



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE

POVZETEK OCENE UČINKA

Spremni dokument k

predlogu Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta

**o evropski mreži služb za zaposlovanje, dostopu delavcev do storitev na področju
mobilnosti in nadaljnjem povezovanju trgov dela**

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

DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE

POVZETEK OCENE UČINKA

Spremni dokument k

predlogu Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta

o evropski mreži služb za zaposlovanje, dostopu delavcev do storitev na področju mobilnosti in nadaljnjem povezovanju trgov dela

1. OPREDELITEV TEŽAV

1.1. Mobilnost za rast

Mobilnost ustvarja družbene in gospodarske koristi. Večja mobilnost delovne sile znotraj EU bo povečala zaposlitvene možnosti delavcev ter pomagala delodajalcem bolje in hitreje zapolniti prosta delovna mesta. To prispeva k razvoju evropskega trga dela z visoko stopnjo zaposlenosti (člen 9 PDEU). Bolj povezani trgi dela bi soodvisnim gospodarstvom EU omogočili boljše prilagajanje asimetričnim šokom.

1.2. Povečana pripravljenost delavcev za mobilnost ni uresničena

Število delavcev, ki imajo „trdne namene“, da bi se zaradi zaposlitve preselili v tujino (tj. delež tistih, ki se nameravajo seliti v naslednjih 12 mesecih), se je znatno povečalo. Povečalo se je tudi število registracij na portalu EURES.

V povprečju se zaradi zaposlitve v drugo državo članico preseli le približno 325 000 oseb na leto, medtem ko ugotovitve iz raziskav kažejo, da se v naslednjih 12 mesecih želi preseliti približno 2,9 milijona državljanov EU (1,2 milijona prebivalcev EU). To pomeni precejšen potencial za mobilnost in izziv za mrežo EURES.

Najpogostejše praktične težave, ki se pričakujejo ali pojavljajo, so pomanjkanje ustreznih jezikovnih spretnosti za zaposlitev in težave pri iskanju zaposlitve. K reševanju teh težav lahko EU prispeva tako, da povečuje ozaveščenost o zaposlitvenih možnostih v Uniji in razvija ustrezne podporne storitve za spodbujanje zaposlovanja znotraj EU. To bo naloga mreže EURES.

1.3. Mreža EURES

EURES je mreža za sodelovanje med Evropsko komisijo in javnimi službami za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: JSZ) držav članic Evropskega gospodarskega prostora (EGP) (držav članic EU ter Norveške, Islandije in Lihtenštajna) ter je namenjena izmenjavi ponudb za prosta delovna mesta in spodbujanju mobilnosti delovne sile znotraj EU. Pri delovanju mreže EURES je mogoče opaziti pet glavnih pomanjkljivosti:

- nepopolna evidenca prostih delovnih mest in življenjepisov, ki je dostopna na ravni EU za vse države članice (**preglednost trgov dela**);
- omejena zmogljivost za usklajevanje ponudbe in povpraševanja portala EURES, na katerem so zbrana prosta delovna mesta in življenjepisi na ravni EU, zaradi omejene semantične interoperabilnosti podatkov iz nacionalnih sistemov za posredovanje prostih delovnih mest (**potencial za samodejno usklajevanje ponudbe in povpraševanja**);

- neenak dostop do storitev EURES v EU, saj iskalci zaposlitve in delodajalci vseh potrebnih informacij o EURES ne prejemajo sistematično, poleg tega pa ne prejemajo niti ponudb za nadaljnjo pomoč na prvi stopnji zaposlovanja (**vključevanje v splošno ponudbo storitev**);
- omejena razpoložljivost pomoči pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja, zaposlovanju in posredovanju zaposlitve za tiste iskalce zaposlitve in delodajalce, ki so izrazili zanimanje za mobilnost delovne sile znotraj EU, vključno s pridobivanjem dostopa do aktivnih ukrepov na trgu dela ter informacij in nasvetov o socialni varnosti (**podporne storitve**);
- neučinkovita izmenjava informacij o trgu dela ter pomanjkanju in presežkih delovne sile na nacionalni ravni med državami članicami, kar ovira bolj ciljno usmerjeno praktično sodelovanje v okviru mreže EURES (**izmenjava informacij in sodelovanje**).

1.3.1. Nepopolna evidenca prostih delovnih mest in življenjepisov, ki je dostopna na ravni EU

Ocenjuje se, da je v povprečju na portalu EURES objavljenih le približno 30 % prostih delovnih mest na nacionalni ravni. To razmerje se zelo razlikuje glede na državo, saj na Češkem znaša na primer 80 %, v Bolgariji in na Hrvaškem pa 0 %¹.

Na evropski ravni ne poteka nobena samodejna elektronska izmenjava življenjepisov ali drugih informacij o profilih iskalcev zaposlitve. Svetovalci EURES si življenjepise izmenjujejo ročno. Število življenjepisov, ki so s tako izmenjavo zajeti, je majhno, zaradi česar je zmogljivost za usklajevanje ponudbe in povpraševanja zelo omejena. Pomanjkanje preglednosti glede življenjepisov omejuje delodajalce pri iskanju možnih kandidatov z zahtevanimi in zaželenimi spretnostmi in kompetencami. Poleg tega omejuje njihove možnosti uporabe samopostrežnih storitev in učinkovitost podpore, ki jim jo zagotavljajo svetovalci EURES, saj se morajo namesto neposrednega dostopa do življenjepisov zanašati na posreden dostop prek navedenih svetovalcev.

1.3.2. Omejena zmogljivost portala EURES

Visokokakovostno usklajevanje prostih delovnih mest in iskalcev zaposlitve na ravni EU zahteva ustrezen sistem klasifikacije ter dogovorjene skupne standarde za informacije o prostih delovnih mestih in življenjepisih. Portal EURES, podobno kot številni nacionalni sistemi, uporablja mednarodno standardno klasifikacijo poklicev (ISCO).

Vendar ISCO ni dovolj podroben instrument, da bi lahko podprl usklajevanje povpraševanja in ponudbe zaposlovanja. Evropska komisija razvija evropsko klasifikacijo spretnosti, kompetenc in poklicev (ki se za zdaj imenuje ESCO). Države članice niso zavezane k zagotavljanju skladnosti med svojimi nacionalnimi sistemi in to evropsko klasifikacijo, kar bi omogočilo samodejno usklajevanje ponudbe in povpraševanja na evropski ravni.

1.3.3. Neenak dostop do storitev EURES v EU

Pomanjkanje usklajenega pristopa k organizaciji osnovnih informacij, ki se zagotavljajo možnim uporabnikom, in dostopu do storitev EURES lahko zmanjša možnosti za mobilnost in zaposlitvene možnosti, saj uporabniki niso v celoti seznanjeni s tem, katere storitve lahko pričakujejo ali da se storitve zagotavljajo le v eni državi, ker v drugi državi ni ustreznega ponudnika, ki bi zagotavljal potrebno storitev.

¹ Bolgarija in Hrvaška: pomanjkanje tehnične interoperabilnosti med nacionalnimi sistemi in mrežo EURES. Potekajo prizadevanja za izboljšanje razmer.

1.3.4. Podporne storitve za mobilnost

Storitve EURES so omejene v treh pogledih: (a) večina storitev je sestavljena iz splošnega informiranja in svetovanja ter ne podpira usklajevanja ponudbe in povpraševanja, posredovanja zaposlitve ali zaposlovanja; (b) dostop do aktivnih ukrepov na trgu dela za izhodno mobilnost ni zagotovljen; (c) stopnja interakcije in/ali usklajevanja s storitvami, ki obravnavajo druge ovire za mobilnost, kot so tiste v zvezi s socialno varnostjo in socialno pomočjo, ni zadostna.

1.3.5. Izmenjava informacij in sodelovanje

Države članice lahko prilagodijo svoje politike mobilnosti glede na gospodarski razvoj, ki vpliva na njihove nacionalne trge dela, vendar to ne poteka sistematično, vsekakor pa ne ob posvetovanju z drugimi državami članicami. Razviti bi bilo treba orodja in postopke za skupni pregled informacij za podporo oblikovanja usklajenega odziva.

Učinkovito nadnacionalno sodelovanje na področju mobilnosti delovne sile znotraj EU zahteva dogovor o skupnih ciljih (skupna vizija) in okvir za usklajevanje med državami članicami na operativni ravni, ki bi vključeval sistematično in intenzivno izmenjavo informacij, skupna orodja ter jasno delitev odgovornosti. Za zdaj še ne velja noben dogovor o skupnih ciljih ali okvir za usklajevanje.

1.4. Na koga te težave vplivajo in kako

Te težave najbolj vplivajo na delavce, zlasti iskalce zaposlitve, in delodajalce.

Trdni nameni delavcev, da so mobilni, niso izpolnjeni. Omejena preglednost prostih delovnih mest in nezadostna podpora za premostitev praktičnih težav, kot sta iskanje zaposlitve ter prilagajanje kulturi in jeziku drugih držav članic, omejujeta prostovoljno uresničevanje pravice do prostega gibanja delavcev.

Delodajalci nimajo dostopa do evidence sposobnega kadra, ki je na voljo na evropskem trgu dela. To je še zlasti zaskrbljujoče za delodajalce s prostimi delovnimi mesti, ki na njihovem lokalnem trgu dela veljajo za težavna, medtem ko so druge v Uniji na voljo iskalci zaposlitve z ustreznimi spretnostmi in kompetencami.

1.5. Potreba po posredovanju

Glavni vzroki za pomanjkljivosti so povezani s sedanjim okvirom za mrežo EURES:

- **nejasne obveznosti držav članic**, kar dopušča velike možnosti za različne razlage in državam članicam omogoča, da se izognejo posredovanju informacij o vseh prostih delovnih mestih in koristnih informacij o trgu dela ter ohranjajo upravne ovire in birokracijo pri dostopu iskalcev zaposlitve in delodajalcev do informacij o trgu dela EU;
- **nezadostna pripravljenost držav članic, da bi iskalcem zaposlitve in delodajalcem zagotavljale storitve v zvezi z mobilnostjo delovne sile znotraj EU**, zlasti kar zadeva zagotavljanje ponudb za prosta delovna mesta na portalu EURES, zagotavljanje preglednosti prostih delovnih mest na evropski ravni na nacionalnih zaposlitvenih portalih ter zagotavljanje dostopa do podpornih storitev za mobilnost;
- **prekomerno zanašanje na prostovoljno sodelovanje med državami članicami za delovanje mreže EURES kot celote**, kar ovira napredek pri vzpostavljanju sistemov sodelovanja, zlasti kar zadeva samodejno izmenjavo življenjepisov, vključevanje zasebnih služb za zaposlovanje v sistem EURES na nacionalni ravni in uvedbo skupnega kataloga storitev na področju mobilnosti;

- **odsotnost usklajenega pristopa k temu, kako in v katerih primerih mora mreža EURES kot decentralizirana mreža za nadnacionalno sodelovanje ukrepati, zaradi česar države članice delujejo v „sivem območju“, kar zadeva evropske in nacionalne interese**, saj ni nobenih politik mobilnosti, ki bi usmerjale usklajevanje ukrepov med državami članicami v okviru mreže EURES;
- **omejena pooblastila Komisije za usklajevanje**, kar močno omejuje politične vzvode za obravnavo pomanjkljivosti v delovanju mreže EURES, zlasti kar zadeva oblikovanje orodij in načinov za uravnoteženje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih ter analizo informacij o trgu dela.

2. ANALIZA SUBSIDIARNOSTI

Pravna podlaga za mrežo EURES sta člena 45 in 46 PDEU, zlasti slednji, ki se nanaša na tesno sodelovanje med nacionalnimi zavodi za zaposlovanje ter določa vzpostavitev ustreznih mehanizmov, ki povezujejo ponudbe s prošnjami za zaposlitev.

Ta pobuda spoštuje načeli subsidiarnosti in sorazmernosti. Posamezni posebni ukrepi v tem predlogu so med seboj tesno povezani. Medsebojno se krepijo ter skupaj zagotavljajo, da bo mreža EURES postala učinkovit instrument za vsakega iskalca zaposlitve ali delodajalca, ki se zanima za mobilnost delovne sile znotraj EU. Sklop ukrepov velja za primerne glede na razmere brezposelnih oseb na trgih dela, potrebe iskalcev zaposlitev („trdni nameni“) ter (tehnološki) razvoj na trgu prostih delovnih mest in zaposlovanja.

Ker čezmejno uravnoteženje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih, prijav za zaposlitev in življenjepisov ter posledično zaposlovanje delavcev zahtevata skupni okvir za sodelovanje med organizacijami v različnih državah članicah, države članice same ne morejo v zadostni meri doseči cilja predloga in so zato potrebni ukrepi na ravni EU.

Ukrepi ne presegajo tistega, kar je potrebno za doseganje ciljev.

Prosto gibanje delavcev je temeljna pravica, cilj tega akta pa je to pravico okrepiti s spodbujanjem njenega uresničevanja.

3. CILJI

Splošni cilj te pobude je nadaljnji napredek k povezanemu evropskemu trgu dela. To pomeni, da mora mreža EURES postati učinkovit instrument za vse delavce, iskalce zaposlitve ali delodajalce EU, ki se zanimajo za mobilnost delovne sile znotraj EU.

Da bi se ta splošni cilj dosegel, so bili opredeljeni naslednji **posebni cilji**:

1. zagotoviti skoraj popolno ponudbo prostih delovnih mest na portalu EURES, tako da imajo iskalci zaposlitve po vsej Evropi neposreden dostop do istih delovnih mest, v kombinaciji z obsežno evidenco razpoložljivih življenjepisov, na podlagi katerih lahko registrirani delodajalci zaposlujejo delavce;
2. omogočiti, da portal EURES glede na prosta delovna mesta, prijave za zaposlitev in življenjepise zagotavlja ustrezno samodejno usklajevanje ponudbe in povpraševanja, prevode v vse jezike EU ter pomoč pri razumevanju spretnosti, kompetenc, poklicev in kvalifikacij, pridobljenih na nacionalni ravni;
3. zagotoviti, da so vsem iskalcem zaposlitve ali delodajalcem, ki iščejo storitve za zaposlovanje, na voljo osnovne informacije o mreži EURES po vsej Uniji ter da ima vsaka zainteresirana oseba neomejen dostop do mreže EURES;

4. vsaki taki zainteresirani osebi pomagati pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja, posredovanju zaposlitve ter zaposlovanju prek mreže EURES;
5. podpirati delovanje mreže EURES z izmenjavo informacij o pomanjkanju in presežkih delovne sile na nacionalni ravni ter z usklajevanjem ukrepov med državami članicami.

4. MOŽNOSTI POLITIKE

4.1. Možnost 1: „brez novih ukrepov“

Prilagoditve, ki so se že začele izvajati (sklep Komisije o mreži EURES iz leta 2012) glede delovanja mreže, organizacije dela med različnimi akterji, operativnih ciljev mreže EURES in opredelitve ponudb storitev, se bodo nadaljevale na področju uporabe obstoječe Uredbe št. 492/2011, kot velja zdaj.

4.2. Možnost 2: „lizbonizacija“

Cilj te možnosti je hitra rešitev zahteve, ki jo je vložil Evropski parlament, brez uvedbe kakršnih koli nadaljnjih sprememb v primerjavi z obstoječim stanjem. Vključevala bi dva zaporedna ukrepa, in sicer bi bilo treba najprej nadomestiti člen 38 Uredbe št. 492/2011 in odobriti posledično spremembo te uredbe, kar zadeva pooblastila za izvajanje Uredbe št. 492/2011, ki se prenesejo na Komisijo v skladu z novimi določbami Lizbonske pogodbe, nato pa začeti postopek za nov sklep o mreži EURES v skladu s spremenjeno uredbo.

4.3. Možnost 3: „posodobitev in krepitev mreže EURES“

Ta možnost bo okrepila regulativni okvir za mrežo EURES, pri čemer bo vključevala posodobitev določb o mehanizmi za uravnoteženje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih ter prijav za zaposlitev, krepitev zagotavljanja ponudbe storitev mreže EURES in racionalizacijo njenega delovanja.

V okviru te možnosti bo pravna podlaga za mrežo EURES vključena v enotno uredbo, obstoječe obveznosti bodo okrepljene, poleg tega pa bodo dodane nove obveznosti, ki se bodo nanašale na naslednje vidike:

- **preglednost trgov dela (preglednost):** sedanje obveznosti izmenjave ponudb za prosta delovna mesta bodo okrepljene in pojasnjene z uvedbo obveznosti za države članice, da (a) omogočijo mreži EURES dostop do vseh prostih delovnih mest, objavljenih na nacionalni ravni, (b) omogočijo mreži EURES dostop do življenjepisov vseh zainteresiranih iskalcev zaposlitve ter (c) zagotovijo, da je portal EURES povezan z vsemi nacionalnimi zaposlitvenimi portali, da je na teh portalih jasno viden in da je na njih mogoče iskati tudi po portalu EURES, kar bo olajšalo dostop do prostih delovnih mest na evropski ravni, ki so na voljo v bližini;
- **večja interoperabilnost (potencial za samodejno usklajevanje ponudbe in povpraševanja):** države članice bodo morale zagotoviti popolno interoperabilnost nacionalnih sistemov in portala EURES v skladu s tehničnimi standardi in oblikami. Obveznost zagotavljanja interoperabilnosti opredeljuje enotni sistem uredbe ter od držav članic zahteva, da pri zagotavljanju ponudb za prosta delovna mesta in življenjepisov ter usklajevanju med klasifikacijami uporabljajo tehnične standarde in oblike;
- **vključevanje v splošno ponudbo storitev:** države članice bodo zagotovile, da bodo vsi iskalci zaposlitve in delodajalci, ki zahtevajo storitve od službe za zaposlovanje,

prejeli osnovne informacije o mreži EURES ali bodo seznanjeni z njimi in da bodo lahko izrecno izrazili zahtevo po dodatni pomoči („ponudba mreže EURES“);

- **izboljšan dostop delavcev do podpornih storitev za mobilnost (podporne storitve):** države članice morajo vsem iskalcem zaposlitve in delodajalcem, ki so izrazili zanimanje za uporabo mreže EURES, zagotoviti dostop do pomoči pri iskanju zaposlitve in zaposlovanju. Zagotoviti morajo tudi dostop do aktivnih ukrepov na trgu dela, in sicer ne glede na državljanstvo delavca EU ali lokacijo zaposlitve. Poleg tega je treba zagotoviti posebne informacije in pomoč (napotitve na pristojne organe) v zvezi s socialno varnostjo;
- **izmenjava informacij in sodelovanje:** države članice si bodo morale a) izmenjevati informacije o trgu dela in b) usklajevati ukrepe glede na zbrane informacije.

4.4. Možnost 4: „možnost 3 in sporazumi EU o partnerstvu“

Možnost 4 vključuje posodobitev mreže EURES, kot je opisana pri možnosti 3, in pooblastilo Komisije, da sklepa partnerstva z zasebnimi službami za zaposlovanje po vsej EU.

V okviru možnosti 3 države članice varujejo dostop zasebnih služb za zaposlovanje do mreže EURES. V okviru možnosti 4 bo Komisija pooblaščen, da sklepa sporazume o partnerstvu s temi ponudniki storitev, ki bodo enakovredni sporazumom o partnerstvu, ki jih sklenejo države članice, poleg tega pa bo Komisija prevzela naloge sodelujočih držav članic glede zagotavljanja kakovosti, interoperabilnosti itd., ki so navedene v oddelku 5.3.

5. OCENA UČINKOV

5.1. Možnost 1: brez novih ukrepov

Proces reforme, ki se je začel s sklepom o mreži EURES iz leta 2012, se bo na splošno izvajal še naprej. Vendar se bo izvajal počasneje, saj je zadeva, ki jo zdaj obravnava Sodišče, povzročila pravno negotovost v zvezi s tem procesom.

Če bo Komisija čakala na odločitev Sodišča, bodo udeležene strani to posredno razumele, kot da bodo prizadevanja za reformo na koncu morda odložena.

To pomeni, da bi ta možnost destabilizirala in odložila skromno reformo, ki se je začela s sklepom iz leta 2012, ugotovljene pomanjkljivosti pa se še vedno ne bi obravnavale.

5.2. Možnost 2: lizbonizacija

Ta možnost zahteva, da Komisija čim prej začne postopek za sklep v skladu s spremenjeno uredbo, da bi potrdila nadaljnjo zavezanost mreže EURES k reformi iz leta 2012.

Sprememba člena 38 Uredbe št. 492/2011 bo postavila temelje za nadaljnje spremembe mreže EURES. Komisiji bo omogočila, da v prihodnosti sprejema izvedbene in/ali delegirane akte na podlagi poglavja II uredbe. Poleg tega zagotavlja podlago za nadaljnje reforme. Vendar bodo te reforme omejene na nebitne elemente ali izvedbene ukrepe, saj ne morejo presegati sedanjega področja uporabe uredbe.

Ta možnost bi lahko zagotovila zadostno podlago za nadaljnjo preglednost na trgih dela, do neke mere pa tudi za nadaljnje vključevanje v splošno ponudbo storitev.

Vendar s to možnostjo ne bi bile v celoti odpravljene pomanjkljivosti v zvezi s samodejnim usklajevanjem ponudbe in povpraševanja, saj ne vključuje nobene obveznosti usklajevanja med nacionalno in evropsko klasifikacijo, v zvezi z vključevanjem v splošno ponudbo storitev, saj ne vključuje nobene obveznosti zagotavljanja osnovnih informacij in napotitev v

vseh primerih, ko delodajalci in iskalci zaposlitve zahtevajo storitve za zaposlovanje, v zvezi s podpornimi storitvami, saj ne vključuje uradnega dogovorjenega svežnja storitev, ter v zvezi z izmenjavo informacij in sodelovanjem, saj ne vključuje jasne opredelitve obsega izmenjave informacij o trgu dela. To pomeni, da s to možnostjo ne bodo v celoti odpravljene štiri od petih ugotovljenih pomanjkljivosti.

5.3. Možnost 3: posodobitev in krepitev mreže EURES

5.3.1. Preglednost

Učinki

S povečanjem števila izmenjanih in objavljenih ponudb za prosta delovna mesta na evropski ravni bodo imeli iskalci zaposlitve večje možnosti, da najdejo prosta delovna mesta. Brez celovitega pregleda nad različnimi sporazumi z zasebnimi službami za zaposlovanje v državah članicah in brez popolnih podatkov o obsegu prostih delovnih mest, objavljenih prek JSZ na decentraliziranih ravneh, je težko oceniti število dodatnih prostih delovnih mest, ki bodo na voljo.

Z bolj sistematičnim pristopom k zbiranju in izmenjavi prijav za zaposlitev in življenjepisov na portalu EURES bodo delodajalci lažje našli ustrezne kandidate za prosta delovna mesta.

Če bodo prosta delovna mesta s portala EURES vidna tudi na nacionalnih zaposlitvenih portalih, bodo imeli iskalci zaposlitve večje zaposlitvene možnosti na evropski ravni. Ker so nacionalni zaposlitveni portali običajno prvo mesto za iskanje zaposlitve, imajo iskalci zaposlitve z jasno možnostjo iskanja prostih delovnih mest na evropski ravni celovitejši pregled nad zaposlitvenimi možnostmi.

Stroški

Vse države članice so že vzpostavile (ali se pripravile na) mehanizme za izmenjavo ponudb za prosta delovna mesta z mrežo EURES. Razširitev teh mehanizmov, da bi vključevali informacije o življenjepisih, bo pomenila stroške, katerih višina bo odvisna od več dejavnikov. Če je obstoječe sisteme mogoče razširiti tako, da bi vključevali življenjepise, so lahko stroški sorazmerno nizki, če pa je treba uvesti popolnoma nov sistem, bodo stroški bistveno višji. Komisija bo večino programske opreme zagotovila brezplačno. Po grobi oceni bi stroški razvoja novega sistema znašali približno 100 000 EUR, letni stroški vzdrževanja pa približno 12 000 EUR.

S programskim vmesnikom lahko vsak ponudnik storitev EURES podatke iz mreže z nizkimi stroški uporabi pri svoji lastni spletni storitvi. Po ocenah bi lahko 3 ali 4 osebe integracijo izvedle v nekaj dneh.

5.3.2. Samodejno usklajevanje ponudbe in povpraševanja

Učinek

Koristi skupnih evropskih standardov so jasne, in sicer iskalcem zaposlitve omogočajo, da veliko bolje razumejo profil delodajalcev na trgu, delodajalcem pa, da veliko bolje razumejo profil iskalcev zaposlitve na trgu. Tak evropski standard opisov delovnih mest in profilov iskalcev zaposlitve bi pomenil velik korak k bolj povezanemu evropskemu trgu dela, hkrati pa bi bil portal EURES privlačnejši za delavce in delodajalce iz različnih držav.

Popolna skladnost vseh ponudnikov storitev EURES s klasifikacijo ESCO bo olajšala usklajevanje iskalcev zaposlitve in delovnih mest po EU, ob upoštevanju posameznih profilov spretnosti iskalcev zaposlitve in posebnih potreb delodajalcev. Ker bo klasifikacija ESCO večjezična, jezik, v katerem se zagotavljajo informacije o trgu del, ni tako pomemben.

Stroški

Prilagoditev obstoječih sistemov IT popolni evropski semantični interoperabilnosti bo pomenila začetne stroške. Za tiste JSZ (na primer v Franciji in na Češkem), ki imajo svoje lastne sisteme klasifikacije, ki vključujejo tako poklice kot tudi spretnosti in kompetence, se zahtevani popis za uskladitev s klasifikacijo ESCO lahko izvede v okviru rednih posodobitev, ki so potrebne za take sisteme. Za druge JSZ (približno 80 % vseh), ki uporabljajo klasifikacije poklicev na podlagi klasifikacije ISCO, bo treba opraviti ločeno popisovanje.

Natančne stroške uskladitve je težko izračunati, saj se bodo zelo razlikovali med državami članicami in bodo odvisni od uvedenega sistema. Uspešen sistem u ponudbe in povpraševanja je v bistvu osnovni in ključni element sodobnih institucij na trgu delu, zaradi česar se stroški vzpostavitve in vzdrževanja takih sistemov ne bi smeli neposredno pripisovati samo reformi mreže EURES. Zato je treba reformo mreže EURES obravnavati kot priložnost in ne kot razlog za izvajanje takega sistema.

Vse države članice se še vedno lahko odločijo opustiti svoje sedanje klasifikacije in v celoti sprejeti klasifikacijo ESCO. Na ta način bi se bilo mogoče izogniti kakršnim koli prihodnjim stroškom vzdrževanja in posodabljanja nacionalnih klasifikacij.

5.3.3. Vključevanje v splošno ponudbo storitev

Učinki

Skupen in bolj sistematičen pristop k vključevanju mreže EURES v ponudbo storitev bi zagotovil, da imajo vsi zainteresirani iskalci zaposlitve in delodajalci v EU dejansko enak dostop do mreže EURES ter da prejemajo jasne in celovite informacije o tem, kaj lahko mreža stori, kdaj in kako.

Razširitev zagotavljanja osnovnih informacij tako, da bi zajemalo vse službe za zaposlovanje, ki nudijo storitve, bo povečala učinek zagotavljanja informacij o mreži EURES iskalcem zaposlitve in delodajalcem ter s tem povečala zmogljivost sedanjih JSZ za usklajevanje ponudbe in povpraševanja. Ker to zadeva glavno orodje za zagotavljanje dostopa do ključnih ciljnih skupin, bi se moralo uporabljati tako pri javnih kot zasebnih službah za zaposlovanje ne glede na to, ali se odločijo za sodelovanje in so sprejete kot ponudniki storitev EURES (partnerji EURES) ali ne.

Stroški

Ker lahko JSZ in morebitni drugi ponudniki storitev EURES vključijo informacije o mreži EURES v svoje standardne postopke ravnanja s strankami, bi morali biti upravni stroški nizki.

Stroški za države članice s precej dobro razvitimi mrežami EURES se ne bodo zvišali, saj so ravni storitev že enake potencialnim zahtevam ali jih celo presegajo ali ker imajo nacionalne mreže EURES na voljo dovolj sredstev. JSZ, ki so uspešno vključile mrežo EURES v splošno ponudbo storitev, prek svojih standardiziranih postopkov o tem že obveščajo iskalce zaposlitve.

5.3.4. Podporne storitve

Učinek

Razširitev ponudbe storitev EURES z usmerjenimi podpornimi storitvami za mobilnost bo delavcem, ki nimajo potrebnih gospodarskih virov, da bi v celoti uresničili svoj potencial na trgu dela ali dokazali, da so privlačni za trg dela, pomagala premostiti ovire za mobilnost.

Z odpravo geografskih omejitev nacionalnih programov trga dela za iskalce zaposlitve, ki se zanimajo za delo v drugi državi članici EU, bo imelo osebje EURES na voljo enaka orodja za

zagotavljanje lažjega prehoda v zaposlitev in pomoči pri zapolnitvi prostih delovnih mest, kot so na voljo na nacionalnih trgih dela. Tako bodo imeli delavci več možnosti.

Predvidene določbe bodo delodajalcem pomagale hitreje zapolniti prosta delovna mesta, saj bo mreža EURES učinkoviteje dopolnjevala domače službe za zaposlovanje. Z mrežo EURES bo na voljo obsežnejša evidenca kandidatov, možnosti za iskanje kandidatov z ustreznimi spretnostmi pa bodo večje. Od krepitev storitev za delodajalce bodo imela zlasti koristi MSP, saj se bo skrajšal čas, ki je potreben za zaposlovanje, stroški splošnih transakcij pa se bodo znižali.

Izboljšave, med drugim zlasti podpora po zaposlitvi, bodo pomembnejše za MSP kot za velika podjetja, saj imajo slednja pogosto svoje lastne sisteme za zaposlovanje in vključevanje delavcev iz tujine. Poleg tega je velikim podjetjem lažje plačati za tovrstno podporo, medtem ko MSP morda niso pripravljena ali zmožna tega storiti.

Stroški

Večina stroškov izhaja iz posameznih podpornih storitev za mobilnost, tj. pomoči za iskalce zaposlitve in delodajalce. Navedeni stroški so odvisni od vrste zagotavljanja storitev in potreb posameznikov. Zaradi tega se lahko razlikujejo in so neposredno povezani z zaposlovanjem. Program usposabljanja za mrežo EURES, ki ga Komisija financira v okviru programa EaSI, lahko zajema usposabljanje osebja za preusmeritev dejavnosti v usklajevanje ponudbe in povpraševanja, posredovanje zaposlitve ter zaposlovanje.

Kar zadeva dostop do aktivnih ukrepov na trgu dela in zlasti jezikovne tečaje, znašajo stroški po internih ocenah 50–250 EUR na posameznika. To bi načeloma zajemalo spletne tečaje, ki trajajo približno 6 mesecev in vključujejo določene spletne vaje (ne glede na raven). Vendar se stroški za vse jezike na trgu znižujejo, pri čemer bi lahko bile pomembne ekonomije obsega.

Na podlagi številnih predpostavk se na splošno ocenjuje, da bodo skupni letni dodatni stroški za informacije znašali 33,3 milijona EUR, za pomoč pri iskanju zaposlitve pa 16 milijonov EUR.

Nacionalne dejavnosti, zlasti delovanje mreže EURES na nacionalni ravni (nacionalni urad za usklajevanje) ter razvoj sistemov za stranki prilagojene podporne storitve za mobilnost na lokalni, regionalni, nacionalni in čezmejni ravni, bodo v obdobju 2014–2020 upravičene do sredstev iz Evropskega socialnega sklada (ESF) v skladu z ustreznimi prednostnimi naložbami.

Države članice bi lahko preusmerile obstoječe osebje EURES iz splošnejših dejavnosti obveščanja in komuniciranja o mreži EURES v usklajevanje ponudbe in povpraševanja, posredovanje zaposlitve ter zaposlovanje. Svetovalci EURES, ki jih je več kot 900, bi načeloma morali vsi postati strokovnjaki za usklajevanje ponudbe in povpraševanja znotraj EU ter bi se morali osredotočati na rezultate v zvezi z zaposlovanjem. Za njihove splošne dejavnosti obveščanja se lahko pričakuje, da bodo zaradi vključevanja v splošno ponudbo storitev v prihodnosti postale manj pomembne, kjer pa bodo še vedno potrebne splošne promocijske dejavnosti, je slednje mogoče omejiti ali jih v celoti prepustiti osebju, ki je v neposrednem stiku s strankami/manj specializiranemu osebju in/ali e-službam.

5.3.5. Upravljanje mreže EURES in sodelovanje med službami za zaposlovanje

Učinek

S strukturiranim sporočanjem, spremljanjem in zbiranjem ustreznih informacij o trgu dela ter presežkih in pomanjkanju na trgu dela bodo imeli JSZ in drugi ponudniki storitev EURES (partnerji EURES) potrebne informacije za skupno načrtovanje usklajenih dejavnosti v okviru

mreže EURES, s čimer bodo lahko med drugim zagotovili, da so dejavnosti usmerjene v sektorje, v katerih bodo njihovi prispevki najučinkovitejši. S skupnim načrtovanjem bo zagotovljena tudi ustrezna podpora v drugi državi članici, in sicer tako, da se bo npr. večja usmerjena podpora za mobilnost specifični skupini delavcev EU v državi, ki pošilja delavce, zagotavljala skupaj z zahtevano podporo delavcem EU v državi, ki jih sprejema.

Stroški

Države članice bi imele začetne stroške zaradi vzpostavitve informacijskega sistema, vključno s stroški storitev (sprememba temeljnih mehanizmov JSZ za zbiranje podatkov in pregled poslovnih postopkov). Morebitni stroški bi lahko vključevali tudi stroške za IT in usposabljanje, in sicer zaradi prilagojenih poslovnih postopkov, pregleda ali uvedbe podatkovnih protokolov z zasebnimi službami za zaposlovanje in ustreznih postopkov posvetovanja na nacionalni ravni.

5.4. Možnost 4: možnost 3 in partnerstva z zasebnimi službami za zaposlovanje po vsej EU

Učinki

S takim mehanizmom za odobritev na ravni EU je mogoče zagotoviti večji dostop do storitev za mobilnost delovne sile ne glede na nacionalne pomisleke. Domneva se, da bi se s to možnostjo povečalo število ponudnikov storitev EURES (partnerji EURES) v primerjavi z možnostjo, pri kateri se o novih ponudnikih storitev dogovarja le na ravni držav članic v okviru nacionalnih sistemov za odobritev. Poleg učinka na mrežo EURES bi lahko imela ta možnost dve širši posledici za službe za zaposlovanje na trgu.

Glede vloge Komisije ter odnosa med Komisijo in posameznimi državami članicami obstaja več razlogov za zaskrbljenost:

Prvič, obstaja tveganje, da bo razširjena vloga Komisije posegala v vlogo posameznih držav članic. Drugič, Komisija bi bila neposredno odgovorna za zagotavljanje kakovosti dejavnosti, ki jih opravljajo odobreni ponudniki storitev, medtem ko njene službe za zdaj nimajo te naloge. Tretjič, rezultat bo zelo odvisen od pripravljenosti zadevnih akterjev, zlasti zasebnih služb za zaposlovanje, za novo obliko sodelovanja in priznavanje koristi sodelovanja v mreži EURES ter od potrebe Komisije, da najde čim več skupnih točk z vsemi morebitnimi zadevnimi zasebnimi službami za zaposlovanje.

Stroški

Vzpostavitev tega sistema na ravni EU bi bila razmeroma draga v smislu kadrovske posledice za Komisijo. Medtem ko je urejanje odnosov le z glavnimi zasebnimi službami za zaposlovanje, ki so dejavne na evropskem trgu dela, verjetno izvedljivo brez prekomernih dodatnih stroškov za osebje, bo treba za to, da bi sistem EU postal najprimernejša možnost za večje število zasebnih služb za zaposlovanje, mreži EURES nameniti večje osebje.

6. PRIMERJAVA MOŽNOSTI

Cilji	Možnost 1: brez ukrepov	Možnost 2: lizbonizacija	Možnost 3: nova uredba	Možnost 4: nova uredba in sporazumi EU o partnerstvu
Zagotoviti skoraj popolno ponudbo prostih delovnih mest na portalu EURES, tako da imajo iskalci zaposlitve po vsej Evropi neposreden dostop do istih delovnih mest (...)	brez spremembe - ne pričakuje se, da bi se s tem obseg evidence prostih delovnih mest povečal, razen v primeru prostovoljnih prizadevanj	pozitivno + potencial za povečanje obsega evidence prostih delovnih mest, če se uvedejo izvedbeni akti o izmenjavi večje količine podatkov	zelo pozitivno ++ okrepljena obveznost držav članic, da omogočijo dostop do vseh prostih delovnih mest možnost dodatnih prostih delovnih mest na podlagi sodelovanja z zasebnimi službami za zaposlovanje na nacionalni ravni	izjemno pozitivno +++ okrepljena obveznost držav članic, da omogočijo dostop do vseh prostih delovnih mest poleg tega možnost za zagotavljanje dodatnih prostih delovnih mest na podlagi sporazumov med EU in ključnimi zasebnimi službami za zaposlovanje po vsej EU
(...) v kombinaciji z obsežno evidenco razpoložljivih življenjepisov, na podlagi katerih lahko registrirani delodajalci zaposlujejo delavce.	brez spremembe - ne pričakuje se, da bi se s tem obseg evidence življenjepisov povečal, razen v primeru prostovoljnih prizadevanj	pozitivno + potencial za povečanje obsega evidence življenjepisov, če se uvedejo izvedbeni akti o izmenjavi večje količine podatkov	zelo pozitivno ++ obveznost držav članic, da omogočijo dostop do življenjepisov možnost dodatnih prizadevanj na podlagi sodelovanja z zasebnimi službami za zaposlovanje na nacionalni ravni	izjemno pozitivno +++ obveznost držav članic, da omogočijo dostop do življenjepisov poleg tega možnost za zagotavljanje dodatnih prizadevanj na podlagi sporazumov med EU in ključnimi zasebnimi službami za zaposlovanje na ravni EU
Omogočiti, da portal EURES glede na prosta delovna mesta, prijave za zaposlitev in življenjepise zagotavlja ustrezno samodejno usklajevanje	pozitivno + možnost ustreznega usklajevanja ponudbe in	pozitivno + možnost ustreznega usklajevanja ponudbe in	zelo pozitivno ++ nova obveznost uskladitve s klasifikacijo ESCO bo zagotovila	zelo pozitivno ++ nova obveznost uskladitve s klasifikacijo ESCO bo zagotovila

ponudbe in povpraševanja, prevode v vse jezike EU ter pomoč pri razumevanju spretnosti, kompetenc, poklicev in kvalifikacij, zahtevanih na nacionalni ravni.	povpraševanja ob predpostavki, da vsaj večina držav članic, če že ne vse, prostovoljno upošteva standarde ESCO	povpraševanja ob predpostavki, da vsaj večina držav članic, če že ne vse, prostovoljno upošteva standarde ESCO	ustrezno samodejno usklajevanje ponudbe in povpraševanja po vsej EU in v korist vsem državam članicam na nacionalni ravni	ustrezno samodejno usklajevanje ponudbe in povpraševanja po vsej EU in v korist vsem državam članicam na nacionalni ravni
Zagotoviti, da so vsem iskalcem zaposlitve ali delodajalcem, ki iščejo storitve za zaposlovanje, na voljo osnovne informacije o mreži EURES po vsej Uniji ter da ima vsaka zainteresirana oseba neomejen dostop do mreže EURES.	nevtravno 0 pričakuje se, da se bodo posamezna prizadevanja za vključevanje v splošno ponudbo storitev nadaljevala glede na nacionalne potrebe in organizacijsko ureditev	nevtravno 0 pričakuje se, da se bodo posamezna prizadevanja za vključevanje v splošno ponudbo storitev nadaljevala glede na nacionalne potrebe in organizacijsko ureditev	pozitivno + enako obravnavanje delavcev in delodajalcev ter skupni pristop glede osnovnih informacij in glede tega, komu bi bilo treba omogočiti dostop do mreže EURES po vsej EU	pozitivno + enako obravnavanje delavcev in delodajalcev ter skupni pristop glede osnovnih informacij in glede tega, komu bi bilo treba omogočiti dostop do mreže EURES po vsej EU
Vsaki zainteresirani osebi pomagati pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja, posredovanju zaposlitve ter zaposlovanju prek mreže EURES.	nevtravno 0 pričakuje se, da se bodo posamezna prizadevanja za zagotavljanje podpornih storitev za mobilnost glede na nacionalno razlago nadaljevala	nevtravno 0 pričakuje se, da se bodo posamezna prizadevanja za zagotavljanje podpornih storitev za mobilnost glede na nacionalno razlago nadaljeval.	pozitivno + enako obravnavanje zainteresiranih delavcev in delodajalcev ter skupna opredelitev obsega podpornih storitev za mobilnost, ki so jih lahko deležni	pozitivno + enako obravnavanje zainteresiranih delavcev in delodajalcev ter skupna opredelitev obsega podpornih storitev za mobilnost, ki so jih lahko deležni
Podpirati delovanje mreže EURES z izmenjavo informacij o presežkih in pomanjkanju delovne sile na nacionalni ravni ter usklajevanjem ukrepov med državami članicami.	nevtravno 0 možnost nadaljnjih ukrepov na podlagi skupnega pristopa k pripravi programov iz sklepa iz leta 2012	nevtravno 0 možnost nadaljnjih ukrepov na podlagi skupnega pristopa k pripravi programov iz sklepa iz leta 2012	pozitivno + celovit okvir za izmenjavo informacij in usklajevanje dejavnosti v okviru mreže EURES	zelo pozitivno ++ celovit okvir za izmenjavo informacij in usklajevanje dejavnosti v okviru mreže EURES zagotavljanje dodatnih podatkov na podlagi sporazumov o partnerstvu med EU

				in ključnimi zasebnimi službami za zaposlovanje na ravni EU
Učinkovitost	0	+	++	- zaskrbljenost glede vloge Komisije ter odnosa med Komisijo in posameznimi državami članicam.
Stroški	brez dodatnih stroškov	brez dodatnih stroškov	dodatni stroški za države članice in Komisijo	dodatni stroški za države članice in Komisijo

Le možnosti 3 in 4 bosta imeli dodatne pozitivne učinke. V okviru možnosti 4 je glede na način razširitve mreže EURES verjetnost takih učinkov precej večja. Vendar na tej stopnji razvoja mreže EURES kot orodja za delovanje evropskih trgov dela izvajanje možnosti 4 povzroča zaskrbljenost glede vloge Komisije ter odnosa med Komisijo in posameznimi državami članicami. Medtem ko te možnosti v taki ali nekoliko drugačni obliki v prihodnosti ni mogoče izključiti, se zdi smiselno najprej izvesti obsežno reformo mreže EURES in po pregledu oceniti potrebo po bolj integrirani rešitvi. Zato možnost 3 velja za najučinkovitejšo in najprimernejšo možnost.

7. SPREMLJANJE IN OCENJEVANJE

Obstoječe ureditve za zbiranje podatkov in izmenjavo informacij o vložkih, učinkih in rezultatih v okviru mreže EURES bodo okrepljene. Za okrepitev zbiranja podatkov o učinkih in rezultatih bo oblikovan sklop skupnih kazalnikov, ki bodo poleg obstoječih virov podatkov, kot so mesečna poročila, zagotovili nove vire, kot so ankete o zadovoljstvu strank, ki se izvajajo na nacionalni ravni. Razvoj JSZ, vključno z dejavnostmi za posodobitev in učinkovitost, se bo spremljal z dejavnostmi v okviru mreže JSZ in dialogom med JSZ v okviru programa vzajemnega učenja. Predvideva se vključitev JSZ v razvoj mreže EURES, zlasti z namenom vključevanja storitev EURES v splošno ponudbo storitev. Komisija bo na podlagi ustrezno zbranih informacij vsaki dve leti predložila poročilo o izvajanju. Pet let po sprejetju nove uredbe bo izvedena naknadna ocena njene učinkovitosti.