EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2025.9.29.
COM(2025) 538 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

az EURES 2022 és 2024 közötti tevékenységéről

Az (EU) 2016/589 rendelet 33. cikke szerint benyújtva

Tartalom

1. Vezetői összefoglaló 2
2. Bevezetés 3
3. Munkavállalói mobilitás Európában és az EURES 4
4. A legfontosabb tevékenységek áttekintése 5
4.1. Támogatási szolgáltatások munkavállalók és munkáltatók számára 5
4.2. Források és irányítás 6
4.3. Az Európai Koordinációs Iroda (EKI) által nyújtott horizontális támogatás 7
4.4. Az Európai Bizottság által irányított tevékenységek 9
5. Az előző jelentésben megfogalmazott ajánlások 11
5.1. A legfontosabb ajánlások végrehajtása terén elért eredmények 11
5.2. Területek, amelyeken további intézkedésekre van szükség 11
6. Ajánlások 12
6.1. Ajánlások az EURES-ben részt vevő országok számára 12
6.2. Ajánlások az EKI számára 13
6.3. A Bizottság legfontosabb megállapításai 14
7. Következtetések 15

1. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Ez a kétéves jelentés a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatáról (EURES) szóló (EU) 2016/589 rendelet 33. cikkében foglaltaknak megfelelően áttekintést nyújt az EURES 2022. július 1. és 2024. június 30. közötti tevékenységéről. Az EURES elsődleges célja, hogy a munkatársai által végzett munka révén és az Európai Foglalkoztatási Mobilitás Portálján (az EURES-portálon) keresztül támogassa a tisztességes alapon történő Unión belüli munkavállalói mobilitást.

Az EURES 2024-ben Európa-szerte kommunikációs kampánnyal és széles körű – személyesen és online formában tartott – figyelemfelkeltő eseményekkel ünnepelte fennállásának 30. évfordulóját.

A jelentéstételi időszakban az EURES munkatársai 474 711 álláspályázatot és 663 878 állásajánlatot dolgoztak fel, valamint 20 166 rendezvényt szerveztek. Ezek a tevékenységek az álláskeresőknek és a munkáltatóknak nyújtott általános támogatási szolgáltatásokra, valamint a tanulószerződéses gyakorlati képzésekhez, a szakmai gyakorlatokhoz, a felvételt követő segítségnyújtáshoz és a mobilitási programokhoz kapcsolódó célzott szolgáltatásokra összpontosultak.

Jelentős beruházások irányultak a portál fejlesztésére annak érdekében, hogy az továbbra is az emberek és az álláshelyek megfeleltetése és a mobilitással kapcsolatos tájékoztatás megfelelő eszköze maradjon; ennek ellenére a jelentéstételi időszakban csökkent az EURES-portálon regisztrált álláskeresők száma, az EURES-portál és annak megfeleltetési funkciói pedig kihasználatlanok voltak. A hálózathoz tartozó magánszervezetek száma csak mérsékelten nőtt, és az EURES-hálózat új tagokra vagy partnerekre való kiterjesztését csak korlátozottan mozdították elő.

Az EURES által gyakorolt hatások erősítése és a meglévő kihívások kezelése érdekében a hálózatnak a következő intézkedéseket kellene fontolóra vennie:

- Bővíteni és diverzifikálni kell a hálózatot – a dinamikusabb és inkluzívabb EURES-hálózat biztosítása érdekében a részt vevő országoknak[1] aktív szerepet kellene betölteniük az új tagok és partnerek bevonásában.
- Biztosítani kell az EURES-portál, valamint annak a hálózat tagjai általi használata hatékonyságát, mégpedig azáltal, hogy szisztematikusan összekapcsolják a portált a meglévő eszközökkel, például az Európai Online Állásnapokat támogató új funkciók kifejlesztése, az EURES és az Europass közötti szinergiákra irányuló kezdeményezés, a célzott mobilitási program (CMP) és a határokon átnyúló partnerségek teljes körű végrehajtása, valamint az önéletrajzok és a betöltendő álláshelyek megfeleltetéséhez szükséges jobb adatminőség biztosítása révén.
- Biztosítani kell a munkaerőpiaci változásokhoz való alkalmazkodás képességét: ahhoz, hogy az EURES releváns és eredményes tudjon maradni, hozzá kell igazítania szolgáltatásait az aktuális munkaerő- és szakemberhiányhoz, a készségek iránti változó igényekhez, a digitalizációhoz és a zöld átálláshoz.

2. BEVEZETÉS

Az 1994-ben elindított EURES az Európai Bizottságot, az Európai Munkaügyi Hatóságot (ELA), a nemzeti állami foglalkoztatási szolgálatokat (ÁFSZ), valamint további tagokat és partnereket magában foglaló együttműködési hálózat, amely kiterjed az Európai Unió országaira, valamint Izlandra, Liechtensteinre, Norvégiára és Svájcra. Támogatja a tisztességes munkaerő-mobilitást azáltal, hogy tájékoztatást és foglalkoztatási szolgáltatásokat nyújt az álláskeresőknek és a munkáltatóknak, miközben fokozza a hálózaton belüli együttműködést és információcserét.

Az (EU) 2016/589 EURES-rendelet az alábbiak révén erősítette meg a hálózatot: i. az európai munkaerőpiacon mutatkozó kereslet és a kínálat átláthatóságának növelése; ii. az EURES-portálra felkerülő álláshirdetések kiterjesztése a tanulószerződéses gyakorlati képzésekre és a szakmai gyakorlatokra; iii. az önéletrajzok és a betöltendő álláshelyek közötti megfeleltetés javítása; iv. az álláskeresők és a munkáltatók számára nyújtott szolgáltatások egységesítése; és v. a hálózat bővítése, valamint a készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozásának (ESCO) bevezetése a foglalkozások, készségek és kompetenciák szakmai önéletrajzokban és álláshirdetésekben történő bemutatásához. Ezeket az erőfeszítéseket hat végrehajtási határozat támogatja, amelyek célja a rendelet egységes alkalmazásának biztosítása az EURES-ben részt vevő valamennyi országban.

Az EURES 30 év alatt az EU munkaerőpiac-támogatási struktúrájának elengedhetetlen részévé vált, elősegítve a tisztességes mobilitást és javítva a társadalmi és gazdasági teljesítményt. Az EURES szolgáltatásait az Európa-szerte több mint 1000 tanácsadóból álló hálózatán és az EURES-portálon keresztül nyújtja, amely online eszközöket biztosít az álláskeresők és a munkáltatók számára. Az operatív hálózat az általában az állami foglalkoztatási szolgálatokhoz vagy munkaügyi minisztériumokhoz kapcsolódó nemzeti koordinációs irodákból (NKI-k), a 2021 óta az Európai Munkaügyi Hatóság által irányított Európai Koordinációs Irodából (EKI), valamint más tagokból és partnerekből, például magán foglalkoztatási szolgálatokból és szociális partnerekből áll. Az NKI-k az Európai Bizottsággal és az Európai Munkaügyi Hatósággal együtt tagjai az Európai Koordinációs Csoportnak (EKCS), amely a hálózat működését és tevékenységeit felügyeli.

E jelentés célja, hogy áttekintést nyújtson az EURES-hálózat által 2022 júliusa és 2024 júniusa között végzett tevékenységekről, és megossza azokat a legfontosabb ajánlásokat, amelyek célja, hogy az EURES Európa-szerte eredményesebben tudja támogatni a tisztességes és hatékony munkavállalói mobilitást.

Az e jelentésben említett adatokat az NKI-ktől gyűjtötték össze, és azokat az Európai Koordinációs Iroda összesítette. Az adatok egy része az EURES teljesítménymenedzsment-rendszereiből kinyert jelentésekből származik, míg az EKI a saját szintjén végzett tevékenységekről számolt be. Néhány meglátást továbbá az Európai Munkaügyi Hatóság 2025 májusában közzétett értékelő jelentésének[2] megállapításai inspiráltak.

[1] A jelentés alkalmazásában a „részt vevő országok” vagy „EURES-országok” a 27 uniós tagállam, valamint Izland, Liechtenstein, Norvégia és Svájc.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?qid=1748264043103&uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN.

3. MUNKAVÁLLALÓI MOBILITÁS EURÓPÁBAN ÉS AZ EURES

A munkavállalók uniós tagállamok közötti mobilitása egyre fokozódik. 2023. január 1-jén 10,1 millió (20–64 éves) uniós polgár élt az állampolgárságától eltérő tagállamban; ez 2 %-kal több, mint az azt megelőző évben. 2023-ban a határ menti ingázók száma mintegy 3 %-kal, 1,83 millióra, a kiküldetések száma (a rendelkezésre bocsátott A1 jelű hordozható dokumentumok[3] száma alapján) pedig 5,5 millióra nőtt. Ezeknek az adatoknak az összesítésével úgy számolhatunk, hogy az EU-n belüli fizetett munkahelyek több mint 8 %-a rendelkezik határokon átnyúló dimenzióval. A határokon átnyúló költözések száma még gyorsabban növekszik: 2023-ban 738 000 uniós és EFTA-állampolgár tért vissza az állampolgársága szerinti országba azt követően, hogy egy ideig külföldön élt (ez 6 %-kal több, mint az azt megelőző évben), és 976 000 uniós és EFTA-állampolgár költözött egy másik uniós/EFTA-országba, azaz olyan országba, amelynek nem állampolgára (ami 14 %-kal több, mint az azt megelőző évben)[4].

Ezzel párhuzamosan az EURES-hálózat által elért eredmények az elmúlt években visszaestek. Az EURES 2018-ban legalább 84 580, 2019-ben pedig 83 360 munkaközvetítést segített elő, míg az Unión belüli munkavállalói mobilitásról szóló éves jelentésekben szereplő becslések szerint 2018-ban 880 000, 2019-ben pedig 825 000 ember költözött az Unión belül másik országba munkavégzés céljából. Tehát az EURES által megvalósított munkaközvetítések aránya 2018-ban a munkaerőpiacon aktív költözők 9,6 %-ának, 2019-ben pedig 10,1 %-ának felelt meg. A Covid19-világjárvány alatt és után 2021-ben 53 200, 2022-ben 48 731, 2023-ban pedig 48 129 EURES-munkaközvetítés történt, míg az Unión belüli aktív költözők száma ezekben az években az alábbiak szerint alakult: 2021-ben 650 000, 2022-ben 713 000, 2023-ban pedig 976 000 volt. Ez azt jelenti, hogy az EURES részaránya az Unión belüli munkaközvetítésekben[5] 2021-ben 8,2 %-ra, 2022-ben 6,8 %-ra, 2023-ban pedig 4,9 %-ra esett vissza.

Az EURES-szolgáltatások digitalizációjával kapcsolatban – elsősorban az EURES-portálon – szintén jelentős kihívások merültek fel. A 2024-re vonatkozó statisztikák különösen azt mutatják, hogy a portálon található önéletrajzoknak csupán mintegy 3 %-át tekintették át az EURES munkatársai, annak ellenére, hogy beruházások történtek a portál fejlesztésébe, a tartalomfejlesztésbe és a promóciós erőfeszítésekbe. A portál több mint 1,1 millió önéletrajzot tartalmaz olyan álláskeresőktől, akik kifejezték hajlandóságukat arra, hogy egy másik országban találjanak munkát, profiljukat azonban nem használják aktívan, így az álláskeresők és a munkáltatók elszalasztják a kínálkozó lehetőségeket.

Ezzel szemben az egyre nagyobb jelentőséggel és hozzáadott értékkel bíró kezdeményezések jó példája az Európai Online Állásnapok megrendezése[6], amely a sikeres határokon átnyúló együttműködést példázza, mivel különböző országok fognak össze az ilyen rendezvények megszervezése és előmozdítása érdekében. Az Európai Online Állásnapok platformja nagyon értékes erőforrásnak bizonyult a hálózat számára, mivel a tanácsadók által az álláskeresőknek

[3] Hordozható dokumentum, amely igazolja, hogy az Európai Unióban vagy az EFTA-országokban és Svájcban dolgozó utazó munkavállaló az okiratot kibocsátó ország szociális biztonsági rendszerében nyilvántartásba van véve.

[4] A Bizottság 2025. évi éves jelentése az Unión belüli 2024-es munkavállalói mobilitásról.

[5] Bizottsági szolgálati munkadokumentum az Európai Munkaügyi Hatóság értékeléséről (COM 2025), 31. o.

[6] Az álláskeresőket és a munkáltatókat összefogó munkaerőtoborzási események, amelyeket EURES-tanácsadók és más foglalkoztatási szakemberek támogatnak (lásd: https://europeanjobdays.eu/hu).

és a munkáltatóknak nyújtott, személyre szabott közvetlen támogatás mellett az EURES magas minőségű szolgáltatások nyújtása terén megszerzett jó híréhez is hozzájárult. Az EURES-portált azonban még nem kapcsolták össze az Európai Online Állásnapok platformjával, ezért e két EURES-eszköz szorosabb kombinálásán alapuló szinergiákat nem vizsgálják.

Felmérések, interjúk és az EURES esettanulmánya is azt mutatja, hogy az érdekelt felek több csoportja aggódik a hálózat működési hatékonysága miatt[7]. Mélyreható elemzésre van szükség annak megismeréséhez, hogy az EURES munkatársai hogyan végeznek munkaközvetítést, ha nem a portálon keresztül. Az általuk alkalmazott egyéb módszerek feltárása segíteni fog annak értékelésében, hogy ezek a gyakorlatok eredményesebbek-e, és hogy szükséges-e forrásokat átcsoportosítani az EURES alapvető célkitűzéseinek fokozottabb támogatására. Az EKI-nek újra be kell vezetnie a portálon végzett tevékenységek és azok eredményei nyomon követésére szolgáló rendszert.

4. A LEGFONTOSABB TEVÉKENYSÉGEK ÁTTEKINTÉSE

4.1. Támogatási szolgáltatások munkavállalók és munkáltatók számára

Megfeleltetési és munkaközvetítési tevékenységek

2022 júliusa és 2024 júniusa között az EURES munkatársai 474 711 álláspályázatot dolgoztak fel, ami az előző jelentéstételi időszakban tapasztalt 445 206 értékhez képest növekedést mutat. Ugyanebben az időszakban 663 878 betöltetlen álláshelyet dolgoztak fel, ami az előző időszakhoz képest 718 168 mértékű csökkenést jelent. Az EURES összesen 20 116 rendezvényt szervezett, amelyek 70 %-a az álláskeresők és a munkáltatók tájékoztatására, 8 %-a a munkaerő-felvételre összpontosított, 22 %-uk középpontjában pedig a munkaerőfelvételi és a tájékoztatási tevékenységek kombinációja állt. A jelentéstételi időszakban a munkaközvetítések száma összesen 93 785 volt, ami növekedést jelent az előző időszakban tapasztalt 85 780-hoz képest. Ami az ügyfélkezelést illeti, a jelentéstételi időszak során 3643 új fiók jött létre. Emellett a 2024 januárjában végrehajtott fióktisztítás részeként 5320 fiókot eltávolítottak.

Tájékoztatás és iránymutatás

Az EURES munkatársai a jelentéstételi időszakban számos szolgáltatást nyújtottak, többek között személyes és online tanácsadást, állásajánlatok megszövegezéséhez nyújtott támogatást, valamint munkaértekezletek szervezését. Ebben az időszakban összesen 3 666 663 egyéni kapcsolatfelvételről számoltak be munkavállalókkal, és 383 325 kapcsolatfelvételről munkáltatókkal. A munkavállalókkal folytatott interakciók többségének középpontjában a munkaközvetítés állt (ez a kapcsolatfelvételek 43 %-át tette ki), míg a munkáltatókkal folytatott interakciók 47 %-a az EURES-ről szóló általános tájékoztatásra összpontosított. A jelentéstételi időszakban figyelemre méltó tendencia volt a kapcsolatfelvételek eredetében bekövetkezett változás. Az országon belüli munkavállalókkal folytatott interakciók száma az összes kapcsolatfelvétel 53 %-ára nőtt az előző jelentéstételi időszakban tapasztalt 44 %-ról.

[7] Bizottsági szolgálati munkadokumentum az Európai Munkaügyi Hatóság értékeléséről, (COM 2025), V. melléklet, 120–121. o.

Hasonlóképpen, az ugyanazon országon belüli munkáltatókkal folytatott kapcsolatfelvételek száma 79 %-ra nőtt, ami a belföldi munkaerő-felvételre való összpontosítást tükrözi.

Specifikus támogatási szolgáltatások

A felvételt követő segítségnyújtás továbbra is kiemelt feladat volt az EURES-országok számára, melynek keretében elsősorban az adózással, a szociális biztonsággal, a lakhatással és az oktatással kapcsolatban a családoknak nyújtott iránymutatásra összpontosítottak. Egyes országok ingyenes nyelvtanfolyamok és e-tanulási eszközök biztosításával fokozták erőfeszítéseiket az utazó munkavállalók hosszú távú megtartásának és integrációjának előmozdítása érdekében. A jelentéstételi időszakban előrelépés történt a fiatalok támogatását célzó tevékenységek, és különösen a tanulószerződéses gyakorlati képzések és a szakmai gyakorlatok terén. Az EURES-portál 468 108 tanulószerződéses gyakorlati képzést és 27 364 szakmai gyakorlatot kínált, ami az előző időszakhoz képest 212 726, illetve 17 001 mértékű növekedést jelent. Figyelemre méltó kezdeményezés volt az ifjúság európai évével kapcsolatos kampány[8].

4.2. Források és irányítás

Humán erőforrások

Az EURES munkatársai a nemzeti vagy regionális állami foglalkoztatási szolgálatoknál, illetve egyéb más EURES tag-, illetve partnerszervezeteknél folytatnak tanácsadói tevékenységet. 2022 és 2024 között az EURES személyzetének teljes létszáma kismértékben, 2371-ről 2345-re, míg a teljes munkaidős alkalmazottak száma 1179-ről 1153-ra csökkent. Ezek a számadatok magukban foglalják a nemzeti vagy regionális állami foglalkoztatási szolgálatoknál, illetve a más EURES-tagoknál, illetve partnerszervezeteknél dolgozó tanácsadókat is.

Pénzügyi erőforrások

Az NKI-k költségvetésének összetétele EURES-országonként eltérő. Hét ország számolt be arról, hogy európai finanszírozásban részesült (Csehország, Olaszország, Ciprus, Lettország, Izland, Szlovénia és Szlovákia), tizenhat ország (Belgium, Dánia, Észtország, Írország, Spanyolország, Franciaország, Horvátország[9], Liechtenstein, Litvánia, Málta, Hollandia, Norvégia, Ausztria, Portugália, Románia, Finnország és Svájc) csak nemzeti forrásokból kapott finanszírozást, a többi ország (Bulgária, Németország, Görögország, Luxemburg, Magyarország, Lengyelország és Svédország) pedig vegyes finanszírozási modellekről számolt be.

Informatikai infrastruktúra

Az EURES-országok tovább fejlesztették digitális szolgáltatásaikat és fokozták platformjaik interoperabilitását annak érdekében, hogy megkönnyítsék az állásajánlatok és az önéletrajzok átvitelét az EURES-portálra. A kötelező kéttényezős hitelesítés 2022-es bevezetése kezdetben a regisztrált fiókok számának csökkenéséhez vezetett, de miután 2023 októberében újra bevezették az önkéntes egytényezős hitelesítést, az új fiókok átlagos havi száma emelkedett.

[8] További részletekért lásd a „Kommunikáció az EURES-országokban” című részt a 6. oldalon.

[9] A jelentéstételi időszakban 2022 júliusától 2023 júniusáig a horvát NKI-t az ESZA+ alapból, 2023 júliusától pedig a nemzeti költségvetésből finanszírozták.

2024. június végéig az EURES-portál 114 408 regisztrált fiókkal rendelkezett; ezek közül 109 521 tartozott álláskeresőkhöz, 3246 pedig vállalatvezetőkhöz.

Az irányítás és az érdekelt felek közötti együttműködés

Az EURES-hálózaton belül az érdekelt felek közötti együttműködésben az NKI-k, az állami és magán foglalkoztatási szolgálatok, a szociális partnerek és más kormányzati és nem kormányzati szervezetek egyaránt részt vesznek. A legfontosabb interakciókra az EKCS ülésein, az NKI-kkal folytatott kétoldalú találkozókon, valamint a kommunikációval, képzéssel és interoperabilitással foglalkozó hivatalos munkacsoportokban kerül sor. Az EKI továbbá pénzügyi és adminisztratív támogatást nyújtott a közvetlen vezetők és koordinátorok közötti információcserét szolgáló találkozókhoz, valamint műhelytalálkozókat szervezett olyan témákban, mint a programozási ciklus és a teljesítménymérési rendszer. Emellett az EKI azzal támogatta az EKCS tagjai közötti információcserét, hogy létrehozta a CIRCABC[10] informatikai alapú együttműködési platformot, és képzést biztosított számukra annak használatáról. Az NKI-k és a nemzeti szociális partnerek közötti együttműködést és az uniós szintű szociális partnerekkel folytatott kétoldalú online találkozókat értékelő felmérés rávilágított arra, hogy az NKI-k készen állnak a szorosabb együttműködésre, és a szociális partnerek aktív részvételét szorgalmazzák az EKCS ülésein.

Kommunikáció az EURES-országokban

A jelentéstételi időszakban összesen 20 451 rendezvényre került sor, amelyek 648 019 résztvevőt érintettek. Ez növekedést jelent az előző jelentéstételi időszakhoz képest (12 887 rendezvény és 537 696 résztvevő). Az egyik leginkább figyelemre méltó esemény az EURES 2022-es és 2023-as ifjúsági kampánya volt. A kampány – melynek költségvetése 146 000 EUR volt – 20,5 millió megjelenést ért el a közösségi médiában. Az EURES 30. évfordulója alkalmából indított kampány részeként az EKI közreműködött a készségek európai évével kapcsolatos bizottsági kampányban is. A kampány európai és nemzeti szintű fellépéseket és kampányanyagokat foglalt magában. 2024 első félévében 566 rendezvényt regisztráltak összesen 47 190 résztvevővel, és mind a 31 ország részt vett különböző kampánytevékenységekben. 2024 szeptemberéig a kampány közösségimédia-felületei 41 millió embert értek el, 120 millió megjelenést és 23 millió videomegtekintést generáltak, az EURES-portálra irányuló forgalom pedig 20 %-kal nőtt. A kampány teljes költségvetése 2024 első felében 1,2 millió EUR volt.

4.3. Az Európai Koordinációs Iroda (EKI) által nyújtott horizontális támogatás

Koordináció, irányítás és pénzügyi erőforrások

Az EKI továbbra is felügyeli és előmozdítja a programozási ciklust, és a hálózat egészében koordinálja az NKI-k tevékenységeit. A hálózat elsődleges irányítási fórumaként az EKCS hét alkalommal ült össze, hogy irányítsa a tevékenységeket és foglalkozzon a stratégiai prioritásokkal. Emellett eseti találkozókra is sor került a kritikus fontosságú témák megvitatása céljából; ezek közé tartozott többek között a tervezett 2025–2030-as EURES-stratégia, az ifjúsági kezdeményezések, a munkaerőhiány és az EURES-portállal kapcsolatos fejlemények. Ezek a találkozók kulcsszerepet játszottak a stratégiai összehangolás előmozdításában és a hálózaton belüli tényleges együttműködés biztosításában. A jelentéstételi időszakban az

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

EURES tevékenységeire 19,49 millió EUR-t különítettek el az Európai Munkaügyi Hatóság költségvetéséből.

Az EURES-portál üzemeltetése és fejlesztése

Az Európai Koordinációs Iroda szerepét betöltő Európai Munkaügyi Hatóság az EURES-portál informatikai rendszerének tulajdonosa, míg annak műszaki fejlesztését és karbantartását továbbra is az Európai Bizottság irányítja. Megkezdődött a munka annak érdekében, hogy a portált hozzáigazítsák az Európai Bizottság általános tervezési és funkcionalitási keretéhez, és további frissítések várhatók. A portál képességeinek bővítésére irányuló erőfeszítések közé tartozott az állásajánlatokkal és önéletrajzokkal kapcsolatos adatok minőségének javítása a készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozásának (ESCO) bevezetésén alapuló automatizált megfeleltetési funkciók tökéletesítése érdekében. Számos EURES-országban történt némi előrelépés ezen a területen: az EKI, a Bizottság és néhány NKI folyamatos támogatást nyújt a megfeleltetés minőségének javításához a teljes hálózaton belül. Az Európai Online Állásnapok platformja 70 rendezvényt támogatott a jelentéstételi időszakban, mind álláskeresőket, mind munkáltatókat bevonva. Ezek az összesen 1,39 millió EUR költségvetésű rendezvények értékes lehetőségeket kínáltak arra, hogy a hálózat egészében 105 198 résztvevőt párosítsanak össze, illetve vegyenek fel az Európai Online Állásnapok nyomán.

Képzés és szakmai fejlődés

Az EURES Képzési Akadémia összesen 154 képzést tartott a jelentéstételi időszakban, amelyeken 3369 személy vett részt az EURES-tanácsadók, valamint az EURES-tagok és -partnerek egyéb munkatársai közül. Ezek a képzések különféle témákat öleltek fel, köztük az ESCO-val való megfeleltetést, a kommunikációs eszközök használatát és az EURES-portálon való navigálást. 2023-ban minőség-ellenőrzési intézkedéseket vezettek be a képzési tapasztalatok elmélyítése érdekében. A legmagasabb szintű normáknak való megfelelés érdekében az EKI félévente áttekintette a képzések 10 %-át. Innovatív képzési formákat is bevezettek; ezek közé tartozott például az „Akcióban az EURES” elnevezésű rendezvény, amely az EURES fennállásának 30. évfordulóját ünnepelte. Ezeknek a – hibrid részvételi formátumban megtartott – rendezvényeknek a programjában interaktív szakmai továbbképzési tevékenységek szerepeltek, tovább erősítve a hálózaton belüli együttműködést és szerepvállalást.

Információs szolgálat

A jelentéstételi időszakban az EURES információs szolgálata összesen 22 359 felhasználói megkeresést dolgozott fel, ami enyhe csökkenést jelent az előző időszakhoz képest. 2023-ban új keretszerződést vezettek be, amely fokozza az információs szolgálat azon képességét, hogy hatékonyabb segítséget nyújtson az álláskeresőknek, a munkáltatóknak és az EURES munkatársainak egyaránt.

Hálózatépítés, a bevált gyakorlatok cseréje és egymástól való tanulás

A jelentéstételi időszakban az EURES számos olyan rendezvényt szervezett, amelyek rávilágítottak az együttműködés és a tudásmegosztás iránti elkötelezettségére. A figyelemre méltó események közé tartoztak az egymástól való tanulással foglalkozó műhelytalálkozók, a programozási ciklusról szóló kerekasztal-megbeszélések, valamint a munkaerőhiányról és -

többletről szóló jelentések elindítása. Ezeket az erőfeszítéseket kiegészítették az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (EUROFOUND) és az Európai Szakképzésfejlesztési Központ (Cedefop) ügynökségekkel létrehozott partnerségek, amelyek a mobilitással kapcsolatos ismeretek bővítésére és az EURES-irányítópult funkcióinak továbbfejlesztésére összpontosítottak. Az EURES továbbra is bizonyította elkötelezettségét a határokon átnyúló együttműködés előmozdítása iránt, mindenekelőtt ikerintézményi programok, stratégiai előrejelzéssel foglalkozó munkaértekezletek és nemzeti rendezvények révén, amelyek jelentős szerepet játszottak a hálózaton belüli együttműködés megerősítésében és az ismeretek cseréjének elősegítésében.

Kommunikációs tevékenységek

A jelentéstételi időszakban az EKI által irányított célzott közösségimédia-kampányok révén az EURES jelentősen növelte elérését. Ezek az erőfeszítések növelték a láthatóságot a különféle platformokon: a Facebookon több mint 1 millióra, a LinkedInen 437 027-re, a Twitteren/X-en 71 053-ra, az egyéb közösségi médiában (Instagram és YouTube) pedig 81 591-re nőtt a követők száma[11]. Az együttműködési kampányok még inkább rávilágítottak az EURES elkötelezettségére szolgáltatásainak népszerűsítése iránt. Az EURES-hálózat olyan kezdeményezéseket támogatott, mint a készségek európai éve, kihasználva a partnerségek, a véleményformálók és az országspecifikus anyagok által biztosított lehetőségeket e kampányok eredményességének és elérésének fokozása érdekében. A 30. évforduló alkalmából indított kampány különösen hatásos volt, amint arról fentebb beszámoltunk.

A mobilitási és munkaerőpiaci trendek elemzése

A jelentéstételi időszakban közzétették a munkaerőhiányról és -többletről szóló 2022. és 2023. évi EURES-jelentéseket. Ezek a jelentések elemzésekkel szolgáltak a munkaerőpiaci egyensúlyhiányokról, és megvizsgálták a transznacionális megfeleltetési potenciállal kapcsolatos lehetőségeket, valamint a mobilitási trendeket. A Cedefoppal és az EUROFOUND-dal folytatott együttműködés további előrelépést eredményezett az interaktív irányítópultok fejlesztésében, fokozva a munkaerőpiaci adatok hozzáférhetőségét és felhasználhatóságát.

4.4. Az Európai Bizottság által irányított tevékenységek

Az EURES-rendelet tagállamok általi végrehajtásának nyomon követése érdekében a jelentéstételi időszakban a Bizottság mind a 27 tagállamhoz levelet intézett. Az EURES-rendeletnek való teljes körű megfelelés biztosítása érdekében ezekben a levelekben arról érdeklődött, hogy miért nem hajtották végre megfelelően a rendelet egyes konkrét rendelkezéseit, nevezetesen a felvételi eljárások, a betöltendő álláshelyekkel kapcsolatos információk és az önéletrajzok továbbítása, valamint az adatok továbbítása során az ESCO-val való megfeleltetés bevezetése tekintetében. E kezdeményezés célja az volt, hogy Unió-szerte biztosítsa az EURES keretrendszerének következetes végrehajtását. A Bizottság továbbra is elkötelezetten figyelemmel kíséri e területeket, és szükség esetén utánkövetési intézkedéseket fog végrehajtani az esetleges hiányosságok vagy megfelelési problémák kezelése, valamint a hálózat integritásának és hatékonyságának javítása érdekében.

[11] Beleértve a nemzeti EURES-fiókokat, az Európai Munkaügyi Hatóság által kiadott, *„Az EURES 2024 első félévében”* című 2025-ös dokumentum alapján.

Ezen kívül a Bizottság az EKCS ülésein félévente beszámolt az EURES-rendelet végrehajtásáról és az annak való megfelelésről.

A Bizottság kétoldalú támogatást nyújtott az EURES-országoknak ahhoz, hogy nemzeti osztályozásaikat összhangba hozzák az ESCO-val. A jelentéstételi időszakban Litvánia és Ausztria elvégezte a foglalkozások nemzeti osztályozásának az ESCO-val való megfeleltetését, míg Liechtensteinben folyamatban van ez a munka. Emellett Csehország, Észtország és Ausztria elvégezte vagy megkezdte a készségek ESCO szerinti osztályozását.

Annak érdekében, hogy támogatást nyújtson az EURES-országok számára az ESCO EURES-en belüli bevezetésével kapcsolatos kötelezettségeik teljesítéséhez, a Bizottság és az Európai Munkaügyi Hatóság 2023. november 30-án és december 1-jén kétnapos képzést szervezett az EURES és az állami foglalkoztatási szolgálatok szakmai munkatársai számára. Emellett az Európai Munkaügyi Hatóság által 2024. június 19-én szervezett EURES-képzésen bemutatták a zöld készségek ESCO-listáját.

2024 őszén kulcsfontosságú kezdeményezés volt az EURES és az Europass közötti szinergiákkal foglalkozó projekt, amely integráltabb megközelítést hoz létre e két európai portál között. A projekt az álláskeresőknek nyújtott szolgáltatások bővítését irányozza elő a portálok közötti zökkenőmentes navigálás lehetővé tételével és a szolgáltatások közötti átfedések megszüntetésével. Az Europass lesz a központi belépési pont az álláskeresők számára, lehetővé téve számukra, hogy profilt hozzanak létre, felmérjék készségeiket, álláshelyekre és képzésekre vonatkozó ajánlásokat fogadjanak, és megosszák profiljukat az EURES-en.

Az EURES határokon átnyúló partnerségei az ESZA+ EaSI (foglalkoztatás és szociális innováció) ágából részesülnek támogatásban. Az EURES-rendelet 3. cikkében szereplő fogalommeghatározás szerint a határokon átívelő EURES-partnerség EURES-tagok vagy -partnerek, illetve adott esetben az EURES-hálózaton kívüli egyéb érintettek olyan csoportja, amely a határrégiókban a hosszú távú együttműködéshez szükséges regionális struktúrákat hozott létre munkaközvetítési, munkaerőfelvételi és tájékoztatási szolgáltatások nyújtásához a határt átlépő munkavállalók számára. A jelentéstételi időszakban az EURES határokon átnyúló partnerségei összesen 72 761 egyéni kapcsolatfelvételről számoltak be álláskeresőkkel, 7724 egyéni kapcsolatfelvételről munkáltatókkal, valamint több mint 3145 munkaerő-felvételről. A határokon átnyúló partnerségek tevékenységei emellett az álláskeresőknek és munkáltatóknak nyújtott tájékoztatásra összpontosítottak, és mindkét csoport esetében a leggyakrabban megvitatott témák közé a szociális biztonság, a munkaközvetítés, valamint az EURES-re vonatkozó általános kérdések tartoztak.

A határokon átnyúló partnerségek aktívan támogatják a készség- és munkaerőhiányok kiegyenlítését a földrajzi határok menti területeiken, gyakran igen innovatív intézkedések révén, például az EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur által Németországban, Franciaországban és Svájcban végrehajtott „A stadiontól a munkahelyig” kezdeményezéssel. Ennek a kezdeményezésnek a keretében munkáltatók és álláskeresők különféle sportrendezvényeken versenyeznek egy stadionban vagy más sportlétesítményben. A résztvevők kezdetben nem tudják, kik a munkáltatók, és kik az álláskeresők. A munkáltatók a nap végén felfedik kilétüket, és interjút folytatnak az általuk felvenni kívánt álláskeresőkkel. Az álláskeresőknek nem kell önéletrajzot vagy motivációs levelet benyújtaniuk. Az első ilyen rendezvényen, amelyre 2024 júniusában került sor, 124

álláskereső és 18 vállalkozás vett részt, kkv-ktől egészen a nagyvállalatokig. Az eredmények nagyon kielégítőek voltak, mivel egy kivételével valamennyi vállalkozás vett fel álláskeresőket.

Az EURES célzott mobilitási programja (CMP) szintén az ESZA+ EaSI-ága keretében részesül támogatásban. A CMP általános célja, hogy támogassa az álláskeresőket (különösen a fiatalokat, a munkanélkülieket és a veszélyeztetett csoportok tagjait) állás, szakmai gyakorlat vagy tanulószerződéses gyakorlati képzés felkutatásában egy másik uniós tagállamban, Izlandon vagy Norvégiában, illetve hogy segítse a munkáltatókat (különösen a kis- és középvállalkozásokat) a nehezen betölthető álláshelyeik más uniós országokból, Izlandról vagy Norvégiából származó munkavállalók felvételével történő betöltésében. A jelentéstételi időszakban az intézkedést a konzorciumvezetők, Németország, Olaszország és Svédország irányítása mellett hajtották végre; a program 4955 munkaközvetítést tett lehetővé, és 402 kkv-nak nyújtott támogatást.

5. AZ ELŐZŐ JELENTÉSBEN MEGFOGALMAZOTT AJÁNLÁSOK[12]

Az EURES-hálózat jól meghatározott szabályozási kereten belül működik, amely felvázolja annak tervezett funkcióit, a tagjaitól elvárt szerepköröket, valamint az általuk nyújtandó szolgáltatásokat. A legutóbbi jelentés több ajánlást is tartalmazott az EURES-rendeletnek való megfelelés biztosítása és a hálózat jobb működésének előmozdítása érdekében.

5.1. A legfontosabb ajánlások végrehajtása terén elért eredmények

Az **EURES-portálra átvitt önéletrajzok számának növelésére** irányuló erőfeszítések sikeresek voltak, és mostanra valamennyi EURES-ország teljes mértékben csatlakozott az önéletrajzok automatizált átviteléhez. Ez az álláskeresők adatainak gördülékenyebb és következetesebb áramlását biztosítja, és az egész hálózatra kiterjedően javítja a munkaközvetítési képességeket.

Jelentős előrelépés történt a **nyomonkövetési és jelentéstételi eszközök javítása** terén, különösen egy jól működő online programozási eszköz kidolgozásának és bevezetésének eredményeként. Ez egyszerűsíti az adatgyűjtést és a jelentéstételt, csökkenti az NKI-kra nehezedő adminisztratív terheket, és fokozza az általános hatékonyságot.

Emellett úgy tűnik, hogy az EKI **elegendő emberi erőforrást** biztosított az EURES számára, ami megerősítette annak a hálózat támogatására, a koordináció elősegítésére és a legfontosabb kezdeményezések végrehajtásának felügyeletére való képességét.

5.2. Területek, amelyeken további intézkedésekre van szükség

Bár történtek előrelépések az előző jelentés ajánlásai által érintett területeken, továbbra is fennállnak bizonyos nehézségek az EURES-hálózat teljes hatékonyságának biztosítása terén.

[12] A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK az EURES 2020. július – 2022. június közötti tevékenységéről, Az (EU) 2016/589 rendelet 33. cikke szerint benyújtva – Az Európai Unió Kiadóhivatala.

Bár technikailag szinte minden tagállamban megvalósult, az **ESCO-val való megfeleltetés** folyamata terén nem használják ki teljes mértékben az abban rejlő lehetőségeket. Az állásajánlatokat és az önéletrajzokat nem a terveknek megfelelően feleltetik meg egymásnak az EURES-portálra való elküldésük előtt, ami jelentős mértékben aláássa az ESCO-osztályozás célját, és korlátozza a munkaközvetítés pontosságának és a határokon átnyúló interoperabilitásnak a javítására irányuló potenciálját. Az ESCO-integráció előnyeinek teljes körű kiaknázása érdekében alapvető fontosságú e kérdés rendezése.

Hasonlóképpen, bár valamennyi ország létrehozott egy **engedélyezési rendszert** az új tagok és partnerek számára, nem mindegyik NKI dolgozik aktívan a hálózat bővítésén. A 2022. július 1. és 2024. június 30. közötti időszakban a hálózat nettó 24 szervezettel (18 partnerrel, 3 taggal és 3 állami foglalkoztatási szolgálat taggal) bővült, ami 2024. június 30-ig összesen 271 engedélyezett szervezetet eredményezett; ez a 2022. június 30-i 247 szervezethez képest 10 %-os növekedést jelent. Célzottabb megközelítésre van szükség annak biztosításához, hogy az engedélyezési rendszer a hálózat további bővülését eredményezze, valamint annak érdekében, hogy csökkenjenek a kiemelt területek, a műveletek és a fejlettség terén mutatkozó különbségek azon országok között, amelyek együttműködnek tagokkal és partnerekkel, és amelyek nem.

Végezetül további erőfeszítésekre van szükség az **EURES és más uniós mobilitási kezdeményezések** közötti szinergiák javítása érdekében. Idetartozik többek között az EURES és az Europass közötti szinergiákkal foglalkozó projekt, amely késedelmeket szenvedett, és további figyelmet igényel e kulcsfontosságú kezdeményezés sikeres végrehajtásának biztosítása érdekében.

6. AJÁNLÁSOK

6.1. Ajánlások az EURES-ben részt vevő országok számára

Az adatok minőségének és az EURES-portál használatának javítása

Fontos cél, hogy a tagállamok az EURES-portál eredményességének növelése érdekében folytassák az adatok minőségének javítására irányuló munkát. Az EURES munkatársai által az EKI-nek azzal kapcsolatban adott egyértelmű visszajelzések, hogy milyen szolgáltatásokra van szükség, alapvető szerepet játszanak annak biztosításában, hogy teljes mértékben ki tudják használni a portálon elérhető szolgáltatásokat.

A tájékoztatás és a szerepvállalás javítása az EURES-hálózaton belül

Az NKI-knak elő kell mozdítaniuk az új tagok és partnerek bevonzására irányuló célzott tájékoztatási stratégiákat, mégpedig azáltal, hogy hangsúlyozzák az olyan kulcsfontosságú előnyöket, mint az önéletrajzokhoz és az álláshirdetésekhez való hozzáférés az EURES-portálon, a képzési lehetőségek, a hálózatépítés, valamint az EURES-logó mint a minőséget tanúsító elismert pecsét. Emellett az EURES-tagok és -partnerek nagykövetként is tevékenykedhetnek azáltal, hogy megosztják a hálózat népszerűsítését célzó beszámolókat és sikertörténeteket. A szerepvállalás további fokozása érdekében az EURES-tanácsadóknak aktívan kell használniuk a portált ahhoz, hogy maximalizálható legyen az álláskeresőknek és a munkáltatóknak biztosított támogatás hatása, a hálózat tagjainak pedig érdemes fontolóra venniük az önéletrajzokhoz és az álláshirdetésekhez biztosított kimeneti

alkalmazásprogramozási interfészen (API) keresztül rendelkezésre álló interoperabilitásban rejlő lehetőségek kiaknázását. Az EURES-hálózatnak fel kell tárnia az egyéb releváns helyi hálózatokkal való szinergiákat is.

Javító intézkedések a munkaprogramok, a munkaerőpiaccal való összhang és a rendezvények népszerűsítése terén

Az NKI-knak végre kell hajtaniuk a munkaprogram és a tevékenységi jelentések értékeléseiből származó ajánlásokat[13]. A programozásnak, beleértve az Európai (Online) Állásnapokat, a munkaerőpiaci információkon és a nemzeti szükségleteken kell alapulnia, és a hiányokról és többletekről szóló jelentéseket fel kell használni konkrét felhasználói csoportokat – például egyes konkrét ágazatokat, foglalkozásokat, a fiatalokat vagy a kkv-kat stb. – megcélzó, országokon átnyúló együttműködési projektek kidolgozásához. A célközönség elérésének maximalizálása érdekében a nemzeti rendezvényeket aktívan népszerűsíteni kell az EURES-portál rendezvényekkel foglalkozó részén, és az EURES-nek emellett folytatnia kell az EKI által szervezett célzott közösségimédia-kampányok révén történő tájékoztatást.

6.2. Ajánlások az EKI számára

Az EURES-rendeletnek való teljes körű megfelelés

Az EKI-nek folytatnia kell az arra irányuló erőfeszítéseit, hogy az EURES-re vonatkozó jogi keretben meghatározott valamennyi feladata és felelősségi köre tekintetében biztosítsa az EURES-rendeletnek és a végrehajtási határozatainak való teljes körű megfelelést.

Elegendő erőforrás és erőfeszítés az EURES és az Europass közötti szinergiákkal foglalkozó projekt támogatásához

Az EKI-nek továbbra is támogatnia kell a hálózaton belüli együttműködést, és elegendő erőforrást és időt kell biztosítania az EURES és az Europass közötti szinergiákkal foglalkozó projekt sikeres végrehajtásához. Ez magában foglalja az EURES-portálra vonatkozó stratégia és más stratégiai keretek összehangolását e fontos kezdeményezés célkitűzéseivel, amelyek az álláskeresőknek nyújtott szolgáltatások Európa-szerte történő javítására és bővítésére irányulnak. E szinergiák megerősítése elengedhetetlen ahhoz, hogy fokozni lehessen a munkavállalói mobilitást Európa-szerte támogató digitális eszközök hozzáférhetőségét, hatékonyságát és eredményességét.

A hatékony megfeleltetés elősegítése, alkalmazásprogramozási interfészek (API-k), és a hálózat értékes portáljaként betöltött szerep

A Bizottság arra ösztönzi az EKI-t, hogy folytassa az EURES megfeleltetési motorjának megfelelő működéséhez, valamint a készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozásának (ESCO) e célra történő hatékony használatához szükséges szakmai munkát. Felkérjük az EKI-t, hogy tegyen további proaktív lépéseket az EURES-tagoknak és -partnereknek nyújtott szolgáltatások javítása érdekében, különös hangsúlyt fektetve a digitális

[13] A teljesítménymérési rendszeren felül a **programozási ciklus** (azaz valamennyi EURES-ország munkaprogramja) jelenti a másik fő eszközt az EURES-országok éves tevékenységének nyomon követésére. Minden egyes NKI éves nemzeti tevékenységi jelentés formájában számol be arról, hogy a nemzeti munkaprogramhoz képest hogyan alakultak a nemzeti EURES-hálózat eredményei. A Bizottság (EU) 2017/1256 végrehajtási határozata bevezette a programozási ciklusban használandó eljárásokat és formanyomtatványokat.

eszközök használatának javítására. Felhasználóbarát és a jogi keretnek teljes mértékben megfelelő API-t kell kifejleszteni annak érdekében, hogy az EURES munkatársai saját informatikai környezetükben jobban tudják használni a portálon található állásajánlatokat és önéletrajzokat, és az API-t az új tagok és partnerek rendelkezésére kell bocsátani. A digitális szerepvállalás megerősítése elengedhetetlen a hálózat hatékonyságának és eredményességének biztosításához.

A kulcsfontosságú érdekelt felekkel, például az EKCS-vel való szorosabb együttműködés előmozdítása és egy erősebb felhasználóközpontú megközelítés elfogadása – nemcsak a portál által kínált szolgáltatások megtervezése, hanem a hálózat horizontális támogató szolgáltatásainak fejlesztése terén is – hozzájárulna az EURES általános eredményességének és hatékonyságának a növeléséhez.

Az EKI-t továbbá arra ösztönözzük, hogy határozzon meg egy sor kulcsfontosságú célkitűzést a portálon elérhető szolgáltatásokra és általánosabban a hálózat tevékenységeire vonatkozóan. Ezeket azután a célok kijelölésére, valamint a hatások és az e célok felé tett előrehaladás mérésére kell felhasználni. Ez megkönnyíti majd a hatásoknak, az e célok megvalósítása felé tett előrehaladásnak, valamint annak a mérését, hogy egy adott tevékenység „sikeresnek” minősíthető-e, és lehetővé teszi annak megvitatását a hálózat tagjaival, hogy egyes célok miért nem teljesültek.

6.3. A Bizottság legfontosabb megállapításai

A feladatok és felelősségi körök tisztázása

Azokban az esetekben, ahol úgy tűnik, hogy az EURES feladatai és felelősségi körei nem egyértelműek, szorgalmazzuk, hogy a Bizottság a szükséges pontosítások érdekében tartson fenn nyílt kommunikációt az EKI-vel és az EURES tagjaival. Emellett a Bizottságnak meg kell erősítenie az EURES jogi keretének való megfelelés biztosításában betöltött szerepét, a 4.4 szakaszban meghatározottak szerint, ezáltal valamennyi érintett fél számára megkönnyítve e keret következetes alkalmazását és megértését.

A megfelelés és a következetesség biztosítása

A Bizottság aktívan nyomon követi és támogatja az EURES-rendelet végrehajtását a tagállamokban. A megfelelés megerősítése és a következetesség biztosítása érdekében továbbra is proaktív utánkövetési intézkedéseket kell végrehajtania, beleértve a strukturált jelentéstételt, a célzott kétoldalú támogatást és a képzési kezdeményezéseket. Az ESCO bevezetésével kapcsolatos együttműködés megerősítése és a megfelelés terén feltárt hiányosságok kezelése tovább fogja javítani az EURES-hálózat eredményességét és integritását.

A szinergiák fokozása és a hatások maximalizálása

Mivel a Bizottság felügyeli a CMP és a határokon átnyúló partnerségek pénzügyi programjait, a projektek és más EURES-tevékenységek – többek között a portál – közötti szorosabb együttműködésre való fokozott összpontosítás nagyobb szinergiát, eredményességet és értéket biztosítana a hálózat számára.

Az EURES és az Europass közötti szinergiákkal foglalkozó projektet továbbra is kiemelten kell kezelni a platformok közötti zökkenőmentes integráció biztosítása, valamint a

munkavállalói mobilitás eszközei hozzáférhetőségének, átláthatóságának és használhatóságának javítása érdekében.

7. KÖVETKEZTETÉSEK

A jelentéstételi időszakban az EURES továbbra is döntő szerepet játszott az Európán belüli tisztességes és hatékony munkavállalói mobilitás támogatásában. A hálózat elősegítette a munkaközvetítéseket, megerősítette az egyéneknek nyújtott tanácsadási szolgáltatásokat, és különféle tevékenységei – többek között az egész EU-ra kiterjedő kommunikációs kampányok –, valamint a szerepét megerősítő jelentős tájékoztatási és szerepvállalási erőfeszítések révén segítette az embereket abban, hogy külföldön munkát találjanak.

Még mindig kihívást jelent azonban az EURES-portálban rejlő lehetőségek további kiaknázása, digitális eszközeinek optimalizálása, valamint a különféle EURES-eszközök és a releváns helyi hálózatok közötti szinergiák elmélyítése. A legfontosabb digitális erőforrások kihasználatlansága – különösen a munkaközvetítés terén – rámutat arra, hogy stratégiaibb szemléletű megközelítésre van szükség annak érdekében, hogy a beruházások maximális értéket teremtsenek az álláskeresők, a munkáltatók, valamint az EURES-tagok és -partnerek számára egyaránt. Emellett az új tagok és partnerek hálózatba történő integrációjának lassú üteme azt jelzi, hogy további célzott erőfeszítésekre van szükség az EURES hatókörének bővítéséhez és diverzifikálásához. Egyértelműen meghatározott célkitűzéseket magában foglaló, célzott tájékoztatási és kommunikációs stratégiát kell kidolgozni.

Ami a jövőt illeti, az együttműködés szorosabbra fűzésére, a teljes körű megfelelés biztosítására és a digitális innováció kiaknázására irányuló folytatódó erőfeszítések kulcsfontosságúak lesznek ahhoz, hogy az EURES-hálózat alkalmazkodni tudjon az európai munkaerőpiac változó igényeihez. Az olyan strukturális változások, mint a digitalizáció, a zöld átállás és a demográfiai változások átalakítják a munkaerő-keresletet és a készségigényeket a különböző ágazatokban. A számos iparágban tapasztalható munkaerőhiány, valamint ezzel párhuzamosan a készségkereslet és -kínálat közötti eltérés és a kompetenciahiány rávilágít arra, hogy a változásokra még jobban reagáló és fokozottabban alkalmazkodóképes mobilitási keretre van szükség. Az EURES-portál, az Europass és az ESCO közötti összhang további erősítése, valamint a portál és az EURES-eszközök, például az Európai Online Állásnapok, a célzott mobilitási programok és a határokon átnyúló partnerségek közötti szinergiák előmozdítása fokozni fogja a hálózat azon képességét, hogy támogassa a munkavállalókat és a munkáltatókat az átállásban.

E célkitűzések elérése érdekében a Bizottságnak, az Európai Koordinációs Irodának és az EURES-ben részt vevő országoknak szoros partnerségben együtt kell működniük az operatív kihívások kezelése, az erőforrások stratégiai felhasználásának javítása, valamint annak biztosítása céljából, hogy az EURES továbbra is az európai munkavállalói mobilitás támogatásának kulcsfontosságú pillére maradjon.