EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 29.9.2025
COM(2025) 538 final

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

EURES-verkoston toiminnasta vuosina 2022–2024

Annettu asetuksen (EU) 2016/589 33 artiklan nojalla

Sisällysluettelo

1 Tiivistelmä 2
2 Johdanto 2
3 Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ja EURES 3
4 Yleiskatsaus keskeisistä toiminnoista 5
4.1 Tukipalvelut työntekijöille ja työnantajille 5
4.2 Resurssit ja hallinnointi 6
4.3 Monialainen tuki Euroopan koordinointitoimistolta 7
4.4 Euroopan komission johdolla toteutetut toimet 9
5 Edellisen kertomuksen suositukset 10
5.1 Edistyminen keskeisten suositusten toteuttamisessa 11
5.2 Alueet, joilla tarvitaan edelleen lisätoimia 11
6 Suositukset 12
6.1 Suositukset EURES-verkoston osallistujamaille 12
6.2 Suositukset Euroopan koordinointitoimistolle 12
6.3 Tärkein anti komission kannalta 13
7 Päätelmät 14

1 TIIVISTELMÄ

Tässä kaksivuotiskertomuksessa esitetään yleiskatsaus EURES-verkoston toiminnasta 1. heinäkuuta 2022 ja 30. kesäkuuta 2024 välisenä aikana EURES-asetuksen (EU) 2016/589 33 artiklan mukaisesti. EURES-verkoston ensisijaisena tavoitteena on tukea oikeudenmukaista EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta EURES-henkilöstön tekemän työn ja Euroopan ammatillisen liikkuvuuden portaalin (EURES-portaali) avulla.

EURES-verkosto järjesti 30-vuotispäivänsä kunniaksi vuonna 2024 viestintäkampanjan sekä laajoja tiedotustapahtumia, joita järjestettiin sekä fyysisesti että verkossa eri puolilla Eurooppaa.

EURES-henkilöstö käsitteli raportointikaudella 474 711 työhakemusta ja 663 878 avointa työpaikkaa sekä järjesti 20 166 tapahtumaa. Toimissa keskityttiin työnhakijoille ja työnantajille tarjottaviin yleisiin tukipalveluihin sekä kohdennettuihin palveluihin, jotka liittyvät oppisopimus- ja harjoittelupaikkoihin, rekrytoinnin jälkeiseen apuun ja liikkuvuusjärjestelyihin.

Portaalin kehittämiseen tehtiin huomattavia investointeja sen varmistamiseksi, että sen avulla pystyttäisiin edelleen saattamaan työnhakijat yhteen työpaikkojen kanssa ja tarjoamaan tietoa liikkuvuudesta. Tästä huolimatta EURES-verkostoon rekisteröityneiden työnhakijoiden määrä vähentyi raportointikaudella ja EURES-portaalia sekä sen yhteensaattamistoimintoja hyödynnettiin puutteellisesti. Yksityisten organisaatioiden määrä verkostossa on lisääntynyt vain maltillisesti, ja EURES-verkoston laajentamista uusilla jäsenillä tai yhteistyökumppaneilla on edistetty vain vähän.

EURES-verkoston vaikutusten lisäämiseksi ja nykyisiin haasteisiin vastaamiseksi verkoston olisi harkittava seuraavia toimia:

- Laajennetaan ja monipuolistetaan verkostoa – osallistujamaiden[1] olisi aktiivisesti otettava uudet jäsenet ja yhteistyökumppanit mukaan toimintaan EURES-verkoston dynaamisuuden ja osallistavuuden lisäämiseksi.
- Maksimoidaan EURES-portaalin vaikuttavuus ja sen käyttö osana verkoston toimintaa kytkemällä portaali järjestelmällisesti olemassa oleviin välineisiin esimerkiksi kehittämällä uusia toimintoja Euroopan online-työpaikkapäivien, EURES-portaalin ja Europassin välisiä synergioita koskevan aloitteen täysimääräisen täytäntöönpanon sekä kohdennetun liikkuvuusjärjestelyn ja rajatylittävien kumppanuuksien tukemiseksi ja varmistamalla parempi tietojen laatu, jotta ansioluettelot ja avoimet työpaikat voidaan saattaa yhteen.
- Varmistetaan EURES-verkoston mukautuvuus työmarkkinoiden muutoksiin: jotta EURES-verkosto pysyisi merkityksellisenä ja vaikuttavana, sen on mukautettava palvelunsa jatkuviin työvoima- ja osaamisvajeisiin, kehittyviin osaamisvaatimuksiin sekä digitalisaatioon ja vihreään siirtymään.

2 JOHDANTO

Vuonna 1994 perustettu EURES on Euroopan komission, Euroopan työviranomaisen (ELA), kansallisten julkisten työnvälityspalvelujen sekä muiden jäsenten ja yhteistyökumppanien yhteistyöverkosto, joka toimii EU-maissa, Islannissa, Liechtensteinissa, Norjassa ja Sveitsissä. Se tukee oikeudenmukaista työvoiman liikkuvuutta tarjoamalla työnhakijoille ja työnantajille tietoa ja työllisyyspalveluja sekä tehostamalla yhteistyötä ja tiedonvaihtoa verkoston sisällä.

EURES-asetuksella (EU) 2016/589 vahvistettiin verkostoa i) lisäämällä kysynnän ja tarjonnan läpinäkyvyyttä Euroopan työmarkkinoilla, ii) sisällyttämällä EURES-portaalin työpaikkailmoituksiin myös oppisopimus- ja harjoittelupaikat, iii) parantamalla ansioluetteloiden ja avoimien työpaikkojen yhteensaattamista, iv) standardoimalla työnhakijoille ja työnantajille suunnattuja palveluja sekä v) laajentamalla verkostoa ja ottamalla käyttöön eurooppalainen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitus (ESCO), jonka avulla voidaan kuvailla ammatteja, taitoja ja osaamista ansioluetteloissa ja työpaikkailmoituksissa. Näitä toimia tuetaan kuudella täytäntöönpanopäätöksellä asetuksen yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi EURES-verkostoon osallistuvissa maissa.

EURES-verkostosta on 30 vuoden aikana tullut EU:n työmarkkinoiden tukirakenteen tärkeä osa, joka helpottaa oikeudenmukaista liikkuvuutta ja parantaa sosiaalista ja taloudellista suorituskykyä. EURES-palveluja tarjotaan yli tuhannesta neuvojasta koostuvan Euroopan laajuisen verkoston sekä verkkotyökaluja työnhakijoille ja työnantajille tarjoavan EURES-portaalin kautta. Toiminnallinen verkosto koostuu kansallisista koordinointitoimistoista, jotka ovat yleensä yhteydessä julkisiin työnvälityspalveluihin tai työministeriöihin, Euroopan koordinointitoimistosta, jota on hallinnoinut vuodesta 2021 lähtien Euroopan työviranomainen, sekä muista jäsenistä ja yhteistyökumppaneista, joita ovat esimerkiksi yksityiset työnvälityspalvelut ja työmarkkinaosapuolet. Kansalliset koordinointitoimistot sekä Euroopan komissio ja Euroopan työviranomainen ovat verkoston toimintaa ja työskentelyä valvovan Euroopan koordinointiryhmän jäseniä.

Tämän kertomuksen tarkoituksena on antaa yleiskatsaus EURES-verkoston heinäkuun 2022 ja kesäkuun 2024 välisenä aikana toteuttamista toimista ja antaa keskeisiä suosituksia, joilla pyritään parantamaan EURES-verkoston vaikuttavuutta oikeudenmukaisen ja tehokkaan työvoiman liikkuvuuden tukemisessa eri puolilla Eurooppaa.

Kertomuksessa käytetyt tiedot on kerätty kansallisilta koordinointitoimistoilta, ja Euroopan koordinointitoimisto on yhdistänyt ne. Osa tiedoista on peräisin EURES-verkoston suorituskyvyn hallintajärjestelmien raporteista, kun taas Euroopan koordinointitoimisto on raportoinut niiden tasolla toteutetuista toimista. Jotkin näkemykset perustuvat myös toukokuussa 2025 julkaistun Euroopan työviranomaista koskevan arviointikertomuksen[2] tuloksiin.

3 TYÖVOIMAN LIIKKUVUUS EUROOPASSA JA EURES

Työvoiman liikkuvuus EU:n jäsenvaltioiden välillä lisääntyy jatkuvasti. Tammikuun 1. päivänä 2023 10,1 miljoonaa EU:n kansalaista (20–64-vuotiasta) asui jossain muussa kuin

[1] ”Osallistujamailla” tai ”EURES-mailla” tarkoitetaan tässä kertomuksessa EU:n 27:ää jäsenvaltiota sekä Islantia, Liechtensteinia, Norjaa ja Sveitsiä.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103.

kansalaisuuttaan vastaavassa jäsenvaltiossa. Tämä on 2 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2023 rajatyöntekijöiden määrä kasvoi noin 3 prosenttia ja oli 1,83 miljoonaa, kun taas lähetettyjen työntekijöiden määrä (esitettyjen A1-lomakkeiden[3] määrän perusteella arvioituna) nousi 5,5 miljoonaan. Kun nämä luvut lasketaan yhteen, nähdään, että yli 8 prosentissa EU:n palkallisista työpaikoista on rajatylittävä ulottuvuus. Rajatylittävien muuttojen määrä kasvaa vielä tätäkin nopeammin: vuonna 2023 yhteensä 738 000 EU- tai EFTA-maiden kansalaista palasi kotimaahansa asuttuaan ulkomailla (6 % enemmän kuin edellisenä vuonna) ja 976 000 muutti johonkin toiseen EU/EFTA-maahan (eli maahan, jonka kansalaisia he eivät ole), mikä on 14 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna.[4]

Samaan aikaan EURES-verkoston tuotokset ovat vähentyneet viime vuosina. EURES helpotti vähintään 84 580:aa työhönsijoittumista vuonna 2018 ja 83 360 työhönsijoittumista vuonna 2019, kun taas vuosikertomuksissa EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta arvioitiin, että työskentelyä varten EU:n sisällä maata vaihtaneiden henkilöiden määrä oli 880 000 vuonna 2018 ja 825 000 vuonna 2019. EURES-verkoston edistämien työhönsijoittumisten osuus työmarkkinoilla aktiivisista muuttajista oli näin ollen 9,6 prosenttia vuonna 2018 ja 10,1 prosenttia vuonna 2019. Vuosina 2021, 2022 ja 2023 (covid-19-pandemian aikana ja sen jälkeen) EURES-verkoston edistämien työhönsijoittumisten määrät olivat 53 200, 48 731 ja 48 129, kun taas aktiivisia EU-muuttajia oli kyseisinä vuosina 650 000, 713 000 ja 976 000. Tämä tarkoittaa, että EURES-verkoston osuus EU:n sisäisistä työhönsijoittumisista[5] laski kyseisinä vuosina 8,2 prosenttiin (2021), 6,8 prosenttiin (2022) ja 4,9 prosenttiin (2023).

Lisäksi EURES-palvelujen, erityisesti EURES-portaalin palvelujen, digitalisointiin liittyy merkittäviä haasteita. Vuoden 2024 tilastot osoittavat, että EURES-henkilöstö arvioi vain noin kolme prosenttia portaalissa olevista ansioluetteloista portaalin parantamiseen, sisällön kehittämiseen ja edistämistoimiin tehdyistä investoinneista huolimatta. Portaalissa on yli 1,1 miljoonaa ansioluetteloa työnhakijoilta, jotka ovat ilmaisseet halukkuutensa löytää työpaikka toisesta maasta, mutta heidän profiilejaan ei käytetä aktiivisesti, minkä vuoksi työnhakijoilta ja työnantajilta jää hyödyntämättä mahdollisuuksia.

Sitä vastoin Euroopan online-työpaikkapäivien [6] merkitys ja lisäarvo kasvavat. Tämä aloite on esimerkki onnistuneesta rajatylittävästä yhteistyöstä, jonka puitteissa maat kokoontuvat yhteen järjestämään ja helpottamaan tapahtumia. Euroopan online-työpaikkapäivien foorumi on osoittautunut erittäin arvokkaaksi voimavaraksi verkostolle. Se on parantanut EURES-verkoston mainetta toimijana, joka tarjoaa laadukkaita palveluja neuvojien työnhakijoille ja työnantajille tarjoaman yksilöllisen suoran tuen lisäksi. EURES-portaalia ei kuitenkaan ole vielä liitetty Euroopan online-työpaikkapäiviin, joten näiden kahden EURES-välineen parempaan yhdistämiseen perustuvia synergioita ei tarkastella.

Kyselytutkimukset, haastattelut ja EURES-verkostoa koskeva tapaustutkimus osoittavat, että useat sidosryhmät ovat huolissaan verkoston toiminnan vaikuttavuudesta.[7] On tehtävä

[3] Esitettävä asiakirja, joka todistaa, että Euroopan unionin, EFTA-maiden tai Sveitsin liikkuva työntekijä on rekisteröity asiakirjan myöntäneen maan sosiaaliturvajärjestelmään.
[4] COM (2025) Vuoden 2024 vuosikertomus EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta.
[5] Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, *Evaluation of European Labour Authority*, (COM 2025), s. 31.
[6] Nämä ovat työnhakijoita ja työnantajia yhteen kokoavia rekrytointitapahtumia, joita EURES- verkoston neuvojat ja muut työnvälityksen ammattilaiset tukevat (ks. https://europeanjobdays.eu/en).
[7] Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, *Evaluation of European Labour Authority*, (COM 2025), Liite V, s. 120 ja 121.

perusteellinen analyysi, jotta saadaan käsitys siitä, miten EURES-henkilöstö suorittaa työnhakijoiden ja vapaiden työpaikkojen yhteensaattamista, jos tämä ei tapahdu portaalin kautta. Henkilöstön käyttämien vaihtoehtoisten menetelmien yksilöiminen auttaa arvioimaan, ovatko nämä käytännöt vaikuttavampia ja olisiko resursseja kohdennettava uudelleen, jotta EURES-verkoston keskeisiä tavoitteita voidaan tukea paremmin. Euroopan koordinointitoimiston olisi otettava uudelleen käyttöön järjestelmä, jolla seurataan portaalin toimintoja ja niiden tuloksia.

4 YLEISKATSAUS KESKEISISTÄ TOIMINNOISTA

4.1 Tukipalvelut työntekijöille ja työnantajille

Työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattaminen ja työhönsijoittuminen

Heinäkuun 2022 ja kesäkuun 2024 välisenä aikana EURES-henkilöstö käsitteli 474 711 työhakemusta, mikä oli enemmän kuin edellisellä raportointikaudella, jolloin työhakemuksia käsiteltiin 445 206. Samalla aikavälillä käsiteltiin 663 878 avointa työpaikkaa, mikä oli vähemmän kuin edellisellä kaudella (718 168). EURES järjesti yhteensä 20 116 tapahtumaa, joista 70 prosentissa keskityttiin tiedon tarjoamiseen työnhakijoille ja työnantajille, 8 prosentissa rekrytointiin ja 22 prosentissa yhdisteltiin rekrytointi- ja tiedotustoimia. Työhönsijoittumisten kokonaismäärä raportointikaudella oli 93 785, mikä oli enemmän kuin edellisellä kaudella (85 780). Tilien hallinnan osalta voidaan todeta, että raportointikaudella luotiin 3 643 uutta tiliä. Lisäksi tammikuussa 2024 toteutetun tilien karsimisen yhteydessä poistettiin 5 320 käyttämätöntä tiliä.

Tiedotus ja opastus

EURES-henkilöstö tarjosi raportointikaudella monia erilaisia palveluja, joita olivat muun muassa kasvokkain ja verkossa järjestetty neuvonta, tuki työpaikkailmoitusten laatimisessa ja työpajojen järjestäminen. Ajanjaksolla ilmoitettiin yhteensä 3 666 663:sta yksittäisestä kontaktista työntekijöihin ja 383 325:stä kontaktista työnantajiin. Vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa keskityttiin pääasiassa työhönsijoittumiseen, jota käsiteltiin 43 prosentissa kontakteista, kun taas vuorovaikutuksessa työnantajien kanssa annettiin pääasiassa yleistä tietoa EURES-verkostosta (47 % kontakteista). Huomattava raportointikauden aikana havaittu suuntaus oli kontaktien alkuperässä tapahtunut muutos. Vuorovaikutustapahtumat maan sisäisten työntekijöiden kanssa lisääntyivät siten, että niiden osuus kaikista kontakteista oli 53 prosenttia, kun edellisellä raportointikaudella vastaava osuus oli 44 prosenttia. Vastaavasti kontaktit työnantajiin saman maan sisällä lisääntyivät siten, että niiden osuus oli 79 prosenttia, mikä osoittaa painopisteen olleen kotimaisessa rekrytoinnissa.

Erityiset tukipalvelut

Rekrytoinnin jälkeinen apu oli edelleen yksi EURES-maiden painopisteistä. Siinä keskityttiin veroihin, sosiaaliturvaan, asumiseen ja perheille tarjottavaan koulutukseen liittyvään opastukseen. Jotkin maat laajensivat toimiaan tarjoamalla ilmaisia kielikursseja ja verkko-oppimisvälineitä saadakseen liikkuvat työntekijät jäämään maahan pidemmäksi aikaa ja edistääkseen heidän kotoutumistaan. Raportointikaudella saavutettiin edistystä toimissa, joilla tuetaan erityisesti oppisopimuskoulutuksessa ja harjoittelussa olevia nuoria. EURES-portaalissa oli tarjolla 468 108 oppisopimuspaikkaa ja 27 364 harjoittelupaikkaa. Molempien

määrä lisääntyi edelliskaudesta, jolloin oppisopimuspaikkoja oli 212 726 ja harjoittelupaikkoja 17 001. Yksi merkittävä aloite oli Euroopan nuorison teemavuosi -kampanja[8].

4.2 Resurssit ja hallinnointi

Henkilöresurssit

EURES-verkoston henkilöstöön kuuluu sekä kansallisissa tai alueellisissa julkisissa työvoimapalveluissa että muissa EURES-verkoston jäsen- tai yhteistyökumppaniorganisaatioissa työskenteleviä neuvojia. Vuosina 2022–2024 EURES-henkilöstön kokonaismäärä väheni hieman 2 371:stä 2 345:een, ja myös kokoaikaisen henkilöstön määrä väheni 1 179:stä 1 153:een. Luvut sisältävät sekä kansallisissa tai alueellisissa julkisissa työvoimapalveluissa että muissa EURES-verkoston jäsen- tai yhteistyökumppaniorganisaatioissa työskentelevät neuvojat.

Taloudelliset resurssit

Kansallisten koordinointitoimistojen budjettien koostumus vaihtelee EURES-maiden välillä. Seitsemän maata (Islanti, Italia, Kypros, Latvia, Slovenia, Slovakia ja Tšekki) ilmoitti saaneensa EU:n rahoitusta, seitsemäntoista maata sai ainoastaan kansallista rahoitusta (Alankomaat, Belgia, Espanja, Irlanti, Itävalta, Kroatia[9], Liechtenstein, Liettua, Malta, Norja, Portugali, Ranska, Romania, Suomi, Sveitsi, Tanska ja Viro) ja loput maat ilmoittivat sekarahoitusmalleista (Bulgaria, Kreikka, Luxemburg, Puola, Ruotsi, Saksa ja Unkari).

Tietotekniikkainfrastruktuuri

EURES-maat jatkoivat digitaalisten palvelujensa tehostamista ja alustojensa yhteentoimivuuden parantamista helpottaakseen työpaikkailmoitusten ja ansioluetteloiden siirtämistä EURES-portaaliin. Pakollisen kaksivaiheisen tunnistuksen käyttöönotto vuonna 2022 johti aluksi rekisteröityjen tilien vähenemiseen, mutta sen jälkeen kun vapaaehtoinen yksivaiheinen tunnistus otettiin uudelleen käyttöön lokakuussa 2023, keskimääräiset kuukausittaiset rekisteröitymiset lisääntyivät. Kesäkuun 2024 loppuun mennessä EURES-portaalissa oli 114 408 rekisteröityä tiliä, joista 109 521 kuului työnhakijoille ja 3 246 yritysten johtajille.

Hallinnointi ja sidosryhmien yhteistyö

EURES-verkoston puitteissa tehtävään yhteistyöhön osallistuvia sidosryhmiä ovat muun muassa kansalliset koordinointitoimistot, julkiset ja yksityiset työvoimapalvelut, työmarkkinaosapuolet sekä muut valtiolliset ja valtiosta riippumattomat järjestöt. Keskeistä vuorovaikutusta tapahtuu Euroopan koordinointiryhmän kokouksissa, kahdenvälisissä tapaamisissa kansallisten koordinointitoimistojen kanssa sekä viestintää, koulutusta ja yhteentoimivuutta käsittelevissä virallisissa työryhmissä. Lisäksi Euroopan koordinointitoimisto tuki taloudellisesti ja hallinnollisesti esimiesten ja koordinaattoreiden tietojenvaihtokokouksia ja järjesti työpajoja, joissa käsiteltiin esimerkiksi ohjelmakautta ja suorituskyvyn mittausjärjestelmää. Euroopan koordinointitoimisto tuki myös Euroopan koordinointiryhmän jäsenten välistä tiedonvaihtoa tukemalla ja kouluttamalla jäseniä

[8] Katso lisätietoja EURES-maiden viestintää käsittelevästä osiosta, s. 6.

[9] Raportointikaudella Kroatian kansallista koordinointitoimistoa rahoitettiin heinäkuusta 2022 kesäkuuhun 2023 ESR+:sta ja heinäkuusta 2023 eteenpäin kansallisesta talousarviosta.

käyttämään hallintotahojen, yritysten ja kansalaisten viestintä- ja tietoresurssikeskusta (CIRCABC)[10] tietoteknisenä yhteistyöalustana. Kyselytutkimuksessa, jossa arvioitiin kansallisten koordinointitoimistojen yhteistyötä kansallisten työmarkkinaosapuolten kanssa, sekä EU:n tason työmarkkinaosapuolten kanssa järjestetyissä kahdenvälisissä verkkokokouksissa nousi esiin, että kansalliset koordinointitoimistot ovat halukkaita parantamaan yhteistyötä, minkä lisäksi työmarkkinaosapuolia kannustettiin osallistumaan aktiivisesti Euroopan koordinointiryhmän kokouksiin.

Viestintä EURES-maissa

Raportointikaudella järjestettiin yhteensä 20 451 tapahtumaa, jotka tavoittivat 648 019 osallistujaa. Tämä on enemmän kuin edellisellä raportointikaudella (12 887 tapahtumaa ja 537 696 osallistujaa). Yksi merkittävimmistä tapahtumista oli EURES-nuorisokampanja vuosina 2022 ja 2023. Kampanjan budjetti oli 146 000 euroa, ja se saavutti 20,5 miljoonaa sosiaalisen median näyttökertaa. Osana EURES-verkoston 30-vuotiskampanjaa Euroopan koordinointitoimisto teki myös yhteistyötä Euroopan osaamisen teemavuotta koskevan komission kampanjan kanssa. Kampanja sisälsi eurooppalaisia ja kansallisia toimia ja kampanjamateriaalia. Vuoden 2024 alkupuoliskolla järjestettiin 566 tapahtumaa, joihin osallistui 47 190 ihmistä, ja kaikki 31 maata osallistuivat kampanjatoimintaan. Syyskuuhun 2024 mennessä kampanjan sosiaalisen median julkaisut olivat tavoittaneet 41 miljoonaa ihmistä ja saavuttaneet 120 miljoonaa näyttökertaa ja 23 miljoonaa videoiden katselukertaa. Liikenne EURES-portaaliin oli lisääntynyt 20 prosenttia. Kampanjan kokonaisbudjetti vuoden 2024 ensimmäisellä puoliskolla oli 1,2 miljoonaa euroa.

4.3 Monialainen tuki Euroopan koordinointitoimistolta

Koordinointi, hallinnointi ja taloudelliset resurssit

Euroopan koordinointitoimisto jatkaa ohjelmakauden valvomista ja tukemista ja koordinoi kansallisten koordinointitoimistojen toimintaa verkostossa. Verkoston hallinnoinnin ensisijainen foorumi on Euroopan koordinointiryhmä, joka kokoontui seitsemän kertaa ohjatakseen verkoston toimintaa ja käsitelläkseen strategisia painopisteitä. Lisäksi järjestettiin tapauskohtaisia kokouksia, joissa keskusteltiin kriittisistä aiheista, kuten vuosille 2025–2030 suunnitellusta EURES-strategiasta, nuorisoaloitteista, työvoimapulasta ja EURES-portaaliin liittyvästä kehityksestä. Näillä kokouksilla oli keskeinen rooli strategisen yhdenmukaisuuden edistämisessä ja tehokkaan yhteistyön varmistamisessa kaikkialla verkostossa. EURES-verkoston toimille myönnettiin raportointikauden aikana Euroopan työviranomaisen budjetista 19,49 miljoonaa euroa.

EURES-portaalin toiminta ja kehittäminen

Euroopan koordinointitoimistona toimiva Euroopan työviranomainen on EURES-portaalin järjestelmän omistaja, kun taas Euroopan komissio vastaa edelleen sen teknisen kehittämisen ja ylläpidon hallinnoinnista. Portaalia on pyritty yhdenmukaistamaan Euroopan komission yleisen suunnittelu- ja toiminnallisuuskehyksen kanssa, ja uusia päivityksiä on odotettavissa. Portaalin valmiuksia on pyritty parantamaan muun muassa parantamalla työpaikkailmoituksia ja ansioluetteloita koskevien tietojen laatua eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen (ESCO) käyttöönottoon perustuvien automatisoitua yhteensaattamista

[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

koskevien toimintojen parantamiseksi. Tässä on saavutettu jonkin verran edistystä useissa EURES-verkoston osallistujamaissa, ja Euroopan koordinointitoimisto, komissio ja muutamat kansalliset koordinointitoimistot antavat jatkuvaa tukea kartoituksen laadun parantamiseksi verkostossa. Euroopan online-työpaikkapäivät tukivat raportointikauden aikana 70:tä tapahtumaa, joihin osallistui työnhakijoita ja työnantajia. Näiden tapahtumien järjestämiseen oli käytettävissä 1,39 miljoonan euron budjetti, ja ne tarjosivat arvokkaita tilaisuuksia saattaa yhteen ja rekrytoida eri puolilta verkostoa tulevia Euroopan online-työpaikkapäivien osallistujia, joita oli yhteensä 105 198.

Koulutus ja ammatillinen kehittyminen

EURES-koulutusakatemia järjesti raportointikaudella yhteensä 154 koulutustilaisuutta, joihin osallistui 3 369 EURES-neuvojaa ja muiden EURES-jäsenten ja -yhteistyökumppaneiden henkilöstön jäsentä. Koulutuksissa käsiteltiin monenlaisia aiheita, kuten vastaavuuden kartoitusta ESCOn kanssa, viestintävälineiden käyttöä ja EURES-portaalin ymmärtämistä. Vuonna 2023 otettiin käyttöön laadunvalvontatoimenpiteitä koulutuskokemuksen parantamiseksi. Euroopan koordinointitoimisto arvioi 10 prosenttia koulutustilaisuuksista kuuden kuukauden välein varmistaakseen, että koulutuksen taso pysyi korkealla. Lisäksi otettiin käyttöön innovatiivisia koulutusmuotoja, kuten EURES in Action -tapahtumat, joilla juhlistettiin EURES-verkoston 30-vuotispäivää. Näihin tapahtumiin oli mahdollista osallistua hybridimuodossa, ja niihin sisältyi vuorovaikutteisia ammatillisen kehittymisen toimia, mikä lisäsi yhteistyötä ja osallistumista verkoston sisällä.

Tukipalvelu

EURES-tukipalvelussa käsiteltiin raportointikaudella yhteensä 22 359 käyttäjäkyselyä, mikä on hieman vähemmän kuin edellisellä kaudella. Vuonna 2023 otettiin käyttöön uusi puitesopimus, joka lisäsi tukipalvelun valmiuksia auttaa työnhakijoita, työnantajia ja EURES-henkilöstöä tehokkaammin.

Verkostoituminen, hyvien käytäntöjen jakaminen ja vastavuoroinen oppiminen

EURES järjesti raportointikauden aikana useita tapahtumia, jotka korostivat sen sitoutumista yhteistyöhön ja tietämyksen jakamiseen. Merkittäviä tapahtumia olivat vastavuoroisen oppimisen työpajat, ohjelmakautta koskevat pyöreän pöydän keskustelut sekä työvoimapulaa ja työvoiman ylitarjontaa koskevien raporttien julkaiseminen. Näitä toimia täydennettiin Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (EUROFOUND) ja Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskuksen (Cedefop) kanssa käynnistetyillä kumppanuuksilla, joissa keskityttiin liikkuvuutta koskevien tietojen ja EURES-tulostaulun toimintojen parantamiseen. EURES osoitti jälleen sitoutumisensa rajatylittävän yhteistyön edistämiseen toteuttamalla twinning-hankkeita sekä järjestämällä strategista ennakointia koskevia työpajoja ja kansallisia tapahtumia, jotka auttoivat merkittävästi vahvistamaan yhteistyötä ja helpottamaan tietämyksen vaihtoa verkoston sisällä.

Viestintätoimet

EURES laajensi raportointikaudella tavoittavuuttaan merkittävästi Euroopan koordinointitoimiston järjestämien kohdennettujen sosiaalisen median kampanjoiden avulla. Nämä toimet lisäsivät EURES-verkoston näkyvyyttä eri alustoilla: Facebookissa seuraajien määrä kasvoi yli miljoonaan, LinkedInissä 437 027:ään, Twitterissä/X:ssä 71 053:een ja muilla

sosiaalisen median alustoilla (Instagram ja YouTube) 81 591:een.[11] Yhteistyökampanjoissa korostettiin lisäksi EURES-verkoston sitoutumista palvelujensa edistämiseen. EURES-verkosto tuki Euroopan osaamisen teemavuoden kaltaisia aloitteita, joissa hyödynnettiin kumppanuuksia, vaikuttajia ja maakohtaista materiaalia kampanjoiden tavoittavuuden ja kattavuuden parantamiseksi. EURES-verkoston 30-vuotiskampanja oli erityisen vaikuttava, kuten edellä mainittiin.

Liikkuvuuden ja työmarkkinoiden suuntausten analysointi

EURES-verkoston vuosien 2022 ja 2023 raportit työvoimapulasta ja työvoiman ylitarjonnasta julkaistiin raportointikauden aikana. Kertomuksissa analysoitiin työmarkkinoiden epätasapainoa sekä tarkasteltiin kansainväliseen yhteensovittamiseen liittyviä mahdollisuuksia ja liikkuvuuden suuntauksia. Yhteistyöllä Cedefopin ja Eurofoundin kanssa edistettiin lisäksi vuorovaikutteisten tulostaulujen kehittämistä, mikä paransi työmarkkinoita koskevien tietojen saatavuutta ja käytettävyyttä.

4.4 Euroopan komission johdolla toteutetut toimet

Raportointikaudella komissio seurasi EURES-asetuksen täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa lähettämällä kirjeitä kaikille 27 jäsenvaltiolle. Kirjeissä tiedusteltiin asetuksen tiettyjen osien puutteellisesta täytäntöönpanosta. Tällä pyrittiin varmistamaan, että EURES-asetusta noudatetaan kaikilta osin (hyväksyntämenettelyt, avointen työpaikkojen ja ansioluetteloiden toimittaminen sekä ESCOn vastaavuuden kartoittamisen toteuttaminen tiedonsiirroissa). Tällä aloitteella pyrittiin varmistamaan EURES-kehyksen yhdenmukainen täytäntöönpano kaikkialla EU:ssa. Komissio on edelleen sitoutunut tarkkailemaan näitä aihealueita, ja verkoston eheyttä ja vaikuttavuutta parantaakseen se toteuttaa tarvittaessa jatkotoimia, joilla korjataan mahdollisia puutteita tai ratkaistaan vaatimusten noudattamiseen liittyviä ongelmia.

Lisäksi komissio raportoi kuuden kuukauden välein Euroopan koordinointiryhmän kokouksissa EURES-asetuksen täytäntöönpanosta ja noudattamisesta.

Komissio tarjosi EURES-maille kahdenvälistä tukea kansallisten luokitusten ja ESCOn välisen vastaavuuden kartoittamisessa. Raportointikauden aikana Itävalta ja Liettua saivat valmiiksi kansallisen ammattiluokituksensa ja ESCOn välisen vastaavuuden kartoittamisen, kun taas Liechtensteinissa työ on edelleen käynnissä. Lisäksi Itävalta, Tšekki ja Viro ovat kartoittaneet tai alkaneet kartoittaa osaamisluokituksensa ja ESCOn välistä vastaavuutta.

Auttaakseen EURES-maita täyttämään velvollisuutensa, jotka liittyvät ESCOn täytäntöönpanoon EURES-verkostossa, komissio ja Euroopan työviranomainen järjestivät EURES-verkoston ja julkisten työvoimapalvelujen tekniselle henkilöstölle kaksipäiväisen koulutustilaisuuden 30. marraskuuta ja 1. joulukuuta 2023. Lisäksi ESCOn luettelo vihreistä taidoista esiteltiin Euroopan työviranomaisen järjestämässä EURES-koulutuksessa 19. kesäkuuta 2024.

Yksi keskeinen aloite oli syksyllä 2024 käynnistetty EURES-verkoston ja Europassin välisiä synergioita koskeva hanke, jolla pyritään luomaan yhdennetympi lähestymistapa näihin kahteen eurooppalaiseen portaaliin. Hankkeella on tarkoitus lisätä työnhakijoille tarjottavia palveluja mahdollistamalla saumaton siirtyminen portaalien välillä ja poistamalla mahdolliset

[11] Mukaan lukien kansalliset EURES-tilit. Luvut perustuvat ELAn julkaisuun *EURES in the first semester of 2024*, (2025).

päällekkäiset palvelut. Europassista tulee työnhakijoiden keskeinen aloituspiste, jonka avulla he voivat luoda profiilin, arvioida osaamistaan, saada suosituksia työpaikoista ja koulutuksesta sekä jakaa profiilinsa EURES-verkostossa.

Rajatylittävät EURES-kumppanuudet saavat tukea ESR+:n työllisyyden ja sosiaalisen innovoinnin toimintalohkosta. EURES-asetuksen 3 artiklan mukaisesti rajatylittävillä EURES-kumppanuuksilla tarkoitetaan EURES-jäsenten tai -yhteistyökumppanien sekä tarvittaessa EURES-verkoston ulkopuolisten muiden sidosryhmien ryhmitystä alueellisten rakenteiden pitkän aikavälin yhteistyötä varten raja-alueilla. Niiden tarkoituksena on tarjota palveluja, jotka liittyvät työhönsijoittumiseen, rekrytointiin ja tiedon tarjoamiseen rajatyöntekijöille. Rajatylittävät EURES-kumppanuudet raportoivat yhteensä 72 761:stä yksittäisestä kontaktista työnhakijoihin, 7 724 yksittäisestä kontaktista työnantajiin ja yli 3 145:stä rekrytoinnista tämän kertomuksen kattaman ajanjakson aikana. Rajatylittävien kumppanuuksien toiminnassa keskityttiin myös tarjoamaan tietoa työnhakijoille ja työnantajille. Keskusteluissa molempien ryhmien kanssa suosituimpia aiheita olivat sosiaaliturva, työhönsijoittuminen ja EURES-verkostoa koskevat yleiset kysymykset.

Rajatylittävät kumppanuudet tukevat aktiivisesti osaamis- ja työvoimavajeiden tasapainottamista maantieteellisillä raja-alueilla toteuttaen usein hyvin innovatiivisia toimenpiteitä, joista on esimerkkinä EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur -kumppanuuden Ranskassa, Saksassa ja Sveitsissä toteuttama ”stadionilta työhön” -aloite. Se kokoaa yhteen työnantajia ja työnhakijoita kilpailemaan urheilutapahtumaan stadionilla tai muulla urheilualueella. Aluksi osallistujat eivät tiedä, kuka on työnantaja ja kuka työnhakija. Työnantajat tunnistautuvat päivän päätteeksi ja haastattelevat työnhakijoita, jotka he ovat halukkaita palkkaamaan. Työnhakijoiden ei tarvitse esittää ansioluetteloa tai hakemuskirjettä. Ensimmäinen tapahtuma järjestettiin kesäkuussa 2024, ja siihen osallistui 124 työnhakijaa ja 18 rekrytoivaa yritystä pk-yrityksistä suuriin yhtiöihin. Tulokset olivat erittäin tyydyttäviä, sillä kaikki yritykset yhtä lukuun ottamatta palkkasivat työnhakijoita.

Myös EURES-verkoston kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt saavat tukea ESR+:n työllisyyden ja sosiaalisen innovoinnin toimintalohkosta. Kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen yleisenä tavoitteena on auttaa työnhakijoita (erityisesti nuoria, työttömiä ja haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin kuuluvia) löytämään työ-, harjoittelu- tai oppisopimuspaikka toisesta EU:n jäsenvaltiosta, Islannista tai Norjasta sekä auttaa työnantajia (erityisesti pk-yrityksiä) täyttämään vaikeasti täytettäviä työpaikkoja rekrytoimalla työntekijöitä muista EU-maista, Islannista tai Norjasta. Raportointikaudella toimien toteuttajina olivat konsortioiden johtajina toimineet Italia, Saksa ja Ruotsi, ja niillä mahdollistettiin 4 955 työhönsijoittumista ja tuettiin 402:ta pk-yritystä.

5 EDELLISEN KERTOMUKSEN SUOSITUKSET[12]

EURES-verkoston toimintaa ohjaa hyvin määritelty sääntelykehys, jossa täsmennetään verkoston aiotut toiminnot sekä tehtävät, jotka sen jäsenten odotetaan täyttävän, ja palvelut,

[12] Komission kertomus Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle Eures-verkoston toiminnasta heinäkuun 2020 ja kesäkuun 2022 välisenä aikana Annettu asetuksen (EU) 2016/589 33 artiklan nojalla, Euroopan unionin julkaisutoimisto.

joita jäsenten odotetaan tarjoavan. Edellinen kertomus sisälsi useita suosituksia, joilla pyrittiin varmistamaan, että EURES-asetusta noudatetaan, sekä parantamaan verkoston toimintaa.

5.1 Edistyminen keskeisten suositusten toteuttamisessa

EURES-portaaliin siirrettyjen ansioluetteloiden määrän lisäämiseksi toteutetut toimet ovat olleet onnistuneita, ja kaikki EURES-maat on nyt täysin yhdistetty ansioluetteloiden automatisoituun siirtotoimintoon. Näin varmistetaan työnhakijoita koskevien tietojen sujuvampi ja yhdenmukaisempi siirtyminen, mikä parantaa työntekijöiden ja työpaikkojen yhteensaattamiseen liittyviä valmiuksia kaikkialla verkostossa.

Seuranta- ja raportointivälineiden parantamisessa on edistytty merkittävästi erityisesti kehittämällä ja ottamalla käyttöön toimiva verkko-ohjelmointiväline. Tämä on sujuvoittanut tiedonkeruuta ja raportointia, mikä on vähentänyt kansallisten koordinointitoimistojen hallinnollista rasitetta ja parantanut yleistä tehokkuutta.

Lisäksi Euroopan koordinointitoimisto näyttää osoittaneen EURES-verkostolle **riittävästi henkilöresursseja**, mikä on vahvistanut sen kykyä tukea verkostoa, helpottaa koordinointia ja valvoa keskeisten aloitteiden täytäntöönpanoa.

5.2 Alueet, joilla tarvitaan edelleen lisätoimia

Vaikka edellisessä kertomuksessa annettujen suositusten kattamilla aloilla on saavutettu edistystä, EURES-verkoston täyden vaikuttavuuden varmistamiseen liittyy edelleen tiettyjä haasteita.

Vaikka **ESCOn vastaavuuden kartoittamisprosessi** on teknisesti käytössä lähes kaikissa jäsenvaltioissa, sen koko potentiaalia ei hyödynnetä. Avoimia työpaikkoja ja ansioluetteloita ei kartoiteta suunnitellusti ennen niiden lähettämistä EURES-portaaliin, mikä haittaa merkittävästi ESCO-luokituksen tarkoitusta ja rajoittaa sen mahdollisuuksia parantaa työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamisen tarkkuutta ja rajatylittävää yhteentoimivuutta. On olennaisen tärkeää, että tätä kysymystä käsitellään, jotta ESCO-integroinnin kaikki edut saadaan hyödynnettyä.

Vastaavasti vaikka kaikki maat ovat perustaneet uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien **hyväksyntäjärjestelmän**, kaikki kansalliset koordinointitoimistot eivät pyri aktiivisesti laajentamaan verkostoa. Verkosto kasvoi 1. heinäkuuta 2022 ja 30. kesäkuuta 2024 välisenä aikana nettomääräisesti 24 organisaatiolla (18 yhteistyökumppania, 3 jäsentä ja 3 jäsenenä olevaa julkista työvoimapalvelua), minkä seurauksena hyväksyttyjä organisaatioita oli 30. kesäkuuta 2024 yhteensä 271, mikä on 10 prosenttia enemmän kuin 30. kesäkuuta 2022, jolloin vastaava määrä oli 247. On sovellettava kohdennetumpaa lähestymistapaa, jotta voidaan varmistaa, että hyväksyntäjärjestelmä johtaa verkoston kasvamiseen entisestään, ja vähentää painopisteiden, toimintojen ja kehityksen eroja jäsenten ja yhteistyökumppanien kanssa työskentelevien maiden ja muiden maiden välillä.

On myös toteutettava lisää toimia **EURES-verkoston ja EU:n muiden liikkuvuusaloitteiden** välisten synergioiden parantamiseksi. Yksi tällainen toimi on EURES-verkoston ja Europassin välisiä synergioita koskeva hanke, joka on viivästynyt ja johon on kiinnitettävä enemmän huomiota sen varmistamiseksi, että tämän keskeisen aloitteen täytäntöönpanossa onnistutaan.

6 SUOSITUKSET

6.1 Suositukset EURES-verkoston osallistujamaille

Parannetaan tietojen laatua ja EURES-portaalin käyttöä

On tärkeää, että jäsenvaltiot pyrkivät edelleen parantamaan tietojen laatua EURES-portaalin vaikuttavuuden lisäämiseksi. On tärkeää, että EURES-henkilöstö antaa Euroopan koordinointitoimistolle selkeää palautetta siitä, mitä palveluja tarvitaan, jotta voidaan varmistaa, että henkilöstö saa kaiken mahdollisen hyödyn portaalin palveluista.

Parannetaan tiedotusta ja osallistumista EURES-verkoston sisällä

Kansallisten koordinointitoimistojen olisi edistettävä kohdennettuja tiedotusstrategioita uusien jäsenten ja yhteistyökumppaneiden houkuttelemiseksi korostamalla keskeisiä hyötyjä, joita ovat esimerkiksi pääsy ansioluetteloihin ja avoimiin työpaikkoihin EURES-portaalissa, koulutusmahdollisuudet, verkostoituminen ja EURES-logo, joka on arvostettu laatumerkki. Lisäksi EURES-verkoston jäsenet ja yhteistyökumppanit voivat toimia lähettiläinä jakamalla kokemuksiaan ja menestystarinoita verkoston edistämiseksi. Osallistumisen edistämiseksi EURES-neuvojien olisi aktiivisesti hyödynnettävä portaalia, jotta voidaan maksimoida sen vaikutus työnhakijoiden ja työnantajien tukemiseen. Lisäksi verkoston jäsenten olisi harkittava ansioluetteloja ja avoimia työpaikkoja koskevien tuotosten ohjelmointirajapinnan (API) mahdollistaman yhteentoimivuuden hyödyntämistä. EURES-verkoston olisi myös tutkittava, voitaisiinko luoda synergioita muiden asiaankuuluvien paikallisten verkostojen kanssa.

Parannetaan työohjelmia, lisätään mukautumista työmarkkinoihin ja edistetään tapahtumia

Kansallisten koordinointitoimistojen olisi pantava täytäntöön työohjelmassa ja toimintakertomuksia koskevissa arvioinneissa[13] annetut suositukset. Ohjelmasuunnittelun, Euroopan (online)-työpaikkapäivät mukaan lukien, olisi perustuttava myös työmarkkinoita koskeviin tietoihin ja kansallisiin tarpeisiin, ja siinä olisi hyödynnettävä ilmoituksia vajeista ja ylitarjonnasta, jotta voidaan kehittää kohdennettuja maiden välisiä yhteistyöhankkeita tietyille käyttäjäryhmille, kuten tietyille aloille, ammateille, nuorille tai pk-yrityksille. Jotta tavoitettaisiin mahdollisimman suuri yleisö, EURES-portaalin tapahtumaosiossa olisi aktiivisesti tehtävä tunnetuksi kansallisia tapahtumia, minkä lisäksi EURES-verkoston olisi jatkossakin pyrittävä tavoittamaan yleisö Euroopan koordinointitoimiston järjestämien kohdennettujen sosiaalisen median kampanjoiden kautta.

6.2 Suositukset Euroopan koordinointitoimistolle

Noudatetaan kaikilta osin EURES-asetusta

[13] Suorituskyvyn mittausjärjestelmän ohella ohjelmakausi (eli kaikkien EURES-maiden työohjelmat) on pääasiallinen väline, jolla seurataan EURES-maiden vuosittaisia toimia. Kukin kansallinen koordinointitoimisto raportoi kansallisen EURES-verkostonsa tuotoksista ja tuloksista vuotuisessa kansallisessa toimintakertomuksessa vertaamalla niitä kansallisessa työohjelmassaan määritettyihin tavoitteisiin. Komission täytäntöönpanopäätöksellä (EU) 2017/1256 otettiin käyttöön ohjelmakauden yhteydessä käytettävät järjestelyt ja mallit.

Euroopan koordinointitoimiston olisi jatkettava pyrkimyksiään varmistaa EURES-asetuksen ja sitä koskevien täytäntöönpanopäätösten täysimääräinen noudattaminen kaikkien EURES-verkostoa koskevassa oikeudellisessa kehyksessä määriteltyjen tehtäviensä ja vastuidensa osalta.

Varataan riittävästi resursseja ja toteutetaan riittävästi toimia EURES-verkoston ja Europassin välisiä synergioita koskevan hankkeen tukemiseksi

Euroopan koordinointitoimiston olisi tuettava edelleen verkoston sisällä tehtävää yhteistyötä sekä varattava riittävästi resursseja ja aikaa, jotta EURES-verkoston ja Europassin välisiä synergioita koskeva hanke saataisiin toteutettua onnistuneesti. Tähän sisältyy EURES-portaalia koskevan strategian ja muiden strategisten kehysten mukauttaminen tämän tärkeän aloitteen tavoitteisiin, joilla pyritään parantamaan ja laajentamaan työnhakijoille tarjottavia palveluja kaikkialla Euroopassa. Synergioiden vahvistaminen on olennaisen tärkeää, jotta voidaan parantaa työvoiman liikkuvuutta kaikkialla Euroopassa tukevien digitaalisten välineiden saatavuutta, tehokkuutta ja vaikuttavuutta.

Edistetään tehokasta yhteensaattamista, ohjelmointirajapintoja ja verkostolle arvokasta portaalia

Komissio kannustaa Euroopan koordinointitoimistoa jatkamaan teknistä työtä EURES-verkoston yhteensaattamisjärjestelmän moitteettoman toiminnan varmistamiseksi sekä eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen tehokasta käyttämistä tähän tarkoitukseen. Euroopan koordinointitoimistoa kehotetaan toteuttamaan lisää ennakoivia toimia EURES-verkoston jäsenille ja yhteistyökumppaneille tarkoitettujen palvelujen parantamiseksi keskittyen erityisesti digitaalisten välineiden käytön parantamiseen. Olisi kehitettävä käyttäjäystävällinen ja täysin vaatimustenmukainen ohjelmointirajapinta, jotta EURES-henkilöstö voi hyödyntää paremmin portaalissa olevia avoimia työpaikkoja ja ansioluetteloita omissa tietotekniikkaympäristöissään ja jotta ohjelmointirajapintaa voidaan tarjota uusille jäsenille ja yhteistyökumppaneille. Digitaalisen osallistumisen vahvistaminen on olennaisen tärkeää verkoston tehokkuuden ja vaikuttavuuden varmistamiseksi.

Keskeisten sidosryhmien, kuten Euroopan koordinointiryhmän, kanssa tehtävän yhteistyön vahvistaminen ja käyttäjäkeskeisemmän lähestymistavan omaksuminen portaalin palvelujen suunnittelussa sekä verkoston monialaisten tukipalvelujen kehittämisessä auttaisi parantamaan EURES-verkoston yleistä vaikuttavuutta ja tehokkuutta.

Euroopan koordinointitoimistoa kannustetaan myös määrittämään keskeiset tavoitteet portaalin palveluille ja yleisemmin verkoston toiminnalle. Niitä olisi käytettävä tavoitteiden asettamiseen sekä vaikutusten ja näissä tavoitteissa edistymisen mittaamiseen. Tämä helpottaisi vaikutusten ja tavoitteiden saavuttamisessa edistymisen mittaamista sekä auttaisi määrittämään, voidaanko tietty toiminta luokitella ”menestykselliseksi”. Lisäksi niiden ansiosta verkoston jäsenten kanssa olisi helpompi keskustella siitä, miksi joitakin tavoitteita ei ole saavutettu.

6.3 Tärkein anti komission kannalta

Tehtävien ja vastuualueiden selkeyttäminen

Koska tietyissä tapauksissa vaikuttaa olleen epäselvyyttä siitä, mitkä ovat EURES-verkoston tehtävät ja vastuualueet, komissiota kannustetaan olemaan avoimesti yhteydessä Euroopan

koordinointitoimistoon ja EURES-verkoston jäseniin tarvittavien selvennysten antamiseksi. Lisäksi komission olisi vahvistettava rooliaan EURES-verkoston oikeudellisen kehyksen noudattamisen varmistamisessa, kuten 4.4 kohdassa todetaan, mikä helpottaisi kehyksen yhdenmukaista soveltamista ja ymmärtämistä kaikkien osapuolten keskuudessa.

Vaatimusten noudattamisen ja yhdenmukaisuuden varmistaminen

Komissio on aktiivisesti seurannut ja tukenut EURES-asetuksen täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa. Vaatimusten noudattamisen vahvistamiseksi ja yhdenmukaisuuden varmistamiseksi komission olisi jatkossakin toteutettava proaktiivisia jatkotoimia, joita voisivat olla esimerkiksi jäsennelty raportointi, kohdennettu kahdenvälinen tuki ja koulutusaloitteet. ESCO-luokituksen täytäntöönpanoa koskevan yhteistyön vahvistaminen ja vaatimusten noudattamiseen liittyvien puutteiden korjaaminen parantaisivat entisestään EURES-verkoston vaikuttavuutta ja eheyttä.

Synergioiden lisääminen ja vaikutusten maksimointi

Koska komissio valvoo kohdennettuja liikkuvuusjärjestelyjä ja rajatylittävien kumppanuuksien rahoitusjärjestelyjä, hankkeiden ja muiden EURES-verkoston toimien, portaali mukaan lukien, välisen yhteistyön tiivistäminen lisäisi synergioita, tehokkuutta ja verkoston saamaa arvoa.

EURES-verkoston ja Europassin välisiä synergioita koskevan hankkeen olisi pysyttävä ensisijaisena tavoitteena, jotta voidaan varmistaa näiden alustojen saumaton integrointi ja parantaa työvoiman liikkuvuutta koskevien välineiden saatavuutta, läpinäkyvyyttä ja käytettävyyttä.

7 PÄÄTELMÄT

EURES-verkostolla oli raportointikaudella edelleen ratkaiseva rooli tuettaessa oikeudenmukaista ja tehokasta työvoiman liikkuvuutta Euroopassa. Verkosto on helpottanut työhönsijoittumista, vahvistanut yksilöille tarjottavia neuvontapalveluja ja auttanut ihmisiä työllistymään yli rajojen toteuttamalla erilaisia toimia, kuten EU:n laajuisia viestintäkampanjoita sekä laajamittaisia tiedotus- ja osallistamistoimia, jotka ovat vahvistaneet sen roolia.

EURES-portaalin täyden potentiaalin hyödyntämiseen, sen digitaalisten välineiden optimointiin sekä EURES-verkoston eri välineiden ja asiaankuuluvien paikallisten verkostojen välisten synergioiden parantamiseen liittyy kuitenkin edelleen haasteita. Keskeisten digitaalisten resurssien vajaakäyttö erityisesti työntekijöiden ja työpaikkojen yhteensaattamisessa viittaa siihen, että tarvitaan strategisempaa lähestymistapaa, jotta voidaan varmistaa, että investoinnit tuottavat mahdollisimman suurta arvoa työnhakijoille, työnantajille sekä EURES-jäsenille ja -yhteistyökumppaneille. Lisäksi uusien jäsenten ja yhteistyökumppaneiden verkostoon integroimisen hitaus viittaa siihen, että EURES-verkoston tavoittavuuden laajentamiseksi ja monipuolistamiseksi on toteutettava lisää kohdennettuja toimia. Olisi laadittava erillinen tiedotus- ja viestintästrategia, jossa on selkeästi määritellyt tavoitteet.

Tulevaisuudessa on tärkeää toteuttaa jatkuvia toimia yhteistyön parantamiseksi, vaatimusten täysimääräisen noudattamisen varmistamiseksi ja digitaalisen innovoinnin hyödyntämiseksi,

jotta voidaan varmistaa, että EURES-verkosto mukautuu Euroopan työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin. Digitalisaation, vihreän siirtymän ja väestörakenteen muutosten kaltaiset rakenteelliset muutokset muokkaavat työvoiman kysyntää ja osaamisvaatimuksia eri aloilla. Työvoimapula monilla aloilla sekä osaamisen kohtaanto-ongelmat ja osaamisvajeet korostavat tarvetta luoda entistä reagoivampi ja mukautuvampi liikkuvuuskehys. EURES-portaalin, Europassin ja ESCO-luokituksen parempi yhdenmukaistaminen sekä portaalin ja EURES-välineiden, kuten Euroopan online-työpaikkapäivien, kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen ja rajatylittävien kumppanuuksien, välisten synergioiden edistäminen parantaisivat verkoston kykyä tukea työntekijöitä ja työnantajia näistä siirtymistä selviytymisessä.

Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi komission, Euroopan koordinointitoimiston ja EURES-verkoston osallistujamaiden on tehtävä tiivistä yhteistyötä vastatakseen toiminnallisiin haasteisiin, parantaakseen resurssien strategista käyttöä ja varmistaakseen, että EURES-verkosto on jatkossakin keskeinen pilari työvoiman liikkuvuuden tukemisessa kaikkialla Euroopassa.