EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 29.9.2025.
COM(2025) 538 final

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

par *EURES* darbību 2022.–2024. gadā

Iesniegts saskaņā ar Regulas (ES) 2016/589 33. pantu

Satura rādītājs

1 Kopsavilkums 2
2 Ievads 2
3 Darbaspēka mobilitāte Eiropā un *EURES* 3
4 Galveno darbību pārskats 4
4.1 Atbalsta pakalpojumi darba ņēmējiem un darba devējiem 4
4.2 Resursi un pārvaldība 5
4.3 Transversāls atbalsts no Eiropas Koordinācijas biroja (EKB) 7
4.4 Eiropas Komisijas vadītās darbības 8
5 Iepriekšējā ziņojuma ieteikumi 10
5.1 Progress galveno ieteikumu īstenošanā 10
5.2 Jomas, kurās vajadzīga turpmāka rīcība 10
6 Ieteikumi 11
6.1 Ieteikumi *EURES* iesaistītajām valstīm 11
6.2 Ieteikumi EKB 11
6.3 Svarīgi ieteikumi Komisijai 12
7 Secinājumi 13

1 KOPSAVILKUMS

Šajā divgadu ziņojumā sniegts pārskats par *EURES* darbībām laikposmā no 2022. gada 1. jūlija līdz 2024. gada 30. jūnijam, kā noteikts *EURES* regulas (ES) 2016/589 33. pantā. *EURES* galvenais mērķis ir atbalstīt taisnīgu darbaspēka mobilitāti Eiropas Savienības iekšienē, izmantojot *EURES* darbinieku darbu un Eiropas darbvietu mobilitātes portālu (*EURES* portāls).

EURES 2024. gadā atzīmēja savu 30. gadadienu, rīkojot komunikācijas kampaņu un plašus informētības uzlabošanas pasākumus gan klātienē, gan tiešsaistē visā Eiropā.

Pārskata periodā *EURES* darbinieki apstrādāja 474 711 darba pieteikumus un informāciju par 663 878 brīvām darbvietām un organizēja 20 166 pasākumus. Šīs darbības bija vērstas uz vispārīgu atbalsta pakalpojumu sniegšanu darba meklētājiem un darba devējiem, kā arī mērķtiecīgu pakalpojumu sniegšanu saistībā ar māceklību, stažēšanos, palīdzību pēc darbā pieņemšanas un mobilitātes shēmām.

Neraugoties uz būtiskām investīcijām portāla izstrādē, lai nodrošinātu, ka tas joprojām ir piemērots rīks darba piemeklēšanai cilvēkiem un informācijas sniegšanai par mobilitāti, pārskata periodā reģistrēto darba meklētāju skaits *EURES* ir samazinājies, un *EURES* portāls un tā piemeklēšanas funkcijas netiek pietiekami izmantotas. Privāto organizāciju skaits tīklā ir pieaudzis vien mēreni, ierobežoti veicinot *EURES* tīkla paplašināšanos ar jauniem dalībniekiem vai partneriem.

Lai stiprinātu *EURES* ietekmi un risinātu esošās problēmas, tīklam būtu jāapsver šādas darbības:

- paplašināt un dažādot tīklu – iesaistītajām valstīm[1] būtu aktīvi jāiesaista jauni dalībnieki un partneri, lai nodrošinātu dinamiskāku un iekļaujošāku *EURES* tīklu;
- maksimāli palielināt *EURES* portāla efektivitāti un tā izmantošanu tīklā, sistemātiski sasaistot portālu ar esošajiem instrumentiem, piemēram, izstrādājot jaunas funkcijas Eiropas Tiešsaistes darba dienu (*EOJD*) atbalstam, pilnībā īstenojot *EURES* un *Europass* sinerģijas iniciatīvu, mērķtiecīgu mobilitātes shēmu (MMS) un pārrobežu partnerības (PRP), kā arī nodrošinot labāku datu kvalitāti, lai piemeklētu CV atbilstošas brīvās darbvietas;
- nodrošināt spēju pielāgoties pārmaiņām darba tirgū – lai *EURES* saglabātu atbilstību un efektivitāti, tā pakalpojumi jāpielāgo, ņemot vērā pašreizējo darbaspēka un prasmju trūkumu, mainīgo pieprasījumu pēc prasmēm, digitalizāciju un zaļo pārkārtošanos.

2 IEVADS

EURES ir 1994. gadā izveidots sadarbības tīkls, kurā ietilpst Eiropas Komisija, Eiropas Darba iestāde (EDI), valsts nodarbinātības dienesti (VND) un citi dalībnieki un partneri ES valstīs, Islandē, Lihtenšteinā, Norvēģijā un Šveicē. Tas atbalsta taisnīgu darbaspēka mobilitāti,

[1] Šajā ziņojumā "iesaistītās valstis" vai "*EURES* valstis" nozīmē 27 ES dalībvalstis un Islandi, Lihtenšteinu, Norvēģiju un Šveici.

sniedzot informāciju un nodarbinātības pakalpojumus darba meklētājiem un darba devējiem, vienlaikus uzlabojot sadarbību un informācijas apmaiņu tīklā.

Ar *EURES* regulu (ES) 2016/589 tīkls tika stiprināts: i) palielinot pieprasījuma un piedāvājuma pārredzamību Eiropas Savienības darba tirgū; ii) paplašinot vakanču publicēšanu *EURES* portālā, iekļaujot māceklību un stažēšanos; iii) uzlabojot CV atbilstošu brīvo darbvietu (BD) piemeklēšanu; iv) standartizējot pakalpojumus darba meklētājiem un darba devējiem un v) paplašinot tīklu un ieviešot Eiropas prasmju, kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikāciju (*ESCO*) profesiju, prasmju un kompetenču aprakstīšanai gan CV, gan BD. Šos centienus atbalsta seši īstenošanas lēmumi, kas nodrošina vienotu regulas piemērošanu visās *EURES* iesaistītajās valstīs.

EURES 30 gadu laikā ir kļuvis par nozīmīgu daļu ES darba tirgus atbalsta struktūrā, veicinot taisnīgu mobilitāti un uzlabojot sociālos un ekonomiskos rezultātus. *EURES* pakalpojumus īsteno, izmantojot tā tīklu ar vairāk nekā 1000 padomdevējiem visā Eiropā un *EURES* portālu, kurš nodrošina tiešsaistes rīkus darba meklētājiem un darba devējiem. Darbības tīkls sastāv no valstu koordinācijas birojiem (VKB), kas parasti ir saistīti ar VND vai darba ministrijām, Eiropas Koordinācijas biroja (EKB), kuru kopš 2021. gada pārvalda EDI, un citiem dalībniekiem un partneriem, piemēram, privātajiem nodarbinātības dienestiem un sociālajiem partneriem. VKB kopā ar Eiropas Komisiju un EDI veido Eiropas koordinācijas grupu (EKG), kas pārrauga tīkla funkcijas un darbības.

Šā ziņojuma mērķis ir sniegt pārskatu par darbībām, ko *EURES* tīkls veicis laikposmā no 2022. gada jūlija līdz 2024. gada jūnijam, un dalīties ar galvenajiem ieteikumiem, kuru mērķis ir uzlabot *EURES* efektivitāti taisnīgas un efektīvas darbaspēka mobilitātes atbalstīšanā visā Eiropā.

Šajā ziņojumā minētie dati savākti no VKB, un tos apkopojis Eiropas Koordinācijas birojs. Daļa šo datu iegūti no *EURES* snieguma pārvaldības sistēmu ziņojumiem, savukārt EKB ir ziņojis par darbībām savā līmenī. Dažu atziņu pamatā ir arī konstatējumi no 2025. gada maijā publicētā Eiropas Darba iestādes izvērtējuma ziņojuma[2].

3 DARBASPĒKA MOBILITĀTE EIROPĀ UN *EURES*

Darbaspēka mobilitāte starp ES dalībvalstīm turpina pieaugt. 2023. gada 1. janvārī 10,1 miljons ES pilsoņu (vecumā no 20 līdz 64 gadiem) dzīvoja dalībvalstī, kas nebija viņu valstspiederības valsts, un tas ir par 2 % vairāk nekā iepriekšējā gadā. Pārrobežu darba ņēmēju skaits 2023. gadā palielinājās par aptuveni 3 %, sasniedzot 1,83 miljonus, savukārt darbā norīkoto personu skaits (aplēsts pēc izsniegto A1 veidlapu [3] skaita) pieauga līdz 5,5 miljoniem. Apkopojot šos skaitļus, var aprēķināt, ka vairāk nekā 8 % no apmaksātajām darbvietām ES ietver pārrobežu dimensiju. Pārrobežu pārcelšanās rādītāji pieaug vēl straujāk: 2023. gadā 738 000 ES un EBTA pilsoņu pēc dzīvošanas ārvalstīs atgriezās savā valstspiederības valstī

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103.
[3] Portatīvs dokuments, kas apliecina, ka mobilais darba ņēmējs Eiropas Savienībā vai EBTA valstīs un Šveicē ir reģistrēts to izdevušās valsts sociālā nodrošinājuma sistēmā.

(par 6 % vairāk nekā iepriekšējā gadā), un 976 000 pilsoņu pārcēlās uz citu ES/EBTA valsti, t. i., valsti, kura nav viņu pilsonības valsts), kas ir par 14 % vairāk nekā iepriekšējā gadā[4].

Tajā pašā laikā *EURES* tīkla darbības rezultāti pēdējos gados ir samazinājušies. *EURES* 2018. gadā veicināja vismaz 84 580 iekārtošanās darbā un 2019. gadā 83 360 iekārtošanās darbā, savukārt gada ziņojumos par darbaspēka mobilitāti Eiropas Savienības iekšienē tiek lēsts, ka 2018. gadā 880 000 cilvēku pārcēlās uz citu ES valsti darba dēļ, bet 2019. gadā to darīja 825 000 cilvēku. Tādējādi 2018. gadā *EURES* palīdzēja iekārtoties darbā 9,6 % no darba tirgū aktīvajiem pilsoņiem, kas pārcēlušies uz citu valsti, un 2019. gadā – 10,1 %. 2021., 2022. un 2023. gadā (Covid-19 pandēmijas laikā un pēc tās) *EURES* veicināja attiecīgi 53 200, 48 731 un 48 129 iekārtošanās darbā, savukārt aktīvo ES pilsoņu skaits, kas pārcēlušies uz citu valsti, šajos gados attiecīgi bija 650 000, 713 000 un 976 000. Tas nozīmē, ka *EURES* ES iekšienē veicinātās iekārtošanās darbā īpatsvars [5] šajos gados samazinājās līdz 8,2 % (2021. gadā), 6,8 % (2022. gadā) un 4,9 % (2023. gadā).

Arī *EURES* pakalpojumu digitalizācija, it īpaši *EURES* portāla digitalizācija, saskaras ar būtiskām problēmām. Konkrētāk, 2024. gada statistika liecina, ka, neraugoties uz investīcijām portāla uzlabošanā, satura izstrādē un popularizēšanas centienos, *EURES* darbinieki pārskatīja tikai aptuveni 3 % no portālā ievietotajiem CV. Portālā ir vairāk nekā 1,1 miljons CV, ko ievietojuši darba meklētāji, kuri pauduši vēlmi atrast darbu citā valstī, tomēr viņu profili netiek aktīvi izmantoti, un darba meklētāji un darba devēji palaiž garām iespējas.

Savukārt Eiropas Tiešsaistes darba dienas (*EOJD*) [6] ir viena no iniciatīvām, kam ir aizvien lielāka nozīme un pievienotā vērtība; tas liecina par veiksmīgu pārrobežu sadarbību, jo valstis sanāk kopā, lai organizētu un veicinātu šos pasākumus. *EOJD* platforma ir izrādījusies ļoti vērtīgs tīkla resurss, kas vairo *EURES* kā augstas kvalitātes pakalpojumu sniedzēja reputāciju, tāpat kā to veicina arī individuālais tiešais atbalsts, ko darba meklētājiem un darba devējiem sniedz padomdevēji. Tomēr *EURES* portāls vēl nav saistīts ar *EOJD*, tāpēc netiek pētīta sinerģija, kuras pamatā būtu šo divu *EURES* instrumentu labākas apvienošanas iespējas.

Aptaujas, intervijas un *EURES* gadījumu analīze liecina, ka vairākas ieinteresēto personu grupas ir nobažījušās par tīkla darbības efektivitāti[7]. Nepieciešama padziļināta analīze, lai saprastu, kā *EURES* darbinieki veic darba piemeklēšanu, ja tas nenotiek, izmantojot portālu. Nosakot alternatīvās metodes, uz kurām viņi paļaujas, būs vieglāk novērtēt, vai šī prakse ir efektīvāka un vai resursi būtu jāpārdala, lai labāk atbalstītu *EURES* galvenos mērķus. EKB būtu no jauna jāievieš sistēma, lai portālā uzraudzītu darbības un to rezultātus.

4 GALVENO DARBĪBU PĀRSKATS

4.1 Atbalsta pakalpojumi darba ņēmējiem un darba devējiem

Piemeklēšanas un darbā iekārtošanas darbības

[4] COM (2025), *Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2024*.
[5] Komisijas dienestu darba dokuments "Eiropas Darba iestādes izvērtējums", (COM 2025), 31. lpp.
[6] Darbā pieņemšanas pasākumi, kuros sanāk kopā darba meklētāji un darba devēji un ko atbalsta *EURES* padomdevēji un citi nodarbinātības speciālisti (sk. https://europeanjobdays.eu/en).
[7] Komisijas dienestu darba dokuments "Eiropas Darba iestādes izvērtējums", (COM 2025), V pielikums, 120. un 121. lpp.

Laikposmā no 2022. gada jūlija līdz 2024. gada jūnijam *EURES* darbinieki apstrādāja 474 711 darba pieteikumus, kas atspoguļo pieaugumu no 445 206 darba pieteikumiem iepriekšējā pārskata periodā. Tajā pašā laikposmā tika apstrādāta informācija par 663 878 brīvām darbvietām, kas ir samazinājums salīdzinājumā ar 718 168 brīvām darbvietām iepriekšējā periodā. *EURES* organizēja kopumā 20 116 pasākumus, no kuriem 70 % bija vērsti uz informācijas sniegšanu darba meklētājiem un darba devējiem, 8 % bija darbā pieņemšanas pasākumi un 22 % apvienoja darbā pieņemšanas un informēšanas darbības. Pārskata periodā iekārtošanās darbā kopējais skaits bija 93 785 – vairāk nekā 85 780 iekārtošanās darbā iepriekšējā periodā. Attiecībā uz kontu pārvaldību pārskata periodā tika izveidoti 3643 jauni konti. Turklāt 2024. gada janvārī veiktās kontu tīrīšanas rezultātā neaktivitātes dēļ tika dzēsti 5320 konti.

Informācija un norādījumi

EURES darbinieki pārskata periodā sniedza dažādus pakalpojumus, to vidū bija individuāla konsultēšana klātienē un tiešsaistē, atbalsts informācijas par brīvajām darbvietām sagatavošanā un darbsemināru organizēšana. Šajā laikposmā kopumā tika ziņots par 3 666 663 individuālām pārrunām ar darba ņēmējiem un 383 325 pārrunām ar darba devējiem. Lielākā daļa mijiedarbības ar darba ņēmējiem bija vērsta uz darbā iekārtošanu, kas veidoja 43 % no pārrunām, savukārt 47 % no mijiedarbības ar darba devējiem bija vērsta uz vispārējas informācijas sniegšanu par *EURES*. Ievērojama tendence pārskata periodā bija pārrunu izcelsmes maiņa. Mijiedarbība ar darba ņēmējiem valsts ietvaros palielinājās līdz 53 % no kopējiem pārrunu gadījumiem (salīdzinājumā ar 44 % iepriekšējā pārskata periodā). Līdzīgi pārrunas ar darba devējiem tās pašas valsts ietvaros palielinājās līdz 79 %, atspoguļojot uzsvaru uz vietēju darbā pieņemšanu.

Īpaši atbalsta pakalpojumi

Palīdzība pēc darbā pieņemšanas joprojām bija *EURES* valstu prioritāte, galveno uzmanību pievēršot norādījumiem par nodokļiem, sociālo nodrošinājumu, mājokļiem un izglītību ģimenēm. Dažas valstis paplašināja centienus, piedāvājot bezmaksas valodu kursus un e-mācību rīkus, lai veicinātu mobilo darba ņēmēju ilgtermiņa uzturēšanos un integrāciju. Pārskata periodā tika panākts progress darbībās, kas atbalsta jauniešus, it īpaši māceklības un stažēšanās jomās. *EURES* portāls piedāvāja 468 108 māceklības un 27 364 stažēšanās vietas, un tas ir pieaugums salīdzinājumā ar attiecīgi 212 726 un 17 001 iepriekšējā periodā. Vērā ņemama iniciatīva bija kampaņa "Eiropas Jaunatnes gads"[8].

4.2 Resursi un pārvaldība

Cilvēkresursi

EURES darbinieku vidū ir gan padomdevēji, kas strādā valsts līmeņa vai reģionālajā VND, gan padomdevēji, kas strādā citās *EURES* dalībnieku vai partneru organizācijās. Laikposmā no 2022. līdz 2024. gadam *EURES* darbinieku kopējais skaits nedaudz samazinājās no 2371 līdz 2345, un arī pilna laika darbinieku skaits samazinājās no 1179 līdz 1153. Šie skaitļi ietver gan tos padomdevējus, kas strādā *EURES* valsts līmeņa vai reģionālajā VND, gan padomdevējus, kas strādā citās *EURES* dalībnieku vai partneru organizācijās.

[8] Sīkāku informāciju sk. iedaļā "Komunikācija *EURES* valstīs" 6. lpp.

Finanšu resursi

VKB budžeta sastāvs dažādās *EURES* valstīs atšķiras. Septiņas valstis ziņoja, ka ir saņēmušas Eiropas finansējumu (Čehija, Itālija, Kipra, Latvija, Islande, Slovēnija un Slovākija), 16 ir saņēmušas tikai valsts finansējumu (Beļģija, Dānija, Igaunija, Īrija, Spānija, Francija, Horvātija[9], Lihtenšteina, Lietuva, Malta, Nīderlande, Norvēģija, Austrija, Portugāle, Rumānija, Somija un Šveice), savukārt pārējās valstis ziņoja par jauktiem finansējuma modeļiem (Bulgārija, Vācija, Grieķija, Luksemburga, Ungārija, Polija un Zviedrija).

IT infrastruktūra

EURES valstis turpināja uzlabot savus digitālos pakalpojumus un savu platformu sadarbspēju, lai atvieglotu informācijas par brīvajām darbvietām un CV nosūtīšanu uz *EURES* portālu. Obligātas divfaktoru autentifikācijas ieviešana 2022. gadā sākotnēji izraisīja reģistrēto kontu samazināšanos, bet pēc tam, kad 2023. gada oktobrī tika atjaunota brīvprātīga viena faktora autentifikācija, mēneša vidējā ienākošā plūsma palielinājās. Līdz 2024. gada jūnija beigām *EURES* portālā bija reģistrēti 114 408 konti, tai skaitā 109 521 darba meklētāju un 3246 uzņēmumu vadītāju konti.

Pārvaldība un ieinteresēto personu sadarbība

Ieinteresēto personu sadarbība *EURES* ietvaros ietver VKB, valsts un privātos nodarbinātības dienestus, sociālos partnerus un citas valsts un nevalstiskās organizācijas. Mijiedarbība komunikācijas, apmācības un sadarbspējas jautājumos galvenokārt notiek EKG sanāksmēs, divpusējās sarunās ar VKB un oficiālās darba grupās. EKB arī finansiāli un administratīvi atbalstīja tiešo vadītāju un koordinatoru informācijas apmaiņas sanāksmes un organizēja darbsemināru par tādiem tematiem kā plānošanas cikls un darbības rezultātu mērīšanas sistēma. Turklāt EKB atbalstīja arī informācijas apmaiņu starp EKB dalībniekiem, izveidojot un apmācot viņus izmantot *CIRCABC*[10] – IT balstītu sadarbības platformu. Aptaujā, kurā novērtēta VKB sadarbība ar valstu sociālajiem partneriem, un divpusējās tiešsaistes sanāksmēs ar ES līmeņa sociālajiem partneriem tika uzsvērta VKB vēlme uzlabot sadarbību, mudinot sociālos partnerus aktīvi piedalīties VKB sanāksmēs.

Komunikācija *EURES* dalībvalstīs

Kopumā pārskata periodā tika rīkots 20 451 pasākums, un tajos piedalījās 648 019 dalībnieki. Tas liecina par pieaugumu salīdzinājumā ar iepriekšējo pārskata periodu (12 887 pasākumi un 537 696 dalībnieki). Viens no nozīmīgākajiem pasākumiem bija *EURES* kampaņa "Jaunatne", kas tika rīkota 2022. un 2023. gadā. Kampaņa, kuras budžets bija 146 000 EUR, sasniedza 20,5 miljonus parādījumu sociālajos medijos. *EURES* 30. gadadienas kampaņas ietvaros EKB sadarbojās arī ar Komisijas kampaņu "Eiropas Prasmju gads". Kampaņa ietvēra Eiropas un valsts līmeņa darbības un kampaņas materiālus. 2024. gada pirmā pusgada rezultātos tika reģistrēti 566 pasākumi, kuros piedalījās 47 190 dalībnieku, un kampaņas pasākumos piedalījās 31 valsts. Līdz 2024. gada septembrim kampaņas sociālie mediji sasniedza 41 miljonu cilvēku, 120 miljonus parādījumu un 23 miljonus video skatījumu, savukārt

[9] Pārskata periodā no 2022. gada jūlija līdz 2023. gada jūnijam Horvātijas VKB finansēja no ESF+, bet no 2023. gada jūlija – no valsts budžeta.
[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

datplūsma uz *EURES* portālu palielinājās par 20 %. Kampaņas kopējais budžets 2024. gada pirmajā pusgadā bija 1,2 miljoni EUR.

4.3 Transversāls atbalsts no Eiropas Koordinācijas biroja (EKB)

Koordinācija, pārvaldība un finanšu resursi

EKB turpina uzraudzīt un atvieglot plānošanas ciklu un koordinē VKB darbības visā tīklā. Kā tīkla galvenais pārvaldības forums EKG sasauca septiņas sanāksmes, lai vadītu darbības un pievērstos stratēģiskām prioritātēm. Turklāt tika rīkotas *ad hoc* sanāksmes, lai apspriestu kritiski svarīgus tematus, to vidū plānoto *EURES* stratēģiju 2025.–2030. gadam, jaunatnes iniciatīvas, darbaspēka trūkumu un norises saistībā ar *EURES* portālu. Šīm sanāksmēm bija būtiska nozīme stratēģiskās saskaņošanas veicināšanā un efektīvas sadarbības nodrošināšanā visā tīklā. Pārskata periodā *EURES* darbībām no EDI budžeta tika piešķirti 19,49 miljoni EUR.

***EURES* portāla darbība un attīstība**

Eiropas Darba iestādei kā EKB ir *EURES* portāla sistēmas īpašnieka loma, savukārt Eiropas Komisija turpina pārvaldīt tā tehnisko izstrādi un uzturēšanu. Portāla saskaņošana ar Eiropas Komisijas vispārējo uzbūves un funkcionalitātes satvaru jau ir sākta, un ir gaidāmi turpmāki atjauninājumi. Centieni uzlabot portāla spējas ietvēra brīvo darbvietu un CV datu kvalitātes uzlabošanu, lai uzlabotu automatizētas piemeklēšanas funkcijas, kuru pamatā ir Eiropas prasmju, kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikācijas (*ESCO*) pieņemšana. Šajā jomā vairākās *EURES* iesaistītajās valstīs ir panākts zināms progress, un, lai uzlabotu kartēšanas kvalitāti visā tīklā, atbalstu turpina sniegt EKB, Komisija un atsevišķi VKB. Eiropas (Tiešsaistes) darba dienu (*EOJD*) platforma pārskata periodā atbalstīja 70 pasākumus, iesaistot darba meklētājus un darba devējus. Šo pasākumu organizēšanai bija paredzēts 1,39 miljonus EUR liels budžets, un tie sniedza vērtīgas iespējas darba piemeklēšanā un darbā pieņemšanā 105 198 dalībniekiem no *EOJD* visā tīklā.

Apmācības un profesionālā attīstība

EURES apmācību akadēmija pārskata periodā organizēja pavisam 154 apmācību sesijas, kurās piedalījās 3369 *EURES* padomdevēji un citi *EURES* dalībnieku un partneru darbinieki. Šīs sesijas aptvēra dažādus tematus, to vidū *ESCO* kartēšanu, komunikācijas rīku izmantošanu un navigāciju *EURES* portālā. 2023. gadā tika ieviesti kvalitātes kontroles pasākumi, lai uzlabotu apmācību pieredzi. EKB reizi sešos mēnešos pārskatīja 10 % no apmācību sesijām, lai nodrošinātu, ka tiek ievēroti augstākie standarti. Tika ieviesti arī inovatīvi apmācību formāti ar tādiem pasākumiem kā "*EURES* darbībā", kas bija veltīts EURES 30. gadadienai. Šajos pasākumus varēja piedalīties hibrīdformātā, un tie ietvēra interaktīvus profesionālās attīstības pasākumus, vēl vairāk veicinot sadarbību un iesaisti tīklā.

Palīdzības dienests

EURES palīdzības dienests pārskata periodā apstrādāja pavisam 22 359 lietotāju pieprasījumus, kas ir nedaudz mazāk salīdzinājumā ar iepriekšējo periodu. 2023. gadā tika ieviests jauns pamatlīgums, uzlabojot palīdzības dienesta spēju efektīvāk palīdzēt darba meklētājiem, darba devējiem un *EURES* darbiniekiem.

Tīklošanās, labas prakses piemēru apmaiņa un savstarpēja mācīšanās

EURES pārskata periodā organizēja vairākus pasākumus, kas liecināja par tā apņemšanās sadarboties un dalīties zināšanās. Vērā ņemami pasākumi ietvēra savstarpējas mācīšanās darbsemināru, apaļā galda diskusijas par plānošanas ciklu un ziņojumu sagatavošanu par darbaspēka trūkumu un pārpalikumu. Šos centienus papildināja partnerības ar Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondu (*Eurofound*) un ar Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centru (*Cedefop*), kurās galvenā uzmanība tika pievērsta izpratnes par mobilitāti uzlabošanai un *EURES* infopaneļa funkcionalitātes uzlabošanai. *EURES* turpināja apliecināt savu apņemšanos atvieglot pārrobežu sadarbību, izmantojot mērķsadarbības projektus, stratēģiskās prognozēšanas darbsemināru un valstu pasākumus, kam bija būtiska nozīme sadarbības stiprināšanā un zināšanu apmaiņas veicināšanā tīklā.

Komunikācijas pasākumi

EURES pārskata periodā ievērojami paplašināja sasniegto cilvēku skaitu, izmantojot mērķtiecīgas sociālo mediju kampaņas, ko vadīja EKB. Šie centieni palielināja tā pamanāmību platformās, proti, "Facebook" sekotāju skaits pieauga līdz vairāk nekā 1 miljonam, "LinkedIn" – līdz 437 027, "Twitter"/"X" – līdz 71 053 un citos sociālajos medijos ("Instagram" un "YouTube") – līdz 81 591[11]. Sadarbības kampaņās tika uzsvērta arī *EURES* apņemšanās popularizēt savus pakalpojumus. *EURES* tīkls atbalstīja tādas iniciatīvas kā "Eiropas Prasmju gads", izmantojot partnerību, ietekmētājus un konkrētām valstīm paredzētus materiālus, lai uzlabotu šo kampaņu efektivitāti un informētību par tām. Kā ziņots iepriekš, īpaši ietekmīga bija 30. gadadienas kampaņa.

Mobilitātes un darba tirgus tendenču analīze

Pārskata periodā tika publicēti 2022. un 2023. gada *EURES* ziņojumi par darbaspēka trūkumu un pārpalikumu. Šajos ziņojumos tika analizēta darba tirgus nelīdzsvarotība un pētīts transnacionālas piemeklēšanas potenciāls un mobilitātes tendences. Sadarbība ar *Cedefop* un *Eurofound* nodrošināja turpmāku interaktīvu infopaneļu attīstību, uzlabojot datu pieejamību un izmantojamību darba tirgū.

4.4 Eiropas Komisijas vadītās darbības

Pārskata periodā Komisija, nosūtot vēstules visām 27 dalībvalstīm, veica pārbaudi par to, kā dalībvalstis īsteno *EURES* regulu. Šajās vēstulēs ar mērķi nodrošināt pilnīgu atbilstību *EURES* regulai, proti, attiecībā uz uzņemšanu, informācijas par brīvajām darbvietām un CV nosūtīšanu un *ESCO* kartēšanas īstenošanu datu nosūtīšanā, tika prasīta informācija par to, kuri konkrētie regulas aspekti tiek īstenoti nepietiekami. Šīs iniciatīvas mērķis bija nodrošināt *EURES* satvara konsekventu īstenošanu visā ES. Komisija joprojām ir apņēmusies uzraudzīt šīs jomas un vajadzības gadījumā veiks turpmākus pasākumus, lai novērstu trūkumus vai neatbilstības problēmas un uzlabotu tīkla integritāti un efektivitāti.

Turklāt Komisija reizi sešos mēnešos EKG sanāksmēs ziņoja par *EURES* regulas īstenošanu un ievērošanu.

Komisija sniedza divpusēju atbalstu *EURES* valstīm, lai tām atvieglotu valsts klasifikāciju kartēšanu atbilstoši *ESCO*. Lietuva un Austrija pārskata periodā pabeidza valsts profesiju klasifikācijas kartēšanu atbilstoši *ESCO*, savukārt Lihtenšteinā darbs turpinās. Turklāt Čehija,

[11] Ieskaitot valstu *EURES* kontus, pamatojoties uz EDI (2025), *EURES in the first semester of 2024*.

Igaunija un Austrija ir vai nu pabeigušas prasmju klasifikācijas kartēšanu atbilstoši *ESCO*, vai arī to sākušas.

Lai atbalstītu *EURES* valstis to pienākumu izpildē, kas saistīti ar *ESCO* izmantošanu *EURES*, Komisija un EDI 2023. gada 30. novembrī un 1. decembrī organizēja divu dienu apmācību sesiju *EURES* un VND tehniskajam personālam. Turklāt *EURES* apmācību sesijā, ko 2024. gada 19. jūnijā organizēja EDI, tika prezentēts *ESCO* zaļo prasmju saraksts.

Būtiska iniciatīva 2024. gada rudenī bija *EURES* un *Europass* sinerģijas projekts, kas rada labāk integrētu pieeju šajos abos Eiropas portālos. Projektā ierosināts paplašināt darba meklētājiem piedāvātos pakalpojumus, nodrošinot netraucētu navigāciju starp portāliem un novēršot pakalpojumu dublēšanos. *Europass* kļūs par centrālo kontaktpunktu darba meklētājiem, ļaujot viņiem izveidot profilu, novērtēt savas prasmes, saņemt ieteikumus par darbvietām un apmācību un dalīties ar savu profilu *EURES*.

EURES PRP saņem atbalstu ESF+ *EaSI* (Nodarbinātības un sociālās inovācijas) atzara ietvaros. Kā noteikts *EURES* regulas 3. pantā, *EURES* pārrobežu partnerība ir *EURES* dalībnieku vai partneru grupas un attiecīgā gadījumā citas ieinteresētās personas ārpus *EURES* tīkla, kuras ir izveidojušas reģionālas struktūras ilgtermiņa sadarbībai pārrobežu reģionos, lai pārrobežu darba ņēmējiem piedāvātu pakalpojumus darbā iekārtošanas, darbā pieņemšanas un informācijas sniegšanas jomās. *EURES* PRP ziņoja par kopumā 72 761 individuālām pārrunām ar darba meklētājiem, 7724 individuālām pārrunām ar darba devējiem un vairāk nekā 3145 darbā pieņemšanas gadījumiem laikposmā, uz kuru attiecas šis ziņojums. PRP darbības bija vērstas arī uz informācijas sniegšanu darba meklētājiem un darba devējiem, un ar šīm abām grupām visvairāk apspriestie temati bija sociālais nodrošinājums, iekārtošana darbā un vispārīgi jautājumi par *EURES*.

PRP aktīvi atbalsta prasmju un darbaspēka trūkuma līdzsvarošanu to ģeogrāfiskajās pierobežas teritorijās, bieži vien izmantojot ļoti inovatīvus pasākumus, piemēram, iniciatīvu "No stadiona līdz darbam" (*From the stadium to the job*), ko īstenoja *EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur* Vācijā, Francijā un Šveicē. Tās ietvaros darba devēji un darba meklētāji tiek saaicināti kopā sacensties sporta pasākumā stadionā vai citā sporta norises vietā. Sākumā dalībnieki nezina, kurš no viņiem ir darba devējs, bet kurš – darba meklētājs. Dienas beigās darba devēji sevi atklāj un intervē tos darba meklētājus, kurus vēlas pieņemt darbā. Darba meklētājiem nav nepieciešams iesniegt CV vai motivācijas vēstuli. Pirmais pasākums notika 2024. gada jūnijā, un tajā piedalījās 124 darba meklētāji un 18 darbā pieņemšanas uzņēmumi, sākot ar MVU un beidzot ar lielajiem uzņēmumiem. Rezultāti bija ļoti apmierinoši, jo visi uzņēmumi, izņemot vienu, pieņēma darbā darba meklētājus.

EURES mērķtiecīgā mobilitātes shēma (MMS) arī saņem atbalstu no ESF+ *EaSI* atzara. MMS vispārējais mērķis ir palīdzēt darba meklētājiem (jo īpaši jauniešiem, bezdarbniekiem un cilvēkiem no neaizsargātām grupām) atrast darbu, stažēšanās vietu vai māceklības vietu citā ES dalībvalstī, Islandē vai Norvēģijā un palīdzēt darba devējiem (jo īpaši MVU) aizpildīt viņu grūti aizpildāmās vakances, pieņemot darbā darba ņēmējus no citas ES valsts, Islandes vai Norvēģijas. Pārskata periodā šo darbību kā konsorcija vadītāji veica Vācija, Itālija un Zviedrija, nodrošinot 4955 iekārtošanās darbā un sniedzot atbalstu 402 MVU.

5 IEPRIEKŠĒJĀ ZIŅOJUMA IETEIKUMI[12]

EURES tīkls darbojas saskaņā ar skaidri definētu tiesisko regulējumu, kurā izklāstītas tā paredzētās funkcijas, uzdevumi, kas jāveic tā dalībniekiem, un pakalpojumi, kas tiem jāsniedz. Pēdējā ziņojumā bija ietverti vairāki ieteikumi, kā nodrošināt atbilstību *EURES* regulai un veicināt labāku tīkla darbību.

5.1 Progress galveno ieteikumu īstenošanā

Centieni **palielināt uz *EURES* portālu pārsūtīto CV skaitu** ir bijuši sekmīgi, un visas *EURES* valstis tagad ir pilnībā savienotas ar automatizētu CV pārsūtīšanu. Tas nodrošina vienmērīgāku un konsekventāku darba meklētāju datu plūsmu, uzlabojot darba piemeklēšanas spējas visā tīklā.

Ievērojams progress ir panākts **uzraudzības un ziņojumu sniegšanas rīku uzlabošanā**, jo īpaši izstrādājot un īstenojot labi funkcionējošu tiešsaistes programmēšanas rīku. Tādējādi ir racionalizēta datu vākšana un ziņošana, samazinot VKB administratīvo slogu un uzlabojot vispārējo efektivitāti.

Turklāt šķiet, ka EKB ir piešķīris *EURES* **pietiekamus cilvēkresursus**, un tas ir stiprinājis tā spēju atbalstīt tīklu, atvieglot koordināciju un pārraudzīt galveno iniciatīvu īstenošanu.

5.2 Jomas, kurās vajadzīga turpmāka rīcība

Lai gan ir gūti panākumi jomās, uz kurām attiecas iepriekšējā ziņojuma ieteikumi, joprojām ir grūtības panākt *EURES* tīkla pilnīgu efektivitāti.

Lai gan ***ESCO* kartēšanas** process tehniski ir ieviests gandrīz visās dalībvalstīs, tas netiek pilnībā izmantots. Informācija par brīvajām darbvietām un CV pirms to nosūtīšanas uz *EURES* portālu netiek kartēti, kā paredzēts, un tas būtiski apdraud *ESCO* klasifikācijas mērķi, ierobežojot tās potenciālu uzlabot darba piemeklēšanas precizitāti un pārrobežu sadarbspēju. Ir būtiski risināt šo jautājumu, lai pilnībā izmantotu *ESCO* integrācijas sniegtās priekšrocības.

Tāpat, lai gan visas valstis ir izveidojušas jaunu dalībnieku un partneru **uzņemšanas sistēmu**, ne visi VKB aktīvi strādā, lai paplašinātu tīklu. Laikposmā no 2022. gada 1. jūlija līdz 2024. gada 30. jūnijam tīkla neto pieaugums bija 24 organizācijas (18 partneri, 3 dalībnieki un 3 VND dalībnieki), kā rezultātā līdz 2024. gada 30. jūnijam kopumā bija uzņemta 271 organizācija, kas atspoguļo 10 % pieaugumu salīdzinājumā ar 247 organizācijām 2022. gada 30. jūnijā. Ir vajadzīga mērķtiecīgāka pieeja, lai nodrošinātu, ka uzņemšanas sistēma veicina tīkla turpmāku izaugsmi, un lai samazinātu fokusa, darbību un attīstības atšķirības starp valstīm, kas sadarbojas ar dalībniekiem un partneriem, un valstīm, kuras to nedara.

Visbeidzot, ir vajadzīgi turpmāki centieni, lai uzlabotu sinerģiju starp ***EURES* un citām ES mobilitātes iniciatīvām**. Tas ietver *EURES* un *Europass* sinerģijas projektu, kura īstenošana ir aizkavējusies un kuram jāpievērš papildu uzmanība, lai nodrošinātu šīs svarīgās iniciatīvas sekmīgu īstenošanu.

[12] Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par *EURES* darbību no 2020. gada jūlija līdz 2022. gada jūnijam. Iesniegts saskaņā ar Regulas (ES) 2016/589 33. pantu. ES Publikāciju birojs.

6 IETEIKUMI

6.1 Ieteikumi *EURES* iesaistītajām valstīm

Datu kvalitātes uzlabošana un *EURES* portāla izmantošana

Ir svarīgi, lai dalībvalstis turpinātu darbu pie datu kvalitātes uzlabošanas nolūkā uzlabot *EURES* portāla efektivitāti. *EURES* darbinieku skaidrām atsauksmēm EKB par to, kādi pakalpojumi ir vajadzīgi, ir būtiska nozīme, lai nodrošinātu, ka viņi pilnībā izmanto portālā pieejamos pakalpojumus.

Sabiedrības informētības un iesaistes uzlabošana *EURES* tīkla ietvaros

VKB būtu jāveicina mērķtiecīgas sabiedrības informēšanas stratēģijas, lai piesaistītu jaunus dalībniekus un partnerus, uzsverot galvenos ieguvumus, piemēram, piekļuvi CV un BD *EURES* portālā, apmācības iespējas, tīklu veidošanu un *EURES* logotipu kā atzītu kvalitātes zīmogu. Turklāt *EURES* dalībnieki un partneri var darboties kā vēstnieki, daloties pieredzē un veiksmes stāstos, lai popularizētu tīklu. Lai vēl vairāk uzlabotu iesaisti, *EURES* padomdevējiem būtu aktīvi jāizmanto portāls nolūkā maksimāli palielināt tā ietekmi, sniedzot atbalstu darba meklētājiem un darba devējiem, un tīkla dalībniekiem būtu jāapsver iespēja izmantot sadarbspēju, kas pieejama, izmantojot rezultātu lietojumprogrammas saskarni (*API*) CV un BD. *EURES* tīklam būtu arī jāizpēta sinerģija ar citiem attiecīgiem vietējiem tīkliem.

Darba programmu uzlabošana, pieskaņošanās darba tirgum un pasākumu popularizēšana

VKB būtu jāīsteno ieteikumi no darba programmas un darbības pārskatu novērtējumiem[13]. Plānošanā, arī *EOJD*, būtu jāņem vērā arī darba tirgus informācija un valstu vajadzības, izmantojot ziņojumus par darbaspēka trūkumu un pārpalikumu, lai izstrādātu mērķtiecīgus starpvalstu sadarbības projektus konkrētām lietotāju grupām, piemēram, konkrētām nozarēm, profesijām, jauniešiem vai MVU utt. Lai pēc iespējas vairāk palielinātu informētību, *EURES* portāla pasākumu sadaļā būtu aktīvi jāveicina valstu pasākumi, savukārt *EURES* arī turpmāk būtu jāveicina informētība ar mērķtiecīgām sociālo mediju kampaņām, ko vada EKB.

6.2 Ieteikumi EKB

Pilnīga atbilstība *EURES* regulai

EKB būtu jāturpina centieni nodrošināt pilnīgu atbilstību *EURES* regulai un tās īstenošanas lēmumiem attiecībā uz visiem EKB uzdevumiem un pienākumiem, kas noteikti *EURES* satvarā.

Pietiekami resursi un centieni, lai atbalstītu *EURES* un *Europass* sinerģijas projektu

EKB būtu jāturpina atbalstīt sadarbību tīklā un jāpiešķir pietiekami resursi un laiks *EURES* un *Europass* sinerģijas projekta sekmīgai īstenošanai. Tas ietver *EURES* portāla stratēģijas un citu

[13] Papildus DRMS galvenais *EURES* valstu ikgadējo darbību uzraudzības instruments ir plānošanas cikls (turpmāk "PC", t. i., visu *EURES* valstu darba programmas). Katrs VKB ikgadējā valsts darbības pārskatā ziņo par savas valsts *EURES* tīkla darbības rezultātiem un iznākumiem, salīdzinot tos ar valsts darba programmā noteiktajiem mērķiem. Ar Komisijas Īstenošanas lēmumu (ES) 2017/1256 tika ieviesta PC izmantojamā kārtība un paraugi.

stratēģisko satvaru saskaņošanu ar šīs svarīgās iniciatīvas mērķiem, kuras mērķis ir uzlabot un paplašināt pakalpojumus darba meklētājiem visā Eiropā. Šīs sinerģijas stiprināšana ir būtiska, lai uzlabotu to digitālo rīku pieejamību, efektivitāti un lietderību, kas atbalsta darbaspēka mobilitāti visā Eiropā.

Efektīvas piemeklēšanas veicināšana, *API* un vērtīgs portāls tīklam

Komisija mudina EKB turpināt tehnisko darbu, kas vajadzīgs, lai nodrošinātu *EURES* piemeklēšanas programmas pienācīgu darbību un Eiropas prasmju, kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikācijas (*ESCO*) efektīvu izmantošanu šajā nolūkā. EKB tiek aicināts veikt turpmākus proaktīvus pasākumus, lai uzlabotu pakalpojumus *EURES* dalībniekiem un partneriem, īpašu uzmanību pievēršot digitālo rīku izmantošanas uzlabošanai. Būtu jāizstrādā lietotājdraudzīga un pilnībā atbilstīga *API*, lai *EURES* darbinieki savā attiecīgajā IT vidē varētu portālā labāk izmantot BD un CV, kā arī piedāvāt *API* jauniem dalībniekiem un partneriem. Digitālās iesaistes stiprināšana ir būtiska, lai nodrošinātu tīkla efektivitāti un lietderību.

Ciešākas sadarbības veicināšana ar galvenajām ieinteresētajām personām, piemēram, EKG, un spēcīgākas uz lietotāju vērstas pieejas pieņemšana – ne tikai portāla pakalpojumu izstrādē, bet arī transversālu tīkla atbalsta pakalpojumu izstrādē – palīdzētu uzlabot *EURES* vispārējo efektivitāti un lietderību.

Turklāt EKB tiek mudināts noteikt galveno mērķu kopumu attiecībā uz portāla pakalpojumiem un vispārīgāk – tīkla darbībām. Tie būtu jāizmanto, lai noteiktu mērķrādītājus un novērtētu ietekmi un progresu šo mērķrādītāju sasniegšanā. Tas ļaus vieglāk novērtēt ietekmi un progresu šo mērķrādītāju sasniegšanā, kā arī to, vai darbību ir iespējams kvalificēt kā "veiksmīgu", un apspriest ar tīkla dalībniekiem, kāpēc daži mērķrādītāji nav sasniegti.

6.3 Svarīgi ieteikumi Komisijai

Funkciju un pienākumu precizēšana

Ņemot vērā gadījumus, kad *EURES* uzdevumi un pienākumi šķiet neskaidri, Komisija tiek mudināta uzturēt atklātu saziņu ar EKB un *EURES* locekļiem, lai sniegtu vajadzīgos skaidrojumus. Turklāt Komisijai būtu jāstiprina sava loma, nodrošinot atbilstību *EURES* satvaram, kā noteikts 4.4. iedaļā, tādējādi veicinot, ka šo satvara konsekventi piemēro un izprot visas iesaistītās puses.

Atbilstības un konsekvences nodrošināšana

Komisija ir aktīvi uzraudzījusi un atbalstījusi *EURES* regulas īstenošanu dalībvalstīs. Lai stiprinātu atbilstību un nodrošinātu konsekvenci, tai būtu jāturpina veikt proaktīvus turpmākos pasākumus, ieskaitot strukturētu ziņojumu sniegšanu, mērķtiecīgu divpusēju atbalstu un apmācības iniciatīvas. Sadarbības stiprināšana *ESCO* īstenošanā un atbilstības trūkumu novēršana vēl vairāk uzlabos *EURES* tīkla efektivitāti un integritāti.

Sinerģijas uzlabošana un ietekmes palielināšana

Tā kā Komisija pārrauga MMS un PRP finanšu shēmas, lielāka koncentrēšanās uz ciešāku sadarbību starp projektiem un citām *EURES* darbībām, arī portālu, nodrošinātu lielāku tīkla sinerģiju, efektivitāti un vērtību.

EURES un *Europass* sinerģijas projektam arī turpmāk vajadzētu būt prioritātei, lai nodrošinātu netraucētu integrāciju starp platformām un uzlabotu darbaspēka mobilitātes rīku pieejamību, pārredzamību un izmantojamību.

7 SECINĀJUMI

Pārskata periodā *EURES* joprojām bija izšķiroša nozīme taisnīgas un efektīvas darbaspēka mobilitātes atbalstīšanā Eiropā. Tīkls ir veicinājis iekārtošanu darbā, stiprinājis konsultatīvos pakalpojumus privātpersonām un palīdzējis cilvēkiem atrast darbu citās valstīs, izmantojot dažādas darbības, tai skaitā ES mēroga komunikācijas kampaņas, un nozīmīgus informētības veicināšanas un iesaistes centienus, kas ir stiprinājuši tā lomu.

Tomēr joprojām pastāv problēmas saistībā ar *EURES* portāla potenciāla turpmāku izmantošanu, tā digitālo rīku optimizēšanu un sinerģijas uzlabošanu starp dažādiem *EURES* rīkiem un attiecīgiem vietējiem tīkliem. Galveno digitālo resursu nepietiekama izmantošana, jo īpaši darba piemeklēšanas jomā, norāda uz nepieciešamību pēc stratēģiskākas pieejas, lai nodrošinātu, ka ieguldījumi sniedz maksimālu vērtību darba meklētājiem, darba devējiem un *EURES* dalībniekiem un partneriem. Turklāt jaunu dalībnieku un partneru lēnā integrācija tīklā liecina, ka ir vajadzīgi turpmāki mērķtiecīgi centieni paplašināt un dažādot *EURES* aptvērumu. Būtu jāizstrādā īpaša informēšanas un komunikācijas stratēģija ar skaidri definētiem mērķiem.

Raugoties nākotnē, lai nodrošinātu, ka *EURES* tīkls pielāgojas Eiropas darba tirgus mainīgajām vajadzībām, būs svarīgi turpināt centienus uzlabot sadarbību, nodrošināt pilnīgu atbilstību un izmantot digitālo inovāciju. Strukturālās pārmaiņas, piemēram, digitalizācija, zaļā pārkārtošanās un demogrāfiskās pārmaiņas, maina darbaspēka pieprasījumu un prasmju prasības dažādās nozarēs. Darbaspēka trūkums daudzās nozarēs apvienojumā ar prasmju neatbilstību un kompetenču trūkumu norāda uz nepieciešamību pēc vēl reaģētspējīgāka un pielāgojamāka mobilitātes satvara. Vēl vairāk stiprinot saskaņotību starp *EURES* portālu, *Europass* un *ESCO*, kā arī veicinot sinerģiju starp portālu un *EURES* rīkiem, piemēram, *EOJD*, MMS un PRP, tiks uzlabota tīkla spēja atbalstīt darba ņēmējus un darba devējus šajos pārkārtošanās procesos.

Lai sasniegtu šos mērķus, Komisijai, Eiropas Koordinācijas birojam un *EURES* iesaistītajām valstīm ir cieši jāsadarbojas, lai risinātu darbības problēmas, uzlabotu resursu stratēģisko izmantošanu un nodrošinātu, ka *EURES* joprojām ir galvenais pīlārs darbaspēka mobilitātes atbalstīšanā visā Eiropā.