



Rada  
Evropské unie

Brusel 20. srpna 2021  
(OR. en)

11287/1/21  
REV 1 (cs)

SOC 464  
EMPL 333  
ECOFIN 808  
MI 609  
JEUN 79

## PRŮVODNÍ POZNÁMKA

---

Č. dok. Komise: COM(2021) 452 final/2

---

Předmět: ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ,  
EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU  
A VÝBORU REGIONŮ o fungování a dopadech nařízení (EU) 2016/589  
o Evropské síti služeb zaměstnanosti (EURES), přístupu pracovníků ke  
službám mobility a další integraci trhů práce (předložená v souladu  
s článkem 35 nařízení (EU) 2016/589)

---

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2021) 452 final/2.

---

Příloha: COM(2021) 452 final/2



V Bruselu dne 19.8.2021  
COM(2021) 452 final/2

**CORRIGENDUM**

This document corrects document COM(2021) 452 final of 6.8.2021.

Concerns the CS language version.

The untranslated line in the title has been corrected.

The text shall read as follows:

**ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU  
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**o fungování a dopadech nařízení (EU) 2016/589 o Evropské síti služeb zaměstnanosti  
(EURES), přístupu pracovníků ke službám mobility a další integraci trhů práce  
(předložená v souladu s článkem 35 nařízení (EU) 2016/589)**

{SWD(2021) 217 final}

## Obsah

1	ÚVOD .....	2
1.1	Co je EURES? .....	2
1.2	Provádění / současný stav .....	3
2	ZJIŠTĚNÍ PLYNOUCÍ Z HODNOCENÍ .....	4
2.1	Relevantnost .....	4
2.2	Účinnost .....	5
2.3	Účelnost .....	6
2.4	Soudržnost .....	7
2.5	Přidaná hodnota EU .....	7
3	ZÁVĚRY A ZÍSKANÉ POZNATKY .....	8
3.1	Závěry .....	8
3.2	Získané zkušenosti .....	8

# 1 Úvod

## 1.1 Co je EURES?

Evropská komise spustila **EURES** v roce 1994 jako síť služeb zaměstnanosti a přidružených organizací. Momentálně sestává síť EURES z 219 členů a partnerů z členských států EU a ESVO, kteří jsou zavázáni přispívat ke spravedlivé mobilitě pracovních sil. Všechny veřejné služby zaměstnanosti jsou členy sítě.

Síť EURES každý den poskytuje informace a pomoc uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům po celé Evropě prostřednictvím své sítě sestávající z více než 1 000 poradců. Služby EURES jsou také poskytovány online prostřednictvím portálu EURES. Kromě těchto obecných služeb pro všechny uchazeče o zaměstnání či zaměstnavatele nabízí síť EURES také cílenou podporu pro určité skupiny (např. mladé uchazeče o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnané) nebo oblasti (přeshraniční regiony).

Síť EURES je momentálně jedinou mezinárodní službou, která zahrnuje všechny druhy uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatele zdarma, v jejich vlastních jazycích, osobně i online a ve velké hospodářské oblasti.

Celkovou evropskou koordinaci sítě EURES zajišťovala Evropská komise (GŘ EMPL), dokud ji v květnu 2021 nepřevzal Evropský orgán pro pracovní záležitosti, jak bylo stanoveno ve zřizovacím nařízení Evropského orgánu pro pracovní záležitosti<sup>1</sup>. Na vnitrostátní úrovni usnadňují práci členů a partnerů národní koordinátoři. Ti poskytují přímé služby uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům a sdílejí jejich volná místa či životopisy na portálu EURES.

Od roku 2016 je **nařízení o síti EURES (EU) 2016/589** právním rámcem pro tuto síť. Hlavní změny z tohoto nařízení zahrnují: zlepšení transparentnosti sítě a poskytovaných služeb; lepší přiřazování poptávky po pracovní síle k nabídce prostřednictvím většího počtu volných pracovních míst a životopisů na portále EURES; rozšíření sítě přijetím nových členů a partnerů sítě EURES, zejména otevření soukromým službám zaměstnanosti; a vývoj minimálních norem pro poskytování podpůrných služeb.

V požadavcích nařízení stojí, že *do dne 13. května 2021 předloží Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů následnou hodnotící zprávu o fungování a dopadech tohoto nařízení. K této zprávě mohou být připojeny legislativní návrhy na změnu tohoto nařízení.* Proto tato zpráva, která zahrnuje podpůrnou analýzu provedenou v doprovodném pracovním dokumentu útvarů, poskytuje hodnocení provádění reformy sítě EURES, která byla představena v nařízení z roku 2016, a uvádí získané poznatky z této realizace.

---

<sup>1</sup> Viz články 44 a 47 nařízení (EU) 2019/1149 ze dne 20. června 2019, kterým se zřizuje Evropský orgán pro pracovní záležitosti.

## 1.2 Provádění / současný stav

Provádění nařízení o síti EURES postupuje kupředu. Organizační, komunikační a monitorovací aspekty byly v síti už plně provedeny, ale v následujících oblastech je stále třeba dosáhnout pokroku:

- **Rozšiřování sítě** postupuje pomalu. Zatímco všechny země sítě EURES zavedly nebo začaly připravovat systém pro přijímání<sup>2</sup>, koncem roku 2020 jen polovina z nich uvedla, že přijaly nové členy či partnery.
- Transparentní **výměna informací o volných pracovních místech a životopisech** mezi vnitrostátními databázemi a portálem EURES stále není dokončená: Všechny země sítě EURES zavedly systém pro předávání informací o volných pracovních místech, ale sedm členských států zatím nepředává životopisy prostřednictvím jediného koordinovaného kanálu<sup>3</sup>.
- Portál EURES byl aktualizován o nové vyhledávací funkce a získal nový vzhled. Práce na **automatizovaném zprostředkování** na portálu EURES stále probíhá, ale porovnání vnitrostátních systémů klasifikace vůči klasifikaci evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO) má být dokončeno ve stanoveném termínu (do 7. srpna 2021)<sup>4</sup>.
- **Harmonizované plánování a měření výsledků** celé sítě EURES probíhá již od roku 2018 ve všech zemích sítě EURES. Činnosti jsou plánovány a monitorovány prostřednictvím společného nástroje, který poskytuje roční přehled všech plánovaných a provedených činností sítě na úrovni členských států. Celkové výsledky sítě EURES jsou měřeny harmonizovaným systémem, který byl zaveden v roce 2018. Avšak některé země sítě EURES zatím neposkytují všechny požadované údaje v příslušné kvalitě.

Snaha o plné provedení proto stále pokračuje. Důvody, proč k úplnému provedení ještě nedošlo, zahrnují:

- Aby byl právní rámec sítě EURES kompletní, bylo nutné přijmout šest prováděcích aktů. Ty byly přijaty v letech 2017 a 2018. Navíc ustanovení ohledně poskytování životopisů a volných pracovních míst členy sítě EURES vešlo v platnost 13. května 2018 a harmonizovaná klasifikace umožňující automatizované zprostředkování (ESCO) vstoupí v platnost až po stanoveném termínu pro toto hodnocení.
- Některé důležité změny nařízení, zejména rozšíření sítě prostřednictvím vnitrostátních systémů pro přijímání, a poskytování životopisů, vyžadovaly v některých členských státech dodatečné právní úpravy. Právě v těchto oblastech jednaly členské státy zdráhavě, zejména po zavedení obecného nařízení o ochraně osobních údajů v roce 2018.
- Provádění na vnitrostátní úrovni probíhalo bez přímých dodatečných prostředků z rozpočtu EU. Členské státy musely dotovat opatření pro síť EURES z vlastních zdrojů (buď ze státního rozpočtu, nebo operačního programu Evropského sociálního fondu).

---

<sup>2</sup> Země sítě EURES, které nejsou členy EU, dosud nezačaly práci na přijímání, neboť nařízení koncem roku 2019 převzal Smíšený výbor EHP a provádění na vnitrostátní úrovni stále probíhá.

<sup>3</sup> Dne 19. listopadu 2019 zaslala Komise správní dopisy členským státům, které dosud nespĺnily ustanovení nařízení o síti EURES, zejména ta, která se týkají předávání životopisů a systému přijímání. Komise zváží další opatření v závislosti na plánovaných termínech souladu uvedených v odpovědích na tyto dopisy, na dalším sledování a analýze provádění.

<sup>4</sup> Podle čl. 19 odst. 3 nařízení o síti EURES a prováděcího rozhodnutí Komise (EU) 2018/1021.

Následkem toho vychází toto hodnocení v okamžiku, kdy jsou náklady na reformu zřejmé, ale ne všechny pozitivní dopady jsou již pozorovatelné.

## 2 ZJIŠTĚNÍ PLYNOUCÍ Z HODNOCENÍ

Tato kapitola shrnuje zjištění plynoucí z hodnocení nařízení o síti EURES v rámci pěti kritérií ustanovených v pokynech pro zlepšování právní úpravy: relevantnost, účinnost, účelnost, soudržnost a přidaná hodnota EU.

### 2.1 Relevantnost

Nástroje a služby sítě EURES jsou většinou považovány za relevantní pro řešení mobility pracovní síly v rámci EU, avšak v různém měřítku. **Podpora uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů** je obecně dobře uzpůsobená pro řešení překážek v mobilitě pracovních sil v EU, jako jsou nedostatek transparentních informací a administrativní překážky. Překonávání jazykových bariér, usnadnění uznávání kvalifikací či pomoc po přijetí pracovníka nepředstavují služby, které by byly v síti velmi rozšířené, proto je podpora sítě EURES v těchto ohledech považována za méně relevantní. **Portál EURES** je relevantní pro řešení problémů týkajících se nedostatku informací a poskytuje přístup k široké škále volných pracovních míst a životopisů, čímž pomáhá zaměstnavatelům, kteří se potýkají s obtížemi najít uchazeče s vhodnými dovednostmi.

Nařízení činí ze sítě EURES veřejnou službu dostupnou **všem pracovníkům a zaměstnavatelům** po celé Evropě bez výjimky, a tím předchází selektivnímu výběru, kdežto soukromé platformy a sociální média zprostředkovávají zaměstnání cílí zejména na kvalifikované zákazníky, kteří za jejich služby zaplatí, umí plynule anglicky a sami by se postarali o přestěhování a administrativní proces bez osobního poradce.

Skutečné využití sítě EURES závisí na tom, kteří jedinci chtějí využít svého práva na volný pohyb. Z hodnocení vyplynulo, že se síť EURES věnuje široké škále potřeb zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání, kteří čelí překážkám v rámci mobility pracovních sil v EU (zejména v přeshraničních regionech), ale také potřebám mladých uchazečů o zaměstnání a vysoce kvalifikovaných uchazečů. Vývoj poslední doby také zvyšuje **relevantnost skupiny** sezónních pracovníků a pracovníků, kteří se vrací ze zahraničí, a potřeby této skupiny by měla síť EURES také více zohlednit. Široký výběr nástrojů a služeb sítě EURES se ukázal jako dostatečně přizpůsobivý, aby uspokojil různé a rychle se měnící potřeby evropského trhu práce. Navíc koresponduje se smyslem veřejných služeb zaměstnanosti, které vždy odpovídají za provádění aktivní politiky zaměstnanosti a za poskytování služeb zaměstnanosti ve veřejném zájmu.

Celkově je reformovaná síť EURES schopna dobře se přizpůsobovat **změnám v rámci provádění** (např. trendům v mobilitě pracovních sil, technologickým pokrokům, narušení v důsledku onemocnění COVID-19), ačkoli je závislá na vnitrostátních strategiích a prioritách. Platformu pro rozpoznání změn v kontextu provádění poskytují zemím sítě EURES tři hlavní mechanismy: výměna informací; účast a diskuse na schůzích koordinační skupiny sítě EURES a harmonizované plánování. Tyto mechanismy však doposud nezajistily, aby se síť zabývala zjištěnými změnami koordinovaně. Například jen polovina zemí uzpůsobuje služby a činnosti na základě důkladného hodnocení

podmínek na trhu práce. Dalším příkladem je fakt, že náborové akce jako Evropské on-line dny pracovních příležitostí jsou navzdory narušení v důsledku onemocnění COVID-19 organizovány i nadále, ale podpůrné služby sítě EURES musely být v některých zemích přerušeny, jelikož bylo nutné přesunout finanční prostředky na základě vnitrostátních priorit jinam, což ovlivnilo dostupnost celé sítě.

## 2.2 Účinnost

**Služby sítě EURES** ustanovené v nařízení a poskytované prostřednictvím portálu, poradců a programů mobility přinášejí zprostředkování zaměstnání v rámci EU a podporují spravedlivé pracovní podmínky a zvyšování povědomí o možnostech mobility pracovních sil v EU. Například ověřené umístění pracovníka do zaměstnání díky zapojení sítě EURES se zvýšilo z 28 934 případů v roce 2016 na 76 210 v roce 2019, přičemž skutečný číselný údaj je nejspíš ještě vyšší a pro rok 2019 je odhadován na 83 360 umístění. Síť EURES přispívá k přeshraničnímu umístění pracovníků zhruba 10 %, což je v souladu s podílem veřejných služeb zaměstnanosti v příslušném vnitrostátním kontextu. Avšak skutečnost, že rozšíření sítě, plná výměna životopisů a automatizované zprostředkování nejsou ještě plně realizovány, celkovou účinnost snižuje.

Síť se kolektivně zdá účinnější než souhrn vnitrostátních příspěvků, jelikož vzájemná závislost **vnitrostátních trhů práce** zajišťuje, že úspěch sítě EURES na úrovni jednotlivých členských zemí bude záviset na podpoře sítě EURES ostatními zeměmi. Neexistuje důkaz, že síť EURES je časem účinnější jen v určitých zemích. Z hodnocení nevzešla žádná podmnožina služeb jako nejúčinnější, a doporučuje se tak ponechat stávající přístup poskytování široké škály služeb, aby mohly být uspokojeny všechny rozvíjející se potřeby trhu práce.

**Podpůrné služby** poskytované poradci ze sítě EURES byly celkově vyhodnoceny jako velmi hodnotné, vysoce kvalitní a vedoucí k udržitelným výsledkům, jelikož jsou uzpůsobeny potřebám jednotlivců. Míra spokojenosti uchazečů o zaměstnání (70 %) a zaměstnavatelů (84 %) je srovnatelná s tou ve veřejných službách zaměstnanosti. V rámci sítě však existují rozdíly v kvalitě poskytovaných služeb, což se dá vysvětlit různorodostí v dostupných prostředcích na úrovni členských států. Také rozdíly ve vnitrostátních právních předpisech způsobují vynechání stáží a učňovských příprav z působnosti veřejných služeb zaměstnanosti, a omezují tak možnost sítě EURES nabídnout pracovní příležitosti mladým pracovníkům.

**Programy mobility sítě EURES a přeshraniční partnerství** doplňují podpůrné služby sítě EURES podporováním vybraných cílových skupin.

I když se přístup k volným pracovním místům a životopisům na **portálu EURES** stále zlepšuje, předpokládá se, že jeho účinnost se ještě zvýší, jakmile bude plně funkční automatizované zprostředkování. Navíc ne všechna vnitrostátní volná pracovní místa jsou již na portálu dostupná.

**Organizační struktura** sítě EURES stanovená v nařízení, která podněcuje rozšíření sítě a začlenění služeb sítě EURES do veřejných služeb zaměstnanosti, je schopna účinně podpořit mobilitu pracovní síly v EU. Přijímání dalších členů a partnerů zvyšuje výměnu znalostí a možnost poskytnout služby více zákazníkům. Avšak úroveň služeb poskytovaných různými členy a partnery závisí na jejich individuálních zájmech, což může mít negativní dopad na kvalitu služeb v rámci celé sítě. Začlenění

služeb sítě EURES do veřejných služeb zaměstnanosti zvyšuje kvalitu služeb sítě EURES, ale snižuje viditelnost sítě.

Síť EURES není mezi ostatními účastníky na trhu práce dostatečně **viditelná**, což snižuje její účinnost. V tomto směru jsou s existencí sítě EURES méně obeznámeni zaměstnavatelé než uchazeči o zaměstnání. Nedávné sdělení a propagační činnosti zvýšily povědomí o síti EURES, ale jejich dopad omezovaly dostupné prostředky, omezená spolupráce mezi zúčastněnými stranami a nedostatečný společný přístup k propagování sítě.

## 2.3 Účelnost

Dle dostupných informací lze soudit, že nákladová efektivnost sítě EURES se od vydání nařízení o síti EURES zvýšila, což lze vidět i v následující tabulce:

Tabulka 1: Analýza nákladové efektivnosti (2019–2016, v EUR) Zdroj: Hodnocení ex post sítě EURES.

Ukazatel výsledků sítě EURES	2016	2019	Čisté úspory
Náklady na zdárné umístění pracovníka	473,53	288,10	185,42
Náklady na jednotlivé kontakty	13,60	11,88	1,71
Náklady na převedení volného pracovního místa na portál	2,74	1,24	1,50

Referenční srovnání sítě EURES s činností veřejných služeb zaměstnanosti dokázalo, že náklady sítě EURES lze interpretovat jako malé navýšení nákladů na veřejné služby zaměstnanosti, které nákladově efektivním způsobem rozšiřuje měřítko činností z vnitrostátního umístění pracovníků do zaměstnání na přeshraniční. Účelnost sítě EURES se zdá být více ovlivňována účinkem sítě než vnitrostátními aspekty.

I když investice do **jediného koordinovaného kanálu a portálu EURES** jsou národními koordinátory považovány za přiměřené, výhody ještě nejsou plně viditelné. To podtrhuje i fakt, že země momentálně příslušným kanálem nepředávají všechna volná pracovní místa. Důležité zvýšení účelnosti se očekává po úplné realizaci automatizovaného zprostředkování volných pracovních míst uchazečům o práci, které by mělo být dokončeno, až všechny členské státy začlení klasifikaci evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO).

Nařízení o síti EURES přineslo i nové **administrativní požadavky**, které zahrnují: rozšíření sítě přijetím nových členů a partnerů sítě EURES (z toho vychází i potřeba vyvinout nové přijímací postupy a v některých případech i nové právní předpisy); povinné a harmonizovanější monitorování a vykazování (což znamená vyvinutí nových postupů a nástrojů) a povinnost propojení vnitrostátních databází volných pracovních míst a životopisů s portálem EURES prostřednictvím jediného koordinovaného kanálu. Nařízení neposkytlo dodatečné prostředky, aby bylo těchto změn dosaženo. Navíc kvůli nutnosti vyhnout se překrývání se souvisejícími iniciativami EU je nutno usilovat o větší koordinaci. Ve výsledku se tak zvýšila administrativní zátěž. I když by výhody jednodušší a lépe fungující sítě měly převážit náklady na tyto změny, síť bude také běžně zkoumat způsoby, jak provoz zjednodušit a snížit administrativní zátěž.

## 2.4 Soudržnost

Pokud jde o **vnější soudržnost**, analýza cílů a opatření jiných evropských iniciativ zjistila, že nařízení o síti EURES tyto iniciativy v oblasti podpory mobility pracovních sil, plné zaměstnanosti a integrace trhů práce doplňuje a je s nimi v souladu. Mezi činnostmi sítě EURES a dalšími evropskými iniciativami funguje součinnost, jako je tomu v případě programu Erasmus+ (podpora příležitostí v rámci programu Erasmus ze strany zaměstnanců sítě EURES), Interreg (např. poskytování dodatečných rad v přeshraničních regionech) a ESF (např. financování pracovníků sítě EURES, které by jinak nebylo k dispozici). U následujících dvou nástrojů se však doporučuje lepší a užší spolupráce:

- portál Europass (ve kterém lze také vyhledávat pracovní příležitosti) a
- portál Vaše Evropa (který také poskytuje informace pro mobilní pracovníky).

Pokud jde o **vnitřní soudržnost**, služby a nástroje sítě EURES stanovené v nařízení byly rozvíjeny jednotným způsobem a součinnost vyniká zejména mezi jejími obecnými podpůrnými službami a programy mobility. Většina zemí sítě EURES koordinuje v síti svou činnost, zejména v náborových projektech, méně pak při propagačních či komunikačních činnostech. Zatímco cíle všech činností sítě EURES jsou soudržné a v jejich provádění nebylo zjištěno žádné překrývání, členské státy, které jsou součástí přeshraničního partnerství, i vnitrostátní sítě EURES překrývání hlásí. Navíc také rozdily ve finančních prostředcích a lidském kapitálu, které jsou jednotlivým zemím sítě EURES dostupné, mohou způsobovat nesoulad v kvalitě a poskytovaných službách. Na vnitrostátní úrovni se také objevuje potenciální riziko nesouladu mezi členy a partnery, zejména u veřejných a soukromých organizací, pro které jsou charakteristické jiné priority a rozličné způsoby práce.

## 2.5 Přidaná hodnota EU

Konzultované zúčastněné strany uznávají přidanou hodnotu EU nařízení o síti EURES, jelikož samotné členské státy by stávající úrovně služeb sítě EURES nedosáhly. To se pojí zejména s poskytováním informací, pomocí po přijetí pracovníka, podpůrnými službami ohledně učňovských příprav a stáží, s programy mobility a přeshraničním partnerstvím.

Rozsah činností sítě EURES je relativně malý; pokrývá jen zhruba desetinu všech toků mobility pracovních sil v EU. Proto není možné vyvodit, zda jsou tyto činnosti jediným způsobem, jak podporovat mobilitu pracovních sil v EU. Avšak zjištění plynoucí z hodnocení dokazují, že nařízení o síti EURES přineslo rychlejší nebo lepší výsledky zákazníkům, kteří služby sítě EURES využili, a přispělo tak k integraci trhů práce.

Nařízení o síti EURES nabízí zastřešující rámec a společnou vizi pro spolupráci a koordinaci zemí sítě EURES v oblasti mobility pracovních sil. Také zajišťuje a prosazuje ochranu spravedlivých pracovních podmínek a norem. K výměně informací ohledně mobility pracovních sil a trhů práce by bez sítě EURES nedošlo tak strukturovaným způsobem a se stejnou mírou koordinace.

Během narušení v důsledku onemocnění COVID-19 usnadnila struktura sítě EURES rychlý sběr informací o problémech v přeshraničních regionech. Relativní nezávislost Evropských on-line dnů pracovních příležitostí na vnitrostátních prostředcích dovolila této službě pokračovat a v roce 2020 bylo i navzdory nepříznivému období uspořádáno 21 dnů pracovních příležitostí, oproti 27 dnům, které byly v průměru uspořádány v minulých letech.

### 3 ZÁVĚRY A ZÍSKANÉ POZNATKY

#### 3.1 Závěry

Hodnocení nařízení vychází v okamžiku, kdy jsou náklady na reformu očividné, ale ne všechny pozitivní dopady jsou již pozorovatelné.

Ze sesbíraných důkazů lze vyvodit, že nástroje a služby sítě EURES jsou **relevantní** pro řešení mobility pracovních sil v rámci EU, avšak v různém měřítku.

Síť EURES pomáhá k umístění pracovníků do zaměstnání v EU, podporuje spravedlivé pracovní podmínky a zvyšování povědomí o možnostech mobility pracovních sil. **Účinnost** sítě EURES je ve vnitrostátním kontextu srovnatelná s veřejnými službami zaměstnanosti. Účinnost by bylo možné zvýšit rychlejším rozšířením sítě, plnou výměnou životopisů a informací o volných pracovních místech a úplnou realizací automatizovaného zprostředkování. Tyto snahy stále pokračují, přičemž důležitým milníkem bude (se lhůtou do 7. srpna 2021) plné přijetí klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO) ve všech členských státech podle čl. 19 odst. 3 nařízení o síti EURES a prováděcího rozhodnutí Komise (EU) 2018/1021.

Síť EURES nedokáže nabídnout pracovní příležitosti všem mladým pracovníkům, jelikož stáže a učňovské přípravy nejsou v některých zemích z právních důvodů do služeb zaměstnanosti zahrnovány. Také viditelnost sítě EURES mezi ostatními účastníky na trhu práce je omezená, což ovlivňuje její účinnost.

Nařízení zajišťuje **účelnost** sítě EURES. Nákladová efektivita sítě EURES se zvýšila kvůli nákladům na jednotlivé kontakty, převod volných pracovních míst na portál a úspěšné umístění pracovníků do zaměstnání. Výhody jednodušší a lépe fungující sítě převažují náklady na změny, které bylo v důsledku nařízení potřeba uskutečnit. Pozitivní dopady investic do infrastruktury IT však nejsou ještě zcela znát, zatímco administrativní zátěž se již zvýšila.

Nařízení o síti EURES je **soudržné** s dalšími evropskými iniciativami v podpoře mobility pracovních sil, plné zaměstnanosti a integrace trhů práce. Bylo by však vhodné dosáhnout lepší a užší spolupráce s portálem Europass a portálem Vaše Evropa.

**Přidaná hodnota EU** na úrovni nařízení o síti EURES byla konzultovanými zúčastněnými stranami potvrzena, jelikož samotné členské státy by stávající úroveň služeb sítě EURES nedosáhly.

#### 3.2 Získané zkušenosti

Ze závěrů vyvozených z tohoto hodnocení vzešly následující kroky pro lepší provádění nařízení:

**Dokončit provádění automatizovaného zprostředkování.** Všichni členové a partneři by měli zajistit převod všech volných pracovních míst a životopisů na portál EURES a dokončit mapování systémů klasifikace či přijmout klasifikaci evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO), aby mohlo dojít k lepšímu přiřazování.

**Sjednotit portály EURES, Europass a Vaše Evropa.** Evropská komise a Evropský orgán pro pracovní záležitosti by měly provést analýzu potenciálního překrývání informací a poskytovaných

služeb na portálu Vaše Evropa (provedením nařízení o jednotné digitální bráně), portálu Europass a portálu EURES.

**Zlepšit komunikaci pro větší viditelnost sítě EURES.** Evropský koordinační úřad by měl vypracovat novou komunikační strategii, která by dosáhla sjednocené komunikace na všech úrovních (regionální, vnitrostátní i na úrovni EU), určila dodatečné komunikační kanály, ustanovila cílené komunikační akce, propojila komunikační výstupy s výsledky sítě EURES a zlepšila viditelnost portálu EURES mezi ostatními vyhledávači.

**Zvýšit kvalitu poskytování služeb.** Evropská komise a Evropský orgán pro pracovní záležitosti by měly podpořit harmonizaci minimální úrovně kvality služeb v rámci celé sítě, zejména při pomoci po přijetí pracovníka.

**Zlepšit a zjednodušit monitorování a shromažďování údajů.** Evropská komise a Evropský orgán pro pracovní záležitosti by měly ve spolupráci s vnitrostátními koordinačními úřady dále začleňovat postupy plánování a monitorování, vylepšovat a zjednodušovat shromažďování údajů, zefektivnit monitorování vyplývající ze sítě EURES, jednotné digitální brány a programu pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI).

**Zvýšit snahy o rozšiřování.** Vnitrostátní koordinační úřady by měly zvýšit svou snahu v určování, lákání a přijímání nových členů a partnerů. Evropský koordinační úřad by měl tento postup usnadnit poskytnutím poradenství, podpory a výměnou znalostí.

Provádění většiny těchto kroků již probíhá, ale toto hodnocení může pomoci snahy více zaměřit. V podstatě ve všech oblastech je potřeba akce a zapojení na evropské i vnitrostátní úrovni. To je součástí síťové povahy sítě EURES. Pokud bude síťová povaha nezpochybnitelná, změny právního rámce v pokroku nepomohou, ba naopak odvedou pozornost od dalších důležitých kroků. Proto by Komise měla pokračovat v provádění nařízení o síti EURES a využívat možnost pravidelného podávání zpráv (článek 33 nařízení o síti EURES) pro doplnění informací tohoto hodnocení.