

Brusel 29. listopadu 2023
(OR. en)

16210/23

SOC 840
EMPL 604
ECOFIN 1317
JEUN 277
MI 1072

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	28. listopadu 2023
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2023) 724 final
Předmět:	ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ o činnosti sítě EURES v období od července 2020 do června 2022 <i>Předloženo v souladu s článkem 33 nařízení (EU) 2016/589</i>

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2023) 724 final.

Příloha: COM(2023) 724 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 28.11.2023
COM(2023) 724 final

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

o činnosti sítě EURES v období od července 2020 do června 2022

Předloženo v souladu s článkem 33 nařízení (EU) 2016/589

Obsah

SHRNUTÍ.....	1
HLAVNÍ ZKRATKY	3
1. ÚVOD	4
2. HLAVNÍ ČINNOSTI SÍTĚ EURES: ČERVENEC 2020 – ČERVEN 2022	6
2.1 Činnosti v členských zemích sítě EURES.....	6
2.1.1 Všeobecné podpůrné služby pro pracovníky a zaměstnavatele	6
2.1.2 Zvláštní podpůrné služby.....	6
2.1.3 Zdroje a správa	8
2.2 Činnosti horizontální podpory poskytované Evropským koordinačním úřadem	11
2.2.1 Koordinace a podpora správy	11
2.2.2 Provoz a rozvoj portálu EURES a související podpory IT	11
2.2.3 Odborná příprava a profesní rozvoj	12
2.2.4 Navazování kontaktů, výměna osvědčených postupů a vzájemné učení	12
2.2.5 Informační a komunikační činnosti	13
2.2.6 Analýza geografické a profesní mobility.....	13
2.2.7 Rozvoj vhodné struktury pro spolupráci a vyrovnávání nabídky a poptávky v oblasti učňovské přípravy a stáží	14
2.2.8 Finanční zdroje	14
3. PROVÁDĚNÍ NAŘÍZENÍ V ČLENSKÝCH STÁTECH	14
3.1 Složení sítě a organizační záležitosti	15
3.1.1 Provádění.....	15
3.1.2 Výzvy	15
3.2 Správa a interakce s organizacemi, které nejsou členy sítě EURES	15
3.2.1 Provádění.....	16
3.2.2 Výzvy	16
3.3 Rozšíření sítě.....	16
3.3.1 Provádění.....	16
3.3.2 Výzvy	17
3.4 Výměna informací o volných pracovních místech a životopisů.....	17
3.4.1 Provádění.....	17
3.4.2 Výzvy	17
3.5 Podpůrné služby	18
3.5.1 Provádění.....	18
3.5.2 Výzvy	19
3.6 Výměna informací, plánování programů a měření výkonu	19

3.6.1	Provádění	19
3.6.2	Výzvy	19
3.7	Doporučení z předchozího sledovaného období.....	19
4.	PROVÁDĚNÍ NAŘÍZENÍ EVROPSKOU KOMISÍ A EVROP. KOORDINÁČ. ÚŘADEM	20
4.1	Požadavky nařízení	20
4.2	Provádění	21
4.3	Výzvy	21
4.4	Doporučení z předchozího sledovaného období.....	22
5.	ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ	23
5.1	Závěry	23
5.2	Doporučení Evropskému koordináčnímu úřadu řízenému Evropským úřadem práce	25
5.3	Klíčové závěry pro Komisi	27

SHRNUTÍ

Tato dvouletá zpráva o činnosti nabízí přehled činností, které vykonávala síť EURES od 1. července 2020 do 30. června 2022, a popisuje aktuální stav uplatňování nařízení (EU) 2016/589 o síti EURES k červnu 2022, jak je stanoveno v článku 33 uvedeného nařízení. Je třeba poznamenat, že období, na které se zpráva vztahuje, bylo ovlivněno pandemií COVID-19, která způsobila uzavření hranic, několik omezení volného pohybu osob a omezené cestování.

Síť EURES, která byla zřízena v roce 1994, je sítí pro spolupráci mezi Evropskou komisí, Evropským orgánem pro pracovní záležitosti, vnitrostátními veřejnými službami zaměstnanosti a dalšími uznanými organizacemi ve všech zemích EU, na Islandu, v Lichtenštejnsku, Norsku, Švýcarsku a v částech referenčního období ve Spojeném království (dále jen „země sítě EURES“). Hlavním cílem sítě EURES je podpora spravedlivé pracovní mobility v rámci EU. Služby EURES jsou poskytovány prostřednictvím zaměstnanců sítě EURES ve všech zemích sítě EURES a prostřednictvím evropského portálu pracovní mobility (dále jen „portál EURES“).

V souladu s požadavky nařízení o síti EURES zveřejnila Komise v roce 2021 následné hodnocení činnosti sítě EURES a účinků tohoto nařízení. V rámci tohoto hodnocení bylo určeno několik oblastí, v nichž je třeba dosáhnout zlepšení, přičemž cílem této zprávy je poskytnout přehled pokroku dosaženého od druhého pololetí 2020 do prvního pololetí 2022.

Síť EURES byla v období od července 2020 do června 2022 velmi aktivní. Zaměstnanci sítě EURES vyřizovali a zpracovali 445 206 žádostí o zaměstnání a 718 168 volných pracovních míst a v rámci sítě bylo uspořádáno 18 935 akcí.

Na provozní úrovni se hlavní činnosti zemí sítě EURES v současném prováděcím období zaměřily na poskytování obecných podpůrných služeb zaměstnavatelům a uchazečům o zaměstnání. Kromě toho byly prostřednictvím sítě poskytovány specifické podpůrné služby týkající se učňovské přípravy a stáží, pomoci po přijetí uchazečů a programů mobility. V průběhu sledovaného období byla funkce Evropského koordinačního úřadu EURES převedena z Komise na Evropský orgán pro pracovní záležitosti poté, co byl vytvořen. Komise je však i nadále odpovědná za legislativní a politické aspekty sítě EURES, jakož i za režimy financování v rámci sítě EURES.

Na regulační úrovni vykázaly země sítě EURES pokrok v několika oblastech provádění nařízení o síti EURES, včetně:

- Většina zemí sítě EURES zavedla systémy přijímání potenciálních nových členů a partnerů za účelem rozšíření své sítě a několik nových členů a partnerů již bylo přijato. Nařízení o síti EURES umožňuje, aby se partnery sítě staly soukromé služby zaměstnanosti a související služby. Pokrok při otvírání sítě dalším partnerům je však stále omezený.
- Všechny země sítě EURES jsou napojeny na převod volných pracovních míst na portál EURES, přičemž většina zemí převádí životopisy z vnitrostátní úrovně na portál EURES. Převod stáží a míst učňovské přípravy na portál EURES je však omezen na polovinu zemí sítě EURES.
- Téměř všem zemím sítě EURES se podařilo přijmout evropskou klasifikaci dovedností, kvalifikací a povolání (ESCO)¹ nebo zmapovat své vnitrostátní klasifikace s klasifikací ESCO, přičemž některé země sítě EURES začaly na portál EURES převádět volná pracovní místa a žádosti o zaměstnání označené kódy klasifikace ESCO.

Tato zpráva analyzuje, zda a jak bylo nařízení o síti EURES prováděno. Některými problémy a překážkami, o nichž se v této zprávě pojednává, se musí ještě zabývat národní koordinační úřady. Zejména se výrazně zpomalilo rozšíření sítě přijímáním nových členů a partnerů, a to v důsledku pandemie COVID-19. Stále je také co zlepšovat, pokud jde o povědomí o značce EURES v celé Evropě. Kromě toho je nezbytné další (automatizované) předávání volných pracovních míst a větší soulad životopisů a žádostí o zaměstnání zasílaných na portál EURES s regulačními požadavky stanovenými v nařízení o síti EURES.

V zájmu dosažení cílů nařízení o síti EURES a dalšího zajištění spravedlivé pracovní mobility v rámci EU se zemím sítě EURES doporučuje, aby zvýšily své úsilí při přijímání nových členů a partnerů. S ohledem na nárůst velikosti sítě EURES by se země sítě EURES měly zamyslet nad svými vnitřními mechanismy správy a koordinace s cílem rostoucí síť podpořit. V období velkého nedostatku pracovních sil a dovedností nedosahuje zatím síť EURES svého potenciálu, pokud jde o poskytování odpovědí EU ohledně tohoto nedostatku, který existuje v řadě odvětví a regionů. Aby bylo možné zajistit relevantní, účinné a účelné přeshraniční zprostředkování zaměstnání, musí země sítě EURES pokračovat v úsilí o automatizaci předávání volných pracovních míst a životopisů, přičemž prioritou sítě by mělo být i nadále dokončení probíhajícího porovnávání vnitrostátních klasifikačních systémů s evropskou klasifikací ESCO.

¹ ESCO je evropský mnohojazyčný systém pro klasifikaci dovedností, kompetencí a povolání. Další informace jsou k dispozici na adrese <https://esco.ec.europa.eu/cs>.

HLAVNÍ ZKRATKY

Zkratka	Popis
API	Aplikační programovací rozhraní
CBP	Přeshraniční partnerství
CV	Životopis
EaSI	Program pro zaměstnanost a sociální inovace
EK	Evropská komise
ECG	Koordinační skupina EURES
ECO	Evropský koordinační úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
ELA	Evropský orgán pro pracovní záležitosti
EOJD	Evropský on-line den pracovních příležitostí
ESCO	Evropské dovednosti, kompetence a povolání
ESF+	Evropský sociální fond plus
Portál EURES	Evropský portál pracovní mobility
EU	Evropská unie
FTE	Ekvivalent plného pracovního úvazku
JV	Volné pracovní místo
VFR	Víceletý finanční rámec
NCO	Národní koordinační úřad
PC	Cyklus plánování programu
PSE	Veřejné služby zaměstnanosti
PMS	Systém měření výkonu
SDG	Jednotný digitální portál
TMS	Cílené programy mobility
UK	Spojené království
YFEJ	Tvoje první práce přes EURES
2FA	Dvoufaktorové ověřování

1. Úvod

Tato dvouletá zpráva o činnosti nabízí přehled činností, které vykonávala síť EURES od července 2020 do června 2022, a popisuje aktuální stav uplatňování nařízení (EU) 2016/589 o síti EURES (dále jen „nařízení“) na základě oznámení členských států k červnu 2022, jak je stanoveno v článku 33 uvedeného nařízení.

Během sledovaného období byly operace EURES významně ovlivněny vypuknutím pandemie COVID-19, přičemž se zúčastněné strany musely vyrovnat s uzavřenými hranicemi, omezeními volného pohybu osob a omezeným cestováním během delších období, což vyvolalo velkou nejistotu a tlak na všechny. Za druhé, dne 4. března 2022 byla na základě jednomyslného rozhodnutí členských států aktivována směrnice o dočasné ochraně osob prchajících před neodůvodněnou invazí Ruska na Ukrajinu. Poskytla ochranu milionům vysídlených osob a poskytla jim přístup na trh práce, ke vzdělání a odborné přípravě a ke zdravotní péči. V některých zemích síť EURES musely veřejné služby zaměstnanosti upřednostnit úkoly spojené s přijímáním osob prchajících před útočnou válkou Ruska proti Ukrajině na jejich území. Za třetí, z organizačního hlediska byla v souladu s článkem 6 nařízení (EU) 2019/1149 převedena odpovědnost za řízení Evropského koordinačního úřadu EURES z Evropské komise na Evropský orgán pro pracovní záležitosti, přičemž tento převod byl dokončen v květnu 2021. A konečně, rozsáhlé následné hodnocení sítě EURES, jak požaduje nařízení, dokončila Komise v roce 2021², což je pět let po vstupu tohoto nařízení v platnost.

Síť EURES byla spuštěna v roce 1994 jako síť pro spolupráci mezi Evropskou komisí, Evropským orgánem pro pracovní záležitosti, vnitrostátními veřejnými službami zaměstnanosti a dalšími členy a partnery ve všech zemích EU, na Islandu, v Lichtenštejnsku, Norsku, Švýcarsku a ve Spojeném království³ (dále jen „země sítě EURES“). Síť EURES usnadňuje volný pohyb pracovníků tím, že poskytuje informace a podpůrné služby zaměstnanosti pracovníkům a zaměstnavatelům a posiluje spolupráci a výměnu informací mezi svými členskými organizacemi.

Nařízení (EU) 2016/589 o síti EURES vytvořilo větší a silnější síť evropských veřejných i soukromých služeb zaměstnanosti, aby byla zajištěna efektivnější výměna informací o trhu práce přes hranice, která podpoří umístění do zaměstnání na celém území EU/EHP. Hlavní změny zavedené novým nařízením o síti EURES oproti předchozímu právnímu základu souvisí s větší transparentností prostřednictvím zvýšení počtu pracovních míst inzerovaných na portálu EURES, včetně učňovské přípravy a stáží, které jsou předmětem pracovního poměru; lepším přiřazováním nabídek volných pracovních míst a životopisů; poskytnutím minimálního dohodnutého balíčku služeb pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele; a rozšířením sítě. Nařízení je podpořeno šesti prováděcími rozhodnutími zajišťujícími jednotné provádění ve všech zemích sítě EURES⁴.

² Další informace o následném hodnocení sítě EURES:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes>.

³ Členství Spojeného království v síti EURES zaniklo dne 31. prosince 2020

⁴ Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) 2017/1255 ze dne 11. července 2017 o vzoru pro popis národních systémů a postupů pro přijímání organizací za členy a partnery sítě EURES.
Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) 2017/1256 ze dne 11. července 2017 o vzorech a postupech pro výměnu informací o národních pracovních programech sítě EURES na úrovni Unie.

Po téměř 30 letech úspěšné činnosti tvoří síť EURES základní součást struktury pro podporu trhu práce, kterou EU vyvíjí v posledních desetiletích s cílem podpořit spravedlivou mobilitu a zlepšit svou sociální a hospodářskou výkonnost. Služby EURES jsou poskytovány prostřednictvím dvou vzájemně se doplňujících kanálů – sítě kontaktů EURES, kterou tvoří zaměstnanci sítě EURES, a Evropského portálu pracovní mobility (portál EURES) s řadou dostupných on-line nástrojů služeb.

Služby sítě EURES pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele

- Helping jobseekers to **find jobs** and employers to **find candidates** across Europe;
- **Matching** job vacancies and CVs on the EURES Portal;
- **Information, guidance** and other labour mobility support services for workers and employers;
- **Post-recruitment assistance**;
- Access to information on aspects of **living and working conditions** such as taxation, pensions, health insurance and social security in EURES countries;
- Specific support services for frontier workers and employers in **cross-border regions**;
- Support to specific groups in the context of EURES-related **targeted mobility schemes**;
- Support for dynamic recruitment events through the **European Online Job Days (EOJD)** platform.

V souladu s článkem 7 nařízení o síti EURES tuto síť tvoří:

- národní koordináční úřady určené zeměmi sítě EURES a obvykle spojené buď s jejich veřejnými službami zaměstnanosti, nebo s ministerstvem práce,
- Evropský koordináční úřad, který je nyní hostitelem Evropského orgánu pro pracovní záležitosti, poskytuje horizontální podporu národním koordináčním úřadům,
- ostatní členové a partneři sítě EURES, jimiž jsou podle článku 12 nařízení o síti EURES organizace provádějící operační činnosti v rámci této sítě, jako jsou soukromé služby zaměstnanosti, sociální partneři a univerzity.

Komise, Evropský orgán pro pracovní záležitosti a národní koordináční úřady společně tvoří Evropskou koordináční skupinu sítě EURES, která má koordináční úlohu, pokud jde o činnosti a fungování sítě.

Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) 2017/1257 ze dne 11. července 2017 o požadovaných technických normách a formátech

jednotného systému, který umožní přiřazování nabídek volných pracovních míst k žádostem o zaměstnání a životopisům na portálu EURES.

Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) 2018/170 ze dne 2. února 2018 o jednotných podrobných specifikacích pro shromažďování a analýzu údajů ke sledování a hodnocení fungování sítě EURES.

Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) 2018/1020 ze dne 18. července 2018 o přijetí a aktualizaci seznamu dovedností, kompetencí a povolání v rámci evropské klasifikace pro účely automatizovaného zprostředkovávání prostřednictvím společné platformy IT sítě EURES.

Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) 2018/1021 ze dne 18. července 2018 o přijetí technické normy a formátů nezbytných pro fungování automatizovaného zprostředkování prostřednictvím společné platformy IT s využitím evropské klasifikace a pro interoperabilitu mezi vnitrostátními systémy a evropskou klasifikací.

2. HLAVNÍ ČINNOSTI SÍŤE EURES: ČERVENEC 2020 – ČERVEN 2022

Tento oddíl popisuje hlavní činnosti sítě EURES v průběhu sledovaného období.

2.1 Činnosti v členských zemích sítě EURES

Spolupráce se zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání s cílem poskytnout jim podporu v průběhu procesu nábory i po jeho skončení je klíčovou činností zemí sítě EURES, která se člení na všeobecné a zvláštní podpůrné služby.

2.1.1 Všeobecné podpůrné služby pro pracovníky a zaměstnavatele

2.1.1.1 Činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání a umísťování uchazečů

V období od července 2020 do června 2022 zaměstnanci sítě EURES vyřizovali a zpracovali **445 206 žádostí o zaměstnání a 718 168 volných pracovních míst**, což je výrazně méně než v předchozím sledovaném období, zejména v důsledku dramatického zpomalení činnosti sítě EURES během pandemie a přidělení zaměstnanců sítě EURES na jiné činnosti veřejných služeb zaměstnanosti. V celé síti bylo uspořádáno **18 935 akcí**. Z toho **73 % tvořily** informační akce, **9 %** náborové akce a zbývajících **18 %** představovalo kombinaci náborových a informačních činností.

Do konce druhého pololetí roku 2022 bylo **na portálu EURES prostřednictvím jeho samoobslužné funkce zaregistrováno 93 186 uchazečů o zaměstnání a 5 919 zaměstnavatelů**. Na základě konzervativních odhadů⁵ zprostředkovala síť EURES ve druhém pololetí roku 2020 **36 154 umístění**, v roce 2021 **24 463 umístění** a v prvním pololetí roku 2022 **25 163 umístění**⁶, a to prostřednictvím portálu EURES i vnitrostátních sítí EURES.

2.1.1.2 Informace a poradenství

Příklady informačních a poradenských činností pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele, které poskytují zaměstnanci sítě EURES, zahrnují osobní a virtuální individuální poradenství, podporu při přípravě nabídek volných pracovních míst, pořádání seminářů a on-line akcí. Celkově bylo mezi červencem 2020 a červnem 2022 hlášeno **5 516 313** individuálních kontaktů s pracovníky a **372 616** se zaměstnavateli. Pokud jde o kontakty s pracovníky a zaměstnavateli, nejvíce kontaktů poradců sítě EURES bylo s pracovníky z jiné země sítě EURES (56 %), přičemž 27 % kontaktů se zaměstnavateli navázali poradci sítě EURES se zaměstnavateli z jiné země sítě EURES. S pracovníky se jednalo hlavně o umístění (40 % kontaktů), zatímco se zaměstnavateli se nejčastěji projednávaly obecné informace o síti EURES (39 % kontaktů).

2.1.2 Zvláštní podpůrné služby

2.1.2.1 Podpora v příhraničních regionech

V letech 2020–2022 využilo **osm přeshraničních partnerství** podporu z programu EU pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI)⁷. Přeshraniční partnerství sítě EURES jsou uskupení členů nebo partnerů sítě EURES a případně dalších zainteresovaných subjektů mimo síť EURES, která

⁵ Kombinace výsledků systému měření výkonu sítě EURES a odhadů založených na průzkumu spokojenosti zákazníků.

⁶ Je třeba poznamenat, že pracovníci/společnosti tyto údaje ne vždy uvádějí.

⁷ Finanční podpora přeshraničních partnerství prostřednictvím výzev k předkládání návrhů, jako je VP/2019/006. EaSI – EURES „Přeshraniční partnerství a podporu spolupráce v oblasti mobility v rámci EU pro země EHP a sociální partnery provádí Komise“.

vytvářejí regionální struktury pro dlouhodobou spolupráci v přeshraničních regionech s cílem nabízet služby v oblasti umísťování, nábory a informací pro přeshraniční dojíždějící pracovníky.

V roce 2021 byla vyhlášena nová výzva k předkládání návrhů, která umožnila **sedmi přeshraničním partnerstvím** získat granty ze složky EaSI Evropského sociálního fondu plus (ESF+) na období 2022 až 2024. Přeshraniční partnerství síť EURES vykázala celkem **162 160 individuálních kontaktů s uchazeči o zaměstnání**, z toho 39 022 kontaktů ve druhém pololetí roku 2020, 97 971 kontaktů v roce 2021 a 25 167 kontaktů v prvním pololetí roku 2022. Přeshraniční partnerství síť EURES vykázala celkem **28 079 individuálních kontaktů se zaměstnavateli**, z toho 8 096 kontaktů ve druhém pololetí roku 2020, 16 727 kontaktů v roce 2021 a 3 256 kontaktů v prvním pololetí roku 2022. Pokles počtu kontaktů v první polovině roku 2022 je způsoben tím, že v prosinci 2021 skončily dva projekty, přičemž nově vybrané projekty trpěly pomalým zaváděním činností, a to až do podzimu 2022. V období, na které se vztahuje tato zpráva, došlo díky přeshraničním partnerstvím k více než **11 694 zprostředkováním**. Činnosti přeshraničních partnerství se zaměřovaly především na **poskytování informací** uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům, přičemž nejčastěji se s oběma skupinami jednalo o sociální zabezpečení, umísťování a obecných otázkách týkajících se sítě EURES.

2.1.2.2 Cílené programy mobility sítě EURES

V roce 2019 Komise zavedla integrovanou akci: „Program cílené mobility sítě EURES“ s cílem sloučit dva probíhající programy pracovní mobility v rámci EU, programy „Tvoje první práce přes EURES“ a „Reactivate“, a zajistit jejich kontinuitu a další rozvoj jako součást programu cílené mobility. Obecným cílem programu cílené mobility je pomoci uchazečům o zaměstnání z EU/EHP (zejména nezaměstnaným a zranitelným skupinám) najít zaměstnání, stáž nebo učňovskou přípravu v jiném členském státě EU nebo EHP a zaměstnavatelům (zejména malým a středním podnikům) obsadit obtížně obsaditelná volná pracovní místa náborem pracovníků z jiných zemí EU/EHP. V současné době jsou vedoucími zeměmi v provádění této akce Švédsko, Německo a Itálie⁸. V důsledku pandemie COVID-19 se provádění různých projektů v letech 2020 a 2021 zpomalilo⁹.

2.1.2.3 Pomoc po přijetí pracovníka

Cílem pomoci po přijetí pracovníka je zajistit co nejlepší začlenění mobilních pracovníků na jejich nové pracovní pozice v zahraničí. Země sítě EURES se zaměřily na poskytování informací pracovníkům a zaměstnavatelům před podpisem pracovní smlouvy. Celkem **18 zemí sítě EURES** uvedlo, že v letech 2020 a 2021 zorganizovalo činnosti po přijetí, přičemž **24 zemí sítě EURES** plánovalo tyto činnosti provést v roce 2022 na základě svých pracovních programů. Většina činností spočívala v poskytování informací a poradenství v otázkách daní a sociálního zabezpečení, jakož i poradenství při hledání bydlení, zaměstnání pro manžele nebo manželky a vzdělávání pro jejich rodiny. Některé země sítě EURES jdou v péči o příchozí zaměstnance ještě dál a snaží se je udržet tím, že jim nabízejí bezplatné jazykové kurzy a e-learning s cílem nalézt dlouhodobá pracovní místa a podpořit tak jejich integraci.

2.1.2.4 Podpora mládeže – učňovská příprava a stáže

⁸ Ve druhém pololetí roku 2020 byly projekty vedeny Švédskem a Německem, přičemž v prvním pololetí roku 2021 se uskutečnil druhý projekt vedený Německem a nový projekt vedený Itálií.

⁹ Od ledna 2020 do června 2020 umožnily projekty programu cílené mobility 3 607 umístění, která podpořila 239 malých a středních podniků ve 30 zemích.

Činnosti spojené s učňovskou přípravou a stážemi, které jsou předmětem pracovněprávního vztahu, zaznamenaly oproti předchozímu sledovanému období nárůst. Devatenáct zemí sítě EURES uvedlo, že v roce 2020 pořádalo činnosti související s podporou učňovské přípravy a stáží, šestnáct zemí sítě EURES pořádalo tyto činnosti v roce 2021 a 21 zemí sítě EURES plánovalo na základě svých pracovních programů tyto činnosti pořádat v roce 2022. Důvody, proč některé země sítě EURES tento druh činností neposkytují, spočívají v tom, že nespadají do působnosti služeb veřejné služby zaměstnanosti v dané zemi a/nebo tyto postupy nejsou v jejich zemi běžné.

V některých zemích se nabídky učňovské přípravy a stáží vyměňují na portálu EURES, přičemž v průběhu referenčního období bylo nabídnuto celkem **212 726 míst učňovské přípravy a 17 001 stáží**.

2.1.3 Zdroje a správa

2.1.3.1 Lidské zdroje

Mezi zaměstnance EURES patří poradci pracující v celostátních nebo regionálních veřejných službách zaměstnanosti a v dalších členských či partnerských organizacích sítě EURES¹⁰. Celkově se počet zaměstnanců sítě EURES zvýšil o 13 %, zatímco počet ekvivalentů plného pracovního úvazku se během sledovaného období snížil o 11 %, což naznačuje, že na úkoly sítě EURES bylo přiděleno více poradců, ale celkově bylo na síť EURES vyčleněno méně zdrojů v podobě ekvivalentů plného pracovního úvazku. Na konci druhého pololetí roku 2020 měla síť EURES **2 122** zaměstnanců sítě EURES (**1 311**). Na konci roku 2021 vzrostl počet aktivních zaměstnanců sítě EURES na **2 421**, avšak počet ekvivalentů plného pracovního úvazku klesl na 1 100. V prvním pololetí roku 2022 se počet aktivních zaměstnanců sítě EURES mírně snížil na **2 405** a počet ekvivalentů plného pracovního úvazku vzrostl na 1 163¹¹.

2.1.3.2 Finanční zdroje

Složení pracovního rozpočtu národních koordinačních úřadů a jeho výše se v jednotlivých zemích sítě EURES liší. Podle informací uvedených v pracovních programech národních koordinačních úřadů¹² uvedlo sedm zemí sítě EURES, že získaly evropské **finanční prostředky**, devět zemí sítě EURES uvedlo, že získaly pouze **vnitrostátní finanční prostředky**, a čtyři země sítě EURES uvedly, že získaly pouze „jiné“ **druhy finančních prostředků**. Zbývající země sítě EURES uvedly, že získávají kombinované finanční prostředky z různých zdrojů.

Kromě toho jsou finanční zdroje k dispozici také pro projekty realizované v zemích sítě EURES v rámci **programu EaSI**¹³ (od roku 2021 se osa EURES stala složkou fondu **ESF+**), například pro cílené programy mobility a přeshraniční partnerství.

2.1.3.3 Infrastruktura IT

Pandemie COVID-19 si vynutila rozsáhlé zavádění práce na dálku, což urychlilo **digitalizaci operací sítě EURES**. Kromě poskytnutí **vybavení IT, které zaměstnancům sítě EURES umožňuje**

¹⁰ Údaje vykázané zeměmi sítě EURES v rámci systému měření výkonu.

¹¹ Je třeba poznamenat, že ne všechny země poskytují údaje o ekvivalentech plného pracovního úvazku.

¹² Každý rok jsou národní koordinační úřady požádány, aby předložily pracovní program popisující činnosti, které plánují v následujícím roce provádět.

¹³ VP/2019/010: EaSI-EURES – Podpora vnitrostátních inventářů klasifikací a inovativních vnitrostátních on-line služeb pro mobilní pracovníky.

vykonávat práci na dálku, země sítě EURES také zajistily přístup k příslušnému **softwaru pro online setkání a akce**. Uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé také prokázali větší sklon vyhledávat pracovní místa / zaměstnance na internetu. Mnoho zemí sítě EURES proto investovalo do aktualizace svých vnitrostátních platform / internetových stránek a do zlepšení svých digitálních služeb. Tento proces urychlily také normy kvality stanovené nařízením o jednotné digitální bráně¹⁴. To povede k další interoperabilitě portálu EURES s vnitrostátními platformami EURES.

V oblasti interoperability pokračovaly země sítě EURES v práci na zlepšování své infrastruktury IT pro přenos nabídek volných pracovních míst a životopisů na portál EURES. Pro přiřazení volných pracovních míst k odpovídajícím životopisům bude sloužit Evropská klasifikace dovedností/kompetencí a povolání (ESCO), která porovnává požadavky. V některých zemích sítě EURES byly nezbytné další změny infrastruktury IT s cílem usnadnit rozšíření sítě a sladit infrastruktury IT nových členů a partnerů sítě EURES (např. Německo, Maďarsko, Nizozemsko a Portugalsko).

Pro zvýšení bezpečnosti osobních údajů na portálu EURES byl v lednu 2022 zaveden povinný systém dvoufaktorového ověřování (2FA). Před jeho zavedením bylo na portálu EURES zaregistrováno 151 731 účtů, včetně uchazečů o zaměstnání, manažerů a kontaktních osob společností a členů a partnerů sítě EURES. Dva měsíce po provedení povinného dvoufaktorového ověřování počet registrovaných účtů výrazně poklesl. Bylo provedeno několik zmírňujících opatření, včetně několikaměsíční osvětové a informační kampaně Evropského koordinačního úřadu. Jedenáct měsíců po zavedení dvoufaktorového ověřování jsou výsledky stále neuspokojivé. Přestože počet registrovaných účtů vzrostl o 282 % (ve 2. pololetí roku 2022 dosáhl počtu 19 958), je stále výrazně nižší než počet účtů před zavedením dvoufaktorového ověřování. Uchazeči o zaměstnání, zaměstnavatelé a členové sítě EURES (především veřejné služby zaměstnanosti) upouštějí od používání služeb sítě EURES, které vyžadují dvoufaktorové ověření přihlášení „EU Login“. Jako další nápravné opatření se v současné době projednává dobrovolný návrat k jednofaktorovému systému ověřování.

2.1.3.4 Správa a spolupráce zúčastněných stran

Rozšiřování sítě EURES bylo jedním z klíčových strategických cílů sítě, a proto se v průběhu sledovaného období neustále snažila motivovat další zúčastněné strany, aby se k síti připojily. V důsledku pandemie COVID-19 však bylo náročné udržovat kontakty a získávat další členy a partnery. Několik měsíců nebylo možné pořádat fyzická setkání, na nichž by se operace sítě EURES představily novým zúčastněným stranám, přičemž priority veřejných služeb zaměstnanosti a ostatních zúčastněných stran v oblasti zaměstnanosti se změnil tak, že se soustředily na jiné úkoly, které se dostaly na první místo v agendě s cílem řešit velké změny na trhu práce vynucené pandemií. Jakmile byla opatření v polovině roku 2021 zrušena, bylo snazší obnovit kontakt s potenciálními zúčastněnými stranami.

2.1.3.5 Komunikace v zemích sítě EURES

V referenčním období se uskutečnilo **12 887** akcí, které oslovily **537 696** osob. Nejčastějším druhem pořádaných akcí byly informační akce, následovaly smíšené akce (informační a náborové) a čistě

¹⁴ Nařízení (EU) 2018/1724, kterým se zřizuje jednotná digitální brána pro poskytování přístupu k informacím, postupům a k asistenčním službám a službám pro řešení problémů.

náborové akce. Počet osob, které jednotlivé druhy akcí oslovily, se vyvíjel stejně. Čím více akcí bylo uspořádáno, tím vyšší byl jejich dosah, s výjimkou druhého pololetí roku 2021¹⁵.

Některé akce na vnitrostátní úrovni byly uspořádány ve spolupráci s dalšími sítěmi EU přítomnými na místě.¹⁶ Spolupráce s dalšími sítěmi byla plodným způsobem, jak dosáhnout součinnosti; příkladem této spolupráce jsou informační setkání zaměřená na studenty pořádaná společně se středisky EUROPE DIRECT a sítí EURODESK.

V období 2020–2022 probíhala komunikace především prostřednictvím sociálních médií (Facebook, Instagram, LinkedIn a Twitter), přičemž dosah sítě EURES v sociálních médiích se ve sledovaném období zvýšil ve všech sociálních médiích¹⁷. Uskutečněné komunikační činnosti zahrnovaly obecné **informační kampaně** o službách sítě EURES a komunikační úsilí **zaměřené na konkrétní skupiny nebo odvětví** (například Norsko pořádalo informační akce pro mladé uchazeče o zaměstnání a Rumunsko informační akce pro sezónní pracovníky). Pokud jde o obecné informační kampaně, Evropský orgán pro pracovní záležitosti v roce 2021 koordinoval kampaň „#Rights4AllSeasons“ (Práva pro každé roční období) ve spolupráci s Evropskou komisí, sítí EURES, evropskou platformou pro řešení problematiky nehlášené práce, zeměmi EU a sociálními partnery, jež se zaměřila na prosazování a informační činnost v odvětví zemědělství. V souvislosti s Evropským rokem mládeže 2022 zahájil Evropský koordinační úřad také kampaň věnovanou mládeži, jejímž cílem je zvýšit povědomí o službách sítě EURES, které jsou mladým lidem k dispozici, pokud hledají práci v jiné zemi EU.

2.1.3.6 Sledování a hodnocení činností

Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) 2018/170¹⁸ zavedlo specifikace pro jednotný přístup ke shromažďování a analýze údajů s cílem sledovat výkonnost sítě EURES. **Systém měření výkonu** sítě EURES, který byl zaveden v roce 2018, zřídil jednotný systém vytváření programů a sledování na vnitrostátní úrovni a usnadnil sběr údajů od všech členů a partnerů sítě EURES. Od té doby poskytují národní koordinační úřady údaje o pěti „základních ukazatelích“ a jedenácti „ukazatelích sítě“, a to každých šest měsíců¹⁹. Díky tomu je od té doby možné porovnávat a referenčně srovnávat výkonnost celé sítě.

Kromě systému měření výkonu je hlavním monitorovacím nástrojem pro každoroční činnosti zemí sítě EURES **cyklus plánování programu** (tj. pracovní programy všech zemí sítě EURES). Prováděcí

¹⁵ Ve 2. pololetí roku 2020 bylo uspořádáno 2248 akcí, kterých se zúčastnilo 131 500 osob. V 1. pololetí roku 2021 bylo uspořádáno 2 945 akcí, které oslovily 139 800 osob. Ve 2. pololetí roku 2021 bylo uspořádáno 3 503 akcí, které však oslovily pouze 123 929 osob. V 1. pololetí roku 2022 bylo uspořádáno 4 191 akcí, které oslovily 142 467 osob.

¹⁶ https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_cs

¹⁷ Počet fanoušků na Facebooku se zvýšil z 497 461 ve 2. pololetí roku 2020 na 651 413 ve 2. pololetí roku 2022. Počet fanoušků na Twitteru se zvýšil ze 44 659 ve 2. pololetí roku 2020 na 49 665 v 1. pololetí roku 2022. Počet fanoušků na LinkedIn se zvýšil ze 156 375 ve 2. pololetí roku 2020 na 260 872 v 1. pololetí roku 2022. Počet fanoušků na ostatních sociálních sítích se zvýšil z 19 195 ve 2. pololetí roku 2020 na 25 638 v 1. pololetí roku 2022.

¹⁸ Prováděcí rozhodnutí Komise o jednotných podrobných specifikacích pro shromažďování a analýzu údajů ke sledování a hodnocení fungování sítě EURES.

¹⁹ Jak je uvedeno v článku 32 nařízení o síti EURES (EU) 2016/589 a podrobně popsáno v článku 1 a příloze prováděcího rozhodnutí Komise (EU) 2018/170 o jednotných podrobných specifikacích pro shromažďování a analýzu údajů ke sledování a hodnocení fungování sítě EURES.

rozhodnutí Komise (EU) 2017/1256²⁰ zavedlo opatření a vzory, které se mají používat v cyklu plánování programu. Každý národní koordinační úřad informuje o výstupech a výsledcích své vnitrostátní sítě EURES ve výroční národní zprávě o činnosti v porovnání s cíli stanovenými v jejich národním pracovním programu.

2.2 Činnosti horizontální podpory poskytované Evropským koordinačním úřadem

2.2.1 Koordinace a podpora správy

Úkolem Evropského koordinačního úřadu je dohlížet na jednotlivé fáze cyklu plánování programu, usnadňovat jeho průběh a koordinovat plánování národních koordinačních úřadů. V souladu s článkem 6 nařízení (EU) 2019/1149 byl v květnu 2021 **provoz Evropského koordinačního úřadu převeden z Komise na Evropský orgán pro pracovní záležitosti**.

Koordinační skupina EURES²¹ je řídicí strukturou hlavního fóra, které podporuje síť EURES při provádění její činnosti. Schází se v pravidelných intervalech i *ad hoc*, aby řídila činnost sítě, projednala aktuální stav, informovala o nejnovějším vývoji a sdílela informace a osvědčené postupy. Na těchto setkáních se scházejí všichni všechny národní koordinační úřady, Komise a Evropský koordinační úřad. Během referenčního období se konalo sedm zasedání koordinační skupiny EURES.

2.2.2 Provoz a rozvoj portálu EURES a související podpory IT

Po převedení pravomocí z Komise na Evropský orgán pro pracovní záležitosti se tento orgán stal **majitelem systému portálu EURES**. Technický vývoj a údržbu portálu nadále zajišťuje Komise v souladu s nařízením o síti EURES.

Předpokladem pro zavedení **funkce automatizovaného zprostředkovávání** na portálu EURES (jak požaduje nařízení o síti EURES²²) je přijetí klasifikace ESCO zeměmi sítě EURES, případně **porovnávání** mezi vnitrostátními klasifikačními systémy a klasifikací ESCO. Ačkoli velká většina zemí toto porovnávání dokončila, některé země jsou stále v procesu mapování nebo úprav. Komise proto poskytuje podporu s cílem zajistit kvalitu porovnávání.

Kromě toho Evropský koordinační úřad pokračoval v provádění **průzkumů spokojenosti zákazníků**²³ v rámci průběžného sledování zkušeností uživatelů s portálem. Byl zaznamenán mírný pokles spokojenosti uživatelů, neboť **80 %** uživatelů, kteří na průzkum odpověděli, bylo s online službami portálu EURES spokojeno nebo velmi spokojeno, zatímco v předchozím sledovaném období to bylo 95 %.

Klíčovým doporučením uvedeným v následném hodnocení bylo zlepšení uživatelské přívětivosti portálu EURES V průběhu sledovaného období Evropský koordinační úřad **pokračoval v zavádění**

²⁰ Prováděcí rozhodnutí Komise o vzorech a postupech pro výměnu informací o národních pracovních programech sítě EURES na úrovni EU.

²¹ Od května 2021 spadá řízení koordinační skupiny EURES pod Evropský koordinační úřad v Evropském orgánu pro pracovní záležitosti.

²² Viz článek 19 nařízení o síti EURES (EU) 2016/589

²³ Tento průzkum probíhal po celé sledované období a je stále k dispozici na serveru Evropa na adrese <https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022>. Odkaz na průzkum je součástí podpisu asistenční služby EURES, který je součástí všech odpovědí asistenční služby zaslaných e-mailem a prostřednictvím chatu. Během 24měsíčního sledovaného období odpovědělo na průzkum celkem 1 188 z 19 808 uživatelů, které průzkum oslovil.

změn na portálu EURES s cílem ubírat se tímto směrem (např. vylepšením filtrů a nabídky), avšak zúčastněné strany uznávají, že je třeba se tím dále zabývat.

Od roku 2011 provozuje Evropský koordinací úřad platformu **Evropských on-line dnů pracovních příležitostí**²⁴ a podpořil pořádání dnů pracovních příležitostí a náborových akcí. Ve sledovaném období se tyto akce kvůli pandemii COVID-19 konaly převážně online, i když některé z nich proběhly v hybridním formátu. Evropský orgán pro pracovní záležitosti převzal od dubna 2021 pořádání Evropských on-line dnů pracovních příležitostí, přičemž na pořádání akcí v období od dubna do prosince 2021 vyčlenil 700 milionů eur. V období od ledna 2022 do června 2022 vyčlenil Evropský orgán pro pracovní záležitosti na financování Evropských on-line dnů pracovních příležitostí 400 tis. eur. Celkem bylo uspořádáno 75 akcí, zatímco v předchozím sledovaném období jich bylo 65.

2.2.3 Odborná příprava a profesní rozvoj

V lednu 2022 byla spuštěna **nová e-learningová platforma** pro zaměstnance sítě EURES a byly zavedeny nové vzdělávací kurzy, které odpovídají novým potřebám v oblasti vzdělávání.

Základní odborná příprava byla i nadále poskytována na vnitrostátní úrovni, což umožnilo přiblížení vnitrostátní perspektivy a zejména toho, jak je síť EURES strukturována v jednotlivých organizacích/zemích, a poskytlo základní znalosti o síti EURES a jejích dostupných nástrojích. Poté následuje konsolidační fáze, která do odborné přípravy vnáší evropskou perspektivu a skládá se ze tří na sebe navazujících vzdělávacích složek: nástroj sebehodnocení a motivace; seminář o učení a navazování kontaktů on-line / na místě; virtuální moduly. A konečně, akademie EURES rozšiřuje konkrétní znalosti zaměstnanců sítě EURES prostřednictvím virtuálních školení i školení v učebnách a také prostřednictvím síťových aktivit, včetně akcí a seminářů. Školení se týkají širokého okruhu témat, jako je školení o porovnávání klasifikace ESCO, službách pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele, komunikačních nástrojích a portálu EURES. Od července 2020 do června 2022 se uskutečnilo celkem **83 školení**, kterých se zúčastnilo **2 674 zaměstnanců sítě EURES**.

Nadále byla poskytována **funkce asistenční služby** pro všechny uživatele portálu EURES a jeho služeb (tj. pro uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele, pracovníky členů a partnerů sítě EURES, národní koordinací úřady a návštěvníky). Tato služba zahrnuje odpovědi na všechny dotazy týkající se služeb poskytovaných na portálu EURES, včetně sekce extranetu²⁵ a pracovní mobility obecně. Asistenční služba sítě EURES zpracovala ve sledovaném období **23 678 dotazů uživatelů**, což je výrazně méně než v předchozím sledovaném období, kdy bylo zpracováno 61 779 dotazů uživatelů.

2.2.4 Navazování kontaktů, výměna osvědčených postupů a vzájemné učení

V rámci sítě EURES bylo nadále usnadňováno navazování kontaktů, vzájemné učení a výměna osvědčených postupů. Během sledovaného období byla vyvinuta nová verze **extranetu EURES**²⁶. Je

²⁴ Evropské on-line dny pracovních příležitostí jsou platformou, která pomáhá zprostředkovatelským organizacím, jako jsou veřejné služby zaměstnanosti, organizovat náborové akce na místě i online – tyto akce jsou známy jako „Evropské dny pracovních příležitostí“. Tato platforma byla vytvořena v roce 2011.

²⁵ Extranet je sekce portálu EURES, která je k dispozici pouze interním uživatelům, jako jsou poradci EURES, národní koordinátoři a zaměstnanci Evropského koordinací úřadu. Usnadňuje koordinaci, výměnu informací a administrativní úkoly.

²⁶ Extranet EURES je název používaný pro intranet celé sítě EURES.

k dispozici všem zaměstnancům zapojeným do sítě EURES. Nová verze extranetu obsahuje znalostní bázi, úložiště dokumentů a několik dalších praktických nástrojů a pomůcek, je však **bezpečnější a uživatelsky přívětivější**.

Kromě pravidelných schůzek koordinační skupiny EURES byly organizovány **akce zaměřené na vzájemné učení a pracovní skupiny**²⁷ se zástupci všech zemí sítě EURES. Ve sledovaném období bylo uspořádáno pět akcí vzájemného učení: jedna o evropském on-line dnu pracovních příležitostí²⁸, dvě o programovacím cyklu²⁹ a dvě o systému měření výkonu³⁰.

2.2.5 Informační a komunikační činnosti

Síť EURES v průběhu sledovaného období stanovila **novou komunikační strategii**, jejíž provádění ze strany národních koordinačních úřadů stále probíhá. Cílem této nové strategie je podpořit služby EURES prostřednictvím dvou hlavních komunikačních cílů: 1) zlepšit a zvýšit povědomí o značce EURES a její vnímání, včetně vytvoření nového manuálu značky, který dá značce EURES ucelený vzhled a dojem, a 2) podpořit a usnadnit aktivnější spolupráci mezi členy a partnery sítě EURES, Evropským koordinačním úřadem, národními koordinačními úřady, Komisí a zúčastněnými stranami mimo síť. Na podporu provádění celé strategie na národní úrovni byl vypracován dokument s pokyny pro národní koordinační úřady, přičemž národní koordinační úřady dostaly také přímou podporu od komunikačního týmu Evropského koordinačního úřadu.

Evropský koordinační úřad realizuje rozsáhlé **komunikační činnosti**, včetně správy účtů sítě **EURES na sociálních médiích**, které sleduje **316 926** uživatelů na Facebooku, **42 636** na Twitteru, **6 390** na Instagramu (od jeho spuštění v roce 2021), **73 008** na LinkedIn, jakož i **9 000 odběratelů** a **25 videí** zveřejněných na YouTube. Kromě toho bylo ve sledovaném období na portálu EURES sdíleno **více než 90 zpravodajských článků**, přičemž každý měsíc jsou distribuovány interní i externí **zpravodaje**.

Evropský koordinační úřad sítě EURES a přijatí členové a partneři byli přidáni na mapu „Evropská unie v mém okolí“³¹, kterou spravuje Komise. Tato mapa slouží k vyhledání středisek EU působících v jednotlivých regionech a k získání informací o službách, které poskytují. Dalším krokem je přidání místních servisních míst, poradců EURES.

2.2.6 Analýza geografické a profesní mobility

Podle článku 29 nařízení o síti EURES zveřejnila Komise v rámci svého mandátu analyzovat trendy geografické a profesní mobility **dvě zprávy o mobilitě pracovních sil v rámci EU** (tj. za rok 2020³² a 2021³³) obsahující klíčové informace o tocích a vzorcích mobility pracovních sil v zemích EU

²⁷ Podle zřizovacího nařízení Evropského orgánu pro pracovní záležitosti má tento orgán možnost vytvářet pracovní skupiny pro plnění konkrétního úkolu nebo pro určitou oblast politiky. K dnešnímu dni má Evropský orgán pro pracovní záležitosti čtyři specializované pracovní skupiny, v nichž zástupci členských států, Komise a sociálních partnerů sdílejí své odborné znalosti o daném tématu: pracovní skupina pro informace, pracovní skupina pro inspekce, pracovní skupina pro mediaci a evropská platforma pro řešení problematiky nehlášené práce.

²⁸ Tato akce vzájemného učení se konala 30. září 2021.

²⁹ Tyto dvě akce vzájemného učení se konaly v říjnu 2020 a 2021.

³⁰ Tyto dvě akce vzájemného učení se konaly 17. září 2020 a 24. února 2022.

³¹ Odkaz: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_cs.

³² Výroční zpráva o mobilitě pracovních sil v rámci EU za rok 2020.

³³ Výroční zpráva o mobilitě pracovních sil v rámci EU za rok 2021.

a ESVO se zvláštním zaměřením na situaci mobilních pracovníků na trhu práce a genderový rozměr. Kromě toho byly na základě informací poskytnutých národními koordinačními úřady a analýzy evropského šetření pracovních sil **zveřejněny dvě studijní zprávy o přebytečných a nedostatkových profesích v letech 2020 a 2021**³⁴.

2.2.7 Rozvoj vhodné struktury pro spolupráci a vyrovnávání nabídky a poptávky v oblasti učňovské přípravy a stáží

V průběhu sledovaného období nevyvinul Evropský koordinační úřad žádné další úsilí za účelem dalšího rozvoje struktury pro spolupráci a vyrovnávání nabídky a poptávky v oblasti učňovské přípravy a stáží, přestože se jednalo o doporučení uvedené v předchozí zprávě. Je to především důsledek upřednostňování kontinuity činnosti během převodu Evropského koordinačního úřadu do Evropského orgánu pro pracovní záležitosti. Kromě toho existují v mnoha zemích právní omezení, která podporují další rozvoj struktury pro vyrovnávání nabídky a poptávky v oblasti učňovské přípravy

2.2.8 Finanční zdroje

Od převedení funkce Evropského koordinačního úřadu z Komise na Evropský orgán pro pracovní záležitosti pochází financování fungování sítě EURES z různých zdrojů financování, přičemž veškerá horizontální podpora je nyní součástí rozpočtu Evropského orgánu pro pracovní záležitosti. Vzhledem k tomu, že převod kompetencí na Evropský orgán pro pracovní záležitosti probíhal postupně, nebyly v prvních měsících roku 2021 již všechny činnosti financovány z rozpočtu Evropského orgánu pro pracovní záležitosti. To umožnilo Evropskému orgánu pro pracovní záležitosti přidělit na činnost sítě EURES relativně nižší rozpočet než v roce 2022. V roce 2021 bylo v této rozpočtové položce k dispozici 7,5 milionu EUR, kterážto částka se v roce 2022 zvýšila na 9,9 milionu EUR³⁵.

3. PROVÁDĚNÍ NAŘÍZENÍ V ČLENSKÝCH STÁTECH

Tato kapitola popisuje, jak byly prováděny hlavní změny zavedené novým nařízením o síti EURES ve srovnání s předchozím právním základem. Změny se týkaly mimo jiné předávání všech veřejně dostupných volných pracovních míst, všech životopisů, k nimž uchazeči o zaměstnání dali souhlas, označení volných pracovních míst a životopisů kódy evropské klasifikace, rozšíření sítě EURES o nové členy a partnery a předávání míst učňovské přípravy a stáží, které jsou předmětem pracovního poměru.

Analýza v tomto oddíle vychází z údajů získaných přímo od národních koordinačních úřadů k průzkumu a kontrolnímu seznamu šířenému pro účely této dvouleté zprávy, a je doplněna dalšími zdroji informací, které poskytl Evropský koordinační úřad. Každý níže uvedený pododdíl se zabývá různými hledisky provádění nařízení o síti EURES, přičemž začíná souhrnnou tabulkou³⁶, která ukazuje výsledky šířeného kontrolního seznamu provádění (viz legenda níže). Komise bude dále

³⁴ Evropská komise, Zpráva o nedostatku a přebytku pracovních sil za roky 2020 a 2021.

³⁵ Rozpočet na rok 2022 je vyšší, protože v roce 2021 spadl Evropský koordinační úřad do 26. května 2021 pod Komisi.

³⁶ Není-li uveden žádný jiný zdroj, výsledky předložené v následujících oddílech vycházejí z údajů z kontrolních seznamů národních koordinačních úřadů a průzkumů šířených pro účely této zprávy.

Upozorňujeme, že akce se skládá z několika dílčích akcí, které nejsou v tabulce podrobně popsány. Akce je považována za dokončenou (zelená), pokud jsou dokončeny všechny její dílčí akce. Akce je považována za nedokončenou (červená), pokud není dokončena žádná z jejích dílčích akcí. Pokud nejsou všechny dílčí akce dokončeny ani nejsou všechny nedokončeny, považuje se celá akce za částečně dokončenou (oranžová barva).

analyzovat, zda členské státy splňují všechny požadavky nařízení, a v případě potřeby přijme vhodná opatření.

Legenda souhrnných tabulek:

Legenda	
	Údaje nejsou k dispozici*
	Nevztahuje se**
V	Dokončeno
Δ	Částečně dokončeno
X	Nedokončeno
Poznámky	
*	Národní koordinační úřad údaje vykazuje jako nedostupné nebo nebyly sdíleny žádné údaje.
Pokud jsou sdíleny údaje o (dílčích) opatřeních, tabulka představuje souhrnný výsledek těchto opatření. Pokud jsou sdíleny údaje o všech dílčích opatřeních, uvádí se nejvyšší hodnota. Nejsou-li u některých dílčích akcí sdíleny žádné údaje, je opatření prezentováno jako částečně dokončené.	

*Údaje jsou vykázány jako nedostupné

ze strany národního koordinačního úřadu nebo nebyly vykázány žádné údaje.

3.1 Složení sítě a organizační záležitosti

I. Složení sítě a organizační záležitosti	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Akce č. 1: Určení národního koordinačního úřadu (čl. 9 odst. 1)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Akce č. 2: Určení zástupce koordinační skupiny (článek 14)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Akce č. 3: Určení veřejných služeb zaměstnanosti způsobilých pro činnosti vykonávané v síti EURES, které se stanou členy sítě EURES (článek 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V
Akce č. 4: Určení organizací, které v současné době působí v síti EURES a které pokračují v přechodném období (článek 40)	V	V	V	Δ		V	V	Δ		V	V			V	V	V	Δ		Δ	V	V	V	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		

3.1.1 Provádění

Všechny země sítě EURES **určily národní koordinační úřady a zástupce koordinační skupiny EURES a jmenovaly veřejné služby zaměstnanosti členy sítě EURES**. Pouze některé dílčí akce se v případě Chorvatska a Švýcarska nepovažují za zcela dokončené, pokud jde o článek 10³⁷.

3.1.2 Výzvy

V souvislosti s tímto souborem požadavků nebyla členskými zeměmi sítě EURES oznámena žádná konkrétní výzva.

3.2 Správa a interakce s organizacemi, které nejsou členy sítě EURES

II. Řízení a spolupráce s jinými organizacemi mimo síť EURES	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Akce č. 1: Obnovení spolupráce s aktréry (čl. 9 odst. 7)	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ		Δ
Akce č. 2: Obnovení spolupráce s ostatními informačními a poradenskými službami a sítěmi Unie (čl. 16 odst. 2)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ	Δ		V	
Akce č. 3: Dialog se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni (čl. 16 odst. 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ			
Akce č. 4: Navázat spolupráci s příslušnými orgány (čl. 16 odst. 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ		V

³⁷ Je třeba poznamenat, že akce č. 3 „Určení veřejných služeb zaměstnanosti způsobilých pro činnosti vykonávané v síti EURES, které se stanou členy sítě EURES (článek 10)“ se v případě Chorvatska a Švýcarska považuje za částečně splněnou. Určily sice své veřejné služby zaměstnanosti, které se stanou členy sítě EURES, ale některé dílčí akce ještě nejsou dokončeny.

Pokud jde o Švýcarsko, dílčí akce „Informovali jste Evropský koordinační úřad o zjištěných veřejných službách zaměstnanosti a poskytli jste vysvětlení v případě změn ve srovnání se situací před vstupem nařízení v platnost?“ a „V případě změn ve srovnání se situací před vstupem nařízení v platnost, informovali jste o změnách veřejných služeb zaměstnanosti, které již nemají být zapojeny, a upozornili jste na důsledky?“ jsou částečně vyplněny.

Pokud jde o Chorvatsko, dílčí akce „V případě změn ve srovnání se situací před vstupem nařízení v platnost, oznámili jste změny veřejných služeb zaměstnanosti, které již nemají být zapojeny, a upozornili jste na důsledky?“ a „V případě změn ve srovnání se situací před vstupem nařízení v platnost, sdělili jste asistenční službě podrobnosti, pokud jde o účty zaměstnanců na portálu EURES, které mají být uzavřeny, a ke kterému datu?“ nejsou podle zprávy k dispozici.

3.2.1 Provádění

V letech 2020 až 2022 podnikly téměř všechny země sítě EURES několik kroků, **aby posílily spolupráci a dialog s řadou organizací zúčastněných stran**, příslušných orgánů a informačních a poradenských služeb EU. V důsledku **pandemie COVID-19** však bylo obtížné udržovat se zúčastněnými stranami pravidelné kontakty.

Pandemie ukázala význam dobře fungujících správních struktur a sítí. Během krize prokázali poradci sítě EURES odolnost a pružnost, neboť se rychle přizpůsobili online způsobu práce a změně priorit svých úkolů, včetně včasného poskytování konkrétních informací o opatřeních v souvislosti s onemocněním COVID-19 zaměstnavatelům a uchazečům o zaměstnání, a to na základě neustále se měnících informací.

Sít' EURES se ukázala jako obzvláště užitečnou také v přeshraničních regionech, kde zaměstnavatelé a uchazeči o zaměstnání naléhavě potřebovali být neustále informováni o opatřeních v souvislosti s onemocněním COVID-19. Někteří poradci sítě EURES se například zapojili do regionálních pracovních skupin pro rychle se měnící pracovní podmínky. Národní koordinační úřady uvedly, že ačkoli toto období bylo náročné, byly posíleny vazby s ostatními stranami (např. se správou, obchodními komorami, pracovníky a podniky).

3.2.2 Výzvy

Stejně jako dříve jsou hlavními problémy, s nimiž se země sítě EURES nadále potýkají, překážky spojené s komunikací s externími zúčastněnými stranami, které byly ve sledovaném období ještě umocněny pandemií (viz oddíl výše).

3.3 Rozšíření sítě

III. Rozšíření sítě	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Akce č. 1: Příprava na systém pro přijímání (článek 11)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Akce č. 2: Provádění systému pro přijímání (články 11 a 12)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Akce č. 3: Soulad s prováděcím aktem podle čl. 11 odst. 8 (pokud je navrhován (nepovinné) prováděcí akt), a pokud ano, jakmile vstoupí v	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Akce č. 4: Sledování plnění členy a partnery	X	X	X	X		X	X	X				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X

3.3.1 Provádění

Do konce sledovaného období oznámilo Komisi 27 zemí sítě EURES, že zřídily **systém pro přijímání členů a partnerů**, a sedm zemí tento systém právě provádí. Ačkoli většina zemí sítě EURES pokračovala v práci na rozšiřování sítě EURES, některé z nich nemohly tuto činnost během pandemie COVID-19 považovat za prioritu. Na konci tohoto sledovaného období přijala sít' EURES 26 soukromých členů a 62 partnerů z celkového počtu 238 veřejných a soukromých organizací³⁸. Přestože většina zemí již zavedla **systémy pro sledování dodržování předpisů členy a partnery sítě EURES**, v některých zemích je ještě třeba na tom pracovat³⁹.

³⁸ Úplný přehled všech členů a partnerů sítě EURES najdete zde: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_cs.

³⁹ Jeden národní koordinační úřad uvedl, že pandemie způsobila v tomto procesu určité zpoždění a že mu chybí zdroje na sledování dodržování předpisů. Některé také zmínily, že zatím nemají členy ani partnery.

3.3.2 Výzvy

Nárůst počtu nových členů a partnerů je pomalejší, než se předpokládalo. Tento trend byl zaznamenán již v předchozí dvouleté zprávě a v současném sledovaném období byl ještě důležitější z důvodu pandemie COVID-19, která národní koordinační úřady přinutila k tomu, aby upřednostnily jiné úkoly. Některé země přidaly další požadavky na přijetí za člena nebo partnera sítě EURES, avšak tyto požadavky by mohly růstu sítě EURES bránit.

3.4 Výměna informací o volných pracovních místech a životopisů

IV. Mechanismy výměny dat, viditelnost a přístup k nástrojům a interoperabilita	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Akce č. 1: Příprava na nový přístup k transparentnosti volných pracovních míst a životopisů (článek 17)	Y	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Akce č. 2: Schopnost sdílet informace o vnitrostátních postupech a problematice údajů	Y	Δ	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ
Akce č. 3: Příprava na výměnu zkušeností v oblasti uchovské přípravy a stáží	Y	X	Y	X		Y		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	Y	Y	X				Y	Y	Δ	Δ						Y
Akce č. 4: Plnění prováděcího aktu podle čl. 17 odst. 8	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	X	Δ		Y
Akce č. 5: Sledování plnění členy a případně partnery	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	X	X		Y
Akce č. 6: Viditelnost sítě EURES na vnitrostátní úrovni (čl. 18 odst. 1 + 2)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Akce č. 7: Technický bezbarierový přístup referentů k údajům portálu EURES (čl. 18 odst. 3 a 32. bod odůvodnění)	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Akce č. 8: Jediný koordinovaný kanál (čl. 9 odst. 2 písm. a) a čl. 18 odst. 4)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Akce č. 9: Automatizované zprostředkování (článek 19)	Y	Y	Y		Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y		Δ	Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Δ
Akce č. 10: Plnění prováděcího aktu podle čl. 19 odst. 6	Y	Y	Δ	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y

3.4.1 Provádění

Ustanovení čl. 17 odst. 1 nařízení o síti EURES stanoví, že země by měly portálu EURES předávat všechna volná pracovní místa zpřístupněná veřejnosti a všechny žádosti o zaměstnání/životopisy, pokud pracovník dal souhlas se zpřístupněním informací i síti EURES. Do konce sledovaného období zavedly **všechny země sítě EURES na vnitrostátní úrovni systémy pro předávání volných pracovních míst** portálu EURES. Co se týče **životopisů, 28 zemí sítě EURES zavádělo nebo již zavedlo systémy** na vnitrostátní úrovni, které umožňují jejich předávání portálu EURES⁴⁰ prostřednictvím jediného koordinovaného kanálu.

Probíhalo přijímání nebo porovnávání klasifikace **ESCO** se zřízenými národními klasifikačními systémy a předávání životopisů a volných pracovních míst v dohodnutém formátu⁴¹. Od poslední zprávy se většina zemí sítě EURES snažila porovnat nebo přijmout klasifikaci ESCO. K červnu 2022 již **18 zemí sítě EURES** porovnálo klasifikaci ESCO se svými národními klasifikačními systémy. Další čtyři země sítě EURES již klasifikaci ESCO přijaly. **Tři země sítě EURES** porovnály klasifikaci ESCO se svými národními rámci dovedností. Další **čtyři země sítě EURES** ji již přijaly.

3.4.2 Výzvy

Pokud jde o **přijímání/porovnávání klasifikace ESCO**, nikoliv všechny země sítě EURES byly dosud schopny svou právní povinnost splnit. Přetrvávají potíže s dodržováním technických norem stanovených prováděcím rozhodnutím 2018/1021 pro formátování porovnávacích tabulek, které jsou nezbytné pro zajištění interoperability v rámci společné platformy IT sítě EURES. Kvalita zavedených

⁴⁰ Pro předávání životopisů portálu bylo povoleno 30 spojovacích bodů. Je třeba poznamenat, že pro Belgie existují tři spojovací body (BE Actiris, BE Forem a BE VDAB).

⁴¹ Je třeba poznamenat, že přijetí nebo porovnání klasifikace ESCO zeměmi sítě EURES je právní povinností, která umožňuje sdílení životopisů a volných pracovních míst v rámci sítě. Komise dohlíží na dodržování předpisů ze strany zemí sítě EURES a navázala kontakt se zeměmi, které je dosud nedodržují, aby si vyžádala některá vysvětlení.

porovnání (mezi vnitrostátními systémy klasifikace a klasifikací ESCO) se v jednotlivých zemích liší a bude předmětem přezkumu. Správné používání předepsaných vztahů porovnávání je důležitým prvkem z hlediska homogenity a konzistence, protože zajištění vysoké kvality porovnávání je klíčové pro úspěšné provádění automatického zprostředkovávání na portálu.

Pokud jde o převádění životopisů na portál EURES, národní koordinační úřady, které tento převod dosud neprovedly, zdůraznily, že je to často způsobeno problémy s IT **na vnitrostátní úrovni**⁴². Vzhledem k počtu životopisů a společných projektů převedených na portál EURES se zdá, že objem zejména životopisů převedených některými národními koordinačními úřady je stále nízký.

3.5 Podpůrné služby

V. Podpůrné služby	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Akce č. 1: Zajištění kontinuity prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y
Akce č. 2: Pomoc při registraci na portál EURES (článek 20)	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ		Δ
Akce č. 3: Základní informace o síti EURES (článek 22)	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ		Y
Akce č. 4: Sledování uplatňování ze strany členů a partnerů	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ		Δ
Akce č. 5: Podpůrné služby v přehranických regionech	Y	Y	Y			Y	Y	Y		Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
Akce č. 6: Začlenění podpory mobility do aktivních opatření na trhu práce (článek 28, 46. bod odůvodnění)	Y	Y	Y		Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	

3.5.1 Provádění

Všechny země sítě EURES hlásily činnosti a opatření přijatá k zajištění **kontinuity** poskytování podpůrných služeb uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům prostřednictvím vnitrostátních veřejných služeb zaměstnanosti. V oblasti **pomoci a informování pracovníků a zaměstnavatelů** o tom, jak se registrovat a používat portál EURES, zajistily všechny země sítě EURES, aby organizace, které byly do sítě nově přijaty, splňovaly požadavky, a to kdykoli se k síti připojí. To se týkalo i **poskytování základních informací o portálu EURES**, včetně databáze životopisů, a o síti EURES, včetně kontaktních údajů způsobilých členů a partnerů sítě EURES na vnitrostátní úrovni.

Podpůrné služby v přeshraničních regionech jsou rovněž poskytovány prostřednictvím členů a partnerů sítě EURES. V průběhu současného sledovaného období se počet zemí sítě EURES, které poskytují informace přeshraničním pracovníkům, zvýšil ze čtrnácti na dvacet, což je v souladu s jedním z doporučení uvedených v následném hodnocení sítě EURES⁴³.

V souladu s nařízením o síti EURES⁴⁴ určilo 24 zemí sítě EURES **aktivní opatření na trhu práce, která mají zvýšit počet pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, zlepšit přiřazování mezi volnými pracovními místy a uchazeči o zaměstnání** a na základě těchto opatření poskytovat uchazečům o zaměstnání pomoc při hledání zaměstnání. Některé z nich také zajistily, že tato opatření se již neomezují na pomoc při hledání zaměstnání na vnitrostátní úrovni, ale lze je využít i k nalezení zaměstnání na území jiného členského státu. U dvou dalších zemí sítě EURES proces umožnění této pomoci stále probíhal.

⁴² Jeden národní koordinační úřad zmínil změny ve svých systémech IT, které snížily počet převedených životopisů z důvodu vzniklých obtíží. Jiný národní koordinační úřad uvedl, že stále pracuje na technickém rozhraní, které by umožnilo převod životopisů, zatímco další národní koordinační úřad uvedl, že své rozhraní musí ještě testovat.

⁴³ Následné hodnocení sítě EURES:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes>, p. 12.

⁴⁴ Nařízení o síti EURES, článek 28 a 46. bod odůvodnění.

3.5.2 Výzvy

Mnoho uživatelů se setkala s potížemi při přihlašování na portál (např. při přihlašování pomocí QR kódu, které není podporováno ve všech zemích) a jako možnost pro zlepšení přístupu na portál byly také označeny některé občasné odstávky portálu⁴⁵.

3.6 Výměna informací, plánování programů a měření výkonu

VL Výměna informací, plánování programů a měření výkonu	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Akce č. 1: Výměna informací	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y		Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	V	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Δ		Y
Akce č. 2: Plnění prováděcího aktu podle čl. 31 odst. 5	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Δ	Y		Y
Akce č. 3: Plnění prováděcího aktu podle čl. 32 odst. 4	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y

3.6.1 Provádění

V průzkumu všechny země EURES kromě jedné uvedly, že **shromažďují informace o své situaci na trhu práce** (včetně nedostatku a přebytku pracovních sil). Míra provádění analýzy se v jednotlivých zemích liší. Hlavními subjekty provádějícími tuto analýzu trhu práce jsou například **národní statistické úřady nebo statistické útvary veřejných služeb zaměstnanosti**. Shromažďování potřebných údajů se často provádí pomocí šablon a formátů, které poskytuje Evropský koordinační úřad. Shromážděné a analyzované informace jsou poté sdíleny různými způsoby, mimo jiné jejich nahráním na portál EURES spolu s podáním zprávy o činnosti.

Pokud jde o informace o národních činnostech, národní koordinační úřady je shromažďují a sdílejí pomocí **systému měření výkonu a pracovních programů programovacího cyklu a zpráv o činnosti**. Patří sem například struktura jejich modelu řízení, kvalifikace a počet zaměstnanců sítě EURES, jakož i oblast jejich činnosti. Sdíleny jsou také informace o nových členech a partnerech. Kromě toho několik zemí sítě EURES uvedlo, že provádějí **průzkumy spokojenosti zákazníků** s cílem neustále zlepšovat své služby a akce.

3.6.2 Výzvy

Některé země sítě EURES oznámily problémy se shromažďováním a vykazováním údajů pro systém měření výkonu i cyklus plánování programu, přičemž zdůraznily pracovní zátěž spojenou s těmito zprávami. V případě některých mechanismů podávání zpráv poskytly národní koordinační úřady jen přibližné údaje (např. počet kontaktů, počet skutečných umístění, doba odezvy) z důvodu omezené dostupnosti údajů. Byla však přijata opatření ke zlepšení interních systémů IT.

3.7 Doporučení z předchozího sledovaného období

Dvouletá zpráva za období 2018–2020 označila některé akce⁴⁶ za priority stávajícího sledovaného období. V tomto oddíle jsou uvedeny podrobnosti o tom, do jaké míry byly v období 2020–2022 řešeny, a stručně je nastíněn dosažený pokrok.

Č. 1 Obnovení sítě EURES

⁴⁵ Tyto občasné odstávky trvaly v rozmezí dvou až deseti hodin a byly vždy oznámeny všem zúčastněným stranám týden předem.

⁴⁶ Úplné znění doporučení naleznete v dvouleté zprávě za období 2018–2020 (viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046>).

S cílem nastartovat činnost sítě EURES po zrušení omezení volného pohybu osob pomáhaly národní koordinační úřady zvýšit povědomí o síti EURES a jejích aktivitách prostřednictvím kampaně „#EURESmovingforward“, kterou vytvořil Evropský koordinační úřad. Tato kampaň byla zahájena v prosinci 2020 a jejím cílem bylo zvýšit povědomí o existenci sítě EURES a jejích činnostech.

Č. 2 Rozšíření sítě

Jak je uvedeno v oddíle 3.3.1, všechny země sítě EURES s výjimkou dvou vykonaly potřebnou práci na zřízení systému pro přijímání nových členů a partnerů. Většina zemí sítě EURES aktivně usiluje o rozšíření své národní sítě EURES.

Nová komunikační strategie přispěla k úsilí o urychlení rozšiřování sítě EURES. Kromě toho Evropský koordinační úřad doplnil pokyny pro rozšíření sítě s cílem pomoci národním koordinačním úřadům v jejich úsilí.

Č. 3 Interoperabilita a vývoj IT

Na konci sledovaného období v červnu 2022 bylo k jedinému koordinovanému kanálu připojeno 22 zemí sítě EURES a dalších sedm zemí sítě EURES právě nezbytné připojení navazovalo. (jedenáct v roce 2020). Jinými slovy, 29 zemí sítě EURES tento postup buď dokončilo, nebo na něm pracuje⁴⁷, zatímco v předchozím sledovaném období jich bylo 23⁴⁸.

Většina zemí sítě EURES se snaží porovnat a přijmout klasifikaci ESCO. V poslední dvouleté zprávě bylo uvedeno, že šestnáct zemí sítě EURES (kromě Spojeného království) splňuje prováděcí akt podle čl. 17 odst. 8 nařízení o síti EURES a dalších pět zemí sítě EURES jej splňuje částečně. Nyní se počet zemí sítě EURES, které splňují tyto požadavky, zvýšil na 24. Pokud jde o výměnu životopisů a volných pracovních míst prostřednictvím jediného koordinovaného kanálu, počet životopisů vyměněných některými zeměmi sítě EURES je nadále nízký.

Č. 4 Rozvoj služeb sítě EURES

Jak uvádí oddíl 3.6.1, každá ze zemí sítě EURES shromažďuje informace o situaci na trhu práce. Ačkoli se úroveň podrobností a konkrétní sdílené údaje v jednotlivých zemích liší, stále více zemí sdílí tyto údaje stále podrobněji, což pomohlo lépe využít činnosti a cíle sítě EURES.

4. PROVÁDĚNÍ NAŘÍZENÍ EVROPSKOU KOMISÍ A EVROPSKÝM KOORDINAČNÍM ÚŘADEM

Tento oddíl poskytuje přehledné informace o aktuálním stavu uplatňování nařízení o síti EURES na úrovni EU podle požadavků čl. 33 druhého pododstavce nařízení o síti EURES, přičemž používá stejné barevné kódy, jaké jsou použity v oddíle 3:

4.1 Požadavky nařízení

Oblasti činností Evropského koordinačního úřadu	Stav
Poskytování horizontálních podpůrných činností ve prospěch sítě EURES	V
Příprava na uplatňování nařízení o síti EURES	V
Usnadnění navazování kontaktů, vzájemného učení a výměny osvědčených postupů (článek 8)	V
Informační a komunikační činnosti týkající se sítě EURES (články 1–8)	V
Poskytování programu odborné přípravy pro národní koordinační úřady a členy/partnery sítě EURES (článek 8)	V
Podpora rozšiřování sítě a systémů pro přijímání (články 3, 7 a 11)	V
Cyklus plánování programu a výměna informací o trhu práce, včetně společné analýzy	V
Vývoj a provoz portálu EURES (včetně funkce asistenční služby) a platformy pro interoperabilitu	V
Měření výkonu a sledování pokroku	V

⁴⁷ Je třeba zmínit, že dvě země neoznámily nic, co se týká jejich připojení k jedinému koordinovanému kanálu.

⁴⁸ Jedenáct zemí sítě EURES právě vytvářelo připojení k jedinému koordinovanému kanálu a dvanáct zemí bylo do konce června 2020 připojeno.

4.2 Provádění

Kromě převodu Evropského koordinačního úřadu z Komise na Evropský orgán pro pracovní záležitosti ve sledovaném období Evropský koordinační úřad nadále poskytoval **horizontální podporu** síti EURES, zejména:

- poskytoval nezbytné **prováděcí pokyny** organizacím sítě EURES na vnitrostátní úrovni, např. odbornou přípravu, akce vzájemného učení, koordinační schůzky a pracovní skupiny,
- podporoval **navazování kontaktů a učení se**, včetně pořádání vzájemných vzdělávacích akcí na různá témata a podpory navazování kontaktů a dvoustranných diskusí během každoročních seminářů o programovacím cyklu. Kromě toho byl plně obnoven extranet sítě EURES s cílem zlepšit dostupnost vyčleněných zdrojů a usnadnit lepší navazování kontaktů mezi národními koordinačními úřady,
- poskytoval **odbornou přípravu** členům a partnerům sítě EURES. Příspěvky od národních koordinačních úřadů byly využity k vytvoření přizpůsobené odborné přípravy zaměřené na témata, k nimž chtěly získat další poznatky,
- zvyšoval povědomí o síti EURES **vlastními informačními a komunikačními činnostmi** a poskytováním komunikační podpory zemím sítě EURES. Evropský koordinační úřad stál v čele snah o komunikaci a v roce 2021 zavedl novou komunikační strategii s cílem zlepšit budování značky EURES a její zviditelnění uvnitř i navenek (jak bylo doporučeno v následném hodnocení),
- podporoval **rozšiřování sítě** pomocí akcí vzájemného učení, školení, diskusí na setkáních Evropské koordinační skupiny, jakož i zřízením pracovní skupiny na toto téma, jejímž úkolem bylo vypracovat soubor pokynů a nástrojů týkajících se systému přijímání, procesu náboru nových členů a partnerů a fungování rozšířené sítě EURES,
- zlepšoval **portál EURES** prostřednictvím aktualizací zaměřených na zvýšení jeho uživatelské přívětivosti, bezpečnosti a přizpůsobivosti (plnění doporučení z následného hodnocení). Zavádění automatizovaného zprostředkování a vytvoření potřebné technické infrastruktury však zaostává. Je třeba jej nastavit tak, aby členové a partneři sítě EURES měli přímý přístup k volným pracovním místům a životopisům sítě EURES prostřednictvím svých vlastních platform⁴⁹,
- poskytoval poradenství zemím sítě EURES, které převedly nabídky **míst učňovské přípravy a stáží** na portál EURES.

4.3 Výzvy

Souběžně s prvním obdobím omezení volného pohybu osob v březnu 2020 byl zahájen postupný proces **převodu pravomocí** Evropského koordinačního úřadu z Komise na Evropský orgán pro pracovní záležitosti. Omezení volného pohybu osob znemožnilo týmům provést plánovaný převod. Vzhledem k tomu, že z Evropského koordinačního úřadu do Evropského orgánu pro pracovní záležitosti nepřešli žádní zaměstnanci Komise, bylo klíčové zorganizovat důkladný převod znalostí. Oba týmy plánovaly, že zaměstnanci Evropského orgánu pro pracovní záležitosti budou několik měsíců osobně „stínovat“ tým pracující na Evropském koordinačním úřadu v Komisi s cílem zajistit kontinuitu činnosti a seznámit se s úkoly, nebylo to však možné kvůli omezením v souvislosti s onemocněním COVID-19. Týmy musely zorganizovat zaškolení Evropského orgánu pro pracovní

⁴⁹ Viz nařízení o síti EURES, zejména kapitola III.

záležitosti online, přičemž zvýšená složitost způsobená pandemickou situací a nemožností fyzického setkávání si vyžádala velké množství času a zdrojů jak v případě Komise, tak Evropského orgánu pro pracovní záležitosti⁵⁰. Na konci sledovaného období Evropský orgán pro pracovní záležitosti prohlásil, že se s funkcemi Evropského koordinálního úřadu vypořádal a že převod lze považovat za úspěšně dokončený.

4.4 Doporučení z předchozího sledovaného období

Druhá dvouletá zpráva EURES za období 2018–2020 zdůraznila některé akce jako priority Evropského koordinálního úřadu. Zpráva rozlišuje mezi akcemi, které mají být realizovány Komisí a Evropským orgánem pro pracovní záležitosti, v závislosti na tom, kde byl Evropský koordinální úřad organizačně umístěn. V rámci předchozího sledovaného období byla **Evropskému koordinálnímu úřadu** adresována v rámci Komise (před převodem) následující doporučení:

Č. 1 Převod Evropského koordinálního úřadu do Evropského orgánu pro pracovní záležitosti

Jak bylo uvedeno v oddíle o provádění, převod Evropského koordinálního úřadu do Evropského orgánu pro pracovní záležitosti byl ve sledovaném období úspěšně dokončen, a to navzdory obtížím způsobeným pandemií.

Č. 2 Podpora obnovení činnosti sítě EURES

S cílem nastartovat činnost sítě EURES po zrušení omezení volného pohybu osob vytvořil Evropský koordinální úřad kampaň „Moving Forward“. Tato kampaň probíhala od prosince 2020 do února 2021 s cílem zvýšit povědomí o existenci sítě EURES a jejích činnostech. Komunikační kampaň byla úspěšná. Kampaň #EURESmovingforward oslovila 12 milionů lidí a kvízu EURES „Která evropská země je pro vás ta pravá?“ se zúčastnilo více než 16 000 uživatelů. Kromě toho bylo vytvořeno pět nových videí o síti EURES a byl spuštěn nový kanál EURES na Instagramu⁵¹.

Č. 3 Posílit podporu pracovníkům nejvíce postiženým pandemií

Kromě obecné kampaně „Moving Forward“ se konkrétnější komunikační úsilí zaměřilo na specifické skupiny pracovníků. Síť EURES se například podílela na kampani „Rights4AllSeasons“ s cílem pomoci chránit sezónní pracovníky a zmírnit překážky, kterým čelí. Byla zahájena ve spolupráci s Komisí, evropskou platformou pro řešení problematiky nehlášené práce, zeměmi EU a sociálními partnery. Touto kampaní síť EURES pomohla zvýšit povědomí o existujících právech, povinnostech a poradenských službách, které mají zajistit spravedlivé podmínky pro sezónní nábor.

Č. 4 Propagace a podpora využívání fondu ESF+ pro financování činnosti sítě EURES

V programovém období 2021–2027 Komise a Evropský koordinální úřad intenzivně propagovali využití fondu ESF+ pro financování činnosti sítě EURES.

Č. 5 Pokračovat ve vývoji nástrojů pro podávání zpráv

Komise i Evropský koordinální úřad uznávají, že požadavky na podávání zpráv pro národní koordinální úřady a členy a partnery pro ně představují zátěž. Podávání zpráv o činnosti sítě EURES je však klíčovou součástí nařízení o síti EURES a zákonodárce je považoval za nezbytné. Za účelem částečného snížení této zátěže byl zaveden nový nástroj IT, který národním koordinacím úřadům umožňuje vyplňovat své údaje uživatelsky přívětivějším způsobem. Probíhají rovněž další úvahy o tomto tématu (např. o další harmonizaci/zjednodušení činností systému měření výkonu a programovacího cyklu).

⁵⁰ Vzhledem k tomu, že vývoj a údržba portálu EURES zůstává po přechodu Evropského koordinálního úřadu na Evropský orgán pro pracovní záležitosti v kompetenci Komise, byla v tomto ohledu zajištěna kontinuita.

⁵¹ K dispozici na adrese: <https://www.instagram.com/euresjobs/>.

Č. 6 Rozvíjet rozsáhlou výměnu míst učňovské přípravy a stáží

V průběhu sledovaného období nebyly v této věci realizovány žádné konkrétní akce, protože prioritou byl převod Evropského koordinačního úřadu, přičemž všechny prostředky Evropského koordinačního úřadu byly zapotřebí k zajištění kontinuity činnosti. Proto nebylo možné v daném období v této oblasti investovat žádné další prostředky.

Č. 7 Další zlepšování portálu EURES

Komise a Evropský orgán pro pracovní záležitosti (po převodu Evropského koordinačního úřadu) pokračovali v provádění změn na portálu EURES s cílem zlepšit jeho uživatelskou přívětivost. Za účelem dohody o budoucím vývoji portálu EURES byl rovněž zřízen řídicí výbor pro IT, jehož cílem je usnadnit koordinaci, plánování a rozhodování v záležitostech týkajících se portálu EURES.

Evropský koordinační úřad řízený Evropským úřadem práce obdržel následující doporučení:

Č. 1 Úplný převod Evropského koordinačního úřadu

Jak bylo uvedeno v oddíle o provádění, převod Evropského koordinačního úřadu do Evropského orgánu pro pracovní záležitosti byl ve sledovaném období úspěšně dokončen.

Č. 2 Podpora spravedlivé mobility

Hlavním cílem činnosti sítě EURES je zvýšit spravedlivou mobilitu mezi zeměmi sítě EURES. Jedním z kroků k dalšímu posílení podpory nabízené zemím sítě EURES byl převod funkce provozní podpory Evropského koordinačního úřadu z Komise na Evropský orgán pro pracovní záležitosti, neboť to usnadní užší spolupráci Evropského koordinačního úřadu s dalšími důležitými podpůrnými službami pro země a občany, za které je Evropský orgán pro pracovní záležitosti odpovědný. V případě potřeby získaly během sledovaného období různé projekty a akce organizované národními koordinačními úřady na podporu spravedlivé mobility podporu ze strany Evropského koordinačního úřadu. Evropský koordinační úřad také přispěl ke klíčovým snahám o komunikaci a vedl je, například kampaň „Moving Forward“ a konkrétnější kampaně (např. „Rights4All Seasons“).

Č. 3 Další posílení komunikace sítě EURES

Během tohoto sledovaného období bylo jedním z klíčových bodů rozvoje posílení komunikace sítě EURES. Byla vypracována nová komunikační strategie, přičemž Evropský orgán pro pracovní záležitosti poskytl další finanční prostředky s cílem zvýšit interní i externí povědomí o značce a činnosti sítě EURES.

Č. 4 Přidělení dostatečných zdrojů na provoz sítě EURES

Vzhledem k tomu, že převod kompetencí na Evropský orgán pro pracovní záležitosti probíhal postupně, nebyly v prvních měsících roku 2021 již všechny činnosti financovány z rozpočtu Evropského orgánu pro pracovní záležitosti. Vedlo to k tomu, že Evropskému orgánu pro pracovní záležitosti přidělil na činnost sítě EURES v roce 2021 relativně nižší rozpočet než v roce 2022. V roce 2021 Evropský orgán pro pracovní záležitosti investoval do činnosti sítě EURES 7,5 milionu EUR, v roce 2022 se tato částka zvýšila na 9,9 milionu EUR.

5. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

5.1 Závěry

V zájmu reformy sítě EURES a zajištění spravedlivé pracovní mobility v rámci EU bylo v nařízení o síti EURES z roku 2016 stanoveno několik požadavků na tuto síť. Vedle těchto požadavků je v článku 6 nařízení (EU) 2019/1149 definováno, že do srpna 2021 bude muset být Evropský koordinační úřad převeden z Komise na Evropský orgán pro pracovní záležitosti. Všechny tyto cíle byly řešeny

během pandemie COVID-19, tedy v období velké nejistoty vzhledem k omezením volného pohybu osob, která ovlivnila mimo jiné spolupráci a přeshraniční cestování.

Převod Evropský koordinačního úřadu z Komise na Evropský orgán pro pracovní záležitosti byl dokončen v květnu 2021 po intenzivní spolupráci obou subjektů. Po dokončení se Evropský koordinační úřad v rámci Evropského orgánu pro pracovní záležitosti stal vlastníkem systému portálu EURES, zatímco Komise je nadále odpovědná (z provozního hlediska) za technický provoz a rozvoj portálu EURES a souvisejících služeb IT.

Zbývá vyřešit některé výzvy, zejména ty, které souvisejí s rozšiřováním sítě a přijímáním dalších členů a partnerů.

5.2 Doporučení pro země sítě EURES

Na základě klíčových zjištění o stavu provádění a zbývajících výzev uvedených v této zprávě jsou hlavní priority pro příští sledované období shrnuty takto:

Č. 1 Pokračovat v investicích do rozšíření sítě

Od vstupu posledního nařízení v platnost bylo pro EURES prioritou rozšíření sítě. Vzhledem k tomu, že růst byl pomalejší, než se očekávalo (nedošlo k dostatečnému přilákání potenciálních členů a partnerů), měly by národní koordinační úřady stanovit jasné strategie, co nové složení sítě EURES znamená pro jejich model služeb a provoz, koho oslovit a jak zajistit, aby rozšíření sítě vedlo ke zlepšení služeb pro ty, kdo síť EURES využívají.

Č. 2 Jasně definovat komunikační kanály

Pro posílení povědomí o značce EURES je komunikace klíčová. Aby se maximalizoval dopad komunikace EURES, je důležité vědět, na které kanály se při šíření informací zaměřit. Nová komunikační strategie se tímto problémem již zabývá. Za účelem získání podrobnější zpětné vazby o účinnosti různých komunikačních kanálů by mohly vnitrostátní průzkumy rozesílané uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům obsahovat otázku, jak se dozvěděli o práci a službách sítě EURES. To by nejen pomohlo zpřesnit budoucí komunikační kanály, ale také zaměřit komunikaci na cílové publikum.

Č. 3 Dokončit provádění porovnávání s klasifikací ESCO v celé síti

V průběhu sledovaného období došlo k pokroku v přijímání klasifikace ESCO / porovnávání s klasifikací ESCO. V některých zemích sítě EURES však dosud nebylo požadované porovnávání dokončeno. Vzhledem k důležitosti tohoto porovnávání pro automatické zprostředkování by jeho provedení mělo být v nadcházejících měsících prioritou.

Č. 4 Konsolidovat používání systému EU Login

Přihlašovací systém EU Login zvyšuje bezpečnost portálu EURES. V lednu 2022 rozeslal Evropský koordinační úřad několik upomínek doplněných o instruktážní video s cílem motivovat všechny uživatele, aby aktualizovali své účty po technickém provedení systému EU Login na portálu EURES. Všechny národní koordinační úřady by proto měly i nadále podporovat své členy a partnery, aby tento systém využívali, a zpřístupnit na vnitrostátních internetových stránkách výukový program.

Č. 5 Zajistit předávání životopisů na portál EURES

Nařízení o síti EURES vyžaduje, aby všichni členové a partneři sítě EURES předávali svá volná pracovní místa zpřístupněná veřejnosti a životopisy odsouhlasené pracovníky na portál EURES prostřednictvím jediného koordinovaného kanálu. I když národní koordinační úřady volná pracovní místa na portál nahrávají, zdá se, že v předávání životopisů bylo dosaženo menšího pokroku. Prioritou by mělo být rozšíření předávání životopisů z jednotlivých zemí na portál EURES.

Č. 6 Další rozvoj rozsáhlé výměny míst učňovské přípravy a stáží

Činnosti spojené s učňovskou přípravou a stážemi, které jsou předmětem pracovního poměru, by se měly dále rozšířit jak prostřednictvím činností poradců EURES, tak prostřednictvím předkládání nabídek na portál EURES.

5.2 Doporučení Evropskému koordináčnímu úřadu řízenému Evropským úřadem práce

Vzhledem k výše uvedeným výzvám by měl Evropský orgán pro pracovní záležitosti poskytnout Evropskému koordináčnímu úřadu pro EURES v rámci Evropského orgánu pro pracovní záležitosti odpovídající finanční a lidské zdroje, podporovat činnost Evropského koordináčního úřadu a usilovat o součinnost s ostatními úkoly Evropského orgánu pro pracovní záležitosti, přičemž by měl plně respektovat nezávislé řízení sítě EURES, jak je stanoveno v nařízení o síti EURES z roku 2016. Evropský koordináční úřad by měl v Evropském orgánu pro pracovní záležitosti upřednostňovat následující hlediska:

Č. 1 Zajištění souladu s nařízením o síti EURES

Plné dodržování právního základu EURES by mělo být pro Evropský koordináční úřad i nadále hlavní prioritou a mělo by se odrážet ve všech jeho činnostech a úkolech. Další vývoj portálu bude i nadále v souladu s nařízením o síti EURES a budou vyvinuta aplikační programovací rozhraní, která členům a partnerům umožní lepší přístup k životopisům a volným pracovním místům, podporu národních koordináčních úřadů při jejich porovnávání s klasifikací ESCO, vývoj nástroje pro přiřazování dovedností a příklady akcí, které má Evropský koordináční úřad v tomto ohledu upřednostnit.

Č. 2 Práce na součinnosti mezi EURES a Europass

S cílem podpořit součinnost mezi sítí EURES a nástrojem Europass za účelem lepších služeb pro subjekty využívající síť EURES by mezi nimi měly být navázány užší vazby a spojení. Uživatelé portálu EURES by mohli využívat přístupu k nástroji Europass jako součásti své uživatelské činnosti v síti EURES; uživatelé nástroje Europass by měli na portálu využívat pracovní příležitosti. Pokud je to možné, pracovat na další součinnosti s portálem Vaše Evropa.

Č. 3 Pokračovat v podpoře úsilí národních koordinačních úřadů o rozšíření sítě

Rozšíření sítě je pro síť EURES hlavní prioritou již od jejího založení. Problémy uvedené v předchozí dvouleté zprávě a v následném hodnocení přetrvávají, neboť pro národní koordinační úřady je stále obtížné jasně vysvětlit přidanou hodnotu a hlavní výhody členství v síti EURES s ohledem na možné přijetí do sítě EURES. Evropský koordinační úřad by proto měl i nadále podporovat národní koordinační úřady při stanovování strategie, jak oslovit případné nové členy a partnery, a pokračovat v přípravě podpůrných materiálů nebo akcí vzájemného učení na téma přijímání.

Č. 4 Přeorientovat zprávu o nedostatku a přebytku pracovních sil a zajistit, aby síť EURES systematicky přispívala k řešení nedostatku pracovních sil

Nedostatek pracovních sil je stále častěji v popředí zájmu národních a evropských politik zaměstnanosti, přičemž několik organizací pravidelně informuje o nejnovějších trendech. Evropský koordinační úřad by měl hledat součinnost se zprávami a iniciativami, které vypracovala nebo podporuje Komise a další agentury EU s cílem zabránit překrývání a přispět svými odbornými znalostmi. Programování činností, například v oblasti evropského on-line dne pracovních příležitostí, by mohlo být systematicky zaměřeno na řešení nedostatku pracovních sil.

Č. 5 Zajistit podrobné porovnávání s klasifikací ESCO

Během posledních čtyř let byly podniknuty významné kroky k zajištění provádění nadnárodní klasifikace ESCO. Země sítě EURES však mají stále potíže s porovnáváním na správné úrovni podrobnosti. Vzhledem k tomu, že toto porovnávání slouží k automatickému přiřazování životopisů a nabídek práce na portálu EURES, je nezbytné, aby mělo porovnávání dostatečné rozlišení, pokud jde o dovednosti a profese. Evropský koordinační úřad spolu s Komisí proto musí zajistit, aby porovnávání splňovalo stanovená kritéria kvality a aby údaje poskytované síti EURES byly na požadované úrovni podrobnosti.

Č. 6 Investovat do odborné přípravy zaměstnanců sítě EURES

Evropský koordinační úřad by měl rozšířit nabídku odborné přípravy pro zaměstnance sítě EURES, aby byla zajištěna jejich trvalá odborná způsobilost a další vzdělávání. Program odborné přípravy by měl být průběžně sledován z hlediska kvality, vyhodnocován a rozvíjen, neboť potřeby sítě a trhu práce se rovněž neustále mění.

Č. 7 Pokračovat v podpoře organizace evropských on-line dnů pracovních příležitostí

Evropské on-line dny pracovních příležitostí byly již před pandemií COVID-19 realizovány online nebo v hybridním režimu. Vzhledem k úspěchu, který tyto dny pracovních příležitostí zaznamenaly u uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů, se Evropský koordinační úřad vyzývá, aby tyto akce nadále podporoval a navázal na jejich úspěch. Evropský koordinační úřad by měl zaměřit evropské on-line dny pracovních příležitostí na odvětví s nedostatkem pracovních sil.

Č. 8 Další optimalizace postupů podávání zpráv

Navzdory právním omezením je jedním z kroků, které národní koordinační úřady nejvíce požadují, integrace programovacího cyklu a systému měření výkonu kvůli administrativní zátěži, kterou pro národní koordinační úřady představují. Prostřednictvím vývoje nových nástrojů IT by měl Evropský koordinační úřad i nadále pokud možno podporovat národní koordinační úřady a také vyvíjet nové způsoby, jak usnadnit podávání zpráv.

Č. 9 Zvýšit viditelnost portálu a značky EURES, dále zkoumat nové komunikační kanály, vypracovat cílené klíčové ukazatele výkonnosti a posílit spolupráci s Komisí

Komunikační strategie, kterou Evropský koordinací úřad vyvinul, pomáhá zviditelnit síť a její činnost. Je však možné usilovat o dlouhodobější komunikační strategii, a to prostřednictvím víceleté komunikační kampaně s cílem doladit soudržnost a účinnost propagačního úsilí, ale také v průběhu času posílit obraz sítě a zvýšit viditelnost portálu EURES. Kampaň by také mohla dále prozkoumat výhody využívání nových sociálních médií, zejména s cílem zaměřit se na mladé lidi. Evropský koordinací úřad by měl podporovat stanovení dobrých klíčových ukazatelů výkonnosti a měřit dosah a zapojení komunikace/kampaně v souladu s oficiálními ukazateli komunikační sítě Komise. Vzhledem k tomu, že Komise plánuje rozsáhlejší víceletou komunikační kampaň, mohla by do ní být zahrnuta síť EURES a klíčová sdělení o jejích službách s cílem zvýšit viditelnost sítě EURES na evropské úrovni. V rámci této kampaně se například plánuje informovat o součinnosti mezi sítí EURES a nástrojem Europass. Evropský koordinací úřad by měl zejména dokončit svůj příspěvek k mapě sítě informačních sítí EU po celé Evropě a EHP, kterou vypracovala Komise⁵².

Č. 10 Konsolidovat používání systému EU Login

Pokles počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů vyžaduje dodatečná opatření, která usnadní přístup k portálu EURES.

5.3 Klíčové závěry pro Komisi

Při řešení některých výše popsanych problémů při provádění by Komise mohla postupovat podle níže uvedených doporučení:

Č. 1 Součinnost mezi EURES a Europass

Komise by měla i nadále úzce spolupracovat s Evropským koordinacím úřadem, aby zjednodušila uživatelskou činnost pro uživatele portálu EURES a případně dále využívala součinnosti zjištěné u nástroje Europass (viz výše uvedené doporučení č. 2 pro Evropský koordinací úřad).

Č. 2 Víceletá komunikační kampaň

Jak je uvedeno ve výše uvedeném doporučení č. 10 pro Evropský koordinací úřad, lze prostřednictvím víceleté komunikační kampaně usilovat o dlouhodobou komunikační strategii s cílem doladit soudržnost a účinnost propagačního úsilí sítě EURES, ale také zvýšit povědomí o síti. Síť EURES by měla být zejména zahrnuta do komplexní víceleté komunikační kampaně pořádané Komisí s cílem zvýšit viditelnost sítě EURES a portálu EURES a propagovat jejich služby na evropské úrovni, jak navrhuje Komise ve své zprávě navazující na Konferenci o budoucnosti Evropy⁵³.

Č. 3 Zvýšení financování a zviditelnění cílených programů mobility a přeshraničního partnerství

Cílené programy mobility a přeshraničního partnerství se ukázaly jako obzvláště důležité, protože kromě řešení konkrétních potřeb trhu práce podporují začleňování a volný pohyb pracovníků v zemích sítě EURES. Zajištění budoucího financování těchto programů mobility by proto umožnilo pokračovat ve využívání těchto výhod a případně realizovat inovativnější, ambicióznější a dalekosáhlejší projekty, které by mohly dále pomoci pracovníkům a zaměstnavatelům, zejména řešením nedostatku pracovních sil a překážek přeshraniční práce.

⁵² Mapa „Evropská unie v mém okolí“. Viz: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_cs.

⁵³ COM/2022/404 final, Přeměna vize na konkrétní opatření.