EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 4.2.2021
COM(2021) 46 final

KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE, EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE

Eures-verkoston toiminnasta heinäkuun 2018 ja kesäkuun 2020 välisenä aikana

Annettu asetuksen (EU) 2016/589 33 artiklan nojalla

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ 3

1 JOHDANTO 4

1.1 Mikä on Eures? 4

1.1.1 Oikeudellinen kehys 4

1.1.2 Euresin toimet 5

1.1.3 Eures-verkoston organisaatio 5

1.2 Eures-järjestelmän toteutus 6

2 EURES-VERKOSTON PÄÄASIALLISET TOIMET: HEINÄKUU 2018 – KESÄKUU 2020 7

2.1 Toimet Eures-maissa 7

2.1.1 Yleiset tukipalvelut työntekijöille ja työnantajille 7

2.1.2 Erityiset tukipalvelut 8

2.1.3 Resurssit ja hallinnointi 10

2.2 Euroopan koordinointitoimiston horisontaaliset tukitoimet 13

2.2.1 Koordinoinnin ja hallinnoinnin tuki 13

2.2.2 Eures-portaalin toiminta ja kehittäminen sekä portaaliin liittyvä tietotekniikkatuki 13

2.2.3 Koulutus ja ammatillinen kehittyminen 14

2.2.4 Tukipalvelu 14

2.2.5 Verkostoituminen, parhaiden käytäntöjen jakaminen ja vastavuoroinen oppiminen 15

2.2.6 Tiedotus- ja viestintätoimet 15

2.2.7 Alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden analysointi 16

2.2.8 Oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien asianmukaisten yhteistyö- ja välitysrakenteiden kehittäminen 17

2.2.9 Taloudelliset resurssit 17

3 ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO EURES-MAISSA 18

3.1 Verkoston kokoonpano ja organisaatioita koskevat asiat 18

3.1.1 Asetuksen vaatimukset 18

3.1.2 Täytäntöönpano 18

3.1.3 Haasteet 19

3.2 Hallinnointi ja vuorovaikutus Eures-verkoston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa 19

3.2.1 Asetuksen vaatimukset 19

3.2.2 Täytäntöönpano 19
3.2.3 Haasteet 20
3.3 Verkoston laajentaminen 20
3.3.1 Asetuksen vaatimukset 20
3.3.2 Täytäntöönpano 20
3.3.3 Haasteet 21
3.4 Avoimet työpaikat ja ansioluetteloiden vaihdot 21
3.4.1 Asetuksen vaatimukset 21
3.4.2 Täytäntöönpano 21
3.4.3 Haasteet 22
3.5 Tukipalvelut 22
3.5.1 Asetuksen vaatimukset 22
3.5.2 Täytäntöönpano 23
3.5.3 Haasteet 23
3.6 Tiedonvaihto, ohjelmatyö ja suorituskyvyn mittaaminen 23
3.6.1 Asetuksen vaatimukset 23
3.6.2 Täytäntöönpano 23
3.6.3 Haasteet 24
3.7 Edellisellä raportointijaksolla käsitellyt toimet 24
4 ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO EUROOPAN KOMISSIOSSA 25
4.1.1 Asetuksen vaatimukset 25
4.1.2 Täytäntöönpano 25
4.1.3 Haasteet 26
4.1.4 Edellisellä raportointijaksolla käsitellyt toimet 27
5 PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET 27
5.1 Päätelmät 27
5.2 Suositukset Eures-maille 29
5.3 Toimet, joita Euroopan koordinointitoimiston ja Euroopan komission on tarkoitus edistää 30
5.4 Toimet, joita Euroopan työviranomaisen on tarkoitus edistää 30

TIIVISTELMÄ

Tässä toimintakertomuksessa esitetään **yleiskatsaus Eures-verkoston toiminnasta heinäkuun 2018 ja kesäkuun 2020 välisenä aikana** sekä **tilannekatsaus Eures-asetuksen (EU) 2016/589 soveltamisesta kesäkuuhun 2020 saakka** asetuksen 33 artiklan mukaisesti.

Vuonna 1994 käynnistetty Eures on yhteistyöverkosto, jonka muodostavat Euroopan komissio, kansalliset julkiset työnvälityspalvelut sekä joukko muita jäseniä ja yhteistyökumppaneita, esimerkiksi yksityisiä työnvälityspalveluja, työmarkkinaosapuolia ja yliopistoja, kaikista EU:n jäsenvaltioista, Islannista, Liechtensteinista, Norjasta, Sveitsistä ja, tämän kertomuksen viitejaksolla, Yhdistyneestä kuningaskunnasta, jäljempänä 'Eures-maat'.

Eures-verkoston tärkeimpänä tavoitteena on edistää oikeudenmukaista EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta. Verkosto koostuu kunkin Eures-maan nimeämistä kansallisista koordinointitoimistoista, Euroopan koordinointitoimistosta, jota tällä hetkellä isännöi Euroopan komission työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto, sekä muista Eures-jäsenistä ja yhteistyökumppaneista. Euresin palveluja tarjotaan eri Eures-maihin jakautuneen Euresin henkilöstöverkoston kautta sekä eurooppalaisessa ammatillisen liikkuvuuden portaalissa, jäljempänä 'Eures-portaali', jossa on käytettävissä useita verkkopalveluvälineitä.

Operatiivisella tasolla **Eures-maiden pääasiallisissa toimissa** keskityttiin viitejakson aikana tukipalvelujen tarjoamiseen työnantajille ja työntekijöille pääasiassa antamalla tietoa työvoiman liikkuvuuteen liittyvistä kysymyksistä ja rekrytointitoimista. Lisäksi verkostossa tarjottiin oppisopimuksia ja työharjoittelua koskevia erityisiä tukipalveluja sekä rekrytoinnin jälkeistä apua ja liikkuvuusjärjestelyjä. **Euroopan koordinointitoimisto jatkoi** horisontaalisten tukipalvelujen tarjoamista Eures-verkoston toiminnan varmistamiseksi, minkä lisäksi se kehitti ja paransi Eures-portaalia ja yhteentoimivuuteen liittyviä toimintoja.

Sääntelyn tasolla saavutettiin edistystä **Eures-asetuksen täytäntöönpanossa** usealla osa-alueella:

- Useimmilla **Eures-mailla** on käytössään uusia jäseniä ja yhteistyökumppaneita koskeva hyväksyntäjärjestelmä, jonka avulla ne laajentavat verkostojaan, ja useita uusia jäseniä ja yhteistyökumppaneita on jo hyväksytty.
- Yhtä lukuun ottamatta kaikki Eures-maat siirtävät avoimet työpaikat Eures-portaaliin automaattisesti, ja yli puolet siirtää ansioluettelot kansalliselta tasolta portaaliin.
- Eures-portaalin käytettävyyttä parannettiin, ja työ Eures-portaalissa olevien ansioluetteloiden ja avoimien työpaikkojen automatisoidun yhteensaattamisen toteuttamiseksi on käynnissä.
- Käytössä on malleja, jotka mahdollistavat yhdenmukaisen suunnittelun ja suorituskyvyn mittaamisen koko Eures-verkostossa (suorituskyvyn mittausjärjestelmä ja ohjelmakausi).

Joitakin haasteita ja esteitä on kuitenkin vielä ratkaistavana. Verkoston laajentaminen uusia jäseniä ja yhteistyökumppaneita hyväksymällä on hidasta. **Eures-asetuksen noudattamatta jättäminen** viivästyttää yhteentoimivuusratkaisujen toteuttamista.

Euroopan koordinointitoimiston Eures-maille antama horisontaalinen tuki, johon kuuluvat Eures-brändin edistäminen ja verkoston koordinointi, on ollut Eures-verkoston työn kannalta olennaisen tärkeää. Entistä enemmän huomiota voidaan kuitenkin kiinnittää työvoiman liikkuvuutta koskevan **tietojenvaihdon** parantamiseen, **ohjelma- ja seurantakausien** yhdenmukaistamiseen sekä **oppisopimuksia ja työharjoitteluja** koskevien tukipalvelujen tarjoamisen helpottamiseen.

Jotta voidaan saavuttaa Eures-uudistuksen tavoitteet ja varmistaa edelleen oikeudenmukainen EU:n sisäinen työvoiman liikkuvuus, Eures-maita suositellaan **tehostamaan toimiaan uusien jäsenten ja yhteistyökumppaneiden hyväksymiseksi ja sisäisten hallinto- ja**

koordinointimekanismiensa mukauttamiseksi niin, että ne vastaavat uuden verkoston kokoonpanoa. Eures-portaalin käytettävyyden parantamiseksi olisi asetettava etusijalle **avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden automatisoituun siirtämiseen liittyvän työn saattaminen päätökseen** siellä, missä sitä ei ole vielä tehty, sekä **kansallisten luokitusjärjestelmien yhteensovittaminen eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen (ESCO) kanssa**. On myös tärkeää, että Eures-verkosto **ottaa työmarkkinoiden kehityssuuntauksien analysoinnin entistä tiiviimmin osaksi toimintansa suunnittelua** ja selvittää, tarvitaanko kohdennettuja toimia sosiodemografisen kehityksen huomioon ottamiseksi.

Nämä painopisteet olisi toteutettava Eures-verkoston haastavassa täytäntöönpanotilanteessa, jossa on otettava huomioon covid-19-pandemian vaikutus EU:n sisäiseen työvoiman liikkuvuuteen ja vuodelle 2021 suunniteltu Euroopan koordinointitoimiston siirto Euroopan työviranomaiselle. Tältä osin **Euroopan työviranomaisen olisi asetettava etusijalle siirtoa koskevan toimintasuunnitelman täytäntöönpano sekä pätevän henkilöstön rekrytointi ja riittävä resurssien kohdentaminen**.

1 JOHDANTO

1.1 Mikä on Eures?

Eures on **Euroopan komission, kansallisten julkisten työnvälityspalvelujen sekä muiden jäsenten ja yhteistyökumppaneiden** välinen yhteistyöverkosto, joka toimii kaikissa EU:n jäsenvaltioissa, Islannissa, Liechtensteinissa, Norjassa, Sveitsissä ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa[1], jäljempänä 'Eures-maat'. Eures helpottaa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta tarjoamalla työntekijöille ja työnantajille tietoja ja työllistämisen tukipalveluja sekä lisäämällä yhteistyötä ja tietojenvaihtoa jäsenjärjestöjensä välillä.

1.1.1 Oikeudellinen kehys

Euroopan komissio perusti vuonna 1994 Eures-verkoston, jota oli käsitelty työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta yhteisön alueella annetun asetuksen (ETY) N:o 1612/68 II osan muuttamisesta 27. heinäkuuta 1992 annetussa neuvoston asetuksessa (ETY) N:o 2434/92. Eures-verkostossa toteutettiin vuosina 2011–2016 pitkä verkoston kokoonpanoa, hallintoa ja välineitä koskeva uudistusprosessi, jotta voitaisiin ottaa huomioon uudet liikkuvuusmallit ja alan kasvavat suuntaukset. Prosessi kulminoitui uuteen **Eures-asetukseen (EU) 2016/589**, jonka tavoitteena on luoda entistä suurempi ja vahvempi Euroopan työnvälitysverkosto, joka kattaa sekä julkiset että yksityiset työnvälityspalvelut ja tehostaa näin valtioiden rajat ylittävää työmarkkinatietojen vaihtoa työhönsijoittumisten tukemiseksi koko EU:n ja ETA:n alueella.

Uuden Eures-asetuksen merkittävimmät muutokset edelliseen oikeusperustaan verrattuna liittyvät **avoimuuden parantamiseen** lisäämällä Eures-portaalissa ilmoitettavien työpaikkojen, mukaan lukien työsuhteessa olevien työntekijöiden oppisopimus- ja harjoittelupaikkojen, määrää, **parantamalla avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden yhteensaattamista verkossa**, tarjoamalla **työnhakijoille ja työnantajille tarkoitettu vähimmäispalvelupaketti** ja laajentamalla verkostoa. Asetusta tukee kuusi täytäntöönpanopäätöstä, joilla varmistetaan yhdenmukainen

[1] Yhdistynyt kuningaskunta oli heinäkuusta 2018 kesäkuuhun 2020 ulottuneella viitejaksolla Eures-verkoston täysjäsen. Sen Eures-jäsenyys päättyy 31. joulukuuta 2020.

täytäntöönpano kaikissa Eures-maissa.[2] Viitejaksolla hyväksyttiin kaksi täytäntöönpanopäätöstä: (EU) 2018/1020, annettu 18 päivänä heinäkuuta 2018, ja (EU) 2018/1021, annettu 18 päivänä heinäkuuta 2018.

1.1.2 Euresin toimet

Eures muodostaa olennaisen osan työmarkkinoiden tukirakenteesta, jota EU on kehittänyt menneiden vuosikymmenien aikana parantaakseen sosiaalista ja taloudellista suorituskykyään. Euresin palveluja tarjotaan kahden toisiaan täydentävän kanavan kautta: Euresin henkilöstöverkoston, joka koostuu eri puolilla verkostoa työskentelevästä Euresin henkilöstöstä, ja eurooppalaisen ammatillisen liikkuvuuden Eures-portaalin, jossa on käytettävissä useita verkkopalveluvälineitä.

Eures-palvelut työnhakijoille ja työnantajille

- Autetaan työnhakijoita **löytämään töitä** ja työnantajia **löytämään hakijoita** koko Euroopan laajuisesti.
- **Saatetaan yhteen** avoimet työpaikat ja ansioluettelot Eures-portaalissa.
- Tarjotaan **tietoa, neuvontaa** ja muita työvoiman liikkuvuuteen liittyviä tukipalveluita työntekijöille ja työnantajille.
- Tarjotaan **rekrytoinnin jälkeistä apua**.
- Taataan pääsy Eures-maiden **elin- ja työoloja**, kuten verotusta, eläkettä, sairausvakuutuksia ja sosiaaliturvaa, koskevaan tietoon.
- Tarjotaan erityisiä tukipalveluita rajatyöntekijöille ja työnantajille **raja-alueilla**.
- Tarjotaan tukea erityisryhmille Euresin toimintaan liittyvien **kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen** puitteissa.
- Tuetaan dynaamisia rekrytointitapahtumia **Euroopan (verkko)työpaikkapäivien European Online Job Days** - alustan kautta.

1.1.3 Eures-verkoston organisaatio

Eures-verkoston kokoonpanoon kuuluvat Eures-asetuksen 7 artiklan mukaisesti seuraavat:

[2] Komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2017/1255, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2017, organisaatioiden hyväksymiseen Eures-jäseniksi ja Eures-yhteistyökumppaneiksi käytettävien kansallisten järjestelmien ja menettelyjen kuvaamiseen tarkoitetusta mallista.
Komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2017/1256, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2017, Eures-verkoston kansallisia työohjelmia koskevaan tietojenvaihtoon unionin tasolla tarkoitetuista malleista ja menettelyistä.
Komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2017/1257, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2017, avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluettelojen yhteensaattamisen Eures-portaalissa mahdollistavan yhtenäisen järjestelmän edellyttämistä teknisistä standardeista ja malleista.
Komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2018/170, annettu 2 päivänä helmikuuta 2018, yhdenmukaisista yksityiskohtaisista erittelyistä tietojen keruuta ja analysointia varten Eures-verkoston toiminnan valvomiseksi ja arvioimiseksi.
Komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2018/1020, annettu 18 päivänä heinäkuuta 2018, eurooppalaisen luokituksen taitojen, osaamisen ja ammattien luettelon hyväksymisestä ja päivittämisestä Eures-järjestelmän yhteisen tietoteknisen järjestelmän kautta tapahtuvaa automatisoitua yhteensaattamista varten.
Komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2018/1021, annettu 18 päivänä heinäkuuta 2018, eurooppalaista luokitusta käyttävän yhteisen tietoteknisen järjestelmän kautta tapahtuvaa automatisoitua yhteensaattamista sekä kansallisten järjestelmien ja eurooppalaisen luokituksen välistä yhteentoimivuutta varten tarvittavien teknisten standardien ja mallien hyväksymisestä.

- Eures-maiden nimeämät **kansalliset koordinointitoimistot**, jotka on yleensä liitetty joko niiden julkisiin työvoimapalveluihin tai työministeriöön.
- **Euroopan koordinointitoimisto**, jota hallinnoi Euroopan komission työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto ja joka tarjoaa horisontaalista tukea kansallisille koordinointitoimistoille. Asetuksen (EU) 2019/1149 6 artiklan mukaisesti vastuu Euroopan koordinointitoimiston hallinnoinnista siirretään työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosastolta Euroopan työviranomaiselle.
- Muut **Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit**, jotka ovat Eures-asetuksen 12 artiklan mukaan Eures-verkoston operatiivista toimintaa harjoittavia organisaatioita, kuten yksityisiä työvoimapalveluja, työmarkkinaosapuolia ja yliopistoja.

Kansalliset koordinointitoimistot muodostavat yhdessä Euroopan koordinointitoimiston kanssa Eures-verkoston Euroopan koordinointiryhmän, jonka tehtävänä on koordinoida verkoston toimintoja ja toimintaa (Eures-asetuksen 14 artikla).

Kuten Eures-asetuksen 11 artiklassa täsmennetään, Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppaneiden on käytävä läpi hyväksyntämenettely, ennen kuin niistä tulee hyväksyttyjä Eures-jäseniä tai -yhteistyökumppaneita. Eures-verkoston jäsenten tulee suorittaa kaikki seuraavat tehtävät ja kumppanien vähintään yksi seuraavista tehtävistä:

- panoksen tarjoaminen avoimien työpaikkojen reserviin välittämällä tietoa Eures-portaaliin ja tietotekniseen järjestelmään
- panoksen tarjoaminen työnhakijaprofiilien reserviin välittämällä tietoa Eures-portaaliin ja tietotekniseen järjestelmään
- tukipalvelujen tarjoaminen työntekijöille ja työnantajille suoraan.

1.2 Eures-järjestelmän toteutus

Eures-asetuksen 33 ja 35 artiklassa edellytetään, että komissio laatii verkoston toimintakertomukset vuosina 2018 ja 2020 sekä jälkiarvioinnin vuonna 2021. Ensimmäinen Eures-toimintakertomus kattoi tammikuun 2016 ja kesäkuun 2018 välisen ajan, ja se julkaistiin 2. huhtikuuta 2019. Toimintakertomuksessa todetaan, että sääntelyn osalta Eures-asetuksen täytäntöönpano oli saatettu loppuun useimmilla alueilla:

- kansalliset koordinointitoimistot oli nimetty
- julkiset työvoimapalvelut oli nimitetty kansallisten Eures-verkostojen jäseniksi
- jäsenten ja yhteistyökumppanien hyväksyntäjärjestelmien luomisessa oli edistytty
- seurantavälineitä ja suorituskykyä mittaavia välineitä oli otettu käyttöön
- kansallisten tietokantojen ja Eures-portaalin välisessä avoimessa työpaikkatietojen ja ansioluetteloiden vaihdossa oli edistytty.

Jatkokehitysalueiksi tunnistettiin muun muassa verkoston laajentaminen hyväksymällä uusia jäseniä ja yhteistyökumppaneita, ansioluetteloiden ja avoimia työpaikkoja koskevien tietojen vaihdon täytäntöönpano kaikkien Eures-maiden kanssa sekä eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen (ESCO) käyttöönotto.

Tämä toinen Eures-toimintakertomus kattaa heinäkuun 2018 ja kesäkuun 2020 välisen ajan, jäljempänä ’viitejakso’.

2 EURES-VERKOSTON PÄÄASIALLISET TOIMET: HEINÄKUU 2018 – KESÄKUU 2020

2.1 Toimet Eures-maissa

2.1.1 Yleiset tukipalvelut työntekijöille ja työnantajille

Kaikki Eures-maat tarjosivat tukipalveluja työntekijöille ja työnantajille. Toimissa keskityttiin edelleen pääasiassa työntekijöihin ja työnhakijoihin, mutta myös työnantajille tarjottavia palveluja lisättiin. Tärkeimpiä toimia olivat tiedottaminen, ohjaus ja neuvonta, rekrytointitapahtumien järjestäminen fyysisinä tapahtumina ja verkossa sekä suoran yhteensaattamisen ja työhönsijoittumisen tukeminen. Joissakin tapauksissa Eures-maat suunnittelivat toimet alakohtaisen lähestymistavan perusteella, kun taas toisissa keskityttiin ulos- tai sisäänpäin suuntautuvaan liikkuvuuteen. Jotkin Eures-maat omaksuivat yleisen työmarkkinalähestymistavan.

2.1.1.1 Työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattaminen ja työhönsijoittuminen

Eures-palvelun työntekijät käsittelivät heinäkuun 2018 ja kesäkuun 2020 välisenä aikana **432 503 työpaikkahakemusta** (mukaan lukien ansioluettelot) ja **1 662 468 avointa työpaikkaa**. Painopiste oli heidän oman maansa Eures-verkoston työnhakijoissa ja työnantajissa, kun taas muista Eures-maista oli peräisin vain 37 prosenttia työpaikkahakemuksista ja 9 prosenttia avoimista työpaikoista. Lisäksi eri puolilla verkostoa järjestettiin samalla ajanjaksolla **18 397 tapahtumaa**, joista 69 prosenttia oli tiedotustapahtumia, 12 prosenttia rekrytointitapahtumia ja loput 19 prosenttia yhdistettyjä rekrytointi- ja tiedotustapahtumia. Eures-portaalin itsepalveluun rekisteröityi heinäkuun 2018 ja kesäkuun 2020 välisenä aikana **419 745** työnhakijaa ja **15 834** työnantajaa. Kun yhdistetään Eures-verkoston **suorituskyvyn mittausjärjestelmän** tulokset ja asiakastyytyväisyyskyselyyn perustuvat arviot, voidaan todeta, että Eures-verkosto edisti joko Eures-portaalin tai kansallisten Eures-verkostojen kautta ainakin **84 580:tä työhönsijoittumista vuonna 2018 ja 83 360:tä työhönsijoittumista vuonna 2019**.

2.1.1.2 Tiedotus ja opastus

Esimerkkejä Euresin henkilöstön työnhakijoille ja työnantajille tarjoamista tiedotus- ja ohjaustoimista ovat henkilökohtainen neuvonta, tuki työpaikkailmoitusten laatimiseen ja työpajojen järjestäminen. Heinäkuun 2018 ja kesäkuun 2020 välisenä aikana raportoitiin kaikkiaan **5 924 376 henkilökohtaisesta kontaktista työntekijöiden** ja **403 244 kontaktista työnantajien** kanssa. Keskusteluista työntekijöiden kanssa noin 43 prosentissa aiheena oli työhönsijoittuminen ja 32 prosentissa elin- ja työolot. Työnantajien kanssa käytyjen keskustelujen tärkeimpiä aiheita olivat työhönsijoittumiset, joiden osuus oli noin 40 prosenttia, ja Eures-verkostoa koskeva yleinen tiedottaminen, jonka osuus oli noin 39 prosenttia.

Asiaankuuluvaa tietoa on saatavilla myös Eures-portaalissa, johon Eures-maat päivittävät säännöllisesti yleistä tietoa työmarkkinoistaan sekä elin- ja työoloistaan (esimerkiksi hallintomenettelyistä, sosiaaliturvajärjestelmästä, verotuskysymyksistä, työsopimuksista ja tavanomaisista työnhakutavoista). Tiedot ovat saatavilla 26 kielellä. Lisäksi **16 Eures-maalla on oma kansallinen Eures-verkkosivustonsa**, jossa on työnhakijoiden ja työnantajien saatavilla muun muassa työvoiman liikkuvuutta koskevia tietoja, Eures-palvelujen yleiskuvaus ja linkki Eures-portaaliin.

2.1.2 Erityiset tukipalvelut

Erityisryhmille suunnatut tukipalvelut ja -ohjelmat kuuluivat myös Eures-maiden keskeisiin toimiin.

2.1.2.1 Tuki valtioiden rajat ylittävillä alueilla

Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit tarjoavat tietoa sekä työhönsijoittumis- ja rekrytointipalveluja, jotka on räätälöity rajatyöntekijöiden ja raja-alueiden työnantajien erityistarpeisiin ja -olosuhteisiin. Nämä toimet toteutettiin virallisilla rajatylittävillä Eures-kumppanuuksilla, jotka rahoitettiin Euroopan työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevan ohjelman (EaSI) 2014–2020 Eures-lohkosta, ja tekemällä yhteistyösopimuksia Eures-verkostoon kuuluvien naapurimaiden tai muiden Eures-verkoston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa.[3]

Vuonna 2018 myönnettiin EaSI-tukea **yhdeksälle rajatylittävälle kumppanuudelle** edelliseltä vuodelta ja vuonna 2019 **yhdelletoista rajatylittävälle kumppanuudelle**. Lisäksi vuonna 2019 valittiin **kahdeksan rajatylittävää kumppanuutta**, joille myönnettiin EaSI-tukea vuosille 2020 ja 2021. Rajatylittävät Eures-kumppanuudet raportoivat, että niillä oli vuonna 2019 ollut työnhakuun liittyen 195 060 henkilökohtaista kontaktia työntekijöiden kanssa ja vuonna 2018 yhteensä 18 182 kontaktia asiakkaiden kanssa. Vuosina 2018 ja 2019 yhteensä 5 408 rajatylittävää työnhakijaa löysi työpaikan rajatylittävän kumppanuuden avulla. Nämä luvut osoittavat, että rajatylittävien kumppanuuksien puitteissa toteutettujen toimien pääasiallinen painopiste on ollut tarjota monikielistä tietoa, mikä on usein toteutettu fyysisten yhden palvelupisteen ratkaisujen avulla. Nämä tiedot koostuvat enimmäkseen lähetetyille työntekijöille ja työmatkalaisille tarkoitetuista ohjeista, jotka koskevat esimerkiksi sosiaaliturvajärjestelmien piiriin pääsyä, tutkintojen tunnustamista ulkomailla ja verotusta.

Eures-maat raportoivat toimintakertomuksissaan, että virallisten rajatylittävien kumppanuuksien kehykseen kuulumattomilla raja-alueilla toteutetaan usein muita **rajat ylittävää yhteistyötä** koskevia järjestelyjä, joiden tarkoituksena on pääasiassa tarjota tietoa ja helpottaa **rekrytointitapahtumien** järjestämistä raja-alueilla.

2.1.2.2 Rekrytoinnin jälkeinen apu

Rekrytoinnin jälkeisen avun tavoitteena on varmistaa, että liikkuvat työntekijät sopeutuvat uusiin työtehtäviinsä mahdollisimman hyvin. Eures-maat keskittyivät edelleen enimmäkseen tiedon tarjoamiseen työntekijöille ja työnantajille ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Noin kaksi kolmasosaa niistä järjesti myös rekrytoinnin jälkeistä toimintaa (**21 Eures-maata** ilmoitti järjestävänsä rekrytoinnin jälkeistä toimintaa vuonna 2019). Suurin osa toimista liittyi tietojen tarjoamiseen ja ohjaukseen vero- ja sosiaaliturva-asioissa, mutta osa Eures-maista tarjoaa myös tukipalveluja vuokratyöntekijöiden perheille ja/tai kielikoulutusta.

2.1.2.3 Nuorille tarkoitettu tuki – oppisopimukset ja työharjoittelut

Työsuhteeseen sidoksissa oleviin oppisopimus- ja työharjoittelupaikkoihin liittyviä toimia rajoitettiin ja toteutettiin epätasaisesti kaikissa Eures-maissa. Toiminta riippui pääasiassa julkisten työvoimapalvelujen kansallisesta asemasta oppisopimus- ja työharjoittelupaikkoja koskevien palvelujen tarjoamisessa.

[3] Kuten asetuksen (EU) 2016/589 3 artiklan 7 kohdassa ja 16 artiklan 4 kohdassa säädetään.

Useimmissa tapauksissa tuki liittyi seuraavassa kohdassa kuvattujen kohdennettujen liikkuvuusjärjestelmien tai muiden nuorten työllisyyttä koskevien eurooppalaisten ohjelmien ja aloitteiden (esimerkiksi Erasmus+, nuorisotakuu ja Eurodyssey – Euroopan alueiden liitto) markkinointiin. Osassa Eures-maista järjestettiin myös nuorisolle suunnattuja työpajoja ja tiedotustoimia. Eures-toimet olivat kuitenkin usein rajallisia, koska julkisilla työvoimapalveluilla ei ollut toimivaltaa tällä alalla.

Euresin henkilöstön tarjoamien palvelujen lisäksi joissakin maissa vaihdetaan Eures-portaalissa oppisopimus- ja työharjoittelupaikkoja: heinäkuusta 2020 lähtien portaalissa on ollut **11 447 oppisopimuspaikkatarjousta** ja **1 483 harjoittelupaikkatarjousta**.

2.1.2.4 Euresiin liittyvät kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt

Euresin tavoitteena on myös **tiettyjen työnhakijaryhmien työhönsijoittuminen**, ja verkosto auttaa täyttämään **avoimia työpaikkoja tietyillä aloilla, joilla on rekrytointivaikeuksia**. Tätä tarkoitusta varten Eures-toimilla voidaan täydentää EU:n **työllisyyttä ja sosiaalista innovointia** koskevasta ohjelmasta (EaSI) rahoitettuja **kohdennettuja liikkuvuusjärjestelyjä** tai toimet voidaan integroida niihin. Seuraavassa taulukossa esitetään yleiskatsaus kolmen heinäkuun 2018 ja kesäkuun 2020 välisenä aikana toteutetun kohdennetun liikkuvuusjärjestelyn pääpiirteisiin, mukaan lukien niiden kohdeväestöt, niihin aktiivisesti osallistuvat maat ja tärkeimmät suorituskykyindikaattorit.

Yleiskatsaus Euresiin liittyviin tietyille ikäryhmille kohdennettuihin liikkuvuusjärjestelyihin

Kesto	**Kohderyhmä**	**Eures-maat**	**Suorituskykyindikaattorit**	**EaSI-rahoitus**
Eka Eures-työpaikka				
Helmikuu 2015 – **jatkuu**	18–35-vuotiaat työnhakijat / yritykset, joilla on taitoihin liittyviä tarpeita	Keskeiset työnvälitystoimistot**:** **DE, FR, IT, SE** Työnvälitystoimistojen yhteistyökumppanit: **BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, NL, FI, SK**[4]	*Heinäkuu 2018 – kesäkuu 2020* Rekisteröityneet työnhakijat: **13 977** Rekisteröityneet työnantajat: **3 551** Rekisteröidyt avoimet työpaikat: **3 477** Työhönsijoitukset: **4 062**	*Joulukuu 2018 – joulukuu 2020* Suunnitellut määrärahat[5]: **11 200 000 euroa** Myönnetyt määrärahat: **14 851 070 euroa**
Reactivate				
Marraskuu 2016 – **jatkuu**	Vähintään 35-vuotiaat työnhakijat / työnantajat, jotka tarvitsevat	Keskeiset työnvälitystoimistot: **FR, SE, PL, DE, IT** Työnvälitystoimistojen yhteistyökumppanit: **EL, ES, NL, MT**[6]	*Lokakuu 2018 – kesäkuu 2020* Rekisteröityneet työnhakijat: **5 216** Rekisteröityneet	*Joulukuu 2018 – joulukuu 2020* Suunnitellut määrärahat: **5 000 000 euroa** Myönnetyt

[4] Tiedot otettu Eures-portaalista.
[5] Ehdotuspyyntö VP/2018/009.
[6] Tiedot otettu Eures-portaalista.

Kesto	Kohderyhmä	Eures-maat	Suorituskykyindikaattorit	EaSI-rahoitus
	pätevää työvoimaa		työnantajat: **708** Rekisteröidyt avoimet työpaikat: **3 940** Työhönsijoitukset: **852**	määrärahat: **4 852 994 euroa**
Euresin kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt[7]				
Tammikuu 2020 – **jatkuu**	Yli 18-vuotiaat työnhakijat	Keskeiset työnvälitystoimistot: **DE, SE** Työnvälitystoimistojen yhteistyökumppanit: **RO, FI, EE, IE, SE, PT, DK, ES, NL, SL, DE, SK**	*Alkoi tammikuussa 2020* Rekisteröityneet työnhakijat: **jatkuu** Rekisteröityneet työnantajat: **jatkuu** Rekisteröidyt avoimet työpaikat: **jatkuu** Työhönsijoitukset: **jatkuu**	*Kesäkuu 2020 – joulukuu 2021* Suunnitellut määrärahat: **9 000 000 euroa** Myönnetyt määrärahat: **8 860 242 euroa**

Eka Eures-työpaikka- ja Reactivate-ohjelmissa suurin osa työhönsijoituksista toteutui terveys- ja sosiaalipalvelujen, tiedotuksen ja viestinnän, koulutuksen sekä kuljetuksen ja varastoinnin aloilla. Pääasialliset lähettävät maat olivat Espanja, Italia ja Ranska. Pääasialliset vastaanottavat maat olivat Saksa ja Yhdistynyt kuningaskunta kummassakin ohjelmassa, Irlanti Eka Eures-työpaikka -ohjelmassa ja Bulgaria Reactivate-ohjelmassa.

Vuonna 2019 perustettiin uusi järjestely nimeltä Euresin kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt, jolla varmistetaan kahden aiemmin perustetun ohjelman, Eka Eures-työpaikka- ja Reactivate-ohjelmien, toteutuksen jatkuvuus ja jatkokehitys. Euresin kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt kattavat kummankin ohjelman kohderyhmät, ja Ruotsi ja Saksa toteuttavat niitä johtavina maina. Niiden toteutus on viivästynyt covid-19-pandemian vuoksi.

2.1.3 Resurssit ja hallinnointi

2.1.3.1 Henkilöstöresurssit

Euresin henkilöstöön kuuluu sekä kansallisissa tai alueellisissa julkisissa työvoimapalveluissa että muissa Eures-verkoston jäsen- tai yhteistyökumppaniorganisaatioissa työskenteleviä neuvojia. Eures-verkoston henkilöstöön kuului vuonna 2018 yhteensä **2 568 työntekijää** (1 255 kokoaikavastaavaa) ja vuonna 2019 yhteensä 2 642 työntekijää (1 232 kokoaikavastaavaa). Kokoaikavastaavien jakauma vaihtelee maittain erikokoisten työmarkkinoiden mukaan Maltan ja Luxemburgin kahdesta kokoaikavastaavasta Bulgarian 20:een, Tšekin 33:een, Ranskan 89:ään ja Saksan 156:een kokoaikavastaavaan.

[7] Ehdotuspyyntö VP/2019/009.

2.1.3.2 Taloudelliset resurssit

Eures-verkoston kansallisen tason rahoitus muuttui Eures-uudistusprosessin aikana ja Eures-asetuksen tultua voimaan. Ennen vuotta 2014 Eures-verkoston toimintaa rahoitettiin erillisestä EU:n budjettikohdasta myönnettävillä vuotuisilla määrärahoilla, mutta vuodesta 2015 lähtien Eures-maat ovat vastanneet omien Eures-toimiensa määrärahojen turvaamisesta. Eures-maiden tähän käyttämät varat ovat pääasiassa peräisin kahdesta lähteestä: Euroopan sosiaalirahastosta (ESR) ja kansallisista talousarvioista. Talousarvion kokoonpano ja määrä vaihtelevat eri Eures-maissa, koska osa maista käytti vain kansallisia resursseja ja osa taas molempia. Kansallisille koordinointitoimistoille tehdyn kyselytutkimuksen, joka koski ESR:n käyttöä Eures-toimiin, tulokset osoittavat, että ohjelmakaudella 2014–2020 käytettävissä oli noin 58 000 000 euroa.

Tämän lisäksi Eures-maat voivat hakea työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevan ohjelman (EaSI) Eures-lohkon kautta saatavilla olevia varoja kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen puitteissa toteutettaviin toimiin ja tietyissä tapauksissa lisäkustannuksiin[8]. Pieni määrä Eures-maita myös täydensi käytettävissä olevia resursseja muista lähteistä, kuten jäsen- ja yhteistyökumppaniorganisaatioiden erityisbudjeteista.

2.1.3.3 Tietotekniikkainfrastruktuuri

Tietoteknisten peruslaitteiden lisäksi Eures-maat varmistivat, että Euresin henkilöstöllä on käytettävissään asiaankuuluvat ohjelmistot, kuten webinaarien ja verkkokokousten järjestämiseen tarvittavat työkalut. Suurin osa Eures-maista tarjosi myös **digitaalisia palveluja**, kuten tiedotustilaisuuksia verkossa tai neuvontaa Skypen tai muiden verkkokeskusteluvälineiden kautta. Esimerkkejä muista toimista verkkopalvelujen tarjoamisen parantamiseksi ovat kansallisten Eures-verkkosivustojen kehittäminen (esimerkiksi Bulgariassa) ja verkkokäsikirjojen käyttöönotto palvelujen tarjoamisen tueksi (esimerkiksi Tanskassa).

Yhteentoimivuuteen liittyvien kysymysten osalta Eures-maat jatkoivat tietotekniikkainfrastruktuuriensa mukauttamista, jotta avoimet työpaikat ja ansioluettelot voidaan siirtää Eures-portaaliin. Joissakin Eures-maissa tietotekniikkainfrastruktuuria oli muutettava myös verkoston laajentamista ja uusien Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppaneiden (esimerkiksi Unkarin ja Puolan) tietotekniikkainfrastruktuurien yhdenmukaistamista silmällä pitäen.

2.1.3.4 Hallinnointi ja sidosryhmien yhteistyö

Sisäisen hallinnon osalta Eures-toimissa keskityttiin uusien Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppaneiden virallisen hyväksyntäjärjestelmän suunnitteluun ja toteutukseen sekä Eures-verkoston laajentamiseen (esimerkiksi hakemuspyyntöjen käynnistämiseen, hakemusten arviointiin ja uusien Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppaneiden mukaan ottamiseen). Jotkin Eures-maat tekivät myös organisaatiorakenteen muutoksia, jotka johtuivat uusien jäsenten ja yhteistyökumppaneiden hyväksymisestä (ne esimerkiksi siirsivät strategisia asioita kansallisen koordinointitoimiston tehtäväksi tai eriyttivät kansallisen koordinointitoimiston organisatorisesti julkisista työvoimapalveluista puolueettomuuden varmistamiseksi).

[8] VP/2019/010: EaSI-EURES – Support to national classification inventories & innovative national online services for mobile workers.

Lisäksi suuri enemmistö Eures-maista toteutti toimia kansallisen Eures-verkostonsa organisoinnin parantamiseksi ja hallinnon tehokkuuden varmistamiseksi. Tähän kuului yhteistyön tehostaminen uusien Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppaneiden kanssa työryhmien, kuukausiraporttien ja kansallisten Eures-tiimien kokousten avulla.

Suuri enemmistö Eures-maita tehosti yhteistyötään laajan sidosryhmäjoukon kanssa niin paikallisella, alueellisella, kansallisella kuin valtioiden rajat ylittävällä tasolla. Tähän sidosryhmäjoukkoon lukeutuvat työmarkkinajärjestöt, muut eurooppalaiset verkostot, uraneuvontapalvelut, kauppakamarit, sosiaaliturvasta ja verotuksesta vastaavat viranomaiset sekä koulutuslaitokset, yliopistot ja ammatilliset yhdistykset.

2.1.3.5 Viestintä Eures-maissa

Eures-maiden toteuttamilla viestintätoimilla pyrittiin hankkimaan lisää asiakkaita pääasiassa lisäämällä työnhakijoiden ja työnantajien tietoisuutta ja tietämystä Eures-palveluista. Näitä viestintätoimia olivat muun muassa yleisluonteiset tiedotuskampanjat, jotka kohdistuivat tiettyihin ryhmiin tai aloihin. Esimerkkeinä mainittakoon työnantajille ja työmarkkinaosapuolille tarkoitetut tiedotustilaisuudet Bulgariassa sekä tiedotuskampanja Irlannissa. Lisäksi vuosina 2018–2020 siirryttiin entistä enemmän sosiaalisen median kanavien käyttöön, ja useimmilla Eures-mailla on Facebook-, LinkedIn- ja/tai Twitter-tili:

Kattavuus / Julkaisujen näyttökerrat Eures-maiden sosiaalisen median kanavissa

Sosiaalisen median kanava	**2. vuosi-puolisko 2018**	**1. vuosi-puolisko 2019**	**2. vuosi-puolisko 2019**	**1. vuosi-puolisko 2020**	**Yhteensä**
Facebook	1 933 419	2 199 555	4 892 949	1 750 944	10 776 867
Twitter	1 059 658	314 606	950 702	766 335	3 091 301
LinkedIn	163 111	329 400	847 239	1 537 762	2 877 512

Muita viestintävälineitä olivat painettu markkinointimateriaali, kuten erilaiset julkaisut, esitteet ja rullajulisteet, sekä videoleikkeet (esimerkiksi Portugali ja Tanska), radio ja televisio (esimerkiksi Espanja ja Slovakia).

2.1.3.6 Toimien seuranta ja arviointi

Komission täytäntöönpanopäätöksessä (EU) 2018/170 esitettiin erittelyt yhdenmukaista tietojen keruuta ja analysointia varten, mikä auttoi seuraamaan Eures-verkoston suorituskykyä. Eures-verkoston **suorituskyvyn mittausjärjestelmä** otettiin käyttöön vuonna 2018, ja sen jälkeen kansalliset koordinointitoimistot ovat toimittaneet tietoja viidestä perusindikaattorista ja 11 verkkoindikaattorista kuuden kuukauden välein.

Tämän vuoksi kansallisten raportointi- ja seurantajärjestelmien muutokset olivat viitejaksolla keskeisiä toimia. Kansalliset koordinointitoimistot ilmoittivat, että yhtenäisen ohjelma- ja seurantajärjestelmän perustamiseksi kansallisella tasolla sekä tiedonkeruun helpottamiseksi kaikkien Eures-verkoston jäsenten ja yhteistyökumppaneiden sisällä otettiin käyttöön työnkulkuja ja uusia rakenteita. Esimerkiksi Italiassa kerätään seurantatiedot verkkokyselyllä. Puolassa otettiin käyttöön yhtenäinen seurantajärjestelmä (sähköinen seurantatietokanta tiedonkeruuta varten), ja Espanjassa ja Norjassa kehitettiin pilvipohjaisia verkkoratkaisuja tietojen keräämiseen kansallisella tasolla. Useissa

maissa tiedot kerätään manuaalisesti. Lisäksi useissa Eures-maissa ja EU:n tasolla järjestettiin Euresin henkilöstölle suorituskyvyn mittausjärjestelmään liittyviä koulutustilaisuuksia ja työpajoja.

Suorituskyvyn mittausjärjestelmän lisäksi **ohjelmakausi** on Eures-maiden vuosittaisten toimien pääasiallinen seurantaväline. Komission täytäntöönpanopäätöksellä (EU) 2017/1256 otettiin käyttöön ohjelmakaudella käytettävät mallit ja menettelyt. Tässä yhteydessä jokainen kansallinen koordinointitoimisto raportoi vuosittaisissa toimintakertomuksissaan kansallisten Eures-verkostojensa tuotoksista ja tuloksista sekä siitä, miten ne vastaavat kansallisissa työohjelmissa määriteltyjä tavoitteita.

2.2 Euroopan koordinointitoimiston horisontaaliset tukitoimet

2.2.1 Koordinoinnin ja hallinnoinnin tuki

Euroopan koordinointitoimisto organisoi Euroopan koordinointiryhmän toimintaa Eures-verkoston tuloksellisen yhteistyön varmistamiseksi. Koordinointiryhmä järjestää säännöllisin väliajoin ja tapauskohtaisesti kokouksia, joissa keskustellaan senhetkisestä tilanteesta, esitellään viimeaikaista kehitystä sekä jaetaan tietoa ja parhaita käytäntöjä. Heinäkuun 2018 ja heinäkuun 2020 välisenä aikana pidettiin **kymmenen Euroopan koordinointiryhmän kokousta**.

Euroopan koordinointitoimisto myös valvoo ja helpottaa ohjelmakauden eri vaiheita sekä koordinoi kansallisia koordinointitoimistoja kommentoimalla niiden ohjelmia ja raportoimalla niistä jokaisesta erikseen.

2.2.2 Eures-portaalin toiminta ja kehittäminen sekä portaaliin liittyvä tietotekniikkatuki

Euroopan koordinointitoimisto ylläpitää Eures-portaalia ja tarjoaa siihen liittyvää tietoteknistä tukea ja ohjausta Eures-maille yhteentoimivuuden parantamiseksi. Euroopan koordinointitoimisto jatkoi viitejaksolla näiden palvelujen tarjoamista. Eures-maille kehitettiin muun muassa aineisto- ja teknisiä standardeja ja muotoja, joiden tarkoituksena on helpottaa maiden kansallisten, alueellisten ja alakohtaisten luokitusten yhteensovittamista eurooppalaisen luokituksen kanssa (**ESCO-yhteensovittaminen**). Tällainen yhteensovittaminen on edellytys sille, että Eures-portaalissa voidaan ottaa käyttöön automatisoitu yhteensaattamistoiminto. Annettuun tukeen sisältyivät muun muassa ESCOn verkossa toimivan yhteensovitusalustan tarjoaminen, ESCOn toteutusta koskeva käsikirja ja erityiset koulutustilaisuudet. Useat Eures-maat ovat hakeneet rahoitustukea tämän edellytyksen täyttämiseksi.[9]

Lisäksi Euroopan koordinointitoimisto pyrki edelleen lisäämään **Eures-portaalin** käyttäjäystävällisyyttä tekemällä siihen muutoksia, kuten parannuksia suodatintoimintoon. Tähän liittyen otettiin vuoden 2020 alussa käyttöön portaalin uusin versio, Eures-portaali 4.4. Portaalin uudessa versiossa kotisivun ulkoasua on uudistettu ja yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimukset on otettu huomioon. Ansioluetteloiden säilytysaikaa itsepalvelussa on muutettu, EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten, joilla ei ole työlupaa, pääsyä portaaliin on rajoitettu ja Euresin henkilöstön lähettämiä kyselyjä on parannettu. Euroopan koordinointitoimisto teki myös asiakastyytyväisyyskyselytutkimuksen selvittääkseen käyttäjien näkemyksiä portaalista. Yli

[9] VP/2019/010, EaSI-EURES: Support to national classification inventories and innovative national online services for mobile workers.

70 prosenttia työnantajista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä Eures-portaaliin. Kyselyyn vastanneista työnhakijoista ja työntekijöistä noin 95 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä portaaliin ja kahdeksan prosenttia ilmoitti löytäneensä työpaikan Eures-portaalin avulla.

Euroopan koordinointitoimisto otti käyttöön useita toimenpiteitä, jotka lisäsivät Eures-portaalin ja hiljattain käynnistetyn **Europass**-portaalin välisiä synergioita. Työpaikkaa etsivät Europass-käyttäjät voivat nyt etsiä Eures-työpaikkoja ja saada ehdotuksia profiiliaan vastaavista kiinnostavista töistä. Haun ja yhteensaattamisen toteuttaa Eures, ja tulokset näkyvät suoraan Europass-portaalissa. Lisäksi ohjaaminen eri Eures- ja Europass-palveluihin näissä kahdessa portaalissa auttaa käyttäjiä löytämään tarvitsemansa palvelun. Koska Euresin ja Europassin käyttäjäprofiilit ovat yhteentoimivia, yhdessä portaalissa rekisteröity käyttäjä voi nyt viedä ansioluettelonsa toiseen portaaliin.

Yksi tärkeä osa Euroopan koordinointitoimiston toimintaa tässä yhteydessä oli **yhteentoimivuutta käsittelevän työryhmän (IOCWG)** organisointi Eures-asetuksen 17 ja 18 artiklan täytäntöönpanon helpottamiseksi ja tietojenvaihdon tukemiseksi. Työryhmän toiminta kattaa kaksi osa-aluetta: ensimmäinen koskee kaikkia toiminnallisia vaatimuksia ja toimia, jotka liittyvät ansioluetteloiden ja avoimien työpaikkojen keräämiseen, siirtämiseen ja validoimiseen, ja toinen koskee sovelluksia, joiden avulla voidaan hakea ja yhteensovittaa tietoja. Työryhmä kokoontui viitejaksolla viisi kertaa.

2.2.3 Koulutus ja ammatillinen kehittyminen

Eures-koulutusohjelman tarkoituksena on tukea ja avustaa Euresin henkilöstöä Eures-palvelujen tuottamisessa. Se koostuu **valmentavasta koulutuksesta** (jonka järjestävät kansalliset koordinointitoimistot Euroopan koordinointitoimiston antamien ohjeellisten ohjeiden, välineiden ja tukipalvelun perusteella) ja **Euresin yhteisestä koulutusohjelmasta**, jonka toteutus on Euroopan koordinointitoimiston vastuulla. Euroopan tasolla tarjotaan kolmea erityyppistä Eures-koulutusta: lähikoulutusta, virtuaalista koulutusta (reaaliaikaisesti verkossa toteutettavaa ja verkko-oppimista) ja täsmäkoulutusta (”on demand”).

Euroopan koordinointitoimisto jatkoi yhteisen Eures-koulutusohjelman ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksien tarjoamista jäsenten ja yhteistyökumppaneiden Eures-palveluiden työntekijöille. Koulutustoiminta perustui Eures-koulutusohjelmaan, johon sisältyi yhdenmukaistamisvaihe ja sen jälkeen vuonna 2016 perustettu **Eures-akatemia**. Euroopan koordinointitoimisto järjesti heinäkuun 2018 ja joulukuun 2019 välisenä aikana 73 koulutustilaisuutta, joihin osallistui 2 999 Euresin henkilöstön jäsentä.

2.2.4 Tukipalvelu

Euroopan koordinointitoimisto tarjoaa edelleen tukipalvelua kaikille Eures-portaalin ja -palveluiden käyttäjille (kuten työnhakijoille, työnantajille, Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien henkilöstölle, kansallisille koordinointitoimistoille ja vierailijoille). Tähän palveluun sisältyy kaikkiin Eures-portaalissa, ekstranet-osio[10] mukaan lukien, tarjottaviin palveluihin ja Euroopan työpaikkapäivien European Job Days -alustan kautta tarjottaviin palveluihin liittyviin pyyntöihin

[10] Ekstranet on Eures-portaalin osa, jota voivat käyttää vain sisäiset käyttäjät, kuten Eures-neuvojat, kansalliset koordinaattorit ja Euroopan koordinointitoimiston henkilöstö. Se helpottaa koordinointia, tietojenvaihtoa ja hallinnollisia tehtäviä.

vastaaminen. Pyyntöjä voi tehdä portaalin verkkolomakkeen, ilmaisen puhelinnumeron, chat-palvelun tai Skypen kautta. Eures-tukipalvelu käsitteli vuonna 2018 noin 27 700, vuonna 2019 yhteensä 24 249 ja vuoden 2020 alkupuoliskolla 9 830 käyttäjäkyselyä.

2.2.5 Verkostoituminen, parhaiden käytäntöjen jakaminen ja vastavuoroinen oppiminen

Euroopan koordinointitoimisto jatkoi verkostoitumisen, vastavuoroisen oppimisen ja parhaiden käytäntöjen vaihdon helpottamista Eures-verkostossa. Säännöllisten Euroopan koordinointiryhmän kokousten lisäksi järjestetään **vastavuoroisen oppimisen tapahtumia** kaikkien Eures-maiden edustajien kanssa. Esimerkiksi joulukuussa 2018 järjestettiin hyväksyntäjärjestelmiä koskeva vastavuoroisen oppimisen tapahtuma. Lisäksi **Euresin ekstranet**, jonka uusi versio otettiin käyttöön vuonna 2018, tarjoaa työtiloja Eures-maiden välisen tietojenvaihdon parantamiseksi. Eures-maat voivat esimerkiksi jakaa tiedostoja, käynnistää keskusteluja ja vaihtaa tietoja tapahtumista virtuaalisessa Speaker's Corner -tilassa. Lisäksi ne voivat tutustua ekstranetissä toistensa työohjelmiin ja esittää yksittäisiä kommentteja. Tällä **kommentoinnilla** pyritään lisäämään tietojenvaihtoa ja yhteistyötä ohjelmakauden aikana. Muita Euroopan koordinointitoimiston raportointi- ja seurantaprosessin ohjeistamiseen, yhdenmukaistamiseen ja parantamiseen liittyviä toimia olivat vuotuisten työpajojen järjestäminen sekä palautteen ja suositusten antaminen yksittäisistä lausunnoista.

2.2.6 Tiedotus- ja viestintätoimet

Euroopan koordinointitoimisto jatkoi tiedotus- ja viestintätoimien tukemista Eures-verkostossa Eures-tietoisuuden lisäämiseksi. Jotta kansallisia koordinointitoimistoja voitaisiin tukea mahdollisimman hyvin viestintästrategioiden ja kansallisten suunnitelmien täytäntöönpanossa, Euresin henkilöstölle järjestettiin keskimäärin kahdesti kuukaudessa käytännönläheisiä **viestintäkoulutustilaisuuksia**, joissa käsiteltiin monia eri aiheita, kuten sosiaalisen median sisällön tuotantoa, LinkedIniä ja sidosryhmäsuhteita. Lisäksi Eures-mailla oli mahdollisuus käyttää Euroopan koordinointitoimiston kehittämää **Euresin tyyliopasta** ja **infografiikkaa**.

Euroopan koordinointitoimisto jatkoi myös omia viestintätoimiaan, kuten **Euresin sosiaalisen median** tilien hallintaa: Euresilla on Facebookissa 287 454, Twitterissä 38 741 ja LinkedInissä 52 812 seuraajaa. Euroopan koordinointitoimisto keskittyi viestinnässään sisältöstrategiansa mukaisesti kuukausittaiseen aiheeseen ja tarkasteli erilaisia EU:n/ETA:n kansalaisten työuria ja työllisyyttä koskevia teemoja.

Kattavuus / Julkaisujen näyttökerrat Euroopan koordinointitoimiston sosiaalisen median kanavissa

Sosiaalisen median kanava	**2. vuosi-puolisko 2018**	**1. vuosi-puolisko 2019**	**2. vuosi-puolisko 2019**	**1. vuosi-puolisko 2020**	**Yhteensä**
Facebook	39 585 902	6 449 270	2 306 125	7 764 993	56 106 290
Twitter	361 984	910 770	2 587 705	1 227 479	5 087 938
LinkedIn	1 046 669	2 298 356	1 563 189	1 032 480	5 940 694

Euroopan koordinointitoimisto hallinnoi myös Eures-verkoston YouTube-tiliä, jolla oli heinäkuussa 2020 yli 7 000 tilaajaa. Kahden viime vuoden aikana julkaistiin noin 35 videota. Lisäksi

Eures-portaalissa on heinäkuusta 2018 lähtien jaettu yli 120 **uutisartikkelia**, ja **uutiskirje** julkaistaan kuukausittain.

Euroopan koordinointitoimisto hallinnoi myös **Euroopan (verkko)työpaikkapäivien** ”European Online Job Days” - alustaa ja tuki vuosina 2018 ja 2019 yli 65:tä työpaikkapäivää ja rekrytointitapahtumaa (verkkotapahtumana tai fyysisenä tapahtumana tai kumpanakin).

Euroopan (verkko)työpaikkapäivien keskeiset suorituskykyindikaattorit

Indikaattori	**2018**	**2019**	**Yhteensä**
Tapahtumien lukumäärä	31	34	65
Työhönsijoitusten lukumäärä	12 817	18 775	31 592
Työnhakijoiden lukumäärä	28 878	36 850	65 728
Järjestettyjen haastattelujen lukumäärä	846	962	1 808

Kun tarkastellaan yleiseurooppalaisten viestintäkampanjoiden kehitystä, voidaan todeta, että Eures oli tärkeässä osassa komission korkean tason **#EUmovers**-kampanjassa, jolla juhlistettiin vapaan liikkuvuuden 50-vuotista ja sosiaaliturvan koordinoinnin 60-vuotista historiaa. Eures myös varmisti, että sosiaalisen median kampanja saavutti kyseiset työntekijät tehokkaasti. Kampanja herätti myönteisellä tavalla tietoisuutta siitä, miksi vapaa liikkuvuus ja sosiaaliturvan koordinointi ovat EU:n kansalaisille niin tärkeitä. Se kiinnosti laajalti EU:n työntekijöitä ja innosti heitä jakamaan tarinoitaan siitä, miten vapaa liikkuvuus ja sosiaaliturvan koordinointi olivat muuttaneet heidän elämäänsä.

Lisäksi vuonna 2019 käynnistettiin Eures-verkoston perustamisen 25. vuosipäivän kunniaksi viisi kuukautta kestänyt EU:n laajuinen tiedotuskampanja **#EURES25**. Kampanjassa oli vahva digitaalinen osuus, johon kuului videoita, maksettuja mainoksia, sosiaalisen median kilpailuja sekä kaksi Eures-verkoston sisäistä tapahtumaa sen kunniaksi, että osa Eures-neuvojista oli toiminut tehtävässään 25 vuotta. Kampanja lisäsi Eures-verkoston näkyvyyttä kaikissa kanavissa ja lisäsi sen yleisöä erityisesti LinkedInissä ja Twitterissä. Sisäisesti kampanja edisti Eures-verkoston vahvistamista ja vuorovaikutuksen lisäämistä.

2.2.7 Alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden analysointi

Komissio, joka vastaa alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden suuntausten analysoinnista, julkaisi Eures-asetuksen 29 artiklan mukaisesti **kaksi EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta koskevaa kertomusta** (vuosina 2018[11] ja 2019[12]), jotka sisältävät keskeisiä tietoja työvoiman liikkuvuusvirroista ja -suuntauksista unionissa ja EFTA-maissa ja joissa käsitellään erityisesti liikkuvien työntekijöiden työmarkkinatilannetta ja sukupuoliulottuvuutta. Lisäksi komissio julkaisi kansallisten koordinointitoimistojen toimittamiin tietoihin ja Euroopan työvoimatutkimuksen analyysiin perustuvan **tutkimuksen ammattialoista, joilla on työvoiman ylitarjontaa tai vajetta vuonna 2019**[13].

[11] Vuosittainen EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta koskeva kertomus 2018.
[12] Vuosittainen EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta koskeva kertomus 2019.
[13] Euroopan komissio, työvoiman vajetta ja ylitarjontaa koskeva raportti ”Labour shortages and surpluses 2019”.

2.2.8 Oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien asianmukaisten yhteistyö- ja välitysrakenteiden kehittäminen

Euroopan koordinointitoimisto tukee **yhteisymmärryksen** ja **tukipalveluiden** kehittämistä tarjoamalla tiedon laatua koskevat vähimmäisvaatimukset sekä tietoa oppisopimuksista ja työharjoittelusta Eures-portaalissa.

Lisäksi Euroopan koordinointitoimisto perusti vuosina 2017–2018 oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja käsittelevän **tilapäisen työryhmän**, joka laati tarkistuslistan vastaanottaville organisaatioille (esimerkiksi ”oppisopimusopiskelijan tai harjoittelijan toivottaminen tervetulleeksi”), lähettäville organisaatioille (esimerkiksi ”oppisopimusopiskelijan tai harjoittelijan lähettäminen”) ja tietojen toimittajille (esimerkiksi ”työtarjousten tekeminen Eures-portaalissa”). Tarkistuslista on saatavilla Eures-portaalissa, ja se sisältää oppisopimusopiskelijoiden ja harjoittelijoiden houkuttelemisen, rekrytoinnin ja palkkaamisen eri vaiheita koskevia suosituksia kaikkialla Euroopassa.

Lisäksi oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevat kansalliset tiedot ja ohjeet olisi julkaistava muun muassa Eures-portaalissa, koska Euroopan koordinointitoimisto on vuoden 2019 alussa mahdollistanut **oppisopimus- ja harjoittelupaikkojen välittämisen ja julkaisemisen Eures-portaalissa**.

2.2.9 Taloudelliset resurssit

Euroopan koordinointitoimiston horisontaalisia tukitoimia tuetaan EaSI-ohjelman Eures-lohkosta, jolla rahoitetaan erilaisia toimia, kuten Eures-portaalin kehittämistä ja ylläpitoa, yhteistä koulutusohjelmaa, viestintä-, analyysi- ja verkostotoimia, sekä liikkuvuusjärjestelmiä, joita ovat esimerkiksi Eka Eures-työpaikka ja rajatylittävät Eures-kumppanuudet. Eures-lohkolle osoitettiin viitejaksolla yhteensä noin 20 prosenttia EaSI:n määrärahoista eli noin 24,3 miljoonaa euroa vuonna 2018[14] ja 33,8 miljoonaa euroa vuonna 2019[15].

[14] EaSI:n vuotuinen työohjelma 2018.
[15] EaSI:n vuotuinen työohjelma 2019 EaSI – 1. muuttamista koskevat päätös.

3 ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO EURES-MAISSA

Tämän osion analyysi perustuu kansallisilta koordinointitoimistoilta saatuihin kyselyvastauksiin ja tarkistuslistoihin sekä muihin komission saatavilla oleviin tietoihin. Jokaisen alaosion yläpuolella olevassa taulukossa on Eures-asetuksen täytäntöönpanoa koskevan tarkistuslistan asiaankuuluvan kohdan tiivistelmä.

Kun alatoimien tietoja ilmoitetaan, taulukossa esitetään toimien koottu tulos. Kun kaikki alatoimien tiedot on ilmoitettu, esitetään alin arvo (jos esimerkiksi yhden alatoimen osalta on ilmoitettu ”Ei ole saatu päätökseen”, koko toimen osalta merkitään ”X – Ei ole saatu päätökseen”). Jos joidenkin alatoimien osalta ei ole ilmoitettu mitään tietoja, toiminta esitetään osittain suoritettuna.

	Tietoa ei ole saatavilla*
V	On saatu päätökseen
Δ	On saatu osittain päätökseen
X	Ei ole saatu päätökseen

*Kansallinen koordinointitoimisto on ilmoittanut, että tietoa ei ole saatavilla, tai tietoa ei ole ilmoitettu.

3.1 Verkoston kokoonpano ja organisaatioita koskevat asiat

I. Verkoston kokoonpano ja organisaatiota koskevat asiat	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Toimi 1: Kansallisen koordinointitoimiston nimeäminen (9 artiklan 1 kohta)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Toimi 2: Edustajan nimeäminen koordinointiryhmään (14 artikla)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Toimi 3: Eures-verkoston toimintojen kannalta merkityksellisten julkisten työvoimapalvelujen nimittäminen Eures-jäseniksi (10 artikla)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Toimi 4: Niiden Eures-verkostossa tällä hetkellä toimivien organisaatioiden tunnistaminen, jotka jatkavat siirtymäkaudella (40 artikla)	V	V		V		V		V	V	V						V					V	V		V	Δ		V	V				

3.1.1 Asetuksen vaatimukset

Eures-asetuksessa säädetään verkoston kokoonpanosta ja organisoinnista niin, että Eures-maiden on ilmoitettava nimeämänsä kansallinen koordinointitoimisto ja **Euroopan koordinointiryhmän edustaja** Euroopan koordinointitoimistolle. Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden osalta jokaisen Eures-maan on nimettävä julkinen työvoimapalvelu verkoston jäseneksi ja tunnustettava sen erityisasema sekä varmistettava, että julkisen työvoimapalvelun velvoitteita koskevat vähimmäiskriteerit[16] täyttyvät. Lisäksi organisaatioiden, jotka olivat osa kansallisia Eures-verkostoja ennen asetuksen voimaantuloa, oli mahdollista pysyä yhteistyökumppaneina siirtymäkauden ajan eli 13. toukokuuta 2019 asti, ennen kuin niiden oli haettava uudelleen Eures-verkoston jäseneksi tai yhteistyökumppaniksi. Kansallisten koordinointitoimistojen oli ilmoitettava Euroopan koordinointitoimistolle verkostonsa kokoonpano siirtymäkauden aikana.

3.1.2 Täytäntöönpano

Kaikki Eures-maat nimesivät kansalliset koordinointitoimistot ja edustajat Euroopan koordinointiryhmään ja nimittivät julkisia työvoimapalveluja Eures-jäseniksi jo ennen vuotta 2018.

[16] Asetus 2016/589, liite I: Yhteiset vähimmäiskriteerit.

Euroopan koordinointitoimistolle ilmoitettiin kaikista muutoksista Eures-verkoston kokoonpanossa. Lisäksi kansalliset koordinointitoimistot yksilöivät tarvittaessa organisaatiot, joilla oli siirtymäkauden asema.

3.1.3 Haasteet

Eures-maat eivät raportoineet erityisistä tähän vaatimusjoukkoon liittyvistä haasteista.

3.2 Hallinnointi ja vuorovaikutus Eures-verkoston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa

II. Hallinnointi ja vuorovaikutus Eures-verkoston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Toimi 1: Yhteistyön luominen (uudelleen) sidosryhmien kanssa (9 artiklan 7 kohta)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		X	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		Δ	V	V	V	V	X			X
Toimi 2: Yhteistyön luominen (uudelleen) unionin muiden tiedotus- ja neuvontapalvelujen ja -verkostojen kanssa (16 artiklan 2 kohta)	V	Δ	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ		Δ	Δ	V	V	V	Δ			Δ
Toimi 3: Vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten kanssa kansallisella tasolla (16 artiklan 3 kohta)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ		V	V	V	V	V	Δ			X
Toimi 4: Yhteistyön tekeminen toimivaltaisten viranomaisten kanssa (26 artiklan 2 kohta)	V	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		V	V	V	V	V	Δ			V

3.2.1 Asetuksen vaatimukset

Eures-verkoston Eures-maissa sijaitsevat ydinorganisaatioita ovat julkiset työvoimapalvelut ja muut Eures-jäsenet ja - yhteistyökumppanit. Verkoston toiminta edellyttää kuitenkin yhteistyötä lukuisten muiden organisaatioiden kanssa. Eures-asetuksessa määritellään kansallisten koordinointitoimistojen tehtäväksi edistää **yhteistyötä asiaankuuluvien sidosryhmien** (esimerkiksi työmarkkinaosapuolten, ammattioppilaitosten ja korkeakoulujen sekä kauppakamarien) ja **EU:n tiedotus- ja neuvontapalvelujen ja -verkostojen** kanssa. Kansallisten koordinointitoimistojen tulisi lisäksi helpottaa **Eures-verkoston ja työmarkkinaosapuolten välistä säännöllistä vuoropuhelua** kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti ja luoda **yhteyksiä kansallisen tason toimivaltaisiin viranomaisiin**, jotta työnhakijoille ja työnantajille voidaan taata pääsy tietoihin, jotka koskevat verotusta, työsopimuskysymyksiä, eläkeoikeuksia, sairausvakuutusta, sosiaaliturvaa ja aktiivisia työmarkkinatoimenpiteitä.

3.2.2 Täytäntöönpano

Vuosina 2018–2020 lähes kaikki tarkistuslistaan vastanneet Eures-maat toteuttivat useita toimia yhteistyön ja vuoropuhelun tehostamiseksi monien sidosryhmäorganisaatioiden, toimivaltaisten viranomaisten sekä unionin tiedotus- ja neuvontapalvelujen kanssa. Useimmat Eures-maat ovat tehneet kartoituksen asiaankuuluvista sidosryhmistä, EU:n verkostoista, työmarkkinaosapuolista ja kansallisista viranomaisista ja perustaneet niiden kanssa viestintäkanavia. Joissakin tapauksissa toimet on saatettu päätökseen vain osittain joko siksi, että uusien potentiaalisten sidosryhmien tunnistamiseksi ei ole tehty analyysiä, tai siksi, että jäseniä ja yhteistyökumppaneita ei ole otettu mukaan näiden organisaatioiden kanssa käytyihin keskusteluihin, koska ne on hyväksytty äskettäin tai niitä ei ole vielä hyväksytty. Eures-maat tiedottivat sidosryhmille yhteistyömahdollisuudesta painetulla ja sähköisellä viestinnällä sekä avoimilla tai rajoitetuilla hakemuspyynnöillä ja järjestivät lisäksi yksittäisiä kokouksia, esittivät hakemuspyyntöjä, lähettivät sähköpostiviestejä ja pitivät tiedotusseminaareja.

3.2.3 Haasteet

Eures-maat eivät raportoineet erityisistä tähän vaatimusjoukkoon liittyvistä haasteista kaudella 2016–2018. Nykyisellä raportointijaksolla kansalliset koordinointitoimistot ovat kuitenkin tuoneet esiin useita kohtaamiaan esteitä viestinnässä ulkoisten sidosryhmien kanssa. Joidenkin kansallisten koordinointitoimistojen on vaikea voittaa sidosryhmien luottamus ja esittää selvästi, mitä lisäarvoa Eures-jäsenyys tuottaa tarjotessaan pääsyn Eures-verkostoon, varsinkin kun otetaan huomioon sen aiheuttama hallinnollinen taakka. Muut haasteet liittyvät henkilöstöresurssien puutteeseen sekä vaikeuksiin löytää yhteinen näkemys joidenkin ulkoisten sidosryhmien kanssa.

3.3 Verkoston laajentaminen

III. Verkoston laajentaminen	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Toimi 1: Hyväksyntäjärjestelmän valmistelu (11 artikla)	Δ	V	V	V		V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X			X
Toimi 2: Hyväksyntäjärjestelmän täytäntöönpano (11 ja 12 artikla)	X	V	V	V		V	V	V	X	V	V	X	V	X	X	X	X	Δ		X	V	V	V	X	X	V	V	V	X			X
Toimi 3: Kansallisen järjestelmän mallin ja jäsenvaltioiden välisen tiedonvaihdon menettelyjen noudattaminen (11 artiklan 8 kohta)	X	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	X	X
Toimi 4: Jäsenten ja yhteistyökumppaneiden vaatimusten täyttämisen seuranta		V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	V		V	V	X			

3.3.1 Asetuksen vaatimukset

Jotta Eures-verkostoa saadaan laajennettua, Eures-asetuksessa edellytetään, että jokainen Eures-maa **perustaa** ja **toteuttaa** järjestelmän, jolla hyväksytään organisaatioita Eures-jäseniksi ja Eures-yhteistyökumppaneiksi, sekä **valvoo**, että nämä organisaatiot **noudattavat** sovellettavaa lainsäädäntöä. Hyväksyntäjärjestelmä oli oltava käytössä 13. toukokuuta 2018 mennessä, ja sen oli perustuttava Eures-asetuksessa säädettyihin vähimmäiskriteereihin. Eures-maat saivat myös lisätä kansallisia hyväksymiskriteerejä. Komission täytäntöönpanopäätöksessä (EU) 2017/1255 esitettiin asetuksen 11 artiklan 8 kohdan mukaisesti malli kansallisen hyväksyntäjärjestelmän ja kansallisten koordinointitoimistojen Euroopan koordinointitoimistolle ilmoittamista koskevien menettelyiden kuvaamiseksi.

3.3.2 Täytäntöönpano

Kaikki Eures-maat ovat jo perustaneet hyväksyntäjärjestelmän, joka on tarkoitettu muiden organisaatioiden kuin julkisten työvoimapalvelujen hyväksymiseen jäseniksi ja yhteistyökumppaneiksi, tai alkaneet valmistella sellaista. Eures-maat, jotka eivät ole EU:n jäsenvaltioita, eivät ole vielä aloittaneet hyväksymistä, koska ETA:n sekakomitea hyväksyi Eures-asetuksen osaksi ETA-sopimusta vuoden 2019 lopussa[17], ja nyt täytäntöönpano kansallisella tasolla on edelleen kesken.

Lähes kaikki Eures-maat ovat ilmoittaneet Euroopan koordinointitoimistolle kansallisesta hyväksyntäjärjestelmästään täytäntöönpanopäätöksessä (EU) 2017/1255 määritellyn mallin mukaisesti. Tähän mennessä kuitenkin vasta 13 Eures-maata on hyväksynyt uusia jäseniä ja/tai

[17] ETA:n sekakomitean päätös N:o 302/2019, annettu 13 päivänä joulukuuta 2019, ETA-sopimuksen liitteen V (Työntekijöiden vapaa liikkuvuus) ja pöytäkirjan 31 (Yhteistyö muilla kuin neljän vapauden alaan kuuluvilla erityisalueilla) muuttamisesta [2020/320].

yhteistyökumppaneita. Näin ollen yli puolet Eures-maista ei ole hyväksynyt uusia jäseniä ja yhteistyökumppaneita, vaikka niillä on käytössä virallinen hyväksyntäjärjestelmä.[18]

Kaksikymmentä Eures-maata ilmoitti panneensa kokonaan tai lähes kokonaan täytäntöön uusien jäsenien ja yhteistyökumppanien seurantajärjestelmän, ja viisi maata on täytäntöönpanon alussa tai puolivälissä. Loput Eures-maat eivät ole aloittaneet seurantajärjestelmän täytäntöönpanoa joko siksi, että niillä ei ole vielä käytössään hyväksyntäjärjestelmää, tai siksi, että ne odottavat ensimmäisten organisaatioiden hakemuksia.

3.3.3 Haasteet

Yksi vuosina 2016–2018 havaituista haasteista oli hyväksyntäjärjestelmän perustamisen viivästyminen, mutta se on suurelta osin ratkaistu. Uusien jäsenten ja yhteistyökumppaneiden määrä kasvaa kuitenkin hitaasti. Uusia jäseniä ja yhteistyökumppaneita on vähän, ja haasteena on edelleen valitun hyväksyntäjärjestelmän täytäntöönpano.

3.4 Avoimet työpaikat ja ansioluetteloiden vaihdot

IV. Tiedonvaihtomekanismit, näkyvyys ja työkalujen saatavuus sekä yhteentoimivuus	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Toimi 1: Avoimien työpaikkojen vaihto yhden koordinoidun kanavan kautta	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	V
Toimi 2: Ansioluetteloiden vaihto yhden koordinoidun kanavan kautta	V	V	X	X	V	V	V	V	V	V	X	V	X	V	X	V	V	V	X	X	V	V	X	V	V	V	X	X	X	X	X	X
Toimi 3: Oppisopimus- ja harjoittelupaikkojen vaihdon valmistelu	V	V	V	X		V		Δ	X	V		X	V	X	X	V	V		X		V	V		Δ	Δ			V	X			Δ
Toimi 4: Sellaisten teknisten standardien ja muotojen käyttöönotto, jotka ovat tarpeen automatisoidun yhteensaattamisen toteuttamiseksi yhteisen tietoteknisen alustan kautta	V	V	X	V		V	Δ	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ			V		V	V	Δ			X

3.4.1 Asetuksen vaatimukset

Ansioluetteloiden ja avoimien työpaikkojen siirtämisen osalta Eures-asetuksessa edellytetään, että kaikki Eures-jäsenet ja - yhteistyökumppanit siirtävät julkisesti saatavilla olevat **avoimet työpaikat ja ansioluettelot** Eures-portaaliin ja valmistelevat **oppisopimus- ja työharjoittelupaikkoja koskevien tietojen** siirtoa. Kaiken tiedonvaihdon tulee tapahtua **yhtä koordinoitua kanavaa** käyttäen. Asetuksen 17 artiklan 8 kohdan perusteella otettiin täytäntöönpanopäätöksellä (EU) 2018/1021 käyttöön **tekniset standardit**, joita Eures-maiden on sovellettava avoimiin työpaikkoihin ja ansioluetteloihin Eures-portaalissa tapahtuvaa automatisoitua yhteensaattamista varten. Eures-maiden on myös varmistettava Eures-portaalin näkyvyys kansallisella tasolla ja jaettava tietoa kansallisista käytännöistä ja tietokysymyksistä.

3.4.2 Täytäntöönpano

Ansioluetteloiden ja avoimien työpaikkojen siirtämisen osalta 31 Eures-maata on perustanut järjestelmän avoimien työpaikkojen siirtämiseksi ja yli puolet Eures-maista siirtää ansioluetteloita **yhden koordinoidun kanavan** kautta. Suurin osa muista Eures-maista odottaa ottavansa järjestelmän käyttöön vuoden 2020 loppuun mennessä. Ne kuitenkin tähdentävät, että käyttöönotto voi viivästyä etenkin Eurooppaa maaliskuusta 2020 asti koetelleen covid-19-epidemian vuoksi.

[18] Komissio lähetti 19. marraskuuta 2019 hallinnollisen kirjeen jäsenvaltioille, jotka eivät vielä noudattaneet Eures-asetuksen säännöksiä, erityisesti ansioluetteloiden vaihtoa ja hyväksyntäjärjestelmää koskevia säännöksiä. Komissio harkitsee lisätoimia näihin kirjeisiin annetuissa vastauksissa ilmoitetuista suunnitelluista säännösten noudattamisen määräajoista, jatkoseurannasta ja täytäntöönpanon analyysistä riippuen.

Kansalliset koordinointitoimistot ilmoittivat, että osallistuminen yhteentoimivuutta käsittelevän työryhmän kokouksiin ja Euroopan koordinointitoimiston tuki auttavat niitä panemaan täytäntöönpanosäädöksessä asetetut velvoitteet täytäntöön.

Harjoittelu- ja oppisopimuskoulutuspaikat voidaan useimmissa tapauksissa siirtää Eures-portaaliin avoimia työpaikkoja varten perustetun välityskanavan avulla. Useat Eures-maat eivät kuitenkaan voi ottaa käyttöön **oppisopimus- ja harjoittelupaikkatarjousten** siirtoa Eures-portaaliin, koska niillä ei ole kansallista poliittista kehystä avoimien työpaikkojen, kuten työtarjousten, käsittelemiseksi (esimerkiksi Ruotsi ja Portugali) tai niiden hallinnoimiseksi eri organisaatiossa, kuten opetusministeriössä (esimerkiksi Ranska).

Eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen (ESCO) käyttöönotto, sen yhteensovittaminen vakiintuneiden kansallisten luokitusjärjestelmien kanssa ja tietojen siirtäminen sovitussa muodossa on käynnissä. Muutamat Eures-maat käyttävät ESCOa, joten niiden ei tarvinnut tehdä muutosta. Eures-maiden on saatettava yhteensovitus päätökseen kolmen vuoden kuluessa täytäntöönpanopäätöksen julkaisemisesta eli vuoteen 2021 mennessä.

3.4.3 Haasteet

Ansioluetteloiden ja avoimien työpaikkojen siirtämistä yhden koordinoidun kanavan kautta viivästyttivät monet haasteet. Ansioluetteloiden siirtämisen osalta kansalliset koordinointitoimistot ovat toistuvasti tuoneet esiin tarpeen sisällyttää mukaan ilmoitus suostumuksesta jakaa työnhakijoiden tietoja tai ottaa käyttöön uusia prosesseja, kuten riskianalyysi, tietosuojasäännösten noudattamiseksi. Kansalliset koordinointitoimistot ovat raportoineet myös sisäisistä haasteista, sillä niiden tietotekniikkaosastot eivät ole pitäneet hanketta kovin tärkeänä. Lisäksi joissakin tapauksissa oli mukautettava sisäisiä tietokantoja, mikä viivästytti prosessia entisestään. Yhteyden luominen hiljattain hyväksyttyjen Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppaneiden välille yhden koordinoidun kanavan kautta määriteltiin tulevaisuuden haasteeksi, jonka merkitys kasvaa, kun uusien hyväksyttyjen organisaatioiden määrä kasvaa.

3.5 Tukipalvelut

V. Tukipalvelut	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Toimi 1: Jatkuvuuden varmistaminen julkisten työvoimapalvelujen avulla	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	Δ			V
Toimi 2: Avunanto Eures-portaaliin rekisteröitymisessä(20 artikla)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		Δ	V	X		Δ	V		V	V	X			X
Toimi 3: Euresia koskevat perustiedot (22 artikla)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		V	V	V		V	V		V	V	X			V
Toimi 4: Jäsenten ja yhteistyökumppaneiden hakemusten seuranta	X	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	Δ	V	Δ		Δ	Δ		V	V	X			X
Toimi 5: Tukipalvelut valtioiden rajat ylittävillä alueilla	X	V	V			V	V	V		V		Δ	Δ	V	Δ	V	Δ		V		V	Δ		V	V	V	V	V	V			
Toimi 6: Liikkuvuutta koskevan tuen sisällyttäminen aktiivisiin työmarkkinatoimenpiteisiin (28 artikla, johdanto-osan 46 kappale)	V	Δ	V			V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V		V	Δ		V	V		V	V	V	V	V	X			X

3.5.1 Asetuksen vaatimukset

Eures-mailta edellytetään **Eures-palvelujen jatkuvuuden** varmistamista kansallisten julkisten työvoimapalveluiden kautta, Eures-portaaliin rekisteröitymisestä koskevan **tiedon** ja **tuen** antamista työnhakijoille ja työnantajille sekä **jäsenten ja yhteistyökumppanien** palvelujen tarjoamisen **seuraamista**[19]**.** Eures-asetuksessa täsmennetään myös, että tukipalveluja olisi tarjottava **raja-**

[19] Täytäntöönpanopäätöksen (EU) 2017/1255 mukaisesti.

alueilla, joilla Eures-jäsenet tai Eures-yhteistyökumppanit osallistuvat erityisiin yhteistyö- ja palvelurakenteisiin. Eures-maiden odotetaan myös **sisällyttävän liikkuvuutta koskevan tuen** kansallisiin aktiivisiin työmarkkinatoimenpiteisiinsä.

3.5.2 Täytäntöönpano

Kaikki Eures-maat raportoivat toimista ja toimenpiteistä, joilla **varmistetaan** työnhakijoiden ja työnantajien tukipalvelujen **jatkuvuus** kansallisten julkisten työvoimapalvelujen kautta. Euresia koskevaa **tietoa** on saatavilla kaikilla julkisten työvoimapalveluiden verkkosivustoilla ja olemassa olevissa kansallisissa Eures-portaaleissa. Eures-neuvojat antavat tietoa myös yksittäisille työnhakijoille ja työntekijöille. Työnhakijoille ja työnantajille tarjotaan neuvontaa ja tukea Eures-portaaliin rekisteröitymisessä. Joissakin tapauksissa ei voida vielä taata, että **Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit tarjoavat näitä palveluja**, koska verkostoon ei ole hyväksytty uusia organisaatioita. Tukipalveluja tarjotaan **raja-alueilla** 13 Eures-maassa myös Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppaneiden kautta. Muissa tapauksissa tukipalvelujen tarjoamiseen raja-alueilla oli määritetty asiaankuuluvat sidosryhmät, mutta niitä ei ollut vielä hyväksytty jäseniksi tai yhteistyökumppaneiksi. Kahdeksantoista Eures-maata ilmoitti toteuttaneensa toimia **avatakseen** ulkomailta töitä etsiville **pääsyn** työnhaussa avustavien aktiivisten työmarkkinatoimenpiteiden piiriin sekä salliakseen näiden palveluiden käytön myös muiden maiden kansalaisille. Kaksi Eures-maata toteuttaa näitä toimia parhaillaan.

3.5.3 Haasteet

Eures-maat eivät raportoineet erityisistä tähän vaatimusjoukkoon liittyvistä haasteista.

3.6 Tiedonvaihto, ohjelmatyö ja suorituskyvyn mittaaminen

VI. Tiedonvaihto, ohjelmatyö ja suorituskyvyn mittaaminen	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Toimi 1: Tietojenvaihto	V	V	Δ	Δ		X	V	V	V	V		Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	X			Δ
Toimi 2: Kansallisia työohjelmia koskevan tietojenvaihdon mallin noudattaminen (31 artikla)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Toimi 3: Eures-verkoston seuraamiseen ja arvioimiseen tarkoitettujen tietojen keruun yhdenmukaisen erittelyn noudattaminen (32 artikla)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

3.6.1 Asetuksen vaatimukset

Eures-asetuksessa edellytetään, että Eures-maat **keräävät, analysoivat ja jakavat tietoa** kansallisesta työmarkkinatilanteestaan, myös työvoiman vajeesta ja ylitarjonnasta, sekä Eures-maiden kansallisista toimista. Eures-maiden on myös annettava tietoa suunnitelluista toimistaan ja raportoitava verkostonsa tuloksellisuudesta komission **ohjelmakautta** ja **suorituskyvyn mittausjärjestelmää** koskevien mallien avulla.

3.6.2 Täytäntöönpano

Kansallisten koordinointitoimistojen ja Euroopan koordinointitoimiston välinen sekä kansallisten koordinointitoimistojen ja Eures-verkoston jäsenten ja yhteistyökumppaneiden välinen **tiedonvaihto** toteutetaan koulutustoimien, kokousten sekä ohjeiden ja tietoaineiston avulla. Lisäksi kaikki aiheesta raportoineet 27 Eures-maata antavat työmarkkinatietoja, joita käytetään Eures-verkoston yhteisessä analyysissä.

3.6.3 Haasteet

Eures-maat raportoivat sekä suorituskyvyn mittausjärjestelmään että ohjelmakauteen liittyvistä tiedonkeruun ja raportoinnin ongelmista. Kansalliset koordinointitoimistot korostavat erityisesti raportointiin liittyvää merkittävää työmäärää ja kyseenalaistavat tällaisen hallinnollisen taakan oikeutuksen. Pienemmät Eures-maat eivät pidä työmäärää vähentävien ja tiedonkeruuta helpottavien tietoteknisten työkalujen kehittämistä kustannustehokkaana, koska se edellyttäisi huomattavia taloudellisia investointeja. Lisäksi ne mainitsevat sisäisen johdonmukaisuuden puutteen suorituskyvyn mittausjärjestelmää ja ohjelmakautta koskevien raportointien välillä sekä johdonmukaisuuden puutteen Euresia koskevan raportoinnin ja sisäisten kansallisten raportointijärjestelmien välillä. Nämä puutteet johtuvat erilaisten indikaattoreiden tai eri raportointikausien käytöstä. Joissakin tapauksissa kansallisella tasolla ei ole saatavilla tietoja tietyistä, erityisesti avoimien työpaikkojen määrään liittyvistä indikaattoreista. Kansallisten koordinointitoimistojen mukaan ilmoitettujen tietojen puute tai epäluotettavuus rajoittaa mahdollisen analyysin luotettavuutta ja kattavuutta.

3.7 Edellisellä raportointijaksolla käsitellyt toimet

Ensimmäisessä Eures-toimintakertomuksessa määritettiin kansallisille koordinointitoimistoille kaudelle 2018–2020 joitakin ensisijaisia tavoitteita, joiden tarkoituksena oli varmistaa Eures-asetuksen noudattaminen ja Eures-verkoston tehokas toiminta. Niille annettiin seuraavat suositukset:

- verkoston laajentamisen edistäminen
- yhteistyön lisääminen muiden sidosryhmien kanssa ja verkoston sisällä
- viestintätoimien virtaviivaistaminen ja optimoiminen
- Eures-portaaliin tehtävän tiedonsiirron ja digitaalisten toimien parantaminen
- kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen sisällyttäminen Eures-maiden toimiin
- toimituspäivämäärien ja tietopyyntöjen noudattamisen varmistaminen.

Verkoston laajentamisen osalta uusien jäsenten ja yhteistyökumppaneiden hyväksyminen on tapahtunut Eures-maissa epätasaisesti, vaikka useimmissa Eures-maissa onkin edistytty merkittävästi hyväksyntäjärjestelmien perustamisessa. Verkoston laajentamiselle on kuitenkin edelleen esteitä.

Mitä tulee **yhteistyön parantamiseen muiden sidosryhmien kanssa**, suurin osa kansallisista koordinointitoimistoista raportoi toimista, joilla ne olivat lisänneet vuoropuhelua ja yhteistyötä muiden organisaatioiden, viranomaisten ja unionin verkostojen kanssa. Raporteissa tuotiin kuitenkin esiin se, että usein on vaikeaa lisätä ulkoisten organisaatioiden tietoisuutta Eures-verkoston lisäarvosta ja sen arvostusta.

Eures-verkoston **viestinnän ja markkinoinnin tehostamisen** osalta Eures-maat osallistuivat Eures-verkoston markkinointiin sosiaalisessa mediassa ja toteuttivat toimia Eures-verkoston näkyvyyden lisäämiseksi.

Suurin osa Eures-maista on myös suosituksen mukaisesti toteuttanut toimia **tiedonsiirron** parantamiseksi ottamalla käyttöön yhden koordinoidun kanavan.

Kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen osalta näyttää siltä, että Eures-maat pyrkivät sisällyttämään liikkuvuusjärjestelyt osaksi toimiaan.

Lisäksi suorituskyvyn mittausjärjestelmää ja ohjelmakautta koskevat mallit ovat käytössä kaikissa Eures-maissa, ja lähes kaikki niistä toimittavat kaikki **pyydetyt tiedot** ajoissa.

4 ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO EUROOPAN KOMISSIOSSA

Tässä osiossa esitetään tilannekatsaus Eures-asetuksen soveltamisesta EU:n tasolla asetuksen 33 artiklan toisen alakohdan mukaisesti käyttäen samoja symboleja kuin osiossa 3.

	Tietoa ei ole saatavilla*
V	On saatu päätökseen
Δ	On saatu osittain päätökseen
X	Ei ole saatu päätökseen

4.1.1 Asetuksen vaatimukset

Euroopan koordinointitoimiston toiminta-alueet	Tilanne
Horisontaalisten tukitoimien tarjoaminen Eures-verkostolle	V
Eures-asetuksen soveltamisen valmistelu	V
Verkostoitumisen, vastavuoroisen oppimisen ja parhaiden käytäntöjen vaihdon helpottaminen (8 artikla)	V
Eures-verkostoa koskevat tiedotus- ja viestintätoimet (1–8 artikla)	V
Koulutusohjelman tarjoaminen kansallisten koordinointitoimistojen Eures-jäsenille/-yhteistyökumppaneille (8 artikla)	V
Tuki verkoston laajentamiselle ja hyväksyntäjärjestelmille (3, 7 ja 11 artikla)	V
Ohjelmakausi ja työmarkkinatietojen vaihto, yhteinen analyysi mukaan lukien	V
Eures-portaalin (tukipalvelu mukaan lukien) kehittäminen ja toiminta sekä yhteentoimivuusalusta	V
Suorituskyvyn mittaaminen ja edistyksen seuraaminen	V
EU-tasoinen hallinnointi ja vuoropuhelu	V

4.1.2 Täytäntöönpano

Euroopan koordinointitoimisto jatkoi **horisontaalisen tuen** tarjoamista Eures-verkostolle:

- Euroopan koordinointitoimisto antoi kansallisen tason Eures-organisaatioille tarvittavat **täytäntöönpano-ohjeet**, jotka koskevat esimerkiksi koulutusta, vastavuoroisen oppimisen tapahtumia, koordinointikokouksia ja työryhmiä.
- **Verkostoitumisen ja oppimisen** tukemisen osalta Euroopan koordinointitoimisto jatkoi eri aihealueita koskevien vastavuoroisen oppimisen tapahtumien järjestämistä ja tuki verkostoitumista ja kahdenvälisiä keskusteluja ohjelmakauden vuosittaisissa työpajoissa. Lisäksi Euroopan koordinointiryhmän kokouksiin kutsuttiin usein kansallisten

koordinointitoimistojen edustajia esittelemään hyviä käytäntöjä ja innovatiivisia lähestymistapoja. Euresin ekstranet päivitettiin myös, ja sen resursseja lisättiin verkostoitumisen helpottamiseksi.

- Euroopan koordinointitoimisto tarjosi edelleen **koulutustoimia** Eures-verkoston jäsenille ja kumppaneille. Kansallisille koordinointitoimistoille suunnattuun kyselytutkimukseen saatujen vastausten analyysi osoittaa, että kansalliset koordinointitoimistot ovat arvostaneet niitä erityisen paljon.
- Euroopan koordinointitoimisto ja komissio lisäsivät aktiivisesti tietoisuutta Eures-verkostosta toteuttamalla omia **tiedotus- ja viestintätoimia** ja tarjoamalla Eures-maille viestintätukea.
- **Verkoston laajentamista** tuettiin vastavuoroisen oppimisen tapahtumilla, koulutustilaisuuksilla ja Euroopan koordinointiryhmän kokouksissa käydyillä keskusteluilla sekä perustamalla aihetta käsittelevä työryhmä. Työryhmän tehtävänä on laatia ohjeet ja välineistö, jotka koskevat hyväksyntäjärjestelmää, hyväksyntäprosessia, uusien jäsenten ja yhteistyökumppaneiden mukaan ottamista sekä työskentelyä laajentuneena Eures-verkostona.

Ohjelmakauden ja työmarkkinatietojen vaihdon osalta raportointimallien ja yhteisten analyysien vakioiminen toteutettiin jo ennen vuotta 2018. Työmarkkinatietojen vaihtoon liittyen Euroopan koordinointitoimisto jatkoi raporttien laatimista EU:n työvoiman liikkuvuusvirroista sekä tilastojen ja analyysien esittämistä työvoiman vajeesta ja ylitarjonnasta.

Eures-portaalin parantamisen osalta tiedonvaihtojärjestelmä on pantu onnistuneesti täytäntöön ja eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen (ESCO) yhteensovitus on aloitettu. Viitejakson aikana Eures-portaalin toimintaa parannettiin edelleen lisäominaisuuksilla ja asiakastyytyväisyystutkimuksella. Euroopan koordinointitoimisto tarjosi edelleen Eures-portaalin käyttäjille tukea keskitetyn tukipalvelun avulla. Osa Eures-maista on siirtänyt **oppisopimus- ja harjoittelupaikkatarjouksia** Eures-portaaliin, ja Euroopan koordinointitoimisto on ohjeistanut niiden kanssa työskenteleviä organisaatioita.

Eures-seurantajakson osalta on otettu käyttöön suorituskyvyn mittausjärjestelmän **arviointi- ja seurantavälineet** ja niillä saadut tulokset ovat saatavilla.

4.1.3 Haasteet

Eures-verkoston edistämiseksi toteutetuista lisätoimista huolimatta kaikki saatavilla oleva palaute viittaa siihen, että Eures-brändin edistämiseksi **tiedotus- ja viestintätoimia on** edelleen vahvistettava. Koulutustoimet, vastavuoroisen oppimisen tapahtumat ja työryhmät ovat Eures-asetuksen täytäntöönpanon ja verkoston toiminnan kannalta olennaisen tärkeitä, ja **koulutusohjelman** mukauttaminen joustavuuden lisäämiseksi (esimerkiksi lisämoduulit verkossa ja laajempi saatavuus) voi olla hyödyllistä.

Kansalliset koordinointitoimistot arvostavat **työmarkkinoita koskevaa ohjelmakautta ja tiedonvaihtoa**, vuosittaista ohjelmakausityöpajaa sekä työvoiman vajetta ja ylitarjontaa koskevaa kertomusta. Työmarkkinoiden vajetta ja ylitarjontaa koskevien tietojen käytettävyys on kuitenkin metodologisten haasteiden ja tietojen saatavuuden vuoksi kansallisten koordinointitoimistojen itsensä toimittamien tietojen osalta rajallista. Lisäksi on tarpeen yhdenmukaistaa edelleen ohjelmakautta ja suorituskyvyn mittaamista hallinnollisen taakan pienentämiseksi.

Mitä tulee **Eures-portaalin ja yhteentoimivuuden** kehittämiseen, kansalliset koordinointitoimistot arvioivat Eures-portaalin päivityksistä ja neuvontapalvelun tarjoamisesta olevan paljon hyötyä, ja Eures-ekstranetin mahdollisuuksia Eures-verkoston organisaatioiden välisenä tietojenvaihtofoorumina voitaisiin tutkia lisää.

4.1.4 Edellisellä raportointijaksolla käsitellyt toimet

Eures-verkoston ensimmäisessä toimintakertomuksessa korostettiin seuraavia Euroopan koordinointitoimistoa koskevia seikkoja:

- suorituskyvyn mittausjärjestelmän (PMS) saattaminen valmiiksi ja analysoiminen
- Eures-portaalin kehittämisen ja parantamisen jatkaminen
- täytäntöönpano-ohjeiden antamisen jatkaminen erityisesti hyväksyntäjärjestelmien osalta
- Eures-viestinnän tehostaminen ja Eures-brändin rakentaminen
- rajat ylittävien toimien ja tiedotuksen integroiminen.

Euroopan koordinointitoimisto saattoi päätökseen **suorituskyvyn mittausjärjestelmän** käyttöönoton ja myöhemmät analyysit ja jatkoi **Eures-portaalin edistyksellisten ominaisuuksien kehittämistä**. Lisäksi se toteutti erilaisia toimia, kuten järjesti vastavuoroisen oppimisen tapahtumia ja perusti työryhmän, jonka tehtävänä on tarjota lisää ohje- ja tukimateriaalia verkoston laajentamista varten. **Eures-verkoston viestintää vahvistettiin** EU:n, kansallisella ja paikallisella tasolla. Mitä tulee **rajatylittävien kumppanuuksien puitteissa toteutettavaan rajat ylittävien toimien integrointiin ja systemaattiseen tiedotukseen**, komissio / Euroopan koordinointitoimisto toimitti tietojen keräämisen ja vertailtavuuden helpottamiseksi rajatylittävien kumppanuuksien edunsaajille seurantamalleja, jotka on mukautettu suorituskyvyn mittausjärjestelmään ja vastaavat kansallisella tasolla käytössä olevia malleja. Lisäksi rajatylittävien kumppanuuksien seurantatietoja analysoidaan vuodesta 2020 lähtien suorituskyvyn mittausjärjestelmää koskevissa kertomuksissa.

5 PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET

5.1 Päätelmät

Eures-verkoston uudistamiseksi ja oikeudenmukaisen EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuuden varmistamiseksi Eures-asetuksessa vahvistettiin useita Eures-verkostoa koskevia vaatimuksia. Kuten ensimmäisessä Eures-toimintakertomuksessa korostettiin, haastava täytäntöönpanoympäristö ja ulkoiset tekijät viivästyttivät näiden velvoitteiden täyttämistä vuoteen 2018 mennessä. Sekä Euroopan koordinointitoimisto että Eures-maat edistyivät heinäkuun 2018 ja kesäkuun 2020 välisenä aikana asetuksen täytäntöönpanossa, ja keskeneräisiä toimia saatetaan parhaillaan päätökseen. Esimerkkejä tärkeimmistä saavutuksista viitejaksolla:

- Hyväksyntäjärjestelmä on käytössä useimmissa Eures-maissa, ja lähes puolet niistä on hyväksynyt uusia Eures-jäseniä ja -yhteistyökumppaneita.
- Yhtä lukuun ottamatta kaikki Eures-maat ovat perustaneet järjestelmän avoimien työpaikkojen siirtämiseksi yhden koordinoidun kanavan kautta, ja yli puolet Eures-maista siirtää sen kautta ansioluetteloita.
- Eures-maat ovat aloittaneet eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen (ESCO) yhteensovittamisen Euroopan koordinointitoimiston avulla.

- Euroopan koordinointitoimisto toteutti useita toimia Eures-portaalin käytettävyyden parantamiseksi ja tutkii mahdollisuuksia ansioluetteloiden ja avoimien työpaikkojen automatisoituun yhteensaattamiseen lähitulevaisuudessa.
- Suorituskyvyn mittausjärjestelmä ja ohjelmakausimallit ovat kaikilta osin käytössä.

Joitakin haasteita on kuitenkin vielä jäljellä ja uusia on syntymässä.

Covid-19-epidemia ja sisärajojen sulkeminen vaikuttivat vuonna 2020 vakavasti työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen ja Euresin toimintaan. Uudet työhönsijoitustoimet keskeytyivät lähes kokonaan keväällä 2020. Eures-tiedotustoiminta häiriintyi huomattavasti.

Kansalliset koordinointitoimistot ilmoittivat, että Euresin henkilöstö, erityisesti julkisten työvoimapalvelujen yhteydessä toimivien kansallisten koordinointitoimistojen henkilöstö, siirrettäisiin muihin julkisten työvoimapalvelujen toimintoihin, kuten lyhytaikaisten työtukijärjestelmien täytäntöönpanoon, jota pidettiin kiireellisempänä. Tämä hankaloitti huomattavasti Eures-palvelujen tarjoamista. Rajojen asteittainen uudelleen avaaminen kesäkuusta 2020 alkaen johti Eures-toiminnan hitaaseen uudelleenkäynnistämiseen. Euroopan koordinointitoimisto esitteli toukokuussa 2020 toimintasuunnitelman Eures-verkoston käynnistämiseksi uudelleen vuonna 2020. On vielä liian aikaista määritellä verkostoon kohdistuvia pitkän aikavälin vaikutuksia, vaan niitä on arvioitava uudelleen kriisin kehittymisen mukaan.

Lyhyellä aikavälillä Eures-verkoston toiminnan tärkeimmät painopisteet liittyvät sen laajentumiseen ja yhteentoimivuuden kehittämiseen. **Eures-verkoston laajentaminen** on olennaisen tärkeää, jotta Eures-verkosto pystyy tarjoamaan keskeistä asiantuntemusta liikkuvuuskysymyksissä myös uusien Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden kautta, joilla on erilaisia taitoja ja erikoistumismahdollisuuksia. Tähän liittyen Eures-maiden on hyväksyttävä edelleen uusia organisaatioita, ja ne joutuvat vastaamaan laajemman verkoston hallinnoinnin muodostamaan haasteeseen. Lisäksi nopeasti muuttuvan teknologisen toimintaympäristön vuoksi on tärkeää, että **Eures-portaali** pystyy tarjoamaan työnhakijoille ja työnantajille käytettävyyden, käyttäjäystävällisyyden ja tehokkuuden suhteen huippuluokan palvelua. On myös tärkeää, että kaikki Eures-maat voivat siirtää portaaliin sekä ansioluetteloita että avoimia työpaikkoja, jotta voidaan lisätä Eures-käyttäjien mahdollisuuksia ja jatkaa ESCO-yhteensovittamista ja tietojen toimittamista ESCO-muodossa. Tavoitteena on mahdollistaa myöhemmässä vaiheessa automatisoitu yhteensaattaminen, mikä myös houkuttelisi lisää Eures-jäseniä ja -yhteistyökumppaneita.

Pitkällä aikavälillä Eures-verkoston kannattaisi selvittää, hyötyisikö se **synergioista** Europassin ja yhteisen digitaalisen palveluväylän kaltaisten täydentävien aloitteiden kanssa. Lisäksi **ulkoisten tekijöiden** (esimerkiksi väestön ikääntymisen ja nuorisotyöttömyyden) **analyysin** sisällyttäminen Eures-verkoston pitkän aikavälin suunnitteluun voisi lisätä verkoston merkitystä dynaamisessa työmarkkinatilanteessa.

Näihin haasteisiin on puututtava työvoiman liikkuvuuden ja Eures-verkoston kannalta erityisen vaikeana ja epävarmana aikana. Kuten edellä mainittiin, covid-19-epidemia vaikeutti Euroopassa työvoiman liikkuvuutta ja siirsi resursseja ja strategisia painopisteitä Eures-maissa, vaikutti niiden operatiiviseen työhön ja aiheutti todennäköisesti uusia viivästyksiä Eures-toimien täytäntöönpanossa.

On myös tärkeää, että vuodelle 2021 suunnitellulla **Euroopan koordinointitoimiston siirtämisellä Euroopan työviranomaiselle** varmistetaan Eures-maille annettavan horisontaalisen tuen jatkuvuus.

5.2 Suositukset Eures-maille

Kertomuksessa yksilöityjen täytäntöönpanotilannetta ja jäljellä olevia haasteita koskevien keskeisten havaintojen perusteella seuraavan raportointikauden tärkeimmät huolenaiheet voidaan tiivistää seuraavasti:

- **Eures-verkoston uudelleenkäynnistys**: Jotta covid-19:n seurauksia voidaan lieventää koordinoidusti, on olennaisen tärkeää, että Eures-maat noudattavat tiiviisti Eures-verkoston uudelleenkäynnistämistä koskevan toimintasuunnitelman täytäntöönpanoa.
- **Verkon laajentuminen:** Nykyisen viitejakson aikana Eures-maissa on edistytty hyväksyntäjärjestelmän perustamisessa sekä uusien jäsenten ja yhteistyökumppaneiden hyväksymisessä. Eures-verkosto kasvaa kuitenkin hitaasti. On tärkeää, että Eures-maat, jotka eivät ole vielä hyväksyneet uusia jäseniä ja yhteistyökumppaneita, tehostavat toimiaan tässä asiassa luomalla yhteyksiä mahdollisiin jäseniin ja kumppaneihin ennakoivasti ja kohdennetusti. Samalla on tärkeää, että Eures-maat, jotka työskentelevät jo laajemmassa verkostossa, mukauttavat sisäistä hallintoaan ja työprosessejaan vastaamaan verkoston uutta kokoonpanoa.
- **Yhteentoimivuus ja tietotekninen kehitys:** Vaikka jonkin verran toimia on jo toteutettu sen mahdollistamiseksi, että kansallisia ansioluetteloita ja avoimia työpaikkoja voidaan siirtää Eures-portaaliin automatisoidusti, työsarkaa riittää yhä. Eures-asetuksen täytäntöönpanon loppuun saattamiseksi on tärkeää, että kaikki Eures-maat on yhdistetty yhteen koordinoituun kanavaan. Lisäksi eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen yhteensovittamisen olisi oltava kansallisten koordinointitoimistojen ensisijainen tavoite. Siksi on olennaisen tärkeää, että Eures-mailla on tarvittavat henkilöstö- ja tietotekniset resurssit näiden muutosten toteuttamiseksi.
- **Eures-palvelujen kehittäminen:** Eures-palvelujen tarjonta kaikissa Eures-maissa on varmistettu, mutta on tärkeää, että Eures-verkosto ottaa työmarkkinoiden kehityssuuntauksien analysoinnin entistä tiiviimmin osaksi toimintansa suunnittelua ja selvittää, tarvitaanko kohdennettuja toimia sosiodemografisen kehityksen huomioon ottamiseksi.

5.3 Toimet, joita Euroopan koordinointitoimiston ja Euroopan komission on tarkoitus edistää

Edellä mainittujen haasteiden perusteella Euroopan koordinointitoimiston olisi asetettava etusijalle seuraavat näkökohdat:

- **Euroopan koordinointitoimiston siirron Euroopan työviranomaiselle** järjestäminen sujuvasti ja toiminnan jatkuvuuden varmistaminen. Komission ja Euroopan työviranomaisen sopiman vaiheittaista siirtoa koskevan toimintasuunnitelman toteuttamisen olisi oltava ensisijaisena tavoitteena vuoden 2021 loppuun asti.
- Kansallisten koordinointitoimistojen ja koko Eures-verkoston tukeminen **Eures-toiminnan uudelleen käynnistämisessä** ja käynnistämistä koskevan toimintasuunnitelman toteuttamisessa.
- Kausityöntekijöille, rajatyöntekijöille ja muille covid-19-kriisistä eniten kärsineille **tarjottavien asiaankuuluvien tiedotus-, työhönsijoittumis- ja rekrytointipalvelujen** vahvistaminen yhdessä kansallisten koordinointitoimistojen kanssa.
- **Euroopan sosiaalirahasto plussasta (ESR+)** Eures-toimiin myönnettävän rahoituksen tukeminen ja edistäminen seuraavalla ohjelmakaudella 2021–2028.
- Keskittyminen **ohjelmakauden ja suorituskyvyn mittausjärjestelmän** jatkuvan ohjauksen lisäksi innovatiivisiin ratkaisuihin, joilla yhdistetään nämä kaksi välinettä tiedonkeruun ja analysoinnin helpottamiseksi, ja kerättyjen tietojen johdonmukaisuuteen. Lisäksi yhteisen digitaalisen palveluväylän[20] ja sen täytäntöönpanosäädöksen voimaantulon myötä on olennaisen tärkeää kehittää edelleen käyttäjätilastojen keruuta ja erityisesti vasteaikoja lisäämättä kuitenkaan kansallisille koordinointitoimistoille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa.
- Vuoropuhelun ja keskustelun edistäminen edelleen, jotta helpotetaan yhteistyöjärjestelyjen tunnistamista **mahdollisuuksien tarjoamiseksi nuorille työntekijöille ja ammatillista koulutusta varten**. Oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien yhtenäisten ja standardoitujen määritelmien ja oikeudellisten kehysten puuttuminen estää Eures-maita markkinoimasta tällaisia avoimia paikkoja Eures-portaalissa ja niiden palveluissa.
- **Eures-portaalin kehittäminen** edelleen, jotta mahdollistetaan ansioluetteloiden ja avoimien työpaikkojen automatisoitu yhteensaattaminen sekä vuoropuhelu Europassin, kestävän kehityksen tavoitteiden ja eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen kanssa.

5.4 Toimet, joita Euroopan työviranomaisen on tarkoitus edistää

- **Euroopan koordinointitoimiston siirron Euroopan työviranomaiselle** järjestäminen sujuvasti ja sen toiminnan jatkuvuuden varmistaminen yhteistyössä komission kanssa. Siirtoa koskevan toimintasuunnitelman toteutuksen ja koulutetun henkilöstön rekrytoinnin Euroopan koordinointitoimiston tukemiseksi olisi oltava ensisijaisena tavoitteena vuoden 2021 loppuun asti.
- **Kattavan lähestymistavan** kehittäminen Eures-verkoston kanssa **oikeudenmukaisen liikkuvuuden tukemiseksi** keskeisenä toimintana, joka voi vaikuttaa ratkaisevasti epäoikeudenmukaisia liikkuvuuskäytäntöjä ehkäisevään tiedottamiseen, työhönsijoittumiseen ja rekrytoinnin jälkeiseen apuun.

[20] Asetus (EU) 2018/1724.

- **Euresin viestinnän** vahvistaminen ja Eures-brändin edistäminen EU:n, kansallisella ja paikallisella tasolla sisällyttämällä Eures-verkosto Euroopan työviranomaisen yleisiin viestintätoimiin.
- **Riittävien varojen** kohdentaminen Euroopan työviranomaisen talousarviossa Eures-verkoston toimintaan Eures-asetuksen säännösten mukaisesti sekä Euroopan koordinointitoimistolle osoitettujen suositusten toteuttaminen.

Liite – Keskeiset luvut

Taulukko1 – EU:n sisäisen liikkuvuuden kokoonpano, EU28-maiden kansalaiset EU28-maissa vuosina 2017 ja 2018

Liikkuvuuden tyyppi	2017	2018	Vuotuinen muutos
EU28-maissa asuvat **EU28-maiden** (kaiken ikäiset) **”pitkäaikaiset” muuttajat** (Eurostatin väestöluvut)	17 miljoonaa	17,6 miljoonaa	+3,6 %
EU28-maissa asuvat **EU28-maiden työikäiset** (20–64-vuotiaat) **”pitkäaikaiset” muuttajat** (Eurostatin väestöluvut)	12,4 miljoonaa	12,9 miljoonaa	+3,4 %
(osuus työikäisen väestön kokonaismäärästä EU28-maissa)	4,1 %	4,2 %	
EU28-maissa asuvat EU28-maista muuttaneet työikäiset (EU:n työvoimatutkimuksen luvut)	11,5 miljoonaa	11,7 miljoonaa	+1,1 %
...joista **aktiivisia EU28-muuttajia** (työllistettyjä tai työnhakijoita)	9,5 miljoonaa	9,7 miljoonaa	+1,9 %
(osuus kokonaistyövoimasta EU28-maissa)	4 %	4,1 %	
Asuinmaansa ulkopuolella syntyneet työikäiset EU-28-muuttajat (EU:n työvoimatutkimuksen luvut)	10,8 miljoonaa	10,95 miljoonaa	+1,4 %
Rajatyöntekijät (20–64-vuotiaat) (EU:n työvoimatutkimuksen luvut)	1,4 miljoonaa	1,5 miljoonaa	+2 %
(osuus työssäkäyvien kokonaismäärästä EU28-maissa)	0,7 %	0,7 %	
(Palkkatyötä tekevien ja itsenäisten ammatinharjoittajien) **lähettämisten lukumäärä**, kaikenikäiset (A1-todistusten lukumäärä) (lähde: HIVA-KU Leuven)	2,8 miljoonaa	3 miljoonaa	+6 %
= arvioitu henkilöiden määrä	1,8 miljoonaa	1,9 miljoonaa	+6 %
Vuosittainen paluuvirta (20–64-vuotiaat) (Eurostatin tiedot liikkuvuusvirroista)	680 000 (2016)	723 000 (2017)	+6 %
(osuus niiden EU28-maiden kansalaisten määrästä, jotka jättivät lähtömaansa vuonna 2017)	66 %	72 %	

Lähde: Vuosittainen EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta koskeva kertomus (2019)

Kuva 1 – Ammatit, joissa oli eniten työvoiman vajetta tai ylitarjontaa vuonna 2019

Vajetta	Ylitarjontaa
Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	Taloushallinnon toimistotyöntekijät
Sovellusarkkitehdit	Kääntäjät, tulkit ja muut kielitieteilijät
Hitsaajat ja kaasuleikkaajat	Tallentajat
Maatalous- ja teollisuuskoneasentajat ja -korjaajat	Graafiset ja multimediasuunnittelijat
Rakennussähköasentajat	Kampaajat ja parturit
Kirvesmiehet ja rakennuspuusepät	Toimittajat
Putkiasentajat	Vastaanoton ja neuvonnan hoitajat
Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	Yleissihteerit
Betonirakentajat ja raudoittajat	Kadunlakaisijat ym.
Koneenasettajat ja koneistajat	Vaatturit, pukuompelijat, turkkurit ja hatuntekijät
Moottoriajoneuvojen asentajat ja korjaajat	Laskentatoimen erityisasiantuntijat
Terveydenhuollon asiantuntijat	Johdon sihteerit ja osastosihteerit
Muurarit ym.	Henkilö-, taksi- ja pakettiautonkuljettajat
Linja-auton- ja raitiovaunukuljettajat	Toimisto- ja laitossiivoojat ym.
Sähkötekniikan erityisasiantuntijat	Muut työntekijät
Yleislääkärit	Myyjät
Paksulevysepät ja rautarakennetyöntekijät	Pankki- ym. toimihenkilöt
Teurastajat, kalankäsittelijät ym.	Lähetys- ja audiovisuaaliteknikot
Keittiöpäälliköt	Kassanhoitajat ja lipunmyyjät
Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	Toimistoavustajat
Muut ohjelmisto- ja sovelluskehittäjät	Sisustussuunnittelijat ym.
Sovellussuunnittelijat	Yhdistetyn maan- ja vihannesviljelyn tai puutarhanhoidon ym. harjoittajat
Laskentatoimen erityisasiantuntijat	Rakennusmaalarit ym.
Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat	Historioitsijat, politiikan tutkijat ja filosofit
Ilmastointi- ja kylmälaiteasentajat	Peruskoulun alaluokkien opettajat
Sähkötekniikan asiantuntijat	Yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat
Muut sähköasentajat	Matkaoppaat
Elektroniikan asiantuntijat	
Teollisen valmistuksen ja tuotantotekniikan erityisasiantuntijat	
Rappaajat	
Myyjät	
Tarjoilijat	
Web- ja multimediasuunnittelijat	

Lähde: Analyysi ammateista, joista oli vajetta tai ylitarjontaa vuonna 2019.