

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji rynków pracy

COM(2014) 6 final – 2014/0002 (COD)

(2014/C 424/04)

Sprawozdawca **Vladimíra DRBALOVÁ**

Współsprawozdawca **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

Parlament Europejski, w dniu 3 lutego 2014 r., oraz Rada, w dniu 6 lutego 2014 r., postanowiły, zgodnie z art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji rynków pracy

COM(2014) 6 final – 2014/0002 (COD).

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 13 maja 2014 r.

Na 499. sesji plenarnej w dniach 4–5 czerwca 2014 r. (posiedzenie z 4 czerwca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął 116 głosami – 1 osoba wstrzymała się od głosu – następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 EKES popiera propozycję Komisji dotyczącą zastąpienia rozporządzenia 492/2011 i decyzji wykonawczej 2012/733/EU jednym instrumentem, który zwiększy przejrzystość, zapewni skuteczne automatyczne dopasowywanie, określi usługi wsparcia, wprowadzi system przekazywania informacji na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej, a także będzie działał na zasadzie niedyskryminacji i równego traktowania.

1.2 EKES zaleca, by KE ponownie zdefiniowała „sprawiedliwą mobilność” w art. 2 „Definicje”, w świetle nowych wzorców mobilności oraz większej potrzeby sprawiedliwej mobilności. Definicja ta musi być wyważona. Jako podstawę KE mogłaby wykorzystać już istniejące sformułowania z rozdziału 2 rozporządzenia 492/2011, a jednocześnie wyrazić zamiar zagwarantowania pełnego wsparcia dla osób, które pragną skorzystać ze swojego prawa do pracy w innych państwach członkowskich w oparciu o świadomy wybór.

1.3 EKES rozumie zamiar Komisji, by zapewnić niemal kompletną ofertę wakatów na portalu EURES-u poprzez rozszerzenie zasady przejrzystości na organizacje inne niż publiczne służby zatrudnienia dzięki dobrowolnemu udziałowi partnerów EURES-u w sieci EURES na podstawie wspólnych minimalnych kryteriów. Obawia się jednak zagrożeń, które mogą wystąpić, jeśli nie zagwarantuje się przy tym, że usługodawcy prywatni będą musieli spełniać te same wymogi jakości jak publiczne służby zatrudnienia. Oprócz kryteriów wymienionych w załączniku, w razie potrzeby państwa członkowskie mogą wprowadzić kryteria dodatkowe, które jednak w żadnym wypadku nie mogą być dyskryminujące. Pod żadnym pozorem nie wolno dopuścić do tego, by uczestniczący usługodawcy prywatni oferowali swoje usługi odpłatnie.

1.4 Komitet zachęca państwa członkowskie do systematycznego udostępniania podstawowych informacji o sieci EURES i jej specjalnych służbach wsparcia, szczególnie dla pracowników przygranicznych i młodych ludzi, a także do lepszego promowania usług EURES i informowania o nich.

1.5 EKES z zadowoleniem przyjmuje położenie nacisku na rozwój i wspieranie współpracy transgranicznej oraz propozycję wykorzystania punktu kompleksowej obsługi do komunikacji z pracownikami transgranicznymi i pracodawcami w regionach przygranicznych. Zaleca wzmocnienie roli partnerstw EURES-T.

1.6 EKES wzywa do spójności i synergii z politykami UE, aby promować mobilność, zwłaszcza jeśli chodzi o tworzenie sieci publicznych służb zatrudnienia i środków wspierających swobodny przepływ obywateli i ich rodzin w obrębie UE. Jeśli chodzi o wdrażanie gwarancji dla młodzieży, Komitet popiera poszerzenie zakresu sieci EURES na kategorie obywateli poszukujących praktyk lub staży zawodowych bądź też innych możliwości obejmujących zawarcie umowy o pracę, pod warunkiem że są one zgodne z art. 45 i 46 TFUE, by umożliwić tym pracownikom pozostanie w państwie członkowskim w celu zatrudnienia, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi regulującymi zatrudnienie obywateli tego państwa.

1.7 EKES przypomina też, że w świetle rozszerzonego zakresu EURES-u i jego nowej roli polegającej na usługach wsparcia, krajowe urzędy koordynacji powinny dysponować wystarczającą liczbą personelu i innymi zasobami niezbędnymi do wykonywania swoich prac, w tym właściwymi programami szkoleń dla pracowników.

1.8 EKES wzywa państwa członkowskie do wykorzystania wsparcia technicznego Komisji i do przestrzegania terminów sporządzenia wstępnego inwentarza krajowych systemów klasyfikacji. Umożliwi to porównanie wszystkich danych dotyczących klasyfikacji z europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO).

1.9 EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że nowy system finansowania nie powinien narazić na szwank roli transgranicznych partnerstw EURES-u i uważa, że powinny one być nadal wspierane za pomocą horyzontalnych działań ogólnounijnych, z możliwością uzupełnienia ich z zasobów krajowych lub z EFS.

1.10 Jeżeli chodzi o gromadzenie danych i o wskaźniki, EKES wskazuje na potrzebę zwrócenia uwagi na to, jakie prawa i obowiązki nakładają regulacje na państwa członkowskie w zakresie przekazywania informacji i statystyk dotyczących np. pracowników mobilnych, gdy nie istnieją systemy monitorowania niektórych wskaźników. Komitet proponuje, by wskaźniki ilościowe zostały uzupełnione wskaźnikami jakościowymi.

1.11 EKES zwraca uwagę na kluczową rolę partnerów społecznych na wszystkich szczeblach, jako że są oni głównymi podmiotami na rynku pracy. Wzywa do uczynienia ich pełnymi partnerami, których rola obejmowałaby doradztwo i pomoc przedsiębiorstwom i pracownikom oraz informowanie o sprawach dotyczących przedsiębiorstw i warunkach pracy. Państwa członkowskie powinny wprowadzić systemy umożliwiające skuteczny udział partnerów społecznych w krajowych urzędach koordynacji, z uwzględnieniem praktyk krajowych i systemów legislacyjnych.

1.12 EKES wzywa Komisję do przedstawienia odpowiedniego pakietu legislacyjnego w celu poprawy koordynacji systemów zabezpieczeń społecznych oraz uznawania i transferu praw nabytych przez pracowników.

1.13 W odniesieniu do ochrony danych, EKES zaleca, by Komisja Europejska uwzględniła zalecenia zawarte w opinii Europejskiego Inspektora Ochrony Danych (EIOD) z dnia 3 kwietnia 2014 r.

2. Wprowadzenie

2.1 Gospodarka UE powoli wkracza znów na drogę wzrostu, a poziom bezrobocia jest względnie stabilny od połowy 2013 r. ⁽¹⁾ Bezrobocie długoterminowe nadal rośnie ze względu na utrzymywanie się kryzysu. Bezrobocie wśród młodzieży osiągnęło alarmujący poziom; rośnie również ubóstwo wśród osób pracujących ⁽²⁾.

⁽¹⁾ COM(2013) 801 final.

⁽²⁾ COM(2014) 12 final.

2.2 Sytuacja wymaga pilnego wdrożenia wszelkich środków i instrumentów na rzecz zwiększenia otwartości i dynamiki europejskich rynków pracy, aby lepiej dostosować podaż i popyt oraz zwiększyć mobilność siły roboczej w UE. Zwiększona mobilność wewnątrzunijna poszerzy pracownikom możliwości zatrudnienia i pomoże pracodawcom lepiej i szybciej obsadzać wolne miejsca pracy⁽³⁾.

2.3 W programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia⁽⁴⁾ Komisja podjęła reformę sieci EURES, aby ulepszyć proces dopasowywania pracowników i znajdowania miejsc pracy z myślą o europejskiej strategii zatrudnienia (w tym inicjatywa „Twoja pierwsza praca z EURES-em”).

2.4 O działaniach na rzecz wprowadzenia zmian w EURES-ie wspomniano także w sprawozdaniu na temat obywatelstwa UE⁽⁵⁾. Są one także powiązane z inicjatywami Komisji na rzecz wspierania swobodnego przepływu pracowników w UE⁽⁶⁾, utworzenia europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia⁽⁷⁾, wdrażania pakietu środków na rzecz zatrudnienia⁽⁸⁾ oraz wszelkich instrumentów służących zapewnieniu miejsc pracy dla młodych ludzi⁽⁹⁾.

2.5 Zdaniem EKES-u swobodny przepływ pracowników w oparciu o zasadę niedyskryminacji i równego traktowania⁽¹⁰⁾ oraz usunięcie pozostałych barier dla mobilności⁽¹¹⁾ są nadal priorytetami UE. W wielu zaleceniach dotyczących EURES-u⁽¹²⁾ Komitet wzywał do przekształcenia sieci w instrument dopasowywania podaży i popytu na europejskim rynku pracy.

3. Streszczenie wniosku

3.1 Sieć EURES uległa przeobrażeniu po decyzji⁽¹³⁾ podjętej z inicjatywy własnej przez Komisję w 2012 r. Jednakże rozdział II rozporządzenia nr 492/2011 stanowiący europejskie ramy prawne dotyczące kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia, jak również wymiana między państwami członkowskimi informacji na temat wewnątrzunijnej mobilności pracowników pozostają niemal niezmiennione od 1992 r. W kontekście nowo zaproponowanego rozporządzenia Karta EURES zostanie poddana przeglądowi.⁽¹⁴⁾

3.2 Nowe formy mobilności i zmiany technologiczne w zakresie przekazywania danych o wakatach, wykorzystywanie wielu zróżnicowanych kanałów rekrutacji przez poszukujących pracy i przez pracodawców, rosnąca rola pośredników rynku pracy, a także rosnąca liczba pracowników zdecydowanych do wyjazdu za granicę za pracą: wszystko to wymaga pilnej i kompleksowej reformy funkcjonowania EURES-u.

3.3 Najbardziej optymalne dla szybkiej realizacji celów i zlikwidowania wskazanych niedostatków jest wprowadzenie nowych regulacji i stworzenie oddzielnego instrumentu. Ma to na celu przekształcenie EURES-u w prawdziwy instrument rekrutacji pracowników opierający się na zasadzie niedyskryminacji i równego traktowania. Sieć zostanie stopniowo rozszerzona na praktyki i staże (projekt pilotażowy „Twoja pierwsza praca z EURES-em”).

3.4 Przed przyjęciem decyzji w 2012 r. i w oparciu o ocenę EURES-u przeprowadzoną w 2010 r.⁽¹⁵⁾, Komisja przeprowadziła konsultacje w sprawie obecnych niedociągnięć i przyszłych perspektyw rozwoju sieci. Skonsultowano się także z Komitetem Doradczym ds. Swobodnego Przepływu Pracowników, który miał odgrywać bardziej aktywną rolę w tym procesie.

⁽³⁾ Z europejskiej siły roboczej obejmującej 241 mln osób zaledwie ok. 7,5 mln (3,1 %) jest aktywnych zawodowo w innym państwie członkowskim.

⁽⁴⁾ COM(2010) 682 final, 23 listopada 2010 r.

⁽⁵⁾ COM(2013) 269 final.

⁽⁶⁾ COM(2013) 236 final.

⁽⁷⁾ COM(2013) 430 final.

⁽⁸⁾ COM(2012) 173 final.

⁽⁹⁾ COM(2012) 727 final.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 341 z 21.11.2013, s. 54–58.

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 228 z 22.9.2009, s. 14.

⁽¹²⁾ Dz.U. C 67 z 6.3.2014, s. 116–121; Dz.U. C 214 z 8.7.2014, s. 36–39.

⁽¹³⁾ COM(2014) 6 final – 2014/0002 (COD).

⁽¹⁴⁾ SWD(2012) 100 „Reforma EURES-u na rzecz realizacji celów strategii Europa 2020”, dokument towarzyszący COM(2012) 173 final.

⁽¹⁵⁾ COM(2010) 731 final.

3.5 W ocenie odnotowano szereg fundamentalnych niedostatków w EURES-ie. Najważniejsze z nich to: 1) niekompletny zbiór wakatów i życiorysów dostępnych na poziomie UE dla wszystkich państw członkowskich; 2) ograniczone możliwości kojarzenia pracowników i wakatów na portalu EURES; 3) nierówny dostęp do usług EURES w całej UE; 4) ograniczona dostępność pomocy w kojarzeniu, rekrutacji i znajdowaniu pracy dla pracowników i pracodawców; oraz 5) niewystarczająca wymiana informacji między państwami członkowskimi na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej.

3.6 EURES nie może dalej funkcjonować w swoim obecnym kształcie. Wszystkie państwa członkowskie poparły pomysł przeobrażenia EURES-u i wprowadzenia cyklu programowania oraz wspólnych wskaźników w odniesieniu do działalności EURES w celu zwiększenia przejrzystości wykonywania zadań, poszerzenia wymiany informacji i poprawy koordynacji działań.

3.7 Należy udostępniać podstawowe informacje na temat sieci EURES w całej Unii wszystkim osobom poszukującym pracy lub pracodawcom chcącym korzystać z przeznaczonych dla klientów usług w zakresie rekrutacji. Należy im także oferować dostęp do sieci EURES, a jej działania powinny być wspierane za pomocą wymiany informacji na temat niedoborów i nadwyżek na krajowych rynkach pracy.

3.8 Celem wniosku jest doprowadzenie do sytuacji, w której portal EURES miałby niemal pełną podaż wakatów, a osoby poszukujące pracy w całej Europie miałyby natychmiastowy dostęp do tych samych ogłoszeń. Jednocześnie istniałby także kompletny zasób życiorysów, spośród których zarejestrowani pracodawcy mogliby rekrutować pracowników.

3.9 Należy umożliwić prawidłowe automatyczne dopasowywanie przez portal EURES ofert zatrudnienia i życiorysów kandydatów we wszystkich państwach członkowskich, tłumaczenie na wszystkie języki oraz uwzględnienie umiejętności, zawodów i kwalifikacji zdobytych na szczeblu krajowym i sektorowym.

3.10 Wszelkie działania, które Komisja Europejska przeprowadzi w odniesieniu do sieci EURES skutkujące zapotrzebowaniem na zasoby ludzkie lub finansowe, wchodzą w zakres stosowania rozporządzenia ustanawiającego Europejski program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych („EaSI”) ⁽¹⁶⁾ (na lata 2014–2020).

4. Uwagi szczegółowe

4.1 Definicje

4.1.1 W świetle nowych wzorców mobilności i większej potrzeby sprawiedliwej mobilności KE powinna odpowiednio zdefiniować „sprawiedliwą mobilność”. Do tego celu Komisja mogłaby wykorzystać już istniejące sformułowania z rozdziału 2 rozporządzenia 492/2011, a jednocześnie stwierdzić wyraźnie, że sprawiedliwa mobilność obejmuje prawo do dostępu i korzystania z pełnej gamy ofert pracy w UE.

4.1.2 Koncepcja mobilności powinna zawsze uwzględniać poglądy danego państwa i panującą w nim sytuację, aby zapewnić możliwość skutecznego przemieszczania się talentów. Zgodnie z art. 26 wniosku państwa członkowskie powinny kształtować politykę w zakresie mobilności jako integralną część swojej polityki zatrudnienia.

4.2 Przejrzystość

4.2.1 EKES rozumie zamiar Komisji dotyczący rozszerzenia zasady przejrzystości na inne podmioty, obawia się jednak zagrożeń, które mogą wystąpić, jeżeli publiczne służby zatrudnienia, prywatne agencje pracy i inne organizacje świadczące usługi w zakresie zatrudnienia nie będą musiały odpowiadać tym samym kryteriom jakości (opartym na standardach publicznych służb zatrudnienia). System musi być przejrzysty i zapewniać poszanowanie zasady równego traktowania dla pragnących przystąpić do niego organizacji.

4.2.2 Jednocześnie wniosek wymaga od publicznych służb zatrudnienia i innych parterów EURES-u, by zapewniły lepszy dostęp do portalu EURES na swoich własnych portalach pracy. W niektórych krajach trudno jest skontaktować się z doradcą EURES. Wiele osób poszukujących pracy, a w szczególności ludzie młodzi, boryka się z barierami biurokratycznymi i finansowymi.

⁽¹⁶⁾ Dz.U L 347 z 20.12.2013, s. 238.

4.2.3 Ponadto niedawne doświadczenia pokazują, że świadomość istnienia sieci EURES i jej usług jest niska w wielu krajach, szczególnie wśród młodych ludzi. Natomiast tylko jedna trzecia pracodawców słyszała o sieci EURES przed skontaktowaniem się z nią. Państwa członkowskie powinny skuteczniej promować usługi EURES i informować o nich w celu zagwarantowania, że osoby decydujące się na podjęcie pracy w innym państwie będą w pełni poinformowane.

4.2.4 Komitet z zadowoleniem przyjmuje poszerzenie zakresu sieci EURES na kategorie obywateli, zwłaszcza ludzi młodych, poszukujących praktyk lub staży zawodowych bądź też innych możliwości obejmujących zawarcie umowy o pracę, zgodnie z art. 45 i 46 TFUE, by umożliwić tym pracownikom pozostanie w państwie członkowskim w celu zatrudnienia, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi regulującymi zatrudnienie obywateli tego państwa.

4.2.5 EKES przyjmuje z zadowoleniem także położenie nacisku na wspieranie współpracy transgranicznej oraz wykorzystanie punktu kompleksowej obsługi do komunikacji z pracownikami transgranicznymi i pracodawcami w regionach przygranicznych. Zaleca korzystanie z tych punktów w odniesieniu do już funkcjonujących przedsiębiorstw.

4.2.6 Partnerstwa EURES-T, które obejmują publiczne służby zatrudnienia, związki zawodowe, regionalne organizacje pracodawców i, w niektórych przypadkach, samorządy lokalne i regionalne, powinny zostać wzmocnione, a ich rola dokładnie określona.

4.2.7 EKES zaleca objaśnienie związku między siecią EURES i SOLVIT, doradztwem na temat jednolitego rynku UE oraz portalem informacyjnym. Dotyczy to w szczególności postanowień (art. 7 ust. 4) dotyczących wsparcia z krajowych urzędów koordynacji w przypadku skarg na temat wakatów i rekrutacji w sieci EURES, a także współpracy z organami publicznymi takimi jak inspektoraty pracy.

4.3 *Automatyczne dopasowywanie ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej*

4.3.1 Choć mechanizm równoważenia podaży i popytu został już zapisany w art. 13 rozporządzenia 492/2011⁽¹⁷⁾, nie ma obecnie automatycznej elektronicznej wymiany życiorysów i innych informacji na temat osób poszukujących pracy.

4.3.2 EKES przyznaje, że interoperacyjność nie wymaga harmonizacji krajowych systemów klasyfikacji na tym etapie. Wspiera jednak starania Komisji, by skłonić państwa członkowskie do przeprowadzenia wstępnego inwentarza swoich systemów klasyfikacji. Umożliwi to porównanie wszystkich danych dotyczących klasyfikacji z europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), co posłuży za instrument automatycznej wymiany danych i pełnej interoperacyjności między władzami krajowymi.

4.4 *Usługi wsparcia*

4.4.1 Sieć EURES musi zapewnić kompleksowy pakiet usług dla swoich klientów (osób poszukujących pracy i pracodawców): zwiększanie świadomości, przekierowywanie informacji, wprowadzenie mechanizmów ułatwiających rejestrację, monitorowanie życiorysów i wakatów, automatyczne dopasowywanie, znajdowanie pracy, pomoc w rekrutacji, przekazywanie kandydatom danych kontaktowych odpowiednich organizacji, zwłaszcza związków zawodowych, do których mogą się zwrócić po uzyskaniu zatrudnienia.

4.4.2 Usługi dla pracowników i pracodawców powinny być bezpłatne.

4.4.3 EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że państwa członkowskie będą musiały bardziej systematycznie wymieniać informacje na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej w kraju oraz na temat polityki w tej dziedzinie. Jednakże decyzje dotyczące takich polityk nie są objęte zakresem rozporządzenia.

⁽¹⁷⁾ „Wyspecjalizowana służba każdego z państw członkowskich przesyła regularnie wyspecjalizowanym służbom innych państw członkowskich oraz Europejskiemu Urzędowi Koordynacji [...]: a) oferty zatrudnienia, które mogłyby zostać przyjęte przez obywateli innych państw członkowskich; b) oferty zatrudnienia skierowane do państw trzecich; c) wnioski o zatrudnienie od osób, które w sposób formalny wyraziły chęć pracy w innym państwie członkowskim; d) informacje, w podziale na regiony i branże, o osobach ubiegających się o pracę, które rzeczywiście wyraziły wolę podjęcia pracy w innym państwie.”

4.4.4 Zdaniem EKES-u ważne jest wyraźne rozgraniczenie kompetencji i obowiązków europejskiego urzędu koordynacji, którego zadaniem jest tworzenie spójnych ram i dostarczanie przekrojowego wsparcia, od krajowych biur koordynacji, publicznych służb zatrudnienia i partnerów EURES-u.

4.4.5 Dzięki rozszerzeniu kompetencji EURES-u krajowe biura koordynacji będą wykonywały szereg nowych zadań, a w tym celu powinny dysponować wystarczającymi zasobami ludzkimi i finansowymi, włącznie z programami szkoleniowymi dla personelu wysokiej jakości. KE powinna zapewnić im jak najszerszej zakrojoną pomoc techniczną i doradztwo.

4.4.6 Korzystne byłoby przygotowywanie przez krajowe urzędy koordynacji programów prac dla organizacji zaangażowanych w prace sieci EURES w ich kraju. Programy te określałyby zaplanowane działania oraz dane dotyczące personelu i finansowania w celu wdrożenia tych działań oraz mechanizmów monitorowania i oceny planowanych działań.

4.5 Ochrona danych osobowych

4.5.1 Środki zawarte w rozporządzeniu muszą być zgodne z prawodawstwem UE na temat ochrony danych osobowych⁽¹⁸⁾. Zgoda pracowników na publikowanie informacji na portalu EURES musi być wyraźna, jednoznaczna, dobrowolnie udzielona, konkretna i świadoma.

4.5.2 Celem jest zapewnienie zarówno a) efektywnej zgodności z regułami dotyczącymi ochrony podstawowych praw i wolności osób fizycznych oraz b) swobodnego przepływu danych osobowych między Państwami Członkowskimi a instytucjami i organami wspólnotowymi, jak i między instytucjami i organami wspólnotowymi. do celów związanych z wykonywaniem ich kompetencji.

4.5.3 EKES zwraca uwagę, że trwają konsultacje z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, odzwierciedlające nową i rozszerzoną rolę sieci EURES. EKES zaleca, by Komisja uwzględniła zalecenia i wnioski zawarte w opinii EIOD z 3 kwietnia br⁽¹⁹⁾.

4.6 Zmiany w finansowaniu z EFS

4.6.1 EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że nowy system finansowania nie zagrozi ważnej roli transgranicznych partnerstw EURES-u, zwłaszcza w regionach, w których sytuacja jest szczególnie trudna, i uważa, że powinny one być nadal wspierane za pomocą horyzontalnych działań ogólnounijnych, z możliwością uzupełnienia z zasobów krajowych lub z EFS.

4.6.2 W odniesieniu do ESF należy jasno określić priorytety dotyczące EURES i zapewnić odpowiednie wsparcie. Procedury aplikowania o dotacje i przyznawania ich muszą pozostać spójne, przejrzyste i proste.

4.7 Rola partnerów społecznych

4.7.1 Komisja Europejska wspomina o nowym zdefiniowaniu roli partnerów społecznych⁽²⁰⁾. Powinni oni być w pełni zaangażowani w cykl programowania i sprawozdawczości oraz brać udział w posiedzeniach.

4.7.2 EKES podkreśla zasadniczą rolę partnerów społecznych na wszystkich poziomach jako głównych podmiotów na rynku pracy, którzy są głęboko zaangażowani w prace EURES-u mające na celu dostosowanie umiejętności do wakatów. Ich rola nie powinna ograniczać się do członków stowarzyszonych⁽²¹⁾. Krajowe urzędy koordynacji, w szczególności, powinny zacieśnić współpracę z partnerami społecznymi i organizacjami zawodowymi. Komitet proponuje, by partnerzy społeczni na szczeblu europejskim i krajowym odpowiednio brali udział w działaniach urzędu europejskiego i krajowych urzędów koordynacji.

⁽¹⁸⁾ Rozporządzenie (WE) nr 45/2001, Dz.U. L 281 z 23.11.1995, s. 31.

Dyrektywa 95/46/WE wymaga, aby państwa członkowskie chroniły podstawowe prawa i wolności osób fizycznych, w szczególności ich prawa do prywatności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych, aby zapewnić swobodny przepływ danych osobowych we Wspólnocie.

⁽¹⁹⁾ http://edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Consultation/Opinions/2014/14-04-03_Workers_mobility_EN.pdf

⁽²⁰⁾ Zob. protokół posiedzenia Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników, które odbyło się 12 kwietnia 2013 r.

⁽²¹⁾ Wspólne pismo BUSINESSEUROPE, CEEP, ETUC i UEAPME do komisarza László Andora z 19 grudnia 2012 r.

4.8 Monitorowanie i ocena prac EURES-u w zakresie zatrudnienia

4.8.1 Aby zapewnić wystarczającą ilość informacji, na podstawie których można by ocenić wyniki sieci EURES, należy wprowadzić wspólne wskaźniki, aby zapewnić organizacjom uczestniczącym w sieci wytyczne pomagające określać ich wyniki. Wskaźniki te powinny również pomóc ocenić postępy w realizacji celów wyznaczonych dla całej sieci EURES. Ważne jest też uwzględnienie wskaźników jakościowych, takich jak jakość miejsc pracy, równość traktowania i prawa w zakresie zabezpieczeń społecznych. Należy zwrócić uwagę na to, jakie prawa i obowiązki nakłada rozporządzenie na państwa członkowskie w zakresie przekazywania informacji i statystyk dotyczących np. pracowników mobilnych, gdy nie istnieją dostępne systemy monitorowania niektórych wskaźników.

Bruksela, 4 czerwca 2014 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE
