

**KARTA EURES**

(2010/C 311/05)

EUROPEJSKI URZĄD KOORDYNACJI, zwany dalej Urzędem Koordynacji EURES, ustanowiony na warunkach określonych w art. 21 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1612/68,

uwzględniając decyzję Komisji (2003/8/WE) z dnia 23 grudnia 2002 r. wykonującą rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 w zakresie zestawiania wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie <sup>(1)</sup>, zwaną dalej decyzją, a w szczególności jej art. 8,

uwzględniając opinię Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników i Komitetu Technicznego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników, oraz po konsultacji z Grupą Strategiczną Wysokiego Szczebla EURES,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ KARTĘ EURES,

której członkowie EURES (specjalistyczne służby powołane przez państwa członkowskie) oraz partnerzy EURES (wszystkie inne organizacje uczestniczące, w tym organizacje partnerów społecznych), zgodnie z art. 3 decyzji, przestrzegają jej postanowień w trakcie prowadzenia działalności w ramach współpracy EURES.

## CZĘŚĆ I

**OPIS DZIAŁALNOŚCI EURES**

Działania EURES stanowią integralną część oferty usług świadczonych przez członków EURES, dostępnej w każdym z ich biur lokalnych. Członkowie EURES, określając swoje cele i wskaźniki wydajności, biorą pod uwagę wymiar europejski, a w szczególności europejską strategię zatrudnienia. Członkowie i partnerzy EURES współpracują w celu wzmocnienia tej integracji.

Należy wspierać mobilność przy jednoczesnym przestrzeganiu koncepcji „sprawiedliwej mobilności”, w szczególności zwalczaniu zjawiska pracy nierejestrowanej i dumpingu socjalnego, z czym wiąże się zapewnienie pełnego przestrzegania standardów pracy i wymogów prawnych.

**1.1. Usługi pośrednictwa pracy**

Członkowie i partnerzy EURES aktywnie przyczyniają się do zwiększenia mobilności na europejskim rynku pracy poprzez wzajemną wymianę informacji na temat wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie. Informacje o wolnych miejscach pracy są aktualne, dokładne i wystarczające tak, aby umożliwić osobom poszukującym zatrudnienia podjęcie świadomej decyzji dotyczącej ubiegania się o pracę. Należy zwrócić szczególną uwagę na wolne miejsca pracy, na które pracodawca chce zatrudnić pracowników z innych państw europejskich. Wymiana informacji na temat wolnych miejsc pracy odbywa się według jednolitego systemu, o którym mowa w części III.

Członkowie i partnerzy EURES świadczą usługi informacyjne oraz usługi poradnictwa i doradztwa na rzecz osób poszukujących pracy i pracowników mobilnych (pracowników z obszarów transgranicznych, pracowników migrujących <sup>(2)</sup> i pracowników delegowanych) oraz pracodawców, a także osób o szczególnych potrzebach w zakresie informacji, takich jak osoby młode, starsze, niepełnosprawne i kobiety oraz członkowie rodzin pracowników mobilnych UE. Usługi te obejmują:

**— Wolne miejsca pracy i wnioski o zatrudnienie**

Członkowie i partnerzy EURES pomagają i doradzają osobom poszukującym pracy, zainteresowanym pracą za granicą, w wyborze odpowiednich ofert pracy oraz udzielają pomocy i wsparcia w pisaniu wniosków i życiorysów zgodnie z zalecanym formatem europejskiego CV. Osobom poszukującym pracy stwarza się możliwość zarejestrowania swoich życiorysów w należącej do EURES bazie danych CV.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 5 z 10.1.2003, s. 16.

<sup>(2)</sup> Obywatele państw trzecich mogą być objęci pod warunkiem, że mają oni prawo do pracy w innym państwie UE/EOG (i w Szwajcarii).

— Pomoc w rekrutacji z innego państwa europejskiego

Członkowie i partnerzy EURES świadczą usługi informacyjne i rekrutacyjne dla pracodawców, którzy pragną zatrudnić pracowników z innych państw, w tym usługi doradztwa i pomocy w określeniu profilu kandydatów. Promują oni należącą do EURES bazę danych CV jako narzędzie dające pracodawcom dostęp do banku osób zainteresowanych pracą za granicą.

— Informowanie o warunkach życia i pracy

Członkowie i partnerzy EURES udzielają aktualnych, dokładnych i wyczerpujących informacji oraz porad na temat warunków życia i pracy w państwach EURES.

— Informowanie o rynkach pracy

Członkowie i partnerzy EURES udzielają informacji na temat obecnych tendencji na europejskim rynku pracy, w tym informacji o dostępności siły roboczej, jej brakach i nadwyżkach.

Usługi EURES są zazwyczaj nieodpłatne. Jeżeli członkowie i partnerzy EURES pobierają jakiegokolwiek opłaty, wysokość opłat za dostęp do usług EURES nie powinna różnić się od wysokości opłat za podobne usługi krajowe.

### 1.2. Współpraca transnarodowa, sektorowa i transgraniczna

Członkowie i partnerzy EURES przyczyniają się do zacieśniania współpracy w obrębie sieci. Członkowie i partnerzy EURES, specjalizujący się w niektórych zawodach albo konkretnych kategoriach osób, takich jak kadra kierownicza lub badawcza, wspierają rozwój współpracy transnarodowej w tych sektorach zarówno w ramach sieci EURES, jak i innych stosownych inicjatyw i struktur na szczeblu europejskim.

Ponadto członkowie EURES wspierają rozwój współpracy transgranicznej wspólnie z lokalnymi partnerami społecznymi, władzami lokalnymi i innymi właściwymi organizacjami lokalnymi i regionalnymi, znajdującymi się na obszarach transgranicznych, w celu poprawy lokalnego rynku pracy i ułatwienia mobilności pracowników na tych terenach tak, aby przyczynić się do społeczno-gospodarczego rozwoju danego obszaru.

### 1.3. Monitorowanie, ocena i przewyżczanie przeszkód w mobilności

Aby stworzyć skoordynowany system monitorowania przeszkód w mobilności i wspierać ich eliminowanie, członkowie EURES, we współpracy z odpowiednimi partnerami EURES lub innymi właściwymi źródłami, regularnie monitorują występowanie określonych nadwyżek lub niedoborów pracowników wykwalifikowanych, jak również wszelkich szczególnych przeszkód w mobilności, które zidentyfikują, w tym różnic w ustawodawstwie i procedurach administracyjnych. Powinni oni określać odpowiedni poziom eliminowania tych przeszkód.

## CZĘŚĆ II

### CELE OPERACYJNE, NORMY I OBOWIĄZKI CZŁONKÓW I PARTNERÓW EURES W ZAKRESIE JAKOŚCI

#### 2.1. Integracja baz danych o wolnych miejscach pracy

Wszystkie wolne miejsca pracy, które zostały opublikowane przez członka lub partnera EURES, należy udostępniać wszystkim pozostałym członkom i partnerom za pośrednictwem jednolitego systemu i przy użyciu wspólnych wzorów (o których mowa w części III), pozwalających na dalsze ich rozpowszechnianie z zastosowaniem nowoczesnej technologii.

Ponadto członkowie i partnerzy EURES gwarantują, że informacje o wolnych miejscach pracy, w odniesieniu do których pracodawca wyraził chęć zatrudnienia pracownika w drodze rekrutacji międzynarodowej lub które w przeciwnym razie zostaną obsadzone obywatelami innych państw członkowskich, będą niezwłocznie udostępniane innym członkom i partnerom EURES.

## 2.2. Wymiana informacji

### 2.2.1. Wymiana informacji o wolnych miejscach pracy

Członkowie i partnerzy EURES dopilnowują, aby informacje o wszystkich wolnych miejscach pracy, pochodzące od innych członków i partnerów, były niezwłocznie przetwarzane i ogłaszane w systemach, za które są oni odpowiedzialni, oraz udostępniane społeczeństwu.

Zapewniają oni, by informacje na temat wolnych miejsc pracy były wystarczająco dobrej jakości tak, aby umożliwić osobom poszukującym pracy podjęcie świadomej decyzji dotyczącej ubiegania się o stosowne stanowisko, oraz pracodawcom otrzymywanie wniosków o zatrudnienie od najbardziej odpowiednich kandydatów.

Członkowie EURES muszą zagwarantować, by informacje o wolnych miejscach pracy były ogłaszane wyłącznie wówczas, gdy są jeszcze aktualne.

- Dostępność wolnych miejsc pracy należy niezwłocznie zawiesić lub zlikwidować, jeżeli pracodawca ma wystarczającą liczbę kandydatów do wyboru lub gdy zatrudnił pracownika na wolne stanowisko.
- Członkowie EURES monitorują wszystkie wolne miejsca pracy przez określoną liczbę tygodni i gwarantują, że wcześniej ogłoszone wolne miejsca pracy są sprawdzone i uznane za nadal dostępne lub likwidują te, które zostały już obsadzone.

### 2.2.2. Wymiana wniosków o zatrudnienie

Członkowie i partnerzy EURES zapewniają wymianę wniosków o zatrudnienie i życiorysów otrzymanych od osób poszukujących pracy zarówno w swoich państwach, jak i poza nimi.

Członkowie EURES starannie przetwarzają wnioski o zatrudnienie, a osoby poszukujące pracy otrzymują wyczerpujące informacje:

- w przypadku składania wniosków o zatrudnienie bezpośrednio u pracodawcy, odpowiedzialne służby w miarę możliwości sprawdzają u pracodawcy reakcję na ogłoszenie o wolnym miejscu pracy i podejmują stosowne działania zachęcające do składania wniosków,
- w przypadku gdy wniosek składany jest za pośrednictwem lokalnego urzędu zatrudnienia lub doradcy EURES, wówczas należy poinformować osoby składające wniosek, czy ich wniosek przekazano pracodawcy.

Urząd Koordynacji EURES będzie korzystał z praktycznego doświadczenia członków i partnerów EURES w celu stworzenia europejskich norm dotyczących wniosków o zatrudnienie, mających na celu poprawę ich przejrzystości, przydatności i porównywalności.

### 2.2.3. Informowanie o warunkach życia i pracy oraz informowanie o rynku pracy

Członkowie EURES regularnie wymieniają informacje na temat warunków życia i pracy w ich państwach członkowskich, zgodnie z jednolitym wzorem, o którym mowa w części III, umożliwiającym łatwą wymianę informacji pomiędzy członkami a partnerami. Ponadto ułatwiają oni dostęp do informacji na temat prawa pracy, umów o pracę i ustawodawstwa socjalnego.

Oprócz regularnego monitorowania i oceny przeszkód w mobilności, o których mowa w części I, członkowie EURES regularnie wymieniają informacje o stanie rynku pracy i tendencjach panujących na nim, z rozbiciem na regiony, sektory działalności oraz, jeśli to możliwe, z podziałem według rodzajów kwalifikacji pracowników.

Informacje muszą być aktualne, poprawne i łatwo dostępne. W celu zapewnienia dostępności wszystkie informacje należy podawać w odpowiednich językach narodowych, jak również w języku niemieckim, angielskim i francuskim.

Członkowie EURES regularnie uaktualniają bazę danych o warunkach życia i pracy oraz bazę danych na temat rynku pracy zgodnie z przyjętymi wzorami i strukturami i w ustalonym terminie.

#### 2.2.4. Wszelkie dodatkowe informacje niezbędne do utworzenia i prowadzenia wspólnej platformy informacyjnej UE na temat miejsc pracy i mobilności

Wymiana informacji dotyczących zagadnień wymienionych powyżej stanowi część zintegrowanej europejskiej platformy informacyjnej związanej z tematami umiejętności i mobilności.

W celu dalszego rozwoju świadczonych usług i udzielania informacji Urząd Koordynacji EURES może zwrócić się do członków i partnerów EURES z prośbą o dostarczenie dodatkowych informacji przydatnych osobom poszukującym pracy lub pracodawcom. Powinno to również przyczynić się do usprawnienia działania baz danych na temat stanowisk pracy i możliwości kształcenia na szczeblu krajowym lub na innych szczeblach, które będą wzajemnie połączone na szczeblu europejskim, a następnie włączone do strony internetowej EURES.

Udostępnione zostaną również informacje zebrane przez inne sieci działające na szczeblu europejskim.

#### 2.2.5. Dostęp do wymienianych informacji

W celu zagwarantowania doradcom EURES oraz społeczeństwu pełnego dostępu do wymienianych informacji członkowie EURES muszą zapewnić niezbędne urządzenia techniczne i usługi, takie jak ogólnie dostępne terminale komputerowe.

#### 2.2.6. Ochrona danych osobowych

Członkowie i partnerzy EURES przestrzegają wszystkich stosownych przepisów dotyczących ochrony danych osobowych w trakcie wymiany informacji i udzielania dostępu do nich.

### 2.3. Kadra EURES, kwalifikacje i szkolenie

Sukces EURES zależy zarówno od sprawnej sieci technicznej, jak i od wykwalifikowanej kadry gotowej do współpracy międzynarodowej.

#### 2.3.1. Kierownicy, doradcy i pozostała kadra EURES

Każdy spośród członków EURES wyznacza **kierownika EURES** w organizacji. Kierownik EURES:

- promuje integrację mobilności w Europie w wymiarze ogólnym oraz współpracę w ramach EURES, szczególnie w organizacjach członkowskich,
- koordynuje działania EURES oraz przygotowuje plan działań EURES w danym państwie członkowskim i nadzoruje jego realizację,
- zapewnia realizację celów i wykonywanie obowiązków przez członka EURES w wyznaczonym terminie,
- przekazuje informacje doradcom EURES i innym właściwym zainteresowanym stronom,
- reprezentuje członka EURES w Grupie Roboczej EURES,
- przekazuje informacje zwrotne Urzędowi Koordynacji EURES i Grupie Roboczej EURES,
- doradza w zakresie typowania kandydatów (przyszłych lub już działających doradców EURES lub innych) do udziału w szkoleniu wprowadzającym, szkoleniu dla zaawansowanych lub w innego rodzaju szkoleniach.

Każdy członek EURES gwarantuje właściwe przygotowanie i przeszkolenie podlegającej mu kadry tak, aby osiągnąć cele operacyjne oraz spełnić normy i obowiązki, o których mowa powyżej.

Ponadto członkowie i partnerzy EURES muszą wyznaczyć **doradców EURES**, którzy pracują w ramach jednej z organizacji będącej członkiem lub partnerem EURES. Osoby kwalifikujące się na doradców EURES muszą oprócz języka ojczystego posługiwać się językiem angielskim lub francuskim lub niemieckim. Do doradców EURES należą następujące zadania:

- dostarczanie lub koordynacja dostarczania informacji, poradnictwo zawodowe, udzielanie pomocy pracodawcom i osobom poszukującym pracy w pośrednictwie w charakterze ekspertów w zakresie mobilności,
- wspomaganie wprowadzania usług EURES do swoich organizacji oraz zapewnianie szkoleń i wsparcia dla pozostałej kadry,
- wspieranie współpracy w ramach sieci EURES,
- przyczynianie się do kreowania pozytywnego wizerunku sieci EURES poprzez zachowywanie postawy profesjonalnej, uprzejmej i zorientowanej na klienta.

Od doradców EURES oczekuje się wykonywania różnorodnych zadań, przy czym niektóre z nich mogą wymagać określonego stopnia specjalizacji.

Kierownicy EURES i partnerzy EURES zatrudniający doradców EURES określają konkretne funkcje doradców oraz czas przeznaczony na realizację działań EURES.

Dla każdego wyznaczonego doradcy EURES należy opracować odrębny opis stanowiska pracy i regularnie go aktualizować. Musi on być uzgodniony przez wszystkie zainteresowane strony (doradcę EURES, kierownika EURES, kierownika liniowego, organizacje partnerów społecznych w przypadku doradców EURES należących do takich organizacji). Każdy opis stanowiska pracy powinien stanowić podstawę do identyfikacji potrzeb szkoleniowych i określania ścieżki uczenia się dla doradców EURES różnego rodzaju.

Partnerzy lub członkowie EURES udostępniają swoim doradcom EURES środki niezbędne do realizacji ich zadań. Dotyczy to w szczególności:

- zgody na realizację zadań w ramach EURES, najlepiej w pełnym wymiarze godzin, lub przynajmniej w połowie zwykłego wymiaru czasu pracy,
- wyposażenia miejsca pracy,
- narzędzi niezbędnych do udzielania informacji i porad,
- udziału w szkoleniach wprowadzających i dla zaawansowanych (na podstawie zidentyfikowanych potrzeb szkoleniowych i uzgodnionej ścieżki uczenia się).

### 2.3.2. Szkolenia

Członkowie i partnerzy EURES dopilnowują, by kierownicy EURES, doradcy EURES oraz pozostali członkowie kadry, którzy mogą być zaangażowani w świadczenie usług EURES, byli odpowiednio wykwalifikowani i przeszkoleni.

Wszystkie osoby, które mają zostać doradcami EURES, powinny uczestniczyć w programie szkoleń wprowadzających, organizowanych na poziomie europejskim, po odbyciu szkolenia przygotowawczego w ramach programu dla członków EURES. Szkolenia transgraniczne będą w głównej mierze koncentrować się na konkretnych zagadnieniach, być może dotyczących transgranicznych rynków pracy.

Zaleca się również, by wszyscy kierownicy EURES, doradcy EURES oraz pozostali członkowie kadry, zajmujący się świadczeniem usług EURES, regularnie uczestniczyli w sesjach szkoleniowych (stacjonarnych lub wirtualnych) dla zaawansowanych, odpowiadających ich zidentyfikowanym potrzebom szkoleniowym i zgodnych z ustaloną ścieżką uczenia się.

Członkowie i partnerzy EURES aktywnie wspierają prowadzenie wszelkiego rodzaju szkoleń dla sieci, np. poprzez współpracę z Urzędem Koordynacji EURES w organizacji wizyt i misji dla urzędników z innych państw członkowskich, takich jak seminaria i konferencje, jak również dodatkowych programów dla specjalistów.

## 2.4. Wytyczne i plany działań EURES

### 2.4.1. Wytyczne EURES

Urząd Koordynacji EURES, po konsultacji z Grupą Strategiczną Wysokiego Szczebla EURES, co trzy lata przyjmuje wytyczne dotyczące działalności EURES – zwane dalej wytycznymi EURES – obejmujące okres następných trzech lat.

Wytyczne zawierają opis ogólnych celów operacyjnych na dany okres i warunki dotyczące wszelkiej pomocy finansowej, której może udzielić Wspólnota Europejska.

### 2.4.2. Plany działań

Co trzy lata członkowie EURES przedstawiają plany działań na następne trzy lata.

Plany działań powstają na podstawie wytycznych EURES i zawierają:

— elementy, o których mowa w art. 9 decyzji, a mianowicie:

- a) główne działania, które zamierzają podjąć członkowie EURES w ramach sieci, włącznie z działaniami transnarodowymi, transgranicznymi i sektorowymi, przewidzianymi w art. 17 rozporządzenia (EWG) nr 1612/68;
- b) zasoby ludzkie i finansowe przydzielone na wykonanie części II rozporządzenia (EWG) nr 1612/68;
- c) uzgodnienia dotyczące monitorowania i oceny planowanych działań, włącznie z informacjami przesyłanymi corocznie do Komisji;

plany działań obejmują również ocenę działań i postęp osiągnięty w poprzednim okresie,

— opis i ocenę rozwoju strategicznego niezbędnego do realizacji wytycznych w całym okresie objętym wytycznymi EURES.

Tam, gdzie ma to zastosowanie, wyżej wymienione elementy powinny obejmować również współpracę z partnerami EURES.

### 2.4.3. Szczególne zasady dotyczące działań transgranicznych

Zgodnie z art. 8 ust. 2 lit. a) pkt (ii) decyzji, członkowie i partnerzy EURES wspólnie rozwijają współpracę transgraniczną, którą należy zorganizować w ramach partnerstw transgranicznych i/lub współpracy transgranicznej.

Głównymi celami partnerstwa transgranicznego są:

- 1) oferowanie, za pośrednictwem doradców EURES i innych członków personelu organizacji członkowskich partnerstwa, osobom obecnie i ewentualnie w przyszłości dojeżdżającym do pracy w obszarze przygranicznym i ich pracodawcom, usług w zakresie dostarczania i wymiany informacji i porad na temat wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie, a także informacji o warunkach życia i pracy oraz innych istotnych informacji związanych z rynkiem pracy w regionie transgranicznym, na przykład dotyczących zabezpieczenia społecznego, podatków i prawa pracy itp.;



- 2) ułatwianie procesu pośrednictwa pracy na transgranicznym rynku pracy i rozwijanie wspólnych działań w zakresie pośrednictwa pracy i projektów, jak również wskazywanie źródeł informacji o możliwościach szkolenia zawodowego i kształcenia;
- 3) zapewnianie stałego przepływu informacji poprzez bezpośrednie i regularne kontakty między doradcami EURES w regionie transgranicznym;
- 4) monitorowanie przeszkód w mobilności w regionie transgranicznym i proponowanie odpowiednich rozwiązań mających na celu ich eliminowanie osobom uczestniczącym w procesie decyzyjnym na poziomie regionalnym, krajowym i europejskim;
- 5) koordynowanie, wspieranie i opracowywanie projektów służących poprawie funkcjonowania rynku pracy w regionach transgranicznych, w tym współpraca z innymi odpowiednimi programami w celu zapewnienia transgranicznym strukturom koordynacji partnerstwa możliwości samodzielnego utrzymania.

Zadania te mogą być uzupełnione o dodatkowe zadania w zależności od sytuacji lokalnej i uwarunkowań ekonomicznych.

#### 2.4.3.1. Organizacja partnerstw transgranicznych i działalności EURES

Partnerstwo transgraniczne obejmuje publiczne służby ds. zatrudnienia ze wszystkich zaangażowanych regionów oraz związki zawodowe i organizacje pracodawców, wyznaczone przez członków EURES zgodnie ze stosownymi krajowymi zasadami i praktykami. Innymi partnerami mogą być:

- regionalne lub lokalne organy władzy lub ich stowarzyszenia,
- organizacje zajmujące się szkoleniem zawodowym, wyższe uczelnie i instytucje szkolnictwa wyższego,
- inne stosowne podmioty działające na transgranicznym rynku pracy.

Wszyscy partnerzy są zobowiązani do realizacji celów partnerstwa i wnoszenia wkładu na rzecz finansowania jego działalności. Partnerstwa transgraniczne są uważane za stałe sieci o jasno zdefiniowanych celach.

Partnerstwa transgraniczne EURES są usługodawcami działającymi na szczególnym obszarze transgranicznym w obrębie EOG i w Szwajcarii. Działają pod strategicznymi przywództwem jednego członka EURES, którego wyznaczają na własną odpowiedzialność. Uczestniczący kierownicy członków EURES<sup>(1)</sup> są również członkami Komitetu Sterującego partnerstwa transgranicznego i mają prawo do głosowania.

#### 2.4.3.2. Wewnętrzna organizacja partnerstw transgranicznych EURES

Wszystkie partnerstwa mogą swobodnie decydować o swojej organizacji wewnętrznej, przestrzegając zasad prawidłowego i efektywnego zarządzania finansami. Należy utworzyć Komitet Sterujący, w którym są reprezentowane wszystkie organizacje uczestniczące. Powinien się w nim znaleźć członek EURES, który został wybrany w celu sprawowania strategicznego przewodnictwa w partnerstwie. Powinien to być główny organ decyzyjny partnerstwa, który zapewnia ogólną spójność partnerstwa i określa jego strategię zgodnie z wytycznymi EURES. W szczególności:

- opracowuje propozycje działań, które zostaną uwzględnione w trzyletnich i rocznych planach działalności partnerstwa transgranicznego, oraz sporządza szacunkową kalkulację środków budżetowych niezbędnych do podejmowania tych działań,
- zapewnia skuteczną realizację, monitorowanie i ocenę działań, również ich finansowanie, i przeprowadza regularne oceny wyników,
- powołuje koordynatora, który zapewnia prawidłowe funkcjonowanie partnerstwa.

<sup>(1)</sup> Zgodnie z art. 3 lit. a) decyzji Komisji 2003/8/WE członkowie EURES są centralnymi biurami krajowych publicznych służb zatrudnienia.

## 2.5. Promowanie sieci EURES

Sukces działania sieci EURES zależy w dużym stopniu od pełnego uświadomienia potencjalnym klientom i osobom aktywnie działającym w organizacjach będących członkami i partnerami EURES, co sieć może zaoferować.

### 2.5.1. Strategia i plany komunikacji

Urząd Koordynacji EURES wspólnie z członkami i partnerami EURES angażuje się w ogólną strategię komunikacji mającą na celu zagwarantowanie zgodności i spójności sieci wobec jej użytkowników.

Członkowie EURES, zgodnie z ogólną strategią, tworzą własne plany działań promocyjnych i uwzględniają je w swoim odpowiednim trzyletnim i rocznym krajowym planie działań EURES.

Partnerzy EURES wezmą udział w działaniach informacyjnych i promocyjnych opracowanych przez odpowiednich członków EURES i przez Urząd Koordynacji EURES.

Członkowie i partnerzy EURES zapewniają, by dostarczane przez nich materiały informacyjne i promocyjne były spójne z ogólną strategią komunikacji i z informacjami pochodzącymi z Urzędu Koordynacji EURES.

### 2.5.2. Logo EURES

Znak usługowy EURES, jak również charakteryzujące je logo, stanowią własność Komisji. Członkowie i partnerzy EURES posługują się logo EURES we wszystkich swoich działaniach związanych z EURES.

Informacje podane z użyciem logo EURES są zgodne z polityką i interesami Unii Europejskiej i celami EURES.

Pozwolenia stronom trzecim na stosowanie logo EURES może udzielić wyłącznie Urząd Koordynacji EURES i o ich udzieleniu informuje on zainteresowanych członków i partnerów EURES. Członkowie i partnerzy EURES niezwłocznie powiadamiają Urząd Koordynacji EURES o wszelkich naruszeniach stosowania logo przez strony trzecie.

## 2.6. Zasady monitorowania i oceny działań EURES

W celu poprawy jakości i efektywności usług EURES członkowie i partnerzy EURES zobowiązują się w ramach swoich obowiązków monitorować i oceniać wszystkie działania EURES pod względem ilości, jakości i wpływu.

Członkowie i partnerzy EURES regularnie przedstawiają Urzędowi Koordynacji EURES dane liczbowe dotyczące liczby wolnych miejsc pracy, obsługiwanych wniosków o zatrudnienie oraz liczby obsadzonych stanowisk, zgodnie ze wspólnymi wzorami sprawozdań przyjętymi w ramach sieci. Ponadto przedstawiają oni dane dotyczące liczby klientów poszukujących innych rodzajów poradnictwa. Obejmuje to informacje na temat wykorzystania usług dostosowanych do indywidualnych potrzeb oraz narzędzi informatycznych.

Wszystkie działania i projekty członków i partnerów EURES zawierają wyraźne określenie celów i wskaźników umożliwiających ocenę, czy cele osiągnięto zgodnie z wytycznymi EURES. Te cele i wskaźniki stosuje się w regularnych sprawozdaniach składanych Urzędowi Koordynacji EURES.

Trzyletnie plany działań każdego członka EURES zawierają ogólną ocenę stanu EURES w danym kraju, w tym ocenę jakości działań i usług EURES, zadowolenie klientów i ocenę skutków.

Urząd Koordynacji EURES zapoczątkowuje zewnętrzną ocenę działań EURES przynajmniej co trzy lata po przyjęciu decyzji Komisji.



## CZĘŚĆ III

**JEDNOLITY SYSTEM I WSPÓLNY WZÓR WYMIANY INFORMACJI**

Systemy i procedury wymiany informacji mają zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania sieci EURES. Członkowie i partnerzy stosują jednolity system i wspólne wzory w wymianie informacji związanych z rynkiem pracy i mobilnością, ustalone przez Urząd Koordynacji EURES w ścisłej współpracy z członkami i partnerami EURES.

**Jednolity system** określa ogólne ramy wymiany danych, takie jak:

- rodzaj wymienianych informacji,
- częstotliwość wymiany danych,
- środki udostępniania ich pozostałym członkom i partnerom EURES.

**Wspólne wzory** określają treść danych i formę w jakiej są one przekazywane.

Członkowie EURES współpracują z odpowiednimi służbami w swoim państwie członkowskim w celu zapewnienia komplementarności i jednolitości przekazywanych informacji.

Członkowie i partnerzy EURES współpracują w celu tworzenia narzędzi i metod ulepszania swoich usług i systemów informacyjnych, m.in. poprzez wykorzystanie nowoczesnych technologii informacyjnych.

Sporządzono w Brukseli dnia 26 października 2010 r.

W imieniu Urzędu Koordynacji EURES

Robert VERRUE

Dyrektor Generalny

---