz interoperacyjność	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Działanie 1: wymiana ofert zatrudnienia za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	V
Działanie 2: wymiana CV za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału	V	V	X	X	V	V	V	V	V	V	X	V	X	X	X	V	V	V	X	X	V	V	X	V	V	V	X	X	X	X	X	X	X
Działanie 3: przygotowanie na wymianę ofert przygotowania zawodowego i staży	V	V	V	X		V		Δ	X	V		X	V	X	X	V	V		X		V	V		Δ	Δ			V	X			Δ	
Działanie 4: wdrażanie technicznych norm i formatów niezbędnych do funkcjonowania automatycznego dopasowywania za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej	V	V	X	V		V	Δ	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ			V		V	V	Δ			X	

### 3.4.1 Wymogi określone w rozporządzeniu

Jeżeli chodzi o przekazywanie życiorysów i ofert zatrudnienia, w rozporządzeniu w sprawie EURES zobowiązano wszystkich członków i partnerów EURES do przekazywania na portal EURES publicznie dostępnych **ofert zatrudnienia i życiorysów** oraz do przygotowania się na wymianę **danych w zakresie przygotowania zawodowego i staży**. Wszystkie wymiany danych muszą odbywać się poprzez **jeden skoordynowany kanał**. Na podstawie art. 17 ust. 8 rozporządzenia w decyzji wykonawczej (UE) 2018/1021 wprowadzono **techniczne normy**, które państwa EURES muszą stosować do ofert zatrudnienia i życiorysów na potrzeby automatycznego dopasowywania na portalu EURES. Państwa EURES muszą także zapewniać widoczność portalu EURES na poziomie krajowym oraz dzielić się informacjami z zakresu praktyk krajowych i kwestii dotyczących danych.

<sup>18</sup> Dnia 19 listopada 2019 r. Komisja wysłała pisma administracyjne do państw członkowskich, które nie wypełniły jeszcze przepisów rozporządzenia w sprawie EURES, w szczególności przepisów dotyczących wymiany życiorysów i systemu dopuszczania. W zależności od planowych terminów osiągnięcia zgodności z przepisami wskazanymi w odpowiedziach na wspomniane pisma, dalszego monitorowania i analizy wdrażania Komisja rozważy dalsze działania.



### 3.4.2 Wdrożenie

Jeżeli chodzi o przekazywanie życiorysów i ofert zatrudnienia, 31 państw EURES wprowadziło system przekazywania ofert zatrudnienia, a ponad połowa państw EURES przekazuje życiorysy za pośrednictwem **jednego skoordynowanego kanału**. Większość pozostałych państw EURES spodziewa się, że wdroży system do końca 2020 r., ale podkreśla opóźnienia, w szczególności ze względu na trwającą w Europie od marca 2020 r. epidemię COVID-19. Krajowe urzędy koordynacji zgłosiły, że udział w posiedzeniach grupy roboczej ds. interoperacyjności i wsparcie ze strony Europejskiego Urzędu Koordynacji pomaga im we wdrażaniu obowiązków określonych w akcie wykonawczym.

W większości przypadków oferty staży i przygotowania zawodowego można przekazywać na portal EURES, korzystając z kanału transmisji ustanowionego dla ofert zatrudnienia. Kilka państw EURES nie może jednak wdrożyć przekazywania ofert **przygotowania zawodowego i staży** na portal EURES ze względu na brak krajowych ram polityki dotyczących obsługi takich ofert zatrudnienia jako ofert pracy (np. Szwecja, Portugalia) lub zarządzanie nimi przez inną organizację taką jak Ministerstwo Edukacji (np. Francja).

Trwa wdrażanie **europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO)**, identyfikacja i grupowanie ich pod kątem ustanowionych krajowych systemów klasyfikacji oraz przekazywanie danych w uzgodnionym formacie. Z ESCO korzysta niewielka liczba państw EURES, w związku z czym nie musiały one wprowadzać zmian. Od publikacji decyzji wykonawczej państwa EURES mają trzy lata na zakończenie identyfikacji i grupowania, tj. do 2021 r.

### 3.4.3 Wyzwania

Liczne wyzwania spowodowały opóźnienie przekazywania życiorysów i ofert zatrudnienia za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału. W odniesieniu do przekazywania życiorysów krajowe urzędy koordynacji kilkakrotnie zwracały uwagę na problemy wynikające z potrzeby integracji deklaracji chęci wymiany danych osób poszukujących pracy lub ustanowienia nowych procesów, takich jak analiza ryzyka, które będą zgodne z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Krajowe urzędy koordynacji zgłaszają także wewnętrzne wyzwania związane z niskim priorytetem przypisywanym temu projektowi w ich działach IT. Ponadto w niektórych przypadkach należało dostosować wewnętrzne bazy danych, co jeszcze bardziej opóźniło proces. Jako przyszłe wyzwanie, które nabierze znaczenia wraz ze wzrostem liczby nowo dopuszczanych organizacji, określono łączenie nowo dopuszczonych członków i partnerów EURES za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału.

## 3.5 Usługi wsparcia

V. Usługi wsparcia	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
<b>Działanie 1:</b> zapewnianie ciągłości za pośrednictwem publicznych służb pomocniczych	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V
<b>Działanie 2:</b> pomoc w rejestracji na portalu EURES (art. 20)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ	V	X		Δ	V	V	V	V	V	X		X
<b>Działanie 3:</b> podstawowe informacje na temat EURES (art. 22)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V			V	V	V	V	V	X		V
<b>Działanie 4:</b> monitorowania stosowania przez członków i partnerów	X	V	V	V	Δ	V	V	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	Δ	V	Δ			Δ	Δ	V	V	V	X		X
<b>Działanie 5:</b> usługi wsparcia w regionach transgranicznych	X	V	V			V	V	V		V		Δ	Δ	V	Δ	V	Δ		V		V	Δ			V	V	V	V	V	V		
<b>Działanie 6:</b> upowszechnianie wsparcia mobilności w czynnych działaniach związanych z rynkiem pracy (art. 28, motyw 46)	V	Δ	V			V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V		V	Δ		V	V			V	V	V	V	V	X		X

### 3.5.1 Wymogi określone w rozporządzeniu

Państwa EURES muszą zapewnić **ciągłość usług EURES** za pośrednictwem krajowych publicznych służb zatrudnienia, przekazywać osobom poszukującym pracy oraz pracodawcom **informacje** na temat rejestracji na portalu EURES oraz zapewniać im **pomoc** w tym zakresie, a także **monitorować<sup>19</sup> członków i partnerów** w zakresie świadczenia przez nich usług. W rozporządzeniu w sprawie EURES określono także, że usługi wsparcia należy świadczyć w **regionach transgranicznych**, gdzie członkowie lub partnerzy EURES uczestniczą w specjalnych strukturach współpracy i usług. Państwa EURES powinny także **upowszechnić wsparcie mobilności** w swoich krajowych aktywnych politykach rynku pracy.

### 3.5.2 Wdrożenie

Wszystkie państwa EURES zgłaszają działania i środki wdrożone w celu **zapewnienia ciągłości** świadczenia usług wsparcia dla osób poszukujących pracy i pracodawców za pośrednictwem swoich krajowych publicznych służb zatrudnienia. **Informacje** na temat EURES są dostępne na wszystkich stronach internetowych publicznych służb zatrudnienia i, w stosownych przypadkach, na krajowych portalach EURES. Ponadto doradcy EURES przekazują informacje osobom poszukującym pracy i pracownikom. Osom poszukującym pracy i pracodawcom zapewniane są wskazówki oraz wsparcie w zakresie rejestracji na portalu EURES. W niektórych przypadkach nie wdrożono jeszcze zapewniania **świadczenia tych usług przez członków i partnerów EURES**, ponieważ nie dopuszczono do sieci żadnych nowych organizacji. W 13 państwach EURES usługi wsparcia w **regionach transgranicznych** świadczą także członkowie i partnerzy EURES. W pozostałych przypadkach na potrzeby świadczenia usług wsparcia zidentyfikowano właściwe zainteresowane strony w regionach transgranicznych, ale nie dopuszczono ich jeszcze jako członków lub partnerów. Osiemnaście państw EURES zgłosiło wdrożenie działań służących **otwarceniu** aktywnych polityk rynku pracy, aby objąć nimi pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia za granicą i umożliwić korzystanie z tych usług cudzoziemcom, a dwa państwa EURES są w trakcie tego procesu.

### 3.5.3 Wyzwania

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

## 3.6 Wymiana informacji, programowanie i pomiar efektywności

VI. Wymiana informacji, programowanie i pomiar efektywności	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Działanie 1: wymiana informacji	v	v	Δ	Δ		x	v	v	v	v		Δ	v	Δ	v	Δ	v	v	Δ	v	v	Δ		Δ	v	v	Δ	v	x			Δ
Działanie 2: zgodność ze wzorami dotyczącymi wymiany informacji o krajowych programach prac (art. 31)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Działanie 3: zgodność z jednolitą specyfikacją dotyczącą gromadzenia danych na potrzeby monitorowania i oceny sieci EURES (art. 32)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v

### 3.6.1 Wymogi określone w rozporządzeniu

W rozporządzeniu w sprawie EURES wymaga się od państw EURES **gromadzenia, analizowania i udostępniania informacji** na temat sytuacji na ich krajowych rynkach pracy, w tym na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej, a także na temat ich krajowych działań EURES. Państwa EURES muszą także dostarczać informacje dotyczące swoich planowanych działań i przedstawiać

<sup>19</sup> Zgodnie z decyzją wykonawczą (UE) 2017/1255

sprawozdania dotyczące efektywności swoich sieci, korzystając z wzorów Komisji w odniesieniu do **cyklu programowania i systemu pomiaru efektywności**.

### 3.6.2 Wdrożenie

**Wymiana informacji** między krajowymi urzędami koordynacji a Europejskim Urzędem Koordynacji, a także między krajowymi urzędami koordynacji a członkami i partnerami EURES odbywa się za pośrednictwem działań szkoleniowych, spotkań oraz wytycznych i materiałów informacyjnych. Ponadto wszystkie 27 państw EURES, które przedstawiły sprawozdania w tym temacie, przekazuje informacje na temat rynku pracy, które stanowią wkład we wspólną analizę na potrzeby EURES.

### 3.6.3 Wyzwania

Państwa EURES zgłaszają problemy z gromadzeniem danych i sprawozdawczością zarówno w odniesieniu do systemu pomiaru efektywności, jak i cyklu programowania. Krajowe urzędy koordynacji zwracają w szczególności uwagę na znaczny nakład pracy związany ze sprawozdawczością i kwestionują uzasadnienie takiego obciążenia administracyjnego. Opracowanie narzędzi informatycznych, które mogłyby zmniejszyć obciążenie pracą i ułatwić gromadzenie danych, nie jest postrzegane jako opłacalne w przypadku mniejszych państw EURES, ponieważ wymaga znacznych inwestycji finansowych. Wymieniają one ponadto brak wewnętrznej spójności między sprawozdawczością w ramach systemu pomiaru efektywności a cyklem programowania, jak również brak spójności między sprawozdawczością na potrzeby EURES a wewnętrznymi krajowymi systemami sprawozdawczymi, które opierają się na różnych wskaźnikach lub wykorzystują inne okresy sprawozdawcze. W niektórych przypadkach dane dotyczące konkretnych wskaźników nie są dostępne na szczeblu krajowym, szczególnie w odniesieniu do liczby dostępnych ofert zatrudnienia. Według krajowych urzędów koordynacji brak lub nierzetelność zgłaszanych danych ogranicza wiarygodność i kompletność możliwej analizy.

## 3.7 Działania z poprzedniego okresu sprawozdawczego, którymi się zajęto

W pierwszym sprawozdaniu z działalności EURES określono pewne priorytety krajowych urzędów koordynacji na lata 2018–2020 w celu zapewnienia zgodności z rozporządzeniem w sprawie EURES i skutecznego funkcjonowania sieci EURES. W szczególności wydano następujące zalecenia:

- dalsze rozszerzanie sieci;
- zacieśnienie współpracy z pozostałymi zainteresowanymi stronami;
- upowszechnianie i optymalizacja działań związanych z komunikacją;
- poprawa przekazywania danych do portalu EURES i działań cyfrowych;
- dalsze integrowanie ukierunkowanych programów wspierania mobilności z działaniami państw EURES;
- zapewnienie przestrzegania terminów przedkładania dokumentów i wniosków o dane.

Jeżeli chodzi o **rozszerzanie sieci**, przyjmowanie nowych członków i partnerów w państwach EURES odbywało się nierównomiernie, chociaż w większości z nich poczyniono znaczny postęp w tworzeniu systemów dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES. Nadal jednak utrzymują się przeszkody, które utrudniają rozszerzanie sieci.

Jeżeli chodzi o **zacieśnianie współpracy z pozostałymi zainteresowanymi stronami** większość krajowych urzędów koordynacji zgłosiła działania mające na celu intensyfikację dialogu i współpracy z innymi organizacjami, organami publicznymi i sieciami unijnymi. Zwrócono jednak uwagę, że często trudno jest podnieść poziom świadomości i uznania organizacji zewnętrznych w zakresie wartości dodanej EURES.

W kontekście **poprawy komunikacji i promocji** EURES państwa EURES zaangażowały się w promocję EURES w mediach społecznościowych i podjęły kroki w celu zwiększenia jego widoczności.

Ponadto zgodnie z zaleceniami podjęto działania mające na celu poprawę **przekazywania danych** w wyniku wdrożenia jednego skoordynowanego kanału przez większość państw EURES.

Wydaje się, że jeżeli chodzi o **ukierunkowane programy wspierania mobilności**, państwa EURES dążą do włączenia programów wspierania mobilności do swoich działań.

Ponadto we wszystkich państwach EURES wykorzystuje się system pomiaru efektywności oraz wzory cyklu programowania i niemal wszystkie przekazują **wymagane dane** w terminie.

#### 4 WDRAŻANIE ROZPORZĄDZENIA PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ

W niniejszej sekcji zaprezentowano przegląd aktualnej sytuacji w zakresie stosowania rozporządzenia w sprawie EURES na szczeblu unijnym zgodnie z wymogiem zawartym w art. 33 akapit drugi tego rozporządzenia przy użyciu tych samych symboli, które wykorzystano w sekcji 3:

	Dane niedostępne*
V	Ukończone
Δ	Częściowo ukończone
X	Niezrealizowane

##### 4.1.1 Wymogi określone w rozporządzeniu

Obszary działalności Europejskiego Urzędu Koordynacji	Stan
Świadczenie horyzontalnych działań wsparcia na rzecz sieci EURES	V
<i>Przygotowanie do stosowania rozporządzenia w sprawie EURES</i>	V
<i>Ułatwianie tworzenia sieci kontaktów, wzajemnego uczenia się i wymiany najlepszych praktyk (art. 8)</i>	V
<i>Działania związane z informowaniem i komunikacją na temat sieci EURES (art. 1–8)</i>	V
<i>Zapewnianie programu szkoleń dla członków/partnerów sieci EURES krajowych urzędów koordynacji (art. 8)</i>	V
<i>Wsparcie w zakresie rozszerzenia sieci i systemów dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES (art. 3–7–11)</i>	V

Cykl programowania i wymiana informacji na temat rynku pracy, w tym wspólna analiza	V
Rozwój i funkcjonowanie portalu EURES (w tym biura informacyjnego) oraz platformy interoperacyjności	V
Pomiar efektywności i monitorowanie postępów	V
Zarządzanie i dialog na szczeblu unijnym	V

#### 4.1.2 Wdrożenie

Europejski Urząd Koordynacji nadal zapewniał **horyzontalne wsparcie** sieci EURES:

- Europejski Urząd Koordynacji przekazał organizacjom uczestniczącym w sieci EURES niezbędne **wytyczne dotyczące wdrażania** na szczeblu krajowym, np. w zakresie szkoleń, wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się i grup roboczych.
- Jeśli chodzi o wsparcie dotyczące **tworzenia sieci kontaktów i uczenia się**, Europejski Urząd Koordynacji kontynuował organizację wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się na różne tematy oraz wspierał tworzenie sieci kontaktów i dwustronne dyskusje podczas corocznych warsztatów dotyczących cyklu programowania. Ponadto podczas spotkań europejskiej grupy koordynacyjnej przedstawiciele krajowego urzędu koordynacji często zapraszano do przedstawienia swoich dobrych praktyk i innowacyjnych podejść. Co więcej, zaktualizowano ekstranet EURES, uwzględniając specjalne zasoby ułatwiające tworzenie sieci kontaktów.
- Europejski Urząd Koordynacji nadal zapewniał **działania w zakresie szkolenia** członków i partnerów EURES. Analiza odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu krajowego urzędu koordynacji pokazuje, że zostały one szczególnie docenione przez krajowe urzędy koordynacji.
- Europejski Urząd Koordynacji oraz Komisja aktywnie działały na rzecz podnoszenia świadomości na temat EURES za pośrednictwem własnej **działalności związanej z informowaniem i komunikacją** oraz dzięki zapewnianiu wsparcia w zakresie komunikacji dla państw EURES.
- **Rozszerzanie sieci** wspierano za pośrednictwem wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się, sesje szkoleniowe, dyskusje na posiedzeniach europejskiej grupy koordynacyjnej oraz poprzez utworzenie grupy roboczej zajmującej się tą kwestią, upoważnionej do opracowania zbioru wytycznych i narzędzi dotyczących systemu i procesu dopuszczania, przyjmowania nowych członków i partnerów oraz pracy w ramach rozszerzonej sieci EURES.

Jeżeli chodzi o **cykl programowania oraz wymianę informacji na temat rynku pracy**, formalizację formularzy sprawozdawczych i przeprowadzanie wspólnych analiz zakończono już przed 2018 r. W kontekście wymiany informacji na temat rynków pracy Europejski Urząd Koordynacji kontynuował sporządzanie sprawozdań na temat przepływów migracyjnych pracowników w UE oraz przedstawianie statystyk i analiz dotyczących niedoborów i nadwyżek siły roboczej.

W zakresie ulepszania **portalu EURES** z powodzeniem wdrożono system wymiany danych i rozpoczęto identyfikację i grupowanie w zakresie europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO). W okresie odniesienia w jeszcze większym stopniu

usprawniono funkcjonowanie portalu EURES dzięki dodatkowym funkcjom i badaniom satysfakcji klientów. Europejski Urząd Koordynacji nadal wspierał użytkowników portalu EURES za pośrednictwem scentralizowanego biura informacyjnego. Niektóre państwa EURES przekazują na portal EURES oferty **przygotowania zawodowego i staży**, a Europejski Urząd Koordynacji udziela wskazówek współpracującym z nimi organizacjom.

W odniesieniu do cyklu monitorowania EURES, **narzędzia oceny i monitorowania** systemu pomiaru efektywności zostały wdrożone, a ich wyniki są dostępne.

#### 4.1.3 Wyzwania

Pomimo dodatkowych starań w zakresie promowania EURES, zgodnie ze wszystkimi informacjami zwrotnymi **działania związane z informowaniem i komunikacją** należy jeszcze bardziej zintensyfikować w celu promowania marki EURES. Działania szkoleniowe, wydarzenia obejmujące wzajemne uczenie się i grupy robocze mają zasadnicze znaczenie dla wdrażania rozporządzenia w sprawie EURES i działania sieci, a zmiany w **programie szkoleniowym** umożliwiające większą elastyczność (np. dodatkowe moduły online, szerszy dostęp) mogą być korzystne.

Krajowe urzędy koordynacji doceniają **cykl programowania i wymianę informacji na temat rynków pracy**, coroczne warsztaty dotyczące cyklu programowania oraz sprawozdanie na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej. Użyteczność informacji o niedoborach i nadwyżkach na rynku pracy, które mają być przekazywane przez same krajowe urzędy koordynacji, jest jednak ograniczona ze względu na wyzwania metodologiczne i dostępność danych. Konieczne jest ponadto dalsze dostosowanie cyklu programowania i pomiaru wydajności w celu zmniejszenia obciążenia administracyjnego.

Jeżeli chodzi o rozwój **portalu EURES i jego interoperacyjność**, chociaż krajowe urzędy koordynacji oceniły aktualizacje portalu EURES i zapewnienie usług biura informacyjnego jako bardzo pomocne, możliwe jest dalsze realizowanie potencjału ekstranetu EURES jako platformy wymiany informacji między organizacjami w ramach sieci EURES.

#### 4.1.4 Działania z poprzedniego okresu sprawozdawczego, którymi się zajęto

W pierwszym sprawozdaniu z działalności EURES podkreślono następujące punkty zasługujące na szczególną uwagę Europejskiego Urzędu Koordynacji:

- ukończenie systemu pomiaru efektywności i poddanie go analizie;
- dalsze opracowywanie i usprawnianie działania portalu EURES;
- dalsze zapewnianie wytycznych dotyczących wdrażania, w szczególności w odniesieniu do systemów dopuszczania;
- wzmacnianie komunikacji i kreowanie marki EURES;
- integrowanie działań transgranicznych i wymiany informacji.

Europejski Urząd Koordynacji ukończył wprowadzanie, a następnie analizę **systemu pomiaru efektywności** i kontynuował prace nad **zaawansowanymi funkcjami portalu EURES**. Ponadto podjął on działania, takie jak organizacja wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się oraz powołanie grupy roboczej, której zadaniem jest zapewnienie dalszych wytycznych i materiałów pomocniczych dotyczących rozszerzenia sieci. Podjęto kroki na szczeblu unijnym, krajowym

i lokalnym w celu **wzmocnienia komunikacji EURES**. Co więcej, jeżeli chodzi o **integrację działań transgranicznych i systematycznej wymiany informacji** w ramach partnerstw transgranicznych, Komisja/Europejski Urząd Koordynacji dostarczyły beneficjentom tych partnerstw wzory monitorowania dostosowane do systemu pomiaru efektywności, odpowiadające wzorom stosowanym na poziomie krajowym w celu ułatwienia gromadzenia danych i zapewnienia porównywalności informacji. Ponadto począwszy od 2020 r. dane dotyczące monitoringu partnerstw transgranicznych są analizowane w sprawozdaniach dotyczących systemu pomiaru efektywności.

## 5 WNIOSKI I ZALECENIA

### 5.1 Wnioski

W celu przeprowadzenia reformy EURES i zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników wewnątrz UE w rozporządzeniu w sprawie EURES określono szereg wymogów dotyczących sieci EURES. Jak podkreślono w pierwszym sprawozdaniu z działalności EURES, trudne warunki wdrażania i czynniki zewnętrzne doprowadziły do opóźnień w wypełnieniu tych zobowiązań do 2018 r. W okresie od lipca 2018 r. do czerwca 2020 r. zarówno Europejski Urząd Koordynacji, jak i państwa EURES poczyniły postępy we wdrażaniu rozporządzenia, a zaległe działania są realizowane. Przykłady najważniejszych osiągnięć w okresie odniesienia:

- większość państw EURES wprowadziła system dopuszczania, a blisko połowa państw EURES przyjęła nowych członków i partnerów EURES;
- wszystkie państwa EURES – z wyjątkiem jednego – wprowadziły system przekazywania ofert zatrudnienia, a ponad połowa państw EURES przekazuje życiorysy za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału;
- z pomocą Europejskiego Urzędu Koordynacji państwa EURES rozpoczęły identyfikację i grupowanie w zakresie europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO);
- Europejski Urząd Koordynacji podjął szereg kroków w celu poprawy użyteczności portalu EURES, a Europejski Urząd Koordynacji bada możliwości uruchomienia w najbliższej przyszłości zautomatyzowanego dopasowywania życiorysów i ofert zatrudnienia;
- w pełni wykorzystywane są system pomiaru efektywności i wzory cyklu programowania.

Niemniej wciąż nie udało się jeszcze wyeliminować niektórych wyzwań, a już się pojawiają nowe.

Epidemia **COVID-19** i zamknięcie wewnętrznych granic miały poważny wpływ na swobodny przepływ pracowników i działalność EURES w 2020 r. Wiosną 2020 r. nowe działania w zakresie uzyskiwania zatrudnienia zostały niemal całkowicie wstrzymane. Poważnie ucierpiały na tym działania informacyjne EURES.

Krajowe urzędy koordynacji zgłaszały, że członkowie personelu EURES, szczególnie krajowych urzędów koordynacji opartych na publicznej służbie zatrudnienia, byli przenoszani na inne stanowiska w ramach publicznej służby zatrudnienia, ponieważ wdrażanie krótkoterminowych roboczych programów wsparcia uznano za pilniejsze, co poważnie utrudniało świadczenie usług EURES. Stopniowe ponowne otwieranie granic począwszy od czerwca 2020 r. doprowadziło do powolnej reaktywacji działalności EURES. W maju 2020 r. Europejski Urząd Koordynacji przedstawił plan działania na rzecz wznowienia działalności EURES w 2020 r. Nadal jest jeszcze

zbyt wcześnie, aby określić, jaki będzie długoterminowy skutek w sieci, który trzeba się będzie ocenić ponownie w zależności od rozwoju kryzysu.

Ponadto w krótkiej perspektywie czasowej główne priorytety funkcjonowania sieci EURES są związane z jej rozszerzeniem i rozwojem interoperacyjności. **Rozszerzanie sieci EURES** ma zasadnicze znaczenie dla jej zdolności do zapewnienia kluczowej wiedzy eksperckiej w kwestiach związanych z mobilnością, również dzięki portfelowi nowych członków i partnerów EURES posiadających różne umiejętności i specjalizacje. W tym względzie państwa EURES muszą w dalszym ciągu przyjmować nowe organizacje i będą musiały stawić czoła wyzwaniu, jakim jest zarządzanie większą siecią. Ponadto, biorąc pod uwagę szybko zmieniający się kontekst technologiczny, ważne jest, aby za pośrednictwem **portalu EURES** można było oferować osobom poszukującym pracy i pracodawcom usługi najnowocześniejsze pod względem użyteczności, łatwości obsługi i skuteczności. Ważne jest również, aby wszystkie państwa EURES były w stanie zamieszczać na portalu zarówno życiorysy, jak i oferty zatrudnienia w celu zwiększenia puli możliwości użytkowników EURES i kontynuowania prac nad identyfikacją i grupowaniem pod kątem ESCO i dostarczaniem danych w formacie ESCO, aby umożliwić automatyczne dopasowanie na późniejszym etapie, co przyciągnęłoby również więcej członków i partnerów EURES.

W perspektywie długoterminowej EURES zyskałby na dalszym badaniu **synergii** z inicjatywami uzupełniającymi, takimi jak Europass i jednolity portal cyfrowy. Dalsza integracja **analizy czynników zewnętrznych** (np. starzenia się społeczeństwa, bezrobocia młodzieży) z długoterminowym planowaniem EURES mogłaby ponadto zwiększyć przydatność sieci w kontekście dynamicznego rynku pracy.

Wyzwaniami tymi trzeba będzie się zająć w okresie, który będzie szczególnie trudny i niepewny z punktu widzenia mobilności pracowników i EURES. Jak wspomniano powyżej, pandemia COVID-19 w Europie utrudniła mobilność pracowników i spowodowała przesunięcie zasobów i priorytetów strategicznych w państwach EURES, co miało wpływ na ich działania operacyjne i prawdopodobnie spowoduje dalsze opóźnienia w realizacji działań EURES. Ponadto ważne jest, aby **przekształcenie Europejskiego Urzędu Koordynacji w Europejski Urząd ds. Pracy** przewidziane na 2021 r. zapewniło ciągłość horyzontalnego wsparcia udzielanego państwom EURES.

## 5.2 Zalecenia dla państw EURES

W oparciu o kluczowe ustalenia dotyczące statusu wdrożenia i pozostałych wyzwań określonych w sprawozdaniu, główne kwestie dotyczące priorytetów na następny okres sprawozdawczy można podsumować w następujący sposób:

- **wznowienie działalności EURES:** w celu skoordynowanego łagodzenia skutków COVID-19 niezbędne jest, aby państwa EURES ściśle monitorowały realizację planu działania na rzecz wznowienia działalności EURES;
- **rozszerzanie sieci:** w obecnym okresie odniesienia w każdym państwie EURES poczyniono wiele postępów w zakresie ustanowienia systemu dopuszczania oraz przyjmowania nowych członków i partnerów. Sieć EURES rozrasta się jednak powoli. Ważne jest, aby państwa EURES, które nie przyjęły jeszcze nowych członków i partnerów, zintensyfikowały swoje wysiłki w tym zakresie poprzez czynne i ukierunkowane docieranie do potencjalnych



członków i partnerów. Jednocześnie ważne jest, aby państwa EURES, które już działają w ramach szerszej sieci, dostosowały swoje zarządzanie wewnętrzne i procesy robocze do nowego składu sieci;

- **interoperacyjność i rozwój IT:** chociaż podjęto pewne kroki w celu umożliwienia automatycznego zamieszczania krajowych życiorysów i ofert zatrudnienia w portalu EURES, pozostaje jeszcze wiele do zrobienia. Aby zakończyć wdrażanie rozporządzenia w sprawie EURES istotne jest, aby wszystkie państwa EURES były podłączone do jednego skoordynowanego kanału. Ponadto krajowe urzędy koordynacji powinny priorytetowo podchodzić do identyfikacji i grupowania europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów. W związku z tym konieczne jest, aby państwa EURES dysponowały niezbędnymi zasobami ludzkimi i informatycznymi w celu wdrożenia tych zmian;
- **rozwój usług EURES:** chociaż we wszystkich państwach EURES zapewniono świadczenie usług EURES, należy w jeszcze większym stopniu zintegrować dalsze analizy tendencji na rynku pracy z mechanizmami planowania działań w ramach sieci EURES oraz zbadać konieczność podejmowania ukierunkowanych działań w kontekście obserwowanych zmian społeczno-demograficznych.

### 5.3 Działania, które mają podjąć Europejski Urząd Koordynacji i Komisja Europejska

Na podstawie opisanych powyżej wyzwań, Europejski Urząd Koordynacji powinien nadać priorytet następującym aspektom:

- organizacji płynnego **objęcia Europejskiego Urzędu Koordynacji nadzorem Europejskiego Urzędu ds. Pracy** w sposób zapewniający ciągłość działania. Do końca 2021 r. najważniejszym priorytetem powinna być realizacja planu działania w zakresie przeniesienia uzgodnionego między Komisją i Europejskim Urzędem ds. Pracy wraz ze stopniowym przenoszeniem działań, szkoleń i praktycznych doświadczeń w zakresie nauki dla pracowników Europejskiego Urzędu ds. Pracy;
- wspieranie krajowych urzędów koordynacji oraz całej sieci EURES we **wznawianiu działania EURES** oraz wdrażaniu planu działania dotyczącego wznowienia;
- wzmocnienie, wraz z krajowymi urzędami koordynacji, **przekazywania istotnych informacji, pośrednictwa pracy i usług na etapie po rekrutacji** dla pracowników sezonowych, pracowników transgranicznych i pozostałych osób najbardziej dotkniętych kryzysem związanym z COVID-19;
- promowanie i wspieranie wykorzystania **Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+)** na potrzeby finansowania działań EURES w następnym okresie programowania 2021–2028;
- skoncentrowanie się nie tylko na zapewnieniu ciągłego doradztwa w zakresie **cyklu programowania i systemu pomiaru efektywności**, ale również na innowacyjnych rozwiązaniach łączących oba narzędzia w celu ułatwienia gromadzenia i analizy danych, a także zapewnienia spójności zebranych informacji. Ponadto wraz z wejściem w życie jednolitego portalu cyfrowego<sup>20</sup> i dotyczącego go aktu wykonawczego konieczny będzie dalszy rozwój procesu gromadzenia danych statystycznych dotyczących użytkowników, w szczególności czasu reakcji, bez zwiększania obciążenia administracyjnego krajowych urzędów koordynacji;
- dalsze promowanie dialogu i dyskusji w celu ułatwienia identyfikacji programów współpracy mających na celu oferowanie **szans młodym pracownikom i szkolenia zawodowego**. Brak jednolitej i znormalizowanej definicji oraz ram prawnych dotyczących przygotowania zawodowego i staży utrudnia państwom EURES promowanie takich ofert zatrudnienia na portalu EURES i w ramach ich służb;
- kontynuacja prac nad **ulepszeniem portalu EURES**, umożliwienie zarówno zautomatyzowanego dopasowywania życiorysów i ofert zatrudnienia, jak i interakcji z Europass, jednolitym portalem cyfrowym oraz europejską klasyfikacją umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów.

### 5.4 Działania, które ma podjąć Europejski Urząd ds. Pracy

- Organizacja **objęcia Europejskiego Urzędu Koordynacji nadzorem Europejskiego Urzędu ds. Pracy** w sposób płynny, który zapewni ciągłość działania we współpracy z Komisją. Wdrażanie planu działania dotyczącego objęcia Europejskiego Urzędu Koordynacji nadzorem Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz rekrutacja wykwalifikowanego personelu w celu wspierania Europejskiego Urzędu Koordynacji powinny do końca 2021 r. znaleźć się wśród najważniejszych priorytetów.

---

<sup>20</sup> Rozporządzenie (UE) 2018/1724

- Opracowanie **kompleksowego podejścia do wspierania sprawiedliwej mobilności** przy pomocy EURES jako kluczowego działania, które może w decydujący sposób przyczynić się do zapewnienia informacji, praktyk i pomocy po rekrutacji w celu zapobiegania nieuczciwym praktykom w zakresie mobilności.
- Wzmocnienie **komunikacji EURES** i promocja marki EURES na szczeblu unijnym, krajowym i lokalnym poprzez uwzględnienie EURES w ogólnych działaniach Europejskiego Urzędu ds. Pracy związanych z komunikacją.
- Przydzielenie **wystarczających środków** z budżetu Europejskiego Urzędu ds. Pracy na działalność EURES zgodnie z przepisami rozporządzenia w sprawie EURES i uwzględnienie zaleceń skierowanych do Europejskiego Urzędu Koordynacji.

## Załącznik – Odnośne dane liczbowe

Tabela 1– Struktura wewnątrzunijnej mobilności, obywatele UE-28 w UE-28, lata 2017–2018

Rodzaj mobilności	2017	2018	Zmiana roczna
<b>„Długoterminowe” osoby migrujące z UE-28</b> (wszystkie kategorie wiekowe) mieszkające w UE-28 (wskaźniki demograficzne Eurostat)	17 mln	17,6 mln	+3,6 %
<b>„Długoterminowe” osoby migrujące w wieku produkcyjnym z UE-28</b> (wiek 20–64) mieszkające w UE-28 (wskaźniki demograficzne Eurostat)	12,4 mln	12,9 mln	+3,4 %
<i>(jako odsetek całkowitej liczby ludności w wieku produkcyjnym w UE-28)</i>	4,1 %	4,2 %	
Osoby migrujące w wieku produkcyjnym z UE-28 mieszkające w UE-28 (dane z BAEL)	11,5 mln	11,7 mln	+1,1 %
...z czego <b>aktywnych osób migrujących z UE-28</b> (zatrudnionych lub poszukujących pracy)	9,5 mln	9,7 mln	+1,9 %
<i>(jako odsetek siły roboczej w UE-28 ogółem)</i>	4 %	4,1 %	
Osoby migrujące w wieku produkcyjnym z EU-28, urodzone poza swoim krajem zamieszkania (dane z BAEL)	10,8 mln	10,95 mln	+1,4 %
<b>Pracownicy transgraniczni</b> (wiek 20–64) (dane BAEL)	1,4 mln	1,5 mln	+2 %
<i>(jako odsetek ogółu zatrudnionych w UE-28)</i>	0,7 %	0,7 %	
<b>Liczba pracowników delegowanych</b> (zatrudnionych i prowadzących działalność na własny rachunek), wszystkie kategorie wiekowe (liczba dokumentów przenośnych A1) (źródło: HIVA-KU Leuven)	2,8 mln	3 mln	+6 %
= przybliżona liczba osób	1,8 mln	1,9 mln	+6 %
<b>Roczna mobilność powrotna</b> (wiek 20–64) (Dane Eurostatu dotyczące przepływów mobilności)	680 tys. (w 2016 r.)	723 tys. (w 2017 r.)	+6 %
<i>(jako stosunek do obywateli UE-28 opuszczających kraj pochodzenia w 2017 r.)</i>	66 %	72 %	

Źródło: Roczne sprawozdanie na temat mobilności pracowników wewnątrz UE (2019)

Rysunek 1 – Główne deficytowe i nadwyżkowe umiejętności zawodowe w 2019 r.

<b>Niedobór</b>	<b>Nadwyżka</b>
<b>Kierowcy samochodów ciężarowych</b>	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości
<b>Analitycy systemów komputerowych</b>	Filolodzy i tłumacze
<b>Spawacze i pokrewni</b>	Operatorzy wprowadzania danych
<b>Mechanicy i serwisanci naprawiający maszyny rolnicze i przemysłowe</b>	Projektanci grafiki i multimediiów
<b>Elektrycy budowlani i pokrewni</b>	Fryzjerzy
<b>Cieśle i stolarze budowlani</b>	Dziennikarze
<b>Hydraulicy i monterzy rurociągów</b>	Recepcjoniści (ogólni)
<b>Kucharze</b>	Sekretarze (ogólni)
<b>Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni</b>	Zamiatacze i pokrewni
<b>Ustawiacze i operatorzy obrabiarek skrawających do metali</b>	Krawcy, kuśnierze i kapelusznicy
<b>Mechanicy pojazdów samochodowych</b>	Księgowi
<b>Pielęgniarki z tytułem specjalisty</b>	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu
<b>Murarze i pokrewni</b>	Kierowcy samochodów osobowych, taksówek i samochodów dostawczych
<b>Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów</b>	Personel sprząający i wspierający w biurach, hotelach itp.
<b>Inżynierowie elektrycy</b>	Pracownicy wykonujący prace proste
<b>Lekarze bez specjalizacji, w trakcie specjalizacji lub ze specjalizacją I stopnia</b>	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
<b>Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe</b>	Kasjerzy bankowi i pokrewni
<b>Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni</b>	Operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku
<b>Szefowie kuchni</b>	Kasjerzy i sprzedawcy biletów
<b>Inżynierowie budownictwa</b>	Pracownicy obsługi biurowej
<b>Inni analitycy systemowi i programiści</b>	Projektanci i dekoratorzy wnętrz
<b>Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych</b>	Rolnicy upraw mieszanych
<b>Księgowi</b>	Malarze budowlani i pokrewni
<b>Specjaliści do spraw reklamy i marketingu</b>	Filozofowie, historycy i politolodzy
<b>Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych</b>	Nauczyciele szkół podstawowych
<b>Technicy elektrycy</b>	Socjologowie, antropolodzy i pokrewni
<b>Elektromechanicy i elektromonterzy</b>	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek
<b>Technicy elektronicy</b>	
<b>Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji</b>	
<b>Tynkarze</b>	
<b>Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)</b>	
<b>Kelnerzy</b>	
<b>Projektanci aplikacji sieciowych i multimediiów</b>	

Źródło: Analiza deficytowych i nadwyżkowych umiejętności zawodowe w 2019 r.