



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI

STRESZCZENIE OCENY SKUTKÓW

Towarzyszące dokumentowi

**Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady
w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w
zakresie mobilności oraz dalszej integracji europejskich rynków pracy**

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

DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI

STRESZCZENIE OCENY SKUTKÓW

Towarzyszące dokumentowi

Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji europejskich rynków pracy

1. OKREŚLENIE PROBLEMU

1.1. Mobilność na rzecz wzrostu

Mobilność generuje korzyści społeczne i gospodarcze. Zwiększona wewnątrzunijna mobilność pracowników poszerzy pracownikom możliwości zatrudnienia i pomoże pracodawcom lepiej i szybciej obsadzać wolne miejsca pracy. Przyczynia się to do rozwoju europejskiego rynku pracy charakteryzującego się wysokim poziomem zatrudnienia (art. 9 Traktatu o Unii Europejskiej). Bardziej zintegrowane rynki pracy umożliwiłyby współzależnym gospodarkom unijnym lepsze dostosowywanie się do wstrząsów asymetrycznych.

1.2. Większa gotowość pracowników do mobilności nie jest wykorzystywana

Nastąpił znaczny wzrost liczby pracowników, którzy wyrażają „zdecydowany zamiar” (tj. odsetek osób planujących wyemigrować w ciągu następnych 12 miesięcy) wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy. Liczba rejestracji w portalu EURES również wzrosła.

Obecnie średnio zaledwie ok. 325 000 osób rocznie przemieszcza się w celu podjęcia pracy w innym państwie członkowskim, podczas gdy ekstrapolacja oparta na badaniach wykazuje, że ok. 2,9 mln obywateli UE chciałoby przenieść się do innego kraju w ciągu najbliższych 12 miesięcy (1,2 mln ludności UE). Stanowi to istotny potencjał pod względem mobilności i wyzwanie dla sieci EURES.

Najczęstszymi spodziewanymi lub napotykanymi trudnościami praktycznymi są: brak odpowiedniej znajomości języka pozwalającej na podjęcie zatrudnienia i trudności w znalezieniu pracy. UE może przyczynić się do rozwiązania tego drugiego problemu przez poszerzanie wiedzy o możliwościach zatrudnienia w całej Unii i opracowanie odpowiednich usług wsparcia, aby zachęcić do rekrutacji wewnątrzunijnej. Będzie to zadaniem sieci EURES.

1.3. Sieć EURES

EURES jest siecią na rzecz współpracy pomiędzy Komisją Europejską a publicznymi służbami zatrudnienia istniejącymi w państwach członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) (państwa członkowskie UE oraz Norwegia, Islandia i Liechtenstein). Zadania tej sieci obejmują wymianę ofert zatrudnienia i ułatwianie wewnątrzunijnej mobilności pracowników. Obecnie istnieje pięć głównych niedociągnięć w funkcjonowaniu sieci EURES:

- niekompletna pula ofert zatrudnienia i życiorysów dostępna na poziomie UE dla wszystkich państw członkowskich (**przejrzystość rynków pracy**);

- ograniczona zdolność portalu EURES pod względem dopasowywania ofert zatrudnienia i kandydatów na poziomie unijnym z powodu ograniczonej semantycznej interoperacyjności danych pochodzących z krajowych systemów dotyczących wolnych miejsc pracy (**potencjał automatycznego dopasowywania**);
- nierówny dostęp do usług EURES w UE, gdyż osoby poszukujące pracy i pracodawcy nie otrzymują systematycznie wszystkich potrzebnych informacji na temat sieci EURES ani nie otrzymują oferty dalszej pomocy na pierwszym etapie rekrutacji (**upowszechnianie korzystania z portalu EURES**);
- ograniczona możliwość pomagania przy dopasowywaniu ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, rekrutacji i pośrednictwie pracy w przypadku tych osób poszukujących pracy i pracodawców, którzy zasygnalizowali zainteresowanie wewnątrzuunijną mobilnością pracowników, w tym uzyskaniem dostępu zarówno do aktywnych środków dotyczących rynku pracy, jak i do informacji i porad na temat zabezpieczenia społecznego (**usługi wsparcia**);
- nieefektywna wymiana informacji pomiędzy państwami członkowskimi na temat krajowych niedoborów i nadwyżek siły roboczej na rynkach pracy, utrudniająca bardziej ukierunkowaną praktyczną współpracę w sieci EURES (**wymiana informacji i współpraca**).

1.3.1. Niekompletna pula ofert zatrudnienia i życiorysów dostępna na poziomie UE

Szacuje się, że w portalu EURES zamieszcza się średnio tylko około 30% krajowych ofert zatrudnienia. Odsetek ten znacznie różni się w poszczególnych państwach - w Republice Czeskiej wynosi 80%, a w Bułgarii i Chorwacji 0%¹.

Obecnie na poziomie europejskim nie prowadzi się automatycznej elektronicznej wymiany życiorysów ani innych informacji na temat profilu osób poszukujących pracy. Wymiana życiorysów między doradcami EURES prowadzona jest w sposób manualny. Liczba życiorysów poddawanych tej praktyce jest niewielka, a więc zdolność dopasowywania ofert zatrudnienia i życiorysów jest bardzo ograniczona. Brak przejrzystości w odniesieniu do życiorysów ogranicza pracodawcom możliwości znalezienia potencjalnych kandydatów mających wymagane i pożądane umiejętności i kompetencje. Nie tylko ogranicza to pracodawcom możliwości samodzielnego korzystania z EURES, ale również ogranicza efektywność wsparcia udzielanego im przez doradców EURES, gdyż zamiast korzystać z bezpośredniego dostępu pracodawcy muszą polegać na pośrednim dostępie do życiorysów zapewnianym przez doradców EURES w innych państwach.

1.3.2. Ograniczona zdolność portalu EURES

Wysokiej jakości dopasowywanie na poziomie UE ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy wymaga odpowiedniego systemu klasyfikacji i uzgodnionych wspólnych norm w zakresie informacji zamieszczanych w ofertach zatrudnienia i życiorysów. Obecnie w portalu EURES, podobnie jak w wielu systemach krajowych, stosuje się międzynarodowy standard klasyfikacji zawodów (ISCO).

ISCO nie jest instrumentem na tyle szczegółowym, aby był pomocny w dopasowywaniu ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy. Komisja Europejska pracuje nad stworzeniem europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (tymczasowo nazywanej europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów). Państwa członkowskie nie są zobowiązane do zapewnienia przedstawienia powiązań między

¹ BG, HR: brak technicznej interoperacyjności między systemami krajowymi a EURES. Trwają działania mające na celu zaradzenie tej sytuacji.

swoimi systemami krajowymi a tą klasyfikacją europejską, aby umożliwić automatyczne dopasowywanie - na poziomie ogółouropejskim - ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy.

1.3.3. Nierówny dostęp do usług EURES w UE

Brak spójnego podejścia do sposobu organizowania podstawowych informacji udzielanych potencjalnym użytkownikom i do dostępu do usług EURES może powodować ryzyko niewykorzystywania możliwości mobilności i zatrudnienia, ponieważ użytkownicy nie zdają sobie w pełni sprawy z tego, jakich usług mogą oczekiwać, ani że świadczenie usług kończy się na granicach krajowych, gdyż w drugim państwie nie ma odpowiedniego organu zapewniającego niezbędne usługi.

1.3.4. Usługi wspierające mobilność

Aktualne usługi EURES mają trzy ograniczenia: a) większość usług polega na udzielaniu informacji i porad o charakterze ogólnym i nie wspiera dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwa pracy ani rekrutacji; b) nie jest zapewniony dostęp do aktywnych instrumentów rynku pracy w przypadku mobilności wyjazdowej oraz c) interakcja lub koordynacja ze służbami zajmującymi się innymi przeszkodami w mobilności, takimi jak te związane z zabezpieczeniem społecznym i pomocą społeczną, są niewystarczające.

1.3.5. Wymiana informacji i współpraca

W świetle zmian sytuacji gospodarczej mających wpływ na krajowe rynki pracy państwa członkowskie mogą dostosować swoją politykę w zakresie mobilności, lecz polityka ta nie jest zmieniana w sposób systematyczny i na pewno nie w porozumieniu z innymi państwami członkowskimi. Powinny istnieć narzędzia i procedury umożliwiające wspólne zbadanie dostępnych informacji, co ułatwiłoby wypracowanie uzgodnionej reakcji.

Efektywna transnarodowa współpraca w zakresie wewnątrzunijnej mobilności pracowników opiera się na założeniu, że panuje zgoda co do wspólnych celów (wspólna wizja) i że istnieją ramy koordynacji działań państw członkowskich na poziomie operacyjnym, co oznacza systematyczną i intensywną wymianę informacji, wspólne narzędzia i jasny podział obowiązków. Obecnie nie ma ani zgody co do wspólnych celów, ani nie stworzono ram koordynacji.

1.4. Kogo sprawa dotyczy i w jaki sposób?

Grupami, których przedmiotowe zagadnienie dotyczy w największym stopniu, są pracownicy, w szczególności osoby poszukujące pracy, i pracodawcy.

Zdecydowane zamiary pracowników pod względem mobilności nie dochodzą do skutku. Ograniczona przejrzystość ofert zatrudnienia i niedostateczne wsparcie w przezwyciężaniu praktycznych trudności, takich jak znalezienie pracy i dostosowanie się do kultury i języka innych państw członkowskich, utrudniają dobrowolne korzystanie z prawa do swobodnego przemieszczania się pracowników.

Pracodawcy nie mają dostępu do zasobów talentu dostępnych na europejskim rynku pracy. Problem ten dotyczy w szczególności pracodawców oferujących wolne miejsca pracy uznawane za trudne do obsadzenia na lokalnym rynku pracy, podczas gdy mające odpowiednie umiejętności i kompetencje osoby poszukujące pracy mieszkają w innym państwie Unii.

1.5. Konieczność interwencji

W obecnych ramach EURES stwierdzono następujące główne niedociągnięcia:

- **niejasne obowiązki państw członkowskich**, co prowadzi do dużego marginesu interpretacji i umożliwia państwom członkowskim unikanie przekazywania wszystkich ofert zatrudnienia i istotnych informacji o rynku pracy, jak również utrzymanie barier administracyjnych i biurokracji w dostępie osób poszukujących pracy i pracodawców do informacji o rynku pracy w UE;
- **niewystarczająca gotowość państw członkowskich do dobrowolnego świadczenia usług na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców w zakresie wewnątrzunijnej mobilności pracowników**, w szczególności pod względem przekazywania ofert zatrudnienia do portalu EURES, zapewniania widoczności europejskich ofert w krajowych portalach pracy oraz zapewniania dostępu do usług wspierających mobilność;
- **nadmierne poleganie na dobrowolnej współpracy państw członkowskich na rzecz funkcjonowania całej sieci EURES**, co prowadzi do osiągnięcia niewystarczających postępów w tworzeniu systemów opartych na współpracy, w szczególności w odniesieniu do automatycznego udostępniania życiorysów, zaangażowania prywatnych służb zatrudnienia w system EURES na poziomie krajowym oraz do wprowadzenia wspólnego katalogu usług w zakresie mobilności;
- **brak spójnego podejścia do tego, w jaki sposób i gdzie działa EURES - jako zdecentralizowana sieć na rzecz współpracy transnarodowej - przez co państwa członkowskie nie mają jasnego obrazu co do interesów europejskich i krajowych**, ponieważ nie istnieje polityka w zakresie mobilności, w oparciu o którą koordynowano by działania między państwami członkowskimi w ramach sieci EURES;
- **ograniczone uprawnienia koordynacyjne Komisji**, poważnie ograniczającymi środki realizacji polityki umożliwiające zlikwidowanie braków w funkcjonowaniu sieci EURES, w szczególności w odniesieniu do tworzenia narzędzi i środków na potrzeby kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, jak również do celów analizowania informacji o rynku pracy.

2. ANALIZA ZASADY POMOCNICZOŚCI

Podstawa prawna EURES znajduje się w art. 45 i 46 TFUE, a w szczególności w art. 46 TFUE, w którym mowa jest o ścisłej współpracy między krajowymi służbami zatrudnienia i przewiduje się ustanowienie mechanizmów właściwych do zapewnienia wymiany wniosków o zatrudnienie i ofert zatrudnienia.

Niniejsza inicjatywa jest zgodna z zasadami pomocniczości i proporcjonalności. Szczególne środki zawarte w przedmiotowym wniosku są ściśle ze sobą powiązane. Wzmacniają się nawzajem i razem tworzą z sieci EURES efektywny instrument dla wszystkich osób poszukujących pracy lub pracodawców zainteresowanych wewnątrzunijną mobilnością pracowników. Ten zbiór środków uznaje się za odpowiedni w świetle sytuacji osób bezrobotnych na rynkach pracy, potrzeb osób poszukujących pracy („zdecydowany zamiar”) oraz zmian (technologicznych) na rynkach ofert zatrudnienia i rekrutacji.

Jako że w transgranicznym kojarzeniu ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów oraz ich równoważeniu i w wynikającym z tego pośrednictwie w zatrudnianiu pracowników zakłada się, że istnieją wspólne ramy współpracy pomiędzy organizacjami w różnych państwach członkowskich, cel wniosku nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający jedynie przez państwa członkowskie, zatem wymaga on podjęcia działań na szczeblu UE.

Przedmiotowe środki nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia ich celów.

Swoboda przepływu pracowników jest prawem podstawowym, a celem przedmiotowego instrumentu jest wzmocnienie tego prawa poprzez ułatwienie korzystania z niego.

3. CELE

Ogólnym celem niniejszej inicjatywy jest dalsze dążenie do zintegrowanego europejskiego rynku pracy. Wiąże się z tym sprawienie, aby sieć EURES stała się efektywnym narzędziem dla wszystkich unijnych pracowników, osób poszukujących pracy lub pracodawców zainteresowanych wewnątrzunijną mobilnością pracowników.

Aby zrealizować ten cel ogólny, określono następujące **cele szczegółowe**:

1. podaż ofert zatrudnienia na portalu EURES powinna być możliwie pełna, zapewniając w całej Europie osobom poszukującym pracy natychmiastowy dostęp do tych samych ofert, w połączeniu z dostępną znaczną pulą życiorysów, z której zarejestrowani pracodawcy mogą korzystać przy rekrutacji;
2. należy umożliwić dobre automatyczne dopasowywanie przez portal EURES ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów, tłumaczenie tych danych na wszystkie języki UE oraz zrozumienie umiejętności, kompetencji, zawodów i kwalifikacji zdobytych na szczeblu krajowym;
3. należy udostępniać podstawowe informacje na temat sieci EURES w całej Unii wszystkim osobom poszukującym pracy lub pracodawcom chcącym korzystać z przeznaczonych dla klientów usług w zakresie rekrutacji oraz stale oferować każdej zainteresowanej osobie dostęp do sieci EURES;
4. należy pomagać każdej takiej osobie zainteresowanej dopasowywaniem ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwem pracy i rekrutacją za pośrednictwem sieci EURES;
5. należy wspierać funkcjonowanie sieci EURES poprzez wymianę informacji na temat krajowych niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz koordynację działań w państwach członkowskich.

4. WARIANTY STRATEGICZNE

4.1. Wariant 1: „Brak nowych działań”

Dotychczas zainicjowane zmiany (decyzją Komisji z 2012 r. w sprawie EURES) w funkcjonowaniu sieci, organizacji pracy w odniesieniu do różnych podmiotów, celach operacyjnych EURES i definicji oferowanych usług będą kontynuowane w ramach istniejącego rozporządzenia (UE) nr 492/2011 w jego obecnym brzmieniu.

4.2. Wariant 2: „Lizbonizacja”

Wariant ten ma na celu szybkie podjęcie decyzji w sprawie wniosku złożonego przez Parlament Europejski bez wprowadzania dalszych zmian w porównaniu ze *status quo*. Wiązałoby się to z wykonaniem dwóch działań: najpierw doszłoby do zastąpienia art. 38 rozporządzenia (UE) nr 492/2011 i zatwierdzenia późniejszej zmiany niniejszego rozporządzenia pod względem uprawnień powierzonych Komisji w celu wykonania rozporządzenia (UE) nr 492/2011 zgodnie z nowymi przepisami Traktatu z Lizbony, a następnie rozpoczęto by procedurę przyjęcia nowej decyzji w sprawie EURES zgodnie ze zmienionym rozporządzeniem.

4.3. Wariant 3: „Modernizacja i wzmocnienie EURES”

Wariant ten polega na wzmocnieniu ram regulacyjnych EURES poprzez modernizację przepisów dotyczących mechanizmów kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, jak również poprzez poprawę świadczenia usług oferowanych przez EURES i racjonalizację funkcjonowania sieci EURES.

W ramach tego wariantu podstawa prawna EURES zostanie zintegrowana w jednym rozporządzeniu, istniejące obowiązki zostaną wzmocnione i dodane zostaną nowe obowiązki, dotyczące następujących aspektów:

- **przejrzystości rynków pracy (przejrzystość):** obecne obowiązki w zakresie wymiany ofert zatrudnienia zostaną wzmocnione i wyjaśnione poprzez nałożenie na państwa członkowskie obowiązku a) udostępniania sieci EURES wszystkich ofert publikowanych w kraju, b) udostępniania sieci EURES życiorysów wszystkich chętnych osób poszukujących pracy oraz c) powiązania wszystkich krajowych portali pracy z portalem EURES i dopilnowania, żeby portal EURES był wyraźnie widoczny na tych portalach pracy oraz żeby za ich pośrednictwem można było przeszukiwać zawarte w nim dane, co ułatwi szybki dostęp do ofert zatrudnienia na poziomie europejskim;
- **większej interoperacyjności (potencjał automatycznego dopasowywania):** państwa członkowskie będą zobowiązane do zapewnienia pełnej interoperacyjności między systemami krajowymi a portalem EURES zgodnie z technicznymi normami i formatami. Obowiązek zapewnienia interoperacyjności stanowi istotę jednolitego systemu określonego w rozporządzeniu. Państwa członkowskie będą musiały stosować techniczne normy i formaty na potrzeby przekazywania ofert zatrudnienia i życiorysów, jak również w odniesieniu do przedstawienia powiązań między klasyfikacjami;
- **upowszechniania korzystania z portalu EURES:** państwa członkowskie zagwarantują, że wszystkie osoby poszukujące pracy i pracodawcy, którzy ubiegają się o korzystanie z przeznaczonych dla klientów usług świadczonych przez służby zatrudnienia, otrzymają podstawowe informacje na temat sieci EURES lub zostaną o takich informacjach powiadomieni oraz że zostaną wyraźnie zapytani, czy chcą sobie dalszej pomocy („oferta EURES”);
- **lepszego dostępu pracowników do usług wspierających mobilność (usługi wsparcia):** państwa członkowskie muszą zapewnić dostęp do pomocy w poszukiwaniu pracy i rekrutacji wszystkim osobom poszukującym pracy i pracodawcom, którzy zasygnalizowali, że chcieliby skorzystać z sieci EURES. Ponadto dostęp do aktywnych instrumentów rynku pracy musi być niezależny od obywatelstwa pracownika unijnego oraz od miejsca zatrudnienia. Co więcej, trzeba zapewnić szczegółowe informacje i pomoc (odsyłanie do właściwego organu) w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego;
- **wymiany informacji i współpracy:** państwa członkowskie będą zobowiązane do a) prowadzenia wymiany informacji o rynku pracy; b) koordynowania działań w zależności od zebranych informacji.

4.4. Wariant 4: „Wariant 3 wraz z unijnymi umowami o partnerstwie”

Wariant 4 obejmuje modernizację sieci EURES w sposób opisany w wariantcie 3 i przyznanie Komisji uprawnień do zawierania ogólnounijnych partnerstw z niepublicznymi służbami zatrudnienia.

W wariantcie 3 państwa członkowskie pełnią funkcję „stróżów” dostępu niepublicznych służb zatrudnienia do sieci EURES. W wariantcie 4 Komisja będzie również uprawniona do zawierania umów o partnerstwie na równych warunkach z państwami członkowskimi. W odniesieniu do usługodawców będących stroną takich umów Komisja przejmie także związane z takimi instrumentami obowiązki państw członkowskich w zakresie zapewniania jakości, gwarantowania interoperacyjności itp., wymienione w pkt 5.3.

5. OCENA SKUTKÓW

5.1. Wariant 1: brak nowych działań

Ogólnie rzecz biorąc, proces reform zainicjowany decyzją z 2012 r. w sprawie EURES zostanie podtrzymany. Tempo jego realizacji zostanie jednak zwolnione, ponieważ tocząca się przed Trybunałem sprawa doprowadziła do braku pewności prawa w odniesieniu do tego procesu.

Jeśli Komisja zaczeka, aż Trybunał podejmie decyzję, to – w domyśle – zasygnalizuje zainteresowanym stronom, że działania w zakresie reform mogą ostatecznie ulec opóźnieniu.

Oznacza to, że wariant ten doprowadziłby do destabilizacji i opóźnienia nieznacznej reformy decyzji z 2012 r. i z pewnością żadne z uchybień wskazanych powyżej nie zostałyby usunięte.

5.2. Wariant 2: lizbonizacja

Wariant ten wymaga szybkiego podjęcia przez Komisję działań w odniesieniu do wszczęcia procedury przyjęcia decyzji zgodnie ze zmienionym rozporządzeniem, aby potwierdzić dalsze zaangażowanie w reformę EURES w kształcie z 2012 r.

Zmiana art. 38 rozporządzenia (UE) nr 492/2011 będzie stanowiła podstawę do dalszych zmian w sieci EURES. Umożliwi ona Komisji przyjmowanie w przyszłości aktów wykonawczych lub delegowanych na podstawie rozdziału II rozporządzenia. Jako taka, zmiana ta stanowi podstawę do dalszych reform. Reformy te będą jednak ograniczone do elementów innych niż istotne lub środków wykonawczych, gdyż nie mogą wykroczyć poza obecny zakres rozporządzenia.

Wariant ten mógłby stanowić wystarczającą podstawę do kontynuowania działań na rzecz przejrzystości na rynku pracy oraz - w pewnym stopniu - działań w zakresie upowszechniania korzystania z portalu EURES.

Wariant ten nie doprowadziłby jednak do całkowitego zaradzenia niedociągnięciom a) pod względem automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, gdyż nie byłoby obowiązku przedstawienia powiązań między klasyfikacjami krajowymi a klasyfikacją europejską; b) pod względem upowszechniania korzystania z portalu EURES, gdyż nie byłoby obowiązku udzielania podstawowych informacji i odsyłania zainteresowanych osób do właściwego organu we wszystkich sytuacjach, w których pracodawcy i osoby poszukujące pracy chcą skorzystać z przeznaczonych dla klientów usług w zakresie rekrutacji, c) pod względem usług wsparcia, gdyż nie byłoby formalnego uzgodnionego pakietu usług, oraz d) pod względem wymiany informacji i współpracy, ponieważ zakres wymiany informacji o rynku pracy nie byłby jasno sprecyzowany. Wariant ten nie zlikwiduje zatem w pełni czterech określonych niedociągnięć.

5.3. Wariant 3: modernizacja i wzmocnienie EURES

5.3.1. Przejrzystość

Skutki

Zwiększenie liczby ofert zatrudnienia wymienianych i rozsyłanych na poziomie europejskim zwiększy szanse osób poszukujących pracy na znalezienie ofert zatrudnienia. Liczba dodatkowych wolnych miejsc pracy, które będą dostępne, jest trudna do oszacowania z powodu braku kompleksowego przeglądu różnych umów zawartych w państwach członkowskich z podmiotami innymi niż publiczne służby zatrudnienia oraz z uwagi na brak danych dotyczących liczby ofert zatrudnienia dostępnych w państwowych służbach zatrudnienia na poziomie zdecentralizowanym.

Bardziej systematyczne podejście do gromadzenia i wymiany wniosków o zatrudnienie i życiorysów w portalu EURES poprawi szanse pracodawców na znalezienie odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy.

Udostępnianie ofert zatrudnienia zgromadzonych w EURES na krajowych portalach pracy zapewni osobom poszukującym pracy łatwiejszy dostęp do możliwości zatrudnienia w całej Europie. Ze względu na fakt, że krajowe portale pracy są naturalnym pierwszym miejscem, w którym szuka się pracy, przedstawienie wyraźnie widocznej możliwości wyszukiwania ofert pracy w skali Europy zapewnia osobom poszukującym pracy pełniejszy obraz możliwości zatrudnienia.

Koszty

Wszystkie państwa członkowskie ustanowiły już (lub przygotowały się do ustanowienia) mechanizm wymiany ofert zatrudnienia z EURES. Rozszerzenie tych mechanizmów w taki sposób, żeby obejmowały informacje zawarte w życiorysach, spowoduje koszty, których wysokość będzie jednak zależała od szeregu czynników. Jeśli istniejące systemy można rozszerzyć na CV, koszt może być stosunkowo niski; jeśli trzeba wprowadzić zupełnie nowy system, koszty będą znacznie wyższe. Większość potrzebnego oprogramowania Komisja zapewni nieodpłatnie. Koszt opracowania nowego systemu można wstępnie oszacować na ok. 100 000 EUR, przy czym roczne koszty obsługi technicznej wyniosą ok. 12 000 EUR.

Dzięki interfejsowi programowania aplikacji każdy usługodawca EURES może tanio wprowadzić z powrotem dane EURES do oferowanej przez siebie usługi internetowej. Szacuje się, że integracja będzie wymagała kilku dni pracy 3 lub 4 osób.

5.3.2. Automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy

Skutek

Korzyści wynikające ze wspólnych europejskich norm są oczywiste: umożliwiają one osobom poszukującym pracy i pracodawcom znacznie lepsze faktyczne zrozumienie profilu drugiej strony relacji rynkowej. Taka ogólnoeuropejska norma dotycząca opisów stanowiska pracy i profili osób poszukujących pracy byłaby ogromnym krokiem w kierunku bardziej zintegrowanego europejskiego rynku pracy, a jednocześnie zwiększyłaby atrakcyjność korzystania z portalu EURES dla pracowników i pracodawców z różnych krajów.

Opracowanie przez wszystkich dostawców usług EURES pełnej mapy powiązań z europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów ułatwi w skali całej UE dopasowywanie osób do wolnych miejsc pracy przy uwzględnieniu indywidualnych profili umiejętności osób poszukujących pracy i konkretnych potrzeb pracodawców. Jako że klasyfikacja ta będzie wielojęzyczna, język, w jakim sformułowane będą informacje o rynku pracy, będzie mniej istotny.

Koszty

Adaptacja istniejących systemów informatycznych do pełnej europejskiej interoperacyjności semantycznej pociągnie za sobą koszty wstępne. W przypadku tych publicznych służb zatrudnienia (np. we Francji i w Republice Czeskiej), które mają własne systemy klasyfikacji obejmujące zarówno zawody, jak i umiejętności i kompetencje, wymagane opracowanie wykazu powiązań z europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów można wykonać w ramach regularnych aktualizacji, które są niezbędne w takich systemach. W przypadku pozostałych publicznych służb zatrudnienia (około 80% wszystkich tych służb), które korzystają z klasyfikacji zawodów opartej na ISCO, trzeba będzie podjąć oddzielne działanie w celu sporządzenia wykazu powiązań.

Dokładne koszty opracowania takiego wykazu powiązań są trudne do obliczenia i będą znacznie różniły się w poszczególnych państwach członkowskich, w zależności od wprowadzonego w nich systemu. Posiadanie dobrze funkcjonującego systemu dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy jest w rzeczywistości podstawowym i niezwykle istotnym elementem nowoczesnych instytucji rynku pracy. Kosztów utworzenia i obsługi technicznej takiego systemu nie należy zatem bezpośrednio przypisywać wyłącznie reformie EURES. W rezultacie reformy EURES należy postrzegać jako okazję wdrożenia takiego systemu, a nie jego przyczynę.

Możliwość zaprzestania stosowania aktualnej klasyfikacji i zdecydowania się zamiast tego na pełne przyjęcie europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów pozostaje otwarta dla wszystkich zainteresowanych podmiotów. Dzięki temu podmioty te nie musiałyby w przyszłości ponosić żadnych kosztów obsługi technicznej i aktualizacji klasyfikacji krajowych.

5.3.3. Upowszechnianie korzystania z portalu EURES

Skutki

Wspólne i bardziej systematyczne podejście do włączenia EURES w ofertę usług gwarantowałoby, że wszystkie zainteresowane osoby poszukujące pracy i pracodawcy w całej UE będą mieli w zasadzie taki sam poziom dostępu do sieci EURES i będą otrzymywali jasne i pełne informacje na temat możliwości, jakie oferuje EURES, w tym ram czasowych i sposobów działania.

Rozszerzenie usługi udzielania podstawowych informacji na wszystkie służby zatrudnienia oferujące usługi dla klientów zwielałoby efekt osiągnięty wskutek zapewniania osobom poszukującym pracy i pracodawcom informacji na temat sieci EURES, a tym samym zwiększy możliwości dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, którymi to możliwościami obecnie dysponują publiczne służby zatrudnienia. Ponieważ kwestia ta związana jest z podstawowym narzędziem zapewniającym dostęp do kluczowych grup docelowych, powinna mieć zastosowanie nie tylko do publicznych, lecz i do innych służb zatrudnienia, niezależnie od tego, czy takie służby postanowią ubiegać się o udział w sieci EURES i zostaną zaakceptowane jako dostawcy usług EURES (partnerzy EURES), czy nie.

Koszty

Ze względu na to, że zarówno w przypadku publicznych służb zatrudnienia, jak i ewentualnych innych dostawców usług EURES informacje EURES można ująć w standardowych procesach obsługi klientów, koszty administracyjne powinny być niskie.

Państwa członkowskie mające w miarę dobrze rozwiniętą sieć EURES nie odnotują wzrostu kosztów, gdyż albo poziom usług spełnia już potencjalne wymogi lub je przekracza, albo wystarczające zasoby dostępne są w ramach krajowych sieci EURES. Publiczne służby zatrudnienia, którym udało się upowszechnić korzystanie z portalu EURES, już udzielają osobom poszukującym pracy informacji przy użyciu znormalizowanych procesów.

5.3.4. Usługi wsparcia

Skutek

Poszerzenie oferty usług EURES o ukierunkowane usługi wspierające mobilność pomoże pracownikom pokonać przeszkody w mobilności, gdyż osoby te nie mają zasobów gospodarczych, aby w pełni wykorzystać swój potencjał lub zaprezentować swoją atrakcyjność dla rynku pracy.

Wskutek usunięcia ograniczeń geograficznych związanych z programami dotyczącymi krajowego rynku pracy w odniesieniu do osób poszukujących pracy, które są zainteresowane zatrudnieniem w innym państwie członkowskim UE, personel EURES będzie mógł korzystać z tych samych narzędzi, które są dostępne na krajowych rynkach pracy, aby ułatwiać podejmowanie życia zawodowego i pomagać w obsadzaniu wolnych miejsc pracy. Zapewni to zatem pracownikom więcej możliwości.

Proponowane przepisy pomogą pracodawcom w szybszym obsadzaniu wakatów, ponieważ sieć EURES będzie skuteczniej uzupełniać działania krajowych służb zatrudnienia. Za pośrednictwem sieci EURES dostępna będzie większa pula kandydatów, co zwiększy szanse znalezienia kandydatów o odpowiednich umiejętnościach. MŚP w szczególności skorzystają na wzmocnieniu usług świadczonych pracodawcom, gdyż skrócą one czas potrzebny na rekrutację i ogólnie obniżą koszty transakcyjne.

Ulepszenia, w tym w szczególności wsparcie udzielane po rekrutacji, będą bardziej istotne dla MŚP niż dla dużych przedsiębiorstw, które często ustanawiają własne systemy na potrzeby rekrutacji i integracji pracowników z zagranicy. W przypadku dużych przedsiębiorstw również konieczność płacenia za tego rodzaju wsparcie stanowi mniejszy problem, natomiast MŚP mogą być do tego mniej skłonne lub też nie mogą sobie na takie wsparcie pozwolić.

Koszty

Większość kosztów powstaje w wyniku świadczenia indywidualnych usług wspierających mobilność, tj. udzielania pomocy osobom poszukującym pracy i pracodawcom. Koszty te zależą od sposobu świadczenia usługi i od indywidualnych potrzeb. W związku z tym są one zmienne i bezpośrednio związane z zapewnianiem zatrudnienia. Program szkoleniowy dotyczący EURES, który Komisja finansuje w ramach Europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych, może obejmować szkolenie personelu, aby skoncentrował działania na dopasowywaniu ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwie pracy i rekrutacji.

Jeżeli chodzi o dostęp do aktywnych instrumentów rynku pracy, a w szczególności kursów językowych, wewnątrznie szacowane koszty wynoszą 50–250 EUR od uczestnika. Kwota ta pokryłaby zasadniczo koszt kursów internetowych trwających około 6 miesięcy i polegających w pewnym stopniu na opiece dydaktycznej zapewnianej za pośrednictwem internetu (niezależnie od poziomu). Obecnie jednak koszt maleje w odniesieniu do wszystkich języków na rynku. Korzyści skali również mogą mieć wpływ na sytuację.

Na podstawie szeregu założeń całkowity roczny dodatkowy koszt związany z udzielaniem informacji i pomocy w poszukiwaniu pracy oszacowano na ok. 33,3 mln w przypadku udzielania informacji i 16 mln w odniesieniu do pomocy w poszukiwaniu pracy.

Działania krajowe, w szczególności funkcjonowanie sieci EURES na poziomie krajowym (krajowy urząd koordynacji) oraz opracowywanie systemów na potrzeby świadczenia dostosowanych do indywidualnych potrzeb usług wspierających mobilność na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i transgranicznym, będą kwalifikowały się do uzyskania

finansowania w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w latach 2014–2020, zgodnie z odpowiednimi priorytetami inwestycyjnymi.

Państwa członkowskie mogą mieć możliwość przesunięcia istniejącego personelu EURES wykonującego bardziej ogólne działania związane z informowaniem i komunikacją na temat sieci EURES do zadań w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwa pracy i rekrutacji. Ponad 900 doradców EURES, których liczy sieć, powinno w zasadzie stać się wewnętrznymi ekspertami do spraw dopasowywania i skupić się na wynikach w odniesieniu do rekrutacji. Można oczekiwać, że realizowane przez nich ogólne działania informacyjne staną się mniej istotne, ponieważ upowszechnianie korzystania z portalu EURES w przyszłości zwiększy zainteresowanie klientów tym portalem. W państwach, w których ogólne działania promocyjne nadal są konieczne, można je ograniczyć lub całkowicie powierzyć personelowi pierwszego kontaktu/mniej wyspecjalizowanemu lub e-usługom.

5.3.5. Zarządzanie EURES i współpraca między służbami zatrudnienia

Skutek

Dzięki usystematyzowanej sprawozdawczości i monitorowaniu, które zapewniają napływ odpowiednich informacji o nadwyżkach i niedoborach na rynku pracy, publiczne służby zatrudnienia i inni dostawcy usług EURES (partnerzy EURES) będą mieli niezbędne informacje, aby wspólnie planować skoordynowane działania w ramach sieci EURES, co na przykład zagwarantuje, że działania będą ukierunkowane na sektory, w których ich wkład będzie najefektywniejszy. Wspólne planowanie zapewni także odpowiednie wsparcie w innym państwie członkowskim, np. odpowiedzią na zwiększone wsparcie w zakresie mobilności skierowane do określonej grupy unijnych pracowników w kraju wysyłającym jest niezbędne wsparcie tych pracowników w kraju przyjmującym.

Koszty

Państwa członkowskie musiałyby ponieść wstępny koszt ustanowienia systemu informacyjnego, w tym koszty obsługi (zmiany podstawowych mechanizmów gromadzenia danych przez publiczne służby zatrudnienia i przeglądu procesów biznesowych). Być może zaistniałyby koszty działań informatycznych i w zakresie szkolenia związane z dostosowanymi procesami biznesowymi, przeglądem lub wprowadzeniem protokołów danych przez podmioty inne niż publiczne służby zatrudnienia oraz odpowiednimi procesami konsultacji na szczeblu krajowym.

5.4. Wariant strategiczny 4: wariant 3 wraz z ogólnounijnymi umowami o partnerstwie z prywatnymi służbami zatrudnienia

Skutki

Dzięki takiemu mechanizmowi wydawania zezwoleń na poziomie UE można zapewnić lepszy dostęp do usług na rzecz mobilności pracy niezależnie od sytuacji w danym kraju. Przypuszczalnie wiązałoby się to ze wzrostem liczby dostawców usług EURES (partnerów EURES) w porównaniu z wariantem, w którym nowi usługodawcy akceptowani są tylko na poziomie państw członkowskich w ramach krajowych systemów wydawania zezwoleń. Poza zakresem skutków dla sieci EURES wariant ten może mieć dwie dalej idące konsekwencje dla rynku usług w zakresie zatrudnienia.

Istnieje szereg obaw związanych z rolą Komisji oraz ze stosunkami między Komisją a poszczególnymi państwami członkowskimi.

Po pierwsze, istnieje ryzyko, że rozszerzona rola Komisji będzie kolidować z rolą poszczególnych państw członkowskich. Po drugie, Komisja ponosiłaby bezpośrednią odpowiedzialność za zapewnianie jakości w odniesieniu do działań realizowanych przez zatwierdzonych dostawców usług, podczas gdy obecnie w służbach Komisji nie ma takich funkcji. Po trzecie, wynik będzie w dużym stopniu zależał od chęci zainteresowanych podmiotów, w szczególności prywatnych służb zatrudnienia, do angażowania się w nową formę współpracy, od dostrzegania korzyści płynących z udziału w sieci EURES, jak również od konieczności znalezienia przez Komisję jak najszerzej wspólnej płaszczyzny ze wszystkimi potencjalnie zainteresowanymi prywatnymi służbami zatrudnienia.

Koszty

Ustanowienie tego systemu na poziomie UE będzie stosunkowo kosztowne pod względem skutków dla personelu Komisji. Chociaż zarządzanie relacjami jedynie z najważniejszymi prywatnymi służbami zatrudnienia działającymi na europejskim rynku pracy jest zapewne możliwe bez ponoszenia większych dodatkowych kosztów personelu, system UE jako preferowane rozwiązanie dla większej liczby prywatnych służb zatrudnienia będzie wymagał zwiększenia liczby pracowników zajmujących się siecią EURES.

6. PORÓWNANIE WARIANTÓW

Cele	Wariant 1 Brak działań	Wariant 2 Lizbonizacja	Wariant 3 Nowe rozporządzenie	Wariant 4 Nowe rozporządzenie wraz z unijnymi umowami o partnerstwie
Osiągnięcie na portalu EURES możliwie pełnej podaży ofert zatrudnienia, zapewniając w całej Europie osobom poszukującym pracy natychmiastowy dostęp do tych samych ofert (...)	Zastój - Wzrost liczby ofert zatrudnienia w puli nie jest spodziewany, z wyjątkiem ofert przekazywanych dobrowolnie	Pozytywny + Możliwy wzrost liczby ofert zatrudnienia w puli, jeżeli wprowadzone zostaną akty wykonawcze dotyczące udostępniania większej ilości danych	Bardzo pozytywny ++ Wzmocnienie spoczywającego na państwach członkowskich obowiązku udostępniania wszystkich ofert zatrudnienia Możliwość udostępniania dodatkowych ofert zatrudnienia wskutek współpracy z prywatnymi służbami zatrudnienia na poziomie krajowym	Wysoce pozytywny +++ Wzmocnienie spoczywającego na państwach członkowskich obowiązku udostępniania wszystkich ofert zatrudnienia Ponadto gwarancja udostępniania dodatkowych ofert zatrudnienia wskutek zawarcia unijnych umów z najważniejszymi prywatnymi służbami zatrudnienia w całej UE

(...) w połączeniu z dostępną znaczną pulą życiorysów, z której zarejestrowani pracodawcy mogą korzystać przy rekrutacji	Zastój - Wzrost liczby życiorysów w puli nie jest spodziewany, z wyjątkiem życiorysów przekazywanych dobrowolnie	Pozytywny + Możliwy wzrost liczby życiorysów w puli, jeżeli wprowadzone zostaną akty wykonawcze dotyczące udostępniania większej ilości danych	Bardzo pozytywny ++ Nałożenie na państwa członkowskie obowiązku udostępniania życiorysów Możliwość podejmowania dodatkowych działań wskutek współpracy z prywatnymi służbami zatrudnienia na poziomie krajowym	Wysoce pozytywny +++ Nałożenie na państwa członkowskie obowiązku udostępniania życiorysów Ponadto gwarancja podejmowania dodatkowych działań wskutek zawarcia unijnych umów z najważniejszymi prywatnymi służbami zatrudnienia na poziomie UE
Umożliwienie dobrego automatycznego dopasowywania przez portal EURES ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów, tłumaczenia tych danych na wszystkie języki UE oraz zrozumienia umiejętności, kompetencji, zawodów i kwalifikacji wymaganych na szczeblu krajowym	Pozytywny + Możliwość dobrego dopasowywania przy założeniu, że większość państw członkowskich, o ile nie wszystkie, będzie dobrowolnie przestrzegała norm europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów	Pozytywny + Możliwość dobrego dopasowywania przy założeniu, że większość państw członkowskich, o ile nie wszystkie, będzie dobrowolnie przestrzegała norm europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów	Bardzo pozytywny ++ Nowy obowiązek opracowania wykazu powiązań z europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów zapewni dobre automatyczne dopasowywanie zarówno w całej UE, jak i we wszystkich poszczególnych państwach członkowskich	Bardzo pozytywny ++ Nowy obowiązek opracowania wykazu powiązań z europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów zapewni dobre automatyczne dopasowywanie zarówno w całej UE, jak i we wszystkich poszczególnych państwach członkowskich
Udostępnianie podstawowych informacji na temat sieci EURES w całej Unii wszystkim osobom poszukującym pracy lub pracodawcom chcącym korzystać z przeznaczonych dla klientów usług w zakresie rekrutacji oraz stałe oferowanie każdej	Neutralny 0 Oczekuje się, że indywidualne działania na rzecz upowszechniania korzystania z portalu EURES będą kontynuowane stosownie do potrzeb	Neutralny 0 Oczekuje się, że indywidualne działania na rzecz upowszechniania korzystania z portalu EURES będą kontynuowane stosownie do potrzeb	Pozytywny + Równe traktowanie pracowników i pracodawców oraz wspólne podejście do udzielania podstawowych informacji oraz do podmiotów, którym należy udzielić dostępu do sieci	Pozytywny + Równe traktowanie pracowników i pracodawców oraz wspólne podejście do udzielania podstawowych informacji oraz do podmiotów, którym należy udzielić dostępu do sieci

zainteresowanej osobie dostępu do sieci EURES	krajowych i struktury organizacyjnej	krajowych i struktury organizacyjnej	EURES w całej UE	EURES w całej UE
Wsparcie każdej osoby zainteresowanej dopasowywaniem ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy, pośrednictwem pracy i rekrutacją poprzez sieć EURES	Neutralny 0 Oczekuje się, że indywidualne działania na rzecz świadczenia usług wspierających mobilność będą kontynuowane stosownie do interpretacji krajowej	Neutralny 0 Oczekuje się, że indywidualne działania na rzecz świadczenia usług wspierających mobilność będą kontynuowane stosownie do interpretacji krajowej	Pozytywny + Równe traktowanie zainteresowanych pracowników i pracodawców oraz wspólne określenie zakresu usług wspierających mobilność, z których mogą oni korzystać	Pozytywny + Równe traktowanie zainteresowanych pracowników i pracodawców oraz wspólne określenie zakresu usług wspierających mobilność, z których mogą oni korzystać
Wspieranie funkcjonowania sieci EURES poprzez wymianę informacji na temat krajowych niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz koordynację działań w państwach członkowskich	Neutralny 0 Możliwość wykorzystania wspólnego podejścia do programowania zgodnie z decyzją z 2012 r.	Neutralny 0 Możliwość wykorzystania wspólnego podejścia do programowania zgodnie z decyzją z 2012 r.	Pozytywny + Kompleksowe ramy wymiany informacji i koordynacji działań EURES	Bardzo pozytywny ++ Kompleksowe ramy wymiany informacji i koordynacji działań EURES Gwarancja udostępniania dodatkowych danych wskutek zawarcia unijnych umów o partnerstwie z najważniejszymi prywatnymi służbami zatrudnienia na poziomie UE
Efektywność	0	+	++	- Obawy związane z rolą Komisji oraz ze stosunkami między Komisją a poszczególnymi państwami członkowskimi
Koszty	Brak dodatkowych kosztów	Brak dodatkowych kosztów	Dodatkowe koszty dla państw członkowskich i Komisji	Dodatkowe koszty dla państw członkowskich i Komisji

Tylko warianty 3 i 4 przyniosą dodatkowe efekty pozytywne. W ramach wariantu 4 prawdopodobieństwo zaistnienia takich efektów jest znacznie wyższe, biorąc pod uwagę fakt, że sieć EURES byłaby bardziej otwarta. Na tym etapie rozwoju EURES jako narzędzia na

potrzeby funkcjonowania europejskich rynków pracy wdrożenie wariantu 4 pociąga jednak za sobą szereg obaw związanych z rolą Komisji oraz ze stosunkami między Komisją a poszczególnymi państwami członkowskimi. Chociaż nie można wykluczyć zastosowania tego wariantu w przyszłości, w tej lub nieco zmienionej formie, uważa się, że rozsądnym rozwiązaniem będzie przeprowadzenie najpierw kompleksowej reformy EURES, a po dokonaniu przeglądu, również oceny potrzeby wprowadzenia bardziej zintegrowanego rozwiązania. W związku z tym wariant 3 uznaje się za najefektywniejszy, a zatem stanowi on wariant najlepszy.

7. MONITOROWANIE I OCENA

Istniejące ustalenia w zakresie gromadzenia danych i wymiany informacji w ramach sieci EURES w odniesieniu do nakładów, produktów i rezultatów zostaną wzmocnione. Aby usprawnić gromadzenie danych dotyczących produktów i rezultatów, opracowany zostanie zbiór wspólnych wskaźników, który będzie stanowił uzupełnienie istniejących źródeł danych, takich jak sprawozdania miesięczne, oraz nowych źródeł, takich jak badania zadowolenia klienta opracowywane na poziomie krajowym. Zmiany w obrębie publicznych służb zatrudnienia, w tym modernizacja i działania służące zwiększeniu efektywności, będą monitorowane poprzez działania sieci publicznych służb zatrudnienia oraz program wzajemnego uczenia się oparty na dialogu między tymi służbami. Przewidywane jest uwzględnienie w publicznych służbach zatrudnienia rozwoju sieci EURES, w szczególności w odniesieniu do upowszechniania korzystania z usług EURES. W oparciu o stosowne zebrane informacje Komisja będzie co dwa lata przedkładała sprawozdanie z realizacji działań. Ocena *ex post* dotycząca efektywności nowego rozporządzenia zostanie przeprowadzona po 5 latach od jego przyjęcia.