



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

SOUHRN POSOUZENÍ DOPADŮ

Průvodní dokument k

návrhu nařízení Evropského parlamentu a Rady

o Evropské síti služeb zaměstnanosti, přístupu pracovníků ke službám mobility a další integraci trhů práce

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

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

SOUHRN POSOUZENÍ DOPADŮ

Průvodní dokument k

návrhu nařízení Evropského parlamentu a Rady

o Evropské síti služeb zaměstnanosti, přístupu pracovníků ke službám mobility a další integraci trhů práce

1. VYMEZENÍ PROBLÉMU

1.1. Mobilitou k růstu

Mobilita je prospěšná ze sociálního i hospodářského hlediska. Větší pracovní mobilita uvnitř EU rozšíří možnosti zaměstnání a zaměstnavatelům pomůže lépe a rychleji zaplnit volná pracovní místa. Napomůže tak k rozvoji evropského trhu práce s vysokou úrovní zaměstnanosti (článek 9 SFEU). Integrovanější trhy práce by umožnily vzájemně provázaným ekonomikám EU lépe se přizpůsobovat asymetrickým šokům.

1.2. Připravenosti pracovníků zvýšit svou mobilitu nebylo dosaženo

Došlo k výraznému nárůstu počtu pracovníků, kteří vyjadřují „pevné odhodlání“ (tj. podíl pracovníků, kteří plánují přestěhovat se za prací v nejbližších 12 měsících) přestěhovat se za prací do zahraničí. Nárůst vykazují i registrace na portálu EURES.

V současné době se ročně stěhuje za prací do jiného členského státu jen asi 325 000 osob, zatímco z extrapolací průzkumů vyplývá, že v nadcházejících 12 měsících by se chtělo přestěhovat zhruba 2,9 milionu občanů EU (1,2 % populace EU). To představuje významný potenciál z hlediska mobility a výzvu pro síť EURES.

Nejčastějšími praktickými obtížemi, které lidé očekávají nebo s nimiž se setkávají, jsou nedostatečná znalost příslušného jazyka a obtíže při hledání zaměstnání. EU může k řešení druhého z uvedených problémů přispět zvyšováním informovanosti o pracovních příležitostech v celé Unii a rozvíjením vhodných podpůrných služeb na podporu náboru pracovníků v rámci EU. To bude úkolem sítě EURES.

1.3. Síť EURES

EURES je kooperační síť mezi Evropskou komisí a veřejnými službami zaměstnanosti států Evropského hospodářského prostoru (EHP – členské státy EU, Norsko, Island a Lichtenštejnsko) pro výměnu informací o volných pracovních místech a usnadňování mobility pracovních sil v rámci EU. V současné době má fungování sítě EURES pět hlavních nedostatků:

- neúplný soubor volných pracovních míst a životopisů dostupných všem členským státům na úrovni EU (**transparentnost trhů práce**),
- omezená zprostředkovací schopnost portálu EURES, který propojuje volná pracovní místa a životopisy na úrovni EU, vzhledem k omezené míře sémantické interoperability údajů ze systémů nabídky volných pracovních míst z jednotlivých států (**potenciál pro automatizované porovnávání**),

- nerovný přístup ke službám sítě EURES v rámci EU vzhledem k tomu, že uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům nejsou systematicky poskytovány všechny potřebné informace ze sítě EURES ani nabídky další pomoci v první fázi nábory (**mainstreaming**),
- omezená dostupnost pomoci v oblasti zprostředkování, nábory a umísťování do zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele, kteří projeví zájem o mobilitu pracovních sil v rámci EU včetně získání přístupu k aktivním opatřením na trhu práce a k informacím a poradenství v oblasti sociálního zabezpečení (**podpůrné služby**),
- neefektivní výměna informací o trhu práce mezi členskými státy ohledně nedostatku a nadbytku pracovních sil je překážkou cílenější praktické spolupráce v rámci sítě EURES (**výměna informací a spolupráce**).

1.3.1. Neúplný soubor volných pracovních míst a životopisů dostupných na úrovni EU

Odhaduje se, že na portál EURES je umísťováno v průměru jen asi 30 % vnitrostátních nabídek volných pracovních míst. Tento poměr se u jednotlivých zemí značně liší a pohybuje se mezi 80 % (Česká republika) a 0 % (Bulharsko a Chorvatsko)¹.

V současné době na evropské úrovni nefunguje automatizovaná elektronická výměna životopisů ani jiných informací o profilu uchazečů o zaměstnání. Výměna životopisů mezi poradci EURES probíhá manuálně. Tuto praxi lze uplatnit jen u malého počtu životopisů a možnosti zprostředkování, které z ní vyplývají, jsou tedy jen velmi omezené. Nedostatečná transparentnost životopisů omezuje možnosti zaměstnavatelů nalézt potenciální kandidáty s požadovanými a žádoucími dovednostmi a kompetencemi. To omezuje nejen jejich možnosti, aby si mohli sami najít vhodné uchazeče, ale také účinnost podpory, kterou jim poskytují poradci EURES, protože nemají přímý přístup k životopisům v jiných zemích a jsou nuceni využívat nepřímý přístup prostřednictvím poradců EURES z těchto zemí.

1.3.2. Omezené možnosti portálu EURES

Vysoce kvalitní zprostředkování volných pracovních míst uchazečům o zaměstnání na úrovni EU vyžaduje vhodný systém klasifikace a dohodnuté společné normy pro informace o volných pracovních místech a životopisech. V současné době využívá portál EURES obdobně jako celá řada vnitrostátních systémů Mezinárodní klasifikaci zaměstnání (ISCO).

Klasifikace ISCO není dostatečně podrobná, aby mohla sloužit jako nástroj podpory zprostředkování zaměstnání. Evropská komise v současné době vytváří Evropskou klasifikaci dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (prozatím nazývanou ESCO). Členské státy nejsou povinny zajistit sladění přehledu nabídek mezi svými vnitrostátními systémy a touto evropskou klasifikací, který by umožnil automatizované zprostředkování v rámci Evropy.

1.3.3. Nerovný přístup ke službám sítě EURES v rámci EU

Absence soudržného postupu při uspořádání základních informací poskytovaných potenciálním uživatelům a přístupu ke službám EURES s sebou může nést riziko nevyužití příležitostí v oblasti mobility a zaměstnanosti, protože uživatelé nemají úplné informace o tom, jaké služby mohou očekávat, případně o tom, že k poskytování služeb dochází pouze ve vnitrostátním kontextu, neboť v daném jiném státě neexistuje protějšek, který by potřebnou službu poskytoval.

¹ BG, HR: Nedostatečná technická interoperabilita mezi vnitrostátními systémy a sítí EURES. Na nápravě této situace se pracuje.

1.3.4. *Podpůrné služby pro mobilitu*

V současné době mají služby EURES tři omezení: a) převážná část služeb se skládá z informací a pokynů obecné povahy a nepodporuje zprostředkování, umíst'ování či nábor; b) není zajištěn přístup k aktivním opatřením na trhu práce pro odchozí mobilitu, a c) neexistuje dostatečná interakce a/nebo koordinace se službami zaměřenými na další překážky mobility, jako jsou například služby související se sociálním zabezpečením a sociální pomocí.

1.3.5. *Výměna informací a spolupráce*

Členské státy mohou přizpůsobit své politiky v oblasti mobility hospodářskému vývoji ovlivňujícímu jejich vnitrostátní trhy práce, avšak nečiní tak systematicky, a rozhodně nikoli po konzultaci s ostatními členskými státy. Měly by existovat nástroje a postupy umožňující společné zkoumání informací s cílem podpořit reakci ve vzájemné shodě.

Účinná nadnárodní spolupráce v oblasti mobility pracovních sil v rámci EU předpokládá dohodu o společných cílech (společnou vizi) a rámec pro koordinaci mezi členskými státy na operativní úrovni, což vyžaduje systematické a intenzivní sdílení informací, společné nástroje a jasné rozdělení odpovědností. V současné době neexistuje ani dohoda o společných cílech, ani rámec pro koordinaci.

1.4. **Koho se tato problematika týká a jak**

Skupinami, jichž se tato problematika týká nejvíce, jsou pracovníci, zejména uchazeči o zaměstnání, a zaměstnavatelé.

Pevné odhodlání pracovníků dosáhnout mobility se nepodařilo naplnit. Dobrovolnému uplatňování práva na svobodný pohyb pracovníků brání omezená transparentnost volných pracovních míst a nedostatečná podpora při překonávání praktických obtíží, jako je například hledání zaměstnání a osvojování si kultury a jazyka jiných členských států.

Zaměstnavatelé nemají přístup k souboru talentů dostupných na evropském trhu práce. To je znepokojující zejména pro zaměstnavatele s volnými pracovními místy, pro něž se na jejich místním trhu práce obtížně hledají vhodní uchazeči o povolání, avšak pro něž jsou uchazeči o zaměstnání se správnými dovednostmi a kompetencemi k dispozici v jiném státě Unie.

1.5. **Potřeba zásahu**

Hlavní příčiny těchto nedostatků souvisejí se stávajícím rámcem sítě EURES:

- **nejasné povinnosti členských států**, které dávají velký prostor pro výklad a umožňují členským státům vyhýbat se předáváním informací o všech volných pracovních místech a souvisejících informací o trhu práce a zachovávat administrativní překážky a byrokracii, které brání uchazečům o zaměstnání i zaměstnavatelům v přístupu k informacím týkajícím se trhu práce v EU,
- **nedostatečná ochota členských států dobrovolně poskytovat služby v oblasti mobility pracovních sil uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům v rámci EU**, zejména pokud jde o umíst'ování informací o volných pracovních místech na portál EURES, o zviditelňování informací o volných pracovních místech na vnitrostátních portálech pracovní mobility a o přístup k podpůrným službám pro mobilitu,
- **přílišné spoléhání na dobrovolnou spolupráci členských států z hlediska fungování sítě EURES jako celku**, které vede k nedostatečnému pokroku při budování systémů spolupráce, zejména pokud jde o automatické sdílení životopisů přibírání soukromých služeb zaměstnanosti do systému EURES na vnitrostátní úrovni a na zavádění společného katalogu služeb pro mobilitu,

- **absence soudržného přístupu k tomu, jak a kdy je využívána síť EURES jako decentralizovaná síť nadnárodní spolupráce, takže členské státy působí z hlediska evropských a vnitrostátních zájmů v šedé zóně** vzhledem k tomu, že neexistují politiky v oblasti mobility, které by řídily koordinaci činností mezi členskými státy v rámci sítě EURES,
- **omezené koordinační pravomoci Komise**, které výrazně omezují politické nástroje pro řešení nedostatků ve fungování sítě EURES, zejména pokud jde o vývoj nástrojů a prostředků pro vyrovnávání nabídky zaměstnání a poptávky po zaměstnání a analýzu informací o trhu práce.

2. ANALÝZA SUBSIDIARITY

Právní základ sítě EURES tvoří články 45 a 46 Smlouvy o fungování EU a zejména článek 46 Smlouvy o fungování EU, který se týká úzké spolupráce mezi vnitrostátními úřady práce a stanoví vytvoření vhodného mechanismu, jenž by umožňoval propojení mezi nabídkou a poptávkou na trhu pracovních sil.

Tato iniciativa dodržuje zásadu subsidiarity a proporcionality. Jednotlivá konkrétní opatření v tomto návrhu jsou vzájemně úzce propojena. Vzájemně se posilují a společně vytvoří ze sítě EURES účinný nástroj pro každého uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnavatele, který má zájem o mobilitu pracovních sil v rámci EU. Tento soubor opatření je považován za vhodný s ohledem na situaci nezaměstnaných na trhu práce, potřeby uchazečů o zaměstnání („pevné odhodlání“) a (technologický) vývoj na trzích v oblasti volných pracovních míst a náboru.

Vzhledem k tomu, že vyřizování nabídek volných pracovních míst, žádostí o zaměstnání a životopisů překračující hranice států i následné umisťování pracovníků předpokládají společný rámec spolupráce mezi organizacemi v různých členských státech, nemůže být cíle tohoto návrhu uspokojivě dosaženo na úrovni samotných členských států, a je proto nezbytné přijmout opatření na úrovni EU.

Tato opatření nepřekračují rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů.

Volný pohyb pracovníků představuje základní právo a cílem tohoto nástroje je toto právo posílit tím, že umožní jeho uplatňování.

3. CÍLE

Obecným cílem této iniciativy je učinit další krok směrem k integrovanému evropskému trhu práce. To znamená, že je nutné ze sítě EURES vytvořit účinný nástroj pro všechny pracovníky, uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnavatele v rámci EU, kteří mají zájem o mobilitu pracovních sil v rámci EU.

Pro dosažení tohoto obecného cíle byly stanoveny následující **specifické cíle**:

1. dosáhnout toho, aby portál EURES obsahoval téměř kompletní nabídku volných pracovních míst, což umožní uchazečům o zaměstnání z celé Evropy okamžitý přístup k týmž volným pracovním místům, a zároveň zpřístupnil rozsáhlý soubor životopisů, z nichž budou zaregistrovaní zaměstnavatelé moci provádět nábor;
2. umožnit na portálu EURES kvalitní automatické zprostředkování volných pracovních míst, žádostí o zaměstnání a životopisů, překlady do všech jazyků EU a srozumitelné informace o dovednostech, kompetencích, povoláních a kvalifikacích získaných na vnitrostátní úrovni;

3. zpřístupnit základní informace o síti EURES všem uchazečům o zaměstnání nebo zaměstnavatelům, kteří mají zájem o klientské služby za účelem náboru, v rámci celé Unie a důsledně poskytovat všem zájemcům přístup k síti EURES;
4. pomáhat všem těmto osobám, které mají zájem o zprostředkování, umístění a nábor prostřednictvím sítě EURES;
5. podporovat fungování sítě EURES prostřednictvím výměny informací o nedostatku a přebytku pracovních sil v jednotlivých státech a koordinaci opatření napříč členskými státy.

4. MOŽNOSTI OPATŘENÍ

4.1. Možnost č. 1: „Žádné nové opatření“

Úpravy, které již byly zahájeny (rozhodnutí Komise o EURES z roku 2012) v oblasti fungování sítě, organizace práce mezi jednotlivými aktéry, operativní cíle sítě EURES a definice nabídek služeb, budou pokračovat v rámci působnosti stávajícího nařízení č. 492/2011 v současné podobě.

4.2. Možnost č. 2: „Lisabonizace“

Tato možnost se zaměřuje na rychlé vyřešení žádosti podané Evropským parlamentem, aniž by zaváděla jakékoli další změny oproti současnému stavu. Předpokládala by dvě po sobě následující opatření: prvním je nahrazení článku 38 nařízení č. 492/2011 a schválení následné změny tohoto nařízení, pokud jde o pravomoci, které mají být svěřeny Komisi při provádění nařízení č. 492/2011 v souladu s novými ustanoveními Lisabonské smlouvy, a druhým je zahájení postupu pro přijetí nového rozhodnutí o síti EURES, které bude v souladu s takto revidovaným nařízením.

4.3. Možnost č. 3: „Modernizace a posílení sítě EURES“

Tato možnost posílí regulační rámec sítě EURES tím, že spojí modernizaci ustanovení o mechanismu vyrovnávání nabídky zaměstnání a poptávky po zaměstnání s posílením nabídky služeb sítě EURES a racionalizací fungování sítě EURES.

V rámci této možnosti bude právní základ sítě EURES začleněn do jediného nařízení, budou posíleny stávající povinnosti a budou přidány nové s ohledem na následující hlediska:

- **transparentnost trhu práce (transparentnost):** stávající povinnosti vyměňovat si informace o volných pracovních místech budou posíleny a vyjasněny zavedením povinnosti členských států a) zpřístupnit v síti EURES všechna volná pracovní místa zveřejněná na vnitrostátní úrovni, b) zpřístupnit v síti EURES životopisy všech uchazečů o zaměstnání, kteří o to budou mít zájem, a c) propojit portál EURES se všemi vnitrostátními portály pro hledání zaměstnání tak, aby na nich byl jasně viditelný a bylo možné na něm prostřednictvím těchto portálů vyhledávat, a tím usnadnit přístup k volným pracovním místům v Evropě prostřednictvím místních nástrojů.
- **posílení interoperability (potenciál pro automatizované zprostředkování):** členské státy budou povinny zajistit plnou interoperabilitu mezi vnitrostátními systémy a portálem EURES v souladu s technickými normami a formáty. Povinnost zajistit interoperabilitu určuje jednotný systém uvedeného nařízení a vyžaduje, aby byly pro poskytování nabídek volných pracovních míst a životopisů užívány technické normy a formáty, a to i v souvislosti s porovnáváním klasifikací.

- **mainstreaming:** členské státy zajistí, aby všichni uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé, kteří žádají o klientské služby, obdrželi základní informace uvedené v síti EURES nebo na ně byli upozorněni a aby jim byl výslovně položen dotaz, zda mají zájem o další pomoc („nabídka EURES“).
- **zlepšení přístupu pracovníků k podpůrným službám pro mobilitu (podpůrné služby):** členské státy musí zajistit přístup k pomoci při hledání zaměstnání a nábory všem uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům, kteří uvedli, že by měli zájem o využití sítě EURES. Přístup k aktivním opatřením na trhu práce musí být rovněž nezávislý na státní příslušnosti pracovníka EU a místě zaměstnání. Musí být poskytovány rovněž konkrétní informace a pomoc (postoupení příslušnému orgánu), pokud jde o sociální zabezpečení.
- **výměna informací a spolupráce:** členské státy budou povinny: a) vyměňovat si informace o trhu práce, b) koordinovat činnost v souladu se shromážděnými informacemi.

4.4. Možnost č. 4: „Možnost č. 3 a dohody EU o partnerství“

Možnost č. 4 zahrnuje modernizaci sítě EURES popsanou u možnosti č. 3 a navíc k ní přidává mandát Komise uzavírat partnerství v rámci EU s neveřejnými službami zaměstnanosti.

V rámci možnosti č. 3 působí jako zprostředkovatelé přístupu neveřejných služeb zaměstnanosti k síti EURES členské státy. V případě možnosti č. 4 bude těmto poskytovatelům služeb oprávněna poskytovat dohody o partnerství také Komise na téže úrovni jako členské státy. U těchto poskytovatelů služeb by Komise převzala rovněž související povinnosti členských států v oblasti zajišťování kvality, zajišťování interoperability atd. uvedené v bodě 5.3.

5. POSOUZENÍ DOPADŮ

5.1. Možnost č. 1: Žádné nové opatření

Bude pokračovat reformní proces zahájený na základě rozhodnutí o EURES z roku 2012. Rychlost jeho provádění se však sníží v důsledku probíhajícího soudního sporu, který vnáší do celého procesu právní nejistotu.

Pokud bude Komise čekat na rozhodnutí soudu, bude to implicitním signálem pro zúčastněné strany, že v konečném důsledku může dojít k pozdržení reformního úsilí.

To znamená, že tato možnost by destabilizovala a zdržela umírněnou reformu rozhodnutí z roku 2012 a zjevně by nedošlo k řešení žádného z výše uvedených nedostatků.

5.2. Možnost č. 2: Lisabonizace

Tato možnost vyžaduje rychlé jednání ze strany Komise ohledně zahájení postupu pro přijetí rozhodnutí v souladu s revidovaným nařízením s cílem potvrdit trvalý závazek EURES týkající se provedení reformy z roku 2012.

Revize článku 38 nařízení č. 492/2011 poskytne základ pro další změny sítě EURES. To v budoucnu umožní Komisi přijmout na základě kapitoly II uvedeného nařízení prováděcí akty a/nebo akty v přenesené pravomoci. To samo o sobě poskytuje základ pro další reformy. Tyto reformy však budou omezeny na jiné než podstatné prvky nebo prováděcí opatření vzhledem k tomu, že nemohou přesáhnout stávající oblast působnosti uvedeného nařízení.

Tato možnost by mohla poskytnout dostatečný základ pro další prosazování transparentnosti a do určité míry i pro další mainstreaming.

Neřešila by však v plné míře nedostatky v oblasti automatizovaného zprostředkování vzhledem k neexistenci povinnosti porovnávání mezi vnitrostátní a evropskou klasifikací, v oblasti mainstreamingu vzhledem k neexistenci povinnosti poskytovat základní informace a příslušným způsobem odkazovat ve všech situacích, kdy zaměstnavatelé a uchazeči o zaměstnání požadují klientské služby v oblasti náboru, v oblasti podpůrných služeb vzhledem k neexistenci oficiálně odsouhlaseného balíčku služeb, a v oblasti výměny informací a spolupráce vzhledem k neexistenci jasného vymezení rozsahu výměny informací o trhu práce. Tato možnost tedy v plné míře neřeší čtyři ze zjištěných nedostatků.

5.3. Možnost č. 3: Modernizace a posílení sítě EURES

5.3.1. Transparentnost

Dopady

Čím větší počet volných pracovních míst bude předmětem výměny a šíření informací na evropské úrovni, tím vyšší budou šance uchazečů o zaměstnání na nalezení volného místa. Je těžké odhadnout, kolik dalších volných pracovních míst bude zpřístupněno, jelikož neexistuje komplexní přehled jednotlivých dohod s jinými aktéry, než jsou veřejné služby zaměstnanosti v členských státech, a chybí údaje o počtu volných pracovních míst u veřejných služeb zaměstnanosti na decentralizované úrovni.

Systematičtější přístup ke shromažďování a sdílení žádostí o zaměstnání a životopisů na portálu EURES zvýší šance zaměstnavatelů nalézt vhodného kandidáta na svá volná pracovní místa.

Zviditelnění volných pracovních míst z portálu EURES na vnitrostátních portálech pro hledání zaměstnání usnadní uchazečům o zaměstnání přístup k evropským pracovním příležitostem. Vzhledem k tomu, že vnitrostátní portály pro hledání zaměstnání jsou přirozeně první volbou při hledání práce, umožní zřetelně viditelná možnost vyhledávání volných pracovních míst v rámci celé Evropy, aby si uchazeči o zaměstnání vytvořili přesnější představu o možnostech zaměstnání.

Náklady

Všechny členské státy již zavedly mechanismus pro výměnu informací o volných pracovních místech se systémem EURES (nebo se na jeho zavedení připravily). Rozšíření těchto mechanismů tak, aby zahrnovaly i informace o životopisech, s sebou přinese náklady, jejichž výše však bude závislá na řadě faktorů. Pokud bude možné rozšířit stávající systémy tak, aby do nich bylo možné zahrnout i životopisy, mohou být tyto náklady poměrně nízké; pokud bude nutné zavést zcela nový systém, budou náklady mnohem vyšší. Většinu potřebného softwaru poskytne Komise zdarma. Náklady na vytvoření nového systému by podle hrubého odhadu mohly činit přibližně 100 000 EUR a roční náklady na jeho údržbu přibližně 12 000 EUR.

S rozhraním API bude každý poskytovatel služeb EURES schopen s vynaložením nepříliš vysokých nákladů začlenit údaje ze sítě EURES zpět do své on-line služby. Tato integrace si podle odhadu vyžádá na několik dní práce 3 nebo 4 osob.

5.3.2. Automatizované porovnávání

Dopad

Výhody společných evropských norem jsou zřejmé: umožňují uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům mnohem lépe skutečně porozumět profilu jejich protějšku. Taková norma upravující popisy požadavků na pracovní činnosti a profily uchazečů na evropské úrovni by

představovala významný krok na cestě k integrovanějšímu evropskému trhu práce a zároveň by atraktivní využití portálu EURES pro zaměstnance a zaměstnavatele z různých zemí. Srovnání vnitrostátních klasifikací s klasifikací ESCO ze strany všech poskytovatelů služeb v rámci sítě EURES umožní zprostředkovat uchazečům o zaměstnání volná pracovní místa v rámci celé EU, přičemž budou zohledněny individuální profily dovedností uchazečů o zaměstnání a konkrétní potřeby zaměstnavatelů. Vzhledem k tomu, že klasifikace ESCO bude vícejazyčná, nebude příliš důležité, v jakém jazyce budou informace o trhu práce poskytovány.

Náklady

Přizpůsobení stávajících informačních systémů plné sémantické interoperabilitě v rámci Evropy si vyžádá jisté počáteční náklady. U veřejných služeb zaměstnanosti (např. ve Francii a v České republice), které mají své vlastní klasifikační systémy zahrnující jak zaměstnání, tak dovednosti a kompetence, lze požadované převedení do klasifikace ESCO a naopak provést v rámci pravidelných aktualizací, jejichž provádění je u těchto systémů nezbytné. U ostatních veřejných služeb zaměstnanosti (přibližně 80 % z celkového objemu), které používají klasifikace zaměstnání na základě ISCO, bude nutné provést samostatný soupis.

Přesné náklady na porovnání klasifikací je obtížné vyčíslit a v jednotlivých členských státech se budou značně lišit v závislosti na zavedeném systému. Existence fungujícího systému zprostředkování je totiž základním a zásadním rysem moderních institucí trhu práce, a náklady na zavedení a údržbu takového systému by proto neměly být přímo přičítány pouze reformě sítě EURES. Reformu sítě EURES je proto třeba vnímat jako příležitost, nikoli jako důvod pro zavedení tohoto systému.

Pro všechny zúčastněné zůstává otevřená možnost úplného přechodu ze stávajících klasifikací na systém ESCO. To by umožnilo odbourat veškeré budoucí náklady na údržbu a aktualizaci vnitrostátních klasifikací.

5.3.3. Mainstreaming

Dopady

Společný a systematictější přístup k integraci sítě EURES do nabídky služeb by zajistil všem uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům v celé EU, kteří by o to projevíli zájem, v zásadě stejnou úroveň přístupu k síti EURES a jasné a úplné informace o tom, co, kdy a jak může síť EURES poskytnout.

Rozšíření poskytování základních informací na všechny služby zaměstnanosti poskytující klientské služby znásobí účinek poskytování informací na síti EURES uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům, a tím zvýší možnosti zprostředkování oproti stávajícímu podílu veřejných služeb zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že se jedná o hlavní nástroj zajišťování přístupu k hlavním cílovým skupinám, měl by být využitelný i pro jiné než veřejné služby zaměstnanosti, a to bez ohledu na to, zda se tyto služby zaměstnanosti rozhodnou požádat o účast a budou akceptovány jako poskytovatelé služeb v rámci sítě EURES (partneři EURES), či nikoli.

Náklady

Vzhledem k tomu, že informace o síti EURES mohou být jak u veřejných služeb zaměstnanosti, tak i u dalších možných poskytovatelů služeb v rámci sítě EURES zahrnuty do standardních postupů správy služeb klientům, administrativní náklady by měly být nízké.

Členskými státy s poměrně dobře rozvinutými sítěmi EURES se náklady nezvýší, neboť úroveň služeb je buď již na stejné, nebo i na vyšší úrovni než potenciální požadavky nebo protože v rámci vnitrostátních sítí EURES jsou již k dispozici dostatečné zdroje. Veřejné

služby zaměstnanosti, které již úspěšně začlenily síť EURES, již poskytují uchazečům o zaměstnání informace prostřednictvím svých standardizovaných postupů.

5.3.4. *Podpůrné služby*

Dopad

Rozšíření nabídky služeb sítě EURES o cílené podpůrné služby v oblasti mobility pomůže pracovníkům překonat překážky související s mobilitou, které vyplývají z nedostatku ekonomických zdrojů nezbytných k tomu, aby mohli plně dosáhnout svého potenciálu nebo prezentovat svoji atraktivitu pro trh práce.

V důsledku odstranění zeměpisných omezení v rámci programů na vnitrostátních trzích práce pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají zájem o práci v jiném členském státě EU, budou mít zaměstnanci sítě EURES k dispozici stejné nástroje jako nástroje dostupné na vnitrostátních trzích práce za účelem usnadnění nástupu do práce a pomoci při obsazování volných pracovních míst. Pro pracovníky to proto bude znamenat více příležitostí.

Plánovaná opatření pomohou zaměstnavatelům rychleji zaplnit volná pracovní místa, jelikož síť EURES bude účinněji doplňovat vnitrostátní služby zaměstnanosti. Síť EURES umožní zpřístupnit rozsáhlejší soubor kandidátů, a tak zvýší potenciál pro nalezení kandidátů s vhodnými dovednostmi. Posílení služeb pro zaměstnavatele bude výhodou zejména pro malé a střední podniky, protože se sníží doba potřebná k náboru a celkové transakční náklady.

Tato zlepšení, zejména podpora po náboru pracovníků, budou mít větší význam pro malé a střední podniky než pro podniky velké, které mají často zavedeny vlastní systémy náboru a integrace zahraničních pracovníků. Pro tyto podniky také bude menším problémem tento typ podpory financovat, kdežto malé a střední podniky k tomu mohou jevit menší ochotu nebo schopnost.

Náklady

Převážná část nákladů vzniká na základě jednotlivých podpůrných služeb pro mobilitu, tj. pomoci uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům. Tyto náklady jsou závislé na povaze poskytovaných služeb a na individuálních potřebách. Proto jsou variabilní a mají přímý vztah k začleňování osob do zaměstnání. Vzdělávací program EURES financovaný Komisí v rámci evropského programu pro zaměstnanost a sociální inovace může zahrnovat školení zaměstnanců týkající se změny zaměření činnosti na zprostředkování, umístřování a nábor.

Pokud jde o přístup k aktivním opatřením na trhu práce, a zejména o jazykové kurzy, dosahují interní odhady částky 50–250 EUR na jednoho účastníka. Tato částka by v zásadě hradila on-line kurzy v trvání přibližně 6 měsíců včetně internetového tutorství (bez ohledu na úroveň). V současné době však náklady u všech jazyků na trhu klesají a určitou roli mohou hrát i úspory z rozsahu.

Na základě řady předpokladů lze celkové roční dodatečné náklady na informace a pomoc při hledání práce odhadnout přibližně na 33,3 milionu v případě informací a 16 milionů v případě pomoci při hledání práce.

V období 2014–2020 budou vnitrostátní činnosti, zejména fungování sítě EURES na vnitrostátní úrovni (národní koordinační úřad) a vytvoření systémů podpůrných služeb mobility „na míru“ na místní, regionální, státní a mezistátní úrovni, v souladu s příslušnými investičními prioritami způsobilé pro financování v rámci Evropského sociálního fondu (ESF).

Členské státy mohou převést stávající pracovníky sítě EURES z obecnějších činností týkajících se informací a komunikace v rámci sítě EURES na činnosti v oblasti

zprostředkování, umísťování a náboru. Všichni poradci EURES působící v rámci této sítě, jejichž počet přesahuje 900, by se v zásadě měli stát odborníky na zprostředkování v rámci EU a zaměřit se na výsledky náboru. Lze očekávat, že jejich obecná činnost v oblasti informací bude ztrácet na významu vzhledem k tomu, že začleňování v budoucnu přivede zákazníky a v případech, kdy budou stále zapotřebí obecné propagační činnosti, bude je možné omezit nebo zcela předat pracovníkům první linie / méně specializovaným pracovníkům a/nebo převést na elektronické služby.

5.3.5. Správa sítě EURES a spolupráce mezi službami zaměstnanosti

Dopad

Díky strukturovanému podávání zpráv a monitorování a vkládání patřičných informací o trhu práce ohledně přebytku a nedostatku na trhu pracovních sil budou mít veřejné služby zaměstnanosti a ostatní poskytovatelé služeb v rámci sítě EURES (partneři EURES) k dispozici informace nezbytné ke společnému plánování koordinovaných činností v rámci sítě EURES, například s cílem zajistit zaměření činností na ta odvětví, v nichž bude jejich zapojení nejúčinnější. Společné plánování rovněž zajistí podporu protějšků v jiných členských státech, např. na zvýšenou cílenou podporu mobility poskytnutou konkrétní skupině pracovníků EU ve vysílající zemi navazuje nezbytná podpora těchto pracovníků EU v přijímající zemi.

Náklady

Členským státům by vznikly počáteční náklady na vytvoření informačního systému včetně nákladů na služby (přezkum základních mechanismů shromažďování údajů ve veřejných službách zaměstnanosti a přezkum obchodních postupů). Vznikly by pravděpodobně náklady na informační technologie a na odbornou přípravu týkající se upravených obchodních postupů, přezkumu nebo zavedení datových protokolů s jinými aktéry než veřejnými službami zaměstnanosti a příslušných konzultačních postupů na vnitrostátní úrovni.

5.4. Možnost č. 4: Možnost 3 a partnerství v rámci celé EU se soukromými službami zaměstnanosti

Dopady

S takovým schvalovacím mechanismem na úrovni EU lze zajistit lepší přístup k poskytování služeb pracovní mobility bez ohledu na vnitrostátní podmínky. To by pravděpodobně zvýšilo počet poskytovatelů služeb v rámci sítě EURES (partnerů EURES) oproti možnosti, kdy jsou noví poskytovatelé služeb odsouhlasováni pouze na úrovni členských států v rámci vnitrostátních systémů pro udělování oprávnění. Kromě dopadu na síť EURES by tato možnost mohla mít dva širší důsledky na trh služeb zaměstnanosti.

Existuje celá řada obav týkajících se úlohy Komise a vztahu mezi Komisí a jednotlivými členskými státy:

Za prvé existuje riziko, že by rozšířená úloha Komise zasahovala do úlohy jednotlivých členských států. Za druhé by Komise převzala přímou odpovědnost za zajištění kvality činností prováděných poskytovateli služeb, jimž bylo uděleno povolení, přičemž v současné době se v rámci útvarů Komise žádní pracovníci touto problematikou nezabývají. A za třetí, výsledek bude do značné míry záviset na ochotě dotyčných aktérů, zejména soukromých služeb zaměstnanosti, zapojit se do nové formy spolupráce a uznat výhody zapojení do sítě EURES a rovněž na nutnosti, aby Komise dosáhla co největší shody se všemi soukromými službami zaměstnanosti, jichž by se uvedená situace případně týkala.

Náklady

Nastavení tohoto systému na úrovni EU by bylo poměrně nákladné z hlediska personálních důsledků pro Komisi. Zatímco řízení vztahů pouze s nejvýznamnějšími soukromými službami zaměstnanosti, které působí na evropském trhu práce, je pravděpodobně realizovatelné bez větších dodatečných personálních nákladů, pokud by se systém EU stal upřednostňovanou možností pro větší počet soukromých služeb zaměstnanosti, bylo by nezbytné zvýšit počet pracovníků vyčleněných pro práci na síti EURES.

6. SROVNÁNÍ MOŽNOSTÍ

Cíle	Možnost č. 1: Žádné opatření	Možnost č. 2: Lisabonizace	Možnost č. 3: Nové nařízení	Možnost č. 4: Nové nařízení a dohody v rámci EU o partnerství
Dosáhnout toho, že se na portálu EURES objeví prakticky kompletní nabídka volných pracovních míst, přičemž všichni uchazeči o zaměstnání v celé Evropě by měli mít snadný přístup k týmž volným pracovním místům (...)	Stagnující — Nepředpokládá se zvětšení souboru volných pracovních míst s výjimkou případů dobrovolného úsilí	Pozitivní + Potenciál zvětšení souboru volných pracovních míst v případě, že jsou zavedeny prováděcí akty týkající se sdílení více údajů	Velmi pozitivní ++ Zesílení povinnosti členských států zpřístupnit všechna volná pracovní místa Možnost dalších volných pracovních míst v důsledku spolupráce se soukromými službami zaměstnanosti na vnitrostátní úrovni	Vysoce pozitivní +++ Zesílení povinnosti členských států zpřístupnit všechna volná pracovní místa Více než možnost – zajištění dalších volných pracovních míst v důsledku dohod EU s hlavními soukromými službami zaměstnanosti v rámci celé EU
(...) v kombinaci s rozsáhlým souborem dostupných životopisů, na jehož základě mohou zaregistrovaní zaměstnavatelé provádět nábor	Stagnující — Nepředpokládá se zvětšení souboru životopisů s výjimkou případů dobrovolného úsilí	Pozitivní + Potenciál zvětšení souboru životopisů v případě, že jsou zavedeny prováděcí akty týkající se sdílení více údajů	Velmi pozitivní ++ Povinnost členských států zpřístupnit životopisy Možnost dalšího úsilí v důsledku spolupráce se soukromými službami zaměstnanosti na vnitrostátní úrovni	Vysoce pozitivní +++ Povinnost členských států zpřístupnit životopisy Více než možnost – zajištění dalšího úsilí v důsledku dohod EU s hlavními aktéry z řad soukromých služeb zaměstnanosti na úrovni EU
Umožnit portálu EURES provádět kvalitní automatizované zprostředkování	Pozitivní +	Pozitivní +	Velmi pozitivní ++	Velmi pozitivní ++

volných pracovních míst, žádostí o zaměstnání a životopisů, zajišťovat překlady do všech jazyků EU a porozumět dovednostem, kompetencím, povoláním a kvalifikacím vyžadovaným na vnitrostátní úrovni	Možnost kvalitního zprostředkování za předpokladu, že všechny členské státy nebo jejich většina budou dobrovolně dodržovat normy ESCO	Možnost kvalitního zprostředkování za předpokladu, že všechny členské státy nebo jejich většina budou dobrovolně dodržovat normy ESCO	Nová povinnost zajištění přehledu nabídek v rámci klasifikace ESCO zajistí kvalitní automatizované zprostředkování jak na úrovni EU, tak ku prospěchu všech členských států na vnitrostátní úrovni	Nová povinnost zajištění přehledu nabídek v rámci klasifikace ESCO zajistí kvalitní automatizované zprostředkování jak na úrovni EU, tak ku prospěchu všech členských států na vnitrostátní úrovni
Zpřístupnit základní informace o síti EURES v celé Unii všem uchazečům o zaměstnání nebo zaměstnavatelům poptávajícím klientské služby za účelem náboru a důsledně poskytovat přístup k síti EURES všem zájemcům	Neutrální 0 Předpokládá se, že budou pokračovat individuální snahy o začleňování v souladu s vnitrostátními potřebami a organizačním uspořádáním	Neutrální 0 Předpokládá se, že budou pokračovat individuální snahy o začleňování v souladu s vnitrostátními potřebami a organizačním uspořádáním	Pozitivní + Rovné zacházení s pracovníky a zaměstnavateli a společný postup v oblasti základních informací a při rozhodování, komu by měl být umožněn přístup k síti EURES v rámci celé EU	Pozitivní + Rovné zacházení s pracovníky a zaměstnavateli a společný postup v oblasti základních informací a při rozhodování, komu by měl být umožněn přístup k síti EURES v rámci celé EU
Pomoci všem těmto osobám, které mají zájem, o zprostředkování, umísťování a nábor prostřednictvím sítě EURES	Neutrální 0 Předpokládá se pokračování individuálního úsilí při poskytování podpůrných služeb pro mobilitu v souladu s vnitrostátním výkladem	Neutrální 0 Předpokládá se pokračování individuálního úsilí při poskytování podpůrných služeb pro mobilitu v souladu s vnitrostátním výkladem	Pozitivní + Rovné zacházení s pracovníky a zaměstnavateli, kteří projevíli zájem, a společné stanovení rozsahu podpůrných služeb pro mobilitu, které jim lze poskytnout	Pozitivní + Rovné zacházení s pracovníky a zaměstnavateli, kteří projevíli zájem, a společné stanovení rozsahu podpůrných služeb pro mobilitu, které jim lze poskytnout
Podporovat fungování sítě EURES prostřednictvím výměny informací o nedostatku a přebytku pracovních sil v jednotlivých členských státech a koordinace opatření mezi	Neutrální 0 Možnost stavět na společném přístupu k plánování programu na základě rozhodnutí z roku 2012	Neutrální 0 Možnost stavět na společném přístupu k plánování programu na základě rozhodnutí z roku 2012	Pozitivní + Komplexní rámec pro výměnu informací a koordinaci činnosti sítě EURES	Velmi pozitivní ++ Komplexní rámec pro výměnu informací a koordinaci činnosti sítě EURES Jistota dalších údajů v důsledku partnerství EU s

členskými státy				hlavními aktéry z řad soukromých služeb zaměstnanosti na úrovni EU
Účelnost	0	+	++	— Obavy týkající se úlohy Komise a vztahu mezi Komisí a jednotlivými členskými státy
Náklady	Žádné další náklady	Žádné další náklady	Další náklady pro členské státy a Komisi	Další náklady pro členské státy a Komisi

Pouze možnost č. 3 a 4 budou mít za následek další pozitivní účinky. V rámci možnosti č. 4 je pravděpodobnost těchto účinků mnohem vyšší vzhledem k situaci, v níž by došlo k otevření sítě EURES. Nicméně v této fázi vývoje sítě EURES jako nástroje pro fungování evropských trhů práce vzbuzuje možnost č. 4 řadu obav týkajících se úlohy Komise a vztahu mezi Komisí a jednotlivými členskými státy. Přestože tuto možnost nelze do budoucna vyloučit buď v uvedené, nebo v mírně alternativní podobě, považujeme za rozumné provést nejprve komplexní reformu sítě EURES a po jejím přezkoumání posoudit, zda je potřebné přikročit k integrovanějšímu řešení. V důsledku toho je za nejúčinnější, a tedy nejlepší možnost považována možnost č. 3.

7. SLEDOVÁNÍ A HODNOCENÍ

V rámci sítě EURES budou posílena stávající pravidla shromažďování a sdílení údajů o vstupech, výstupech a výsledcích. Za účelem posílení shromažďování údajů o výstupech a výsledcích bude k dispozici soubor společných ukazatelů, které ke stávajícím zdrojům údajů, jako jsou například výše uvedené měsíční zprávy, přidají zdroje nové, jako jsou například průzkumy spokojenosti zákazníků vytvořené na vnitrostátní úrovni. Vývoj v rámci veřejných služeb zaměstnanosti včetně činností vedoucích k modernizaci a efektivitě bude monitorován prostřednictvím činností sítě veřejných služeb zaměstnanosti a programu vzájemného učení „Dialog veřejných služeb zaměstnanosti“. Předpokládá se zahrnutí sítě EURES do veřejných služeb zaměstnanosti, zejména pokud jde o začleňování služeb sítě EURES. Na základě vhodného použití shromážděných informací bude Komise každé dva roky předkládat zprávu o provádění. Pět let po přijetí tohoto nového nařízení bude provedeno hodnocení *ex post*, které zhodnotí účelnost tohoto nařízení.