



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 17. 1. 2014
COM(2014) 6 final

2014/0002 (COD)

Návrh

NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

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

(Text s významom pre EHP)

{SWD(2014) 9 final}
{SWD(2014) 10 final}

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

1.1 Rozsah pôsobnosti návrhu

Cieľom tohto návrhu nariadenia je zlepšiť prístup pracovníkov k podporným službám v oblasti mobility pracovnej sily v rámci EÚ, a teda podporiť mobilitu za spravodlivých podmienok a zlepšiť prístup k pracovným príležitostiam v celej Únii.

Je založený na článku 46 Zmluvy o fungovaní Únie („zmluva“) a nahrádzajú sa ním ustanovenia o výmene informácií o voľných pracovných miestach, žiadostiach o zamestnanie a životopisoch v členských štátoch („spracúvanie“), ktoré sa v súčasnosti nachádzajú v kapitole II a článku 38 nariadenia č. 492/2011¹. Taktiež sa ním opätovne zriaďuje Európska sieť služieb zamestnanosti s názvom EURES, účelom ktorej bude poskytovať pomoc pri hľadaní zamestnania a nábore v členských štátoch. Podobná sieť v súčasnosti existuje na základe rozhodnutia Komisie prijatého v roku 2012². Po prijatí tohto nariadenia preto Komisia zruší vyššie uvedené rozhodnutie o fungovaní súčasnej siete EURES.

Článkom 45 zmluvy je zaručený voľný pohyb pracovníkov v rámci Únie a článkom 46 sú stanovené opatrenia na uplatňovanie tejto slobody, predovšetkým prostredníctvom zabezpečenia úzkej spolupráce medzi verejnými službami zamestnanosti („VSZ“). Komisia takisto nedávno predstavila návrh na zriadenie siete VSZ³, pomocou ktorej sa má prehĺbiť spolupráca a vzájomné učenie na základe článku 149 zmluvy. Uvedená sieť sa bude venovať širšej škále cieľov a iniciatív v podobe stimulov a je doplnkom k tomuto návrhu.

1.2 Odôvodnenie návrhu

Voľný pohyb predstavuje jednu zo štyroch základných slobôd Európskej únie a základný prvok občianstva EÚ. V článku 45 ZFEÚ je zakotvené právo občanov EÚ sťahovať sa za zamestnaním do iného členského štátu.

Mobilita prináša sociálne aj ekonomické výhody. Zvýšením mobility pracovnej sily v rámci EÚ sa rozširia 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 ZFEÚ).

Mobilita pracovnej sily v rámci EÚ je v porovnaní s veľkosťou pracovného trhu a ekonomicky činného obyvateľstva EÚ relatívne nízka. Ročná mobilita v bývalých 27 členských štátoch EÚ je 0,29 %, čo je menej ako v Austrálii (1,5 % v 8 štátoch) a USA (2,4 % v 50 štátoch)⁴. Iba približne 7,5 milióna európskych pracovníkov z približne 241 miliónov (t. j. 3,1 %) je ekonomicky činných v inom členskom štáte⁵. V súčasnosti je situácia taká, že v niektorých členských štátoch je vysoká miera nezamestnanosti, pričom v iných je k dispozícii veľké množstvo voľných pracovných miest.

¹ Ú. v. EÚ L 141, 27.5.2011, s. 1.

² Rozhodnutie Komisie 2003/8/ES z 23. decembra 2002, ktorým sa vykonáva nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68, pokiaľ ide o obsadzovanie voľných pracovných miest a žiadosti o zamestnanie (Ú. v. ES L 5, 10.1.2003, s. 16), bolo zrušené vykonávacím rozhodnutím Komisie 2012/733/EÚ z 26. novembra 2012, ktorým sa vykonáva nariadenie (EÚ) č. 492/2011 (Ú. v. EÚ L 328, 28.11.2012, s. 21). Toto rozhodnutie nadobúda účinnosť 1.1.2014.

³ COM(2013) 430.

⁴ [Ekonomický prehľad OECD, Európska únia, marec 2012](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en) alebo http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en.

⁵ Tento údaj nezahŕňa pracovníkov s pobytom v jednom členskom štáte a pracujúcich v inom (cezhraniční pracovníci).

Výrazne sa zvýšil počet pracovníkov, ktorí vyjadrujú „pevné odhodlanie“ presťahovať sa za prácou do zahraničia (t. j.: podiel tých, ktorí v najbližších 12 mesiacoch plánujú migrovať)⁶. Registrácie v sieti EURES naznačujú, že sa zvýšil počet ľudí hľadajúcich pracovné miesto za hranicami svojho štátu. Počet uchádzačov o zamestnanie zaregistrovaných na portáli EURES sa v období od roku 2007 do decembra 2013 zvýšil zo 175 000 na 1 200 000, pričom pracovná mobilita sa zodpovedajúcim spôsobom nezvýšila.

V súčasnosti sa ročne sťahuje za prácou do iného členského štátu priemerne len 700 000 osôb⁷, pričom z extrapolácií prieskumov vyplýva, že v najbližších 12 mesiacoch by sa chcelo presťahovať 2,9 milióna občanov EÚ⁸. To predstavuje významný potenciál v oblasti mobility a pre sieť EURES veľkú výzvu.

Existuje veľa dôvodov pre nevyužívanie potenciálu v oblasti mobility pracovnej sily v rámci EÚ a pre skutočnosť, že jednotliví občania nakoniec nerealizujú svoje úmysly stať sa mobilnými pracovníkmi. Z prieskumov⁹ vyplýva, že najčastejšími praktickými problémami, ktoré občania očakávajú alebo s ktorými sa stretávajú, je nedostatočná znalosť príslušného jazyka a problémy s hľadaním zamestnania. EÚ môže prispieť k riešeniu druhého z uvedených problémov zvyšovaním povedomia o pracovných príležitostiach v rámci Únie a rozvojom vhodných podporných služieb na povzbudenie záujmu o nábor zamestnancov v rámci EÚ. To bude úlohou posilnenej siete EURES.

Zatiaľ čo vo fungovaní siete EURES došlo už na podnet Komisie k niekoľkým zmenám na základe rozhodnutia Komisie z roku 2012, kapitola II nariadenia č. 492/2011, ktorá predstavuje európsky regulačný rámec pre spracúvanie voľných pracovných miest a výmenu informácií o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ medzi členskými štátmi, nebola zmenená od roku 1992.

Je potrebná komplexná revízia, pri ktorej sa zohľadnia nové formy mobility, zvýšené požiadavky na mobilitu za spravodlivých podmienok, zmeny v technológii na výmenu informácií o voľných pracovných miestach, využitie rôznych spôsobov náboru uchádzačmi o zamestnanie a zamestnávateľmi a čoraz významnejšia úloha ostatných sprostredkovateľov na pracovnom trhu popri verejných službách zamestnanosti (VSZ) pri poskytovaní náborových služieb. Mobilita za spravodlivých podmienok je mobilita dobrovoľná, pri ktorej sa dodržiava pracovné právo a pracovné normy, ako aj práva pracovníkov v rámci Únie.

V záveroch Európskej rady z 28. a 29. júna 2012 o Pakte pre rast a zamestnanosť sa uznáva politická naliehavosť zlepšenia mobility pracovnej sily v rámci EÚ vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti: „*portál EURES by sa mal rozvinúť na skutočný európsky nástroj na umiestňovanie a nábor pracovníkov (...)*.“ V záveroch Európskej rady z 13. a 14. decembra 2012 o ročnom prieskume rastu a zamestnanosti mladých ľudí za rok 2013 je výzva Komisii, aby navrhla nové nariadenie týkajúce sa siete EURES.

V Správe o občianstve EÚ za rok 2013¹⁰ sa Komisia zaviazala navrhnúť v roku 2013 iniciatívu na modernizáciu siete EURES s cieľom posilniť úlohu a vplyv služieb zamestnanosti na vnútroštátnej úrovni a zlepšiť koordináciu mobility pracovnej sily v EÚ (opatrenie 2). Modernizácii siete EURES sa venuje aj oznámenie Komisie s názvom „Voľný

⁶ Štvrťročný prehľad o stave zamestnanosti a sociálnej situácii v EÚ (EU Employment and Social Situation, Quarterly Review), jún 2013, s použitím údajov z prieskumu Gallup World Poll.

⁷ Pri použití ročnej miery 0,29 % na celkovú veľkosť ekonomicky činného obyvateľstva (241 miliónov).

⁸ Pri použití údajov z prieskumu Gallup World Poll týkajúcich sa percentuálneho podielu osôb plánujúcich presťahovať sa v najbližších 12 mesiacoch, čiže 1,2 % v roku 2011 a 2012, na celkový objem pracovnej sily (241 miliónov).

⁹ Osobitný prieskum Eurobarometra č. 337: Geografická mobilita a mobilita pracovného trhu (2009).

¹⁰ COM(2013) 269 final.

pohyb občanov EÚ a ich rodín: päť opatrení na zlepšenie“ („Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference“)¹¹ z 25. novembra 2013, ktoré je súčasťou opatrenia zameraného na pomoc miestnym orgánom pri uplatňovaní pravidiel voľného pohybu v EÚ na mieste (opatrenie 5).

V súlade s požiadavkou vo vyššie uvedených záveroch Európskej rady z 28. a 29. júna 2012 sa bude sieť EURES postupne rozširovať tak, aby zahŕňala aj učňovskú prípravu a stáže. Zamestnávanie mladých ľudí prostredníctvom náborov v rámci EÚ sa podporuje vďaka programu „Tvoje prvé pracovné miesto EURES“. V tomto programe sa spája individuálne prispôbena pomoc pri hľadaní pracovného miesta s finančnou podporou na úhradu cestovných nákladov na pracovné pohovory, uzatvorenie pracovnej zmluvy atď. Komisia má v úmysle naďalej podporovať tieto schémy. Návrh nariadenia by mal takisto posilniť kapacitu služieb zamestnanosti pri vytváraní partnerstiev s cieľom rozšíriť nábor mladých ľudí v rámci EÚ. V záujme zabezpečenia súladu s iniciatívami prebiehajúcimi na úrovni EÚ, ako je veľká koalícia pre pracovné miesta v oblasti digitálnych technológií a Európske združenie učňovskej prípravy, má sieť EURES aj aktívne podporovať rozvoj uvedených iniciatív.

1.3 Nedostatky siete EURES

V súlade s balíkom opatrení pre zamestnanosť¹² Komisia v roku 2012 prijala rozhodnutie modernizovať a posilniť sieť EURES¹³. Uvedeným rozhodnutím sa nahrádza rozhodnutie Komisie z roku 2003¹⁴, pričom jeho cieľom je vytvoriť stimuly na zintenzívnenie činností v rámci súčasnej siete EURES zameraných na vzájomné priradovanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov), na umiestňovanie pracovníkov na pracovné miesta a na nábor pracovníkov, okrem iného aj cestou sprístupnenia siete pre súkromné služby zamestnanosti („SSZ“), a to v čo najväčšom rozsahu a bez zmeny právneho základu (nariadenie č. 492/2011). Vykonávacie rozhodnutie Komisie 2012/733/EÚ nadobudlo účinnosť 1. januára 2014.

Zo zistených údajov vyplýva, že sieť EURES s približne 900 poradcami a spoločnou platformou pre spracúvanie voľných pracovných miest v Európe (portálom EURES) pomohla mnohým uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom pri realizácii príležitostí v oblasti mobility. Používatelia tohto nástroja a služieb, ktoré ponúka, ho vo všeobecnosti oceňujú.

Napriek tomu je zjavné, že tento nástroj v podobe, v akej funguje dnes, nie je dostatočne vybavený na podporu ďalších foriem mobility za spravodlivých podmienok, ktoré sú jedným z riešení na nápravu nevyváženosti európskeho pracovného trhu, a to najmä vzhľadom na veľkosť ekonomicky činného obyvateľstva EÚ a povahu tejto výzvy v súčasnej ekonomickej situácii. Vo fungovaní siete EURES sa zistili tieto nedostatky:

- neúplnosť súboru voľných pracovných miest a životopisov dostupných na úrovni EÚ za všetkých členských štátov (transparentnosť pracovných trhov),
- obmedzená schopnosť portálu EURES navzájom priradovať voľné pracovné miesta a životopisy vzhľadom na obmedzenú sémantickú interoperabilitu údajov, ktoré pochádzajú z vnútroštátnych systémov evidencie voľných pracovných miest (potenciál pre automatizované priradovanie),

¹¹ COM(2013) 837 final.

¹² COM(2012) 173 final.

¹³ Ú. v. EÚ L 328, 28.11.2012, s. 21.

¹⁴ Ú. v. EÚ L 5, 10.1.2003, s. 16.

- nerovný prístup k službám siete EURES v rámci EÚ, keďže uchádzači o zamestnanie a zamestnávateľia nedostávajú systematicky všetky potrebné informácie o sieti EURES, ani ponuku na ďalšiu pomoc v prvej fáze prijímania do zamestnania (začleňovanie služieb siete EURES – „mainstreaming“),
- obmedzená dostupnosť pomoci pri vzájomnom priradovaní (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov), pri náboe a pri umiestňovaní, ktorá sa poskytuje uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom prejavujúcim záujem o mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ, ako aj o prístup k aktívnym opatreniam pracovného trhu a k informáciám a poradenstvu v oblasti sociálneho zabezpečenia (podporné služby),
- neefektívna výmena informácií medzi členskými štátmi o nedostatku a nadbytku pracovných síl, ktorá bráni cielenejšej praktickej spolupráci v sieti EURES (výmena informácií a spolupráca).

1.4 Ciele návrhu

Všeobecným cieľom je premeniť sieť EURES na účinný nástroj pre uchádzačov o zamestnanie alebo zamestnávateľov, ktorí majú záujem o mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ. Konkrétne ciele návrhu riešia vyššie uvedené nedostatky, a sice:

- dosiahnuť, aby portál EURES obsahoval takmer úplnú ponuku voľných pracovných miest, ku ktorej majú stály prístup uchádzači o zamestnanie z celej Európy, a aby zároveň sprístupnil rozsiahly súbor životopisov, na základe ktorých môžu zaregistrovaní zamestnávateľia uskutočňovať nábor,
- umožniť na portáli EURES kvalitné automatizované vzájomné priradovanie voľných pracovných miest a životopisov vo všetkých členských štátoch, preklady do všetkých jazykov EÚ a pochopenie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání získaných na vnútroštátnej a odvetvovej úrovni,
- sprístupniť základné informácie o sieti EURES v celej Únii všetkým uchádzačom o zamestnanie alebo zamestnávateľom, ktorí majú záujem o klientské služby v oblasti náboru pracovníkov, a sústavne poskytovať všetkým záujemcom prístup k sieti EURES,
- pomáhať všetkým záujemcom o priradovanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov), umiestňovanie a nábor prostredníctvom siete EURES,
- podporovať fungovanie siete EURES prostredníctvom výmeny informácií o nedostatku a nadbytku pracovných síl na vnútroštátnej úrovni a koordináciu opatrení v členských štátoch.

2. VÝSLEDKY KONZULTÁCIÍ SO ZAJAINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENIA VPLYVU

2.1 Konzultácie s členskými štátmi

Východiskovým bodom pre prijatie rozhodnutia z roku 2012 bolo hodnotenie siete EURES z roku 2010¹⁵. V súvislosti s prípravou rozhodnutia z roku 2012 sa uskutočnili konzultácie s členskými štátmi o aktuálnych nedostatkoch a možnom budúcom zameraní siete EURES. O návrhu rozhodnutia sa na jeseň 2012 uskutočnili formálne konzultácie s Poradným výborom pre slobodu pohybu pracovníkov. Hlavný cieľ rozhodnutia, t. j. preorientovať služby siete EURES z poskytovania všeobecných informácií a usmerňovania skôr na vzájomné

¹⁵ KOM(2010) 731 v konečnom znení.

priradovanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov), umiestňovanie a nábor, bol vo všeobecnosti uvítaný. Všetky členské štáty podporili aj myšlienku plánovacieho cyklu a spoločných ukazovateľov činností siete EURES v záujme zvýšenia transparentnosti výkonnosti, lepšej výmeny informácií a koordinácie opatrení.

Odvtedy jednotlivé členské štáty na stretnutiach odborníkov objasnili svoje stanoviská, pokiaľ ide o rozsah pôsobnosti možných vykonávacích opatrení vzhľadom na vnútroštátne postupy a obmedzenia. Na základe týchto stretnutí sa dohodlo, že sa upraví prístup k otváraniu siete pre iných poskytovateľov služieb ako VSZ, čím sa členským štátom poskytne viac času a voľnosti pokiaľ ide o to, ako rozvíjať partnerstvá na vnútroštátnej úrovni.

2.2 Konzultácie s odborníkmi

V nadväznosti na uvedené všeobecné konzultácie o sieti EURES boli v roku 2013 rozoslané dotazníky s cieľom preskúmať zavedené postupy, pokiaľ ide o prístup k voľným pracovným miestam na vnútroštátnej úrovni, prístup uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov k sieti EURES a organizáciu činností priradovania, umiestňovania a náboru v sieti EURES. V odpovediach z dotazníkov sa potvrdili nedostatky zistené Komisiou, pretože poukazujú na veľkú rôznorodosť v jednotlivých členských štátoch, pokiaľ ide a) o to, ktoré voľné pracovné miesta sa poskytujú na spracovanie na európskej úrovni (transparentnosť pracovných trhov); b) o to, či umožňujú automatizované priradovanie; c) o to, ako v praxi získať prístup k sieti EURES (začleňovanie služieb siete EURES – „mainstreaming“) a d) o skutočné poskytovanie podporných služieb.

2.3. Posúdenie vplyvu

V súlade s politikou lepšej právnej regulácie Komisia posúdila vplyv alternatívnych politík na riešenie zistených nedostatkov.

Jednotlivými alternatívnymi politikami boli 1. zachovanie súčasného stavu; 2. zmena nariadenia č. 492/2011, pokiaľ ide o vykonávacie právomoci Komisie týkajúce sa jeho ustanovení; 3. zavedenie nového nariadenia s celkom novými ustanoveniami a 4. zavedenie nového nariadenia s osobitným mandátom Komisie na zlepšenie spolupráce medzi verejnými a súkromnými službami zamestnanosti. Všetky možnosti sa analyzovali z hľadiska všeobecného cieľa, ktorým je premeniť sieť EURES na účinný nástroj pre uchádzačov o zamestnanie alebo zamestnávateľov, ktorí majú záujem o mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ.

Pri posúdení vplyvu sa ukázalo, že prvá možnosť by mala za následok oneskorenie reformy spustenej rozhodnutím z roku 2012. Druhý variant by Komisii umožnil zaviesť vhodné opatrenia a pokračovať v procese zavádzania účinnejšieho nástroja, ale vzhľadom na obmedzenia v niektorých členských štátoch sa neočakávalo, že zabezpečí želaný výsledok rozhodnutia bez vykonania zmien v samotnom nariadení č. 492/2011. Druhým variantom by sa ani plne neodstránili nedostatky v oblasti automatizovaného priradovania, začleňovania služieb siete EURES („mainstreamingu“), podporných služieb, výmeny informácií a spolupráce. Uprednostňovaným variantom je preto nahradiť nariadenie č. 492/2011 a rozhodnutie z roku 2012 samostatným nástrojom, ktorý kombinuje ustanovenia z oboch nástrojov a zároveň rieši všetky nedostatky. V rámci tohto variantu sa upustilo od niekoľkých konkrétnych alternatívnych riešení s tým, že nie sú primerané konkrétnym cieľom. Štvrtý variant, ktorým sa variant č. 3 dopĺňa o mandát umožňujúci Komisii na základe vlastného rozhodnutia nadväzovať partnerstvá s novými službami zamestnanosti v záujme siete EURES ako celku, sa považuje za možnosť prekračujúcu rámec toho, čo je v tejto fáze nevyhnutné.

Výbor pre posudzovanie vplyvu vydal 5. decembra 2013 stanovisko k návrhu posúdenia vplyvu. Stanovisko výboru pre posudzovanie vplyvu, ako aj záverečné posúdenie vplyvu a jeho zhrnutie, sa uverejňujú spolu s týmto návrhom.

3. PRÁVNE PRVKY NÁVRHU

3.1 Právny základ

Tento návrh je založený na článku 46 ZFEÚ, na tom istom právnom základe ako nariadenie (EÚ) č. 492/2011, ktorým sa umožňuje prijímanie nariadení alebo smerníc podľa riadneho legislatívneho postupu.

3.2 Zásada subsidiarity a zásada proporcionality

Zámery navrhovaného nariadenia úzko súvisia s cieľmi uvedenými v článku 3 ods. 3 ZEÚ, podľa ktorého Európska únia vytvára vnútorný trh založený na sociálne trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou zameranom na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, v článku 9 ZFEÚ o podpore vysokej úrovne zamestnanosti a záruke primeranej sociálnej ochrany a v článku 45 ZFEÚ („právo uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta (...) za týmto účelom (...) na území členských štátov“).

Jednotlivé konkrétne opatrenia tohto návrhu sú navzájom úzko prepojené. Posilňujú sa navzájom a mali by spoločne zo siete EURES vytvoriť preferovaný nástroj pre uchádzačov o zamestnanie alebo zamestnávateľov, ktorí majú záujem o pracovnú mobilitu v rámci EÚ. Keďže sa prostredníctvom týchto opatrení rozširujú aktuálne záväzky v oblasti transparentnosti, umožňuje sa automatizované vzájomné priradovanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov), zabezpečuje sa rovnaký prístup k sieti EURES v celej Únii, jasnejšie sa vymedzujú praktické podporné služby a rozširujú aktuálne ustanovenia o výmene informácií, považujú sa za komplexnú, ale aj vyváženú odpoveď na rôzne nedostatky v súčasnom rámci spolupráce. Uvedené opatrenia sú primerané aj vzhľadom na situáciu nezamestnaných na pracovných trhoch, potreby uchádzačov o zamestnanie („pevné odhodlanie“) a (technologický) vývoj na trhoch s voľnými pracovnými miestami a náborových trhoch.

Každé jednotlivé opatrenie je odôvodnené samé osebe ako opatrenie, ktorým sa zabezpečuje voľný pohyb pracovníkov stanovený v článku 46 zmluvy. Každé opatrenie je zamerané buď na zlepšenie „úzkej spolupráce medzi vnútroštátnymi službami zamestnanosti“ (článok 46 písm. a) ZFEÚ), a/alebo na zmenu „vhodných mechanizmov“ na prepojenie voľných pracovných miest so žiadosťami o zamestnanie (článok 46 písm. d) ZFEÚ).

Keďže predpokladom pre spracúvanie voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov zo zahraničia, ako aj pre výsledné umiestnenie pracovníkov, je spoločný rámec spolupráce medzi organizáciami v rôznych členských štátoch, ciele návrhu nemôžu členské štáty uspokojivo dosiahnuť samé, a preto je nutné prijať opatrenie na úrovni EÚ.

V súlade so zásadou proporcionality toto nariadenie neprekračuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie uvedených cieľov. Z dôvodu transparentnosti budú členské štáty sprístupňovať na portáli EURES iba tie voľné pracovné miesta a životopisy, ktoré sú už k dispozícii na vnútroštátnej úrovni. Automatizované vzájomné priradovanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov) sa dosiahne pomocou jednoduchých nástrojov interoperability a nie zavedením spoločného klasifikačného systému, ktorý by sa používal na vnútroštátnej úrovni. Začleňovanie služieb siete EURES („mainstreaming“), teda začleňovanie služieb siete EURES do činnosti pracovníkov služieb zamestnanosti, sa môže dosiahnuť prostredníctvom štandardných informácií (on-line a/alebo v tlačenej podobe) a nastáva len v situáciách, keď dôjde k priamemu kontaktu na výslovnú žiadosť jednotlivcov z cieľovej skupiny (t. j. keď bola vznesená požiadavka na klientské služby poskytované službami zamestnanosti). Na vnútroštátnej úrovni existuje celý rad možností a kanálov na poskytovanie podporných služieb, ktorých intenzitu a rozsah možno podmieniť individuálnou

situáciou uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov. Členské štáty si budú systematickejšie vymieňať vnútroštátne informácie o nedostatku a nadbytku pracovných síl a súvisiacich politikách, ale rozhodovanie o týchto politikách nepatrí do rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Tento návrh nebude mať žiadny konkrétny vplyv na rozpočet EÚ. Všetky činnosti vykonávané Európskou komisiou pre sieť EURES, ktoré si budú vyžadovať ľudské a/alebo finančné zdroje, patria do rozsahu pôsobnosti nariadenia, ktorým sa zavádza program v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (EaSI) (2014 – 2020)¹⁶, a budú financované z ročných rozpočtových prostriedkov vyhradených na tento program.

V období rokov 2014 – 2020 sa budú z tohto programu EÚ financovať horizontálne opatrenia, ako napríklad portál EURES, spoločný program odborného vzdelávania, ciele programy mobility ako „Tvoje prvé pracovné miesto EURES“ a vypracovanie európskej klasifikácie zručností/kompetencií, kvalifikácií a povolání („ESCO“). Počas tohto obdobia sú činnosti v členských štátoch týkajúce sa pracovnej mobility v rámci EÚ oprávnené na podporu z Európskeho sociálneho fondu.

5. PODROBNÉ ZHRNUTIE NÁVRHU

5.1 Kapitola I – Všeobecné ustanovenia

V tejto kapitole sa vymedzuje predmet návrhu (článok 1) a jeho kľúčové pojmy (článok 2).

V návrhu sa do jedného rámca zlučujú ustanovenia kapitoly II a článku 38 nariadenia č. 492/2011 a rozhodnutia Komisie č. 733/2012/EÚ o sieti EURES.

Za cieľové skupiny sú v celom návrhu označovaní pracovníci a zamestnávatelia. Pracovníci sú vymedzení prostredníctvom odkazu na práva priznané občanom podľa článku 45 ZFEÚ. Na účely ustanovení ide o občanov, ktorí hľadajú zamestnanie a majú právo začať zárobkovú činnosť ako zamestnanci a vykonávať túto činnosť na území iného členského štátu. Môžu to však byť aj štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sa oprávnené zdržiavajú v členskom štáte a sú oprávnení v ňom pracovať, za predpokladu, že sa môžu sťahovať do iného členského štátu.

Tento návrh sa na uvedené kategórie občanov vzťahuje aj v prípade, že hľadajú možnosti učňovskej prípravy alebo pracovnú stáž spojenú s uzavretím pracovnej zmluvy. V reakcii na požiadavku zo zasadania Európskej rady v dňoch 28. až 29. júna 2012 už niektorí členovia siete EURES neformálne skúmajú možnosti rozšírenia rozsahu pôsobnosti siete EURES tak, aby zahŕňala učňovskú prípravu a stáže. V priebehu roka 2014 bude spustený pilotný projekt, ktorý členským štátom umožní dobrovoľne si vymieňať ponuky a žiadosti. Cieľom by malo byť postupne rozvíjať výmenu informácií, ponúk a žiadostí v tejto oblasti aj nad rámec prípadov spojených s pracovnou zmluvou.

5.2 Kapitola II – Zriadenie siete EURES

V tejto kapitole sa opätovne zriaďuje sieť EURES (článok 3). Stanovuje sa v nej zloženie (článok 4 ods. 1) a príslušné úlohy a povinnosti a) Komisie (európskeho úradu pre

¹⁶ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1296/2013 z 11. decembra 2013 o programe Európskej únie v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (EaSI) a ktorým sa mení rozhodnutie č. 283/2010/EÚ, ktorým sa zriaďuje európsky nástroj mikrofinancovania Progress v oblasti zamestnanosti a sociálneho začleňovania, Ú. v. EÚ L 347, 20.12.2013, s. 238.

koordináciu, článok 6); b) orgánov určených členskými štátmi na vykonávanie tohto nariadenia (národné úrady pre koordináciu, článok 7); a c) organizácií zapojených v sieti EURES ako poskytovatelia služieb (partneri siete EURES, článok 9). Keďže ide o sieť vzájomnej pomoci, všetky tieto organizácie majú spoločné povinnosti (článok 4 ods. 2).

Sieť EURES musí prispievať k všeobecným politickým cieľom (článok 5). Ako nástroj na uľahčenie mobility pracovnej sily v rámci EÚ predstavuje jedno z mnohých riešení a politik na podporu vysokej úrovne zamestnanosti.

V článku 8 sa stanovuje rámec, na základe ktorého budú jednotlivé členské štáty udeľovať oprávnenia organizáciám na prístup k sieti EURES ako partneri tejto siete, a to za podmienky uplatňovania minimálnych spoločných kritérií uvedených v prílohe (článok 8 ods. 4). Toto ustanovenie predstavuje hlavný nástroj na rozšírenie členstva v sieti EURES podľa tohto návrhu.

Cieľom je vytvoriť pružný mechanizmus, ktorý členským štátom umožní (postupne) začleniť do siete EURES toľko organizácií, koľko sa bude považovať za užitočné na ďalšiu podporu cieľov siete EURES.

- Po prvé, nijako sa nevymedzuje, aká organizácia môže požiadať o prístup, tak aby bolo možné ho poskytnúť širokej škále rôznych príslušných organizácií vrátane služieb zamestnanosti v súkromnom alebo v treťom sektore, organizácií zamestnávateľov, odborov, obchodných komôr a mimovládnych organizácií podporujúcich migrujúcich pracovníkov. Všetky tieto organizácie by mohli tak alebo onak zmysluplne prispievať k posilneniu mobility pracovnej sily v rámci EÚ.
- Po druhé, keďže sa na niektoré z týchto organizácií môžu vzťahovať osobitné obmedzenia z hľadiska ich mandátu, právneho postavenia alebo administratívnej kapacity, umožňuje sa im, aby sa rozhodli podieľať iba na niektorých úsekoch činností siete EURES (článok 9 ods. 1).
- Po tretie, tieto organizácie sa môžu stať partnermi siete EURES aj v spolupráci s inými organizáciami (článok 8 ods. 6). Tento rámec teda umožňuje značnú flexibilitu pri vytváraní partnerstiev na vnútroštátnej úrovni, a tým aj postupný rozvoj rozsiahleho geografického a tematického dosahu a poskytovanie služieb na vnútroštátnej úrovni zodpovedajúce formám a potrebám mobility.

V článku 8 ods. 3 sa zavádza právo služieb zamestnanosti požiadať o zapojenie. Toto právo sa môže uplatňovať iba v krajine, v ktorej služby zamestnanosti oprávnené vykonávajú svoju činnosť (územný princíp). Hoci ústrednú úlohu v sieti EURES budú naďalej zohrávať verejné služby zamestnanosti („VSZ“) (článok 10), jednotlivým členským štátom bude prislúchať posúdenie žiadostí podaných službami zamestnanosti iného typu. Členský štát môže v prípade potreby zaviesť okrem kritérií stanovených v prílohe aj dodatočné kritériá (článok 8 ods. 5).

V článku 11 sa zavádza jediný riadiaci orgán, ktorého účelom je uľahčovať praktickú spoluprácu medzi Komisiou a členskými štátmi, pokiaľ ide o toto nariadenie.

5.3 Kapitola III – Transparentnosť

V tejto kapitole sa zavádzajú osobitné opatrenia v oblasti transparentnosti a automatizovaného vzájomného priradovania (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov):

- dosiahnuť, aby portál EURES obsahoval takmer úplnú ponuku voľných pracovných miest, ku ktorej majú stály prístup uchádzači o zamestnanie z celej Európy, a aby zároveň sprístupnil rozsiahly súbor životopisov, na základe ktorých môžu zaregistrovaní zamestnávatelia uskutočňovať nábor (články 14, 15 a 17),

- umožniť na portáli EURES kvalitné automatizované vzájomné priradovanie voľných pracovných miest a životopisov vo všetkých členských štátoch, preklady do všetkých jazykov EÚ a pochopenie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolanií získaných na vnútroštátnej a odvetvovej úrovni (článok 16).

V ustanoveniach tejto kapitoly sa výslovne podporuje rozšírenie zásady transparentnosti aj na iné organizácie ako VSZ, v zásade prostredníctvom dobrovoľného zapojenia partnerov siete EURES do tejto siete. Okrem toho sa VSZ vyzývajú, aby rozvíjali partnerstvá s ostatnými príslušnými organizáciami na princípe jednoduchého prístupu k portálu EURES (článok 15 ods. 2) a v uľahčovaní prenosu informácií na národnej úrovni prostredníctvom vytvorenia vnútroštátneho strediska (článok 15 ods. 5).

Takmer úplná ponuka voľných pracovných miest

Nie všetky členské štáty v súčasnosti na portáli EURES sprístupňujú svoje voľné pracovné miesta uverejnené a dostupné na vnútroštátnej úrovni. V článku 14 ods. 1 písm. a) sa bude od členských štátov požadovať, aby sprístupnili na portáli EURES všetky voľné pracovné miesta, ktoré sú uverejnené vnútroštátne, čím sa rozširuje rozsah pôsobnosti článku 13 nariadenia č. 492/2011.

Po prvé, znamená to odstrániť všetky všeobecné administratívne obmedzenia pri prenose aktuálnych voľných pracovných miest na portál EURES, napríklad tie, ktoré sa týkajú povahy a trvania zmluvy alebo zámerov zamestnávateľov pri náboe pracovníkov (článok 14 ods. 2).

Po druhé, dopĺňajú sa ním do existujúceho súboru voľných pracovných miest tie voľné pracovné miesta, ktoré a) sú k dispozícii u VSZ na miestnej alebo regionálnej úrovni, ale nie sú centrálné oznamované ani neboli zatiaľ sprístupňované na portáli EURES; b) pochádzajú od tretích strán, napríklad od súkromných služieb zamestnanosti, ktoré ich sprístupňujú pre VSZ na základe existujúcich vnútroštátnych dohôd; a c) pochádzajú od partnerov siete EURES.

Vzhľadom na relatívne nedávny technologický vývoj v oblasti automatického sťahovania z internetu (web crawling), na nízky počet členských štátov, ktoré využívajú takéto nástroje, a na možné obavy, pokiaľ ide o ochranu údajov, sa v tomto štádiu nenavrhuje, aby sa od členských štátov vyžadovalo sprístupnenie všetkých údajov na portáli EURES, získaných pomocou nástrojov na automatické sťahovanie v súlade s vnútroštátnym právom.

Rozsiahly súbor žiadostí o zamestnanie a životopisov

Napriek zneniu článku 13 nariadenia č. 492/2011 neprebíha v súčasnosti na európskej úrovni žiadna automatizovaná elektronická výmena životopisov ani iných informácií o profile uchádzačov o zamestnanie. V článku 14 ods. 1 písm. b) sa bude vyžadovať, aby členské štáty v budúcnosti sprístupnili na portáli EURES žiadosti o zamestnanie a životopisy, ktoré sú k dispozícii vnútroštátne, za predpokladu, že dotknutý jednotlivец súhlasil s ich prenosom na portál EURES.

Uvedené sa bude týkať prenosov údajov na portál EURES, ktoré uchádzači o zamestnanie sprístupnili a) priamo verejným službám zamestnanosti, b) verejným službám zamestnanosti na základe dohôd alebo ustanovení o výmene údajov medzi VSZ a ostatnými službami zamestnanosti a c) partnerom siete EURES. To by umožnilo zamestnávateľom zaregistrovaným na portáli EURES získať priamy prístup k širšiemu súboru životopisov.

Podporné mechanizmy na on-line prístup uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov

Na zjednodušenie cezhraničnej výmeny žiadostí o zamestnanie, životopisov a informácií o voľných pracovných miestach medzi uchádzačmi o zamestnanie a zamestnávateľmi sa zavádzajú dve povinnosti: a) v článku 15 sa vyžaduje, aby VSZ a ďalší partneri siete EURES zlepšili prístup na portál EURES prostredníctvom portálov na vyhľadávanie pracovných príležitostí, ktoré spravujú; a b) v článku 17 sa uvádza, že VSZ a ostatní partneri siete EURES registrujúci svoje údaje musia uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom poskytovať primeranú pomoc, keby sa chceli zaregistrovať aj na portáli EURES.

Automatizované vzájomné priradovanie voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov

Európska komisia pripravuje európsku klasifikáciu zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání. Hoci jej základnou funkciou je slúžiť ako automatický nástroj priradovania na základe zručností na potreby portálu EURES, umožní aj úplnú interoperabilitu údajov medzi vnútroštátnymi portálmi na vyhľadávanie pracovných príležitostí v celej Európe.

Z technického hľadiska nie je na dosiahnutie interoperability na účely automatizovaného priradovania nutná harmonizácia klasifikačných systémov. S cieľom zaviesť do práva Únie vhodný mechanizmus, ktorý by umožnil všetkým členským štátom rozvíjať cezhraničné automatizované priradovanie na vnútroštátnych portáloch na vyhľadávanie pracovných príležitostí, sa v článku 16 stanovuje len to, že členské štáty vypracujú prvotný inventár na vytvorenie krížových odkazov medzi všetkými vnútroštátnymi klasifikáciami a spoločnou klasifikáciou. V článku 16 ods. 3 sa stanovuje lehota na realizáciu pre všetky členské štáty, po ktorej uplynutí by mali byť všetky vymieňané údaje interoperabilné, za predpokladu, že sa použijú technické normy a vzorové dokumenty (článok 16 ods. 5).

Zodpovednosť za kvalitu údajov

Za kvalitu údajov o voľných pracovných miestach, za správnosť poskytovaných informácií a ich súlad s vnútroštátnymi právnymi predpismi a normami nesie zodpovednosť organizácia, ktorá tieto informácie sprístupňuje pre portál EURES. Používatelia portálu sú o tejto zodpovednosti informovaní prostredníctvom príslušného vyhlásenia Komisie o vylúčení zodpovednosti, uvedeného na portáli. V článku 14 ods. 4 sa odkazuje na potrebu takýchto vnútroštátnych právnych predpisov a noriem, zatiaľ čo v piatom odseku uvedeného článku sa stanovuje zásada spolupráce a výmeny informácií v tejto oblasti a v šiestom odseku sa stanovuje povinnosť zabezpečiť výsledovateľnosť zdroja údajov o voľnom pracovnom mieste (až k organizácii, ktorá ich dáva k dispozícii).

5.4 Kapitola IV – Podporné služby

V tejto kapitole sa zavádzajú osobitné opatrenia v oblasti začleňovania služieb siete EURES („mainstreamingu“) a podporných služieb:

- sprístupniť základné informácie o sieti EURES v celej Únii všetkým uchádzačom o zamestnanie alebo zamestnávateľom, ktorí majú záujem o klientské služby v oblasti náboru pracovníkov, a sústavne poskytovať všetkým záujemcom prístup k sieti EURES (článok 19 a článok 20 ods. 1),
- pomáhať všetkým záujemcom o priradovanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov), umiestňovanie a nábor prostredníctvom siete EURES (článok 20 ods. 2 až 4 a články 21 až 23).

V ustanoveniach tejto kapitoly sa výslovne podporuje rozšírenie poskytovania podporných služieb aj na iné organizácie ako VSZ, v zásade prostredníctvom dobrovoľného zapojenia partnerov siete EURES do uvedenej siete. Okrem toho sa VSZ vyzývajú, aby vytvárali

partnerstvá podporujúce poskytovanie ucelených balíkov služieb pre zamestnávateľov, pokiaľ ide o mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ (článok 21 ods. 4).

Zásady

V článku 18 ods. 1 a 2 sú zakotvené zásady, že členské štáty musia zabezpečiť efektívny prístup k sieti EURES na svojom území a že rozvíjajú koordinovaný prístup k podporným službám s prihliadnutím na svoju zodpovednosť za systém oprávňovania partnerov siete EURES, za hladké fungovanie národného úradu pre koordináciu a za úlohu VSZ pri plnení verejných záujmov v tejto oblasti. Článok 18 ods. 3 obsahuje ponuku možností na poskytovanie služieb na území každého členského štátu.

V článku 18 ods. 5 je zakotvená zásada, že podporné služby poskytované pracovníkom musia byť bezplatné, zatiaľ čo za väčšinu podporných služieb poskytovaných zamestnávateľom možno účtovať poplatky v súlade s vnútroštátnymi postupmi (článok 18 ods. 6).

Začleňovanie služieb siete EURES („mainstreaming“)

V článkoch 19 a 20 ods. 1 sa uvádza, že a) každý pracovník a zamestnávateľ, ktorý sa zaregistruje v rámci služieb zamestnanosti v EÚ ako záujemca o klientské služby, musí dostávať potrebné základné informácie o tom, čo pre neho môže EURES urobiť; a b) každý pracovník musí byť v prípade záujmu proaktívne informovaný o „ponuke siete EURES“ na ďalšiu pomoc.

Podporné služby

V rámci súčasnej praxe sa organizácie zapojené v sieti EURES vyzývajú na poskytovanie informačných služieb, poradenstva a rád príslušným uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom takto:

- (...) pomáhajú a poskytujú poradenstvo uchádzačom o zamestnanie, ktorí majú záujem pracovať v zahraničí, pokiaľ ide o vhodné voľné pracovné miesta, a poskytujú pomoc pri vypracovaní žiadosti o zamestnanie a životopisu v súlade s odporúčaným vzorom európskeho životopisu. Uchádzači o zamestnanie majú možnosť zaregistrovať svoj životopis v databáze životopisov EURES,
- (...) poskytujú zamestnávateľom, ktorí chcú prijať pracovníkov z iných krajín, informačné služby a služby spojené s náborom pracovníkov vrátane poradenstva a pomoci pri stanovení profilu potenciálnych uchádzačov. Podporujú databázu životopisov EURES ako nástroj umožňujúci poskytnúť zamestnávateľom prístup ku skupinám osôb, ktoré majú záujem pracovať v zahraničí.

V rozhodnutí z roku 2012 bola výzva pre členské štáty, aby zamerali viac pozornosti na priradovanie, umiestňovanie a nábor.

S cieľom podporiť konzistentnejšie vykonávanie opatrení v rámci siete EURES by sa v právnych predpisoch EÚ malo konkretizovať, ktoré podporné služby je potrebné poskytovať uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom, ktorí majú záujem o pomoc v oblasti pracovnej mobility v rámci EÚ. Články 20 až 23 sa venujú celej škále služieb, od základných informácií a usmernení až po personalizovanú pomoc vrátane pomoci v oblasti sociálneho zabezpečenia a následnej pomoci po náboře.

Osobitné podporné služby

Cezhraniční pracovníci sa musia vyrovnávať s osobitnými problémami v oblasti sociálneho zabezpečenia, zdaňovania a poistenia, a preto potrebujú osobitnú pomoc.

Príslušné členské štáty sa môžu rozhodnúť zriadiť štruktúry spolupráce a služieb v cezhraničných regiónoch a v takom prípade musia podporné služby obsahovať a) riešenia umožňujúce informovať o voľných pracovných miestach, žiadostiach o zamestnanie a životopisoch na jednom mieste (jednotné kontaktné miesta, článok 15 ods. 6); b) ciele základné informácie (článok 19 ods. 2); a c) pokiaľ ide o sociálne zabezpečenie, integrovaný prístup on-line (článok 23 ods. 2) a pomoc príslušných orgánov v oblasti sociálneho zabezpečenia a odkaz na uvedené orgány (článok 23 ods. 3).

Jednou z osobitným foriem týchto podporných štruktúr sú cezhraničné partnerstvá. Pod vedením VSZ členských štátov sa môžu v rôznych druhoch partnerstiev v závislosti od potrieb regionálneho cezhraničného pracovného trhu spájať verejné služby zamestnanosti, organizácie zamestnávateľov a odbory, miestne orgány a ďalšie inštitúcie zaoberajúce sa problémami zamestnanosti a odbornej prípravy v cezhraničných regiónoch. Cezhraničné regióny, ktoré spĺňajú podmienky na podporu prostredníctvom osobitnej štruktúry, sú zachytými oblasťami zamestnanosti, v ktorých existuje vysoká miera cezhraničného dochádzania do zamestnania alebo jasný potenciál na toto dochádzanie.

Nediskriminačný prístup k aktívnym politikám pracovného trhu

V článku 24 sa stanovuje zásada nediskriminácie pri prístupe k aktívnym politikám pracovného trhu voči štátnym príslušníkom, ktorí sú mobilní na území vlastnej krajiny, a voči štátnym príslušníkom, ktorí sa sťahujú do iných členských štátov (rovnaké zaobchádzanie v prípade mobility smerom von). Je to v dôsledku článku 5 nariadenia č. 492/2011, v ktorom sa stanovuje, že pracovníci, ktorí hľadajú zamestnanie v členskom štáte, získajú rovnakú pomoc ako štátni príslušníci daného členského štátu (rovnaké zaobchádzanie v prípade mobility smerom dnu).

5.5 Kapitola V – Vzťah k politikám mobility

V tejto kapitole sa zavádza osobitné opatrenie:

- na podporu fungovania siete EURES prostredníctvom výmeny informácií o nedostatku a nadbytku pracovných síl na vnútroštátnej úrovni a koordináciu opatrení v členských štátoch (články 25 až 30).

V ustanoveniach tejto kapitoly sa výslovne podporuje rozšírenie zhromažďovania a kontroly informácií, údajov a ukazovateľov organizáciami aj na iné organizácie ako VSZ, a to prostredníctvom účasti partnerov siete EURES v uvedenej sieti.

Celkový účel výmeny informácií a podávania správ

Celkovým účelom tejto kapitoly je posilniť existujúce opatrenia na výmenu informácií v sieti EURES tam, kde je to prospešné z hľadiska kvality konkrétnych spoločných výstupov alebo z hľadiska koordinácie politik členských štátov.

Činnosti súvisiace s výmenou informácií

V článku 25 sa preberá ustanovenie dohodnuté v rámci rokovaní o programe EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie. To by mohlo pomôcť začleniť do činnosti siete EURES analýzu údajov o tokoch mobility a jej formách. Keďže je vhodnejšie toto ustanovenie zaradiť do nariadenia o sieti EURES, navrhuje sa zrušiť príslušný článok programu v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (pozri článok 35).

V článku 26 sa pre členské štáty zavádza povinnosť vymieňať si informácie o trhu práce týkajúce sa mobility pracovnej sily v rámci EÚ. Pomôže sa tak členským štátom prepojiť opatrenia v rámci siete EURES so širším rámcom politik v oblasti mobility.

Cieľom článku 27 je podporiť všetky organizácie v rámci siete EURES, t. j. úrady pre koordináciu, VSZ a ďalších partnerov siete EURES, pri otvorenej a proaktívnej výmene dostupných informácií o situácii v jednotlivých členských štátoch, ktoré môžu byť pravdepodobne užitočné pre pracovníkov zaujímajúcich sa o mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ. V súčasnosti tieto informácie zhromažďujú iba úrady pre koordináciu a následne sa umiestňujú na portál EURES. Inkluzívnejší prístup zdola nahor pri zostavovaní takýchto informácií bude pre pracovníkov prínosom. Výsledok by bolo možné konsolidovať v dohodnutých vzorových dokumentoch (článok 27 ods. 3).

V článku 28 sa preberá prístup týkajúci sa plánovania stanovený v rozhodnutí z roku 2012. Výmenou informácií o plánovaných činnostiach, zdrojoch a monitorovaní medzi národnými úradmi pre koordináciu by sa mala posilniť účinnosť celej siete EURES. Môžu sa ňou posilniť synergie a rozvoj konkrétnych spoločných projektov v oblasti náboru pracovníkov.

Činnosti týkajúce sa podávania správ

V článku 29 sa stanovujú spôsoby merania výsledkov siete EURES.

Cieľom článku 30 je naďalej uplatňovať prístup stanovený v článku 17 nariadenia č. 492/2011, pokiaľ ide o podávanie správ o vykonávaní kapitoly II nariadenia každé dva roky.

5,6 Kapitola VI – Záverečné ustanovenia

V článku 31 sa upresňuje, že všetky opatrenia uvedené v tomto nariadení sa musia vykonávať v súlade s právnymi predpismi EÚ o ochrane osobných údajov a s vnútroštátnymi opatreniami, ktorými sa tieto predpisy vykonávajú. Keďže jedným z aktérov je Komisia v úlohe európskeho úradu pre koordináciu, musí sa dodržiavať aj nariadenie č. 45/2001.

V článku 32 sa stanovuje hodnotenie *ex post* týkajúce sa zavedenia tohto nariadenia.

Články 33 a 34 sú štandardnými ustanoveniami sekundárnych právnych predpisov EÚ, ktoré sa týkajú uplatňovania článkov 290 a 291 ZFEÚ.

V článku 35 sa uvádzajú ustanovenia, ktoré sa budú rušiť.

V článku 36 sa zdôrazňuje existencia prechodných opatrení v súlade s prístupovými zmluvami. Toto ustanovenie sa vzťahuje na Chorvátsko.

Návrh

NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY**o Európskej sieti služieb zamestnanosti, prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii pracovných trhov**

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,
 so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 46,
 so zreteľom na návrh Európskej komisie,
 po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,
 so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹⁷,
 so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov¹⁸,
 po konzultácii s európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov,
 konajúc v súlade riadnym legislatívnym postupom,
 keďže:

- (1) Voľný pohyb pracovníkov je základnou slobodou občanov Únie a jedným z pilierov vnútorného trhu v Únii zakotveným v článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie („zmluva“). Jeho vykonávanie je ďalej rozvinuté v práve Únie, ktorého cieľom je zabezpečiť úplné vykonávanie práv udelených občanom Únie a ich rodinným príslušníkom.
- (2) Voľný pohyb pracovníkov je kľúčovým prvkom pre rozvoj integrovanejšieho pracovného trhu Únie, ktorý umožňuje mobilitu pracovníkov z oblastí s vysokou nezamestnanosťou do oblastí charakterizovaných nedostatkom pracovných síl. Prispieva zároveň k hľadaniu vhodných zručností pre voľné pracovné pozície a k prekonávaniu ťažkostí na pracovnom trhu.
- (3) V ustanoveniach nariadenia Európskeho parlamentu a Rady č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (kodifikované znenie)¹⁹ sa zaviedli mechanizmy na spracúvanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov) a výmenu informácií a vo vykonávacom rozhodnutí Komisie 2012/733/EÚ z 26. novembra 2012 sa vymedzili ustanovenia o fungovaní siete s názvom EURES (Európske služby zamestnanosti) v súlade s uvedeným nariadením. Je potrebná revízia tohto regulačného rámca, aby sa zohľadnili nové formy mobility, zvyšujúce sa požiadavky na mobilitu za spravodlivých podmienok, zmeny v technológii spoločného využívania údajov o voľných pracovných miestach, používanie rôznych spôsobov náboru uchádzačmi o zamestnanie a zamestnávateľmi,

¹⁷ Ú. v. EÚ C , , s. .¹⁸ Ú. v. EÚ C , , s. .¹⁹ Ú. v. EÚ L 141, 27.5.2011, s. 1.

ako aj čoraz významnejšia úloha ďalších sprostredkovateľov na pracovnom trhu popri verejných službách zamestnanosti („VSZ“) pri poskytovaní náborových služieb.

- (4) V záujme pomoci pracovníkom, ktorí majú právo na voľný pohyb, pri účinnom vykonávaní tohto práva je v súlade s článkom 45 zmluvy podľa súčasného nariadenia k dispozícii pomoc každému štátnemu príslušníkovi Únie, ktorý má právo začať vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, ako aj pre jeho rodinných príslušníkov. Členské štáty musia poskytovať rovnaký prístup všetkým štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí majú v tejto oblasti podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva nárok na rovnaké zaobchádzanie ako vlastní štátni príslušníci.
- (5) Čoraz väčšia vzájomná závislosť medzi pracovnými trhmi si vyžaduje posilnenú spoluprácu medzi službami zamestnanosti, aby sa zabezpečil voľný pohyb všetkých pracovníkov prostredníctvom dobrovoľnej mobility pracovnej sily za spravodlivých podmienok v rámci Únie v súlade s článkom 46 písm. a) zmluvy, a mal by sa preto zaviesť spoločný rámec spolupráce medzi členskými štátmi a Komisiou v oblasti mobility pracovnej sily v rámci Únie. V uvedenom rámci by sa mala prepájať ponuka voľných pracovných miest z celej Únie s možnosťou o tieto voľné pracovné miesta žiadať („spracúvanie“), malo by sa v ňom vymedzovať poskytovanie súvisiacich podporných služieb pre pracovníkov a zamestnávateľov a mal by sa jeho prostredníctvom umožniť spoločný prístup k výmene informácií potrebný na uľahčenie uvedenej spolupráce.
- (6) V Pakte pre rast a zamestnanosť Európska rada požiadala o preskúmanie možnosti rozšíriť sieť EURES o učňovskú prípravu a stáže, pričom učňovská príprava a stáže môžu byť zahrnuté do tohto nariadenia za predpokladu, že budú príslušné osoby považované za pracovníkov v zmysle práv udelených občanom podľa článku 45 zmluvy. Je potrebné zaviesť vhodnú výmenu všeobecných informácií o mobilite v oblasti učňovskej prípravy a stáží v rámci Únie a rozvíjať primeranú pomoc uchádzačom o tieto pozície na základe mechanizmu spracovania ponúk, keď sa ponuka považuje za prípustnú podľa príslušných noriem a pri náležitom zohľadnení právomocí členských štátov.
- (7) Je potrebné v celej Únii súdržnejšie uplatňovať spracúvanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov), podporné služby a výmenu informácií o mobilite pracovnej sily v rámci Únie. Preto sa vyžaduje zriadenie siete EURES ako neoddeliteľnej súčasť spoločného rámca spolupráce medzi členskými štátmi a Komisiou. Je potrebné určiť úlohy a povinnosti rôznych organizácií podieľajúcich sa na činnosti siete, ako napríklad Európskej komisie („európsky úrad pre koordináciu“), orgánov určených členskými štátmi na vykonávanie činností na vnútroštátnej úrovni („národné úrady pre koordináciu“) a organizácií pomáhajúcich uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom („partneri siete EURES“).
- (8) Nadnárodnú a cezhraničnú spoluprácu a podporu všetkým organizáciám pôsobiacim v sieti EURES v členských štátoch by uľahčila štruktúra na úrovni Únie („európsky úrad pre koordináciu“), ktorá by mala poskytovať spoločné informácie, činnosti odbornej prípravy, nástroje a usmernenia. Táto štruktúra by mala zodpovedať aj za vývoj Európskeho portálu pre pracovnú mobilitu („portál EURES“), spoločnej IT platformy. Na usmerňovanie jej práce by sa mali na základe konzultácií s členskými štátmi pripravovať viacročné pracovné programy.
- (9) Členské štáty by mali zriadiť úrady pre koordináciu na vnútroštátnej úrovni, ktoré by poskytovali všeobecnú podporu a pomoc všetkým organizáciám na svojom území pôsobiacim v sieti EURES a podporovať spoluprácu so svojimi partnermi v iných

členských štátoch a s európskym úradom pre koordináciu. Uvedené úrady pre koordináciu by sa mali zaoberať najmä sťažnosťami a problémami v súvislosti s voľnými pracovnými miestami a overovať problémy s dodržiavaním pravidiel v oblasti dobrovoľnej mobility a mobility pracovnej sily za spravodlivých podmienok v rámci Únie.

- (10) Účasť sociálnych partnerov na činnosti siete EURES prispieva najmä k analýze prekážok mobility, ako aj k podpore dobrovoľnej mobility pracovnej sily za spravodlivých podmienok v rámci Únie, a to aj v cezhraničných regiónoch. Zástupcovia sociálnych partnerov na úrovni Únie by preto mali byť zapojení do celkovej riadiacej štruktúry siete EURES, zatiaľ čo vnútroštátne organizácie zamestnávateľov a odbory môžu požiadať o to, aby sa stali partnermi siete EURES.
- (11) Zloženie siete EURES, pokiaľ ide o iné než uvedené organizácie, by malo byť flexibilné, aby sa mohlo prispôsobovať zmenám na trhu s náborovými službami. Vznik rôznych služieb zamestnanosti sprevádzaný zmenou úlohy VSZ vo vzťahu k vnútroštátnym náborovým službám poukazuje na to, že je potrebné, aby členské štáty a Európska komisia vyvinuli koordinované úsilie na rozšírenie siete EURES, aby sa stala hlavným nástrojom Únie na poskytovanie náborových služieb v rámci Únie.
- (12) Širšie členstvo v sieti EURES prináša sociálne, ekonomické a finančné výhody. Zlepšuje účinnosť pri poskytovaní služieb uľahčením vzniku partnerstiev, zlepšovaním komplementarity a kvality. Zvyšuje trhovú podiel siete EURES, ak noví členovia sprístupnia voľné pracovné miesta, žiadosti o zamestnanie a životopisy. Nadnárodná a cezhraničná spolupráca, ktorá je hlavným znakom činnosti siete EURES, môže priniesť inovačné formy učenia a spolupráce medzi službami zamestnanosti vrátane noriem kvality pre voľné pracovné miesta a podporné služby. Sieť EURES by tak posilnila svoj význam ako jeden z kľúčových nástrojov Únie dostupných pre členské štáty a Európsku komisiu na podporu konkrétnych opatrení zameraných na dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti v Únii.
- (13) V súlade s právomocami členských štátov v oblasti organizácie pracovných trhov by mali byť za udeľovanie oprávnení na zapojenie organizácií do siete EURES ako partnerov siete EURES zodpovedné na svojom vlastnom území samotné členské štáty. Oprávnenia by mali podliehať minimálnym spoločným kritériám a obmedzenému súboru základných pravidiel týkajúcich sa procesu udeľovania oprávnení, aby sa tým zabezpečila transparentnosť a rovnaké príležitosti pri vstupe do siete EURES bez toho, aby bola dotknutá flexibilita potrebná na zohľadnenie rôznych vnútroštátnych modelov a foriem spolupráce medzi verejnými službami zamestnanosti a inými aktérmi pracovného trhu v členských štátoch.
- (14) Jedným z cieľov siete EURES je podporiť mobilitu pracovnej sily za spravodlivých podmienok v rámci Únie, a preto by aj minimálne spoločné kritériá na oprávňovanie organizácií, aby sa zapojili do siete, mali obsahovať požiadavku, aby sa tieto organizácie zaviazali plne dodržiavať platné pracovné normy a právne požiadavky.
- (15) V záujme zabezpečenia vhodnej rovnováhy medzi súčasným fungovaním siete EURES, ktoré je založené na dlhodobej spolupráci medzi VSZ, a cieľom otvoriť sieť EURES novým organizáciám by sa mali prijať opatrenia na uznanie osobitného postavenia VSZ v sieti EURES. Malo by sa zaviesť prechodné obdobie, po uplynutí ktorého bude aj účasť VSZ v plnej miere podliehať uplatňovaniu minimálnych spoločných kritérií. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby VSZ spĺňali minimálne spoločné kritériá a plnili povinnosti podľa tohto nariadenia.

- (16) V záujme podávania spoľahlivých a aktuálnych informácií pracovníkom a zamestnávateľom o rôznych aspektoch mobility pracovnej sily v rámci Únie by mala sieť EURES spolupracovať s inými orgánmi, službami a sieťami Únie, ktoré uľahčujú mobilitu a informujú občanov o ich právach podľa práva Únie, ako napríklad s portálom Vaša Európa, Európskym portálom pre mládež, sieťou SOLVIT, organizáciami zodpovednými za uznávanie odborných kvalifikácií a orgánmi na propagovanie, analýzu, monitorovanie a podporu rovnakého zaobchádzania s pracovníkmi, poverenými v súlade so smernicou [Európskeho parlamentu a Rady 2013/.../EÚ o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov].
- (17) Právo na voľný pohyb so sebou prináša potrebu zaviesť prostriedky na podporu spracúvania, čiže výmeny voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov, s cieľom v plnej miere sprístupniť pracovný trh pracovníkom aj zamestnávateľom v súlade s článkom 46 písm. d) zmluvy, a preto je potrebné, aby Komisia zriadila a prevádzkovala na úrovni Únie spoločnú IT platformu. Zabezpečením tohto práva sa pracovníkom umožní získať prístup ku všetkým pracovným príležitostiam v celej Únii.
- (18) Spoločná IT platforma, ktorá prepája ponuku voľných pracovných miest s možnosťou uchádzať sa o ne, pričom uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom umožňuje automaticky navzájom priradovať údaje podľa rôznych kritérií a úrovní, by mala uľahčiť dosiahnutie rovnováhy na pracovných trhoch Únie, čo by prinieslo vysokú úroveň zamestnanosti a pomohlo zabrániť závažnému ohrozeniu životnej úrovne a úrovni zamestnanosti v rôznych regiónoch a odvetviach.
- (19) Za zabezpečenie kvality (vrátane technickej kvality) informácií sprístupnených v rámci spoločnej IT platformy, najmä pokiaľ ide o údaje o voľných pracovných miestach, sú právne zodpovedné organizácie, ktoré informácie sprístupňujú v súlade s právnymi predpismi členských štátov a/alebo podľa noriem stanovených členskými štátmi. Komisia by mala uľahčiť spoluprácu zameranú na skoré odhalenie akéhokoľvek podvodu alebo zneužitia v súvislosti s výmenou informácií na európskej úrovni.
- (20) Jedným z najdôležitejších nástrojov umožňujúcich on-line podávanie žiadostí o zamestnanie v rámci Únie je spoločný systém klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání, preto je potrebné rozvinúť spoluprácu medzi členskými štátmi a Európskou komisiou s cieľom zabezpečiť interoperabilitu a zmysluplné cezhraničné automatizované priradovanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov), a to aj prostredníctvom krížových odkazov medzi spoločným systémom klasifikácie a vnútroštátnymi systémami. V tejto súvislosti by sa mali využívať aj ostatné zavedené európske formáty a nástroje na dosiahnutie porovnateľnosti a transparentnosti zručností a kvalifikácií, ako napríklad európsky kvalifikačný rámec a jednotný rámec pre transparentnosť kvalifikácií a kompetencií (Europass).
- (21) Mal by sa zaviesť spoločný prístup k službám poskytovaným organizáciami („podporné služby“) podieľajúcimi sa na činnosti siete EURES a čo najlepšie zabezpečiť zásada rovnakého zaobchádzania s pracovníkmi a zamestnávateľmi, ktorí vyhľadávajú pomoc v oblasti mobility pracovnej sily v rámci Únie, bez ohľadu na to, na akom mieste Únie sa nachádzajú. Preto je potrebné zaviesť aj zásady a pravidlá v súvislosti s dostupnosťou podporných služieb na území jednotlivých členských štátov. Tento spoločný prístup zahŕňa aj učňovskú prípravu a stáže považované za prácu.

- (22) Širšia a komplexnejšia škála pomoci, pokiaľ ide o príležitosti na mobilitu pracovnej sily v rámci Únie, prináša výhody pre pracovníkov a je potrebná na zlepšenie potenciálu siete EURES pri poskytovaní podpory pracovníkom počas celého pracovného života, keďže zabezpečuje ich prechody na pracovnom trhu a pracovné kariéry.
- (23) Podporné služby pomôžu zmenšiť prekážky, ktorým musia čeliť uchádzači o zamestnanie pri vykonávaní svojich práv pracovníkov podľa práva Únie, a zároveň im umožnia účinnejšie využívať všetky pracovné príležitosti, a tým zabezpečiť lepšie vyhliadky jednotlivcov na zamestnanie.
- (24) Pri uplatňovaní práva na voľný pohyb pracovníkov v rámci Únie by pomohlo hlbšie pochopenie dopytu po pracovnej sile, pokiaľ ide o povolania, odvetvia a potreby zamestnávateľov, preto by podporné služby mali zahŕňať aj kvalitnú pomoc zamestnávateľom, a najmä malým a stredným podnikom. Úzke pracovné vzťahy medzi službami zamestnanosti a zamestnávateľmi zväčšia súbor voľných pracovných miest a miest priradených k vhodným uchádzačom, zabezpečia profesijnú dráhu uchádzačom o zamestnanie, najmä tým zo zraniteľných skupín, pričom zároveň zlepšia informácie o pracovnom trhu.
- (25) Podporné služby spoločné pre všetky členské štáty by sa mali vymedziť na základe vznikajúceho konsenzu o úspešných postupoch členských štátov v oblasti informovania, poradenstva a usmerňovania uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov.
- (26) Podporné služby pre pracovníkov sú spojené s vykonávaním ich základnej slobody voľného pohybu pracovníkov podľa práva Únie, preto by mali byť bezplatné. Podporné služby pre zamestnávateľov však môžu byť spoplatnené v súlade s vnútroštátnymi postupmi.
- (27) Osobitnú pozornosť treba venovať podpore mobility cezhraničných pracovníkov v cezhraničných regiónoch žijúcich v jednom členskom štáte a pracujúcich v inom členskom štáte, ktorí sa musia vyrovnávať s rôznymi vnútroštátnymi postupmi a právnymi systémami a stretávajú sa s osobitnými administratívnymi, právnymi alebo daňovými prekážkami mobility, ako aj podpore pri poskytovaní služieb týmto pracovníkom. Členské štáty sa môžu rozhodnúť zaviesť osobitné štruktúry na podporu a uľahčenie tohto druhu mobility, pričom tieto štruktúry by v rámci siete EURES mali riešiť osobitné potreby týkajúce sa informovanosti, poskytovania usmernení, cezhraničného priradovania medzi dopytom a ponukou pracovnej sily a z toho vyplývajúceho umiestňovania pracovníkov.
- (28) Transparentnosť pracovných trhov a primerané možnosti vzájomného priradovania (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov) sú predpokladom mobility pracovnej sily v rámci Únie. Lepšiu rovnováhu medzi ponukou pracovnej sily a dopytom po nej možno dosiahnuť prostredníctvom účinného systému na výmenu informácií na úrovni Únie o vnútroštátnych a odvetvových nadbytkoch a nedostatkoch pracovných síl, ktorý by sa mal zaviesť medzi členskými štátmi a Európskou komisiou a v prípade členských štátov používať ako základ na rozvoj vlastných politík mobility a na podporu praktickej spolupráce v rámci siete EURES.
- (29) Voľný pohyb pracovníkov a vysoká úroveň zamestnanosti spolu úzko súvisia a od členských štátov si vyžadujú vypracovanie politík mobility, prostredníctvom ktorých sa podporí lepšie fungovanie pracovných trhov v Únii. Politiky mobility členských

štátov by sa mali považovať za neoddeliteľnú súčasť ich sociálnych politík a politík zamestnanosti.

- (30) Na podporu koordinácie opatrení v oblasti mobility v rámci Únie by sa mal zaviesť plánovací cyklus. V záujme účinnosti by sa pri plánovaní činností členských štátov mali zohľadňovať údaje o tokoch mobility a jej formách, analýza údajov o existujúcom a predpokladanom nedostatku a nadbytku pracovných síl, ako aj skúsenosti s náborom v rámci siete EURES a postupy pri tomto náboře, pričom plánovanie by malo spočívať v preskúmaní existujúcich zdrojov a nástrojov, ktoré sú k dispozícii pre organizácie v členských štátoch na uľahčenie mobility pracovnej sily v rámci EÚ.
- (31) Výmena návrhov plánov činnosti medzi členskými štátmi v rámci plánovacieho cyklu by mala umožniť národným úradom pre koordináciu konajúcim v mene členských štátov, ako aj európskemu úradu pre koordináciu, nasmerovať zdroje siete EURES na vhodné opatrenia a projekty, a tým usmerniť rozvoj siete EURES ako nástroja, ktorý sa viac zameriava na výsledky a reaguje na potreby pracovníkov na základe dynamiky pracovných trhov.
- (32) V záujme získania príslušných informácií na meranie výsledkov siete EURES by sa mali zaviesť spoločné ukazovatele. Prostredníctvom týchto ukazovateľov by sa mali usmerňovať organizácie podieľajúce sa na činnosti siete EURES pri stanovovaní ich výsledkov a malo by sa uľahčiť posudzovanie pokroku v dosahovaní cieľov stanovených pre sieť EURES ako celok vrátane jej príspevku k vykonávaniu koordinovanej stratégie pre zamestnanosť v súlade s článkom 145 zmluvy.
- (33) Vždy, keď si opatrenia uvedené v tomto nariadení vyžadujú spracovanie osobných údajov, musia sa tieto opatrenia vykonávať v súlade s právnymi predpismi EÚ v oblasti ochrany osobných údajov²⁰, ako aj v súlade s vnútroštátnymi vykonávacími opatreniami týchto predpisov.
- (34) Toto nariadenie rešpektuje základné práva a dodržiava zásady uznané predovšetkým Chartou základných práv Európskej únie, ako sú uvedené v článku 6 Zmluvy o Európskej únii.
- (35) Keďže cieľ tohto nariadenia (konkrétne zaviesť spoločný rámec spolupráce medzi členskými štátmi s cieľom prepojiť informácie o ponuke voľných pracovných miestach s možnosťou žiadať o zamestnanie v rámci tejto ponuky, ako aj uľahčiť dosiahnutie rovnováhy medzi ponukou a dopytom na pracovnom trhu) nemôžu uspokojivo dosiahnuť členské štáty a lepšie ho vzhľadom na rozsah a účinky opatrenia možno dosiahnuť na úrovni Únie, Únia môže prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity v zmysle článku 5 Zmluvy o Európskej únii. Toto nariadenie v súlade so zásadou proporcionality v zmysle uvedeného článku 5 neprekračuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie uvedeného cieľa.
- (36) Právomoc prijímať delegované akty v súlade s článkom 290 Zmluvy o fungovaní Európskej únie by sa mala delegovať na Komisiu, aby sa zabezpečilo, že povinnosti uložené členským štátom, pokiaľ ide o udeľovanie oprávnení na zapojenie organizácií

²⁰

Najmä smernica Európskeho parlamentu a Rady 95/46/ES z 24. októbra 1995 o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov (Ú. v. ES L 281, 23.11.1995, s. 31) a nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 z 18. decembra 2000 o ochrane jednotlivcov so zreteľom na spracovanie osobných údajov inštitúciami a orgánmi Spoločenstva a o voľnom pohybe takýchto údajov (Ú. v. ES L 8, 12.1.2001, s. 1).

do siete EURES ako partnerov siete EURES a poskytovanie spoločných ukazovateľov výkonu týchto organizácií, možno meniť na základe skúseností získaných pri ich uplatňovaní alebo po zohľadnení vývoja potrieb pracovného trhu. Je mimoriadne dôležité, aby Komisia počas prípravných prác uskutočnila príslušné konzultácie, a to aj na úrovni expertov. Pri príprave a vypracúvaní delegovaných aktov by mala Komisia zabezpečiť, aby sa príslušné dokumenty súčasne, vo vhodnom čase a vhodným spôsobom postúpili Európskemu parlamentu a Rade.

- (37) V záujme zabezpečenia jednotných podmienok vykonávania technických noriem a formátov, ktoré sa uplatňujú na obsadzovanie voľných pracovných miest a automatizované priradovanie, ako aj spôsobov a postupov na výmenu informácií medzi členskými štátmi, by sa mali vykonávacie právomoci udeliť Komisii. Uvedené právomoci by sa mali vykonávať v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 182/2011 zo 16. februára 2011, ktorým sa ustanovujú pravidlá a všeobecné zásady mechanizmu, na základe ktorého členské štáty kontrolujú vykonávanie vykonávacích právomocí Komisie,

PRIJALI TOTO NARIADENIE:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet úpravy

1. Cieľom tohto nariadenia je uľahčiť vykonávanie voľného pohybu pracovníkov v Únii v súlade s článkom 45 ZFEÚ, a to vytvorením spoločného rámca pre spoluprácu medzi členskými štátmi a Komisiou.
2. Týmto nariadením sa na účely prvého odseku stanovujú ciele, zásady a pravidlá týkajúce sa:
 - a) spolupráce medzi členskými štátmi a Komisiou pri výmene údajov o voľných pracovných miestach, žiadostiach o zamestnanie a životopisoch a o výslednom umiestnení pracovníkov na pracovné miesta;
 - b) činností členských štátov a činností medzi členskými štátmi zameraných na dosiahnutie rovnováhy medzi ponukou a dopytom na pracovnom trhu Únie s cieľom podporovať vysokú úroveň zamestnanosti;
 - c) fungovania Európskej siete služieb zamestnanosti medzi členskými štátmi a Komisiou;
 - d) súvisiacich služieb na podporu mobility poskytovaných pracovníkom a zamestnávateľom.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

Na účely tohto nariadenia sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

- a) „verejné služby zamestnanosti“ sú organizácie členských štátov, ktoré sú súčasťou príslušných ministerstiev, verejných orgánov alebo právnických osôb podľa verejného práva a ktoré sú zodpovedné za vykonávanie aktívnych politík pracovného trhu a poskytovanie služieb zamestnanosti vo verejnom záujme;

- b) „služby zamestnanosti“ sú akékoľvek právnické alebo fyzické osoby, ktoré oprávnené pôsobia v členskom štáte a ktoré poskytujú služby pre uchádzačov o zamestnanie pri hľadaní zamestnania a pre zamestnávateľov pri prijímaní pracovníkov;
- c) „voľné pracovné miesto“ je akákoľvek ponuka zamestnania vrátane učňovskej prípravy a stáží považovaných za prácu;
- d) „spracúvanie“ je výmena informácií a spracovanie voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov;
- e) „spoločná IT platforma“ je infraštruktúra informačných technológií a súvisiace platformy zriadené na európskej úrovni na účely spracúvania (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov);
- f) „umiestňovanie“ pracovníka službami zamestnanosti u zamestnávateľa alebo „nábor“ pracovníka pre zamestnávateľa je poskytovanie služieb na sprostredkovanie medzi ponukou a dopytom s cieľom obsadiť voľné pracovné miesto;
- g) „cezhraničný pracovník“ je akýkoľvek pracovník, ktorý vykonáva činnosť ako zamestnanec v členskom štáte a ktorý má pobyt v inom členskom štáte, do ktorého sa vracia spravidla denne alebo aspoň raz za týždeň.

KAPITOLA II

ZRIADENIE SIETE EURES

Článok 3 **Zriadenie**

Týmto nariadením sa zriaďuje Európska sieť služieb zamestnanosti („sieť EURES“).

Článok 4 **Zloženie, úlohy a spoločné povinnosti**

1. Sieť EURES tvoria tieto kategórie organizácií:
 - a) Európska komisia, ktorá je zodpovedná za pomoc sieti EURES pri vykonávaní jej činností prostredníctvom „európskeho úradu pre koordináciu“;
 - b) členovia siete EURES, ktorými sú orgány určené členskými štátmi zodpovedné za uplatňovanie tohto nariadenia v príslušnom členskom štáte, t. j. „národné úrady pre koordináciu“;
 - c) partneri siete EURES, ktorými sú organizácie oprávnené členskými štátmi na poskytovanie podpory na vnútroštátnej, regionálnej a/alebo miestnej úrovni pri spracúvaní (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov) a/alebo poskytovať podporné služby pracovníkom a zamestnávateľom.
2. Všetky organizácie, ktoré sú zapojené v sieti EURES, v súlade so svojimi príslušnými úlohami a povinnosťami v úzkej spolupráci aktívne podporujú príležitosti, ktoré ponúka mobilita pracovnej sily v Únii, a usilujú sa posilňovať spôsoby a prostriedky, prostredníctvom ktorých pracovníci a zamestnávatelia môžu využiť tieto príležitosti na miestnej, regionálnej, národnej a európskej úrovni.

Článok 5

Ciele

Sieť EURES prispieva k plneniu týchto cieľov:

- a) uľahčenie vykonávania práv udelených článkom 45 ZFEÚ a ustanoveniami nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie²¹;
- b) vykonávanie koordinovanej stratégie zamestnanosti v súlade s článkom 145 ZFEÚ;
- c) lepšie fungovanie a integrácia pracovných trhov v Únii;
- d) vyššia dobrovoľná geografická a profesijná mobilita v Únii na spravodlivom základe;
- e) sociálne začlenenie a integrácia osôb vylúčených z pracovného trhu.

Článok 6

Povinnosti európskeho úradu pre koordináciu

1. Európsky úrad pre koordináciu sa zaväzuje vykonávať najmä tieto činnosti:
 - a) vypracovať súdržný rámec siete EURES a poskytovať horizontálnu podporu pre uvedenú sieť vrátane:
 - i) prevádzky a vývoja Európskeho portálu pre pracovnú mobilitu („portál EURES”) a súvisiacich služieb informačných technológií vrátane systémov a postupov na výmenu voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie, životopisov a sprievodných dokumentov, ako napríklad pasov zručností a pod., ako aj iné informácie, v spolupráci s ďalšími príslušnými informačnými službami, poradnými službami alebo sieťami Únie a iniciatívami;
 - ii) informačných a komunikačných činností;
 - iii) spoločného programu odbornej prípravy pre zamestnancov siete EURES;
 - iv) uľahčenia nadväzovania kontaktov, výmeny najlepších postupov a vzájomného vzdelávania v rámci siete EURES;
 - b) analyzovať geografickú a profesijnú mobilitu;
 - c) vypracovať vhodný rámec na spoluprácu a spracúvanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov) v rámci Únie, pokiaľ ide o učňovskú prípravu a stáže, v súlade s týmto nariadením;
 - d) monitorovať a hodnotiť činnosti siete EURES a jej výsledky v oblasti zamestnanosti v spolupráci s členmi siete EURES.
2. Jej viacročné pracovné programy sa vypracúvajú po konzultácii s koordinačnou skupinou EURES uvedenou v článku 11.

Článok 7

Povinnosti národných úradov pre koordináciu

1. Každý národný úrad pre koordináciu je zodpovedný za:

²¹ Ú. v. EÚ L 141, 27.5.2011, s. 1.

- a) spoluprácu s Komisiou a ostatnými členskými štátmi pri spracúvaní (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov) v rámci stanovenom v kapitole III;
 - b) organizáciu práce siete EURES v členskom štáte vrátane poskytovania podporných služieb v súlade s kapitolou IV;
 - c) koordináciu opatrení prijímaných príslušným členským štátom a s ostatnými členskými štátmi v súlade s kapitolou V.
2. Národný úrad pre koordináciu organizuje na vnútroštátnej úrovni aj vykonávanie činností horizontálnej podpory poskytovanej európskym úradom pre koordináciu, ako sa uvádza v článku 6, pričom v náležitých prípadoch postupuje v úzkej spolupráci s európskym úradom pre koordináciu a ostatnými národnými úradmi pre koordináciu. Uvedenými horizontálnymi podpornými činnosťami sú najmä:
- a) na účely uverejňovania vrátane uverejňovania na portáli EURES zhromažďovanie a overovanie informácií o partneroch siete EURES, ktorí pôsobia na území daného štátu, o ich činnostiach a rozsahu podporných služieb, ktoré poskytujú pracovníkom a zamestnávateľom;
 - b) realizácia prípravných činností v súvislosti s odbornou prípravou vo vzťahu k činnosti siete EURES, výber zamestnancov na účasť na spoločnom programe odbornej prípravy a na činnostiach vzájomného učenia;
 - c) zhromažďovanie a analýza údajov v súvislosti s článkami 28 a 29.
3. Na účely uverejňovania vrátane uverejňovania na portáli EURES národný úrad pre koordináciu v záujme pracovníkov a zamestnávateľov overuje, pravidelne aktualizuje a včas šíri informácie a usmernenia dostupné na vnútroštátnej úrovni, ktoré sa týkajú:
- a) životných a pracovných podmienok;
 - b) administratívnych postupov v súvislosti so zamestnaním;
 - c) pravidiel uplatniteľných na pracovníkov;
 - d) učňovskej prípravy a sťaží;
 - e) v náležitých prípadoch situácie cezhraničných pracovníkov, najmä v cezhraničných regiónoch.
- V náležitých prípadoch môže národný úrad pre koordináciu overovať a šíriť informácie v spolupráci s ostatnými informačnými a poradnými službami a sieťami a príslušnými orgánmi na vnútroštátnej úrovni vrátane subjektov uvedených v článku 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/.../EÚ o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov²².
4. Národný úrad pre koordináciu poskytuje všeobecnú podporu organizáciám zapojeným na území príslušného štátu do siete EURES, pokiaľ ide o spoluprácu s ich partnermi siete EURES v ostatných členských štátoch. To zahŕňa aj podporu v prípade sťažností týkajúcich sa voľných pracovných miest a náboru v rámci siete EURES, ako aj spolupráce s verejnými orgánmi, ako sú napríklad inšpektoráty práce.

²²

COM(2013) 236 final.

5. Národný úrad pre koordináciu podporuje spoluprácu so zainteresovanými stranami, ako sú služby profesijného poradenstva, univerzity, obchodné komory a organizácie, ktoré sa zapájajú do projektov učňovskej prípravy a stáží.
6. Každý členský štát zabezpečí, aby jeho národný úrad pre koordináciu mal zamestnancov a ostatné zdroje potrebné na plnenie jeho úloh stanovených v tomto nariadení.
7. Národný úrad pre koordináciu vedie národný koordinátor, ktorý je členom koordináčnej skupiny uvedenej v článku 11.

Článok 8

Udeľovanie oprávnení partnerom siete EURES

1. Každý členský štát zriadi systém na udeľovanie oprávnení partnerom siete EURES na zapojenie do siete EURES, monitorovanie ich činností a dodržiavanie vnútroštátnych právnych predpisov a právnych predpisov Únie z ich strany pri uplatňovaní tohto nariadenia. Tento systém musí byť transparentný, primeraný a musí dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania so žiadajúcimi organizáciami a zásadu riadneho zákonného postupu.
2. Členské štáty informujú európsky úrad pre koordináciu o nimi zriadených vnútroštátnych systémoch a o partneroch siete EURES, ktorým v súlade s týmito systémami udelili oprávnenie na zapojenie do siete EURES.
3. Akékoľvek služby zamestnanosti, ktoré oprávnene pôsobia v členskom štáte, môžu v tomto členskom štáte požiadať o zapojenie do siete EURES ako partner siete EURES za podmienok stanovených v tomto nariadení a pri dodržiavaní systému zriadeného týmto členským štátom.
4. Partneri siete EURES sú oprávnení sa zapojiť do siete EURES v súlade s minimálnymi spoločnými kritériami stanovenými v prílohe.
5. Minimálnymi spoločnými kritériami nie je dotknuté uplatňovanie dodatočných kritérií členským štátom alebo požiadaviek, ktoré členský štát považuje za potrebné na účely správneho uplatňovania pravidiel vzťahujúcich sa na činnosti služieb zamestnanosti a efektívne riadenie politik pracovného trhu na svojom území. V záujme zabezpečenia transparentnosti sú tieto kritériá a požiadavky neoddeliteľnou súčasťou systému uvedeného v odseku 1.
6. Partneri siete EURES môžu na účely spoločného splnenia kritérií uvedených v prílohe zapojiť ostatných partnerov siete EURES alebo ostatné organizácie. V takýchto prípadoch je pokračovanie vhodného partnerstva ďalšou podmienkou zapojenia do siete EURES.
7. Komisia je na zmenu prílohy splnomocnená prijímať delegované akty v súlade s postupom uvedeným v článku 33.
8. Komisia môže prostredníctvom vykonávacích aktov prijať vzor na popis vnútroštátneho systému, ako aj postupy na výmenu informácií o vnútroštátnych systémoch medzi členskými štátmi. Tieto vykonávacie akty prijme Komisia v súlade s konzultačným postupom uvedenom v článku 34 ods. 2.

Článok 9

Povinnosti partnerov siete EURES

1. Žiadajúce organizácie si môžu na účasť v sieti EURES vybrať z týchto možností:
 - a) prispievať k súboru voľných pracovných miest v súlade s článkom 14 ods. 1 písm. a);
 - b) prispievať k súboru žiadostí o zamestnanie a životopisov v súlade s článkom 14 ods. 1 písm. b);
 - c) poskytovať podporné služby pracovníkom a zamestnávateľom v súlade s kapitolou IV alebo
 - d) kombinácia písmen a) až c).
2. Partneri siete EURES určia jedno alebo viacero kontaktných miest, ako sú úrady pre umiestňovanie a nábor, call centrá, samoobslužné nástroje a podobné, kde pracovníci a zamestnávatelia môžu získať podporu pri spracúvaní (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov) a/alebo prístup k podporným službám v súlade s týmto nariadením. Kontaktné miesta môžu byť založené na programoch výmeny zamestnancov, na vysielaní styčných úradníkov alebo zahŕňať spoločné agentúry pre umiestňovanie.
3. Kontaktné miesta jasne uvedú rozsah podporných služieb poskytovaných pracovníkom a zamestnávateľom.
4. Členské štáty môžu od partnerov siete EURES požadovať, aby prispievali:
 - a) k fungovaniu vnútroštátneho strediska uvedeného v článku 15 ods. 5, a to prostredníctvom poplatku alebo inou formou;
 - b) k výmene informácií uvedenej v článkoch 26 a 27;
 - c) k plánovaciemu cyklu uvedenému v článku 28;
 - d) k zhromažďovaniu údajov v súlade s článkom 29.

Členské štáty rozhodujú o podmienkach pre uvedené príspevky v rámci svojich vnútroštátnych systémov na základe zásady proporcionality, pričom zohľadnia faktory, ako sú administratívne kapacity partnera siete EURES a jeho stupeň zapojenia v sieti EURES, ako sa uvádza v odseku 1.

Článok 10

Úloha verejných služieb zamestnanosti

1. Členské štáty môžu na svoje verejné služby zamestnanosti delegovať všeobecné úlohy alebo činnosti týkajúce sa organizácie práce podľa tohto nariadenia, ako je rozvoj a prevádzkovanie vnútroštátnych systémov na oprávňovanie partnerov na zapojenie do siete EURES alebo príprava a distribúcia základných informácií uvedených v článku 20.
2. Členské štáty môžu poskytovanie podporných služieb uvedených v článkoch 21 až 23 zveriť svojim verejným službám zamestnanosti, pokiaľ sú zapojené do siete EURES ako partner siete EURES s oprávnením podľa článku 8 a podľa prílohy k tomuto nariadeniu alebo ako partner siete EURES na základe výnimky uvedenej v odseku 3.

3. Členské štáty môžu na najviac päť rokov od dátumu uplatňovania tohto nariadenia udeliť výnimku z kontroly uplatňovania článku 8 a prílohy k tomuto nariadeniu tým verejným službám zamestnanosti, ktoré boli v čase nadobudnutia účinnosti tohto nariadenia súčasťou siete EURES v súlade s vykonávacím rozhodnutím Komisie 2012/733/EÚ a/alebo v náležitých prípadoch v súlade s rozhodnutím Komisie 2003/8/ES. Členské štáty informujú Komisiu o udelených výnimkách.

Článok 11 **Koordinačná skupina**

1. Koordinačná skupina je zložená zo zástupcov európskeho úradu pre koordináciu a národných úradov pre koordináciu.
2. Koordinačná skupina podporuje vykonávanie tohto nariadenia prostredníctvom výmeny informácií a vypracúvaním usmernení. Pomáha najmä pripravovať návrhy technických noriem a formátov uvedených v článku 14 ods. 8 a v článku 16 ods. 5.
3. Európsky úrad pre koordináciu organizuje prácu koordinačnej skupiny a predsedá stretnutiam.

Pozýva zástupcov sociálnych partnerov na úrovni Únie, aby sa zúčastnili na stretnutiach.

Článok 12 **Spoločná identita a ochranná známka**

1. Názov EURES sa používa výhradne na činnosti v rámci siete EURES v súlade s týmto nariadením. Znárodňuje sa štandardným logom vymedzenom prostredníctvom grafického manuálu, ktorý prijíma európsky úrad pre koordináciu.
2. Servisná známka EURES a jej logo sú registrované ako ochranná známka Spoločenstva na Úrade pre harmonizáciu vnútorného trhu a v záujme zabezpečenia spoločnej vizuálnej identity ich používajú všetky organizácie v sieti EURES uvedenej v článku 3 pri všetkých svojich činnostiach súvisiacich so sieťou EURES a s týmto nariadením.
3. Organizácie zapojené v sieti EURES zabezpečia, aby všetok informačný a propagačný materiál, ktorý poskytujú, bol v súlade s celkovou komunikačnou činnosťou siete EURES a s informáciami od európskeho úradu pre koordináciu.
4. Európsky úrad pre koordináciu má výlučnú právomoc povoliť tretím stranám používanie loga siete EURES a v tomto zmysle informuje príslušné organizácie.
5. Organizácie zapojené v sieti EURES bezodkladne informujú európsky úrad pre koordináciu o akomkoľvek zneužití loga tretími stranami alebo tretími krajinami.

Článok 13 **Spolupráca**

1. Európsky úrad pre koordináciu uľahčuje spoluprácu siete EURES s ďalšími informačnými a poradnými službami a sieťami Únie.
2. Národné úrady pre koordináciu spolupracujú so službami a sieťami uvedenými v odseku 1 na úrovni Únie, vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni s cieľom dosiahnuť synergický účinok a zamedziť prekývaniu činností a v náležitých prípadoch zapájajú partnerov siete EURES.

3. Členské štáty sa usilujú vypracovať riešenia v podobe jednotných kontaktných miest na komunikáciu s pracovníkmi a zamestnávateľmi o spoločných činnostiach siete EURES a jej službách a sieťach.

KAPITOLA III

SPOLOČNÁ IT PLATFORMA

Článok 14

Organizácia spoločnej IT platformy

1. Na účely priradovania pracovných ponúk na zamestnanie k žiadostiam o zamestnanie každý členský štát sprístupní na portáli EURES:
 - a) všetky voľné pracovné miesta, ktoré evidujú jeho verejné služby zamestnanosti, ako aj voľné pracovné miesta ponúkané jeho partnermi siete EURES;
 - b) všetky žiadosti o zamestnanie a životopisy, ktoré evidujú jeho verejné služby zamestnanosti, ako aj tie, ktoré ponúkajú jeho partneri siete EURES, pokiaľ dotknutí pracovníci udelili súhlas na sprístupnenie informácií aj na portáli EURES za podmienok stanovených v odseku 3.
2. Členské štáty pri sprístupňovaní údajov o voľných pracovných miestach na portáli EURES
 - a) nerozlišujú podľa povahy a trvania zmlúv ani podľa náborových zámerov zamestnávateľov;
 - b) môžu vylúčiť voľné pracovné miesta, ktoré sú vzhľadom na svoju povahu alebo vnútroštátne predpisy prístupné iba pre občanov určitej krajiny.
3. Súhlas pracovníkov uvedený v odseku 1 písm. b) musí byť výslovný, jednoznačný, slobodný, konkrétny a informovaný. Pracovníci môžu svoj súhlas kedykoľvek odvolať a požadovať výmaz alebo zmenu ktoréhokoľvek zo sprístupnených údajov. Pracovníci si môžu vybrať z rôznych možností na obmedzenie prístupu k svojim údajom alebo k určitým atribútom.
4. Pokiaľ ide o kvalitu údajov o voľných pracovných miestach a životopisoch, členské štáty musia mať zavedené mechanizmy a normy potrebné na zabezpečenie kvality (vrátane technickej kvality) uvedených údajov.
5. Vymieňajú si informácie o mechanizmoch a normách uvedených v odseku 4, ako aj o normách v oblasti bezpečnosti údajov a ochrany údajov. Spolupracujú medzi sebou navzájom aj s európskym úradom pre koordináciu, najmä v prípade sťažností a voľných pracovných miest, u ktorých sa predpokladá, že nie sú v súlade s normami platnými podľa vnútroštátnych právnych predpisov.
6. Zabezpečia, aby sa na účely monitorovania kvality údajov dali vysledovať zdroje.
7. S cieľom umožniť priradovanie ponúk na zamestnanie k žiadostiam o zamestnanie každý členský štát poskytuje informácie uvedené v odseku 1 podľa jednotného systému.
8. Komisia prostredníctvom vykonávacích aktov prijme potrebné technické normy a formáty zamerané na dosiahnutie jednotného systému uvedeného v odseku 7. Tieto vykonávacie akty prijme Komisia v súlade s postupom preskúmania uvedenom v článku 34 ods. 3.

Článok 15

Prístup k spoločnej IT platforme na vnútroštátnej úrovni

1. Verejné služby zamestnanosti zabezpečia, aby bol portál EURES prepojený so všetkými portálmi na vyhľadávanie pracovných príležitostí, ktoré spravujú na ústrednej, regionálnej alebo miestnej úrovni, a aby bol na týchto portáloch jasne viditeľný a bolo v ňom možné intuitívne vyhľadávať.
2. Verejné služby zamestnanosti sa vynasnažia uzavrieť dohody s ostatnými službami zamestnanosti pôsobiace na území ich členského štátu s cieľom zabezpečiť, aby sa zásady uvedené v odseku 1 uplatňovali aj v prípade on-line nástrojov na vyhľadávanie pracovných príležitostí, ktoré spravujú tieto ostatné služby zamestnanosti.
3. Členské štáty zabezpečia, aby všetky voľné pracovné miesta, žiadosti o zamestnanie a životopisy sprístupnené prostredníctvom portálu EURES boli dostupné v rámci interných nástrojov pre referentov spravovaných verejnými službami zamestnanosti členských štátov rovnocenne s vnútroštátnymi údajmi v uvedených interných nástrojoch.
4. Dotknutí partneri siete EURES takisto uplatňujú zásady uvedené v odsekoch 1 až 3 v súlade s rozhodnutím týchto organizácií podľa článku 9 ods. 1.
5. Členské štáty zriadia vnútroštátne stredisko, ktoré umožní prenášať na portál EURES informácie o voľných pracovných miestach, žiadostiach o zamestnanie a životopisoch sprístupnených organizáciou ochotnou vymieňať si tieto informácie aj na portáli EURES.
6. V cezhraničných regiónoch, kde dotknuté členské štáty spoločne považujú za potrebné vytvoriť osobitné štruktúry na spoluprácu a poskytovanie služieb, sa tieto štáty sa usilujú vypracovať riešenia v podobe jednotných kontaktných miest na komunikáciu s cezhraničnými pracovníkmi a zamestnávateľmi.

Článok 16

Automatizované priradovanie prostredníctvom spoločnej IT platformy

1. Komisia vypracuje európsku klasifikáciu zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání. Táto klasifikácia je nástroj, ktorý v Európskej únii uľahčuje on-line podávanie cezhraničných žiadostí o zamestnanie, a to formou priradovania (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov), identifikácie nedostatkových zručností, uznávania kvalifikácií a poskytovania profesijného poradenstva na portáli EURES.
2. Členské štáty spolupracujú navzájom a s Európskou komisiou, pokiaľ ide o interoperabilitu medzi vnútroštátnymi systémami a klasifikáciou uvedenou v odseku 1.
3. Na tento účel každý členský štát vypracuje do 1. januára 2017 prvotný inventár na vytvorenie krížových odkazov medzi jeho vnútroštátnymi, regionálnymi a odvetvovými klasifikáciami na jednej strane a spoločnou klasifikáciou uvedenou v odseku 1 na strane druhej, pričom pravidelne aktualizuje uvedený inventár po zavedení jeho používania na základe aplikácie poskytnutej európskym úradom pre koordináciu, tak aby odzrkadľoval vývoj v oblasti náborových služieb.
4. Komisia poskytne technickú podporu členským štátom, ktoré sa rozhodnú nahradiť vnútroštátne klasifikácie klasifikáciou uvedenou v odseku 1.

5. Komisia prostredníctvom vykonávacích aktov prijme technické normy a formáty potrebné na fungovanie klasifikácie uvedenej v odseku 1. Tieto vykonávacie akty prijme Komisia v súlade s postupom preskúmania uvedeným v článku 34 ods. 3.

Článok 17

Zjednodušené prístupové mechanizmy pre pracovníkov a zamestnávateľov

1. Verejné služby zamestnanosti zabezpečia, aby pracovníci, ktorí využívajú ich služby na sprístupňovanie žiadostí o zamestnanie a/alebo životopisov, mohli uvedené služby požiadať o pomoc so svojou registráciou na portáli EURES prostredníctvom vnútroštátneho strediska uvedeného v článku 15 ods. 5.
2. Verejné služby zamestnanosti zavedú podobný mechanizmus na uľahčenie registrácie zamestnávateľov na portáli EURES pre tých zamestnávateľov, ktorí využívajú ich služby na uverejňovanie voľných pracovných miest na vnútroštátnej úrovni, a to buď priamo prostredníctvom ich portálov na vyhľadávanie pracovných príležitostí, alebo prostredníctvom iných platforiem podporovaných členskými štátmi.
3. Dotknutí partneri siete EURES takisto uplatňujú zásady uvedené v odsekoch 1 a 2, v súlade s rozhodnutím týchto organizácií podľa článku 9 ods. 1.
4. Pracovníci a zamestnávatelia musia mať prístup k všeobecným informáciám o tom, ako, kedy a kde môžu aktualizovať, opraviť a odstrániť príslušné údaje.

KAPITOLA IV PODPORNÉ SLUŽBY

Článok 18

Zásady

1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníci a zamestnávatelia mohli získať prístup k podporným službám na vnútroštátnej úrovni.
2. Členské štáty podporujú rozvoj koordinovaného prístupu k týmto službám na vnútroštátnej úrovni.
3. Členské štáty zabezpečia poskytovanie podporných služieb uvedených v článkoch 20 až 23 prostredníctvom partnerov siete EURES takto:
 - a) prostredníctvom samotných verejných služieb zamestnanosti príslušného členského štátu v súlade s článkom 10;
 - b) prostredníctvom organizácií, ktoré konajú na základe delegovanej právomoci, outsourcingu alebo osobitných dohôd o poskytovaní služieb podpísaných buď s verejnými službami zamestnanosti, alebo inými subjektmi, pričom za tieto organizácie nesú zodpovednosť dotknuté verejné služby zamestnanosti;
 - c) prostredníctvom jedného alebo viacerých partnerov siete EURES alebo
 - d) na základe kombinácie písmen a) až c).
4. Podporné služby uvedené v článkoch 20 až 23 poskytujú v každom členskom štáte aspoň organizácie uvedené buď v odseku 3 písm. a), alebo v odseku 3 písm. b).
5. Podporné služby pre pracovníkov uvedené v článkoch 20, 22 a 23 a pomoc s registráciou na portáli EURES uvedená v článku 17 ods. 1 sa poskytujú bezplatne.

6. Podporné služby pre zamestnávateľov uvedené v článkoch 21 a 22 a pomoc s registráciou na portáli EURES uvedená v článku 17 ods. 2 možno spoplatniť. Pri účtovaní akýchkoľvek poplatkov nemožno rozlišovať medzi poplatkami za služby siete EURES a poplatkami za iné porovnateľné služby poskytované príslušnou organizáciou.
7. Dotknutí partneri siete EURES pracovníkom a zamestnávateľom prostredníctvom svojich informačných kanálov jasne oznámia, aký je rozsah nimi poskytovaných podporných služieb, kde a ako sú tieto služby prístupné, a podmienky, za akých sa k nim poskytuje prístup. Tieto informácie sa uverejnia na portáli EURES.

Článok 19

Prístup k základným informáciám

1. Členské štáty zabezpečia, aby všetci pracovníci a zamestnávatelia, ktorí žiadajú o klientské služby poskytované službami zamestnanosti, dostali základné informácie o opatreniach na podporu mobility dostupných na vnútroštátnej úrovni alebo odkaz na tieto informácie.
 - a) Prostredníctvom týchto informácií sú oboznámení aspoň s existenciou portálu EURES a siete EURES, s kontaktnými údajmi príslušných partnerov siete EURES na vnútroštátnej úrovni, so spôsobmi naboru, ktoré používajú (elektronické služby, personalizované služby, adresy kontaktných miest), a s náležitými webovými odkazmi a
 - b) tieto informácie sú ľahko dostupné a prezentujú sa užívateľsky ústretovou formou.
2. Členské štáty vypracujú osobitné informácie pre cezhraničných pracovníkov v cezhraničných regiónoch, kde príslušné členské štáty spoločne považujú za potrebné zriadiť osobitné štruktúry na spoluprácu a poskytovanie služieb.
3. Európsky úrad pre koordináciu podporuje vypracúvanie základných informácií podľa tohto článku a pomáha členským štátom pri zabezpečovaní dostupnosti týchto informácií v príslušných jazykoch.

Článok 20

Podporné služby pre pracovníkov

1. Príslušní partneri siete EURES aktívne ponúkajú všetkým pracovníkom, ktorí si hľadajú zamestnanie, možnosť získať prístup k službám vymedzeným v tomto článku. V náležitých prípadoch sa táto ponuka počas procesu hľadania pracovného miesta opakuje.
2. Ak majú pracovníci záujem o ďalšiu pomoc, príslušní partneri siete EURES im poskytujú informácie a usmernenia, pokiaľ ide o jednotlivé pracovné príležitosti, a ponúknu im najmä tieto služby:
 - a) poskytovanie informácií o životných a pracovných podmienkach alebo odkaz na tieto informácie;
 - b) poskytovanie informácií o aktívnych opatreniach pracovného trhu a o prístupe k týmto opatreniam;

- c) keď to pracovníci požadujú, poskytovanie pomoci pri vypracovaní žiadostí o zamestnanie a životopisov, aby boli v súlade s európskymi technickými normami a formátmi uvedenými v článku 14 ods. 8 a v článku 16 ods. 5;
 - d) v prípade potreby poskytovanie pomoci pri nahrávaní týchto žiadostí o zamestnanie a pri používaní príslušných vnútroštátnych portálov na vyhľadávanie pracovných príležitostí a pri používaní portálu EURES;
 - e) v náležitých prípadoch zaradenie opatrení nadväzujúcich na prípadné umiestnenie v rámci EÚ do individuálneho akčného plánu;
 - f) v náležitých prípadoch odkaz na iného partnera siete EURES.
3. Ak majú pracovníci záujem o ďalšiu pomoc a existuje primeraná pravdepodobnosť umiestnenia v rámci EÚ, príslušní partneri siete EURES poskytnú ďalšiu pomoc pri hľadaní pracovného miesta, ktorá spočíva v poskytovaní služieb, ako je výber vhodných voľných pracovných miest, pomoc pri vypracúvaní žiadostí o zamestnanie a životopisov a zabezpečenie prekladov a/alebo zisťovanie bližších informácií o konkrétnych voľných miestach v inom členskom štáte.
4. Po náboře pracovníka v inom členskom štáte na základe služieb poskytnutých v súlade s týmto článkom poskytnú príslušní partneri siete EURES dotknutej osobe kontaktné údaje organizácií v cieľovom členskom štáte, ktoré jej môžu poskytnúť následnú pomoc po náboře.

Článok 21

Podporné služby pre zamestnávateľov

1. Príslušní partneri siete EURES poskytujú informácie a usmernenie zamestnávateľom, ktorí majú záujem o nábor pracovníkov z iných členských štátov, a ponúkajú im najmä tieto služby:
- a) poskytovanie informácií o osobitných pravidlách vzťahujúcich sa na zamestnávanie týchto pracovníkov;
 - b) podpora pri využívaní siete EURES a databázy životopisov na portáli EURES ako nástroja na podporu pri obsadzovaní voľných pracovných miest;
 - c) poskytovanie informácií a usmernení v súvislosti s faktormi, ktoré môžu uľahčiť nábor pracovníkov, a o tom, ako podporiť ich integráciu;
 - d) keď to zamestnávatelia požadujú, poskytovanie informácií a usmernení o formulácii jednotlivých požiadaviek na voľné pracovné miesto zrozumiteľných pre európsku verejnosť;
 - e) keď to zamestnávatelia požadujú, poskytovanie pomoci pri formulovaní voľného pracovného miesta v súlade s európskymi technickými normami a formátmi uvedenými v článku 14 ods. 8 a v článku 16 ods. 5;
 - f) v prípade potreby poskytovanie pomoci pri registrácii zamestnávateľa na portáli EURES;
 - g) v náležitých prípadoch odkaz na iného partnera siete EURES.
2. Ak majú zamestnávatelia záujem o ďalšiu pomoc a existuje primeraná pravdepodobnosť umiestnenia v rámci EÚ, príslušní partneri siete EURES poskytnú ďalšiu pomoc, ktorá spočíva v poskytovaní služieb, ako je predbežný výber

vhodných uchádzačov a pomoc pri zabezpečení prekladov a/alebo zisťovanie bližších informácií o konkrétnych žiadostiach o zamestnanie.

3. Po náboře pracovníka z iného členského štátu na základe služieb poskytnutých v súlade s týmto článkom poskytnú príslušní partneri siete EURES zamestnávateľovi kontaktné údaje organizácií, ktoré môžu ponúknuť pomoc s integráciou nových prijatých pracovníkov z iných členských štátov.
4. Verejné služby zamestnanosti sa vynasnažia uzavrieť dohody s ostatnými službami zamestnanosti pôsobiacimi na území ich členského štátu na účely
 - a) spoločnej podpory, pokiaľ ide o registráciu zamestnávateľov v sieti EURES na území tohto členského štátu a o využívanie spoločnej platformy na spracúvanie (voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov) na európskej úrovni týmito zamestnávateľmi;
 - b) na výmenu informácií a najlepších postupov v oblasti podporných služieb pre zamestnávateľov, ktorí majú záujem o nábor pracovníkov z ostatných členských štátov.

Článok 22

Následná pomoc po náboře pracovníka

1. Príslušní partneri siete EURES poskytujú na žiadosť pracovníkov a zamestnávateľov všeobecné informácie o následnej pomoci po náboře pracovníka a o tom, kde získať následnú pomoc po náboře pracovníka, ako je napríklad odborná príprava v oblasti medzikultúrnej komunikácie, jazykové kurzy a podpora integrácie.
2. Odchyľne od článku 18 ods. 5 môžu partneri siete EURES pomoc uvedenú v odseku 1 poskytovať pracovníkom za poplatok.

Článok 23

Zjednodušený prístup k informáciám o sociálnom zabezpečení a službám v oblasti sociálneho zabezpečenia

1. Členské štáty zabezpečia koordináciu medzi podpornými službami podľa tohto nariadenia a službami poskytovanými v oblasti sociálneho zabezpečenia príslušnými orgánmi.
2. Na účely odseku 1 členské štáty podporujú vypracovanie integrovaného on-line prístupu ako prvého zdroja informácií pre pracovníkov, cezhraničných pracovníkov a zamestnávateľov.
3. Príslušní partneri siete EURES na žiadosť pracovníkov, cezhraničných pracovníkov a zamestnávateľov poskytujú všeobecné informácie o právach v oblasti sociálneho zabezpečenia a zaväzujú sa postúpiť tieto žiadosti o osobitné informácie príslušným orgánom a v náležitých prípadoch ostatným orgánom, ktoré podporujú pracovníkov pri vykonávaní ich práv v rámci voľného pohybu.

Článok 24

Prístup k vnútroštátnym opatreniam pracovného trhu

Členský štát nesmie obmedziť prístup k vnútroštátnym opatreniam pracovného trhu len na základe toho, že pracovník žiada o túto pomoc s cieľom nájsť zamestnanie na území iného členského štátu.

KAPITOLA V VZŤAH K POLITIKÁM MOBILITY

Článok 25

Výmena informácií o tokoch a formách mobility

Komisia a členské štáty monitorujú toky a formy mobility pracovnej sily v Únii na základe štatistických údajov Eurostatu a dostupných vnútroštátnych údajov.

Článok 26

Výmena informácií medzi členskými štátmi

1. Každý členský štát zhromažďuje a analyzuje najmä informácie:
 - a) o nedostatku a nadbytku pracovných síl na vnútroštátnych a odvetvových pracovných trhoch a o rozsahu, v akom ich môže mobilita pracovnej sily vyriešiť;
 - b) o činnosti siete EURES na vnútroštátnej úrovni;
 - c) o postavení siete EURES na trhu s náborovými službami na vnútroštátnej úrovni ako celku.
2. Národné úrady pre koordináciu sú zodpovedné za výmenu informácií v rámci siete EURES a za príspevky k spoločnej analýze.
3. Členské štáty po zohľadnení vymieňaných informácií a spoločnej analýzy vypracujú politiky mobility, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou ich politik zamestnanosti. Tieto politiky mobility poskytujú rámec, na základe ktorého členské štáty vykonávajú plánovanie uvedené v článku 28.
4. Európsky úrad pre koordináciu vytvára postupy a prijíma praktické opatrenia s cieľom uľahčiť výmenu informácií medzi národnými úradmi pre koordináciu a vypracovanie spoločnej analýzy.

Článok 27

Výmena informácií v súvislosti s podpornými službami

1. Všetky organizácie zapojené v sieti EURES uvedené v článku 4 si vymieňajú informácie o situácii v členských štátoch, pokiaľ ide o životné a pracovné podmienky, administratívne postupy a predpisy, ktoré sa vzťahujú na pracovníkov z ostatných členských štátov, a v tomto zmysle poskytujú usmernenia pre pracovníkov a zamestnávateľov.
2. Vymieňajú si aj informácie o situácii v členských štátoch, prostredníctvom ktorých usmerňujú cezhraniční pracovníci.
3. Komisia prostredníctvom vykonávacích aktov prijme modely a postupy na výmenu týchto informácií. Tieto vykonávacie akty prijme Komisia v súlade s konzultačným postupom uvedeným v článku 34 ods. 2.

Článok 28

Plánovanie

1. Každý národný úrad pre koordináciu vypracúva každý rok pracovný program pre organizácie zapojené v sieti EURES na území daného členského štátu.
2. V pracovných programoch sa stanovujú:
 - a) hlavné činnosti, ktoré sa majú vykonávať v súlade s týmto nariadením;
 - b) celkové ľudské a finančné zdroje pridelené na ich vykonávanie;
 - c) opatrenia týkajúce sa monitorovania a hodnotenia plánovaných činností.
3. Národné úrady pre koordináciu a európsky úrad pre koordináciu spoločne preskúmajú návrhy pracovných programov pred ich finalizáciou.
4. Návrhy pracovných programov sa prekonzultujú so zástupcami sociálnych partnerov na úrovni Únie, ktorí sú členmi koordinačnej skupiny EURES.
5. Komisia prostredníctvom vykonávacích aktov stanoví potrebné vzorové dokumenty a postupy na plánovanie. Tieto vykonávacie akty prijme Komisia v súlade s konzultačným postupom uvedeným v článku 34 ods. 2.

Článok 29

Zhromažďovanie údajov a ukazovatele

1. Členské štáty zabezpečia, aby boli zavedené postupy na získavanie a zhromažďovanie údajov o činnostiach vykonávaných na vnútroštátnej úrovni podľa týchto kategórií spoločných ukazovateľov:
 - a) informácie a usmernenia siete EURES na základe počtu kontaktov zamestnancov siete EURES s pracovníkmi a zamestnávateľmi;
 - b) umiestnenie a nábor vyplývajúce z činnosti EURES na základe počtu voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie, životopisov spravovaných a spracúvaných zamestnancami siete EURES a počtu pracovníkov takto prijatých do zamestnania v inom členskom štáte;
 - c) výsledky o spokojnosti klientov so sieťou EURES, získané aj prostredníctvom prieskumov.
2. Európsky úrad pre koordináciu je zodpovedný za zhromažďovanie údajov o portáli EURES a za rozvoj spolupráce pri spracúvaní voľných pracovných miest, žiadostí o zamestnanie a životopisov podľa tohto nariadenia.
3. Komisia je splnomocnená prijímať delegované akty v súlade s postupom uvedeným v článku 33 na účely vypracovania ďalších spoločných ukazovateľov.

Článok 30

Správy o vykonávaní

Európska komisia predloží každé dva roky správu Európskemu parlamentu, Rade, Výboru regiónov a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru o mobilite pracovnej sily v Únii a o službách poskytovaných pracovníkom s cieľom uľahčiť im vykonávanie voľného pohybu v súlade s článkom 46 ZFEÚ, pričom zohľadní informácie zhromaždené v zmysle tejto kapitoly.

KAPITOLA VI ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 31

Ochrana osobných údajov

Opatrenia stanovené v tomto nariadení sa musia vykonávať v súlade s právnymi predpismi Únie o ochrane osobných údajov, najmä so smernicou 95/46/ES o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov²³ a s vnútroštátnymi opatreniami, ktorými sa tieto predpisy vykonávajú, ako aj s nariadením (ES) č. 45/2001 o ochrane jednotlivcov so zreteľom na spracovanie osobných údajov inštitúciami a orgánmi Spoločenstva a o voľnom pohybe takýchto údajov²⁴.

Článok 32

Hodnotenie ex post

Európska komisia predloží Európskemu parlamentu, Rade, Výboru regiónov a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru hodnotenie *ex post* fungovania a účinkov tohto nariadenia päť rokov po nadobudnutí jeho účinnosti.

K tejto správe sa môžu priložiť legislatívne návrhy na zmenu tohto nariadenia.

Článok 33

Vykonávanie delegovania právomocí

1. Komisii sa udeľuje právomoc prijímať delegované akty za podmienok stanovených v tomto článku.
2. Právomoc prijímať delegované akty uvedené článkoch 8 a 29 sa Komisii udeľuje na dobu neurčitú od dátumu nadobudnutia účinnosti tohto nariadenia alebo od akéhokoľvek iného dátumu stanoveného zákonodarcom.
3. Delegovanie právomoci uvedené v článkoch 8 a 29 môže Európsky parlament alebo Rada kedykoľvek odvolať. Rozhodnutím o odvolaní sa ukončuje delegovanie právomoci, ktoré sa v ňom uvádza. Rozhodnutie nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie* alebo k neskoršiemu dátumu, ktorý je v ňom určený. Nie je ním dotknutá platnosť delegovaných aktov, ktoré už nadobudli účinnosť.
4. Komisia oznamuje delegovaný akt hneď po prijatí súčasne Európskemu parlamentu a Rade.
5. Delegovaný akt prijatý podľa článkov 8 a 29 nadobudne účinnosť, len ak Európsky parlament alebo Rada voči nemu nevzniesli námietku v lehote dvoch mesiacov odo dňa oznámenia uvedeného aktu Európskemu parlamentu a Rade alebo ak pred uplynutím uvedenej lehoty Európsky parlament a Rada informovali Komisiu o svojom rozhodnutí nevzniesť námietku. Na podnet Európskeho parlamentu alebo Rady sa táto lehota predĺži o dva mesiace.

²³ Ú. v. ES L 281, 23.11.1995, s. 31.

²⁴ Ú. v. ES L 8, 12.01.2001, s. 1.

Článok 34
Komitologický postup

1. Komisii pomáha výbor EURES ustanovený týmto nariadením. Tento výbor je výborom v zmysle nariadenia (EÚ) č. 182/2011.
2. Ak sa odkazuje na tento odsek, uplatňuje sa článok 4 nariadenia (EÚ) č. 182/2011.
3. Ak sa odkazuje na tento odsek, uplatňuje sa článok 5 nariadenia (EÚ) č. 182/2011.

Článok 35
Zrušenia

1. Týmto sa zrušujú tieto ustanovenia nižšie uvedených aktov:
 - a) kapitola II a článok 38 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie;
 - b) článok 23 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1296/2013 z 11. decembra 2013 o programe Európskej únie v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (EaSI) a ktorým sa mení rozhodnutie č. 283/2010/EÚ, ktorým sa zriaďuje európsky nástroj mikrofinancovania Progress v oblasti zamestnanosti a sociálneho začleňovania.
2. Odkazy na zrušené akty sa považujú za odkazy na toto nariadenie.

Článok 36
Uplatňovanie

Toto nariadenie sa uplatňuje na členské štáty a ich štátnych príslušníkov bez toho, aby boli dotknuté články 2 a 3 nariadenia (EÚ) č. 492/2011.

Článok 37
Nadobudnutie účinnosti

Toto nariadenie nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom nasledujúcim po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej Únie*.

V Bruseli

Za Európsky parlament
predseda

Za Radu
predseda