

## I

(Akty ustawodawcze)

## ROZPORZĄDZENIA

### ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2016/589

z dnia 13 kwietnia 2016 r.

w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 46,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(1)</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów <sup>(2)</sup>,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą <sup>(3)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Swobodny przepływ pracowników jest jednym z podstawowych praw przysługujących obywatelom Unii oraz jednym z filarów rynku wewnętrznego, zapisanym w art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Jego wdrażanie jest doprecyzowane w prawie Unii mającym na celu zagwarantowanie pełnego korzystania z praw przyznanych obywatelom Unii i członkom ich rodzin.
- (2) Swobodny przepływ pracowników jest jednym z kluczowych elementów rozwoju bardziej zintegrowanego unijnego rynku pracy, w tym w regionach transgranicznych, który umożliwia większą mobilność pracowników, a tym samym zwiększa różnorodność oraz przyczynia się do włączenia społecznego oraz integracji osób wyłączonych z rynku pracy w całej Unii. Przyczynia się on również do znalezienia osób o odpowiednich umiejętnościach na wolne miejsca pracy oraz do przewycięzania niedoborów na rynku pracy.
- (3) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 <sup>(4)</sup> ustanawia mechanizmy kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, a także wymiany informacji, a decyzja wykonawcza Komisji 2012/733/UE <sup>(5)</sup> ustanawia przepisy dotyczące funkcjonowania europejskiej sieci służb

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 424 z 26.11.2014, s. 27.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 271 z 19.8.2014, s. 70.

<sup>(3)</sup> Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 25 lutego 2016 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 15 marca 2016 r.

<sup>(4)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz.U. L 141 z 27.5.2011, s. 1).

<sup>(5)</sup> Decyzja wykonawcza Komisji 2012/733/UE z dnia 26 listopada 2012 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 odnośnie do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia oraz ponownego ustanowienia EURES (Dz.U. L 328 z 28.11.2012, s. 21).

zatrudnienia (zwanej dalej „siecią EURES”) zgodnie ze wspomnianym rozporządzeniem. Potrzebny jest przegląd tych ram regulacyjnych, aby możliwe było odzwierciedlenie w nich nowych wzorców mobilności, rozszerzonych wymogów mobilności na sprawiedliwych zasadach, zmian w technologii wymiany danych dotyczących ofert zatrudnienia, korzystania przez pracowników i pracodawców z różnorodnych kanałów rekrutacji oraz rosnącej roli, jaką w świadczeniu usług rekrutacyjnych odgrywają pośrednicy na rynku pracy inni niż publiczne służby zatrudnienia.

- (4) Aby pomóc pracownikom, którzy korzystają z prawa do pracy w innym państwie członkowskim, w skutecznym egzekwowaniu tego prawa, wsparcie przewidziane w niniejszym rozporządzeniu jest dostępne dla wszystkich obywateli Unii, którzy zgodnie z art. 45 TFUE mają prawo do podjęcia działalności jako pracownik, oraz dla członków ich rodzin. Państwa członkowskie powinny zapewnić taki sam dostęp każdemu obywatelowi państwa trzeciego, któremu, zgodnie z prawem unijnym lub krajowym, przysługuje w tej dziedzinie traktowanie na równi z ich własnymi obywatelami. Niniejsze rozporządzenie pozostaje bez uszczerbku dla zasad dotyczących dostępu obywateli państw trzecich do krajowych rynków pracy, które to zasady zawarte są w odpowiednich przepisach prawa unijnego i krajowego.
- (5) Rosnąca współzależność między rynkami pracy wymaga ściślejszej współpracy służb zatrudnienia, w tym w regionach transgranicznych, aby możliwe było zapewnienie swobody przepływu wszystkim pracownikom poprzez dobrowolną mobilność pracowników wewnątrz Unii na sprawiedliwych zasadach oraz zgodnie z prawem Unii oraz prawem i praktykami krajowymi, zgodnie z art. 46 lit. a) TFUE. Należy zatem ustanowić ramy współpracy między Komisją a państwami członkowskimi w zakresie mobilności pracowników wewnątrz Unii. W ramach tych należy zestawić oferty zatrudnienia z całej Unii i możliwość składania wniosków w odpowiedzi na te oferty zatrudnienia, określić warunki świadczenia powiązanych usług wsparcia dla pracowników i pracodawców oraz ustanowić wspólne podejście do wymiany informacji niezbędnych do ułatwienia takiej współpracy.
- (6) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwany dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”) uznał, że pojęciu „pracownik” występującemu w art. 45 TFUE należy nadać znaczenie unijne i że należy zdefiniować je według obiektywnych kryteriów, które charakteryzują stosunek pracy na podstawie praw i obowiązków danych osób. Aby być uważanym za pracownika, dana osoba musi wykonywać czynności rzeczywiste i efektywne, z wyłączeniem czynności wykonywanych na tak niewielką skalę, że można je jedynie uznać za marginalne i pomocnicze. Uznano, że najważniejszą cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, za które w zamian otrzymuje wynagrodzenie <sup>(1)</sup>. Uznano, że pojęcie „pracownika” obejmuje w pewnych okolicznościach osoby uczestniczące w przygotowaniu zawodowym <sup>(2)</sup> lub odbywające staż <sup>(3)</sup>.
- (7) Trybunał Sprawiedliwości konsekwentnie orzekł, że swobodny przepływ pracowników stanowi jeden z fundamentów Unii i w związku z tym przepisy ustanawiające tę swobodę muszą być interpretowane szeroko <sup>(4)</sup>. Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że swoboda przepływu pracowników przewidziana w art. 45 TFUE, wiąże się także z pewnymi prawami obywateli państw członkowskich, którzy przemieszczają się wewnątrz Unii w celu poszukiwania pracy <sup>(5)</sup>. Do celów niniejszego rozporządzenia pojęcie „pracownika” powinno zatem być rozumiane jako obejmujące osoby poszukujące pracy, niezależnie od tego, czy pozostają w danej chwili w stosunku pracy.
- (8) Aby ułatwić mobilność pracowników wewnątrz Unii, Rada Europejska w Pakcie na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia wezwała do zbadania możliwości objęcia siecią EURES przygotowania zawodowego i staży. Przygotowanie zawodowe i staże powinny być objęte zakresem niniejszego rozporządzenia pod warunkiem, że wyłonieni kandydaci są w stosunku pracy. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość wyłączenia niektórych kategorii przygotowania zawodowego i staży z mechanizmu kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków

<sup>(1)</sup> Zob. w szczególności: wyroki Trybunału Sprawiedliwości z dnia 3 lipca 1986 r., *Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*, sprawa 66/85, ECLI:EU:C:1986:284, pkt 16 i 17, z dnia 21 czerwca 1988 r., *Steven Malcolm Brown przeciwko The Secretary of State for Scotland*, sprawa 197/86, ECLI:EU:C:1988:323, pkt 21 oraz z dnia 31 maja 1989 r., *I. Bettray przeciwko Staatssecretaris van Justitie*, sprawa C-344/87, ECLI:EU:C:1989:226, pkt 15 i 16.

<sup>(2)</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 listopada 2002 r., *Bülent Kurz, né Yüce przeciwko Land Baden-Württemberg*, sprawa C-188/00, ECLI:EU:C:2002:694.

<sup>(3)</sup> Wyroki Trybunału z dnia 26 lutego 1992 r., *M. J. E. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappe*, sprawa C-3/90, ECLI:EU:C:1992:89 oraz z dnia 17 marca 2005 r., *Karl Robert Kranemann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, sprawa C-109/04, ECLI:EU:C:2005:187.

<sup>(4)</sup> Zob. w szczególności wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 3 czerwca 1986 r., *R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie*, sprawa C-139/85, ECLI:EU:C:1986:223, pkt 13.

<sup>(5)</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 26 lutego 1991 r., *The Queen przeciwko Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen*, sprawa C-292/89, ECLI:EU:C:1991:80.

o zatrudnienie oraz ich równoważenia, aby zapewnić spójność i funkcjonowanie swoich systemów edukacji oraz uwzględnić potrzebę projektowania swoich środków aktywnej polityki rynku pracy na podstawie potrzeb pracowników, do których skierowane są te środki. Należy wziąć pod uwagę zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży<sup>(1)</sup>, aby poprawić jakość staży – w szczególności w odniesieniu do treści dydaktycznych i treści szkoleniowych oraz warunków pracy – w celu ułatwienia przechodzenia z etapu edukacji, bezrobocia lub bierności zawodowej do pracy. Zgodnie z tym zaleceniem prawa stażystów oraz warunki ich pracy wynikające z mających zastosowanie przepisów unijnych i krajowych powinny być przestrzegane.

- (9) Informacje na temat ofert przygotowania zawodowego i staży przewidziane w niniejszym rozporządzeniu mogą być uzupełniane poprzez internetowe narzędzia i usługi opracowane przez Komisję lub inne podmioty, umożliwiając w ten sposób pracodawcom bezpośrednio informowanie pracowników o możliwościach w zakresie przygotowania zawodowego i staży w całej Unii.
- (10) Od chwili jej uruchomienia w 1994 r. EURES jest siecią współpracy pomiędzy Komisją a publicznymi służbami zatrudnienia, mającą na celu dostarczanie informacji, świadczenie doradztwa oraz usług w zakresie rekrutacji lub uzyskiwania zatrudnienia na rzecz pracowników i pracodawców, a także każdego obywatela Unii, który chce skorzystać z prawa swobodnego przepływu pracowników, poprzez sieć doradców EURES lub narzędzia internetowe dostępne na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej (zwanym dalej „portalem EURES”). Potrzebne jest bardziej spójne stosowanie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, jak również usług wsparcia i wymiany informacji na temat mobilności pracowników wewnątrz Unii. Sieć EURES powinna zatem zostać ponownie ustanowiona i zreorganizowana – jako część zmienionych ram regulacyjnych – w celu jej dalszego wzmocnienia. Należy określić role i zakresy odpowiedzialności różnych organizacji uczestniczących w sieci EURES.
- (11) Skład sieci EURES powinien być na tyle elastyczny, aby dostosowywać się do zmieniającego się rynku usług rekrutacyjnych. Pojawienie się różnych służb zatrudnienia wskazuje na potrzebę podjęcia przez Komisję i państwa członkowskie wspólnego działania na rzecz rozszerzenia sieci EURES będącej głównym unijnym narzędziem świadczenia usług rekrutacyjnych w całej Unii. Rozszerzenie członkostwa w sieci EURES przyniosłoby korzyści społeczne, gospodarcze i finansowe oraz mogłoby także przyczynić się do generowania innowacyjnych form uczenia się i współpracy, w tym w zakresie norm jakości ofert zatrudnienia i usług wsparcia, na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym oraz transgranicznym.
- (12) Rozszerzenie członkostwa w sieci EURES poprawiłoby efektywność świadczenia usług poprzez ułatwianie tworzenia partnerstw oraz zwiększenie komplementarności i jakości, a także zwiększyłoby udział sieci EURES w rynku w zakresie, w jakim nowi uczestnicy udostępnialiby oferty zatrudnienia, wnioski o zatrudnienie i życiorysy oraz oferowałyby usługi wsparcia pracownikom i pracodawcom.
- (13) Członkiem EURES powinna móc zostać każda organizacja – w tym służby zatrudnienia z sektora publicznego, prywatnego lub trzeciego sektora – która podjęłaby się spełnienia wszystkich kryteriów i realizacji wszystkich zadań określonych w niniejszym rozporządzeniu.
- (14) Niektóre organizacje nie byłyby w stanie wykonywać pełnego zakresu zadań wymaganych od członków EURES na mocy niniejszego rozporządzenia, lecz mogłyby wnieść duży wkład w sieć EURES. Należy zatem dać im na zasadzie wyjątku możliwość zostania partnerami EURES. Taki wyjątek powinien być dopuszczany tylko w przypadku gdy jest uzasadniony i mógłby być uzasadniony w oparciu o małą skalę działalności wnioskodawcy, jego ograniczone zasoby finansowe, ponieważ zwykle nie zapewnia pełnego zakresu wymaganych zadań lub ponieważ jest organizacją nienastawioną na zysk.
- (15) Struktura na poziomie unijnym („Europejski Urząd Koordynacji”) ułatwiłaby ponadnarodową i transgraniczną współpracę i wsparcie wszystkich członków i partnerów EURES działających w państwach członkowskich. Europejski Urząd Koordynacji powinien zapewniać wspólne informacje, narzędzia i wytyczne oraz działania szkoleniowe opracowywane wraz z państwami członkowskimi, a także pełnić funkcję punktu pomocy technicznej. Poprzez działania szkoleniowe i pomoc techniczną należy w szczególności wspomagać członków personelu organizacji uczestniczących w sieci EURES, którzy są ekspertami w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, uzyskiwania zatrudnienia i rekrutacji, a także informowania, doradztwa i wsparcia, dla pracowników, pracodawców i organizacji zainteresowanych kwestiami mobilności ponadnarodowej i transgranicznej, i którzy mają bezpośredni kontakt z grupami docelowymi w tym celu. Europejski Urząd Koordynacji powinien być również odpowiedzialny za funkcjonowanie i rozwój portalu EURES i wspólnej platformy informatycznej. W celu pokierowania działaniami Europejskiego Urzędu Koordynacji należy w porozumieniu z państwami członkowskimi opracować wieloletnie programy prac.

(<sup>1</sup>) Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1.

- (16) Państwa członkowskie powinny ustanowić krajowe urzędy koordynacji, aby zapewnić przekazywanie dostępnych danych na portal EURES oraz zapewnić ogólne wsparcie i pomoc wszystkim członkom i partnerom EURES na ich terytorium, w tym również w zakresie sposobów rozpatrywania skarg i rozwiązywania problemów związanych z ofertami zatrudnienia, we współpracy – w stosownych przypadkach – z innymi właściwymi organami krajowymi, takimi jak inspekcje pracy. Państwa członkowskie powinny również wspierać współpracę ze swymi odpowiednikami w innych państwach członkowskich, w tym na poziomie transgranicznym, oraz z Europejskim Urzędem Koordynacji. Zadaniem krajowych urzędów koordynacji powinno być także weryfikowanie zgodności z normami w zakresie merytorycznej i technicznej jakości danych oraz ochrony danych. Aby ułatwić wymianę informacji z Europejskim Urzędem Koordynacji i pomóc krajowym urzędom koordynacji w promowaniu zgodności z tymi normami wśród wszystkich członków i partnerów EURES na ich terytorium, krajowe urzędy koordynacji powinny zapewnić skoordynowane przekazywanie danych na portal EURES poprzez jeden skoordynowany kanał, w stosownych przypadkach z wykorzystaniem istniejących krajowych platform informatycznych. Aby zapewnić terminowe świadczenie usług odpowiedniej jakości, państwa członkowskie powinny zapewnić, aby ich krajowe urzędy koordynacji dysponowały wystarczającą liczbą przeszkolonych pracowników oraz wystarczającą ilością innych zasobów niezbędnych do wykonywania swoich zadań określonych w niniejszym rozporządzeniu.
- (17) Udział partnerów społecznych w sieci EURES przyczynia się w szczególności do analizowania przeszkód w mobilności oraz do promowania dobrowolnej mobilności pracowników na sprawiedliwych zasadach wewnątrz Unii, w tym w regionach transgranicznych. Przedstawiciele partnerów społecznych na poziomie unijnym powinni zatem mieć możliwość uczestniczenia w posiedzeniach grupy koordynacyjnej ustanowionej na mocy niniejszego rozporządzenia oraz powinni prowadzić regularny dialog z Europejskim Urzędem Koordynacji, natomiast krajowe organizacje pracodawców i związki zawodowe powinny być zaangażowane we współpracę z siecią EURES, którą krajowe urzędy koordynacji powinny ułatwiać poprzez prowadzenie regularnego dialogu z partnerami społecznymi, zgodnie z prawem i praktykami krajowymi. Partnerzy społeczni powinni móc ubiegać się o status członka lub partnera EURES z chwilą wypełnienia odpowiednich obowiązków wynikających z niniejszego rozporządzenia.
- (18) Z uwagi na swój szczególny status publiczne służby zatrudnienia powinny być wyznaczone przez państwa członkowskie na członków EURES bez konieczności poddawania się procedurze dopuszczającej. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby publiczne służby zatrudnienia spełniały wspólne kryteria minimalne określone w załączniku I (zwane dalej „wspólnymi kryteriami minimalnymi”) oraz obowiązki wynikające z niniejszego rozporządzenia. Ponadto państwa członkowskie mogą zlecać swoim publicznym służbom zatrudnienia ogólne zadania lub działania związane z organizacją pracy na podstawie niniejszego rozporządzenia, w tym opracowanie i prowadzenie krajowego systemu dopuszczania do udziału w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES. Aby móc wypełniać swoje obowiązki wynikające z niniejszego rozporządzenia, każda publiczna służba zatrudnienia powinna dysponować wystarczającymi możliwościami, pomocą techniczną oraz zasobami finansowymi i ludzkimi.
- (19) Zgodnie ze swoimi kompetencjami dotyczącymi organizacji rynków pracy państwa członkowskie powinny być odpowiedzialne za dopuszczanie organizacji do udziału w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES na ich terytorium. Takie dopuszczenie powinno zależeć od spełnienia wspólnych kryteriów minimalnych i ograniczonego zbioru podstawowych zasad dotyczących dopuszczania, aby zapewniona została przejrzystość i równość szans przy przystępowaniu do sieci EURES, umożliwiając jednocześnie elastyczność, która jest niezbędna dla uwzględnienia różnych krajowych modeli i form współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a innymi podmiotami na rynku pracy w państwach członkowskich. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość cofnięcia takiego dopuszczenia w przypadku, gdy dana organizacja przestanie spełniać mające zastosowanie kryteria lub wymogi, w oparciu o które została dopuszczona.
- (20) Celem ustanowienia wspólnych kryteriów minimalnych dla uzyskania statusu członka lub partnera EURES jest zapewnienie spełniania minimalnych norm jakości. Wnioski o dopuszczenie powinny być zatem rozpatrywane co najmniej z uwzględnieniem wspólnych kryteriów minimalnych.
- (21) Jednym z celów sieci EURES jest wsparcie sprawiedliwej i dobrowolnej mobilności pracowników wewnątrz Unii i dlatego wspólne kryteria minimalne dopuszczania organizacji do udziału w sieci EURES powinny również obejmować wymóg, aby organizacje te zobowiązały się do pełnego poszanowania mających zastosowanie norm pracy i wymogów prawnych, w tym zasady niedyskryminacji. Państwa członkowskie powinny zatem mieć możliwość odmowy lub cofnięcia dopuszczenia w przypadku organizacji, które naruszają normy pracy lub wymogi prawne, w szczególności te dotyczące wynagrodzenia i warunków pracy. W przypadku odmowy lub cofnięcia dopuszczenia ze względu na nieprzestrzeganie tych norm lub wymogów, odpowiedni krajowy urząd koordynacji powinien poinformować Europejski Urząd Koordynacji, który następnie przekaże tę informację pozostałym krajowym urzędom koordynacji. Krajowe urzędy koordynacji mogą podejmować odpowiednie działania w odniesieniu do organizacji działających na ich terytorium zgodnie z prawem i praktykami krajowymi.

- (22) Państwa członkowskie powinny monitorować działalność organizacji dopuszczonych do udziału w sieci EURES, aby zapewnić właściwe stosowanie przez te organizacje przepisów niniejszego rozporządzenia. Państwa członkowskie powinny też podejmować odpowiednie środki w celu zapewnienia optymalnej zgodności z przepisami. Monitorowanie to powinno opierać się przede wszystkim na danych przedstawionych przez te organizacje krajowym urzędom koordynacji zgodnie z niniejszym rozporządzeniem, lecz w stosownych przypadkach mogłoby się także wiązać ze stosowaniem środków kontroli i audytu, takich jak kontrole wyrwykowe. Powinno ono także obejmować monitorowanie zgodności z mającymi zastosowanie wymogami dotyczącymi dostępności.
- (23) Należy ustanowić grupę koordynacyjną, która będzie pełnić rolę koordynatora w zakresie działalności i funkcjonowania sieci EURES. Powinna ona stanowić platformę wymiany informacji i dzielenia się najlepszymi praktykami, w szczególności w odniesieniu do rozwijania i rozpowszechniania w całej sieci EURES odpowiednich informacji i wskazówek dla pracowników, w tym pracowników transgranicznych, oraz pracodawców. Z grupą tą należy się konsultować także przy opracowywaniu szablonów, technicznych norm i formatów, a także przy określaniu jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych. Partnerzy społeczni powinni mieć możliwość uczestniczenia w dyskusjach grupy koordynacyjnej, w szczególności tych dotyczących planowania strategicznego, rozwoju, wykonania, monitorowania oraz oceny usług i działań, o których mowa w niniejszym rozporządzeniu. W celu zapewnienia synergii między pracami sieci EURES a pracami sieci publicznych służb zatrudnienia ustanowionej na mocy decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady nr 573/2014/UE<sup>(1)</sup>, grupa koordynacyjna powinna współpracować z zarządem sieci publicznych służb zatrudnienia. Taka współpraca mogłaby pociągać za sobą wymianę najlepszych praktyk i regularne informowanie zarządu sieci publicznych służb zatrudnienia o bieżących i planowanych działaniach sieci EURES.
- (24) Znak usługowy EURES, a także charakteryzujące go logo, zarejestrowany jest w Urzędzie Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej jako znak towarowy Unii Europejskiej. Jedynie Europejski Urząd Koordynacji jest upoważniony do udzielania stronom trzecim pozwolenia na używanie logo EURES zgodnie z rozporządzeniem Rady (WE) nr 207/2009<sup>(2)</sup>. Europejski Urząd Koordynacji powinien odpowiednio informować o tym zainteresowane organizacje.
- (25) Aby przekazywać pracownikom i pracodawcom wiarygodne i aktualne informacje na temat różnych aspektów mobilności pracowników i ochrony socjalnej wewnątrz Unii, sieć EURES powinna współpracować z innymi organami, służbami i unijnymi sieciami działającymi na rzecz mobilności i informowania obywateli Unii o ich prawach wynikających z prawa unijnego, takimi jak: europejska sieć krajowych organów do spraw równości (Equinet), portal „Twoja Europa”, Europejski Portal Młodzieżowy oraz SOLVIT, organizacje działające na rzecz współpracy transgranicznej, organizacje odpowiedzialne za uznawanie kwalifikacji zawodowych, a także organy zajmujące się promowaniem, analizowaniem, monitorowaniem i wspieraniem równego traktowania pracowników, wyznaczonymi zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE<sup>(3)</sup>. W celu zapewnienia synergii sieć EURES powinna także współpracować z odpowiednimi organami zajmującymi się koordynacją zabezpieczenia społecznego.
- (26) Korzystanie z prawa do swobody przemieszczania się pracowników zostałyby ułatwione poprzez ustanowienie środków wspierających kojarzenie ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie, aby rynek pracy był w pełni dostępny zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Na poziomie unijnym należy zatem dalej rozwijać wspólną platformę informatyczną, którą powinna prowadzić Komisja. Zagwarantowanie tego prawa oznacza umożliwienie pracownikom uzyskania dostępu do możliwości zatrudnienia w całej Unii.
- (27) Mając na uwadze użytek cyfrowy, dane dotyczące wniosków o zatrudnienie i życiorysów można wyrazić w postaci profili osób poszukujących pracy.
- (28) Wspólna platforma informatyczna, na której gromadzone są oferty zatrudnienia i zapewniona jest możliwość złożenia wniosku w odpowiedzi na te oferty, umożliwiając pracownikom i pracodawcom automatyczne dopasowanie danych według różnych kryteriów i poziomów, powinna ułatwić osiągnięcie równowagi na unijnych rynkach pracy, a tym samym przyczynić się do wzrostu poziomu zatrudnienia wewnątrz Unii.
- (29) Aby wspierać swobodę przepływu pracowników, wszystkie oferty zatrudnienia publicznie udostępniane przez publiczne służby zatrudnienia, a także przez innych członków EURES lub, w stosownych przypadkach, partnerów EURES, powinny być publikowane na portalu EURES. Jednakże w szczególnych okolicznościach oraz w celu zapewnienia, aby portal EURES zawierał wyłącznie informacje istotne z punktu widzenia mobilności wewnątrz Unii, państwa członkowskie powinny móc zapewnić pracodawcom możliwość niepublikowania

(1) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 573/2014/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 32).

(2) Rozporządzenie Rady (WE) nr 207/2009 z dnia 26 lutego 2009 r. w sprawie znaku towarowego Unii Europejskiej (Dz.U. L 78 z 24.3.2009, s. 1).

(3) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanых pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 8).

określonej oferty zatrudnienia na portalu EURES w następstwie dokonania obiektywnej oceny przez tego pracodawcę wymogów związanych ze stanowiskiem, którego dotyczy oferta, a mianowicie szczególnych umiejętności i kompetencji wymaganych do odpowiedniego wykonywania obowiązków z nim związanych, na podstawie czego pracodawca uzasadnia niepublikowanie tej oferty wyłącznie z powyższych powodów.

- (30) Pracownicy powinni mieć możliwość cofnięcia w każdej chwili swojej zgody oraz zażądania usunięcia lub zmiany części lub wszystkich udostępnionych danych. Pracownicy powinni również móc wybierać spośród różnych wariantów ograniczenia dostępu do ich danych lub do niektórych atrybutów.
- (31) Odpowiedzialność prawna za zapewnienie merytorycznej i technicznej jakości informacji udostępnianych na wspólnej platformie informatycznej, w szczególności danych dotyczących ofert zatrudnienia, spoczywa na organizacjach, które udostępniają te informacje zgodnie z prawem i normami ustanowionymi przez państwa członkowskie. Europejski Urząd Koordynacji powinien ułatwiać współpracę z myślą o wykrywaniu wszelkich oszustw lub nadużyć dotyczących wymiany informacji na poziomie unijnym. Wszystkie zaangażowane strony powinny zapewniać jakość przekazywanych danych.
- (32) Aby umożliwić personelowi członków i partnerów EURES, na przykład pracownikom do spraw obsługi klienta, przeprowadzanie szybkich i odpowiednich czynności przeszukiwania i dopasowywania, ważne jest, aby nie było w tych organizacjach barier technicznych, które uniemożliwiają korzystanie z danych udostępnianych publicznie na portalu EURES, tak aby dane te mogły być przetwarzane jako część oferowanych usług rekrutacji i uzyskiwania zatrudnienia.
- (33) Komisja pracuje nad stworzeniem europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (zwanej dalej „klasyfikacją europejską”). Klasyfikacja europejska to standardowa terminologia dotycząca zawodów, umiejętności, kompetencji i kwalifikacji, która ma na celu ułatwienie internetowego składania wniosków o zatrudnienie wewnątrz Unii. Należy rozwijać współpracę między Komisją a państwami członkowskimi w zakresie interoperacyjności i automatycznego dopasowywania ofert pracy z wnioskami o zatrudnienie oraz życiorysami (zwanego dalej „automatycznym dopasowywaniem ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy”), w tym na poziomie transgranicznym, poprzez wspólną platformę informatyczną. Taka współpraca powinna obejmować przedstawianie powiązań między listą umiejętności/kompetencji i zawodów w klasyfikacji europejskiej a krajowymi systemami klasyfikacji. Państwa członkowskie powinny być informowane o rozwoju klasyfikacji europejskiej.
- (34) Dane opracowywane przez państwa członkowskie w kontekście europejskich ram kwalifikacji (EQF) mogłyby posłużyć jako punkt wyjścia dla klasyfikacji europejskiej, jeśli chodzi o kwalifikacje. Najlepsze praktyki i doświadczenia zgromadzone w ramach EQF mogłyby przyczynić się do dalszego rozwijania związków między zbiorami danych w EQF a klasyfikacją europejską.
- (35) Utworzenie wykazu w celu przedstawienia powiązań między krajowymi systemami klasyfikacji a listą umiejętności, kompetencji i zawodów w klasyfikacji europejskiej lub ewentualnie zastąpienie krajowych systemów klasyfikacji klasyfikacją europejską mogłoby obciążyć państwa członkowskie kosztami. Koszty te różniłyby się w poszczególnych państwach członkowskich. Komisja powinna dostarczyć wsparcia technicznego i tam, gdzie to możliwe, wsparcia finansowego zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami dotyczącymi odpowiednich dostępnych instrumentów finansowych, takimi jak rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1296/2013 <sup>(1)</sup>.
- (36) Członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES, powinni zapewnić dostęp do usług wsparcia wszystkim pracownikom i pracodawcom, którzy zwracają się do nich o pomoc. Należy wprowadzić wspólne podejście w odniesieniu do usług, a także zagwarantować w jak najszerszym zakresie poszanowanie zasady równego traktowania pracowników i pracodawców szukających pomocy w zakresie mobilności pracowników wewnątrz Unii, niezależnie od tego, w którym miejscu w Unii się znajdują. Należy zatem ustanowić zasady i przepisy dotyczące dostępności usług wsparcia na terytorium poszczególnych państw członkowskich.
- (37) Przy świadczeniu usług na mocy niniejszego rozporządzenia, porównywalnych sytuacji nie należy traktować w różny sposób, a różnych sytuacji – w taki sam sposób, chyba że takie postępowanie jest obiektywnie uzasadnione. W świadczeniu takich usług nie powinno dochodzić do dyskryminacji ze względu na obywatelstwo, płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
- (38) Szerszy i bardziej kompleksowy wybór pomocy w zakresie możliwości mobilności pracowników wewnątrz Unii jest korzystny dla pracowników. Usługi wsparcia pomogą zmniejszyć przeszkody napotymane przez pracowników przy korzystaniu z praw przysługujących im na mocy prawa unijnego, a także efektywniej korzystać ze

<sup>(1)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1296/2013 z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych („EaSI”) i zmieniające decyzję nr 283/2010/UE ustanawiającą Europejski instrument mikrofinansowy na rzecz zatrudnienia i włączenia społecznego Progress, (Dz.U. L 347 z 20.12.2013, s. 238).

wszystkich szans na zatrudnienie; tym samym zapewnią pracownikom, w tym pracownikom należącym do najsłabszych grup, lepsze indywidualne perspektywy zatrudnienia i ścieżki kariery. Wszyscy zainteresowani pracownicy powinni zatem mieć dostęp do ogólnych informacji na temat możliwości zatrudnienia oraz na temat warunków życia i pracy w innym państwie członkowskim, a także do podstawowej pomocy przy sporządzaniu życiorysów. Na uzasadniony wniosek, zainteresowani pracownicy powinni też móc otrzymać bardziej zindywidualizowaną pomoc, z uwzględnieniem praktyk krajowych. W ramach dalszej pomocy w poszukiwaniu pracy oraz innych usług dodatkowych należy oferować takie usługi jak wybór odpowiednich ofert, pomoc przy sporządzaniu wniosków o zatrudnienie i życiorysów oraz uzyskiwanie wyjaśnień w odniesieniu do konkretnych ofert zatrudnienia w innych państwach członkowskich.

- (39) Tym pracodawcom, którzy zainteresowani są rekrutacją z innego państwa wewnątrz Unii, usługi wsparcia powinny także ułatwiać znalezienie odpowiedniego kandydata w innym państwie członkowskim. Wszyscy zainteresowani pracodawcy powinni móc uzyskać informacje na temat szczególnych zasad i czynników związanych z rekrutacją z innego państwa członkowskiego, a także otrzymać podstawową pomoc w redagowaniu ofert zatrudnienia. W przypadku gdy znalezienia pracownika uznane jest za prawdopodobne, zainteresowani pracodawcy powinni móc uzyskać bardziej zindywidualizowaną pomoc, z uwzględnieniem praktyk krajowych. Dalsza pomoc mogłaby obejmować wstępną selekcję kandydatów, ułatwianie bezpośrednich kontaktów między pracodawcami a kandydatami przy wykorzystaniu określonych narzędzi internetowych oraz wydarzeń, takich jak targi pracy, a także administracyjne wsparcie procesu rekrutacji, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw (MSP).
- (40) Przy udzielaniu pracownikom i pracodawcom podstawowych informacji dotyczących portalu EURES i sieci EURES, członkowie oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES powinni ustanowić skuteczny dostęp do usług wsparcia zgodnie z niniejszym rozporządzeniem nie tylko poprzez zapewnienie, aby takie usługi były dostępne na wyraźny wniosek konkretnego pracownika lub pracodawcy, lecz także, w stosownych przypadkach, poprzez udzielanie z własnej inicjatywy informacji o EURES pracownikom i pracodawcom przy okazji ich pierwszego kontaktu (zwane dalej „upowszechnianiem korzystania z EURES”), oraz poprzez proaktywne oferowanie pomocy w tym zakresie na wszystkich etapach procesu rekrutacji.
- (41) Dogłębne zrozumienie popytu na pracę pod względem zawodów, sektorów i potrzeb pracodawców miałyby korzystny wpływ na prawo do swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii. Usługi wsparcia powinny zatem obejmować dobrej jakości wsparcie dla pracodawców, w szczególności dla MŚP. Ścisła współpraca pomiędzy służbami zatrudnienia a pracodawcami ma zwiększyć liczbę ofert zatrudnienia, usprawnić dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, a także polepszyć ogólny poziom informacji o rynku pracy.
- (42) Usługi wsparcia dla pracowników powiązane są z korzystaniem przez nich z podstawowej wolności, jaką jest swobodny przepływ pracowników na mocy prawa unijnego, i powinny być nieodpłatne. Usługi wsparcia dla pracodawców mogą jednak podlegać opłacie zgodnie z prawem i praktykami krajowymi.
- (43) Aby umożliwić uczestnictwo w sieci EURES organizacjom, które ubiegają się o dopuszczenie oraz mają na celu dostarczanie informacji i pomocy poprzez kanały internetowe, należy umożliwić im świadczenie usług wsparcia, o których mowa w niniejszym rozporządzeniu, w formie usług elektronicznych. Uwzględniając fakt, że poziom umiejętności cyfrowych różni się w poszczególnych państwach członkowskich, publiczne służby zatrudnienia powinny także przynajmniej móc świadczyć, w razie konieczności, usługi wsparcia za pomocą kanałów pozainternetowych. Państwa członkowskie powinny podjąć odpowiednie działania w celu zapewnienia odpowiedniej jakości informacji i wsparcia, których członkowie i partnerzy EURES udzielają w internecie. Mogłyby powierzyć swoim krajowym urzędowi koordynacji zadanie monitorowania informacji i wsparcia udzielanych w internecie.
- (44) Szczególną uwagę należy zwrócić na ułatwianie mobilności w regionach transgranicznych i na świadczenie usług pracownikom transgranicznym, którzy podlegają różnym krajowym praktykom i systemom prawnym oraz napotykają specyficzne przeszkody administracyjne, prawne i podatkowe utrudniające mobilność. Państwa członkowskie mogą zdecydować się na utworzenie specjalnych struktur wsparcia, takich jak partnerstwa transgraniczne, aby ułatwić mobilność tego rodzaju. Struktury takie powinny w ramach sieci EURES zaspokajać określone potrzeby w zakresie informacji i wytycznych dla pracowników transgranicznych, a także w zakresie usług rekrutacji i uzyskiwania zatrudnienia oraz skoordynowanej współpracy między uczestniczącymi organizacjami.
- (45) Ważne jest, aby w świadczeniu usług specyficznych dla pracowników transgranicznych członkowie i partnerzy EURES mogli współpracować z organizacjami spoza sieci EURES, bez przyznawania takim organizacjom praw ani nakładania na nie obowiązków wynikających z niniejszego rozporządzenia.
- (46) Aktywne instrumenty rynku pracy ułatwiające poszukiwanie pracy w każdym z państw członkowskich powinny być dostępne także dla obywateli Unii, którzy szukają możliwości zatrudnienia w innych państwach

członkowskich. Niniejsze rozporządzenie nie powinno mieć wpływu na kompetencje poszczególnych państw członkowskich w zakresie ustanawiania przepisów proceduralnych i stosowania ogólnych warunków wjazdu, aby zapewnić odpowiednie wykorzystanie dostępnych zasobów publicznych. Niniejsze rozporządzenie nie powinno mieć wpływu na rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004<sup>(1)</sup> i nie powinno zobowiązywać państw członkowskich do eksportowania aktywnych instrumentów rynku pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, jeśli dany obywatel już tam mieszka.

- (47) Przejrzystość rynków pracy i odpowiednie możliwości dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, w tym dopasowywania umiejętności i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, są istotnymi warunkami wstępnymi mobilności pracowników wewnątrz Unii. Równowagę między podażą pracy a popytem na pracę przez lepsze dopasowanie umiejętności do miejsc pracy można poprawić za pośrednictwem efektywnego unijnego systemu wymiany informacji na temat podaży pracy i popytu na pracę na poziomie krajowym, regionalnym i sektorowym. Tego rodzaju system powinien zostać ustanowiony wspólnie przez Komisję i państwa członkowskie oraz być wykorzystywany przez państwa członkowskie jako podstawa praktycznej współpracy w ramach sieci EURES. Taka wymiana informacji powinna uwzględniać przepływy i wzorce mobilności pracowników w Unii, monitorowane przez Komisję i państwa członkowskie.
- (48) Należy ustanowić cykl programowania, aby wspierać koordynację działań w zakresie mobilności wewnątrz Unii. Określanie krajowych programów prac państw członkowskich powinno uwzględniać dane dotyczące przepływów i wzorców mobilności, analizę danych dotyczących istniejących i prognozowanych niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz doświadczenia i praktyki związane z rekrutacją w ramach sieci EURES. Programowanie powinno obejmować przegląd istniejących zasobów i narzędzi, którymi organizacje w państwach członkowskich dysponują na potrzeby ułatwiania mobilności pracowników wewnątrz Unii.
- (49) Wymiana pomiędzy państwami członkowskimi projektów krajowych programów prac w ramach cyklu programowania powinna umożliwiać krajowym urzędом koordynacji oraz Europejskiemu Urzędowi Koordynacji ukierunkowywanie zasobów sieci EURES na odpowiednie działania i projekty, a tym samym kierować rozwojem sieci EURES jako narzędzia w większym stopniu zorientowanego na wyniki i reagującego na potrzeby pracowników i pracodawców zgodnie z dynamiką rynków pracy. Proces ten mógłby być wspierany poprzez wymianę najlepszych praktyk na poziomie unijnym, w tym za pośrednictwem sprawozdań z działalności EURES.
- (50) Aby uzyskać odpowiednie informacje do mierzenia wyników sieci EURES, niniejsze rozporządzenie ustanawia minimalne dane, jakie należy gromadzić w państwach członkowskich. Aby możliwe było monitorowanie sieci EURES na poziomie unijnym, państwa członkowskie powinny gromadzić na poziomie krajowym porównywalne dane ilościowe i jakościowe. Niniejsze rozporządzenie określa zatem proceduralne ramy ustalania jednolitych szczegółowych specyfikacji w odniesieniu do gromadzenia i analizy danych. Specyfikacje te powinny pomóc w ocenie postępów w realizacji celów określonych dla sieci EURES na mocy niniejszego rozporządzenia oraz opierać się na praktykach istniejących w publicznych służbach zatrudnienia. Ponieważ w sytuacji, gdy ani pracownicy ani pracodawcy nie mają obowiązku sprawozdawczego, uzyskanie bezpośrednich wyników procesów rekrutacji i uzyskania zatrudnienia może być trudne, organizacje uczestniczące w sieci EURES powinny wykorzystywać inne dostępne informacje, takie jak liczba przetwarzanych ofert zatrudnienia i znalezionych na te stanowiska pracowników, tam gdzie takie dane mogą służyć jako wiarygodne źródło informacji o tych wynikach. Pracownicy do spraw obsługi klienta w tych organizacjach powinni regularnie informować o swoich kontaktach i sprawach, którymi się zajmowali, w celu zapewniania stałej i wiarygodnej podstawy dla gromadzenia danych.
- (51) W przypadku gdy środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu pociągają za sobą przetwarzanie danych osobowych, muszą być realizowane zgodnie z przepisami prawa unijnego dotyczącymi ochrony danych osobowych, w szczególności z dyrektywą 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>(2)</sup> oraz rozporządzeniem (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>(3)</sup>, a także z krajowymi środkami wykonawczymi do nich. W tym kontekście szczególną uwagę należy poświęcić kwestiom dotyczącym zatrzymywania danych osobowych.
- (52) Zgodnie z art. 28 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 45/2001 zasięgnięto opinii Europejskiego Inspektora Ochrony Danych, który wydał opinię w dniu 3 kwietnia 2014 r.<sup>(4)</sup>

<sup>(1)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

<sup>(2)</sup> Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.U. L 281 z 23.11.1995, s. 31).

<sup>(3)</sup> Rozporządzenie (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych (Dz.U. L 8 z 12.1.2001, s. 1).

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 222 z 12.7.2014, s. 5.



- (53) Niniejsze rozporządzenie nie narusza praw podstawowych i jest zgodne z zasadami uznanymi w szczególności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, o której mowa w art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE).
- (54) Ponieważ cel niniejszego rozporządzenia, a mianowicie ustanowienie wspólnych ram współpracy między państwami członkowskimi w celu zestawienia ofert zatrudnienia i możliwość składania wniosków w odpowiedzi na te oferty zatrudnienia oraz ułatwienie osiągnięcia równowagi między popytą a podażą na rynku pracy, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast możliwe jest lepsze jego osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.
- (55) W celu zmiany obszarów działań EURES, w odniesieniu do których wymagane jest gromadzenie danych przez państwa członkowskie, a także w celu dodawania innych obszarów działań EURES podejmowanych na poziomie krajowym w ramach niniejszego rozporządzenia do tych obszarów, w odniesieniu do których gromadzenie danych jest wymagane z myślą o uwzględnieniu zmieniających się potrzeb na rynku pracy, należy przekazać Komisji uprawnienia do przyjęcia aktów zgodnie z art. 290 TFUE. Szczególnie ważne jest, aby w czasie prac przygotowawczych Komisja prowadziła stosowne konsultacje z ekspertami, w tym z ekspertami państw członkowskich. Przygotowując i opracowując akty delegowane, Komisja powinna zapewnić jednoczesne, terminowe i odpowiednie przekazywanie stosownych dokumentów Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.
- (56) W celu zapewnienia jednolitych warunków wdrażania technicznych norm i formatów mających zastosowanie do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, a także ich automatycznego dopasowywania, modeli i procedur w zakresie wymiany informacji między państwami członkowskimi, jak również jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych, oraz w celu przyjęcia listy umiejętności/kompetencji i zawodów w klasyfikacji europejskiej, należy powierzyć Komisji uprawnienia wykonawcze. Uprawnienia te powinny być wykonywane zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011<sup>(1)</sup>.
- (57) Do celów ustalenia składu sieci EURES na okres przejściowy oraz zapewnienia ciągłości operacyjnej z siecią EURES utworzoną w ramach rozporządzenia (UE) nr 492/2011, organizacje wyznaczone na partnerów EURES lub stowarzyszonych partnerów EURES na mocy decyzji wykonawczej 2012/733/UE w momencie wejścia w życie niniejszego rozporządzenia powinny móc pozostać członkami lub partnerami EURES na okres przejściowy. W przypadku gdy takie organizacje chcą pozostać w sieci EURES po wygaśnięciu okresu przejściowego, powinny wystąpić z odpowiednim wnioskiem po utworzeniu odnośnego systemu dopuszczania do udziału w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES zgodnie z niniejszym rozporządzeniem.
- (58) Należy zatem odpowiednio zmienić rozporządzenia (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

#### ROZDZIAŁ I

#### PRZEPISY OGÓLNE

##### Artykuł 1

##### Przedmiot

Niniejsze rozporządzenie ustanawia ramy współpracy w celu ułatwienia korzystania ze swobody przepływu pracowników wewnątrz Unii zgodnie z art. 45 TFUE poprzez ustanowienie zasad i przepisów dotyczących:

- organizacji sieci EURES między Komisją a państwami członkowskimi;
- współpracy między Komisją a państwami członkowskimi w zakresie wymiany odpowiednich dostępnych danych dotyczących ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów;
- działań podejmowanych indywidualnie lub wspólnie przez państwa członkowskie w celu osiągnięcia równowagi między popytem a podażą na rynku pracy, aby osiągnąć wysoki poziom zatrudnienia dobrej jakości;

<sup>(1)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011 z dnia 16 lutego 2011 r. ustanawiające przepisy i zasady ogólne dotyczące trybu kontroli przez państwa członkowskie wykonywania uprawnień wykonawczych przez Komisję (Dz.U. L 55 z 28.2.2011, s. 13).

- d) funkcjonowania sieci EURES, w tym współpracy z partnerami społecznymi oraz zaangażowania innych podmiotów;
- e) usług wsparcia mobilności związanych z funkcjonowaniem sieci EURES, które mają być świadczone pracownikom i pracodawcom, a tym samym także promowania mobilności na sprawiedliwych zasadach;
- f) promowania sieci EURES na poziomie unijnym poprzez skuteczne działania komunikacyjne podejmowane przez Komisję i państwa członkowskie.

## Artykuł 2

### Zakres stosowania

Niniejsze rozporządzenie ma zastosowanie do państw członkowskich oraz obywateli Unii, bez uszczerbku dla art. 2 i 3 rozporządzenia (UE) nr 492/2011.

## Artykuł 3

### Definicje

Na potrzeby niniejszego rozporządzenia stosuje się następujące definicje:

- 1) „publiczne służby zatrudnienia” oznacza organizacje z państw członkowskich, będące częścią właściwych ministerstw, organów publicznych lub przedsiębiorstw podlegających prawu publicznemu, które to organizacje są odpowiedzialne za wdrażanie aktywnych polityk rynku pracy i świadczenie usług w zakresie zatrudnienia dobrej jakości w interesie publicznym;
- 2) „służby zatrudnienia” oznacza każdą osobę prawną, prowadzącą zgodnie z prawem działalność w państwie członkowskim, która świadczy usługi na rzecz pracowników poszukujących zatrudnienia oraz usługi na rzecz pracodawców chcących zatrudnić pracowników;
- 3) „oferta zatrudnienia” oznacza propozycję pracy, która umożliwiłaby wyłonionemu kandydatowi nawiązanie stosunku pracy, który kwalifikowałby tego kandydata jako pracownika do celów art. 45 TFUE;
- 4) „kojarzenie ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie” oznacza wymianę informacji oraz przetwarzanie ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów;
- 5) „wspólna platforma informatyczna” oznacza infrastrukturę informatyczną i związane z nią platformy utworzone na poziomie unijnym na potrzeby przejrzystości i kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia zgodnie z niniejszym rozporządzeniem;
- 6) „pracownik transgraniczny” oznacza każdego pracownika wykonującego pracę najemną w państwie członkowskim, który ma miejsce zamieszkania na terytorium innego państwa członkowskiego, gdzie co do zasady pracownik ten powraca każdego dnia lub co najmniej raz w tygodniu;
- 7) „partnerstwo transgraniczne EURES” oznacza zgrupowanie członków lub partnerów EURES oraz, w stosownych przypadkach, innych zainteresowanych stron spoza sieci EURES, z zamiarem długotrwałej współpracy w strukturach regionalnych, tworzonych w regionach transgranicznych między służbami zatrudnienia na poziomie regionalnym, lokalnym oraz, w stosownych przypadkach, na poziomie krajowym, partnerami społecznymi oraz, w stosownych przypadkach, innymi zainteresowanymi stronami z co najmniej dwóch państw członkowskich lub z jednego państwa członkowskiego i innego kraju uczestniczącego w unijnych instrumentach mających na celu wspieranie sieci EURES.

## Artykuł 4

### Dostępność

- 1. Usługi świadczone zgodnie z niniejszym rozporządzeniem muszą być dostępne dla wszystkich pracowników i pracodawców w całej Unii i nie mogą naruszać zasady równego traktowania.
- 2. Dostępność informacji zawartych na portalu EURES oraz usług wsparcia oferowanych na poziomie krajowym dla osób niepełnosprawnych musi zostać zapewniona. Sposoby jej zapewnienia określają – w odniesieniu do ich odpowiednich obowiązków – Komisja oraz członkowie i partnerzy EURES.

## ROZDZIAŁ II

**PONOWNE USTANOWIENIE SIECI EURES**

## Artykuł 5

**Ponowne ustanowienie sieci EURES**

1. Niniejszym ponownie ustanawia się sieć EURES.
2. Niniejsze rozporządzenie zastępuje ramy regulacyjne dotyczące EURES określone w rozdziale II rozporządzenia (UE) nr 492/2011 oraz w decyzji wykonawczej 2012/733/UE przyjętej na podstawie art. 38 tego rozporządzenia.

## Artykuł 6

**Cele sieci EURES**

Sieć EURES w obszarach swojej działalności przyczynia się do osiągnięcia następujących celów:

- a) ułatwianie korzystania z praw przyznanych na mocy art. 45 TFUE oraz rozporządzenia (UE) nr 492/2011;
- b) realizacja skoordynowanej strategii na rzecz zatrudnienia, a w szczególności na rzecz wspierania wykwalifikowanej i wyszkolonej siły roboczej mającej zdolność dostosowywania się, o której to siły roboczej mowa w art. 145 TFUE;
- c) poprawa funkcjonowania, spójności i integracji rynków pracy w Unii, w tym na poziomie transgranicznym;
- d) wspieranie dobrowolnej mobilności geograficznej i zawodowej w Unii, w tym w regionach transgranicznych, na sprawiedliwych zasadach oraz zgodnie z prawem i praktyką Unii oraz prawem i praktykami krajowymi;
- e) wspieranie wchodzenia na rynek pracy, a tym samym promowanie celów społecznych i celów w dziedzinie zatrudnienia, o których mowa w art. 3 TUE.

## Artykuł 7

**Skład sieci EURES**

1. W skład sieci EURES wchodzi następujące kategorie organizacji:
  - a) Europejski Urząd Koordynacji, który ustanawia się w ramach Komisji i który jest odpowiedzialny za udzielanie sieci EURES pomocy w realizacji jej działań;
  - b) krajowe urzędy koordynacji odpowiedzialne za stosowanie niniejszego rozporządzenia w danym państwie członkowskim, które są wyznaczone przez państwa członkowskie i które mogą być ich publicznymi służbami zatrudnienia;
  - c) członkowie EURES, a mianowicie:
    - (i) publiczne służby zatrudnienia wyznaczone przez państwa członkowskie zgodnie z art. 10; oraz
    - (ii) organizacje dopuszczone do uczestnictwa w sieci EURES zgodnie z art. 11, lub dopuszczone do takiego uczestnictwa na okres przejściowy zgodnie z art. 40, mające udzielać, na poziomie krajowym, regionalnym lub lokalnym, w tym na zasadzie transgranicznej, wsparcia w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia oraz usług wsparcia na rzecz pracowników i pracodawców;

- d) partnerzy EURES, którymi są organizacje dopuszczone do uczestnictwa w sieci EURES zgodnie z art. 11, a w szczególności jego ust. 2 i 4, lub dopuszczone do takiego uczestnictwa na okres przejściowy zgodnie z art. 40, mające udzielać, na poziomie krajowym, regionalnym lub lokalnym, w tym na zasadzie transgranicznej, wsparcia w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia lub usług wsparcia na rzecz pracowników i pracodawców.
2. Organizacje partnerów społecznych mogą przystępować do sieci EURES jako członkowie lub partnerzy EURES zgodnie z art. 11.

#### Artykuł 8

### Obowiązki Europejskiego Urzędu Koordynacji

1. Europejski Urząd Koordynacji pomaga sieci EURES w realizacji jej działalności, w szczególności poprzez rozwijanie i prowadzenie, w bliskiej współpracy z krajowymi urzędami koordynacji, następujących działań:
- a) formułowanie spójnych ram oraz realizacja horyzontalnych działań wsparcia na rzecz sieci EURES, w tym:
    - (i) obsługa i rozwój portalu EURES i związanych z tym usług informatycznych, w tym systemów i procedur wymiany informacji na temat ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie, życiorysów i dokumentów uzupełniających, oraz innych informacji, we współpracy z innymi odpowiednimi unijnymi służbami lub sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych, oraz inicjatywami;
    - (ii) działania związane z informowaniem i komunikacją na temat sieci EURES;
    - (iii) wspólny program szkoleń i ciągły rozwój zawodowy dla personelu członków i partnerów EURES oraz personelu krajowych urzędów koordynacji, zapewniające niezbędną wiedzę fachową;
    - (iv) pomoc techniczna w ramach wspierania personelu członków i partnerów EURES oraz krajowych urzędów koordynacji, w szczególności personelu bezpośrednio kontaktującego się z pracownikami i pracodawcami;
    - (v) ułatwianie tworzenia sieci kontaktów, wymiany najlepszych praktyk i wzajemnego uczenia się w ramach sieci EURES;
  - b) analiza mobilności geograficznej i zawodowej, uwzględniająca różnicowanie sytuacji w państwach członkowskich;
  - c) opracowanie odpowiedniej struktury na potrzeby współpracy i kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia wewnątrz Unii w odniesieniu do przygotowania zawodowego i staży, zgodnie z niniejszym rozporządzeniem.
2. Europejskim Urzędem Koordynacji zarządza Komisja. Europejski Urząd Koordynacji nawiązuje regularny dialog z przedstawicielami partnerów społecznych na poziomie unijnym.
3. Europejski Urząd Koordynacji – w porozumieniu z grupą koordynacyjną, o której mowa w art. 14 – sporządza swoje wieloletnie programy prac.

#### Artykuł 9

### Obowiązki krajowych urzędów koordynacji

1. Państwa członkowskie wyznaczają krajowe urzędy koordynacji zgodnie z art. 7 ust. 1 lit. b). Państwa członkowskie powiadamiają Europejski Urząd Koordynacji o takim wyznaczeniu.

2. Każdy krajowy urząd koordynacji odpowiada za:

- a) organizację pracy związanej z siecią EURES w państwie członkowskim, w tym zapewnienie skoordynowanego przekazywania na portal EURES informacji o ofertach zatrudnienia, wnioskach o zatrudnienie i życiorysach zgodnie z art. 17 za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału;
- b) współpracę z Komisją i państwami członkowskimi w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia w ramach określonych w rozdziale III;
- c) przekazywanie Europejskiemu Urzędowi Koordynacji wszelkich dostępnych informacji o rozbieżnościach między liczbą zgłoszonych ofert zatrudnienia a całkowitą liczbą ofert zatrudnienia na poziomie krajowym;
- d) koordynowanie działań w ramach danego państwa członkowskiego oraz wspólnie z innymi państwami członkowskimi zgodnie z rozdziałem V.

3. Każdy krajowy urząd koordynacji organizuje wdrażanie na poziomie krajowym horyzontalnych działań wsparcia przewidzianych przez Europejski Urząd Koordynacji, o którym mowa w art. 8, w stosownych przypadkach w ścisłej współpracy z Europejskim Urzędem Koordynacji i innymi krajowymi urzędami koordynacji. Te horyzontalne działania wsparcia obejmują w szczególności:

- a) gromadzenie i sprawdzanie na potrzeby publikacji, w szczególności na portalu EURES aktualnych informacji dotyczących członków i partnerów EURES działających na terytorium krajowym danego krajowego urzędu koordynacji, a także ich działań i zakresu usług wsparcia, które świadczą na rzecz pracowników i pracodawców;
- b) prowadzenie związanych z działalnością EURES działań poprzedzających szkolenie, dobór pracowników na potrzeby udziału we wspólnym programie szkoleniowym i w działaniach w zakresie wzajemnego uczenia się;
- c) gromadzenie i analizę danych odnoszących się do art. 31 i 32.

4. Na potrzeby publikacji, w szczególności na portalu EURES, w interesie pracowników i pracodawców, każdy krajowy urząd koordynacji udostępnia, regularnie aktualizuje i terminowo rozpowszechnia dostępne na poziomie krajowym informacje i wytyczne dotyczące sytuacji w tym państwie członkowskim w zakresie:

- a) warunków życia i pracy, w tym ogólnych informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego i podatków;
- b) istotnych procedur administracyjnych dotyczących zatrudnienia oraz przepisów mających zastosowanie do pracowników przy podejmowaniu pracy;
- c) krajowych ram regulacyjnych dotyczących przygotowania zawodowego i staży oraz istniejących unijnych przepisów i instrumentów;
- d) bez uszczerbku dla art. 17 ust. 2 lit. b) – dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego;
- e) sytuacji pracowników transgranicznych, w szczególności w regionach transgranicznych;
- f) ogólnej pomocy po rekrutacji oraz informacji o tym, gdzie taką pomoc można uzyskać w ramach sieci EURES, a także – jeżeli takie informacje są dostępne – poza siecią EURES.

W stosownych przypadkach krajowe urzędy koordynacji mogą udostępniać i rozpowszechniać informacje we współpracy z innymi służbami i sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych oraz z właściwymi organami na poziomie krajowym, łącznie z tymi, o których mowa w art. 4 dyrektywy 2014/54/UE.

5. Krajowe urzędy koordynacji wymieniają się informacjami na temat mechanizmów i norm, o których mowa w art. 17 ust. 5, a także norm dotyczących bezpieczeństwa i ochrony danych, które są istotne z punktu widzenia wspólnej platformy informatycznej. Krajowe urzędy koordynacji współpracują ze sobą i z Europejskim Urzędem Koordynacji, w szczególności w odniesieniu do skarg i ofert zatrudnienia, które uznano za niezgodne z tymi normami na mocy prawa krajowego.

6. Każdy krajowy urząd koordynacji udziela ogólnego wsparcia członkom i partnerom EURES w odniesieniu do współpracy z ich odpowiednikami w innych państwach członkowskich należącymi do sieci EURES, w tym służy członkom i partnerom EURES doradztwem na temat tego, w jaki sposób rozpatrywać skargi dotyczące ofert zatrudnienia i usług rekrutacyjnych dostępnych za pośrednictwem EURES, jak również na temat współpracy z odpowiednimi organami publicznymi. Jeżeli informacje są dostępne dla krajowych urzędów koordynacji, wyniki procedur rozpatrywania skarg są przekazywane Europejskiemu Urzędowi Koordynacji.

7. Krajowy urząd koordynacji promuje współpracę z zainteresowanymi stronami, takimi jak partnerzy społeczni, służby poradnictwa zawodowego, instytucje szkolenia zawodowego i szkolnictwa wyższego, izby handlowe, służby socjalne i organizacje reprezentujące najsłabsze grupy na rynku pracy oraz organizacje zaangażowane w programy przygotowania zawodowego i staży.

#### Artykuł 10

### Wyznaczanie publicznych służb zatrudnienia na członków EURES

1. Państwa członkowskie wyznaczają na członków EURES publiczne służby zatrudnienia, których profil działalności odpowiada działaniom sieci EURES. Państwa członkowskie informują Europejski Urząd Koordynacji o ich wyznaczeniu. Wyznaczone publiczne służby zatrudnienia zajmują w sieci EURES szczególną pozycję.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby publiczne służby zatrudnienia wypełniały, jako członkowie EURES, wszystkie obowiązki określone w niniejszym rozporządzeniu, a także spełniały co najmniej wspólne kryteria minimalne określone w załączniku I.
3. Publiczne służby zatrudnienia mogą wypełniać swoje obowiązki członków EURES za pośrednictwem organizacji podlegających odpowiedzialności publicznych służb zatrudnienia, na zasadzie przekazania uprawnień, outsourcingu lub specjalnych umów.

#### Artykuł 11

### Dopuszczanie w charakterze członków EURES (innych niż publiczne służby zatrudnienia) i w charakterze partnerów EURES

1. Bez zbędnej zwłoki, lecz najpóźniej do dnia 13 maja 2018 r. każde państwo członkowskie wprowadzi system dopuszczania organizacji do uczestnictwa w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES, monitorowania ich działań i przestrzegania przez nie prawa, które ma zastosowanie, przy wykonywaniu niniejszego rozporządzenia, a także w razie konieczności, cofnięcia ich dopuszczenia. System ten musi być przejrzysty, proporcjonalny i zgodny z zasadą równego traktowania organizacji ubiegających się o uczestnictwo w sieci EURES i z zasadą sprawiedliwości proceduralnej oraz przewidywać środki niezbędne do zapewnienia skutecznej ochrony prawnej.
2. Na potrzeby systemu, o którym mowa w ust. 1, państwa członkowskie opracowują wymogi i kryteria dotyczące dopuszczania organizacji do uczestnictwa w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES. Wymogi te muszą obejmować co najmniej wspólne kryteria minimalne określone w załączniku I. Państwa członkowskie mogą ustanowić dodatkowe wymogi lub kryteria, które są niezbędne dla prawidłowego stosowania przepisów mających zastosowanie do działalności służb zatrudnienia i efektywnego zarządzania polityką rynku pracy na ich terytorium.
3. Organizacje prowadzące zgodnie z prawem działalność w państwie członkowskim mogą ubiegać się o uczestnictwo w sieci EURES w charakterze członka EURES, z zastrzeżeniem warunków określonych w niniejszym rozporządzeniu oraz w oparciu o system, o systemie mowa w ust. 1. Organizacja ubiegająca się o uczestnictwo w sieci EURES w charakterze członka EURES zobowiązuje się w składanym wniosku do wypełnienia wszystkich obowiązków nałożonych na członków na mocy niniejszego rozporządzenia, w tym wykonywania wszystkich zadań, o których mowa w art. 12 ust. 2 lit. a), b) i c).
4. Organizacja prowadząca zgodnie z prawem działalność w państwie członkowskim może ubiegać się o uczestnictwo w sieci EURES w charakterze partnera EURES, z zastrzeżeniem spełnienia warunków określonych w niniejszym rozporządzeniu oraz w oparciu o system, o którym mowa w ust. 1, pod warunkiem że organizacja ta należycie uzasadni, że może wykonywać nie więcej niż dwa spośród zadań wymienionych w art. 12 ust. 2 lit. a), b) i c), ze względu na skalę działalności, zasoby finansowe i charakter zazwyczaj świadczonych przez organizację usług lub

strukturę organizacyjną, w tym fakt bycia organizacją nienastawioną na zysk. Organizacja ubiegająca się o uczestnictwo w sieci EURES w charakterze partnera EURES zobowiązuje się w składanym wniosku do spełnienia wszystkich wymogów, którym podlegają partnerzy EURES na mocy niniejszego rozporządzenia i wykonywania przynajmniej jednego z zadań, o których mowa w art. 12 ust. 2 lit. a), b) i c).

5. Państwa członkowskie dopuszczają organizacje ubiegające się o uczestnictwo w sieci EURES w charakterze członka lub partnera EURES, jeśli spełniają one mające zastosowanie kryteria i wymogi, o których mowa w ust. 2, 3 i 4.

6. Krajowe urzędy koordynacji informują Europejski Urząd Koordynacji o swoich systemach krajowych, o których mowa w ust. 1, w tym o dodatkowych kryteriach i wymogach, o których mowa w ust. 2, o członkach i partnerach EURES dopuszczonych w oparciu o ten system oraz o każdej odmowie dopuszczenia ze względu na brak zgodności z przepisami zawartymi w załączniku I sekcja 1 pkt 1. Europejski Urząd Koordynacji przekazuje tę informację pozostałym krajowym urządzeniom koordynacji.

7. Państwa członkowskie cofają dopuszczenie członków i partnerów EURES w przypadku gdy organizacje te przestają spełniać mające zastosowanie kryteria lub wymogi, o których mowa w ust. 2, 3 i 4. Krajowe urzędy koordynacji informują Europejski Urząd Koordynacji o każdym takim cofnięciu dopuszczenia i o jego powodach. Europejski Urząd Koordynacji przekazuje tę informację pozostałym krajowym urządzeniom koordynacji.

8. Komisja może, w drodze aktów wykonawczych, przyjąć wzór na potrzeby opisu systemu krajowego i procedur wymiany między państwami członkowskimi informacji o systemach, o których mowa w ust. 1. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą doradczą, o której mowa w art. 37 ust. 2.

## Artykuł 12

### Obowiązki członków i partnerów EURES

1. Członkowie i partnerzy EURES wnoszą wkład w sieć EURES w zakresie zadań, do których zostały wyznaczone zgodnie z art. 10 lub do których zostały dopuszczone zgodnie z art. 11 ust. 3 i 4, lub na okres przejściowy zgodnie z art. 40, oraz wypełniają inne swoje obowiązki wynikające z niniejszego rozporządzenia.

2. Członkowie EURES uczestniczą w sieci EURES, w tym poprzez wykonywanie wszystkich poniższych zadań, a partnerzy EURES uczestniczą w sieci EURES poprzez wykonywanie co najmniej jednego z poniższych zadań:

- a) wnoszenie wkładu w pulę ofert zatrudnienia zgodnie z art. 17 ust. 1 lit. a);
- b) wnoszenie wkładu w pulę wniosków o zatrudnienie i życiorysów zgodnie z art. 17 ust. 1 lit. b);
- c) świadczenie usług wsparcia pracownikom i pracodawcom zgodnie z art. 23 i 24, art. 25 ust. 1, art. 26 oraz, w stosownych przypadkach, art. 27.

3. Członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES dostarczają – na portalu EURES – wszystkie oferty zatrudnienia udostępniane przez nich publicznie, a także wszystkie wnioski o zatrudnienie i życiorysy, w przypadku których pracownik zgodził się na udostępnienie informacji również na portalu EURES zgodnie z art. 17 ust. 3. Art. 17 ust. 1 akapit drugi i art. 17 ust. 2 mają zastosowanie do ofert zatrudnienia udostępnianych publicznie przez członków EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerów EURES.

4. Członkowie i partnerzy EURES wyznaczają – zgodnie z kryteriami krajowymi – co najmniej jeden punkt kontaktowy, taki jak biuro zajmujące się uzyskiwaniem zatrudnienia dla pracowników i rekrutacją, centrum obsługi telefonicznej oraz narzędzie umożliwiające samodzielne korzystanie, w którym pracownicy i pracodawcy mogą uzyskać wsparcie w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia lub uzyskać dostęp do usług wsparcia, zgodnie z niniejszym rozporządzeniem. Punkty kontaktowe mogą również opierać się na programach wymiany personelu, oddelegowaniu urzędników łącznikowych lub angażować wspólne agencje zajmujące się uzyskiwaniem zatrudnienia dla pracowników.

5. Członkowie oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES, zapewniają, aby punkty kontaktowe, które wyznaczyli, wyraźnie wskazywały zakres usług wsparcia świadczonych pracownikom i pracodawcom.
6. Zgodnie z zasadą proporcjonalności państwa członkowskie, poprzez swoje krajowe urzędy koordynacji, mogą wprowadzić wymóg, aby członkowie i partnerzy EURES wnosili wkład w:
  - a) gromadzenie informacji i wytycznych, które mają zostać opublikowane na portalu EURES, o których mowa w art. 9 ust. 4;
  - b) wymianę informacji, o której mowa w art. 30;
  - c) cykl programowania, o którym mowa w art. 31;
  - d) gromadzenie danych, o których mowa w art. 32.

#### Artykuł 13

### Wspólne obowiązki

Zgodnie ze swoimi odpowiednimi rolami i obowiązkami wszystkie organizacje uczestniczące w sieci EURES starają się aktywnie promować, ściśle współpracując ze sobą, możliwości, jakie oferuje mobilność pracowników w Unii, oraz dążą do udoskonalenia sposobów i środków umożliwiających pracownikom i pracodawcom mobilność na sprawiedliwych zasadach i wykorzystywanie tych możliwości na poziomie unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym, w tym na poziomie transgranicznym.

#### Artykuł 14

### Grupa koordynacyjna

1. W skład grupy koordynacyjnej wchodzi przedstawiciele na odpowiednim szczeblu Europejskiego Urzędu Koordynacji i krajowych urzędów koordynacji.
2. Grupa koordynacyjna wspiera wykonywanie niniejszego rozporządzenia poprzez wymianę informacji i opracowywanie wytycznych. W szczególności grupa koordynacyjna doradza Komisji w sprawie wzorów, o których mowa w art. 11 ust. 8 oraz art. 31 ust. 5, projektów technicznych norm i formatów, o których mowa w art. 17 ust. 8 i art. 19 ust. 6, oraz jednolitych szczegółowych specyfikacji dotyczących gromadzenia i analizy danych, o których mowa w art. 32 ust. 3.
3. Grupa koordynacyjna może, między innymi, organizować wymianę najlepszych praktyk w zakresie krajowych systemów dopuszczania do uczestnictwa w sieci EURES, o których mowa w art. 11 ust. 1, oraz usług wsparcia, o których mowa w art. 23–27.
4. Europejski Urząd Koordynacji organizuje pracę grupy koordynacyjnej i przewodniczy jej posiedzeniom. Regularnie informuje inne odpowiednie organy lub sieci o pracach grupy koordynacyjnej.

Przedstawiciele partnerów społecznych na poziomie unijnym mają prawo do udziału w posiedzeniach grupy koordynacyjnej.

5. Grupa koordynacyjna współpracuje z zarządem sieci publicznych służb zatrudnienia, w szczególności poprzez informowanie o działaniach sieci EURES i wymianę najlepszych praktyk.

#### Artykuł 15

### Wspólna tożsamość i znak towarowy

1. Nazwę „EURES” wykorzystuje się wyłącznie w odniesieniu do działań prowadzonych w ramach sieci EURES zgodnie z niniejszym rozporządzeniem. Ilustruje ją standardowe logo, którego zastosowanie określone jest w schemacie projektu graficznego przyjętego przez Europejski Urząd Koordynacji.



2. Znak usługowy oraz logo EURES są używane przez wszystkie organizacje uczestniczące w sieci EURES, o których mowa w art. 7, we wszystkich ich działaniach związanych z siecią EURES, aby zapewnić wspólną identyfikację wizualną.
3. Organizacje uczestniczące w sieci EURES zapewniają, aby dostarczane przez nich materiały informacyjne i promocyjne były spójne z ogólnymi działaniami sieci EURES w zakresie komunikacji, ze wspólnymi normami jakości tej sieci oraz z informacjami pochodzącymi z Europejskiego Urzędu Koordynacji.
4. Organizacje uczestniczące w sieci EURES niezwłocznie informują Europejski Urząd Koordynacji o wszelkich wiadomych im naruszeniach dotyczących stosowania znaku usługowego lub logo EURES przez osobę trzecią lub państwo trzecie.

#### Artykuł 16

### Współpraca i inne środki

1. Europejski Urząd Koordynacji ułatwia współpracę między siecią EURES a innymi unijnymi służbami i sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych.
2. Krajowe urzędy koordynacji współpracują ze służbami i sieciami, o których mowa w ust. 1, na poziomie unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym w celu osiągnięcia synergii i uniknięcia powielania działań, a w stosownych przypadkach angażują we współpracę członków i partnerów EURES.
3. Krajowe urzędy koordynacji ułatwiają współpracę sieci EURES z partnerami społecznymi na poziomie krajowym, poprzez zapewnienie stałego dialogu z partnerami społecznymi zgodnie z prawem i praktykami krajowymi.
4. Państwa członkowskie zachęcają do ścisłej współpracy na poziomie transgranicznym między regionalnymi, lokalnymi oraz, w stosownych przypadkach, krajowymi podmiotami, na przykład w formie praktyk i usług świadczonych w ramach partnerstw transgranicznych EURES.
5. Państwa członkowskie dążą do opracowania rozwiązań w formie punktu kompleksowej obsługi na potrzeby przekazywania pracownikom i pracodawcom informacji, w tym poprzez komunikację online, na temat wspólnych obszarów działalności EURES oraz służb i sieci, o których mowa w ust. 1.
6. Państwa członkowskie wraz z Komisją badają wszelkie możliwości przyznania pierwszeństwa obywatelom Unii w obsadzaniu wolnych miejsc pracy w celu osiągnięcia równowagi między podażą pracy a popytem na pracę wewnątrz Unii. Państwa członkowskie mogą przyjmować wszystkie środki niezbędne do realizacji tego celu.

## ROZDZIAŁ III

### WSPÓLNA PLATFORMA INFORMATYCZNA

#### Artykuł 17

### Organizacja wspólnej platformy informatycznej

1. Aby zestawić oferty zatrudnienia z wnioskami o zatrudnienie, każde państwo członkowskie udostępnia na portalu EURES:
  - a) wszystkie oferty zatrudnienia udostępnione publicznie za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, a także te przekazane przez członków EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerów EURES zgodnie z art. 12 ust. 3;
  - b) wszystkie wnioski o zatrudnienie i życiorysy dostępne za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, jak również te przekazane przez innych członków EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerów EURES zgodnie z art. 12 ust. 3, pod warunkiem że zainteresowani pracownicy wyrazili zgodę na udostępnienie tych informacji również na portalu EURES na warunkach określonych w ust. 3 niniejszego artykułu.

W odniesieniu do akapitu pierwszego lit. a), państwa członkowskie mogą wprowadzić mechanizm umożliwiający pracodawcom niepublikowanie oferty na portalu EURES, jeśli jest to należycie uzasadnione szczególnymi umiejętnościami i kompetencjami wymaganymi na danym stanowisku.

2. Przy udostępnianiu na portalu EURES danych dotyczących ofert zatrudnienia państwa członkowskie mogą wykluczyć:

- a) oferty zatrudnienia, które ze względu na swój charakter lub na przepisy krajowe są dostępne wyłącznie dla obywateli konkretnego państwa;
- b) oferty zatrudnienia dotyczące kategorii przygotowania zawodowego i staży, które – ponieważ zawierają przede wszystkim komponent uczenia się – stanowią część krajowych systemów edukacji lub które są finansowane ze środków publicznych w ramach aktywnych polityk rynku pracy danego państwa członkowskiego;
- c) inne oferty zatrudnienia stanowiące element aktywnych polityk rynku pracy państwa członkowskiego.

3. Zgoda pracowników, o której mowa w ust. 1 lit. b), musi być wyraźna, jednoznaczna, dobrowolnie udzielona, konkretna i świadoma. Pracownicy mogą w każdej chwili wycofać swoją zgodę i zażądać usunięcia lub zmiany którychkolwiek lub wszystkich udostępnionych danych. Pracownicy mogą wybrać spośród różnych wariantów ograniczenia dostępu do ich danych lub do określonych atrybutów.

4. W odniesieniu do pracowników, którzy są małoletni, do ich zgody należy dołączać zgodę ich rodziców lub opiekunów prawnych.

5. Państwa członkowskie stosują odpowiednie mechanizmy i normy niezbędne do zapewnienia merytorycznej i technicznej jakości danych dotyczących ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów.

6. Państwa członkowskie zapewniają możliwość zidentyfikowania źródeł danych w celu monitorowania jakości tych danych.

7. Aby umożliwić dopasowywanie ofert zatrudnienia oraz wniosków o zatrudnienie i życiorysów, każde państwo członkowskie zapewnia, aby informacje, o których mowa w ust. 1, były przekazywane zgodnie z jednolitym systemem i w sposób przejrzysty.

8. Komisja przyjmuje, w drodze aktów wykonawczych, niezbędne techniczne normy i formaty w celu uzyskania jednolitego systemu, o którym mowa w ust. 7. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 37 ust. 3.

#### Artykuł 18

#### **Dostęp do wspólnej platformy informatycznej na poziomie krajowym**

1. Członkowie i partnerzy EURES zapewniają, aby na wszystkich portalach pracy, którymi zarządzają na poziomie centralnym, regionalnym lub lokalnym, portal EURES był wyraźnie widoczny i łatwy do wyszukania oraz aby na portalach tych znajdował się link do portalu EURES.

2. Publiczne służby zatrudnienia zapewniają, aby organizacje działające na ich odpowiedzialność zamieszczały na wszelkich zarządzanych przez siebie portalach internetowych wyraźnie widoczny link do portalu EURES.

3. Członkowie i partnerzy EURES zapewniają, aby wszystkie oferty zatrudnienia, wnioski o zatrudnienie oraz życiorysy udostępniane na portalu EURES były łatwo dostępne dla ich personelu zajmującego się kwestiami związanymi z siecią EURES.

4. Państwa członkowskie zapewniają, aby przekazywanie informacji na temat ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów, o którym mowa w art. 9 ust. 2 lit. a), odbywało się za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału.

*Artykuł 19***Automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej**

1. Państwa członkowskie współpracują ze sobą i z Komisją w zakresie interoperacyjności pomiędzy systemami krajowymi a klasyfikacją europejską opracowaną przez Komisję. Komisja regularnie informuje państwa członkowskie o pracach nad klasyfikacją europejską.
2. Komisja przyjmuje i aktualizuje, w drodze aktów wykonawczych, listę umiejętności, kompetencji i zawodów w klasyfikacji europejskiej. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 37 ust. 3. W przypadku gdy komitet nie wyda żadnej opinii, Komisja nie przyjmuje projektu aktu wykonawczego i stosuje się art. 5 ust. 4 akapit trzeci rozporządzenia (UE) nr 182/2011.
3. Do celów automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej każde państwo członkowskie bez zbędnej zwłoki, lecz nie później niż trzy lata po przyjęciu listy, o której mowa w ust. 2, ustanawia wstępny wykaz w celu przedstawienia powiązań między klasyfikacjami krajowymi, regionalnymi i sektorowymi a tą listą oraz – po rozpoczęciu korzystania z tego wykazu w oparciu o aplikację udostępnioną przez Europejski Urząd Koordynacji – regularnie aktualizuje ten wykaz, aby przedstawiał bieżącą sytuację w zakresie rozwoju usług rekrutacyjnych.
4. Państwa członkowskie mogą zdecydować o zastąpieniu swoich klasyfikacji krajowych klasyfikacją europejską, gdy prace nad nią zostaną zakończone, lub też o utrzymaniu swoich interoperacyjnych krajowych systemów klasyfikacji.
5. Komisja zapewnia wsparcie techniczne i tam, gdzie to możliwe, finansowe państwom członkowskim przy ustanawianiu wykazu zgodnie z ust. 3, a także państwom członkowskim, które zdecydowały o zastąpieniu klasyfikacji krajowych klasyfikacją europejską.
6. Komisja przyjmuje, w drodze aktów wykonawczych, techniczne normy i formaty niezbędne dla 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. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 37 ust. 3.

*Artykuł 20***Mechanizm ułatwionego dostępu dla pracowników i pracodawców**

1. Członkowie i partnerzy EURES na wniosek udzielają pracownikom i pracodawcom korzystającym z ich usług pomocy przy rejestracji na portalu EURES. Pomoc ta jest nieodpłatna.
2. Członkowie i partnerzy EURES zapewniają pracownikom i pracodawcom korzystającym z ich usług dostęp do ogólnych informacji na temat tego, jak, kiedy i gdzie mogą zaktualizować, zmienić lub usunąć odnośne dane.

## ROZDZIAŁ IV

## USŁUGI WSPARCIA

*Artykuł 21***Zasady**

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy i pracodawcy mogli bez zbędnej zwłoki uzyskać dostęp, w internecie i poza internetem, do usług wsparcia na poziomie krajowym.
2. Państwa członkowskie wspomagają rozwój skoordynowanego podejścia do usług wsparcia na poziomie krajowym.

Uwzględniane są szczególne potrzeby regionalne i lokalne.

3. Usługi wsparcia dla pracowników i pracodawców, o których mowa w art. 22, art. 25 ust. 1, art. 26 oraz, w stosownych przypadkach, art. 27, są nieodpłatne.

Usługi wsparcia dla pracowników, o których mowa w art. 23, są nieodpłatne.

Usługi wsparcia dla pracodawców, o których mowa w art. 24, mogą podlegać opłacie.

4. Opłaty pobierane za usługi oferowane przez członków EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerów EURES na mocy niniejszego rozdziału nie mogą być wyższe od opłat pobieranych za inne porównywalne usługi świadczone przez członków i partnerów EURES. W stosownych przypadkach członkowie i partnerzy EURES wyraźnie i precyzyjnie informują pracowników i pracodawców o wszelkich kosztach.

5. Członkowie i partnerzy EURES, których to dotyczy, za pomocą swoich kanałów informacyjnych wyraźnie informują pracowników i pracodawców o zakresie oferowanych przez siebie usług wsparcia, miejscu i sposobie uzyskania dostępu do tych usług oraz warunków, na jakich dostęp ten jest udzielany. Informacje te są publikowane na portalu EURES.

6. Bez uszczerbku dla art. 11 ust. 2, członkowie EURES, o których mowa w art. 7 ust. 1 lit. c) ppkt (ii) oraz partnerzy EURES mogą oferować swoje usługi jedynie w internecie.

#### Artykuł 22

### Dostęp do podstawowych informacji

1. Członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES dostarczają pracownikom i pracodawcom podstawowe informacje na temat portalu EURES, w tym na temat bazy danych zawierającej wnioski o zatrudnienie i życiorysy, oraz sieci EURES, w tym szczegółowe dane kontaktowe właściwych członków i partnerów EURES na poziomie krajowym, informacje na temat kanałów rekrutacji, z których korzystają (usługi elektroniczne, usługi zindywidualizowane, lokalizacja punktów kontaktowych) oraz stosowne łącza do stron internetowych, w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika.

W razie potrzeby członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES kierują pracowników i pracodawców do innego członka lub partnera EURES.

2. Europejski Urząd Koordynacji wspiera opracowywanie podstawowych informacji zgodnie z niniejszym artykułem oraz pomaga państwom członkowskim w zapewnieniu odpowiedniej dostępności wersji językowych, z uwzględnieniem zapotrzebowania rynków pracy państw członkowskich.

#### Artykuł 23

### Usługi wsparcia dla pracowników

1. Członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES bez zbędnej zwłoki oferują pracownikom poszukującym zatrudnienia możliwość dostępu do usług, o których mowa w ust. 2 i 3.

2. Na wniosek pracownika członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES przekazują informacje i wytyczne na temat indywidualnych możliwości zatrudnienia, a w szczególności oferują pracownikowi następujące usługi:

- a) udzielają ogólnych informacji o warunkach życia i pracy w kraju docelowym lub odsyłają do takich informacji;
- b) udzielają pomocy i wytycznych na temat tego, jak uzyskać informacje, o których mowa w art. 9 ust. 4;

- c) w stosownych przypadkach udzielają pomocy przy opracowywaniu wniosków o zatrudnienie i życiorysów, aby zapewnić zgodność z europejskimi technicznymi normami i formatami, o których mowa w art. 17 ust. 8 i art. 19 ust. 6, oraz przy przesyłaniu takich wniosków o zatrudnienie i życiorysów na portal EURES;
  - d) w stosownych przypadkach proponują rozważenie ewentualnego uzyskania zatrudnienia wewnątrz Unii w ramach indywidualnego planu działania lub wspierają opracowywanie indywidualnego planu mobilności jako sposobu na uzyskanie zatrudnienia wewnątrz Unii;
  - e) w stosownych przypadkach odsyłają pracownika do innego członka lub partnera EURES.
3. Na uzasadniony wniosek pracownika członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES udzielają dalszej pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia oraz świadczą inne dodatkowe usługi, z uwzględnieniem potrzeb danego pracownika.

#### Artykuł 24

### Usługi wsparcia dla pracodawców

1. Członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES bez zbędnej zwłoki oferują pracodawcom zainteresowanym rekrutacją pracowników z innych państw członkowskich możliwość dostępu do usług, o których mowa w ust. 2 i 3.
2. Na wniosek pracodawcy członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES przekazują informacje i wytyczne na temat możliwości rekrutacji, a w szczególności oferują pracodawcom następujące usługi:
  - a) udzielają informacji na temat szczegółowych przepisów dotyczących rekrutacji pracowników z innego państwa członkowskiego oraz o czynnikach, które mogą ją ułatwić;
  - b) w stosownych przypadkach udzielają pomocy przy formułowaniu indywidualnych wymogów w ofercie zatrudnienia oraz w zapewnieniu zgodności tej oferty z europejskimi technicznymi normami i formatami, o których mowa w art. 17 ust. 8 i art. 19 ust. 6, a także udzielają informacji w tym zakresie.
3. W przypadku gdy pracodawca zwróci się o dalszą pomoc, a istnieje uzasadnione prawdopodobieństwo rekrutacji wewnątrz Unii, członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES udzielają dalszej pomocy i świadczą dodatkowe usługi, z uwzględnieniem potrzeb danego pracodawcy.

Na wniosek członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES dostarczają indywidualnych wytycznych na temat formułowania wymogów w ofertach.

#### Artykuł 25

### Pomoc po rekrutacji

1. Członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES na wniosek pracownika lub pracodawcy dostarczają:
  - a) ogólnych informacji na temat pomocy po rekrutacji takiej jak szkolenia dotyczące komunikacji międzykulturowej, kursy językowe oraz wsparcie w zakresie integracji, w tym informacji ogólnych na temat możliwości zatrudnienia dla członków rodziny pracownika;
  - b) tam, gdzie to możliwe, dane kontaktowe organizacji oferujących pomoc po rekrutacji.
2. Bez uszczerbku dla art. 21 ust. 4, członkowie i partnerzy EURES, którzy świadczą bezpośrednią pomoc po rekrutacji pracownikom lub pracodawcom, mogą pobierać za nią opłaty.

*Artykuł 26***Ułatwiony dostęp do informacji o opodatkowaniu, kwestiach związanych z umową o pracę, uprawnieniach emerytalno-rentowych, ubezpieczeniu zdrowotnym, zabezpieczeniu społecznym i aktywnych instrumentach rynku pracy**

1. Na wniosek pracownika lub pracodawcy, członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES odsyłają wnioski o szczegółowe informacje dotyczące praw związanych z zabezpieczeniem społecznym, aktywnych instrumentów rynku pracy, opodatkowania, kwestii związanych z umową o pracę, uprawnień emerytalno-rentowych oraz ubezpieczenia zdrowotnego do właściwych organów krajowych oraz – w stosownych przypadkach – do innych odpowiednich organów na poziomie krajowym, wspierających pracowników w korzystaniu z ich praw w ramach swobody przepływu pracowników, w tym organów, o których mowa w art. 4 dyrektywy 2014/54/UE.
2. Na potrzeby ust. 1 krajowe urzędy koordynacji współpracują z właściwymi organami na poziomie krajowym, o których mowa w ust. 1.

*Artykuł 27***Usługi wsparcia w regionach transgranicznych**

1. W przypadku gdy w regionach transgranicznych członkowie lub partnerzy EURES uczestniczą w specjalnych strukturach współpracy i usług, takich jak partnerstwa transgraniczne, dostarczają oni pracownikom transgranicznym i pracodawcom informacji dotyczących szczególnej sytuacji pracowników transgranicznych oraz informacji istotnych dla pracodawców w takich regionach.
2. Zadania partnerstw transgranicznych mogą obejmować usługi w zakresie uzyskiwania zatrudnienia i rekrutacji, koordynację współpracy między uczestniczącymi organizacjami oraz prowadzenie działań istotnych w kontekście mobilności transgranicznej, w tym udzielanie informacji i wytycznych dla pracowników transgranicznych, ze szczególnym naciskiem na usługi wielojęzyczne.
3. Organizacje inne niż członkowie i partnerzy EURES uczestniczące w strukturach, o których mowa w ust. 1, nie mogą – ze względu na ich udział w nich – zostać uznane za część sieci EURES.
4. W regionach transgranicznych, o których mowa w ust. 1, państwa członkowskie dążą do dostarczania informacji pracownikom transgranicznym i pracodawcom za pomocą punktów kompleksowej obsługi.

*Artykuł 28***Dostęp do aktywnych instrumentów rynku pracy**

Państwo członkowskie nie może ograniczać dostępu do krajowych aktywnych instrumentów rynku pracy wspierających pracowników w poszukiwaniu pracy jedynie z tego powodu, że dany pracownik szuka pomocy w znalezieniu zatrudnienia na terytorium innego państwa członkowskiego.

## ROZDZIAŁ V

**WYMIANA INFORMACJI I CYKL PROGRAMOWANIA***Artykuł 29***Wymiana informacji na temat przepływów i wzorców**

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

*Artykuł 30***Wymiana informacji między państwami członkowskimi**

1. Każde państwo członkowskie w szczególności gromadzi i analizuje segregowane ze względu na płęć informacje dotyczące:
  - a) niedoborów i nadwyżek siły roboczej na krajowych i sektorowych rynkach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem najsłabszych grup na rynku pracy oraz regionów najbardziej dotkniętych bezrobociem;
  - b) działań sieci EURES na poziomie krajowym oraz, w stosownych przypadkach, na poziomie transgranicznym.
2. Krajowe urzędy koordynacji są odpowiedzialne za wymianę dostępnych informacji w ramach sieci EURES i wnoszenie wkładu we wspólną analizę.
3. Państwa członkowskie realizują programowanie, o którym mowa w art. 31, z uwzględnieniem wymiany informacji oraz wspólnej analizy, o których mowa w ust. 1 i 2 niniejszego artykułu.
4. Europejski Urząd Koordynacji dokonuje praktycznych ustaleń w celu ułatwiania wymiany informacji pomiędzy krajowymi urzędami koordynacji oraz opracowywania wspólnej analizy.

*Artykuł 31***Programowanie**

1. Krajowe urzędy koordynacji sporządzają roczne krajowe programy prac dotyczące działalności sieci EURES w ich państwach członkowskich.
2. Roczne krajowe programy prac określają:
  - a) główne działania, które mają zostać zrealizowane w ramach sieci EURES, w całości na poziomie krajowym, oraz – w stosownych przypadkach – na poziomie transgranicznym;
  - b) całkowite zasoby ludzkie i finansowe przydzielone na ich wykonanie;
  - c) ustalenia dotyczące monitorowania i oceny planowanych działań oraz – w razie konieczności – ich aktualizacji.
3. Krajowe urzędy koordynacji oraz Europejski Urząd Koordynacji muszą mieć możliwość dokonania wspólnego przeglądu wszystkich projektów krajowych programów prac. Po zakończeniu tego przeglądu krajowe programy prac zostają przyjęte przez odpowiednie krajowe urzędy koordynacji.
4. Przedstawicielom partnerów społecznych na poziomie unijnym uczestniczącym w grupie koordynacyjnej zapewnia się możliwość zgłoszenia uwag do projektów krajowych programów prac.
5. Komisja ustanawia, w drodze aktów wykonawczych, niezbędne wzory i procedury na potrzeby wymiany informacji o krajowych programach prac na poziomie unijnym. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą doradczą, o której mowa w art. 37 ust. 2.

*Artykuł 32***Gromadzenie i analiza danych**

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby ustanowione zostały procedury gromadzenia danych dotyczących następujących obszarów działań EURES realizowanych na poziomie krajowym:
  - a) informacje i wytyczne udzielone przez sieć EURES – na podstawie liczby kontaktów pracowników do spraw obsługi klienta członków lub partnerów EURES z pracownikami i pracodawcami;

- b) rezultaty zatrudnieniowe, w tym uzyskanie zatrudnienia przez pracowników i rekrutacja będące wynikiem działalności EURES – na podstawie liczby ofert, wniosków o zatrudnienie i życiorysów otrzymanych i przetworzonych przez pracowników do spraw obsługi klienta członków lub partnerów EURES oraz liczby pracowników zrekrutowanych w związku z tym w innym państwie członkowskim, na podstawie wiedzy wspomnianych pracowników do spraw obsługi klienta lub, tam gdzie jest taka możliwość, na podstawie badań ankietowych;
- c) informacje na temat zadowolenia klientów z sieci EURES, uzyskane między innymi za pośrednictwem badań ankietowych.
2. Europejski Urząd Koordynacji jest odpowiedzialny za gromadzenie danych dotyczących portalu EURES i rozwoju współpracy w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia na mocy niniejszego rozporządzenia.
3. Na podstawie informacji, o których mowa w ust. 1, oraz w obszarach działań sieci EURES określonych w tym ustępie, Komisja przyjmuje, w drodze aktów wykonawczych, jednolite szczegółowe specyfikacje dotyczące gromadzenia i analizy danych w celu monitorowania i oceny funkcjonowania sieci EURES. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 37 ust. 3.
4. Komisja jest uprawniona do przyjęcia aktów delegowanych zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 36 w celu wprowadzenia zmian dotyczących obszarów działań określonych w ust. 1 niniejszego artykułu lub w celu dodawania innych obszarów działań sieci EURES podejmowanych na poziomie krajowym w ramach niniejszego rozporządzenia.

### Artykuł 33

#### **Sprawozdania z działalności EURES**

Uwzględniając zgromadzone informacje, o których mowa w niniejszym rozdziale, Komisja przedkłada co dwa lata Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów sprawozdanie z działalności EURES.

Do czasu przedłożenia sprawozdania, o którym mowa w art. 35, sprawozdanie, o którym mowa w akapicie pierwszym niniejszego artykułu, zawiera opis aktualnej sytuacji w zakresie stosowania niniejszego rozporządzenia.

### ROZDZIAŁ VI

#### **PRZEPISY KOŃCOWE**

### Artykuł 34

#### **Ochrona danych osobowych**

Środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu realizowane są zgodnie z przepisami prawa Unii dotyczącymi ochrony danych osobowych, w szczególności z dyrektywą 95/46/WE i jej krajowymi środkami wykonawczymi, a także z rozporządzeniem (WE) nr 45/2001.

### Artykuł 35

#### **Ocena ex post**

Do dnia 13 maja 2021 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów sprawozdanie z oceny ex post stosowania i skutków niniejszego rozporządzenia.

Sprawozdaniu temu mogą towarzyszyć wnioski ustawodawcze dotyczące zmiany niniejszego rozporządzenia.

### Artykuł 36

#### **Wykonywanie przekazanych uprawnień**

1. Powierzenie Komisji uprawnień do przyjęcia aktów delegowanych podlega warunkom określonym w niniejszym artykule. Szczególnie ważne jest, aby przed przyjęciem tych aktów delegowanych Komisja działała zgodnie ze swoją zwyczajową praktyką i prowadziła konsultacje z ekspertami, w tym ekspertami z państw członkowskich.



2. Uprawnienia do przyjęcia aktów delegowanych, o których mowa w art. 32 ust. 4, powierza się Komisji na okres pięciu lat od dnia 12 maja 2016 r. Komisja sporządza sprawozdanie dotyczące przekazania uprawnień nie później niż dziewięć miesięcy przed końcem okresu pięciu lat. Przekazanie uprawnień zostaje automatycznie przedłużone na takie same okresy, chyba że Parlament Europejski lub Rada sprzeciwią się takiemu przedłużeniu nie później niż trzy miesiące przed końcem każdego okresu.
3. Przekazanie uprawnień, o których mowa w art. 32 ust. 4, może zostać w dowolnym momencie odwołane przez Parlament Europejski lub przez Radę. Decyzja o odwołaniu kończy przekazanie określonych w niej uprawnień. Decyzja o odwołaniu staje się skuteczna od następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* lub w określonym w tej decyzji późniejszym terminie. Nie wpływa ona na ważność jakichkolwiek już obowiązujących aktów delegowanych.
4. Niezwłocznie po przyjęciu aktu delegowanego Komisja przekazuje go równocześnie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.
5. Akt delegowany przyjęty na podstawie art. 32 ust. 4 wchodzi w życie tylko wówczas, gdy ani Parlament Europejski ani Rada nie wyraziły sprzeciwu w terminie dwóch miesięcy od przekazania tego aktu Parlamentowi Europejskiemu i Radzie lub gdy przed upływem tego terminu zarówno Parlament Europejski, jak i Rada poinformowały Komisję, że nie wniosą sprzeciwu. Termin ten przedłuża się o dwa miesiące z inicjatywy Parlamentu Europejskiego lub Rady.

#### Artykuł 37

#### Procedura komitetowa

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

#### Artykuł 38

#### Zmiany w rozporządzeniu (UE) nr 1296/2013

1. W rozporządzeniu (UE) nr 1296/2013 wprowadza się następujące zmiany:

a) skreśla się art. 23;

b) art. 24 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Oś EURES jest otwarta dla wszystkich organów, podmiotów i instytucji wyznaczonych przez dane państwo członkowskie lub Komisję, które spełniają warunki uczestnictwa w EURES, jak określono w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 (\*). Takie organy, podmioty i instytucje obejmują w szczególności:

a) organy krajowe, regionalne i lokalne;

b) służby zatrudnienia;

c) organizacje partnerów społecznych i inne zainteresowane strony.

(\*) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1).”;

2. odesłania do skreślonych przepisów, o których mowa w pkt 1 lit. a), traktuje się jako odesłania do art. 29 niniejszego rozporządzenia;

3. pkt 1 lit. b) niniejszego artykułu pozostaje bez uszczerbku dla wniosków o finansowanie na mocy rozporządzenia (UE) nr 1296/2013 złożonych przed dniem 12 maja 2016 r.

#### Artykuł 39

### Zmiany w rozporządzeniu (UE) nr 492/2011

1. W rozporządzeniu (UE) nr 492/2011 wprowadza się następujące zmiany:
  - a) skreśla się art. 11 i 12, art. 13 ust. 2, art. 14-20 i art. 38;
  - b) art. 13 ust. 1 skreśla się ze skutkiem od dnia 13 maja 2018 r.;
2. odesłania do skreślonych przepisów traktuje się jako odesłania do niniejszego rozporządzenia i odczytuje zgodnie z tabelą korelacji zawartą w załączniku II.

#### Artykuł 40

### Przepisy przejściowe

Organizacje, które są wyznaczone na „partnerów EURES” zgodnie z art. 3 lit. c) decyzji wykonawczej 2012/733/UE lub świadczą ograniczone usługi jako „stowarzyszeni partnerzy EURES” zgodnie z art. 3 lit. d) tej decyzji w dniu 12 maja 2016 r., mogą – na zasadzie odstępstwa od art. 11 niniejszego rozporządzenia – uczestniczyć w charakterze członków EURES, o których mowa w art. 7 ust. 1 lit. c) ppkt (ii) niniejszego rozporządzenia, lub partnerów EURES, o których mowa w art. 7 ust. 1 lit. d) niniejszego rozporządzenia, do dnia 13 maja 2019 r., pod warunkiem że zobowiążą się do wypełnienia odpowiednich obowiązków wynikających z niniejszego rozporządzenia. W przypadku gdy jedna z tych organizacji chce uczestniczyć w sieci EURES w charakterze partnera EURES, powiadamia krajowy urząd koordynacji o zadaniach, jakie będzie realizować zgodnie z art. 11 ust. 4 niniejszego rozporządzenia. Odpowiedni krajowy urząd koordynacji informuje o tym Europejski Urząd Koordynacji. Po upływie okresu przejściowego odnośne organizacje – aby pozostać w sieci EURES – mogą złożyć odpowiedni wniosek zgodnie z art. 11 niniejszego rozporządzenia.

#### Artykuł 41

### Wejście w życie

1. Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.
2. Art. 12 ust. 3 i art. 17 ust. 1–7 stosuje się od dnia 13 maja 2018 r.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu dnia 13 kwietnia 2016 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

M. SCHULZ

Przewodniczący

W imieniu Rady

J.A. HENNIS-PLASSCHAERT

Przewodniczący

## ZAŁĄCZNIK I

**Wspólne kryteria minimalne**

(o których mowa w art. 10 ust. 2 i art. 11 ust. 2)

## Sekcja 1. ŚWIADCZENIE USŁUG

1. Zobowiązanie się do ustanowienia odpowiednich mechanizmów i procedur w celu weryfikacji i zapewnienia pełnej zgodności z mającymi zastosowanie normami pracy i wymogami prawnymi, przy uwzględnieniu wszelkich istniejących systemów udzielania koncesji i zezwoleń dla służb zatrudnienia innych niż publiczne służby zatrudnienia, podczas świadczenia usług, w tym z mającymi zastosowanie przepisami o ochronie danych osobowych, oraz, w stosownych przypadkach, wymogami i normami odnoszącymi się do jakości danych dotyczących ofert zatrudnienia.
2. Zdolność i potwierdzona możliwość oferowania usług w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia lub usług wsparcia, lub obu, o których mowa w niniejszym rozporządzeniu.
3. Zdolność świadczenia usług za pośrednictwem jednego lub większej liczby łatwo dostępnych kanałów, w tym przynajmniej dostępnej strony internetowej organizacji.
4. Zdolność i możliwość odsyłania pracowników i pracodawców do innych członków i partnerów EURES lub organów posiadających wiedzę fachową na temat swobody przepływu pracowników.
5. Potwierdzenie przestrzegania zasady, zgodnie z którą usługi wsparcia dla pracowników są nieodpłatne, zgodnie z art. 21 ust. 3 akapit drugi.

## Sekcja 2. UDZIAŁ W SIECI EURES

1. Zdolność i zobowiązanie się do zapewnienia terminowego i wiarygodnego dostarczania danych, o którym mowa w art. 12 ust. 6.
  2. Zobowiązanie się do przestrzegania technicznych norm i formatów w odniesieniu do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia oraz wymiany informacji na mocy niniejszego rozporządzenia.
  3. Zdolność i zobowiązanie się do wnoszenia wkładu w programowanie i sprawozdawczość dla krajowego urzędu koordynacji, a także do dostarczania krajowemu urzędowi koordynacji informacji na temat świadczenia usług i rezultatów zgodnie z niniejszym rozporządzeniem.
  4. Dysponowanie wystarczającymi zasobami ludzkimi lub zobowiązanie się do zapewnienia ich w celu realizacji odpowiednich zadań.
  5. Zobowiązanie się do zapewnienia norm jakości w odniesieniu do personelu oraz do zapisania członków personelu na odpowiednie moduły wspólnego programu szkoleń, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. a) ppkt (iii).
  6. Zobowiązanie się do korzystania ze znaku towarowego EURES wyłącznie w odniesieniu do usług i działalności związanych z siecią EURES.
-

## ZAŁĄCZNIK II

## Tabela korelacji

| Rozporządzenie (UE) nr 492/2011 | Niniejsze rozporządzenie   |
|---------------------------------|--|
| art. 11 ust. 1 akapit pierwszy  | art. 30 ust. 1 lit. a)   |
| art. 11 ust. 1 akapit drugi     | art. 9 ust. 2 lit. b) i d), art. 9 ust. 3 oraz art. 13           |
| art. 11 ust. 2                  | art. 9 i 10  |
| art. 12 ust. 1                  | —  |
| art. 12 ust. 2                  | —  |
| art. 12 ust. 3 akapit pierwszy  | art. 9 ust. 4  |
| art. 12 ust. 3 akapit drugi     | art. 18 ust. 1 i 2   |
| art. 13 ust. 1                  | art. 12 ust. 3 i art. 17 ust. 1–6                                |
| art. 13 ust. 2                  | art. 17 ust. 7–8   |
| art. 14 ust. 1                  | —  |
| art. 14 ust. 2                  | —  |
| art. 14 ust. 3                  | —  |
| art. 15 ust. 1                  | art. 10 ust. 1 i 2, art. 12 ust. 1–3 oraz art. 13                |
| art. 15 ust. 2                  | art. 9 ust. 3 lit. a) oraz art. 10 ust. 1                        |
| art. 16                         | —  |
| art. 17 ust. 1                  | art. 30  |
| art. 17 ust. 2                  | art. 16 ust. 6   |
| art. 17 ust. 3                  | art. 33  |
| art. 18                         | art. 7 ust. 1 lit. a)  |
| art. 19 ust. 1                  | art. 8   |
| art. 19 ust. 2                  | —  |
| art. 20                         | art. 8 ust. 1 lit. a) ppkt (iii) oraz (v), art. 9 ust. 3 lit. b) |
| art. 38                         | —  |