

Úvod

Síť EURES byla ustanovena Rozhodnutím Evropské komise č. 93/569, vycházejícím ze **Směrnice 1612/68** o volném pohybu pracovních sil. Tento dokument (především ve **článku 40, resp. 49**) umožňuje bližší spolupráci národních služeb zaměstnanosti a popisuje mechanismy spojování nabídek práce a poptávky po ní.

Zkušenost nabytá od založení služby EURES v roce 1994 naznačila nutnost určitých úprav a institucionální reformy fungování EURES, zvláště co se týče vymezení oblastí odpovědnosti jednotlivých aktérů sítě; jasných procedur rozhodovacího procesu; posílení odpovědnosti za přijímaná rozhodnutí participujících partnerů; jasné směřování samotného rozhodování; zvýšení kapacity pro hladší průběh aktivit sítě.

Potřeba právního základu sítě EURES se dále projevila v době, kdy bylo nutné tuto síť adaptovat na politický a organizační vývoj v oblasti zaměstnanosti v EU/EHP. Ve světle Amsterdamské smlouvy se ukázalo jako nezbytné lépe definovat pozici sítě EURES a jejich úkolů na poli geografické mobility v Evropské strategii zaměstnanosti a lépe integrovat EURES do procesů spolupráce mezi Veřejnými službami zaměstnanosti členských států EU/EHP. Neméně důležité bylo zajistit bezproblémovou implementaci služby EURES v nových členských státech Evropské unie a zabezpečit přitom funkčnost a flexibilitu systému i v rozšířené EU. Pozornost byla věnována i rozvoji informačních a komunikačních technologií a jejich významu pro fungování sítě.

Rozhodnutí komise, které je obsaženo i v této publikaci, bylo přijato s cílem zdůraznit význam profesní a geografické mobility v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a Akčním plánem dovedností a mobility. Zejména přitom jde o:

- Konsolidaci a posílení sítě EURES jako klíčového nástroje pro realizaci Nařízení 1612/68, především v oblasti sledování mobility, podpory volného pohybu pracovníků a integrace evropských pracovních trhů, stejně jako v oblasti informovanosti občanů o souvisejících právních normách EU a EHP;
- Novou definicí role Evropské komise zejména v souvislosti s ustanovením Strategické skupiny na nejvyšší úrovni pro EURES (HLSG EURES) a Pracovní skupiny EURES a dále posílení programových nástrojů s cílem umožnit Komisi zaměřit se na strategii a koordinaci systému, zatímco většina rozhodovacích pravomocí je přenesena na jednotlivé členy a partnery EURES;
- Posílení odpovědnosti členů a partnerů sítě EURES při implementaci jednotlivých prvků Nařízení 1612/68 především v souvislosti se začleňováním sítě EURES do struktury veřejných služeb zaměstnanosti členských států;
- Vytvoření takové struktury sítě EURES, kterou je možno řídit i při zvýšeném počtu členů sítě v rozšíření EU;
- Umožnění větší flexibility při začleňování nových technologií a dalších nástrojů rozvoje do systému;
- Zkvalitňování nástrojů monitoringu a vyhodnocování prováděných aktivit.

Nové **Rozhodnutí o EURES** bylo Evropskou komisí přijato 23. prosince 2002. Definuje obecné cíle systému EURES a popisuje role a oblasti odpovědnosti jednotlivých aktérů sítě EURES. Rozhodnutí je podpořeno dvěma programovými dokumenty: **Chartou EURES** (přijata 4. dubna 2003) a tříletou **Směrnicí EURES** (přijata Stragickou skupinou EURES dne 13. června 2003).

Charta EURES popisuje aktivity sítě EURES, její operativní cíle, standardy kvality systému, povinnosti členů a partnerů EURES a společnou platformu pro výměnu informací o trzích práce a souvisejících tématech mezi členy a partnery systému.

Směrnice EURES popisuje priority sítě a výstupy, jichž by mělo být dosaženo během stanoveného období tří let. Dále definuje podmínky finanční podpory ze strany Komise při provádění aktivit.

Směrnice umožňuje členům EURES lépe definovat vlastní tříleté plány aktivit, v nichž specifikují hlavní mezinárodní, přeshraniční a sektorální aktivity, které chtějí uskutečnit v odpovídajícím časovém úseku.

European Employment Services



SMLOUVA O ZALOŽENÍ EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVÍ

Čl. 3 Činnost Společenství

1. Činnosti Společenství zaměřené ke splnění cílů vymezených v předešlém článku zahrnují za podmínek a v časovém sledu stanoveném touto smlouvou:
 - a) zákaz cel a kvantitativních omezení dovozu a vývozu zboží mezi členskými státy, jakož i všech ostatních opatření s rovnocenným účinkem,
 - b) společnou obchodní politiku,
 - c) vnitřní trh, charakterizovaný zrušením překážek volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu mezi členskými státy,
 - d) opatření týkající se vstupu a pohybu osob na vnitřním trhu podle hlavy IV,
 - e) společnou politiku v oblasti zemědělství a rybolovu,
 - f) společnou politiku v oblasti dopravy,
 - g) systém zajišťující, aby na vnitřním trhu nebyla narušována soutěž,
 - h) sblížení právních předpisů členských států v míře nutné pro náležité fungování společného trhu,
 - i) podporu koordinace politik zaměstnanosti členských států s ohledem na posilování jejich účinnosti rozvíjením koordinované strategie zaměstnanosti,
 - j) politiku v sociální oblasti zahrnující Evropský sociální fond,
 - k) posilování hospodářské a sociální soudržnosti,
 - l) politiku v oblasti životního prostředí,
 - m) posilování konkurenceschopnosti průmyslu Společenství,
 - n) podporu výzkumu a technologického rozvoje,
 - o) podporu zřizování a rozvoje transevropských sítí,
 - p) příspěvek k dosažení vysoké úrovně ochrany zdraví,
 - q) příspěvek ke kvalitě vzdělání a výchovy a k rozkvětu kultur členských států,
 - r) politiku v oblasti rozvojové spolupráce,
 - s) přidružení zámořských zemí a území za účelem zvýšení obchodu a společné podpory hospodářského a sociálního rozvoje,
 - t) příspěvek k posílení ochrany spotřebitele,
 - u) opatření v oblasti energie, civilní ochrany a turistiky.
2. Ve všech činnostech uvedených v tomto článku usiluje Společenství o to, aby se odstraňovaly nerovnosti a podporuje rovné zacházení s muži a ženami.

HLAVA III

VOLNÝ POHYB OSOB, SLUŽEB A KAPITÁLU

Kapitola 1 Pracovníci

Čl. 39/ex-čl. 48 Volný pohyb - obsah

1. Volný pohyb pracovníků uvnitř Společenství je zajištěn.
2. Volný pohyb zahrnuje, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky, zrušení jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států založené na státní příslušnosti.
3. S výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje právo:
 - a) ucházet se o skutečně nabízená zaměstnání,
 - b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států,
 - c) pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu se zákony a ostatními předpisy, které upravují zaměstnání vlastních příslušníků tohoto státu,
 - d) zůstat na území členského státu po ukončení zaměstnání, a to za podmínek, které budou předmětem prováděcích nařízení vypracovaných Komisí.
4. Ustanovení tohoto článku neplatí pro zaměstnání ve veřejné správě.

Čl. 40/ex-čl. 49 Volný pohyb - zavedení

Rada vydá postupem podle článku 251 a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem směrnice nebo nařízení vymezující opatření potřebná k zavedení volného pohybu pracovníků tak, jak je definován v předchozím článku, a to zejména:

- a) zajištěním úzké spolupráce mezi národními úřady práce,
- b) odstraňováním těch administrativních postupů a praktik, jakož i lhůt stanovených pro přístup pracovníků k volným pracovním místům, vyplývajících buď z vnitrostátních právních předpisů nebo z dříve uzavřených dohod mezi členskými státy, jejichž zachování by bylo překážkou liberalizace pohybu pracovníků,
- c) odstraňováním všech lhůt a jiných omezení stanovených vnitrostátními předpisy nebo dohodami dříve uzavřenými mezi členskými státy, které vytvářejí pro příslušníky jiných členských států jiné podmínky svobodné volby pracovního místa než pro příslušníky vlastní,
- d) vytvořením vhodného mechanismu, který by umožňoval propojení mezi nabídkou a poptávkou na trhu pracovních sil a usnadňoval jejich vyrovnávání způsobem, který by vylučoval vážné ohrožení životní úrovně a zaměstnanosti v různých regionech a odvětvích průmyslu.

NAŘÍZENÍ RADY (EHS) č. 1612/68

ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

RADA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství, a zejména na článek 49 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise, s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu¹,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru²,

vzhledem k tomu, že volný pohyb pracovníků ve Společenství musí být zajištěn nejpozději na konci přechodného období; že dosažení tohoto cíle předpokládá odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky, jakož i právo těchto pracovníků volně se pohybovat uvnitř Společenství za účelem výkonu zaměstnání, s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností nebo veřejným zdravím;

vzhledem k tomu, že zejména z toho důvodu, aby se urychlilo vytvoření celní unie a aby bylo zajištěno současné provedení hlavních zásad Společenství, je třeba přijmout předpisy umožňující dosažení cílů v oblasti volného pohybu, stanovených v člancích 48 a 49 Smlouvy, a doplnit opatření postupně přijatá na základě nařízení č. 15 o prvních opatřeních k dosažení volného pohybu pracovníků uvnitř Společenství³ a nařízení Rady č. 38/54/EHS ze dne 25. března 1964 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství⁴;

vzhledem k tomu, že volný pohyb představuje základní právo pracovníků a jejich rodin; že mobilita pracovníků uvnitř Společenství musí být jedním z prostředků, které pracovníkům zajišťují možnost zlepšení pracovních a životních podmínek a usnadnění jejich společenského postavení, a současně přispívají k uspokojování potřeb hospodářství členských států; že je třeba potvrdit právo všech pracovníků v členských státech vykonávat uvnitř Společenství činnost podle vlastní volby;

vzhledem k tomu, že toto právo musí být shodně přiznáno stálým, sezónním a příhraničním pracovníkům nebo těm, kteří vykonávají svou činnost za účelem poskytování služeb;

vzhledem k tomu, že za tím účelem, aby právo volného pohybu mohlo být vykonáváno za objektivních podmínek svobody a důstojnosti, musí být fakticky i právně zajištěna rovnost zacházení ve všech věcech, které se týkají vlastního výkonu zaměstnání a přístupu k bydlení, a rovněž odstraněny překážky mobility pracovníků, zejména pokud jde o právo pracovníka, aby jej doprovázela jeho rodina, a podmínky začlenění této rodiny do prostředí hostitelské země;

vzhledem k tomu, že zásada nediskriminace pracovníků ve Společenství znamená, že pro všechny státní příslušníky členských států se uznává stejná přednost pro přístup k zaměstnání, jakou mají pracovníci daného státu;

vzhledem k tomu, že je nezbytné posílit postupy zprostředkování zaměstnání a dosahování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, zejména rozvojem přímé spolupráce mezi ústředními službami zaměstnanosti a rovněž mezi regionálními službami zaměstnanosti, jakož i posílením a koordinací výměny informací, aby bylo obecně dosaženo větší průhlednosti trhu práce; že pracovníci, kteří se chtějí přestěhovat, musí být pravidelně informováni o životních a pracovních podmínkách; že je mimo jiné vhodné přijmout opatření pro případ, kdy v členském státě nastanou nebo hrozí nastat poruchy na trhu práce, které by mohly vážně ohrozit životní úroveň a zaměstnanost v některém regionu nebo v některém odvětví; že pro

tento účel výměna informací s cílem odradit pracovníky od odchodu do těchto regionů nebo odvětví představuje prostředek, který má být použit nejdříve, ale že by výsledky této výměny informací měly být popřípadě podpořeny dočasným pozastavením zmíněných postupů, o kterém se rozhodne na úrovni Společenství;

vzhledem k tomu, že mezi volným pohybem pracovníků, zaměstnaností a odborným vzděláváním existují úzké vztahy, zejména směřuje-li toto vzdělávání k vytvoření možnosti pro pracovníky vyhovět nabídkám na zaměstnání z jiných regionů ve Společenství; že tyto vztahy vyžadují, aby související obtíže již nebyly zkoumány odděleně, ale ve vzájemných vazbách, a rovněž s ohledem na obtíže na regionální úrovni, a že je proto nezbytné směřovat úsilí členských států k vytvoření koordinace jejich politik zaměstnanosti na úrovni Společenství;

vzhledem k tomu, že Rada rozhodnutím ze dne 15. října 1968³ rozšířila působnost článků 48 a 49 Smlouvy a působnost předpisů přijatých k jejich provedení na francouzské zámořské departementy, přijala toto nařízení:

ČÁST PRVNÍ

ZAMĚSTNÁVÁNÍ A RODINY PRACOVNÍKŮ

HLAVA I

Přístup k zaměstnání

Článek 1

1. Každý státní příslušník členského státu má právo, bez ohledu na místo svého bydliště, na přístup k zaměstnání a na jeho výkon na území jiného členského státu v souladu s právními a správními předpisy, které upravují zaměstnávání státních příslušníků tohoto státu.
2. Na území jiného členského státu požívá zejména stejné přednosti pro přístup k volnému zaměstnání, jakou mají státní příslušníci tohoto státu.

Článek 2

Každý státní příslušník členského státu a každý zaměstnavatel vykonávající činnost na území členského státu si mohou vyměňovat žádosti o zaměstnání a jeho nabídky a uzavírat a provádět pracovní smlouvy v souladu s platnými právními a správními předpisy, aniž by to mohlo vést k jakékoli diskriminaci.

Článek 3

1. V souladu s tímto nařízením se nepoužijí právní a správní předpisy ani správní postupy členského státu:
 - které omezují poptávku po zaměstnání nebo jeho nabídky, přístup k zaměstnání a jeho výkon cizími státními příslušníky nebo je podmiňují požadavky, které neplatí pro vlastní státní příslušníky, nebo
 - které, ačkoli se používají bez ohledu na státní příslušnost, mají za výlučný nebo hlavní cíl nebo účel znemožnit státním příslušníkům jiných členských států přístup k nabízenému zaměstnání.Toto ustanovení se nevztahuje na podmínky týkající se jazykových znalostí požadovaných z důvodu povahy pracovního místa, které má být obsazeno.
2. Mezi předpisy nebo postupy členského státu zmíněné v odst. 1 prvním pododstavci patří zejména ty, které v členském státě:
 - a) požadují pro cizí státní příslušníky zvláštní postup při zaměstnávání;
 - b) omezují nabídku zaměstnání nebo ji podmiňují požadavky na zveřejnění v tisku nebo jiným způsobem a které neplatí pro zaměstnavatele vykonávající činnost na území tohoto členského státu;



- c) podmiňují přístup k zaměstnání zařazením pracovníků do evidence u orgánu práce nebo brání zaměstnávání jednotlivých pracovníků, pokud jde o osoby, které nemají bydliště na území tohoto státu.

Článek 4

1. Právní a správní předpisy členských států, které omezují početně nebo procentuálně zaměstnávání cizích státních příslušníků v podnicích, oborech nebo regionech nebo na úrovni státu, se nevztahují na státní příslušníky ostatních členských států.
2. Je-li v některém členském státu poskytnutí jakékoli výhody podnikům podmíněno zaměstnáním minimálního procenta tuzemských pracovníků, považují se státní příslušníci ostatních členských států za vlastní pracovníky, s výhradou ustanovení směrnice Rady ze dne 15. října 1963⁶.

Článek 5

Státnímu příslušníkovi jednoho členského státu, který se uchází o zaměstnání na území jiného členského státu, se v tomto státě poskytuje stejná pomoc, jakou poskytují služby zaměstnanosti tohoto státu vlastním státním příslušníkům při vyhledávání zaměstnání.

Článek 6

1. Zaměstnání a získávání státního příslušníka členského státu na pracovní místo v jiném členském státě nesmí být závislé na kritériích souvisejících se zdravotním stavem, povoláním nebo jiných kritériích, která jsou diskriminační na základě státní příslušnosti ve srovnání s kritérii používanými pro státní příslušníky jiného členského státu, kteří chtějí vykonávat stejnou činnost.
2. Státní příslušník, který má jmenovitou nabídku od zaměstnavatele z jiného členského státu než je stát, jehož je příslušníkem, však může podléhat podmínce složení odborné zkoušky, pokud to zaměstnavatel výslovně požaduje při předložení nabídky.

HLAVA II

Výkon zaměstnání a rovnost zacházení

Článek 7

1. S pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu z důvodu jeho státní příslušnosti zacházeno jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, propouštění a návratu k povolání nebo opětovného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.
2. Požívá stejné sociální a daňové výhody jako tuzemští pracovníci.
3. Využívá rovněž na stejném základě a za stejných podmínek jako tuzemští pracovníci vzdělávání na odborných školách a ve střediscích pro rekvalifikaci.
4. Jakékoli ustanovení v kolektivní nebo individuální smlouvě nebo v jiném kolektivním ujednání, týkající se přístupu k zaměstnání, zaměstnání, odměňování a jiných pracovních podmínek nebo podmínek skončení pracovního poměru, je od počátku neplatné, pokud stanoví nebo povoluje diskriminační podmínky vůči pracovníkům, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států.

Článek 8

1. Pracovník, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu, požívá rovného zacházení v oblasti členství v odborových organizacích a výkonu práv spojených s odborovou činností, včetně hlasovacího práva; může být vyloučen z účasti ve vedení subjektů veřejného práva a z výkonu veřejnoprávních funkcí. Rovněž požívá práva být volen do orgánů zastupujících pracovníky v podnicích. Těmito ustanoveními nejsou dotčeny právní předpisy, které v některých členských státech přiznávají pracovníkům z ostatních členských států širší práva.
2. Rada tento článek přezkoumá na návrh Komise, který bude předložen ve lhůtě nejvýše dvou let.

Článek 9

1. Pracovník, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu, požívá všech práv a výhod udělovaných vlastním státním příslušníkům v oblasti ubytování, včetně vlastnictví ubytování, které potřebuje.
2. Tento pracovník se může na základě stejného práva jako vlastní státní příslušník zapsat v regionu, ve kterém je zaměstnán, na seznam žadatelů o ubytování v místě, kde jsou seznamy vedeny, a požívá z toho plynoucí výhody a přednosti. Na jeho rodinu, která zůstala v zemi posledního pobytu, se pro tento účel hledí, jako kdyby bydlela ve zmíněném regionu, pokud stejná domněnka platí pro tuzemské pracovníky.

HLAVA III

Rodiny pracovníků

Článek 10

1. Právo usadit se společně s pracovníkem, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu, mají bez ohledu na své státní občanství tyto osoby:
 - a) jeho manžel nebo manželka a jejich potomci mladší 21 let nebo na něm závislí;
 - b) příbuzní ve vzestupné linii pracovníka a jeho manžela nebo manželky, kteří jsou na nich závislí.
2. Členské státy umožní přijetí všech rodinných příslušníků, na které se nevztahuje ustanovení odstavce 1 a kteří jsou závislí na výše uvedeném pracovníkovi nebo s ním žijí v zemi posledního pobytu ve společné domácnosti.
3. Pro použití odstavců 1 a 2 musí mít pracovník pro svou rodinu ubytování, které se považuje za obvyklé pro tuzemské pracovníky v regionu, kde je zaměstnán, aniž by toto ustanovení mohlo vést k diskriminaci mezi vlastními pracovníky a pracovníky z jiných členských států.

Článek 11

Manžel nebo manželka a děti mladší 21 let nebo závislí na státním příslušníkovi členského státu, který vykonává na území jiného členského státu zaměstnání nebo samostatně výdělečnou činnost, jsou oprávněni k přístupu k jakémukoli zaměstnání na celém území stejného státu, a to i pokud nejsou státními občany žádného členského státu.

Článek 12

Děti státního příslušníka členského státu, který je nebo byl zaměstnán na území jiného členského státu, mají přístup k obecnému, učňovskému a odbornému vzdělání za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto státu, pokud tyto děti mají bydliště na jeho území. Členské státy budou podporovat podněty umožňující těmto dětem získávat uvedené vzdělání za co nejlepších podmínek.

ČÁST DRUHÁ

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A DOSAŽENÍ ROVNOVÁHY MEZI NABÍDKOU A POPTÁVKOU

HLAVA I

Spolupráce mezi členskými státy a Komisí

Článek 13

1. Členské státy nebo Komise podnítí nebo společně vypracují studii v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti, kterou považují za nezbytnou k zajištění volného pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Ústřední služby zaměstnanosti členských států úzce spolupracují



v oblasti vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání ve Společenství a souvisejícího umísťování pracovníků.

2. K tomuto účelu určí členské státy zvláštní služby, které jsou pověřeny organizováním činnosti ve výše uvedených oblastech a které spolupracují mezi sebou navzájem a s útvary Komise.

Členské státy oznámí Komisi všechny změny v pověření těchto služeb; Komise tato sdělení pro informaci zveřejní v Úředním věstníku Evropských společenství.

Článek 14

1. Členské státy předají Komisi informace o obtížích týkající se volného pohybu a zaměstnávání pracovníků a související údaje, jakož i informace o stavu a vývoji zaměstnanosti podle regionů a oborů.
2. Komise určí ve spolupráci s technickým výborem způsob, kterým se připravují informace uvedené v odstavci 1, jakož i pravidelnost jejich předávání. Ke zhodnocení situace na svých trzích práce používají členské státy jednotná kritéria, která na základě výsledků práce technického výboru, provedené na základě čl. 33 písm. d), stanoví Komise po konzultaci poradního výboru.
3. V souladu s postupem stanoveným Komisí a ve shodě s technickým výborem zašle zvláštní služba každého členského státu zvláštním službám ostatních členských států a Evropskému koordinačnímu úřadu informace o životních a pracovních podmínkách a o stavu trhu práce, které mohou pracovníkům z jiných členských států poskytovat přehled. Tyto informace jsou pravidelně aktualizovány.
Zvláštní služby ostatních členských států zajistí těmto informacím širokou publicitu, zejména jejich rozšířením v příslušných orgánech práce a pomocí všech vhodných sdělovacích prostředků sloužících k informování dotčených pracovníků.

HLAVA II

Mechanismus pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou

Článek 15

1. Zvláštní služba každého členského státu předá alespoň jednou měsíčně zvláštním službám ostatních členských států a Evropskému koordinačnímu úřadu výkaz, vypracovaný podle povolání a podle regionu:
 - a) nabídek volných pracovních míst, kterým nemohou vyhovět nebo kterým by nemohli vyhovět pracovníci na vnitrostátním trhu práce;
 - b) uchazečů o zaměstnání, kteří prohlásili, že jsou schopni vykonávat zaměstnání v jiné zemi.Zvláštní služba každého členského státu předá tyto informace příslušným službám a subjektům zaměstnanosti.
2. Výkazy uvedené v odstavci 1 jsou rozšiřovány podle jednotného systému, který vypracuje Evropský koordinační úřad ve spolupráci s technickým výborem do osmnácti měsíců od vstupu tohoto nařízení v platnost.

Článek 16

1. Všechny nabídky volných pracovních míst předložené službám zaměstnanosti členského státu, které nemohou být uspokojeny na vnitrostátním trhu práce a mohou se stát předmětem vyrovnání nabídky a poptávky na úrovni Společenství na základě výkazů podle článku 15, se oznamují příslušným službám zaměstnanosti členského státu, který upozornil na volné pracovníky ve shodném povolání.
2. Tyto služby předloží službám prvního členského státu vhodné a přesné žádosti o zaměstnání. Ve lhůtě 18 dnů od obdržení sdělení o volném pracovním místě službami druhého státu jsou tyto žádosti předloženy zaměstnavatelům se stejnou předností, jaká je udělována vlastním pracovníkům vůči státním příslušníkům třetích států. V této lhůtě jsou nabídky předloženy třetím státům pouze tehdy, pokud je množství volných pracovníků

státních příslušníků členských států v povolání, které odpovídá těmto volným pracovním místům, považováno členským státem, který nabídku poskytl, za nedostatečné.

3. Odstavec 1 se nevztahuje na nabídky volných pracovních míst předložené pracovníkům, kteří jsou státními příslušníky třetích států, pokud:
 - a) jsou tyto nabídky jmenovité a mají zvláštní povahu založenou na:
 - i) požadavku odborného vzdělání týkajícího se specializace, důvěrné povahy nabízeného zaměstnání nebo předchozích profesních vztahů,
 - ii) rodinných vztazích mezi zaměstnavatelem a požadovaným pracovníkem nebo mezi ním a pracovníkem, který v podniku pravidelně pracuje již alespoň jeden rok.
 - Body i) a ii) se použijí v souladu s ustanoveními přílohy;
 - b) se tyto nabídky týkají získávání jednotlivých skupin sezónních pracovníků, z nichž alespoň jeden člen dostal jmenovitou nabídku;
 - c) tato volná pracovní místa nabízejí zaměstnavatelé a týkají se pracovníků, kteří mají bydliště v pohraničních regionech na společných hranicích členského státu a třetího státu;
 - d) zaměstnavatel nabízí volná pracovní místa pracovníkům z třetích zemí z důvodů souvisejících s řádným fungováním podniku a pokud služby zaměstnanosti, které zásadnou z důvodu zajištění zaměstnání pro vlastní pracovníky nebo pro pracovníky ostatních členských států Společenství, shledají, že důvody předložené zaměstnavatelem jsou odůvodněné.

Článek 17

1. Činnosti vymezené v článku 16 vykonávají zvláštní služby. Avšak v případech, kdy jsou zmocněny ústředními službami a kdy to uspořádání orgánů práce členského státu a používaný způsob zprostředkování umožňují:
 - a) regionální služby zaměstnanosti členských států:
 - I) na základě výkazů uvedených v článku 15, po kterých následují příslušná opatření, přímo přistoupí ke zprostředkování a k vyrovnání nabídky a poptávky,
 - II) vytvoří přímé vztahy pro dosažení rovnováhy:
 - v případě jmenovité nabídky,
 - v případě individuální žádosti o zaměstnání předložené buď určené službě zaměstnanosti, nebo zaměstnavateli vykonávajícímu svou činnost v oblasti, pro kterou je místně příslušná tato služba,
 - v případě, kdy se vyrovnání týká sezónních pracovníků, kteří musí být zaměstnáni co nejdříve;
 - b) služby místně příslušné pro pohraniční oblasti dvou nebo více členských států si pravidelně vyměňují údaje týkající se volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání, které na jejich úrovni nebyly uspokojeny, a provedou přímo mezi sebou a v souladu se svými vztahy s ostatními službami zaměstnanosti svých zemí zprostředkování a vyrovnání nabídky a poptávky po zaměstnání;
 - c) úřady práce specializované pro některá povolání nebo určité kategorie osob mezi sebou naváží přímou spolupráci.
2. Zúčastněné členské státy zašlou Komisi seznam služeb uvedených v odstavci 1, který sestaví po vzájemné dohodě; Komise tento seznam a jeho změny pro informaci zveřejní v Úředním věstníku Evropských společenství.

Článek 18

Využití postupů pro získávání pracovníků, které používají subjekty pro provádění ustavené v dohodách uzavřených mezi dvěma nebo více členskými státy, není povinné.

HLAVA III

Opatření pro kontrolu rovnováhy na trhu práce

Článek 19

1. Dvakrát za rok na základě zprávy Komise vypracované v souladu s informacemi poskytnutými členskými státy analyzují tyto státy spolu s Komisí:
 - výsledky zprostředkování a vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání na úrovni Společenství,
 - počet umístění státních příslušníků členských států,
 - předpokládaný vývoj situace na trhu práce a, je-li to možné, pohybu pracovníků uvnitř Společenství.
2. Členské státy spolu s Komisí prozkoumají všechny možnosti pro poskytnutí přednosti státním příslušníkům členských států při obsazování volných pracovních míst s cílem dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po zaměstnání uvnitř Společenství. K tomuto účelu přijmou nezbytná opatření.

Článek 20

1. Pokud v členském státě došlo k poruchám nebo pokud členský stát očekává poruchy na trhu práce, které mohou vyvolat vážné ohrožení životní úrovně a úrovně zaměstnanosti v regionu nebo v oboru, upozorní na to Komisi a ostatní členské státy a podá jim všechny nezbytné údaje.
2. Členské státy a Komise přijmou veškerá opatření k zajištění informovanosti, aby se pracovníci Společenství neucházeli o zaměstnání v dotčeném regionu nebo oboru.
3. Aniž je tím dotčeno použití ustanovení Smlouvy a připojených protokolů, může členský stát uvedený v odstavci 1 požádat Komisi, aby prohlásila, že k zajištění nápravy situace v dotčeném regionu nebo oboru musí být postupy pro vyrovnání nabídky a poptávky podle článků 15, 16 a 17 částečně nebo úplně zastaveny. Komise rozhodne o zastavení jako takovém a jeho délce do dvou týdnů po podání žádosti. V prekluzní lhůtě dvou týdnů může každý členský stát požádat Radu o zrušení nebo změnu tohoto rozhodnutí. Rada o této žádosti rozhodne ve lhůtě dvou týdnů.
4. Rozhodne-li se o zastavení, nevyhoví služby zaměstnanosti ostatních členských států, které nabídly volné pracovníky, nabídkám zaměstnání, které jim přímo předloží zaměstnanci členského státu uvedeného v odstavci 1.

HLAVA IV

Evropský koordinační úřad

Článek 21

Obecným úkolem Evropského úřadu pro koordinaci vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání, zřízeného v rámci Komise (a v tomto nařízení nazývaného „Evropský koordinační úřad“), je podporovat zprostředkování a vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání na úrovni Společenství. Zejména je pověřen všemi technickými úkoly, které jsou v této oblasti na základě tohoto nařízení svěřeny Komisi, a zvláště poskytováním pomoci vnitrostátním službám zaměstnanosti.

Provádí syntézu informací uvedených v člících 14 a 15 a údajů vyplývajících ze studií a výzkumů prováděných na základě článku 13 za účelem zveřejnění užitečných poznatků o pravděpodobném vývoji trhu práce ve Společenství; tyto poznatky se předkládají zvláštním službám členských států, poradnímu výboru a technickému výboru.

Článek 22

1. Evropský koordinační úřad je zejména pověřen, aby:
 - a) koordinoval praktická opatření nezbytná ke zprostředkovávání a vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání na úrovni Společenství a analyzoval z toho vyplývající pohyb pracovníků;

- b) přispíval ve spolupráci s technickým výborem k zavedení společných prostředků činnosti na administrativní a technické úrovni k dosažení těchto cílů;
- c) prováděl, objeví-li se zvláštní potřeba, v dohodě se zvláštními službami zprostředkování nabídek a poptávky po zaměstnání, jejichž vyrovnání provádějí tyto služby.
2. Předává zvláštním službám nabídky volných pracovních míst a žádosti o zaměstnání, které byly přímo zaslány Komisi, a je informován o jejich vyřizování.

Článek 23

Komise může v dohodě s příslušným orgánem každého členského státu a v souladu s podmínkami a podrobnostmi, které určí na základě stanoviska technického výboru, organizovat návštěvy a přidělení úředníků ostatních členských států a doškolovací programy pro specializované zaměstnance.

ČÁST TŘETÍ

SUBJEKTY PRO ZAJIŠTOVÁNÍ ÚZKÉ SPOLUPRÁCE MEZI ČLENSKÝMI STÁTY V OBLASTI VOLNÉHO POHYBU PRACOVNÍKŮ A JEJICH ZAMĚSTNÁVÁNÍ

HLAVA I

Poradní výbor

Článek 24

Poradní výbor má za úkol být nápomocen Komisi při zkoumání všech otázek, které vyplývají z provádění Smlouvy a opatření přijatých k jejímu provedení v oblasti volného pohybu pracovníků a jejich zaměstnávání.

Článek 25

Poradní výbor je pověřen, aby zejména:

- zkoumal obtíže volného pohybu a zaměstnávání v rámci vnitrostátních politik zaměstnanosti s cílem koordinovat politiky zaměstnanosti členských států na úrovni Společenství a přispívat tak k rozvoji hospodářství a ke zlepšení rovnováhy na trhu práce;
- obecně studoval důsledky používání tohoto nařízení a případných doplňujících opatření;
- případně předkládal Komisi odůvodněné návrhy na přezkum tohoto nařízení;
- zaujímal, na žádost Komise nebo z vlastního podnětu, odůvodněná stanoviska k obecným nebo zásadním otázkám, zejména v oblasti výměny informací o vývoji trhu práce, pohybu pracovníků mezi členskými státy, programů nebo opatření k rozvoji poradenství pro volbu povolání a odborného vzdělávání, které mohou vést ke zlepšení možností volného pohybu a zaměstnávání, jakož i v všech forem pomoci pracovníkům a jejich rodinám, včetně sociální pomoci a ubytování pracovníků.

Článek 26

- Poradní výbor se skládá ze šesti členů za každý členský stát, z nichž dva zastupují vládu, dva odborové organizace a dva organizace zaměstnavatelů.
- Každý členský stát jmenuje pro každou z kategorií uvedených v odstavci 1 jednoho náhradníka.
- Funkční období členů a jejich náhradníků je dva roky. Mohou být jmenováni opakovaně. Po uplynutí funkčního období zůstávají členové a jejich náhradníci ve funkci, dokud nejsou nahrazeni nebo dokud nejsou znovu jmenováni.

Článek 27

Členy a náhradníky poradního výboru jmenuje Rada, která při výběru zástupců odborů a organizací zaměstnavatelů usiluje o to, aby bylo ve výboru dosaženo rovnoměrného zastoupení různých dotyčných hospodářských odvětví.

Seznam členů a náhradníků Rada pro informaci zveřejní v Úředním věstníku Evropských společenství.

Článek 28

Poradnímu výboru předsedá člen Komise nebo jeho zástupce. Předseda nehlasuje. Výbor se schází nejméně dvakrát ročně. Svolává ho předseda z vlastního podnětu nebo na žádost nejméně jedné třetiny členů. Funkce sekretariátu zajišťují útvary Komise.

Článek 29

Předseda může k účasti na zasedání pozvat jako pozorovatele nebo odborníky osoby nebo zástupce subjektů, kteří mají velkou zkušenost v oblasti zaměstnávání a pohybu pracovníků. Předsedovi mohou být nápomocni techničtí poradci.

Článek 30

1. Poradní výbor se platně usnáší, pokud jsou přítomny dvě třetiny členů.
2. Stanoviska musí být odůvodněna; přijímají se nadpoloviční většinou platně odevzdaných hlasů; připojí se k nim poznámka, která uvádí názory vyjádřené menšinou, pokud o to požádá.

Článek 31

Poradní výbor určí své postupy práce v jednacím řádu, který vstupuje v platnost po schválení Radou na základě stanoviska Komise. Vstup v platnost případných změn, které se výbor rozhodne provést, podléhá stejnému postupu.

HLAVA II

Technický výbor

Článek 32

Technický výbor má být nápomocen Komisi při přípravě, prosazování a sledování výsledků všech technických prací a opatření k provedení tohoto nařízení a případných doplňujících předpisů.

Článek 33

Technický výbor je pověřen, aby zejména:

- a) podporoval a zdokonaloval spolupráci mezi dotčenými správními orgány členských států ve všech technických otázkách vztahujících se k volnému pohybu pracovníků a jejich zaměstnávání;
- b) vypracovával postupy pro organizaci společných činností dotčených správních orgánů;
- c) usnadňoval shromažďování informací pro využití Komisí nebo vypracovávání studií a výzkumů stanovených v tomto nařízení a podporoval výměnu informací a zkušeností mezi dotyčnými správními orgány;
- d) studoval z technického hlediska harmonizaci kritérií, podle nichž členské státy hodnotí situaci na svém trhu práce.

Článek 34

1. Technický výbor se skládá ze zástupců vlád členských států. Každá vláda jmenuje členem technického výboru jednoho z členů, který ji zastupuje v poradním výboru.
2. Každá vláda jmenuje ze svých dalších zástupců v poradním výboru, členů nebo náhradníků, jednoho náhradníka.

Článek 35

Technickému výboru předsedá člen Komise nebo jeho zástupce. Předseda nehlasuje. Předsedovi a členům výboru mohou být nápomocni techničtí poradci. Funkce sekretariátu zajišťují útvary Komise.

Článek 36

Návrhy podané a stanoviska zaujatá technickým výborem jsou předkládány Komisi a oznamovány poradnímu výboru. K těmto návrhům a stanoviskům se připojí poznámka, která uvádí názory vyjádřené různými členy technického výboru, pokud o to požádají.

Článek 37

Technický výbor určí své postupy práce v jednacím řádu, který vstupuje v platnost po schválení Radou na základě stanoviska Komise. Vstup v platnost případných změn, které se výbor rozhodne provést, podléhá stejnému postupu.

ČÁST ČTVRTÁ

PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

Přechodná ustanovení

Článek 38

Dokud Komise nepřijme jednotný systém uvedený v čl. 15 odst. 2, navrhuje Evropský koordinační úřad veškerá opatření potřebná pro zpracování a rozšiřování výkazů uvedených v čl. 15 odst. 1.

Článek 39

Jednací řády poradního výboru a technického výboru, které jsou použitelné v okamžiku vstupu tohoto nařízení v platnost, zůstávají použitelné i nadále.

Článek 40

Do vstupu v platnost opatření, která mají přijmout členské státy k provedení směrnice Rady ze dne 15. října 1968⁷, a pokud je na základě opatření přijatých členskými státy k provedení směrnice Rady ze dne 25. března 1964⁸ k určení doby platnosti a prodloužení povolení pobytu nezbytné pracovní povolení podle článku 22 nařízení č. 38/64/EHS, může být toto pracovní povolení nahrazeno prohlášením zaměstnavatele o zaměstnání nebo osvědčením o zaměstnání s uvedením doby zaměstnání. Jakékoli prohlášení zaměstnavatele nebo osvědčení o zaměstnání dokládající, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, má stejný účinek jako trvalé pracovní povolení.

Článek 41

Jestliže z důvodů zrušení pracovních povolení nemá členský stát již možnost pokračovat v sestavování určitých statistik o zaměstnávání cizích pracovníků, může pro statistické účely zachovat pracovní povolení pro státní příslušníky ostatních členských států, dokud nezavede nové statistické metody a nejpozději do 31. prosince 1969. Pracovní povolení musí být vydáno automaticky a musí být platné až do skutečného zrušení pracovních povolení v tomto členském státě.

HLAVA II

Závěrečná ustanovení

Článek 42

1. Ímto nařízením nejsou dotčena ustanovení Smlouvy o založení Evropského společenství uhlí a oceli, která se vztahují na pracovníky s uznanou kvalifikací v uhelných a ocelářských oborech, ani ustanovení Smlouvy o založení Evropského společenství pro atomovou energii, která se vztahují na přístup ke kvalifikovaným zaměstnáním v oblasti jaderné energie, ani předpisy přijaté k provedení těchto smluv. Toto nařízení se však vztahuje na kategorie pracovníků uvedených v prvním pododstavci a jejich rodinné příslušníky, pokud jejich právní postavení není zmíněnými smlouvami nebo předpisy upraveno.



2. Tímto nařízením nejsou dotčena opatření přijatá v souladu s článkem 51 Smlouvy.
3. Toto nařízení se nedotýká povinností členských států:
 - vyplývajících ze zvláštních vztahů nebo budoucích dohod s některými neevropskými zeměmi nebo územími, které jsou založeny na institucionálních vazbách existujících v době vstupu tohoto nařízení v platnost, nebo
 - vyplývajících z dohod s některými neevropskými zeměmi nebo územími existujících v době vstupu tohoto nařízení v platnost, které jsou založeny na institucionálních vazbách mezi nimi.Pracovníci z těchto zemí nebo území, kteří v souladu s tímto ustanovením vykonávají zaměstnání na území některého z těchto členských států, se nemohou dovolávat práv z tohoto nařízení na území ostatních členských států.

Článek 43

Členské státy sdělí Komisi pro informaci znění smluv, úmluv nebo ujednání, které mezi sebou uzavřou v oblasti zaměstnanosti, mezi dnem jejich podpisu a dnem jejich vstupu v platnost.

Článek 44

Komise přijme prováděcí opatření nezbytná k uvedení tohoto nařízení v účinek. Za tímto účelem úzce spolupracuje s ústředními orgány členských států.

Článek 45

Komise předloží Radě návrhy na odstranění, za podmínek stanovených Smlouvou, omezení přístupu k zaměstnání pracovníků, kteří jsou státními příslušníky členských států, pokud neexistence vzájemného uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o dosažené kvalifikaci může být překážkou volného pohybu pracovníků.

Článek 46

Náklady na fungování výborů uvedených v části třetí jsou zahrnuty do rozpočtu Evropských společenství do oddílu, který se týká Komise.

Článek 47

Toto nařízení se vztahuje na území členských států a jejich státní příslušníky, aniž jsou dotčeny články 2, 3, 10 a 11.

Článek 48

Nařízení č. 38/64/EHS se použije do dne vstupu tohoto nařízení v platnost.

Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech. V Lucemburku dne 15. října 1968.

Za Radu
G. SEDATI
předseda

PŘÍLOHA

Pro účely čl. 16 odst. 3 písm. a):

1. „Specializací“ se rozumí vysoká kvalifikace nebo rozšířená kvalifikace, která se vztahuje na práci nebo řemeslo, které vyžadují zvláštní technické znalosti; vztahuje se zejména na vedoucí skupin v případech sezónních pracovníků najímaných ve skupinách.
 2. „Důvěrná povaha zaměstnání“ se týká zaměstnání, jehož výkon vyžaduje v souladu se zvyklostmi hostitelské země zvláštní vztah důvěrnosti mezi zaměstnavatelem a pracovníkem.
 3. „Předchozí profesní vztahy“ existují, pokud zaměstnavatel požaduje na území členského státu zaměstnání pracovníka, kterého již zaměstnával na stejném území po dobu nejméně dvanácti měsíců během posledních čtyř let.
 4. „Rodinnými vztahy“ se rozumí pokrevní příbuzenství a švagrovství až do druhého stupně mezi zaměstnavatelem a pracovníkem a pokrevní příbuzenství prvního stupně mezi dvěma pracovníky.
- 1 Úř. věst. 268, 6.11.1967, s. 9.
 - 2 Úř. věst. 298, 7.12.1967, s. 10.
 - 3 Úř. věst. 57, 26.8.1961, s. 1073/61.
 - 4 Úř. věst. 62, 17.4.1964, s. 965/64.
 - 5 Úř. věst. L 257, 19.10.1968, s. 1.
 - 6 Úř. věst. 159, 2.11.1963, s. 2661/63.
 - 7 Úř. věst. L 257, 19.10.1968, s. 13.
 - 8 Úř. věst. 62, 17.4.1964, s. 981/64.

NAŘÍZENÍ RADY (ES) č. 2434/92

ze dne 27. července 1992, kterým se mění část druhá nařízení (EHS) č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

RADA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství, a zejména na článek 49 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise¹,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu²,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru³,

vzhledem k tomu, že volný pohyb pracovníků uvnitř Společenství je základní právo stanovené Smlouvou;

vzhledem k tomu, že pro dosažení účinnosti volného pohybu pracovníků, kteří jsou státními příslušníky členských států, je nezbytné posílit mechanismy pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po zaměstnání stanovené v nařízení (EHS) č. 1612/68⁴;

vzhledem k tomu, že zásada nediskriminace pracovníků ve Společenství znamená, že pro všechny státní příslušníky členských států se uznává, ve skutečnosti i podle práva, stejná přednost pro přístup k zaměstnání, jakou mají pracovníci daného státu; že tato stejná přednost se uplatňuje v rámci mechanismu při dosahování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po zaměstnání;

vzhledem k tomu, že je důležité dbát na co největší průhlednost trhu práce Společenství, zejména při určování nabídky a poptávky po zaměstnání, které podléhají vyrovnání na úrovni Společenství,

PŘIJALA TOTO NAŘÍZENÍ:

Článek 1

Nařízení (EHS) č. 1612/68 se mění takto:

1. (netýká se českého znění);
2. v článku 14
 - se v odstavci 1 zrušují slova "podle regionů a oborů",
 - se odstavec 2 nahrazuje tímto:
2. „Komise určí s co nejvyšším ohledem na stanovisko technického výboru způsob, kterým se připravují informace uvedené v odstavci 1.“;
 - se v odst. 3 první větě slova „ve shodě s technickým výborem“ nahrazují slovy „s co nejvyšším ohledem na stanovisko technického výboru“;
 - (netýká se českého znění).

3. Článek 15 se nahrazuje tímto:

Článek 15

1. Zvláštní služba každého členského státu pravidelně předává zvláštním službám ostatních členských států a Evropskému koordinačnímu úřadu
 - a) nabídky volných pracovních míst, kterým by mohli vyhovět státní příslušníci ostatních členských států;
 - b) nabídky volných pracovních míst určené členským státům;
 - c) žádosti o zaměstnání osob, které formálně prohlásily, že chtějí pracovat v jiném členském státě;

- d) informace podle regionů a oborů činnosti o uchazečích o zaměstnání, kteří prohlásili, že jsou připraveni vykonávat zaměstnání v jiné zemi.
Zvláštní služba každého členského státu předá tyto informace co nejdříve příslušným službám a subjektům zaměstnanosti.
2. Volná pracovní místa a žádosti o zaměstnání uvedené v odstavci 1 jsou rozšiřovány podle jednotného systému vypracovaného Evropským koordinačním úřadem ve spolupráci s technickým výborem.
Bude-li to nezbytné, může Evropský koordinační úřad tento systém ve spolupráci s technickým výborem upravit.

4. článek 16 se nahrazuje tímto:

Článek 16

1. Všechny nabídky volných pracovních míst podle článku 15 předložené službám zaměstnanosti členského státu se oznamují příslušným službám zaměstnanosti ostatních dotyčných členských států, které je zpracují.
Tyto služby předloží službám prvního členského státu vhodné a přesné žádosti o zaměstnání.
2. Na žádosti o zaměstnání podle čl. 15 odst. 1 písm. c) odpovědí příslušné služby členských států v přiměřené lhůtě, která nesmí přesáhnout jeden měsíc.
3. Služby zaměstnanosti přiznají pracovníkům, kteří jsou státními příslušníky členských států, stejnou přednost, jaká je udělována tuzemským pracovníkům vůči státním příslušníkům třetích států.“;

5. v čl. 17 odst. 1

- (netýká se českého znění),

- se v písm. a) bodu i) slovo „výkazů“ nahrazuje slovem „zpráv“,

- se písmeno b) se nahrazuje tímto:

b) služby místně příslušné pro pohraniční oblasti dvou nebo více členských států si pravidelně vyměňují údaje týkající se volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání na své úrovni a provádějí přímo mezi sebou, v souladu se svými vztahy s ostatními službami zaměstnanosti svých zemí, zprostředkování a vyrovnání nabídky a poptávky po zaměstnání.

Je-li to nezbytné, vytvoří služby místně příslušné pro pohraniční oblasti rovněž postupy pro spolupráci a služby s cílem poskytnout

- uživatelům co nejvíce užitečných informací o různých hlediscích mobility

a

- sociálním a hospodářským partnerům, sociálním službám (zejména veřejným, soukromým nebo veřejně prospěšným) a všem dotyčným institucím soubor koordinovaných opatření v oblasti mobility;

6. v článku 19

se odstavec 1 nahrazuje tímto:

1. Na základě zprávy Komise vypracované v souladu s informacemi poskytnutými členskými státy analyzují tyto státy spolu s Komisí alespoň jednou ročně výsledky opatření provedených na úrovni Společenství v oblasti nabídky volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání.“;

- se doplňuje nový odstavec, který zní:

3. Každé dva roky podá Komise Evropskému parlamentu, Radě a Hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o uplatňování části druhé tohoto nařízení, v níž shrne informace a údaje získané z provedených studií a výzkumů a ukáže veškerá užitečná zjištění týkající se vývoje trhu práce ve Společenství.“;

7. článek 20 se zrušuje;

8. příloha se zrušuje.

Článek 2

Toto nařízení vstupuje v platnost prvním dnem po vyhlášení v Úředním věstníku Evropských společenství.

Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech.

V Bruselu dne 27. července 1992.

Za Radu
předseda
N. LAMONT

¹ Úř. věst. č. C 254, 28. 9. 1991, s. 9.

Úř. věst. č. C 107, 28. 4. 1992, s. 10.

² Úř. věst. č. C 94, 13. 4. 1992, s. 202 a rozhodnutí ze dne 8. července 1992 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

³ Úř. věst. č. C 40, 17. 2. 1992, s. 1.

⁴ Úř. věst. č. L 257, 19. 10. 1968, s. 2. Nařízení naposledy pozměněné nařízením (EHS) č. 312/76 (Úř. věst. č. L 39, 14. 2. 1976, s. 2).

ROZHODNUTÍ KOMISE

ze dne 23. prosince 2003,
kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání

(oznámeno pod číslem K(2002) 5236)

(Text s významem pro EHP)

(2003/8/ES)

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství,
s ohledem na nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství¹ naposledy pozměněné nařízením (EHS) č. 2434/92², a zejména na článek 44 uvedeného nařízení,
vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Od počátečního zahájení činnosti sítě evropských služeb zaměstnanosti („EURES“), zřízené rozhodnutím Komise 93/569/EHS³ za účelem provádění nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, bylo dosaženo velkého pokroku.
- (2) S ohledem na zkušenosti získané od roku 1993 a s přihlédnutím k vývoji prostředí EURES v poslední době a k jeho upevnění by tato síť měla být nyní posílena a plně zapojena do činností služeb zaměstnanosti členských států. Současná dělba odpovědností a rozhodovacích postupů by se měla změnit.
- (3) S ohledem na nadcházející rozšíření Evropské unie by se mělo plně vzít v úvahu zavedení EURES v přístupujících zemích při zajištění, že systém zůstane účinný a zvládnutelný.
- (4) V úvahu by měly být vzaty také možnosti dalšího zdokonalování a racionalizace poskytovaných služeb pomocí nových nástrojů informačních a komunikačních technologií.
- (5) Za tím účelem by EURES měla být sjednocena a posílena jako hlavní nástroj pro sledování mobility, na podporu volného pohybu pracovníků a integrace evropských trhů práce a pro informování občanů o použitelných právních předpisech Společenství.
- (6) Je nezbytné podporovat profesní a geografickou mobilitu v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti, v zájmu provádění akčního plánu v oblasti odborné kvalifikace a mobility⁴ a usnesení Rady ze dne 3. června 2002 v této věci⁵.
- (7) Za účelem jasnosti se doporučuje znovu zřídit síť evropských služeb zaměstnanosti při přesnějším vymezení jejího složení, ustavení a funkcí. Tato operace bude znamenat nahrazení rozhodnutí 93/569/EHS.
- (8) Opatření tohoto rozhodnutí jsou v souladu se stanoviskem Technického výboru pro volný pohyb pracovníků,

¹ Úř. věst. L 257, 19. 10. 1968, s. 2.

² Úř. věst. L 245, 26. 8. 1992, s. 1.

³ Úř. věst. L 274, 22. 10. 1993, s. 32.

⁴ KOM(2002) 72 v konečném znění ze dne 13. 2. 2002.

⁵ Úř. věst. C 162, 6. 7. 2002, s. 1.

PŘIJALA TOTO ROZHODNUTÍ:

Článek 1

Síť EURES

Komise, služby zaměstnanosti členských států a jejich případní další vnitrostátní partneři tvoří evropskou síť služeb nazvanou EURES (EUROpean Employment Services), která je pověřena rozvíjením výměny informací a spolupráce stanovené v části II nařízení (EHS) č. 1612/68.

Článek 2

Cíle

EURES přispívá ke koordinovanému provádění části II nařízení (EHS) č. 1612/68. Podporuje evropskou strategii zaměstnanosti a přispívá k upevňování evropského jednotného trhu.

EURES usiluje, ve prospěch uchazečů o zaměstnání, pracovníků i zaměstnavatelů, zejména o podporu

- a) rozvíjení evropských trhů práce, otevřených a dostupných pro každého;
- b) nadnárodní, meziregionální a přeshraniční výměny volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání;
- c) transparentnosti a výměny informací o evropských trzích práce, včetně informací o životních podmínkách a o možnostech získání odborné kvalifikace;
- d) rozvoje metod a ukazatelů pro tento účel.

Článek 3

Složení

EURES zahrnuje tyto kategorie:

- a) členové sítě EURES, jimiž jsou zvláštní služby určené členskými státy v souladu s čl. 13 odst. 2 nařízení (EHS) č. 1612/68 a Evropský koordinační úřad, v souladu s články 21, 22 a 23 uvedeného nařízení;
- b) partneři EURES uvedení v čl. 17 odst. 1 nařízení (EHS) č. 1612/68, to znamená
 - i) regionální služby zaměstnanosti členských států,
 - ii) služby zaměstnanosti příslušné pro pohraniční oblasti,
 - iii) specializované služby zaměstnanosti, které byly ohlášeny Komisi v souladu s čl. 17 odst. 2 nařízení (EHS) č. 1612/68.

Tyto kategorie zahrnují odborové organizace a organizace zaměstnavatelů určené členy EURES.

Článek 4

Role Evropského koordinačního úřadu

Za řízení Evropského koordinačního úřadu odpovídá generální ředitel Komise pro zaměstnanost a sociální věci.

Evropský koordinační úřad (dále jen „Koordinační úřad EURES“) dohlíží na dodržování části II nařízení (EHS) č. 1612/68 a pomáhá síti vykonávat její činnost.

Zejména provádí

- a) analýzy geografické a profesní mobility a vypracování obecného přístupu k mobilitě v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti;

- b) formulování soudržného celkového přístupu a vhodných úprav na podporu spolupráce a koordinace mezi členskými státy;
- c) celkové sledování a hodnocení činnosti EURES a ověřování, zda je prováděna v souladu s nařízením (EHS) č. 1612/68 a s tímto rozhodnutím.

Článek 5

Logo EURES

Zkratka EURES se používá výlučně pro činnosti v rámci EURES. Používá logo, definované grafickým symbolem.

Logo je registrováno u Úřadu pro harmonizaci vnitřního trhu (OHIM) jako ochranná známka Společenství. Smí je používat členové a partneři EURES.

Článek 6

Strategická skupina na vysoké úrovni

Zřizuje se strategická skupina na vysoké úrovni, složená z řídicích pracovníků členů sítě EURES, které předsedá je zástupce Komise. Tato skupina pomáhá Komisi při podporování vývoje EURES a dohledu nad ním.

Komise konzultuje strategickou skupinu na vysoké úrovni v otázkách týkajících se strategického plánování, rozvoje, provádění, sledování a hodnocení služeb a činností uvedených v tomto rozhodnutí, včetně

- a) charty EURES v souladu s čl. 8 odst. 2;
- b) hlavních směrů EURES v souladu s čl. 9 odst. 1;
- c) návrhu výroční zprávy Komise stanovené čl. 19 odst. 1 nařízení (EHS) č. 1612/68;
- d) zprávy, kterou Komise na základě čl. 19 odst. 3 nařízení (EHS) č. 1612/68 podává každé dva roky Evropskému parlamentu, Radě a Hospodářskému a sociálnímu výboru.

K účasti na schůzích uvedené skupiny jsou zváni předsedové organizací evropských sociálních partnerů.

Skupina stanoví své pracovní metody a jednací řád. Svolává ji předseda, a to zpravidla dvakrát do roka. Stanoviska zaujímá prostou většinou hlasů.

Sekretariát skupiny zajišťuje Koordinační úřad EURES.

Článek 7

Pracovní skupina

Koordinační úřad EURES zřídí pracovní skupinu složenou z manažerů EURES, z nichž každý zastupuje jednoho členu EURES, která má pomáhat při rozvíjení, provádění a sledování činnosti EURES. K účasti na schůzích pracovní skupiny zve koordinační úřad EURES také zástupce evropských sociálních partnerů a případně i zástupce dalších partnerů EURES a odborníky.

Článek 8

Charta EURES

1. Koordinační úřad EURES přijme chartu EURES postupem podle čl. 14 odst. 2, čl. 15 odst. 2, čl. 22 odst. 1 písm. a), b) a c), a článku 23 nařízení (EHS) č. 1612/68, po

konzultaci se strategickou skupinou EURES na vysoké úrovni zřízenou článkem 6 tohoto rozhodnutí.

2. Podle zásady, že všechna volná pracovní místa a žádosti o zaměstnání, zveřejněné kterýmkoli členem nebo partnerem EURES, musí být dostupné v celém Společenství, stanoví charta EURES zejména
 - a) popis činností vykonávaných členy a partnery EURES, včetně
 - i) služeb zprostředkování zaměstnání, včetně personalizovaného poradenství pro klienty, ať jde o uchazeče o zaměstnání, pracovníky nebo zaměstnavatele;
 - ii) rozvoje nadnárodní a přeshraniční spolupráce, včetně spolupráce mezi službami zaměstnanosti a sociálními službami, sociálními partnery a jinými dotčenými orgány, s cílem zlepšit fungování trhů práce, jejich integraci a mobilitu;
 - iii) podpory koordinovaného sledování a hodnocení překážek mobility, nadbytečné a nedostatečné odborné kvalifikace a migračních toků;
 - b) praktické cíle systému EURES, normy jakosti, které se mají používat, a povinnosti členů a partnerů EURES, které zahrnují
 - i) začlenění příslušných databází členů o nabízených volných pracovních místech do databáze EURES ve lhůtě, která bude upřesněna;
 - ii) druh informací, jako například informace o trhu práce, informace o životních a pracovních podmínkách, informace o nabídkách zaměstnání a žádostech o zaměstnání a informace o překážkách mobility, které musí poskytovat svým klientům a zbývající části sítě;
 - iii) odborné vzdělávání a kvalifikace vyžadované od zaměstnanců EURES a podmínky a postupy organizace návštěv a služebních cest odpovědných pracovníků;
 - iv) vypracování, předložení Koordinačnímu úřadu EURES a uskutečňování plánů činnosti, včetně zvláštních pravidel přeshraniční činnosti EURES;
 - v) podmínky pro používání loga EURES členy a partnery;
 - vi) zásady sledování a hodnocení činnosti EURES;
 - c) postupy pro zavedení jednotného systému a společných vzorů pro výměnu informací o trhu práce a mobilitě v rámci sítě EURES, jak stanoví články 14, 15 a 16 nařízení (EHS) č. 1612/68, včetně informací o pracovních místech a o možnostech vzdělávání v Evropské unii, které mají být umístěny na integrovanou informační internetovou stránku o mobilitě zaměstnanosti.

Článek 9

Hlavní směry a plány činnosti

1. V souladu s chartou EURES uvedenou v článku 8 a po konzultaci se strategickou skupinou EURES na vysoké úrovni uvedenou v článku 6 stanoví Koordinační úřad EURES hlavní směry činnosti EURES na dobu tří let.

Tyto hlavní směry zahrnou podmínky pro jakoukoli finanční pomoc, kterou může Společenství poskytnout v souladu s odstavcem 4 tohoto článku.
2. Podle těchto hlavních směrů mohou členové sítě EURES předkládat Koordinačnímu úřadu EURES své plány činnosti na dobu platnosti uvedených hlavních směrů. Plán činnosti musí uvádět
 - a) hlavní činnosti, které mají členové sítě EURES provádět v rámci této sítě, včetně nadnárodních, přeshraničních a odvětvových činností stanovených v článku 17 nařízení (EHS) č. 1612/68;
 - b) lidské a finanční zdroje přidělené na provádění části II nařízení (EHS) č. 1612/68;
 - c) opatření pro sledování a hodnocení plánovaných činností, včetně informací, které se mají zasílat Komisi za každý rok.

Plány činnosti mají zahrnovat také hodnocení činnosti a dosaženého pokroku za předchozí období.

3. Koordinační úřad EURES přezkoumá zasláné plány činnosti a informace o jejich provádění, aby zhodnotil jejich soulad s hlavními směry a s částí II nařízení (EHS) č. 1612/68. Výsledky tohoto hodnocení se analyzují každý rok společně se členy sítě EURES v souladu s čl. 19 odst. 1 uvedeného nařízení a zařazují se do zprávy, kterou Komise na základě čl. 19 odst. 3 uvedeného nařízení podává každé dva roky Evropskému parlamentu, Radě a Hospodářskému a sociálnímu výboru.
4. Komise může poskytnout finanční pomoc na provádění plánů činnosti v souladu s předpisy upravujícími příslušné rozpočtové zdroje.

Článek 10

Zrušení

Zrušuje se rozhodnutí 93/569/EHS. Použije se však nadále na činnosti týkající se žádostí podaných před vstupem tohoto rozhodnutí v platnost.

Článek 11

Použitelnost

Toto rozhodnutí se použije ode dne 1. března 2003.

Článek 12

Určení

Toto rozhodnutí je určeno členským státům.
V Bruselu dne 23. prosince 2002.

Za Komisi
Anna DIAMANTOPOULOU
členka Komise

CHARTA EURES

Evropská koordinační KANCELÁŘ, dále jen Koordinační kancelář EURES, ve smyslu článku 21 Nařízení Rady (ES) č. 1612/68, kterým byla ustavena,

s ohledem na Rozhodnutí Komise 2003/8/ES z 23. prosince 2002 provádějící Nařízení Rady (ES) č. 1612/68 ve věci vyřizování volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání, dále jen Rozhodnutí, a obzvláště na článek 8,

s ohledem na názor Poradního výboru pro volný pohyb pracovníků a Technického výboru pro volný pohyb pracovníků,

a po konzultaci se Strategickou skupinou na nejvyšší úrovni pro EURES,

přijímá tuto chartu EURES:

kerou členové EURES (specializované služby ustanovené členskými státy) a partneři EURES (všechny ostatní zúčastněné organizace včetně organizací sociálních partnerů) v souladu s článkem 3 Rozhodnutí, budou dodržovat při plnění aktivit na základě spolupráce v rámci EURES.

ČÁST I – POPIS AKTIVIT EURES

Činnosti EURES budou nedílnou součástí nabídky služeb členů EURES, dostupných v každém z jejich místních úřadů.

Při formulování svých cílů a ukazatelů plnění budou členové EURES mít na zřeteli evropský rozměr, obzvláště pak Evropskou strategii zaměstnanosti.

Členové a partneři EURES budou vzájemně spolupracovat s perspektivou posílení tohoto integračního procesu.

1.1 Služby pro zprostředkování

Členové a partneři EURES budou aktivně přispívat ke zvyšování mobility na evropském pracovním trhu pomocí vzájemné výměny informací o volných pracovních místech a žádostech o zaměstnání. Informace o volném místě mají být platné, přesné a dostatečné, aby umožnily zájemcům o práci učinit kvalifikované rozhodnutí, zda o pracovní místo žádat. Zvláštní pozornost bude věnována volným pracovním místům, kde zaměstnavatel projevuje zájem získat speciálně pracovníky z ostatních evropských zemí. Výměny oznámení volného místa budou probíhat podle jednotného systému, který je pojednán v části III.

Členové a partneři EURES budou poskytovat informační servis, poradenství a rady zájemcům o práci a zaměstnavatelům, nevyjímaje osoby s potřebou zvláštních informací, jako jsou pracovníci v příhraničních oblastech, mladí lidé, osoby pokročilého věku, osoby se zdravotním omezením a ženy, a také rodinným příslušníkům migrujících pracovníků ze členských zemí EU. Tyto služby budou zahrnovat:

- Volná pracovní místa a žádosti

Členové a partneři EURES budou pomáhat a radit zájemcům o práci v zahraničí, pokud jde o vhodná volná místa, a poskytovat pomoc a asistenci se sestavením žádostí a životopisů v souladu s doporučeným evropským vzorem životopisu. Zájemci o práci budou mít příležitost zaregistrovat své životopisy v databázi životopisů EURES.

- Pomoc při náborech z jiné evropské země

Členové a partneři EURES budou poskytovat informace a náborové služby zaměstnavatelům, kteří si přejí získat pracovníky z ostatních zemí, včetně poradenství a pomoci s upřesněním profilu potenciálních kandidátů. Budou prosazovat databázi životopisů EURES jako nástroj, kterým zaměstnavatelé získají přístup k registru těch, kteří mají zájem pracovat v zahraničí.

- Informace o životních a pracovních podmínkách

Členové a partneři EURES budou poskytovat informace a poradenství v oblasti životních a pracovních podmínek v členských zemích EURES, které jsou aktuální, přesné a komplexní.

- Informace o pracovních trzích

Členové a partneři EURES budou poskytovat informace o současných trendech na evropském pracovním trhu, včetně informací o dostupnosti pracovní síly a nedostatcích a přebytecích na pracovním trhu.

Služby EURES jsou zpravidla zdarma. Když si členové a partneři EURES budou účtovat poplatky, nebudou rozlišovat mezi poplatky vybíranými za přístup ke službám EURES a těmi, které se vztahují na srovnatelné služby národní.

1.2 Mezinárodní, sektorová a přeshraniční spolupráce

Členové a partneři EURES budou přispívat k posílení spolupráce v rámci sítě. Členové a partneři EURES, kteří se zaměřují na určité profese nebo specifické kategorie osob, jako je management nebo výzkumní pracovníci, budou podporovat rozvoj mezinárodní spolupráce týkající se těchto sektorů a to jak v rámci sítě EURES, tak v ostatních relevantních iniciativách a strukturách na evropské úrovni.

Dále členové EURES budou podporovat rozvoj přeshraniční spolupráce společně s místními sociálními partnery, místní samosprávou a dalšími příslušnými místními a regionálními organizacemi působícími v příhraničních oblastech v zájmu zlepšení místního trhu práce a usnadnění mobility pracovníků v těchto oblastech s cílem přispět k hospodářskému a sociálnímu rozvoji oblasti. Budou se snažit spojit přeshraniční spolupráci s jejich dalšími činnostmi, aby využili veškeré možné synergie.

1.3 Monitorování, vyhodnocování a řešení překážek mobility

S cílem vytvořit koordinovaný způsob monitorování překážek mobility a přispět k odstranění takových překážek budou členové EURES a příslušní partneři s dalšími relevantními zdroji pravidelně sdělovat Koordináčnímu úřadu EURES informace. Tyto informace se budou týkat současných migračních toců, výskytu specifických nedostatků a přebytků kvalifikovaných pracovníků a také identifikace specifických překážek mobility, včetně rozdílů v legislativních a administrativních postupech.

ČÁST II – OPERAČNÍ CÍLE, STANDARDY KVALITY A POVINNOSTI ČLENŮ A PARTNERŮ EURES

2.1 Integrace databází volných pracovních míst

K 1. lednu 2005 budou přístupná všem dalším členům a partnerům všechna volná místa, která



jsou zveřejněna členem nebo partnerem EURES, za využití jednotného systému a společných modelů (jak se uvádí dále v části III), které umožňují jejich další šíření prostřednictvím moderních technologií.

Dále členové a partneři EURES zajistí, aby ta volná pracovní místa, která zaměstnavatel dle svého vyjádření hodlá naplnit ze zahraničí, nebo u nichž je pravděpodobnost, že budou naplněna občany jiných členských států, byla urychleně oznámena ostatním členům a partnerům EURES.

2.2 Výměna informací

2.2.1 Výměna informací o volných pracovních místech

Členové a partneři EURES budou dohlížet na to, že všechna volná místa přicházející od ostatních členů a partnerů budou okamžitě zpracována a inzerována v rámci systémů, za které příslušně zodpovídají, a budou tak dostupná veřejnosti.

Členové zajistí zpracování informace o volném místě v dostatečně vysoké kvalitě, která zájemcům o práci umožní vyhledávat a na základě informací se rozhodovat o podání žádosti na vhodnou pozici. Zajistí také, aby zaměstnavatelé obdrželi žádosti od nevhodnějších uchazečů.

Členové EURES musí zabezpečit, že inzerce volných míst bude pokračovat pouze tehdy, když místa budou stále volná.

- Volné místo musí být okamžitě odstraněno nebo zrušeno, jakmile má zaměstnavatel dostatek kandidátů k výběru nebo místo již obsadil.
- Člen EURES bude sledovat všechna volná místa starší několika týdnů a zajistí, aby platnost nabídek starších dat byla ověřena, zda jsou místa stále volná, anebo zruší ta místa, jež volná nejsou.

2.2.2 Výměna žádostí o práci

Členové a partneři EURES zajistí vzájemnou výměnu žádostí a životopisů přijímaných od zájemců o práci jak na území, tak mimo území dané země.

S žádostmi o práci budou členové a partneři EURES nakládat obezřetně a zájemci o práci budou průběžně dostatečně informováni:

- Tam, kde jsou žádosti o volná místa určeny přímo k zaměstnavateli, osoba, která volné místo zadala by měla, je-li to možné, zkontrolovat spolu se zaměstnavatelem reakce na inzerát a zvolit adekvátní postup, aby stimulovala proces zasílání žádostí.
- Tam, kde jsou žádosti vyřizovány prostřednictvím místního úřadu práce nebo přes EURES poradce, žadatelé musí být informováni, zda jejich žádosti byly poslány zaměstnavateli.

Koordináční úřad EURES bude čerpat z praktických zkušeností členů a partnerů EURES za účelem vytvoření celoevropských standardů pro žádosti o práci navržených tak, aby žádosti byly transparentní, relevantní a navzájem porovnatelné.

2.2.3 Informace o životních a pracovních podmínkách a informace o trhu práce

Členové EURES si budou vyměňovat informace o pracovních a životních podmínkách ve svých příslušných zemích pravidelně podle jednotného formátu, jak se uvádí v části III. Tento formát umožňuje snadnější výměnu informací mezi členy a partnery. Dále členové zpřístupní informace týkající se pracovního práva, pracovních smluv a sociální legislativy.

Kromě pravidelného monitorování a vyhodnocování překážek mobility, jak se uvádí v části I, členové EURES si budou pravidelně vyměňovat informace o situaci a trendech na trhu práce, rozčleněné na regiony, obory činností a tam, kde je to možné, na typy pracovních kvalifikací.

Informace musí být aktuální, správné a lehce dostupné. Pro zabezpečení dostupnosti budou všechny informace poskytovány v příslušném národním jazyce, a také v němčině, angličtině a francouzštině.

Členové EURES budou pravidelně aktualizovat databázi životních a pracovních podmínek a databázi informací o trhu práce na základě dohodnutých vzorů a struktur a v dohodnutých časových intervalech.

2.2.4 *Jakékoliv další informace nezbytné pro vytvoření a údržbu společné informační platformy EU pro práci a mobilitu*

Výměna informací týkajících se položek zmíněných výše bude součástí integrované evropské informační platformy pro kvalifikace a mobilitu.

Za účelem dalšího rozvoje služeb a poskytovaných informací Koordinační kancelář EURES může požadovat po členech a partnerech EURES doplňující informace, které zájemci o práci nebo zaměstnavatelé vyhledávají. Toto by mělo přispívat ke zlepšení funkčnosti databází pracovních a vzdělávacích příležitostí na národních či jiných úrovních, které budou propojeny na evropské úrovni a dále včleněny do Samoobslužné informační webové stránky pracovní mobility.

Bude také umožněn přístup k informacím, které shromažďují jiné sítě působící na evropské úrovni.

2.2.5 *Přístup k vyměňovaným informacím*

Členové EURES musí zajistit nezbytné technické zařízení a služby, jako veřejně přístupné IT stanice, aby byl zabezpečen plný přístup k vyměňovaným informacím pro EURES poradce i veřejnost.

2.2.6 *Ochrana osobních dat*

Členové a partneři EURES budou mít na zřeteli všechna opatření pro ochranu osobních dat během výměny nebo zpřístupňování informací.

2.3 **Pracovníci EURES, kvalifikace a vzdělávání**

Úspěch EURES závisí jak na vysoce funkčním technickém zázemí, tak na kvalifikovaných pracovnících, kteří jsou ochotni spolupracovat na mezinárodní úrovni.

2.3.1 *EURES manažeři, poradci a další pracovníci*

Každý z členů EURES v rámci své organizace ustanoví **EURES manažera**. EURES manažer bude mít za úkol:

- v členské organizaci prosazovat integraci evropské dimenze pracovní mobility obecně a součinnost EURES konkrétně;
- koordinovat aktivity EURES, připravovat a dohlížet na implementaci plánu aktivit EURES v příslušné členské zemi;
- zajišťovat, aby člen EURES plnil své cíle a povinnosti včas ;
- šířit informace mezi EURES poradce a další příslušné osoby;
- reprezentovat člena v Pracovní skupině EURES;
- poskytovat zpětnou vazbu Koordinační kanceláři EURES a Pracovní skupině EURES;
- určovat nebo napomáhat určení potenciálních kandidátů na počáteční školení pro pozici EURES poradce a na školení pro pokročilé věnované existujícím EURES poradcům.

Každý z členů EURES by měl zajistit, aby všichni pracovníci, kteří spadají pod jeho vedení, byli připraveni a vyškoleni tak, aby byli schopni dosáhnout operačních cílů a plnit standardy a povinnosti výše popsané.

Dále členové a partneři EURES mohou ustanovit **EURES poradce**, kteří pracují v rámci jedné z členských či partnerských organizací EURES. Aby získali oprávnění, EURES poradci musí vyhovět společným výběrovým kritériím stanoveným ve výzvě žadatelům publikované Komisí. Od EURES poradce se očekávají různé druhy činností, z nichž některé mohou vyžadovat stupeň specializace.

Očekává se, že ve své funkci EURES poradce bude:

- jako odborník na otázky mobility poskytovat nebo koordinovat poskytování informací, kariérové poradenství a asistenci při umísťování jak zaměstnavatelům tak zájemcům o práci;
- přispívat k integraci služeb EURES v rámci jejich organizace a poskytovat školení a podporu ostatním zaměstnancům;
- přispívat k součinnosti v rámci sítě EURES.

EURES manažeři a partneři EURES zaměstnávající EURES poradce určí jejich specifickou funkci a časový úvazek v aktivitách EURES.

Členové a partneři EURES vytvoří svým EURES poradcům nezbytné podmínky k plnění jejich úkolů. Týká se to obzvláště:

- svolení být nasazen pro úkoly EURES poradce, nejlépe na plný pracovní úvazek, ale nejméně na polovinu takové doby, která je rovna řádnému plnému úvazku,
- vybavení pracovního místa,
- nástrojů potřebných pro poskytování informací a poradenství.

2.3.2 Vzdělávání

Členové a partneři EURES zajistí, aby EURES manažeři, EURES poradci a další pracovníci, kteří mají být zapojeni v poskytování služeb EURES, byli náležitě vzděláni a vyskoleni. Aby získali oprávnění jako EURES poradci, všichni budoucí EURES poradci musí absolvovat počáteční školení v souladu se směrnicemi sestavenými Koordinační kanceláří EURES.

Členové a partneři EURES se budou aktivně podílet na přípravě a průběhu tohoto počátečního školení.

Členové a partneři EURES budou přispívat k průběhu školení pro pokročilé pro celou síť, např. spoluprací s Koordinační kanceláří EURES při organizování návštěv a pracovních misí pro úřední činitele jiných členských zemí, jako jsou semináře a konference, a také doplňkové programy pro specializované pracovníky.

2.4 Směrnice a plány aktivit

2.4.1 Směrnice

Koordinační kancelář EURES bude každé tři roky přijímat Směrnice pro aktivity EURES na následující tříleté období po konzultacích se Strategickou skupinou na nejvyšší úrovni pro EURES. První Směrnice budou přijaty do šesti měsíců od přijetí této Charty.

Směrnice budou popisovat celkové operační cíle pro dané období a dále budou obsahovat podmínky pro finanční asistenci, kterou může Evropské společenství poskytnout.

2.4.2 Plány aktivit

Každé tři roky členové EURES předloží své Plány aktivit na následující tříleté období.

Plány aktivit budou vycházet ze Směrnic a budou obsahovat:

- prvky pojednané v článku 9 Rozhodnutí;
- popis a vyhodnocení strategického rozvoje nutného k implementaci Směrnic na celé období, na něž se Směrnice vztahuje.

Výše zmíněné prvky by se měly týkat také spolupráce s partnery EURES v případech, ve kterých to je relevantní.

2.4.3 Zvláštní pravidla pro přeshraniční aktivity

Jak uvádí Rozhodnutí, článek 8 (2) (a) (ii), členové a partneři EURES budou společně rozvíjet přeshraniční spolupráci, která by měla být organizována v rámci přeshraničních partnerství EURES. Základními úkoly přeshraničních partnerství jsou:

- nabízet a vyměňovat informace a poradenství v oblasti volných pracovních míst a žádostí

- o zaměstnání, v oblasti životních a pracovních podmínek a dalších užitečných informací, souvisejících s pracovními trhy v přeshraničním regionu;
- přispívat k rozvoji informačního toku přímými a pravidelnými kontakty mezi EURES poradci v regionu;
- vytvořit a udržovat inventář příležitostí profesního vzdělávání v daném regionu a přispívat k dalšímu rozvoji těchto vzdělávacích příležitostí;
- rozvíjet projekty a podílet se na projektech zaměřených na zlepšení situace na trhu práce v přeshraničních regionech, včetně spolupráce v rámci dalších podobných programů.

2.4.3.1 Organizace přeshraničních partnerství EURES

Přeshraniční partnerství zahrnuje Veřejné služby zaměstnanosti všech zapojených regionů spolu s odborovými organizacemi a svazy zaměstnavatelů tak, jak je určeno členy EURES, na základě relevantních národních pravidel a praxe.

K ostatním partnerům mohou patřit:

- regionální a místní správa nebo jejich asociace;
- organizace zabývající se profesním vzděláváním;
- univerzity a instituce vyššího vzdělávání;
- ostatní relevantní aktéři na přeshraničním pracovním trhu.

Nové přeshraniční partnerství může být ustanoveno na základě iniciativy jednoho nebo několika potenciálních partnerů. Požadavek na vytvoření takového partnerství bude předložen Koordinační kanceláři EURES, která po jeho posouzení spolu s příslušnými členy EURES rozhodne o jeho uznání.

Přeshraniční partnerství se řídí **Rámcovou dohodou**, ve které se partneri projektu zavazují, že se budou podílet na aktivitách přeshraničního partnerství a poskytovat služby sítě EURES cílovým skupinám veřejnosti v souladu s opatřeními Charty EURES. Rámcová dohoda, jež specifikuje cíle partnerství, organizační strukturu a operační pravidla, bude mít platnost alespoň tři roky a může být potom revidována a obnovena.

Jak se předpokládá v Rozhodnutí, článek 9 (2), přeshraniční aktivity budou zahrnuty v plánech aktivit příslušných členů EURES. Příslušní přeshraniční partneri a členové EURES mohou souhlasit a začlenit partnerské aktivity zcela do národní aktivity pouze jednoho člena EURES. Člen nebo členové EURES, kteří jsou takto učiněni odpovědnými za zahrnutí aktivit přeshraničního partnerství do jejich národního plánu aktivit budou určeni v Rámcové dohodě.

Odpovědný člen nebo členové EURES předloží plánované aktivity přeshraničního partnerství Koordinační kanceláři EURES jako součást svých národních plánů aktivit, čímž vyjadřují svůj souhlas a podporu těmto aktivitám.

Člen nebo členové EURES odpovědní za přeshraniční partnerství budou Komisi odpovědní za nakládání s finančními prostředky z fondů Společenství přidělenými na implementaci přeshraničních aktivit. Členové EURES budou dbát na to, aby byly uplatněny adekvátní postupy za účelem výkonu těchto odpovědností.

2.4.3.2 Přeshraniční řídicí výbor a koordinátor

Všechna partnerství ustaví **Řídicí výbor**, v němž budou zastoupeny zúčastněné organizace. Jedná se o základní rozhodovací orgán partnerství, který zajišťuje celkovou soudržnost partnerství a vytyčuje jeho strategii v souladu se Směrnicemi EURES. Řídicí výbor zvláště:

- předkládá návrhy aktivit, které by mohly být zahrnuty do plánu aktivit relevantních členů EURES spolu s rozpočtovým odhadem nutným k realizaci plánovaných aktivit;
- zajišťuje efektivní monitorování a hodnocení aktivit, včetně jejich financování, a provádí pravidelné vyhodnocování výsledků.

Prezident Řídicího výboru musí být zástupcem jedné z organizací, která podepsala Rámcovou dohodu, a měl by být vybrán na základě konsensu, případně prostou většinou. Prezident předsedá setkáním Řídicího výboru a vykonává činnost jako představitel partnerství. Řídicí výbor a příslušný člen EURES společně určí **Koordinátora**, zajišťujícího správné fungování partnerství, jmenovitě:

- vyvíjí návrhy aktivit podle vzoru směrnic EURES;
- připravuje setkání Řídicího výboru a přispívá k implementaci rozhodnutí, přijatých Řídicím výborem;
- zajišťuje kvalitní komunikaci s ostatními přeshraničními partnerstvími, členy EURES a Evropskou komisí;
- zajišťuje, že rozvoj partnerství a jeho aktivity jsou sledovány a řádně vyhodnocovány.

2.5 Propagace sítě EURES

Pro úspěch sítě EURES je rozhodující, aby potenciální klienti a osoby aktivně zapojené v EURES v členských a partnerských organizacích byli plně informováni o tom, co tato síť může nabídnout.

2.5.1 Komunikační strategie a plány

Koordinační kancelář EURES se bude společně se členy a partnery EURES angažovat v celkové komunikační strategii koncipované tak, aby zabezpečovala, že síť vzhledem k jejím uživatelům je obsahově konzistentní a propojená.

Členové EURES budou v souladu s celkovou strategií rozvíjet své vlastní propagační plány, které zahrnou do svého národního plánu aktivit EURES.

Partneři EURES se budou podílet na informačních a propagačních aktivitách navržených relevantními členy EURES a Koordinační kanceláří EURES.

Členové a partneři EURES zajistí, aby informační a propagační materiály jimi poskytované byly ve vzájemném souladu s celkovou komunikační strategií a s informacemi přicházejícími od Koordinačního úřadu EURES.

2.5.2 Logo EURES

Značka služeb EURES stejně jako logo, které ji charakterizuje, je majetkem Komise. Členové a partneři EURES budou používat logo EURES ve všech aktivitách souvisejících s EURES.

Informace uváděné pod logem EURES budou ve shodě s strategiemi a zájmy Evropské unie a s cíli EURES.

Udělit třetí straně povolení použít logo EURES smí pouze Koordinační kancelář EURES, která v tomto smyslu informuje příslušné členy a partnery EURES. Členové a partneři EURES budou bez prodlení informovat Koordinační kancelář EURES o jakémkoliv zneužití EURES loga třetí stranou.

2.6 Principy pro monitorování a hodnocení aktivit EURES

S cílem zvýšit kvalitu a účinnost poskytovaných služeb EURES členové a partneři EURES se zavazují monitorovat a hodnotit všechny aktivity EURES v okruhu jejich odpovědnosti ve smyslu kvantity, kvality a účinnosti.

Členové a partneři EURES budou pravidelně poskytovat Koordinační kanceláři EURES údaje o počtu volných míst, žádostech o zaměstnání a počtu umístění podle společných vzorů zpráv zavedených v této síti. Budou dále poskytovat údaje o počtu klientů, kteří vyhledají rady jiného druhu. Toto zahrnuje údaje o využití individuálního poradenství a také IT služeb. Všechny aktivity a projekty členů a partnerů EURES budou obsahovat jasnou definici cílů a ukazatelů, které umožňují vyhodnocení, zda cílů bylo dosaženo v souladu se směrnicemi EURES. Tyto cíle a ukazatele budou zapracovány do pravidelných zpráv a předkládány Koordinační kanceláři EURES.

Plány aktivit každého člena EURES budou obsahovat celkové hodnocení stavu EURES v dané zemi, včetně hodnocení kvality služeb EURES, spokojenosti zákazníků a vyhodnocení dopadů.

Koordinační úřad EURES bude iniciovat externí hodnocení fungování EURES nejméně jednou za tři roky v návaznosti na přijetí Rozhodnutí Komise.

Dále Koordinační úřad EURES podnikne alespoň jednou za tři roky dvoustranné přezkoumání spolu s členy EURES za účelem monitorování a diskutování rozvoje aktivit EURES v dané zemi a za účelem hledání možností dalších zlepšení a usnadnění spolupráce mezi Koordinační kanceláří EURES a členem EURES.

ČÁST III – JEDNOTNÝ SYSTÉM A SPOLEČNÉ MODELÝ VÝMĚNY INFORMACÍ

Systémy a postupy výměny informací jsou základem fungování sítě EURES. Členové a partneři EURES budou uplatňovat jednotný systém a společné modely výměny informací o pracovním trhu a informací souvisejících s mobilitou, které byly zavedeny Koordinačním úřadem EURES v úzké spolupráci se členy a partnery.

Jednotný systém popisuje základní rámec pro výměnu dat, jako

- povaha informace určené k výměně;
- frekvence výměny dat;
- způsoby, jak zajistit dostupnost ostatním členům a partnerům.

Společné modely popisují obsah a formu, v níž dochází k výměně dat všech typů.

Členové EURES budou spolupracovat s ostatními příslušnými službami ve svých členských zemích, aby zajistili to, že podávaná informace bude úplná a nebude rozporuplná.

Členové a partneři EURES budou vzájemně spolupracovat s perspektivou vytvoření nástrojů a metodologických postupů pro zlepšení svých služeb a informačních systémů, inter alia, využitím moderních informačních technologií.

Vytvořeno v Bruselu, 4. dubna 2003.

Za Koordinační kancelář EURES
Odile Quintin
Generální ředitel

Návrh Směrnice EURES na období 2004 – 2007

V návaznosti na stanovisko Strategické skupiny na nejvyšší úrovni ze dne 13. června 2003

V návaznosti na připomínky, které vznesla Strategická skupina na nejvyšší úrovni (HLSG – High Level Strategy Group) na své schůzce dne 13. června 2003, a v souladu s Článkem 3 procesního řádu jsou členové HLSG požádáni, aby své případné další připomínky, které by měli k tomuto textu, předložili nejpozději do 10. července 2003.

Úvod

Cílem EURES (European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) je podporovat vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání na evropské úrovni, podporovat Evropskou strategii zaměstnanosti a přispívat k posilování jednotného evropského trhu.

Konkrétně v zájmu žadatelů o zaměstnání, pracovníků a zaměstnavatelů se EURES snaží prosazovat rozvoj evropských pracovních trhů otevřených a přístupných pro všechny; nadnárodní, meziregionální a přeshraniční výměny volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání; transparentnost a výměnu informací o evropských pracovních trzích, včetně informací o životních podmínkách a příležitostech k osvojení si dovedností; a rozvoj metodiky a indikátorů pro tyto účely.

Směrnice EURES jsou vytvořeny tak, aby umožňovaly síti EURES koncipovat příslušné plány aktivit pro následující tříleté období. V souladu s Článkem 9 Rozhodnutí o EURES a s ohledem na názor, který vyjádřila Strategická skupina na nejvyšší úrovni na své schůzce 13. června 2003, Koordinační kancelář EURES tímto vydává Směrnice pro činnost v rámci EURES na tříleté období od 1. dubna 2004 do 31. března 2007.

Následující Směrnice se skládají ze tří částí:

Část A Priority a výstupy

I. Priority

II. Očekávané výstupy

Část B Plány aktivit

Část C Podmínky pro finanční pomoc

Část A

Priority a výstupy

Tento dokument pojednává o základních osách strategického rozvoje sítě EURES v tříletém období 2004 – 2007 po reformě sítě EURES, kterou zahájila Koordinační kancelář EURES prostřednictvím revize právní základny EURES¹ a vydáním Charty EURES². Reforma posiluje vedoucí roli členských států při implementaci sítě EURES, s větším zaměřením na výstupy činností členů.

Síť EURES hraje významnou roli při prosazování mobility na evropských pracovních trzích, jejíž širší politický kontext je stanoven v Cílech z Lisabonské schůzky stanovených Evropskou Radou, v Evropské strategii v oblasti zaměstnanosti a především v konkrétní Směrnici pro zaměstnanost (Employment Guideline) č. 3 o posilování změn, adaptability a mobility na pracovních trzích³ a v Akčním plánu Komise v oblasti dovedností a mobility. Síť EURES byla vytvořena, aby zajišťovala Samoobslužnou informační doménu pracovní mobility, která se stane referenčním portálem EU o všech aspektech celoevropské mobility na pracovním trhu, včetně přístupu k volným pracovním místům v celé Evropě.

Část A těchto směrnic z tohoto hlediska poskytuje členům EURES orientaci při sestavování jejich akčních plánů na následující tříleté období. Následující administrativní přístup pro prezentaci těchto akčních plánů je uveden v části B a podmínky finanční pomoci, která je pro implementaci těchto plánů k dispozici u Komise, jsou v části C.

Dále jsou uvedeny:

- **klíčové priority** při implementaci EURES členy systému EURES a jejich partnery v letech 2004 – 2007;
- **očekávané výstupy**, kterých by mělo být v rámci EURES dosaženo a které vycházejí z popisu hlavních služeb poskytovaných dle Charty EURES, a také z kvalitativních standardů.

Pokud veřejné instituce uzavírají smlouvy se soukromými subjekty na výkon činností spojených se systémem EURES, musí úřady práce zajistit, aby se priority a očekávané výstupy vztahovaly i na práci vykonávanou těmito soukromými subjekty.

Co se týká fungování EURES v nových členských státech, jsou priority uplatňovány s tím, že je brána v úvahu potřeba zaměřit se na budování kapacit členů EURES a jejich partnerů.

I. KLÍČOVÉ PRIORITY

Ve snaze přispívat k rozvoji otevřených a všem přístupných evropských pracovních trhů, zlepšování kvality a transparentnosti informací o nadnárodních, meziregionálních a přeshraničních pracovních trzích a k posilování spolupráce v těchto oblastech bude mít EURES v letech 2004 – 2007 následující priority:

1. Pevně zakotvit systém EURES ve veřejných službách v oblasti zaměstnanosti po celém území EU, resp. Evropského hospodářského prostoru.
2. Zajistit, aby do roku 2005 byla všechna volná pracovní místa inzerovaná jednotlivými veřejnými službami zaměstnanosti přístupná pro konzultace ze strany uchazečů z celé EU resp. Evropského ekonomického prostoru a aby byla efektivně využívána pro zlepšování nábory pracovníků a jejich umísťování.

¹ Rozhodnutí Komise (2003/8/ES) ze dne 23. prosince 2002, kterým se provádí Nařízení Rady (EES) č. 1612/68 pokud jde o vytváření pracovních míst a žádostí o zaměstnání (Úř. věst. L5/16 ze dne 10. ledna 2003).

² Charta EURES (2003/C 106/03) (Úř. věst. C 106/3 ze dne 3. května 2003).³ Politické rozhodnutí o pravidlech v oblasti zaměstnanosti přijaté Radou dne 3. června 2003



3. Podstatně zlepšit poskytování informací o všech aspektech mobility pracovního trhu, včetně práv spojených s volným pohybem.
4. Služby EURES musejí být poskytovány klientům bez ohledu na zemi jejich trvalého pobytu (EU nebo Evropský ekonomický prostor) a musejí být k dispozici pro co nejširší spektrum klientů.
5. Přístupovat k zaměstnavatelům aktivně a poskytovat jim podporu při nadnárodním nábore pracovníků.
6. Přispívat ke zjišťování nedostatků a překážek, které by mohla eliminovat nadnárodní mobilita na pracovním trhu, rozvíjet a koordinovat nápravná opatření.
7. V souvislosti s rozšířením poskytovat snadno dostupné a aktuální informace o právech pracovníků na volný pohyb v průběhu přechodných období platných pro nové členské státy.
8. Silně podporovat rozvoj přeshraničních pracovních trhů.
9. Zajistit hodnocení výsledků dosažených v rámci EURES a pravidelného monitoringu operací EURES.
10. Poskytovat veřejnosti, sociálním partnerům a dalším zúčastněným stranám vhodné informace a komunikovat s nimi.

II. OČEKÁVANÉ VÝSTUPY

1. **Pevně zakotvit systém EURES ve veřejných službách v oblasti zaměstnanosti po celém území EU, resp. Evropského hospodářského prostoru.**
 - a. Zařadit EURES do plánování politiky pracovních úřadů, včetně souvislosti se všemi cíli a indikátory výkonu stanovenými na národní a regionální úrovni.
 - b. Ve veřejných pracovních službách na centrální úrovni i po celém území musí být provedena jasná alokace lidských pracovních zdrojů na EURES, s jasnou definicí jejich příslušných rolí a úkolů, s tím, že na všech úrovních hierarchie těchto institucí se bude respektovat přiřazení pracovníků na úkoly EURES.
 - c. Organizovat interní školení zaměstnanců pracujících v rámci EURES a zajistit, aby byl systém EURES zařazen do interních školení pro všechny výkonné zaměstnance.
2. **Zajistit, aby do roku 2005 byla všechna volná pracovní místa inzerovaná jednotlivými veřejnými službami zaměstnanosti přístupná pro konzultace ze strany uchazečů z celé EU resp. Evropského ekonomického prostoru a aby byla efektivně využívána pro zlepšování nábore pracovníků a jejich umísťování.**
 - a. Aby se posílil nadnárodní nábor pracovníků a jejich umísťování v rámci EU resp. Evropského ekonomického prostoru, budou všechna volná místa, která byla zveřejněna členy EURES nebo jejich partnery, do 1. ledna 2005 přístupná všem ostatním členům a partnerům za použití jednotného systému a společných modelů, které umožní je dále distribuovat pomocí moderní technologie.
 - b. Informace o volných místech, které byly zveřejněny ostatními členy a partnery EURES, budou dány k dispozici všem pracovníkům, kteří se zabývají mezinárodním náborem pracovníků v rámci členských nebo partnerských organizací EURES.
 - c. Všichni členové a partneři EURES musí zajistit, aby klienti, kteří se dostanou na jejich internetové stránky, měli také snadný přístup k informacím o volných pracovních místech zveřejněných ostatními členy a partnery EURES, aby se tak usnadnil jejich nábor a umísťování.

3. **Podstatně zlepšit poskytování informací o všech aspektech mobility pracovního trhu, včetně práv spojených s volným pohybem.**
 - a. Všechny informace, které budou dány k dispozici, musí být vhodné pro příslušnou cílovou skupinu z hlediska obsahu, jazyka a podpory (na papíře, on-line, atd.).
 - b. Informace o dané zemi, které veřejné pracovní instituce (se zapojením sociálních partnerů v případě potřeby) vytvoří pro společný informační systém EURES (informace o pracovních a životních podmínkách, informace o pracovním trhu, právech na volný pohyb), by měly být aktuální a měly by být dány k dispozici včas. Informace by měly být aktualizovány vždy k 31. květnu a 30. listopadu.
 - c. V organizaci by měly být vytvořeny a respektovány normy kvality, zejména u poskytování osobně zaměřených služeb.
 - d. Členové a partneři EURES by měli do října 2004 poskytnout Koordinační kanceláři EURES aktuální soupis překážek mobility, včetně zprávy o pokroku, kterého bylo dosaženo od poslední zprávy (červenec 2002).
4. **Služby EURES musejí být poskytovány klientům bez ohledu na zemi jejich trvalého pobytu (EU nebo Evropský ekonomický prostor) a musejí být k dispozici pro co nejširší spektrum klientů.**
 - a. Všichni členové a partneři EURES zajistí, aby při poskytování služeb EURES byly respektovány nejdůležitější zásady rovného zacházení se všemi klienty, bez ohledu na zemi jejich trvalého bydliště v rámci EU resp. Evropského hospodářského prostoru.
 - b. Všichni členové a partneři EURES věnují při poskytování svých služeb zvláštní pozornost méně zvyrodněným skupinám ve společnosti a zajistí, spolu s pokračujícím vývojem služeb v oblasti IT, aby se klientům, kteří nemohou těchto služeb využívat, dostalo stejné úrovně služeb nebo pomoci při přístupu ke službám IT.
5. **Přístupovat k zaměstnavatelům aktivně a poskytovat jim podporu při nadnárodním nábore pracovníků.**
 - a. Všichni členové a partneři EURES nabídnou služby spojené s mobilitou, které budou konkrétně zacíleny na potřeby zaměstnavatelů. To vyžaduje analýzu příslušného pracovního trhu a diferencovaný přístup k různým sektorům a velikostem podniků. Postupy by měly být srovnávány (data musí být přístupná a srovnatelná v rámci celé sítě), měly by být analyzovány statistické zprávy a internetové stránky a měly by být zjišťovány nedostatky.
 - b. Členové a partneři EURES zlepší povědomí o EURES u zaměstnavatelů, a to prostřednictvím posílení existujících služeb a zaváděním nových služeb jako klíčových nástrojů nábore mezinárodních pracovníků. Tyto nástroje zahrnují internetové stránky, videokonference, veletrhy pracovních příležitostí nebo průvodci pro zaměstnavatele.
6. **Přispívat ke zjišťování nedostatků a překážek, které by mohla eliminovat nadnárodní mobilita na pracovním trhu, rozvíjet a koordinovat nápravná opatření.**
 - a. Zajistit, aby veřejné služby v oblasti zaměstnanosti řádně pracovaly na pravidelném sběru informací o trendech na pracovním trhu a pomáhaly tak při zjišťování přebytků, nedostatků a potíží, zjišťování toho, jak by nadnárodní pracovní mobilita mohla přispívat k vyrovnávání nevyváženosti na pracovním trhu, a aby příslušná zjištění sdělovaly Koordinační kanceláři EURES.
 - b. Aktivity v oblasti nadnárodní mobility by se měly rozvíjet v souladu se zjištěnými trendy a prognózami situace na pracovním trhu.

7. **V souvislosti s rozšířením poskytovat snadno dostupné a aktuální informace o právech pracovníků na volný pohyb v průběhu přechodných období platných pro nové členské státy.**
- a. Do ledna 2004 by všechny národní internetové stránky EURES měly obsahovat sekci vysvětlující národní pravidla platná pro občany z budoucích členských států v souvislosti s přístupem na trh práce v průběhu přechodného období. Manažeři EURES by měli zajistit, aby poradci EURES, asistenti EURES a další příslušní pracovníci veřejných služeb v oblasti zaměstnanosti byli o těchto pravidlech informováni.
 - b. Členové EURES by měli informovat Koordinační kancelář EURES o platných pravidlech i o všech jejich změnách. Týká se to poskytování podrobných a aktuálních právních informací i informací prezentovaných způsobem vhodným pro širokou veřejnost.
 - c. Manažeři EURES by měli zajistit, aby dostupné informace byly správné a aktuální. Aktualizace by se měly provádět okamžitě, jakmile je učiněno příslušné rozhodnutí na národní nebo evropské úrovni.
8. **Silně podporovat rozvoj přeshraničních pracovních trhů.**
- a. Členové EURES by měli stanovit konkrétní cíle dalšího rozvoje přeshraničních pracovních trhů a aktivně zapojovat přeshraniční partnerství EURES, za které jsou odpovědní, do naplňování těchto cílů a do realizace příslušných aktivit. Tam, kde je to aktuální, by členové EURES měli podporovat rozvoj dalších přeshraničních partnerství EURES.
 - b. Členové EURES by měli podporovat přeshraniční aktivity na posílení mobility v oblastech, kde neexistuje žádná formální přeshraniční struktura EURES, a zavádět vhodné rámce pro takovou spolupráci. Aby mohli členové EURES zjišťovat potenciální oblasti pro přeshraniční spolupráci, měli by monitorovat toky mobility ve svých hraničních oblastech.
 - c. Přeshraniční partnerství EURES by mělo usilovat o aktivní účast na rozvoji a implementaci projektů INTERREG.
 - d. Všechna přeshraniční partnerství EURES by měla mít k dispozici seznam příležitostí k dobrovolnému vzdělávání v příslušném regionu do dvou let poté, co tyto směrnice vstoupí v platnost.
9. **Zajistit hodnocení výsledků dosažených v rámci EURES a pravidelného monitoringu operací EURES.**
- a. Ve snaze zvýšit účinnost svých akcí by všichni členové EURES měli iniciovat externí nezávislé hodnocení výsledků dosažených v rámci EURES v jejich příslušných oblastech odpovědnosti, a to alespoň jednou v průběhu období, kterého se týkají tyto směrnice. Po konzultacích Strategické skupiny na nejvyšší úrovni vydá Koordinační kancelář EURES směrnice týkající se minimálního souboru otázek, které by měly být společné pro všechna hodnocení. Všichni členové EURES navíc provedou každoročně hodnocení činností vykonávaných v rámci plánů aktivit a dosažené výsledky předloží Koordinační kanceláři EURES.
 - b. Tam, kde instituce veřejných služeb v oblasti zaměstnanosti (která patří do sítě EURES) provádí rozsáhlé hodnocení svých služeb (včetně posuzování kvality nebo průzkumu spokojenosti zákazníků), měl by člen EURES do těchto hodnocení zahrnout i služby v rámci EURES.
 - c. Manažeři EURES by měli zajistit, aby všichni poradci EURES z jejich organizace pravidelně předkládali údaje, které po nich žádá měsíční zpráva poradce EURES

platná od roku 2001, a to s cílem monitorovat úroveň kontaktů a činnosti. Podíl odpovědí by neměl být nižší než 75% pro každý měsíc a každou zemi. Manažeři EURES by měli pravidelně kontrolovat kvalitu údajů poskytovaných poradci EURES.

- d. Členové EURES dodávají KoordináčnÍ kanceláři v pravidelných intervalech údaje o počtech zákazníků, kteří hledali informace o jejich národních internetových stránkách EURES a o souvisejících databázích pracovních příležitostí.

10. Poskytovat veřejnosti, sociálním partnerům a dalším zúčastněným stranám vhodné informace a komunikovat s nimi.

- a. Vytvořit komunikační strategii zaměřenou na hlavní cílové skupiny EURES (uchazeči o zaměstnání, zaměstnavatelé), v případě potřeby se zapojením sociálních partnerů, s cílem zvýšit povědomí o příležitostech nabízených na evropských trzích práce.
- b. Vytvořit marketingovou a komunikační strategii s důrazem na účinnost sítě a spojení moderních technologií se silným lidským komponentem, na spolehlivost veřejných služeb v oblasti zaměstnanosti; využívat přitom v celé síti normy kvality a zdůrazňovat fakt, že většina poskytovaných služeb je zdarma.

ČÁST B PLÁNY AKTIVIT

V návaznosti na ustanovení Článku 9 Rozhodnutí o systému EURES předloží členové EURES své plány aktivit na období od 1. dubna 2004 do 31. března 2007 do 16. listopadu 2003, přičemž poskytnou KoordináčnÍ kanceláři EURES komplexní popis toho, jak daný členský stát hodlá EURES implementovat. Předpokládané činnosti budou v souladu s prioritami a očekávanými výstupy popsány v části A tohoto dokumentu.

Plány aktivit by měly vycházet ze společného modelu, který připravila KoordináčnÍ kancelář EURES a který obsahuje následující kapitoly:

- I. Administrativní informace o členovi EURES obsahující (je-li to aktuální) seznam partnerů EURES, kterých se plán aktivit týká.
- II. Specifikace hlavních aktivit plánovaných členem EURES, včetně nadnárodních, přeshraničních a sektorových činností prováděných partnery EURES.
- III. Základní informace o lidských a finančních zdrojích alokovaných na vytváření pracovních míst a žádosti o zaměstnání, jak je popsáno v části II Nařízení 1612/68, včetně nadnárodních, přeshraničních a sektorových činností prováděných partnery EURES.
- IV. Popis způsobu hodnocení výsledků plánovaných aktivit a monitoringu jejich fungování, jak je popsáno v článku 9 části A tohoto dokumentu.
- V. Posuzování činností a výsledků dosažených při implementaci EURES v období předcházejících priorit a cílů (tj. 2000 – 2003).

Očekává se, že všichni členové EURES předloží KoordináčnÍ kanceláři výroční zprávu o realizaci plánu aktivit, přičemž použijí společný model poskytnutý touto kanceláří.

ČÁST C

Podmínky finanční pomoci

Jak je uvedeno v části B III, budou plány aktivit obsahovat finanční plán zdůrazňující indikativní částku z hlediska zdrojů (národní a evropská pomoc) potřebných pro splnění akčního plánu. Tím se posílí transparentnost a účinnost poskytování národních zdrojů a příprava a zpracování žádostí o evropskou pomoc poskytovanou ročně na realizaci těchto činností.

1. Rozsah finanční pomoci z EU

Rozhodnutí o systému EURES v článku 9.4 stanoví, že Komise může poskytnout finanční pomoc na realizaci plánů aktivit členů EURES a to při respektování pravidel, kterými se řídí příslušné rozpočtové zdroje. Finanční pomoc může být poskytnuta na provádění konkrétních činností, které jsou součástí celkového akčního plánu. Finanční pomoc EU se soustřeďuje na omezený počet činností, aby tak maximalizovala svůj dopad.

2. Příprava žádostí o dotaci

- a. Žádosti o dotace se musí týkat plánů aktivit na toto tříleté období; první žádost může být předložena na rok 2004, poté, co měla Koordinační kancelář EURES příležitost posoudit příslušný Plán aktivit na období 2004 – 2007.
- b. Žádosti musí předkládat členové EURES, kteří budou smluvním partnerem Evropské komise. Členové a partneři EURES, jak je definuje článek 3 Rozhodnutí o systému EURES, mohou být příjemci finanční pomoci EU z rozpočtu EURES.
- c. Žádosti o finanční pomoc na vykonávání činností, ke kterým se zavázali partneři EURES, musí být zahrnuty do grantových žádostí jednoho nebo více členů EURES. U přeshraničního partnerství EURES by měli být identifikováni příslušní partneři EURES a to po konzultacích s Koordinační kanceláří ohledně dotčených stran, do 30. září 2003.
- d. Členové EURES, kteří zahrnou činnosti prováděné partnery EURES do své žádosti o dotaci, musí v souladu s národními a unijními pravidly zavést vhodné finanční a administrativní postupy pro management fondů alokovaných partnerům EURES a ve své žádosti o dotaci musí tyto postupy popsat.
- e. Členové EURES přezkoumají žádosti o finanční pomoc, které jim předloží partneři EURES a zajistí, aby žádosti o dotaci předložené jejich organizací Koordinační kanceláří EURES byly v plném souladu s ustanoveními Výzvy k předložení návrhů, kterou připraví Koordinační kancelář, se Směrnicemi EURES a s příslušným tříletým plánem aktivit.
- f. Členové EURES do své žádosti o dotaci zahrnou i souhrnný přehled konkrétních činností partnerů EURES, na které se požaduje finanční pomoc.

3. Příprava dohod o dotaci

- a. Koordinační kancelář EURES přezkoumá žádosti z hlediska jejich souladu s pravidly uvedenými ve Výzvě k předložení návrhů a jejich návaznosti na Směrnice EURES i z hlediska souladu s tříletým akčním plánem daného člena EURES.
- b. Po schválení žádosti o dotaci uzavře Koordinační kancelář EURES s příslušným členem EURES dohodu, týkající se také (je-li to aktuální) fondů určených pro financování činností přeshraničních partnerství EURES. Členové EURES informují partnery EURES o výši částky, která je k dispozici pro financování jejich činností.

- c. Po uzavření dohody mezi Evropskou komisí a členem EURES převede člen EURES partnerům EURES finanční prostředky, a to v souladu s pravidly uvedenými ve Výzvě k předložení návrhů.

4. Finanční zprávy a účty

- a. Členové EURES budou deklarovat všechny výdaje, které je nutné pokrýt z dotace a do finanční zprávy, kterou předloží Koordinační kanceláři EURES, po určitém posouzení zahrnou přehled všech výdajů spojených s činnostmi prováděnými partnery EURES.
- b. Finanční bilance budou zavedeny pouze Koordinační kanceláří pro každého člena EURES.

European Employment Services