EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2014.1.17.
SWD(2014) 10 final

BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM

A HATÁSVIZSGÁLAT ÖSSZEFOGLALÁSA

a következőhöz:

Javaslat

Az Európai Parlament és a Tanács rendelete

a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatáról, a munkavállalók mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáféréséről és az európai munkaerőpiacok további integrációjáról

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

BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM

A HATÁSVIZSGÁLAT ÖSSZEFOGLALÁSA

a következőhöz:

Javaslat

Az Európai Parlament és a Tanács rendelete

a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatáról, a munkavállalók mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáféréséről és az európai munkaerőpiacok további integrációjáról

1. PROBLÉMAMEGHATÁROZÁS

1.1. Mobilitás a növekedésért

A mobilitásból társadalmi és gazdasági előnyök is származnak. Az EU-n belüli munkavállalói mobilitás felerősödése több foglalkoztatási lehetőséget teremt majd a munkavállalók számára, és segít a munkáltatóknak a megüresedett munkahelyek megfelelőbb és gyorsabb betöltésében. Ez hozzájárul majd az európai munkaerőpiac fejlesztéséhez és a magas szintű foglalkoztatáshoz (az EUSZ 9. cikke). Az integráltabb munkaerőpiacok révén a független uniós gazdaságok jobban tudnak majd alkalmazkodni az aszimmetrikus sokkhatásokhoz.

1.2. Nem valósult meg a munkavállalók mobilitásra való fokozottabb felkészültsége

Jelentősen megnőtt azon munkavállalók száma, akik „határozott szándékuknak” adtak hangot azt illetően, hogy munkavégzés céljából külföldre költöznek (vagyis azok aránya, akik a következő 12 hónapban tervezik a költözést). Az EURES-portálon regisztrálók száma szintén növekedett.

Jelenleg évente átlagosan csupán 325 000 személy költözik másik tagállamba munkavállalás céljából, míg a felmérések adatainak extrapolálása alapján körülbelül 2,9 millió uniós polgár (az uniós népesség 1,2 %-a) szeretne a következő 12 hónapban elköltözni. Ez jelentős mobilitási potenciálra utal, és kihívást jelent az EURES-hálózat számára.

A gyakorlati akadályok közül a munkavállalók leggyakrabban a munkavégzéshez szükséges nyelvtudás hiányára és a munkahelykeresés során tapasztalható nehézségekre számítanak, illetve ezekkel szembesülnek a leginkább. Az utóbbi problémát az EU azzal oldhatja meg, hogy felhívja a figyelmet az EU-ban meglévő foglalkoztatási lehetőségekre, és megfelelő támogatási szolgáltatásokat alakít ki az EU-n belüli toborzás ösztönzésére. Ez lesz az EURES-hálózat feladata.

1.3. Az EURES-hálózat

Az EURES az Európai Bizottság és az Európai Gazdasági Térség (EGT) tagállamainak (az EU tagállamai, valamint Norvégia, Izland és Liechtenstein) állami foglalkoztatási szolgálatai (áfsz-ek) közötti együttműködési hálózat, amelynek feladata az állásajánlatok megosztása és az EU-n belüli munkavállalói mobilitás elősegítése. Az EURES-hálózat működésére jelenleg öt fő hiányosság jellemző:

– az uniós szinten minden tagállam számára hozzáférhető állásajánlatok és önéletrajzok adatbázisának hiányossága (**a munkaerőpiacok átláthatósága**);

– az EURES-portál – amely uniós szinten megfelelteti az állásajánlatokat és az önéletrajzokat – korlátozott megfeleltetési képessége, az állásajánlatokat tartalmazó nemzeti rendszerektől kapott adatok korlátozott szemantikai átjárhatósága miatt (**automatizált megfeleltetési potenciál**);

– egyenlőtlen hozzáférés az EURES szolgáltatásaihoz az EU-ban, mivel a munkakeresők és a munkáltatók nem kapják meg rendszeresen a szükséges információkat az EURES-hálózattól, és a kiközvetítés első szakaszában nem kapnak a további segítségre vonatkozó ajánlatot (**integráció**);

– az EU-n belüli munkavállalói mobilitásban magukat érdekeltnek valló munkavállalók és munkáltatók korlátozott mértékben férnek hozzá a megfeleltetéshez, toborzáshoz és kiközvetítéshez nyújtott segítséghez, ideértve az aktív munkaerő-piaci intézkedésekhez, valamint a társadalombiztosítással kapcsolatos tájékoztatáshoz és szaktanácsadáshoz való hozzáférést is (**támogatási szolgáltatások**);

– nem megfelelő információcsere a tagállamok között a nemzeti munkaerőhiánnyal és -túlkínálattal kapcsolatban, ami megnehezíti az EURES-hálózatban a célzottabb, gyakorlati együttműködést (**információcsere és együttműködés**).

1.3.1. Az uniós szinten hozzáférhető állásajánlat- és önéletrajz-adatbázisok hiányossága

A becslések szerint a nemzeti állásajánlatoknak csupán 30 %-át teszik közzé az EURES-portálon. Ez az arány nagyban eltér a különböző országok esetében, a Cseh Köztársaságban ugyanis eléri a 80 %-ot, míg Bulgária és Horvátország esetén 0 %[1].

Európai szinten jelenleg nem valósul meg az önéletrajzok vagy más álláskeresői profilok adatainak automatikus elektronikus cseréje. Az EURES-tanácsadók az önéletrajzok cseréjét manuálisan végzik. Ez a gyakorlat kevés önéletrajzra terjed ki, ezért az ezzel összefüggő munkaközvetítési kapacitás nagyon alacsony. Az önéletrajzokkal kapcsolatos átláthatóság hiánya miatt a munkáltatóknak kevesebb lehetőségük nyílik arra, hogy a kívánt és előnyben részesített készségekkel és kompetenciákkal rendelkező jelölteket találjanak. Ez nem csak az önkiszolgálási lehetőségeiket korlátozza, hanem az EURES-tanácsadóktól kapott támogatás hatékonyságát is csökkenti, mivel közvetlen hozzáférés helyett csak más országok EURES-tanácsadói segítségével, közvetett úton férhetnek hozzá az önéletrajzokhoz.

1.3.2. Az EURES-portál korlátozott kapacitása

Az állásajánlatok és az álláskeresők uniós szinten végzett, jó minőségű megfeleltetéséhez megfelelő osztályozási rendszerre és közösen elfogadott előírásokra van szükség az állásajánlatokkal és az önéletrajzokkal kapcsolatos információk tekintetében egyaránt. Az EURES-portál – számos nemzeti rendszerhez hasonlóan – jelenleg a foglalkozások egységes nemzetközi osztályozási rendszerét (International Standard Classification of Occupations, ISCO) használja.

Az ISCO felépítése azonban nem elég részletes ahhoz, hogy támogatni tudja a foglalkoztatási céllal végzett megfeleltetést. Az Európai Bizottság jelenleg fejleszti a készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozási rendszerét (egyelőre „ESCO” néven). A tagállamok nem kötelesek biztosítani a nemzeti rendszereik és az említett

[1] Bulgáriában és Horvátországban jelenleg nincs technikai átjárhatóság a nemzeti rendszerek és az EURES között. A helyzet korrigálása folyamatban van.

európai osztályozási rendszer közötti olyan megfeleltetést, amely lehetővé tenné az automatizált európai munkaközvetítést.

1.3.3. Egyenlőtlen hozzáférés az EURES szolgáltatásaihoz az EU különböző részein

Mivel a potenciális felhasználóknak nyújtott alapvető tájékoztatás megszervezésével és az EURES-szolgáltatásokhoz való hozzáféréssel kapcsolatos megközelítés nem következetes, előfordulhat, hogy a felhasználók lemaradnak a mobilitási és munkalehetőségekről, mert nincsenek teljes mértékben tisztában azzal, hogy milyen szolgáltatásokra számíthatnak, valamint előfordulhat az is, hogy a szolgáltatások csak az országhatárokig terjednek, mert a másik országban nincs olyan megfelelő szervezet, amely biztosítja a szükséges szolgáltatást.

1.3.4. Mobilitási támogatási szolgáltatások

Az EURES-szolgáltatásokat jelenleg az alábbi három korlát jellemzi: a) a szolgáltatások nagy része általános jellegű tájékoztatásból és útmutatásból áll, és nem nyújt megfeleltetési, kiközvetítési vagy toborzási támogatást; b) nem biztosított a külföldre irányuló mobilitásra vonatkozó aktív munkaerő-piaci intézkedésekhez való hozzáférés; és c) nincs megfelelő interakció és/vagy összehangoltság a mobilitás többi (például a szociális biztonsághoz és a szociális támogatáshoz kapcsolódó) akadályával foglalkozó szolgálatokkal.

1.3.5. Információcsere és együttműködés

A tagállamok a nemzeti munkaerőpiacokat érintő gazdasági fejlemények fényében módosíthatják mobilitási szakpolitikájukat, de erre jelenleg nem kerül sor szisztematikusan, és bizonyos, hogy ebből a célból nem konzultálnak más tagállamokkal. Olyan eszközökre és eljárásokra lenne szükség, amelyek segítségével együttesen vizsgálhatóak az összehangolt reagálás kidolgozásához szükséges információk.

Az EU-n belüli munkavállalói mobilitással kapcsolatos eredményes nemzetközi együttműködéshez szükség van a közös célokkal kapcsolatos egyetértésre (közös jövőkép) és a tagállamok közötti koordináció operatív keretrendszerére, amelybe az információk szisztematikus és intenzív megosztása, a közös eszközrendszer, illetve a feladatok egyértelmű elosztása is beletartozik. Mostanáig nem született megállapodás a közös célkitűzésekről, és nem jött létre a koordináció keretrendszere.

1.4. Az érintettek köre és az érintettség jellege

A leginkább érintett csoportok a munkavállalók, különösen az álláskeresők, valamint a munkáltatók.

A munkavállalók mobilitásra irányuló határozott szándékának megvalósítására nem kerül sor. A szabad mozgás jogának önkéntes gyakorlásában akadályt jelent, hogy az állásajánlatok korlátozottan átláthatók, és a munkavállalók nem kapnak elegendő segítséget a gyakorlati nehézségek leküzdéséhez, például az álláskereséshez és a más tagállamok kultúrájához és nyelvéhez való alkalmazkodáshoz.

A munkáltatók viszont nem férnek hozzá az európai munkaerőpiacon jelen lévő tehetségtartalékhoz. Ez főleg azoknak a munkáltatóknak okoz gondot, akik/amelyek a helyi munkaerő-piaci körülmények között nehezen betölthető megüresedett álláshelyekkel rendelkeznek, miközben megfelelő készségekkel és kompetenciákkal rendelkező álláskeresők élnek az EU más részén.

1.5. A beavatkozás szükségessége

A hiányosságok fő okai az EURES jelenlegi működési keretéből fakadnak:

– **A tagállamok feladatainak nem egyértelmű,** sokféle értelmezésnek teret engedő **meghatározása,** melynek következtében a tagállamok nem kötelesek megosztani az összes állásajánlatot és a releváns munkaerő-piaci információkat, és fenntarthatják a munkavállalók és a munkáltatók uniós munkaerő-piaci információkhoz való hozzáférésével kapcsolatos adminisztratív akadályokat és bürokratikus nehézségeket.

– **A tagállamok elégtelen hajlandósága arra, hogy önként nyújtsanak szolgáltatásokat az álláskeresőknek és a munkáltatóknak az EU-n belüli munkavállalói mobilitással kapcsolatban**, főként az állásajánlatok EURES-portálra való feltöltése, az európai állásajánlatok nemzeti munkaközvetítő portálokon való feltüntetése és a mobilitási támogatási szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében.

– **Az EURES-hálózat működése tekintetében túlzott támaszkodás az önkéntes tagállami együttműködésre**, ami azt eredményezi, hogy az együttműködési rendszerek kiépítése terén – főként az önéletrajzok automatikus megosztása, a magánkézben lévő foglalkoztatási szolgálatok EURES-rendszerbe való nemzeti szintű bevonása és egy közös mobilitási szolgáltatási katalógus létrehozása tekintetében – nem megfelelőek az eredmények.

– **Átfogó megközelítés hiánya azzal kapcsolatban, hogy az EURES – a nemzetközi együttműködés decentralizált hálózata – hogyan és hol lép be a képbe, így a tagállamok az európai és nemzeti érdekek tekintetében szürke zónában vannak**, hiányoznak ugyanis a tagállamok intézkedéseinek EURES-hálózaton belüli összehangolására irányadó mobilitási szakpolitikák.

– **A Bizottság korlátozott koordinációs hatásköre**, ami jelentősen korlátozza azokat a szakpolitikai eszközöket, amelyekkel az EURES-hálózat működésének hiányosságai megszüntethetők lennének, főként a munkaközvetítésre és a munkaerő-piaci információk elemzésére szolgáló eszközök kifejlesztését illetően.

2. A SZUBSZIDIARITÁS ELEMZÉSE

Az EURES jogalapja az EUMSZ 45. cikke és elsősorban az EUMSZ 46. cikke, amely a nemzeti foglalkoztatási szolgálatok közötti szoros együttműködésről rendelkezik, és olyan megfelelő mechanizmusok kialakítását írja elő, amelyek összekapcsolják a munkaerő-piaci keresletet és kínálatot.

Ez a kezdeményezés tiszteletben tartja a szubszidiaritás és az arányosság elvét. Az e javaslatban említett egyes intézkedések szorosan kapcsolódnak egymáshoz. Megerősítik egymást, és az EURES-hálózatot minden olyan álláskereső és munkáltató hatékony eszközévé teszik, aki/amely érdekelt az EU-n belüli munkavállalói mobilitásban. Az intézkedések a munkaerőpiacokon jelen lévő munkanélküliek helyzete, az álláskeresők igényei („határozott szándék”) és az állásajánlatok és a toborzás piacának (technológiai) alakulása szempontjából is megfelelőnek tekinthetők.

Az állásajánlatok, álláspályázatok és önéletrajzok határokon átnyúló közvetítésének és a munkavállalók ezzel kapcsolatos kiközvetítésének egyaránt előfeltétele a különböző tagállamok szervezetei közötti együttműködést elősegítő közös keretrendszer, így a tagállamok önmagukban nem tudják elérni a javaslat célkitűzését, ezért uniós szintű fellépésre van szükség.

Az intézkedések nem lépik túl a célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket.

A munkavállalók szabad mozgása alapvető jog, és az eszköznek pedig az a célja, hogy ezt a jogot – gyakorlásának elősegítése révén – megerősítse.

3. CÉLKITŰZÉSEK

E kezdeményezés általános célja, hogy újabb előrelépés történjen az integrált európai munkaerőpiac megvalósítása felé. Ehhez el kell érni, hogy az EURES-hálózat olyan hatékony eszközzé váljon, amely minden, az EU-n belüli munkavállalói mobilitásban érdekelt uniós munkavállaló, álláskereső és munkáltató rendelkezésére áll.

Ezen általános célkitűzés megvalósításához a következő **konkrét célkitűzéseknek** kell teljesülniük:

1. Annak biztosítása, hogy az EURES-portálon az állásajánlatok majdnem teljes kínálata megjelenjen, és az álláskeresők egész Európában azonnal hozzáférjenek ugyanazokhoz az állásajánlatokhoz, emellett pedig a portál tartalmazza az önéletrajzok átfogó adatbázisát, amelynek alapján a regisztrált munkáltatók toborozhatnak.
2. Annak lehetővé tétele, hogy az EURES-portál EU-szerte jó minőségű, automatizált megfeleltetést végezzen az állásajánlatok, valamint az álláspályázatok és az önéletrajzok között, hogy minden uniós nyelvre fordítson, és értelmezni tudja a nemzeti szinten megszerzett készségeket, képességeket, képesítéseket, illetve a gyakorolt foglalkozásokat.
3. Alapvető információk rendelkezésre bocsátása az EURES-hálózat útján az egész EU-ban minden álláskereső és minden olyan munkáltató számára, amely ügyfélszolgáltatásokat igényel a toborzáshoz, és az érdeklődő személyek számára folyamatos hozzáférés biztosítása az EURES-hálózathoz.
4. A megfeleltetésben, a kiközvetítésben és a toborzásban érdekelt minden ilyen személy számára segítség nyújtása az EURES-hálózaton keresztül.
5. Az EURES-hálózat működésének támogatása a nemzeti munkaerőhiánnyal és – túlkínálattal kapcsolatos információcsere, valamint a fellépések tagállamok közötti összehangolása révén.

4. SZAKPOLITIKAI LEHETŐSÉGEK

4.1. 1. lehetőség: „Új intézkedések mellőzése”

A hálózat működésében korábban kezdeményezett kiigazítások (az EURES-ről szóló 2012. évi bizottsági határozat), a különböző szereplők közötti együttműködés megszervezése, az EURES operatív célkitűzései és a szolgáltatásnyújtás meghatározása továbbra is a 492/2011/EU rendelet hatálya alá tartoznak.

4.2. 2. lehetőség: „Átdolgozás a Lisszaboni Szerződés alapján”

E lehetőség célja az Európai Parlament felhívására kidolgozott gyors megoldás a jelenlegi helyzet további megváltoztatása nélkül. Két egymást követő intézkedésből állna: az első a 492/2011/EU rendelet 38. cikkének felváltása és e rendelet ezt követő módosításának jóváhagyása a Bizottságra a 492/2011/EU rendelet végrehajtása céljából ruházott hatáskörök tekintetében a Lisszaboni Szerződés új rendelkezéseinek megfelelően, a második pedig a módosított rendeletnek megfelelően egy új EURES-határozatra vonatkozó eljárás megindítása.

4.3. 3. lehetőség: „Az EURES korszerűsítése és megszilárdítása”

Ez a lehetőség megszilárdítja az EURES-re vonatkozó szabályozási keretet, amelybe beletartozik az állásajánlatok és az álláspályázatok közvetítésével kapcsolatos mechanizmusokra vonatkozó rendelkezések korszerűsítése, valamint az EURES-szolgáltatások nyújtásának megerősítése és az EURES-hálózat működésének racionalizálása.

E lehetőség keretében az EURES jogi keretét egyetlen rendeletben integrálják, a már meglévő kötelezettségeket megerősítik, az alábbi tényezőkkel kapcsolatban pedig újakat fogalmaznak meg:

- **A munkaerőpiacok átláthatósága (átláthatóság):** Az állásajánlatok cseréjére vonatkozó jelenlegi kötelezettség megerősítést nyer és világosabbá válik azáltal, hogy a tagállamok kötelesek lesznek: a) valamennyi, nemzeti szinten közzétett állásajánlatot továbbítani az EURES-be; b) az összes érdekelt álláskereső önéletrajzát továbbítani az EURES-be; és c) az EURES-portált összekapcsolni az összes nemzeti álláskereső portállal, valamint láthatóvá és elérhetővé tenni azt az említett portálokon, ezáltal elősegítve a hozzáférést az összes európai állásajánlathoz a földrajzi közelség alapján.
- **Fokozott átjárhatóság (automatizált megfeleltetési potenciál):** A tagállamoknak biztosítaniuk kell a teljes átjárhatóságot a nemzeti rendszerek és az EURES-portál között a technikai előírásoknak és formátumoknak megfelelően. Az átjárhatóság biztosítására vonatkozó kötelezettség egységes rendszert határoz meg a rendelet számára, és arra kötelezi a tagállamokat, hogy az állásajánlatok és önéletrajzok továbbításakor, továbbá az osztályozási rendszerek közötti megfeleltetés során alkalmazzák a technikai előírásokat és formátumokat.
- **Integráció:** A tagállamok biztosítják, hogy valamennyi, a foglalkoztatási szolgálatoktól ügyfélszolgáltatásokat kérő álláskereső és munkáltató alapvető tájékoztatásban részesüljön az EURES-hálózatról vagy annak létezéséről, és további konkrét segítségfelajánlást kapjon („EURES-ajánlat”).
- **A munkavállalók jobb hozzáférése a mobilitási támogatási szolgáltatásokhoz (támogatási szolgáltatások):** A tagállamoknak az összes olyan álláskereső és munkáltató számára hozzáférést kell biztosítaniuk az álláskeresési és toborzási támogatásokhoz, aki/amely jelzi, hogy használni kívánja az EURES-hálózatot. Emellett az aktív munkaerő-piaci intézkedésekhez való hozzáférést függetleníteni kell az uniós munkavállaló állampolgárságától vagy a foglalkoztatás helyétől. Emellett konkrét tájékoztatást és segítséget (az illetékes hatósághoz való továbbirányítás) kell nyújtani a szociális biztonsággal kapcsolatban.
- **Információcsere és együttműködés:** A tagállamoknak a) információt kell cserélniük a munkaerőpiacról és b) az összegyűjtött információk alapján össze kell hangolniuk a fellépést.

4.4. 4. lehetőség: „A 3. lehetőség uniós partnerségi megállapodásokkal kiegészítve”

A 4. lehetőség az EURES-hálózatnak a 3. lehetőségben leírt korszerűsítéséből áll, valamint felhatalmazza a Bizottságot arra, hogy a nem állami foglalkoztatási szolgálatokkal uniós szintű partnerségeket alakítson ki.

A 3. lehetőség szerint a tagállamok a nem állami foglalkoztatási szolgálatok EURES-hálózathoz való hozzáférésének őrei. A 4. lehetőség szerint a Bizottság felhatalmazást kap arra is, hogy a tagállamokkal egyenlő alapon köthessen partnerségi megállapodásokat. E szolgáltatók esetében a Bizottság átvenné a tagállamok kiegészítő jellegű feladatait a

minőségbiztosítás tekintetében, ezáltal biztosítva többek között az interoperabilitást, az 5.3. szakaszban felsoroltak szerint.

5. A HATÁSOK ÉRTÉKELÉSE

5.1. 1. lehetőség: Új intézkedések mellőzése

A 2012. évi EURES-határozattal elindított reformfolyamatot összességében folytatódna. Végrehajtása azonban lelassulna, mivel a folyamatban lévő bírósági ügy jogbizonytalanságot okozott a folyamatban.

Ha a Bizottság megvárja a Bíróság döntését, ezzel – kimondatlanul is – azt jelzi az érintett feleknek, hogy a reformokat adott esetben el kell halasztani.

Ez azt jelenti, hogy ez a lehetőség alapjaiban ingatja meg és késlelteti a 2012. évi határozatban előírt, visszafogott reformot, és a fent leírt hiányosságok közül nyilvánvalóan egyet sem szüntetne meg.

5.2. 2. lehetőség: Átdolgozás a Lisszaboni Szerződés alapján

E lehetőség keretében a Bizottságnak gyorsan kell lépnie a határozattal kapcsolatos eljárás megindítása tekintetében, a módosított rendeletnek megfelelően, hogy megerősítse az EURES elkötelezettségét a 2012. évi reform iránt.

A 492/2011/EU rendelet 38. cikkének felülvizsgálata megfelelő alapot ad az EURES-hálózat későbbi módosításához. Lehetővé teszi a Bizottság számára, hogy a jövőben a rendelet II. fejezete alapján végrehajtási és/vagy felhatalmazáson alapuló jogi aktusokat fogadjon el. Ezzel további reformok számára is alapot biztosít. Ezeket a reformokat azonban a nem alapvető elemekre vagy végrehajtási intézkedésekre kell korlátozni, mivel nem léphetik túl a rendelet jelenlegi hatályát.

Ez a lehetőség megfelelő alapot teremthet a munkaerőpiacok további átláthatósága és bizonyos mértékben az integráció folytatása számára.

A lehetőség azonban nem szünteti meg teljesen az automatizált megfeleltetéssel kapcsolatos hiányosságokat, mivel nem teszi kötelezővé a nemzeti és az európai osztályozás közötti megfeleltetést; nem küszöböli ki az integrációval kapcsolatos hiányosságokat, mivel nem írja elő alapvető tájékoztatás nyújtását és a továbbirányítást minden olyan helyzetben, amikor a munkáltatók és álláskeresők ügyfélszolgáltatásokat kérnek a munkaközvetítéshez; nem orvosolja a támogatási szolgáltatásokkal kapcsolatos hiányosságokat, mivel nincs hivatalosan elfogadott szolgáltatáscsomag; és nem számolja fel az információcserével és együttműködéssel kapcsolatos hiányosságokat, mivel nincs egyértelműen meghatározva a munkaerő-piaci információk cseréjének alkalmazási köre. Ez a lehetőség tehát az azonosított hiányosságok közül négyet nem szüntet meg teljes mértékben.

5.3. 3. lehetőség: Az EURES korszerűsítése és megszilárdítása

5.3.1. Átláthatóság

Hatások

Az európai szinten megosztott és terjesztett állásajánlatok növekvő számának köszönhetően az álláskeresők nagyobb eséllyel találhatnak üres álláshelyeket. Nehéz megállapítani a hozzáférhetővé tett további állásajánlatok számát, mivel nincs átfogó kép a tagállamokban működő, nem állami foglalkoztatási szervezetekkel kötött megállapodásokról, és hiányoznak a decentralizált szinten közzétett, az állami foglalkoztatási szolgálatok rendelkezésére álló állásajánlatok számával kapcsolatos adatok.

Az álláspályázatok és önéletrajzok EURES-portálon való összegyűjtésének és megosztásának szisztematikusabb megközelítése révén a munkáltatók nagyobb eséllyel találhatnak megfelelő jelölteket a megüresedő álláshelyekre.

Ha az EURES-állásajánlatokat közzéteszik a nemzeti álláskereső portálokon, az álláskeresők könnyebben hozzáférhetnek az európai foglalkoztatási lehetőségekhez. Az álláskeresők természetes módon elsősorban a nemzeti álláskereső portálokat használják munkakeresésre, így ha lehetőséget kapnak arra, hogy európai állásajánlatok között is keressenek, akkor átfogóbb képet kapnak a foglalkoztatási lehetőségekről.

Költségek

Már minden tagállam létrehozta (vagy előkészítette) az állásajánlatok EURES-szel való megosztására szolgáló mechanizmust. Ha ezeket a mechanizmusokat az önéletrajzokra is kiterjesztik, költségek merülhetnek fel, ezek nagyságrendje azonban több tényezőtől is függ. Ha a meglévő rendszerek kiterjeszthetők az önéletrajzokra, akkor ez a költség viszonylag alacsony lehet, amennyiben azonban teljesen új rendszert kell bevezetni, akkor a költségek sokkal magasabbak lesznek. A szükséges szoftverek nagy részét a Bizottság díjtalanul biztosítja majd. Hozzávetőleges becslés alapján egy új rendszer kialakítása körülbelül 100 000 EUR-ba, üzemeltetése pedig évente körülbelül 12 000 EUR-ba kerülhet.

Az API segítségével minden EURES-szolgáltató alacsony költségekkel tudja visszavezetni az EURES-adatokat online szolgáltatásába. Az integrálás 3–4 ember néhány napos munkáját veszi igénybe.

5.3.2. Automatizált megfeleltetés

Hatás

A közös európai előírások előnyei maguktól értetődnek: lehetővé teszik a munkakeresők és a munkáltatók számára, hogy megismerjék a piac többi szereplőjének profilját. A munkaköri leírásokra és a munkakeresői profilokra vonatkozó európai előírás óriási lépést jelentene az európai munkaerőpiac fokozottabb integrációjában, ugyanakkor a különböző tagállamokban működő munkavállalók és munkáltatók számára vonzóbbá tenné az EURES-portál használatát.

Az ESCO-val való megfeleltetés EURES-szolgáltatók általi teljes körű megvalósítása lehetővé teszi az álláshelyek megfelelő személyek által történő betöltését az egész EU-ban, ugyanakkor pedig figyelembe veszi a munkavállalók egyéni készségeit és a munkáltatók egyedi igényeit. Mivel az ESCO többnyelvű lesz, kevésbé fontos, hogy a munkaerő-piaci információk milyen nyelven állnak rendelkezésre.

Költségek

A meglévő informatikai rendszerek teljes körű európai szemantikai átjárhatóságra való átállítása kezdetben költségekkel jár majd. Azon áfsz-ek esetében (például Franciaországban és a Cseh Köztársaságban), amelyek a foglalkozásokra, készségekre és kompetenciákra is kiterjedő saját osztályozási rendszerrel rendelkeznek, az ESCO-ban felhasználható és innen lekérdezhető adatok megfeleltetését az ilyen rendszerek esetében szükséges rendszeres frissítések során is el lehet végezni. A többi áfsz esetében (körülbelül 80 %-uk), amelyek a foglalkozásokat az ISCO alapján osztályozzák, külön megfeleltetésre van szükség.

A megfeleltetés pontos költségeit nehéz kiszámítani, és e költségek a különböző tagállamok között a használt rendszer függvényében nagymértékben eltérnek majd. A változásokkal lépést tartó munkaerő-piaci intézmények esetében alapvető fontosságú, hogy jól működő megfeleltetési rendszert használjanak, ezért egy ilyen rendszer létrehozásának és üzemeltetésének költségeit nem helyénvaló kizárólag az EURES-reform összefüggésében

vizsgálni. Következésképpen az EURES-reformot egy ilyen rendszer alkalmazására vonatkozó lehetőségként, nem pedig alkalmazásának okaként kell tekinteni.

Mindenki számára fennáll a lehetőség, hogy a jelenlegi osztályozás helyett teljes körűen átálljon az ESCO-ra. Ezáltal megszűnnének a nemzeti osztályozási rendszerek jövőbeli üzemeltetési és frissítési költségei.

5.3.3. Integráció

Hatások

Az EURES szolgáltatási kínálatba való beépítésének közös és szisztematikusabb megközelítése biztosítaná, hogy EU-szerte az összes érdekelt álláskereső és munkáltató ugyanolyan szinten férjen hozzá az EURES-hez, és egyértelmű és teljes tájékoztatást kapjon arról, hogy az EURES mit, mikor és hogyan tehet.

Ha az alapvető tájékoztatást az ügyfélszolgáltatásokat kínáló valamennyi foglalkoztatási szolgálatra kiterjesztik, az megsokszorozza az EURES-hálózatról az álláskeresőknek és a munkáltatóknak nyújtott tájékoztatás hatását, és ezáltal az áfsz-ek piaci részesedésén túl is kiterjeszti a megfeleltetési lehetőségeket. Mivel ez a legfontosabb célcsoportokhoz való hozzáférés fő eszközéhez kapcsolódik, nem csupán az állami foglalkoztatási szolgálatokra kell alkalmazni, és függetleníteni kell attól, hogy az ilyen foglalkoztatási szolgálatok kérték-e a részvételüket, illetve hogy felhatalmazást kaptak-e EURES-szolgáltatások biztosítására (EURES-partnerek) vagy nem.

Költségek

Mivel az EURES-szel kapcsolatos tájékoztatást az áfsz-ek és akár más EURES-szolgáltatók esetében is be lehet építeni az ügyfélszolgáltatások rendes eljárásai közé, az adminisztratív költségek alacsonyak lesznek.

A meglehetősen fejlett EURES-hálózattal rendelkező tagállamok költségei nem fognak megnőni, egyrészt mivel a szolgáltatási szintek máris elérik vagy meghaladják a potenciális követelményeket, másrészt pedig mivel a nemzeti EURES-hálózatokon belül elegendő erőforrás áll rendelkezésre. Azok az áfsz-ek, amelyek sikeresen érvényesítették az EURES-t, szabványosított eljárásaik segítségével már jelenleg is nyújtanak tájékoztatást az álláskeresőknek.

5.3.4. Támogatási szolgáltatások

Hatás

Az EURES szolgáltatási kínálatának célzott mobilitási támogatási szolgáltatásokkal való kibővítése segít majd a munkavállalóknak a mobilitási akadályok leküzdésében, mivel nem rendelkeznek azokkal a gazdasági erőforrásokkal, amelyek a bennük rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázásához vagy foglalkoztatásuk előnyeinek a munkaerőpiaccal történő megismertetéséhez szükségesek.

A nemzeti munkaerő-piaci programokkal kapcsolatos, másik tagállamban való munkavégzés iránt érdeklődő álláskeresőkre vonatkozó földrajzi korlátozások megszüntetése a munkába állás és az üres álláshelyek betöltésének megkönnyítésére ugyanazokat az eszközöket biztosítja az EURES személyzete számára, mint amelyek a nemzeti munkaerőpiacokon is elérhetőek. Ez tehát több lehetőséget biztosít majd a munkavállalók számára.

A tervezett rendelkezések segítségével a munkáltatók gyorsabban betölthetik a munkahelyeket, mivel az EURES-hálózat eredményesebben egészíti majd ki a tagállamok foglalkoztatási szolgálatait. Az EURES-hálózat segítségével több jelölt válik majd elérhetővé, ezáltal megnő a megfelelő készségekkel rendelkező jelöltek megtalálásának lehetősége. A

kkv-k számára főként a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások megerősítéséből származik majd előny, mivel csökken a toborzás időtartama és általában alacsonyabbak lesznek a tranzakciós költségek.

A fejlesztések (főként a toborzást követő támogatás) fontosabb lesz a kkv-k számára, mint a nagyvállalatok számára, amelyek sok esetben saját rendszerrel rendelkeznek a külföldi munkavállalók toborzására és integrálására. Számukra az ilyen jellegű szolgáltatások kifizetése sem jelent problémát, míg a kkv-k kevésbé hajlandóak vagy képesek erre.

Költségek

A költségek nagy része az egyéni mobilitási támogatási szolgáltatásokból, vagyis az álláskeresőknek és a munkáltatóknak nyújtott segítségből fakad. Ezek a költségek a szolgáltatás jellegétől és az egyéni igényektől függnek. Természetüknél fogva változhatnak, és közvetlenül az egyének foglalkoztatásával állnak összefüggésben. A Bizottság által az EU foglalkoztatási és szociális innovációs programja keretében finanszírozott EURES képzési program a személyzet képzésére is kiterjedhet, amelynek tárgya tevékenységeiknek a megfeleltetésre, a kiközvetítésre és toborzásra való összpontosítása.

Az aktív munkaerő-piaci intézkedésekhez és különösen a nyelvtanfolyamokhoz való hozzáférés tekintetében az egy résztvevőre jutó költségek a belső becslések szerint 50–250 EUR közé tehetők. Ez elvileg a körülbelül 6 hónapos online tanfolyamokra is kiterjedne, és online továbbképzést is tartalmazna (a szinttől függetlenül). Jelenleg azonban a piaci költségek minden nyelv tekintetében csökkennek, és a méretgazdaságosság is szerepet játszhat.

Egyes feltételezések alapján a tájékoztatás és az álláskeresési támogatás teljes éves költsége a tájékoztatás esetében körülbelül 33,3 millió EUR, az álláskeresési támogatás esetében körülbelül 16 millió EUR lehet.

A nemzeti tevékenységek, főként az EURES-hálózat nemzeti szintű működése (nemzeti koordinációs iroda) és a helyi, regionális, nemzeti és nemzetközi szintű, személyre szabott mobilitási támogatási szolgáltatásokkal kapcsolatos rendszerek kialakítása a 2014–2020-as időszakban az Európai Szociális Alap (ESZA) keretében a megfelelő beruházási prioritásoknak megfelelően támogatható.

Lehetőség nyílhat a tagállamok számára arra, hogy a meglévő EURES-személyzetet az EURES-hálózattal kapcsolatos általános tájékoztatási és kommunikációs tevékenységek végzése helyett megfeleltetési, kiközvetítési és toborzási feladatokkal bízzák meg. A hálózatban dolgozó több mint 900 EURES-tanácsadónak elvileg EU-n belüli munkaközvetítési szakértővé kell válnia, és a toborzási eredményekre kell összpontosítania. Általános tájékoztató tevékenységeik jelentősége várhatóan csökken majd, mivel a jövőben az integráció vonzza majd az új ügyfeleket, és amennyiben továbbra is szükség lesz általános promóciós tevékenységekre számuk csökkenthető lesz majd, vagy teljes mértékben a helyszínen dolgozó, illetve kevésbé szakosodott munkatársakra és/vagy elektronikus szolgáltatásokra lesznek bízhatók.

5.3.5. Az EURES irányítása és a foglalkoztatási szolgálatok közötti együttműködés

Hatás

A strukturált jelentéstétel és nyomon követés, valamint a munkaerő-piaci hiánnyal és túlkínálattal kapcsolatos információk betáplálása révén az áfsz-ek és más EURES-szolgáltatók (EURES-partnerek) rendelkeznek az ahhoz szükséges információkkal, hogy közösen koordinált tevékenységeket tervezzenek az EURES-hálózaton belül. Ilyen lehet például annak biztosítása, hogy a fellépések azokra az ágazatokra irányuljanak, ahol hozzájárulásuk a

legeredményesebb lehet. A közös tervezés biztosítja majd azt is, hogy egy másik tagállamban is legyen megfelelő szintű támogatás, például ha uniós munkavállalók egy bizonyos csoportja számára a küldő országban intenzívebb célzott mobilitási támogatást nyújtanak, a fogadó országban ezeknek az uniós munkavállalóknak hasonló támogatást kell adni.

Költségek

A tagállamoknak kezdeti költséggel kell számolniuk a tájékoztatási rendszer létrehozása miatt, ideértve a szolgáltatások költségeit is (az állami foglalkoztatási szolgálatok alapvető adatgyűjtési mechanizmusainak felülvizsgálata és az üzleti folyamatok áttekintése). Informatikai és képzési költségek is felmerülhetnek nemzeti szinten a nem állami foglalkoztatási szolgálatok esetében a hivatali eljárások módosítása, illetve az adatprotokollok felülvizsgálata vagy bevezetése, továbbá a megfelelő konzultációs eljárások kapcsán.

5.4. 4. szakpolitikai lehetőség: A 3. lehetőség a magánkézben lévő foglalkoztatási szolgálatokkal kötött uniós partnerségi megállapodásokkal kiegészítve

Hatások

Ilyen uniós szintű engedélyezési mechanizmus esetében a munkavállalói mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáférés a nemzeti megfontolásoktól függetlenül biztosítható. Ez várhatóan megnövelné az EURES-szolgáltatók (EURES-partnerek) számát ahhoz a lehetőséghez képest, amikor az új szolgáltatókat kizárólag a tagállamok szintjén, a nemzeti engedélyezési rendszerek keretében kaphatnak engedélyt. Az EURES-hálózat hatásán túl ez a lehetőség két átfogóbb következménnyel járna a foglalkoztatási szolgálatok piacán.

Felmerülhet azonban néhány aggály a Bizottság szerepe és a Bizottság és az egyes tagállamok közötti kapcsolat tekintetében:

Először is fennáll a veszélye, hogy a Bizottság kiterjesztett hatásköre korlátozza az egyes tagállamok szerepkörét. Másodszor a Bizottság közvetlenül felelne a felhatalmazott szolgáltatók által végzett tevékenységek minőségének biztosításáért, jelenleg azonban a Bizottság szolgálatai nem végeznek ilyen feladatot. Harmadszor az eredmény nagyban azon múlna, hogy az érintett felek, főként a magánkézben lévő foglalkoztatási szolgálatok hajlandóak-e új típusú együttműködésben részt venni, és elismerni az EURES-hálózatban való részvétel előnyeit, valamint a Bizottság azon igényétől függne, hogy lehetőség szerint közös alapot találjon az összes potenciálisan érintett magánkézben lévő foglalkoztatási szolgálattal.

Költségek

Egy ilyen rendszer uniós szintű létrehozása viszonylag sokba kerülhet a Bizottság személyzetének kibővítése miatt. Ha a Bizottság csak az európai munkaerőpiacon szereplő legnagyobb magánkézben lévő foglalkoztatási szolgálatokkal áll kapcsolatban, az valószínűleg további személyzeti költségek nélkül megvalósítható, azonban ha ennél több magánkézben lévő foglalkoztatási szolgálat választja ezt az uniós rendszert, akkor növelni kell az EURES-hálózattal foglalkozó munkatársak számát.

6. A LEHETŐSÉGEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

Célkitűzések	**1. lehetőség** **Intézkedések mellőzése**	**2. lehetőség** **Átdolgozás a Lisszaboni Szerződés alapján**	**3. lehetőség** **Új rendelet**	**4. lehetőség** **Új rendelet uniós partnerségi megállapodásokkal kiegészítve**
Annak biztosítása,	Változatlan	Pozitív	Nagyon pozitív	Rendkívül pozitív

hogy az EURES-portálon az állásajánlatok majdnem teljes kínálata megjelenjen, és az álláskeresők egész Európában azonnal hozzáférjenek ugyanazokhoz az állásajánlatokhoz, …	- Nem kerül sor az állásajánlatok adatbázisának várt bővülésére, kivéve önkéntes erőfeszítések esetén	+ Lehetőség az állásajánlatok adatbázisának bővülésére, amennyiben a megosztandó adatok mennyiségét bővítő végrehajtási jogi aktusokat vezetnek be	++ Megerősített kötelezettség arra vonatkozóan, hogy a tagállamok az összes állásajánlatot rendelkezésre bocsássák További állásajánlatokhoz való hozzáférés lehetősége a magánkézben lévő foglalkoztatási szolgálatokkal folytatott, nemzeti szintű együttműködés révén	+++ Megerősített kötelezettség arra vonatkozóan, hogy a tagállamok az összes állásajánlatot rendelkezésre bocsássák További állásajánlatokhoz való hozzáférés biztosítása – a puszta lehetőség helyett – a magánkézben lévő fontosabb foglalkoztatási szolgálatokkal kötött uniós megállapodásoknak köszönhetően, uniós szinten
… ezenfelül a portál tartalmazza az önéletrajzok átfogó adatbázisát, amelyhez a regisztrált munkáltatók hozzáférhetnek	Változatlan - Nem kerül sor az önéletrajzok adatbázisának várt bővülésére, kivéve önkéntes erőfeszítések esetén	Pozitív + Lehetőség az önéletrajzok adatbázisának bővülésére, amennyiben a megosztandó adatok bővülésére vonatkozó végrehajtási jogi aktusokat vezetnek be	Nagyon pozitív ++ Kötelezettség arra vonatkozóan, hogy a tagállamok az összes önéletrajzot rendelkezésre bocsássák További erőfeszítések lehetősége a magánkézben lévő foglalkoztatási szolgálatokkal folytatott, nemzeti szintű együttműködés révén	Rendkívül pozitív +++ Kötelezettség arra vonatkozóan, hogy a tagállamok az összes önéletrajzot rendelkezésre bocsássák További erőfeszítések biztosítása – a puszta lehetőség helyett – a magánkézben lévő, fontosabb foglalkoztatási szolgálatokkal kötött uniós megállapodásoknak köszönhetően, uniós szinten
Annak lehetővé tétele, hogy az EURES-portál EU-szerte jó minőségű, automatizált megfeleltetést végezzen az állásajánlatok és az álláspályázatok és	Pozitív + Fennáll a hathatós megfeleltetés lehetősége,	Pozitív + Fennáll a hathatós megfeleltetés lehetősége,	Nagyon pozitív ++ Az ESCO-val történő megfeleltetésre vonatkozó új	Nagyon pozitív ++ Az ESCO-val történő megfeleltetésre vonatkozó új

önéletrajzok között, hogy minden uniós nyelvre fordítson, és hogy értelmezni tudja a nemzeti szinten elsajátított készségeket, képességeket, képesítéseket, illetve a gyakorolt foglalkozásokat	feltéve hogy – ha nem is az összes, de – a legtöbb tagállam önként betartja az ESCO előírásait	feltéve hogy – ha nem is az összes, de – a legtöbb tagállam önként betartja az ESCO előírásait	kötelezettség EU-szerte biztosítja majd az automatizált megfeleltetést, amelynek nemzeti szinten valamennyi tagállam hasznát látja majd	kötelezettség EU-szerte biztosítja majd az automatizált megfeleltetést, amelynek nemzeti szinten valamennyi tagállam hasznát látja majd
Alapvető információk EU-szerte történő rendelkezésre bocsátása az EURES-hálózat révén minden olyan álláskereső és munkáltató számára, aki/amely ügyfélszolgáltatásokat igényel a toborzáshoz, valamint az EURES-hálózathoz való folyamatos hozzáférés biztosítása az érdeklődők számára	Semleges 0 Az integrációra irányuló egyéni erőfeszítések várhatóan folytatódnak a nemzeti igényeknek és a szervezeti felépítésnek megfelelően	Semleges 0 Az integrációra irányuló egyéni erőfeszítések várhatóan folytatódnak a nemzeti igényeknek és a szervezeti felépítésnek megfelelően	Pozitív + A munkavállalókkal és a munkáltatókkal szembeni egyenlő bánásmód, valamint egységes uniós megközelítés az alapvető tájékoztatásra és arra vonatkozóan, hogy ki férhet hozzá az EURES-hálózathoz	Pozitív + A munkavállalókkal és a munkáltatókkal szembeni egyenlő bánásmód, valamint egységes uniós megközelítés az alapvető tájékoztatásra és arra vonatkozóan, hogy ki férhet hozzá az EURES-hálózathoz
A megfeleltetés, a kiközvetítés és a toborzás tekintetében érdekelt minden ilyen személy számára segítség nyújtása az EURES-hálózaton keresztül	Semleges 0 Várhatóan folytatódnak a mobilitási támogatási szolgáltatások nyújtására irányuló egyéni erőfeszítések a nemzeti értelmezésnek megfelelően	Semleges 0 Várhatóan folytatódnak a mobilitási támogatási szolgáltatások nyújtására irányuló egyéni erőfeszítések a nemzeti értelmezésnek megfelelően	Pozitív + Az érdeklődő munkavállalókkal és a munkáltatókkal szembeni egyenlő bánásmód és a nekik nyújtható mobilitási támogatási szolgáltatások közös meghatározása	Pozitív + Az érdeklődő munkavállalókkal és a munkáltatókkal szembeni egyenlő bánásmód és a nekik nyújtható mobilitási támogatási szolgáltatások közös meghatározása
Az EURES-hálózat működésének támogatása a nemzeti munkaerőhiánnyal és -túlkínálattal kapcsolatos információcsere, valamint a fellépések	Semleges 0 Lehetőség a 2012. évi határozat szerinti közös programozási megközelítés alkalmazására	Semleges 0 Lehetőség a 2012. évi határozat szerinti közös programozási megközelítés alkalmazására	Pozitív + Átfogó keretrendszer az információcseréhez és az EURES-tevékenységek összehangolásához	Nagyon pozitív ++ Átfogó keretrendszer az információcseréhez és az EURES-tevékenységek összehangolásához

tagállamok közötti összehangolása révén				További adatok biztosítása uniós szinten a magánkézben lévő fontosabb foglalkoztatási szolgálatokkal kötött uniós megállapodások alapján
Eredményesség	0	+	++	- A Bizottság szerepére, valamint a Bizottság és az egyes tagállamok közötti kapcsolatra vonatkozó aggályok
Költségek	Nincsenek további költségek	Nincsenek további költségek	További költségek merülnek fel a tagállamok és a Bizottság esetében	További költségek merülnek fel a tagállamok és a Bizottság esetében

Csak a 3. és a 4. lehetőség jár kiegészítő pozitív hatásokkal. A 4. lehetőség esetében az ilyen hatások valószínűsége sokkal nagyobb, figyelembe véve az EURES-hálózat megnyitásának módját. A 4. lehetőség azonban az EURES – mint az európai munkaerőpiacok működését elősegítő eszköz – fejlesztésének ezen szakaszában több aggályt is felvet a Bizottság szerepe, valamint a Bizottság és az egyes tagállamok közötti kapcsolat tekintetében. Habár ez a lehetőség nem zárható ki a jövőben, akár ebben a formában, akár enyhén módosítva, ésszerű lenne először végrehajtani az EURES átfogó reformját, és a felülvizsgálat után értékelni, hogy szükség van-e integráltabb megoldásra. Következésképpen a 3. lehetőség minősül a legeredményesebb és ezáltal a legjobb lehetőségnek.

7. NYOMON KÖVETÉS ÉS ÉRTÉKELÉS

Megerősítésre kerülnek azok a már meglévő szabályok, amelyek az EURES-hálózat tekintetében az inputokra, az outputokra és az eredményekre vonatkozó adatgyűjtésre és információcserére irányulnak. Az outputokkal és eredményekkel kapcsolatos adatgyűjtés szilárd alapokra helyezése céljából új közös mutatók bevezetésére kerül sor a már meglévő adatforrásokat – például a fent említett havi jelentéseket – új forrásokkal – például nemzeti szinten kidolgozott ügyfél-elégedettségi felmérésekkel – egészítve ki. Az áfsz-eken belüli fejlesztések (köztük a korszerűsítésre és a hatékonyság növelésére irányuló műveletek) nyomon követése az áfsz-hálózat tevékenységei révén, valamint az egymástól való tanulást szolgáló, „áfsz-ek közötti párbeszéd” elnevezésű program keretében történik majd. Tervezik az EURES-nek az áfsz-eken belüli fejlesztését is, különösen az EURES-szolgáltatások integrációja tekintetében. Az ennek megfelelően összegyűjtött információk felhasználásával a Bizottság kétévente végrehajtási jelentést készít. Az új rendelet utólagos értékelését, amelyben megvizsgálják annak eredményességét, a rendelet elfogadása után öt évvel végzik el.