



„KARTA EURES”

w rozumieniu art. 10 Decyzji Komisji nr 2012/733/EU

Wytyczne i standardy techniczne dla sieci EURES w zakresie wdrażania przepisów Rozporządzenia nr 492/2011 oraz Decyzji Komisji nr 2012/733/EU

I. WSTĘP

Karta EURES jest dokumentem zawierającym wytyczne skierowane do państw członkowskich w zakresie implementacji Decyzji 2012/733/EU. Karta została przyjęta przez Grupę Strategiczną EURES Wysokiego Szczebla podczas spotkania w dniu 16 grudnia 2013 r. w Wilnie. Jest to dokument niewiążący, który określa pomocnicze standardy operacyjne i techniczne do stosowania przez organizacje partnerskie EURES. Państwa członkowskie rozpoczną w 2014 r. wprowadzenie elementów Karty, w celu jej pełnego wdrożenia w przyszłości, jako środka służącego do koordynowania reformą sieci EURES.

1.1. Potrzeba wytycznych dotyczących wykonania rozporządzenia 492/2011

Zgodnie z rozdziałem II rozporządzenia 492/2011¹ (zwanego dalej „rozporządzeniem”), EURES daje dostęp do możliwości zatrudnienia w całej Europie dla wszystkich zainteresowanych osób poszukujących pracy. Zapewnia przejrzystość i kojarzenie wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie oraz usługi na rzecz mobilności zarówno dla osób poszukujących pracy jak i pracodawców.

Decyzja 2012/733/EU² (zwana dalej „decyzją”) ma na celu reorientację działalności sieci od jej pierwotnego celu jakim jest udzielanie informacji i zapewnienie wirtualnej przejrzystości rynku wolnych miejsc pracy w Europie, w kierunku lepszego dopasowywania, pośrednictwa pracy i rekrutacji.

Niniejszy dokument zawiera wskazówki, w jaki sposób wspierać ten proces na szczeblu krajowym i regionalnym/lokalnym w państwach członkowskich, zgodnie z przepisami rozporządzenia i decyzji. Identyfikuje standardy operacyjne i techniczne do stosowania przez sieć EURES zgodnie z zasadą, że wszystkie wolne miejsca pracy i wnioski o zatrudnienie, które są upubliczniane przez któregokolwiek z członków EURES muszą być dostępne w całej Unii. Ma on zastosowanie do wszystkich organizacji partnerskich EURES: członków EURES/ Krajowych Urzędów Koordynacji, partnerów EURES, stowarzyszonych partnerów EURES i innych partnerów, pracujących pod nadzorem i na odpowiedzialność tych organizacji, lecz nie uczestniczących formalnie w sieci.

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii, Dz. Urz. UE L 141, z dn. 27.5.2011, str.1

² Decyzja Wykonawcza Komisji z dnia 26 listopada 2012 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 odnośnie do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia oraz ponownego ustanowienia EURES, DZ. Urz. UE L328, z dn. 28.11.2012, str.21

Wytyczne obowiązują także w odniesieniu do partnerstw transgranicznych ustanowionych zgodnie z rozporządzeniem oraz w odniesieniu do współpracy transgranicznej.

1.2. Wytyczne dotyczące w szczególności pięciu elementów

Poniższe pięć elementów określonych w art. 10 decyzji przyczyni się do realizacji procesu zwiększania możliwości sieci EURES, w zakresie lepszego dopasowywania osób poszukujących pracy do miejsc pracy, mając na uwadze potrzeby pracodawców w obszarze rekrutacji:

1. ramy dla zachęcania do wprowadzania nowych organizacji partnerskich w ramach sieci i wspólnych kryteriów selekcji partnerów EURES na szczeblu krajowym, jak określono w art. 5 ust. 3 lit. a decyzji;
2. cykl programowania i sprawozdawczości, zgodnie z art. 5 ust. 5 decyzji, w celu wzmocnienia wymiany informacji na poziomie UE w zakresie krajowych potrzeb rynku pracy, wydarzeń, narzędzi i projektów współpracy opracowanych w celu zaspokojenia tych potrzeb;
3. katalog usług EURES identyfikujący usługi do świadczenia przez organizacje partnerskie EURES, zgodnie z rozporządzeniem („usługi uniwersalne”) i usługi, które nie są obowiązkowe i promują ważne potrzeby rynku pracy („usługi dodatkowe”), zgodnie z art. 7 decyzji;
4. powszechne zrozumienie roli pracowników różnych organizacji partnerskich EURES w ramach sieci poprzez określenie mandatu Krajowego Urzędu Koordynacji i jego pracowników, opisu zadań, profili i działalności doradców EURES, asystentów EURES oraz innych pracowników zaangażowanych w działania EURES, w tym w działania transgraniczne, określone w art. 5 i 6 decyzji;
5. procedury ustanawiania jednolitego systemu i wspólnych modeli wymiany informacji dotyczących rynku pracy i mobilności w ramach sieci EURES, zgodnie z art. 13 ust. 2 rozporządzenia.

1.3. Przygotowanie do zmiany w składzie sieci

Decyzja ponownie ustanawia sieć zgodnie z nowym składem i funkcjami różnych kategorii podmiotów. Tak szybko, jak to możliwe po wejściu w życie decyzji, Europejski Urząd Koordynacji i państwa członkowskie podejmą działania wymienione poniżej, w celu zapewnienia, że różne podmioty w sieci działają w sposób przejrzysty.

1.3.1. Wyznaczenie krajowych urzędów koordynacji

Każde państwo członkowskie wyznaczy wyspecjalizowaną służbę, o której mowa w art. 11 ust. 2 rozporządzenia, odpowiedzialną za organizację prac sieci EURES. Służbą tą wyznaczoną w rozumieniu Decyzji będzie „Krajowy Urząd Koordynacji”.

W praktyce termin „wyspecjalizowane służby” odnosi się do publicznych służb zatrudnienia na szczeblu krajowym. ta wyspecjalizowana służba powinna posiadać niezbędne doświadczenie w realizacji zasady swobodnego przepływu pracowników oraz wspierania polityki dotyczącej mobilności pracowników wewnątrz UE. Wyznaczenie (departamentu) publicznych służb zatrudnienia (PSZ) na szczeblu krajowym do roli Krajowego Urzędu Koordynacji mogłoby wzmocnić przewodnią rolę PSZ oraz ich zdolność do włączenia działań na rzecz mobilności w zakres swoich usług jako pełniących kluczową rolę w realizacji aktywnej polityki rynku pracy przyczyniającej się do płynnych zmian statusu na rynku pracy. Decyzja o wyznaczeniu zależy jednak od państw członkowskich i struktury instytucji krajowych oraz podziału kompetencji.

Każde wyznaczenie zostanie przekazane Europejskiemu Urzędowi Koordynacji do publikacji na portalu EURES.

Krajowy Urząd Koordynacji będzie odpowiadać za nadzorowanie i przedstawianie sprawozdań z działalności krajowej sieci EURES (składającej się ze wszystkich partnerów EURES, stowarzyszonych partnerów EURES oraz innych partnerów pracujących pod nadzorem i odpowiedzialnością tych organizacji, ale nie uczestniczących formalnie w sieci).

1.3.2. Wyznaczenie partnerów EURES

Jak wskazano w decyzji, partnerami EURES mogą być m.in. publiczni lub prywatni usługodawcy działający na odpowiednim polu pośrednictwa pracy i zatrudnienia, a także związki zawodowe i organizacje pracodawców.

Państwa członkowskie zapewnią, że na poziomie krajowym partnerzy EURES zostaną wyznaczeni zgodnie ze wspólnymi kryteriami wymienionymi w sekcji 2.3.

Każde wyznaczenie zostanie przekazane Europejskiemu Urzędowi Koordynacji, który będzie publikować listę partnerów EURES na portalu EURES.

1.3.3. Identyfikacja stowarzyszonych partnerów EURES

Krajowe Urzędy Koordynacji zarejestrują stowarzyszonych partnerów EURES pracujących z wyznaczonymi partnerami EURES i prześlą informację do Europejskiego Urzędu Koordynacji, który opublikuje listę stowarzyszonych partnerów EURES na portalu EURES.

1.3.4. Zmiany

Zmiany dotyczące informacji opisanych w sekcjach 1.3.1. – 1.3.3 zostaną przekazane Europejskiemu Urzędowi Koordynacji bezzwłocznie, tak aby listy na portalu EURES zostały odpowiednio zaktualizowane.

1.3.5 Krajowe metody wyboru i wyznaczania partnerów EURES

Zgodnie z sekcją 2.1 państwa członkowskie będą rozwijać środki i metody wyboru oraz wyznaczania partnerów EURES, dzięki którym Krajowy Urząd Koordynacji będzie mieć możliwość (a) wyznaczenia partnerów EURES na podstawie kryteriów odnoszących się do możliwości partnerów wymienionych w sekcji 2.3 oraz (b) monitorowania udziału wyznaczonych partnerów EURES, zgodnie z tymi kryteriami.

1.3.6 Ponowne wyznaczenie dotychczasowych wyspecjalizowanych służb specjalistycznych jako partnerów EURES

Państwa członkowskie mogą ponownie powołać podmioty sprawujące do dnia 31 grudnia 2013 r. funkcje wyspecjalizowanych służb zgodnie z rozdziałem II rozporządzenia przy założeniu, że kryteria wymienione w sekcji 2.3 zostały spełnione *prima facie* i mogą to zrobić bez uszczerbku dla sekcji 2.1.

1.3.7. Partnerstwo transgraniczne i współpraca transgraniczna

Zgodnie z art. 5 ust. 5 decyzji partnerzy EURES mogą rozwijać działalność transgraniczną, która powinna być organizowana w ramach „struktur współpracy i usług” w rozumieniu art. 15 ust. 1 lit. b rozporządzenia („partnerstwa transgraniczne”) i/lub współpracy transgranicznej. Krajowe Urzędy Koordynacji prześlą informacje na temat (ponownego) wyznaczenia partnerstw transgranicznych i współpracy transgranicznej do Europejskiego Urzędu Koordynacji, który opublikuje te informacje na portalu EURES.

1.4. Promocja sieci i wykorzystanie logo EURES

Zgodnie z art. 11 decyzji wszystkie organizacje partnerskie EURES zapewnią, że dostarczane przez nie informacje i materiały promocyjne są spójne z ogólną strategią komunikacji i z informacjami określonymi przez Europejski Urząd Koordynacji.

Znak usługowy EURES, a także graficzny charakteryzujące go logo, jest własnością Komisji. Wszystkie organizacje partnerskie EURES będą korzystać z logo EURES we wszystkich swoich działaniach związanych z EURES.

Jedynie Europejski Urząd Koordynacji może udzielić osobom trzecim zgody na korzystanie z logo EURES po konsultacji z właściwym Krajowym Urzędem Koordynacji. Organizacje partnerskie EURES będą niezwłocznie informować Europejski Urząd Koordynacji o wszelkich nadużyciach logo przez osoby trzecie.

II. RAMY DLA WSPIERANIA NOWYCH ORGANIZACJI PARTENRSKICH EURES ORAZ WSPÓLNE KRYTERIA WYBORU PARTNERÓW EURES

2.1. Obowiązek przeglądu możliwości otwarcia EURES

Nowe podmioty mogą rozszerzyć zasięg EURES oraz stworzyć nowe możliwości zwiększając zasięg geograficzny, zasięg rynku pracy oraz zakres i jakość usług dostępnych dla grup klientów.

W ciągu 2014 r. wszystkie państwa członkowskie zbadają, w jaki sposób - zgodnie z krajowymi praktykami i procedurami - mogą poprawić świadczenie usług grupom klientów w ramach katalogu usług. Mogą zatem aktywnie i stopniowo ukierunkowywać ogólną jakość i ilość nakładów EURES (np. usługi dla grup klientów) na poziomie krajowym w celu zwiększenia potencjału zatrudnienia pracy krajowej siły roboczej (np. przy wykorzystaniu możliwości rekrutacji w innych państwach członkowskich) i/lub krajowego popytu na pracę (np. poprzez pośrednictwo pracy na rzecz obywateli innych państw członkowskich). Zachęca się państwa członkowskie do konsultacji z organizacjami nieuczestniczącymi w sieci EURES, ale związanymi z działalnością krajowej sieci EURES, wspierającymi na poziomie krajowym unijną mobilność siły roboczej, takimi jak partnerzy społeczni.

W związku z powyższym każdy członek EURES opracuje krajowe ramy otwarcia EURES na nowe partnerskie organizacje (zwane dalej „krajowymi ramami na rzecz poszerzenia sieci”) na najbliższe lata na poziomie krajowym i przekaże ich opis do Europejskiego Urzędu Koordynacji, w szczególności zaś wybrane metody w odniesieniu do rozwoju tych ram oraz harmonogram proponowanych działań.

W celu wspierania wzajemnego uczenia się pomiędzy państwami członkowskimi w odniesieniu do otwarcia sieci Europejski Urząd Koordynacji zbierze informacje na temat metod wybranych przez państwa członkowskie i zorganizuje spotkania w celu dokonania przeglądu stanu zaawansowania i zbadania najlepszych praktyk.

2.2. Rozwój możliwości dla otwarcia EURES

Krajowe ramy na rzecz poszerzania sieci mogą składać się z jednej lub z kilku następujących opcji w odniesieniu do wyboru i wyznaczania nowych partnerów EURES:

1. Wprowadzenie sprecyzowanego krajowego systemu wyboru i wyznaczania partnerów EURES, obejmującego w szczególności organu wyznaczenie „ciała” odpowiedzialnego za ocenę wniosków w oparciu o dokument opisujący proces wyboru, zapewnienie zasad równego traktowania i przejrzystości, formalizację kryteriów wyboru, zasady regulujące status partnerów EURES oraz podejście do oceny wydajności wyznaczonych partnerów EURES;

2. Rozszerzenie lub dostosowanie istniejących krajowych procesów mających zastosowanie w rejestracji, licencjonowaniu, certyfikacji, innych metod autoryzacji i/lub monitorowaniu organizacji publicznych i prywatnych oferujących zatrudnienie, usługi pośrednictwa pracy lub rekrutacji, tak aby obejmowały wybór i wyznaczenie takich organizacji na partnerów EURES;
3. Wprowadzenie możliwości negocjowania umów między ww. organizacjami i Ministerstwem Pracy i/lub publicznymi służbami zatrudnienia, w ramach których organizacja zobowiązuje się do świadczenia usług EURES zgodnie z kryteriami określonymi w sekcji 2.3 oraz do współpracy z Krajowym Urzędem Koordynacji;
4. Rozszerzenie istniejących umów lub uzgodnień w zakresie zlecenia usług na zewnątrz pomiędzy Ministerstwem Pracy i/lub publicznymi służbami zatrudnienia takimi ww. organizacjami o świadczenie usług pośrednictwa pracy przez ww. organizacje, również na podstawie konkretnego projektu/potrzeby lub przez dłuższy okres.

Opcje mogą również być rozszerzone na organizacje inne niż partnerzy EURES, szczególnie na partnerów stowarzyszonych EURES.

Krajowe ramy na rzecz poszerzenia sieci mogą również obejmować regularny przegląd działań, który może zostać opracowany na szczeblu krajowym, w kontekście cyklu programowania i sprawozdawczości, o którym mowa w rozdziale 3, w celu uwzględnienia sytuacji w danym kraju, opracowania sposobów i środków do stosowania konkretnych (tymczasowych) uzgodnień, w tym również przez nowe organizacje lub partnerstwa publiczno-prywatne oraz wyzwań dla kraju w zakresie bardziej optymalnego wykorzystania możliwości jakie oferuje mobilność siły roboczej w UE. W zależności od charakteru działalności takich organizacji, Krajowy Urząd Koordynacji może na czas określony uznać organizacje jako partnerów EURES albo zaakceptować organizacje jako stowarzyszonych partnerów EURES.

Przykładowo, w przypadku kraju o wysokim poziomie bezrobocia Krajowy Urząd Koordynacji może analizować ogólne możliwości sieci EURES w danym państwie członkowskim, aby dotrzeć do tych bezrobotnych poszukujących pracy, którzy chcą podjąć pracę poza granicami kraju i mają odpowiednie kwalifikacje, aby z powodzeniem ubiegać się tam o zatrudnienie. Aby wzmocnić istniejące powiązania lub zbudować nowe z określonymi grupami klientów, Krajowy Urząd Koordynacji może rozwijać opcje w celu poszukiwania odpowiednich organizacji partnerskich, np. wyspecjalizowanych organizacji, w celu ułatwienia dostępu do tych grup docelowych. Alternatywnie, w przypadku kraju z określonym wysokim popytem na wykwalifikowanych pracowników nieobecnych w danym kraju Krajowy Urząd Koordynacji może analizować ogólne możliwości sieci EURES w danym państwie członkowskim, aby dotrzeć do pracodawców chcących zatrudnić pracowników z innych krajów UE. Aby dotrzeć do pracodawców w poszczególnych branżach lub sektorach, należałoby nawiązać współpracę z odpowiednimi organizacjami partnerskimi.

Badanie może obejmować wszystkie aspekty wdrożenia katalogu usług, o których mowa w rozdziale 3: usługi przed rekrutacją, dopasowanie i rekrutację oraz usługi świadczone po zakończeniu rekrutacji. W tym ostatnim przypadku współpraca może zostać rozszerzona na przykład na ambasady, związki zawodowe, służby realizujące usługi w zakresie kariery zawodowej, i obejmować centra informacyjne miast i uniwersytety.

2.3. Wspólne kryteria wyboru i wyznaczania partnerów EURES

Podczas wyboru i wyznaczania partnerów EURES państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę następujące kryteria.

2.3.1. Zakres i charakter świadczonych usług

1. Zdolność do świadczenia wszystkich usług niezbędnych do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz związanego z tym zatrudniania pracowników, o którym mowa w art. 11 rozporządzenia 492/2011 zdefiniowanego jako „usługi uniwersalne” w katalogu usług wymienionych w załączniku 4;
2. Zaangażowanie w realizację krajowej polityki zatrudnienia oraz europejskiej strategii zatrudnienia;
3. Możliwość świadczenia usług EURES w ramach udogodnień wielokanałowych, z których co najmniej internet/strona internetowa organizacji jest dostępna przez cały czas;
4. Udostępnianie usług EURES w procesie dopasowywania ofert pracy i wniosków o zatrudnienie zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami i ustaleniami dotyczącymi efektywnego świadczenia usług i efektywnego zarządzania liczbą klientów dla różnych grup klientów i zgodnie z art. 6 ust. 2 i 3 decyzji;
5. Istnienie odpowiednich mechanizmów odesłań, tj. możliwości zagwarantowania, że klienci – osoby poszukujące pracy i pracodawcy – zostaną skierowani do innych partnerów EURES i/lub stowarzyszonych partnerów EURES jeżeli a) konkretne, wymagane usługi uniwersalne są tymczasowo niedostępne w konkretnej lokalizacji lub b) usługi dodatkowe nie mogą być realizowane;
6. Istnienie odpowiednich mechanizmów i procedur sprawdzenia i zapewnienia pełnego poszanowania obowiązujących norm pracy i wymogów prawnych przy realizacji usługi³ oraz
7. Zastosowanie zasad dotyczących poboru opłat zgodnie z art. 7 ust. 4 decyzji.

2.3.2. Zdolność organizacyjna i standardy jakości

³Komentarz: Dotyczy to w szczególności obowiązujących przepisów krajowych odnoszących się do pośrednictwa pracy i innych podmiotów niepublicznych uprawnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy, ale może obejmować również zasady mające zastosowanie do agencji pracy tymczasowej na terytorium kraju (które mogą być oparte na prawie UE).

1. Zdolność do pełnego uczestniczenia w wymianie wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie osób poszukujących pracy zainteresowanych pracą w innym państwie członkowskim, zgodnie z art. 13 lit. a) i b) rozporządzenia, co oznacza zdolność do zapewnienia terminowej i rzetelnej dostawy danych na portal EURES zgodnie z ustalonymi protokołami wymiany, podlegającymi właściwej weryfikacji;
2. Zdolności administracyjne i finansowe do realizacji wytycznych zawartych w niniejszym dokumencie;
3. Zobowiązanie do przestrzegania norm w ramach jednolitego systemu i wspólnych modeli wymiany informacji oraz do współpracy w ramach sieci, w celu opracowania narzędzi i metodologii poprawy usług i systemów informacyjnych, między innymi poprzez zastosowanie nowych technologii informacyjnych;
4. Zdolność i zobowiązanie do przekazywania informacji do Krajowego Urzędu Koordynacji w zakresie świadczenia usług i osiągniętych wyników zgodnie z warunkami regulującymi status wyznaczonego partnera EURES, zgodnie z uzgodnieniami lub umowami zawieranymi w tym zakresie między partnerami EURES i Krajowym Urzędem Koordynacji;
5. Zdolność i zobowiązanie do zapewnienia wkładu opisującego własne działania w ramach planowania i sprawozdawczości dla Krajowego Urzędu Koordynacji w zakresie działalności EURES, zgodnego z szablonami cyklu programowania i sprawozdawczości przedstawionymi w załącznikach 1 i 2;
6. Posiadanie lub zobowiązanie do zapewnienia odpowiednich zasobów ludzkich w kontekście geograficznego lub instytucjonalnego mandatu danego partnera EURES, jak określono w uzgodnieniach lub umowach zawartych z Krajowym Urzędem Koordynacji;
7. Zobowiązanie do zagwarantowania standardów jakości w odniesieniu do personelu świadczącego usługi EURES zgodnie z rozdziałem 5, w tym zobowiązanie do zapisywania pracowników na szkolenia na poziomie UE, przy uwzględnieniu określonych potrzeb organizacji, z jednej strony, oraz kryteriów wyboru i oferty w ramach wspólnego programu szkoleń EURES – drugiej strony.

Wspólne kryteria pozostają bez uszczerbku dla stosowania szczególnych kryteriów w ramach krajowych systemów licencjonowania i autoryzacji obowiązujących podmioty świadczące usługi z zakresu zatrudnienia i pośrednictwa pracy. Państwa członkowskie mogą ustanowić spełnienie takich kryteriów jako warunek wstępny dla złożenia wniosku przez partnera EURES.

Państwa członkowskie mogą uznać za niedopuszczalne lub odrzucić wnioski o wyznaczenie jako partnerów EURES organizacji, które podlegają jurysdykcji innego kraju, w tym sensie, że dana organizacja jest utworzona zgodnie z prawem innego państwa lub ma zarejestrowaną siedzibę w tym państwie i nie ma rzeczywistego i ciągłego związku z gospodarką tego państwa członkowskiego.

2.4. Wybór stowarzyszonych partnerów EURES

Do państw członkowskich należy podjęcie decyzji, czy kryteria wyboru partnerów EURES mają zastosowanie przy wyborze stowarzyszonych partnerów EURES.

2.5 Warunki przekazywania uprawnień i/lub partnerstw

Partner EURES może angażować inne organizacje partnerskie do wzmocnienia swojego potencjału w zakresie dostarczania usług EURES zarówno uniwersalnych, jak i dodatkowych. W związku z powyższym może oferować świadczenie usług EURES za pośrednictwem różnych podmiotów w formie np. przekazywania uprawnień, outsourcingu lub współpracy z innymi organizacjami.

Wyżej wymienionymi innymi organizacjami mogą być: a) partnerzy EURES; b) stowarzyszeni partnerzy EURES, zgodnie z art. 6 ust. 6 decyzji, lub c) inne organizacje, które działają pod nadzorem i na odpowiedzialność partnera EURES lub partnera stowarzyszonego EURES, nieuczestniczące jednak formalnie w sieci.

Ponadto partnerzy EURES mogą również angażować partnerów EURES z innych państw członkowskich, jak wskazano w artykule 6 ust. 7 decyzji.

III. CYKL PROGRAMOWANIA, MONITOROWANIA I SPRAWOZDAWCZOŚCI

3.1. Cele cyklu programowania, monitorowania i sprawozdawczości

Ustanawia się wspólne, strategiczne i oparte na dowodach ramy dla cyklu programowania, monitorowania i sprawozdawczości (zwane dalej „cyklem programowania”), na potrzeby kierowania krajowymi działaniami sieci EURES, uwzględniając szczególne cele krajowe i cele odnoszące się do europejskiego rynku pracy.

Proces ten powinien umożliwić członkom EURES sprawozdań planowanie i raportowanie w odniesieniu do wkładu w działania EURES zapotrzebowaniu opartego bardziej na potrzebach i zorientowanego na wyniki, w ramach dynamicznego europejskiego rynku pracy, a w szczególności powinien pomóc w identyfikacji konkretnych rezultatów poczynionych w celu zmniejszenia braku równowagi na europejskich rynkach pracy oraz osiągnięcia 75% poziomu zatrudnienia ustalonego w strategii Europa 2020.

Powinno to zwiększyć skuteczność całej sieci EURES i jej członków. Nie tylko usprawni to sprawozdawczość, zgodnie z art. 17 ust. 1 rozporządzenia, ale również sprawi, że informacje o krajowych sieciach EURES będzie można łatwiej porównywać i bardziej będą one sprzyjać wzajemnemu uczeniu się. Może to wzmocnić wymianę, synergii i zarządzanie wiedzą.

Aby wesprzeć Krajowe Urzędy Koordynacji w tej działalności, Europejski Urząd Koordynacji ustanawia coroczną procedurę, a wspólne szablony opisują programy prac (plan

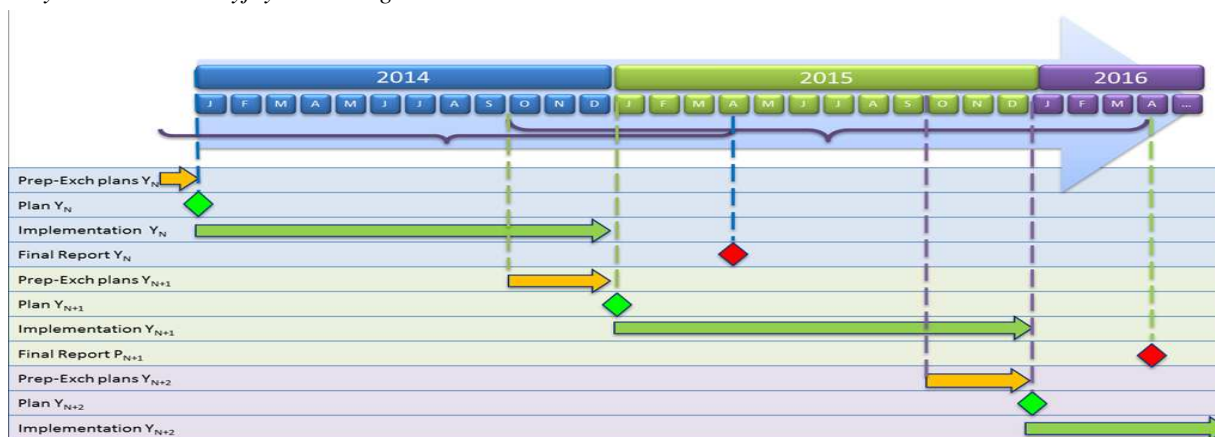
działania, załącznik 1) oraz wyniki i rezultaty (sprawozdanie z działalności, załącznik 2). Europejski Urząd Koordynacji sporządzi informację i przedstawi ją organizacji krajowych sieci EURES zgodnie z dostarczonymi informacjami (krajowy arkusz EURES, załącznik 3).

3.2. Harmonogram dla każdego cyklu programowania

Pełny cykl programowania obejmuje 19 miesięcy, w tym: 3 miesiące, aby przygotować i przyjąć program prac, 12 miesięcy zgodnie z rokiem kalendarzowym dla realizacji działań opisanych w programie prac i 4 miesiące dla złożenia sprawozdania z podejmowanych działań.

Rok 2014 jest przejściowy. Cykl programowania rozpocznie się od 2015 r., gdy działania podejmowane w ciągu roku kalendarzowego obejmą sprawozdanie z działalności z poprzedniego roku, realizację działań w bieżącym roku oraz przygotowanie planu działania na rok następny.

Wykres 1 - orientacyjny harmonogram



3.3. Rozpoczęcie cyklu programowania: definicja celów operacyjnych

Każdy cykl programowania zostanie poprzedzony dialogiem między Europejskim Urzędem Koordynacji i poszczególnymi członkami EURES w celu uzgodnienia celów operacyjnych dla następnego roku działalności EURES, w tym mierzalnych celów jakościowych i ilościowych. Cele operacyjne dla wszystkich państw członkowskich będą wspólnymi celami operacyjnymi mającymi zastosowanie do wszystkich członków EURES, ale mogą również zawierać konkretne zindywidualizowane cele operacyjne mające zastosowanie do poszczególnych członków EURES.

Wspólnymi celami operacyjnymi dla wszystkich państw członkowskich są te cele, które są określone w art. 2 decyzji. W stosownych przypadkach, mogą być uzupełnione o cele

uzgodnione w ramach konsultacji z Zarządem EURES, zgodnie z procedurą określoną w art. 8 ust. 7 decyzji.

Poszczególni członkowie EURES, na podstawie badań rynku pracy⁴ w zakresie potrzeb i trendów rynku pracy na poziomie krajowym i regionalnym mogą ustalać konkretne cele krajowe, takie jak na przykład ukierunkowane działania związane z trudno obsadzonymi wakatami i / lub wąskimi gardłami, mając na uwadze potencjał dostępny u innych członków EURES, w zakresie działań dopasowujących (pośrednictwa pracy).

Zestaw wspólnych celów operacyjnych zostanie określony przez Europejski Urząd Koordynacji w porozumieniu z Zarządem EURES zgodnie z art. 8 ust. 7 lit. b decyzji, a zestaw konkretnych celów operacyjnych zostanie sporządzony przez członków EURES lub zaproponowany przez Europejski Urząd Koordynacji.

Ponadto Europejski Urząd Koordynacji może dostarczyć wskazówki na temat konkretnych celów dla niektórych poszczególnych członków EURES w odniesieniu do europejskiego rynku pracy i Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Europejski Urząd Koordynacji opierałby swoje propozycje w szczególności na: (a) Krajowych Programach Reform państw członkowskich i Zaleceniach dla Poszczególnych Krajów w ramach Semestru Europejskiego i (b) analizach rynku pracy zamieszczonych w sprawozdaniach europejskich, takich jak Monitor Ofert Pracy (ang. *Job Vacancy Monitor*), określających różne kategorie nieobsadzonych wakatów i niszowych ofert pracy. Na przykład, w świetle tych informacji, Komisja może przedstawić wytyczne członkowi EURES na temat konkretnych celów dotyczących poszczególnych sektorów i/lub zawodów.

3.4. Plan działania

Od daty rozpoczęcia cyklu programowania, oraz zgodnie z powszechnie przyjętymi celami operacyjnymi i wnioskami z poprzednich cykli programowania, każde Krajowe Biuro Koordynacji opracuje program prac dla krajowej sieci EURES i udostępni go do konsultacji oraz potencjalnego współdziałania z innymi Krajowymi biurami Koordynacji i Europejskim Urzędem Koordynacji, które mogą na przykład przedstawiać komentarze i/lub sugestie dotyczące dwustronnych działań. Plan działania będzie zawierał opis krajowego kontekstu, w którym EURES działa.

Zgodnie z art. 5 ust. 5 decyzji, planowane programy prac będą określały (a) główne działania, które zostaną podjęte przez Krajowe Urzędy Koordynacji i partnerów EURES (...), w tym działania międzynarodowe, transgraniczne i sektorowe, przewidziane w art. 15

⁴ Badania rynku pracy odnoszą się do informacji, które zostały przeanalizowane i zinterpretowane, w celu wsparcia strategicznych decyzji.

rozporządzenia oraz (b) przydzielone zasoby ludzkie i finansowe i uzgodnienia w zakresie wykonania przepisów rozdziału II rozporządzenia.

Zgodnie z art. 5 ust. 5 decyzji, projekty programów pracy będą konsultowane z przedstawicielami partnerów społecznych na szczeblu UE.

Europejski Urząd Koordynacji będzie ułatwiał proces konsultacji i współdziałanie pomiędzy Krajowymi Urzędami Koordynacji.

Europejski Urząd Koordynacji będzie organizować proces konsultacji w taki sposób i w takim czasie, aby wszyscy członkowie EURES mogli rozpocząć realizację działań od początku następnego roku kalendarzowego. Gdy program prac zostanie przygotowany i zatwierdzony przez Krajowy Urząd Koordynacji, zostanie on udostępniony wszystkim członkom EURES w jego ostatecznej wersji.

Ponieważ cykl programowania musi być elastyczny, aby można było uwzględnić nowe wydarzenia wpływające na realizowanie działań („nowe lub zmienione” ustalenie celów UE, współpraca sektorowa i/lub regionalna z siecią EURES, zmiany organizacyjne itp.), zmiany w planie działania będą przedstawiane najpóźniej w sprawozdaniu z działalności opisanym poniżej.

3.5. Sprawozdanie z działalności

Sprawozdania należy złożyć w ciągu 4 miesięcy po zakończeniu cyklu, tak aby członkowie EURES mieli wystarczająco dużo czasu na zebranie i analizę odpowiednich informacji.

Sprawozdanie z działalności opisuje wyniki na podstawie wskaźników i przedstawia wydajność odpowiednich krajowych sieci EURES oceniając, w jakim stopniu uzgodnione cele operacyjne i program prac zostały osiągnięte dzięki realizacji zaplanowanych działań.

Jako część sprawozdania z działalności, członkowie EURES powinni dostarczyć informacje na temat następujących wskaźników: 1) działania informacyjne i poradnictwo, 2) pośrednictwo pracy i obsadzone wakaty oraz 3) satysfakcja klienta. Jednakże poziom szczegółowości informacji zawartych w każdej kategorii wskaźnika zależeć będzie od dostępnych krajowych metod i narzędzi zbierania danych.

Aby przyczynić się do realizacji tej oceny, Europejski Urząd Koordynacji dostarczy członkom EURES statystyki dostępne zarówno na portalu EURES, jak również poprzez narzędzie do monitorowania sieci dostępne w intranecie portalu EURES. (Mogą to być na przykład: liczba CV lub liczba pracodawców zarejestrowanych na portalu w podziale na państwa oraz dane z miesięcznych sprawozdań doradców EURES).

1. Wskaźniki dla działań informacyjnych, poradnictwa i doradztwa będą bezpośrednio związane z działaniami pracowników EURES na poziomie transnarodowym i transgranicznym w następujący sposób:

1. Liczba indywidualnych kontaktów z osobami poszukującymi pracy/się pracownikami, z czego z klientami z:
 - a) kraju;
 - b) innego kraju członkowskiego EURES.

W podziale na: i) informacje ogólne oraz ii) pomoc w dopasowaniu i rekrutacji.

2. Liczba indywidualnych kontaktów z pracodawcami, z czego:
 - a) pracodawcami z własnego kraju;
 - b) pracodawcami z innego kraju członkowskiego EURES.

W podziale na: i) informacje ogólne oraz ii) pomoc w dopasowaniu i rekrutacji.

3. Liczba kontaktów grupowych, innych niż związanych z rekrutacją i pośrednictwem pracy i liczba osób w tych grupach.
4. Liczba kontaktów dotyczących EURES (działalność, informacje lub szkolenia) z pracownikami własnych organizacji partnerskich krajowej sieci EURES.

2. Wskaźniki dla pośrednictwa pracy i obsadzonych wakatów zostaną opisane na podstawie wyników następujących parametrów:

1. Liczba CV rozpatrzonych w ramach procesu dopasowania i pośrednictwa EURES, z czego:
 - a) Liczba rozpatrzonych CV od osób poszukujących pracy z własnego kraju;
 - b) Liczba rozpatrzonych CV od osób poszukujących pracy z innego kraju członkowskiego EURES.

2. Liczba wolnych miejsc pracy obsłużonych przez EURES w procesie dopasowania i rekrutacji, z czego:
 - a) Liczba obsłużonych wolnych miejsc pracy oferowanych przez pracodawców z własnego kraju
 - b) Liczba obsłużonych wolnych miejsc pracy oferowanych przez pracodawców z innego kraju członkowskiego EURES.

3. Liczba osób zamieszkałych we własnym kraju i zatrudnionych za granicą w innym państwie członkowskim EURES w wyniku działalności EURES.
4. Liczba osób zamieszkałych w innym kraju członkowskim EURES i zatrudnionych przez pracodawcę z własnego kraju w wyniku działalności EURES.

5. Liczba wydarzeń rekrutacyjnych, takich jak targi pracy, Europejskie Dni Pracy lub podobne wydarzenia (liczba uczestników, liczba pracodawców EURES, liczba rozmów rekrutacyjnych).
3. Wskaźnik satysfakcji klienta zostanie opisany przez wyniki badań otrzymanych z istniejących badań satysfakcji, uzyskanych i/lub przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym. Informacje te można uzyskać z różnych (krajowych) źródeł, w tym internetowych baz danych opinii klientów lub szczegółowych badań przeprowadzonych przez ekspertów w tej dziedzinie. Członków EURES zachęca się do włączenia części dotyczącej EURES do istniejących lub prowadzonych badań zadowolenia klientów w ich organizacjach i/lub do wdrożenia takiego mechanizmu co do usług EURES.

Szczegółowe badania satysfakcji klientów mogą być również planowane w danym programie prac w celu wspierania oceny osiągnięć krajowej sieci EURES w zakresie kluczowych działań EURES w ramach katalogu usług EURES i zgodnie z przyjętymi celami operacyjnymi.

W celu określenia ogólnego kontekstu działań EURES, w ramach których odbywają się badania, użyteczne będzie zgłaszanie wyników statystycznych w zakresie kluczowych działań EURES, takich jak:

1. Ogólne informacje, komunikacja i promocja EURES oraz mobilności
2. Badania dotyczące rynku pracy i przepływów mobilności
3. Usługi EURES dla osób poszukujących pracy/zmieniających pracę/pracowników mobilnych, w tym działalność doradcza
4. Usługi EURES na rzecz pracodawców
5. Kampanie komunikacyjne i zwiększające świadomość na rzecz pracodawców i osób poszukujących pracy
6. Organizacja i udział w Europejskich Dniach Pracy lub targach pracy organizowanych przez sieć EURES
7. Uczestnictwo w targach pracy organizowanych, przez inne niż sieć EURES podmioty krajowe
8. Rozwój nowych projektów i produktów w zakresie mobilności (np. dwustronne projekty rekrutacyjne i strategiczny rozwój inicjatyw)
9. Szkolenie i wsparcie dla pracowników spoza sieci EURES
10. Szkolenie kadry EURES

Członkowie EURES mogą korzystać z dodatkowych wskaźników. Mogą one obejmować wskaźniki, które umożliwiają zmierzenie udziału trudnych do obsadzenia wakatów we wszystkich przyjętych ofertach pracy, udziału liczby osób zatrudnionych w ramach pośrednictwa w liczbie osób poszukujących pracy/osób zmieniających pracę/pracowników mobilnych uczestniczących w ukierunkowanych projektach rekrutacyjnych i udziału

zapełnionych ofert pracy w liczbie ofert pracy przedstawionych w ramach ukierunkowanych projektów rekrutacyjnych.

Na podstawie krajowych ram dotyczących zakresie wymagań dowodowych i narzędzi oceny, członkowie EURES będą określać krajowe ograniczenia i kwalifikować wyniki w odniesieniu do metadanych. Metadane odnoszą się do metodologii, definicji, pojęć i zasad, które są wykorzystywane do zbierania i analizy danych wejściowych i wyjściowych wynikających z działań publicznych służb zatrudnienia na poziomie krajowym. Obejmują one informacje dotyczące metod gromadzenia danych (kwestionariusze bezpośrednie, badania sondażowe itp.), priorytetów i grupowania elementów oraz wszelkich ograniczeń, które związane są z gromadzeniem informacji ze względu na takie aspekty jak charakter, źródła danych i ich częstotliwość.

Sprawozdanie z działalności obejmuje opis lub aktualizację krajowej opisu określonego w planie działań, co jest przydatne dla wyjaśnienia kontekstu, w którym wyniki zostały osiągnięte, a zatem opisanie rzeczywistych osiągnięć.

Sprawozdanie z działalności będzie udostępnione partnerom społecznym.

3.6. Wspólna baza danych - Współpraca – Arkusz krajowy

Europejski Urząd Koordynacji będzie organizować regularne wymiany i konsultacje nt. programów, aby zapewnić współpracę pomiędzy Krajowymi Urzędami Koordynacji.

Europejski Urząd Koordynacji stworzy repozytorium zawierające wszystkie plany działań i sprawozdania z działalności członków EURES. Repozytorium będzie dostępne dla wszystkich Krajowych Urzędów Koordynacji. Wzmocni to proces wzajemnego uczenia się i wspólne możliwości planowania wewnątrz EURES.

Ponadto w celu ułatwienia wymiany i publikacji informacji na temat EURES oraz działań jej członków, skompilowane zostaną coroczne sprawozdania z działalności. Kompilacja ta zostanie uzupełniona wynikami z monitoringu i narzędzi oceny Europejskiego Urzędu Koordynacji, takimi jak dane statystyczne z portalu (np. liczba CV, ofert pracy, pracodawców w danym kraju lub sektorze itp., oraz odpowiednim trybem pozyskiwania i obliczania) tak, aby uzyskać dokumenty analityczne na temat działań EURES i wyników obsadzania wakatów i stworzyć opis odnośnie danego kraju (arkusz krajowy).

Arkusze krajowe dostarczą krótkich i jasnych informacji na temat struktury krajowych sieci EURES, ogólnej sytuacji kraju oraz działań na rzecz mobilności i wyników w poszczególnych krajach. Informacje te zostaną podane do publicznej wiadomości po zatwierdzeniu przez danego członka EURES.

3.7. Komplementarność z EFS i EaSI

Informacje, które mają być gromadzone i poddane analizie w ramach cykli programowania będą oddzielone i będą miały charakter uzupełniający w stosunku do wszelkich wymogów programowania i sprawozdawczości związanych z wybranymi wnioskami o środki unijne. Plany działania i sprawozdania powinny, w stosownych przypadkach, odnosić się do takich sposobów finansowania oraz rezultatów osiągniętych poprzez fundusze tego typu finansowanie.

Plany działań i sprawozdania będą zawierały co najmniej informacje na temat wsparcia finansowego UE, w następującym zakresie:

- Odniesienie do Umowy Partnerstwa w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i do programów operacyjnych zatwierdzonych przez Komisję, oraz do priorytetu inwestycyjnego, w ramach którego wspierane są działania EURES.
- Krótki opis wszelkich wniosków i wybranych projektów w ramach ukierunkowanych programów na rzecz mobilności w programie UE na rzecz Zatrudnienia i Innowacji Społecznych (ang. EU Programme for Employment and Social Innovation, tj. EaSI).
- W stosownych przypadkach, krótki opis innych dotacji w ramach programu EaSI.

IV. KATALOG USŁUG EURES

Pełny zakres usług świadczonych przez sieć EURES będzie obejmował rekrutację, dopasowanie i pośrednictwo pracy, w tym wszystkie etapy obsadzenia stanowiska, od przygotowań przed rekrutacją do pomocy po zatrudnieniu oraz związane z tym informacje i porady.

Katalog usług EURES w załączniku 4 zawiera listę usług standardowych, które partnerzy EURES świadczą na rzecz swoich klientów, innych partnerów sieci oraz w ramach własnej organizacji.

Zgodnie z decyzją katalog usług rozróżnia usługi uniwersalne i dodatkowe. Wszyscy partnerzy EURES włączają wszystkie usługi uniwersalne EURES w świadczone przez siebie pakiet usług i dążą do świadczenia, przez siebie lub wspólnie ze stowarzyszonymi partnerami EURES lub innymi organizacjami partnerskimi EURES, usług dodatkowych, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy.

Kanały, przez które partner EURES świadczy usługi EURES na rzecz swoich klientów oraz ilościowy zakres mogą się różnić w zależności od wielu czynników, takich jak aktualna sytuacja na rynku pracy na poziomie regionalnym, krajowym i europejskim, wspólne praktyki

krajowe w celu świadczenia tego rodzaju usług, dostępność IT i innych narzędzi dla klientów itp.

Wszyscy partnerzy EURES zobowiązują się, w sposób całkowicie przejrzysty, do wskazania:

- zakresu usług EURES, jakie świadczą;
- miejsca i sposobu udostępniania tych usług i
- poziomu usług, jakiego klienci mogą oczekiwać.

Informacje te będą publikowane na portalu EURES we wspólnym formacie uzgodnionym przez Europejski Urząd Koordynacji i Krajowe Urzędy Koordynacji.

Ponadto wszyscy partnerzy EURES będą przekazywać te same informacje za pośrednictwem wszystkich swoich kanałów wykorzystywanych do kontaktu z klientami, takich jak strony internetowe i inne narzędzia samoobsługowe, biura regionalne i lokalne, itp.

Europejski Urząd Koordynacji i Krajowe Urzędy Koordynacji uzgodnią wspólne minimalne standardy jakości dla każdej usługi uniwersalnej lub grupy usług uniwersalnych. Standardy te zostaną opublikowane na portalu EURES i będą przestrzegane przez wszystkich partnerów EURES.

V. KOORDYNACJA SIECI, ROLA KADRY EURES I PROGRAM SZKOLEŃ NA POZIOMIE UE

5.1. Koordynacja EURES i rola Krajowych Urzędów Koordynacji

Art. 5 ust. 7 decyzji przewiduje, że Krajowy Urząd Koordynacji powinien dysponować personelem i innymi zasobami niezbędnymi do wykonywania swoich zadań w celu zapewnienia, że wszystkie wkłady podmiotów w ramach sieci krajowej są spójne, wiarygodne, odpowiednie i dostarczone na czas.

W związku z tym, oraz w celu wypełnienia przepisów rozporządzenia i decyzji, państwo członkowskie powinno zagwarantować, że Krajowy Urząd Koordynacji jest w stanie pełnić, co najmniej funkcje wymienione poniżej:

- *Funkcja zarządcza:* zgodnie z art. 5 ust. 1, 2 i 3 decyzji Krajowy Urząd Koordynacji powinien pobudzać, organizować i koordynować wszelkie działania podmiotów na szczeblu krajowym mające na celu zapewnienie usług kierowanych popytem i ukierunkowanych na wyniki w zakresie mobilności wewnątrz UE, zgodnie z celami operacyjnymi wyznaczonymi w art. 2 decyzji. Musi on być w stanie sprawować funkcję organu nadzoru i kierownictwa w stosunku do innych podmiotów krajowej sieci, w ramach wszelkich uzgodnień lub porozumień, jakie zostały z nimi zawarte w celu

zapewnienia ich udziału w sieci EURES, w tym dostarczania, zbierania i analizy danych na temat wolnych miejsc pracy i CV, dostarczania informacji o rynku pracy, warunkach życia i pracy na poziom UE, zgodnie z rozporządzeniem oraz decyzją, w stosownych przypadkach oraz w stopniu uzgodnionym z każdym podmiotem. Ma on również za zadanie koordynować i mieć ogólny obraz na sytuację w państwie członkowskim w zakresie innych działań dotyczących mobilności pracowników wewnątrz UE, takich jak udział personelu w szkoleniach i działaniach komunikacyjnych na szczeblu UE, udział podmiotów krajowych w programach wspierania mobilności w ramach odpowiednich sieci krajowych, organizacja i udział w Europejskich Dniach Pracy itp.

- *Funkcja wyznaczająca:* zgodnie z art. 5 ust. 3 decyzji, Krajowy Urząd Koordynacji będzie wyznaczać partnerów EURES w sieci krajowej, monitorować ich działania, w ramach sieci krajowej, zgodnie z zestawem kryteriów dotyczących właściwego wdrażania, a w przypadku, gdy partner EURES nie spełnia krajowych lub europejskich wymagań lub wykazuje niedoskonałość w działaniach, dokonać przeglądu nominacji i w stosownych przypadkach podjąć odpowiednie działania naprawcze.

Oznacza to, że jednostka ta powinna mieć umocowanie do:

- (a) (ponownego) wyznaczania partnerów EURES, po dokonaniu oceny możliwości kandydatów do wykonywania wszystkich czynności niezbędnych do pełnienia roli partnera EURES;
 - (b) zobowiązania wyznaczonych partnerów EURES do udziału w działaniach planistycznych i sprawozdawczych oraz do dostarczania informacji umożliwiających dokonanie przeglądu ich zgodności oraz
 - (c) wspierania ich w realizacji działań niezbędnych do utrzymania statusu partnera EURES.
- *Funkcja zarządzania infrastrukturą:* jak określono w art. 5 ust. 2 lit. a decyzji, Krajowy Urząd Koordynacji odpowiada za zapewnienie całej infrastruktury technicznej i funkcjonalnej oraz systemów niezbędnych do umożliwienia uczestnictwa w systemie wymiany, wskazanym w art. 5 ust. 2 lit. a decyzji, wszystkim organizacjom partnerskim EURES. Oznacza to, że albo osobiście odpowiada za zarządzanie infrastrukturą i systemami bądź powierza to zadanie innemu podmiotowi i nadzoruje jego wykonanie przez ten podmiot.
 - *Funkcja sprawozdawcza:* zgodnie z art. 5 ust. 3 lit. b decyzji, Krajowy Urząd Koordynacji będzie odpowiedzialny za ogólne planowanie, programowanie i sprawozdawczość w zakresie realizacji celów EURES przez sieć krajową zarówno na szczeblu krajowym, jak i wobec Europejskiego Urzędu Koordynacji. Zgodnie z art. 5 ust. 5 decyzji, Krajowe/y Biuro/ Urząd Koordynacji opracowuje programy dla sieci krajowej, określające w szczególności najważniejsze działania oraz uwzględniające ocenę tych działań i osiągnięte wyniki. Pokierują one działaniami państw członkowskich mającymi na celu przekształcenie działalności EURES opartej głównie na mechanizmie przejrzystości

(dostarczanie informacji i umożliwianie swobodnego przepływu pracowników) w działalność lepiej zorientowaną na wyniki w oparciu o potrzeby rynku pracy. Mogą one stosować wskaźniki do pomiaru wydajności poszczególnych sieci partnerów EURES.

- *Funkcja reprezentacyjna:* zgodnie z art. 9 decyzji, Krajowy Urząd Koordynacji będzie reprezentować swój kraj w Grupie Koordynacyjnej EURES, aby odpowiednio pomóc w ogólnym rozwoju, realizacji i monitorowaniu działań EURES. Oznacza to, że Krajowy Urząd Koordynacji musi być w stanie nałożyć na organizacje partnerskie EURES wymóg zapewnienia wkładu w realizację zadania.

5.2. Profile personelu EURES i ich kwalifikacje

Zgodnie z art. 10 lit. d pkt (iii) decyzji, wytyczne dotyczące opisu zadań i kryteriów mianowania koordynatorów krajowych, doradców EURES i innych kluczowych pracowników na szczeblu krajowym zostały określone tak jak to przedstawiono poniżej.

5.2.1. Krajowy Koordynator

Każdy Krajowy Urząd Koordynacji będzie kierowany przez Krajowego Koordynatora.

Jako główny punkt koordynacji i kontaktu dla wszystkich stron uczestniczących w realizacji, zarządzaniu i/lub świadczeniu usług EURES w ramach krajowej sieci EURES, Krajowy Koordynator jest powoływany do wykonywania kompleksowych, strategicznych, kierowniczych i reprezentacyjnych funkcji. Krajowy Koordynator, jako podmiot na szczeblu krajowym i europejskim, musi posiadać odpowiednie umiejętności i kompetencje do pełnienia tej roli, zwłaszcza odpowiednie doświadczenie zawodowe, umiejętności menedżerskie, komunikacyjne i umiejętności językowe oraz kompetencje międzykulturowe.

Krajowy Koordynator będzie kierować wykonywaniem celów operacyjnych EURES, jak określono w art. 2 decyzji. Zapewni on, aby wszystkie role i obowiązki Krajowego Urzędu Koordynacji, jak określono w art. 5 decyzji, zostały spełnione, w szczególności:

- stworzenie i utrzymywanie całej infrastruktury technicznej i funkcjonalnej oraz systemów koniecznych do umożliwienia organizacjom partnerskim EURES uczestnictwa w systemie wymiany;
- przekazanie wymaganych informacji, w szczególności tych określonych w art. 12, 13 i 14 rozporządzenia;
- wyznaczenie jednego lub kilku partnerów EURES, w oparciu o system selekcji przewidziany w art. 10 ust. 2 lit. d pkt (vii) decyzji oraz nadzorowanie ich działań;
- planowanie i składanie regularnych sprawozdań do Europejskiego Urzędu Koordynacji na temat działalności i wyników krajowej sieci EURES;

- koordynację udziału EURES w odpowiednich ukierunkowanych na mobilność działaniach na szczeblu UE.

Krajowy Koordynator będzie reprezentować krajową sieć EURES w Grupie Koordynacyjnej EURES poprzez wymianę najlepszych praktyk, przedstawianie problemów i dostarczanie analiz, opinii, rozwiązań i sugestii w oparciu o ekspertyzy i wiedzę krajową. W tym celu musi dobrze orientować się, w jaki sposób Krajowy Urząd Koordynacji, partnerzy EURES, stowarzyszeni partnerzy EURES i inne krajowe organizacje partnerskie EURES:

- prowadzą działania EURES na poziomie krajowym;
- świadczą usługi z katalogu usług EURES;
- obsługują infrastrukturę techniczną i funkcjonalną oraz systemy konieczne do uczestnictwa w systemie wymiany na poziomie krajowym, jak określono w art. 5 ust. 2 lit. a decyzji;
- realizują krajowy program prac EURES, jak określono w artykule 5 ust. 5 decyzji.

Krajowy Koordynator zapewni i będzie koordynował uczestnictwo w spotkaniach i działaniach organizowanych przez Europejski Urząd Koordynacji.

5.2.2 . *Kierownicy liniowi personelu EURES (Kierownicy liniowi EURES)*

W celu odpowiedniej realizacji decyzji Kierownicy liniowi:

- doradców EURES
- asystentów EURES oraz
- innych pracowników zajmujących się świadczeniem usług EURES

będą aktywnie uczestniczyć w zarządzaniu, koordynacji oraz, gdy jest to wymagane, w realizacji działań EURES.

Kierownicy liniowi EURES powinni być w stanie:

- wspierać włączanie EURES w strategiczne i operacyjne działania ich organizacji;
- nadzorować realizację działań EURES i świadczenie usług EURES oraz przyczyniać się do ich programowania, planowania, monitorowania i sprawozdawczości;
- wspierać personel zaangażowany w świadczenie usług EURES w wykonywaniu ich zadań związanych z EURES. W tym celu Kierownicy liniowi EURES, wraz z Krajowym Koordynatorem, powinni określić wytyczne określające funkcję, czas przeznaczony na realizację działań EURES i opisy stanowisk dla każdego doradcy EURES i asystenta EURES (w stosownych przypadkach) w celu ich realizacji;
- podejmować z Krajowym Koordynatorem wspólne decyzje w sprawie wniosków podań pracowników zaangażowanych w świadczenie usług EURES w ramach ich organizacji do programu szkoleniowego EURES.

W związku z tym dobra współpraca pomiędzy Kierownikami liniowymi EURES i Krajowym Koordynatorem jest niezbędna dla sukcesu EURES. Dlatego też Kierownicy liniowi EURES powinni systematycznie uczestniczyć w strategicznych spotkaniach sieci EURES na poziomie krajowym.

Te same zasady stosuje się do przełożonego Krajowego Koordynatora.

5.2.3. Doradcy EURES

Doradcy EURES są ekspertami w kwestiach transnarodowych i/lub transgranicznych związanych z mobilnością, wyznaczeni przez i pracujący dla partnerów EURES lub stowarzyszonych partnerów EURES.

Świadczą oni – zgodnie z celem EURES - usługi kojarzenia pasujących ofert pracy i osób poszukujących pracy, rekrutacji, jak również przekazują informacje, wskazówki i pomoc pracodawcom, osobom poszukującym pracy, osobom zmieniającym pracę oraz pracownikom mobilnym (pracownikom transgranicznym, migrującym⁵ i delegowanym), innym osobom i instytucjom zainteresowanym kwestią mobilności.

Doradcy EURES będą wspierać wymianę informacji w zakresie rezultatów osiągniętych w ramach sieci, przyczyniając się do programowania, monitorowania, raportowania i wypełniania miesięcznych raportów doradców EURES.

Aby móc się zakwalifikować, doradcy EURES powinni posiadać doświadczenie zawodowe związane z rynkiem pracy i kwestiami mobilności dotyczącymi ich obowiązków, jak podano w opisie stanowiska pracy, kompetencje interpersonalne i międzykulturowe, bardzo dobre umiejętności komunikacyjne i znajomość obsługi komputera. Muszą znać angielski, francuski lub niemiecki. Jeśli język angielski, francuski lub niemiecki jest ich językiem ojczystym, doradcy EURES powinni znać w dobrym stopniu, w mowie i w piśmie, drugi język UE. Znajomość wszystkich języków używanych w regionie transgranicznym jest wysoce zalecana dla doradców EURES pracujących w regionach transgranicznych.

Minimalne wymagania w zakresie doświadczenia zawodowego i niezbędnych kwalifikacji doradców EURES zostaną określone przez Krajowy Urząd Koordynacji i będą odzwierciedlały zalecenia wydane w tym zakresie przez Europejski Urząd Koordynacji.

W celu zapewnienia rzeczywistego świadczenia usług EURES, jak określono w katalogu usług EURES:

- partnerzy EURES wyznaczą doradców EURES;

⁵ Obywatele państw trzecich mogą zostać uwzględnieni, o ile mają prawo do pracy w innym kraju UE/EOG (i Szwajcarii).

- stowarzyszeni partnerzy EURES wyznaczą doradców EURES, jeśli zostało to uzgodnione z Krajowym Urzędem Koordynacji.

W praktyce zakres zadań, które mają być wykonywane przez doradców EURES, zostanie określony przez Krajowy Urząd Koordynacji, partnerów EURES, i jeśli to właściwe - stowarzyszonych partnerów EURES, zatrudniających doradców EURES w świetle szczególnych wymagań zainteresowanych organizacji i potrzeb na rynku pracy. Podczas gdy niektóre organizacje mogą oczekiwać od doradców EURES określenia ogólnego zakresu zadań, inne organizacje wolą przypisywać doradców EURES do konkretnych procesów/struktur wymagających pewnego stopnia specjalizacji (np. usługi dla pracodawców, mobilności usługi na rzecz przepływów w mobilności (emigrantów/imigrantów), konkretne projekty pośrednictwa pracy itp.).

W tym celu dla każdego doradcy EURES przygotowany zostanie i będzie regularnie aktualizowany opis stanowiska pracy określający jego funkcję oraz czas przeznaczony na realizację działań EURES. Zostanie on uzgodniony przez wszystkie zaangażowane strony. Opisy stanowiska pracy powinny służyć jako podstawa do identyfikacji potrzeb szkoleniowych i ścieżki uczenia się dla doradcy EURES, które będą się wyraźnie różnić w zależności od ich podstawowych zadań.

Krajowy Urząd Koordynacji, partnerzy EURES i, jeśli to właściwe - partnerzy stowarzyszeni EURES, zapewnią swoim doradcom EURES środki niezbędne do realizacji zadań.

Dotyczy to w szczególności:

- upoważnienia na pozostawanie w dyspozycji do wykonywania zadań EURES, najlepiej w pełnym wymiarze czasu pracy, a co najmniej przez połowę pełnego wymiaru czasowego,
- wyposażenia miejsca pracy, w szczególności w narzędzia do kontaktów transnarodowych/transgranicznych, tzn. międzynarodowe linie telefoniczne, urządzenia dla konferencji internetowych, samodzielne komputery umożliwiające wykorzystanie narzędzi komunikacji i technologii dostarczonych/promowanych przez Komisję,
- narzędzi niezbędnych do udzielania informacji, poradnictwa, doradztwa i pośrednictwa pracy, w tym narzędzi dostarczonych/ promowanych przez Komisję,
- udziału w szkoleniach początkowych i zaawansowanych (szkolenia stacjonarne/e-learning) na podstawie zidentyfikowanych potrzeb szkoleniowych i uzgodnionej ścieżki uczenia się.

W celu osiągnięcia lepszego dostępu i efektywności w realizacji usług EURES, partnerzy EURES, stowarzyszeni partnerzy EURES i inne krajowe organizacje partnerskie EURES mogą również wyznaczyć asystentów EURES.

Ich rolą jest pomaganie doradcom EURES w realizacji zadań, lub zapewnianie usług EURES w organizacjach lub obszarach geograficznych, do których nie wyznaczono żadnego doradcy EURES.

Aby zostać zakwalifikowanymi, asystenci EURES powinni mieć przynajmniej podstawowe doświadczenie zawodowe związane z rynkiem pracy i kwestiami mobilności, a także inne umiejętności związane z pełnionymi funkcjami. Minimalne wymagane doświadczenie zawodowe i kwalifikacje dla profilu asystenta EURES mogą zostać określone przez Krajowy Urząd Koordynacji.

Pula wyznaczonych doradców EURES, asystentów EURES i innego personelu EURES w ramach krajowej sieci musi być w stanie dostarczyć wszystkie usługi uniwersalne i dodatkowe, do których sieć organizacje partnerskie EURES zobowiązała zobowiązały się wspólnie w ramach sieci krajowej, jako kombinację usług samoobsługowych i usług związanych z bezpośrednim kontaktem z klientem.

5.3. Rozwój wzajemnych działań edukacyjnych i wspólny program szkoleniowy

Poza odpowiednią koordynacją działań wszystkich partnerów EURES sukces EURES zależy także od sprawnej sieci technicznej i wykwalifikowanej kadry zdolnej do współpracy na poziomie transgranicznym i transnarodowym.

W tym celu Komisja opracowała wspólny program szkoleniowy dla kadry EURES oraz wspiera rozwój wzajemnych działań edukacyjnych na szczeblu UE i na szczeblu krajowym.

Wzajemne uczenie się na podstawie rzeczywistych przykładów i dobrych praktyk pochodzących z sieci EURES i wyrażonych przez doświadczone podmioty EURES jest kluczowym elementem całego programu szkolenia EURES.

Organizacje partnerskie EURES są wezwane do aktywnego przyczynienia się do realizacji wszelkiego rodzaju szkoleń dla sieci EURES poprzez, na przykład, współpracę z Europejskim Urzędem Koordynacji w organizacji wizyt, seminariów i konferencji, zapewnienie doświadczonej kadry EURES jako ekspertów ds. szkoleń oraz zapewnienie, że zespół EURES na poziomie krajowym dysponuje środkami do podążania za działaniami on-line itp.

Organizacje partnerskie EURES zapewniają, że cały odpowiedni personel będący w ich dyspozycji, zaangażowany w zarządzanie, koordynację i realizację usług EURES, będzie odpowiednio wykwalifikowany i przeszkolony do wykonywania swoich zadań.

Ma to zastosowanie w szczególności w odniesieniu do następujących kategorii pracowników EURES:

- a) krajowego koordynatora,
- b) kierowników liniowych,

- c) doradców EURES,
- d) asystentów EURES oraz
- e) innego odpowiedniego personelu zaangażowanego w zarządzanie, koordynację i realizację usług EURES.

Cel ten zostanie osiągnięty poprzez organizację szkoleń, zarówno na poziomie krajowym/regionalnym, oraz udział zaangażowanych pracowników w szkoleniach oferowanych na poziomie europejskim.

Organizując działania krajowe, Krajowe Urzędy Koordynacji mogą być okazjonalnie wspomagane przez Europejski Urząd Koordynacji poprzez zapewnienie specjalistycznej wiedzy szkoleniowej w zakresie określonych zagadnień, gdy nie jest to możliwe na poziomie krajowym.

Zgodnie z art. 10 ust. 2 lit. d pkt (iv) decyzji, program szkoleń dla kadry EURES ma na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu wspólnych standardów jakości w zakresie świadczenia usług EURES, zgodnych z następującymi zasadami:

1. Wszyscy krajowi koordynatorzy, kierownicy liniowi EURES, doradcy EURES, asystenci EURES i inne podmioty zaangażowane w zarządzanie, koordynację i realizację usług EURES, będą mieli możliwość uczestnictwa w szkoleniach organizowanych na szczeblu krajowym/regionalnym lub europejskim, zgodnie z ich potrzebami indywidualnymi oraz potrzebami całej sieci krajowej;
2. Wszyscy kandydaci na doradców EURES będą uczestniczyć w programie szkolenia organizowanym na poziomie europejskim przez Europejski Urząd Koordynacji, po odbyciu wstępnego programu szkoleniowego organizowanego przez Krajowy Urząd Koordynacji;
3. Wszystkich wyznaczonych doradców EURES, zgodnie z ich indywidualnymi potrzebami oraz potrzebami krajowych sieci, zachęca się do udziału w regularnych zaawansowanych szkoleniach i warsztatach organizowanych na szczeblu europejskim;
4. Personel zaangażowany w zarządzanie, koordynację i realizację usług EURES zachęca się do udziału w regularnych wirtualnych sesjach szkoleniowych e-learning;
5. Krajowy Urząd Koordynacji zapewni odpowiednią ogólną organizację i koordynację działań szkoleniowych EURES na poziomie krajowym/regionalnym mając na uwadze potrzeby sieci krajowej. Krajowy Urząd Koordynacji, wraz z partnerami EURES, i jeśli to właściwe, z stowarzyszonymi partnerami EURES i innymi wyznaczonymi podmiotami, będzie w szczególności:
 - zapewniać, że doradcy EURES oraz personel zaangażowany w zarządzanie, koordynację i realizację usług EURES będą regularnie informowani o aktualnej ofercie szkoleniowej EURES dostępnej na poziomie regionalnym/krajowym i europejskim dla różnych grup personelu EURES;

- zapewniać, że kandydaci na doradców EURES, wyznaczeni doradcy EURES i inni pracownicy zaangażowani w zarządzanie, koordynację i realizację usług EURES, zgodnie z ich potrzebami indywidualnymi oraz potrzebami krajowych sieci, zostaną zapisani na szkolenia organizowane na poziomie europejskim, i uzyskają w stosownych przypadkach nominacje na stanowiska;
- zapewniać, że personel EURES uczestniczący w szkoleniach organizowanych na poziomie europejskim będzie miał do dyspozycji czas i wyposażenie stanowisk pracy potrzebne do prawidłowego uczestnictwa w szkoleniu;
- koordynować i prowadzić wstępne szkolenia na poziomie regionalnym/krajowym, zgodnie z zaleceniami Europejskiego Urzędu Koordynacji w tym zakresie, a w razie potrzeby udzielać wsparcia w ramach wstępnego, zaawansowanego i specjalistycznego szkolenia na poziomie europejskim na terytorium ich krajów poprzez organizację wizyt studyjnych, zapewniając udział odpowiednich prelegentów itp.;
- opracowywać, koordynować i organizować działania szkoleniowe na poziomie krajowym/regionalnym, w reakcji na sytuację na rynku pracy wymagającą od personelu EURES nowej wiedzy i umiejętności;
- aktywnie współpracować z Europejskim Urzędem Koordynacji i jego dostawcami usług szkoleniowych, w zakresie rozwoju i aktualizacji programu szkoleniowego EURES poprzez identyfikowanie nowych potrzeb szkoleniowych i sygnalizację przeszkód dla uczestnictwa w szkoleniach.

W tym celu na szczeblu krajowym w ramach Krajowego Urzędu Koordynacji powinien zostać powołany koordynator ds. szkoleń EURES .

Szkolenie wstępne, organizowane przez Krajowy Urząd Koordynacji, powinno służyć jako wprowadzenie do EURES wyjaśniając historię i cele sieci EURES, rolę doradcy EURES, korzystanie z portalu EURES oraz innych narzędzi i zasobów udostępnionych ramach sieci EURES do wykonywania zadań, przekazując informacje o organizacji i stanowisko EURES w kontekście krajowym.

Program szkoleń wstępnych organizowanych na poziomie europejskim jako połączenie e-learningu/wirtualnych szkoleń i szkoleń stacjonarnych, w oparciu o wspólną bazę wiedzy ustanowioną podczas wstępnego szkolenia na poziomie krajowym, zapozna potencjalnych doradców EURES z bardziej praktycznymi umiejętnościami i kompetencjami niezbędnymi do wykonywania swoich codziennych zadań, w szczególności z ponadnarodowym/transgranicznym pośrednictwem pracy. W związku z tym plan wstępnego szkolenia będzie obejmował podstawy zarządzania projektami w kontekście międzynarodowym, komunikację w wielokulturowym środowisku, wykorzystanie mediów społecznościowych, umiejętności marketingowe, ubezpieczenia społeczne, podatki oraz inne kwestie, podkreślając jednocześnie znaczenie współpracy międzynarodowej sieci EURES w osiąganiu celów EURES i wartości każdego podmiotu EURES wewnątrz sieci ludzkiej.

Zaawansowane i wirtualne szkolenia organizowane na poziomie europejskim mają na celu rozwijanie i pogłębianie wiedzy oraz umiejętności niezbędnych do wykonywania określonych zadań przez personel EURES.

Biorąc pod uwagę ważną rolę i funkcje Krajowych Koordynatorów i Kierowników Liniowych EURES, regularnie będą organizowane specjalnie opracowane warsztaty w celu spełnienia potrzeb szkoleniowych tych grup docelowych.

VI. JEDNOLITY SYSTEM I WSPÓLNE MODELE WYMIANY INFORMACJI

Systemy i procedury wymiany informacji mają zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania sieci EURES. Wszystkie organizacje partnerskie EURES dostosują się do jednolitego systemu i wspólnych modeli wymiany informacji o rynku pracy i informacji związanych z mobilnością, ustalonych przez Europejski Urząd Koordynacji we ścisłej współpracy z Krajowymi Urzędami Koordynacji.

Jednolity system określa ogólne ramy wymiany danych, takie jak:

- charakter wymienianych informacji,
- częstotliwość wymiany danych,
- środki zapewniania dostępu innym organizacjom partnerskim EURES.

Członkowie EURES współpracują z odpowiednimi służbami w kraju członkowskim w celu zapewnienia komplementarności i jednolitości w odniesieniu do przekazywanych informacji.

Członkowie EURES będą współpracować w celu opracowania narzędzi i metod ulepszania swoich usług i systemów informacyjnych, między innymi poprzez wykorzystanie nowych technologii informacyjnych.

ZAŁĄCZNIK 1 – Szablon Planu Działania

Informacje administracyjne	
Tożsamość członka EURES – osoba kontaktowa Krajowego Urzędu Koordynacji – Okres referencyjny	
<u>A) Organizacja wewnętrzna</u>	
<p><i>W rozdziale tym opisana jest struktura sieci EURES w kraju. Szczególną uwagę należy zwrócić na podział pracy pomiędzy Krajowym Urzędem Koordynacji, partnerami EURES i stowarzyszonymi partnerami EURES, a także na plany realizacji usług uniwersalnych i dodatkowych, plany uczestnictwa w systemach równoległych (programy ukierunkowane na mobilność, współpraca sektorowa i geograficzna). Informacja, w stosownych przypadkach, powinna zawierać również opis sytuacji i działań w odniesieniu do działalności i współpracy transgranicznej. Informacje zawarte w tym rozdziale są sporządzane raz (w pierwszym planie działalności) i regularnie aktualizowane w trakcie kolejnych sprawozdań z działalności. Komisja Europejska wykorzystuje informacje zawarte w tej sekcji do prowadzenia bazy danych, zawierającej najważniejsze informacje o krajowych sieciach EURES (zobacz wzór Arkusza Krajowego).</i></p>	
<p>1. Struktura instytucjonalna</p> <p>2. Mandat organizacji</p> <p>3. Wykaz świadczonych usług dodatkowych</p> <p>4. Opis zadań głównych, krajowych organizacji partnerskich EURES</p> <p>5. Uczestnictwo partnerów</p> <p>6. Współpraca transgraniczna</p>	<p><i>1) Należy opisać ogólną strukturę krajowej sieci EURES w państwie członkowskim, organizację Krajowego Urzędu Koordynacji, relacje z publicznymi służbami zatrudnienia, stanu zaawansowania procesu akredytacji selekcji partnerów EURES i krajowych ram na rzecz rozszerzenia sieci EURES.</i></p> <p><i>2) Należy określić mandat sieci krajowej i podział pracy pomiędzy partnerami EURES i stowarzyszonymi partnerami EURES przy świadczeniu usług uniwersalnych i dodatkowych.</i></p> <p><i>3) Należy określić listę usług dodatkowych w odniesieniu do listy opisanej w niniejszym dokumencie.</i></p> <p><i>4) Należy, w stosownych przypadkach, opisać ogólne podejście do zadań głównych podmiotów (doradców EURES, asystentów, koordynatorów itp.) w odniesieniu do profili opisanych w niniejszym dokumencie.</i></p> <p><i>5) Należy wymienić podać listę partnerów EURES i stowarzyszonych partnerów EURES (nazwa organizacji i opis jej roli w ramach krajowej sieci)</i></p> <p><i>6) Należy opisać współpracę transgraniczną, działania i/lub partnerstwa transgraniczne</i></p>
<u>B) Zasoby</u>	
<p><i>Niniejszy rozdział przedstawia zasoby udostępniane przez państwo członkowskie EURES w ramach działań krajowej sieci EURES, w tym, w stosownych przypadkach, działania transgraniczne. Plan powinien wyjaśniać kwestię spójności między udostępnionymi zasobami i celami operacyjnymi członków EURES dla okresu referencyjnego.</i></p>	
<p>1. Zasoby administracyjne</p> <p>a. Dostępny personel</p> <p>b. Dostępna infrastruktura/technologie informacyjne</p> <p>2. Zasoby finansowe</p>	<p><i>1a) Należy podać szacunkowe plany dotyczące personelu, w tym liczbę pełnych etatów dla doradców EURES i asystentów EURES oraz innych pracowników planowanych do zaangażowania w działania związane z EURES.</i></p> <p><i>1b) Należy zdefiniować narzędzia IT i infrastrukturę, która zostanie udostępniona</i></p> <p><i>2) Należy opisać planowaną alokację środków w budżecie krajowym i dostępny budżet UE, w tym EFS, oprócz dodatkowo do budżetu krajowego.</i></p>
<u>C) Cele operacyjne i działania</u>	
<p><i>Niniejszy rozdział opisuje cele operacyjne członków EURES ustalone dla danego okresu referencyjnego, cele w odniesieniu do każdego z zadań i wskaźniki do pomiaru postępów w osiągnięciu pożądanego celu, w tym w stosownych przypadkach, również dla działań transgranicznych.</i></p>	
<p>1. Wspólne cele operacyjne</p> <p>2. Szczegółowe cele operacyjne</p>	<p><i>1) Należy wymienić wspólne cele członków EURES</i></p> <p><i>2) Należy wymienić konkretne cele operacyjne i wymierne cele ilościowe i jakościowe (ustalone w ramach dialogu między Krajowym Urzędem Koordynacji i Europejskim Urzędem Koordynacji)</i></p>

ZAŁĄCZNIK 2 – Szablon sprawozdania z działania

Informacje administracyjne	
Tożsamość członka EURES - osoba kontaktowa Krajowego Urzędu Koordynacji - Okres referencyjny	
<u>A) Organizacja wewnętrzna</u>	
<i>Rozdział ten stanowi aktualizację wszelkich informacji dostarczonych w poprzednim planie działania.</i>	
1. Struktura instytucjonalna 2. Mandat organizacji 3. Wykaz świadczonych usług dodatkowych 4. Opis zadań głównych, krajowych organizacji partnerskich EURES 5. Uczestnictwo partnerów 6. Współpraca transgraniczna	Należy potwierdzić informacje dostarczone w planie działania lub je zaktualizować.
<u>B) Zasoby i kontekst</u>	
<i>Niniejszy rozdział podkreśla zasoby faktycznie udostępnione przez członka EURES w ramach działań sieci EURES, w tym, jeśli to właściwe, również w ramach działań transgranicznych. Rozdział określa wszelkie zmiany dotyczące pierwotnego planu działania i definiuje przeszkody i wyzwania dla realizacji Planu. Wyjaśnia również kwestię spójności między udostępnionymi zasobami i celami (w odniesieniu do priorytetów politycznych i operacyjnych) dla okresu referencyjnego. Informacje zawarte w tym rozdziale są komplementarne w stosunku do wymagań EFS, EaSI i/lub innych odpowiednich programów.</i>	
1. Zasoby administracyjne a. Dostępny personel b. Dostępna infrastruktura/technologie informacyjne 2. Zasoby finansowe	Należy oszacować podać szacowane zasoby skutecznie udostępnione i wykorzystane (wydatkowane).
<u>C) Wyniki i wydajność</u>	
<i>Niniejszy rozdział podkreśla osiągnięte wyniki w zakresie danych wyjściowych i analizuje działania krajowej sieci EURES, w tym jeśli ma to zastosowanie – działania transgraniczne. Wyniki zostaną pokazane za pomocą wskaźników określonych w krajowym tym dokumencie. Ocena wyników zostanie opracowana na podstawie analizy rezultatów w porównaniu do początkowych celów operacyjnych członków EURES i celów ilościowych i jakościowych, które zostały określone w odpowiednim planie działania.</i>	
<i>Metodologia oceny, definicje i zasady stosowane do zbierania i analizy danych są zgłaszane w celu umożliwienia dalszej kwalifikacji ogólnej realizacji oceny.</i>	
1. Metodologia zbierania danych 2. Wyniki w odniesieniu do wspólnych celów operacyjnych 3. Wyniki w odniesieniu do szczegółowych celów operacyjnych i działań 4. Analiza wydajności 5. Wnioski i zalecenia	1) opis procesu zbierania danych 2,3) należy dostarczyć rezultaty przy użyciu wskaźników opisanych w tym arkuszu 4) analiza wydajności w świetle celów początkowych i trudności opisanych powyżej w rozdziale B. 5) działania badające dalsze efekty działań w następnym cyklu programowania

ZAŁĄCZNIK 3 – ARKUSZ KRAJOWY

1. Ogólna strategia, polityki w zakresie mobilności i powiązane działania krajowe
 - Podsumowanie kluczowych faktów i liczb (wskaźnik zatrudnienia, odsetek obywateli UE, państw trzecich i obywateli własnych, przepływy mobilności)
 - Ogólna strategia Rządu w zakresie mobilności
2. Model organizacyjny i zarządzania krajową siecią EURES
 - Struktura i szczeble organizacyjne, kompetencje i uprawnienia organizacji zaangażowanych
 - Struktury zarządzania
 - Krajowy Urząd Koordynacji: organizacja i mandat
 - logiki logika monitoringu i pomiar wydajności oraz proces oceny
3. Model współpracy i partnerstwa wewnątrz krajowej sieci EURES
 - Model współpracy, w tym wsparcie organizacyjne, IT i logistyczne w zakresie wymiany danych, komunikacja i sprawozdawczość
 - Model świadczenia usług, w tym integracja działań EURES w ramach świadczenia usług przez publiczne służby zatrudnienia, rola partnerów EURES i stowarzyszonych partnerów EURES oraz doradców EURES i asystentów EURES
4. Zasoby ludzkie i finansowe
 - Doradcy EURES, asystenci EURES
 - Źródła finansowania UE: EFS , EaSi, inne , lub krajowe
 - Szacunkowe zasoby finansowe
5. Rodzaj świadczenia usług
 - Klienci
 - Usługi dla osób poszukujących pracy
 - Usługi dla pracodawców
6. Ogólna wydajność
 - porady poradnictwo i doradztwo (wskaźniki)
 - Rekrutacja i pośrednictwo pracy (wskaźniki)
 - Kluczowe działania i budżet
 - Wykorzystanie budżetu i jego realizacja.

ZAŁĄCZNIK 4 - Katalog usług świadczonych przez partnerów EURES

SEKCJA A - POSZUKUJĄCY PRACY⁶		
Informacja i poradnictwo		
	<i>Uniwersalne</i>	<i>Dodatkowe</i>
Udzielanie informacji oraz zwiększanie świadomości z zakresu usług EURES na rzecz przybywających oraz wyjeżdżających poszukujących pracy, dostępnych w kraju ojczystym oraz innych krajach EURES	X	
<p>Podstawowa informacja o warunkach życia i pracy w kraju ojczystym oraz innych krajach EURES odnoszących się do decyzji podejmowanych przez poszukującego pracy w zakresie mobilności, obejmująca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sposoby poszukiwania oraz ubiegania się o pracę; - krajowe systemy staży i praktyk zawodowych (jeśli są dostępne); - procedury administracyjne związane z przemieszczaniem się oraz osiedlaniem się; - kwestie równoważności oraz uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych; - warunki pracy oraz prawne aspekty pracy, np. godziny pracy, wynagrodzenia, rodzaje umów, samozatrudnienie, pracowników przygranicznych⁷, pracowników sezonowych oraz delegowanych itp.; 	X	

⁶ Poszukujący pracy obejmują wszystkich obywateli krajów uczestniczących w sieci EURES oraz inne osoby zgodnie z przepisami swobodnego przepływu pracowników w UE/EOG, którzy chcą znaleźć pracę, niezależnie od tego czy są osobami bezrobotnymi czy pracownikami.

⁷ Dotyczy tylko Partnerów EURES obecnych w obszarze przygranicznym.

<p>- zabezpieczenie społecznego i ubezpieczenia, podatki oraz opiekę zdrowotną;</p> <p>- warunki życia, takie jak mieszkalnictwo, system edukacji, koszty życia itp.</p> <p>Odesłanie lub wskazanie innych kompetentnych instytucji lub organizacji w celu uzyskania bardziej szczegółowej informacji oraz otrzymania porady, w tym porady prawnej.</p> <p>Szczegółowa informacja nt. warunków pracy dotycząca pracowników przygranicznych.</p> <p>Sprofilowana informacja oraz poradnictwo skierowane do indywidualnych osób poszukujących pracy lub specyficznych grup poszukujących pracy, np. powracających migrantów, absolwentów, młodzieży oraz studentów, pracowników specyficznych zawodów, osób niepełnosprawnych.</p>	<p>X</p> <p>X⁸</p>	<p>X</p>
<p>Podstawowa informacja o rynkach pracy w kraju ojczystym i pozostałych krajach EURES, w szczególności nt. sektorów z trudnymi do obsadzenia wakatami oraz sektorów gdzie występują nadwyżki pracowników.</p> <p>Odesłanie lub wskazanie innych kompetentnych instytucji lub organizacji w celu uzyskania bardziej specjalistycznej informacji z zakresu rynku pracy.</p> <p>Sprofilowana informacja nt. rynku pracy oraz poradnictwo skierowane do indywidualnych osób poszukujących pracy, w tym doradztwo w zakresie kariery zawodowej oraz udzielanie informacji nt. możliwości kształcenia.</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p>
<p>Informacja nt. wydarzeń EURES dla poszukujących pracy, w tym Europejskich Dni Pracy oraz innych targów pracy, spotkań informacyjnych, wydarzeń rekrutacyjnych, itp.</p>	<p>X</p>	
<p>Informacja nt. ukierunkowanych programów mobilności zawodowej oraz innych podobnych programów wspierających poszukujących pracy oraz /lub udzielających wsparcia finansowego.</p>	<p>X</p>	

⁸ Dotyczy tylko Partnerów EURES obecnych w obszarze przygranicznym.

Informacja na temat dostępnych szkoleń wspierających mobilność w kraju ojczystym oraz innych krajach EURES, np. w zakresie kursów językowych lub szkoleń profesjonalnych i zawodowych.	X	
---	---	--

Działania przed rekrutacją		
	<i>Uniwersalne</i>	<i>Dodatkowe</i>
<p>Podstawowa informacja oraz wsparcie w celu przygotowania poszukującego pracy do aktywnego poszukiwania pracy w innym kraju EURES, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informacja nt. procedur rekrutacyjnych; - zasady pisania skutecznych listów motywacyjnych oraz CV zgodnie z wymogami kraju, do którego kandydat aplikuje o pracę; - sposoby przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej; <p>Sprofilowana informacja oraz poradnictwo skierowane do indywidualnych osób poszukujących pracy w celu wsparcia (przygotowania) dokumentów aplikacyjnych, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - przegląd listów motywacyjnych, CV oraz innych odpowiednich dokumentów; - tłumaczenie listów motywacyjnych, CV oraz innych odpowiednich dokumentów; - przygotowanie do procesu pośrednictwa pracy (dopasowania oferty pracy do CV) oraz przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej. 	X	X

Zarejestrowanie⁹ oraz przesłanie CV¹⁰ poszukujących pracy, którzy wyrazili chęć pracy w innym kraju europejskim, do wszystkich partnerów EURES oraz pracodawców z krajów EURES poprzez portal EURES.	X	
Zapewnienie szkoleń wspierających mobilność , np. kursów językowych lub szkoleń profesjonalnych.		X

Rekrutacja / Dopasowywanie ofert pracy do CV / Pośrednictwo pracy		
	<i>Uniwersalne</i>	<i>Dodatkowe</i>
Ułatwienie¹¹ dostępu do ofert pracy¹² od wszystkich partnerów EURES, poprzez portal EURES lub inne narzędzia internetowe dopasowujące oferty pracy do kandydatów.	X	
Tłumaczenie oraz wyjaśnienia dotyczące specyficznych ofert pracy.		X

⁹ Głównie poprzez samoobsługę w trybie internetowym, z tym, że wsparcie bezpośrednie powinno zostać udzielone dla tych, którzy nie mogą skorzystać z usług internetowych.

¹⁰ Poprzez użycie automatycznego systemu wymiany podań o pracę lub poprzez udostępnienie narzędzi internetowych na portalu EURES.

¹¹ Głównie poprzez samoobsługę w trybie internetowym, z tym, że wsparcie bezpośrednie powinno zostać udzielone dla tych, którzy nie mogą skorzystać z usług internetowych.

¹² W tym staży i praktyk zawodowych, jeśli stanowią one stosunek pracy (dostępne w przypadku, gdy odpowiednie ramy dla staży i praktyk zawodowych zostały w tym celu ustanowione).

<p>Preselekcja oraz dopasowanie kandydatów do odpowiednich ofert pracy, w szczególności do tych ofert pochodzących od pracodawców zainteresowanych rekrutacją z innego kraju EURES.</p> <p>W ramach projektów rekrutacyjnych skierowanych do konkretnych pracodawców:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dopasowanie kandydatów do ofert pracy, - informacja nt. pracodawcy, warunków pracy, umowy o pracę, itp. - złożenie listów motywacyjnych, CV oraz innych wymaganych dokumentów do pracodawcy, - przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, - inne odpowiednie usługi w tym zakresie. 	X	
<p>Obsługa podań o pracę w ramach ukierunkowanych programów mobilności zawodowej oraz innych podobnych programów wspierających poszukujących pracę oraz /lub udzielających wsparcia finansowego.</p>	X ¹³	

Działania po rekrutacji		
	<i>Uniwersalne</i>	<i>Dodatkowe</i>
<p>Podstawowa informacja skierowana do zatrudnionych pracowników, z zakresu np. odpowiednich procedur administracyjnych wymaganych w kraju zatrudnienia, rozwiązywania konfliktów.</p>	X	

¹³ Dotyczy tylko partnerów EURES uczestniczących w danym programie.

Informacja szczegółowa stanowiąca szczególne zainteresowanie pracowników przygranicznych.	X ¹⁴	
Informacja nt. dostępnych szkoleń oraz usług wspierających integrację zrekrutowanych zagranicznych pracowników, np. kursów językowych lub szkoleń profesjonalnych.	X	
Odesłanie lub wskazanie innych kompetentnych instytucji lub organizacji w celu uzyskania bardziej specjalistycznej informacji oraz porad, w tym porad prawnych z zakresu ww. kwestii.	X	
Usługi związane z przeniesieniem się do innego kraju, skierowane do zrekrutowanych pracowników, w tym wsparcie w zakresie podróży do oraz zakwaterowania w kraju zatrudnienia i inne.		X
Realizacja szkoleń wspierających integrację w kraju zatrudnienia, np. kursów językowych lub szkoleń profesjonalnych.		X

SEKCJA B - PRACODAWCY

Informacja i poradnictwo		
	<i>Uniwersalne</i>	<i>Dodatkowe</i>
Udzielanie informacji oraz zwiększanie świadomości z zakresu usług EURES na rzecz pracodawców w kraju ojczystym oraz innych krajach EURES.	X	

¹⁴ Dotyczy tylko partnerów EURES obecnych w regionach przygranicznych.

<p>Podstawowa informacja o możliwościach rekrutacji w krajach EURES obejmująca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - specyficzne wymogi oraz wyzwania związane z zatrudnianiem zagranicznych pracowników; - procedury administracyjne, takie jak procedury rejestracyjne oraz pozwolenia o pracę; - kwestie równoważności oraz uznawalności dyplomów oraz kwalifikacji zawodowych; - aspekty prawne, np. wynagrodzenia, rodzaje umów, kwestie pracowników przygranicznych, pracowników sezonowych, pracowników delegowanych itp.; - zabezpieczenie społeczne oraz ubezpieczenia, podatki; - integracja zrekrutowanych pracowników. <p>Odesłanie lub wskazanie innych kompetentnych instytucji lub organizacji w celu uzyskania bardziej specjalistycznej informacji oraz porad, w tym porad prawnych z zakresu ww. kwestii.</p> <p>Informacja szczegółowa dotycząca rekrutacji pracowników przygranicznych.</p> <p>Sprofilowana informacja oraz poradnictwo skierowane do indywidualnych pracodawców w zakresie specyficznych kwestii, takich jak wymogi prawne, równoważność oraz uznawanie kwalifikacji w zawodach regulowanych.</p>	X	
<p>Podstawowa informacja o rynkach pracy w krajach EURES, w tym o niedoborach oraz nadwyżkach pracowników oraz możliwościach rekrutacyjnych, w szczególności w zakresie rekrutacji w zawodach trudnych do obsadzenia.</p> <p>Odesłanie lub wskazanie innych kompetentnych instytucji lub organizacji w celu uzyskania bardziej specjalistycznej informacji.</p> <p>Sprofilowana informacja z zakresu rynku pracy oraz poradnictwo skierowane do indywidualnych pracodawców, w tym tzw. „<i>Inteligencja rynku pracy</i>”¹⁶ oraz doradztwo.</p>	X	X

¹⁵ Dotyczy tylko partnerów EURES obecnych w regionie przygranicznym.

Informowanie o wydarzeniach EURES skierowanych do pracodawców, w tym o Europejskich Dniach Pracy oraz innych targach pracy, sesjach informacyjnych, wydarzeniach rekrutacyjnych, itp.	X	
Informowanie na temat ukierunkowanych programów mobilności zawodowej oraz innych podobnych programów wspierających pracodawców oraz/lub udzielających wsparcia finansowego.	X	

Działania przed rekrutacją		
	<i>Uniwersalne</i>	<i>Dodatkowe</i>
<p>Podstawowa informacja oraz wsparcie w celu przygotowania pracodawców, którzy aktywnie planują rekrutować pracowników z innych krajów EURES, w obejmująca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uświadamianie pracodawcom szczególnych wymagań i wyzwań, w tym potrzebę przekazania informacji do EURES nt. rezultatów rekrutacji; - wsparcie w pisaniu opisów stanowisk pracy skierowanych do pracowników z krajów Europy; - informacje z zakresu publikowania ofert pracy; - podnoszenie świadomości na temat potrzeby uzyskiwania wyników rekrutacji. <p>Sprofilowana informacja oraz poradnictwo skierowane do indywidualnych pracodawców w celu wsparcia procesu rekrutacyjnego, w tym:</p>	X	X

¹⁶ „Inteligencja rynku pracy” odnosi się do informacji z zakresu rynku pracy, która została zanalizowana oraz zinterpretowana w celu wsparcia strategicznych decyzji.

- przegląd opisów stanowisk pracy; - tłumaczenie ofert pracy; - przygotowanie do odpowiedniego dopasowania ofert pracy do podań o pracę.		
Zarejestrowanie oraz przesłanie ofert pracy ¹⁷ do wszystkich partnerów EURES oraz poszukujących pracy z krajów EURES poprzez portal EURES oraz inne kanały komunikacyjne.	X	

Rekrutacja / Dopasowywanie ofert pracy do CV / Pośrednictwo pracy		
	<i>Uniwersalne</i>	<i>Dodatkowe</i>
Umożliwienie dostępu do CV osób zainteresowanych pracą w innym kraju EURES poprzez opublikowanie CV na Portalu EURES lub za pośrednictwem partnera EURES. Tłumaczenie oraz wyjaśnienie co do specyfiki CV. Dostarczenie sprzętu do video konferencji/konferencji internetowych w celach przeprowadzenia rozmów rekrutacyjnych.	X	X X

¹⁷ W tym staży i praktyk zawodowych, jeśli stanowią one stosunek pracy (dostępne w przypadku, gdy odpowiednie ramy dla staży i praktyk zawodowych zostały w tym celu ustanowione).

<p>Dopasowanie oraz preselekcja odpowiednich kandydatów w celu ich udziału w rozmowie kwalifikacyjnej poprzez Portal EURES oraz inne narzędzia internetowe służące dopasowaniu kandydatów, współpraca z innymi partnerami EURES, targi pracy i inne wydarzenia rekrutacyjne, itp.</p>	X	
<p>Realizacja projektów rekrutacyjnych, na małą lub dużą skalę, skierowanych do wybranych pracodawców lub sektorów niszowych, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identyfikacja potencjalnych zasobów rekrutacyjnych; - współpraca z innymi partnerami EURES w celach znalezienia możliwości odpowiedniego dopasowania podań o pracę do ofert pracy; - preselekcja oraz przeprowadzenie rozmów wstępnych z kandydatami; - informacja nt. procedur administracyjnych. 	X	
<p>Organizacja oraz/lub udział w wydarzeniach rekrutacyjnych, takich jak Europejskie Dni Pracy, we współpracy z innymi partnerami EURES oraz innymi organizacjami, takimi jak uniwersytety i instytucje edukacyjne, itp., w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rejestracja pracodawców oraz ich ofert pracy; - umożliwienie pracodawcom przedstawienia prezentacji; - wysłanie zaproszeń do udziału, zebranie CV oraz preselekcja odpowiednich kandydatów. 	X	

Obsługa podań o pracę w ramach ukierunkowanych programów mobilności zawodowej oraz innych podobnych programów wspierających pracodawców oraz/lub udzielających wsparcia finansowego	X ¹⁸	
--	-----------------	--

Działania po rekrutacji		
	<i>Uniwersalne</i>	<i>Dodatkowe</i>
Podstawowa informacja skierowana do pracodawców z zakresu integracji zrekrutowanych pracowników w miejscu pracy, życia społecznego, różnic kulturowych, rozwiązywania konfliktów, itp.	X	
Informacja szczegółowa stanowiąca szczególne zainteresowanie w rekrutacji pracowników przygranicznych.	X ¹⁹	
Podstawowa informacja nt. dostępnych szkoleń oraz usług wspierających integrację zrekrutowanych zagranicznych pracowników, np. kursów językowych lub szkoleń specjalistycznych/zawodowych.	X	
Odesłanie lub wskazanie innych kompetentnych instytucji lub organizacji w celu uzyskania bardziej specjalistycznej informacji oraz porady.	X	
Usługi związane z przeniesieniem się do innego kraju, skierowane do zrekrutowanych pracowników, w tym wsparcie w zakresie ustaleń co do podróży, zakwaterowania w kraju zatrudnienia oraz innych spraw.		X

¹⁸ Dotyczy tylko partnerów EURES uczestniczących w danym programie.

¹⁹ Dotyczy tylko partnerów EURES udzielających usługi w regionie przygranicznym.

SEKCJA C - USŁUGI WEWNĄTRZ SIECI SKIEROWANE DO INNYCH PARTNERÓW EURES

Wszystkie usługi wewnątrz sieci są uniwersalne

Informacja oraz uświadamianie nt. **usług EURES** świadczonych przez własną organizację.

Dostarczanie ofert pracy, które mogą być obsadzone²⁰ przez obywateli innych krajów EURES oraz **CV** osób, które wyraziły chęć pracy w innym kraju EURES oraz zgodę na udostępnienie ich podań²¹ o pracę do innych partnerów EURES, **poprzez Portal EURES**.

Dostarczanie informacji nt. warunków życia i pracy oraz sytuacji **na rynku pracy**, w tym danych statystycznych z zakresu ofert pracy oraz poszukujących pracy, w celu zbudowania bazy wiedzy, jeżeli jest to stosowne (do koordynacji przez Krajowy Urząd Koordynacji):

- w celu udziału w pracach związanych z programowaniem i raportowaniem przez Krajowy Urząd Koordynacji, jeżeli jest to właściwe,
- w celu dostarczania informacji na żądanie innych partnerów EURES aby uzupełnić informacje dostępne na portalu EURES.

Współpraca w ramach odpowiednich projektów rekrutacyjnych oraz wydarzeniach, takich jak Europejskie Dni Pracy, organizowanych przez inne organizacje partnerskie EURES, poprzez zachęcanie wybranych pracodawców oraz poszukujących pracy do udziału w tych wydarzeniach oraz udział w raportowaniu na temat rezultatów dopasowywania oferty pracy do poszukujących pracy, rekrutacji oraz pośrednictwa pracy.

Udzielanie wsparcia w rekrutacji i pośrednictwie pracy, we współpracy z innymi partnerami EURES.

Udział w odpowiednich **ukierunkowanych programach mobilności zawodowej** oraz innych podobnych programach wspierających mobilność i/oraz udzielających wsparcia finansowego.

²⁰ Dotyczy wszystkich ofert pracy opublikowanych przez partnera EURES, w tym dotyczące staży i praktyk zawodowych, jeśli stanowią one stosunek pracy (dostępne w przypadku, gdy odpowiednie ramy dla staży i praktyk zawodowych zostały w tym celu ustanowione), z jedynym wyłączeniem ofert, które mogą być obsadzone jedynie przez obywateli kraju ojczystego.

²¹ Wymiana danych osobowych musi odbywać się zgodnie z odpowiednimi regulacjami dotyczącymi ochrony danych osobowych na szczeblu europejskim oraz krajowym.

Dostarczanie informacji i porad w przypadku skarg związanych z rekrutacją w ramach EURES i, w razie potrzeby, kierowanie do **innych organizacji** w celu uzyskania bardziej szczegółowej informacji i porady w tym zakresie.

Dzielenie się dobrymi praktykami z innymi partnerami EURES, np. na temat projektów rekrutacyjnych oraz wydarzeń, które odniosły sukces, innowacyjnych inicjatyw, ukierunkowanych programów mobilności (zawodowej).

SEKCJA D - USŁUGI WEWNĄTRZ WŁASNEJ ORGANIZACJI

Wszystkie usługi wewnętrzne są uniwersalne

Informacja oraz uświadamianie nt. **usług EURES** dostępnych dla poszukujących pracy, pracodawców w kraju ojczystym oraz innych krajach EURES, w tym informacja nt. **ukierunkowanych programach mobilności zawodowej** oraz innych podobnych programów wspierających mobilność oraz/lub udzielających wsparcia finansowego.

Udostępnianie odpowiednich usług EURES pracownikom własnej organizacji, w tym rozwijanie **kontaktów oraz tzw. „networking”** z innymi partnerami EURES.

SEKCJA E – WSPÓŁPRACA PRZYGRANICZNA

Wszystkie usługi są dodatkowe

Monitorowanie przeszkód w regionach przygranicznych i proponowanie krajowym, regionalnym oraz europejskim decydom odpowiednich rozwiązań w celu usunięcia tych problemów.