EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 17.1.2014.
SWD(2014) 10 final

RADNI DOKUMENT SLUŽBI KOMISIJE

SAŽETAK PROCJENE UČINKA

Popratni dokument

prijedloga Uredbe Europskog parlamenta i Vijeća

o Europskoj mreži službi za zapošljavanje, pristupu radnika uslugama mobilnosti i daljnjoj integraciji europskih tržišta rada

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

RADNI DOKUMENT SLUŽBI KOMISIJE

SAŽETAK PROCJENE UČINKA

Popratni dokument

prijedloga Uredbe Europskog parlamenta i Vijeća

o Europskoj mreži službi za zapošljavanje, pristupu radnika uslugama mobilnosti i daljnjoj integraciji europskih tržišta rada

1. DEFINICIJA PROBLEMA

1.1. Mobilnost za rast

Mobilnost donosi društvene i ekonomske koristi. Sve veća mobilnost radne snage unutar EU-a pridonijet će povećanju mogućnosti zapošljavanja za radnike, a poslodavcima će omogućiti lakše i brže popunjavanje radnih mjesta. Time se pridonosi razvoju Europskog tržišta rada s visokom stopom zaposlenosti (članak 9. UFEU-a). Više integrirana tržišta rada omogućila bi međusobno ovisnim gospodarstvima EU-a bolju prilagodbu na asimetrične šokove.

1.2. Nije ostvarena veća spremnost radnika da budu mobilni

Značajno se povećao broj radnika koji navode „čvrste namjere“ preseliti se u inozemstvo radi posla (odnosno omjer onih koji planiraju migrirati u idućih 12 mjeseci). Došlo je i do povećanja prijava na portal EURES.

Danas se godišnje prosječno samo oko 325 000 osoba preseli u drugu državu članicu radi posla, dok projekcije na temelju anketa pokazuju da bi se oko 2,9 milijuna građana EU-a željelo preseliti u sljedećih 12 mjeseci (1,2 mil. stanovnika EU-a). To predstavlja značajan potencijal mobilnosti i izazov za mrežu EURES.

Najčešće očekivane poteškoće u praksi ili one na koje se nailazi su izostanak odgovarajućih jezičnih vještina za zapošljavanje i teškoće s nalaženjem posla. EU ovom potonjem može pridonijeti podizanjem svijesti o prilikama za zapošljavanje u cijeloj Uniji i razvijanjem primjerenih usluga podrške radi poticanja zapošljavanja unutar EU-a. To će biti zadatak mreže EURES.

1.3. Mreža EURES

EURES je mreža suradnje između Europske komisije i javnih službi za zapošljavanje država članica Europskog gospodarskog prostora (EGP) (države članice EU-a te Norveška, Island i Lihtenštajn) za razmjenu slobodnih radnih mjesta i olakšavanje mobilnosti radne snage unutar EU-a. Danas postoji pet glavnih nedostataka u funkcioniranju mreže EURES:

– nepotpuna baza slobodnih radnih mjesta i životopisa dostupnih na razini EU-a za sve države članice (**transparentnost tržišta rada**);

– ograničena sposobnost portala EURES u povezivanju slobodnih radnih mjesta i životopisa na razini EU-a, zbog ograničenog stupnja semantičke interoperabilnosti podataka koji dolaze iz nacionalnih sustava slobodnih radnih mjesta **(mogućnost automatskog povezivanja**);

– neujednačen pristup uslugama EURES-a u cijelom EU-u jer tražitelji zaposlenja i poslodavci ne primaju sustavno sve potrebne informacije mreže EURES i ne dobivaju ponude za daljnju pomoć u prvoj fazi zapošljavanja **(uključivanje);**

– ograničena dostupnost pomoći pri povezivanju, zapošljavanju i popunjavanju radnih mjesta za one tražitelje zaposlenja i poslodavce koji su iskazali interes za mobilnost radne snage unutar EU-a, uključujući za dobivanje pristupa aktivnim mjerama za tržište rada te informiranju i savjetovanju o socijalnoj sigurnosti (**usluge podrške**);

– neučinkovita razmjena informacija o tržištu rada između država članica o nedostacima i viškovima nacionalne radne snage, što otežava bolje ciljanu praktičnu suradnju u mreži EURES (**razmjena informacija i suradnja**).

1.3.1. Nepotpuna baza slobodnih radnih mjesta i životopisa dostupna na razini EU-a

Procjenjuje se da se prosječno samo oko 30 % nacionalnih slobodnih radnih mjesta stavlja na portal EURES. Taj se omjer značajno razlikuje među zemljama, od 80 % iz Češke Republike do 0 % iz Bugarske i Hrvatske[1].

Trenutačno se na europskoj razini ne odvija nikakva automatizirana elektronička razmjena životopisa ili drugih informacija o profilu tražitelja posla. Životopisi se ručno razmjenjuju između savjetnika EURES-a. Broj životopisa obuhvaćenih tom praksom je nizak te je stoga sposobnost povezivanja pri pronalaženju radnih mjesta, koja iz toga proizlazi, vrlo ograničena. Nedostatak transparentnosti o životopisima ograničava prilike za poslodavce da pronađu potencijalne kandidate s potrebnim i željenim vještinama te sposobnostima. Ne samo da im to ograničava prilike za samostalno korištenje usluge, već ograničava i učinkovitost podrške koju im pružaju savjetnici EURES-a jer moraju ovisiti o posrednom pristupu životopisima putem savjetnika EURES-a u drugim državama umjesto da imaju neposredan pristup.

1.3.2. Ograničena sposobnost djelovanja portala EURES

Visokokvalitetno povezivanje slobodnih radnih mjesta na razini EU-a s tražiteljima zaposlenja zahtijeva prikladan sustav klasifikacije i dogovorene zajedničke standarde o informacijama o slobodnim radnim mjestima i o životopisima. Portal EURES, kao i mnogi nacionalni sustavi, trenutačno koristi Međunarodnu standardnu klasifikaciju zanimanja (ISCO).

ISCO nije dovoljno detaljan kao instrument za podršku u povezivanju pri pronalaženju slobodnih radnih mjesta. Europska komisija razvija Europsku klasifikaciju o vještinama, sposobnostima, kvalifikacijama i zanimanjima (za sada se naziva ESCO). Države članice nisu obvezne osigurati usklađivanje svojih nacionalnih sustava s ovom europskom klasifikacijom kako bi se omogućilo europsko automatizirano povezivanje slobodnih radnih mjesta.

1.3.3. Neujednačen pristup uslugama EURES-a diljem EU-a

Nepostojanje dosljednog pristupa organizaciji temeljnih informacija koje se pružaju potencijalnim korisnicima i pristupa uslugama EURES-a može dovesti do rizika od propuštanja prilika za mobilnost i zapošljavanje jer korisnici nisu u potpunosti svjesni koje usluge mogu očekivati ili da usluge završavaju na nacionalnim granicama jer u drugoj državi nema slične institucije koja pruža potrebnu uslugu.

[1] BG, HR: nedostatak tehničke interoperabilnosti između nacionalnih sustava i EURES-a. Trenutačno se radi na ispravljanju stanja.

1.3.4. Usluge podrške za mobilnost

Postojeće usluge EURES-a imaju tri ograničenja: (a) većina usluga sastoji se od općeg informiranja i savjetovanja i ne podržava posredovanje i popunjavanje slobodnih radnih mjesta ili zapošljavanje; (b) nije očuvan pristup aktivnim mjerama za tržište rada za vanjsku mobilnost i (c) postoji nedovoljna interakcija, odnosno koordinacija sa službama koje rješavaju druge prepreke mobilnosti, kao što su one povezane sa socijalnom sigurnosti i socijalnom pomoći.

1.3.5. Razmjena informacija i suradnja

Države članice mogu prilagoditi svoje politike mobilnosti u svjetlu gospodarskih kretanja koja utječu na njihova nacionalna tržišta rada, ali to se ne radi sustavno i svakako ne uz savjetovanje s drugim državama članicama. Trebali bi postojati alati i postupci za zajedničku analizu podataka radi podrške razvoju usklađenog odgovora.

Djelotvorna transnacionalna suradnja u području mobilnosti radne snage unutar EU-a pretpostavlja sporazum o zajedničkim ciljevima (zajedničku viziju) i okvir za koordinaciju između država članica na operativnoj razini, što podrazumijeva sustavnu i intenzivnu razmjenu informacija, zajedničke alate i jasnu podjelu odgovornosti. Danas ne postoje ni sporazum o zajedničkim ciljevima ni okvir za koordinaciju.

1.4. Na koga to utječe i kako

Najpogođenije skupine su radnici, posebno tražitelji zaposlenja, te poslodavci.

Čvrste namjere radnika da budu mobilni ne ostvaruju se. Ograničena transparentnost slobodnih radnih mjesta i nedovoljna podrška za svladavanje praktičnih teškoća, kao što je nalaženje posla i prilagođavanje kulturi i jeziku drugih država članica, otežava dobrovoljno ostvarivanje prava na slobodu kretanja radnika.

Poslodavci nemaju pristup bazi talenata dostupnih na europskom tržištu rada. To je posebno zabrinjavajuće za poslodavce s otvorenim slobodnim radnim mjestima koja se smatraju zanimanjima uskog grla na njihovom lokalnom tržištu rada, ali gdje su tražitelji zaposlenja s pravim vještinama i kompetencijama dostupni drugdje u Uniji.

1.5. Potreba za intervencijom

Glavni uzroci nedostataka povezani su s postojećim okvirom za EURES:

- **nejasne obveze država članica**, što vodi do širokog područja primjene za tumačenje i dopušta državama članicama izbjegavanje prijenosa svih slobodnih radnih mjesta i pripadajućih informacija o tržištu rada, za održavanje administrativnih prepreka i birokracije u pristupu, kako tražitelja posla tako i poslodavaca informacijama o tržištu rada EU-a;
- **nedovoljna spremnost država članica da dobrovoljno pruže tražiteljima zaposlenja i poslodavcima usluge na području mobilnosti radne snage unutar EU-a**, posebno u smislu dostavljanja podataka o slobodnim radnim mjestima na portal EURES, vidljivosti europskih slobodnih radnih mjesta na nacionalnim portalima za traženje posla, pristupa službama za podršku mobilnosti;
- **pretjerano oslanjanje na dobrovoljnu suradnju države članice za funkcioniranje mreže EURES u cjelini**, što vodi do nedovoljnog napretka prema izgradnji sustava suradnje, posebno o automatskoj razmjeni životopisa, o uključenju privatnih službi za zapošljavanje u sustav EURES na nacionalnoj razini, o pokretanju zajedničkog kataloga usluga o mobilnosti;

– **nepostojanje usklađenog pristupa o tome kako i gdje djeluje EURES, kao decentralizirana mreža za transnacionalnu suradnju, što državama članicama ostavlja djelovanje u sivoj zoni kada je riječ o europskim i nacionalnim interesima**, zbog nepostojanja politika mobilnosti koje bi vodile koordinaciju djelovanja među državama članicama unutar mreže EURES;

– **ograničene ovlasti koordinacije Komisije**, koje snažno ograničavaju poluge politike u rješavanju praznina u funkcioniranju mreže EURES, posebno o razvijanju alata i sredstava za popunjavanje slobodnih radnih mjesta i analizu podataka o tržištu rada.

2. ANALIZA SUPSIDIJARNOSTI

Pravna osnova za EURES nalazi se u člancima 45. i 46. UFEU-a i posebno u članku 46. UFEU-a koji se poziva na blisku suradnju među nacionalnim službama za zapošljavanje i predviđa uspostavljanje odgovarajućih mehanizama za povezivanje ponuda i molba za zapošljavanje.

Ovom se inicijativom poštuju načela supsidijarnosti i proporcionalnosti. Pojedinačne posebne mjere u ovom prijedlogu usko su međusobno povezane. Jedna drugu pojačavaju i zajedno će mrežu EURES učiniti djelotvornim instrumentom za svakog tražitelja posla ili poslodavca zainteresiranog za mobilnost radne snage unutar EU-a. Skupina mjera smatra se primjerenom u svjetlu položaja nezaposlenih osoba na tržištima rada, potreba koje iskazuju tražitelji zaposlenja („čvrste namjere“) i (tehnoloških) promjena na tržištima slobodnih radnih mjesta i zapošljavanja.

S obzirom da prekogranično popunjavanje slobodnih radnih mjesta, molbe za zapošljavanje i životopisi, kao i posljedično zapošljavanje radnika pretpostavljaju postojanje zajedničkog okvira za suradnju među organizacijama u različitim državama članicama, države članice ne mogu u dovoljnoj mjeri postići taj cilj pa je stoga potrebno djelovati na razini EU-a.

Mjere ne prelaze ono što je potrebno za postizanje ciljeva.

Sloboda kretanja radnika predstavlja temeljno pravo pa je cilj ovoga instrumenta ojačati ga olakšavanjem njegova ostvarivanja.

3. CILJEVI

Opći je cilj ove inicijative daljnje približavanje integriranom europskom tržištu rada. To podrazumijeva pretvaranje EURES-a u djelotvoran instrument za svakog radnika EU-a, tražitelja posla ili poslodavca zainteresiranog za mobilnost radne snage unutar EU-a.

Za postizanje ovog općeg cilja, utvrđeni su sljedeći **pojedinačni ciljevi**:

1. na portalu EURES postići gotovo potpunu ponudu slobodnih radnih mjesta, s tim da tražitelji zaposlenja u cijeloj Europi imaju trenutačan pristup istim slobodnim radnim mjestima, u kombinaciji sa širokom bazom dostupnih životopisa iz koje prijavljeni poslodavci mogu odabirati;
2. omogućiti portalu EURES uspješno automatsko povezivanje slobodnih radnih mjesta i životopisa iz svih država članica, uz prijevod na sve jezike EU-a i razumijevanje vještina, sposobnosti, kvalifikacija i zanimanja stečenih na nacionalnoj i sektorskoj razini;

3. učiniti dostupnima temeljne informacije o mreži EURES u cijeloj Uniji svakom tražitelju posla ili poslodavcu koji traži usluge klijenta za zapošljavanje i svakoj zainteresiranoj osobi dosljedno ponuditi pristup mreži EURES;

4. pomoći svakoj takvoj zainteresiranoj osobi s povezivanjem, pronalaženjem radnih mjesta i zapošljavanjem putem mreže EURES;

5. podržati rad mreže EURES kroz razmjenu informacija o nedostacima i viškovima radne snage na nacionalnoj razini i koordinirati djelovanja u svim državama članicama.

4. MOGUĆNOSTI POLITIKE

4.1. Prva mogućnost: „bez novog djelovanja“

Prilagodbe koje su već započete (Odluka Komisije o EURES-u iz 2012. godine) u funkcioniranju mreže, organizacija rada među različitim čimbenicima, operativni ciljevi EURES-a i definicija ponuda usluga nastavit će se unutar područja primjene postojeće Uredbe 492/2011 kako danas glasi.

4.2. Druga mogućnost: „lisabonizacija“

Cilj je ove mogućnosti brzo rješavanje zahtjeva koje podnosi Europski parlament bez uvođenja dodatnih promjena u usporedbi sa statusom quo. Sadržavala bi provedbu dvaju sukcesivna djelovanja: prvo, zamjenu članka 38. Uredbe 492/2011 i odobravanje naknadne izmjene te Uredbe kada je riječ o ovlastima koje će se prenositi na Komisiju za provedbu Uredbe 492/2011 u skladu s novim odredbama Lisabonskog ugovora i drugo, pokretanje postupka za novu Odluku o EURES-u u skladu s revidiranom Uredbom.

4.3. Treća mogućnost: „modernizacija i jačanje EURES-a“

Ova mogućnost pojačat će regulatorni okvir EURES-a kombinirajući modernizaciju odredbi o mehanizmima o popunjavanju slobodnih radnih mjesta i molbama za zapošljavanje uz jačanje pružanja ponude usluga EURES-a i racionalizaciju funkcioniranja mreže EURES-a.

Prema ovoj mogućnosti, pravna osnova EURES-a bit će ugrađena u jedinstvenu Uredbu, postojeće će se obveze pojačati i dodat će se nove u vezi sa sljedećim aspektima:

- **transparentnost tržišta rada (transparentnost):** postojeće će se obveze razmjene slobodnih radnih mjesta pojačati i razjasniti uvođenjem obveza za države članice: (a) učiniti dostupnima EURES-u sva slobodna radna mjesta objavljena nacionalno; (b) učiniti dostupnima EURES-u životopise svih tražitelja posla koji na to pristanu i (c) učiniti portal EURES povezanim, jasno vidljivim i pretraživim putem svih nacionalnih portala za traženje posla, čime se olakšava pristup europskim slobodnim mjestima na razini blizine;

- **poboljšana interoperabilnost (mogućnost automatiziranog povezivanja):** države članice imat će obvezu osigurati potpunu interoperabilnost prema tehničkim standardima i oblicima između nacionalnih sustava i portala EURES. Obveza osiguranja interoperabilnosti određuje jedinstveni sustav Uredbe i zahtijeva od njih da koriste tehničke standarde i oblike za dostavljanje slobodnih radnih mjesta i životopisa, također i u vezi s uključivanjem u klasifikacije i iz njih;

- **uključivanje:** države članice će osigurati da svi tražitelji zaposlenja i poslodavci koji traže usluge klijenta pri nekoj službi za zapošljavanje, prime ili budu upoznati s osnovnim informacijama o mreži EURES i da ih se izričito pita žele li dobiti dodatnu pomoć („ponuda EURES-a“);

- **jednostavniji pristup radnika uslugama podrške mobilnosti (usluge podrške):** države članice moraju osigurati pristup traženju posla i pomoć pri zapošljavanju svim tražiteljima zaposlenja i poslodavcima koji su naznačili da bi željeli koristiti mrežu EURES. Nadalje, pristup aktivnim mjerama za tržište rada mora biti neovisan o nacionalnosti radnika iz EU-a ili mjestu zapošljavanja. Osim toga, posebne informacije i pomoć (upućivanja na nadležna tijela) moraju se pružiti u vezi sa socijalnom sigurnosti;
- **razmjena informacija i suradnja:** države članice će biti obvezne a) razmjenjivati podatke o tržištu rada; b) koordinirati djelovanje u skladu s prikupljenim podacima.

4.4. Četvrta mogućnost: „treća mogućnost uz sporazume o partnerstvu EU-a“

Četvrta mogućnost uključuje modernizaciju mreže EURES kako je opisano u trećoj mogućnosti i Komisiji daje punomoć za uspostavu partnerstva širom EU-a s nejavnim službama za zapošljavanje.

Prema trećoj mogućnosti, države članice djeluju kao čuvari pristupa nejavnim službama za zapošljavanje mreži EURES. Prema četvrtoj mogućnosti, Komisija će također biti ovlaštena pružati partnerske sporazume na jednakoj osnovi s državama članicama. Za te pružatelje usluga, Komisija bi također preuzela popratne dužnosti država članica u vezi s osiguranjem kvalitete, osiguranjem interoperabilnosti itd. navedenima pod 5.3.

5. OCJENA UČINKA

5.1. Prva mogućnost: bez novog djelovanja

Općenito će se proces reforme pokrenut Odlukom o EURES-u iz 2012. godine održati. Međutim, brzina njegove provedbe će se smanjiti jer je neriješeni sudski predmet uveo pravnu nesigurnost u proces.

Ako će Komisija čekati dok Sud ne donese odluku, to, implicitno, uključenim strankama pokazuje da napori na reformi možda mogu biti odgođeni.

To znači da bi ova mogućnost destabilizirala i odgodila skromnu reformu Odluke iz 2012. godine i očigledno niti jedan od prethodno utvrđenih nedostataka ne bi bio riješen.

5.2. Druga mogućnost: lisabonizacija

Ova mogućnost zahtijeva brzo djelovanje Komisije u vezi s pokretanjem postupka za Odluku u skladu s revidiranom Uredbom kako bi potvrdila EURES-ovo trajno opredjeljenje za reformu iz 2012. godine.

Revidiranjem članka 38. Uredbe 492/2011 osigurat će se temelj za daljnje izmjene mreže EURES. Komisiji će to u budućnosti omogućiti donošenje provedbenih odnosno delegiranih akata na temelju II. poglavlja Uredbe. To može služiti kao osnova za buduće reforme. Takve će reforme, međutim, biti ograničene na elemente ili provedbene mjere koji nisu od temeljne važnosti jer ne mogu prelaziti postojeće područje primjene Uredbe.

Tom bi se mogućnosti mogla osigurati odgovarajuća osnova za nastavak transparentnosti na tržištima rada i, do određenog stupnja, uključivanja.

Njome se međutim ne bi u potpunosti riješili nedostaci u vezi s automatskim povezivanjem bez postojanja obveze usklađivanja između nacionalne i europske klasifikacije, o uključivanju bez postojanja obveze za pružanje osnovnih informacija i upućivanja u svim situacijama kada poslodavci i tražitelji zaposlenja traže usluge zapošljavanja, o uslugama podrške bez službeno

dogovorenog paketa usluga te razmjeni informacija i suradnji bez jasnog određenja područja primjene razmjene informacija o podacima o tržištu rada. Tom se mogućnosti stoga neće u potpunosti riješiti četiri utvrđena nedostatka.

5.3. Treća mogućnost: modernizacija i jačanje EURES-a

5.3.1. Transparentnost

Učinci

Povećanjem broja slobodnih radnih mjesta koja se razmjenjuju i koja su u opticaju na europskoj razini povećat se mogućnosti za tražitelje zaposlenja da pronađu slobodna radna mjesta. Broj dodatnih slobodnih radnih mjesta koja će postati dostupna teško je procijeniti bez sveobuhvatnog preispitivanja različitih sporazuma s čimbenicima nejavnih službi za zapošljavanje u državama članicama i bez podataka o količini slobodnih radnih mjesta pri javnim službama za zapošljavanje na decentraliziranim razinama.

Sustavnijim pristupom prikupljanju i razmjeni molbi za posao i životopisa na portalu EURES povećat će se mogućnost da će poslodavcima odgovarajući kandidati biti dostupni za njihova slobodna radna mjesta.

Vidljivost EURES-ovih slobodnih radnih mjesta na nacionalnim portalima za traženje posla omogućit će tražiteljima zaposlenja jednostavniji pristup prilikama za zapošljavanje na europskoj razini. S obzirom da su nacionalni portali za traženje posla prirodno prvo mjesto za traženje posla, predstavljanje jasno vidljive mogućnosti pretraživanja za slobodna radna mjesta na europskoj razini pruža tražiteljima zaposlenja potpuniju sliku prilika za zapošljavanje.

Troškovi

Sve su države članice već uspostavile (ili se pripremile za) mehanizam za razmjenu slobodnih radnih mjesta s EURES-om. Proširenje tih mehanizama kako bi uključili informacije o životopisima uzrokovat će troškove čiji će iznos međutim ovisiti o brojnim čimbenicima. Ako je moguće proširiti postojeće sustave kako bi uključili životopise, trošak može biti relativno nizak, ali ako je potrebno uspostaviti cijeli jedan novi sustav, troškovi će biti znatno viši. Komisija će besplatno osigurati većinu potrebne programske podrške. Prema gruboj procjeni, trošak razvoja novog sustava mogao bi iznositi oko 100 000 eura s godišnjim troškovima održavanja od oko 12 000 EUR.

Uz pomoć API-a, svaki pružatelj EURES-ovih usluga sposoban provesti podatke EURES-a natrag do svoje internetske usluge uz niske troškove. Procjenjuje se da bi za uvođenje sustava bilo potrebno nekoliko dana rada za 3 ili 4 osobe.

5.3.2. Automatsko povezivanje

Učinak

Očite su koristi zajedničkih europskih normi: tražiteljima zaposlenja i poslodavcima se na puno bolji način omogućuje stvarno razumijevanje profila istovjetne ustanove na tržištu. Takav standard opisa poslova i profila tražitelja na europskoj razini bio bi veliki korak prema bolje integriranom europskom tržištu rada i istovremeno bi korištenje portala EURES učinio privlačnijim za radnike i poslodavce iz različitih zemalja.

Dovršetak usklađivanja svih EURES-ovih pružatelja usluga s ESCO-om olakšat će povezivanje ljudi s poslovima u cijeloj EU dok se istovremeno uzimaju u obzir pojedinačni profili vještina tražitelja posla i posebne potrebe poslodavaca. S obzirom da će ESCO biti višejezičan, jezik informacija o tržištu rada je manje važan.

Troškovi

Prilagođavanje postojećih IT sustava potpunoj europskoj semantičkoj interoperabilnosti donijet će početne troškove. Za one javne službe za zapošljavanje (kao što su u Francuskoj i Češkoj Republici), koje imaju svoje vlastite klasifikacijske sustave koji uključuju i zanimanja i vještine i kompetencije, potreban popis za usklađivanje s ESCO-om može se napraviti kao dio redovnih ažuriranja koja su potrebna za takve sustave. Za druge javne službe za zapošljavanje (približno 80 % svih), koje koriste klasifikacije zanimanja na temelju ESCO-a, bit će potrebno provesti poseban popis.

Teško je precizno izračunati troškove usklađivanja, i oni će se bitno razlikovati među državama članicama, ovisno o uspostavljenom sustavu. Posjedovanje dobrog sustava povezivanja zapravo je temeljna i ključna osobina suvremenih ustanova tržišta rada te se stoga troškovi uspostave i održavanja takvog sustava ne bi trebali neposredno pripisivati samo reformi EURES-a. Zbog toga se na reformu EURES-a mora gledati kao na priliku, a ne kao na razlog za uvođenje takvog sustava.

Mogućnost prijenosa iz postojećih klasifikacija i potpuno usvajanje ESCO-a i dalje je otvorena za sve. To bi uklonilo sve buduće troškove održavanja i ažuriranja za nacionalne klasifikacije.

5.3.3. Uključivanje

Učinci

Zajedničkim i sustavnijim pristupom uvođenju EURES-a u ponudu usluge osiguralo bi se da svi zainteresirani tražitelji zaposlenja i poslodavci u cijelom EU-u imaju temeljno istu razinu pristupa EURES-u te da dobiju jasne i potpune informacije o tome što, kada i kako EURES može učiniti.

Proširenje pružanja osnovnih informacija kako bi se obuhvatile sve službe za zapošljavanje koje nude usluge klijentima pojačat će učinak pružanja informacija o mreži EURES-a tražiteljima zaposlenja i poslodavcima te time povećati prilike za povezivanje izvan postojećeg udjela javnih službi za zapošljavanje. S obzirom da se to odnosi na glavni alat za osiguranje pristupa glavnim ciljnim skupinama, trebao bi se primjenjivati ne samo na javne službe za zapošljavanje i to bez obzira na to odluče li te službe za zapošljavanje zatražiti sudjelovanje i budu li prihvaćene kao EURES-ovi pružatelji usluge (partneri EURES-a) ili ne.

Troškovi

S obzirom da se informacije EURES-a mogu uključiti u standardne procese za upravljanje klijentima, kako za javne službe za zapošljavanje tako i za moguće druge EURES-ove pružatelje usluga, administrativni troškovi bi trebali biti niski.

Za države članice s prihvatljivo dobro razvijenim mrežama EURES neće doći do povećanja troškova jer su im razine usluge već na razini ili iznad razine potencijalnih zahtjeva ili zbog toga što postoji dovoljno sredstava dostupnih unutar nacionalnih mreža EURES. Javne službe za zapošljavanje koje su uspješno pojednostavile EURES već obavješćuju tražitelje zaposlenja kroz svoje standardizirane procese.

5.3.4. Usluge podrške

Učinak

Proširenje EURES-ove ponude usluge s ciljanim uslugama podrške za mobilnost pomoći će radnicima svladati prepreke mobilnosti jer im nedostaju potrebni ekonomski resursi za potpuno ostvarivanje svojeg potencijala ili predstavljanje svoje atraktivnosti na tržištu rada.

Uklanjanje zemljopisnih ograničenja na nacionalnim programima tržišta rada za tražitelje zaposlenja zainteresirane za rad u drugoj državi članici EU-a osigurava osoblju EURES-a iste alate koji su dostupni na nacionalnim tržištima rada radi lakšeg zapošljavanja i pomaže u popunjavanju slobodnih radnih mjesta. Time će se radnicima pružiti više prilika.

Predviđene će odredbe poslodavcima pomoći brže popunjavanje slobodnih radnih mjesta jer će mreža EURES djelotvornije nadopunjavati domaće službe za zapošljavanje. Kroz mrežu EURES bit će dostupna šira baza kandidata, što će povećati mogućnost pronalaženja kandidata s odgovarajućim vještinama. MSP-i će imati posebne koristi od jačanja usluga za poslodavce jer će to skratiti trajanje postupka zapošljavanja i sniziti opće troškove poslovanja.

Poboljšanja, posebno ona koja uključuju podršku nakon zapošljavanja, bit će značajnija za MSP-e nego za velika poduzeća, koja često imaju uspostavljene svoje vlastite sustave zapošljavanja i integriraju radnike iz inozemstva. Njima također plaćanje ove vrste podrške predstavlja manji problem, dok mala i srednja poduzeća na to mogu biti manje spremna i sposobna.

Troškovi

Većina troškova nastaje kroz pojedinačne usluge podrške za mobilnost, odnosno pomoći tražiteljima zaposlenja i poslodavcima. Ti troškovi ovise o vrsti isporuke i pojedinačnim potrebama. Kao takvi, promjenjivi su i neposredno povezani sa zapošljavanjem ljudi. EURES-ov program osposobljavanja koji financira Komisija u okviru EaSI-a može obuhvatiti osposobljavanje osoblja za preusmjeravanje aktivnosti na povezivanje, popunjavanje radnih mjesta i zapošljavanje.

Što se tiče pristupa aktivnim mjerama za tržište rada i posebno jezičnih tečajeva, unutarnje procjene se kreću od 50 – 250 EUR po polazniku. To bi u načelu obuhvatilo mrežne tečajeve za koje je potrebno oko 6 mjeseci i uključilo određenu mrežnu nastavu (bez obzira na razinu). Međutim, troškovi za sve jezike na tržištu trenutačno padaju, pa ekonomija razmjera može igrati određenu ulogu.

Na temelju brojnih pretpostavki, gruba je procjena da ukupni godišnji dodatni trošak za informiranje i pomoć u traženju posla iznosi oko 33,3 milijuna za informiranje i 16 milijuna za pomoć u traženju posla.

Nacionalne aktivnosti, posebno funkcioniranje mreže EURES na nacionalnoj razini (Nacionalni koordinacijski ured) i razvoj programa za prilagođene usluge podrške za mobilnost na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i prekograničnoj razini bit će prihvatljive za financiranje u okviru Europskog socijalnog fonda (ESF) u razdoblju od 2014. do 2020. godine, u skladu s primjerenim prioritetima ulaganja.

Države članice mogu postojeće osoblje EURES-a preraspodijeliti s aktivnosti općeg informiranja i komunikacije na mrežu EURES za povezivanje, popunjavanje radnih mjesta i zapošljavanje. Više od 900 EURES-ovih savjetnika u mreži trebali bi u načelu svi postati stručnjaci za povezivanje unutar EU-a i usredotočiti se na rezultate zapošljavanja. Može se očekivati da će značaj njihove aktivnosti na općem informiranju postati manje važan kako će uključivanje u budućnosti privlačiti nove klijente, a u slučajevima u kojima opće aktivnosti promidžbe i dalje budu potrebne, te se aktivnosti mogu smanjiti ili u potpunosti prepustiti osobama koje rade neposredno s korisnicima /manje specijaliziranom osoblju i/ili e-uslugama.

5.3.5. Upravljanje EURES-om i suradnja među službama za zapošljavanje

Učinak

Uz strukturirano izvješćivanje i nadzor, unošenjem primjerenih podataka tržišta rada o viškovima i nedostacima na tržištu rada, javne službe za zapošljavanje i drugi pružatelji

usluga EURES-a (partneri EURES-a) raspolagat će s potrebnim informacijama radi zajedničkog planiranja koordiniranih aktivnosti unutar mreže EURES, na primjer, za osiguranje da aktivnosti budu usmjerene na sektore u kojima će njihovi doprinosi biti najučinkovitiji. Zajedničko planiranje također će osigurati postojanje istovjetne podrške u drugoj državi članici, npr. da povećana ciljana podrška za mobilnost određenoj skupini radnika EU-a u zemlji porijekla donosi potrebnu podršku tim radnicima EU-a u zemlji primateljici.

Troškovi

Za države članice postojao bi početni trošak za uspostavu informacijskog sustava uključujući troškove usluge (revizija mehanizama za prikupljanje odnosnih podataka u javnoj službi za zapošljavanje i revidiranje poslovnih procesa). Mogući su i troškovi IT-a i osposobljavanja povezani s prilagođenim poslovnim procesima, revizijom ili uvođenjem protokola podataka kod čimbenika koji nisu javne službe za zapošljavanje i primjerenim procesima savjetovanja na nacionalnoj razini.

5.4. Četvrta mogućnost politike: treća mogućnost uz partnerstva diljem EU-a s privatnim službama za zapošljavanje

Učinci

S takvim mehanizmom odobravanja na razini EU-a, može se osigurati bolji pristup pružanju usluga mobilnosti radne snage bez obzira na nacionalna razmatranja. Pretpostavlja se da se time povećao broj pružatelja usluga EURES-a (partneri EURES-a) u usporedbi s opcijom u kojoj se novi pružatelji usluga dogovaraju samo na razini država članica unutar okvira nacionalnih sustava ovjeravanja. Izvan područja primjene učinka mreže EURES, ova mogućnost mogla bi imati dvije šire posljedice na tržište za službe za zapošljavanje.

Postoji niz problema povezanih s ulogom Komisije i odnosom između Komisije i pojedinačnih država članica:

Prvo, postoji rizik da će se proširena uloga Komisije uplitati u ulogu pojedinačnih država članica. Drugo, Komisija bi preuzela neposrednu odgovornost za osiguranje kvalitete za aktivnosti koje provode ovlašteni pružatelji usluga, dok takva funkcija danas ne postoji unutar službi Komisije. Treće, rezultat će značajno ovisiti o spremnosti predmetnih sudionika, posebno privatnih službi za zapošljavanje, za uključivanje u novi oblik suradnje, za prepoznavanje koristi od sudjelovanja u mreži EURES kao i o potrebi Komisije da pronađe što veću moguću zajedničku osnovu sa svim mogućim predmetnim sudionicima iz privatnih službi za zapošljavanje.

Troškovi

Uspostavljanje tog sustava na razini EU-a za Komisiju bi bilo relativno skupo u smislu posljedica za osoblje. Dok je vjerojatno izvedivo, bez većih troškova za osoblje, upravljati odnosima samo s glavnim privatnim službama za zapošljavanje aktivnima na europskom tržištu rada, bit će potrebno povećati broj osoblja koje bi radilo u okviru mreže EURES kako bi sustav EU-a postao mogućnost kojoj bi veći broj privatnih službi za zapošljavanje dao prednost.

6. USPOREDBA MOGUĆNOSTI

Ciljevi	1. mogućnost: nedjelovanje	2. mogućnost: lisabonizacija	3. mogućnost: nova uredba	4. mogućnost: nova uredba uz sporazume o partnerstvu EU-a
Na portalu EURES postići gotovo potpunu ponudu slobodnih radnih mjesta, s tim da tražitelji zaposlenja u cijeloj Europi imaju neposredan pristup istim slobodnim radnim mjestima (...)	Stagniranje - Ne očekuje se povećanje veličine baze slobodnih radnih mjesta, osim u slučaju dobrovoljnih napora	Pozitivna + Mogućnost za povećanje veličine baze slobodnih radnih mjesta, gdje se uvode provedbeni akti o razmjeni više podataka	Vrlo pozitivna ++ Pojačana obveza za državu članicu da učini sva slobodna radna mjesta dostupnima Mogućnost za dodatna slobodna radna mjesta kao rezultat suradnje s privatnim službama za zapošljavanje na nacionalnoj razini	Visoko pozitivna +++ Pojačana obveza za državu članicu da učini sva slobodna radna mjesta dostupnim a Izvan mogućnosti, osiguranje dodatnih slobodnih radnih mjesta na temelju sporazuma EU-a s glavnim privatnim službama za zapošljavanje u cijeloj EU
(...) u kombinaciji s dostupnom širokom bazom životopisa između kojih prijavljeni poslodavci mogu odabirati	Stagniranje - Ne očekuje se povećanje baze životopisa, osim u slučaju dobrovoljnih napora	Pozitivna + Mogućnost povećanja veličine baze životopisa, gdje se uvode provedbeni akti o razmjeni više podataka	Vrlo pozitivna ++ Obveza za državu članicu da učini životopise dostupnima Mogućnost za dodatne napore uslijed suradnje s privatnim službama za zapošljavanje na nacionalnoj razini	Visoko pozitivna +++ Obveza za državu članicu da učini životopise dostupnima Izvan mogućnosti, osiguranje dodatnih napora na temelju sporazuma EU-a s glavnim privatnim službama za zapošljavanje u cijeloj EU
Omogućiti na portal EURES provedbu dobrog automatiziranog povezivanja između slobodnih radnih mjesta, molbi za posao i životopisa, prevođenje na sve jezike EU-a i	Pozitivna + Mogućnost dobrog povezivanja, pod pretpostavkom dobrovoljne	Pozitivna + Mogućnost dobrog povezivanja, pod pretpostavkom dobrovoljne	Vrlo pozitivna ++ Novom obvezom za mapiranje ESCO-a osigurat će se dobro automatizirano povezivanje kako u	Vrlo pozitivna ++ Novom obvezom za mapiranje ESCO-a osigurat će se dobro automatizirano povezivanje kako u

razumijevanje vještina, kompetencija, zanimanja i kvalifikacija zahtijevanih na nacionalnoj razini	usklađenosti većine ako ne i svih država članica sa standardima ESCO-a	usklađenosti većine ako ne i svih država članica sa standardima ESCO-a	cijelom EU-u tako i u korist svih država članica nacionalno	cijelom EU-u tako i u korist svih država članica nacionalno
Učiniti dostupnima osnovne informacije o mreži EURES u cijeloj Uniji svakom tražitelju posla ili poslodavcu koji traži usluge klijenta za odabir i dosljedno nuditi svakoj zainteresiranoj osobi pristup mreži EURES	Neutralna 0 Očekuje se nastavak pojedinačnih napora na uključivanju u skladu s nacionalnim potrebama i organizacijskim ustrojem	Neutralna 0 Očekuje se nastavak pojedinačnih napora na uključivanju u skladu s nacionalnim potrebama i organizacijskim ustrojem	Pozitivna + Jednako postupanje prema radnicima i poslodavcima i zajednički pristup osnovnim informacijama i kome bi se trebao dati pristup mreži EURES u cijeloj EU	Pozitivna + Jednako postupanje prema radnicima i poslodavcima i zajednički pristup osnovnim informacijama i kome bi se trebao dati pristup mreži EURES u cijeloj EU
Pomoći svakoj takvoj zainteresiranoj osobi sa povezivanjem, popunjavanjem slobodnih radnih mjesta i odabirom putem mreže EURES	Neutralna 0 Očekuje se nastavak pojedinačnih napora za pružanje usluga podrške za mobilnost prema nacionalnom tumačenju	Neutralna 0 Očekuje se nastavak pojedinačnih napora za pružanje usluga podrške za mobilnost prema nacionalnom tumačenju	Pozitivna + Jednako postupanje prema zainteresiranim radnicima i poslodavcima i zajedničko određenje područja primjene usluga podrške za mobilnost koje mogu primiti	Pozitivna + Jednako postupanje prema zainteresiranim radnicima i poslodavcima i zajedničko određenje područja primjene usluga podrške za mobilnost koje mogu primiti
Podržati funkcioniranje mreže EURES kroz razmjenu informacija o nacionalnim viškovima i nedostacima radne snage i koordinaciju djelovanja u svim državama članicama.	Neutralna 0 Mogućnost nastavljanja na zajedničkom pristupu o programiranju prema Odluci iz 2012. godine	Neutralna 0 Mogućnost nastavljanja na zajedničkom pristupu o programiranju prema Odluci iz 2012. godine	Pozitivna + Sveobuhvatan okvir o razmjeni informacija i koordinaciji aktivnosti EURES-a	Vrlo pozitivna ++ Sveobuhvatan okvir o razmjeni informacija i koordinaciji aktivnosti EURES-a Osiguranje dodatnih podataka na temelju sporazuma EU-a o partnerstvu s glavnim sudionicima privatnih službi za zapošljavanje na razini EU-a

Djelotvornost	0	+	++	- Problemi povezani s ulogom Komisije i odnosom između Komisije i pojedinačnih država članica
Troškovi	Nema dodatnih troškova	Nema dodatnih troškova	Dodatni troškovi za države članice i Komisiju	Dodatni troškovi za države članice i Komisiju

Samo će 3. i 4. mogućnost dati dodatne pozitivne učinke. Prema 4. mogućnosti, vjerojatnost takvih učinaka je znatno viša, s obzirom na način na koji bi se mreža EURES otvorila. Međutim, u ovoj fazi razvoja EURES-a kao alata za funkcioniranje europskih tržišta rada, provedba 4. mogućnosti sa sobom nosi niz problema povezanih s ulogom Komisije i odnosom između Komisije i pojedinačnih država članica. Dok se ta mogućnost u budućnosti ne može isključiti, u ovom ili ponešto izmijenjenom obliku, bilo bi dobro prvo provesti sveobuhvatnu reformu EURES-a i nakon preispitivanja procijeniti potrebu za bolje integriranim rješenjem. Zbog toga se 3. mogućnost smatra najdjelotvornijom pa time i najboljom opcijom.

7. NADZOR I EVALUACIJA

Pojačat će se postojeće strukture za prikupljanje podataka i razmjenu informacija unutar mreže EURES o ulaznim i izlaznim vrijednostima te rezultatima. Radi boljeg prikupljanja podataka o izlazima i rezultatima, postojat će niz zajedničkih pokazatelja, koji se dodaju postojećim izvorima podataka kao što su to prethodno navedena mjesečna izvješća i ispitivanja zadovoljstva klijenata koja se provode na nacionalnoj razini. Događaji unutar javnih službi za zapošljavanje, uključujući modernizaciju i učinkovitost poslovanja, pratit će se kroz aktivnosti mreže javnih službi za zapošljavanje i međusobnog programa učenja javnih službi za zapošljavanje prema dijalogu s javnim službama za zapošljavanje. Predviđeno je uključivanje razvoja EURES-a u javne službe za zapošljavanje, posebno u vezi s uključivanjem u usluge EURES-a. Korištenjem informacija koje su prikupljene u skladu s tim, Komisija će svake dvije godine podnositi izvješće o provedbi. Ex-post evaluacija, u kojoj će se analizirati učinkovitost nove Uredbe, provest će se 5 godina nakon njezina donošenja.