

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „EURES – na rzecz lepszej integracji rynków pracy”**(opinia z inicjatywy własnej)**

(2022/C 194/03)

Sprawozdawca: **Dimityr MANOŁOW**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	20.2.2020
Podstawa prawna	Art. 32 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	16.12.2021
Data przyjęcia na sesji plenarnej	19.1.2022
Sesja plenarna nr	566
Wynik głosowania	
(za/przeciw/wstrzymało się)	237/1/5

1. Zalecenia i wnioski

1.1. EKES zachęca do podejmowania inicjatyw na szczeblu europejskim i lokalnym, które rozwijają bardziej elastyczny i dostępny europejski rynek pracy dla wszystkich obywateli, niezależnie od narodowości, płci, wieku czy statusu społecznego. Przejrzystość i dostępność usług dotyczących informacji, doradztwa i pośrednictwa na rynku pracy mają kluczowe znaczenie dla wzmocnienia i rozwoju europejskiego rynku pracy. Portal EURES, uruchomiony w 1994 r., szybko stał się dobrze znanym narzędziem, którego celem jest zapewnienie równego dostępu do wysokiej jakości informacji, doradztwa i pośrednictwa, skutecznych i bezpiecznych systemów elektronicznej wymiany danych między osobami poszukującymi pracy a pracodawcami, a także poprawa informacji zwrotnych na temat procesów towarzyszących zatrudnieniu w innym kraju, które to informacje są przekazywane między pracodawcami, osobami poszukującymi pracy i instytucjami. Zmiany, które zaszły w stosunkach społeczno-gospodarczych w UE i EOG w ciągu tych niemal 27 lat, sprawiają jednak, że konieczne jest ulepszenie tych usług oraz zapewnienie większej jasności i widoczności rzeczywistych wyników publicznych służb zatrudnienia. Poprawy tej można dokonać na podstawie zarysowania przyszłych kierunków dalszego rozwoju lub zmiany działań w zakresie informacji, doradztwa i pośrednictwa, wsparcia dla zmniejszenia nierównowagi na europejskim rynku pracy, a także ograniczenia nadużyć i nieuregulowanych praktyk w dziedzinie pośrednictwa pracy. Nowe uwarunkowania wskutek brexitu, pandemia COVID-19, dynamiczne otoczenie społeczno-gospodarcze w UE i EOG oraz włączenie EURES do działań Europejskiego Urzędu ds. Pracy również wymagają aktualizacji ram regulacyjnych EURES. Należy również wziąć pod uwagę, że od chwili utworzenia platformy EURES ani razu nie wprowadzono żadnych istotnych zmian, aby na czas dostosowywać jej rolę i działania.

1.2. EKES zaleca przeprowadzenie kompleksowej analizy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589⁽¹⁾. W kontekście swoich działań uważa, że sieć ma potencjał zapewniania bardziej analitycznych informacji i monitorowania procesów związanych z mobilnością pracowników. Za pośrednictwem swojego portalu elektronicznego sieć mogłaby dostarczać skonsolidowane informacje i porady dla osób poszukujących pracy i pracodawców na znacznie większą skalę niż obecnie. Włączenie EURES do działań Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) umożliwi rozszerzenie i optymalizację działań sieci w celu maksymalizacji wyników zasobów ludzkich i finansowych.

1.3. EKES wzywa do rozpoczęcia konsultacji społecznych w celu modernizacji sieci i portalu EURES, a także do oceny efektywności świadczonych usług, co powinno się odbyć we współpracy z partnerami społecznymi, zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim. Zapewni to niezbędną podstawę i platformę dalszego rozwoju sieci przy aktywnym udziale wszystkich stron zaangażowanych w ten proces.

⁽¹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1).

1.4. EKES uważa, że konieczna jest systematyczna i szczegółowa analiza działań sieci EURES w świetle jej włączenia do ogólnego mechanizmu działania Europejskiego Urzędu ds. Pracy. W ramach Europejskiego Urzędu ds. Pracy sieć ma większy potencjał i możliwości dalszego rozwijania działań mających na celu zwalczanie nadużyć na rynku pracy oraz ułatwianie mobilności pracowników i lepsze informowanie użytkowników o niej i związanych z nią wyzwaniach. Sieć EURES jest wysokiej jakości kanałem usystematyzowanych informacji i może odgrywać bardziej aktywną rolę w zapobieganiu zagrożeniu naruszenia praw pracowniczych wynikającemu z mobilności transgranicznej, jego monitorowaniu i kontrolowaniu. Opracowanie publicznie dostępnych systemów monitorowania procesów związanych z pandemią COVID-19 i wpływających na dynamikę europejskiego rynku pracy miałyby znaczną wartość dodaną dla działań sieci EURES, a także dla tych, które rozpoznają i ujawniają niuregulowane praktyki pośredników i uczestników rynku pracy.

1.5. EKES zwraca szczególną uwagę na szybko zmieniającą się sytuację na rynku pracy w Europie, co jest wywołane pandemią COVID-19. Państwa członkowskie muszą stosować algorytmy opracowane z myślą o radzeniu sobie z ewoluującym kryzysem społecznym i opracować innowacyjne podejścia w celu sprostania wyzwaniom. Platforma EURES powinna być gotowa do natychmiastowej reakcji i oferować konkretne środki w obliczu pandemii lub w przypadku ograniczeń i nowych wyzwań dla swobodnego przepływu pracowników. W tym kontekście należy również opracować rozwiązania mające na celu poprawę integracji grup społecznych najbardziej oddalonych od rynku pracy, takich jak osoby z niepełnosprawnością, osoby w wieku przedemerytalnym i osoby młode, m.in. poprzez lepszy dialog i współpracę między różnymi instytucjami a partnerami społecznymi.

1.6. W sytuacji pandemii jednym z najbardziej dotkniętych segmentów rynku pracy są pracownicy sezonowi. Ważnym elementem świadomej decyzji o wejściu na rynek pracy w państwie innym niż państwo pochodzenia są szczegółowe informacje dla osób poszukujących pracy przekazywane przez potencjalnego pracodawcę na temat wszystkich środków mających na celu zaradzenie utrudnieniom dla sezonowego zatrudnienia transgranicznego wynikającym z pandemii COVID-19. EKES uważa również, że użyteczne byłoby dokonanie jakościowego przeglądu sposobu i modelu publikowanych ogłoszeń, tak aby jakość była ważniejsza niż ilość publikowanych informacji.

1.7. EKES zaleca wykorzystanie Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej (EURES) również jako kanału dla inicjatyw związanych z mobilnością edukacyjną i podnoszeniem kwalifikacji różnych grup na rynku pracy. Uważa, że taki model byłby użyteczny i wykonalny dzięki zasobom i jakości sieci EURES w ramach Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

2. Uwagi szczegółowe

2.1. EKES docenia Europejski Portal Mobilności Zawodowej (EURES) jako ważne narzędzie w procesie transformacji europejskiego rynku pracy, a także dostrzega zasadniczą rolę publicznych służb zatrudnienia w jego wdrażaniu. Uważa, że portal ten może odgrywać znacznie większą rolę w informowaniu pracowników i doradzaniu im, jak najlepiej reagować na obecne wyzwania związane z cyfryzacją, przechodzeniem na zielone miejsca pracy, trwającą pandemią oraz w świetle nowych strategii politycznych i form zatrudnienia. EKES z zadowoleniem przyjmuje ustanowienie Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) i jego rolę jako mechanizmu koordynacji w dziedzinie transgranicznej mobilności pracowników i ułatwiania wspólnych kontroli oraz jako mediatora w przypadku sporu transgranicznego między organami krajowymi. W tym kontekście EKES uważa, że EURES, jako część Europejskiego Urzędu ds. Pracy, musi kontynuować i przyspieszyć swoją transformację, aby aktywnie dostosować swoje działania do nowych wyzwań wynikających również z pandemii COVID-19, które mają wpływ na ogólny rozwój europejskiego rynku pracy.

2.2. Znalezione na czas odpowiedniej równowagi priorytetowych polityk ma zasadnicze znaczenie dla zdrowia gospodarczego i społecznego UE. Czynniki ludzki oraz dobrobyt i rozwój ludzi są wspólną misją społeczności europejskiej. Ta nowa rzeczywistość wymaga pilnego przemyślenia wszystkich dostępnych zasobów oraz, w razie potrzeby, przekształcenia działań, w tym również związanych z siecią EURES, w sposób adekwatny do nowych warunków rynkowych i społecznych. W tym kontekście EKES uważa, że należy położyć szczególny nacisk na słabsze grupy na rynku pracy – osoby z niepełnosprawnością, osoby młode i starsze – oraz że należy zwrócić szczególną uwagę na niektóre formy

zatrudnienia, takie jak praca sezonowa⁽²⁾, aby zapewnić równe traktowanie pracowników, zwłaszcza w kontekście pandemii. Wyzwania, przed którymi stoją pracodawcy w związku z korzystaniem z sieci, nie są błahe. W związku z tym EKES wzywa do rozpoczęcia oceny świadczonych usług i analizy wyników, wraz z partnerami społecznymi na szczeblu lokalnym i europejskim.

2.2.1. Pracownicy sezonowi. Obecnie sezonowa mobilność pracowników z jednego państwa członkowskiego do drugiego oprócz stwarzania dodatkowego zagrożenia dla zdrowia pracowników w związku z pandemią wiąże się z ograniczoną zdolnością do zapewnienia im bezpieczeństwa ze względu na ich brak wiedzy i informacji na temat prawa pracy w państwie przyjmującym. Sieć EURES, która koncentruje się na osobach poszukujących pracy, musi ponownie przemyśleć swój sposób działania i zapewnić jak najwyższy poziom wiedzy na temat gwarancji dotyczących praw, warunków pracy i statusu tej grupy pracowników w czasie pandemii. Każdy pracownik, który zdecyduje się pracować w innym kraju niż kraj pochodzenia i dokonuje takiego wyboru za pośrednictwem sieci, musi być z wyprzedzeniem informowany przez zespoły EURES, w zrozumiały sposób, o dokładnych warunkach, a także o konkretnych środkach zdrowotnych, które będą zagwarantowane jemu i jego rodzinie przy podejmowaniu pracy w innym państwie członkowskim. Należy również jednoznacznie określić odpowiedzialność za nieprzestrzeganie proponowanych warunków sanitarnych i zdrowotnych. W związku z tym EKES uważa, że należy pilnie ocenić, czy rozporządzenie (UE) 2016/589 jest w stanie sprostać obecnym wyzwaniom i szczególnym potrzebom europejskiego rynku pracy, a w razie potrzeby dokonać jego przeglądu. Pracownicy sezonowi, z uwagi na charakter ich zatrudnienia, należą do najbardziej narażonych pracowników transgranicznych, a ochrona ich praw powinna zostać poddana przeglądowi zarówno w sytuacji ograniczeń spowodowanych środkami epidemicznymi, klęskami żywiołowymi lub innymi przypadkami działania siły wyższej, jak i ogólnie po normalizacji życia publicznego i gospodarczego. Za pośrednictwem swoich doradców w państwach członkowskich EURES powinien codziennie dostarczać aktualnych informacji na temat środków podejmowanych w państwach członkowskich, które dotyczą praw i obowiązków pracowników w sytuacji pandemii, w tym możliwości i warunków leczenia w przypadku wystąpienia problemów zdrowotnych. Publikacje na e-portalu⁽³⁾ poświęcone prawom pracowników sezonowych stanowią dobrą podstawę do dalszego rozbudowania tego rodzaju informacji. Konieczne jest opracowanie zabezpieczeń dla tej grupy pracowników, które powinny podlegać ogólnodostępnemu monitorowaniu. EKES zaleca rozważenie i objęcie usług przeznaczonych dla pracowników sezonowych wymogami dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE⁽⁴⁾, a także komunikatu Komisji zawierającego wytyczne dotyczące pracowników sezonowych w UE w kontekście pandemii COVID-19⁽⁵⁾.

2.2.2. Osoby z niepełnosprawnościami. EKES zaleca dostosowanie sieci do szczególnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które obecnie są wyłączone z zakresu portalu, co prowadzi do nierówności między słabszymi grupami na rynku pracy. EKES zaleca przede wszystkim wbudowanie do portalu funkcji umożliwiającej korzystanie z niego osobom z różnymi niepełnosprawnościami. Następnie potrzebna będzie odrębna sekcja dla miejsc pracy, które są odpowiednie dla takich osób, a także dostępne środowisko umożliwiający łatwe dotarcie do informacji na temat tych miejsc pracy i ich uzyskanie. EKES uważa, że w naszych wysiłkach na rzecz stworzenia wspólnego i społecznie zaangażowanego domu europejskiego konieczne jest skupienie większej uwagi i zasobów na tym segmencie, i apeluje o uporządkowane informacje na temat liczby osób z niepełnosprawnościami korzystających z usług portalu. Jednocześnie brakuje nam systematycznych informacji na temat ogólnoeuropejskich inicjatyw zainicjowanych przez EURES i należy zająć się tą luką w odpowiednim czasie i w odpowiedni sposób.

2.2.3. Młodzież. Proponowanie inicjatyw dla młodych ludzi poszukujących praktyk zawodowych i staży jest krokiem w kierunku poprawy klimatu pracy. Sieć EURES uczestniczy już w europejskich projektach na rzecz młodzieży i ma potencjał, aby poprzez obiektywne badanie wyników ich wdrażania i stosowanie zintegrowanego podejścia przyczynić się do zwiększenia świadomości na temat zagrożeń w procesie rekrutacji młodych ludzi na stanowiska przyuczania do zawodu oraz do unikania tych problemów lub ich rozwiązywania. Coraz więcej młodych ludzi korzysta z prawa do mobilności zawodowej w innym państwie członkowskim, aby zdobyć doświadczenie zawodowe. Niestety w ramach tego rodzaju zatrudnienia stosuje się również wiele nieregulowanych i szkodliwych praktyk, wynikających głównie z różnic w normach państw członkowskich i obowiązujących przepisach. Do tej pory jedyna inicjatywa skierowana do młodych ludzi w wieku 18–35 lat to projekt „Twoja pierwsza praca z EURES-em” (YfEj⁽⁶⁾). EKES wzywa do oceny tej inicjatywy oraz jej

⁽²⁾ W analizie z dnia 28 kwietnia 2021 r., opublikowanej na portalu danych dotyczących migracji Migration Data Portal, ekspertki Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM) Lea von Martius i dr Martina Manke stwierdziły: „Z pewnością winny jest tu fakt, że problemy pracowników sezonowych nie są priorytetem politycznym. Sytuację tę pogarsza brak kompleksowych, istotnych danych na ten temat: znaczne niedoszacowanie liczby tych pracowników i niepełne dane na temat wpływu pandemii COVID-19 na ich przemieszczanie się, warunki pracy i zdrowie podważają prawa pracowników, zagrażają zdrowiu ich i społeczeństwa, a ostatecznie bezpieczeństwu żywnościowemu. Dostępne dane liczbowe nie dają nam reprezentatywnego obrazu sektora i roli, jaką odgrywiają w nim migranci. Powoduje to poważne luki w informacjach potrzebnych do opracowania skutecznej polityki i monitorowania wpływu polityki związanej z COVID-19 na sezonowych pracowników migrujących”.

⁽³⁾ https://ec.europa.eu/eures/public/seasonal-worker-guide-your-rights-2021-09-30_pl

⁽⁴⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375).

⁽⁵⁾ Dz.U. C 235 I z 17.7.2020, s. 1.

⁽⁶⁾ <https://www.yourfirsteuresjob.eu/en/home>

skuteczności i wydajności, a także do tego, by portal dostarczał ustrukturyzowanych informacji od państw członkowskich na temat praw i obowiązków stażystów/praktykantów, a także mających zastosowanie przepisów.

2.2.4. Osoby w wieku przedemerytalnym. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że średnia długość życia w Europie wzrasta, ale jest bardzo zaniepokojony wpływem starzenia się społeczeństwa w Europie na rynek pracy. Aby jak najdłużej i jak najlepiej wykorzystać potencjał osób starszych poprzez możliwości sieci EURES, wskazane jest opracowanie ogólnoeuropejskich programów na rzecz utrzymania zatrudnienia osób starszych, podobnych do usług dla starszych specjalistów w Niemczech (Senior Expert Services, SES ⁽⁷⁾). Udział osób starszych w rynku pracy stale rośnie, co wymaga szczególnych środków i zachęt. Wyzwania demograficzne ⁽⁸⁾ stojące przed europejskim rynkiem pracy oznaczają, że potrzebne są nowe sposoby podejścia i środki, skoordynowane i monitorowane pod względem osiągniętych wyników. W tym kontekście EURES posiada doskonałe zasoby techniczne i ludzkie, które mogłyby być wykorzystywane bardziej aktywnie i konkretnie do celów inicjatyw wspierania zatrudnienia w kontekście starzenia się społeczeństwa. Inicjatywa proponowana aktualnie przez sieć to Reactivate ⁽⁹⁾. EKES zaleca przeprowadzenie oceny także tej inicjatywy oraz jej skuteczności i efektywności.

2.2.5. Pracodawcy. EKES uważa, że sieć EURES powinna dostarczać pracodawcom, którzy z niej korzystają, łatwo dostępnych i zrozumiałych informacji, a portal powinien nie tylko koncentrować się na mobilności transgranicznej, ale również promować mobilność w państwach członkowskich. Aby zapewnić wszystkim pracodawcom równe szanse, należy udzielić jasnych wytycznych w celu usunięcia przeszkód administracyjnych związanych z zatrudnianiem pracowników z innych państw członkowskich, jak stwierdzono w sprawozdaniu z oceny sieci z 2019 r. (badanie wspierające ocenę ex post EURES oraz drugie dwuletnie sprawozdanie EURES ⁽¹⁰⁾). W kontekście występujących we wszystkich państwach członkowskich niedoborów siły roboczej, szczególnie pracowników z odpowiednimi umiejętnościami, sieć EURES powinna również dostarczać aktualnych informacji na temat krajowych niedoborów i nadwyżek siły roboczej w każdym państwie członkowskim, wspierając koordynację działań państw członkowskich na rzecz równego podziału osób poszukujących pracy w celu wzmocnienia ogólnoeuropejskiego rynku pracy.

2.3. Jednocześnie EKES zdaje sobie sprawę, że podnoszenie kwalifikacji i umiejętności przekrojowe mają zasadnicze znaczenie dla wzmocnienia umiejętności siły roboczej oraz tworzenia trwałych miejsc pracy wysokiej jakości. W celu poprawy szans osób poszukujących pracy na zatrudnienie EKES proponuje rozszerzenie funkcji portalu EURES o odpowiednie informacje na temat możliwości mobilności edukacyjnej wskazujące możliwości szkolenia w innych państwach członkowskich oferowane przez organizacje i instytucje prywatne i publiczne, w tym przez inne portale/sieci KE, takie jak SALTO ⁽¹¹⁾. Takie informacje nie są obecnie dostępne w jednym miejscu. Można by uzupełnić informacje zawarte w portalu w tym zakresie poprzez zacieśnienie współpracy z organizacjami i instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi. W ten sposób portal internetowy sieci może stać się solidną platformą oferującą jednolite rozwiązania w zakresie szkolenia i zatrudnienia oraz ochrony interesów osób poszukujących pracy i pracodawców.

2.4. EKES uważa, że należy ponownie ocenić i rozszerzyć ograniczoną rolę portalu EURES jako „platformy pośrednictwa” w zakresie poszukiwania pracy i pośrednictwa pracy, zwłaszcza po przekazaniu administrowania nim Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy. Funkcje doradców EURES w poszczególnych państwach członkowskich, które obecnie obejmują dostarczanie informacji, poradnictwo i rekrutację, zarówno osób poszukujących pracy, jak i pracodawców, powinny zostać udoskonalone i uzupełnione o funkcje powiadamiania o naruszeniach prawa pracy i ułatwiania kontaktu z inspektoratami pracy i innymi organami kontrolnymi. Wymaga to znacznie lepszej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia a inspektoratami pracy na szczeblu krajowym, a także współpracy z platformą w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

2.5. EKES wzywa również do opracowania zrównoważonych zasad pracy sieci EURES w celu monitorowania zamieszczanych ogłoszeń, a także organizacji targów pracy w różnych państwach członkowskich. Istnieje potrzeba ustanowienia wspólnych zasad i mechanizmów w każdym państwie członkowskim w odniesieniu do kontroli podstawowej, weryfikacji ryzykownych pracodawców i tymczasowego wykluczenia ich dostępu do portalu. Za pośrednictwem odpowiednich sieci i organizacji współpracy społecznej należy opracować odpowiedni system ochrony praw pracowników transgranicznych.

2.6. EURES musi odgrywać bardziej aktywną rolę w zapobieganiu nierównowadze na krajowych rynkach pracy. Sieć powinna dostarczać informacji i uwzględniać konkretne niedobory i nadmiar siły roboczej, zapobiegając w niektórych przypadkach masowemu przyciąganiu pracowników, których brakuje, zwłaszcza w przypadku osób wysoko wykwalifikowanych, niezwykle ważnych dla gospodarki kraju. W przypadku wielu państw członkowskich drenaż mózgow do krajów o wyższym poziomie życia już teraz stanowi zagrożenie dla ich ekosystemów. EKES zaleca, by sieć gromadziła

⁽⁷⁾ <https://www.ses-bonn.de/en/about-us>

⁽⁸⁾ Według Eurostatu wskaźnik obciążenia demograficznego osobami starszymi (osoby w wieku 65 lat i starsze jako odsetek ludności w wieku produkcyjnym 16–65 lat) w UE zmieni się z 27,8 % w 2013 r. do 39,5 % w 2030 r. i może osiągnąć odpowiednio 47,6 % i 43,6 % w Danii i na Łotwie.

⁽⁹⁾ <https://www.reactivatejob.eu/en/home>

⁽¹⁰⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8370&furtherPubs=yes>

⁽¹¹⁾ <https://www.salto-youth.net/>

i analizowała informacje na temat niedoborów w poszczególnych krajach oraz by stworzyła jasny algorytm na potrzeby organizacji działań związanych z rekrutacją takich pracowników i uczestnictwa w nich. W celu zwiększenia widoczności i aktualności działań sieci konieczne jest ponowne przeanalizowanie, jakie oferty pracy są publikowane w e-portalu EURES⁽¹²⁾ przez krajowych doradców. Na portalu widoczne są obecnie miliony ogłoszeń z baz danych krajowych służb zatrudnienia, jednak ze względu na wymagania znaczna ich część nie ma zastosowania do wszystkich obywateli europejskich. Stwarza to poczucie skali, ale z drugiej strony należy przeanalizować skuteczność takiego podejścia i ostateczny wynik. EKES ponownie podkreśla potrzebę znalezienia wyważonego podejścia do rekrutacji i podaży pracy, uwzględniającego niedobory i nadwyżki siły roboczej w poszczególnych państwach członkowskich.

2.7. EKES apeluje o jednolite podejście do pracy doradców EURES we wszystkich państwach członkowskich poprzez wymianę dobrych praktyk i opracowanie jednolitych wytycznych. Należy poprawić przekazywanie informacji zwrotnych między różnymi podmiotami zaangażowanymi w proces konsultacji i mediacji. W niektórych państwach członkowskich nie istnieją ramy regulacyjne wymagające informacji zwrotnych i sprawozdawczości na temat faktycznego znalezienia pracy w następstwie pośrednictwa w ramach sieci EURES. Zalecamy powierzenie Europejskiemu Urzędowi Koordynacji jako jednostce parasolowej zadania gromadzenia i analizowania tego rodzaju informacji od państw członkowskich. Na tej podstawie możliwe będzie podejmowanie terminowych i odpowiednich decyzji w celu poprawy funkcjonalności sieci lub rozbudowywania jej funkcji. EKES uważa, że informacje zwrotne między pracodawcami, pracownikami i publicznymi służbami zatrudnienia mają kluczowe znaczenie dla oceny skuteczności sieci EURES.

2.8. EKES zwraca również uwagę na fakt, że wystąpienie jednego z głównych podmiotów europejskiego rynku pracy, czyli Zjednoczonego Królestwa, wymaga dalszej elastyczności i kalibracji procesów związanych z przetwarzaniem, ochroną i przekazywaniem danych osobowych, prawami pracowniczymi, współpracą z agencjami pośredniczącymi na szczeblu lokalnym i w UE. Terminowe reagowanie i dostosowanie sieci do brexitu ma kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa procesów towarzyszących działalności pośrednictwa oraz dla jakości i bezpiecznego przetwarzania danych osobowych obywateli UE. Konieczne jest zapewnienie, aby obywatele europejscy, których dane osobowe zostały przekazane za pośrednictwem sieci i już znajdują się w zasobach organizacji pośredniczących na terytorium państwa trzeciego, byli odpowiednio informowani i aby wszelkie problemy były rozwiązywane. Procesy te dotyczą bezpośrednio funkcjonowania sieci EURES i muszą być odpowiednio i terminowo odzwierciedlone w podstawie prawnej, również – jeżeli okaże się to konieczne – poprzez przegląd rozporządzenia (UE) 2016/589 i jego decyzji wykonawczych.

Bruksela, dnia 19 stycznia 2022 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽¹²⁾ https://ec.europa.eu/eures/public/index_pl