



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2019.4.2.
COM(2019) 164 final

**A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK,
AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK
BIZOTTSÁGÁNAK**

az EURES 2016. január és 2018. június közötti tevékenységéről

Az (EU) 2016/589 rendelet 33. cikke alapján

TARTALOMJEGYZÉK

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	4
1. BEVEZETÉS.....	5
1.1. Mi az EURES?	5
1.1.1. EURES-szolgáltatások álláskeresők és munkáltatók számára	6
1.1.2. Két pillér: az EURES foglalkoztatási mobilitási portálja és a humán hálózat.....	6
1.1.3. Az EURES-hálózat felépítése.....	7
1.2. A 2016. évi rendelet	7
1.2.1. Miért szükséges a rendelet reformja?	7
1.2.2. A reform főbb elemei és idővonala	8
2. AZ EURES-HÁLÓZAT FŐBB TEVÉKENYSÉGEI: 2016. JANUÁR – 2018. JÚNIUS	8
2.1. Tevékenységek az EURES-tagországokban.....	8
2.1.1. Általános támogató szolgáltatások munkavállalók és munkáltatók számára	8
2.1.2. Specifikus támogatási szolgáltatások	10
2.1.3. Források és irányítás.....	13
2.2. Az Európai Koordinációs Iroda (EKI) horizontális támogatási tevékenységei	16
2.2.1. Koordináció és irányítástámogatás.....	16
2.2.2. Az EURES-portál üzemeltetése és fejlesztése, és a kapcsolódó IT szolgáltatások	16
2.2.3. Képzés és szakmai fejlődés	16
2.2.4. Információs szolgálat.....	17
2.2.5. Hálózatépítés, a legjobb bevált gyakorlatok cseréje és kölcsönös tanulás.....	17
2.2.6. Tájékoztatási és kommunikációs tevékenységek	17
2.2.7. A földrajzi és foglalkoztatási mobilitás vizsgálata	18
2.2.8. Megfelelő együttműködési és közvetítési struktúra kialakítása a tanulószerveződéses gyakorlati képzésekhez és szakmai gyakorlati programokhoz.....	18
2.2.9. Pénzügyi források.....	19
3. A RENDELET VÉGREHAJTÁSA A TAGÁLLAMOKBAN.....	20

3.1.	<i>A hálózat összetétele és szervezeti kérdések</i>	20
3.1.1.	Szabályozási követelmények.....	20
3.1.2.	Végrehajtás	20
3.1.3.	Kihívások.....	21
3.2.	Irányítás és együttműködés az EURES hálózaton kívüli szervezetekkel.....	21
3.2.1.	Szabályozási követelmények.....	21
3.2.2.	Végrehajtás	22
3.2.3.	Kihívások.....	22
3.3.	A hálózat bővítése	22
3.3.1.	Szabályozási követelmények.....	22
3.3.2.	Végrehajtás	23
3.3.3.	Kihívások.....	23
3.4.	Betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok és önéletrajzok cseréje	23
3.4.1.	Szabályozási követelmények.....	23
3.4.2.	Végrehajtás	23
3.4.3.	Kihívások.....	24
3.5.	Támogató szolgáltatások	24
3.5.1.	Szabályozási követelmények.....	24
3.5.2.	Végrehajtás	25
3.5.3.	Kihívások.....	25
3.6.	Információcsere, programozás és teljesítménymérés	25
3.6.1.	Szabályozási követelmények.....	25
3.6.2.	Végrehajtás	26
3.6.3.	Kihívások.....	26
4.	A RENDELET VÉGREHAJTÁSA AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG ÁLTAL	27
4.1.1.	Szabályozási követelmények.....	27
4.1.2.	Végrehajtás	27
4.1.3.	Kihívások.....	28
5.	KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK	28
5.1.	Következtetések.....	28
5.2.	Ajánlások a tagállamok számára a következő jelentéstételi időszakra vonatkozóan.....	29
5.3.	Az Európai Bizottság által megteendő intézkedések.....	30
	MELLÉKLET – RELEVÁNS SZÁMADATOK	32

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A **tevékenységi jelentés** áttekintést nyújt az **EURES-hálózat 2016. január és 2018. június** közötti tevékenységeiről, továbbá **2018 júliusáig ismerteti** az (EU) 2016/589 **EURES-rendelet alkalmazásának aktuális helyzetét** a rendelet 33. cikkében előírtak szerint. Az EURES-hálózat számos uniós, EGT-országbeli és svájci székhelyű, foglalkoztatási szolgáltatást nyújtó szereplőt és egyéb partnerszervezetet tömörít magába, amelyek célja a munkaerőpiacon belüli mobilitás javítása és egy integrált európai munkaerőpiac létrehozása.

Az EURES-hálózat **főbb jellemzői** esetében a kettősség adott. Az EURES-hálózat nyújtotta **megfeleltetési és kiközvetítési tevékenységekből** álláskereső és munkáltatók ezrei profitálnak napi szinten. A képzett EURES-munkatársak **támogató szolgáltatásokat nyújtanak és iránymutatást adnak** a más uniós tagállamokban való munkavégzés feltételeiről, hogy így segítsék az álláskeresőket és munkáltatókat a választásban.

A Nemzeti Koordinációs Irodák (NKI-k) által felügyelt EURES-tevékenységek közé tartoznak a célzott mobilitási programok, amelyek célja a konkrét munkaerőhiány vagy -többlet kezelése. Az EURES a határ menti munkavállalókat és munkáltatókat is segíti – a határokon átnyúló partnerségek és a határ menti régiókban végzett egyéb tevékenységek ernyője alatt.

Szabályozási szinten a 2016-ban hatályba lépett **EURES-rendelet végrehajtása** a legtöbb területen befejeződött. Kijelölésre kerültek az NKI-k, akárcsak a nemzeti EURES-hálózatok tagjaként működő állami foglalkoztatási szolgálatok (ÁFSZ), és létrejöttek az új tagok és partnerek felvételét szolgáló rendszerek is. Ami az információtechnológiát illeti, az álláshelyek és a jelentkezők megfeleltetésének uniós szintű megkönnyítése tekintetében kiemelt eredmény, hogy megvalósult az állásajánlatokkal és az önéletrajzokkal kapcsolatos információk a nemzeti adatbázisok és az EURES közötti átlátható cseréje. Az Európai Koordinációs Iroda által kezelt [EURES-portál](#), napi szinten 3 millió állásajánlatot tesz elérhetővé, és több mint 400 000 önéletrajzot tart nyilván. A készségek/kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozásának (ESCO) bevezetése csak tovább segíti az álláshelyek és a jelentkezők jobb digitális megfeleltetését és a határokon átnyúló munkaközvetítést. Ezenkívül a hálózat irányítása tovább erősödött az új monitoring- és teljesítménymérő eszközök használatával.

Azonban továbbra is **komoly kihívás** marad az EURES-hálózat számára annak megvalósítása, hogy az önéletrajzokkal és az álláslehetőségekkel kapcsolatos információcsere valamennyi tagállam vonatkozásában megtörténjen. Az új tagok és partnerek felvétele, amely lehetővé teszi az EURES-hálózat kibővítését és így a magánszféra foglalkoztatási szereplőire való kiterjesztését, csak a jelentéstételi időszak végén vette kezdetét. Az olyan kiegészítő kezdeményezésekkel való szinergia kiépítése, mint az EUROPASS2 és az egységes digitális portál, akárcsak az együttműködés észszerűsítése a későbbiekben is fontos fejlesztési terület marad. További hálózati szintű hatással bír majd, ha az EURES mobilitási programjai és a határokon átnyúló partnerségek tekintetében a hálózat általános stratégiájába történő integráció magasabb fokát sikerül megvalósítani, különösen az EURES-tagok és -partnerek között rendszeresebbé váló információcsere révén.

Az EURES-hálózat számára a **következő lépéseket** az EURES olyan dinamikus hálózatként való működtetése jelenti, amely nemcsak a szereplők, tevékenységek és szolgáltatások nagyobb számára épít, hanem a kommunikáció fokozásával is számol (pl. közösségi média). Az állásajánlatokat és önéletrajzokat érintő új adatcsererendszerre való átállás nem új keletű. Már régóta zajlanak az ezzel

kapcsolatos intézkedések, hogy eredményükképpen egy önálló, kész megfeleltetési rendszer és kiközvetítési eszköz jöjjön létre. Az EURES-hálózat az ÁFSZ-ek és a legjobb bevált gyakorlatok kölcsönös tanulási események keretében megvalósuló cseréje céljából rendszeresen találkozó EURES-tagok és -partnerek közötti szoros együttműködésre támaszkodik. Az EKI-nyújtotta támogatás – legyen szó akár a szinergiák meghatározásáról, vagy az EURES-tevékenységek és más uniós kezdeményezések közötti átfedések azonosításáról, illetve az iránymutatásról és a hálózat előmozdításáról, különös tekintettel az EURES-portálra, mint ennek eszközére – kulcsfontosságú az EURES-hálózat további integrációja szempontjából.

Középtávon az EURES koordinációs tevékenységei a Bizottság által 2018 márciusában javasolt és az Európai Parlament és a Tanács által 2019 februárjában ideiglenesen elfogadott Európai Munkaügyi Hatóság felelősségi körébe tartoznak. Ez az EURES Európai Koordinációs Irodának az Európai Munkaügyi Hatóságához való hivatalos áthelyezése révén valósul meg. Az Európai Munkaügyi Hatóság felelőssége mellett az Európai Koordinációs Iroda meg fogja erősíteni az EURES szerepét a méltányos mobilitás feltételeinek előmozdításában. Előnyt jelent majd az uniós munkavállalói mobilitással foglalkozó átfogó működési struktúra és a különböző területeken rendelkezésre álló speciális szakértelem, amely ötleteket adhat a további kihívások kezelésére, illetve innovatív szakpolitikai megközelítésekre és eszközökre. Az Európai Koordinációs Iroda pedig szakértelme, hálózata és eszközei révén fog hozzájárulni a Hatóság működéséhez.

1. BEVEZETÉS

1.1. Mi az EURES?

Az EURES egyfajta **együttműködési hálózat** az Európai Bizottság és a tagok, illetve partnerek (például az állami foglalkoztatási szolgálatok (ÁFSZ)) között – legyen szó bármely uniós tagállamról, Izlandról, Lichtensteinről, Norvégiáról vagy Svájcra (a továbbiakban „EURES-tagországok”). 1994-es indulása óta az EURES révén számos ember tudott előnyt kovácsolni magának az Európai Unió egyik alapelvéből: **a munkavállalók szabad mozgásából**. Az EURES az információk és foglalkoztatási szolgáltatások egyedi körét teszi elérhetővé szerte Európában az álláslehetőségeket kutató és munkavállalókat toborzó álláskereső, illetve munkáltatók számára¹.

2016-ban az **új (EU) 2016/589 EURES-rendelet** azzal a céllal lépett életbe, hogy a köz- és magánszféra körében az európai foglalkoztatási szolgálatok egy nagyobb és erősebb hálózatát hozza létre, így biztosítva a munkaerőpiaci információk határok közötti hatékonyabb megosztását az EU és az EGT-országok közötti munkavállalási célú kiközvetítés előmozdítása érdekében².

¹ Megjegyzés: A „munkavállalók” és „alkalmazottak” kifejezés e jelentésben egymás szinonimájaként szerepel. Továbbá, „a Bíróság kimondta, hogy a munkavállalók részére az EUMSZ 45. cikkében biztosított szabad mozgás bizonyos jogokat ruház a tagállamok azon állampolgáira is, akik az Unióban munkakeresési céllal mozognak. A „munkavállaló” fogalmát ezért e rendelet alkalmazásában úgy kell értelmezni, hogy az az álláskeresőkre is kiterjed, függetlenül attól, hogy aktuálisan munkaviszonyban állnak-e.” ((EU) 2016/589 rendelet, (7) preambulumbekkezdés).

² Az EURES-hálózat célkitűzéseit az (EU) 2016/589 rendelet 6. cikke tartalmazza.

1.1.1. EURES-szolgáltatások álláskeresők és munkáltatók számára

- Az álláskeresők **segítése az álláskeresésben**, illetve a munkáltatók **segítése a jelöltek felkutatásában** szerte Európában;
- Az állásajánlatok és önéletrajzok **megfeleltetése** az EURES foglalkoztatási mobilitási portálján;
- **Tájékoztatás, iránymutatás** és egyéb, a munkaerőpiaci mobilitást támogató szolgáltatások nyújtása a munkavállalók és munkáltatók számára;
- **Elhelyezkedés utáni segítségnyújtás**;
- Hozzáférés az **életkörülményekkel és munkavégzés feltételeivel** kapcsolatos információkhoz (mint például adózás, nyugdíj, egészség- és társadalombiztosítás az EURES-tagországokban);
- Egyedi támogató szolgáltatások a **határ menti régiókban** működő munkáltatók és a határ menti munkavállalók számára;
- Egyedi csoportok támogatása az EURES-sel összefüggő **célzott mobilitási programok** alkalmazásában;
- Különböző **lehetőségek** előmozdítása **a fiatalok számára**, egyebek között a **Drop'pin@EURES** révén;
- Dinamikus munkaerő-felvételi események támogatása az **Európai Online Állásnapok (EOJD)** platformján keresztül.

1.1.2. Két pillér: az EURES foglalkoztatási mobilitási portálja és a humán hálózat

Az EURES az Európai Unió által az elmúlt évtizedek során a társadalmi és gazdasági teljesítmény növelésére kifejlesztett munkaerőpiac-támogató struktúra lényegi részét képezi. A hálózat fókuszában a más EURES-tagországokban történő munkavégzésben érdekelt, illetve a más EURES-tagországokból érkező munkavállalók toborzásában érintett munkáltatók számára nyújtandó **tájékoztatás**, illetve a **megfeleltetéssel és kiközvetítéssel kapcsolatos iránymutatás** áll. Szolgáltatásait két főbb kiegészítő csatornán keresztül biztosítja szerte Európában: ez az EURES-portál és az EURES munkatársainak hálózata.

1.1.2.1. Az EURES foglalkoztatási mobilitási portálja

Az EURES neve rendszerint felmerül az europa.eu öt leglátogatottabb weboldala között. Csak 2017-ben 14 880 000-szer látogattak el az EURES weboldalára, és azt 48 350 000-en tekintették meg. Az év bármely napján hozzávetőlegesen **3 millió állás** és közel **400 000 álláskeresői önéletrajz**³ érhető el az EURES foglalkoztatási mobilitási portálján keresztül. Ezek a számok komoly növekedést mutattak a jelentéstételi időszak során, valamennyi kategóriában. 2017 júniusa és 2018 júniusa között az EURES-portálon 30 %-kal nőtt a nyilvántartásba vett munkáltatók, míg 20 %-kal gyarapodott az ott regisztrált álláskeresők száma.

Az EURES-portált **térítésmentesen használhatják** az állás-, illetve jelentkezőkeresés céljából regisztráló álláskeresők és munkáltatók. Akár saját fiókot is létrehozhatnak, amellyel a portál kereső funkcióinak használata mellett keresési beállításukat is eltárolhatják, illetve e-mailes figyelmeztető értesítéseket igényelhetnek.

³ EURES-portál, elérhető itt: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>

1.1.2.2. Az EURES humán hálózata

Az EURES **32 tagországból** származó, több mint **1 000 fős munkatársi hálózata**⁴ gondoskodik arról, hogy az érdekeltek személyre szabott karrier- és toborzási tanácsadásban részesüljenek, illetve támogatást kapjanak az álláskeresési és felvételi folyamataikhoz; a hálózat továbbá tájékoztatást nyújt a vonatkozó szabályokról, így a más EURES-tagországokban hatályos társadalombiztosítási és adózási rendelkezésekről, nem beszélve az elhelyezkedés utáni segítségnyújtásról (például nyelvtanfolyamok).

1.1.3. Az EURES-hálózat felépítése

Minden egyes EURES-tagország kinevez egy **Nemzeti Koordinációs Irodát** (NKI), amely általában vagy az ÁFSZ-szel vagy a Munkaügyi Minisztériummal áll kapcsolatban. Az Európai Bizottság Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás Főigazgatósága (DG EMPL) ad otthont az **Európai Koordinációs Irodának** (EKI), amely az NKI-k számára horizontális támogatást nyújt. Az NKI-k és EKI-k együtt alkotják az EURES-hálózat **Európai Koordinációs Csoportját** (EKCS).

Az EURES-tagok és -partnerek tulajdonképpen az EURES hálózatán belül működő, operatív tevékenységet végző szervezetek. Az EURES-hálózat tagjai számára az alábbiak közül valamennyi feladat ellátása kötelező érvényű, míg a partnereknek azokból legalább egyet kell teljesíteniük:

- Hozzájárulás az állásajánlatok összegyűjtéséhez az EURES-portálra és IT platformra való adattovábbítás útján;
- Hozzájárulás az álláskeresői profilok összegyűjtéséhez az EURES-portálra és IT platformra való adattovábbítás útján;
- Támogató szolgáltatások nyújtása közvetlenül az álláskeresők és munkáltatók számára.

1.2. A 2016. évi rendelet

1.2.1. Miért szükséges a rendelet reformja?

Az EURES-t⁵ létrehozó első bizottsági határozat óta a hálózat folyamatos átalakításon megy át, hogy így igazodjon az állandóan változó munkaerőpiachoz. Az új (2016/589) EURES-rendelet megteremti az alapját a **hálózat megerősítésének**: javítja az állásajánlatok hozzáférhetőségét, lefekteti az alapját az önéletrajzok tagok és partnerszervezetek, illetve az EURES-portál közötti cseréjének, valamint fokozott támogatást nyújt az álláskeresőknél és munkáltatóknál a határokon átnyúló lehetőségek felkutatásában.

Az új rendelet célkitűzése az **átláthatóság fokozása** az EURES-portálon meghirdetett állások számának növelésével, valamint az állásajánlatok és önéletrajzok **online megfeleltetésének** javításával; további eszköze egy **megállapodott minimális**

⁴ E jelentésben az „EURES-munkatársak” alatt az (EU) 2016/589 rendelet és annak végrehajtási intézkedései értelmében az EURES-hálózat szolgáltatásai és egyéb tevékenységei biztosításában közvetlenül, illetve közvetve érintett személyzet értendő.

⁵ A Bizottság 1993. október 22-i 93/569/EGK határozata a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK tanácsi rendelet végrehajtásáról, különös tekintettel az Eures (European Employment Services) elnevezésű hálózatra.

szolgáltatási csomag biztosítása az álláskereső és munkáltatók számára, valamint a **digitális foglalkoztatási szolgáltatások körének** bővítése az EURES-portálon.

1.2.2. A reform főbb elemei és idővonala

A 2016. május 12-én hatályba lépett új rendeletet hat végrehajtási határozat⁶ támogatja, amelyek célja a tagállamok közötti egységes végrehajtás biztosítása. A végrehajtás első lépéseként kijelölésre kerültek az NKI-k és az EURES-tagokként működő ÁFSZ-ek, illetve megszületett 2016-ban az EKCS.

A rendelet 2018. május 13-át tűzte ki határidőül az EURES-tagországok számára arra, hogy elindítsák azt az **egységes csererendszert**, amely révén **valamennyi⁷ olyan állásajánlat megoszthatóvá** válik (ideértve a tanulószerveződéses gyakorlati képzéseket és a szakmai gyakorlatot), amely az ÁFSZ, illetve az egyéb EURES-tagszervezetek révén az EURES-portálon elérhető; nem beszélve az **önéletrajzokról**, amennyiben a személyes adatok továbbításához az érintett álláskereső hozzájárultak. Ugyanez a határidő vonatkozott az EURES-tagországok **felvételi rendszereinek** felállítására, amelyek különböző szervezetek (mint például magán foglalkoztatási szolgálatok, illetve közhasznú szervezetek) számára teszik lehetővé tagként vagy partnerként az EURES-hálózathoz való csatlakozást. Végül pedig a rendelet előírja, hogy 2018-ban és 2020-ban a **hálózat tevékenységeiről jelentéseket** készítsenek, illetve 2021-ben utólagos értékelést nyújtsanak be.

2. AZ EURES-HÁLÓZAT FŐBB TEVÉKENYSÉGEI: 2016. JANUÁR – 2018. JÚNIUS

2.1. Tevékenységek az EURES-tagországokban

2.1.1. Általános támogató szolgáltatások munkavállalók és munkáltatók

⁶ A Bizottság (EU) 2017/1255 végrehajtási határozata (2017. július 11.) a szervezetek EURES-tagga és -partnerre válásának engedélyezéséhez szükséges, a nemzeti rendszerek és eljárások leírására szolgáló formanyomtatványról.

A Bizottság (EU) 2017/1256 végrehajtási határozata (2017. július 11.) az EURES-hálózattal kapcsolatos nemzeti munkaprogramokra vonatkozó uniós szintű információcserére szolgáló formanyomtatványokról és eljárásokról.

A Bizottság (EU) 2017/1257 végrehajtási határozata (2017. július 11.) az EURES-portálon az állásajánlatok, az álláspályázatok és az önéletrajzok megfeleltetését lehetővé tevő egységes rendszerhez szükséges technikai standardokról és formátumokról.

A Bizottság (EU) 2018/170 végrehajtási határozata (2018. február 2.) az EURES-hálózat működésének nyomon követésére és értékelésére szolgáló adatgyűjtésre és -elemzésre vonatkozó egységes részletes előírásokról.

A Bizottság (EU) 2018/1020 végrehajtási határozata (2018. július 18.) a készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozási rendszerben foglalt jegyzékének az EURES közös informatikai platformon történő automatizált megfeleltetés céljából való elfogadásáról és frissítéséről.

A Bizottság (EU) 2018/1021 végrehajtási határozata (2018. július 18.) a közös informatikai platformon az európai osztályozási rendszer alkalmazásával történő automatizált megfeleltetés működéséhez, valamint a nemzeti rendszerek és az európai osztályozási rendszer közötti átjárhatóság biztosításához szükséges technikai standardok és formátumok elfogadásáról.

⁷ Az (EU) 2016/589 rendelet 17. cikke értelmében a tagállamok kizárhatják azokat az állásajánlatokat, „amelyek jellegük vagy a nemzeti szabályok miatt kizárólag egy adott ország állampolgárai számára nyitottak”; „amelyek olyan tanulószerveződéses gyakorlati képzésekhez és szakmai gyakorlatokhoz kapcsolódnak, amelyek elsősorban tanulási komponenssel rendelkeznek és így a nemzeti oktatási rendszerek részét képezik, vagy amelyek valamely tagállam aktív munkaerő-piaci szakpolitikái részeként államilag finanszírozottak”; valamint „azokat a további állásajánlatokat, amelyek valamely tagállam aktív munkaerő-piaci szakpolitikáinak részét képezik”.

2.1.1.1. Megfeleltetési és munkavállalási célú kiközvetítési tevékenységek

Kivétel nélkül minden EURES-tagországban elérhető támogatás és tájékoztatás az álláskereső és munkáltatók számára az európai munkaerőpiaci mobilitással kapcsolatos kérdésében, illetve szerveznek toborzási rendezvényeket az EURES-irodák közötti fokozott együttműködéssel.

Az EURES munkatársai az álláskereső számára az önéletrajzok és álláspályázatok összeállításában nyújtanak segítséget, miközben a munkáltatókat is támogatják a munkaköri leírások és az állásajánlatok megírásában. E szolgáltatás biztosítása végett az EURES tanácsadói hálózatszerte 696 514 álláskeresővel és 111 636 munkáltatóval kerültek kapcsolatba 2017-ben⁸. Az EURES munkatársaitól érkezett információk alapján tevékenységeik révén 2016-ban az EURES hálózaton keresztül közel 30 000 fő helyezkedett el kiközvetítés útján⁹. Az EURES-rendelet adatgyűjtési rendelkezésének (32. cikk) köszönhetően a jövőben még pontosabb jelentésre lesz lehetőség.

Állásbörzét szerveznek a munkavállalók és munkáltatók találkozásának, és a határokon átnyúló munkaerő-felvételnek az elősegítésére. A **célországokból érkező EURES-munkatársakat** általában arra kéri fel, hogy az állásajánlatokon kívül az érdeklődőket a megfelelő életkörülményekről és munkavégzési feltételekről is tájékoztassák. A munkáltatók számára további szolgáltatásként az EURES munkatársai segítséget nyújthatnak az **önéletrajzok szűrésében**, hogy ezután pl. „villáminterjúkon” keresztül válasszák ki a megfelelő készségekkel rendelkező jelölteket.

Az ilyen rendezvények egy egyedi formája az **Európai Foglalkoztatási Napok**, ahol számos EURES-tagország munkavállalója és munkáltatója találkozhat egymással – **a helyszínen vagy az online felületen**. A 2017-ben megrendezett 24 rendezvényen tizenhét ország képviseltette magát közel 21 500 álláskereső és több mint 1 100 vállalat részvételével: az állásajánlatok száma meghaladta a 10 000-et. Ebből tizenhat rendezvényt 2018 első felében tartottak meg.

Külön figyelmet kap **az EURES-tevékenységek és a munkaerőpiaci szükségletek összekötése**, hiszen így tudják az elsődleges ágazat- és készségbeli igényeket kiszolgálni. Az EU és EGT-országok munkaerőpiaci integrációjának összefüggésében felmerülő mobilitási akadályok leküzdése érdekében, az EURES egyes munkaerő-felvételi rendezvényei **konkrét ágazatok** szükségleteire és lehetőségeire **koncentrálódnak**, különösen akkor, ha egy potenciális fogadóországban munkaerőhiány, míg egy másikban a munkavállalói oldalon túlkínálat mutatkozik. Az idegenforgalom és a vendéglátás¹⁰ az a két ágazat, ahol a legtöbb ország szembesül a megfeleltetés és kiközvetítés szükségességével; ráadásul mindkét területen különös fontossággal bír az idegen nyelvek ismerete. Az EURES komoly megfeleltetési tevékenységet folytat más ágazatokban is, például a közlekedés, az egészségügy, az építőipar, a mérnöki

⁸ Az adatok az EURES egységes piaci eredménytáblából (2017) származnak:
http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf.

⁹ 2017-ig az EURES tanácsadói önkéntes alapon jelentették be a munkavállalási célú kiközvetítések számát (ez a teljes bejelentett szám kb. 50–60 %-át teszi ki), ráadásul az EURES-tanácsadók nem kapnak szisztematikusan tájékoztatást az álláskereső, illetve a munkáltatók oldalán megvalósult elhelyezkedésről, illetve felvételtől.

¹⁰ EURES programozási ciklus, a nemzeti tevékenységi jelentések értékelése, 2016 és 2017.

foglalkozások és az IKT, valamint a szezonális mezőgazdasági munkák területén.

2.1.1.2. Információ és iránymutatás

Az EURES-portálon keresztül minden releváns munkaerőpiaci információ elérhető, mivel az EURES-tagországok rendszeresen **feltöltik** oda a munkaerőpiaccal és az életkörülményekkel, illetve munkavégzési feltételekkel kapcsolatos **általános információikat** 26 nyelven. Emellett legalább tizennégy ország saját **nemzeti EURES weboldallal** is rendelkezik, ahol az álláskereső és munkáltatók megtalálhatnak minden, őket érdeklő munkaerőpiaci mobilitással kapcsolatos információt akár több nyelvre is lefordítva.

Az EURES hálózata által az álláskereső és munkáltatók számára nyújtott tájékoztatásra és iránymutatásra példa többek között azon adatlapok és digitális megoldások sokasága, amelyet a nemzeti EURES weboldalak kínálnak a célországban hatályos munkaügyi, egészségügyi, közigazgatási és adózási szabályok kapcsán. Az NKI-k **workshopokat** is szerveznek; ezek célja lehet például az álláskereső megtanítása arra, hogy az egyes országokban a munkáltatók milyen önéletrajzokra számítnak. Hasonlóképpen, a munkáltatóknak nyújtott EURES-tanácsadói támogatás is jellemzően olyan álláshirdetések megírására koncentrál, amelyekkel megtalálhatják a megfelelő készségekkel rendelkező külföldi munkaerőt.

2.1.2. Specifikus támogatási szolgáltatások

2.1.2.1. Támogatási szolgáltatások a határ menti régiókban

Az új EURES-rendelet szerint a határokon átnyúló partnerségekben, illetve egyéb más együttműködési és szolgáltatási struktúrában (ideértve az EURES hálózatán kívüli szervezeteket) tömörülő EURES-tagok és -partnerek nemcsak tájékoztatást nyújtanak, hanem a határ menti régiókban tevékenykedő, határ menti munkavállalók és munkáltatók egyedi igényeinek és körülményeinek megfelelő, testre szabott kiközvetítési és munkaerő-felvételi szolgáltatásokat is biztosítanak¹¹.

Ezek a határokon átnyúló partnerségek az EaSI program¹² éves felhívásain keresztül pályázhatnak pénzügyi támogatásra. Az EaSI támogatás új, határokon átnyúló partnerségek kialakítására is igénybe vehető, akárcsak új innovatív intézkedések megvalósítására. 2016-ban **12 határokon átnyúló partnerség** élvezte az EaSI előző évben elnyert támogatását. 2017-ben és 2018-ban **9 határokon átnyúló partnerség** ajánlotta fel támogatási és munkavállalási célú kiközvetítési szolgáltatásait a határ menti régiókban, amelynek alapját szintén az előző évben elnyert EaSI támogatás adta.

Az EURES határ menti régiókban nyújtott támogatási szolgáltatásai az információk és állásajánlatok több nyelven történő biztosítására épülnek. E szolgáltatások fizikai és egyre inkább virtuális „**egyablakos ügyintézőhelyes**” megoldás formájában jutnak el az érdekeltekhez. Az ennek keretében nyújtott információk – egyebek között – a társadalombiztosítás összehangolásával, a napi ingázással kapcsolatos rendelkezésekkel,

¹¹ Az (EU) 2016/589 rendelet 3. cikkének (7) bekezdésében foglaltaknak megfelelően.

¹² Adat- és ellenőrzési jelentések kizárólag azon határokon átnyúló partnerségek esetében elérhetők, amelyek az EaSI EURES-tengelye alatt részesülnek támogatásban. A 2014-es uniós költségvetési évben például 11 ilyen határokon átnyúló partnerség volt (VP/2014/011), míg 2015-ben 12 (VP/2015/008), 2016-ban 10 (VP/2016/005 ajánlattételi felhívás), illetve a 2017-es uniós költségvetési évben 9 határokon átnyúló partnerség (VP/2017/006) teljesített hasonlóan sikeresen.

illetve a képezések elismerésével, valamint az adózással függnek össze. A megfeleltetési és kiközvetítési tevékenységek eredményeként közel 4 400 álláskereső talált a határ menti régióban munkára, miután 2016-ban és 2017-ben személyesen felvette a kapcsolatot az EURES-hez kapcsolódó szolgálatokkal¹³.

2.1.2.2. Elhelyezkedés utáni segítségnyújtás

Az elhelyezkedés utáni segítségnyújtás célja az, hogy az **utazó munkavállalók számára** lehetővé tegye az új munkakörbe való **lehető legjobb beilleszkedést**. Míg a legtöbb EURES-tagország arra összpontosít, hogy a munkaszerződés aláírása előtt lássa el információval a munkavállalókat és munkáltatókat, addig némelyikük elhelyezkedés utáni segítségnyújtási feladatokat is ellát. Az EURES Olaszország például **utókövetést segítő adatbázist** üzemeltet annak biztosítására, hogy a kiközvetítések során teljes mértékben betartsák a hatályos munkaügyi előírásokat. Közel 7 000 munkavállaló kérelmezte 2016-ban a hozzáférést a személyes anyagához¹⁴.

2.1.2.3. A fiatalok támogatása – tanulószerveződéses gyakorlati képzés és szakmai gyakorlat

Az EURES-hálózaton belül kifejlesztett számos tevékenység és program foglalkozik külön a **fiatalokkal**. 2012. júniusi következtetéseiben¹⁵ az Európai Tanács felkérte a tagállamokat és a Bizottságot arra, hogy folytassák az EURES-portál fejlesztését és hogy megvizsgálják annak lehetőségét, hogy azt a tanulószerveződéses gyakorlati képzésre és a szakmai gyakorlatra is kiterjesszék. Így most már a tanulószerveződéses gyakorlati képzés és a szakmai gyakorlat is az EURES-rendelet hatálya alá tartozik, feltéve hogy a sikeres pályázókkal munkaviszony létesül. Az ilyen tanulószerveződéses gyakorlati képzésre és szakmai gyakorlatra irányuló ajánlatok már bekerültek az EURES-portálon megosztott álláslehetőségek közé: így a jelentéstételi időszak végén a felületen 6 567 tanulószerveződéses gyakorlati képzésre és 1 859 szakmai gyakorlatra vonatkozó ajánlat volt elérhető¹⁶.

Emellett a vállalatok és szervezetek közvetlenül is bemutatathatják az általuk a fiatalok számára kínált lehetőségeket: ehhez használják az EURES-portálon a **Drop'pin@EURES** felületét. Jelenleg 501 cég 2 092 ajánlata található itt 32 tevékenységi kört lefedve, a mérnöki szakmától kezdve egészen az egyéni készségfejlesztésig¹⁷. Az EKI azon dolgozik, hogy még inkább megkönnyítse a tanulószerveződéses gyakorlati képzések és szakmai gyakorlatok összegyűjtését és a portálon való megjelenítését. A testre szabott specifikációk segítségével az érdekeltek könnyebben tudják majd saját ajánlataikat megjelölni, illetve mások ajánlatai között keresni. Az új funkció várhatóan 2019-ben kerül bevezetésre.

2.1.2.4. Az EURES-hez kapcsolódó célzott mobilitási programok

Az EURES **konkrét álláskeresői csoportokat** is meg kíván szólítani, és

¹³ Európai Bizottság, EURES határokon átnyúló partnerségek, első ellenőrzési jelentés (2016) és második ellenőrzési jelentés (2017).

¹⁴ Nemzeti tevékenységi jelentés, Olaszország, 2016.

¹⁵ Az Európai Tanács következtetései, 2012. június 28-29. Elérhető a következő címen: http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_en.htm.

¹⁶ Az EURES-portál 2018. augusztus 23-i mérése alapján.

¹⁷ Lásd ugyanott.

ágazatspecifikus segítséget kíván nyújtani az **üres álláshelyek** betöltésében. Ehhez az EURES-tevékenységek olyan, az Európai Unió **foglalkoztatás és társadalmi innováció** (EaSI) programja keretében pénzügyileg támogatott, uniós finanszírozású **célzott mobilitási programokat** egészíthetnek ki – vagy épülhetnek be azokba –, amelyek a határokon is átnyúló szakmai mobilitást támogató innovatív utakat kutatja, és célja az egyes célcsoportok igényeinek teljesítése.

„Az első EURES-állásod” (YfEJ) projekt a fiatalokat Európa-szerte 35 éves korukig segíti az álláskeresésben, a tanulószerveződéses gyakorlati képzések és a szakmai gyakorlati helyek felkutatásában, illetve a munkáltatók számára is támogatást nyújt abban, hogy az EURES-tagországok között megtalálják a megfelelő készségekkel rendelkező fiatalokat. 2016-tól egészen 2018 közepéig **négy ország** (nevezetesen Franciaország, Németország, Olaszország és Svédország) bonyolított le „az első EURES-állásod” projektet. A jelentések először is arról számolnak be, hogy az álláskeresők életkora jellemzően 23 és 26 év közé esik, és azok felsőfokú végzettséggel rendelkeznek vagy még tanulmányaikat folytatják. Másodsorban pedig rámutatnak arra, hogy a kiközvetítés időpontjában az álláskeresők több mint fele (52 %) munkanélküli volt. Több mint 80 %-a azoknak, akik a programon keresztül egy másik országban találtak munkát, már dolgoztak a lakóhelyük szerinti országban, míg csupán 28 %-uk mondhatta el magáról azt, hogy már külföldön is dolgozott. A munkáltatók közé tartoznak mind a nagyvállalatok és a KKV-k.

Az említett időszakban a legfontosabb **kiindulási ország** Olaszország, Írország, Franciaország és Spanyolország volt. A főbb **fogadóországok és ágazatok** pedig Németország, az Egyesült Királyság és Franciaország voltak az egészségügy és szociális munka, az oktatás, illetve az IKT területén¹⁸. Míg több mint **3 000 állást töltöttek be kiközvetítéssel**, 2016 és 2017 első fele között a különböző programok tekintetében az eredeti kiközvetítési célszám csupán 15–26 %-át sikerült teljesíteni¹⁹. Ugyanakkor csak 2017 második felében 1 200 álláshely, tanulószerveződéses gyakorlati képzési, illetve szakmai gyakorlati hely talált gazdára²⁰, ami a program erősödéséről tanúskodik. A programban részt vett legtöbb fiatal már szokványos munkaszerződés keretében alkalmazásban állt, és csak kis számuk vett részt tanulószerveződéses gyakorlati képzésben vagy szakmai gyakorlaton.

Az **Újraindítás (Reactivate)** egy Unión belüli szakmai mobilitási program, amely azokat a 35 éves vagy annál idősebb munkavállalókat célozza, akik a lakóhelyük szerinti országban az álláskeresésben és a képzési lehetőségek felkutatásában nehézségekbe ütköztek, és készek egy másik országba költözni. Az első EURES-állásod projekthez hasonlóan, az álláskeresők itt is különböző pénzügyi támogatási formákat vehetnek igénybe az Újraindítás foglalkoztatási szolgálaton keresztül. Jelenleg négy ország foglalkoztatási szolgálata vállalta fel a vezető szerepet az Újraindítás projektek kapcsán. Ezek a következők: **Olaszország, Franciaország, Lengyelország és Svédország**, és a partnereik **13 országban**. A kezdeti lassú indulás ellenére, a program lehetőségei hosszú távra mutatnak, hiszen hasonló a foglalkoztatási ráta azon idősebb uniós munkavállalók körében, akik jelenleg a születési helyüktől eltérő tagállamban dolgoznak, és azon

¹⁸ Európai Bizottság, Az első EURES-állásod, célzott mobilitási programok, 5. előrehaladás-ellenőrzési jelentés, 2017. július–december, közzétéve: 2018. július.

¹⁹ Európai Bizottság, Az első EURES-állásod, célzott mobilitási programok, 4. előrehaladás-ellenőrzési jelentés, 2017. január–június, közzétéve: 2017. december.

²⁰ Európai Bizottság, Az első EURES-állásod, célzott mobilitási programok, 5. előrehaladás-ellenőrzési jelentés, 2017. július–december, közzétéve: 2018. július.

hasonló korú munkavállalók esetében, akik a szülőhazájukban találtak munkát²¹.

Az **Európai Szolidaritási Testület** foglalkoztatási mobilitási vetülete szintén a fiatalokat célozza, lehetőséget teremtve számukra készségeik fejlesztésére, miközben jövőbeni munkaerőpiaci kilátásaikat is javítja egy külföldi állás vagy szakmai gyakorlat lehetőségével. Jelenleg két projekt fut e program alatt: egy francia vezetésű konzorcium, amely 1 000 állást, illetve szakmai gyakorlati helyet kíván betölteni, míg az olasz vezetésű konzorcium 2018 szeptemberig előirányzott száma 400 kiközvetített pozíció.

Az alábbi táblázat áttekintést nyújt a célzott mobilitási programokról, feltüntetve azok finanszírozási forrásait, célcsoportjait, és azokat az országokat, amelyek aktívan részt vesznek a programokban.

Az EURES-hez kapcsolódó mobilitási programok áttekintése

Mobilitási program	Célcsoport	Vezető foglalkoztatási szolgálat
Határokon átnyúló partnerségek	Álláskereső és munkáltatók a határ menti régiókban	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
Az első EURES-állásod	18–35 év közötti álláskereső / készségeket kereső vállalatok	Vezető foglalkoztatási szolgálatok: DE, FR, IT, SE Partnerek: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO ²²
Európai Szolidaritási Testület	18-30 év közötti fiatalok	Vezető foglalkoztatási szolgálatok: FR, IT
Újraindítás	35 éves vagy annál idősebb munkavállalók / képzett munkaerőt kereső munkáltatók	Vezető foglalkoztatási szolgálatok: IT, FR, SE, PL Partnerek: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

2.1.3. Források és irányítás

2.1.3.1. Humán erőforrás

Az **EURES munkatársai**²³ a nemzeti vagy regionális ÁFSZ-eknél, illetve egyéb más EURES tag-, illetve partnerszervezeteknél folytatják tevékenységüket. Szaktanácsadást, iránymutatást és segítséget nyújtanak az álláskeresőnek és munkáltatónak egyaránt. Az EURES-munkatársak²⁴ összlétszámának országok közötti megoszlása nagyjából **tükrözi az egyes nemzeti munkaerőpiacok nagyságát**; míg Németországban 178 tanácsadó működik, addig Spanyolországban 92, Lengyelországban 55, Bulgáriában 20, Hollandiában 15, Cipruson 7 és Észtországban csupán 3.

²¹ Európai Bizottság, Újraindítás előrehaladás-ellenőrzési jelentés, 2018. február (tervezet).

²² Az információ az EURES-portálról származik: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/your-first-eures-job-emp> (hozzáférés: 2018. augusztus 2.).

²³ Az „EURES-tanácsadó” kifejezést még mindig gyakran használja az EURES hálózata, noha az (EU) 2016/589 rendelet hatálybalépésétől kezdve az már nem hivatalosan elfogadott kifejezés. A rendelet az „EURES-munkatársakra” kizárólag az EURES-ben érintett emberi erőforrásokként utal.

²⁴ Részletes leírásért lásd a következő mellékletet: 2. ábra – Az EURES-tanácsadók és hasonló, uniós szintű munkatársak száma 2017-ben

2.1.3.2. Pénzügyi források

A hálózat számára rendelkezésre álló pénzügyi források az egyes országok között komoly eltérést mutatnak. A személyzeti költségek teszik ki a nemzeti szinten nyújtott finanszírozás nagy részét. Nehéz azonban meghatározni a pontos összegeket, mivel az EURES szolgáltatásai főként az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok szolgáltatási ajánlatának részét képezik. A legtöbb esetben az **Európai Szociális Alap (ESZA)** még tovább kiegészíti a nemzeti szinten nyújtott finanszírozást; hozzájárulása a munkaerő-felvétel, a tanácsadás és az iránymutatás területét érinti nemzeti és határokon átnyúló szinten egyaránt. A Bizottságnak nincsen információja arról, hogy az ESZA-n keresztül a 2014–2020-as programozási időszakra milyen összegeket irányoztak elő az EURES-tevékenységek számára. Tekintettel az Alap megosztott irányítási jellegére, az uniós szinten rendelkezésre álló adatok arra korlátozódnak, amiről az ESZA rendeletben²⁵ és különösen a beavatkozási kategóriákat meghatározó 215/2014/EU végrehajtási rendeletben megállapodtak.

Az EKI által szervezett horizontális tevékenységek – az EURES-tengelyen keresztül – az EaSI program²⁶ pénzügyi támogatását élvezik, amely emellett a norvégiai és izlandi EURES-szolgáltatók működési költségeinek egy részét is fedezi. Egyes szolgáltatásokat (pl. a célzott mobilitási programok keretében biztosított testre szabott segítségnyújtás) ugyancsak az EaSI program finanszírozza. A jelentéstételi időszak alatt az EaSI program keretében az EURES számára elérhető pénzügyi források lebontását az alábbi 2.2.9. szakasz ismerteti.

2.1.3.3. Informatikai infrastruktúra

IT infrastruktúráját valamennyi tagállam úgy módosította – vagy éppen annak olyan célú kiigazításán dolgozik –, hogy az lehetővé tegye, hogy az állásajánlatok és önéletrajzok még szélesebb köre kerüljön fel az EURES-portálra, mintegy a 2016. évi rendelet végrehajtásának részeként.

Emellett sokuk nemzeti kezdeményezést is elindított azzal a céllal, hogy javítsa az online szolgáltatásnyújtást. Néhány NKI például az EURES-szolgáltatások biztosítása kapcsán (Egyesült Királyság) egy **alapértelmezésben digitális megközelítést** vezetett be, és elkezdett fokozottan támaszkodni a technológiákra, hogy így az EURES nemzeti honlapján (Dánia) az álláskeresővel foglalkozó **e-learning oktatások** hozzáférhetővé tételével keltse fel a jelentkezők figyelmét, toborozza őket és találja meg a megfelelő jelölteket a pozíciókra. Fejlesztés alatt áll egy **EURES-alkalmazás** is, amely a munkáltatók számára – Belgiumban és Hollandiában – még könnyebbé teszi a határ menti munkavállalók megszólítását ²⁷(EURES Scheldemond). Az innovatív szolgáltatásnyújtási megoldások egy másik példája egy, **kifejezetten a fiataloknak szóló weboldal** kifejlesztése Belgiumban²⁸; vagy a **YfEj program IT részlegével való szoros**

²⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 1304/2013/EU rendelete (2013. december 17.) az Európai Szociális Alapról és az 1081/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről, (5) preambulumbekzdés és a 3. cikk a) pontjának i. alpontja.

²⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 1296/2013/EU rendelete (2013. december 11.) az Európai Unió foglalkoztatás és társadalmi innováció programjáról és a foglalkoztatási és társadalmi befogadási célú európai Progress mikrofinanszírozási eszköz létrehozásáról szóló 283/2010/EU európai parlamenti és tanácsi határozat módosításáról, 20. cikk b) pontja.

²⁷ <https://www.pzc.nl/zeeuws-vlaanderen/grensarbeiders-sneller-te-vinden-via-app~ae498da1/>

²⁸ <https://jeunes.leforem.be/>

együttműködés Cipruson; egy **online ellenőrzőlista** bevezetése az ÁFSZ-tanácsadók számára az EURES horvátországi eljárásai kapcsán; illetve 38 online szolgáltatás elindítása Franciaországban, nem beszélve a webináriumokról, amelyek a földrajzi korlátoktól mentes, költséghatékony „élő” információmegosztás eszközei.

2.1.3.4. Az irányítás és az érdekelt felek közötti együttműködés

Az NKI-k a tevékenységeik igen nagy részét – **helyi, regionális, országos szinten és a határokon átnyúlva – az érdekelt felek széles körével** együttműködésben végzik. Ilyen felek a szociális partnerek, az egyéb európai hálózatok, a karrier-tanácsadó szolgálatok, a kereskedelmi kamarák, illetve a társadalombiztosítási és adóhatóságok. Érdemes itt megjegyezni, hogy minél szorosabb a helyi szereplőkkel való együttműködés, annál nagyobb sikere lesz a közösen szervezett tevékenységeknek, hiszen az álláskereső és munkáltatók esetében nagyobb számban eredményezik majd a kereslet és kínálat eredményes találkozását.

2.1.3.5. Kommunikáció az EURES-tagországokban

Az EURES kommunikációs költségvetésének egy részét az **EURES-tagországok kommunikációs tevékenységének támogatására** fordítják, ideértve az EURES vizuális identitása népszerűsítésének, a közösségi médiával kapcsolatos tanácsadásnak, illetve a támogató videofilmek gyártásának és hasonló eseményeknek a finanszírozását. A szemléletformálás és a kommunikációs tevékenységek célközönségei mások és mások szerte az EURES hálózatában. Néhány NKI általános tájékoztató kampányokat szervez (Észtország), míg mások konkrét ágazatokat céloznak meg (Izland), vagy a fiatalokra koncentrálnak (Hollandia). Egyre intenzívebben használják a **közösségi médiát** és fordulnak **célzott kampányokhoz** – az ÁFSZ weboldalak mellett – az EURES-tevékenységek népszerűsítése céljából (például Belgiumban, Cipruson, Észtországban, Norvégiában, Spanyolországban és Svédországban). Az EURES-tagországok követői a közösségi hálón megközelítik a 120 000-es számot²⁹.

A munkáltatóknak és álláskeresőknak szóló **információs anyagok** személyre szabottak, célzottak és több nyelven is elérhetők. 2017-ben az EURES-hálózat az EURES-sel kapcsolatos anyagokból mintegy 330 000 példányt rendelt, míg a külső EURES hírlevél közel 700 000 feliratkozóhoz jutott el. Az innovatív kommunikációs tevékenységek közé tartozik a regionális határokon átnyúló partnerség által a Hollandia és Németország közötti úton közlekedő **vonaton megrendezett információs nap**; illetve a határokon is átnyúló mobilitás egy szabadtéri zenei fesztivál keretében történő népszerűsítése, valamint egy EURES-sel foglalkozó **heti rádióműsor**, illetve egy munkaerőpiaci mobilitásról szóló televíziós műsor olaszországi sugárzása.

2.1.3.6. A tevékenységek nyomon követése és értékelése

Az új EURES-rendelet az EURES-hálózat tevékenységeire egy eredményorientált megközelítést határoz meg. Egész idő alatt a **programozási ciklus** volt az éves tevékenység fő monitoringeszköze. Ennek keretében minden egyes NKI egy éves nemzeti tevékenységi jelentés formájában számolt be arról, hogy a nemzeti munkaprogramhoz (korábbi nevén cselekvési tervhez) képest hogyan alakultak a nemzeti EURES-hálózat eredményei. Ezenkívül **az EURES-tanácsadók havi jelentései** az

²⁹ Annak érdekében, hogy minél jobb áttekintést kapjon az EURES nemzeti közösségi médiacsatornáiról és azok nyilvánosságáról, az EKI minden évben feltérképezi az EURES közösségi médiacsatornáit.

álláskeresőknél és munkáltatóknál nyújtott EURES-szolgáltatásokat monitorozzák, míg az EURES **teljesítménymérő rendszere** az EURES-hálózat teljesítményének és tevékenységeinek konzisztens mérésére szolgál. 2018-tól kezdődően azt az EURES-tevékenységek programozásának egy sor egyeztetett indikátor szerinti ellenőrzésére használják majd³⁰.

2.2. Az Európai Koordinációs Iroda (EKI) horizontális támogatási tevékenységei

2.2.1. Koordináció és irányítástámogatás

Az EKI felel az Európai Koordinációs Csoport munkájának szervezéséért. Vezeti annak rendszeres időközönként összehívott **üléseit**, amelyek célja a legújabb fejlesztések bemutatása és megvitatása, a hálózat körüli történések megbeszélése, valamint a legjobb bevált gyakorlatok megosztása, illetve a rendelet végrehajtási folyamata és az IT rendszerek közötti átjárhatóság aktuális helyzetének megvitatása. Az EKI felügyeli továbbá a programozási ciklus egyes szakaszait és dolgozik azok előmozdításán, továbbá összehangolja az NKI-k tervezési, észrevételezési és jelentési feladatait.

2.2.2. Az EURES-portál üzemeltetése és fejlesztése, és a kapcsolódó IT szolgáltatások

Az EURES foglalkoztatási mobilitási portálját az EKI üzemelteti. A tagállamokkal szoros együttműködésben **egy új rendszert és vele együtt eljárásokat is létrehozott** annak céljából, hogy így biztosítsa az állásajánlatok és önéletrajzok cseréjét. 2017-ben egy sor előírást is elfogadtak az állásajánlatok és az önéletrajzok formátumára vonatkozóan, amelyek mind a nemzetközi HR ágazat nyílt standardjait követik. Az EKI a tagállamok számára konkrét alapértelmezett végrehajtási modulokat is javasolt, amellyel lényegesen könnyíthetnek az új csererendszerben való részvétel irányába tett erőfeszítéseiken. Az EURES-portál tekintetében az új rendszerre való átállás 2018 első félévében megtörtént. A műszaki felkészültséggel és az adatminőséggel összefüggésben különböző nyomkövetési és támogatási mechanizmusok születtek.

2.2.3. Képzés és szakmai fejlődés

Az EKI az EURES-tagok és -partnerek munkatársai számára közös képzési programot és szakmai fejlődési lehetőséget biztosít. Mindez egy megújult EURES-specifikus képzési program megvalósítását is magában foglalja: 2016-ban indult útjára az **EURES Akadémia**, amely az EURES-rendelet szerinti valamennyi képzési tevékenységet magába ötvözi azzal a céllal, hogy az EURES munkatársai számára biztosítsa a kiközvetítési és munkaerő-felvételi tevékenységekhez szükséges eszközöket, és gondoskodjon a szükséges kompetenciák és készségek meglétéről. Az EURES nemzeti hálózatai³¹ az uniós szintű képzés tekintetében komoly érdeklődésről számoltak be.

Országos szinten az EURES-tagok és -partnerek azzal a céllal képzik munkatársaikat, hogy így biztosítsák az EURES-ismeretek közös alapszintjének meglétét a személyzet körében. Az új munkatársak különböző **előzetes képzéseken** (pl. tantermi, online, munkahelyi képzés, önálló tanulást segítő eszközök) vesznek részt országszerte, hogy így

³⁰ A Bizottság (EU) 2018/170 végrehajtási határozata (2018. február 2.) az EURES-hálózat működésének nyomon követésére és értékelésére szolgáló adatgyűjtésre és -elemzésre vonatkozó egységes részletes előírásokról.

egy nemzeti szemszögből való rálátást kapva, jobban megértsék és elsajátítsák a hálózat célkitűzéseit, eszközeit és stratégiáit. Az országos szintű képzéseket az NKI-k állítják össze, amelyhez az EURES képzési csapata által biztosított indikatív iránymutatásokat, eszközöket és információs szolgálatot hívják segítségül.

2.2.4. Információs szolgálat

Az EKI információs szolgálata az EURES-portál és az EURES-szolgáltatások valamennyi felhasználója (álláskeresők, munkáltatók, az EURES-tagok és -partnerek munkatársai, NKI-k és vendéglátogatók) számára elérhető. Itt megválaszolásra kerül minden, az EURES-portálon (többek között az Extraneten) nyújtott szolgáltatással kapcsolatos kérdés, de az információs szolgálat tevékenységei kiterjednek az Európai Állás Napok platformján nyújtott szolgáltatásokra is. A kérdéseket a portál webes formanyomtatványán keresztül is fel lehet tenni, de lehetőség van ingyenes telefonszám hívására, vagy az online chat, illetve Skype választására. 2017-ben az EURES információs szolgálata közel 20 000 felhasználói kérdést dolgozott fel.

2.2.5. Hálózatépítés, a legjobb bevált gyakorlatok cseréje és kölcsönös tanulás

Az EKI az EURES hálózatán belüli hálózatépítést, kölcsönös tanulást és a legjobb bevált gyakorlatok e hálózaton belüli cseréjét támogatja. Az EKCS és további szakértői csoportok rendszeres ülésein kívül az elmúlt időszakban számos egyedi **kölcsönös tanulási esemény** került megrendezésre. Céljuk az ötletek és legjobb bevált gyakorlatok NKI-k közötti cseréje, illetve a hálózaton belüli együttműködés erősítése volt. Például 2018-ban megrendezésre került egy kölcsönös tanulási esemény az EURES-tagok és -partnerek felvételi rendszerének kialakításáról és megvalósításáról; illetve külsős szakértők részvételével egy másik rendezvény is lebonyolításra került az automatizált megfeleltetési eszközökkel kapcsolatos legjobb bevált gyakorlatok témájában. Ráadásul 2018 elején az **EURES Extranet** új verzióját is üzembe helyezték. Utóbbi célja az EURES hálózatán átívelő együttműködés és információcsere támogatása és ösztönzése az interaktív munkaállomások és fórumok eszközével.

2.2.6. Tájékoztatási és kommunikációs tevékenységek

Az EKI – az EURES-sel kapcsolatos tudatosságot növelendő – az EURES hálózatán belüli tájékoztatási és kommunikációs tevékenységeket is támogatja, az EURES 2015–2020-as időszakra vonatkozó kommunikációs stratégiájával összhangban. Célzott **útmutatót** állít össze az EURES-tagországok többéves nemzeti kommunikációs tervéhez, miközben egy **nemzeti kommunikációs szakértői csoport** is megalakult a legjobb bevált gyakorlatok megosztására és előmozdítására. Ezenkívül az EKI üzemelteti az **Európai Online Állásnapok** platformját; éves szinten több mint 30 állásnap és (online, helyszíni, vagy akár mindkét kategóriát kimerítő) munkaerő-felvételi esemény megrendezését segíti és ad azoknak otthont.

³¹ Az egységes piac eredménytáblája, 2017

http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm (hozzáférés: 2018. augusztus 2.). Az EKI szerint „30 országból 2017-ben összesen 696-an vettek részt helyszíni képzésen, míg 480-an az online képzéseket választották; 132-en pedig a konszolidációs szakaszban vettek részt. 2018 első felében a 27 EURES-tagországból 360-an vettek részt betervezett tantermi képzésen. A képzési ajánlat színvonalát az ügyfél-visszajelzések alapján ellenőrzik. 2017-ben e szerint a résztvevők többsége hasznosnak és jól szervezettnek találta a tanfolyamokat, amelyek tartalmát alkalmazhatónak ítélte meg.”

Az **EURES közösségi média** megjelenései a Facebookon több mint 260 000 követőt számlálnak, míg a követők száma a Twitteren és a LinkedInen 36 000 és 28 000 körül alakul. Átalakult az EURES YouTube csatornája is, hogy jobban tükrözze a különböző célcsoportokat és videós áttekintése is egyértelműbbé, világosabbá váljon. 2017 volt az első EURES-féle közösségi médiakampány éve. A „**#Karrierváltásod**” (**#YourCareerMove**) kampány célja az volt, hogy az EURES-szolgáltatások széles körére hívja fel a figyelmet és előmozdítsa a hálózaton belüli együttműködést. A kampány közel 10 millió benyomást generált, és alatta 440 kvíz-résztvevő hozott létre EURES-profilt. (Ez a közösségi média átlagánál 4–5-ször nagyobb konverziós rátát jelent.) Az NKI-k 85 %-a volt elégedett a kampány promóciós eszközeivel. A kampány az „Intézmények” kategóriában bekerült a 2018. évi Digitális Kommunikációs Díjak rövidlistás jelöltjei közé.

2016 óta az EKI összesen 216 tájékoztató cikket jelentett meg az EURES-portálon és 114 cikket közölt az EURES Extranet portálján. Az EURES-portál cikkei az EURES-hez csatlakozó álláskereső és munkavállalók **sikertörténete**in kívül beszámolnak a **toborzási trendekről**, illetve **álláskeresői és munkaerő-felvételi tippeket** osztanak meg. Frissítették a **Drop’pin@EURES kiadványait**, és az EURES-hez egy gyakorlati útmutatót (**Practitioner’s Guide to EURES**) is kidolgoztak, hogy bemutassák az új EURES-rendelet jelentette változásokat. Az EKI ezenkívül új tájékoztató füzetet és szórólapot készített az Újraindítás programhoz.

Emellett az infografikán is dolgozott, megalkotta az EURES **kiadványszerkesztési útmutatóját**, és aktualizálta a rendezvényszervezőknek szóló grafikai útmutatókat és az EOJD kézikönyvet. Az EURES Tájékoztatói és Hírügynöksége (**EURES News and Information Bureau**) (ENIB) pedig új tartalomstratégiát fogadott el a kiadványok megtervezésének, és azoknak a közösségi médiás tevékenységekkel történő összehangolásának elősegítésére. Meghatározásra kerültek a havi témák, amiket rendszeresen a naprakész informáltságot segítő és emlékeztető üzenetek követtek, miközben a kommunikációs anyagok az egész EURES-hálózat számára elérhetővé váltak az új Extranet kommunikációs munkaállomásán.

2.2.7. A földrajzi és foglalkoztatási mobilitás vizsgálata

A Bizottság minden évben jelentést tesz közzé a munkaerőpiaci mobilitásról, amely az Unióban és az EFTA-országokban megfigyelhető hullámokkal és mintákkal kapcsolatos kulcsfontosságú információkra is kiterjed, különös tekintettel az utazó munkavállalók munkaerő-piaci helyzetére és a nemek dimenziójára³². Ezen információk alapján 2017 óta minden évben elemzés készül a munkaerőhiányról, illetve munkaerőtöbbletről, és azok kiváltó okairól az EURES-tagországokban³³.

2.2.8. Megfelelő együttműködési és közvetítési struktúra kialakítása a tanulószerveződéses gyakorlati képzésekhez és szakmai gyakorlati programokhoz

A más országokból érkező jelöltek megfelelő kiválasztása és elhelyezése a tanulószerveződéses gyakorlati képzésekbe és szakmai gyakorlati programokba bonyolult és erőforrás-igényes, tekintettel az EURES tagországok intézményi környezetei között

³² Az EU-n belüli munkaerő-mobilitásról szóló 2016. és 2017. évi éves jelentések elérhetők az EU könyvesboltban.

³³ A „Munkaerőhiányok és -többletek 2017” című jelentés elérhető az EU könyvesboltban.

fennálló jelentős eltérésekre. Az EKI hozzájárul a **közös értelmezés** és a megfelelő **támogatási szolgáltatások** kialakításához azáltal, hogy elérhetővé teszi a minimális adatminőségi követelményeket, valamint a tanulószerveződéses gyakorlati képzésekre és szakmai gyakorlati programokra vonatkozó tájékoztatást az EURES portálon. Az EKI jelenleg a tagállamokkal közösen ajánlásokat fogalmaz meg kifejezetten a fogadó szervezetek számára az ajánlat közzétételétől a tanulószerveződéses gyakorlati képzés vagy a szakmai gyakorlat befejeződéséig tartó folyamatról, beleértve az ajánlat továbbítását, valamint az EURES tagjainak és partnereinek együttműködését az ajánlatokat közzétevő szervezetekkel. Ezeket az ajánlásokat a róluk való megállapodást követően közzéteszik az EURES portálon.

2.2.9. Pénzügyi források

Az EaSI program EURES tengelye biztosítja az olyan horizontális támogatási tevékenységek finanszírozását, mint például az EURES foglalkoztatási mobilitási portál fejlesztése és karbantartása, a közös képzési program, a kommunikációs, elemző és hálózati tevékenységek, „Az első EURES-állásod” projekt és a határokon átnyúló partnerségek.

Az alábbi táblázat a források indikatív megoszlását mutatja, amelyekre a beszerzési és támogatás-odaítélési eljárások után ténylegesen kötelezettséget vállaltak³⁴:

Fő tevékenységek	2016	2017	2018 fele
1. Foglalkoztatási mobilitási portál	3 600 000	4 270 000	2.280.000
2. Ügyfélszolgálat	300 000	350 000	250.000
3. Fordítások	500 000	500 000	543.500
4. Közös képzési program	1 600 000	1 800 000	875.000
5. Hálózati találkozók	100 000	140 000	125.000
6. Hálózati tevékenységek támogatása	2 800 000	2 800 000	1.225.000
7. Az első EURES-állásod	9 900 100	3 000 000	7.054.000
8. Határokon átnyúló partnerségek	3 900 000	3 400 000	3.226.090,5

³⁴ A táblázat nem kimerítő, mivel nem szerepelnek benne bizonyos költségvetési tételek, mint például az EGT-országok és a szociális partnerek támogatása (a pályázati felhívástól függően) és a portál tárhelyszolgáltatási díjai.

3. A RENDELET VÉGREHAJTÁSA A TAGÁLLAMOKBAN

Ez a szakasz az EURES rendeletnek a **tagállamokban** történő alkalmazásának jelenlegi helyzetét írja le az említett rendelet 33. cikkének második albekezdésében előírtak szerint. Az elemzés az NKI-ktől kapott válaszokon alapul egy felmérés és megfelelőségi ellenőrzőlista, valamint a Bizottság rendelkezésére álló egyéb információk alapján. Az egyes alszakaszok tetejénél található táblázat összefoglaló képet nyújt a rendelet végrehajtásáról szóló megfelelőségi ellenőrzőlistáról. Ha (al)intézkedésekre vonatkozó adatokat jelentenek, a táblázat az intézkedések összesített eredményét mutatja. Ha minden alintézkedésre vonatkozóan jelentenek adatokat, akkor a legalacsonyabb érték kerül megjelenítésre. Ha egyes alintézkedésekre vonatkozóan nem jelentenek adatokat, akkor az intézkedés részben kész intézkedésként kerül bemutatásra.

	Adatok nem állnak rendelkezésre*
V	Kész
Δ	Részben kész
X	Nincs kész

*Az adatok az NKI jelentése szerint nem állnak rendelkezésre, vagy nem jelentettek adatokat.

3.1. A hálózat összetétele és szervezeti kérdések

I. A hálózat összetétele és szervezeti kérdések	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
1. intézkedés: Az NKI kijelölése (9. cikk (1) bekezdés) és az EKI értesítése	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
2. intézkedés: A Koordinációs Csoport képviselőjének kijelölése (14. cikk) és az EKI értesítése	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
3. intézkedés: Az EURES hálózat tevékenységei szempontjából releváns állami foglalkoztatási szolgálat (ÁFSZ) kijelölése EURES tagként (10. cikk)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
4. intézkedés: Az EURES-hálózatban jelenleg működő azon szervezetek azonosítása, amelyek folytatják működésüket az átmeneti időszakban (40. cikk)	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	-	-	-

3.1.1. Szabályozási követelmények

A tagállamoknak tájékoztatniuk kell az EKI-t az általuk **kijelölt NKI-ról**. Az **Állami Foglalkoztatási Szolgálat tagként** minden tagállamban **különleges jogállással** rendelkezik. A **minimumkövetelmények** köre³⁵ körvonalazza azokat a **kötelezettségeket**, melyeket az **ÁFSZ-nek** teljesítenie kell **EURES tagi** szerepkörében. A követelmény teljesítése érdekében az ÁFSZ kiszervezheti, delegálhatja a kötelezettségeket, vagy konkrét megállapodásokat köthet a saját felelősségi körébe tartozó szervezetekkel. Azok a szervezetek, amelyek a 2016-os rendelet hatálybalépése előtt részei voltak a nemzeti EURES hálózatoknak, egy **átmeneti időszakban** továbbra is partnerek maradhatnak, mielőtt ismét pályázniuk kell, hogy az EURES hálózat tagjává vagy partnerévé váljanak. Az átmeneti időszak alatt az NKI tájékoztatja az EKI-t a hálózatuk összetételéről.

3.1.2. Végrehajtás

Valamennyi tagállam kijelölte NKI-ját és az európai koordinációs csoportba küldött

³⁵ A 2016/589 rendelet I. melléklete: Minimális közös kritériumok.

képviselőit, és erről tájékoztatta az EKI-t. Az ÁFSZ kötelezettségeiről és a **hálózatban bekövetkezett**, az új EURES rendeletből eredő **változásokról** valamennyi tagállamban **tájékoztatott** az illetékes hatóságokat és partnerszervezeteket. Ennek eredményeképpen az NKI-k némelyike megváltoztatta **személyzeti struktúráját**, és bizonyos esetekben az EURES hálózat megváltozott – például a regionális ÁFSZ irodák tagok lettek, és az NKI-val együtt alkotják a nemzeti EURES hálózatot. Szükség szerint az NKI-k tájékoztatták az EKI-t az EURES nemzeti hálózatokban és az NKI szerkezetében bekövetkezett ezen változásokról az EURES ügyfélszolgálat útján. Az **álláskeresőknak és a munkaadóknak** online és offline módon nyújtott **EURES szolgáltatásokat** az ÁFSZ-en keresztül biztosítják. Számos tagállamban az EURES szolgáltatásokat teljes mértékben integrálták a nemzeti ÁFSZ szolgáltatásaiba.

3.1.3. Kihívások

A tagállamok arról számolnak be, hogy míg a rendelet végrehajtása során **nőtt az NKI felelősségi körébe tartozó feladatok száma**, ezt nem mindig követte a **személyzet vagy a költségvetési előirányzatok** növekedése. Így különösen a kisebb tagállamokban az egyszemélyes NKI-k arról számolnak be, hogy súlyos **adminisztratív terhekkel és jelentéstételi kötelezettségekkel** szembesülnek az új EURES rendelet alapján. Különösen **az EURES hálózatnak a tagok és a partnerek befogadása érdekében történő kiterjesztése** lesz várhatóan jelentős hatással az NKI-k irányítási szükségleteire. Amint a hálózat bővül, az NKI-k irányítási és koordinációs feladatai szintén bővülnek annak érdekében, hogy az új tagokat és partnereket csatlakoztassák a közös informatikai platformhoz, teljesítsék a rájuk vonatkozó figyelemmel kíséresi és jelentéstételi követelményeket, valamint biztosított legyen az EURES portálon megosztott adatok (betölthető munkahelyek és önéletrajzok) minősége.

3.2. Irányítás és együttműködés az EURES hálózaton kívüli szervezetekkel

II. Irányítás és együttműködés az EURES-en kívüli szervezetekkel	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
1. intézkedés: Az érdekeltekkel való együttműködés felkészítése (9. cikk (7) bekezdés)	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X	
2. intézkedés: Együttműködés felkészítése és más uniós tájékoztatási és tanácsadási szolgáltatásokkal és hálózatokkal (10. cikk (2) bekezdés)	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
3. intézkedés: Párbeszéd a szociális partnerekkel nemzeti szinten (10. cikk (3) bekezdés)	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
4. intézkedés: Együttműködés létrehozása az illetékes hatóságokkal (10. cikk (2) bekezdés), illetve a tagok és a partnerek tájékoztatása	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Szabályozási követelmények

A tagállamokban **az EURES hálózat központi szervezetei** az ÁFSZ, valamint más EURES tagok és partnerek. A hálózat működése azonban számos más szervezettel való **együttműködést** igényel. A rendelet az NKI-k egyik feladataként határozza meg az **érintett felekkel való együttműködés** előmozdítását az EURES hálózat keretében. A nemzeti EURES hálózatok szintén kötelesek együttműködni más **uniós információs és tanácsadó szolgálatokkal és hálózatokkal**. Ezenkívül az NKI-knak elő kell segíteniük a rendszeres párbeszédet az EURES hálózat és a szociális partnerek között, a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban. Annak érdekében, hogy az álláskeresőknak és a munkaadóknak az adózással, a munkaszerződésekkel, a nyugdíjakkal, az egészségbiztosítással, a társadalombiztosítással és az aktív munkaerőpiaci intézkedésekkel kapcsolatos **információkhoz hozzáférést tudjanak biztosítani**, az NKI-knak nemzeti szinten is kapcsolatokat kell kialakítaniuk az **illetékes hatóságokkal**.

3.2.2. Végrehajtás

Az első érdekelt csoport a nemzeti szintű hatóságok, valamint számos tagállamban a szociális partnerek. Az EURES-ről szóló információkat általában rendszeres találkozók és koordinációs ülések útján osztják meg. Az európai munkaerő-mobilitás területén tevékenykedő egyéb érdekelt szervezetek – mint például az EU tájékoztatási és tanácsadási szolgáltatásai – szintén **tájékoztatást kapnak** az EURES hálózatról, és **rendszeresen meghívást kapnak az EURES rendezvényeken való részvételre vagy azok társszervezésére**. Több tagállam már befejezte a jelenleg az EURES hálózaton kívüli szervezetek között található érdekelt felek feltérképezését, míg mások még mindig dolgoznak rajta. A jövőben ezen szervezetek egy része meghívást kaphat, hogy tagokká vagy partnerekké váljanak. A feltérképezés azt is megmutatja, hogy a hálózatot hol lehet partnerségek révén megerősíteni, például a tanulószerveződéses gyakorlati képzések és szakmai gyakorlati programok kínálóival, amelyek esetében számos országban jelenleg hiányoznak a megállapodások.

3.2.3. Kihívások

A tagállamok e követelményhalmazzal kapcsolatban nem jelentettek konkrét kihívásokat.

3.3. A hálózat bővítése

III. A hálózat bővítése	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	U	NC
1. intézkedés: Felkészülés a felvételi rendszerre (11. cikk) és az EKI értesítése	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X
2. intézkedés: A felvételi rendszer bevezetése (11., 12. cikk)	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	-
3. intézkedés: A tagállamok közötti információmegosztásra szolgáló nemzeti rendszer és eljárások sablonjának való megfelelés (11. cikk (6) bekezdés)	X	-	-	V	-	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	-
4. intézkedés: A tagok és a partnerek megfelelésének figyelemmel kísérése	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ

3.3.1. Szabályozási követelmények

Az EURES hálózathoz új tagként vagy partnerként való csatlakozás érdekében a szervezeteket – az EURES rendeletben meghatározott minimumkövetelményeknek megfelelően – az egyes tagállamok által bevezetendő nemzeti felvételi rendszereken keresztül lehet felvenni. A tagállamok ezenfelül nemzeti befogadási kritériumokat is alkalmazhatnak annak érdekében, hogy ellenőrzésük alatt tudják tartani az új tagok és partnerek akkreditációját a nemzeti követelményeknek és a rendeletnek megfelelően. Az EURES rendelet és a kapcsolódó végrehajtási határozat értelmében valamennyi tagállamnak be kellett volna vezetnie egy ilyen felvételi rendszert – beleértve a tagok és a partnerek megfelelésének figyelemmel kísérését szolgáló rendszert is –, és értesítenie kellett volna az EKI-t³⁶. A hálózat bővítésére irányuló felvételi rendszer 2018 májusában történő bevezetése előtt a rendelet **átmeneti időszakot** biztosított. Ez lehetővé tette az EURES hálózatok számára, hogy folytassák együttműködésüket a partnerszervezetekkel – például a határon túli partnerekkel –, miközben felkészülnek a tagokkal és partnerekkel szemben az új EURES rendelet alapján támasztott követelmények teljesítésére.

³⁶ A 11. cikk (8) bekezdésére hivatkozó végrehajtási jogi aktust, amely a nemzeti rendszerek leírására szolgáló formanyomtatványt, illetve az információk tagállamok közötti cseréjére vonatkozó eljárásokat tartalmazza, még nem fogadták el.

3.3.2. Végrehajtás

Egy kivételével valamennyi tagállam jelezte, hogy előkészített vagy bevezetett egy felvételi rendszert, de 2018 júliusáig csak a tagállamok egyharmada értesítette hivatalosan az EKI-t a saját rendszerükkel kapcsolatban. Számos tagállamban a leendő tagok és a partnerek felkérést kapnak megbeszéléseken és műhelyfoglalkozásokon való részvételre, amelyek az EURES tevékenységeiről szólnak, valamint arról, hogy hogyan lehet taggá vagy partnerré válni, míg más tagállamok kommunikációs stratégiákat indítottak a potenciális tagok és partnerek elérésére, tájékoztatva őket az EURES hálózatról. 2018 júliusáig egyetlen új tagot vagy partnert sem vettek fel, de több NKI bejelentette, hogy folyamatban van náluk a jelentkezések kiértékelése, **vagy jelentkezési felhívásokat tettek közzé.**

A tagállamok figyelemmel fogják kísérni, hogy a tagok és partnerek megfelelnek-e a rendeletnek, és **erre megfelelő rendszereket** állítottak fel, vagy ennek mechanizmusa előkészítés alatt áll. A megfelelés magában foglalja az adatok szolgáltatását és az információk megosztását az NKI-val, amely ezt követően az EKI-nak tesz jelentést.

3.3.3. Kihívások

A tagállamok közel fele azt állítja, hogy a **felvételi rendszer bevezetésére vonatkozó nemzeti jogalkotási eljárás tekintetében késedelmek merültek fel.** Ezen túlmenően az EURES hálózat bővítésének következményeként az NKI-knak nagyobb hálózatot kell kezelniük ahhoz, hogy biztosítsák a tagok és a partnerek közös IT-platformhoz történő kapcsolódását és kölcsönös átjárhatóságát, valamint hogy megőrizzék a hálózaton belül és az EURES portálon megosztott és jelentett adatok és információk minőségét.

3.4. Betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok és önéletrajzok cseréje

IV. Adatcseré-mechanismusok láthatóság eszközei, kölcsönös átjárhatóság	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	UN	NC
1. intézkedés: Betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok cseréjének működése	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ
2. intézkedés: Önéletrajzok cseréjének működése	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	-	-	-	Δ

3.4.1. Szabályozási követelmények

A **betölthető munkahelyek, az álláspályázatok és az önéletrajzok átlátható cseréje** az új EURES rendelet egyik fő funkciója. A rendelet előírja, hogy minden EURES tagnak és partnernek **továbbítani kell a nála nyilvánosan elérhető betölthető munkahelyeket az EURES portálra**, és fel kell készülnie a tanulószerveződéses gyakorlati képzések és szakmai gyakorlati programok adatainak cseréjére. A tagállamokkal szembeni elvárás továbbá az is, hogy információkat osszanak meg a nemzeti gyakorlatokról és az adatokkal kapcsolatos problémákról. Minden adatcserét **egyetlen koordinált csatornán** keresztül kell végezni. A **műszaki szabványokat** mindenkinek alkalmaznia kell az automatizált összehárosítás működése érdekében. A tagállamoknak figyelemmel kell kísérniük az EURES tagjai és partnerei által benyújtott kérelmeket, és biztosítaniuk kell az EURES nemzeti szintű láthatóságát.

3.4.2. Végrehajtás

A tagállamok elvégezték az egyetlen koordinált csatorna megvalósításához szükséges módosításokat. Míg a legtöbb tagállam betartotta a **betölthető munkahelyekkel kapcsolatos adatok cseréjére** vonatkozó 2018. májusi határidőt, úgy tűnik, az

önéletrajzok cseréje tekintetében több időre van szükség³⁷. A szakmai összetevővel bíró tanulószereződéses gyakorlati képzéseket és szakmai gyakorlati programokat a legtöbb tagállamban továbbítják az EURES portálra, egyéb betölthető munkahelyekkel együtt. Számos tagállam dolgozik azon, hogy javítsa az EURES útján elérhető tanulószereződéses gyakorlati képzési és szakmai gyakorlati ajánlatait oly módon, hogy kapcsolatfelvételt kezdeményez a szolgáltatókkal, és létrehozza a betölthető helyek összegyűjtésére szolgáló rendszert.

Annak érdekében, hogy az EURES portálon keresztül automatizált **megfeleltetési eszközt** fejlesszenek ki, a **készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozását (ESCO)** az összes tagállam fokozatosan bevezeti az EURES hálózatban. Ezen jelentés készítésének időpontjában a legtöbb tagállamban a nemzeti osztályozási rendszerek elemzését elvégezték vagy folyamatban van, megmutatva az ESCO-nak való megfelelés hiányosságait.

3.4.3. Kihívások

A legtöbb tagállamban az **önéletrajzok cseréje** még mindig megvalósításra vár. Csak egy tagállam lett készen a 2018. júliusi határidőre, és a várakozások szerint ehhez még néhány csatlakozhat 2018 végéig. Még mindig szükségesek műszaki változtatások az informatikai rendszereknek az egyetlen koordinált csatornához való hozzáigazítása érdekében. A másik kihívás az egyes régiókban rendelkezésre álló **elavult informatikai infrastruktúra**, amely nem képes kezelni az integrált koordinációs mechanizmusok részét képező tevékenységeket. Az emberi, pénzügyi vagy informatikai erőforrások hiánya a leggyakrabban felhozott okok a tervezett informatikai tevékenységek nemzeti szintű végrehajtása késedelmének megindokolása során. Végül néhány tagállam aggodalmát fejezte ki a személyes adatok védelmével és biztonságával kapcsolatban a betölthető munkahelyek és az önéletrajzok EURES portálon történő cseréje kapcsán. Ezzel az EKI foglalkozott.

3.5. Támogató szolgáltatások

V. Támogató szolgáltatások	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	U	NC	
1. intézkedés: Folytonosság biztosítása az ÁFSZ útján	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
2. intézkedés: Segítségnyújtás az EURES portálon való regisztrációban (20. cikk)	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	X	-	-	X	
3. cikk: Alapvető információk az EURES-ről (22. cikk)	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	Δ	
4. cikk: A tagok és a partnerek által történő alkalmazásfigyelemmel kísérése	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	Δ	Δ	Δ	X	X	-	-	X	
5. intézkedés: Támogatási szolgáltatások a határegyelemben	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	-	V	-	V	Δ	V	V	Δ	Δ	Δ	X	V	-	-	-	
6. intézkedés: A mobilitás támogatásának általánossá tétele az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben (28. cikk, (46) preambulumbekezdés)	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	X	

3.5.1. Szabályozási követelmények

A tagállamoknak biztosítaniuk kell az EURES szolgáltatások **folytonosságát** a nemzeti ÁFSZ-ükön keresztül, **tájékoztatást** és **segítséget kell nyújtaniuk** az álláskeresőknek és a munkáltatóknak az EURES portálon való regisztrációjukkal kapcsolatban, valamint **figyelemmel kell kísérniük** a jövőbeli tagok és partnerek **pályázatait**. A támogató szolgáltatásokat a **határokon átnyúló régiókban** is biztosítani kell, a tagállamoknak pedig **általánossá kell tenniük a mobilitás támogatását** nemzeti aktív munkaerőpiaci politikájukban.

³⁷ Az egyes tagállamokban a végrehajtás jelenlegi állapotáról lásd a mellékletben a 6. és 7. ábrát.

3.5.2. Végrehajtás

Majdnem minden tagállam arról számol be, hogy biztosítják az álláskereső és a munkáltatók részére **nyújtott támogató szolgáltatások folytonosságát**. Az **EURES rendszerre vonatkozó információk** adott esetben elérhetők az összes ÁFSZ webportálon és a nemzeti EURES portálokon keresztül. Az EURES egyik támogató szolgáltatásként az **álláskereső és a munkáltatók számára** az EURES portálon való regisztrálással kapcsolatos **tanácsadás és támogatás** biztosított. Horvátországban ezt még az EURES portál használatát bemutató videók is kiegészítik. Online általában részletesebb információk is elérhetők, különösen a **célzott mobilitási programok** tekintetében. Számos tagállam úgy véli, hogy az EURES portálon és az ÁFSZ webportálján szereplő információkat könnyebben, mindössze néhány kattintással elérhetővé kellene tenni.

A támogatási szolgáltatások kiterjednek a **határokon átnyúló régiókra** is. 17 tagállamban befejeződött vagy folyamatban van azon szervezetek azonosítása, amelyek a határokon átnyúló régiókban támogató – mint például munkakeresési – szolgáltatásokat tudnak nyújtani. A rendeletnek való megfelelés érdekében azonban néhány tagállamnak fejlesztenie kell a külföldön történő munkakereséshez nyújtott támogatást, ideértve olyan aktív munkaerőpiaci politikák bevezetését, melynek keretében segítséget nyújtanak a külföldön történő álláskeresőkhöz, és lehetővé teszik nem állampolgárok számára is a szolgáltatás használatát.

Minden tagállamban az **EURES ügykezelő személyzet teljes hozzáféréssel rendelkezik az EURES portálhoz** – ideértve a betölthető munkahelyeket és az önéletrajzokat is – az NKI által történő ellenőrzést követően. Ezen kívül tájékoztatást és útmutató dokumentumokat is kapnak a kezelési eljárásokra vonatkozóan, különös tekintettel az önéletrajzokkal kapcsolatos adatvédelem kérdésére, amely az egyik tagállam jelentése szerint részét fogja képezni az EURES tanácsadók képzésének.

3.5.3. Kihívások

A tagállamok e követelményhalmazzal kapcsolatban nem jelentettek konkrét kihívásokat.

3.6. Információcsere, programozás és teljesítménymérés

VI. Információcsere, programozás, teljesítménymérés	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
1. intézkedés: Információcsere	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ
2. intézkedés: A nemzeti munkaprogramokkal kapcsolatos információcsere vonatkozó sablonoknak való megfelelés (31. cikk)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
3. intézkedés: Az EURES hálózat figyelemmel kísérése és értékelése szolgáló adatgyűjtés egységes specifikációjának való megfelelés (32. cikk)	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	-	Δ

3.6.1. Szabályozási követelmények

Az EURES hálózatokon belüli, tevékenységekre, stratégiákra és eseményekre vonatkozó **információcsere** képezi az **országokon belüli és az országok közötti**, valamint az Európai Bizottsággal való **együttműködés** alapját. Az EURES hálózaton belüli koordinációt az egyes tagállamok illetékes személyzete és szervei közötti információcsere, valamint a megfelelő belső együttműködési megállapodások támogatják. Az egyes nemzeti környezetekhez igazított konkrét **koordinációs mechanizmusok** állnak rendelkezésre a rendeletben előírt információk összegyűjtésére és az NKI számára történő bejelentésére.

3.6.2. Végrehajtás

Több tagállamban **sablont vagy online eszközt** fejlesztettek ki, hogy minden érintett fél könnyebben teljesíthesse jelentéstételi kötelezettségeit. Fontos, hogy a koordinációs erőfeszítések több tagállamban az EURES alkalmazottak és az ÁFSZ munkáltatói szolgáltatások közötti együttműködés intenzívebbé válásához vezettek. Annak koordinálása érdekében, hogy a rendelet értelmében mit kell teljesíteni, **rendszeres eseményeket és közös találkozókat** – például üzleti fórumokat és munkáltatói eseményeket – szerveztek az összes érintett nemzeti szintű érdekelt fél részvételével. Annak érdekében, hogy a hálózatba minél több szakértelmet gyűjtsenek össze, az ÁFSZ egyes tagállamokban partnereket von be, pl. a tanulószerveződéses gyakorlati képzésekkel és szakmai gyakorlati programokkal kapcsolatban.

Azok a területek, ahol a tagállamok az információcserére törekednek, kiterjednek a **nemzeti és ágazati munkaerőpiacok munkaerőpiaci hiányaira és többleteire** is. Jelenleg 22 tagállam foglalkozik ezekkel. Ezen adatgyűjtés eredményeként a legtöbb tagállam hozzájárul az EURES közös munkaerőpiaci elemzéséhez, valamint fejleszti a tevékenységek programozását és az országok közötti célzott együttműködést.

Az EURES általános teljesítményét a **teljesítménymérési rendszeren** keresztül mérik, és ehhez az EKI létrehozott egy jelentéstételi eszközt, amelyet minden NKI-val megosztanak. A gondos jelentéstétel érdekében számos tagállam megalkotta saját nemzeti adatgyűjtési eljárásait. Ezen túlmenően a rendelet előírja, hogy az NKI-k jelentsék be az EURES portálra továbbított betölthető munkahelyek száma és az ÁFSZ, valamint a tagok és a partnerek számára nyilvánosan hozzáférhető betölthető munkahelyek száma közötti eltéréseket, továbbá az EURES portálra továbbított betölthető munkahelyek száma és a nemzeti szintű betölthető munkahelyek összes száma közötti bármely különbséget. Ez utóbbi esetben számos ország arról számol be, hogy nem állnak rendelkezésükre a betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok nemzeti szinten, mivel azokat nem gyűjtik.

A **programozási** ciklus tekintetében ha továbbfejlesztik a szakértői értékelési rendszert és a sablonokat, amelynek kapcsán a tagállamok megtekinthetik és észrevételezhetik egymás munkaprogramját a következő évre vonatkozóan, az várhatóan nagymértékben javítani fogja a hálózaton belüli együttműködést.

3.6.3. Kihívások

A tagállamok mind a teljesítménymérési rendszer, mind a programozási ciklus kapcsán jelentik az **adatgyűjtéssel és a jelentéstétellel kapcsolatos problémákat**, és javaslatokat tesznek azon pontokra, ahol javítás szükséges. Összességében úgy véljük, hogy az összes adatgyűjtési módszer áramvonalasítása enyhíti a jelentéstétel terhet az NKI-k számára. Míg egyes tagállamok jelenleg nem tapasztalnak nehézségeket, mások a jelentéstételi kötelezettségeket kihívásként élik meg. Például jelenleg nem minden tagállamnak áll rendelkezésére az összes olyan adat, amely szükséges lenne a teljesítménymérési rendszer minden mutatójával kapcsolatos jelentéstételhez. Úgy véljük, hogy egy **online jelentéstételi eszköz**, amely a teljesítménymérési rendszerhez kapcsolódva lehetővé tenné az automatikus adatkinyeréseket, visszaszorítaná a manuális jelentéstétel során fellépő hibákat. Az adatszolgáltatás minőségének javítása érdekében **további útmutatás** szükséges azzal kapcsolatban, hogy hogyan kell használni és összehasonlítani a különböző adatforrásokat (mint például az Eurostat, az ÁFSZ adatok, a nemzeti statisztikák, az informatikai rendszerekből kinyert adatok és más országok jelentései).

Az EURES teljesítményről kialakítandó teljes kép tekintetében fontos kihívás az EURES hálózaton keresztül történő **munkaközvetítésre vonatkozó adatok összegyűjtése**³⁸. 2017-ig az EURES tanácsadók önkéntes alapon jelentették az elhelyezések számát (az összes jelentés mintegy 50-60 %-a). Ezenkívül az EURES tanácsadókat az álláskereső vagy a munkáltatók nem tájékoztatják rendszeresen az elhelyezésekről.

4. A RENDELET VÉGREHAJTÁSA AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG ÁLTAL

Ez a szakasz áttekintést nyújt az EURES rendelet **uniós szintű** alkalmazásának jelenlegi állásáról, ahogyan azt az említett rendelet 33. cikkének második albekezdése előírja, az alábbiakban ismertetett megfelelőségi ellenőrző listában összefoglalva.

4.1.1. Szabályozási követelmények

Az EKI tevékenységi területei	Állapot
Horizontális támogatási tevékenységek biztosítása az EURES hálózat javára	V
<i>Az EURES rendelet alkalmazásának előkészítése</i>	V
<i>A hálózatépítés, a kölcsönös tanulás és a bevált gyakorlatok cseréjének elősegítése (8. cikk)</i>	V
<i>Az EURES hálózattal kapcsolatos tájékoztatói és kommunikációs tevékenységek (1 – 8. cikk)</i>	Δ
<i>Képzési program biztosítása az NKI-k EURES tagjai / partnerei számára (8. cikk)</i>	V
<i>Támogatás a hálózat és a felvételi rendszerek bővítésére (3 – 7 – 11. cikk)</i>	V
Programozási ciklus és a munkaerőpiaci információk cseréje, beleértve a közös elemzést	V
Az EURES portál (beleértve az ügyfélszolgálati funkciót) és a kölcsönös átjárhatósági platform fejlesztése és működtetése (beleértve a tanulószereződéses gyakorlati képzésekhez és szakmai gyakorlati programokhoz is)	Δ
A teljesítmény mérése és az előrehaladás figyelemmel kísérése	V
Irányítás és párbeszéd uniós szinten	V

4.1.2. Végrehajtás

Az EKI elvégezte az új EURES rendelethez kapcsolódó valamennyi előkészítő és kísérő tevékenységet, és **végrehajtási útmutatót** adott a nemzeti szintű EURES szervezetek számára, pl. a képzés, a kölcsönös tanulási események stb. tekintetében. Az új **adatcsererendszer** létrehozásához szükséges minden tevékenységet elvégzett.

Jó úton jár az **EURES Extranet hasznosságának és jellemzőinek további fejlesztése**, a hálózatépítés megkönnyítése érdekében események és műhelyfoglalkozások formájában történő erőforrás-biztosítás, valamint az EURES kommunikációs eszközök fejlesztése terén.

³⁸ Ez a pont az Európai Számvevőszék 6-os számú különjelentésében (2018) is megtalálható, amely a következő címen érhető el: <http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/en/>.

A **személyzeti képzési** tevékenységeket illetően az EKI elindította EURES Akadémiáját, valamint a külső érdekelt felek képzésére irányuló és a központi képzési programokat.

Az EURES figyelemmel kíséresi ciklus létrehozásához a **jelentési sablonok formalizálása** és a **közös elemzések** megtörténtek. E tekintetben az EKI még mindig dolgozik a munkaerőpiaci információknak az EURES céljaira szolgáló egységes megközelítésmódjában. A teljesítménymérési rendszert (PMS) teljesen telepítették, a 2018-as jelentéstételi évben már operatív eredményeket fog elérni. A teljesítménymérési rendszer értékelési és figyelemmel kíséresi módszereinek bevezetése még nem fejeződött be.

Végül pedig, az EKI befejezte azon projektjét, amely **központosított ügyfélszolgálatot** biztosít az EURES portálon.

4.1.3. Kihívások

Ami az EURES tagok és partnerek felvételi eljárásaival kapcsolatos kölcsönös tanulás és információcsere hosszú távú keretrendszerét illeti, az EKI elismeri, hogy ez a munka továbbra is „folyamatban lévőknek” tekinthető.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

5.1. Következtetések

Az EURES ambiciózus reformja, amelyet a 2016. május 12-én hatályba lépett EURES rendelet tartalmaz, befejezéséhez közeledik, mivel a végrehajtás határideje 2018 májusában lejárt. A végrehajtási folyamat egy olyan kihívást jelentő környezetben zajlott, amelyet számos külső tényező befolyásol, mint például a nemzeti tevékenységekhez rendelkezésre álló pénzügyi támogatások változásai és az új adatvédelmi követelmények. Mindazonáltal a legtöbb kötelezettség mind európai, mind nemzeti szinten teljesült vagy jó úton jár a megvalósulás felé. Az alábbi lista néhány példát mutat be a jelentéstételi időszakban elért eredmények közül:

- Megtörtént a teljes jogi keret megteremtése az EURES rendelet szerinti hat végrehajtási határozat elfogadásával;
- EURES tagként valamennyi tagállam kijelölt egy NKI-t és egy ÁFSZ-t;
- Az EURES máris egyre dinamikusabb hálózatként működik, egyre több szereplővel, tevékenységgel és szolgáltatással, valamint fokozott kommunikációval, többek között a közösségi médiában is;
- Az új formátumok és szabványok meghatározását követően a betölthető munkahelyekre és önéletrajzokra vonatkozó új adatcsererendszerre való áttérés folyamatban van;
- Az EURES megkezdte tevékenységét mint a munkaerőpiaci mobilitás szakértői központja és az innovatív mobilitási projektek (célzott mobilitási programok) laboratóriuma;
- Az EURES portál továbbra is hatékony európai munkaerő-elhelyezési eszköz;
- Végrehajtják a rendelet figyelemmel kísérésre és jelentéstételre vonatkozó új rendelkezéseit, amelyek lehetővé teszik majd az EURES tevékenységekről –

beleértve a jövőbeni munkaerő-elhelyezésekről – való teljesebb és következetesebb jelentéstételt.

Akad azonban még néhány kihívás, amelyeket rövid és hosszú távon egyaránt kezelni kell. Annak érdekében, hogy a hálózat új tagokra és partnerekre történő kiterjesztése megvalósuljon, minden tagállamnak hatékony és átlátható felvételi rendszereket kell bevezetnie, és meg kell osztania az engedélyezett szervezetekkel kapcsolatos információkat az egész hálózatban. A betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok és az önéletrajzok cseréjének rendszerét valamennyi tagállamnak teljes körűen végre kell hajtania, ugyanakkor biztosítani kell, hogy minden releváns betölthető munkahelyet és önéletrajzot időben küldjön az EURES portálra, és megfeleljen a közös minőségi követelményeknek. Hosszabb távon az is szükséges, hogy megfelelő sinergiákat biztosítsanak hasonló vagy kiegészítő kezdeményezésekkel, mint például az Europass2 és az Egységes digitális kapu.

Ezeket a kihívásokat együtt kell kezelni, a Bizottság által 2018 márciusában javasolt és az Európai Parlament és a Tanács által 2019 februárjában ideiglenesen elfogadott Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásával. Középtávon az EURES koordinációs tevékenységei ténylegesen az Európai Munkaügyi Hatóság hatáskörébe kerülnek, amelynek teljes kapacitását 2024-re kell elérnie. Ez az EURES Európai Koordinációs Irodának az Európai Munkaügyi Hatósághoz való hivatalos áthelyezése révén valósul meg.

Az Európai Munkaügyi Hatóság felelőssége mellett az Európai Koordinációs Iroda meg fogja erősíteni az EURES szerepét a méltányos mobilitás feltételeinek előmozdításában. Előnyt jelent majd az uniós munkavállalói mobilitással foglalkozó átfogó működési struktúra és a különböző területeken rendelkezésre álló speciális szakértelem, amely ötleteket adhat a további kihívások kezelésére, illetve innovatív szakpolitikai megközelítésekre és eszközökre. Az Európai Koordinációs Iroda pedig szakértelme, hálózata és eszközei révén fog hozzájárulni a Hatóság működéséhez.

Ez az átszervezés nem lesz hatással a hálózat helyi működésére.

5.2. Ajánlások a tagállamok számára a következő jelentéstételi időszakra vonatkozóan

A következő jelentéstételi időszakra vonatkozóan a tagállamok elsődleges aggályai jelenleg **a finanszírozási rendszerekkel, a párbeszéddel és az együttműködéssel, a digitális tevékenységekkel, az információcserével, valamint a figyelemmel kísérési és értékelési módszerekkel** kapcsolatosak.

Az EURES hálózat és a 2016-ban indított reform működése szempontjából rendkívül fontos, hogy **a tagállamok minden szükséges emberi és IKT erőforrást biztosítsanak az NKI-knak** feladataik ellátása érdekében, valamint hogy az NKI betartsa a rendeletben meghatározott **átültetési és végrehajtási időszakokat**, miközben eleget tesz a jelentéstételnek, a figyelemmel kísérésnek és a hálózat egyéb közös gyakorlatainak az **elfogadott beküldési határidőkön belül**.

Az EURES-hez kapcsolódó mobilitási rendszerek tagállamok általi felülvizsgálata és jobb integrációja mind a pénzügyi mechanizmus, mind a programozás és a közös jelentéstétel szempontjából előnyös lenne az egész EURES hálózat számára, és javítaná az adminisztratív feladatokat ellátó EURES személyzet megítélését. Ezen túlmenően a **munkaerőhiányok és -többletek EURES tagországokban történő azonosítása** fontos

eszköz a közös munkaerő-toborzási tevékenységek fejlesztésének támogatására a hálózaton belül. A fejlesztések a tevékenységek áramvonalasítása és a munkavállalók egymás pótlására felhasználható hiányával és többletével rendelkező országok közötti fokozott együttműködés révén lehetségesek.

Egyes NKI-k jelezték, hogy a jelenlegi szabályozás alapján **nem tudják teljes mértékben garantálni** az új EURES tagok és partnerek által továbbított **önéletrajzok és betölthető munkahelyek minőségét**. Ezért az NKI-knak gyorsabban kell kiigazítaniuk nemzeti informatikai rendszereiket, és meg kell állapodniuk bizonyos minőségi szabványokról az **adatátvitel fejlesztése** érdekében, az összes uniós adatvédelmi követelmény fényében. A tagállamoknak ki kell használniuk az EURES-hez kapcsolódó adatokban rejlő teljes lehetőséget annak érdekében, hogy fejlesszék és kiegészítsék nemzeti szolgáltatásaikat, pl. az **EURES API-k szélesebb körű felhasználásával**.

Az **EURES hálózat bővítését** az NKI-knak támogatniuk kell megfelelő felvételi rendszerek elfogadásával, és egy közös magatartási kódex létrehozásával az EURES tagok és partnerek jelenlegi spektrumának növelése érdekében. Ezen túlmenően a tagállamoknak **erősíteniük kell** az EURES hálózaton belüli **együttműködést** (pl. más NKI-kkal, CBP-kkel, célzott mobilitási programokkal), és továbbra is el kell érniük az EURES működésében érdekelt felek széles körét, mint például a szociális partnereket, a képzési és oktatási szolgáltatókat, valamint más uniós információs és szolgáltató hálózatokat.

A tagállamokat arra ösztönözzük, hogy **teljes körűen használják ki az európai szintű kommunikációs és elérési eszközöket és iránymutatásokat**, és tegyék általánossá belső és külső kommunikációs tevékenységüket az EURES rendszerben.

5.3. Az Európai Bizottság által megteendő intézkedések

A **teljesítménymérési rendszer teljes körű bevezetése és azt követő elemzése**, valamint az **EURES portál további fejlett funkcióinak** fejlesztése az EKI kulcsfontosságú intézkedési területei lesznek a következő jelentéstételi időszakban. Az EKI-nak továbbra is **útmutatást és tanácsot** kell adnia a tagállamok részére a rendelet előírásainak végrehajtása érdekében, és meg kell vitatnia azokat az eszközöket, amelyek megoldást kínálhatnak a tagállamok sajátos helyzetére vagy adminisztratív rendszereire vonatkozóan. Ez magában foglalhatja az EURES Extranet **felhasználóbarátabb** elektronikus változatainak és jelentési sablonjainak rendelkezésre bocsátását. Ez utóbbi például előre meghatározott mezőket és legördülő listákat tartalmazhat a teljesítménymérési rendszer mutatószámai alapján. Ez biztosítaná az egységességet és csökkentené az NKI-k adminisztratív terheit, ugyanakkor megkönnyítené az adatok kinyerését és elemzését.

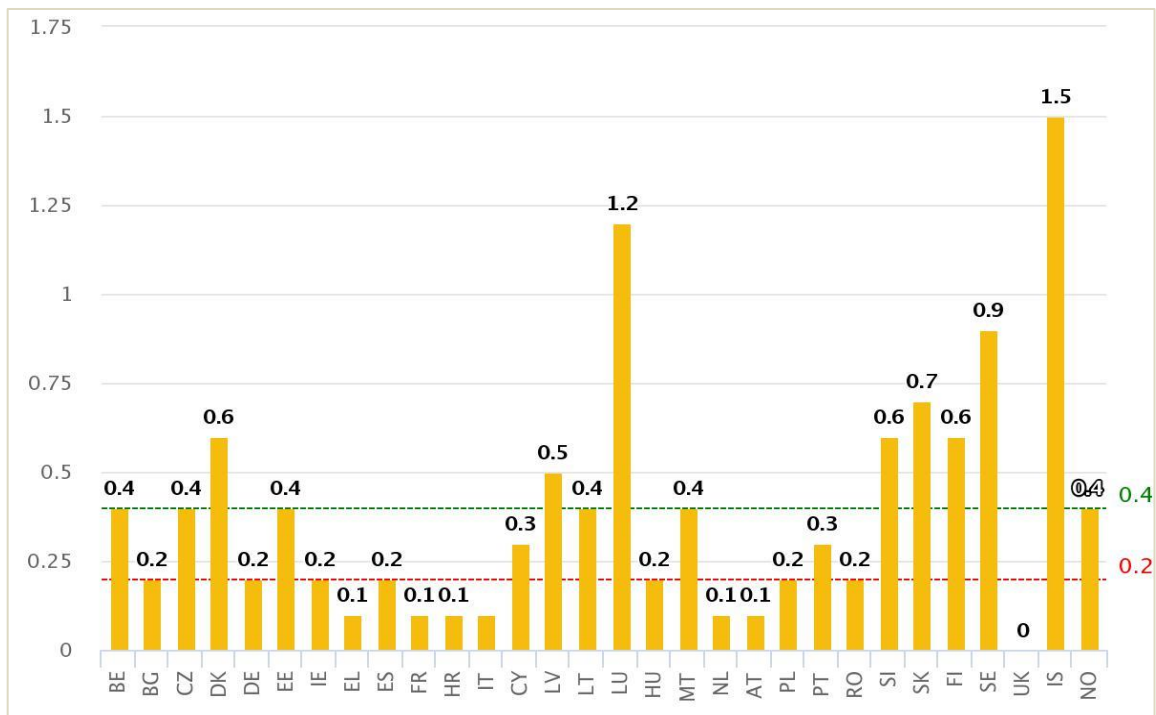
A **felvételi rendszerek összehangolását és az útmutató anyagok átadását** a következő jelentéstételi időszakban az EKI elsődleges fontosságú céljának kell tekinteni. Az NKI-k hangsúlyozzák az **EKI-val folytatott együttműködésük fontosságát**, különösen közös dokumentumok és kölcsönös tanulási események kidolgozásában, és e bevált gyakorlatok folytatására szólítanak fel. Az EKI-nak azonban várhatóan több támogatást kell nyújtania az NKI-k részére annak érdekében, hogy hozzájáruljon az EURES márka nemzeti szinten történő építéséhez az álláskereső és a munkáltatók körében. Ezt az **információs és kommunikációs munkacsoport** ismételt létrehozásával lehetne elérni, amely révén az NKI-k kicserélhetik a bevált gyakorlatokat. A fejlesztés másik pontja a **szinergiák** kihasználása, illetve az átfedések csökkentése a kapcsolódó területeket érintő más

bizottsági kezdeményezésekkel és uniós hálózatokkal, különösen az EUROPASS2 és az Egységes digitális kapu rendszerrel.

A **határokon átnyúló tevékenységek integrálása** és a CBP-k keretében végzett **tevékenységekre vonatkozó rendszerezett információk** hasznosak lennének a bevált gyakorlatok és a munkaerőpiaci elemzések cseréje érdekében a határ menti régiókban. Összességében a CBP-műveletek számos vonatkozásával kapcsolatban még mindig **hiányzik a rendszeres információcsere**, amelyet a CBP adatlapok fejlesztése révén kezelnek. Arra vonatkozó iránymutatások, hogy a CBP-ket hogyan lehetne legjobban beépíteni az EURES hálózatba és a teljesítménymérési rendszerbe, jelentősen növelnék a figyelemmel kísérés és az adatcserék minőségét.

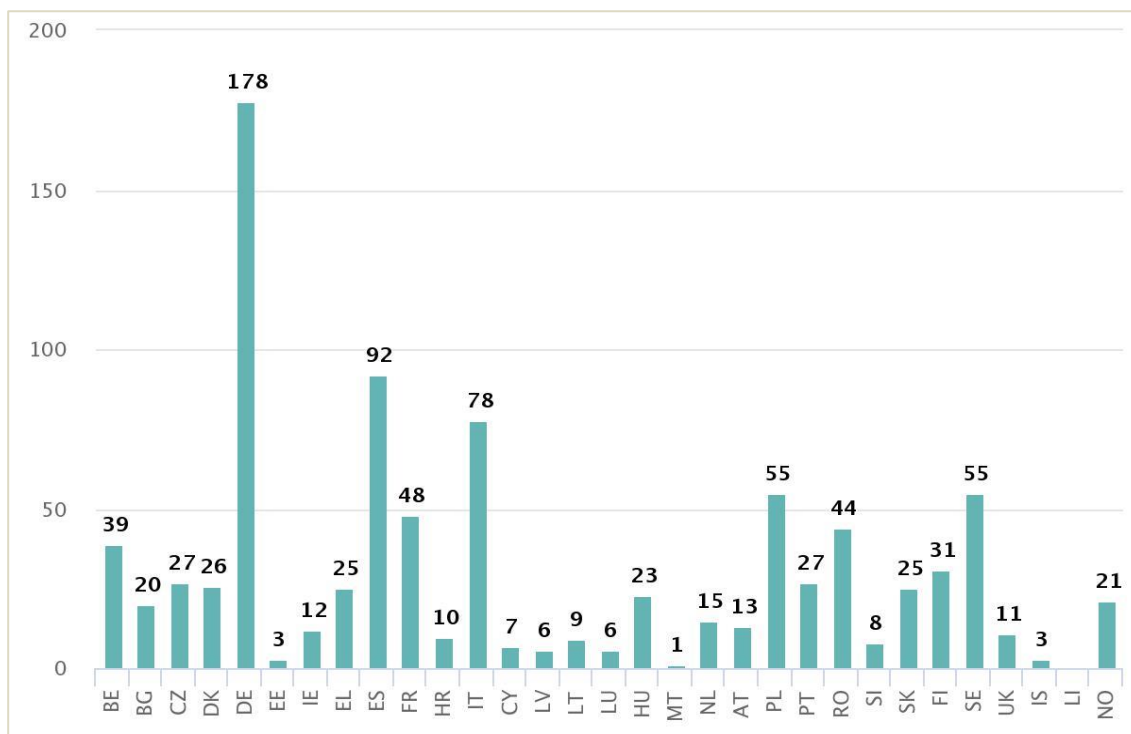
MELLÉKLET – RELEVÁNS SZÁMADATOK

1. ábra – 100 000 munkaképes korú (20-64 éves) lakosra jutó EURES tanácsadók száma 2017-ben



Forrás: EURES portál – Egységes piaci eredménytábla (2017)

2. ábra – EURES tanácsadók és hasonló alkalmazottak száma uniós szinten 2017-ben



Forrás: EKI – Egységes piaci eredménytábla (2017)

1. tábla – Az EURES portálon regisztrált álláskereső

<i>EURES lakóhely szerinti ország</i>	<i>Az EURES portálon regisztrált álláskereső (2018. első félév)</i>
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

Forrás: Az EURES teljesítménymérési rendszer jelentése, 2018. első félév és EURES portál (ha „” követi)*

3. ábra – Főbb küldő országok (50 000-nél több állampolgár kiáramlásával) és változások 2014-hez képest

Lakóhely szerinti ország	Állampolgárok kiáramlása (főbb küldő országok)
RO	157 (+11 %)
PL	123 (–16 %)
UK	105 (–9 %)
DE	79 (–6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Forrás: 2017. évi éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról.

4. ábra – Az EU-n belüli mobilitás összetétele különböző típusok szerint, EU-28 állampolgárok az EU-28-ban, 2016

Mobilitás típusa	Mérték
„Hosszú távú”, munkaképes korú EU-28 átköltözők (20-64 éves), akik az EU-28-ban élnek (Eurostat demográfiai számadatok)	11,8 millió
(az EU-28 teljes munkaképes korú lakosságának részarányaként ³⁹)	3,9 %
Munkaképes korú EU-28 átköltözők, akik az EU-28-ban élnek** (EU-LFS számadatok)	11 millió
...ebből aktív EU-28 átköltöző (foglalkoztatott vagy munkát kereső)	9,1 millió
(az EU-28 teljes munkaerejének részarányaként)	4 %
Határon átnyúlóan munkát vállalók (20-64 éves)	1,4 millió
(az EU-28 teljes foglalkoztatotti állományának részarányaként)	0,6 %
Bejelentések száma ⁴⁰ (foglalkoztatottak és önfoglalkoztatók), (A1 hordozható dokumentumok száma)	2,3 millió
Éves visszatérési mobilitás (20-64 éves) (2015)	614 453

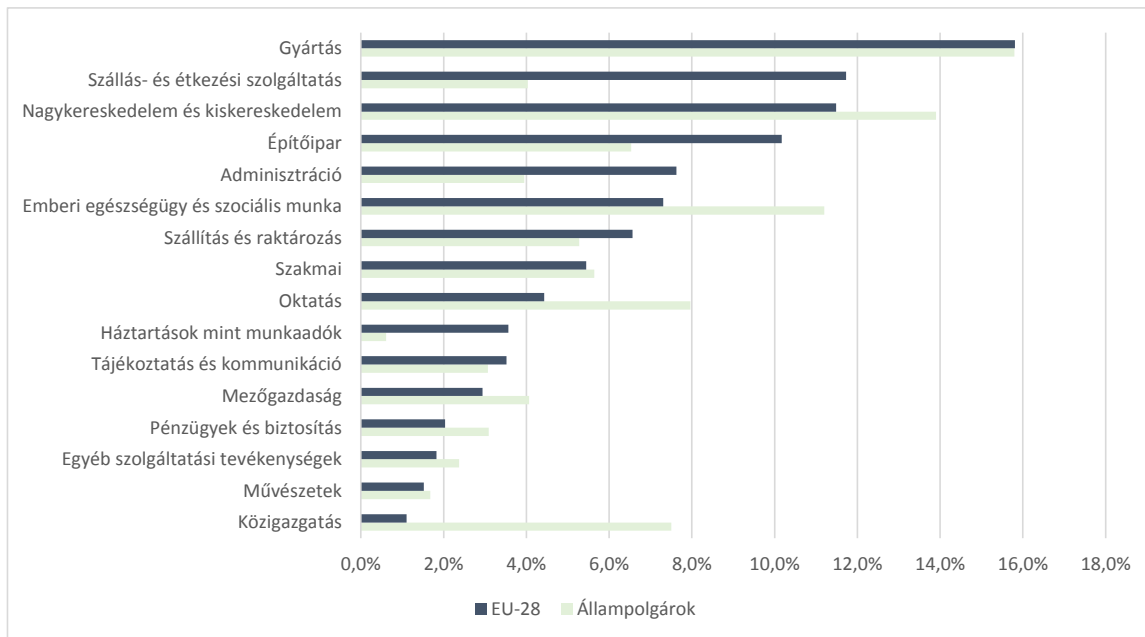
³⁹ Az EU-28 teljes munkaképes korú lakossága 2016-ban 305 883 690 fő volt.

⁴⁰ A szám az EU-28 tagállamok által kiadott A1 hordozható dokumentumok teljes számát jelzi, a 883/2004/EK rendelet szerint. Az A1 hordozható dokumentumokat az (ideiglenes) foglalkoztatás helye szerinti tagállamtól eltérő tagállamban biztosított személyek számára adják ki. Az A1 hordozható dokumentumok száma nem feltétlenül egyezik meg a kiküldött munkavállalók számával. Az A1 hordozható dokumentumok száma 2016-ban körülbelül kétmillió volt, beleértve a (munkavállalók és az önfoglalkoztatók kiküldéséről szóló) 12. cikk szerinti 1,6 milliót, valamint a 883/2004/EK rendelet 13. cikke alapján két vagy több tagállamban is tevékenykedő személyeket (620 185 A1 hordozható dokumentum) és más kategóriákat (44 538 A1 hordozható dokumentum). Megjegyzendő, hogy a 883/2004/EK rendelet és a 96/71/EK rendelet (a munkavállalók kiküldéséről szóló irányelv) alkalmazásában a „kiküldés” fogalom meghatározása eltér.

<i>Mobilitás típusa</i>	<i>Mérték</i>
<i>(azon EU-28 állampolgárok részarányaként, akik származási országukat 2014-ben hagyták el)</i>	55 %

Forrás: 2017. évi éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról.

5. ábra – Az EU-28 közelmúltbeli átköltözők és állampolgárok foglalkoztatása ágazatok szerint, EU-28 összesített szint, 2016



Forrás: 2017. évi éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról. EU-LFS 2016, Milieu számítás

6. ábra – A betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok cseréjének tagállamokban történő végrehajtásának állapota (2018. június)

Betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok cseréjének működése	Betölthető munkahelyekre vonatkozó adatok cseréjének működése	Tervezett végrehajtás	Nincs elérhető információ
• Belgium <u>Actiris</u> • Belgium VDAB • Bulgária • Ciprus • Cseh Köztársaság • Dánia • Észtország • Franciaország • Németország • Görögország • Luxemburg • Lengyelország • Szlovénia • Egyesült Királyság • Magyarország • Olaszország	• Írország • Horvátország • Hollandia • Egyesült Királyság – Észak-Írország • Szlovákia • Ausztria • Svájc • Finnország • Málta • Spanyolország • Svédország • Portugália • Izland	• Norvégia • Litvánia	• Belgium Forem • Lettország

7. ábra – Az önéletrajzok cseréjének tagállamokban történő végrehajtásának állapota (2018. június)

Önéletrajzok cseréjének működése	Tervezett végrehajtás	Nincs elérhető információ
• Cseh Köztársaság • Dánia	• Románia • Görögország • Ciprus • Írország • Málta • Litvánia • Luxemburg • Svájc • Bulgária • Németország • Észtország • Litvánia • Norvégia • Szlovénia • Belgium Actiris • Belgium VDAB • Spanyolország • Magyarország • Szlovákia	• Lengyelország • Ausztria • Belgium Forem • Horvátország • Finnország • Franciaország • Izland • Olaszország • Lettország • Svédország • Hollandia • Egyesült Királyság • Egyesült Királyság (Észak-Írország)