

Brüssel, 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT
MÕJUHINNANGU KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

Lisatud dokumendile:

**Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus,
milles käsitletakse Euroopa tööturuasutuste võrgustikku, töötajate juurdepääsu
liikuvusteenustele ning Euroopa tööturgude edasist integratsiooni**

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

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT

MÕJUHINNANGU KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

Lisatud dokumendile:

**Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus,
milles käsitletakse Euroopa tööturuasutuste võrgustikku, töötajate juurdepääsu
liikuvusteenustele ning Euroopa tööturgude edasist integratsiooni**

1. PROBLEEMI MÄÄRATLUS

1.1. Liikuvus majanduskasvu nimel

Liikuvus toob sotsiaalsed ja majanduslikku kasu. ELi-sisese töötajate liikuvuse suurenemine laiendab töötajate töövõimalusi ning aitab tööandjatel täita vabu töökohti paremini ja kiiremini. See aitab kaasa kõrge tööhõive tasemega Euroopa tööturu arengule (ELi lepingu artikkel 9). Integreeritumad tööturud võimaldaksid ELi üksteisest sõltuvatel majandustel asümmeetriliste majandusvapustustega paremini toime tulla.

1.2. Töötajate suurem valmisolek liikuvuseks on realiseerimata

Nende töötajate arv, kes nimetavad „kindlat kavatsust” minna välismaale tööle (s.o nende osa, kes kavatsevad migreeruda lähema 12 kuu jooksul), on oluliselt suurenenud. Ka EURESi portaalis registreerimine on tõusuteel.

Praegu kolib igal aastal teise liikmesriiki tööle keskmiselt ainult 325 000 inimest, samas kui uuringute prognoosid näitavad, et umbes 2,9 miljonit ELi kodanikku sooviks järgmise 12 kuu jooksul kolida (1,2 % ELi elanikkonnast). See tähendab märkimisväärset potentsiaali liikuvuseks ning väljakutset EURESi võrgustikule.

Kõige sagedamini kardetavad või kogetavad praktilised raskused on tööle asumiseks vajaliku keeleoskuse puudumine ja töökoha leidmise keerukus. EL võib viimase probleemi lahendamisele kaasa aidata, suurendades teadlikkust töövõimalustest liidus ning arendades sobivaid tugiteenuseid, et soodustada ELi-sisest värbamist. Sellest saab EURESi võrgustiku ülesanne.

1.3. EURESi võrgustik

EURES on Euroopa Komisjoni ja Euroopa Majanduspiirkonna (EMP) liikmesriikide (ELi liikmesriigid pluss Norra, Island ja Liechtenstein) riiklike tööturuasutuste vaheline koostöövõrgustik vabade töökohtade vahetamiseks ning ELi-sisese töötajate liikuvuse hõlbustamiseks. Praegu on EURESi võrgustiku toimimises viis peamist puudust:

- mittetäielik nimekiri vabadest töökohtadest ja CVdest, mis on ELi tasandil kõigi liikmesriikide jaoks ligipääsetavad (**tööturgude läbipaistvus**);
- vabu töökohti ja CVsid ELi tasandil kokku toova EURESi portaali piiratud sobitamisvõimekus, mis tuleneb riiklikest vabade töökohtade süsteemidest pärinevate andmete piiratud semantilisest koostoimimisest (**automaatse sobitamise potentsiaal**);

- ebaühtlane juurdepääs EURESi teenustele ELis, kuna tööotsijad ja tööandjad ei saa süstemaatiliselt kogu vajalikku teavet EURESi võrgustiku kohta ega saa värbamise esimeses etapis täiendava abi pakkumist (**üldine rakendamine**);
- sobitamisel, värbamisel ja töölesuunamisel pakutava abi piiratud kättesaadavus nendele tööotsijatele ja tööandjatele, kes on väljendanud huvi ELi-sisese töötajate liikuvuse vastu, sealhulgas juurdepääsu saamise vastu nii aktiivsetele tööturumeetmetele kui ka sotsiaalkindlustuse alasele teabele ja nõustamisele (**tugiteenused**);
- riikide tööjõu puudu- ja ülejääkide teemalise tööturuteabe ebatõhus vahetus liikmesriikide vahel, mis takistab sihikindlamat praktilist koostööd EURESi võrgustikus (**teabevahetus ja koostöö**).

1.3.1. *Mittetäielik ELi tasandil ligipääsetav nimekiri vabadest töökohtadest ja CVdest*

Hinnanguliselt pannakse EURESi portaali keskmiselt ainult ligikaudu 30 % riikide vabadest töökohtadest. See näitaja on riigiti väga erinev, alates Tšehhi Vabariigi 80 %-st kuni Bulgaaria ja Horvaatia 0 %-ni¹.

Praegu ei toimu Euroopa tasandil automaatset elektroonilist CVde või tööotsijate muu profiiliteabe vahetust. CVde vahetust tehakse EURESi nõustajate vahel käsitsi. Selliselt hõlmatud CVde arv on väike ning seetõttu on sellest tulenev sobitamisvõimekus väga piiratud. CVde vähene läbipaistvus piirab tööandjate võimalusi leida potentsiaalseid kandidaate, kellel oleks vajalikud ja soovitatavad oskused ja pädevused. See ei piira mitte ainult iseteenindusvõimalusi, vaid ka seda, kui tõhusat tuge saavad neile pakkuda EURESi nõustajad, kes sõltuvad kaudsest juurdepääsust CVdele läbi teistes riikides tegutsevate EURESi nõustajate, kuid ei oma ise otsest juurdepääsu.

1.3.2. *EURESi portaali piiratud võimekus*

Vabade töökohtade ja tööotsijate kõrgetasemeline sobitamine ELi tasandil nõuab sobivat klassifikatsioonisüsteemi ja kokkulepitud ühiseid standardeid nii vabu töökohti kui ka CVsid puudutava teabe osas. Praegu kasutatakse EURESi portaalis, nagu ka paljudes riiklikes süsteemides, ametialade rahvusvahelist klassifikaatorit (ISCO).

ISCO ei ole tööhõivealase sobitamise vahendina piisavalt üksikasjalik. Euroopa Komisjon on töötamas välja oskuste, pädevuste, kvalifikatsioonide ja kutsealade Euroopa klassifikatsiooni (mille praegune nimetus on ESCO). Liikmesriigid ei ole kohustatud tagama oma riiklike süsteemide ja kõnealuse Euroopa klassifikatsiooni vahelist kaardistamist, et võimaldada automaatset Euroopa tasandil sobitamist.

1.3.3. *Ebaühtlane juurdepääs EURESi teenustele ELis*

Järjekindla lähenemisviisi puudumine potentsiaalsetele kasutajatele pakutava põhiteabe ning EURESi teenustele juurdepääsu korraldamisele võib tuua kaasa ohu, et liikuvuse ja tööhõive võimalused jäävad kasutamata, kuna kasutajad ei ole täielikult teadlikud sellest, milliseid teenuseid nad võivad loota, või sellest, et teenused lõpevad riigipiiril, kuna teises riigis ei ole vastaspoolt, kes vajalikku teenust pakuks.

1.3.4. *Liikuvuse tugiteenused*

Praegustel EURESi teenustel on kolm piirangut: a) enamik teenustest koosneb üldist laadi teabe ja suuniste andmisest ega toeta sobitamist, töölesuunamist või värbamist; b) väljamineva liikuvuse puhul ei ole tagatud juurdepääs aktiivsetele tööturumeetmetele ning c)

¹ Bulgaaria ja Horvaatia: riiklike süsteemide ja EURESi vahel on puudus tehnilisest koostalitlusvõimest. Olukorra lahendamiseks on töö käimas.

suhtlus ja/või kooskõlastamine teiste asutustega, kes tegelevad muude liikuvust takistavate teguritega, näiteks sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalarbaga, ei ole piisav.

1.3.5. Teabevahetus ja koostöö

Liikmesriigid võivad kohandada oma liikuvuspoliitikaid, võttes arvesse nende riiklike tööturgusid mõjutavaid majandusarenguid, kuid seda ei tehta süstemaatiliselt ning kindlasti mitte teiste liikmesriikidega konsulteerides. Oleks vaja vahendeid ja menetlusi, et uurida ühiselt andmeid, mis toetaksid kooskõlastatud reageerimise väljatöötamist.

Tõhus ELi-sisese töötajate liikuvuse alane riikidevaheline ja piiriülene koostöö eeldab ühiste eesmärkide kokkuleppimist (jagatud visioon) ning liikmesriikidevahelist tegevustasandi koordinatsiooniraamistikku, mis tähendaks süstemaatilist ja intensiivset teabejagamist, ühiseid vahendeid ning selget ülesannete jaotust. Praegu ei ole ei kokkulepet ühiste eesmärkide kohta ega ka koordinatsiooniraamistikku.

1.4. Kellele mõju avaldub ja kuidas

Kõige enam mõjutatud rühmad on töötajad, eriti tööotsijad, ja tööandjad.

Töötajate kindel kavatsus olla liikuv on realiseerimata. Vabade töökohtade vähene läbipaistvus ning ebapiisav toetus praktiliste raskuste ületamisel, näiteks töö leidmisel ja teiste liikmesriikide kultuuri ja keelega kohanemisel takistab töötajate vaba liikumise õiguse vabatahtlikku kasutamist.

Tööandjatel puudub juurdepääs Euroopa tööjõuturul olemasolevale talendipotentsiaalile. See puudutab eelkõige tööandjaid, kellel on vabu töökohti kutsealadel, mis nende kohalikel tööturgudel on kitsaskohtadeks, kuid mille jaoks on sobivate oskuste ja pädevustega tööotsijaid mujal liidus olemas.

1.5. Sekkumise vajadus

Puuduste peamised põhjused seonduvad EURESi praeguse raamistikuga:

- **liikmesriikide kohustuste ebaselgus**, mis põhjustab väga erinevaid tõlgendusi ja annab liikmesriikidele võimaluse vältida kõikide vabade töökohtade ja kogu asjassepuutuva tööturuteabe ülekandmist, et säilitada nii tööotsijatele kui ka tööandjatele ELi tööturuteabele juurdepääsul tõkkeid ja bürokraatlikke piiranguid;
- **liikmesriikide ebapiisav valmisolek pakkuda tööotsijatele ja tööandjatele vabatahtlikult ELi-sisese töötajate liikuvusega seotud teenuseid**, eriti seoses vabade töökohtade esitamisega EURESi portaali, Euroopa vabade töökohtade nähtavusega siseriiklikes tööportaalides ning juurdepääsuga liikuvuse tugiteenustele;
- **liigne tuginemine liikmesriikide vabatahtlikule koostööle EURESi võrgustiku kui terviku toimimise nimel**, mistõttu on koostööpõhiste süsteemide rajamisel edenenud ebapiisavalt, eriti CVde automaatse jagamise valdkonnas, erasektori tööturuasutuste kaasamisel EURESi süsteemi siseriiklikul tasandil ning ühise liikuvusteenuste kataloogi kasutuselevõtmisel;
- **järjekindla lähenemisviisi puudumine sellele, kuidas ja kus tuleb mängu EURES kui detsentraliseeritud riikidevahelise koostöö võrgustik, jättes liikmesriigid tegutsema Euroopa ja siseriiklike huvide seisukohast hallis tsoonis**, kuna puuduvad liikuvuspoliitikad, mis suunaksid liikmesriikidevahelist meetmete koordineerimist EURESi võrgustikus;
- **komisjoni piiratud koordineerimisvolitused**, mis piiravad tõsiselt poliitilisi hoobasid, millega ületada EURESi võrgustiku toimimises esinevaid lünki, eriti

seoses vahendite ja meetodite väljatöötamisega tööturuandmete vahendamiseks ja analüüsiks.

2. SUBSIDIAARSUSE ANALÜÜS

EURESi õiguslik alus on ELi toimimise lepingu artiklites 45 ja 46 ning eriti ELi toimimise lepingu artiklis 46, mis osutab tihedale koostööle riikide tööturuasutuste vahel ning näeb ette sobiva mehhanismi loomise tööhõive kokkuviiamiseks töökohataotlustega.

Käesolev algatus täidab subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtteid. Käesolevas ettepanekus sisalduvad konkreetsed üksikmeetmed on omavahel tihedalt seotud. Need tugevdavad üksteist ning muudavad koostoimes EURESi võrgustiku tõhusaks vahendiks kõigi tööotsijate ja tööandjate jaoks, keda huvitab ELi-sisene töötajate liikuvus. Meetmete paketti peetakse sobivaks, arvestades töötute olukorda tööturgudel, tööotsijate nimetatud vajadusi („kindlad kavatsused”) ning (tehnoloogilisi) arenguid vabade töökohtade ja värbamise turgudel.

Kuna vabade töökohtade, töökohataotluste ja CVde vahendamine üle riigipiiride ning sellest tulenev töötajate töölesuunamine eeldavad mõlemad ühise koostööraamistiku olemasolu erinevate liikmesriikide organisatsioonide vahel, ei ole võimalik saavutada ettepaneku eesmärki piisavalt hästi ainult liikmesriikide poolt ning seetõttu tuleb tegutseda ELi tasandil.

Meetmed ei lähe kaugemale sellest, mida on eesmärkide saavutamiseks vaja.

Töötajate vaba liikumine on üks põhiõigus ning käesoleva vahendi eesmärk on tugevdada seda õigust, hõlbustades selle kasutamist.

3. EESMÄRGID

Käesoleva algatuse üldine eesmärk on astuda järgmine samm Euroopa integreeritud tööturu suunas. See tähendab EURESi võrgustiku muutmist tõhusaks vahendiks kõigi ELi töötajate ja tööandjate jaoks, keda huvitab ELi-sisene töötajate liikuvus.

Nimetatud üldise eesmärgi saavutamiseks on määratletud järgmised **erieesmärgid**:

1. Saavutada EURESi portaalis peaaegu täielik vabade töökohtade pakkumine, nii et kogu Euroopa tööotsijatel oleks kohene ligipääs samadele vabadele töökohtadele, kombinatsioonis ulatusliku CVde nimekirjaga, mille seast registreeritud tööandjad värvata võivad.
2. Võimaldada EURESi portaalil teostada head automaatset sobitamist vabade töökohtade, töökohataotluste ja CVde vahel, tõlkides kõigisse ELi keeltesse ja mõistes riiklikul tasandil omandatud oskusi, pädevusi, kutsealasid ja kvalifikatsioone.
3. Teha olulisim teave EURESi võrgustiku kohta kogu liidus kättesaadavaks igale tööotsijale ja tööandjale, kes soovib kliendina värbamisteenuseid, ning pakkuda igale huvitatud isikule pidevalt juurdepääsu EURESi võrgustikule.
4. Abistada kõiki selliseid huvitatud isikuid sobitamise, töölesuunamise ja värbamisega EURESi võrgustiku kaudu.
5. Toetada EURESi võrgustiku toimimist riikide tööjõu puudu- ja ülejääki puudutava teabevahetusega ning tegevuste kooskõlastamisega liikmesriikide vahel.

4. POLIITIKAVALIKUD

4.1. Valik 1: „Uusi meetmeid ei võeta”

Võrgustiku toimimises, erinevate osapoolte vahelises töökorralduses, EURESi tegevuseesmärkides ja võrgustiku pakutavate teenuste määratluses juba algatatud kohandused (komisjoni 2012. aasta EURESi otsus) jätkuvad olemasoleva määruse 492/2011 reguleerimisalas sellisena, nagu see on praegu.

4.2. Valik 2: „Nn lissaboniseerimine”

Selle valiku eesmärk on Euroopa Parlamendi esitatud nõudmise kiire lahendamine ilma, et kehtestataks täiendavaid muudatusi võrreldes senise olukorraga. Sellega kaasneks kaks järjestikust tegevust: kõigepealt määruse 492/2011 artikli 38 asendamine ning selle määruse vastava muudatuse heakskiitmine selles osas, mis puudutab komisjonile määruse 492/2011 rakendamisel antud volitusi, kooskõlas Lissaboni lepingu uute sätetega, ning teiseks uue EURESi otsuse vastuvõtmise menetluse käivitamine kooskõlas muudetud määrusega.

4.3. Valik 3: „EURESi kaasajastamine ja tugevdamine”

See valik tugevdab EURESi regulatiivset raamistikku, ühendades vabade töökohtade ja töökohataotluste vahendamise mehhanismi puudutavate sätete kaasajastamise EURESi teenuste osutamise parandamise ja EURESi võrgustiku toimimise ratsionaliseerimisega.

Selle valiku puhul integreeritakse EURESi õiguslik alus üheks määruseks, tõhustatakse senikehtivaid kohustusi ning lisatakse järgmiste aspektidega seotud uued kohustused:

- **Tööturgude läbipaistvus (läbipaistvus):** seniseid vabade töökohtade vahetamise kohustusi muudetakse rangemaks ning täpsustatakse, kehtestades liikmesriikidele kohustuse a) teha EURESi portaalis kättesaadavaks kõik vabad töökohad, mida avaldatakse siseriiklikult; b) teha EURESis kättesaadavaks kõigi huvitatud töötajate CVd ning c) linkida EURESi portaalile ning teha see selgelt nähtavaks ja otsitavaks kõigis riigi otsinguportaalides, hõlbustades seeläbi rohujuuretasandil juurdepääsu Euroopa vabadele töökohtadele.
- **Täiustatud koostalitlusvõime (automaatse sobitamise võimekus):** liikmesriike kohustatakse tagama riikide süsteemide ja EURESi portaali vahel täielikku koostalitlusvõimet kooskõlas tehniliste standardite ja formaatidega. Kohustus tagada koostalitlusvõime näeb ette määruse ühtse süsteemi ning kohustab liikmesriike kasutama vabade töökohtade ja CVde esitamiseks tehnilisi standardeid ja formaate, seda ka seoses klassifikatsioonidevahelise mõlemasuunalise kaardistamisega.
- **Üldine rakendamine:** liikmesriigid tagavad, et kõik töötajad ja tööandjad, kes taotlevad tööturuasutuselt klienditeenuseid, saaksid olulisima teabe EURESi võrgustikust või neid teavitataks sellest ning et neil palutakse eraldi öelda, kas nad oleksid huvitatud täiendavast abist („EURESi pakkumine”).
- **Töötajate parem juurdepääs liikuvuse tugiteenustele (tugiteenused):** liikmesriigid peavad tagama kõigile töötajatele ja tööandjatele, kes on nimetanud, et nad tahaksid EURESi võrgustikku kasutada, juurdepääsu töötousingut ja värbamist puudutavale abile. Peale selle peab juurdepääs aktiivsetele tööturumeetmetele olema sõltumatu ELi töötaja kodakondsusest või töökoha asukohast. Lisaks tuleb pakkuda konkreetset teavet ja abi (suunamine pädeva asutuse poole) seoses sotsiaalkindlustusega.
- **Teabevahetus ja koostöö:** liikmesriike kohustatakse a) vahetama tööturuandmeid; b) koordineerima tegevusi lähtuvalt kogutud andmetest.

4.4. Valik 4: „Valik 3 pluss ELi partnerluslepingud”

Valik 4 hõlmab EURESi võrgustiku kaasajastamist nagu kirjeldatud valikus 3, millele lisandub komisjonile mandaadi andmine kogu ELi hõlmavate partnerluste sõlmimiseks valitsussektoriväliste tööturuasutustega.

Valiku 3 puhul tegutsevad liikmesriigid valitsussektoriväliste tööturuasutuste EURESi võrgustikku liitumisel sissepääsukontrollidena. Valiku 4 puhul on ka komisjonil volitus pakkuda kõnealustele teenusepakkujatele liikmesriikidega võrdsetel alustel partnerluslepinguid ning komisjon võtab üle ka kaasnevad liikmesriikide ülesanded seoses kvaliteedi tagamise, koostalitlusvõime kindlustamise jmt, mis on loetletud punktis 5.3.

5. MÕJU HINDAMINE

5.1. Valik 1: uusi meetmeid ei võeta

Üldiselt säilitatakse 2012. aasta EURESi otsusega käivitatud reformiprotsess. Selle rakendamise kiirus väheneb siiski, kuna menetluses olev Euroopa Kohtu kohtuasi on toonud protsessi õiguskindlusetust.

Kui komisjon ootab, kuni Kohus teeb otsuse, saadab ta – kaudselt – asjaomastele pooltele sõnumi, et reformimistegevus võib kokkuvõttes venima jääda.

See tähendab, et see võimalus destabiliseeriks ja pikendaks 2012. aasta otsusest tulenevat mõõdukat reformimist ning ilmselgelt jääksid eespool nimetatud puudused lahendamata.

5.2. Valik 2: nn lissaboniseerimine

See valik nõuab komisjonilt kiiret tegutsemist muudetud määrusele vastava otsuse menetluse käivitamisel, et kinnitada EURESi jätkuvat pühendumist 2012. aasta reformile.

Määruse 492/2011 artikli 38 muutmine loob aluse EURESi võrgustiku edasiseks muutmiseks. See võimaldab komisjonil võtta tulevikus määruse II peatüki alusel vastu rakendus- ja/või delegeeritud õigusakte. Sellisena loob see aluse edasisteks reformideks. Nende reformide ulatus piirduks aga mitteoluliste elementide või rakendusmeetmetega, kuna need ei tohi minna käesoleva määruse reguleerimisalast välja.

See valik võiks luua piisava aluse tööturgude läbipaistvuse ning teatud määral üldise rakendamise edasiarendamiseks.

Samas ei lahendaks see valik siiski täielikult automaatse sobitamisega seotud puuduseid, kuna puuduks kohustus riiklike ja Euroopa klassifikatsioonide vaheliseks kaardistamiseks, üldiseks rakendamiseks, puuduks kohustus pakkuda kõigis olukordades, kus tööandjad ja tööotsijad taotleavad värbamise klienditeenuseid, põhiteavet ja suunamist tugiteenuste valdkonnas, puuduks ametlikult kokkulepitud teenuste pakett, teabevahetus ja koostöö, ning puuduks tööturuteabe vahetamise ulatuse selge määratlus. Seetõttu ei kõrvalda see valik täielikult nelja eespool nimetatud puudust.

5.3. Valik 3: EURESi kaasajastamine ja tugevdamine

5.3.1. Läbipaistvus

Mõju

Euroopa tasandil vahetatavate ja levitatavate vabade töökohtade arvu suurendamine parandab tööotsijate võimalusi vabu töökohti leida. Kättesaadavate vabade töökohtade arvu, mis juurde tuleks, on raske hinnata, kuna puudub põhjalik ülevaade erinevatest kokkulepetest liikmesriikide muude osapooltega peale riiklike tööturuasutuste ning puuduvad andmed

riiklikes tööturuasutustes detsentraliseeritud tasanditel olemasolevate vabade töökohtade hulga kohta.

Süsteemaatilisem lähenemine töökohataotluste ja CVde kogumisele ja jagamisele EURESi portaalis parandab tööandjate võimalusi leida oma vabadele töökohtadele sobivaid vabu kandidaate.

EURESi vabade töökohtade nähtavaks muutmine riigi tasandi tööotsinguportaalides annab tööotsijatele lihtsama juurdepääsu Euroopa töövõimalustele. Kuna riiklikud tööotsinguportaalid on loomulik tööotsingu alustamise koht, annab selgelt nähtava Euroopa vabade töökohtade otsingu võimaluse esitlemine tööotsijatele töövõimalustest täielikuma pildi.

Kulud

Kõik liikmesriigid on juba loonud (või valmistanud ette) mehhanismi vabade töökohtade vahetamiseks EURESiga. Kõnealuste mehhanismide laiendamine, et haarata ka CVde teavet, tekitab kulutusi, mille summa sõltub siiski mitmest tegurist. Kui CVde lisamiseks on võimalik laiendada olemasolevaid süsteeme, võivad kulud olla suhteliselt väikesed; kui aga luua tuleb täiesti uus süsteem, on kulud palju suuremad. Enamiku vajaminevast tarkvarast annab komisjon tasuta. Ligikaudse hinnanguna võib uue süsteemi väljaarendamise maksumus olla umbes 100 000 eurot ning aastased hoolduskulud umbes 12 000 eurot.

API-liidese abil saab iga EURESi teenusepakkuja tuua EURESi andmeid väheste kuludega oma internetiteenusesse. Integreerimise mahuks hinnatakse 3 kuni 4 inimese mõnepäevane töö.

5.3.2. Automaatne sobitamine

Mõju

Ühiste Euroopa standardite eelised on ilmsed: need võimaldavad tööotsijatel ja tööandjatel saada palju paremini tegelikult aru turu vastaspoole profiilist. Selline töökirjelduste ja tööotsijate profiilide Euroopa tasandi standard oleks tohutu samm integreerituma Euroopa tööturu suunas ning muudaks samas erinevate riikide töötajatele ja tööandjatele EURESi portaali kasutamise atraktiivsemaks.

ESCO alusel kaardistamise lõpuleviimine kõigi EURESi teenusepakkujate poolt hõlbustab inimeste sobitamist töökohtadega kogu ELis, võttes samas arvesse tööotsijate individuaalseid oskuste profiile ning tööandjate spetsiifilisi vajadusi. Kuna ESCO on mitmekeelne, on tööturuteabe keel vähemoluline.

Kulud

Olemasolevate IT-süsteemide kohandamine täielikule Euroopa semantilisele koostalitlusvõimele toob kaasa esmased kulud. Selliste riiklike tööturuasutuste jaoks (nagu Prantsusmaal ja Tšehhi Vabariigis), kellel on oma klassifikatsioonisüsteemid, mis hõlmavad nii kutsealasid kui ka oskuseid ja pädevusi, võib mõlemasuunalise kaardistamise ESCOga läbi teha osana regulaarsetest uuendustest, mida selliste süsteemide puhul vaja on. Teiste riiklike tööturuasutuste puhul (umbes 80% kõigist), mis kasutavad ISCOI põhinevaid kutsealade klassifikatsioone, tuleb ette võtta eraldi inventeerimine.

Kaardistamise täpset maksumust on keeruline välja arvutada ning see saab olema olenevalt kasutuselolevast süsteemist liikmesriigiti väga erinev. Hästitoimiva sobitamissüsteemi olemasolu on tegelikult ajaga kaasas käivate tööturuasutuste jaoks elementaarne ja hädavajalik nõue ning seetõttu ei saa sellise süsteemi rajamise maksumust omistada otseselt ainult EURESi reformile. Seetõttu tuleks EURESi reformi vaadelda võimalusena, mitte põhjusena sellise süsteemi rakendamiseks.

Senistest klassifikatsioonidest loobumise ja täielikult ESCOle ülemineamise võimalus on kõigi jaoks olemas. Sellega kaoksid kõik siseriiklike klassifikatsioonide haldamise ja uuendamise kulud.

5.3.3. Üldine rakendamine

Mõju

Ühine ja süstemaatilisem lähenemine EURESi integreerimisele pakutavate teenuste hulka tagaks selle, et kõigil huvitatud töötajatel ja tööandjatel kogu ELis oleks põhimõtteliselt samal tasemel juurdepääs EURESile ning nad saaksid arusaadavat ja täielikku teavet selle kohta, mida, millal ja kuidas EURES teha võib.

Põhiteabe sätte laiendamine kõigile klienditeenuseid pakkuvatele tööturuasutustele mitmekordistab EURESi võrgustiku teabepakkumist töötajatele ja tööandjatele ning suurendab seega ka sobitamisvõimalusi üle riiklike tööturuasutuste senise osakaalu. Kuna see puudutab peamist vahendit olulisematele sihtrühmadele juurdepääsu tagamiseks, tuleks kohaldada seda mitte ainult riiklike tööturuasutuste suhtes ning seda olenemata sellest, kas sellised tööturuasutused otsustavad taotleda osalemist ja võetakse vastu EURESi teenusepakkujate (EURESi partnerid) hulka või mitte.

Kulud

EURESi teavet on võimalik lisada kliendihalduse standardprotsessidesse nii riiklike tööturuasutuste kui ka võimalike teiste EURESi teenusepakkujate puhul ning halduskulud peaksid jääma väikseks.

Liikmesriigid, kellel on suhteliselt hästi väljaarendatud EURESi võrgustikud, kulud ei suurene, kuna teenuste tase on kas juba potentsiaalsete vajaduste tasemel või üle selle või kuna riiklikes EURESi võrgustikes on saadaval piisavalt ressursse. Riiklikud tööturuasutused, mis on EURESi edukalt üldkasutusse viinud, teavitavad juba praegu töötajaid oma standardiseeritud protsesside kaudu.

5.3.4. Tugiteenused

Mõju

EURESi teenuste pakku mise laiendamine sihitud liikuvuse tugiteenustega aitab töötajatel ületada liikuvuse ees seisvaid takistusi, kuna neil puuduvad majanduslikud ressursid, mida oleks vaja, et realiseerida täielikult oma potentsiaali või esitleda oma atraktiivsust tööturul.

Geograafiliste piirangute kõrvaldamine riiklikest tööturuprogrammidest nende töötajate osas, kes on huvitatud teises ELi liikmesriigis töötamisest, annab EURESi töötajatele samad vahendid, mis on kättesaadavad riiklikel tööturgudel, et leevendada tööle üleminekut ning aidata kaasa vabade töökohtade täitmisele. Seega annab see töötajatele täiendavaid võimalusi.

Kavandatavad sätted aitavad tööandjatel täita oma vabu töökohti kiiremini, kuna EURESi võrgustik hakkab koduriigi tööturuasutustele tõhusamat täiendust pakkuma. EURESi võrgustiku kaudu muutub juurdepääsetavaks suurem hulk kandidaate, mis suurendab sobivate oskustega kandidaatide leidmise potentsiaali. VKEd saavad eriti kasu tööandjatele pakutavate teenuste parandamisest, kuna see vähendab värbamisele kuluvat aega ja üldiseid tehingukulusid.

Täiustused, eelkõige värbamisjärgne toetus on VKEdele olulisemad kui suurettevõtetele, kellel on sageli loodud oma värbamise ja välismaiste töötajate integreerimise süsteemid. Nende jaoks on ka sellise toetuse eest maksmine väiksem probleem, samas kui VKEde valmisolek selleks on madalam.

Kulud

Põhiosa kuludest tekib individuaalsetest liikuvuse tugiteenustest, s.o tööotsijatele ja tööandjatele pakutavast abist. Kulude suurus sõltub teenuse osutamise viisist ja konkreetsetest vajadustest. Sellisena on need muutuvad ning seotud otseselt inimeste viimisega töökohtadele. Komisjoni poolt tööhõive ja sotsiaalse innovatsiooni programmi raames rahastatav EURESi koolitusprogramm saab katta töötajate koolitamist, et keskendada tegevused sobitamisele, töölesuunamisele ja värbamisele.

Mis puudutab juurdepääsu aktiivsetele tööturumeetmetele ja eriti keelekursustele, siis asutusesisesed hinnangud näitavad kulusid 50-250 eurot osaleja kohta. See kataks põhimõtteliselt umbes 6 kuud kestvad ja mõningast internetipõhist juhendamist hõlmavad internetikursused (olenemata tasemest). Kursuste kulukus on aga praegu kõigi turul pakutavate keelte osas vähenemas ning selles võib mängida oma osa mastaabisääst.

Rea eelduste alusel on ligikaudne hinnang, et lisakulud teavitamisele ja abile tööotsingul saavad olema umbes 33,3 miljonit eurot teavitamiseks ning 16 miljonit eurot abistamiseks tööotsingul.

Riiklikud tegevused, eriti EURESi võrgustiku toimimine riigi tasandil (riiklik koordinaatsioonibüroo) ning programmide väljatöötamine kohandatud liikuvuse tugiteenuste jaoks kohalikul, piirkondlikul, riiklikul ja piiriülesel tasandil, on perioodil 2014–2020 vastavatest investeerimisprioriteetidest lähtuvalt abikõlblikud rahastamiseks Euroopa Sotsiaalfondist (ESF).

Liikmesriikidel võib olla võimalusi suunata olemasolevaid EURESi töötajaid üldisematelt EURESi võrgustikuga seotud teavitus- ja suhtlustegevustelt sobitamisele, töölesuunamisele ja värbamisele. Enam kui 900 EURESi nõustajat võrgustikus peaksid põhimõtteliselt kõik saama ELi-sisese sobitamise ekspertideks ning keskenduma värbamise väljunditele. Nende üldised teavitustegevused muutuvad eeldustekohaselt vähem oluliseks, kuna üldine rakendamine toob tulevikus uusi kliente ning seal, kus on endiselt vaja üldist edendustegevust, saab neid vähendada või jätta täielikult esmakontakti letitöötajatele/vähem spetsialiseerunud töötajatele ja/või e-teenustele.

5.3.5. EURESi juhtimine ja tööturuasutustevaheline koostöö

Mõju

Struktureeritud aruandluse ning järelevalve olemasolul ning asjakohaste tööturuandmete sisestamisel tööturu puudujääkide ja ülejääkide kohta on riiklikel tööturuasutustel ja teistel EURESi teenusepakkujatel (EURESi partnerid) vajalik teave, mille abil kavandada EURESi võrgustikus ühiselt koordineeritud tegevusi, näiteks tagades, et tegevused oleksid suunatud sektoritele, kus nende panus on kõige tulemuslikum. Ühine kavandamine tagab ka selle, et teises liikmesriigis on olemas vastaspoole toetus, näiteks kui suunatud toetuse kasvuga konkreetse ELi töötajate rühma liikuvusele saatvas riigis käib kaasas neile ELi töötajatele vajalik toetus vastuvõtvas riigis.

Kulud

Liikmesriikidel tekiks esialgu kulutusi teabesüsteemi kasutuselevõtmisel, kaasa arvatud teenusekulud (riiklikes tööturuasutustes kasutatavate andmekogumismehhanismide muutmine ning äriprotsesside läbivaatamine). Tekkida võib infotehnoloogia- ja koolituskulusid seoses kohandatud äriprotsessidega, riiklikele tööturuosapooltele lisanduvate teiste osapoolte andmeprotokollide läbivaatamise või kasutuselevõtmisega ning vajalike siseriikliku tasandi konsulteerimisprotsessidega.

5.4. Poliitikavalik 4: valik 3 pluss kogu ELi hõlmavad partnerlused erasektori tööturuasutustega

Mõju

Sellise ELi tasandi volitamismehhanismiga saaks kindlustada parema juurdepääsu töötajate liikuvuse teenustele olenemata siseriiklikest kaalutlustest. Eeldatavalt suurendaks see EURESi teenusepakkuja (EURESi partnerite) arvu võrreldes valikuga, kus uute teenusepakkuja lisandumist kiidetakse heaks ainult liikmesriikide tasandil riiklike volitamissüsteemide raames. Väljaspool EURESi võrgustiku mõjuulatust võib sellel valikul olla tööturuteenustele kaks üldisemat tagasilööki.

On rida murekohti seoses komisjoni rolli ning komisjoni ja üksikute liikmesriikide suhtega.

Esiteks on olemas oht, et komisjoni suurenenud roll hakkaks segama üksikute liikmesriikide rolle. Teiseks võtaks komisjon otsese vastutuse volitatud teenusepakkuja poolt elluviidavate tegevuste kvaliteedi tagamise eest, kuigi praegu komisjoni talitustes selliseid funktsioone ei ole. Kolmandaks sõltuks tulemus suuresti asjaomaste osapoolte, eelkõige erasektori tööturuasutuste soovist liituda uue koostöövormiga ja tunnustada EURESi võrgustikus osalemise eeliseid, aga ka komisjoni vajadusest leida kõigi potentsiaalselt asjassepuutuvate erasektori tööturuasutustest osapooltega võimalikult suur üksmeel.

Kulud

Selle süsteemi sisseseadmine ELi tasandil oleks komisjoni töötajate poolest suhteliselt kulukas. Kuigi suhete haldamine ainult oluliste Euroopa tööturul tegutsevate erasektori tööturuasutustega oleks ilma oluliste personali lisakuludeta teostatav, siis ELi süsteemi muutumine eelistatavaks variandiks palju olulisema hulga erasektori tööturuasutuste jaoks nõuaks suuremat arvu EURESi võrgustikule pühendunud töötajaid.

6. VALIKUTE VÕRDLU

Eesmärgid	Valik 1 Meetmeid ei võeta	Valik 2 Lissaboniseerimine	Valik 3 Uus määrus	Valik 4 Uus määrus pluss ELi partnerluslepingud
Saavutada EURESi portaalis praktiliselt täielik vabade töökohtade pakkumine nii, et kogu Euroopa töötajatel oleks kohene juurdepääs samadele vabadele töökohtadele (...)	Stagneerumine - Vabade töökohtade kogumi kasvu ei ole oodata, välja arvatud vabatahtlike pingutuste puhul	Positiivne + Vabade töökohtade kogumi kasvu võimalus, kui kehtestatakse rakendusaktid suurema hulga andmete jagamiseks	Väga positiivne ++ Kinnitatud liikmesriikide kohustus teha kättesaadavaks kõik vabad töökohad Lisanduvate vabade töökohtade võimalus tänu riigi tasandi koostööle erasektori tööturuasutustega	Äärmiselt positiivne +++ Kinnitatud liikmesriikide kohustus teha kättesaadavaks kõik vabad töökohad Mitte ainult võimalus, vaid kindel teadmine, et vabu töökohti tuleb juurde tänu kokkulepetele erasektori tööturuasutustega kõikjalt EList

(...) kombinatsioonis suuremahulise kättesaadavate CVde kogumiga, mille seast tööandjad saavad värvata	Stagneerumine - CVde kogumi kasvu ei ole oodata, välja arvatud vabatahtlike pingutuste puhul	Positiivne + CVde kogumi kasvu võimalus, kui kehtestatakse rakendusaktid suurema hulga andmete jagamiseks	Väga positiivne ++ Liikmesriikide kohustus teha CVd kättesaadavaks Täiendavate jõupingutuste võimalus tänu riigi tasandi koostööle erasektori tööturuasutustega	Äärmiselt positiivne +++ Liikmesriikide kohustus teha CVd kättesaadavaks Mitte ainult võimalus, vaid kindel teadmine, et täiendavaid jõupingutusi tehakse – tänu kokkulepetele ELi tasandi erasektori tööturuasutustega
võimaldada EURESi portaali teostada head automaatset sobitamist vabade töökohtade, töökohataotluste ja CVde vahel, tõlkides kõigisse ELi keeltesse ja mõistes riiklikul tasandil nõutavaid oskusi, pädevusi, kutsealasid ja kvalifikatsioone;	Positiivne + Heatasemelise sobitamise võimalus eeldusel, et enamik, kui mitte kõik liikmesriigid järgivad ESCO standardeid	Positiivne + Heatasemelise sobitamise võimalus eeldusel, et enamik, kui mitte kõik liikmesriigid järgivad ESCO standardeid	Väga positiivne ++ Uus kohustus ESCOga seostamiseks tagab heatasemelise automaatse sobitamise kogu ELi hõlmavalt ning ka kõigi liikmesriikide kasuks riigi tasandil	Väga positiivne ++ Uus kohustus ESCOga seostamiseks tagab heatasemelise automaatse sobitamise kogu ELi hõlmavalt ning ka kõigi liikmesriikide kasuks riigi tasandil
teha olulisim teave EURESi võrgustiku kohta kogu liidus kättesaadavaks igale töötajale ja tööandjale, kes soovib kliendina värbamisteenuseid, ning pakkuda igale huvitatud isikule pidevalt juurdepääsu EURESi võrgustikule	Neutraalne 0 Üksiktasandi jõupingutusi üldiseks rakendamiseks jätkatakse eelduste kohaselt riikide vajadustest ja organisatsioonide ülesehitusest lähtuvalt	Neutraalne 0 Üksiktasandi jõupingutusi üldiseks rakendamiseks jätkatakse eelduste kohaselt riikide vajadustest ja organisatsioonide ülesehitusest lähtuvalt	Positiivne + Töötajate ja tööandjate võrdne kohtlemine ning kogu ELis ühine lähenemine põhiteabele ja sellele, kellele tuleks anda juurdepääs EURESi võrgustikule	Positiivne + Töötajate ja tööandjate võrdne kohtlemine ning kogu ELis ühine lähenemine põhiteabele ja sellele, kellele tuleks anda juurdepääs EURESi võrgustikule
abistada kõiki selliseid huvitatud isikuid sobitamise, töölesuunamise ja värbamisega EURESi võrgustiku kaudu	Neutraalne 0 Eelduste kohaselt jätkatakse üksiktasandi jõupingutusi liikuvuse	Neutraalne 0 Eelduste kohaselt jätkatakse üksiktasandi jõupingutusi liikuvuse	Positiivne + Huvitatud töötajate ja tööandjate võrdne kohtlemine ning neile saadaolevate liikuvuse tugiteenuste	Positiivne + Huvitatud töötajate ja tööandjate võrdne kohtlemine ning neile saadaolevate liikuvuse tugiteenuste

	tugiteenuste pakkumisel lähtuvalt konkreetselt riigi tõlgendusest	tugiteenuste pakkumisel lähtuvalt konkreetselt riigi tõlgendusest	ühine määratlus	ühine määratlus
toetada EURESi võrgustiku toimimist riikide tööjõu puudu- ja ülejääke puudutava teabevahetusega ning tegevuste koostööstamisega liikmesriikide vahel	Neutraalne 0 Võimalus arendada edasi 2012. aasta otsuse kohast ühist lähenemist programmitööle	Neutraalne 0 Võimalus arendada edasi 2012. aasta otsuse kohast ühist lähenemist programmitööle	Positiivne + Kõikehõlmav raamistik teabevahetuseks EURESi tegevuse koordineerimiseks	Väga positiivne ++ Kõikehõlmav raamistik teabevahetuseks EURESi tegevuse koordineerimiseks Kindel teadmine, et uusi andmeid tuleb juurde tänu kokkulepetele ELi tasandi peamiste erasektori tööturuasutustega
Tõhusus	0	+	++	- Probleemid seoses komisjoni rolli ning komisjoni ja üksikute liikmesriikide suhtega
Kulud	Lisakulusid ei teki	Lisakulusid ei teki	Lisakulud liikmesriikidele ja komisjonile	Lisakulud liikmesriikidele ja komisjonile

Täiendavat positiivset mõju annavad ainult valikud 3 ja 4. Valiku 4 puhul on sellise mõju tõenäosus palju suurem, arvestades seda, kuidas EURESi võrgustik avaneks. Praeguses EURESi kui Euroopa tööturgude toimimise vahendi arenguetapis kaasneks aga valiku 4 rakendamisega rida probleeme seoses komisjoni rolliga ning komisjoni ja üksikute liikmesriikide suhtega. Kuigi seda valikut ei saa tulevikus sellisel või pisut muudetud kujul välistada, peetakse mõistlikuks viia kõigepealt ellu EURESi põhjalik reform ning hinnata pärast läbivaatamist vajadust integreerituma lahenduse järele. Seetõttu peetakse kõige tõhusamaks ja järelikult parimaks valikut 3.

7. JÄRELEVALVE JA HINDAMINE

EURESi võrgustikus sisend- ja väljundandmete ning tulemuste kohta andmete kogumiseks ja jagamiseks olemasolevat korraldust tugevdatakse. Väljundandmeid ja tulemusi puudutava andmekogumise parandamiseks võetakse kasutusele ühiste näitajate komplekt, millega lisatakse olemasolevatele andmeallikatele nagu eespool nimetatud kuuaruanded sellised uued allikad nagu riigi tasandil välja töötatavad klientide rahuloluküsitlused. Riiklikes tööturuasutustes toimuvaid arenguid, kaasa arvatud kaasajastamist ja tõhususe parandamist, jälgitakse riiklike tööturuasutuste võrgustiku tegevuste ning riiklike tööturuasutuste vastastikuse õppe programmi ja omavahelise dialoogi kaudu. Riiklikes tööturuasutustes

nähakse ette kaasamine EURESi arendamise valdkonda eelkõige seoses EURESi teenuste üldise rakendamisega. Selliselt kogutud teavet kasutades esitab komisjon iga kahe aasta järel rakendusaruande. Iga viie aasta järel pärast uue määruse vastuvõtmist tehakse järelhindamine, milles käsitletakse selle tulemuslikkust.