EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 29.9.2025
COM(2025) 538 final

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN

om Eures verksamhet 2022–2024

Inlämnad i enlighet med artikel 33 i förordning (EU) 2016/589

Innehåll

1 Sammanfattning 2
2 Inledning 2
3 Arbetstagarnas rörlighet i Europa och Eures 3
4 Översikt över den viktigaste verksamheten 5
4.1 Stödtjänster till arbetstagare och arbetsgivare 5
4.2 Resurser och förvaltning 6
4.3 Övergripande stöd från Europeiska samordningsbyrån 7
4.4 Verksamhet under ledning av Europeiska kommissionen 9
5 Rekommendationer från föregående rapport 10
5.1 Framsteg rörande viktiga rekommendationer 10
5.2 Kvarvarande områden för ytterligare åtgärder 11
6 Rekommendationer 11
6.1 Rekommendationer för Euresländerna 11
6.2 Rekommendationer för Europeiska samordningsbyrån 12
6.3 Viktiga åtgärder för kommissionen 13
7 Slutsatser 14

1 SAMMANFATTNING

Denna tvåårsrapport ger en översikt över Eures verksamhet mellan den 1 juli 2022 och den 30 juni 2024 i enlighet med artikel 33 i Euresförordningen (EU) 2016/589. Eures främsta mål är att stödja en rättvis rörlighet för arbetstagare inom EU genom Eurespersonalens arbete och den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet (*Euresportalen*).

Under 2024 firade Eures sitt 30-årsjubileum med en kommunikationskampanj och omfattande medvetandehöjande evenemang, både fysiska och virtuella, i hela Europa.

Under rapporteringsperioden behandlade Eurespersonalen 474 711 platsansökningar och 663 878 platsannonser samt anordnade 20 166 evenemang. Denna verksamhet var inriktad på att tillhandahålla allmänna stödtjänster till arbetssökande och arbetsgivare samt riktade tjänster som avser lärlingsplatser, praktikplatser, stöd efter rekrytering och rörlighetsprogram.

Det har gjorts betydande investeringar i att utveckla portalen, för att säkerställa att den förblir ett lämpligt verktyg för att matcha människor med arbetstillfällen och tillhandahålla information om rörlighet, men trots det har antalet arbetssökande som är registrerade hos Eures minskat under rapporteringsperioden, och Euresportalen och dess matchningsfunktioner är underutnyttjade. Antalet privata organisationer i nätverket har endast ökat måttligt med begränsad marknadsföring av utvidgningen av Euresnätverket till nya medlemmar och samarbetspartner.

För att stärka Eures inverkan och ta itu med befintliga utmaningar bör nätverket överväga följande åtgärder:

- Utvidga och diversifiera nätverket – de deltagande länderna[1] bör aktivt försöka få nya medlemmar och samarbetspartner att delta för att säkerställa ett mer dynamiskt och inkluderande Euresnätverk.
- Göra Euresportalen mer ändamålsenlig och öka dess användningsgrad inom nätverket genom att systematiskt koppla portalen till befintliga instrument, till exempel genom att utveckla nya funktioner för att stödja de europeiska jobbdagarna på nätet, ett fullständigt genomförande av initiativet för synergier mellan Eures och Europass, det riktade programmet för rörlighet och de gränsöverskridande partnerskapen samt genom att säkerställa bättre kvalitet på uppgifterna så att man kan matcha meritförteckningar mot platsannonser.
- Säkerställa förmågan till anpassning till förändringar på arbetsmarknaden: för att Eures ska förbli relevant och ändamålsenligt måste nätverket anpassa sina tjänster till den nuvarande bristen på arbetskraft och kompetens, de föränderliga kraven på kompetens, digitaliseringen och den gröna omställningen.

2 INLEDNING

Eures, som inrättades 1994, är ett samarbetsnätverk som består av Europeiska kommissionen, Europeiska arbetsmyndigheten, nationella offentliga arbetsförmedlingar och andra medlemmar

och samarbetspartner i EU-länderna, Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz. Det stöder en rättvis rörlighet för arbetstagare genom att tillhandahålla information och arbetsförmedlingstjänster till arbetssökande och arbetsgivare, samtidigt som det förbättrar samarbetet och informationsutbytet inom nätverket.

Euresförordningen (förordning (EU) 2016/589) har stärkt nätverket genom att i) öka insynen i efterfrågan och utbud på den europeiska arbetsmarknaden, ii) utöka platsannonserna på Euresportalen till att omfatta lärlings- och praktikplatser, iii) förbättra matchningen av meritförteckningar mot platsannonser, iv) standardisera tjänsterna för arbetssökande och arbetsgivare samt v) utvidga nätverket och införa den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco) för att beskriva yrken, färdigheter och kompetenser i meritförteckningar och platsannonser. Dessa insatser stöds av sex genomförandebeslut i syfte att säkerställa en enhetlig tillämpning av förordningen i de länder som deltar i Eures.

Under en period på 30 år har Eures blivit en viktig del av stödstrukturen för EU:s arbetsmarknad som underlättar en rättvis rörlighet och förbättrar de sociala och ekonomiska resultaten. Eures tjänster tillhandahålls genom programmets nätverk med över 1 000 rådgivare i hela Europa och genom Euresportalen med onlineverktyg för arbetssökande och arbetsgivare. Det operativa nätverket består av nationella samordningskontor, som vanligtvis är kopplade till offentliga arbetsförmedlingar eller arbetsmarknadsministerier, Europeiska samordningsbyrån som sedan 2021 förvaltas av Europeiska arbetsmyndigheten samt andra medlemmar och samarbetspartner såsom privata arbetsförmedlingar och arbetsmarknadens parter. De nationella samordningskontoren är, tillsammans med Europeiska kommissionen och Europeiska arbetsmyndigheten, medlemmar i Europeiska samordningsgruppen som övervakar nätverkets funktion och verksamhet.

Syftet med denna rapport är att ge en översikt över Euresnätverkets verksamhet mellan juli 2022 och juni 2024 och att dela viktiga rekommendationer som syftar till att öka Eures ändamålsenlighet när det gäller att stödja en rättvis och effektiv arbetskraftsrörlighet i hela Europa.

Uppgifterna i rapporten har samlats in från de nationella samordningskontoren och sammanställts av Europeiska samordningsbyrån. En del av uppgifterna kommer från rapporterna från Eures resultathanteringssystem, medan Europeiska samordningsbyrån har rapporterat om verksamheten på deras nivå. Resultaten i Europeiska arbetsmyndighetens utvärderingsrapport som offentliggjordes i maj 2025[2] ligger också till grund för en del av insikterna.

3 ARBETSTAGARNAS RÖRLIGHET I EUROPA OCH EURES

Arbetstagarnas rörlighet mellan EU:s medlemsländer fortsätter att öka. Den 1 januari 2023 bodde 10,1 miljoner EU-medborgare (20–64 år) i ett annat medlemsland än det där de är medborgare, vilket är 2 % fler än under föregående år. Antalet gränsöverskridande arbetstagare

[1] Med *deltagande länder* och *Euresländer* avses i rapporten de 27 EU-medlemsländerna samt Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103.

ökade med omkring 3 % till 1,83 miljoner, och antalet utstationeringar (uppskattade utifrån antalet tillhandahållna A1-intyg[3]) ökade till 5,5 miljoner under 2023. Om man sammanställer dessa siffror kan man räkna ut att mer än 8 % av de betalda arbetstillfällena inom EU har en gränsöverskridande dimension. Siffrorna för gränsöverskridande flyttningar ökar ännu snabbare: under 2023 återvände 738 000 EU-medborgare och Efta-medborgare till sitt hemland efter att ha bott utomlands (6 % fler än föregående år), och 976 000 flyttade till ett annat EU-land/Efta-land, dvs. ett land där de inte är medborgare (14 % fler än föregående år[4]).

Euresnätverkets resultat har dock minskat under de senaste åren. Eures bidrog till minst 84 580 platsförmedlingar under 2018 och 83 360 under 2019, medan man i de årliga rapporterna om arbetstagarnas rörlighet inom EU uppskattade att 880 000 människor bytte land inom EU av arbetsskäl under 2018 och 825 000 under 2019. Platsförmedlingarna via Eures motsvarade därför 9,6 % av de som flyttade som var verksamma på arbetsmarknaden under 2018 och 10,1 % under 2019. Under 2021, 2022 och 2023 (under och efter covid-19-pandemin) gjordes 53 200, 48 731 respektive 48 129 platsförmedlingar via Eures, och antalet yrkesverksamma som flyttade inom EU under dessa år uppgick till 650 000, 713 000 respektive 976 000. Detta innebär att Eures andel av platsförmedlingar inom EU[5] under dessa år minskade till 8,2 % (2021), 6,8 % (2022) och 4,9 % (2023).

Digitaliseringen av Eures tjänster, särskilt på Euresportalen, står också inför stora utmaningar. Statistiken för 2024 visar särskilt att endast omkring 3 % av meritförteckningarna på portalen granskades av Eurespersonalen, trots att investeringar gjorts i förbättringar av portalen, innehållsutveckling och marknadsföringsinsatser. Portalen innehåller över 1,1 miljoner meritförteckningar från arbetssökande som har uttryckt sin vilja att hitta ett arbete i ett annat land, men deras profiler utnyttjas inte aktivt, och både arbetssökande och arbetsgivare går miste om möjligheter.

Omvänt är de europeiska jobbdagarna på nätet[6] ett exempel på ett initiativ med växande betydelse och mervärde som ger prov på ett framgångsrikt gränsöverskridande samarbete när länderna samarbetar för att organisera och främja dessa evenemang. Plattformen för de europeiska jobbdagarna på nätet har visat sig vara en mycket värdefull resurs för nätverket som bidrar till Eures rykte om att tillhandahålla tjänster av hög kvalitet, jämte det individanpassade direkta stödet från rådgivare till arbetssökande och arbetsgivare. Euresportalen har dock ännu inte kopplats till de europeiska jobbdagarna på nätet, och därför utforskar man inte synergieffekter som bygger på en bättre kombination av dessa två Euresinstrument.

Undersökningar, intervjuer och Eures fallstudie visar att ett antal grupper av berörda parter är oroade över nätverkets operativa effektivitet[7]. Det behövs en djupgående analys för att förstå hur Eurespersonalen utför jobbmatchningar, om de inte sker via portalen. Att identifiera de alternativa metoder som de förlitar sig på hjälper till att bedöma om dessa metoder är

[3] Intyg över att en rörlig arbetstagare i Europeiska unionen eller Eftaländerna och Schweiz är registrerad i systemet för social trygghet i det land som utfärdat intyget.
[4] Europeiska kommissionen, 2025, *Annual report on intra-EU labour mobility – 2024 edition*.
[5] Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, *Evaluation of the European Labour Authority (ELA)* (inte översatt till svenska) (COM 2025), s. 31.
[6] Rekryteringsevenemang som sammanför arbetssökande och arbetsgivare, med stöd av Euresrådgivare och andra yrkesverksamma på arbetsmarknaden (se https://europeanjobdays.eu/).
[7] Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, *Evaluation of the European Labour Authority (ELA)* (inte översatt till svenska) (COM 2025), bilaga V, s. 120–121.

effektivare och om resurser bör omfördelas för att bättre stödja Euresnätverkets centrala mål. Europeiska samordningsbyrån bör återinföra ett system för att övervaka verksamheten på portalen och dess resultat.

4 ÖVERSIKT ÖVER DEN VIKTIGASTE VERKSAMHETEN

4.1 Stödtjänster till arbetstagare och arbetsgivare

Matchnings- och platsförmedlingsverksamhet

Mellan juli 2022 och juni 2024 hanterade Eurespersonalen 474 711 platsansökningar, vilket innebär en ökning jämfört med 445 206 under den föregående rapporteringsperioden. Under samma tidsram behandlades 663 878 platsannonser, vilket innebär en minskning från 718 168 under föregående period. Eures anordnade sammanlagt 20 116 evenemang, varav 70 % var inriktade på att informera arbetssökande och arbetsgivare, 8 % på rekrytering och 22 % på både rekrytering och information. Under rapporteringsperioden gjordes totalt 93 785 platsförmedlingar, upp från 85 780 under den föregående perioden. När det gäller kontoförvaltningen skapades 3 643 nya konton under rapporteringsperioden. Dessutom togs 5 320 konton bort på grund av inaktivitet som en del av en kontosanering som genomfördes i januari 2024.

Information och vägledning

Eurespersonalen tillhandahöll en rad tjänster under rapporteringsperioden, bland annat rådgivning både fysiskt och virtuellt, stöd med att skriva platsannonser och workshoppar. Under denna period rapporterades totalt 3 666 663 enskilda kontakter med arbetstagare och 383 325 kontakter med arbetsgivare. De flesta interaktioner med arbetstagare var inriktade på platsförmedling, som utgjorde 43 % av kontakterna, medan 47 % av interaktionerna med arbetsgivare var inriktade på att tillhandahålla allmän information om Eures. En märkbar trend under rapporteringsperioden var att kontakternas ursprung förändrades. Interaktionerna med arbetstagare inom landet ökade till 53 % av de totala kontakterna, från 44 % under den föregående rapporteringsperioden. På samma sätt ökade arbetsgivarkontakterna inom samma land till 79 %, vilket återspeglar ett fokus på inhemsk rekrytering.

Särskilda stödtjänster

Stöd efter rekryteringen var fortsatt en prioritering för Euresländerna, med inriktning på vägledning om beskattning, social trygghet, boende och utbildning för familjer. Vissa länder utökade sina insatser genom att erbjuda kostnadsfria språkkurser och verktyg för e-lärande för att främja bibehållandet och integrationen av de rörliga arbetstagarna på lång sikt. Under rapporteringsperioden gjordes framsteg med insatser för att stödja ungdomar, särskilt när det gäller lärlings- och praktikplatser. Euresportalen erbjöd 468 108 lärlingsplatser och 27 364 praktikplatser, vilket innebär en ökning från 212 726 respektive 17 001 under den föregående perioden. Ett viktigt initiativ var kampanjen Europaåret för ungdomar[8].

[8] Läs mer i avsnittet ”Kommunikationen i Euresländerna” på s. 6.

4.2 Resurser och förvaltning

Personalresurser

Eurespersonalen omfattar rådgivare som arbetar både inom de nationella och regionala offentliga arbetsförmedlingarna och inom Eures andra medlems- och samarbetspartnerorganisationer. Mellan 2022 och 2024 minskade det totala antalet Euresanställda något från 2 371 till 2 345 (antalet heltidsanställda minskade från 1 179 till 1 153). Dessa siffror omfattar både rådgivare som arbetar med Eures vid de nationella eller regionala offentliga arbetsförmedlingarna och rådgivare som arbetar hos Eures andra medlems- och samarbetspartnerorganisationer.

Finansiella resurser

Budgetsammansättningen för de nationella samordningskontoren varierar mellan Euresländerna. Sju länder rapporterade att de fick EU-finansiering (Tjeckien, Italien, Cypern, Lettland, Island, Slovenien och Slovakien), sexton fick endast nationell finansiering (Belgien, Danmark, Estland, Irland, Spanien, Frankrike, Kroatien[9], Liechtenstein, Litauen, Malta, Nederländerna, Norge, Österrike, Portugal, Rumänien, Finland och Schweiz) och de återstående länderna rapporterade en användning av blandade finansieringsmodeller (Bulgarien, Tyskland, Grekland, Luxemburg, Ungern, Polen och Sverige).

It-infrastruktur

Euresländerna fortsatte att förbättra sina digitala tjänster och interoperabiliteten mellan sina plattformar för att underlätta överföringen av platsannonser och meritförteckningar till Euresportalen. Införandet av obligatorisk tvåfaktorsautentisering under 2022 ledde inledningsvis till en minskning av registrerade konton, men efter att frivillig enfaktorsautentisering återinfördes i oktober 2023 ökade det genomsnittliga månatliga inflödet. I slutet av juni 2024 hade Euresportalen 114 408 registrerade konton, varav 109 521 tillhörde arbetssökande och 3 246 företagsledare.

Styrning och samarbete med berörda parter

Samarbetet med berörda parter inom Eures omfattar nationella samordningskontor, offentliga och privata arbetsförmedlingar, arbetsmarknadens parter och andra statliga och icke-statliga organisationer. Viktiga interaktioner äger rum vid Europeiska samordningsgruppens möten, under de bilaterala mötena med de nationella samordningskontoren och i de formella arbetsgrupperna för kommunikation, utbildning och interoperabilitet. Europeiska samordningsbyrån gav även ekonomiskt och administrativt stöd till utbytesmöten mellan avdelningschefer och samordnare och anordnade workshoppar om bl.a. programplaneringscykeln och resultatmätningssystemet. Dessutom stödde Europeiska samordningsbyrån utbyten mellan Europeiska samordningsgruppens medlemmar genom att inrätta Circabc[10] som en it-baserad samarbetsplattform och utbilda medlemmarna i att använda den. I en undersökning som bedömde de nationella samordningskontorens samarbete med de nationella arbetsmarknadsparterna och de bilaterala onlinemötena med arbetsmarknadens parter på EU-nivå framhölls de nationella samordningskontorens vilja att förbättra samarbetet,

[9] Det kroatiska nationella samordningskontoret finansierades genom ESF+ under rapporteringsperioden, från juli 2022 till juni 2023, men genom den nationella budgeten från och med juli 2023.
[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

där arbetsmarknadens parter aktivt uppmuntrades att delta i Europeiska samordningsgruppens möten.

Kommunikationen i Euresländerna

Under rapporteringsperioden genomfördes sammanlagt 20 451 evenemang som nådde ut till 648 019 deltagare. Detta innebär en ökning jämfört med föregående rapporteringsperiod (12 887 evenemang och 537 696 deltagare). Ett av de viktigaste evenemangen var Eures ungdomskampanj under 2022 och 2023. Med en budget på 146 000 euro lyckades kampanjen få 20,5 miljoner visningar på sociala medier. Som en del av Eures 30-årsjubileumskampanj samarbetade Europeiska samordningsbyrån också med kommissionens kampanj för Europaåret för kompetens. Kampanjen omfattade insatser och kampanjmaterial på europeisk och nationell nivå. Under första halvåret 2024 noterades 566 evenemang med 47 190 deltagare, där alla 31 länder deltog i kampanjverksamheten. I september 2024 hade kampanjens sociala medier nått 41 miljoner människor samt fått 120 miljoner visningar och 23 miljoner videovisningar, och aktiviteten på Euresportalen hade ökat med 20 %. Kampanjens totala budget under första halvåret 2024 var 1,2 miljoner euro.

4.3 Övergripande stöd från Europeiska samordningsbyrån

Samordning, styrning och finansiella resurser

Europeiska samordningsbyrån övervakar och underlättar fortsatt programplaneringscykeln och samordnar de nationella samordningskontorens verksamhet i hela nätverket. Som nätverkets primära styrningsforum sammanträdde Europeiska samordningsgruppen sju gånger för att styra verksamheten och åtgärda strategiska prioriteringar. Dessutom hölls särskilda möten för att diskutera viktiga ämnen, däribland den planerade Euresstrategin för 2025–2030, ungdomsinitiativen, bristen på arbetskraft och utvecklingen avseende Euresportalen. Dessa möten spelade en viktig roll för att främja en strategisk anpassning och säkerställa ett effektivt samarbete i hela nätverket. Eures verksamhet anslogs 19,49 miljoner euro från Europeiska arbetsmyndighetens budget under rapporteringsperioden.

Drift och utveckling av Euresportalen

Europeiska arbetsmyndigheten innehar, genom Europeiska samordningsbyrån, rollen som systemägare för Euresportalen, medan Europeiska kommissionen fortsätter att förvalta den tekniska utvecklingen och underhållet av portalen. Man har arbetat för att anpassa portalen till Europeiska kommissionens övergripande ram för utformning och funktionalitet, och ytterligare uppdateringar planeras. Insatser för att förbättra portalens funktioner har innefattat att öka uppgifternas kvalitet i platsannonser och meritförteckningar i syfte att förbättra de automatiska matchningsfunktionerna, som är beroende av antagandet av den europeiska klassificeringen av färdigheter, kompetenser, kvalifikationer och yrken (Esco). Vissa framsteg har gjorts på detta område i flera Euresländer, med kontinuerligt stöd från Europeiska samordningsbyrån, kommissionen och ett antal nationella samordningskontor för att förbättra kvaliteten på kartläggningen i nätverket. Plattformen för de europeiska jobbdagarna (på nätet) stödde 70 evenemang för arbetssökande och arbetsgivare under rapporteringsperioden. Dessa evenemang anordnades med en budget på 1,39 miljoner euro och gav värdefulla möjligheter till matchning och rekrytering av 105 198 deltagare från de europeiska jobbdagarna i hela nätverket.

Utbildning och fortbildning

Under rapporteringsperioden anordnade Eures utbildningsakademi totalt 154 utbildningstillfällen,, där 3 369 Euresrådgivare och andra anställda hos Eures medlemmar och samarbetspartner deltog. Dessa utbildningstillfällen omfattade en rad olika ämnen, däribland Esco-kartläggning, användning av kommunikationsverktyg och navigering i Euresportalen. Under 2023 infördes åtgärder för kvalitetskontroll för att förbättra utbildningserfarenheten. Europeiska samordningsbyrån granskade var sjätte månad 10 % av utbildningstillfällena för att säkerställa att de högsta standarderna upprätthölls. Innovativa utbildningsformat infördes också, med evenemang såsom Eures in Action där man firade Eures 30-årsjubileum. Dessa evenemang omfattade hybriddeltagande och interaktiv fortbildningsverksamhet, vilket ytterligare främjade samarbetet och engagemanget inom nätverket.

Helpdesk

Under rapporteringsperioden behandlade Eures helpdesk sammanlagt 22 359 frågor från användare, en liten minskning jämfört med föregående period. Under 2023 infördes ett nytt ramavtal som förbättrade helpdeskens kapacitet att hjälpa arbetssökande, arbetsgivare och Eurespersonalen på ett effektivare sätt.

Nätverksbyggande, utbyte av god praxis och ömsesidigt lärande

Under rapporteringsperioden anordnade Eures flera evenemang som belyste nätverkets engagemang för samarbete och kunskapsutbyte. Viktiga evenemang var bland annat workshoppar om ömsesidigt lärande, rundabordssamtal om programplaneringscykeln och lanseringen av rapporter om brist och överskott på arbetskraft. Dessa insatser kompletterades med partnerskap med Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) och Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop), som var inriktade på att förbättra insikterna om rörlighet och funktionerna hos Eures resultattavlor. Eures fortsatte att visa sitt engagemang för att främja det gränsöverskridande samarbetet genom projekt för partnersamverkan, strategiska framsynsseminarier och nationella evenemang, vilka spelade en viktig roll för att stärka samarbetet och underlätta kunskapsutbytet i hela nätverket.

Kommunikationsinsatser

Eures räckvidd utökades avsevärt under rapporteringsperioden genom Europeiska samordningsbyråns riktade kampanjer i sociala medier. Dessa insatser ökade synligheten på plattformarna, där antalet följare på Facebook ökade till över 1 miljon, på LinkedIn till 437 027, på Twitter/X till 71 053 och på andra sociala medier (Instagram och YouTube) till 81 591[11]. Samarbetskampanjer belyste ytterligare Eures åtagande att marknadsföra sina tjänster. Euresnätverket stödde initiativ såsom Europaåret för kompetens och utnyttjade partnerskap, influerare och landsspecifikt material för att öka kampanjernas effektivitet och räckvidd. Som framgår ovan var 30-årsjubileumskampanjen särskilt verkningsfull.

Analys av rörlighetstrender och utvecklingen på arbetsmarknaden

Euresrapporterna från 2022 och 2023 om brist och överskott på arbetskraft offentliggjordes under rapporteringsperioden. Rapporterna innehöll analyser av obalanser på arbetsmarknaden och behandlade möjligheterna för den gränsöverskridande matchningspotentialen och rörlighetstrenderna. Samarbetet med Cedefop och Eurofound har ytterligare påskyndat

[11] Inklusive nationella Eures-konton, på grundval av Europeiska arbetsmyndigheten (2025), *EURES in the first semester of 2024*.

utvecklingen av interaktiva resultattavlor och förbättrat tillgängligheten och användbarheten av data om arbetsmarknaden.

4.4 Verksamhet under ledning av Europeiska kommissionen

Under rapporteringsperioden följde kommissionen upp medlemsländernas genomförande av Euresförordningen genom att skicka skrivelser till samtliga 27 medlemsländer. I dessa skrivelser ställdes frågan om avsaknaden av ett korrekt genomförande av specifika aspekter av förordningen, i syfte att säkerställa en fullständig efterlevnad av Euresförordningen, närmare bestämt intagningsförfarandena, överföringen av platsannonser och meritförteckningar samt genomförandet av Esco-kartläggningar vid uppgiftsöverföringar. Detta initiativ syftade till att säkerställa ett konsekvent genomförande av Euresramen i hela EU. Kommissionen står fast vid sitt åtagande att övervaka dessa områden och kommer vid behov att vidta uppföljningsåtgärder för att åtgärda eventuella brister eller efterlevnadsproblem, i syfte att förbättra nätverkets integritet och ändamålsenlighet.

Dessutom rapporterade kommissionen var sjätte månad vid Europeiska samordningsgruppens sammanträden om genomförandet och efterlevnaden av Euresförordningen.

Kommissionen tillhandahöll bilateralt stöd till Euresländerna för kartläggningen av deras nationella klassificeringar enligt Esco. Under rapporteringsperioden slutförde Litauen och Österrike kartläggningen av sina nationella yrkesklassificeringar enligt Esco, medan arbetet fortfarande pågår i Liechtenstein. Tjeckien, Estland och Österrike har dessutom kartlagt eller börjat kartlägga sina kompetensklassificeringar enligt Esco.

För att hjälpa Euresländerna att fullgöra sina skyldigheter i samband med genomförandet av Esco i Eures anordnade kommissionen och Europeiska arbetsmyndigheten en tvådagarsutbildning för den tekniska personalen hos Eures och de offentliga arbetsförmedlingarna den 30 november och den 1 december 2023. Dessutom presenterades Escos förteckning över gröna färdigheter vid en Euresutbildning som anordnades av Europeiska arbetsmyndigheten den 19 juni 2024.

Ett centralt initiativ under hösten 2024 var projektet för synergier mellan Eures och Europass, som skapar en mer integrerad strategi mellan dessa två europeiska portaler. Projektet syftar till att utöka de tjänster som erbjuds arbetssökande genom att möjliggöra en sömlös navigering mellan portalerna och ta bort eventuella överlappningar mellan tjänsterna. Europass kommer att bli den centrala ingångspunkten för arbetssökande, där de kan skapa en profil, bedöma sina färdigheter, få rekommendationer för jobb och utbildning och dela sin profil på Eures.

Eures gränsöverskridande partnerskap får stöd inom ramen för EaSI-delen (Sysselsättning och social innovation) av ESF+. Enligt artikel 3 i Euresförordningen är gränsöverskridande Eurespartnerskap grupper Euresmedlemmar eller Euressamarbetspartner och, i förekommande fall, andra aktörer utanför Euresnätverket, som har inrättat regionala strukturer för ett långsiktigt samarbete i gränsöverskridande regioner i syfte att erbjuda platsförmedlings- och rekryteringstjänster samt information till gränsöverskridande arbetare. Eures gränsöverskridande partnerskap rapporterade sammanlagt 72 761 enskilda kontakter med arbetssökande, 7 724 enskilda kontakter med arbetsgivare och mer än 3 145 rekryteringar under den period som omfattas av denna rapport. De gränsöverskridande partnerskapens verksamhet var främst inriktad på att tillhandahålla information till arbetssökande och

arbetsgivare, och de ämnen som diskuterades mest med båda grupperna var social trygghet, platsförmedling och allmänna frågor om Eures.

De gränsöverskridande partnerskapen stöder aktivt balansen mellan kompetens- och arbetskraftsbrist i sina geografiska gränsområden, ofta med mycket innovativa åtgärder, såsom initiativet ”Du Stade Vers L'Emploi / Allez Hop Zum Job”, som genomförs av Eures-T Oberrhein/Rhin supérieur i Tyskland, Frankrike och Schweiz. Detta initiativ sammanför arbetsgivare och arbetssökande för att tävla i ett idrottsevenemang på en stadion eller annan idrottsanläggning. I början vet deltagarna inte vem som är arbetsgivare och vem som är arbetssökande. Arbetsgivarna identifierar sig själva i slutet av dagen och intervjuar de arbetssökande som de vill anställa. De arbetssökande behöver inte lämna in någon meritförteckning eller något personligt brev. Det första evenemanget ägde rum i juni 2024 med 124 arbetssökande och 18 rekryterande företag, både små och medelstora företag samt stora företag. Resultaten var mycket tillfredsställande eftersom alla utom ett av företagen anlitade arbetssökande.

Eures riktade program för rörlighet får också stöd inom ramen för EaSI-delen av ESF+. Det allmänna målet för det riktade programmet för rörlighet är att hjälpa arbetssökande (särskilt ungdomar, arbetslösa och personer från utsatta grupper) att hitta ett arbete, en praktikplats eller en lärlingsplats i ett annat EU-medlemsland, Island eller Norge samt arbetsgivare (särskilt små och medelstora företag) att tillsätta svårtillsatta lediga platser genom att rekrytera arbetstagare från ett annat EU-land, Island eller Norge. Under rapporteringsperioden genomförde Tyskland, Italien och Sverige åtgärden som konsortieledare och möjliggjorde 4 955 platsförmedlingar och stödde 402 små och medelstora företag.

5 REKOMMENDATIONER FRÅN FÖREGÅENDE RAPPORT[12]

Euresnätverket fungerar inom ett väldefinierat regelverk som beskriver dess avsedda funktioner, de roller som dess medlemmar förväntas fullgöra och de tjänster som de förväntas tillhandahålla. Den senaste rapporten innehöll flera rekommendationer för att säkerställa efterlevnaden av Euresförordningen och främja ett bättre fungerande nätverk.

5.1 Framsteg rörande viktiga rekommendationer

Insatserna för att **öka antalet meritförteckningar som överförs till Euresportalen** har varit framgångsrika, och alla Eurestländer är nu fullt ut anslutna till den automatiska överföringen av meritförteckningar. Detta säkerställer ett smidigare och mer konsekvent flöde av uppgifter om arbetssökande, vilket förbättrar jobbmatchningsmöjligheterna i hela nätverket.

Betydande framsteg har gjorts när det gäller att **förbättra övervaknings- och rapporteringsverktygen**, särskilt genom att utveckla och genomföra ett välfungerande webbaserat programmeringsverktyg. Detta har effektiviserat insamlingen och rapporteringen av uppgifter, minskat de administrativa bördorna för de nationella samordningskontoren och förbättrat den övergripande effektiviteten.

[12] Rapport från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om Eures verksamhet juli 2020–juni 2022 inlämnad i enlighet med artikel 33 i förordning (EU) 2016/589 – Europeiska unionens publikationsbyrå.

Dessutom verkar Europeiska samordningsbyrån ha anslagit **tillräckliga personalresurser** till Eures, vilket har stärkt byråns förmåga att stödja nätverket, underlätta samordningen och övervaka genomförandet av viktiga initiativ.

5.2 Kvarvarande områden för ytterligare åtgärder

Även om framsteg har gjorts på de områden som omfattas av rekommendationerna i den förra rapporten kvarstår vissa utmaningar när det gäller att säkerställa ett verkligt ändamålsenligt Euresnätverk.

Esco-kartläggningsprocessen utnyttjas inte till fullo, även om den tekniskt sett används i nästan alla medlemsländer. Platsannonser och meritförteckningar kartläggs inte som planerat innan de skickas till Euresportalen, vilket avsevärt undergräver syftet med Esco-klassificeringen eftersom det begränsar dess potential att förbättra jobbmatchningens noggrannhet och gränsöverskridande interoperabilitet. Det är ytterst viktigt att ta itu med denna fråga för att fullt ut utnyttja Esco-integrationens fördelar.

Likaså arbetar inte alla nationella samordningskontor aktivt med att utvidga nätverket, även om alla länder har inrättat ett **intagningssystem** för nya medlemmar och samarbetspartner. Under perioden 1 juli 2022–30 juni 2024 utvidgades nätverket med 24 organisationer (netto) i form av 18 samarbetspartner, 3 medlemmar och 3 offentliga arbetsförmedlingsmedlemmar. Fram till och med den 30 juni 2024 omfattade nätverket sammanlagt 271 godkända organisationer, vilket innebär en ökning med 10 % från 247 organisationer den 30 juni 2022. Det behövs ett mer målinriktat tillvägagångssätt för att se till att intagningssystemet omvandlas till en ytterligare utvidgning av nätverket och för att minska skillnaderna i inriktning, verksamhet och utveckling mellan länder som arbetar med medlemmar och samarbetspartner och länder som inte gör det.

Slutligen krävs ytterligare insatser för att förbättra synergierna mellan **Eures och andra EU-initiativ för rörlighet**. Detta inbegriper projektet för synergier mellan Eures och Europass, som har drabbats av förseningar och som behöver uppmärksammas ytterligare för att se till att detta viktiga initiativ genomförs på ett framgångsrikt sätt.

6 REKOMMENDATIONER

6.1 Rekommendationer för Euresländerna

Förbättra kvaliteten på uppgifterna och användningen av Euresportalen

Det är viktigt att medlemsländerna fortsätter att arbeta med att förbättra kvaliteten på uppgifterna för att göra Euresportalen mer ändamålsenlig. En tydlig återkoppling från Eurespersonalen till Europeiska samordningsbyrån om vilka tjänster som behövs spelar en viktig roll för att säkerställa att personalen fullt ut kan dra nytta av de tjänster som finns tillgängliga på portalen.

Förbättra den utåtriktade verksamheten och engagemanget inom Euresnätverket

De nationella samordningskontoren bör främja riktade uppsökande strategier för att locka nya medlemmar och samarbetspartner genom att lyfta fram viktiga fördelar, t.ex. tillgången till meritförteckningar och platsannonser på Euresportalen, utbildningsmöjligheter,

nätverksbyggande och Eures logotyp som en respekterad kvalitetsmärkning. Dessutom kan Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner fungera som ambassadörer genom att dela med sig av omdömen och framgångshistorier i syfte att främja nätverket. För att öka engagemanget ytterligare bör Euresrådgivarna aktivt använda portalen för att maximera dess inverkan när det gäller att stödja arbetssökande och arbetsgivare, och nätverksmedlemmarna bör överväga att dra nytta av den interoperabilitet som finns tillgänglig genom programmeringsgränssnittet (API) för utdata för meritförteckningar och platsannonser. Euresnätverket bör också undersöka synergierna med andra relevanta lokala nätverk.

Förbättra arbetsprogrammen, anpassningen till arbetsmarknaden och främjandet av evenemang

De nationella samordningskontoren bör genomföra rekommendationer från arbetsprogrammet och bedömningarna i verksamhetsrapporterna[13]. Programplaneringen, inklusive de europeiska jobbdagarna (på nätet), bör också vägledas av insikter om och de nationella behoven på arbetsmarknaden, med hjälp av rapporter om brister och överskott för att utveckla riktade samarbetsprojekt mellan länder för särskilda användargrupper, t.ex. särskilda sektorer, yrken, ungdomar eller små och medelstora företag. För att nå ut till en så stor publik som möjligt bör nationella evenemang aktivt främjas i Euresportalens evenemangsavdelning, medan Eures fortsatt bör försöka nå ut genom Europeiska samordningsbyråns riktade kampanjer på sociala medier.

6.2 Rekommendationer för Europeiska samordningsbyrån

Fullständig efterlevnad av Euresförordningen

Europeiska samordningsbyrån bör fortsätta sina ansträngningar för att säkerställa en fullständig efterlevnad av Euresförordningen och dess genomförandebeslut när det gäller Europeiska samordningsbyråns samtliga uppgifter och ansvarsområden enligt definitionen i Eures rättsliga ram.

Tillräckliga resurser och insatser för att stödja projektet för synergier mellan Eures och Europass

Europeiska samordningsbyrån bör ge ytterligare stöd till samarbetet inom nätverket och avsätta tillräckliga resurser och tillräckligt med tid för ett framgångsrikt genomförande av projektet för synergier mellan Eures och Europass. Detta inbegriper att anpassa Euresportalens strategi och andra strategiska ramar till målen för detta viktiga initiativ, som syftar till att förbättra och utöka tjänsterna för arbetssökande i hela Europa. Att stärka denna synergi är avgörande för att förbättra tillgängligheten, effektiviteten och ändamålsenligheten hos de digitala verktyg som stöder arbetstagarnas rörlighet i hela Europa.

Underlätta en effektiv matchning, programmeringsgränssnitt och en värdefull portal för nätverket

[13] Utöver resultatmätningssystemet är programplaneringscykeln (dvs. alla Euresländernas arbetsprogram) det viktigaste övervakningsverktyget för Euresländernas årliga verksamhet. Varje nationellt samordningskontor rapporterar om utfall och resultat i sitt nationella Euresnätverk i en årlig nationell verksamhetsrapport i förhållande till de mål som anges i deras nationella arbetsprogram. Genom kommissionens genomförandebeslut (EU) 2017/1256 infördes de arrangemang och mallar som ska användas i programplaneringscykeln.

Kommissionen uppmuntrar Europeiska samordningsbyrån att fortsätta det tekniska arbete som krävs för att säkerställa att Eures matchningsverktyg fungerar korrekt och att den europeiska klassificeringen av färdigheter, kompetenser, kvalifikationer och yrken (Esco) används effektivt för detta ändamål. Europeiska samordningsbyrån uppmanas att vidta ytterligare proaktiva åtgärder för att förbättra tjänsterna för Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner, med särskild tonvikt på att förbättra användningen av digitala verktyg. Ett användarvänligt och fullständigt förenligt programmeringsgränssnitt bör utvecklas för att göra det möjligt för Eurespersonalen att på ett bättre sätt använda platsannonserna och meritförteckningarna på portalen i deras respektive it-miljöer samt erbjuda programmeringsgränssnittet till nya medlemmar och samarbetspartner. Att stärka det digitala engagemanget är avgörande för att säkerställa nätverkets effektivitet och ändamålsenlighet.

Att främja ett starkare samarbete med centrala berörda parter såsom Europeiska samordningsgruppen och anta en kraftfullare användarcentrerad strategi – inte bara när det gäller utformningen av portaltjänster utan även med avseende på utvecklingen av övergripande stödtjänster för nätverket – skulle bidra till att förbättra Eures övergripande ändamålsenlighet och effektivitet.

Dessutom uppmuntras Europeiska samordningsbyrån att fastställa en uppsättning centrala syften för tjänsterna på portalen och mer allmänt för nätverkets verksamhet. Dessa bör användas för att fastställa mål och mäta inverkan och framstegen mot dessa mål. Detta kommer att göra det lättare att mäta inverkan och framstegen mot dessa mål och huruvida det är möjligt att beteckna en verksamhet som ”framgångsrik” samt att diskutera med nätverkets medlemmar varför vissa mål inte har uppnåtts.

6.3 Viktiga åtgärder för kommissionen

Tydliggöra roller och ansvarsområden

Mot bakgrund av de tillfällen när Eures roller och ansvarsområden tycks ha varit otydliga uppmuntras kommissionen att upprätthålla en öppen kommunikation med Europeiska samordningsbyrån och Euresmedlemmarna för att tillhandahålla nödvändiga förtydliganden. Dessutom bör kommissionen stärka sin roll när det gäller att säkerställa efterlevnaden av Eures rättsliga ram, enligt avsnitt 4.4, och därigenom främja alla berörda parters konsekventa tillämpning och förståelse av denna ram.

Säkerställa efterlevnad och konsekvens

Kommissionen har aktivt övervakat och stött genomförandet av Euresförordningen i medlemsländerna. För att stärka efterlevnaden och säkerställa samstämmigheten bör kommissionen fortsätta att genomföra proaktiva uppföljningsåtgärder, inbegripet strukturerad rapportering, riktat bilateralt stöd och utbildningsinitiativ. Att stärka samarbetet om genomförandet av Esco och åtgärda brister i efterlevnaden kommer att öka Euresnätverkets ändamålsenlighet och integritet ytterligare.

Öka synergieffekterna och maximera inverkan

Eftersom kommissionen övervakar finansieringssystemen för det riktade programmet för rörlighet och de gränsöverskridande partnerskapen skulle en ökad inriktning på ett närmare samarbete mellan projekten och annan Euresverksamhet, inklusive portalen, säkerställa större synergier, effektivitet och värde för nätverket.

Projektet för synergier mellan Eures och Europass bör även fortsättningsvis prioriteras för att säkerställa en sammanhängande integrering mellan plattformarna och för att öka tillgängligheten, insynen och användbarheten hos verktygen för arbetstagarnas rörlighet.

7 SLUTSATSER

Under rapporteringsperioden har Eures fortsatt att spela en avgörande roll när det gäller att stödja en rättvis och effektiv rörlighet för arbetstagare inom Europa. Nätverket har främjat arbetsförmedling, stärkt rådgivningstjänsterna för enskilda personer och hjälpt människor att hitta jobb över gränserna genom olika typer av verksamhet, däribland EU-omfattande kommunikationskampanjer samt omfattande uppsökande insatser och engagemang som har stärkt dess roll.

Utmaningar kvarstår dock när det gäller att ytterligare utnyttja Euresportalens potential, optimera de digitala verktygen på portalen och förbättra synergierna mellan olika Euresverktyg och relevanta lokala nätverk. Underutnyttjandet av viktiga digitala resurser, särskilt när det gäller jobbmatchning, pekar på behovet av ett mer strategiskt tillvägagångssätt för att säkerställa att investeringar ger maximalt värde för arbetssökande, arbetsgivare samt Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner. Dessutom tyder den långsamma integrationen av nya medlemmar och samarbetspartner i nätverket på ett behov av ytterligare riktade insatser för att utvidga och diversifiera Euresnätverket. En särskild uppsökande strategi och kommunikationsstrategi bör utarbetas med tydligt definierade mål.

Om man ser framåt kommer fortsatta insatser för att förbättra samarbetet, säkerställa en fullständig efterlevnad och dra nytta av den digitala innovationen att vara avgörande för att se till att Euresnätverket anpassar sig till den europeiska arbetsmarknadens föränderliga behov. Strukturella förändringar såsom digitalisering, den gröna omställningen och demografiska förändringar omformar efterfrågan på arbetskraft och kompetenskraven inom olika sektorer. Bristen på arbetskraft inom många branscher, tillsammans med kompetensglapp och kompetensklyftor, belyser behovet av en ännu mer lyhörd och anpassningsbar rörlighetsram. En ytterligare förstärkning av anpassningen mellan Euresportalen, Europass och Esco samt främjandet av synergier mellan portalen och Eures verktyg, t.ex. de europeiska jobbdagarna på nätet, det riktade programmet för rörlighet och de gränsöverskridande partnerskapen, kommer att förbättra nätverkets förmåga att stödja arbetstagare och arbetsgivare när det gäller att lotsa sig genom dessa omställningar.

För att uppnå dessa mål måste kommissionen, Europeiska samordningsbyrån och Euresländerna ha ett nära samarbete för att ta itu med operativa utmaningar, förbättra den strategiska resursanvändningen och säkerställa att Euresnätverket förblir en viktig pelare när det gäller att stödja arbetstagarnas rörlighet i hela Europa.