HU 2018 06

Különjelentés

A munkavállalók szabad mozgása: az alapvető szabadság biztosítva van, de az uniós források célzottabb felhasználása elősegítené a munkavállalók mobilitását

(az EUMSZ 287. cikke (4) bekezdésének második albekezdése alapján)

CURIA RATIONUM
EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK

A számvevőszéki különjelentések egy adott költségvetési területhez kapcsolódó uniós szakpolitikákra és programokra, illetve irányítási területekre vonatkozó ellenőrzések eredményeit mutatják be. Annak érdekében, hogy ellenőrzései maximális hatást érjenek el, ezek megválasztásakor és megtervezésekor a Számvevőszék tekintetbe veszi a teljesítmény-, illetve szabályszerűségi kockázatokat, az érintett bevétel vagy kiadás nagyságát, a várható fejleményeket, valamint a politika és a nagyközönség érdeklődését.

Ezt a teljesítmény-ellenőrzést a kohéziós, növekedési és társadalmi befogadási beruházások kiadási területeire szakosodott, Iliana Ivanova számvevőszéki tag elnökölte II. Kamara végezte. Az ellenőrzést George Pufan számvevőszéki tag vezette.

TARTALOMJEGYZÉK

	Bekezdés
Glosszárium és rövidítések	
Összefoglaló	I–XII
A munkavállalói mobilitásról	I
Hogyan végeztük az ellenőrzést?	II
Megállapításaink	III–X
Ajánlásaink	XI–XII
Bevezetés	1–8
A munkavállalók szabad mozgása: az alapvető szabadságok egyike	1–4
A munkavállalói mobilitással kapcsolatos felelősségi körök	5
Az Európai Bizottság és a munkavállalói mobilitás	6
A munkavállalói mobilitást elősegítő uniós finanszírozású intézkedések	7–8
Az ellenőrzés hatóköre és módszere	9–12
Észrevételek	13–61
I. rész. A Bizottság létrehozott eszközöket a munkavállalók szabad mozgásának biztosítására, de hiányos információkkal rendelkezik arról, hogyan működik a munkavállalói mobilitás a gyakorlatban	13–34
A Bizottság létrehozott a polgárokat a jogaikról tájékoztató eszközöket, de nem tudja, hogy ezek mennyire ismertek	14–18
A Bizottság létrehozott a szabad mozgással szembeni megkülönböztetés bejelentésére szolgáló rendszereket, de továbbra sem ismert, hogy uniós szinten milyen méreteket ölt az ilyen megkülönböztetés	19–24
A Bizottság intézkedett a munkavállalói mobilitás egyéb korlátozásainak kezelése érdekében, de bizonyos akadályok továbbra is fennállnak	25–28
A Bizottság figyelemmel kíséri a munkaerő-mobilitási áramlásokat és mintákat, ám a munkaerőpiaci egyensúlyhiány megértéséhez jobban is fel lehetne használni a tagállamokban rendelkezésre álló adatokat	29–34
II. rész. A munkavállalói mobilitást elősegítő uniós finanszírozású intézkedések megtervezésével és nyomon követésével kapcsolatos hiányosságok	35–61

Nem ismert a munkavállalói mobilitás elősegítésére szolgáló uniós finanszírozás teljes összege, és nem biztosított az alapok kiegészítő jellege 37–43

A határokon átívelő partnerségek elősegítik a munkavállalói mobilitást, de hiányosságok tapasztalhatóak projektjeik kialakításában és az azok eredményességéről történő beszámolásban 44–50

A Bizottságnak az a célja, hogy az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálja valódi európai munkaközvetítési és munkaerő-toborzó eszközzé váljon, de ezt nem lesz könnyű elérni 51–58

Az EURES hálózaton keresztül megvalósult munkaközvetítések nyomon követése nem megbízható, bár ez az EaSI szempontjából fő teljesítménymutató 59–61

Következtetések és ajánlások 62–67

I. melléklet. A munkavállalói mobilitást gátló akadályokkal kapcsolatban tett bizottsági intézkedésekre vonatkozó értékelésünk áttekintése

II. melléklet. Az EaSI-EURES 23 vizsgált CBP-projektjére vonatkozó értékelésünk áttekintése

A Bizottság válaszai

GLOSSZÁRIUM ÉS RÖVIDÍTÉSEK

A foglalkoztatás és a szociális innováció európai uniós programja (EaSI): Uniós program, amelynek „EURES" területe a munkavállalók önkéntes földrajzi mobilitásának méltányos módon történő előmozdítását, valamint a magas szintű minőségi és fenntartható foglalkoztatás előmozdítását célzó tevékenységek támogatására irányul.

A **hosszú távú munkavállalói mobilitás** azt jelenti, hogy valaki legalább egy évre egy másik tagállamba költözik munkavállalás céljából.

A szociális szolgáltatások európai hálózata (EURES): A munkaerőpiaci szervezetek európai hálózata a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásának elősegítésére törekszik. A hálózatot a következők alkotják: az Európai Koordinációs Iroda (ECO), a nemzeti koordinációs irodák (NCO), az EURES-partnerek és társult EURES-partnerek. Az 1993-ban elindított EURES állásajánlatok és álláspályázatok megosztására szolgál, és tájékoztatást nyújt az élet- és munkakörülményekről. Az információkat a Foglalkoztatási Mobilitás Portálján keresztül osztja meg. A 28 uniós tagállamon kívül Norvégia, Izland, Liechtenstein és Svájc is részt vesz a hálózatban. Összesen több mint 850 EURES-tanácsadó működik közre aktívan a hálózatban, támogatást és tanácsadást nyújtva.

Aktív munkavállaló: Minden olyan személy, aki vagy munkavállaló, vagy munkanélküli (az Unió munkaerő-felmérése szerinti meghatározás).

Állami foglalkoztatási szolgálatok (ÁFSZ): Azon tagállami szervezetek, amelyek feladata az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák végrehajtása és minőségi foglalkoztatási szolgáltatások közérdekből történő nyújtása. Részét képezhetik illetékes minisztériumoknak, állami szerveknek vagy a közjog hatálya alá tartozó szervezeteknek.

Az **európai szakmai kártya (EPC)** olyan elektronikus igazolás, amelyet a képesítések elismerésére vonatkozó első uniós szintű, teljesen online eljárás keretében bocsátanak ki.

Az utóbbi időben lakóhelyet változtató munkavállalók: Azok a munkavállalók, akik legfeljebb 10 éve élnek valamely, az állampolgárságuktól eltérő uniós országban.

Eredmény: A program kedvezményezettekre gyakorolt közvetlen hatásai (pl. gyakornokok munkát találnak, csökken a szennyező anyagok mennyisége a kezelt szennyvízben, rövidül az utazási idő stb.).

EU-28: Az Unió mind a 28 tagállama.

Európa Önökért: Az Európai Bizottság által fenntartott weboldal, amely tájékoztat, segítséget nyújt és tanácsot ad az uniós jogokkal kapcsolatban uniós polgároknak és vállalkozásoknak (utazással, munkavállalással, vásárlással, finanszírozási lehetőségekkel, üzleti vállalkozásokkal és eljárásokkal kapcsolatban.)

Európa 2020 stratégia: Az Európai Unió 2010-ben indított tízéves munkahelyteremtési és növekedési stratégiája, amelynek célja az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés feltételeinek megteremtése.

Európai strukturális és beruházási alapok (esb-alapok): Az uniós finanszírozás több mint felének folyósítása az öt európai strukturális és beruházási alapon keresztül történik. Ezeket az alapokat az Európai Bizottság az uniós tagállamokkal közösen kezeli. Az alapok célja a munkahelyteremtésbe, valamint a fenntartható és egészséges európai gazdaságba és környezetbe történő beruházások előmozdítása.

Európai Szabadkereskedelmi Társulás (EFTA): Az Európai Szabadkereskedelmi Társulás Izland, Liechtenstein, Norvégia és Svájc kormányközi szervezete, amelyet a tagországai közötti, európai és globális szintű szabadkereskedelem és gazdasági együttműködés előmozdítása érdekében hoztak létre.

Európai Szociális Alap (ESZA): Az Európai Szociális Alap (ESZA) célja az Európai Unión belüli gazdasági és társadalmi kohézió erősítése a foglalkoztatási és elhelyezkedési lehetőségek – főként képzési intézkedések keretében történő – javításával, elősegítve a magas foglalkoztatottsági szint elérését, valamint több és jobb minőségű munkahely létrehozását.

Határ menti ingázó: Uniós tagállam vagy EFTA-tagország állampolgára, aki a lakóhelyétől eltérő uniós tagállamban vagy EFTA-tagországban dolgozik.

Határokon átívelő partnerségi programok (CBP): EURES-tagok és társult EURES-partnerek csoportosulásai, amelyek az EaSI pénzügyi támogatásában részesülnek. A csoportosulások hosszú távú együttműködést folytatnak a tagállamok között a határ menti ingázók mobilitásának támogatása érdekében. Legalább két szomszédos tagállam regionális, illetve helyi foglalkoztatási szolgálatait, szociális partnereit és egyéb szervezeteit (kereskedelmi kamarák, szakszervezetek, egyetemek, helyi önkormányzatok stb.) foglalják magukban.

Kiindulási alap: A kiindulási alap olyan referenciaérték, amelyhez képest ezt követően célértékeket lehet meghatározni és értékelni.

Közvetlen irányítás: Az az irányítási módozat, amikor az uniós költségvetést közvetlenül a Bizottság hajtja végre.

Megosztott irányítás: Az uniós költségvetés végrehajtásának az a módozata, amikor az Európai Bizottság a végrehajtási feladatokat a tagállamokra bízza, de a végső költségvetési felelősséget továbbra is viseli.

Mobilis munkavállalók: A 28 uniós tagállam azon állampolgárai, akik álláskeresés vagy hosszú távú vagy tartós munkaerőpiaci integráció céljából az állampolgárságuk szerinti országtól eltérő másik tagállamba vagy EFTA-tagországba költöznek.

Munkaerő-felmérés (LFS): Az Unió háztartásokra vonatkozó mintavételes európai felmérése, amely negyedéves és éves adatokkal szolgál a 15 éves és annál idősebb emberek munkaerőpiaci részvételéről.

Munkaképes kor: 15-től 64 éves korig (az EUROSTAT által használt kategorizálás); felhívjuk a figyelmet arra, hogy egyes közleményekben, például a munkavállalói mobilitásról szóló jelentésben a Bizottság 20–64 éves korra módosítja ezt a kategóriát, és ez a jelentés is ezt a meghatározást alkalmazza.

Munkavállaló: A kifejezés magában foglalja mind a foglalkoztatottakat, mind az álláskeresőként vagy munkanélküliként regisztráltakat.

Munkavállalói mobilitás: Valamennyi uniós polgár joga a munkavállalók szabad mozgásához, amelyet az Európai Unió működéséről szóló szerződés 45. cikke határoz meg. Magában foglalja a munkavállalók mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogát, a családtagok beutazáshoz és tartózkodáshoz való jogát, továbbá a más tagállamban való munkavállaláshoz és az adott tagállam állampolgáraival szemben alkalmazottal azonos bánásmódhoz való jogot. Egyes országok korlátozásokat alkalmaznak az új tagállamok állampolgáraival szemben.

Operatív program (OP): Egy tagállam prioritásait és konkrét célkitűzéseit, valamint azt meghatározó program, hogy a forrásokat (uniós és tagállami köz- és magán-társfinanszírozás) miként használják fel az adott (általában hétéves) időszakban projektek finanszírozására. Ezeknek a projekteknek hozzá kell járulniuk az uniós szinten meghatározott bizonyos számú célkitűzéshez. Az operatív programok az Európai Regionális Fejlesztési Alapból (ERFA), a Kohéziós Alapból és az Európai Szociális Alapból (ESZA) részesülhetnek finanszírozásban. Az operatív programot a tagállam készíti el, és azt az uniós költségvetésből történő kifizetések folyósítása előtt a Bizottságnak jóvá kell hagynia.

Output: Mindaz, amit a beavatkozásra fordított forrásoknak köszönhetően előállítottak vagy megvalósítottak (pl. munkanélküli fiataloknak nyújtott képzés, megépült szennyvíztisztítók száma vagy utak km-ben megadott hossza stb.).

Programozási időszak: A strukturális alapok és a Kohéziós Alap kiadásai tervezésének és végrehajtásának többéves kerete.

SOLVIT: az Európai Bizottság azon rendszere, amelynek révén a polgárok panaszt tehetnek a tagállami hatóságok által hozott diszkriminatív szabályok vagy határozatok ellen.

Szabad mozgás: Az uniós polgárok számára a szabad mozgás és tartózkodás jogát az 1992-es Maastrichti Szerződés vezette be. A belső határoknak a Schengeni Megállapodások alapján történő fokozatos megszüntetését az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról szóló 2004/38/EK irányelv elfogadása követte. A szabad mozgáshoz való jog elkülönül a munkavállalók szabad mozgásának jogától.

Tematikus célkitűzés: Az európai strukturális és befektetési alapok által támogatandó célkitűzés. A tematikus célkitűzések kapcsolatot teremtenek az uniós szintű stratégiai célkitűzésekkel.

Visszafelé irányuló mobilitás (visszaáramlás): A 28 uniós tagállam polgárainak egy másik tagállamból az állampolgárságuk szerinti országba történő migrációs mozgása.

ÖSSZEFOGLALÓ

A munkavállalói mobilitásról

I. A munkavállalók szabad mozgása az Európai Unió négy alapvető szabadságának egyike. Az Unió 2018-ban emlékezik meg a munkavállalók szabad mozgásáról szóló alapító rendelet 50. évfordulójáról. Magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamokban a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. 2015-ben a 28 uniós tagállam 11,3 millió munkaképes korú mobilis munkavállalója élt az állampolgársága szerinti országtól eltérő uniós tagállamban. Ez az Unió teljes munkaképes korú népessége 3,7%-ának felel meg.

Hogyan végeztük az ellenőrzést?

II. Értékeltük, hogy miként biztosítja a Bizottság a munkavállalók szabad mozgását és a munkavállalói mobilitást elősegítő uniós fellépések eredményességét. Ellenőrzésünket 2016. október és 2017. július között végeztük a Bizottságnál és abban az öt tagállamban, ahol a külföldi munkavállalók legnagyobb mértékű beáramlása, illetve a hazai munkavállalók legnagyobb mértékű kiáramlása figyelhető meg (Németország, Luxemburg, Lengyelország, Románia és az Egyesült Királyság).

Megállapításaink

III. Megállapítottuk, hogy a Bizottság számos csatornán keresztül látja el az uniós munkavállalókat a jogaikkal kapcsolatos információkkal, de lehet még javítani tájékozottságukat.

IV. Régi keletűek azok az akadályok, amelyek gátolják a más országba történő költözést és az ottani munkavállalást (például a szakmai oklevelek elismerése). Jóllehet a Bizottság és a tagállamok számos intézkedést tettek az említett akadályok megszüntetésére, azok még mindig fennállnak.

V. Ami a regionális és nemzeti szintű szakképzettségi hiányra és munkaerőpiaci egyensúlyhiányra vonatkozó adatokat illeti, a tagállamok eltérő szinten állnak. A Bizottság továbbra is együttműködik a tagállamokkal ezen adatok fejlesztése érdekében.

VI. Az Unió az ESZA-n keresztül támogatja a munkavállalói mobilitást azon tagállamok esetében, amelyek úgy ítélik, hogy szükségük van erre. Ugyanakkor a munkavállalói mobilitást nem határozták meg külön beruházási prioritásként, és a jelenlegi ESZA programozási időszak jóváhagyási eljárása során nem került sor az ilyen tevékenység nyomon követésére. Így nem ismeretes az ESZA ilyen célú felhasználásának mértéke.

VII. A munkavállalói mobilitás támogatására szolgáló ismert finanszírozás fő forrását a foglalkoztatás és a szociális innováció Bizottság által irányított programja (EaSI) jelenti, amely a 2014 és 2020 közötti időszakra 165 millió eurós összeget biztosít. Megállapításunk szerint az EaSI-EURES és az ESZA szakpolitikai célkitűzései között átfedések vannak a munkavállalói mobilitás tekintetében, ami azt jelenti, hogy a két uniós alap előírt kiegészítő jellege nehezen jut érvényre.

VIII. 23, a határokon átívelő partnerségi programok keretében folytatott és az EaSI által támogatott EURES-projektet tekintettünk át. Megállapítottuk, hogy kevés projekt határozta meg az eredmények mibenlétét (pl. állást találó álláskeresők), és hogy a projektek monitoringjával kapcsolatos hiányosságok miatt a projektek nem voltak képesek az outputok és eredmények programszintű összesítésére.

IX. Az EURES „Foglalkoztatási Mobilitás Portálja” a munkavállalói mobilitás elősegítésének legfontosabb uniós szintű eszköze, amely azonban jelentős nehézségekkel néz szembe, elsősorban azért, mert a nemzeti foglalkoztatási portálokon közzétett betöltendő álláshelyek jelentős hányada nem jelenik meg az EURES portálon. Ezenkívül a portálon elhelyezett állásajánlatok elemzése alapján azt állapítottuk meg, hogy azok gyakran alkalmatlanok a hasznos álláskeresésre: pl. az általunk áttekintett 50 állásajánlat közül 39-ben nem szerepelt jelentkezési határidő.

X. Az EaSI-EURES segítségével kiközvetített munkahelyek száma a program eredményességének alapvető fokmérője. A Bizottság szerint az álláskeresők 2016-ban 28 934 esetben találtak munkahelyet az EURES-tanácsadók támogatásának köszönhetően. Ez

csupán 3,7%-át teszi ki azon alkalmaknak, amikor az álláskeresők felvették a kapcsolatot EURES-tanácsadókkal. Ezenfelül az általunk vizsgált állami foglalkoztatási szolgálatok többsége úgy nyilatkozott, hogy nem tudják mérni a ténylegesen kiközvetített munkahelyek számát, vagy hogy abbahagyták ennek mutatóként történő mérését.

Ajánlásaink

XI. A Számvevőszék a következő ajánlásokat teszi a Bizottságnak:

a) mérje, hogy mennyire ismerik az uniós polgárok a munkavállalók szabad mozgásáról és a megkülönböztetés bejelentéséről tájékoztató meglévő eszközöket;

b) a megkülönböztetés típusainak megállapítása érdekében aknázza ki jobban a rendelkezésre álló információkat;

c) működjön együtt a tagállamokkal a munkaerő-mobilitási mintákra és áramlásokra, valamint a munkaerőpiaci egyensúlyhiányra vonatkozó adatok összegyűjtésének és felhasználásának fejlesztése érdekében;

d) javítsa a munkavállalói mobilitás elősegítésére szolgáló uniós finanszírozás kialakítását.

XII. A Számvevőszék a következő ajánlásokat teszi a tagállamoknak:

e) fejlesszék az EaSI-EURES eredményességének monitoringját, különösen a munkaközvetítések tekintetében;

f) kezeljék az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portáljának hiányosságait, hogy az valódi európai munkaközvetítési eszközzé váljon.

BEVEZETÉS

A munkavállalók szabad mozgása: az alapvető szabadságok egyike

1. A munkavállalók szabad mozgása az Unió négy alapvető szabadságának egyike[1]. Az Unió 2018-ban emlékezik meg a munkavállalók szabad mozgásáról szóló alapító rendelet 50. évfordulójáról. Minden munkavállaló számára fontos alanyi jog és az egységes piac létfontosságú alkotóeleme. E szabadság alapján a más tagállambeli munkavállalók az adott tagállam állampolgáraival egyenlő bánásmódban részesülnek a munkavállalás, a munkafeltételek és minden egyéb szociális és adókedvezmény tekintetében. Ez azt jelenti, hogy minden nemzeti hatóságnak és minden munkáltatónak, legyen akár állami, akár magánvállalkozás, alkalmaznia kell és tiszteletben kell tartania az Európai Unió működéséről szóló szerződés 45. cikkéből származó jogokat (lásd: ***1. háttérmagyarázat***). Ezt a szabadságot az EFTA-tagországokban (Izland, Liechtenstein, Norvégia és Svájc) is szavatolják. Fontos megjegyezni, hogy a munkavállalók mozgásának szabadsága elkülönül a valamennyi uniós polgárnak a tagállamok területén való szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogától.

[1] A másik három szabadság az áruk szabad mozgása, a tőke szabad mozgása és a szolgáltatások szabad mozgása. A munkavállalók szabad mozgásával szemben a „kiküldött munkavállalók” a munkáltató által abból a célból kiküldött alkalmazottak, hogy egy másik tagállamban ideiglenes jelleggel szolgáltatást nyújtsanak. Ennélfogva a kiküldött munkavállalók a szolgáltatások szabad mozgása alá tartoznak, következésképpen ellenőrzésünk nem terjed ki erre az aspektusra.

1. háttérmagyarázat. A munkavállalók szabad mozgása – az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 45. cikke.

1) Az Unión belül biztosítani kell a munkavállalók szabad mozgását.

2) A munkavállalók szabad mozgása magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében.

3) A közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okok alapján indokolt korlátozásokra is figyelemmel, a munkavállalók szabad mozgása jogot biztosít a munkavállalónak arra, hogy:

   a) tényleges állásajánlatokra jelentkezzen;

   b) e célból a tagállamok területén szabadon mozogjon;

   c) munkavállalás céljából valamely tagállamban tartózkodjon az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően;

   d) egy tagállamban történő alkalmazását követően a Bizottság által rendeletekben meghatározott feltételek mellett az adott tagállam területén maradjon.

4) E cikk rendelkezései nem vonatkoznak a közszolgálatban történő foglalkoztatásra.

2. A rendelkezésre álló legfrissebb adatok azt mutatják, hogy az Unió 306 milliós teljes munkaképes korú népességéből a 28 uniós tagállam körülbelül 11 millió munkaképes korú (20–64 éves) mobilis munkavállalója élt hosszú távon az állampolgársága szerinti országtól eltérő másik uniós tagállamban, ami a 28 uniós tagállam teljes munkaképes korú népessége 3,7%-ának felel meg. Ami a munkaképes korú mobilis munkavállalók éves áramlását illeti, számuk 2014-ben 1,1 milliót tett ki (ebben benne van az Unióba költöző kb. 100 000 EFTA-állampolgár; a számadat a teljes munkaképes korú népesség 0,4%-nak felel meg). További 1,3 millió ember lépi át a határt naponta, hogy a lakóhelyétől eltérő tagállamban dolgozzon (lásd: ***1. táblázat***).

<u>1. táblázat</u>. Másik tagállamba költöző mobilis munkavállalókra vonatkozó adatok (2015)

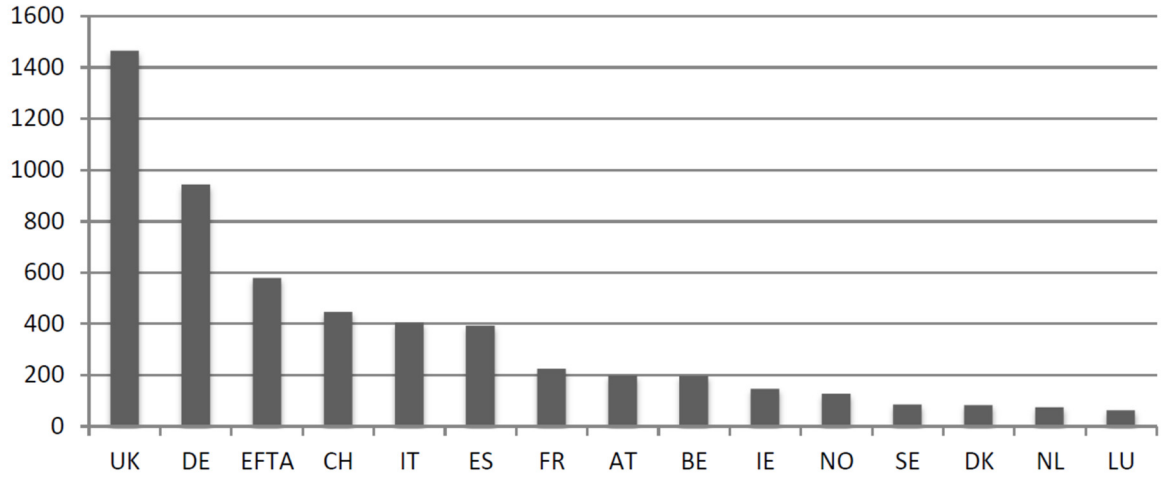
Számadatok	A mobilitás típusa
11,3 millió	Az EU-28 munkaképes korú (20–64 éves) „hosszú távú” mobilis munkavállalói, akik a 28 uniós tagállam valamelyikében élnek
3,7%	…és ezek aránya az EU-28 teljes munkaképes korú népességén belül
8,5 millió	Az EU-28 aktív mobilis munkavállalói (foglalkoztatottak, illetve álláskeresők)
1,3 millió	Az EU-28 határ menti ingázó munkavállalói (20–64 évesek) 2015-ben
1,1 millió	Az EU-28 és az EFTA munkaképes korú mobilis munkavállalóinak éves áramlása 2014-ben
0,4%	…és ennek aránya a 28 uniós tagállamban és az EFTA-tagországokban élő teljes munkaképes korú népességen belül
0,6 millió	Az állampolgárságuk szerinti országba 2014-ben visszatért mobilis munkavállalók

Megjegyzés: A mobilis munkavállalók éves áramlása nem tartalmazza a visszafelé irányuló mobilitást.
Forrás: Az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról szóló éves jelentés – Zárójelentés, Európai Bizottság, 2016. december.

3. Ami a 11,3 millió mobilis munkavállalót illeti, a fő célország Németország volt, amely a legtöbb munkaképes korú mobilis munkavállalót fogadta (2,7 milliót, ami az összes mobilis munkavállaló 22%-a), az Egyesült Királyság volt szorosan a nyomában 2,1 millió mobilis munkavállaló fogadásával. A saját munkaképes korú népességéhez viszonyítva Luxemburgban (43%), Svájcban (19%), Cipruson (15%) és Írországban (10%) volt a legmagasabb a mobilis munkavállalók aránya.

4. A meghatározás szerint az utóbbi időben lakóhelyet változtató aktív munkavállalók azok a személyek, akik legfeljebb 10 éve élnek valamely, az állampolgárságuktól eltérő uniós országban. E mobilis munkavállalók számát az ***<u>1. ábra</u>*** mutatja.

<u>1. ábra.</u> Az EU-28 munkaképes korú népességéből (20–64 évesek) a közelmúltban lakóhelyet változtató aktív munkavállalók a lakóhely szerinti ország szerinti bontásban, 2015-es adatok (ezer fő)

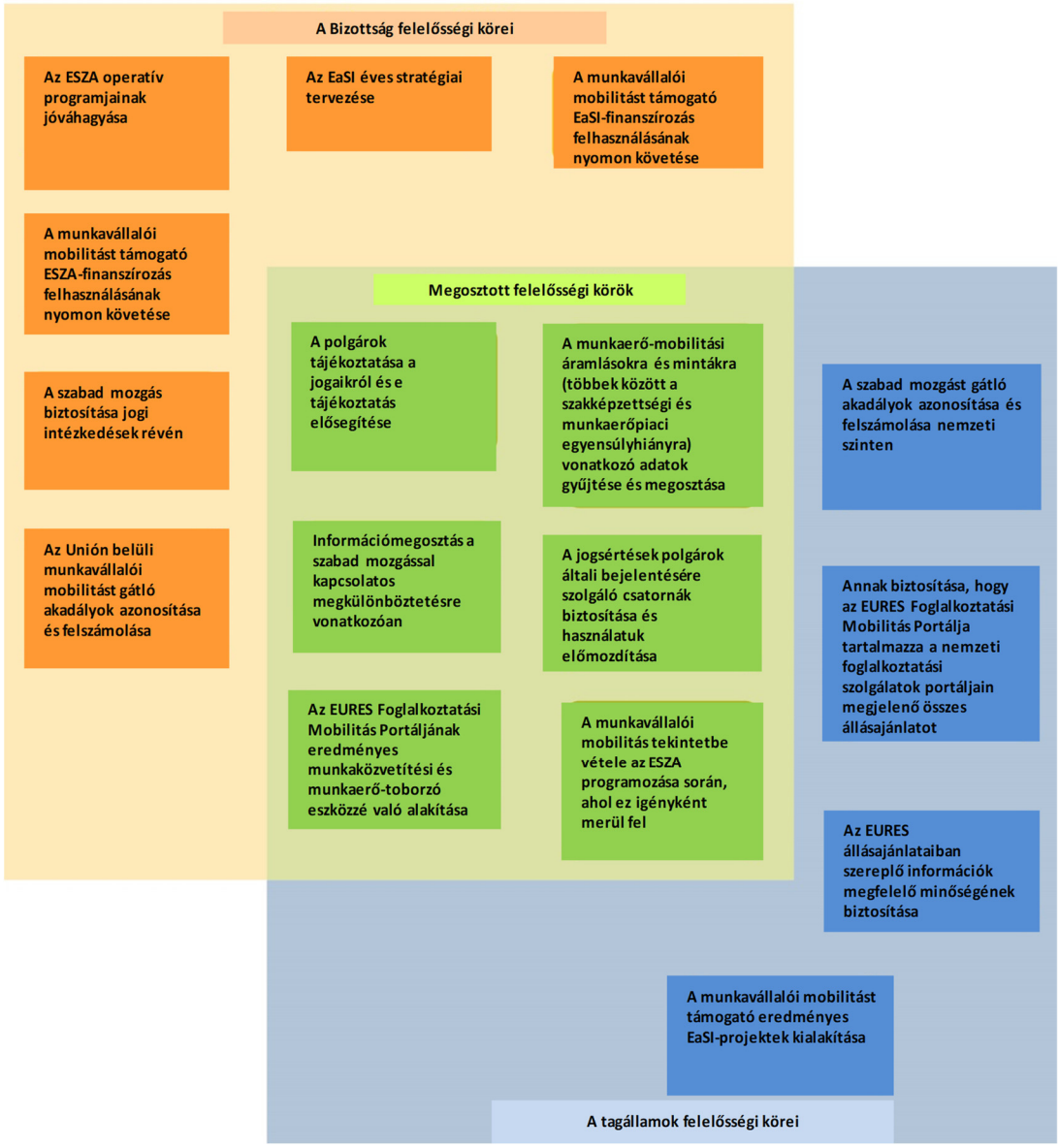


Megjegyzés: Az ábra 50 000 alatt nem mutatja az utóbbi időben lakóhelyet változtató munkavállalók számát.
Forrás: Az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról szóló éves jelentés – Zárójelentés, Európai Bizottság, 2016. december.

A munkavállalói mobilitással kapcsolatos felelősségi körök

5. A munkavállalók szabad mozgásának biztosításával kapcsolatos felelősség különböző szintjeinek megértéséhez figyelembe kell venni, hogy a szabadság közvetlenül alkalmazandó a tagállamokban, így a megkülönböztetés minden esetével nemzeti bírósághoz lehet fordulni. A Bizottság közvetlenül is intézkedhet, ami az adott tagállammal szembeni, az Európai Unió Bíróságának bevonásával folytatandó kötelezettségszegési eljáráshoz vezethet. A foglalkoztatási és szociálpolitika azonban elsősorban a tagállamok felelősségi körébe tartozik. Ezeket a megosztott felelősségi köröket a ***<u>2. ábra</u>*** ismerteti.

2. ábra. A munkavállalói mobilitással kapcsolatos felelősségi körök



Forrás: Európai Számvevőszék.

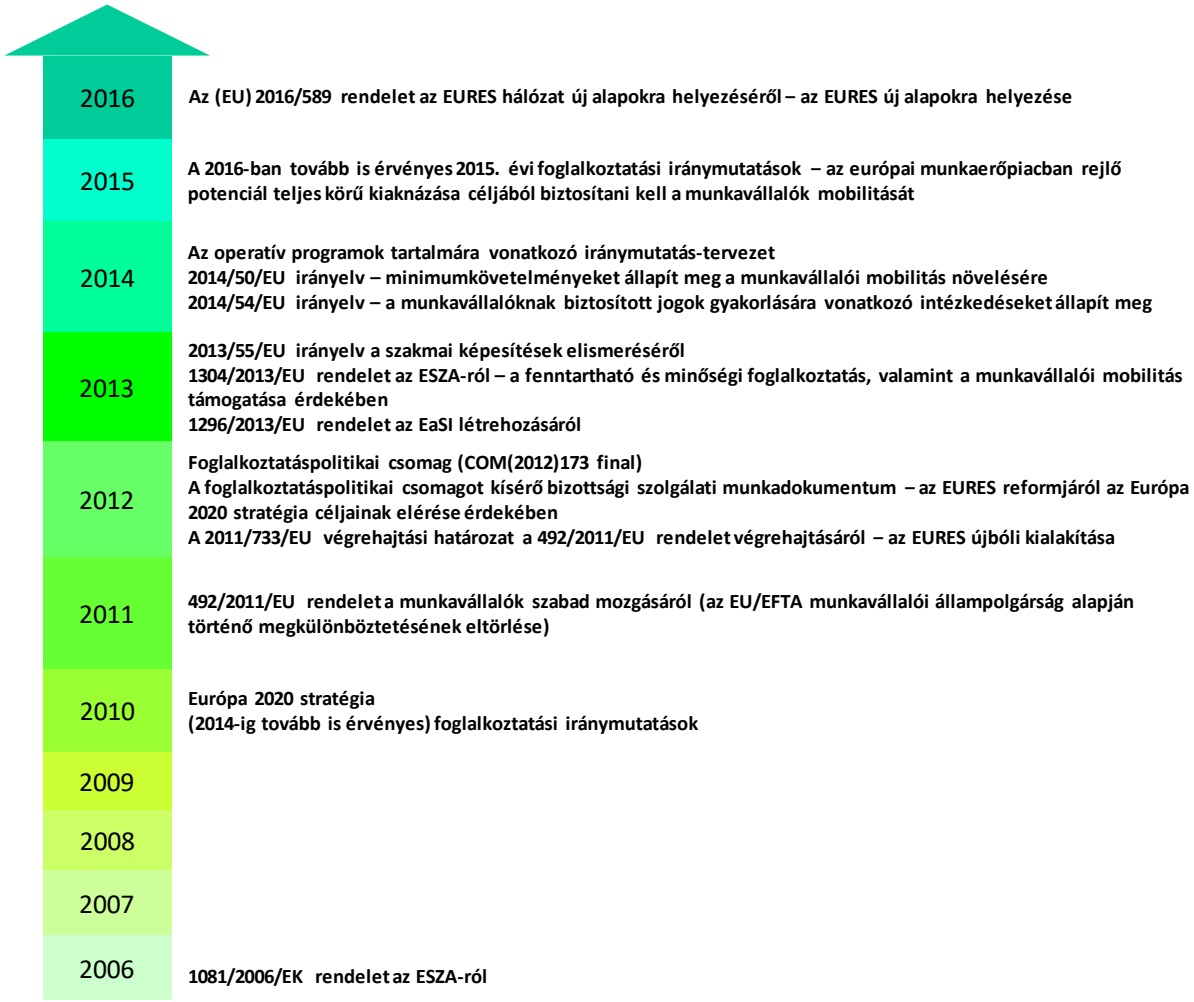
Az Európai Bizottság és a munkavállalói mobilitás

6. Munkavállalási célból más országba költözni alapvetően személyes döntés. A munkavállalói mobilitást azonban elő is lehet segíteni, és az uniós finanszírozás hasznos támogatást nyújthat a munkavállalói mobilitással kapcsolatos intézkedésekhez. 2010-ben az

„Európa 2020: Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiájával[2]" a Bizottság az uniós strukturális alapok, elsősorban az ESZA által támogatva a munkaerőpiaci kereslet és kínálat jobb összehangolásának összefüggésébe helyezte a munkavállalói mobilitást.
A stratégia előretekintő és átfogó munkaerőpiaci migrációs politikát ösztönöz, „amely rugalmasan reagál a munkaerőpiac prioritásaira és szükségleteire". Az utóbbi években a Bizottság számos szakpolitikai dokumentumot, jogalkotási javaslatot és iránymutatást adott ki a munkavállalói mobilitásról, amelyek kiemelik a munkavállalói mobilitás mint uniós szakpolitika fontosságát (lásd: ***3. ábra***).

[2] COM(2010) 2020 végleges, 2010. március 3.

3. ábra. A Bizottság által a munkavállalói mobilitással kapcsolatban tett intézkedések időrendi áttekintése



Forrás: Európai Számvevőszék.

A munkavállalói mobilitást elősegítő uniós finanszírozású intézkedések

7. Az ESZA-t a Bizottság a tagállamokkal közösen irányítja. Az alap egyik célkitűzése a munkavállalók Unión belüli földrajzi és foglalkozási mobilitásának növelése[3]. A 2014–2020-as programozási időszakra vonatkozó teljes finanszírozás 86,4 milliárd eurót tesz ki. Ebből körülbelül 27,5 milliárd eurót különítettek el „A fenntartható és minőségi foglalkoztatás, valamint a munkavállalói mobilitás támogatása”[4] tematikus célkitűzésre, amelynek keretében a tagállamok munkavállalói mobilitással kapcsolatos intézkedéseket finanszírozhatnak. Nem ismert, hogy a tagállamok milyen összegeket használtak fel erre a célra.

8. A foglalkoztatás és a szociális innováció programja (EaSI), amelyet a Bizottság irányít, három területet foglal magában, amelyek közül az „EURES” (a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózata) célja a munkavállalói mobilitás elősegítése. Az EaSI számára a 2014–2020-as programozási időszakra biztosított finanszírozás 919 millió eurót tesz ki. A külön az EaSI-EURES keretében végzendő tevékenységek számára biztosított finanszírozás 165 millió euró, ami a teljes finanszírozás 18%-ának felel meg. Az EaSI-EURES támogatja a munkavállalók önkéntes földrajzi mobilitásának előmozdítására irányuló tevékenységeket.
E tevékenységekről a ***4. ábra*** ad áttekintést.

[3] Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 162. cikke.

[4] Az Európai Szociális Alapról szóló 1304/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL L 347., 2013.12.20., 470. o.) 3. cikke.

4. ábra. Az EaSI „EURES” területének különböző tevékenységei

Forrás: Európai Számvevőszék.

AZ ELLENŐRZÉS HATÓKÖRE ÉS MÓDSZERE

9. Értékeltük, hogy miként biztosítja a Bizottság a munkavállalók szabad mozgását és a munkavállalói mobilitást elősegítő uniós fellépések eredményességét.

10. Elsősorban a következőket vizsgáltuk:

- a Bizottság által azon munkavállalók támogatása érdekében létrehozott információs eszközök, akik érdeklődnek egy másik tagállamba való költözés iránt vagy már elköltöztek, továbbá a a munkavállalói mobilitást gátló meglévő akadályok megszüntetésére tett bizottsági intézkedések, ideértve a Bizottság által a munkaerő-mobilitási áramlásokról és mintákról gyűjtött adatokat (***I. rész***);

- a munkavállalói mobilitás támogatásához az ESZA-n és az EaSI-programon keresztül a 2014–2020-as programozási időszakban biztosított uniós finanszírozás eredményessége (***II. rész***).

11. Ellenőrzésünket 2016. október és 2017. július között végeztük el, és a következő vizsgálatokat hajtottuk végre:

- áttekintettük a Bizottság által a munkavállalói mobilitással kapcsolatban tett intézkedéseket;

- felkerestük az illetékes nemzeti hatóságokat Németországban, Luxemburgban, Lengyelországban, Romániában és az Egyesült Királyságban, és interjúkat készítettünk velük;

- áttekintettük az EaSI-EURES 23 befejezett, határokon átívelő partnerségi programját (CBP), amelyek 2015-ben és 2016-ban részesültek finanszírozásban, valamint interjút készítettünk projektvezetőkkel Németországban, Luxemburgban, Lengyelországban és az Egyesült Királyságban.

- felmérést végeztünk az EURES hálózat 28 nemzeti koordinációs irodájánál és Svájc nemzeti koordinációs irodájánál, hogy áttekintsük az EURES működését, és elemeztük az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálján elhelyezett 50 állásajánlat színvonalát.

- Az ellenőrzési csoport munkáját a munkavállalói mobilitással foglalkozó három szakemberből álló szakértői bizottság is segítette[5].

12. Az ellenőrzés nem értékelte a „Brexit” által a szabad mozgásra gyakorolt hatást, amely az Unió és az Egyesült Királyság között folyamatban lévő tárgyalások kulcsfontosságú részét képezi. Az ellenőrzés nem vizsgálta a bevándorlásról szóló 2014. évi svájci népszavazás

[5] A szakértői bizottság tagjai a következők voltak: egy, az európai munkavállalói mobilitás területére szakosodott egyetemi kutató, egy tapasztalt szakszervezeti tag a Luxemburgot magában foglaló nagyrégióból, valamint az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság munkaadói csoportjának képviselője.

hatását sem, amelynek eredménye – mihelyt azt átültetik a svájci jogba – kihatással lesz az uniós munkavállalók azon szabadságára, hogy Svájcba költözzenek.

ÉSZREVÉTELEK

I. rész. A Bizottság létrehozott eszközöket a munkavállalók szabad mozgásának biztosítására, de hiányos információkkal rendelkezik arról, hogyan működik a munkavállalói mobilitás a gyakorlatban

13. Az I. rész áttekinti a Bizottság által azon munkavállalók támogatására létrehozott eszközöket, akik érdeklődnek egy másik tagállamba való költözés iránt vagy már elköltöztek. Megvizsgálja továbbá a munkavállalói mobilitást gátló meglévő akadályokat és a Bizottság által a megszüntetésük érdekében tett intézkedéseket. Végezetül a Bizottság által a munkaerő-mobilitási áramlások és minták, valamint a munkaerőpiaci egyensúlyhiány nyomon követéséhez gyűjtött adatokat is értékeli.

A Bizottság létrehozott a polgárokat a jogaikról tájékoztató eszközöket, de nem tudja, hogy ezek mennyire ismertek

14. Fontos, hogy a feltételekre és a jogokra vonatkozó információk elérhetők legyenek azok számára, akik már egy másik országban dolgoznak vagy munkát keresnek ott. Ezen túlmenően azoknak, akik számára ezek az információk hasznosak lennének, értesülniük kell az információk meglétéről és elérhetőségéről.

15. A Bizottság két, külön erre a célra szolgáló honlapon nyújt tájékoztatást a polgároknak a munkavállalói mobilitással kapcsolatos jogokról és lehetőségekről: az egyik az Európa Önökért, a másik pedig az EURES (lásd: ***2. háttérmagyarázat***).

2. háttérmagyarázat. Tájékoztatás a más tagállamban való munkavállalással kapcsolatos jogokról és lehetőségekről

- Az Európa Önökért[6] portál általános információkkal szolgál a más tagállamban való munkavállalásról, például az alapvető jogokról és a szociális biztonságot érintő kérdésekről, az Európa Önökért Tanácsadó Szolgálat tanácsokat nyújt a Bizottsággal szerződéses viszonyban álló jogi szakértők hálózata révén, az Európa Önökért portálon megtalálhatóak továbbá az illetékes nemzeti hatóságokhoz, szabályokhoz és segítségnyújtási szolgáltatásokhoz vezető hivatkozások is.

- Az EURES[7] Foglalkoztatási Mobilitás Portálja az országos állami foglalkoztatási szolgálatok által közzétett állásajánlatokat tartalmaz, továbbá részletesebb információkkal szolgál a nemzeti munkaerőpiacokról és jogszabályokról. A portál révén kapcsolatba lehet lépni az EURES szaktanácsadóival is, akik aktív útmutatást tudnak adni a különböző elérhető álláslehetőségekkel kapcsolatban.

16. Ezen túlmenően az egyes tagállamok létrehozták saját információforrásaikat a nálunk dolgozó uniós polgárok vagy azon saját állampolgáraik számára, akik egy másik tagállamban szándékoznak munkát vállalni. Ezeket a rendszereket adott esetben hatóságok, szakszervezetek vagy más szervek is támogatják (lásd: ***3. háttérmagyarázat***).

3. háttérmagyarázat. A munkavállalókat az őket egy másik országban megillető jogokról tájékoztató tagállamok: néhány példa

A lengyel hatóságok útmutatót állítottak össze a munkavállalók szabad mozgásával és mobilitásával kapcsolatos törvényes jogokról a Lengyelországba érkező uniós munkavállalók és a külföldre költöző lengyel állampolgárok számára. Ezek az információk lengyel, angol, német és francia nyelvű brosúrákban állnak rendelkezésre, mind a más tagállamokban működő lengyel nagykövetségeken és konzulátusokon, mind a lengyelországi munkaügyi központokban, valamint a Család-, Munkaügyi és Szociális Minisztérium weboldalán.

[6] http://europa.eu/youreurope/index.htm.

[7] https://ec.europa.eu/eures/public/hu/homepage.

A román hatóságok weboldalaikon ismertetik a munkavállalók szabad mozgásához fűződő törvényes jogokat. A többi tagállamban működő román konzulátusokon is olvasható információ az adott országban jellemző munkafeltételekről, a román állampolgárokat pedig ilyen vonatkozású szórólapokkal és brosúrákkal látják el.

17. A Bizottság az Európa Önökért és az EURES portál esetében is méri a felhasználói elégedettséget. 2016-ban az Európa Önökért portál látogatóinak 64%-a jó vagy kiváló eszköznek értékelte a weboldalt, 25% kielégítőnek, 5% pedig gyengének vagy nagyon gyengének. Az EURES portál felhasználóinak 40%-a egyetért azzal, hogy az EURES könnyen megtalálható, és hogy ismét igénybe fogja venni a szolgáltatást.

18. A Bizottság tehát méri a felhasználók elégedettségét, ám annak mérésével egyik rendszer esetében sem foglalkozott, hogy azok mennyire ismertek az uniós polgárok körében. Azt, hogy növelni kell a két portál ismertségét, leszögezi a Bizottság egy 2017. évi jelentése[8] is, amely megállapítja, hogy az EURES portált már használók többsége internetes keresés útján vagy véletlenül talált rá a weboldalra.

A Bizottság létrehozott a szabad mozgással szembeni megkülönböztetés bejelentésére szolgáló rendszereket, de továbbra sem ismert, hogy uniós szinten milyen méreteket ölt az ilyen megkülönböztetés

19. A munkavállalóknak ismerniük kell a jogaikat, és lehetőséggel kell bírniuk a munkavállalók szabad mozgásával szembeni megkülönböztetés bejelentésére. Ezt a problémát csak akkor lehet eredményesen kezelni, ha tisztában vagyunk a fennálló megkülönböztetés mértékével és fajtáival.

20. A SOLVIT a Bizottság azon rendszere, amelynek révén a polgárok panaszt tehetnek a tagállami hatóságok által hozott diszkriminatív szabályok vagy határozatok ellen. 2016-ban a SOLVIT 2414 esettel foglalkozott, amelyek az egységes piac valamennyi aspektusát érintették. A munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatos panaszok alkotják a panaszok

[8] Study on Impact of Branding for EU services for Skills and Qualifications („Tanulmány a márkaépítésnek a készségekkel és képesítésekkel kapcsolatban nyújtott uniós szolgáltatásokra gyakorolt hatásáról”), zárójelentés, 2017. március 17.

egyik csoportját, és közvetett módon más kategóriák is kapcsolódhatnak a szabad mozgáshoz. Ezek közé tartozik a szakmai oklevelek elismerése, a szociális biztonság vagy a családtagok oktatáshoz való hozzáférése. 2016-ban 34 eset függött össze a munkavállalók szabad mozgásával.

21. 2010 óta a Bizottság 33 jogi eljárást indított tagállamokkal szemben a szabad mozgás jogát illetően, 21 eljárást pedig az erre a jogra közvetett módon kiható szociális biztonsági kérdésekkel kapcsolatban.

22. A SOLVIT-esetek és a kötelezettségszegési eljárások száma nagyon alacsony ahhoz képest, hogy az Unión belül 11,3 millió munkaképes korú mobilis munkavállaló van.

23. A SOLVIT mellett bizonyos tagállamok létrehozták saját külön rendszereiket is a megkülönböztetéssel kapcsolatos esetek polgárok általi bejelentésére és azok kezelésére. Luxemburgban például a külföldi munkavállalók felvehetik a kapcsolatot a nemzeti munkaügyi felügyelőséggel, amely kivizsgálhatja a panaszt. A munkavállalók más tagállamokban, például Németországban a szakszervezetek által fenntartott tájékoztatási irodákhoz fordulhatnak: ezek szakképzett mediátorokat alkalmaznak, akik a panaszt átvéve a nemzeti hatóságokhoz továbbíthatják azt, vagy békéltetési céllal közvetlenül felvehetik a kapcsolatot a munkáltatóval.

24. Saját SOLVIT rendszerétől és az Európa Önökért Tanácsadó Szolgálat portál jogi szakértői hálózatától eltekintve a Bizottság keveset tud a nemzeti szinten felmerült esetekről, mert ezekről nem számolnak be rendszeresen a Bizottságnak. Így a Bizottság számára nem ismeretes a szabad mozgással szembeni megkülönböztetés teljes mértéke. Egy 2014-es irányelv[9] szerint a tagállamoknak 2016-ig ki kellett jelölniük az uniós munkavállalókkal és családtagjaikkal szembeni egyenlő bánásmód előmozdításával, elemzésével, figyelemmel kísérésével és támogatásával megbízott szerveket. E kijelölt szervek hatáskörébe tartozik felmérések és elemzések készítése a szabad mozgáshoz való jog

[9] Az Európai Parlament és a Tanács 2014. április 16-i 2014/54/EU irányelve a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről (HL L 128., 2014.4.30., 8. o.).

gyakorlásának indokolatlan korlátozása és akadályozása, vagy az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés tárgyában.

A Bizottság intézkedett a munkavállalói mobilitás egyéb korlátozásainak kezelése érdekében, de bizonyos akadályok továbbra is fennállnak

25. A munkavállalókat a szabad mozgás tekintetében olyan tényezők is gátolhatják, amelyek a jogaikat ugyan nem sértik, de kihatnak munkavállalói mobilitásukra (ilyen például a képesítések elismerése).

26. „Ezek a nehézségek (a más országba költözni szándékozó vagy ténylegesen oda költöző uniós polgárok nehézségei) részben arra is magyarázatot is adnak, miért maradt viszonylag kis mértékű az EU tagállamai közötti földrajzi mobilitás. Az európai uniós munkaerőre vonatkozó felmérés szerint 2011-ben a munkaképes korú (…) európai állampolgároknak csak 3,1%-a élt egy másik uniós tagállamban”[10].

27. A ***2. táblázat*** ismerteti a Bizottság dokumentumaiban rendszerint a munkavállalói mobilitást gátló tényezőként meghatározott akadályokat, feltüntetve a Bizottság által tett intézkedést és az adott intézkedés eredményességére vonatkozó értékelésünket. A táblázatból látható, hogy a Bizottság tett intézkedéseket a munkavállalói mobilitást gátló akadályok megszüntetésére. Ezek az intézkedések azonban nem mindig eredményesek azon európai munkavállalók szemszögéből, akik egy másik tagállamban szándékoznak dolgozni. Ezen akadályok felszámolása továbbra is állandó kihívást jelent az Európai Unió számára. A fennálló akadályokat az uniós munkavállalói mobilitásban rejlő kiaknázatlan lehetőségekkel összefüggésben kell vizsgálni: a rendelkezésre álló felmérési adatok szerint 2014-ben körülbelül 2,9 millió uniós polgár szeretett volna más országba költözni a következő 12 hónap során, de csak alig több mint 1 millió munkavállaló tette ezt meg.

[10] Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről, COM(2013) 236 final, 2013.4.26.

2. táblázat. A munkavállalói mobilitást gátló akadályok, a Bizottság által tett intézkedés és az eredményesség értékelése

Akadályok	Felelősségi körök	Tett intézkedést a Bizottság?	Példa a megtett intézkedésekre	Sikerült-e ténylegesen felszámolni a munkavállalói mobilitást gátló akadályt?
A munkavállalók szabad mozgásához való törvényes jogokkal kapcsolatos **információk hiánya**	Európai Bizottság	Igen	A Bizottság létrehozta a következőket: Európa Önökért EURES SOLVIT	Igen
Nincs elegendő információ a munkalehetőségek kel kapcsolatban	Európai Bizottság és a tagállamok	Igen	A Bizottság a nemzeti állami foglalkoztatási szolgálatokkal együtt működteti az „EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portált”, amely általános információkat tartalmaz a nemzeti munkaerőpiacokról és közvetlen hozzáférést biztosít az állásajánlatokhoz.	Nem teljes mértékben Az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portál nem tartalmazza az összes nemzeti állásajánlatot, az állásajánlatok gyakran hiányosak (lásd: ***51–57. bekezdés***)
Eltérések a szociális biztonság terén	Európai Bizottság és a tagállamok	Igen	2016 decemberében a Bizottság a munkaerő mobilitásának elősegítését szolgáló intézkedéscsomag részeként javasolta a hatályos 883/2004/EK rendeletnek és végrehajtási rendeletének arra irányuló felülvizsgálatát, hogy a juttatások kifizetése szigorúbban ahhoz a tagállamhoz tartozzon, amelyik a társadalombiztosítási járulékokat beszedte, és ezáltal tisztességesebb és igazságosabb rendszer jöjjön létre.	Nem teljes mértékben A tagállamok jelenleg nagyobb hangsúlyt helyeznek a nyugdíjjövedelem kiegészítő formáira, kiegészítve ezáltal az alapvető nemzeti nyugdíjrendszereket. A munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságának védelméről szóló 98/49/EK irányelv nem tárgyalja a kiegészítő nyugdíjak „hordozhatóságának” kérdését, azaz azt a lehetőséget, hogy másik tagállamba való költözéskor át lehessen vinni a nyugdíjjogosultságokat (amire azonban már lehetőség van a nemzeti nyugdíjrendszerekben). A hordozhatóságnak ez a hiánya erősen gátolhatja a munkavállalói mobilitást.
A szakmai és felsőfokú oklevelek elismerése	Európai Bizottság és a tagállamok	Igen	Az egyetemi oklevelek automatikus elismerése A szabályozott szakmák európai keretének létrehozása Az európai szakmai kártya (EPC) az elismerést elősegítő új eszköz, amely csak 2016. január 18-tól áll rendelkezésre.	Nem teljes mértékben A munkavállalói mobilitásról szóló 2016. évi jelentés megállapítja, hogy a szakmai oklevelek elismerésének kérdése továbbra is a mobilitás jelentős akadályának tekinthető.

Megjegyzés: A megtett intézkedésekre és a velük kapcsolatos értékelésünkről részletesebben tájékoztat e jelentés ***I. melléklete***.
Forrás: Európai Számvevőszék.

28. A ***4. háttérmagyarázatban*** szereplő következő példa ismerteti, hogy a Bizottság milyen intézkedést tett, és az miért nem teljesen eredményes.

4. háttérmagyarázat. A munkavállalói mobilitás egy azonosított akadályának felszámolására irányuló bizottsági intézkedések: egy példa

Akadály: „A szakmai és felsőfokú oklevelek elismerése”

Intézkedés: Az európai szakmai kártya (EPC)

A Bizottság ápolók/egészségügyi szakemberek, gyógyszerészek, gyógytornászok, sí- és hegyi túravezetők és ingatlanügynökök számára vezette be az európai szakmai kártyát. Ez egy elektronikus tanúsítvány, amelyhez a kérelmezők a saját tagállamukban nyújtják be az elismeréshez szükséges igazolásokat az illetékes hatósághoz ellenőrzés céljából. A dokumentumok ellenőrzését követően az igazoló dokumentációt továbbítják a fogadó tagállam illetékes hatóságának, amely megvizsgálja a szakképesítés egyenértékűségét. Ha a vizsgálat azzal zárul, hogy nincs szükség kiegészítő képzési intézkedésekre, a hatóság kibocsátja az EPC kártyát. A cél az, hogy a szakemberek számára nagyobb átláthatóság és jogbiztonság legyen biztosított, továbbá nagyobb mértékű legyen a mobilitásuk.

Az EPC 2016. január 18-i bevezetése óta összesen 3239 kérelmet nyújtottak be Unió-szerte, és 1390 kártyát bocsátottak ki (2017. júniusi számadatok).

A Bizottság figyelemmel kíséri a munkaerő-mobilitási áramlásokat és mintákat, ám a munkaerőpiaci egyensúlyhiány megértéséhez jobban is fel lehetne használni a tagállamokban rendelkezésre álló adatokat

29. A munkaerő-mobilitási áramlásokra és mintákra vonatkozó megfelelő minőségű adatok összegyűjtése elengedhetetlen a munkavállalói mobilitással összefüggő, nemzeti és uniós szintű döntéshozatal támogatásához.

30. Az Eurostat munkaerő-felmérése a háztartások körében végzett legnagyobb európai felmérés a 15 éves és annál idősebb emberek munkaerőpiaci részvételéről. Ez a munkaerő-felmérés a legfontosabb adatforrás, amelyet a Bizottság a munkaerő-mobilitási minták

figyelemmel kíséréséhez használ[11]. A munkavállalói mobilitásról szóló éves jelentés főleg e felmérés adataira támaszkodik és összesített adatokkal szolgál a munkaerő létszámáról és annak éves áramlásáról. A jelentésnek minden évben vannak bizonyos központi témái. 2016-ban ezek közé tartozott a határ menti ingázók és a visszafelé irányuló mobilitás témája.

31. Ami a munkavállalói mobilitás nyomon követését illeti, a munkaerő-felmérésnek vannak bizonyos korlátai, amelyeket a Bizottság is felismert[12]:

- a tagállamok közül csak 12 esetében kötelező részt venni a felmérésben, és a külföldiek körében ismerten nagyon magas a nem válaszolási arány, elsősorban a nyelvi problémák miatt;

- a felmérés számos tagállamban nem feltétlenül terjed ki az újonnan érkezett külföldiekre és a rövid távú munkaviszonyban álló munkavállalókra, mivel a munkaerő-felmérés – a nemzetközi népszámlálási ajánlásokkal összhangban – csak a legalább egy éve ott tartózkodó személyeket veszi számításba;

- a minta kis mérete miatt számos országban kevéssé lehetséges állampolgárság szerint elemezni az adatokat.

32. 2005-ben a Bizottság megállapította, hogy a munkaerő-felmérésen túl is jobb tájékoztatás szükséges az uniós tagállamok közötti munkaerő-mobilitási áramlásokról. A Bizottság elkészíti a tagállamokban rendelkezésre álló releváns adatforrások éves összefoglalását. 2016-ban szinte valamennyi ország arról számolt be, hogy centralizált módon gyűjt adatokat azon uniós külföldi állampolgárokról, akik vagy foglalkoztatottak, vagy regisztrált álláskeresők. Egyes állami foglalkoztatási szolgálatok az uniós munkavállalók egyéni „profilját” leíró adatokat gyűjtenek, például a német rendszer, amely információkat tartalmaz a következőkről: a munkavállaló szakmája/foglalkozása, az általa végzett munka

---

[11] A többi adatforrás: az Eurostat demográfiai adatai, az Eurobarométer adatai, adminisztratív adatok, az OECD adatai és tagállami adatok.

[12] A Bizottság által azonosított hiányosságokat lásd: „Compendium of data sources on EU citizens residing/working in other EU Member States” (Másik uniós tagállamban tartózkodó/munkát vállaló uniós polgárokra vonatkozó adatforrások összefoglalása), 2016. december.

típusa, a munkavállaló iskolai végzettsége. Az ilyen adatok felhasználása azonban nehéznek bizonyult, mivel az egyes tagállamok adatait nem lehet összevetni egymással.

33. A Bizottság 2010-ben elindította „Az európai munkaerőpiaci fejlemények nyomon követése” elnevezésű projektet. Ennek az állásajánlatokra vonatkozó naprakész információk összegyűjtése volt a célja, amelyek korai előrejelző eszközül is szolgálnának az uniós munkaerőpiacok szűk keresztmetszetei és a strukturális munkaerőhiány tekintetében. Ennek elérését megnehezítette az adatok korlátozott volta, például az, hogy az állásajánlatokkal kapcsolatban kevés összevethető adat állt rendelkezésre. Ez a cél megjelent a 2016. évi EURES-rendeletben[13] is, amely előírja, hogy a tagállamok nemzeti munkaprogramjainak kidolgozásakor vegyék figyelembe a mobilitási áramlásokat és mintákat, valamint a meglévő és előrejelzett munkaerőhiánnyal és -túlkínálattal kapcsolatos adatok elemzéseit. A Bizottság 2016. évi[14] jelentése részletesen ismerteti a munkaerőhiánnyal és túlkínálattal kapcsolatos kutatásokat, és feltárja a hiány és a túlkínálat országok közötti összehangolásának lehetőségeit.

34. Megállapítottuk, hogy a szakképzettségi hiányokra, illetve a munkaerőpiaci egyensúlyhiányokra és ezek nagyságrendjére vonatkozó információk minőségét és alaposságát illetően a tagállamok eltérő szinten állnak. A felkeresett országok közül Németország és az Egyesült Királyság állít elő a Bizottság által nyújtott adatokon túlmenő adatokat, és ezeket bilaterális alapon megoszthatják más tagállamok állami foglalkoztatási szolgálataival (lásd: ***5. háttérmagyarázat***). A Bizottság 2016. évi jelentése is rámutat, hogy valamennyi tagállamban fejleszteni kell az ilyen adatok összegyűjtését. Ehhez a tanulmányhoz az adatokat szolgáltató 26 állami foglalkoztatási szolgálat közül csak 13 tudott információt nyújtani a nemzeti munkaerőpiacon tapasztalható hiány és túlkínálat

---

[13] Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 13-i (EU) 2016/589 rendelete a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatáról (EURES), a munkavállalók mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáféréséről és a munkaerőpiacok további integrációjáról, valamint a 492/2011/EU és az 1296/2013/EU rendeletek módosításáról (HL L 107., 2016.4.22., 1. o.).

[14] Európai Bizottság, „A comparison of shortage and surplus occupations based on analyses of data from the European Public Employment Services and Labour Force Surveys” (A hiánnyal, illetve túlkínálattal jellemzett szakmák összevetése az európai állami foglalkoztatási szolgálatok és a munkaerő-felmérések adatai alapján), 2017. február.

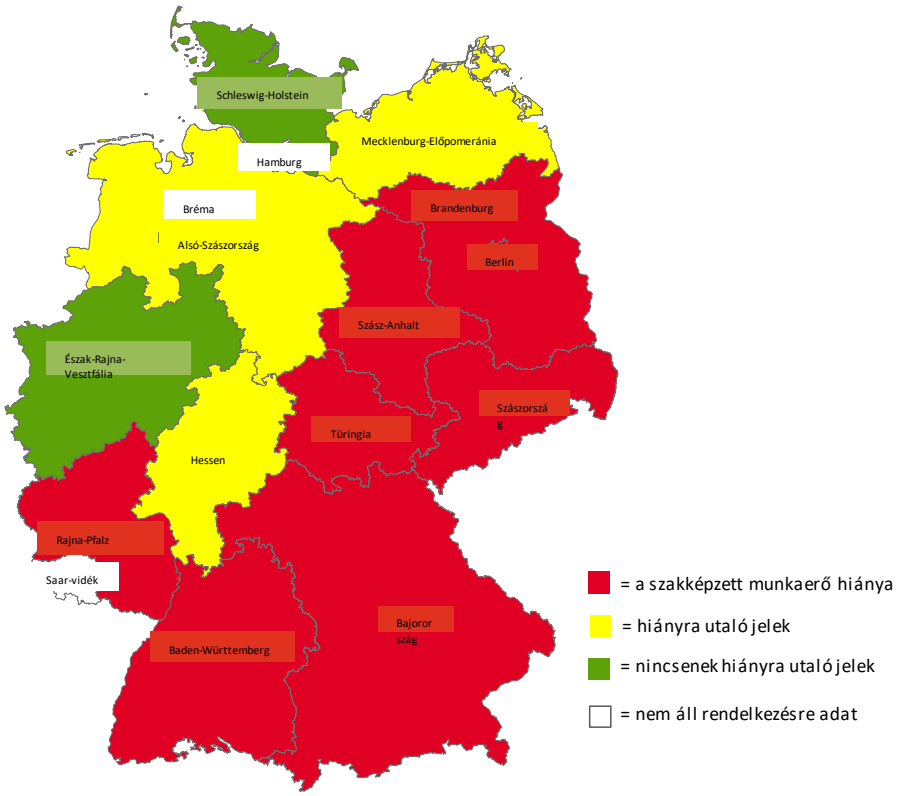
nagyságrendjéről. Ellenőrzésünk befejezésekor a tagállamokban tapasztalható szakképzettségi és munkaerőhiány, illetve -túlkínálat átfogó értékelése továbbra is folyamatban volt.

5. háttérmagyarázat. Adatkezelési készségek és munkaerőpiaci egyensúlyhiányok a tagállamokban: néhány példa

Németország, „Fachkräfteengpassanalyse" – A munkaerőpiacon a szakképzett munkaerő tekintetében tapasztalható hiány részletes áttekintése régiónként és gazdasági ágazatonként

A német állami foglalkoztatási szolgálat gazdasági ágazatonkénti és régiónkénti bontásban elemzést készít a szakképzett munkaerő (németül „Fachkräfte") előre látható hiányáról. Ezt a kezdeményezést a németországi demográfiai változások, az alacsony munkanélküliségi ráta és a szakképzett munkavállalók egyre problémásabb felvételének fényében kell szemlélni. A hiányt a betöltetlenül maradt álláshelyek, a regionális munkanélküliségi ráta és a munkanélkülieknek a betöltendő álláshelyekhez viszonyított aránya alapján mérik. Így a jelentés például az automatizálási és mechatronikai szakképesítés tekintetében a következő áttekintéssel szolgál:

Szakképzett munkaerő az automatizálás és a mechatronika területén, 2016. december



Adminisztratív határvonalak © EuroGraphics. *Adatforrás:* a Szövetségi Munkaügyi Hivatal statisztikai adatai.

A német állami foglalkoztatási szolgálat bilaterális alapon megoszt ilyen adatokat más állami foglalkoztatási szolgálatokkal, megkönnyítendő a szakemberek más tagállamokból történő felvételének folyamatát, nincsen viszont uniós szintű adatgyűjtés és -nyilvántartás.

… az Egyesült Királyság pedig részletesebb információkkal szolgál a szakképzettségi hiányokról, a várható minimálbérrel együtt

Az Egyesült Királyságban a Munka- és Nyugdíjügyi Minisztérium készséghiánylistát állít össze az olyan szakmákról, ahol a szakképzett munkavállalók hiánya miatt bevándorlókra van szükség. A lista az Egyesült Királyság egészét lefedi (Skócia számára külön lista készült), feltünteti a betöltendő álláshelyeket és az azokkal kapcsolatos részleteket, továbbá tartalmazza a várható minimálbért. A lista nyilvánosan hozzáférhető, és más tagállamokkal is megosztják[15].

II. rész. A munkavállalói mobilitást elősegítő uniós finanszírozású intézkedések megtervezésével és nyomon követésével kapcsolatos hiányosságok

35. A jelentés e része a munkavállalói mobilitást elősegítő uniós finanszírozás eredményességét vizsgálja. Ilyen célra felhasználható program az ESZA és az EaSI. Elemeztük a két alap pénzügyi keretösszegeit, valamint azt, hogy kiegészítő jellegűek-e az ESZA és az EaSI célkitűzései. Megvizsgáltuk továbbá, hogy eredményesen támogatják-e ezek a programok a munkavállalói mobilitást, és hogy miként történik az ilyen tevékenységek nyomon követése.

36. Az EaSI-EURES tevékenységeivel kapcsolatban az alkotóelemek közül kettőt vizsgáltunk: a határokon átívelő partnerségek által irányított EURES-projekteket a kialakításuk és teljesítményük nyomon követése tekintetében, valamint az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálját és különösen annak eredményességét az álláskeresők és az állásajánlatok egymással való megfeleltetése terén.

Nem ismert a munkavállalói mobilitás elősegítésére szolgáló uniós finanszírozás teljes összege, és nem biztosított az alapok kiegészítő jellege

37. Ha az Unió egy jelentős prioritás, például a munkavállalói mobilitás támogatására irányuló tevékenységeket finanszíroz, a Bizottságnak biztosítania kell, hogy a finanszírozás

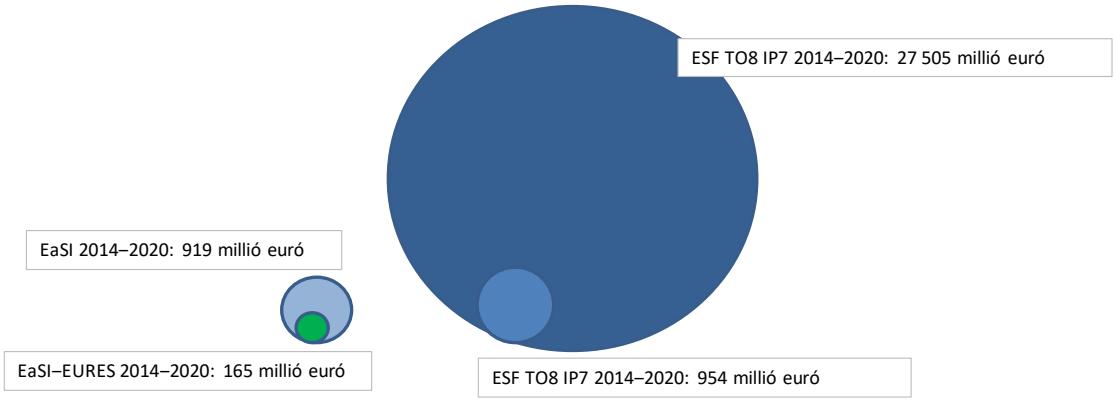
---

[15] Lásd: https://www.gov.uk/government/publications/tier-2-shortage-occupation-list.

azonosítható és nyomon követhető legyen. Ha több uniós alap áll rendelkezésre, biztosítani kell közöttük a kiegészítő jelleget.

38. Az ***5. ábra*** pénzügyi szempontból veti össze a munkavállalói mobilitáshoz kapcsolódó uniós programokat. A foglalkoztatás – és ennek részeként a munkavállalói mobilitás – támogatásának potenciális fő eszköze az ESZA. A tagállamok az ESZA egyik tematikus célkitűzése, „A fenntartható és minőségi foglalkoztatás, valamint a munkavállalói mobilitás támogatása” célkitűzés (az ún. TO 8) és a kapcsolódó, „a munkaerőpiaci intézmények modernizálása, beleértve a munkavállalói mobilitást” beruházási prioritás (az ún. IP 7) keretében tervezhetnek a munkavállalók mobilitásával összefüggő tevékenységeket. Láthatjuk, hogy a TO 8 keretében a munkavállalói mobilitás elősegítésére a tagállamok rendelkezésére álló 27,5 milliárd eurós ESZA-támogatás lényegesen magasabb az EaSI-program keretében rendelkezésre álló 919 millió eurónál, különösen az EURES terület számára juttatott 165 millió eurónál, amely összeg szintén a munkavállalói mobilitással kapcsolatos kérdések kezelésére szolgál.

5. ábra. A munkavállalói mobilitás támogatására felhasználható egyes finanszírozási források összevetése



Forrás: Európai Számvevőszék.

39. Az ESZA jelenlegi, 2014–2020-as programozási időszakában a tagállamok az ESZA felhasználásával tervezhették meg az EURES-hez kapcsolódó nemzeti tevékenységeiket (például az ezekhez kapcsolódóan a részt vevő állami foglalkoztatási szolgálatoknál felmerülő személyzeti és informatikai költségeket), valamint a helyi, regionális, nemzeti és határokon

átnyúló egyedi mobilitási programok és stratégiák kidolgozását. A Bizottság 2013-ban ismertette ezt az új megközelítést a tagállamokkal, kiemelve azt a célt, hogy a munkaerőpiacok jobb működését a munkavállalók határokon átnyúló földrajzi mobilitásának ösztönzése révén kell elősegíteni[16].

40. Az ESZA operatív programjainak 2013–2014-es jóváhagyása során a Bizottság nem ellenőrizte, hogy a tagállamok ténylegesen milyen mértékben terveztek a munkavállalói mobilitásra irányuló intézkedéseket. 2015 szeptemberében az ESZA mögöttes operatív programjainak jóváhagyását követően a Bizottság az információk összegyűjtése érdekében kérdőívet küldött a tagállamoknak, hogy adatokat szerezzen az ESZA keretében az Unión belüli munkavállalói mobilitás és az EURES-intézkedések céljára tervezett költségvetés volumenéről. Erre azonban csak 15 tagállam válaszolt. A válaszadó tagállamok közül 12 közölte, hogy az ESZA révén fogják támogatni az EURES szolgáltatásait. Ami az ehhez elkülönített pénzügyi eszközöket illeti, a felmérés kiértékelője azt a következtetést vonta le, hogy „Mivel a válaszokat rendkívüli sokféleség jellemzi, és az éves vagy összes kiadás feltüntetése nagy különbségeket mutat, nem lehet összevetni a 15 országból származó adatkészletet”. A ***6. háttérmagyarázat*** ismerteti, hogy a tagállamok hogyan használják fel az ESZA-t az említett célokra.

6. háttérmagyarázat. A munkavállalói mobilitás tagállamokban történő elősegítésére szolgáló, az ESZA keretébe tartozó tevékenységek és azok pénzügyi jelentősége: néhány példa

Portugália

A program közvetlenül az álláskeresőkre vagy munkáltatókra irányuló intézkedéseket támogat, különösen azon állampolgároknak, illetve munkáltatóknak szóló tájékoztatás, tanácsadás, továbbá munkaközvetítési és munkaerő-felvételi támogatás formájában, akik egy másik tagállamban szeretnének munkát vállalni, illetve munkaerőt toborozni.

[16] 1304/2013/EU rendelet.

Ehhez Portugália 2,16 millió eurót tervezett be a 2014–2020-as időszakra, ami az ezen időszakra vonatkozó, 8,9 milliárd euró összegű teljes ESZA-költségvetés (uniós és tagállami finanszírozás) 0,02%-ának felel meg.

Írország

Írország állásbörzék, a Jobsireland szolgáltatáson keresztül hirdetett európai állásajánlatok, az EURES portál és az EURES Facebook-oldala segítségével nyújt támogatást az álláskeresőknek. A munkáltatók állásbörzéket szervezhettek, közzétehették állásajánlataikat a Jobsireland és az EURES portálon, továbbá támogatásban részesültek külföldi toborzási rendezvények alkalmával.

Ehhez Írország 2,7 millió eurót tervezett be a 2014–2020-as időszakra, ami az ezen időszakra vonatkozó, 948 millió euró összegű teljes ESZA-költségvetés (uniós és tagállami finanszírozás) 0,28%-ának felel meg.

41. Az ESZA kialakításán belül az uniós munkavállalói mobilitást nem kezelték külön beruházási prioritásként[17], és semmilyen más módon nem különítették el. Következésképpen nem lehet megállapítani, hogy mekkora volt a tagállamokban az EURES-intézkedésekre és a munkavállalói mobilitásra elkülönített tényleges ESZA-költségvetés, és így nem lehet megtudni, hogy mely finanszírozást mely célokra használtak fel.

42. A felkeresett tagállamoknak az ESZA keretébe tartozó operatív programjait áttekintve nem tudtuk meghatározni a munkavállalói mobilitás támogatására elkülönített összegeket. Ezen áttekintés és tagállami helyszíni vizsgálataink alapján megállapítottuk, hogy a munkavállalói mobilitással kapcsolatos intézkedések ESZA keretében történő programozását a tagállamok nem tekintették prioritásnak. Romániában a visszafelé irányuló mobilitás ösztönzésére helyezték a hangsúlyt, mert a munkavállalóknak az országból történő folyamatos kiáramlása miatt a gazdaság kulcsfontosságú területein munkaerőhiány alakult ki (lásd: ***7. háttérmagyarázat***).

[17] Európai Bizottság, „The analysis of the outcome of the negotiations concerning the Partnership Agreements and ESF Operational Programmes, for the programming period 2014–2020” (A 2014–2020-as programozási időszakra vonatkozó partnerségi megállapodásokról és az ESZA operatív programjairól folytatott tárgyalások eredményének elemzése), 2016. szeptember.

7. háttérmagyarázat. A munkavállalói mobilitás elősegítése ESZA-finanszírozás révén az öt felkeresett tagállamban

Felkeresett tagállam	Elősegíti jelenleg az ESZA az Unión belüli munkavállalói mobilitást?
Németország	Nem Az ESZA-finanszírozás a fiatalok, a tartósan munkanélküliek és a migránsok munkaerőpiaci integrációjára összpontosul
Luxemburg	Nem Az ESZA a 45 évnél idősebb munkanélkülieket és a 30 évnél fiatalabb munkanélküliek munkaerőpiaci integrációját célozza
Lengyelország	Korlátozott mértékben, pl. azáltal, hogy áttelepülési támogatást fizet a más tagállamba költöző fiataloknak
Románia	Korlátozott mértékben, egyéni hitelek biztosításával ösztönzi a Romániába visszafelé irányuló mobilitást
Egyesült Királyság	Nem A munkaerőpiaci hátrányokkal szembesülő csoportokat kezelik kiemelten, többek között a fiatalokat, a fogyatékossággal élőket és az alacsony képzettségi és készségszinttel rendelkezőket

43. Az összes európai strukturális és beruházási alapra (esb-alapok, amelyek az ESZA-t is magukban foglalják) vonatkozó horizontális szabályokat meghatározó, alapul szolgáló rendelet[18] előírja, hogy biztosítani kell a különböző esb-alapok és egyéb uniós alapok közötti koordinációt és kiegészítő jelleget. Az alapul szolgáló EaSI-rendelet is előírja, hogy az EaSI-program tevékenységei legyenek összhangban más uniós intézkedésekkel, például az európai strukturális és beruházási alapokkal és egészítsék ki azokat[19]. Ugyanakkor – amint az

[18] Az Európai Parlament és a Tanács 2013. december 17-i 1303/2013/EU rendelete az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra, a Kohéziós Alapra, az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó közös rendelkezések megállapításáról, valamint az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra, a Kohéziós Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról és az 1083/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről (HL L 347., 2013.12.20., 320. o.).

[19] Az Európai Unió foglalkoztatás és társadalmi innováció programjáról és a foglalkoztatási és társadalmi befogadási célú európai Progress mikrofinanszírozási eszköz létrehozásáról szóló

a ***6. ábrából*** kiderül – az EaSI-program és az ESZA nagyon hasonló, a munkavállalói mobilitással összefüggő, összevethető célkitűzések megvalósítására irányuló intézkedéseket tartalmaz. Mindkét alap transznacionális szinten kezeli vagy kezelheti a munkavállalói mobilitást és egyedi intézkedéseket ír elő a mobilitás elősegítésére, többek között a releváns intézmények közötti együttműködés támogatását.

283/2010/EU európai parlamenti és tanácsi határozat módosításáról szóló, 2013. december 11-i 1296/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL L 347., 2013.12.20., 238.o.) 7. cikke.

<u>6. ábra.</u> Az ESZA és az EaSI munkavállalói mobilitással kapcsolatos, egymást átfedő célkitűzéseinek összevetése

Forrás: Európai Számvevőszék.

A határokon átívelő partnerségek elősegítik a munkavállalói mobilitást, de hiányosságok tapasztalhatóak projektjeik kialakításában és az azok eredményességéről történő beszámolásban

44. Az EaSI-EURES határokon átívelő partnerségi programjai elősegítik a munkavállalói mobilitást. A programnak legalább két részt vevő tagállamból (vagy társult országból) vannak partnerei, ezek általában az egyes állami foglalkoztatási szolgálatok, de lehetnek más szereplők is, például munkáltatói szervezetek, szakszervezetek vagy más regionális szervezetek. Az EaSI-EURES keretében a határokon átívelő partnerségi programok tevékenységeikhez éves projekttámogatásért folyamodhatnak. A ***<u>8. háttérmagyarázat</u>*** bemutat egy példát az EaSI-EURES által finanszírozott határokon átívelő partnerségi programra**.**

8. háttérmagyarázat. A felső-rajnai (Oberrhein), határokon átívelő projekt – a tartós és sikeres együttműködés példája

Forrás: http://www.interreg-oberrhein.eu/ablage/.

Az EURES-T Oberrhein határokon átívelő projekt 1999-ben jött létre és a következő régiókat foglalja magában: Baden és Pfalz tartomány déli része (DE), Elzász (FR) és Aargau, Basel-vidék, Basel-város, Jura és Solothurn kanton (CH). Naponta mintegy 93 300 ingázó lépi itt át a határt, ami a határokon átlépő munkavállalók tekintetében a második legnagyobb szám az Unióban.

A mindhárom ország állami foglalkoztatási szolgálatai, szakszervezetei és munkaadókat képviselő szervezetei közötti együttműködés megkönnyíti a határokon átnyúló foglalkoztatást.

Az általunk vizsgált Oberrhein határokon átívelő partnerségi projektet részben az EaSI-EURES finanszírozta, és a projekt a Bizottság által közzétett éves pályázati felhívásokban megállapított 10 célkitűzésből 8-cal foglalkozik (csak olyan projektek jöhetnek számba, amelyek legalább öt célkitűzés megvalósítására törekednek).

A *4. célkitűzés – Egyablakos ügyintézés* sikeres intézkedés a Felső-Rajna térségében: a 3 kijelölt EURES-tanácsadó telefonon vagy e-mailen válaszolnak az álláskeresők kérdéseire. 2016-ban 2271 alkalommal vették igénybe ezt a szolgáltatást.

Az *5. célkitűzés* alapján *a határokon átívelő partnerségi programok keretében innovatív szolgáltatásokat kell megtervezni és megvalósítani.* Az Oberrhein partnerségi projekt esetében ez azt jelentette, hogy határokon átnyúló tanulószerződéses gyakorlati képzések részesültek támogatásban: elsősorban francia álláskereső fiatalok vehettek részt gyakorlati képzésben német vállalatoknál.

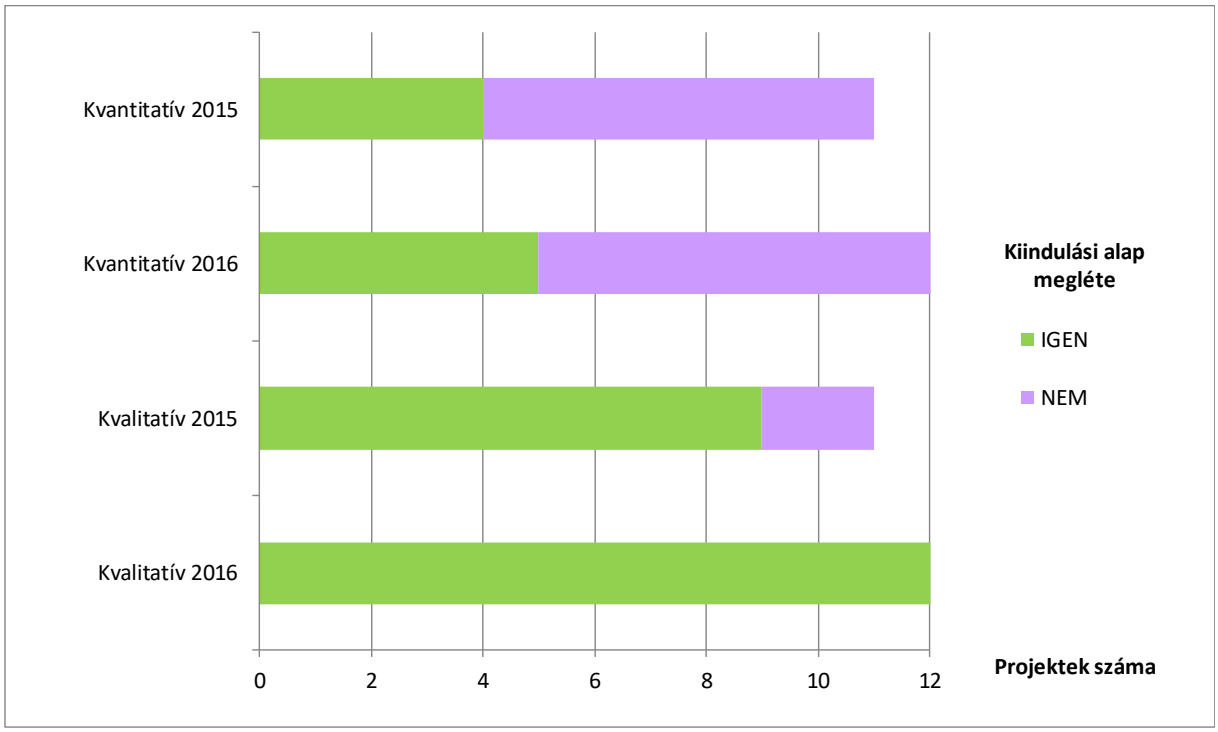
A pályázati szakaszban kevés projekt határozza meg a várt számszerű eredményeket

45. 23 partnerségi projektet tekintettünk át (11-et 2015-ből és 12-t 2016-ból[20]), a projektek értékelése a ***II. mellékletben*** található. Megállapítottuk, hogy a támogatott és a Bizottság által egy éves folyamat részeként jóváhagyott tevékenységek gyakran előző évi tevékenységek megismétlésének bizonyultak. A leggyakoribb tevékenységek közé a konferenciák, állásbörzék, szakmai műhelyek, önéletrajzírást tanító képzések és nyelvtanfolyamok szervezése tartozott. Innovatívabb megoldásnak számított a közösségi média (Facebook, Linkedin, Twitter) használata, illetve egyetemekkel való kapcsolatok létrehozása. Ilyen innovatív megoldások ritkán szerepelnek a programban.

46. Megállapítottuk, hogy 21 projekt pályázata adott kvalitatív leírást a helyzetről, például a mobilitási áramlásokról és a régión belüli, határokon átnyúló mobilitás indokairól. Ugyanakkor csak kilenc projekt határozott meg kvantitatív kiindulási alapot, megadva a számokat, amelyekhez viszonyítva mérhető az előrehaladás (***7. ábra***). Mindegyik évben további négy projekt szolgáltatott statisztikai adatokat, amelyeket fel lehetett volna használni az előrehaladás mérésére szolgáló kvantitatív kiindulási alapként, de ezeket nem használták fel ilyen célra.

[20] A vizsgált CBP-projektek számára biztosított támogatás 2015-ben 3,5 millió eurót tett ki, 2016-ban pedig 4,4 millió eurót.

7. ábra. Kiindulási alapok megadása, amelyekhez viszonyítva mérhető az előrehaladás



Megjegyzés: A ***kvantitatív kiindulási alap*** azt a helyzetet jelenti, amelyhez viszonyítva mérni lehet a projekt eredményeit.
A ***kvalitatív kiindulási alap*** csak a határokon átnyúló helyzetről ad leírást, de nem használható fel az előrehaladás mérésére.
Forrás: Európai Számvevőszék.

47. A projektekre vonatkozó támogatási megállapodás előírja „az intézkedések outputjaira és eredményeire vonatkozó” információk gyűjtését és benyújtását. Ennek ellenére vizsgálatunk azt állapította meg, hogy a kiválasztott 23 projektből csak 16 határozott meg output-célokat (pl. az adott partnerségi projekt keretében szervezett állásbörzéken résztvevők száma), és csak kilenc projekt határozott meg eredményeket (legtöbbször a kiközvetített munkahelyek tervezett számát). Bizonyos projektek esetében nem volt egyértelmű kapcsolat az outputok és az eredmények között, mivel az output-célokat kitűzték, de a várt eredményeket nem határozták meg. 2015 után 2016-re mégis fejlődést tapasztaltunk: míg 2015-ben csak a projektek 18%-ának voltak eredményekre vonatkozó célértékei, 2016-ra ez az arány 58%-ra nőtt.

48. A ***9. háttérmagyarázat*** az általunk értékelt projekteken belüli eltérő gyakorlatokat mutatja be a kialakításuk és a teljesítmény nyomon követése tekintetében.

9. háttérmagyarázat. Az EURES 23 partnerségi projektjében alkalmazott bevált, illetve helytelen gyakorlatok

Helytelen gyakorlattól…

A projektek többsége csak outputokat határoz meg. Az EURADRIA, ez az Olaszország, Szlovénia és Horvátország közötti, határokon átnyúló együttműködési projekt például nem határozott meg kvantitatív kiindulási alapot (aktuális állapot), eredményekre vonatkozó célértékeket sem adott meg (pl. kiközvetített munkahelyek száma), és a projekt eredményeit sem mérte (munkaközvetítések, betöltött álláshelyek). Ugyanakkor a projekt megadott outputokra vonatkozó számadatokat, például a konferenciákon vagy szakmai műhelyekben résztvevők számát.

… jól bevált gyakorlatig

A határokon átnyúló együttműködési formák között vannak kisebbek, például a Dánia és Svédország közötti (Öresund), amelyek célzottabb intézkedéseket határoznak meg, és számadatokkal tudnak szolgálni a kiindulási alapra, a projektnek a munkaközvetítések számával kapcsolatos célértékeire és eredményeire vonatkozóan.

Az EaSI monitoringrendszere nem teszi lehetővé a partnerségi projektek tényleges eredményeinek programszintű összesítését

49. A Bizottság egy egységes beszámolási sablon használatával követi nyomon a partnerségi projektek tevékenységeit, amelyet minden projektkoordinátornak ki kell töltenie. A jelentés egy kvalitatív és egy kvantitatív részből áll. A kvantitatív rész nem tartalmaz a munkavállalói mobilitás szempontjából releváns outputokat vagy eredményeket. A jelentés kvalitatív részét számos projektkoordinátor az outputok és esetenként az eredmények magyarázatára használja, de mivel ez nem követelmény, a koherencia és az összhang hiánya megnehezíti az outputok és eredmények összesítését.

50. 2016-ban a Bizottság egy újabb beszámolási sablont vezetett be a partnerségi projektekhez. Az új sablon olyan adatok megadását kéri, amelyek – amint azt a felkeresett projektek esetében megállapítottuk – az újonnan kért statisztikai osztályozások miatt nem voltak visszakereshetőek. Ezen túlmenően az új sablonon kért további adatok némelyike nem magából az adott partnerségi projektből származik, hanem a Bizottság által az összes uniós EURES-tanácsadónak havonta megküldött kérdőívekből. Ez csökkenti az egyes

projektekre vonatkozó jelentések megbízhatóságát, mivel az adatok nem a projekt tevékenységeiből származnak. Összességében azt mondhatjuk, hogy az utólagos monitoring javítása érdekében tett lépések további finomításra szorulnak.

A Bizottságnak az a célja, hogy az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálja valódi európai munkaközvetítési és munkaerő-toborzó eszközzé váljon, de ezt nem lesz könnyű elérni

51. Az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálon keresztül az álláskeresők információkat találhatnak a többi tagállam munkaerőpiacairól és hozzáférhetnek az összes uniós tagállam és EFTA-tagország álláslehetőségeihez. A portál a munkáltatók számára pedig lehetővé teszi, hogy más országok álláskeresői számára is meghirdessék állásajánlataikat. A portált a Bizottság tartja fenn[21].

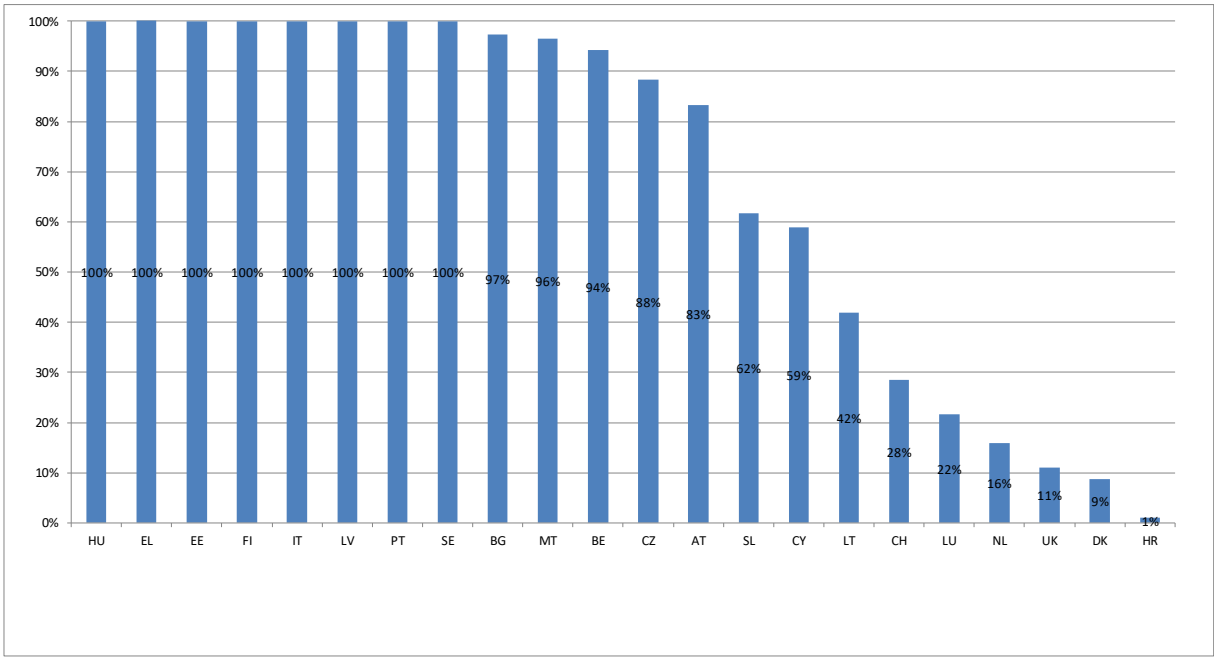
Az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálja az elérhető álláslehetőségekből keveset tesz közzé

52. 2016-ban az EURES-re vonatkozó reformjavaslatában ((EU) 2016/589 rendelet) a Bizottság kimondta, hogy „[a] munkavállalók szabad mozgásának előmozdítása érdekében az ÁFSZ-eken és más EURES-tagokon (…) keresztül közzétett minden állásajánlatot közzé kell tenni az EURES-portálon is”. 2014-ben a Bizottság azt állapította meg, hogy az EURES vonatkozásában az egyik fő korlátot „az uniós szinten (…) hozzáférhető állásajánlatok (…) hiányossága” jelentette.

53. A nemzeti koordinációs irodák által rendelkezésünkre bocsátott felmérési adatok azt mutatják, hogy 2016-ban 11 tagállamban az állami foglalkoztatási szolgálatok által közzétett állásajánlatok több mint 90%-át az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálján is elhelyezték. Ezzel szemben – amint a ***8. ábra*** mutatja – négy tagállam az állásajánlatok kevesebb mint 20%-át tette közzé a portálon. Általában véve az állami foglalkoztatási portálokon közzétett betöltendő álláshelyek jelentős hányada nem jelenik meg az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálján.

[21] 2016-ban a meghirdetett állások betöltését szolgáló portál fejlesztésének költsége 5 millió eurót tett ki.

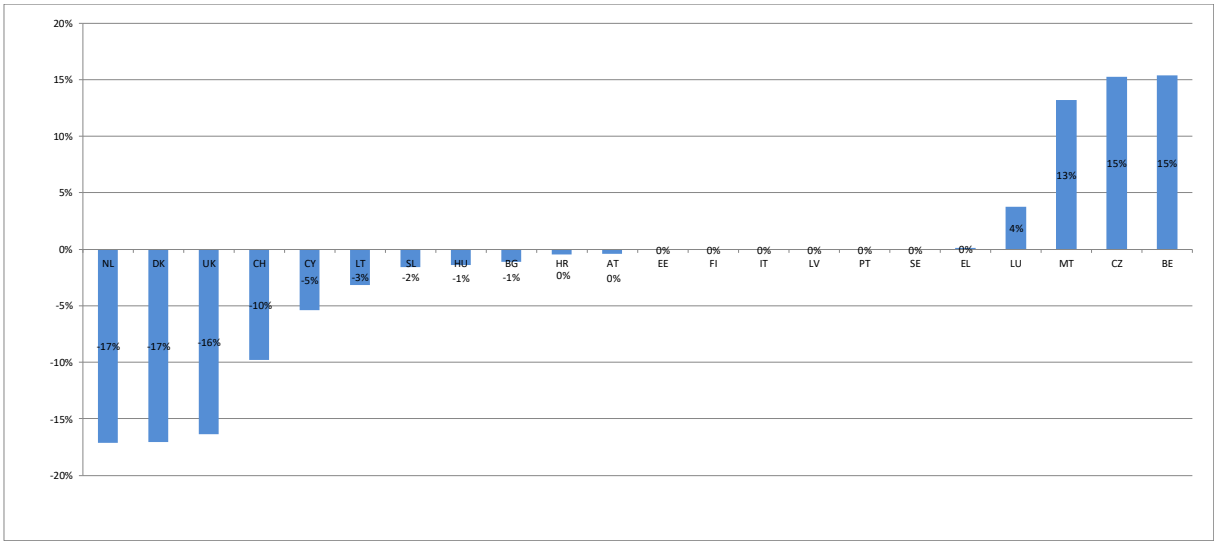
8. ábra. Az EURES portálon 2016-ban elhelyezett nemzeti állásajánlatok százalékos aránya



Megjegyzés: Az adatok a felmérésünkre válaszoló tagállami nemzeti koordinációs irodáktól származnak. Írországra, Németországra, Spanyolországra, Lengyelországra és Romániára vonatkozóan nem álltak rendelkezésre adatok. Egyes nemzeti koordinációs irodák olyan technikai problémákról adtak hírt, mint pl. egyes betöltendő álláshelyek kettős bevitele a nemzeti adatbázisokba, pl. amikor egyazon betöltendő álláshelyről több hirdetés is megjelenik. Ez befolyásolhatja a jelentett adatok megbízhatóságát.
Forrás: Európai Számvevőszék.

54. A nemzeti koordinációs irodák által szolgáltatott felmérési adatokat elemezve összevetettük, hogy az egyes országok állami foglalkoztatási szolgálatai milyen arányban tették közzé állásajánlataikat az EURES-nél 2015-ben, illetve 2016-ban. 13 tagállam esetében az arány változatlan maradt vagy növekedett, kilenc tagállam esetében viszont csökkent. A ***9. ábrán*** látható adatokból megbecsülhető, hogy 2015-ről 2016-ra összességében 15%-kal csökkent az állami foglalkoztatási szolgálatok által az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálján közzétett állásajánlatok aránya.

<u>9. ábra.</u> Az állami foglalkoztatási szolgálatoknak az EURES portálon 2015-ben és 2016-ban közzétett állásajánlatai: a százalékos arányban megfigyelhető változás



Megjegyzés: Az adatok a felmérésünkre válaszoló tagállami nemzeti koordinációs irodáktól származnak. Írországra, Németországra, Spanyolországra, Portugáliára és Romániára vonatkozóan nem álltak rendelkezésre adatok. Egyes nemzeti koordinációs irodák olyan technikai problémákról adtak hírt, mint pl. egyes betöltendő álláshelyek kettős bevitele a nemzeti adatbázisokba, pl. amikor egyazon betöltendő álláshelyről több hirdetés is megjelenik. Ez befolyásolhatja a jelentett adatok megbízhatóságát.
Forrás: Európai Számvevőszék.

55. Az (EU) 2016/589 rendelet azt is lehetővé tette a tagállamok számára, hogy biztosítsák a munkáltatók részére annak a lehetőségét, hogy „miután a munkáltató a szóban forgó álláshoz kapcsolódó követelményeket – nevezetesen az állással járó feladatok megfelelő elvégzéséhez szükséges készségeket és kompetenciákat – objektív szempontok alapján értékelte, kizárólag ezen értékelésre alapozva indoklását úgy döntsön, hogy az állásajánlatot ne tegyék közzé az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálján”. A felkeresett tagállamokban túlnyomórészt ez magyarázza, hogy miért van az EURES portálon lényegesen kevesebb állásajánlat, mint a nemzeti állami foglalkoztatási szolgálatok portáljain. A munkáltatók egyszerűen minden további indoklás nélkül úgy dönthetnek, hogy nem teszik közzé állásajánlataikat az EURES portálon.

56. Ugyanakkor az is igaz, hogy ha az állami foglalkoztatási szolgálatok a nemzeti adatbázisokban szereplő összes betöltendő álláshelyet megjelentetnék az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálján, ez akkor is csak csekély hányadát adná ki az összes

munkaerőpiaci állásajánlatnak. Luxemburgban például a nemzeti állami foglalkoztatási szolgálatok adatbázisában szereplő betöltendő álláshelyek az éves összes munkaerőpiaci felvételnek csupán a 18%-át teszik ki, a luxemburgi munkáltatók által az EURES portálon közzétett állásajánlatok pedig az említett éves munkaerő-felvétel mindössze 4%-ának felelnek meg.

57. Egy közelmúltbeli, azok körében végzett felmérésben[22], akik használnak legalább egyet a polgároknak szóló, készség- és foglalkoztatási témájú 11 különböző uniós weboldal közül, a felhasználóknak csak 36%-a nyilatkozott úgy, hogy nagy valószínűséggel igénybe venné az EURES portált, ha másik országban keresne munkát. E végfelhasználói visszajelzés mellett megemlítendő az is, hogy a felmérésünkben részt vevő 27 válaszadó nemzeti koordinációs iroda közül 10 szerint az EURES kevésbé eredményes álláskeresőknek szóló munkaközvetítési portálként, illetve munkáltatóknak szóló foglalkoztatási portálként, mint a saját állami foglalkoztatási szolgálatuk rendszere.

Az álláskeresőknek a meghirdetett állásokkal kapcsolatban szolgáltatott információk hiányosak

58. Mivel meg akartuk tudni, hogy milyen nehézségekkel szembesülnek a gyakorlatban az álláskeresők az EURES portál használatakor, bizonyos – bármely álláskeresésnél hasznosnak tekinthető – referenciamutatók alkalmazásával elemeztük az álláshirdetéseket. Két foglalkozást választottunk ki: „Villamosmérnök” és „Ápoló”. Vizsgálatunk céljára véletlenszerűen összesen 50, az EURES portálon kilenc országból közzétett betöltendő állást választottunk ki mindkét foglalkozáshoz. A vizsgálat tanúsága szerint még bőven lehet javítani az álláskeresők rendelkezésére bocsátott információkon. Az állásajánlatok közül 39 például nem említi a jelentkezési határidőt, 28 nem közöl információt a szükséges iskolai végzettségről, 26 nem határozza meg az álláshoz szükséges képzettséget, 44 még a közzétett

[22] Study on Impact of Branding for EU services for Skills and Qualifications („Tanulmány a márkaépítésnek a készségekkel és képesítésekkel kapcsolatban nyújtott uniós szolgáltatásokra gyakorolt hatásáról”), zárójelentés, 2017. március 17.

álláshellyel kapcsolatos munkába állás napját sem említi, 33 nem tájékoztat a heti munkaidőről, 35 pedig nem közöl részleteket a fizetésről.

Az EURES hálózaton keresztül megvalósult munkaközvetítések nyomon követése nem megbízható, bár ez az EaSI szempontjából fő teljesítménymutató

59. Az EaSI-EURES hálózat révén kiközvetített munkahelyek száma a program eredményességének fokmérője. A Bizottság szerint 2016-ban az EURES-tanácsadók által nyújtott támogatás 28 934 sikeres munkaközvetítést eredményezett. E számadat szerint az álláskeresők EURES-tanácsadókkal történt kapcsolatfelvétele 3,7%-ban eredményezett sikeres munkaközvetítést.

60. Az EURES-tanácsadókra vonatkozó ilyen jellegű adatokat a Bizottság közvetlenül egy havi felmérésből gyűjtötte ki. Az adatok pontossága problémás: a tanácsadók 60%-ától érkezik visszajelzés, amely a saját, más megerősítéssel nem bíró becsléseiken alapul. Amikor helyszíni vizsgálatunk során interjút készítettünk a nemzeti koordinációs irodákkal, gyakran előfordult, hogy azok nem tudták megerősíteni a Bizottság által a nyilvánosan hozzáférhető monitoringdokumentumokban használt számadatokat. Annak érdekében, hogy az EaSI-EURES tevékenységek teljesítményének méréséhez megbízhatóbb adatokat lehessen gyűjteni, az EURES 2016. évi reformja azt is előírta a Bizottság számára, hogy javasoljon az EURES hálózat működésének nyomon követéséhez és értékeléséhez szükséges adatgyűjtésre és -elemzésre vonatkozó egységes, részletes előírásokat[23].

61. A nemzeti koordinációs irodák körében végzett felmérésünk során a válaszadó 27 irodából csak 3 nyilatkozott úgy, hogy képes mérni a kiközvetített munkahelyek számát. Ennek mérését két fő tényező akadályozza:

- a munkáltatók visszavonhatják az állásajánlatot úgy, hogy nem küldenek értesítést arról, hogy az álláshelyet „EURES” álláskereső tölti-e be (21 tagállam állította ezt);

[23] Az (EU) 2016/589 rendelet 32. cikke.

- az EURES portálon közzétett állásajánlatok tekintetében nincs szisztematikus nyomon követés (pl. az állásajánlatokat egy meghatározott szabványos időszak után lezárják) (16 tagállam).

Az egyesült királyságbeli és a német nemzeti koordinációs irodák saját állásadatbázisaik esetében már nem foglalkoznak ilyen mutató mérésével, hanem inkább olyan outputmutatókhoz viszonyítva mérik az eredményességet, mint például a munkanélküliségi ráta. A Bizottság jelenleg vizsgálja felül az EURES-re irányuló teljesítménymérési rendszerét, többek között a teljesítménymutatókat, de a sikeres munkaközvetítésre vonatkozó mutatót meg kívánja tartani. Ahhoz azonban, hogy a rendszer megbízható legyen, meg kell szüntetni a fent említett akadályokat.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

62. Összességében azt állapítottuk meg, hogy az Európai Bizottság számos eszközt létrehozott a munkavállalók szabad mozgásának biztosítása érdekében, ezeket azonban még tovább lehet fejleszteni. Ezen túlmenően nem lehet azonosítani az ESZA keretében uniós finanszírozásban részesülő, a munkavállalói mobilitást elősegítő intézkedéseket, illetve nem lehet megfelelően nyomon követni az EaSI-programmal kapcsolatos eredményességüket.

63. A Bizottság egy sor eszközt biztosít, hogy a munkavállalók tájékozódhassanak jogaikról. Azt azonban továbbra sem tudjuk, hogy a polgárok mennyire ismerik ezeket az eszközöket. A munkavállalók számos csatornán keresztül bejelenthetik a szabad mozgással szembeni megkülönböztetéssel kapcsolatos eseteket, de ezekről nem bírunk teljes képpel. A Bizottság intézkedései ellenére továbbra is fennállnak más olyan tényezők is, amelyek korlátozzák a szabad mozgást (lásd: ***14–28. bekezdés***).

64. A Bizottság számára a munkavállalói mobilitásra vonatkozó adatok gyűjtésének elsődleges eszköze a munkaerő-felmérés, amely azonban nem ad teljes képet a munkaerő-mobilitási áramlásokról és mintákról. A tagállamok megfelelőbb adatokkal rendelkeznek, de a munkavállalói mobilitás elősegítésére szolgáló, uniós szinten összevethető adatok gyűjtésére irányuló munka továbbra is folyamatban van (lásd: ***29–34. bekezdés***).

65. Az uniós finanszírozás az ESZA-n és az EaSI-programon keresztül támogathatja a munkavállalói mobilitást. Az ESZA, illetve az EaSI célkitűzései közötti hasonlóság azt jelenti, hogy kiegészítő jellegük nehezen jut érvényre. A Bizottság számára nem ismert, hogy a tagállamok hogyan használják fel az ESZA-t a munkavállalói mobilitás támogatására. Az EaSI monitoringkeretét egy sor hiányosság jellemzi. Az EaSI-program keretében felhasznált finanszírozásnak csekély hatása volt, ami a mobilis munkavállalók számához viszonyított regisztrált munkaközvetítéseket illeti (lásd: ***35–50. bekezdés***).

66. Az EURES portál csak akkor válik valódi európai munkaközvetítési eszközzé, ha hiányosságait – például a közzétett állásajánlatok alacsony arányát – orvosolják (lásd: ***51–60. bekezdés***).

67. Ezért a következő ajánlásokat tesszük:

1. ajánlás. A munkavállalók szabad mozgásáról és a megkülönböztetés bejelentéséről tájékoztató, már meglévő eszközök ismertségének mérése az uniós polgárok körében

a) A Bizottság mérje az EURES, az Európa Önökért és a SOLVIT ismertségét a polgárok körében.

b) A tájékozottság mértékének ismeretében a Bizottság és a tagállamok használják fel ezeket az adatokat az említett eszközök célzottabbá tételére és népszerűsítésére.

Ajánlott megvalósítási határidő: 2018. július

2. ajánlás. A rendelkezésre álló információk jobb kiaknázása a szabad mozgással szembeni megkülönböztetés típusainak azonosítása érdekében

A Bizottság használja fel jobban a tagállamokban könnyen hozzáférhető adatokat arra, hogy jobban rá tudjon mutatni a megkülönböztetés területeire és arra, hogyan térnek el ezek tagállamonként. Az ilyen információk lehetővé fogják tenni a megkülönböztetés kezelésére szolgáló intézkedések célzottabbá tételét.

Ajánlott megvalósítási határidő: 2018. december.

3. ajánlás. A munkaerő-mobilitási mintákra és áramlásokra, valamint a munkaerőpiaci egyensúlyhiányra vonatkozó adatok összegyűjtésének és felhasználásának fejlesztése

A Bizottság a tagállamokkal együtt fejlessze a munkavállalói mobilitásra vonatkozó adatok gyűjtését és azok összevethetőségét, mégpedig arra nézve, hogy milyen a mobilis munkavállalók csoportjának összetétele, és hogy milyen potenciállal bír a munkavállalói mobilitás a munkaerőpiaci egyensúlyhiány kezelése tekintetében.

Ezen elemzések nyomán azután célzott beavatkozásokat kell végrehajtani a szakképzettségi és munkaerőpiaci egyensúlyhiányok kezelése érdekében. Ezt a következő programozási időszakra időben ki kell dolgozni, hogy a tagállamok felhasználhassák az európai programokra, például az ESZA-ra vonatkozó támogatáselosztási döntéseik meghozatala során.

Ajánlott megvalósítási határidő: 2020. március.

4. ajánlás. A munkavállalói mobilitás elősegítésére szolgáló uniós finanszírozás kialakításának javítása

Jelenleg a munkavállalói mobilitást kifejezetten az ESZA és az EaSI-program révén segítik elő. A Bizottság mérje fel, hogyan javítható az uniós finanszírozás kialakítása a kiegészítő jellegnek és az uniós támogatás hatékonyabb teljesítménymonitoringjának biztosítása érdekében.

Ajánlott megvalósítási határidő: 2020. március (az új többéves pénzügyi keret kapcsán).

5. ajánlás. Az EaSI-EURES eredményessége monitoringjának fejlesztése, különösen a munkaközvetítések tekintetében

a) A Bizottság finomítsa az EaSI-EURES határokon átívelő partnerségi projektjeire vonatkozó monitoring-keretrendszerét, hogy egyértelmű kapcsolat legyen a célértékek, az outputok és az eredmények között a pályázati szakaszban, aminek következtében

javulni fog a monitoringról való beszámolás a projekt befejezésekor, továbbá a CBP-eredmények programszintű összesítése.

b) A Bizottság fejlessze az EaSI-EURES teljesítménymérési rendszerét azáltal, hogy adatgyűjtésre és -elemzésre vonatkozó részletes előírásokat határoz meg a tagállamok számára, amelyek alapján a tagállamoknak biztosítaniuk kell az EURES tevékenységeivel, különösen a munkaközvetítésekkel kapcsolatos megbízható adatok gyűjtését.

Ajánlott megvalósítási határidő: 2018. július

6. ajánlás. Az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálja korlátozásainak kezelése

A tagállamok küszöböljék ki az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portáljának jelenlegi korlátait, hogy a portál 2018-ra „valódi európai munkaközvetítési és munkaerő-toborzó eszközzé" váljon. Ez a következők révén valósulhat meg:

a) annak biztosítása, hogy az állami foglalkoztatási szolgálatok állásajánlatai nagyobb arányban kerüljenek fel az EURES portálra, ami maga után vonja annak tagállami meghatározását, hogy a munkáltatók milyen feltételek mellett dönthetnek úgy, hogy állásajánlataikat nem teszik közzé az EURES portálon;

b) az álláshirdetések minőségének javítása, aminek kapcsán a tagállamok állami foglalkoztatási szolgálatainak biztosítaniuk kell, hogy csak megfelelő információkat tartalmazó álláshirdetések kerüljenek fel az EURES portálra, így például legyen megadva a jelentkezési határidő, az ajánlott állás típusa, a bérre vonatkozó adatok és a munkavégzés helye. Az ilyen információk megadása jobb eredményekhez fog vezetni mind az álláskeresők, mind a munkáltatók szempontjából.

Ajánlott megvalósítási határidő: 2019. július

A jelentést 2018. január 24-i luxembourgi ülésén fogadta el az Iliana IVANOVA számvevőszéki tag elnökölte II. Kamara.

a Számvevőszék nevében

Klaus-Heiner LEHNE

elnök

I. MELLÉKLET

A munkavállalói mobilitást gátló akadályokkal kapcsolatban tett bizottsági intézkedésekre vonatkozó értékelésünk áttekintése

Akadályok	Felelősségi körök	Tett intézkedést a Bizottság?	A Bizottság intézkedésének fő elemei	A munkavállaló szempontjából eredményesen kezelték a munkavállalói mobilitást gátló akadályt?	Értékelésünk magyarázata
A munkavállalók szabad mozgásához való törvényes jogokkal kapcsolatos **információk hiánya**	Európai Bizottság	Igen	A Bizottság létrehozta a következőket: Európa Önökért EURES SOLVIT	Igen[1]	Az Európa Önökért és az EURES portál jó alapot biztosít az egyéni jogokra és a nemzeti munkaerőpiacokra vonatkozó információk megszerzéséhez. A SOLVIT olyan rendszer, amely megbízhatóan kezeli a nemzeti közigazgatási szervek által alkalmazott diszkriminatív bánásmóddal kapcsolatos panaszokat, az Európa Önökért Tanácsadó Szolgálat pedig lehetőséget ad jogi szakértővel való kapcsolatfelvételre.
Nincs elegendő információ a munkalehetőség	Európai Bizottság és a tagállamok	Igen	Az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálját a Bizottság a nemzeti állami foglalkoztatási szolgálatokkal együtt kezeli.	Nem teljes mértékben	Az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálja még mindig hiányosan gyűjti egybe az állásajánlatokat, mivel a portálon nem szerepel minden, a nemzeti

Akadályok	Felelősségi körök	Tett intézkedést a Bizottság?	A Bizottság intézkedésének fő elemei	A munkavállaló szempontjából eredményesen kezelték a munkavállalói mobilitást gátló akadályt?	Értékelésünk magyarázata
ekkel kapcsolatban			2016. december 13-án a Bizottság a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó uniós szabályok módosítása érdekében európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslatot terjesztett elő. A cél a jelenlegi szabályok korszerűsítése annak biztosítása érdekében, hogy azok tisztességesek, egyértelműek és könnyebben végrehajthatóak legyenek, és ezáltal nagyobb átláthatóság és jogi egyértelműség legyen biztosított a szociális biztonsági rendszerek koordinálásához kapcsolódó több területen. A Bizottság javaslatát megvitatás céljából továbbították az Európai Parlamenthez és a Tanácshoz.		foglalkoztatási szolgálatoknál elérhető állásajánlat. A nemzeti foglalkoztatási szolgálatok EURES portálra feltöltött állásajánlatai gyakran hiányosak, s ezért kevésbé hasznosak a külföldi munkavállalás iránt érdeklődők számára.

Akadályok	Felelősségi körök	Tett intézkedést a Bizottság?	A Bizottság intézkedésének fő elemei	A munkavállaló szempontjából eredményesen kezelték a munkavállalói mobilitást gátló akadályt?	Értékelésünk magyarázata
Eltérések a szociális biztonság terén	Európai Bizottság és a tagállamok	Igen	A 883/2004/EK rendelet és végrehajtási rendelete a következő fő szempontokkal foglalkozik: • a rendelet hatálya alá tartozó, szociális biztonsággal kapcsolatos területek kiterjesztése, vagyis a törvényi előnyugdíj-rendszerek bevonása a rendelet alkalmazási körébe; • az egyenlő bánásmód általános elvének és a juttatások hordozhatósága elvének megerősítése; • a jó közigazgatás elvének bevezetése: a tagállamok intézményei a polgárok érdekében kötelesek egymással együttműködni és egymásnak	Nem teljes mértékben	A tagállamok jelenleg nagyobb hangsúlyt helyeznek a nyugdíjjövedelem kiegészítő formáira, kiegészítve ezáltal az alapvető nemzeti nyugdíjrendszereket. A munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságának védelméről szóló 98/49/EK irányelv nem tárgyalja a kiegészítő nyugdíjak „hordozhatóságának” kérdését, azaz azt a lehetőséget, hogy más tagállamba való költözéskor át lehessen vinni a nyugdíjjogosultságokat (amire azonban már lehetőség van a nemzeti nyugdíjrendszerekben). A hordozhatóság hiánya a munkavállalói mobilitás ellen ható fontos tényező lehet. A közeltmúltbeli 2014/50/EU irányelv e probléma megoldására törekszik. Az irányelv kiterjed a munkavállalók

Akadályok	Felelősségi körök	Tett intézkedést a Bizottság?	A Bizottság intézkedésének fő elemei	A munkavállaló szempontjából eredményesen kezelték a munkavállalói mobilitást gátló akadályt?	Értékelésünk magyarázata
			kölcsönösen segítséget nyújtani; • egy speciális rendszer (a szociális biztonságra vonatkozó információk elektronikus adatcseréje – EESSI) létrehozása a nemzeti intézmények között elektronikus úton történő biztonságos adatcsere lehetővé tétele érdekében; 2017 júliusában az Európai Bizottság bevezette az elektronikus adatcseréhez szükséges szoftvert. A tagállamoknak mostantól két évük van nemzeti rendszereik összekapcsolására, hogy lehetővé váljon a szociális biztonsági rendszerek		tagállamok közötti mobilitásának a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésének és megtartásának javításával történő fokozását célzó minimumkövetelményekre. A tagállamoknak 2018 májusáig kell átültetniük ezt a nemzeti jogszabályokba.

Akadályok	Felelősségi körök	Tett intézkedést a Bizottság?	A Bizottság intézkedésének fő elemei	A munkavállaló szempontjából eredményesen kezelték a munkavállalói mobilitást gátló akadályt?	Értékelésünk magyarázata
			koordinálását szolgáló teljes körű elektronikus adatcsere. 2014. április 16-án sor került a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzéséről és megtartásáról szóló 2014/50/EU irányelv elfogadására. Az irányelv minimumszabályokat határoz meg a mobilis munkavállalók nyugdíjjogosultságainak védelmére vonatkozóan. A Bizottság 2016 decemberében a munkaerő mobilitásának elősegítését szolgáló intézkedéscsomag részeként javasolta a 883/2004/EK rendelet és a 987/2009/EK végrehajtási rendelet felülvizsgálatát. A felülvizsgálat arra irányul, hogy a juttatások kifizetése szigorúbban ahhoz a tagállamhoz tartozzon, amelyik a		

Akadályok	Felelősségi körök	Tett intézkedést a Bizottság?	A Bizottság intézkedésének fő elemei	A munkavállaló szempontjából eredményesen kezelték a munkavállalói mobilitást gátló akadályt?	Értékelésünk magyarázata
			társadalombiztosítási járulékokat beszedte, és ezáltal tisztességesebb és igazságosabb rendszer jöjjön létre.		
A szakmai és felsőfokú oklevelek elismerése	Európai Bizottság és a tagállamok	Igen	Az egyetemi oklevelek automatikus elismerése A szabályozott szakmák európai keretének létrehozása Az európai szakmai kártya (EPC) az elismerést elősegítő új eszköz, amely csak 2016. január 18-tól áll rendelkezésre. Miután a szakmák első csoportja használatba vette ezt az eszközt, 2017. június 30-ig 3239 EPC-kérelmet vettek nyilvántartásba, és 1390 kártyát bocsátottak ki.	Igen A szabályozott szakmákkal kapcsolatos képesítések elismerése esetében Nem teljes mértékben	A munkavállalói mobilitásról szóló 2016. évi jelentés megállapítja, hogy a szakmai oklevelek elismerése továbbra is a mobilitás jelentős akadályának tekinthető. A Bizottság létrehozott egy adatbázist, amely tartalmazza a tagállamokban szabályozott szakmákat, valamint az azok gyakorlására jogosító képesítések és oklevelek elismerésért felelős illetékes hatóságokat; az ellenőrzés feltárta, hogy megfelelő végrehajtás esetén a szabályozott szakmák okleveleinek elismerése jól működik, és magas a benyújtott kérelmek elfogadási aránya.

Akadályok	Felelősségi körök	Tett intézkedést a Bizottság?	A Bizottság intézkedésének fő elemei	A munkavállaló szempontjából eredményesen kezelték a munkavállalói mobilitást gátló akadályt?	Értékelésünk magyarázata
				a szakmai képesítések elismerése esetében	Az EPC kártya alkalmazása kiterjeszthető a szakmai képesítések elismeréséről szóló irányelvben meghatározott kritériumoknak megfelelő más mobilis szakmákra is. Erre a kiterjesztésre azonban nincs megadva határidő, ahhoz figyelembe kell majd venni a kártya működésével kapcsolatban szerzett gyakorlati tapasztalatokat és az összes érdekelt féllel, köztük a tagállami hatóságokkal folytatott konzultáció eredményeit. A Bizottság jelenleg értékeli az EPC működésének első évében szerzett tapasztalatokat.

[1] Mivel még nem került sor az e rendszerek általános ismertségének mérésére, nem lehet megállapítani, hogy a más tagállamban való munkavállalás iránt érdeklődő valamennyi munkavállaló ismeri-e ezeket az eszközöket.

II. MELLÉKLET

Az EaSI-EURES 23 vizsgált CBP-projektjére vonatkozó értékelésünk áttekintése

Projekt elnevezése	Részt vevő tagállamok	Uniós támogatás (max.)	Végrehajtási arány	Célkitűzések	Kiindulási alap		Célértékek		Monitoring	
					Kvalitatív	Kvantitatív	Output	Végeredmény	Output	Végeredmény
2015/0062 EURADRIA 2015	IT, SI, HR	193 159,97	82,95%	12345789	Igen	Nem*	Igen	Nem	Igen	Nem
2015/0272 EURADRIA 2016	IT, SI	198 014,90	76,23%	123467	Igen	Nem*	Igen	Nem	Igen	Nem
VS/2015/0096 Northen Ireland/ Rep of Ireland 2015	IE, UK	220 663,32	82,46%	1235789	Igen	Nem*	Igen	Nem	Nem	Nem
VS/2015/0283 Northern Ireland/Rep of Ireland 2016	IE, UK	221 283,35	86,01%	12345689	Igen	Nem*	Igen	Igen	Nem	Nem
VS/2015/0065 Galicia-North Portugal 2015	ES, PT	205 581,27	65,69%	124578	Igen	Nem*	Nem	Nem	Igen	Igen
VS/2015/0279 Galicia-North Portugal 2016	ES, PT	233 254,30	69,11%	1234567810	Igen	Nem*	Nem	Igen	Igen	Nem
VS/2015/0066 Bayern-Tschechien 2015	DE, CZ	335 107,34	68,98%	123478	Igen	Igen	Igen	Nem	Igen	Nem
VS/2015/0284 Bayern-Tschechien 2016	DE, CZ	708 075,60	82,95%	123478	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen
VS/2015/0072 Oberrhein 2015	DE, FR, (SW)	485 053,56	76,22%	123478	Igen	Nem	Nem	Nem	Igen	Igen
VS/2015/0314 Oberrhein 2016	DE, FR, (SW)	460 806,23	91,20%	12345678	Igen	Nem	Nem	Igen	Igen	Nem
VS/2015/0068 Oresund 2015	DK, SE	198 172,19	84,70%	123489	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen
VS/2015/0278 Oresund 2016	DK, SE	195 512,96	80,97%	1234569	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen
VS/2015/0082 Scheldemond 2015	NL, BE	213 504,91	71,24%	123678	Nem	Igen	Igen	Nem	Igen	Igen
VS/2015/0285 Scheldemond 2016	NL, BE	214 281,46	77,29%	123456789	Igen	Igen	Igen	Nem	Igen	Igen
VS/2015/0084 ERW-ERMN-EMR 2015	DE, BE, NL	617 629,20	87,99%	1234578	Igen	Nem	Igen	Nem	Igen	Igen
VS/2015/00281 ERW-ERMN-EMR 2016	DE, BE, NL	671 117,63	72,60%	123456789	Igen	Nem	Igen	Nem	Igen	Igen
VS/2015/0095 Triregio 2015	DE, CZ, PL	216 130,78	85,32%	12345789	Igen	Nem*	Igen	Nem	Igen	Nem
VS/2015/0266 Triregio 2016	DE, CZ, PL	261 093,85	77,22%	1234568910	Igen	Nem*	Igen	Nem	Igen	Igen
VS/2015/0101 Grande Region 2015	FR, BE, DE, LU	600 000	100,00%	123478	Igen	Igen	Nem	Nem	Igen	Igen
VS/2015/0277 Grande Region 2016	FR, BE, DE, LU	646 242,28	97,87%	123456789	Igen	Igen	Nem	Nem	Igen	Nem
VS/2015/0111 Pannonia 2015	HU, AT	254 188,53	86,23%	123458	Nem	Nem	Igen	Igen	Igen	Nem
VS/2015/0268 Pannonia 2016	HU, AT	278 728	98,04%	12345689	Igen	Igen	Nem	Igen	Nem	Nem
VS/2015/0287 Beskydy 2016	CZ, PL, SK	272 124,90	43,58%	12345678910	Igen	Nem	Igen	Igen	Igen	Nem

Megjegyzések:

Célkitűzések: a kiválasztott tevékenység számát mutatják: (1) Ügyfélszolgáltatások munkavállalók számára (2) Ügyfélszolgáltatások munkáltatók számára (3) Az állások és a jelöltek megfeleltetésének elősegítése (4) Egyablakos ügyintézés (5) Innovatív szolgáltatások kialakítása és megvalósítása (6) A munkaközvetítések nyomon követése (7) A mobilitás nyomon követése (8) A CBP-együttműködés erősítése (9) Speciális munkaközvetítési projektek (pl. kkv-k) (10) Új segítségnyújtó szervezetek létrehozása.

* NEM: azt jelenti, hogy vannak a kvantitatív kiindulási alaphoz felhasználható statisztikai adatok, de ezek felhasználása nem következetes (nem követik őket nyomon).

Forrás: Európai Számvevőszék.

A BIZOTTSÁG VÁLASZAI AZ EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK KÜLÖNJELENTÉSÉRE

„A BIZOTTSÁG ELŐSEGÍTI A MUNKAVÁLLALÓK MOBILITÁSÁT, DE AZ UNIÓS FORRÁSOKAT CÉLZOTTABBAN IS FEL LEHETNE HASZNÁLNI”

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

I. Az EU 2018-ban ünnepli a munkavállalók szabad mozgását megalapozó rendelet 50. évfordulóját. A Bizottság úgy véli, hogy miközben 1968 óta komoly előrelépés történt az európai munkavállalók mobilitása területén, amint azt az Európai Számvevőszék által említett számadatok is mutatják, még mindig szükség van annak biztosítására, hogy az uniós szabályok és eszközök méltányosan, egyszerűen és hatékonyan érvényesüljenek. Ez a szükséglet vezérelte a Bizottságot akkor, amikor a 2018. évre vonatkozó munkaprogramjában egy Európai Munkaügyi Hatóság létrehozását javasolta. Ez a számvevőszéki különjelentés ezzel összefüggő hasznos elemzést és ajánlásokat tartalmaz.

III. A kommunikációs stratégiák és tevékenységek minden egyes releváns eszközre vonatkozóan tartalmaznak tudatosságnövelő tevékenységeket. A Bizottság úgy véli, hogy a munkavállalók mobilitását könnyítő, EaSI által finanszírozott tevékenységek hatékonysága általánosságban véve megfelelően ellenőrzött.

IV. A Bizottság elismeri, hogy továbbra is vannak a mobilitás útjában álló akadályok. A mobilitás ezért továbbra is a kiemelt napirendi pontok között szerepel, a főbb jogszabályok és eszközök megerősítése, valamint új ambiciózus kezdeményezések bemutatása révén.

V. A Bizottság valójában e megfontolásból vezetett be különleges rendelkezéseket ezzel a kérdéssel kapcsolatban az EURES-rendeletre vonatkozó javaslatában. Az (EU) 2016/589 rendelet 30. cikkével összhangban jelenleg minden tagállamnak hozzá kell járulnia az elemzéshez. A Bizottság várakozásai szerint ez idővel javítani fogja a munkaerőhiányra és -többletre vonatkozó adatok rendelkezésre állását és minőségét.

VI. Az ESZA már 18 beruházási prioritást határoz meg. Számos szektorális beruházási prioritás célja az emberek munkához (vagy jobb munkához) segítése, valamint méltányosabb életkilátások biztosítása mindenki számára. Az ilyen támogatás ezért megnöveli a munkavállaló esélyeit arra, hogy ott találjon munkát, ahol szükség van rá, a régióján/tagállamán belül vagy kívül. Emellett a tagállamoknak és régióknak meg kell felelniük az ún. tematikus koncentráció kritériumainak is (lásd az 1304/2013/EU rendelet 4. cikkét). A beruházási prioritások bővítése e fókusz gyengítéséhez járulna hozzá.

VII. A Bizottság elismeri, hogy fokozni lehetne a szinergiákat és egy jobb monitoring rendszer révén törekszik programjai eredményességének növelésére és átláthatóbbá tételére.

VIII. A végleges technikai végrehajtási jelentés sablonjának kvantitatív része tartalmaz egy szakaszt a támogatási outputokról, ahova a tájékoztatások, a tanácsadás, a kiközvetítések és a munkaerőfelvételi szolgáltatások számát kell bevinni. Ez az egyik olyan mutató, amely konkrétan a határokon átívelő partnerségek által nyújtott szolgáltatásokhoz kapcsolódik. Így egyértelmű bázis áll rendelkezésre a következetes jelentéstételhez a program teljes időtartama alatt.

Ezenkívül a projektkoordinátorok általában nagyobb részletességgel ismertetik eredményeiket a jelentés kvalitatív részében, amelyben a határokon átívelő partnerségek szerint elért mennyiségi mutatókat, pl. a kiközvetítések számát tüntetik fel és látják el magyarázattal. Ezt követően ezeket a mutatókat terjesztik és közzéteszik az EUROPA honlapon található, EaSI által finanszírozott projektekről és szervezetekről szóló monitoringjelentéseken keresztül (jelenleg 7 kötet érhető el a nyilvánosság számára; már készülőben van a következő).

IX. Ez az arány várhatóan növekedni fog az (EU) 2016/589 rendelet teljes körű végrehajtásával.

A Bizottság megjegyzi, hogy a nemzeti foglalkoztatási portálok adatbirtokosainak felelőssége az e területre vonatkozó adatok tartalmi és technikai minőségének biztosítása, amint az az (EU) 2016/589 rendeletben is szerepel. Az említett rendelet által meghatározott kereten belül a nemzeti adatszolgáltatók engedélyezik a Bizottságnak, hogy adatokat kérdezzen le a nemzeti foglalkoztatási portálokról, de a Bizottságnak nincs felhatalmazása arra, hogy javítsa vagy módosítsa az adataikat. A Bizottság jelenteni fogja az érintett nemzeti adatszolgáltatónak, ha bármilyen technikai eltérést, incidenst vagy elavult adatot fedez fel, és kérni fogja az adatszolgáltatót, hogy hozza meg a szükséges intézkedéseket. Ez az anomáliák jelzésére vonatkozó felhatalmazás nem terjed ki arra a lehetőségre, hogy a Bizottság az állásajánlatokra vonatkozó adatok tartalmi minőségét észrevételezze.

X. A Bizottság kiemeli, hogy az EURES-személyzetének szerepéhez tartozik egyaránt a munkavállalók részére történő tájékoztatás és útmutatás nyújtása, valamint segítségnyújtás a munkát kínálók és keresők megfeleltetése és a kiközvetítés területén. A célcsoport támogatására nyújtott, szintén értékes támogatási outputnak számít a tájékoztatást kérő vagy az ezen kérdések megoldását célzó, konkrét kérdéssel hozzájuk forduló munkavállalókkal való kapcsolattartás.

A sikeres munkaközvetítés mértékét a munkaközvetítéssel kapcsolatos konkrét segítségkérések számával lehet meghatározni. A közvetítési arányok a célcsoport szerint változhatnak (a tapasztalat és a megfelelő készségek mértéke) és a betöltendő álláshely természete (nehéz-e betölteni vagy sem). Ezen okból a Bizottság nem határoz meg célokat vagy teljesítménymérő referenciaértéket arra vonatkozóan, hogy általában mi számít sikeres munkaközvetítési aránynak.

XI.

a) A Bizottság elfogadja az ajánlást és hangsúlyozza, hogy már hoz intézkedéseket a meglévő eszközök alkalmazásának növelése céljával.

b) A Bizottság elfogadja az ajánlást.

A tervezett Európai Munkaügyi Hatóság munkája (lásd az I. pontra adott választ) segíti a Bizottságot abban, hogy jobban kiaknázza az ilyen információkat.

c) A Bizottság megjegyzi, hogy ezen ajánlás címzettjei részben a tagállamok.

A Bizottság elfogadja az ajánlás rá vonatkozó részét és hangsúlyozza, hogy már hoz intézkedéseket a meglévő eszközök alkalmazásának növelése céljával.

d) A Bizottság elfogadja az ajánlást abban az értelemben, hogy a célja megvizsgálni, hogyan lehet általánosságban javítani a munkavállalói mobilitás uniós finanszírozásának kialakítását a következő többéves pénzügyi keretre való felkészülés keretében.

XII.

e) A Bizottság megjegyzi, hogy ezen ajánlás címzettjei a tagállamok.

f) A Bizottság megjegyzi, hogy ezen ajánlás címzettjei a tagállamok.

A Bizottság az Európai Számvevőszék javaslatainak figyelembevételével folytatja a hiányosságai kiküszöbölésére irányuló erőfeszítéseit, oly módon hogy szorosabban ellenőrzi a munkáltatók önkéntes kívülmaradását valamint a közzéteendő állásajánlatok minőségének javítása céljából a tagállamok szintjén támogatja az általuk hozott erőfeszítéseket.

BEVEZETÉS

8. 2017-ben a jogalkotó hatóság úgy döntött, hogy felülvizsgálja az EaSI-program három területére vonatkozó küszöböket, nagyobb rugalmasságot vezet be, és ezáltal lehetőség nyílik az EURES-területre vonatkozó kiegészítő finanszírozásra.

ÉSZREVÉTELEK

18. Az EURES Európai Foglalkoztatási Mobilitás Portálja az Europa.EU domainnevű weboldalak közül a leglátogatottabb webhely volt, 2017-ben (2017/12/4-i adatok szerint) 14,12 millióan keresték fel, és 46,2 millió alkalommal látták. A Bizottság tudomása szerint a Számvevőszék által említett két kritérium (internetes keresés vagy véletlen) elég hatékonynak bizonyul. A Bizottság azt is gondolja, hogy ez a helyszínen tevékenykedő partnerek hatékony tudatosságnövelő munkáját tükrözi.

30. A munkaerő-felmérés a legfőbb forrás, mert egy harmonizált felmérés, amely lehetővé teszi a résztvevő országok érdemi összehasonlíthatóságát. A jelentett adatokat (az állampolgárságra vagy a születés helye szerinti országra összpontosítva) olyan szinten összesítik, amelynek meg kell felelnie a mintavételes felmérések megbízhatósági kritériumainak.

A Bizottság hangsúlyozza, hogy a munkaerő-felmérés nagy értéket képvisel az EU-n belüli munkavállalói mobilitás (és migrálás) elemzése szempontjából. A tudományos és szakpolitikai kutatások világszerte elismerik a munkaerő-felmérést, amelyet nagymértékben kiaknáznak az EU-n belüli mobilitásra, migrálásra, stb. vonatkozó kérdések megválaszolására.

31. A Számvevőszék által a munkaerő-felmérésben feltárt korlátokkal fokozatosan kezelia statisztikai rendszer. Meg kell azonban jegyezni, hogy a munkaerő-felmérés nem konkrétan az EU-n belül helyet változtató személyek és a migránsok, hanem az egész népesség lefedésére készült.

Első franciabekezdés: A tagállamok próbálják ösztönözni a külföldiek részvételét és a válaszadás elmaradását korrigáló módszereket alkalmaznak. Néhány ország például az állampolgárságot használja a válaszadás korrigálására, valamint a súlyozási eljárásukban. A kérdőíveket és interjúkat gyakran idegen nyelveken is elkészítik.

A tagállamok az Eurostattal közösen dolgoznak az általános válaszadási arányok növelésén.

Második franciabekezdés: A 12 hónapos szabály az újabban érkezett külföldiek és a rövid távú munkaviszonyban álló, és alkalmi munkások alulbecsléséhez vezet, azonban a munkaerőpiac következetesebb általános képét adja, még a külföldiek vonatkozásában is.

Harmadik francia bekezdés: Az az általános cél, hogy legyen megfelelő nagyságú minta, amely lehetővé teszi a munkaerőpiaci jellemzők széles skálájának, valamint az állampolgárság és/vagy a születés helye szerinti ország szerinti viselkedés megbízható szintű elemzését. Ez a nagyobb tagállamok és Nyugat-Európa esetében gyakran így is van, azonban nem mondható el minden országról vagy régióról.

Amennyiben a munkaerő-felmérés néhány országban és régióban nem tesz lehetővé megbízható, állampolgárság és/vagy születés helye szerinti ország szerinti bontásokat, ez azt jelentheti, hogy azokban az országokban az Unión belüli mobilitás és migrálás jelensége ritka, sőt elhanyagolható.

32. A munkaerő-mobilitási áramlások elemzéséhez a Bizottság először az Eurostat által megadott harmonizált adatokat használja fel (főleg demográfiai és munkaerő-felmérési adatokat). Abban az esetben, ha részletesebb elemzésre van szükség a Bizottság a tagállamokkal kidolgozott, említett összefoglalást használja fel.

Ezek a kiegészítő, de az Eurostat által nem harmonizált adatforrások, nagyon értékesek lehetnek bizonyos esetekben, amikor nem állnak rendelkezésre más megbízható vagy összehasonlítható adatok. Például ez az eset állt fenn a Horvátországból érkező munkavállalók szabad mozgására vonatkozó átmeneti rendelkezések működéséről szóló 2015. évi jelentéssel kapcsolatban.

A szociális biztonságra vonatkozó, nemzeti szintű adatgyűjtések mellett átfogó, uniós szintű adatgyűjtés előírására került sor a szociális biztonsági rendszerek tagállamok közötti

koordinációjával kapcsolatban (lásd a 987/2009/EK rendelet 91. cikkét) annak érdekében, hogy felmérjék a szociális biztonságra vonatkozó uniós koordinációs szabályok működését.

34. A Bizottság kiemeli, hogy releváns rendelkezéseket vezetett be az EURES-rendeletre vonatkozó javaslatában pontosan azzal a céllal, hogy javítsa a munkaerőhiánnyal vagy -túlkínálattal kapcsolatos adatok gyűjtését. Az (EU) 2016/589 rendelet 30. cikkével összhangban jelenleg minden tagállamnak hozzá kell járulnia az elemzéshez. A Bizottság ettől azt várja, hogy ez idővel javítani fogja az adatok rendelkezésreállását.

40. Annak meghatározása céljából, hogy a munkavállalói mobilitást milyen mértékben programozták az ESZA keretében, a Bizottság egy, a tagállamok körében történő egyszeri felmérés elvégzését választotta 2015-ben akkor, amikor a tagállamok többsége befejezte a programozását. Továbbá, jóllehet nem kísérte rendszeresen figyelemmel ezeket az intézkedéseket, a Bizottság azzal támogatta a tagállamokat, hogy EURES–ESZA kölcsönös tanulás és hálózatépítési rendezvényt szervezett 2015. november 17-18-án. A rendezvény a bevált gyakorlatok meghatározása céljából egy asztalhoz ültette az ESZÁ-t kezelő személyzetet és az EU-n belüli munkavállalói mobilitási és EURES-szel kapcsolatos projektek projektmenedzsereit. A rendezvény olyan lehetőségeket mutatott be, amelyeket az ESZA nyújthat az EURES-tevékenységek fejlesztéséhez, és megmutatta, hogy néhány tagállam valami újat hozott létre a szolgáltatásokkal kapcsolatban.

41. Az ESZA már 18 beruházási prioritást határoz meg. Számos szektorális beruházási prioritás célja az emberek munkához (vagy jobb munkához) segítése, valamint méltányosabb életkilátások biztosítása mindenki számára. Az ilyen támogatás ezért megnöveli a munkavállaló esélyeit arra, hogy ott találjon munkát, ahol szükség van rá, a régióján/tagállamán belül vagy kívül.

Emellett a tagállamoknak és régióknak meg kell felelniük az ún. tematikus koncentráció kritériumainak is (lásd az 1304/2013/EU rendelet 4. cikkét). A beruházási prioritások bővítése e fókusz gyengítéséhez járulna hozzá.

A Bizottság közös válasza a 42. és a 43. pontra

A Bizottság úgy véli, hogy az EaSI – a szociális innováció ösztönzése révén – kiegészíti az ESZA-t az Európa 2020 foglalkoztatásra és társadalmi befogadásra vonatkozó célkitűzésének teljesítésében. A szociális innováció ESZA által történő előmozdításának alapvető logikája hasonlít az EaSI projektek megközelítéséhez, amely az innovációk teszteléséből, értékeléséből és végül megvalósításából áll.

A munkavállalói mobilitás és a munkaerőpiacokra való belépés területén komplementaritás mutatkozik az ESZA-val. Az EaSI projektek kialakítása transznacionális szintű, ezzel szemben az ESZA intézkedések végrehajtására egy tagállam hatáskörén belül, a nemzeti szabályok szerint kerül sor. Az ESZA az egyes munkavállalók nemzeti szintű támogatására összpontosít (tájékoztatás és szolgáltatások nyújtása, aktív munkaerőpiaci intézkedések), ugyanakkor az EaSI horizontális támogatást nyújt az Európai Foglalkoztatási Mobilitás Portál (EURES) egészének működése számára. Az EaSI olyan projekteket is támogat, amelyek egy adott célcsoport elérését teszik lehetővé az EU területén ugyanazon szabályok alapján, ezzel egyenlő bánásmódot és programlogikát biztosítanak (pl. célzott mobilitási programok fiatal utazó munkavállalók részére, Az első EURES-állásod). Tehát az EaSI finanszírozás specifikus szolgáltatásaival egészíti ki a mobilitásban érdekelt munkavállalók részére történő általános, nemzeti szintű információkínálatot, segítségnyújtást és útmutatást.

Amint azt a közelmúltbeli kutatások kimutatták, néhány szabálynak az összes alapra kiterjedő észszerűsítése segíthetne az ESZA és az EaSI komplementaritásokban és szinergiákban rejlő lehetőségek maximalizálásában.

45. A Bizottság elismeri, hogy sok határokon átívelő partnerségi projekt ismétlődő tevékenységeket tartalmaz, mivel azok a célcsoport igényeinek kiszolgálására törekszenek oly módokon, amelyeken az egyének hagyományosan dolgoztak. Mindazonáltal a határrégiókban történő szolgáltatásnyújtás innovációjának ösztönzése érdekében a Bizottság a 2016. évi pályázati felhívásba bevezetett egy speciális pályázati kategóriát, amely a határon átnyúló együttműködéssel / új határon átnyúló partnerségekhez kapcsolódóan új tevékenységi formákat vagy tevékenységeket tartalmazó pályázatok benyújtását szorgalmazza. Egy projekt már kiválasztásra került e kategóriában.

46. A Bizottság elismeri a kvantitatív kiindulási alapok és kvantitatív célok alkalmazásának fontosságát az előrehaladás mérésére, és hangsúlyozza, hogy a projektpályázatok és az eredményjelentés benyújtásának sablonjai megkönnyítik az ilyen adatok benyújtását.

47. A Bizottság elismeri az outputok és eredmények közötti kapcsolat fontosságát, ugyanakkor tisztában van a projektkedvezményezetteknek az ilyen kapcsolatok egy éven belüli jelentésével kapcsolatos nehézségeivel is. Ezért a Bizottság azt mérlegeli, hogy nem lenne-e jobb hosszabb végrehajtási időszakot engedélyezni a pályázati felhívás e kategóriájában kiválasztott projektek számára.

A Bizottság közös válasza a 49. és 50. pontra

A jelenlegi nyomonkövetési rendszer tartalmazza a fő teljesítménymutatókat, amelyek segítenek a határokon átívelő partnerségek program szinten történő nyomon követésében.

A 2015-2016-ra vonatkozó legutóbbi EaSI teljesítménymonitoring-jelentés[1] a határokon átívelő partnerségek lefedettségét elemzi néhány fő teljesítménymutató segítségével. A fő teljesítménymutatók teljes rendszerének a Bizottság 2018-ban tervezi a fő teljesítménymutatók teljes rendszerének kirtikai elemzését és felülvizsgálatát az EaSI program következő teljesítménymonitoring-szerződése keretében.

A végleges technikai végrehajtási jelentés sablonjának kvantitatív része tartalmaz egy szakaszt a támogatási outputokról, ahova a tájékoztatások, a tanácsadás, a kiközvetítések és a munkaerőfelvételi szolgáltatások számát kell bevinni. Ez az egyik olyan mutató, amely konkrétan a határokon átívelő partnerségek által nyújtott szolgáltatásokhoz kapcsolódik. Így egyértelmű bázis áll rendelkezésre a következetes jelentéstételhez a program teljes időtartama alatt.

Ezenkívül a projektkoordinátorok általában nagyobb részletességgel ismertetik eredményeiket a jelentés kvalitatív részében, amelyben a határokon átívelő partnerségek szerint elért mennyiségi mutatókat, pl. a kiközvetítések számát tüntetik fel és látják el magyarázattal. Ezt követően ezeket a mutatókat terjesztik és közzéteszik az EUROPA honlapon található, EaSI által finanszírozott projektekről és szervezetekről szóló monitoringjelentéseken keresztül (jelenleg 7 kötet érhető el a nyilvánosság számára; már készülőben van a következő)[2].

53. A Bizottság megjegyzi, hogy nagyrészt a tagállamoktól függ a nemzeti szinten rendelkezésre álló állásajánlatokat milyen arányban teszik közzé az EURES portálon. Ez az arány kerül évente bemutatásra a Bizottság által közzétett belső piaci eredménytáblában (lásd http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/).

Amint az fentebb is szerepel, ez az arány várhatóan növekedni fog az (EU) 2016/589 rendelet teljes körű végrehajtásával.

[1] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&pubId=8041&furtherPubs=yes

[2] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8047&furtherPubs=yes

54. A Bizottság elfogadja, hogy néhány tagállamban valószínűleg csökkenő arányok lehetnek. Az (EU) 2016/589 rendelet teljes körű végrehajtása minden bizonnyal megoldja majd ezt a problémát.

55. A Számvevőszék által említett kívülmaradási mechanizmus kifejezetten előírja, hogy a kérést „az álláshoz kapcsolódó készségek és kompetenciák alapján megfelelően indokolja”. Ennek megfelelően a kivételnek az egyes munkáltató objektív indokolásán kell alapulnia és az adatszolgáltató (a foglalkoztatási vagy más szolgálatok) vizsgálatát teszi szükségessé. A Bizottság figyelemmel fogja kísérni e rendelkezés megfelelő alkalmazását.

56. A Bizottság beismeri, hogy az álláshelyekre vonatkozó adatok átláthatóságának jelenlegi szintje nem adja ki a munkaerőpiacon lévő összes állásajánlatot.

Az (EU) 2016/589 új EURES-rendelet egyik fő célkitűzése az EURES-tagok és -partnerek közötti információcsere átláthatóságának növelése azáltal, hogy az EURES Foglalkoztatási portálon megjelentetnek minden, az állami foglalkoztatási szolgálaton és az EURES többi tagján és partnerén keresztül nyilvánosan elérhető állásajánlatot. Az alap-jogiaktus közös és tételesen felsorolt jegyzéket vezetett be a nemzeti szinten közzétett állásajánlatok uniós megosztása alóli kivételekre vonatkozóan. Ez jelentős javulás a korábbi helyzethez képest, amikor például néhány ország nem tette elérhetővé azokat az álláshelyeket, amelyekre vonatkozóan meghatározott idejű (hat hónapnál rövidebb időre szóló) szerződést kínáltak. Továbbá a rendelet már nem engedi meg az állami foglalkoztatási szolgálatoknál regionális szinten rendelkezésre álló adatok kizárását, mivel a kötelezettség kiterjed minden, az állami foglalkoztatási szolgálatok birtokában lévő, nyilvánosan közzétett állásajánlatra.

Továbbá – a tagállamok által a rendeletnek megfelelően 2018 májusában létrehozandó – nemzeti engedélyezési rendszernek törekednie kell arra, hogy a hálózatba más szervezeteket is bevonjon, például nonprofit szektorbeli vagy magán-munkaközvetítő szolgálatokat. Ez a megközelítés megerősítheti a köz- és magánszféra partnerségét a nemzeti munkaerőpiacok – és következésképpen az európai munkaerőpiac – átláthatóságára irányulóan.

Megfelelő végrehajtásuk esetén ezek az intézkedések az elkövetkező években lényegesen megnövelik a rendelkezésre álló állásajánlatok számát és kezelik a feltárt problémát.

Nehéz felbecsülni a teljes uniós piaci részesedést, viszont indokolt megfigyelni az egyes országokat és a piaci részesedéseket meghatározó különböző tényezőt. Amikor a Bizottság szolgálatai az EURES-portál adatait összevetették az országok állásajánlatainak az Eurostat által megadott, összesített számával, eltérő eredményekre jutottak (lásd a belső piaci eredménytáblát).

Az állami foglalkoztatási szolgálat adatbázisaiban rendelkezésre álló állásajánlatok aránya egyebek mellett az állami foglalkoztatási szolgálatok feladatától és az általuk biztosított minőségirányítástól függ.

A Bizottság szándéka, hogy a rendelet 9. cikke (2) bekezdésének c) pontjával összhangban a tagállamokkal együtt figyelemmel kísérje ezt az EURES teljesítménymérési rendszerében, amelynek bevezetésére 2018-ban kerülne sor.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

62. A Bizottság úgy véli, hogy a munkavállalók mobilitását elősegítő, EaSI által finanszírozott intézkedések eredményessége általánosságban véve megfelelően ellenőrizhető.

A Bizottság felhívja a figyelmet „Az első EURES-állásod” projektekről szóló, az EURES-EaSI terület keretében kiadott monitoringjelentésekre, valamint a Bizottság által végzett, az EaSI projektek eredményességének megfigyelését szolgáló tevékenységekre. Az EaSI által finanszírozott

projektekről és szervezetekről szóló legutóbbi monitoringjelentés (7. kötet[3]) az EaSI-EURES által finanszírozott 15 projektet tartalmaz és az adatok széles skáláját ismerteti:

– projekteredmények, mért hatások, eredmények, levont tanulságok,

– transznacionális dimenzió, terjesztési stratégia,

– európai hozzáadott érték, fenntarthatósági intézkedések,

– a nemek közötti egyenlőséget célzó intézkedések,

– tájékoztatás a végrehajtott tevékenységekről, projekt koordinátor és partnerek, weboldal.

63. A számadatok a meglévő eszközök, különösen az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portáljának igen meggyőző használatát mutatják. Számos csatorna áll rendelkezésre a munkavállalói mobilitásra vonatkozó információk nyerésére és az akadályok bejelentésére. A Bizottság azon a véleményen van, hogy hasznosnak bizonyulna egy „egyablakos ügyintézési pont” – és ez áll az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozására vonatkozó eljövendő javaslatának középpontjában.

64. A Bizottság hangsúlyozza, hogy a munkaerő-felmérés nagy értéket képvisel az EU-n belüli munkavállalói mobilitás (és migrálás) elemzése szempontjából. A tudományos és szakpolitikai kutatások világszerte elismerik a munkaerő-felmérést, amelyet nagymértékben kiaknáznak az EU-n belüli mobilitásra, migrálásra, stb. vonatkozó kérdések megválaszolására.

65. A Bizottság elismeri, hogy fokozni lehetne a szinergiákat és egy jobb monitoring rendszer révén törekszik programjai eredményeinek javítására és átláthatóbbá tételére.

66. A Bizottság úgy véli, hogy a Számvevőszék által e bekezdésben jelzett és egyéb hiányosságokat (mint például az önéletrajzok elérhetősége) orvosolni kell ahhoz, hogy az EURES-portál az európai munkaközvetítés valódi eszközévé váljon.

67.

1. ajánlás. A munkavállalók szabad mozgásáról és a megkülönböztetés bejelentéséről tájékoztató, már meglévő eszközök ismertségének mérése az uniós polgárok körében

Az uniós polgárok és vállalkozások (ideértve a célzott népességet) körében való tájékoztatási tevékenységek részét képezik minden releváns eszköz kommunikációs stratégiájának és tevékenységének. E tevékenységek eredményessége az (utólagos) értékelési munka révén is mérlegre kerül.

a) A Bizottság elfogadja az ajánlást és hangsúlyozza, hogy már jelenleg is hoz intézkedéseket nevezetesen az Európa Önökért portál használatának növelése és a SOLVIT ismertségének bővítése érdekében, a 2017. május 2-án elfogadott cselekvési tervben említettek szerint.

Ebben a vonatkozásban a Bizottság vállalja e portálok „kereshetőségének” javítását, ezen belül a keresőoptimalizálást.

b) A Bizottság elfogadja az ajánlást és hangsúlyozza, hogy már hoz intézkedéseket a meglévő eszközök alkalmazásának növelése céljával. Ezekre az intézkedésekre mindazonáltal hatással lesznek a készülőben lévő egységes digitális ügyfélkapu előmozdítására irányuló rendelkezések. Az erre vonatkozó rendeletet jelenleg az Európai Parlament és a Tanács tárgyalja.

[3] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8047&furtherPubs=yes

A megvalósítás céldátuma: A tervbe vett megvalósítási céldátum egyebek mellett az egységes digitális ügyfélkapura vonatkozó rendelet folyamatban lévő tárgyalásaitól és néhány, a SOLVIT cselekvési terv keretébe tartozó kezdeményezés megvalósítási módjától függ.

2. ajánlás. A rendelkezésre álló információk megfelelőbb kiaknázása a szabad mozgással szembeni megkülönböztetés típusainak azonosítása érdekében

A Bizottság elfogadja az ajánlást.

A tervezett Európai Munkaügyi Hatóság munkája (lásd az I. pontra adott választ) segíti majd a Bizottságot abban, hogy jobban kiaknázza az ilyen információkat.

A tervbe vett megvalósítási céldátum (2018. december) az Európai Munkaügyi Hatóságot létrehozó rendeletjavaslatra vonatkozó jogalkotási eljárás befejezésétől is függ.

3. ajánlás. A munkaerő-mobilitási mintákra és áramlásokra, valamint a munkaerőpiaci egyensúlyhiányra vonatkozó adatok összegyűjtésének és felhasználásának fejlesztése

A Bizottság megjegyzi, hogy ezen ajánlás címzettjei részben a tagállamok.

A Bizottság elfogadja az ajánlás rá vonatkozó részét és hangsúlyozza, hogy már hoz ilyen irányú intézkedéseket.

A szükségletet a Bizottság a 2014-ben ismertetett EURES-rendeletjavaslatában nyugtázta. Az Európai Parlament és a Tanács által elfogadott (EU) 2016/589 rendelet 29. cikke a munkaerő-mobilitási áramlások és minták nyomon követésének és nyilvánosságra hozatalának szükségességére utal, a 30. cikk pedig minden tagállamra kötelező adatszolgáltatási kötelezettséget vezet be a munkaerőhiányra és -túlkínálatra vonatkozóan a nemzeti és ágazati munkaerőpiacokon, különös figyelmet fordítva a munkaerőpiac legkiszolgáltatottabb csoportjaira és a munkanélküliség által leginkább sújtott régiókra. Az említett két cikk hozza meg a kért javulást.

A munkaerő-felmérés keretében rendelkezésre álló adatok javítása érdekében a Bizottság együttműködik a tagállamokkal, valamint az állami foglalkoztatási szolgálatokkal azért, hogy meghatározzák a munkavállalói mobilitás potenciálját.

A munkaerőhiányra és -túlkínálatra vonatkozó adatgyűjtés javításának célja, hogy az adatokat közvetlenebbül felhasználják a megfeleltetések programozásában és a munkaerő-felvételben az EURES számára.

4. ajánlás. A munkavállalói mobilitás elősegítésére szolgáló uniós finanszírozás kialakításának javítása

A Bizottság elfogadja az ajánlást abban az értelemben, hogy célja megvizsgálni, hogyan lehet általánosságban javítani a munkavállalói mobilitás uniós finanszírozásának kialakítását a következő többéves pénzügyi keretre való felkészülés keretében.

A Bizottság jelenleg a következő többéves pénzügyi keret elkészítésén dolgozik és számos tanulmányt rendelt meg, hogy felmérje a helyzetet az ESZA és az EaSI tekintetében.

A Bizottság véleménye, hogy a jelenlegi rendszerben a kiegészítő jelleg megfelelően biztosított. A jövőben (2020 után) a Bizottság a kiegészítő jelleget javaslata(i) középpontjába helyezi majd.

5. ajánlás. Az EaSI-EURES eredményessége monitoringjának fejlesztése, különösen a munkaközvetítések tekintetében

a) A Bizottság elfogadja az ajánlást és folytatja az EURES – ezen belül az EURES-terület keretében az EaSI által finanszírozott projektek eredményei – monitoringjának javítására irányuló törekvéseit.

A Bizottság szorosan együttműködik a projektek kedvezményezettjeivel, hogy javítsa az ilyen célú adatszolgáltatást a projektek jelentési szakaszában.

b) A Bizottság megjegyzi, hogy ezen ajánlás címzettjei részben a tagállamok. A Bizottság elfogadja az ajánlás rá vonatkozó részét.

2016-ban a Bizottság megkezdte a felkészülést az EURES teljesítménymérési rendszerére a 2016. május 12. óta hatályban lévő (EU) 2016/589 rendelet 32. cikkével összhangban. A felülvizsgálat célja az EURES számára történő jelentési rendszer javítása, különösen a munkaközvetítés tekintetében. A Bizottság végrehajtási jogi aktust szándékozik elfogadni az EURES-hálózat működésének nyomon követéséhez és értékeléséhez szükséges adatgyűjtésre és -elemzésre vonatkozó egységes, részletes előírásokról. Az EURES terület keretében lévő EaSI projektekre vonatkozó monitoringkövetelményeket összehangolják a teljesítménymérési rendszer követelményeivel annak bevezetését követően.

6. ajánlás. Az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálja korlátjainak kezelése

A Bizottság megjegyzi, hogy ezen ajánlás címzettjei a tagállamok.

a) A Bizottság megjegyzi, hogy ezen ajánlás címzettjei a tagállamok.

b) A Bizottság megjegyzi, hogy ezen ajánlás címzettjei a tagállamok.

A Bizottság az Európai Számvevőszék javaslatainak figyelembevételével folytatja a hiányosságai kiküszöbölésére irányuló erőfeszítéseit, oly módon hogy szorosabban ellenőrzi a munkáltatók önkéntes kívülmaradását valamint a közzéteendő állásajánlatok minőségének javítása céljából a tagállamok szintjén támogatja az általuk hozott erőfeszítéseket.

Esemény	Dátum
Az ellenőrzési feladatterv elfogadása / az ellenőrzés megkezdése	26.10.2016
A jelentéstervezet hivatalos megküldése a Bizottságnak (vagy más ellenőrzött félnek)	17.11.2017
A végleges jelentés elfogadása az egyeztető eljárás után	24.1.2018
A Bizottság (vagy más ellenőrzött fél) válaszainak beérkezése az összes uniós nyelven	6.2.2018

2018-ban emlékezünk meg a munkavállalók szabad mozgásáról szóló alapító rendelet 50. évfordulójáról, amely szabadság az Unió négy alapvető szabadságának egyike.
Megállapításunk szerint a Bizottság által bevezetett eszközök biztosítják a munkavállalók szabad mozgását, de ezek az eszközök nagyobb ismertséget érdemelnének. A munkavállalói mobilitást támogató két uniós alap (ESZA és EaSI) kiegészítő jellegét gyengíti megfelelő célkitűzéseik hasonló volta, míg a finanszírozott intézkedések értékelését gátolják a monitoringrendszer hiányosságai. Végül pedig az Unióban betöltendő álláshelyek EURES portálja csak akkor válik valódi európai munkaközvetítési eszközzé, ha hiányosságait – például a közzétett állásajánlatok alacsony arányát – orvosolják.

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK

Kiadóhivatal

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Telefon: +352 4398-1

Megkeresés: eca.europa.eu/hu/Pages/ContactForm.aspx
Weboldal: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors

© Európai Unió, 2018

Az olyan fényképek és más anyagok felhasználásához vagy reprodukálásához, amelyek szerzői jogainak nem az Európai Unió a tulajdonosa, közvetlenül a szerzői jog tulajdonosától kell engedélyt kérni.