EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 29.9.2025.
COM(2025) 538 final

IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU, EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA

o aktivnostima mreže EURES od 2022. do 2024.

Dostavlja se u skladu s člankom 33. Uredbe 2016/589

Sadržaj

1. Sažetak 2
2. Uvod 2
3. Mobilnost radne snage u Europi i EURES 3
4. Pregled ključnih aktivnosti 5
4.1. Usluge podrške za radnike i poslodavce 5
4.2. Resursi i upravljanje 5
4.3. Međusektorska potpora Europskog koordinacijskog ureda 7
4.4. Aktivnosti koje predvodi Europska komisija 8
5. Preporuke iz prethodnog izvješća 10
5.1. Napredak u provedbi ključnih preporuka 10
5.2. Područja u kojima su potrebne daljnje mjere 10
6. Preporuke 11
6.1. Preporuke za zemlje sudionice EURES-a 11
6.2. Preporuke za Europski koordinacijski ured 12
6.3. Glavni zaključci za Komisiju 13
7. Zaključci 13

1. SAŽETAK

U ovom se dvogodišnjem izvješću daje pregled aktivnosti mreže EURES u razdoblju od 1. srpnja 2022. do 30. lipnja 2024. kako je predviđeno člankom 33. Uredbe (EU) 2016/589 o EURES-u. Glavni je cilj mreže EURES podupirati pravednu mobilnost radne snage unutar EU-a zahvaljujući radu njezina osoblja i Europskom portalu za profesionalnu mobilnost (portal EURES).

Povodom 30. obljetnice EURES-a 2024. provedena je komunikacijska kampanja i širom Europe održan niz informativnih događanja uživo i na internetu.

U izvještajnom je razdoblju osoblje EURES-a obradilo 474 711 molbi za posao i 663 878 oglasa za slobodna radna mjesta te je organiziralo 20 166 događanja. U okviru tih aktivnosti tražiteljima zaposlenja i poslodavcima prvenstveno su se pružale opće usluge podrške, kao i ciljane usluge povezane s naukovanjem, pripravništvom, pomoći poslije zapošljavanja i programima mobilnosti.

Unatoč znatnim ulaganjima u razvoj portala kako bi i dalje uspješno povezivao ljude s radnim mjestima i pružao informacije o mobilnosti, broj tražitelja zaposlenja registriranih pri mreži EURES u izvještajnom se razdoblju smanjio, a njegove funkcije uparivanja tražitelja zaposlenja i poslodavaca nisu se dovoljno koristile. Broj privatnih organizacija u mreži tek je umjereno porastao, dok je promicanje proširenja mreže EURES na nove članove ili partnere ograničeno.

Kako bi se poboljšao njezin utjecaj i otklonili postojeći problemi, mreža EURES trebala bi razmotriti sljedeće mjere:

- proširiti i diversificirati mrežu – zemlje sudionice[1] trebale bi aktivno uključivati nove članove i partnere kako bi se povećala dinamičnost i uključivost mreže EURES,
- maksimalno povećati djelotvornost portala EURES i njegovu upotrebu u okviru mreže sustavnim povezivanjem portala s postojećim instrumentima, na primjer razvojem novih funkcija za potporu Europskim danima poslova na internetu, potpunom provedbom inicijative za sinergije između portala EURES i Europass, ciljanim programom mobilnosti (TMS) i prekograničnim partnerstvima (CBP-ovi) te osiguravanjem bolje kvalitete podataka za povezivanje životopisa sa slobodnim radnim mjestima,
- osigurati prilagodljivost promjenama na tržištu rada – da bi ostala relevantna i djelotvorna, mreža EURES treba uskladiti svoje usluge s aktualnim manjkom radne snage i vještina, promjenama u potražnji za vještinama, digitalizacijom i zelenom tranzicijom.

2. UVOD

EURES je pokrenut 1994. kao mreža za suradnju između Europske komisije, Europskog nadzornog tijela za rad (ELA), nacionalnih javnih službi za zapošljavanje (JSZ) i drugih

[1] Kad se upotrebljava u izvješću, izraz „zemlje sudionice” ili „zemlje EURES-a” označava 27 država članica EU-a te Island, Lihtenštajn, Norvešku i Švicarsku.

članova i partnera u državama članicama EU-a, Islandu, Lihtenštajnu, Norveškoj i Švicarskoj. On podupire pravednu mobilnost radne snage pružanjem informacija i usluga posredovanja pri zapošljavanju tražiteljima zaposlenja i poslodavcima, a pritom poboljšava i suradnju i razmjenu informacija unutar mreže.

Uredbom (EU) 2016/589 o EURES-u ta je mreža ojačana: (i) povećanjem transparentnosti ponude i potražnje na europskom tržištu rada; (ii) proširenjem objava o radnim mjestima na portalu EURES kako bi se uključilo naukovanje i pripravništvo; (iii) poboljšanim povezivanjem životopisa sa slobodnim radnim mjestima; (iv) standardizacijom usluga namijenjenih tražiteljima zaposlenja i poslodavcima; i (v) proširenjem mreže i uvođenjem europske klasifikacije vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (ESCO) kako bi se opisala zanimanja, vještine i kompetencije u životopisima i oglasima za slobodna radna mjesta. Provedbu navedenih aktivnosti podupire šest provedbenih odluka, koje osiguravaju ujednačenu primjenu Uredbe u svim zemljama koje sudjeluju u mreži EURES.

U 30 godina EURES je postao ključan dio strukture za podršku tržištu rada EU-a jer olakšava pravednu mobilnost radne snage te poboljšava društvene i gospodarske rezultate. Usluge EURES-a pružaju se preko njegove mreže od više od 1000 savjetnika u cijeloj Europi i putem portala EURES, koji sadržava internetske alate namijenjene tražiteljima zaposlenja i poslodavcima. Operativna mreža sastoji se od nacionalnih koordinacijskih ureda, koji su obično povezani s javnim službama za zapošljavanje ili ministarstvima rada, Europskog koordinacijskog ureda (ECO), kojim od 2021. upravlja ELA, te drugih članova i partnera, primjerice privatnih službi za zapošljavanje i socijalnih partnera. Nacionalni koordinacijski uredi zajedno s Europskom komisijom i ELA-om članovi su Europske koordinacijske skupine (ECG), koja nadzire funkcioniranje i aktivnosti mreže.

Svrha je ovog izvješća dati pregled aktivnosti koje je mreža EURES provela od srpnja 2022. do lipnja 2024. te dati ključne preporuke za povećanje njezine djelotvornosti u podupiranju pravedne i učinkovite mobilnosti radne snage u cijeloj Europi.

Podaci iz ovog izvješća prikupljeni su od nacionalnih koordinacijskih ureda, a objedinio ih je Europski koordinacijski ured. Dio podataka preuzet je iz izvješća koja se odnose na EURES-ove sustave za upravljanje uspješnošću i izvješća o aktivnostima Europskog koordinacijskog ureda. Neki zaključci temelje se i na nalazima evaluacijskog izvješća o Europskom nadzornom tijelu za rad objavljenog u svibnju 2025.[2]

3. MOBILNOST RADNE SNAGE U EUROPI I EURES

Mobilnost radne snage među državama članicama EU-a i dalje raste. Na dan 1. siječnja 2023. 10,1 milijun građana EU-a (u dobi od 20 do 64 godine) živjelo je u državi članici koja nije država članica njihova državljanstva, što je 2 % više nego prethodne godine. Broj prekograničnih radnika povećao se za otprilike 3 % na 1,83 milijuna, a broj upućivanja (procijenjen prema broju izdanih potvrda A1[3]) povećao se na 5,5 milijuna u 2023. Na temelju tih podataka može se izračunati da više od 8 % plaćenih radnih mjesta unutar EU-a uključuje prekograničnu dimenziju. Podaci o prekograničnim kretanjima ukazuju na još brži rast jer se

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103
[3] Prenosivi dokument kojim se potvrđuje da je mobilni radnik u Europskoj uniji ili zemljama EFTA-e i Švicarskoj registriran u sustavu socijalne sigurnosti zemlje koja ga je izdala.

738 000 građana EU-a i EFTA-e 2023. vratilo u svoju zemlju državljanstva nakon što su živjeli u inozemstvu (6 % više nego prethodne godine), a 976 000 preselilo se u drugu zemlju EU-a/EFTA-e (odnosno zemlju čiji nisu državljani), što je 14 % više nego prethodne godine[4].

Ipak, rezultati mreže EURES posljednjih su godina slabiji. EURES je 2018. posredovao pri zapošljavanju najmanje 84 580 osoba, dok je ta brojka 2019. iznosila 83 360. U godišnjim izvješćima o mobilnosti radne snage unutar EU-a procjenjuje se da se 880 000 osoba 2018. preselilo u drugu državu članicu EU-a radi posla, dok je ta brojka 2019. iznosila 825 000. Prema tome, EURES je 2018. posredovao pri zapošljavanju 9,6 % osoba koje su se preselile u drugu zemlju radi posla i 10,1 % takvih osoba 2019. Kad je riječ o podacima za godine tijekom i nakon pandemije bolesti COVID-19, bilo je 53 200 slučajeva posredovanja pri zapošljavanju u okviru mreže EURES u 2021., 48 731 u 2022., a 48 129 u 2023., dok podaci o broju osoba koje su se preselile u drugu državu članicu EU-a ukazuju na to da ih je bilo ukupno 650 000 u 2021., 713 000 u 2022. i 976 000 u 2023. To znači da se udio broja zaposlenih unutar EU-a posredstvom mreže EURES[5] u tim godinama smanjio na 8,2 % (2021.), 6,8 % (2022.) i 4,9 % (2023.).

Postoje i znatne poteškoće u digitalizaciji usluga mreže EURES, posebno na portalu EURES. Konkretnije, statistički podaci za 2024. pokazuju da je osoblje mreže EURES pregledalo samo otprilike 3 % životopisa na portalu unatoč ulaganjima u njegova poboljšanja, razvoj sadržaja i promidžbene aktivnosti. Portal sadržava više od 1,1 milijun životopisa tražitelja zaposlenja koji su izrazili spremnost da pronađu posao u drugoj zemlji, no njihovi se profili ne koriste aktivno, a tražitelji zaposlenja i poslodavci tako propuštaju dostupne prilike.

S druge strane, sve veću važnost i dodanu vrijednost ima inicijativa Europskih dana poslova na internetu [6], što je primjer uspješne prekogranične suradnje jer zemlje zajednički organiziraju ta događanja i olakšavaju njihovu provedbu. Platforma Europskih dana poslova na internetu pokazala se vrlo vrijednim resursom za mrežu EURES jer doprinosi njezinu ugledu stečenom zahvaljujući pružanju visokokvalitetnih usluga, a isto tako osigurava da savjetnici pružaju individualiziranu izravnu potporu tražiteljima zaposlenja i poslodavcima. Međutim, portal EURES još nije povezan s Europskim danima poslova na internetu, što znači da se ne uzimaju u obzir sinergije koje bi omogućile bolje kombiniranje tih dvaju instrumenata EURES-a.

Ankete, razgovori i EURES-ova studija slučaja ukazuju na to da brojne skupine dionika nisu zadovoljne operativnom djelotvornošću mreže[7]. Potrebna je dubinska analiza kako bi se utvrdio način na koji osoblje EURES-a provodi povezivanje životopisa sa slobodnim radnim mjestima, ako ne preko portala. Utvrđivanjem alternativnih metoda koje primjenjuje moći će se procijeniti jesu li te prakse učinkovitije i treba li preraspodijeliti resurse kako bi se bolje poduprli temeljni ciljevi EURES-a. Europski koordinacijski ured trebao bi ponovno uvesti sustav za praćenje aktivnosti na portalu i njihovih rezultata.

[4] COM (2025) Godišnje izvješće o mobilnosti radne snage unutar EU-a za 2024.
[5] Radni dokument službi Komisije, Evaluacija Europskog nadzornog tijela za rad (COM 2025), str. 31.
[6] Događanja posvećena zapošljavanju na kojima se okupljaju tražitelji zaposlenja i poslodavci te dobivaju potporu savjetnika EURES-a i drugih stručnjaka za zapošljavanje (vidjeti: https://europeanjobdays.eu/hr).
[7] Radni dokument službi Komisije, Evaluacija Europskog nadzornog tijela za rad (COM 2025), Prilog V., str. 120.

4. PREGLED KLJUČNIH AKTIVNOSTI

4.1. Usluge podrške za radnike i poslodavce

Aktivnosti usklađivanja ponude i potražnje i posredovanja pri zapošljavanju

Od srpnja 2022. do lipnja 2024. osoblje EURES-a obradilo je 474 711 molbi za posao, što je povećanje u odnosu na 445 206 molbi u prethodnom izvještajnom razdoblju. U istom je razdoblju obrađeno 663 878 oglasa za slobodna radna mjesta, što je manje od 718 168 oglasa obrađenih u prethodnom razdoblju. EURES je organizirao ukupno 20 116 događanja, od kojih se 70 % odnosilo na pružanje informacija tražiteljima zaposlenja i poslodavcima, 8 % na zapošljavanje, a preostalih 22 % na kombinirane aktivnosti zapošljavanja i informiranja. Ukupan broj popunjenih radnih mjesta u izvještajnom razdoblju iznosio je 93 785, što je povećanje u odnosu na 85 780 popunjenih radnih mjesta u prethodnom razdoblju. Kad je riječ o upravljanju računima, u izvještajnom su razdoblja izrađena 3643 nova računa. Osim toga, zbog neaktivnosti je u siječnju 2024. uklonjeno 5320 računa.

Informacije i smjernice

U izvještajnom je razdoblju osoblje mreže EURES pružalo niz usluga, uključujući osobno i virtualno savjetovanje, pomoć pri sastavljanju oglasa za slobodna radna mjesta i organizaciju radionica. U tom su razdoblju prijavljena 3 666 663 pojedinačna kontakta s radnicima i 383 325 kontakata s poslodavcima. Većina interakcija s radnicima (43 % kontakata) odnosila se na posredovanje pri zapošljavanju, dok se u 47 % interakcija s poslodavcima radilo o pružanju općih informacija o EURES-u. U izvještajnom razdoblju uočen je važan trend koji se odnosi na promjenu podrijetla kontakata. Interakcija s radnicima unutar zemlje povećala se na 53 % ukupnih kontakata, dok je u prethodnom izvještajnom razdoblju iznosila 44 %. Slično tome, kontakti s poslodavcima u istoj zemlji povećali su se na 79 %, što ukazuje na to da je u prvom planu zapošljavanje unutar zemlje.

Posebne usluge podrške

Pomoć poslije zapošljavanja i dalje je prioritet za zemlje EURES-a, a posebno se odnosi na tematiku poreza, socijalne sigurnosti, stanovanja i obrazovanja za obitelji. Neke su zemlje proširile svoje mjere te nude besplatne tečajeve jezika i alate za e-učenje radi dugoročnog zadržavanja i integracije mobilnih radnika. U izvještajnom je razdoblju postignut napredak u vezi s aktivnostima za potporu mladima, posebno u području naukovanja i pripravništva. Na portalu EURES objavljeno je 468 108 oglasa za naukovanje i 27 364 oglasa za pripravništvo, što je povećanje u odnosu na 212 726 oglasa za naukovanje i 17 001 oglas za pripravništvo u prethodnom razdoblju. Važna inicijativa bila je i kampanja Europske godine mladih[8].

4.2. Resursi i upravljanje

Ljudski resursi

Osoblje EURES-a uključuje i savjetnike koji rade u nacionalnim ili regionalnim službama za zapošljavanje i ostalim organizacijama članicama ili partnerima EURES-a. Od 2022. do 2024. ukupan broj osoblja EURES-a blago se smanjio s 2371 na 2345, a smanjio se i broj zaposlenika na puno radno vrijeme, s 1179 na 1153. Ti podaci obuhvaćaju i savjetnike koji rade u mreži

[8] Dodatne pojedinosti dostupne su u odjeljku „Komunikacija u zemljama EURES-a” na str. 6.

EURES u nacionalnim ili regionalnim službama za zapošljavanje te one koji rade u ostalim organizacijama članicama ili partnerima EURES-a.

Financijska sredstva

Sastav proračuna nacionalnih koordinacijskih ureda razlikuje se među zemljama EURES-a. Sedam zemalja izvijestilo je da su primile europska sredstva (Češka, Italija, Cipar, Latvija, Island, Slovenija i Slovačka), 16 zemalja primilo je samo nacionalna sredstva (Belgija, Danska, Estonija, Irska, Španjolska, Francuska, Hrvatska[9], Lihtenštajn, Litva, Malta, Nizozemska, Norveška, Austrija, Portugal, Rumunjska, Finska i Švicarska), a preostale su zemlje izvijestile o modelima mješovitog financiranja (Bugarska, Njemačka, Grčka, Luksemburg, Mađarska, Poljska i Švedska).

IT infrastruktura

Zemlje EURES-a nastavile su poboljšavati svoje digitalne usluge i interoperabilnost svojih platformi kako bi olakšale prijenos oglasa za slobodna radna mjesta i životopisa na portal EURES. Uvođenje obvezne dvofaktorske autentifikacije 2022. prvotno je dovelo do smanjenja broja registriranih računa, no nakon ponovnog uvođenja dobrovoljne jednofaktorske autentifikacije u listopadu 2023. došlo je do povećanja prosječnog mjesečnog broja novih računa. Do kraja lipnja 2024. na portalu EURES bilo je 114 408 registriranih računa, što uključuje 109 521 tražitelja zaposlenja i 3246 rukovoditelja poduzeća.

Upravljanje i suradnja s dionicima

Suradnja dionika u okviru mreže EURES obuhvaća nacionalne koordinacijske urede, javne i privatne službe za zapošljavanje, socijalne partnere te druge vladine i nevladine organizacije. Ključne interakcije odvijaju se na sastancima Europske koordinacijske skupine, na bilateralnim sastancima s nacionalnim koordinacijskim uredima i u okviru formalnih radnih skupina za komunikaciju, osposobljavanje i interoperabilnost. Europski koordinacijski ured također je financijski i administrativno podupirao sastanke za razmjenu iskustava neposrednih rukovoditelja i koordinatora te je organizirao radionice o temama kao što su programski ciklus i sustav za mjerenje uspješnosti. Osim toga, Europski koordinacijski ured podupirao je razmjene među članovima Europske koordinacijske skupine uspostavom i organizacijom osposobljavanja za korištenje računalne platforme za suradnju CIRCABC[10]. U anketi za procjenu suradnje nacionalnih koordinacijskih ureda s nacionalnim socijalnim partnerima i u okviru bilateralnih virtualnih sastanaka sa socijalnim partnerima na razini EU-a istaknuta je spremnost nacionalnih koordinacijskih ureda za bolju suradnju, a potiče se i aktivno sudjelovanje socijalnih partnera na sastancima Europske koordinacijske skupine.

Komunikacija u zemljama EURES-a

U izvještajnom je razdoblju održano ukupno 20 451 događanje, u kojem je sudjelovalo 648 019 osoba. Radi se o povećanju u odnosu na prethodno izvještajno razdoblje (12 887 događanja i 537 696 sudionika). Jedno od najznačajnijih događanja bila je EURES-ova kampanja za mlade 2022. i 2023. Proračun te kampanje iznosio je 146 000 EUR, a ostvarila je 20,5 milijuna prikaza na društvenim mrežama. U okviru kampanje kojom je obilježena 30. obljetnica mreže

[9] Od srpnja 2022. do lipnja 2023. hrvatski nacionalni koordinacijski ured financirao se iz fonda ESF+, a od srpnja 2023. do kraja izvještajnog razdoblja iz nacionalnog proračuna.
[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

EURES Europski koordinacijski ured surađivao je i s kampanjom Komisije za Europsku godinu vještina. Kampanja je uključivala aktivnosti i materijale o kampanji na europskoj i nacionalnoj razini. U prvoj polovini 2024. održano je 566 događanja s ukupno 47 190 sudionika, a u aktivnostima kampanje sudjelovale su sve zemlje, njih 31. Do rujna 2024. kampanja na društvenim mrežama doprla je do 41 milijuna ljudi, ostvarila 120 milijuna prikaza i dosegnula 23 milijuna pregleda videozapisa, a promet na portalu EURES povećao se za 20 %. Ukupni proračun kampanje u prvoj polovini 2024. iznosio je 1,2 milijuna EUR.

4.3. Međusektorska potpora Europskog koordinacijskog ureda

Koordinacija, upravljanje i financijska sredstva

Europski koordinacijski ured i dalje nadzire programski ciklus i doprinosi njegovoj provedbi te koordinira aktivnosti nacionalnih koordinacijskih ureda u cijeloj mreži. Kao glavni forum za upravljanje mrežom, Europska koordinacijska skupina sastala se sedam puta kako bi usmjerila aktivnosti i razmotrila strateške prioritete. Osim toga, održani su i *ad hoc* sastanci na kojima se raspravljalo o najvažnijim temama, uključujući planiranu strategiju EURES-a za razdoblje od 2025. do 2030., inicijative za mlade, manjak radne snage i novosti na portalu EURES. Ti su sastanci bili ključni za poticanje strateškog usklađivanja i osiguravanje učinkovite suradnje u cijeloj mreži. U izvještajnom razdoblju aktivnostima EURES-a dodijeljeno je 19,49 milijuna EUR iz proračuna Europskog nadzornog tijela za rad.

Održavanje i razvoj portala EURES

Europsko nadzorno tijelo za rad, kao Europski koordinacijski ured, djeluje kao vlasnik sustava za portal EURES, a Europska komisija i dalje upravlja njegovim tehničkim razvojem i održavanjem. Trenutačno je u tijeku usklađivanje dizajna i funkcionalnosti portala s općim okvirom Europske komisije, a predviđena su i daljnja ažuriranja. Aktivnosti za poboljšanje mogućnosti portala uključivale su povećanje kvalitete podataka o slobodnim radnim mjestima i životopisima kako bi se poboljšale funkcije automatiziranog usklađivanja ponude i potražnje, za koje je ključno donošenje europske klasifikacije vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (ESCO). U tom je području određeni napredak postignut u nekoliko zemalja sudionica EURES-a, a Europski koordinacijski ured, Komisija i nekolicina nacionalnih koordinacijskih ureda kontinuirano podupiru poboljšanje kvalitete mapiranja u cijeloj mreži. U okviru platforme Europskih dana poslova (na internetu) u izvještajnom je razdoblju pružena potpora za 70 događanja u kojima su sudjelovali tražitelji zaposlenja i poslodavci. Ta su događanja organizirana s proračunom od 1,39 milijuna EUR te su bila korisna za povezivanje i zapošljavanje 105 198 sudionika Europskih dana poslova na internetu u cijeloj mreži.

Osposobljavanje i profesionalni razvoj

U okviru EURES-ove Akademije za osposobljavanje u izvještajnom su razdoblju održana ukupno 154 programa osposobljavanja, na kojima je sudjelovalo 3369 savjetnika EURES-a i drugog osoblja članova i partnera EURES-a. Ti su programi obuhvaćali niz tema, uključujući mapiranje ESCO-a te korištenje komunikacijskih alata i snalaženje na portalu EURES. U 2023. uvedene su mjere kontrole kvalitete kako bi se poboljšalo iskustvo osposobljavanja. Europski koordinacijski ured svakih je šest mjeseci pregledavao 10 % programa osposobljavanja radi održavanja najviših standarda. Uvedeni su i inovativni oblici osposobljavanja, na primjer u okviru događanja kao što je „EURES in action” (EURES na djelu), kojim je obilježena 30. obljetnica mreže EURES. Ta su događanja organizirana u hibridnom obliku, a obuhvaćala su

interaktivne aktivnosti profesionalnog razvoja, čime se dodatno poticala suradnja i interakcija unutar mreže.

Služba za pomoć

U izvještajnom je razdoblju EURES-ova služba za pomoć obradila ukupno 22 359 upita korisnika, što je blago smanjenje u usporedbi s prethodnim razdobljem. U 2023. uveden je novi okvirni ugovor kojim se jača kapacitet službe za pomoć kako bi mogla učinkovitije poduprijeti tražitelje zaposlenja, poslodavce i osoblje EURES-a.

Umrežavanje, razmjena uspješnih primjera iz prakse i uzajamno učenje

U izvještajnom razdoblju EURES je organizirao nekoliko događanja na kojima je istaknuo svoju predanost suradnji i razmjeni znanja. Među njima se ističu radionice za uzajamno učenje, okrugle stolove o programskom ciklusu i izradu izvješća o manjku i višku radne snage. Te su aktivnosti dopunjene partnerstvima s Europskom zakladom za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (EUROFOUND) i Europskim centrom za razvoj strukovnog osposobljavanja (Cedefop), koji nastoje poboljšati informacije o mobilnosti i unaprijediti funkcije pregleda pokazatelja EURES-a. EURES je nastavio poticati prekograničnu suradnju u okviru projekata povezivanja, radionica za strateško predviđanje i nacionalnih događanja, koji su imali važnu ulogu u jačanju suradnje i olakšavanju razmjene znanja u cijeloj mreži.

Komunikacijske aktivnosti

EURES je u izvještajnom razdoblju znatno proširio svoj doseg zahvaljujući ciljanim kampanjama na društvenim mrežama, koje provodi Europski koordinacijski ured. Te su aktivnosti rezultirale povećanjem vidljivosti na svim platformama pa je tako broj pratitelja na Facebooku porastao na više od milijun, na LinkedInu na 437 027, na Twitteru/X na 71 053, a na ostalim društvenim mrežama (Instagram i YouTube) na 81 591[11]. Nastojanja EURES-a da promiče svoje usluge dodatno su istaknule suradničke kampanje. Mreža EURES podupirala je inicijative kao što je Europska godina vještina te je zahvaljujući partnerstvima, influencerima i posebnim materijalima za pojedine zemlje nastojala povećati djelotvornost i doseg tih kampanja. Kako je prethodno navedeno, poseban je učinak imala kampanja kojom je obilježena 30. obljetnica mreže.

Analiza mobilnosti i kretanja na tržištu rada

U izvještajnom razdoblju objavljena su izvješća EURES-a o manjku i višku radne snage za 2022. i 2023. U izvješćima su predstavljene analize neravnoteža na tržištu rada te su razmotrene mogućnosti za prekogranično usklađivanje ponude i potražnje, kao i trendovi mobilnosti. U suradnji s Cedefopom i EUROFOUND-om dodatno je poboljšan razvoj interaktivnih pregleda pokazatelja, čime se poboljšava dostupnost i upotrebljivost podataka na tržištu rada.

4.4. Aktivnosti koje predvodi Europska komisija

Komisija je u izvještajnom razdoblju pratila provedbu Uredbe o EURES-u u svih 27 država članica te ih je o tome obavijestila slanjem pisama. U tim je pismima postavljala pitanja o nepravilnoj provedbi određenih aspekata Uredbe o EURES-u kako bi se osigurala potpuna

[11] Uključujući nacionalne račune EURES-a, na temelju izvješća Europskog nadzornog tijela za rad (2025.), *EURES u prvoj polovini 2024*.

usklađenost s tom uredbom, odnosno s postupcima primanja, slanja oglasa za slobodna radna mjesta i životopisa te s mapiranjem ESCO-a pri prijenosu podataka. Time je nastojala osigurati dosljednu provedbu okvira mreže EURES u cijelom EU-u. Komisija i dalje pomno prati ta područja te će prema potrebi provoditi daljnje mjere kako bi se otklonili svi nedostaci ili problemi povezani s usklađenošću te poboljšali integritet i djelotvornost mreže.

Osim toga, Komisija je svakih šest mjeseci na sastancima Europske koordinacijske skupine izvješćivala o provedbi Uredbe o EURES-u i usklađenosti s tim propisom.

Komisija je pružila bilateralnu potporu zemljama EURES-a u mapiranju njihovih nacionalnih klasifikacija prema ESCO-u. U izvještajnom razdoblju Litva i Austrija dovršile su mapiranje svojih nacionalnih klasifikacija zanimanja prema ESCO-u, dok su te aktivnosti u Lihtenštajnu još u tijeku. Nadalje, Češka, Estonija i Austrija mapirale su ili su počele mapirati svoju klasifikaciju vještina prema ESCO-u.

Kako bi poduprle zemlje EURES-a u ispunjavanju obveza povezanih s provedbom ESCO-a u okviru mreže EURES, Komisija i ELA organizirale su 30. studenog i 1. prosinca 2023. dvodnevni program osposobljavanja za tehničko osoblje EURES-a i javnih službi za zapošljavanje. Osim toga, ESCO-ov popis zelenih vještina predstavljen je na osposobljavanju o EURES-u koje je 19. lipnja 2024. organizirala ELA.

Ključna inicijativa u jesen 2024. bio je projekt sinergija između portala EURES i Europass, kojim se stvara integriraniji pristup tim dvama europskim portalima. Projekt omogućuje proširenje usluga koje se nude tražiteljima zaposlenja osiguravanjem neometanog kretanja između ta dva portala i uklanjanjem udvostručenih usluga. Europass će postati središnja ulazna točka za tražitelje zaposlenja te će im omogućiti da izrade profil, procijene svoje vještine, dobiju preporuke za radna mjesta i osposobljavanje te podijele svoj profil na mreži EURES.

Za prekogranična partnerstva EURES-a (CBP) dobiva se potpora u okviru tematskog područja Zapošljavanje i socijalne inovacije (EaSI) fonda ESF+. Kako je navedeno u članku 3. Uredbe o EURES-u, prekogranična partnerstva EURES-a su grupacije članova ili partnera EURES-a i, ako je relevantno, drugih dionika izvan mreže EURES koji uspostavljaju regionalne strukture za dugoročnu suradnju u pograničnim regijama kako bi nudili usluge u području posredovanja pri zapošljavanju, zapošljavanja i informacija za prekogranične radnike. U okviru prekograničnih partnerstava EURES-a zabilježen je ukupno 72 761 pojedinačni kontakt s tražiteljima zaposlenja, 7724 pojedinačnih kontakata s poslodavcima i više od 3145 slučajeva uspješnog zapošljavanja u razdoblju obuhvaćenom ovim izvješćem. Aktivnosti prekograničnih partnerstava bile su usmjerene i na pružanje informacija tražiteljima zaposlenja i poslodavcima, a teme o kojima se najviše raspravljalo s objema skupinama bile su socijalna sigurnost, posredovanje pri zapošljavanju i opća pitanja o EURES-u.

Prekograničnim partnerstvima aktivno se podupire uspostava ravnoteže između manjka vještina i radne snage na pripadajućim geografskim pograničnim područjima, često vrlo inovativnim mjerama, kao što je inicijativa „Od stadiona do radnog mjesta”, koju EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur provodi u Njemačkoj, Francuskoj i Švicarskoj. To partnerstvo okuplja poslodavce i tražitelje zaposlenja kako bi se natjecali na sportskom događanju na stadionu ili drugom sportskom objektu. Sudionici na početku ne znaju tko je poslodavac, a tko tražitelj zaposlenja. Poslodavci se na kraju dana predstavljaju i razgovaraju s tražiteljima zaposlenja koje žele zaposliti. Tražitelji zaposlenja ne moraju dostaviti životopis ili motivacijsko pismo. Prvo događanje održano je u lipnju 2024., a na njemu je sudjelovalo

124 tražitelja zaposlenja i 18 poduzeća, od MSP-ova do velikih poduzeća. Rezultati su bili vrlo zadovoljavajući jer je u svim poduzećima osim jednog došlo do zapošljavanja.

EURES-ov ciljani program mobilnosti (TMS) također dobiva potporu u okviru tematskog područja Zapošljavanje i socijalne inovacije (EaSI) fonda ESF+. Glavni je cilj tog programa tražiteljima zaposlenja (osobito mladima, nezaposlenima i ranjivim skupinama) pomoći da pronađu posao, pripravništvo ili naukovanje u drugoj državi članici EU-a, Islandu ili Norveškoj, a poslodavcima (osobito malim i srednjim poduzećima) da zapošljavanjem radnika iz drugih država članica EU-a, Islanda ili Norveške popune slobodna radna mjesta koja inače teško mogu popuniti. U izvještajnom su razdoblju tu mjeru provele Njemačka, Italija i Švedska kao voditelji konzorcija te je pritom popunjeno 4955 radnih mjesta u 402 mala i srednja poduzeća.

5. PREPORUKE IZ PRETHODNOG IZVJEŠĆA[12]

Mreža EURES djeluje unutar jasno definiranog regulatornog okvira, u kojem su navedene njezine predviđene funkcije, uloge koje bi njezini članovi trebali ispunjavati i usluge koje bi trebali pružati. Posljednje izvješće sadržavalo je niz preporuka kojima se nastoji osigurati usklađenost s Uredbom o EURES-u i potaknuti bolje funkcioniranje mreže.

5.1. Napredak u provedbi ključnih preporuka

Aktivnosti **povećanja broja životopisa prenesenih na portal EURES** bile su uspješne pa su sad sve zemlje EURES-a u potpunosti povezane s automatiziranim prijenosom životopisa. Time se osigurava lakši i dosljedniji protok podataka o tražiteljima zaposlenja i poboljšavaju mogućnosti usklađivanja ponude radnih mjesta i potražnje za poslom u cijeloj mreži.

Ostvaren je znatan napredak u **poboljšanju alata za praćenje i izvješćivanje**, posebno razvojem i uspostavom izrazito funkcionalnog internetskog alata za izradu programa. Tako je pojednostavnjeno prikupljanje podataka i izvješćivanje, smanjeno je administrativno opterećenje nacionalnih koordinacijskih ureda i poboljšana je opća učinkovitost.

Osim toga, **ljudski resursi** koje je EURES-u dodijelio Europski koordinacijski ured **čine se dostatnima**, što mu je omogućilo lakše pružanje potpore mreži i jednostavniju koordinaciju i nadzor provedbe ključnih inicijativa.

5.2. Područja u kojima su potrebne daljnje mjere

Iako je u područjima za koja su dane preporuke u prethodnom izvješću ostvaren napredak, i dalje postoje određene prepreke osiguravanju potpune djelotvornosti mreže EURES.

Iako je postupak **mapiranja ESCO-a** tehnički uspostavljen u gotovo svim državama članicama, ne iskorištava se njegov puni potencijal. Oglasi za slobodna radna mjesta i životopisi ne mapiraju se prije slanja na portal EURES kako je predviđeno, što znatno narušava svrhu klasifikacije ESCO i ograničava njezin potencijal za poboljšanje preciznosti usklađivanja

[12] Izvješće Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o aktivnostima mreže EURES od srpnja 2020. do lipnja 2022. Dostavlja se u skladu s člankom 33. Uredbe (EU) 2016/589.

ponude radne snage i potražnje za poslom te prekogranične interoperabilnosti. Taj problem treba riješiti kako bi se u potpunosti iskoristile prednosti integracije ESCO-a.

Slično tome, iako su sve zemlje uspostavile **sustav primanja** novih članova i partnera, nisu svi nacionalni koordinacijski uredi aktivni u proširenju svojih mreža. U razdoblju od 1. srpnja 2022. do 30. lipnja 2024. u mreži je zabilježeno neto povećanje za 24 organizacije (18 partnera, 3 članice i 3 javne službe za zapošljavanje), što znači da je do 30. lipnja 2024. prihvaćena 271 organizacija, odnosno zabilježeno je povećanje od 10 % u odnosu na 247 organizacija na dan 30. lipnja 2022. Taj bi pristup trebao biti usmjereniji kako bi sustav primanja doveo do daljnjeg rasta mreže i kako bi se smanjile razlike u prioritetima, aktivnostima i razvoju između zemalja koje surađuju s članovima i partnerima i onih koje to ne čine.

Konačno, potrebno je poduzeti dodatne mjere kako bi se poboljšale sinergije između **mreže EURES i drugih inicijativa EU-a za mobilnost**. To uključuje projekt sinergija između portala EURES i Europass, u kojem je došlo do kašnjenja i potrebno mu je posvetiti dodatnu pozornost kako bi se ta ključna inicijativa uspješno provela.

6. PREPORUKE

6.1. Preporuke za zemlje sudionice EURES-a

Poboljšanje kvalitete podataka i upotrebe portala EURES

Važno je da države članice nastave raditi na poboljšanju kvalitete podataka kako bi se povećala djelotvornost portala EURES. Osoblje EURES-a trebalo bi Europskom koordinacijskom uredu davati jasne povratne informacije o potrebnim uslugama kako bi one bile u potpunosti dostupne na portalu.

Poboljšanje informiranja i sudjelovanja u mreži EURES

Nacionalni koordinacijski uredi trebali bi unaprijediti ciljane strategije informiranja kako bi privukli nove članove i partnere isticanjem ključnih prednosti mreže EURES, kao što su pristup životopisima i oglasima za slobodna radna mjesta na portalu EURES, mogućnosti osposobljavanja, umrežavanje i logotip EURES-a, koji je pouzdana oznaka kvalitete. Osim toga, članovi i partneri EURES-a mogu djelovati kao ambasadori dijeljenjem svojih iskustava i uspješnih primjera radi promicanja te mreže. Kako bi se dodatno povećala stopa sudjelovanja, savjetnici EURES-a trebali bi aktivno upotrebljavati portal i tako maksimalno povećati njegov učinak u pružanju potpore tražiteljima zaposlenja i poslodavcima, a članovi mreže trebali bi razmotriti korištenje interoperabilnosti koju nudi aplikacijsko programsko sučelje (API) za životopise i oglase za slobodna radna mjesta. Mreža EURES trebala bi uzeti u obzir i sinergije s drugim relevantnim lokalnim mrežama.

Poboljšanje programa rada, usklađivanje tržišta rada i promicanje događanja

Nacionalni koordinacijski uredi trebali bi primjenjivati preporuke iz ocjena programa rada i izvješća o radu[13]. Programi rada, uključujući organizaciju Europskih dana poslova (na internetu), trebali bi se pripremati na temelju informacija o tržištu rada i nacionalnih potreba korištenjem izvješća o manjku i višku radne snage kako bi se oblikovali ciljani projekti prekogranične suradnje namijenjeni konkretnim skupinama korisnika, na primjer pojedinim sektorima, zanimanjima, mladima, malim i srednjim poduzećima itd. Kako bi se maksimalno povećao doseg, potrebno je aktivno promicati nacionalna događanja na tome namijenjenom dijelu portala EURES, a mreža EURES trebala bi nastaviti sa svojim informativnim kampanjama na društvenim mrežama koje provodi Europski koordinacijski ured.

6.2. Preporuke za Europski koordinacijski ured

Potpuna usklađenost s Uredbom o EURES-u

Europski koordinacijski ured trebao bi nastaviti raditi na osiguravanju potpune usklađenosti s Uredbom o EURES-u i povezanim provedbenim odlukama za sve svoje zadaće i odgovornosti kako su definirane u pravnom okviru EURES-a.

Dostatna sredstva i aktivnosti za potporu projektu sinergija između portala EURES i Europass

Europski koordinacijski ured trebao bi dodatno podupirati suradnju unutar mreže i dodijeliti dovoljno sredstava i vremena za uspješnu provedbu projekta sinergija između portala EURES i Europass. To uključuje usklađivanje strategije portala EURES i drugih strateških okvira s ciljevima te važne inicijative kako bi se poboljšale i proširile usluge namijenjene tražiteljima zaposlenja u cijeloj Europi. Jačanje te sinergije ključno je za unapređenje pristupačnosti, učinkovitosti i djelotvornosti digitalnih alata kojima se podupire mobilnost radne snage u cijeloj Europi.

Omogućivanje djelotvornog usklađivanja ponude i potražnje, aplikacijsko programsko sučelje (API) i korisnost portala za mrežu

Komisija potiče Europski koordinacijski ured da nastavi s tehničkim aktivnostima potrebnima za pravilan rad funkcije usklađivanja ponude i potražnje na portalu EURES i za djelotvornu primjenu europske klasifikacije vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (ESCO) u tu svrhu. Europski koordinacijski ured poziva se da poduzme daljnje proaktivne korake kako bi se poboljšale usluge za članove i partnere EURES-a, s posebnim naglaskom na poboljšanju upotrebe digitalnih alata. Trebalo bi razviti aplikacijsko programsko sučelje koje će biti prilagođeno korisnicima i potpuno usklađeno kako bi osoblje EURES-a moglo bolje iskoristiti oglase za slobodna radna mjesta i životopise s portala u svojim informatičkim okruženjima i ponuditi takav API novim članovima i partnerima. Povećanje digitalnog sudjelovanja ključno je za učinkovitost i djelotvornost mreže.

[13] Osim sustava za mjerenje uspješnosti, programski je ciklus (programi rada svih zemalja EURES-a) glavni alat za praćenje godišnjih aktivnosti zemalja EURES-a. Svi nacionalni koordinacijski uredi u godišnjim nacionalnim izvješćima o radu izvješćuju o rezultatima i ishodima aktivnosti nacionalne mreže EURES u odnosu na ciljeve iz nacionalnih programa rada. Provedbenom odlukom Komisije (EU) 2017/1256 uvedeni su mehanizmi i predlošci koji se trebaju upotrebljavati u programskom ciklusu.

Poticanje bolje suradnje s ključnim dionicima, kao što je Europska koordinacijska skupina, i primjena učinkovitijeg pristupa usmjerenog na korisnika, ne samo pri oblikovanju usluga dostupnih na portalu već i pri razvoju međusektorskih usluga podrške za mrežu, doprinijeli bi poboljšanju ukupne učinkovitosti i djelotvornosti mreže EURES.

Nadalje, Europski koordinacijski ured potiče se da utvrdi skup ključnih ciljeva za usluge na portalu i općenito za aktivnosti mreže, koji bi se trebali koristiti za utvrđivanje ciljnih vrijednosti te mjerenje učinka i napretka u ostvarivanju tih ciljeva. Mjerenje učinka i napretka u ostvarivanju ciljeva, kao i mogućnost kvalifikacije aktivnosti kao „uspješne", bit će jednostavnije, a s članovima mreže moći će se raspravljati o tome zašto neki ciljevi nisu ostvareni.

6.3. Glavni zaključci za Komisiju

Pojašnjavanje uloga i odgovornosti

Imajući u vidu slučajeve u kojima se čini da uloge i odgovornosti EURES-a nisu jasne, Komisiju se potiče na otvorenu komunikaciju s Europskim koordinacijskim uredom i članovima EURES-a kako bi mogla dati potrebna pojašnjenja. Osim toga, Komisija bi trebala ojačati svoju ulogu u osiguravanju usklađenosti s pravnim okvirom mreže EURES, kako je utvrđeno u odjeljku 4.4., čime bi se svim uključenim stranama olakšala dosljedna primjena i razumijevanje tog okvira.

Osiguravanje usklađenosti i dosljednosti

Komisija aktivno prati i podupire provedbu Uredbe o EURES-u u državama članicama. Kako bi se poboljšala usklađenost i osigurala dosljednost, trebala bi nastaviti primjenjivati proaktivne daljnje mjere, uključujući strukturirano izvješćivanje, ciljanu bilateralnu potporu i inicijative za osposobljavanje. Jačanjem suradnje u primjeni ESCO-a i otklanjanjem nedostataka u usklađenosti dodatno će se poboljšati djelotvornost i cjelovitost mreže EURES.

Jačanje sinergija i maksimalno povećanje učinka

Budući da Komisija nadzire financijske planove ciljanog programa mobilnosti i prekograničnih partnerstava, pridavanje veće pozornosti boljoj suradnji između projekata i drugih aktivnosti EURES-a, uključujući portal, značilo bi veću sinergiju, djelotvornost i vrijednost mreže.

Projekt sinergija između portala EURES i Europass i dalje bi trebao biti prioritet kako bi se osigurala neometana integracija tih dviju platformi te poboljšala pristupačnost, transparentnost i upotrebljivost alata za mobilnost radne snage.

7. ZAKLJUČCI

U izvještajnom razdoblju EURES je i dalje imao ključnu ulogu u potpori pravednoj i djelotvornoj mobilnosti radne snage u Europi. U okviru svojih aktivnosti, koje uključuju komunikacijske kampanje na razini EU-a te opsežne aktivnosti za informiranje i poticanje sudjelovanja koje su ojačale njezinu ulogu, mreža EURES olakšavala je zapošljavanje, poboljšala savjetodavne usluge namijenjene pojedincima i pomagala ljudima da pronađu posao preko granica.

Međutim, u daljnjem iskorištavanju potencijala portala EURES, optimizaciji njegovih digitalnih alata i poboljšanju sinergija između različitih alata mreže EURES i relevantnih lokalnih mreža i dalje postoje prepreke. Nedovoljno korištenje ključnih digitalnih resursa, posebno onih za usklađivanje ponude i potražnje radnih mjesta, ukazuje da je potrebno primijeniti strateški usmjereniji pristup kako bi uloženi trud osigurao maksimalnu vrijednost za tražitelje zaposlenja, poslodavce te članove i partnere mreže EURES. Osim toga, spora integracija novih članova i partnera ukazuje na to da su potrebne dodatne ciljane aktivnosti kako bi se proširio i diversificirao doseg mreže EURES. Trebalo bi razviti namjensku informativnu i komunikacijsku strategiju s jasno utvrđenim ciljevima.

Daljnje aktivnosti za poboljšanje suradnje, osiguravanje potpune usklađenosti i iskorištavanje digitalnih inovacija bit će ključne za prilagodbu mreže EURES promjenjivim potrebama europskog tržišta rada. Strukturne promjene kao što su digitalizacija, zelena tranzicija i demografske promjene mijenjaju potražnju za radnom snagom i zahtjeve za vještinama u raznim sektorima. Manjak radne snage u brojnim industrijama u kombinaciji s neusklađenosti vještina i nedostatkom kompetencija ukazuje na to da je potreban reaktivniji i prilagodljiviji okvir za mobilnost. Daljnjim poboljšanjem usklađenosti portala EURES, Europassa i ESCO-a te poticanjem sinergija između portala i alata mreže EURES, kao što su Europski dani poslova na internetu, ciljani programi mobilnosti i prekogranična partnerstva, poboljšat će se mogućnosti mreže da pruži potporu radnicima i poslodavcima kako bi se snašli u tim tranzicijama.

Komisija, Europski koordinacijski ured i zemlje sudionice EURES-a moraju blisko surađivati kako bi se postigli navedeni ciljevi, odnosno otklonile operativne prepreke i poboljšalo strateško korištenje resursa, te kako bi EURES ostao ključni oslonac za potporu mobilnosti radne snage u cijeloj Europi.