EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 29.9.2025
COM(2025) 538 final

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

o činnosti EURES v období 2022-2024

Předložená podle článku 33 nařízení (EU) 2016/589

OBSAH

1 Shrnutí 2
2 Úvod 2
3 Mobilita pracovních sil v Evropě a síti EURES 3
4 Přehled klíčových činností 5
4.1 Podpůrné služby pro pracovníky a zaměstnavatele 5
4.2 Zdroje a správa 5
4.3 Průřezová podpora Evropského koordinačního úřadu 7
4.4 Činnosti vedené Evropskou komisí 8
5 Doporučení z předchozí zprávy 10
5.1 Pokrok týkající se klíčových doporučení 10
5.2 Nevyřešené oblasti pro další opatření 10
6 Doporučení 11
6.1 Doporučení pro účastnické země sítě EURES 11
6.2 Doporučení pro Evropský koordinační úřad 12
6.3 Klíčové závěry pro Komisi 12
7 Závěry 13

1 SHRNUTÍ

Tato dvouletá zpráva obsahuje přehled činností sítě EURES v období od 1. července 2022 do 30. června 2024, jak je uvedeno v článku 33 nařízení (EU) 2016/589. Hlavním cílem sítě EURES je podporovat spravedlivou pracovní mobilitu v rámci EU prostřednictvím práce zaměstnanců sítě EURES a Evropského portálu pracovní mobility (portál EURES).

V roce 2024 oslavila síť EURES své 30. výročí prostřednictvím komunikační kampaně a rozsáhlých akcí zaměřených na zvyšování informovanosti, které se konaly s osobní účastí i on-line po celé Evropě.

Během vykazovaného období zpracovali pracovníci sítě EURES 474 711 žádostí o zaměstnání a 663 878 volných pracovních míst a uspořádali 20 166 akcí. Tyto činnosti se zaměřovaly na poskytování obecných podpůrných služeb pro uchazeče o zaměstnání i zaměstnavatele, jakož i na cílené služby související s učňovskou přípravou, stážemi, pomocí po přijetí pracovníků a programy mobility.

Navzdory značným investicím do rozvoje portálu s cílem zajistit, aby zůstal vhodným nástrojem pro vyhledávání pracovních míst a poskytování informací ohledně mobility, se počet registrovaných uchazečů o zaměstnání v síti EURES během vykazovaného období snížil a portál EURES a jeho funkce pro vyhledávání pracovních míst se dostatečně nevyužívají. Počet soukromých organizací v rámci sítě vzrostl jen mírně, přičemž podpora rozšiřování sítě EURES o nové členy nebo partnery byla omezená.

V zájmu posílení dopadu sítě EURES a řešení stávajících problémů by se pro síť měla zvážit následující opatření:

- síť rozšířit a diverzifikovat – zúčastněné země[1] by měly aktivně zapojovat nové členy a partnery, aby se zajistilo, že síť EURES bude vykazovat větší dynamiku a více podporovat začleňování,
- maximalizovat účinnost portálu EURES a jeho využívání sítí, a to systematickým propojováním portálu se stávajícími nástroji, například vývojem nových funkcí na podporu evropských on-line dnů pracovních příležitostí (EOJD), plným prováděním iniciativy pro synergie sítě EURES a systému Europass, cílenými programy mobility a přeshraničními partnerstvími, jakož i zajištěním lepší kvality údajů pro přiřazování životopisů k volným pracovním místům,
- zajistit přizpůsobivost změnám na trhu práce: aby síť EURES zůstala účelná a účinná, musí se její služby přizpůsobit i nadále přetrvávajícímu nedostatku pracovních sil a dovedností, vyvíjejícím se požadavkům týkajícím se dovedností, digitalizace a zelené transformace.

2 ÚVOD

Síť EURES byla spuštěna v roce 1994 jako síť pro spolupráci zahrnující Evropskou komisi, Evropský orgán pro pracovní záležitosti, vnitrostátní veřejné služby zaměstnanosti a další členy a partnery ve všech zemích EU, na Islandu, v Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku.

Podporuje spravedlivou mobilitu pracovních sil poskytováním informací a služeb zaměstnanosti uchazečům o zaměstnání i zaměstnavatelům a současně posiluje spolupráci a výměnu informací v rámci sítě.

Nařízení o síti EURES (EU) 2016/589 posílilo síť díky: i) zvýšení transparentnosti poptávky a nabídky na evropském trhu práce; ii) rozšíření nabídky pracovních míst na portálu EURES o učňovskou přípravu a stáže; iii) zlepšení přiřazování životopisů k volným pracovním místům; iv) standardizaci služeb pro uchazeče o zaměstnání i zaměstnavatele a v) rozšíření sítě a zavedení systému evropské klasifikace dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO) pro účely popisu povolání, dovedností a schopností v životopisech a nabídce volných pracovních míst. Toto úsilí je podpořeno šesti prováděcími rozhodnutími, která mají zajistit jednotné uplatňování nařízení ve všech zemích účastnících se sítě EURES.

Během 30 let se síť EURES stala důležitou součástí struktury EU na podporu trhu práce, která usnadňuje mobilitu za spravedlivých podmínek a zlepšuje sociální a hospodářskou výkonnost. Služby sítě EURES jsou poskytovány prostřednictvím sítě více než 1 000 poradců po celé Evropě a prostřednictvím portálu EURES, který poskytuje online nástroje pro uchazeče o zaměstnání i zaměstnavatele. Operační síť sestává z národních koordinačních úřadů, které jsou obvykle napojeny na veřejné služby zaměstnanosti nebo ministerstva práce, Evropského koordinačního úřadu, který od roku 2021 řídí orgán ELA, a dalších členů a partnerů, jako jsou soukromé služby zaměstnanosti a sociální partneři. Společně s Evropskou komisí a orgánem ELA jsou národní koordinační úřady členy Evropské koordinační skupiny, která dohlíží na fungování a činnosti sítě.

Účelem této zprávy je poskytnout přehled činností, které síť EURES uskutečnila v období od července 2022 do června 2024, a podělit se o klíčová doporučení zaměřená na zefektivnění sítě EURES při podpoře spravedlivé a účinné mobility pracovních sil v Evropě.

Údaje uvedené v této zprávě byly shromážděny od národních koordinačních úřadů a shrnuty Evropským koordinačním úřadem. Část údajů pochází ze zpráv systémů řízení výkonnosti sítě EURES, zatímco Evropský koordinační úřad podal zprávu o činnostech na příslušných úrovních. Některé poznatky jsou inspirovány také zjištěními hodnotící zprávy Evropského orgánu pro pracovní záležitosti zveřejněné v květnu 2025[2].

3 MOBILITA PRACOVNÍCH SIL V EVROPĚ A SÍTI EURES

Mobilita pracovních sil mezi členskými státy EU stále roste. K 1. lednu 2023 žilo 10,1 milionu občanů EU (ve věku 20 až 64 let) v jiném členském státě, než je stát příslušný z hlediska občanství, což je o 2 % více než v předchozím roce. Počet přeshraničních pracovníků se v roce 2023 zvýšil přibližně o 3 % na 1,83 milionu a počet vyslání (odhadovaný podle počtu poskytnutých přenositelných dokumentů A1[3]) vzrostl na 5,5 milionu. Souhrn těchto údajů ukazuje, že více než 8 % placených pracovních míst v EU má přeshraniční rozměr. Hodnoty přeshraničního pohybu rostou ještě rychleji: v roce 2023 se 738 000 občanů EU a ESVO po

[1] Pod pojmem „zúčastněné země“ nebo „země sítě EURES“se ve zprávě rozumí 27 členských států EU a Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=174826404310.
[3] Přenositelný dokument potvrzující, že mobilní pracovník v Evropské unii nebo zemích ESVO a Švýcarsku je registrován v systému sociálního zabezpečení země, která jej vydala.

pobytu v zahraničí vrátilo do země své státní příslušnosti (o 6 % více než v předchozím roce), a 976 000 se přestěhovalo do jiné země EU/ESVO, tj. do země, která není jejich zemí státní příslušnosti), což je o 14 % více než v předchozím roce[4].

Mezitím se výstupy sítě EURES v posledních letech snížily. Síť EURES zprostředkovala nejméně 84 580 umístění v roce 2018 a 83 360 umístění v roce 2019, zatímco výroční zprávy o pracovní mobilitě v rámci EU odhadují, že v roce 2018 změnilo zemi z pracovních důvodů 880 000 osob a v roce 2019 pak 825 000 osob. Umístění v rámci sítě EURES tedy odpovídala 9,6 % mobilních pracovníků aktivních na trhu práce v roce 2018 a 10,1 % v roce 2019. V letech 2021, 2022 a 2023 (během pandemie COVID-19 a po ní) se zrealizovalo 53 200, 48 731 a 48 129 umístění EURES ve srovnání s počtem aktivních mobilních pracovníků EU v těchto letech: 650 000, 713 000 a 976 000. To znamená, že podíl EURES na umístění v rámci EU[5] v těchto letech klesl na 8,2 % (2021), 6,8 % (2022) a 4,9 % (2023).

Digitalizace služeb sítě EURES, zejména na portálu EURES, se rovněž potýká s významnými problémy. Ze statistik za rok 2024 zejména vyplývá, že navzdory investicím do vylepšení portálu, rozvoje obsahu a propagačních činností byla zaměstnanci EURES přezkoumána pouze přibližně 3 % životopisů na portálu. Na portálu je uloženo více než 1,1 milionu životopisů uchazečů o zaměstnání, kteří projevili ochotu najít si práci v jiné zemi, avšak jejich profily nejsou aktivně využívány a uchazeči o zaměstnání i zaměstnavatelé přicházejí o příležitosti.

Naopak příkladem iniciativy s rostoucím významem a přidanou hodnotou jsou evropské on-line dny pracovních příležitostí (EOJD) [6], která představuje úspěšnou přeshraniční spolupráci, neboť země se spojují, aby tyto akce organizovaly a jejich pořádání bylo snazší. Platforma EOJD se ukázala být pro síť velmi cenným zdrojem, který přispívá k pověsti sítě EURES jako poskytovatele vysoce kvalitních služeb, stejně jako individualizovaná přímá podpora poradců uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům. Portál EURES však dosud nebyl s platformou EOJD propojen, a proto se spolupráce založené na lepším propojení těchto dvou nástrojů sítě EURES nezkoumají.

Průzkumy, rozhovory a případová studie EURES ukazují, že řada skupin zúčastněných stran má obavy o provozní účinnost sítě[7]. Je třeba provést hloubkovou analýzu, abychom pochopili, jak zaměstnanci sítě EURES zprostředkovávají zaměstnání, pokud tak nečiní prostřednictvím portálu. Určení alternativních metod, na které se spoléhají, pomůže posoudit, zda jsou tyto postupy účinnější a zda by měly být přerozděleny zdroje za účelem lepší podpory hlavních cílů sítě EURES. Evropský koordinační úřad by měl znovu zavést systém pro monitorování činností na portálu a jejich výsledků.

[4] COM (2025) Výroční zpráva o mobilitě pracovních sil v EU za rok 2024.
[5] Pracovní dokument útvarů Komise Hodnocení Evropského orgánu pro pracovní záležitosti, (COM 2025), s. 31.
[6] Náborové akce, na kterých se setkávají uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé, za podpory poradců sítě EURES a dalších odborníků na zaměstnanost (viz: https://eu-careers.europa.eu/cs).
[7] Pracovní dokument útvarů Komise Hodnocení Evropského orgánu pro pracovní záležitosti (COM 2025), příloha V, s. 120/121.

4 PŘEHLED KLÍČOVÝCH ČINNOSTÍ

4.1 Podpůrné služby pro pracovníky a zaměstnavatele

Činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání a umísťování

V období od července 2022 do června 2024 zpracovali zaměstnanci sítě EURES 474 711 žádostí o zaměstnání, což představuje nárůst oproti 445 206 žádostem v předchozím vykazovaném období. Ve stejném časovém rámci bylo zpracováno 663 878 volných pracovních míst, což představuje pokles oproti 718 168 v předchozím období. Síť EURES uspořádala celkem 20 116 akcí, z nichž 70 % bylo zaměřeno na poskytování informací uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům, 8 % bylo zaměřeno na nábor a 22 % kombinovalo náborové a informační činnosti. Celkový počet umístění dosažený během vykazovaného období činil 93 785, což představuje nárůst oproti 85 780 v předchozím období. V oblasti správy účtů bylo ve vykazovaném období vytvořeno 3 643 nových účtů. Kromě toho bylo v rámci mazání účtů provedeného v lednu 2024 odstraněno 5 320 účtů z důvodu neaktivity.

Informace a poradenství

Pracovníci sítě EURES poskytovali ve vykazovaném období řadu služeb, včetně osobního a online poradenství, podpory při přípravě nabídek volných pracovních míst a pořádání seminářů. V tomto období bylo zaznamenáno celkem 3 666 663 individuálních kontaktů s pracovníky a 383 325 kontaktů se zaměstnavateli. Většina interakcí s pracovníky se týkala umístění, což představovalo 43 % kontaktů, zatímco 47 % interakcí se zaměstnavateli se soustředilo na poskytování obecných informací o síti EURES. Pozoruhodným trendem ve sledovaném období byl posun v původu kontaktů. Počet interakcí s pracovníky v rámci země se zvýšil na 53 % z celkového počtu kontaktů, přičemž v předchozím vykazovaném období činil 44 %. Podobně se zvýšil podíl kontaktů se zaměstnavateli v rámci téže země na 79 %, což odráží zaměření na nábor v tuzemsku.

Zvláštní podpůrné služby

Prioritou zemí sítě EURES zůstala pomoc po přijetí pracovníků, která se zaměřuje na poradenství v oblasti daní, sociálního zabezpečení, bydlení a vzdělávání rodin. Některé země rozšířily cíle svého úsilí o nabídku bezplatných jazykových kurzů a e-learningových nástrojů za účelem podpory dlouhodobého udržení a integrace mobilních pracovníků. Činnosti na podporu mladých lidí, zejména v oblasti učňovské přípravy a stáží, zaznamenaly ve vykazovaném období pokrok. Portál EURES nabízel 468 108 míst učňovské přípravy a 27 364 stáží, což představuje nárůst oproti 212 726 místům učňovské přípravy a 17 001 stážím v předchozím období. Jednou z významných iniciativ byla kampaň pro Evropský rok mládeže[8].

4.2 Zdroje a správa

Lidské zdroje

Mezi zaměstnance sítě EURES patří poradci pracující v celostátních a regionálních veřejných službách zaměstnanosti a v dalších členských či partnerských organizacích sítě EURES. Mezi lety 2022 a 2024 celkový počet zaměstnanců sítě EURES mírně poklesl z 2 371 na 2 345, přičemž počet zaměstnanců na plný úvazek se rovněž snížil z 1 179 na 1 153. Tato čísla zahrnují

[8] Více informací naleznete v části „Komunikace v zemích sítě EURES“ na str. 6.

jak poradce pracující v celostátních nebo regionálních veřejných službách zaměstnanosti a ty, kteří pracují v dalších členských či partnerských organizacích sítě EURES.

Finanční prostředky

Složení rozpočtů národních koordinačních úřadů se v jednotlivých zemích sítě EURES liší. Sedm zemí uvedlo, že obdrželo evropské finanční prostředky (Česko, Itálie, Kypr, Lotyšsko, Island, Slovinsko a Slovensko), šestnáct zemí získalo pouze vnitrostátní financování (Belgie, Dánsko, Estonsko, Irsko, Španělsko, Francie, Chorvatsko[9], Lichtenštejnsko, Litva, Malta, Nizozemsko, Norsko, Rakousko, Portugalsko, Rumunsko, Finsko a Švýcarsko) a zbývající země uvedly smíšené modely financování (Bulharsko, Německo, Řecko, Lucembursko, Maďarsko, Polsko a Švédsko).

Infrastruktura IT

Země sítě EURES pokračovaly ve zdokonalování svých digitálních služeb a zlepšování interoperability svých platforem s cílem usnadnit přenos volných pracovních míst a životopisů na portál EURES. Zavedení povinného dvoufázového ověřování v roce 2022 vedlo zpočátku k poklesu registrovaných účtů, avšak po znovuzavedení dobrovolného jednofázového ověřování v říjnu 2023 se průměrné měsíční přírůstky zvýšily. Ke konci června 2024 měl portál EURES 114 408 registrovaných účtů, z toho 109 521 uchazečů o zaměstnání a 3 246 manažerů firem.

Správa a spolupráce zúčastněných stran

Spolupráce zúčastněných stran v rámci sítě EURES zahrnuje národní koordinační úřady, veřejné a soukromé služby zaměstnanosti, sociální partnery a další vládní i nevládní organizace. Klíčové interakce probíhají na zasedáních Evropské koordinační skupiny, dvoustranných jednáních s národními koordinačními úřady a ve formálních pracovních skupinách pro komunikaci, odbornou přípravu a interoperabilitu. Evropský koordinační úřad také finančně a administrativně podporoval výměnná setkání vedoucích pracovníků a koordinátorů a pořádal semináře na témata, jako je cyklus plánování programu a systém měření výkonnosti. Kromě toho Evropský koordinační úřad podpořil výměny mezi členy Evropské koordinační skupiny tím, že zřídil CIRCABC[10] a proškolil je v jeho používání jako platformy pro spolupráci založenou na IT. Průzkum hodnotící spolupráci národních koordinačních úřadů s vnitrostátními sociálními partnery a dvoustranná online setkání se sociálními partnery na úrovni EU ukázaly ochotu národních koordinačních úřadů ke zlepšení spolupráce, přičemž byla podpořena aktivní účast sociálních partnerů na zasedáních Evropské koordinační skupiny.

Komunikace v zemích sítě EURES

Ve vykazovaném období se uskutečnilo celkem 20 451 akcí, kterých se zúčastnilo 648 019 osob. To představuje nárůst oproti předchozímu vykazovanému období (12 887 akcí a 537 696 účastníků). Jednou z nejvýznamnějších akcí byla kampaň EURES pro mládež v letech 2022 a 2023. S rozpočtem 146 000 EUR dosáhla kampaň 20,5 milionu zobrazení v sociálních médiích. V rámci kampaně k 30. výročí sítě EURES spolupracoval Evropský koordinační úřad také na kampani Komise k Evropskému roku dovedností. Kampaň zahrnovala akce a poskytování materiálů na evropské i vnitrostátní úrovni. Ve výsledcích prvního pololetí roku 2024 bylo

[9] Ve vykazovaném období od července 2022 do června 2023 byl chorvatský národní koordinační úřad financován z fondu ESF+, ale od července 2023 ze státního rozpočtu.
[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

zaznamenáno 566 událostí s 47 190 účastníky, přičemž do aktivit kampaně se zapojilo všech 31 zemí. Do září 2024 kampaň na sociálních sítích oslovila 41 milionů lidí, dosáhla 120 milionů zobrazení a 23 milionů zhlédnutí videí a návštěvnost portálu EURES se zvýšila o 20 %. Celkový rozpočet kampaně v první polovině roku 2024 činil 1,2 milionu EUR.

4.3 Průřezová podpora Evropského koordinačního úřadu

Koordinace, správa a finanční prostředky

Evropský koordinační úřad nadále dohlíží na cyklus plánování programu, usnadňuje jeho průběh a koordinuje činnosti národních koordinačních úřadů v celé síti. Jako hlavní fórum pro správu sítě se Evropská koordinační skupina sešla sedmkrát, aby řídila činnosti a zabývala se strategickými prioritami. Kromě toho se konala zasedání *ad hoc*, na nichž se projednávala zásadní témata, včetně plánované strategie EURES na roky 2025–2030, iniciativ pro mládež, nedostatku pracovních sil a vývoje týkajícího se portálu EURES. Tato zasedání hrála klíčovou roli při podpoře strategického slaďování a zajišťování účinné spolupráce v rámci celé sítě. Na operace EURES bylo ve vykazovaném období z rozpočtu orgánu ELA přiděleno 19,49 milionu EUR.

Fungování a rozvoj portálu EURES

Evropský orgán pro pracovní záležitosti, jako Evropský koordinační úřad, je v roli vlastníka systému pro portál EURES, zatímco Evropská komise nadále řídí jeho technický rozvoj a stará se o jeho údržbu. Byly provedeny práce na sladění portálu s celkovou koncepcí a funkčním rámcem Evropské komise a očekávají se další aktualizace. Úsilí o zlepšení možností portálu zahrnovalo zvýšení kvality údajů o volných pracovních místech a životopisů, aby se zlepšily funkce automatického přiřazování, které se opírají o přijetí evropské klasifikace dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO). V této oblasti bylo dosaženo určitého pokroku v několika zemích sítě EURES, přičemž Evropský koordinační úřad, Komise a několik národních koordinačních úřadů neustále podporují zlepšování kvality mapování v celé síti. V rámci platformy E(O)JD bylo ve vykazovaném období podpořeno 70 akcí, do kterých se zapojili uchazeči o zaměstnání i zaměstnavatelé. Tyto akce byly uspořádány s rozpočtem 1,39 milionu EUR a poskytly cenné příležitosti pro navázání kontaktů a nábor 105 198 osob účastnících se evropských on-line dnů pracovních příležitostí v celé síti.

Odborná příprava a profesní rozvoj

Akademie odborné přípravy sítě EURES uspořádala ve vykazovaném období celkem 154 školení, kterých se zúčastnilo 3 369 poradců sítě EURES a dalších zaměstnanců členů a partnerů sítě. Tato školení se týkala různých témat, včetně porovnávání klasifikace ESCO, používání komunikačních nástrojů a navigace v portálu EURES. V roce 2023 byla zavedena opatření pro kontrolu kvality s cílem zlepšit kvalitu odborné přípravy. Evropský koordinační úřad každých šest měsíců přezkoumal 10 % školení s cílem zajistit zachování nejvyšších úrovní. Byly rovněž představeny inovativní formáty odborné přípravy, a to v rámci akcí typu „EURES in action“ (EURES v akci), která se konala u příležitosti 30. výročí založení sítě EURES. Tyto akce se vyznačovaly hybridní účastí a interaktivními aktivitami podporujícími profesní rozvoj, což dále stimulovalo spolupráci a zapojení v rámci sítě.

Asistenční služba

V průběhu vykazovaného období vyřídila asistenční služba sítě EURES celkem 22 359 dotazů uživatelů, což představuje mírný pokles oproti předchozímu období. V roce 2023 byla uzavřena nová rámcová smlouva, díky níž se zvýšila kapacita asistenční služby účinněji pomáhat uchazečům o zaměstnání, zaměstnavatelům i zaměstnancům sítě EURES.

Navazování kontaktů, výměna osvědčených postupů a vzájemné učení

Během vykazovaného období uspořádala síť EURES několik akcí, jejichž prostřednictvím bylo zdůrazněno její odhodlání ke spolupráci a sdílení znalostí. Mezi významné akce patřily semináře o vzájemném učení, kulaté stoly na téma cyklu plánování programu a vydání zpráv o nedostatcích a přebytcích pracovních sil. Toto úsilí bylo doplněno partnerstvím s Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (EUROFOUND) a Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop), které se zaměřilo na získání lepšího přehledu o mobilitě a rozšíření funkcí hlavního informačního panelu sítě EURES. Síť EURES nadále prokazovala své odhodlání podporovat přeshraniční spolupráci prostřednictvím twinningových projektů, strategických prognostických seminářů a vnitrostátních akcí, které hrály významnou roli při posilování spolupráce a usnadňování výměny znalostí v rámci sítě.

Komunikační činnosti

Síť EURES ve vykazovaném období výrazně rozšířila svůj dosah prostřednictvím cílených kampaní v sociálních médiích, které vedl Evropský koordinační úřad. Díky těmto snahám se zvýšila viditelnost napříč platformami: počet sledujících na Facebooku vzrostl na více než 1 milion, na LinkedIn na 437 027, na Twitteru/X na 71 053 a na dalších sociálních médiích (Instagram a YouTube) na 81 591[11]. Kolaborativní kampaně dále zdůraznily odhodlání sítě EURES propagovat své služby. Síť EURES podporovala iniciativy, jako je Evropský rok dovedností, a využívala partnerství, influencery a materiály jednotlivých zemí, aby zvýšila účinnost a dosah těchto kampaní. Jak bylo uvedeno výše, kampaň k 30. výročí byla zvláště účinná.

Analýza mobility a trendů na trhu práce

Ve vykazovaném období byly zveřejněny zprávy sítě EURES o nedostatcích a přebytcích pracovních sil za roky 2022 a 2023. Tyto zprávy poskytly analýzy týkající se nerovnováhy na trhu práce a zkoumaly možnosti nadnárodního přiřazování a trendy mobility. Spolupráce se střediskem Cedefop a nadací EUROFOUND dále posunula vývoj interaktivních informačních panelů, které zlepšují dostupnost a použitelnost údajů o trhu práce.

4.4 Činnosti vedené Evropskou komisí

Během vykazovaného období Komise sledovala, jak členské státy provádějí nařízení o síti EURES, a zaslala všem 27 členským státům dopisy. Tyto dopisy zkoumaly nedostatky, pokud jde o správné provádění konkrétních aspektů nařízení, jejichž cílem bylo zajistit plný soulad s nařízením o síti EURES, konkrétně přijímacích řízení, předávání volných pracovních míst a životopisů a provádění porovnávání klasifikace ESCO při předávání údajů. Cílem této iniciativy bylo zajistit jednotné provádění rámce EURES v celé EU. Komise je i nadále odhodlána tyto oblasti sledovat a v případě potřeby bude provádět následná opatření k

[11] Včetně národních účtů EURES na základě údajů orgánu ELA (2025), *EURES v prvním pololetí roku 2024*.

odstranění případných nedostatků nebo problémů s dodržováním předpisů s cílem zlepšit integritu a účinnost sítě.

Kromě toho Komise každých šest měsíců podávala na zasedáních Evropské koordinační skupiny zprávy o provádění a dodržování nařízení o síti EURES.

Komise poskytla dvoustrannou podporu zemím sítě EURES při porovnávání jejich vnitrostátních klasifikací s klasifikací ESCO. V průběhu vykazovaného období Litva a Rakousko dokončily porovnávání vnitrostátní klasifikace povolání s klasifikací ESCO, přičemž v Lichtenštejnsku práce pokračují. Kromě toho Česko, Estonsko a Rakousko porovnaly nebo začaly porovnávat svou klasifikaci dovedností s klasifikací ESCO.

S cílem podpořit země sítě EURES při plnění jejich povinností souvisejících s prováděním klasifikace ESCO v síti EURES uspořádaly Komise a orgán ELA ve dnech 30. listopadu a 1. prosince 2023 dvoudenní školení pro technické pracovníky sítě EURES a veřejných služeb zaměstnanosti. Kromě toho byl na školení EURES, které uspořádal orgán ELA 19. června 2024, představen seznam zelených dovedností ESCO.

Klíčovou iniciativou na podzim roku 2024 byl projekt synergií EURES–Europass, který vytváří integrovanější přístup napříč těmito dvěma evropskými portály. Projekt navrhuje rozšířit služby nabízené uchazečům o zaměstnání tím, že umožní bezproblémovou navigaci mezi portály a odstraní duplicitní služby. Systém Europass se stane centrálním vstupním bodem pro uchazeče o zaměstnání, který jim umožní vytvořit si profil, ohodnotit své dovednosti, získat doporučení pro pracovní místa a odbornou přípravu a sdílet svůj profil v síti EURES.

Přeshraniční partnerství v síti EURES využívají podporu v rámci složky ESF+ EaSI (Zaměstnanost a sociální inovace). Podle ustanovení článku 3 nařízení o síti EURES přeshraniční partnerství v síti EURES jsou uskupení členů nebo partnerů sítě EURES a případně dalších zúčastněných subjektů mimo síť EURES, která vytvářejí regionální struktury pro dlouhodobou spolupráci v přeshraničních regionech s cílem nabízet služby v oblasti umísťování, náboru a informací pro přeshraniční dojíždějící pracovníky. V období, na které se vztahuje tato zpráva, vykázala přeshraniční partnerství v síti EURES celkem 72 761 individuálních kontaktů s uchazeči o zaměstnání, 7 724 individuálních kontaktů se zaměstnavateli a více než 3 145 náborů. Činnosti přeshraničních partnerství se zaměřovaly také na poskytování informací uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům, přičemž nejčastěji se s oběma skupinami jednalo o sociálním zabezpečení, umisťování a obecných otázkách týkajících se sítě EURES.

Přeshraniční partnerství aktivně podporují vyrovnávání nedostatků dovedností a pracovních sil ve svých zeměpisných příhraničních oblastech, často pomocí velmi inovativních opatření, jako je iniciativa „Ze stadionu do zaměstnání“, kterou realizuje EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur v Německu, Francii a Švýcarsku. Setkávají se v ní zaměstnavatelé a uchazeči o zaměstnání, kteří se účastní soutěží na sportovní akci na stadionu nebo v jiném sportovním zařízení. Na začátku účastníci nevědí, kdo je zaměstnavatel a kdo je uchazeč o zaměstnání. Zaměstnavatelé se na konci dne identifikují a vedou pohovory s uchazeči o zaměstnání, které chtějí zaměstnat. Uchazeči o zaměstnání nemusí předkládat životopis ani motivační dopis. První akce se konala v červnu 2024 a zúčastnilo se jí 124 uchazečů o zaměstnání a 18 náborářů z řad malých a středních podniků i velkých společností. Výsledky byly velmi uspokojivé, neboť všechny podniky kromě jednoho uchazeče o zaměstnání přijaly.

Podporu v rámci složky ESF+ EaSI využívá také program cílené mobility sítě EURES. Obecným cílem programu cílené mobility je pomoci uchazečům o zaměstnání (zejména mladým lidem, nezaměstnaným a lidem ze zranitelných skupin) najít práci, stáž nebo učňovskou přípravu v jiném členském státě EU, na Islandu nebo v Norsku a pomoci zaměstnavatelům (zejména malým a středním podnikům) obsadit obtížně obsaditelná volná pracovní místa náborem pracovníků z jiné země EU, Islandu nebo Norska. Ve vykazovaném období tuto akci prováděly – jako vedoucí konsorcia – Německo, Itálie a Švédsko a umožnily 4 955 umístění a podpořily 402 malých a středních podniků.

5 DOPORUČENÍ Z PŘEDCHOZÍ ZPRÁVY[12]

Síť EURES funguje v rámci přesně definovaného regulačního rámce, který vymezuje její zamýšlené funkce, role, které mají její členové plnit, a služby, které mají poskytovat. Poslední zpráva obsahovala několik doporučení k zajištění souladu s nařízením o síti EURES a k podpoře lepšího fungování sítě.

5.1 Pokrok týkající se klíčových doporučení

Úsilí o **zvýšení počtu životopisů přenesených na portál EURES** bylo úspěšné a všechny země EURES jsou nyní plně připojeny k automatizovanému přenosu životopisů. Tím je zajištěn plynulejší a konzistentnější tok údajů o uchazečích o zaměstnání, což zlepšuje možnosti zprostředkování zaměstnání v celé síti.

Významného pokroku bylo dosaženo při **zlepšování nástrojů pro monitorování a podávání zpráv**, zejména díky vývoji a zavedení dobře fungujícího online plánovacího nástroje. Tím se zefektivnil sběr dat a podávání zpráv, snížila administrativní zátěž národních koordinačních úřadů a zvýšila celková účinnost.

Kromě toho se zdá, že Evropský koordinační úřad přidělil pro síť EURES **dostatečné lidské zdroje,** což posílilo její schopnost síť podporovat, usnadňovat koordinaci a dohlížet na provádění klíčových iniciativ.

5.2 Nevyřešené oblasti pro další opatření

Přestože bylo dosaženo pokroku v oblastech, na které se vztahují doporučení předchozí zprávy, přetrvávají určité problémy při zajišťování plné účinnosti sítě EURES.

Postup **porovnávání klasifikace ESCO**, ačkoli je technicky zaveden téměř ve všech členských státech, není plně využíván. Volná pracovní místa a životopisy nejsou před odesláním na portál EURES porovnávány, jak se předpokládalo, což významně narušuje účel klasifikace ESCO a omezuje její potenciál pro zlepšení přesnosti při zprostředkování zaměstnání a přeshraniční interoperability. Pro plné využití výhod integrace klasifikace ESCO je nezbytné tento problém vyřešit.

Podobně, zatímco všechny země zavedly **systém přijímání** nových členů a partnerů, ne všechny národní koordinační úřady aktivně pracují na rozšiřování sítě. V období od 1. července

[12] Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o činnosti sítě EURES v období od července 2020 do června 2022 Předloženo v souladu s článkem 33 nařízení (EU) 2016/589 – Úřad pro publikace EU.

2022 do 30. června 2024 se síť rozrostla o 24 organizací (18 partnerů, 3 členy a 3 členy veřejných služeb zaměstnanosti), takže k 30. červnu 2024 měla celkem 271 přijatých organizací, což představuje 10% nárůst oproti 247 organizacím k 30. červnu 2022. Je zapotřebí cílenějšího přístupu, aby se zajistilo, že se systém přijímání promítne do dalšího růstu sítě a aby se snížily rozdíly, pokud jde o zaměření, operace a rozvoj mezi zeměmi, které spolupracují s členy a partnery, a těmi, které s nimi nespolupracují.

V neposlední řadě je třeba dále usilovat o zlepšení součinnosti mezi sítí **EURES a dalšími iniciativami EU v oblasti mobility**. To se týká i projektu synergií EURES-Europass, u něhož došlo ke zpoždění a je třeba mu věnovat další pozornost, aby se zajistila úspěšná realizace této klíčové iniciativy.

6 DOPORUČENÍ

6.1 Doporučení pro účastnické země sítě EURES

Zlepšování kvality údajů a využívání portálu EURES

Je důležité, aby členské státy pokračovaly ve zlepšování kvality údajů, a zvýšily tak účinnost portálu EURES. Jasná zpětná vazba, kterou zaměstnanci EURES poskytnou Evropskému koordinačnímu úřadu o tom, jaké služby jsou potřebné, hraje zásadní roli pro zajištění toho, aby plně využívali služeb dostupných na portálu.

Zlepšování dosahu a zapojení v rámci sítě EURES

Národní koordinační úřady by měly rozvíjet cílené informační strategie s cílem přilákat nové členy a partnery prostřednictvím zdůrazňováním klíčových výhod, jako je přístup k životopisům a volným pracovním místům na portálu EURES, vzdělávacím příležitostem, navazování kontaktů sítí a logo EURES jako uznávaná značka kvality. Členové a partneři sítě EURES mohou navíc sloužit jako vyslanci a sdílet doporučení a úspěšné případy, a propagovat tak síť. V zájmu dalšího zvýšení angažovanosti by poradci sítě EURES měli portál aktivně využívat, aby maximalizovali jeho dopad na podporu uchazečů o zaměstnání i zaměstnavatelů, a členové sítě by měli zvážit využití interoperability dostupné prostřednictvím výstupního aplikačního programového rozhraní (API) pro životopisy a volná pracovní místa. Síť EURES by měla rovněž prozkoumat možnosti synergií s dalšími příslušnými místními sítěmi.

Zlepšení pracovních programů, sladění s trhem práce a propagace akcí

Národní koordinační úřady by měly provádět doporučení z pracovního programu a vyhodnocovat zprávy o činnosti[13]. Plánování, včetně E(O)JD, by se mělo řídit také poznatky o trhu práce a vnitrostátních potřebách a využívat zprávy o nedostatcích a přebytcích pracovních sil k vypracování cílených projektů přeshraniční spolupráce pro konkrétní skupiny uživatelů, jako jsou určitá odvětví, povolání, mladí lidé nebo malé a střední podniky atd. V zájmu maximalizace dosahu by měly být vnitrostátní akce aktivně propagovány v sekci událostí

[13] Kromě systému měření výkonu je hlavním monitorovacím nástrojem pro každoroční činnosti zemí sítě EURES cyklus plánování programu (tj. pracovní programy všech zemí sítě EURES). Každý národní koordinační úřad informuje o výstupech a výsledcích své vnitrostátní sítě EURES ve výroční národní zprávě o činnosti v porovnání s cíli stanovenými v jejich národním pracovním programu. Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) 2017/1256 zavedlo opatření a vzory, které se mají používat v cyklu plánování programu.

portálu EURES, přičemž EURES by měl rovněž pokračovat v oslovování prostřednictvím cílených kampaní v sociálních médiích, které vede Evropský koordinační úřad.

6.2 Doporučení pro Evropský koordinační úřad

Plný soulad s nařízením o síti EURES

Evropský koordinační úřad by měl i nadále usilovat o zajištění plného souladu s nařízením o síti EURES a jeho prováděcími rozhodnutími, pokud jde o všechny úkoly a povinnosti Evropského koordinačního úřadu, jak jsou vymezeny v právním rámci sítě EURES.

Dostatečné zdroje a úsilí na podporu projektu synergií EURES–Europass

Evropský koordinační úřad by měl dále podporovat spolupráci v rámci sítě a přidělit dostatečné zdroje a čas na úspěšné provedení projektu synergií mezi sítí EURES a systémem Europass. To zahrnuje sladění strategie portálu EURES a dalších strategických rámců s cíli této důležité iniciativy, jejímž cílem je zlepšit a rozšířit služby pro uchazeče o zaměstnání v celé Evropě. Posílení této synergie má zásadní význam pro zlepšení dostupnosti, účinnosti a účelnosti digitálních nástrojů, které podporují mobilitu pracovních sil v celé Evropě.

Usnadnění efektivního přiřazování, rozhraní API a cenný portál pro síť

Komise vybízí Evropský koordinační úřad, aby pokračoval v technických pracích potřebných k zajištění řádného fungování přiřazovacího nástroje EURES a účinného využívání evropské klasifikace dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO) pro tento účel. Evropský koordinační úřad se vyzývá, aby podnikl další proaktivní kroky ke zlepšení služeb pro členy a partnery sítě EURES se zvláštním důrazem na zlepšení využívání digitálních nástrojů. Mělo by být vyvinuto uživatelsky přívětivé a plně kompatibilní rozhraní API, které umožní pracovníkům sítě EURES v jejich příslušných IT prostředích lépe využívat volná pracovní místa a životopisy na portálu a také nabízet rozhraní API novým členům a partnerům. Posílení digitálního zapojení je zásadní pro zajištění účinnosti a účelnosti sítě.

Podpora intenzivnější spolupráce s klíčovými zúčastněnými subjekty, např. Evropskou koordinační skupinou, a přijetí přístupu, který se více zaměřuje na uživatele – nejen při navrhování portálových služeb, ale také při vývoji průřezových podpůrných služeb pro síť – by přispělo ke zlepšení celkové účinnosti a účelnosti sítě EURES.

Kromě toho se Evropský koordinační úřad vyzývá, aby určil soubor klíčových cílů pro služby na portálu a obecněji pro činnosti sítě. Ty by měly sloužit ke stanovení cílů a měření dopadu a pokroku při jejich dosahování. To usnadní měření dopadu a pokroku při dosahování těchto cílů a také to, zda je možné určitou činnost označit za „úspěšnou“ a diskutovat s členy sítě o tom, proč některé cíle nebyly splněny.

6.3 Klíčové závěry pro Komisi

Vyjasnění úloh a povinností

Vzhledem k případům, kdy se zdá, že úlohy a povinnosti sítě EURES byly nejasné, se Komise vyzývá k udržování otevřené komunikaci s Evropským koordinačním úřadem a členy sítě EURES, aby poskytla potřebná vysvětlení. Kromě toho by Komise měla posílit svou úlohu při zajišťování souladu s právním rámcem sítě EURES, jak je uvedeno v oddíle 4.4, a tím usnadnit jednotné uplatňování a chápání tohoto rámce všemi zúčastněnými stranami.

Zajištění dodržování souladu a jednotného uplatňování

Komise aktivně monitorovala a podporovala provádění nařízení o síti EURES v členských státech. V zájmu posílení dodržování souladu a zajištění jednotnosti při jeho uplatňování by měla pokračovat v provádění proaktivních návazných opatření, včetně strukturovaného podávání zpráv, cílené dvoustranné podpory a vzdělávacích iniciativ. Posílení spolupráce v oblasti provádění klasifikace ESCO a řešení nedostatků, pokud jde o dodržování souladu, dále posílí účinnost a integritu sítě EURES.

Posílení synergií a maximalizace dopadu

Vzhledem k tomu, že Komise dohlíží na finanční programy cílené mobility a přeshraničního partnerství**,** větší zaměření se na užší součinnost mezi projekty a dalšími činnostmi sítě EURES, včetně portálu, by síti zajistilo větší synergii, účinnost a hodnotu.

Projekt synergií EURES–Europass by měl být i nadále prioritou, aby byla zajištěna bezproblémová integrace mezi platformami a aby se zvýšila dostupnost, transparentnost a použitelnost nástrojů mobility pracovních sil.

7 ZÁVĚRY

Ve vykazovaném období hrála síť EURES i nadále zásadní roli při podpoře spravedlivé a účinné mobility pracovních sil v Evropě. Síť zprostředkovala pracovní umístění, zlepšila poradenské služby pro jednotlivce a pomohla lidem najít zaměstnání v zahraničí prostřednictvím různých aktivit, včetně kampaní v rámci celé EU a významných osvětových aktivit a úsilí o angažovanost, které posílily její úlohu.

Stále však přetrvávají výzvy, pokud jde o další využití potenciálu portálu EURES, optimalizaci jeho digitálních nástrojů a zlepšení součinnosti mezi různými nástroji EURES a příslušnými místními sítěmi. Nedostatečné využívání klíčových digitálních zdrojů, zejména v oblasti zprostředkování zaměstnání, poukazuje na potřebu strategičtějšího přístupu, který by zajistil, že investice přinesou maximální hodnotu uchazečům o zaměstnání, zaměstnavatelům i členům a partnerům sítě EURES. Pomalé tempo začleňování nových členů a partnerů do sítě navíc poukazuje na potřebu dalšího cíleného úsilí o rozšíření a diverzifikaci dosahu sítě EURES. Měla by být vypracována specializovaná informační a komunikační strategie s jasně definovanými cíli.

Do budoucna bude klíčové pokračovat v úsilí o zlepšení spolupráce, zajištění plného dodržování nařízení a optimálního využívání digitálních inovací, aby se síť EURES přizpůsobila vyvíjejícím se potřebám evropského trhu práce. Strukturální změny, např. digitalizace, zelená transformace a demografické změny, mění poptávku po pracovní síle a požadavky na dovednosti v různých odvětvích. Nedostatek pracovních sil v mnoha průmyslových odvětvích spolu s nesouladem mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a nedostatkem schopností zdůrazňují potřebu ještě pružnějšího a přizpůsobivějšího rámce mobility. Další posilování souladu mezi portálem EURES, systémem Europass a klasifikací ESCO, jakož i podpora součinnosti mezi portálem EURES a jeho nástroji, např. E(O)JD, programy cílené mobility a přeshraničního partnerství, zvýší schopnost sítě podporovat pracovníky i zaměstnavatele při zvládání těchto přechodných období.

Aby bylo možné tyto cíle splnit, musí Komise, Evropský koordinační úřad a země účastnící se sítě EURES úzce spolupracovat na řešení provozních problémů, zlepšit strategické využívání zdrojů a zajistit, aby síť EURES zůstala klíčovým pilířem podpory mobility pracovních sil v Evropě.