EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 17. 1. 2014
SWD(2014) 10 final

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

ZHRNUTIE POSÚDENIA VPLYVU

Sprievodný dokument

Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady

o Európskej sieti služieb zamestnanosti, prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii európskych pracovných trhov

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

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

ZHRNUTIE POSÚDENIA VPLYVU

Sprievodný dokument

Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady

o Európskej sieti služieb zamestnanosti, prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii európskych pracovných trhov

1. VYMEDZENIE PROBLÉMU

1.1. Mobilita pre rast

Mobilita prináša sociálne aj ekonomické výhody. Zvýšením mobility pracovnej sily v rámci EÚ sa rozšíria pracovné príležitosti pre pracovníkov a zamestnávateľom sa umožní lepšie a rýchlejšie obsadiť voľné pracovné miesta. To prispieva k rozvoju európskeho pracovného trhu s vysokou úrovňou zamestnanosti (článok 9 ZEÚ). Integrovanejšie pracovné trhy by umožnili vzájomne previazaným hospodárstvam EÚ lepšie sa prispôsobiť nepravidelným zmenám.

1.2. Vyššia pripravenosť pracovníkov na mobilitu zostáva nevyužitá

Výrazne sa zvýšil počet pracovníkov, ktorí vyjadrujú „pevné úmysly“ (t. j. počet tých, ktorí v najbližších 12 mesiacoch plánujú migrovať) presťahovať sa za prácou do zahraničia. Zvýšil sa aj počet registrácií na portáli EURES.

V súčasnosti sa za prácou do iného členského štátu presťahuje ročne priemerne len asi 325 000 osôb, zatiaľ čo z výsledkov prieskumov vyplýva, že v nasledujúcich 12 mesiacoch by sa za prácou chcelo presťahovať asi 2,9 milióna občanov EÚ (1,2 milióna obyvateľov EÚ). To predstavuje významný potenciál mobility a výzvu pre sieť EURES.

Medzi najčastejšie očakávané alebo vyskytujúce sa praktické problémy patrí nedostatočná znalosť jazyka na to, aby sa osoba mohla zamestnať, a problémy pri hľadaní práce. EÚ môže pomôcť pri riešení druhého problému zvyšovaním informovanosti o pracovných príležitostiach v rámci Únie a rozvojom vhodných podporných služieb na podnietenie náboru v rámci EÚ. To bude úlohou siete EURES.

1.3. Sieť EURES

EURES je sieť spolupráce medzi Európskou komisiou a verejnými službami zamestnanosti členských štátov Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) (členské štáty EÚ plus Nórsko, Island a Lichtenštajnsko) na výmenu voľných pracovných miest a uľahčenie mobility pracovnej sily v rámci EÚ. Fungovanie siete EURES má v súčasnosti päť hlavných nedostatkov:

– neúplný spoločný súbor voľných pracovných miest a životopisov, dostupných na úrovni EÚ pre všetky členské štáty (**transparentnosť pracovných trhov**),

– obmedzená schopnosť portálu EURES priraďovať voľné pracovné miesta k životopisom na úrovni EÚ, vzhľadom na obmedzenú mieru sémantickej interoperability údajov z vnútroštátnych systémov voľných pracovných miest (**možnosť automatizovaného priraďovania**),

– nerovnaký prístup k službám siete EURES v rámci EÚ, keďže uchádzači o zamestnanie a zamestnávatelia nedostávajú systematicky všetky potrebné informácie zo siete EURES, ani ponuky na ďalšiu pomoc v prvej fáze náboru (**začleňovanie služieb siete EURES („mainstreaming“)**),

– obmedzená dostupnosť pomoci pri priraďovaní, nábore a umiestňovaní pre uchádzačov o zamestnanie a pre zamestnávateľov, ktorí vyjadrili záujem o mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ, ako aj o získanie prístupu k aktívnym opatreniam trhu práce a k informáciám a poradenstvu v oblasti sociálneho zabezpečenia (**podporné služby**),

– neefektívna výmena informácií medzi členskými štátmi o nedostatku a nadbytku pracovných síl na pracovných trhoch na vnútroštátnej úrovni, ktorá bráni cielenejšej praktickej spolupráci v rámci siete EURES (**výmena informácií a spolupráca**).

1.3.1. Neúplný spoločný súbor voľných pracovných miest a životopisov na úrovni EÚ

Odhaduje sa, že na portáli EURES sa zverejňuje v priemere len asi 30 % vnútroštátnych voľných pracovných miest. Tento pomer je v jednotlivých štátoch veľmi odlišný, od 80 % v prípade Českej republiky až po 0 % v prípade Bulharska a Chorvátska[1].

Na európskej úrovni v súčasnosti neprebieha automatizovaná elektronická výmena životopisov ani iných informácií o profiloch uchádzačov o zamestnanie. Výmena životopisov sa vykonáva manuálne medzi poradcami EURES. Počet životopisov spracovaných týmto spôsobom je nízky a schopnosť ich priraďovania k voľným pracovným miestam je teda veľmi obmedzená. Neprehľadnosť životopisov obmedzuje šance zamestnávateľov nájsť vhodných uchádzačov s potrebnými vyžadovanými zručnosťami a kompetenciami. Táto neprehľadnosť obmedzuje nielen ich možnosti využívať vlastné služby, ale aj účinnosť podpory, ktorú im poskytujú poradcovia EURES, pretože sú závislí od nepriameho prístupu k životopisom prostredníctvom poradcov EURES z iných štátov, namiesto toho, aby mali k životopisom priamy prístup.

1.3.2. Obmedzená schopnosť portálu EURES

Kvalitné priraďovanie na úrovni EÚ si vyžaduje vhodný systém klasifikácie a dohodnuté spoločné normy týkajúce sa informácií o voľných pracovných miestach a životopisoch. Portál EURES, ako aj mnohé vnútroštátne systémy, používajú v súčasnosti Medzinárodnú štandardnú klasifikáciu zamestnaní (ISCO).

Klasifikácia ISCO nie je dostatočne podrobným nástrojom na pomoc pri priraďovaní na účely hľadania zamestnania. Európska komisia pracuje na vývoji európskej klasifikácie zručností, kompetencií a povolaní (zatiaľ pod skratkou ESCO). Členské štáty nie sú povinné zabezpečiť mapovanie svojich vnútroštátnych systémov s európskou klasifikáciou na umožnenie automatizovaného priraďovania.

1.3.3. Nerovnaký prístup k službám siete EURES v celej EÚ

Chýbajúci konzistentný prístup k organizácii základných informácií poskytovaných potenciálnym používateľom a chýbajúci prístup k službám siete EURES môžu viesť k riziku nevyužitia príležitostí mobility a zamestnanosti, pretože používatelia nebudú plne informovaní o tom, aké služby môžu očakávať, alebo k tomu, že poskytovanie služieb sa skončí na štátnych hraniciach, vzhľadom na chýbajúcu protistranu, ktorá by poskytovala potrebné služby v druhej krajine.

[1] BG, HR: Absencia technickej interoperability medzi vnútroštátnymi systémami a sieťou EURES. Na náprave tejto situácie sa pracuje.

1.3.4. Podporné služby v oblasti mobility

Súčasné služby siete EURES majú tri obmedzenia: a) prevažná časť služieb EURES pozostáva z informácií a usmernení všeobecnej povahy a nepodporuje priraďovanie, umiestňovanie ani nábor, b) nie je zabezpečený prístup k aktívnym opatreniam trhu práce pre osoby odchádzajúce za prácou do zahraničia a c) interakcia, resp. koordinácia týchto služieb so službami, ktoré riešia ďalšie prekážky mobility, napríklad v súvislosti so sociálnym zabezpečením a sociálnou pomocou, je nedostatočná.

1.3.5. Výmena informácií a spolupráca

Členské štáty môžu prispôsobiť svoju politiku v oblasti mobility vzhľadom na hospodársky vývoj, ktorý ovplyvňuje ich vnútroštátny pracovný trh, ale nedeje sa to systematicky a rozhodne nie po konzultácii s ostatnými členskými štátmi. Mali byť existovať nástroje a postupy na spoločné preskúmanie informácií s cieľom podporiť vypracovanie spoločnej odpovede.

Účinná medzinárodná spolupráca v oblasti mobility pracovnej sily v rámci EÚ predpokladá dohodu o spoločných cieľoch (spoločnú víziu) a rámec pre koordináciu medzi členskými štátmi na operatívnej úrovni, ktorý by zahŕňal systematickú a intenzívnu výmenu informácií, spoločné nástroje a jasné rozdelenie zodpovedností. V súčasnosti neexistuje ani dohoda o spoločných cieľoch, ani rámec pre koordináciu.

1.4. Na koho má táto situácia vplyv a aký

Najviac postihnutými skupinami sú pracovníci, najmä uchádzači o zamestnanie, a zamestnávatelia.

Pevné úmysly pracovníkov byť mobilnými sa nerealizujú. Obmedzená prehľadnosť voľných pracovných miest a nedostatočná pomoc pri prekonávaní praktických problémov, ako sú hľadanie zamestnania a prispôsobenie sa kultúre a jazyku iných členských štátov, bránia dobrovoľnému výkonu práva voľného pohybu pracovníkov.

Zamestnávatelia nemajú prístup k spoločnému fondu talentov dostupných na európskom pracovnom trhu. Týka sa to najmä zamestnávateľov s ponukou voľných pracovných miest, ktoré sa na miestnom pracovnom trhu považujú za úzkoprofilové povolania, ale uchádzači so správnymi zručnosťami a kompetenciami sú dostupní v iných štátoch Únie.

1.5. Potreba zásahu

Hlavné príčiny uvedených nedostatkov súvisia so súčasným rámcom siete EURES:

– **nejasné povinnosti členských štátov**, čo poskytuje široký priestor pre interpretáciu a umožňuje členským štátom vyhnúť sa odovzdávaniu informácií o všetkých voľných pracovných miestach a relevantných informácií o pracovnom trhu a zachovávať administratívne prekážky a byrokraciu v prístupe k informáciám o pracovnom trhu v EÚ pre uchádzačov o zamestnanie aj pre zamestnávateľov,

– **nedostatočná ochota členských štátov dobrovoľne poskytovať služby uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom v oblasti mobility pracovnej sily v rámci EÚ**, najmä pokiaľ ide o zverejňovanie voľných pracovných miest na portáli EURES, zviditeľnenie voľných pracovných miest v EÚ na vnútroštátnych portáloch s ponukou pracovných miest a prístup k podporným službám v oblasti mobility,

– **prílišné spoliehanie sa na dobrovoľnú spoluprácu členských štátov pri zabezpečovaní fungovania siete EURES ako celku**, čo vedie k nedostatočnému pokroku pri budovaní spolupracujúcich systémov, najmä pokiaľ ide o automatickú výmenu životopisov, kooptovanie súkromných služieb zamestnanosti do systému

EURES na vnútroštátnej úrovni a zavedenie spoločného katalógu služieb v oblasti mobility,

– **absencia zosúladeného prístupu k spôsobu a miestu začatia činnosti siete EURES ako decentralizovanej siete pre medzinárodnú spoluprácu, čo umožňuje členským štátom pracovať v šedej zóne, pokiaľ ide o európske a vnútroštátne záujmy**, bez politík v oblasti mobility na riadenie koordinácie opatrení medzi členskými štátmi v rámci siete EURES,

– **obmedzená koordinácia právomocí Komisie**, čo výrazne obmedzuje politické možnosti riešenia nedostatkov vo fungovaní siete EURES, najmä pokiaľ ide o vývoj nástrojov a prostriedkov na spracúvanie a analýzu informácií o pracovnom trhu.

2. ANALÝZA SUBSIDIARITY

Právny základ siete EURES sa nachádza v článkoch 45 a 46 ZFEÚ, a najmä v článku 46 ZFEÚ, ktorý sa týka úzkej spolupráce medzi vnútroštátnymi službami zamestnanosti a v ktorom sa stanovuje zriadenie vhodného mechanizmu na priraďovanie ponúk zamestnania k žiadostiam o zamestnanie.

Táto iniciatíva rešpektuje zásady subsidiarity a proporcionality. Jednotlivé konkrétne opatrenia v tomto návrhu sú úzko prepojené. Navzájom sa posilňujú a spoločne vytvoria zo siete EURES účinný nástroj pre každého uchádzača o zamestnanie alebo zamestnávateľa, ktorí majú záujem o mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ. Súbor opatrení sa považuje za vhodný vzhľadom na situáciu nezamestnaných na pracovných trhoch, potreby uchádzačov o zamestnanie („pevné úmysly“) a vzhľadom na (technologický) vývoj na trhoch voľných pracovných miest a náboru.

Keďže cezhraničné spracúvanie voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov, ako aj výsledné umiestňovanie pracovníkov predpokladajú spoločný rámec spolupráce medzi organizáciami v jednotlivých členských štátoch, cieľ tohto návrhu nemožno uspokojivo dosiahnuť na úrovni samotných členských štátov; preto je potrebné opatrenie na úrovni EÚ.

Opatrenia nepresahujú rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie cieľov.

Voľný pohyb pracovníkov je základným právom a cieľom tohto nástroja je posilniť ho uľahčením jeho výkonu.

3. CIELE

Všeobecným cieľom tejto iniciatívy je ďalší posun smerom k integrovanému európskemu pracovnému trhu. To znamená, že zo siete EURES treba vytvoriť účinný nástroj pre každého pracovníka EÚ, uchádzača o zamestnanie alebo zamestnávateľa, ktorí majú záujem o mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ.

Na dosiahnutie tohto všeobecného cieľa boli stanovené tieto **konkrétne ciele**:

1. Dosiahnuť na portáli EURES takmer kompletnú ponuku voľných pracovných miest, kde budú mať uchádzači o zamestnanie z celej Európy okamžitý prístup k rovnakým pracovným miestam, v kombinácii s rozsiahlym spoločným súborom dostupných životopisov, spomedzi ktorých budú môcť evidovaní zamestnávatelia robiť nábor.
2. Umožniť na portáli EURES dobré automatizované priraďovanie voľných pracovných miest k žiadostiam o zamestnanie a k životopisom, preklady do všetkých jazykov EÚ a pochopenie zručností, kompetencií a povolaní získaných na vnútroštátnej úrovni.

3. Sprístupniť základné informácie o sieti EURES v celej Únii všetkým uchádzačom o zamestnanie alebo zamestnávateľom, ktorí hľadajú služby v oblasti náboru, a dôsledne ponúkať prístup do siete EURES všetkým záujemcom.

4. Pomáhať všetkým takýmto záujemcom pri priraďovaní, umiestňovaní a nábore prostredníctvom siete EURES.

5. Podporiť fungovanie siete EURES prostredníctvom výmeny informácií o nedostatku a nadbytku pracovných síl na vnútroštátnej úrovni a koordináciou opatrení medzi jednotlivými členskými štátmi.

4. MOŽNOSTI POLITIKY

4.1. Možnosť 1: „Žiadne nové opatrenie“

Už začaté úpravy (rozhodnutie Komisie o sieti EURES z roku 2012) fungovania siete, organizácie práce medzi jednotlivými subjektmi, operačných cieľov siete EURES a vymedzenia ponuky služieb budú pokračovať v rámci existujúceho nariadenia 492/2011 v dnešnej podobe.

4.2. Možnosť 2: „Lisabonizácia“

Táto možnosť sa zameriava na rýchle riešenie požiadavky Európskeho parlamentu, bez toho, aby sa zavádzali akékoľvek ďalšie zmeny v porovnaní so súčasným stavom. Znamenalo by to dve po sebe nasledujúce opatrenia: po prvé, nahradiť článok 38 nariadenia 492/2011 a schváliť následnú zmenu tohto nariadenia, pokiaľ ide o právomoci, ktoré majú byť zverené Komisii, na vykonávanie nariadenia 492/2011 v súlade s novými ustanoveniami Lisabonskej zmluvy, a po druhé, začať postup na prijatie nového rozhodnutia o sieti EURES v súlade s revidovaným nariadením.

4.3. Možnosť 3: „Modernizácia a posilňovanie siete EURES“

Táto možnosť posilní regulačný rámec siete EURES kombináciou modernizácie ustanovení o mechanizmoch umiestňovania voľných pracovných miest a žiadostí o zamestnanie, s posilnením poskytovania služieb, ktoré ponúka sieť EURES, a racionalizáciou jej fungovania.

V rámci tejto možnosti bude právny základ siete EURES integrovaný do jedného nariadenia, posilnia sa existujúce záväzky a budú pridané nové záväzky vzhľadom na tieto aspekty:

- **Transparentnosť pracovných trhov (transparentnosť):** Súčasné záväzky vymieňať si voľné pracovné miesta budú posilnené a objasnené zavedením povinností pre členské štáty a) umožniť sieti EURES prístup k všetkým voľným pracovným miestam zverejneným na vnútroštátnej úrovni, b) umožniť sieti EURES prístup k pracovným životopisom všetkých uchádzačov o zamestnanie, ktorí si to želajú, a c) prepojiť portál EURES so všetkými vnútroštátnymi portálmi na hľadanie zamestnania, zviditeľniť ho na týchto portáloch a umožniť vyhľadávanie v ňom prostredníctvom vnútroštátnych portálov, čo uľahčí prístup k dostupným voľným pracovným miestam v EÚ.

- **Posilnená interoperabilita (možnosť automatizovaného priraďovania):** Členské štáty budú povinné zabezpečiť plnú interoperabilitu medzi vnútroštátnymi systémami a portálom EURES v súlade s technickými normami a formátmi. Povinnosť zabezpečiť interoperabilitu vymedzuje jednotný systém nariadenia a vyžaduje, aby členské štáty použili na zverejňovanie ponúk voľných pracovných miest

a životopisov technické normy a formáty, a to aj vo vzťahu k mapovaniu systémov klasifikácie.

- **Začleňovanie služieb siete EURES („mainstreaming“):** Členské štáty zabezpečia, aby všetci uchádzači o zamestnanie a zamestnávatelia, ktorí požadujú služby zamestnanosti, získali základné informácie o sieti EURES alebo aby boli o nich informovaní a aby boli výslovne požiadaní o vyjadrenie, či by mali záujem o ďalšiu pomoc („ponuka siete EURES“).
- **Lepší prístup pracovníkov k podporným službám v oblasti mobility (podporné služby):** Členské štáty musia zabezpečiť prístup k pomoci pri hľadaní zamestnania a nábore všetkým uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom, ktorí uviedli, že by chceli využiť služby siete EURES. Prístup k aktívnym opatreniam trhu práce musí byť navyše nezávislý od štátnej príslušnosti pracovníka EÚ, resp. od miesta zamestnania. Okrem toho musia byť poskytnuté konkrétne informácie a pomoc (odkazy na príslušný orgán) vo vzťahu k sociálnemu zabezpečeniu.
- **Výmena informácií a spolupráca:** Členské štáty budú povinné a) vymieňať si informácie o pracovných trhoch, b) koordinovať opatrenia podľa zhromaždených informácií.

4.4. Možnosť 4: „Možnosť 3 plus dohody o partnerstve s EÚ“

Možnosť 4 zahŕňa modernizáciu siete EURES, ktorá sa uvádza v možnosti 3, a dopĺňa mandát pre Komisiu uzatvárať celoeurópske partnerstvá s neverejnými službami zamestnanosti.

Podľa možnosti 3 členské štáty konajú vo funkcii vrátnika pre prístup neverejných služieb zamestnanosti k sieti EURES. Podľa možnosti 4 bude Komisia oprávnená zabezpečovať dohody o partnerstve aj s týmito poskytovateľmi služieb, pričom bude mať rovnaké postavenie ako členské štáty; Komisia by navyše prevzala sprievodné povinnosti členských štátov pokiaľ ide o zabezpečovanie kvality, interoperability atď., uvedené v bode 5.3.

5. POSÚDENIE VPLYVOV

5.1. Možnosť 1: Žiadne nové opatrenie

Celkový proces reforiem, ktorý sa začal rozhodnutím o sieti EURES z roku 2012, bude zachovaný. Rýchlosť jeho vykonávania sa však spomalí vzhľadom na to, že prebiehajúce súdne konanie vnieslo do tohto procesu právnu neistotu.

Ak bude Komisia čakať na rozhodnutie súdu, dá tým – implicitne – signál zainteresovaným stranám, že reformné úsilie môže byť nakoniec odložené.

To znamená, že táto možnosť by destabilizovala a odsunula aj tú najskromnejšiu reformu rozhodnutia z roku 2012 a očividne by sa neriešil žiadny z uvedených nedostatkov.

5.2. Možnosť 2: Lisabonizácia

Táto možnosť vyžaduje urýchlené konanie zo strany Komisie, pokiaľ ide o začatie postupu na prijatie nového rozhodnutia v súlade s revidovaným nariadením, aby sa potvrdil pokračujúci záväzok siete EURES k reforme z roku 2012.

Revízia článku 38 nariadenia 492/2011 poskytne základ pre ďalšie zmeny siete EURES. Komisii sa tým umožní prijať v budúcnosti vykonávacie alebo delegované akty na základe kapitoly II uvedeného nariadenia. To poskytuje základ pre ďalšie reformy. Tieto reformy však

budú obmedzené na nepodstatné prvky alebo vykonávacie opatrenia, pretože nebudú môcť ísť nad rámec súčasného rozsahu nariadenia.

Táto možnosť by mohla poskytnúť dostatočný základ pre ďalšie zvyšovanie transparentnosti pracovných trhov a do určitej miery aj začleňovanie služieb siete EURES („mainstreaming“).

Neriešila by však v plnom rozsahu nedostatky v oblasti automatizovaného priraďovania, ak by neexistovala povinnosť mapovať vnútroštátne systémy klasifikácie s európskou klasifikáciou, ani nedostatky v oblasti začleňovania služieb siete EURES („mainstreaming“), ak by neexistovala povinnosť poskytovať základné informácie a odporúčania vždy, keď zamestnávatelia a uchádzači o zamestnanie požadujú služby v oblasti náboru, ani nedostatky v oblasti podporných služieb, ak by neexistoval formálne schválený balík služieb, a ani výmenu informácií a spoluprácu, ak by neexistovalo jasné vymedzenie rozsahu výmeny informácií o pracovnom trhu. Táto možnosť teda úplne nevyrieši štyri zo zistených nedostatkov.

5.3. Možnosť 3: Modernizácia a posilnenie siete EURES

5.3.1. Transparentnosť

Vplyvy

Zvýšenie počtu voľných pracovných miest vymieňaných a šírených na európskej úrovni posilní šance uchádzačov o zamestnanie nájsť si voľné pracovné miesto. Počet ďalších voľných pracovných miest, ktoré budú sprístupnené, je ťažké posúdiť bez komplexného prehľadu o rozličných dohodách so subjektmi neverejných služieb zamestnanosti v členských štátoch a bez údajov o počte voľných pracovných miest v ponuke neverejných služieb zamestnanosti na decentralizovanej úrovni.

Systematickejší prístup k zhromažďovaniu a výmene žiadostí o zamestnanie a životopisov na portáli EURES zlepší šance zamestnávateľov, že budú mať k dispozícii ponuku vhodných kandidátov na voľné pracovné miesta.

Zviditeľnenie voľných pracovných miest zverejnených na sieti EURES na vnútroštátnych portáloch na hľadanie zamestnania poskytne uchádzačom o zamestnanie ľahší prístup k európskym pracovným príležitostiam. Keďže vnútroštátne portály na hľadanie zamestnania sú prirodzene prvým miestom na hľadanie práce, prezentácia jasne viditeľnej možnosti vyhľadávať európske pracovné miesta poskytne uchádzačom o zamestnanie komplexnejší obraz o možnostiach zamestnania.

Náklady

Všetky členské štáty už majú nastavený (alebo sú pripravené na) mechanizmus výmeny voľných pracovných miest so sieťou EURES. Rozšírenie týchto mechanizmov tak, aby zahŕňali informácie o životopisoch, spôsobí náklady, ktorých výška bude závisieť od mnohých faktorov. Ak existujúce systémy možno rozšíriť tak, aby zahŕňali informácie o životopisoch, náklady môžu byť pomerne nízke, ale ak treba zaviesť úplne nový systém, náklady budú oveľa vyššie. Väčšinu potrebného softvéru dodá Komisia bezplatne. Hrubý odhad nákladov na vývoj nového systému by mohol byť okolo 100 000 EUR s ročnými nákladmi na údržbu vo výške približne 12 000 EUR.

S údajmi API je každý poskytovateľ služieb EURES schopný zapracovať údaje zo siete EURES do svojich on-line služieb s nízkymi nákladmi. Integrácia sa odhaduje na niekoľko dní práce pre 3 alebo 4 osoby.

5.3.2. Automatizované priraďovanie

Vplyv

Výhody spoločnej európskej normy sú zrejmé: umožní uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom oveľa lepším spôsobom skutočne pochopiť profil trhovej protistrany.

Takáto norma na európskej úrovni týkajúca sa popisu práce a profilov uchádzačov by bola obrovským krokom smerom k integrovanejšiemu európskemu pracovnému trhu a zároveň by zatraktívnila používanie portálu EURES pre pracovníkov a zamestnávateľov z rozličných krajín.

Mapovanie s európskou klasifikáciou ESCO, ktoré budú vykonávať všetci poskytovatelia služieb EURES, umožní celoeurópske priraďovanie uchádzačov k pracovným miestam so zohľadnením profilov individuálnych zručností uchádzačov o zamestnanie a osobitných potrieb zamestnávateľov. Vzhľadom na to, že klasifikácia ESCO bude viacjazyčná, jazyk, v ktorom budú uvedené informácie o pracovnom trhu, bude menej dôležitý.

Náklady

Úprava existujúcich systémov IT na úplnú európsku sémantickú interoperabilitu bude znamenať počiatočné náklady. V prípade verejných služieb zamestnanosti (napr. vo Francúzsku a v Českej republike), ktoré majú vlastný klasifikačný systém zahŕňajúci povolania aj zručnosti a kompetencie, možno požadované mapovanie súpisu údajov s klasifikáciou ESCO vykonať v rámci pravidelných aktualizácií, ktoré sú pre takéto systémy nevyhnutné. V prípade ostatných verejných služieb zamestnanosti (t. j. približne 80 %), ktoré používajú klasifikáciu zamestnaní podľa ISCO, bude potrebné vykonať osobitný súpis údajov.

Vypočítať presné náklady na mapovanie je zložité a v jednotlivých členských štátoch sa bude líšiť v závislosti od zavedeného systému. Dobre fungujúci systém priraďovania je v skutočnosti základným a kľúčovým rysom inštitúcií na súčasnom pracovnom trhu a náklady na zriadenie a udržiavanie takéhoto systému by preto nemali byť priamo pripisované len reforme siete EURES. Z toho vyplýva, že reforma siete EURES musí byť vnímaná ako príležitosť, a nie ako dôvod na zavedenie takéhoto systému.

Možnosť prejsť zo súčasnej klasifikácie a úplne prijať klasifikáciu ESCO zostáva otvorená pre všetkých. Odstránila by sa tým akákoľvek budúca údržba a aktualizácia nákladov na vnútroštátne klasifikácie.

5.3.3. Začleňovanie služieb siete EURES („mainstreaming“)

Vplyvy

Spoločný a systematickejší prístup k integrácii siete EURES do ponuky služieb by zabezpečil, že všetci záujemcovia z radov uchádzačov o zamestnanie aj z radov zamestnávateľov z celej EÚ by mali prístup k sieti EURES v podstate na rovnakej úrovni a získavali by jasné a úplné informácie o tom, čo, kedy a ako môže sieť EURES robiť.

Rozšírenie poskytovania základných informácií tak, aby pokrývalo celú ponuku služieb zamestnanosti, znásobí účinok poskytovania informácií na sieti EURES pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov, a tým zvýši možnosti priraďovania nad rámec súčasného podielu dosahovaného verejnými službami zamestnanosti. Vzhľadom na to, že ide o hlavný nástroj na zabezpečenie prístupu ku kľúčovým cieľovým skupinám, mal by byť uplatniteľný nielen na verejné služby zamestnanosti, a to bez ohľadu na to, či sa takéto služby zamestnanosti rozhodnú požiadať o účasť a či budú prijaté ako poskytovatelia služieb EURES (partneri EURES), alebo nie.

Náklady

Keďže informácie zo siete EURES môžu byť zahrnuté do štandardných procesov správy klientov, a to ako v prípade verejných služieb zamestnanosti, tak aj v prípade ďalších možných poskytovateľov služieb EURES, administratívne náklady by mali byť nízke.

Členské štáty s pomerne dobre rozvinutou sieťou EURES nezaznamenajú zvýšenie nákladov, pretože úroveň ich služieb už pokrýva možné požiadavky alebo ich prevyšuje, alebo preto, že

existuje dostatok dostupných zdrojov v rámci vnútroštátnej siete EURES. Verejné služby zamestnanosti, ktoré úspešne uplatňovali sieť EURES, už informujú uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom svojich štandardizovaných procesov.

5.3.4. Podporné služby

Vplyv

Rozšírenie ponuky služieb EURES o cielené podporné služby v oblasti mobility pomôže pracovníkom prekonať prekážky mobility vyplývajúce z nedostatku potrebných finančných zdrojov na plnú realizáciu ich potenciálu na pracovnom trhu alebo prezentáciu ich atraktívnosti.

Odstránenie geografických obmedzení pre programy na vnútroštátnych pracovných trhoch určené uchádzačom o zamestnanie, ktorí majú záujem o prácu v inom členskom štáte EÚ, poskytne zamestnancom siete EURES rovnaké nástroje, aké sú dostupné na vnútroštátnych pracovných trhoch, na uľahčenie prechodu do zamestnania a na pomoc pri obsadzovaní voľných pracovných miest. Pre pracovníkov to bude znamenať viac príležitostí.

Plánované opatrenia pomôžu zamestnávateľom rýchlejšie obsadiť voľné miesta, pretože sieť EURES bude účinnejšie dopĺňať vnútroštátne služby zamestnanosti. Prostredníctvom siete EURES bude dostupný rozsiahlejší spoločný fond uchádzačov o zamestnanie, čo zvýši možnosť nájsť uchádzačov s vhodnými zručnosťami. Malé a stredné podniky budú ťažiť najmä z posilnenia služieb pre zamestnávateľov, pretože sa skráti čas potrebný na nábor a znížia sa všeobecné transakčné náklady.

Zlepšenia zahŕňajúce najmä podporu pri následnom nábore pracovníkov budú dôležitejšie pre malé a stredné podniky než pre veľké spoločnosti, ktoré často majú vytvorený vlastný systém náboru a integrácie pracovníkov zo zahraničia. Pre ne je takisto menší problém platiť za tento druh pomoci, zatiaľ čo malé a stredné podniky by mohli byť menej ochotné alebo schopné za tieto služby platiť.

Náklady

Prevažná časť nákladov vzniká prostredníctvom jednotlivých služieb v oblasti podpory mobility, t. j. pomoc uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom. Tieto náklady závisia od povahy poskytnutých služieb a od individuálnych potrieb. Sú teda variabilné a priamo súvisia so zamestnávaním osôb. Vzdelávací program EURES financovaný Komisiou v rámci EaSI môže zahŕňať odbornú prípravu personálu na nové zameranie činností na priraďovanie, umiestňovanie a nábor.

Pokiaľ ide o prístup k aktívnym opatreniam trhu práce, a najmä pokiaľ ide o jazykové kurzy, vnútorné odhady rátajú so sumou 50 až 250 EUR na účastníka. Táto suma by v zásade pokrývala on-line kurzy trvajúce približne 6 mesiacov, ktoré by zahŕňali aj on-line konzultácie s učiteľom (bez ohľadu na úroveň). V súčasnosti sa však znižujú náklady pre všetky jazyky na trhu a svoju rolu môžu zohrať aj úspory z rozsahu.

Na základe viacerých predpokladov je rozumný odhad celkových ročných dodatočných nákladov na informácie a pomoc pri hľadaní práce asi 33,3 milióna na informácie a 16 miliónov na pomoc pri hľadaní práce.

Vnútroštátne činnosti, najmä fungovanie siete EURES na vnútroštátnej úrovni (vnútroštátny koordinačný úrad) a vývoj systémov podporných služieb v oblasti mobility prispôsobených na miestnej, regionálnej, národnej a cezhraničnej úrovni, budú oprávnené na financovanie v rámci Európskeho sociálneho fondu v období 2014 – 2020 v súlade s príslušnými investičnými prioritami.

Členské štáty by mohli mať možnosť presunúť súčasných pracovníkov siete EURES, ktorí poskytujú všeobecnejšie informácie a oznámenia o sieti EURES, na činnosti priraďovania, umiestňovania a náboru. Zo všetkých vyše 900 poradcov zapojených do siete EURES by sa v zásade mali stať odborníci na priraďovanie v rámci EÚ so zameraním na výsledky náboru. Možno očakávať, že ich všeobecná informačná činnosť sa stane menej významnou, keďže začleňovanie služieb siete EURES („mainstreaming“) im v budúcnosti prinesie zákazníkov, a tam, kde budú stále potrebné všeobecné propagačné činnosti, môže byť ich činnosť obmedzená alebo úplne ponechaná na prednú líniu/menej špecializovaných pracovníkov alebo na elektronické služby.

5.3.5. Správa siete EURES a spolupráca medzi službami zamestnanosti

Vplyv

Pri štruktúrovanom podávaní správ a monitorovaní, ktoré zabezpečí podávanie relevantných informácií o pracovných trhoch pokiaľ ide o prebytok a nedostatok pracovných síl, budú mať verejné služby zamestnanosti a ďalší poskytovatelia služieb EURES (partneri EURES) potrebné informácie na spoločné plánovanie koordinovaných činností v rámci siete EURES, napríklad na zabezpečenie, že činnosti budú zamerané na odvetvia, v ktorých bude ich príspevok najúčinnejší. Spoločné plánovanie navyše zabezpečí podporu poskytovanú protistranou v inom členskom štáte, napr. zvýšená cielená podpora mobility pre konkrétnu skupinu pracovníkov EÚ vo vysielajúcom štáte sa stretne s potrebnou podporou týchto pracovníkov EÚ v prijímajúcom štáte.

Náklady

Členským štátom by vznikli počiatočné náklady na vytvorenie informačného systému vrátane nákladov na služby (revízia mechanizmov zberu základných údajov vo verejných službách zamestnanosti a preskúmanie obchodných procesov). Pravdepodobne by vznikli náklady na IT a odbornú prípravu v súvislosti s upravenými obchodnými procesmi, preskúmaním alebo zavedením dátových protokolov v subjektoch neverejných služieb zamestnanosti a v súvislosti s príslušnými konzultačnými procesmi na vnútroštátnej úrovni.

5.4. Možnosť 4: Možnosť 3 plus rozsiahle partnerstvá EÚ so súkromnými službami zamestnanosti

Vplyvy

S takýmto mechanizmom povoľovania na úrovni EÚ možno zabezpečiť lepší prístup k poskytovaniu služieb v oblasti mobility pracovnej sily, a to bez ohľadu na vnútroštátne aspekty. Pravdepodobne by sa tým zvýšil počet poskytovateľov služieb EURES (partnerov EURES) v porovnaní s možnosťou, podľa ktorej sa noví poskytovatelia služieb schvaľujú iba na úrovni členských štátov v rámci vnútroštátnych systémov povoľovania. Okrem vplyvu na sieť EURES by táto možnosť mohla mať dva širšie dosahy na trh zamestnaneckých služieb.

Vzniká tu rad obáv týkajúcich sa úlohy Komisie a vzťahu medzi Komisiou a jednotlivými členskými štátmi:

Po prvé, je tu riziko, že rozšírená úloha Komisie by zasiahla do úlohy jednotlivých členských štátov. Po druhé, Komisia by prevzala priamu zodpovednosť za zabezpečovanie kvality činností vykonávaných oprávnenými poskytovateľmi služieb, zatiaľ čo dnes žiadne takéto funkcie v rámci útvarov Komisie neexistujú. Po tretie, výsledok bude vo veľkej miere závisieť od ochoty dotknutých subjektov, najmä súkromných služieb zamestnanosti, zapojiť sa do novej formy spolupráce, uznať výhody účasti v sieti EURES, ako aj od potreby Komisie nájsť

čo najväčší spoločný základ so všetkými prípadne dotknutými subjektmi súkromných služieb zamestnanosti.

Náklady

Zavedenie tohto systému na úrovni EÚ by bolo pomerne nákladné, pokiaľ ide o personálne dôsledky pre Komisiu. Zatiaľ čo riadenie vzťahov len s hlavnými súkromnými službami zamestnanosti, ktoré pôsobia európskom pracovnom trhu, je pravdepodobne možné bez väčších dodatočných nákladov na zamestnancov, systém EÚ, ktorý by sa stal uprednostňovanou možnosťou pre značne väčší počet súkromných služieb zamestnanosti, bude vyžadovať zvýšený počet pracovníkov, ktorí sa budú venovať sieti EURES.

6. POROVNANIE MOŽNOSTÍ

Ciele	**Možnosť 1** **Žiadne opatrenie**	**Možnosť 2** **Lisabonizácia**	**Možnosť 3** **Nové nariadenie**	**Možnosť 4** **Nové nariadenie plus dohody o partnerstve s EÚ**
Dosiahnuť na portáli EURES takmer kompletnú ponuku voľných pracovných miest, kde budú mať uchádzači o zamestnanie z celej Európy okamžitý prístup k rovnakým voľným pracovným miestam (...)	Stagnácia - Neočakáva sa kvantitatívny nárast spoločného fondu voľných pracovných miest, s výnimkou prípadov dobrovoľných iniciatív.	Pozitívna + Možnosť kvantitatívneho nárastu spoločného fondu voľných pracovných miest tam, kde budú zavedené vykonávacie akty o výmene väčšieho množstva údajov.	Veľmi pozitívna ++ Posilnená povinnosť členských štátov sprístupniť všetky voľné pracovné miesta. Možnosť ďalších voľných pracovných miest vzhľadom na spoluprácu so súkromnými službami zamestnanosti na vnútroštátnej úrovni.	Vysoko pozitívna +++ Posilnená povinnosť členských štátov sprístupniť všetky voľné pracovné miesta. Okrem toho, zabezpečenie ďalších voľných pracovných miest na základe dohôd EÚ s kľúčovými subjektmi súkromných služieb zamestnanosti v celej EÚ.
(...) v kombinácii s rozsiahlym spoločným fondom dostupných životopisov, z ktorých budú môcť evidovaní zamestnávatelia robiť nábor.	Stagnácia - Neočakáva sa kvantitatívny nárast spoločného fondu životopisov, s výnimkou prípadov dobrovoľných iniciatív.	Pozitívna + Možnosť kvantitatívneho nárastu spoločného fondu životopisov tam, kde budú zavedené vykonávacie akty o výmene väčšieho množstva údajov.	Veľmi pozitívna ++ Povinnosť členských štátov sprístupniť životopisy uchádzačov. Možnosť ďalších iniciatív vzhľadom na spoluprácu so súkromnými službami	Vysoko pozitívna +++ Povinnosť členských štátov sprístupniť životopisy uchádzačov. Okrem toho, zabezpečenie ďalších iniciatív na základe dohôd EÚ s kľúčovými subjektmi súkromných služieb

			zamestnanosti na vnútroštátnej úrovni.	zamestnanosti na úrovni EÚ.
Umožniť na portáli EURES dobré automatizované priraďovanie voľných pracovných miest k žiadostiam o zamestnanie a k životopisom, preklady do všetkých jazykov EÚ a pochopenie zručností, kompetencií a povolaní požadovaných na vnútroštátnej úrovni.	Pozitívna + Možnosť dobrého priraďovania, za predpokladu, že väčšina členských štátov, ak nie všetky, dobrovoľne dodržiava normy ESCO.	Pozitívna + Možnosť dobrého priraďovania, za predpokladu, že väčšina členských štátov, ak nie všetky, dobrovoľne dodržiava normy ESCO.	Veľmi pozitívna ++ Nová povinnosť mapovania klasifikácie ESCO zabezpečí dobré automatizované priraďovanie na úrovni EÚ a v prospech všetkých členských štátov na vnútroštátnej úrovni.	Veľmi pozitívna ++ Nová povinnosť mapovania klasifikácie ESCO zabezpečí dobré automatizované priraďovanie na úrovni EÚ a v prospech všetkých členských štátov na vnútroštátnej úrovni.
Sprístupniť základné informácie o sieti EURES v celej Únii všetkým uchádzačom o zamestnanie alebo zamestnávateľom, ktorí hľadajú zákaznícke služby v oblasti náboru, a dôsledne ponúkať prístup do siete EURES všetkým záujemcom.	Neutrálna 0 Očakáva sa pokračovanie individuálneho úsilia o uplatňovanie v súlade s vnútroštátnymi potrebami a organizačným usporiadaním.	Neutrálna 0 Očakáva sa pokračovanie individuálneho úsilia o uplatňovanie v súlade s vnútroštátnymi potrebami a organizačným usporiadaním.	Pozitívna + Rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi a so zamestnávateľmi, spoločný prístup k základným informáciám a vymedzenie, komu by mal byť umožnený prístup k sieti EURES v EÚ	Pozitívna + Rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi a so zamestnávateľmi, spoločný prístup k základným informáciám a vymedzenie, komu by mal byť umožnený prístup k sieti EURES v EÚ
Pomáhať týmto záujemcom pri priraďovaní, umiestňovaní a nábore prostredníctvom siete EURES.	Neutrálna 0 Očakáva sa pokračovanie individuálneho úsilia	Neutrálna 0 Očakáva sa pokračovanie individuálneho úsilia	Pozitívna + Rovnaké zaobchádzanie so záujemcami z radov pracovníkov	Pozitívna + Rovnaké zaobchádzanie so záujemcami z radov pracovníkov

	o poskytovanie podporných služieb v oblasti mobility v súlade s vnútroštátnou interpretáciou.	o poskytovanie podporných služieb v oblasti mobility v súlade s vnútroštátnou interpretáciou.	a zamestnávateľov a spoločné vymedzenie rozsahu podporných služieb v oblasti mobility, ktoré môžu získať.	a zamestnávateľov a spoločné vymedzenie rozsahu podporných služieb v oblasti mobility, ktoré môžu získať.
Podporiť fungovanie siete EURES prostredníctvom výmeny informácií o nedostatku a prebytku pracovných síl na vnútroštátnej úrovni a koordináciou opatrení medzi jednotlivými členskými štátmi.	Neutrálna 0 Možnosť stavať na spoločnom prístupe k programovaniu podľa rozhodnutia z roku 2012.	Neutrálna 0 Možnosť stavať na spoločnom prístupe k programovaniu podľa rozhodnutia z roku 2012.	Pozitívna + Komplexný rámec pre výmenu informácií a koordináciu činnosti siete EURES.	Veľmi pozitívna ++ Komplexný rámec pre výmenu informácií a koordináciu činnosti siete EURES. Zabezpečenie ďalších údajov na základe dohôd o partnerstve EÚ s kľúčovými subjektmi súkromných služieb zamestnanosti na úrovni EÚ.
Účinnosť	0	+	++	- Obavy týkajúce sa úlohy Komisie a vzťahu medzi Komisiou a jednotlivými členskými štátmi
Náklady	Žiadne dodatočné náklady	Žiadne dodatočné náklady	Dodatočné náklady pre členské štáty a Komisiu	Dodatočné náklady pre členské štáty a Komisiu

Ďalšie pozitívne účinky prinesú len možnosti 3 a 4. Podľa možnosti 4 je pravdepodobnosť týchto účinkov oveľa vyššia; to by záviselo od toho, ako by sa sieť EURES otvorila. V tejto fáze vývoja siete EURES ako nástroja na fungovanie európskych pracovných trhov je však uplatnenie možnosti 4 spojené s radom obáv týkajúcich sa úlohy Komisie a vzťahu medzi Komisiou a jednotlivými členskými štátmi. Aj keď túto možnosť do budúcnosti nemožno vylúčiť, či už v dnešnej alebo mierne zmenenej podobe, považuje sa za rozumné najprv vykonať komplexnú reformu siete EURES a po jej preskúmaní posúdiť potrebu integrovanejšieho riešenia. Z toho vyplýva, že za najúčinnejšiu, a teda najlepšiu, sa považuje možnosť 3.

7. MONITOROVANIE A HODNOTENIE

Budú posilnené existujúce mechanizmy zberu údajov a výmeny informácií o vstupoch, výstupoch a výsledkoch v rámci siete EURES. Vytvorí sa súbor spoločných ukazovateľov na posilnenie zberu údajov o výstupoch a výsledkoch, čím sa k existujúcim zdrojom údajov, ako sú vyššie uvedené mesačné hlásenia, pridajú nové zdroje, napr. prieskumy spokojnosti zákazníkov vypracované na vnútroštátnej úrovni. Vývoj v rámci verejných služieb zamestnanosti vrátane modernizácie a účinnosti ich prevádzky bude monitorovaný prostredníctvom činností siete verejných služieb zamestnanosti a dialógu medzi verejnými službami zamestnanosti v rámci programu vzájomného učenia sa. V rámci rozvoja siete EURES sa predpokladá jej začlenenie do verejných služieb zamestnanosti, najmä pokiaľ ide o začleňovanie služieb siete EURES („mainstreaming“). Na základe takto zhromaždených informácií predloží Komisia každé dva roky správu o vykonávaní. Následné hodnotenie, v ktorom sa prediskutuje účinnosť nového nariadenia, bude vykonané po 5 rokoch od jeho prijatia.