EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2025 09 29
COM(2025) 538 final

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI

dėl EURES veiklos 2022-2024 m.

Pateikta pagal Reglamento (ES) 2016/589 33 straipsnį

Turinys

1 Santrauka 2
2 Įvadas 2
3 Darbo jėgos judumas Europoje ir EURES 3
4 Pagrindinės veiklos apžvalga 5
4.1 Paramos paslaugos darbuotojams ir darbdaviams 5
4.2 Ištekliai ir valdymas 5
4.3 Kompleksinė Europos koordinavimo centro (EKC) teikiama parama. 7
4.4 Europos Komisijos vadovaujama veikla 8
5 Rekomendacijos iš ankstesnės ataskaitos 10
5.1 Pažanga įgyvendinant pagrindines rekomendacijas 10
5.2 Sritys, kuriose dar reikia imtis papildomų veiksmų 10
6 Rekomendacijos 11
6.1 Rekomendacijos EURES dalyvaujančioms šalims 11
6.2 EKC skirtos rekomendacijos 12
6.3 Pagrindinės Komisijai skirtos išvados 13
7 Išvados 13

1 SANTRAUKA

Šioje, kaip nurodyta EURES reglamento (ES) 2016/589 33 straipsnyje, kas dvejus metus rengiamoje ataskaitoje apžvelgiama EURES veikla nuo 2022 m. liepos 1 d. iki 2024 m. birželio 30 d. Pagrindinis EURES tikslas – pasitelkiant EURES darbuotojų pastangas ir naudojant Europos darbo mobilumo portalą (toliau – EURES portalas) remti sąžiningą darbo jėgos judumą Europos Sąjungoje.

2024 m. EURES šventė savo 30-ąsias veiklos metines su komunikacijos kampanija ir plataus masto informuotumo didinimo renginiais, kurie buvo vykdomi tiesiogiai ir internetu visoje Europoje.

Ataskaitiniu laikotarpiu EURES darbuotojai išnagrinėjo 474 711 darbo prašymų ir duomenis apie 663 878 laisvas darbo vietas bei surengė 20 166 renginius. Vykdant šią veiklą daugiausia dėmesio buvo skiriama bendro pobūdžio paramos paslaugoms darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams, taip pat tikslinėms paslaugoms, susijusioms su pameistryste, stažuotėmis, pagalba pasamdžius darbuotoją ir judumo programomis.

Nepaisant didelių investicijų į portalo kūrimą siekiant užtikrinti, kad portalas ir toliau būtų tinkama priemonė darbo ieškantiems asmenims ir laisvoms darbo vietoms susieti bei teikti informaciją apie judumą, ataskaitiniu laikotarpiu EURES portale registruotų darbo ieškančių asmenų skaičius sumažėjo ir EURES portalas bei jo susiejimo funkcijos nėra nepakankamai išnaudojami. Privačių organizacijų skaičius tinkle padidėjo tik labai nežymiai, nes EURES tinklo plėtra buvo mažai reklamuojama naujiems nariams ar partneriams.

Siekiant sustiprinti EURES poveikį ir spręsti esamas problemas, tinklui reikėtų apsvarstyti šiuos veiksmus:

- plėsti ir įvairinti tinklą – dalyvaujančios šalys[1] turėtų aktyviai įtraukti naujus narius ir partnerius, kad būtų užtikrintas dinamiškesnis ir įtraukesnis EURES tinklas;
- kuo labiau padidinti EURES portalo veiksmingumą ir jo naudojimą tinkle sistemingai susiejant portalą su esamomis priemonėmis, pavyzdžiui, sukuriant naujas funkcijas Europos internetinėms darbo dienoms (EOJD) remti, visapusiškai įgyvendinant EURES ir „Europass“ sinergijos iniciatyvą, tikslinę judumo programą ir tarpvalstybines partnerystes, taip pat užtikrinant geresnę duomenų kokybę, kad būtų galima susieti gyvenimo aprašymus su laisvomis darbo vietomis;
- užtikrinti gebėjimą prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių: siekiant, kad EURES išliktų aktualus ir veiksmingas, reikia, kad jo paslaugos atitiktų esamą darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą, kintančius įgūdžių poreikius, būtų suderintos su skaitmeninimu ir žaliąja pertvarka.

2 ĮVADAS

EURES yra 1994 m. įsteigtas bendradarbiavimo tinklas, kurį sudaro Europos Komisija, Europos darbo institucija (EDI), nacionalinės valstybinės užimtumo tarnybos (VUT) ir kiti nariai bei partneriai ES šalyse, Islandijoje, Lichtenšteine, Norvegijoje ir Šveicarijoje.

Teikdamas informaciją ir užimtumo paslaugas darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams jis remia sąžiningą darbo jėgos judumą bei stiprina bendradarbiavimą ir keitimąsi informacija tinkle.

EURES reglamentu (ES) 2016/589 šis tinklas sustiprintas: i) padidinus paklausos ir pasiūlos Europos darbo rinkoje skaidrumą; ii) išplėtus EURES portale skelbiamų darbo skelbimų aprėptį, kad jie apimtų pameistrystę ir stažuotes; iii) geriau susiejus gyvenimo aprašymus su laisvomis darbo vietomis; iv) standartizavus paslaugas darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams ir v) išplėtus tinklą ir pradėjus gyvenimo aprašymuose ir darbo pasiūlymuose nurodomiems profesijoms, įgūdžiams ir kompetencijoms taikyti Europos įgūdžių, gebėjimų, kvalifikacijos ir profesijų klasifikatorių (ESCO). Šios pastangos remiamos šešiais įgyvendinimo sprendimais, kuriais siekiama užtikrinti vienodą reglamento taikymą EURES dalyvaujančiose šalyse.

Per 30 metų EURES tapo gyvybiškai svarbia ES darbo rinkos rėmimo struktūros dalimi, sudarydamas palankesnes sąlygas sąžiningam judumui ir gerindamas socialinius ir ekonominius rezultatus. EURES paslaugos teikiamos per jo tinklą, kurį sudaro daugiau kaip 1 000 konsultantų visoje Europoje, ir per EURES portalą, kuriame darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams teikiamos elektroninės priemonės. Operatyvinį tinklą sudaro nacionaliniai koordinavimo centrai (NKC), paprastai susiję su VUT arba darbo ministerijomis, Europos koordinavimo centras (EKC), kurį nuo 2021 m. valdo EDI, ir kiti nariai bei partneriai, pavyzdžiui, privačios užimtumo tarnybos ir socialiniai partneriai. NKC, kartu su Europos Komisija ir EDI, yra tinklo veikimą ir veiklą prižiūrinčios EURES Europos koordinavimo grupės nariai.

Šios ataskaitos tikslas – apžvelgti nuo 2022 m. liepos mėn. iki 2024 m. birželio mėn. EURES tinklo vykdytą veiklą ir pasidalyti pagrindinėmis rekomendacijomis, kaip padidinti EURES veiksmingumą remiant sąžiningą ir efektyvų darbo jėgos judumą visoje Europoje.

Šioje ataskaitoje nurodytus duomenis surinko NKC ir juos apibendrino Europos koordinavimo centras. Dalis duomenų gauta iš EURES veiklos valdymo sistemų ataskaitų, o EKC pateikė informaciją apie veiklą savo lygmeniu. Kai kurios įžvalgos taip pat grindžiamos 2025 m. gegužės mėn. paskelbtos Europos darbo institucijos vertinimo ataskaitos išvadomis[2].

3 DARBO JĖGOS JUDUMAS EUROPOJE IR EURES

Darbo jėgos judumas tarp ES valstybių narių toliau didėja. 2023 m. sausio 1 d. 10,1 mln. 20–64 metų amžiaus ES piliečių gyveno kitoje valstybėje narėje nei jų pilietybė, t. y. 2 proc. daugiau nei ankstesniais metais. Tarpvalstybinių darbuotojų skaičius padidėjo maždaug 3 proc. iki 1,83 mln., o komandiruotų darbuotojų skaičius (apskaičiuotas pagal pateiktų perkeliamųjų dokumentų A1[3] skaičių) 2023 m. padidėjo iki 5,5 mln. Vertinant šiuos skaičius kartu galima apskaičiuoti, kad daugiau kaip 8 proc. apmokamų darbo vietų Europos Sąjungoje yra tarpvalstybinio pobūdžio. Tarpvalstybinių persikėlimų skaičius didėja dar greičiau: 2023 m.

[1] Dalyvaujančios šalys arba EURES šalys šioje ataskaitoje reiškia 27 ES valstybės nares, Islandiją, Lichtenšteiną, Norvegiją ir Šveicariją.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103
[3] Perkeliamasis dokumentas, patvirtinantis, kad Europos Sąjungos arba ELPA ir Šveicarijos mobilus darbuotojas yra įregistruotas dokumentą išdavusios šalies socialinio draudimo sistemoje.

738 000 užsienyje gyvenę ES ir ELPA piliečiai grįžo į savo pilietybės šalį (6 proc. daugiau nei praėjusiais metais), o 976 000 persikėlė į kitą ES ir (arba) ELPA šalį, t. y. šalį, kurios piliečiai jie nėra, ir tai yra 14 proc. daugiau nei ankstesniais metais[4].

Tuo tarpu EURES tinklo rodikliai pastaraisiais metais mažėjo. 2018 m. EURES padėjo rasti darbo vietą ne mažiau kaip 84 580 asmenų, 2019 m. – 83 360 asmenų, o metinėse ataskaitose dėl darbo jėgos judumo Europos Sąjungoje apskaičiuota, kad 2018 m. dėl darbo į kitą ES šalį persikėlė 880 000 žmonių, o 2019 m. – 825 000 žmonių. Atitinkamai EURES įdarbintų asmenų skaičius 2018 m. sudarė 9,6 proc. darbo rinkoje aktyvių persikėlusių asmenų, o 2019 m. – 10,1 proc. 2021, 2022 ir 2023 m. (per COVID-19 pandemiją ir po jos) EURES įdarbintų asmenų buvo atitinkamai 53 200, 48 731 ir 48 129, palyginti su aktyviai persikėlusių ES asmenų skaičiumi tais metais: atitinkamai 650 000, 713 000 ir 976 000. Tai reiškia, kad Europos Sąjungoje EURES įdarbintų asmenų dalis[5] tais metais sumažėjo iki 8,2 proc. (2021 m.), 6,8 proc. (2022 m.) ir 4,9 proc. (2023 m.).

Didelių sunkumų kyla ir dėl EURES paslaugų skaitmeninimo, ypač EURES portale. Visų pirma iš 2024 m. statistinių duomenų matyti, kad, nepaisant investicijų į portalo tobulinimą, turinio kūrimą ir reklamą, EURES darbuotojai peržiūrėjo tik apie 3 proc. portale pateiktų gyvenimo aprašymų. Portale saugoma daugiau kaip 1,1 mln. darbo ieškančių asmenų, kurie išreiškė norą rasti darbą kitoje šalyje, gyvenimo aprašymų, tačiau jų profiliai nėra aktyviai naudojami, ir darbo ieškantys asmenys ir darbdaviai neišnaudoja atsivėrusių galimybių.

Kita vertus, Europos internetinės darbo dienos (EOJD) yra vis svarbesnės ir pridėtinę vertę turinčios iniciatyvos pavyzdys[6], kuris parodo, kaip sėkmingai gali vykti tarpvalstybinis bendradarbiavimas, kai šalys kartu organizuoja šiuos renginius ir sudaro jiems palankesnes sąlygas. Paaiškėjo, kad EOJD platforma tinklui yra labai vertingas išteklius, stiprinantis EURES reputaciją dėl teikiamų aukštos kokybės paslaugų, be kita ko, teikiant individualizuotą tiesioginę konsultantų paramą darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams. Tačiau EURES portalas dar nėra susietas su EOJD, todėl kol kas nėra aišku, kokia galėtų būti sinergija iš glaudesnio šių dviejų EURES priemonių suderinimo.

Apklausos, pokalbiai ir EURES atvejo tyrimas parodė, kad kai kurios suinteresuotųjų subjektų grupės yra susirūpinusios dėl tinklo veiklos veiksmingumo[7]. Reikia atlikti išsamią analizę, kad būtų galima suprasti, kaip EURES darbuotojai vykdo darbo ieškančių asmenų ir darbo pasiūlymų susiejimą, jei tai nėra daroma naudojantis portalu. Nustačius alternatyvius metodus, kuriais jie remiasi, bus lengviau įvertinti, ar ši praktika yra veiksmingesnė ir ar reikėtų perskirstyti išteklius, kad būtų geriau remiami pagrindiniai EURES tikslai. Europos koordinavimo centras turėtų sukurti sistemą veiklai portale ir jos rezultatams stebėti.

[4] COM (2025) Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2024.
[5] Staff Working Document Evaluation of European Labour Authority, (COM 2025), p. 31.
[6] Įdarbinimo renginiai, kuriuose dalyvauja darbo ieškantys asmenys ir darbdaviai, padedant EURES konsultantams ir kitiems užimtumo specialistams (žr. https://europeanjobdays.eu/en)
[7] Staff Working Document Evaluation of European Labour Authority, (COM 2025), Annex V, p. 120/121.

4 PAGRINDINĖS VEIKLOS APŽVALGA

4.1 Paramos paslaugos darbuotojams ir darbdaviams

Darbo pasiūlos ir paklausos derinimas ir įdarbinimas

Nuo 2022 m. liepos mėn. iki 2024 m. birželio mėn. EURES darbuotojai išnagrinėjo 474 711 darbo prašymų, t. y. daugiau, palyginti su 445 206 praėjusiu ataskaitiniu laikotarpiu. Per tą patį laikotarpį buvo tvarkyti duomenys dėl 663 878 laisvų darbo vietų – mažiau, palyginti su 718 168 ankstesniu laikotarpiu. EURES iš viso surengė 20 116 renginių, iš kurių 70 proc. buvo skirti informacijai darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams teikti, 8 proc. buvo skirti įdarbinimui, o 22 proc. – bendrai įdarbinimo ir informavimo veiklai. Per ataskaitinį laikotarpį buvo įdarbinti 93 785 asmenys, t. y. daugiau, palyginti su 85 780 asmenų ankstesniu laikotarpiu. Kalbant apie paskyrų valdymą, ataskaitiniu laikotarpiu buvo sukurtos 3 643 naujos paskyros. Be to, 2024 m. sausio mėn. valant sistemą buvo pašalinta 5 320 nenaudojamų paskyrų.

Informacija ir rekomendacijos

Ataskaitiniu laikotarpiu EURES darbuotojai teikė įvairias paslaugas, įskaitant konsultacijas susitikus asmeniškai ir internetu, pagalbą rengiant skelbimus apie laisvas darbo vietas ir praktinių seminarų organizavimą. Per šį laikotarpį iš viso pranešta apie 3 666 663 individualius kontaktus su darbuotojais ir 383 325 kontaktus su darbdaviais. Bendraujant su darbuotojais daugiausiai dėmesio buvo skiriama įdarbinimui (43 proc. kontaktų), o bendraujant su darbdaviais 47 proc. kontaktų buvo susiję su bendros informacijos apie EURES teikimu. Per šį ataskaitinį laikotarpį išryškėjo tendencija dėl kintančios kontaktų kilmės. Sąveikų su darbuotojais šalies viduje padaugėjo iki 53 proc. visų kontaktų, palyginti su 44 proc. ankstesniu ataskaitiniu laikotarpiu. Panašiai kontaktų su darbdaviais toje pačioje šalyje padaugėjo iki 79 proc., o tai atspindi susidomėjimą darbuotojų samdymu šalies viduje.

Specialios paramos paslaugos

EURES šalyse pirmenybė vis dar buvo teikiama pagalbai pasamdžius darbuotoją ir daugiausia dėmesio buvo skiriama su mokesčiais, socialine apsauga, būstu ir švietimo galimybėms šeimoms susijusioms konsultacijoms. Kai kurios šalys išplėtė savo paslaugas siūlydamos nemokamus kalbų kursus ir e. mokymosi priemones, kad paskatintų ilgalaikį mobiliųjų darbuotojų išlaikymą ir jų integraciją. Ataskaitiniu laikotarpiu padaryta pažanga vykdant paramos jaunimui veiklą, visų pirma pameistrystės ir stažuočių srityse. EURES portale buvo pasiūlytos 468 108 pameistrystės ir 27 364 stažuotės, t. y. daugiau nei atitinkamai 212 726 ir 17 001 ankstesniu laikotarpiu. Viena iš svarbių iniciatyvų buvo Europos jaunimo metų kampanija[8].

4.2 Ištekliai ir valdymas

Žmogiškieji ištekliai

EURES darbuotojai yra konsultantai, dirbantys nacionalinėse ir regioninėse VUT bei kitose EURES narių arba partnerių organizacijose. 2022–2024 m. bendras EURES darbuotojų skaičius šiek tiek sumažėjo nuo 2 371 iki 2 345, taip pat sumažėjo visu etatu dirbančių

[8] Daugiau informacijos žr. 6 puslapyje „Komunikacijos veikla EURES šalyse“.

darbuotojų skaičius – nuo 1 179 iki 1 153. Šie skaičiai apima konsultantus, kurie su EURES projektais dirba nacionalinėse arba regioninėse VUT, taip pat dirbančius kitose EURES narių arba partnerių organizacijose.

Finansiniai ištekliai

NKC biudžetų sudėtis įvairiose EURES šalyse skiriasi. Septynios šalys pranešė gavusios Europos Sąjungos finansavimą (Čekija, Italija, Kipras, Latvija, Islandija, Slovėnija ir Slovakija), šešiolika šalių (Belgija, Danija, Estija, Airija, Ispanija, Prancūzija, Kroatija[9], Lichtenšteinas, Lietuva, Malta, Nyderlandai, Norvegija, Austrija, Portugalija, Rumunija, Suomija ir Šveicarija) gavo tik nacionalinį finansavimą, o likusios šalys informavo apie mišrius finansavimo modelius (Bulgarija, Vokietija, Graikija, Liuksemburgas, Vengrija, Lenkija ir Švedija).

IT infrastruktūra

EURES šalys toliau tobulino savo skaitmenines paslaugas ir gerino savo platformų sąveikumą, kad būtų lengviau į EURES portalą perkelti duomenis apie laisvas darbo vietas ir gyvenimo aprašymus. 2022 m. įvedus privalomą dviejų veiksnių tapatumo nustatymą, iš pradžių registruotų paskyrų skaičius sumažėjo, tačiau 2023 m. spalio mėn. vėl pradėjus taikyti savanorišką vieno veiksnio tapatumo nustatymą vidutiniai mėnesiniai srautai padidėjo. Iki 2024 m. birželio mėn. pabaigos EURES portale buvo 114 408 registruotos paskyros, įskaitant 109 521 darbo ieškančių asmenų ir 3 246 įmonių vadovų paskyras.

Valdymas ir bendradarbiavimas su suinteresuotaisiais subjektais

EURES tinkle suinteresuotųjų subjektų bendradarbiavimas apima NKC, viešąsias ir privačiąsias užimtumo tarnybas, socialinius partnerius ir kitas vyriausybines ir nevyriausybines organizacijas. Svarbiausi darbai vyksta EURES Europos koordinavimo grupės posėdžiuose, dvišaliuose susitikimuose su NKC ir oficialiose darbo grupėse komunikacijos, mokymo ir sąveikumo klausimais. Be to, EKC finansiškai ir administravimo atžvilgiu padėjo rengti tiesioginių vadovų ir koordinatorių dalijimosi nuomonėmis susitikimus ir organizavo praktinius seminarus tokiomis temomis kaip programavimo ciklas ir veiklos rezultatų vertinimo sistema. EKC taip rėmė EURES Europos koordinavimo grupės narių mainus, parengdama tam sąlygas ir mokydama juos naudotis CIRCABC[10] kaip IT pagrindu veikiančia bendradarbiavimo platforma. Apklausa, kurioje buvo vertinamas NKC bendradarbiavimas su nacionaliniais socialiniais partneriais ir dvišaliai elektroniniai posėdžiai su ES lygmens socialiniais partneriais, parodė NKC norą siekti glaudesnio bendradarbiavimo skatinant socialinius partnerius aktyviai dalyvauti EURES Europos koordinavimo grupės posėdžiuose.

Komunikacijos veikla EURES šalyse

Ataskaitiniu laikotarpiu iš viso surengtas 20 451 renginys, juose dalyvavo 648 019 dalyvių. Palyginti su ankstesniu ataskaitiniu laikotarpiu (12 887 renginiai ir 537 696 dalyviai), renginių buvo daugiau. Vienas iš svarbiausių renginių buvo 2022 ir 2023 m. vykdyta EURES jaunimo kampanija. Ši 146 000 EUR biudžetą turinti kampanija pasiekė 20,5 mln. parodymų socialiniuose tinkluose. Vykdydama EURES 30-ųjų metinių kampaniją EKC taip pat

[9] Ataskaitiniu laikotarpiu nuo 2022 m. liepos mėn. iki 2023 m. birželio mėn. Kroatijos NKC buvo finansuojamas ESF+ lėšomis, bet nuo 2023 m. liepos mėn. yra finansuojamas iš nacionalinio biudžeto.
[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome

bendradarbiavo su Komisijos kampanija, skirta Europos įgūdžių metams. Ši kampanija apėmė Europos ir nacionalinio lygmens veiksmus ir kampanijos medžiagą. 2024 m. pirmojo pusmečio rezultatai: užregistruoti 566 renginiai su 47 190 dalyvių, kampanijos veikloje dalyvavo visos šalys (31). Iki 2024 m. rugsėjo mėn. socialiniuose tinkluose kampanija pasiekė 41 mln. žmonių, ji buvo parodyta 120 mln. kartų ir pasiekė 23 mln. vaizdo peržiūrų, o srautas į EURES portalą padidėjo 20 proc. Bendras kampanijos biudžetas 2024 m. pirmąjį pusmetį siekė 1,2 mln. EUR.

4.3 Kompleksinė Europos koordinavimo centro (EKC) teikiama parama.

Koordinavimas, valdymas ir finansiniai ištekliai

EKC ir toliau prižiūri ir palengvina programavimo ciklą bei koordinuoja NKC veiklą visame tinkle. Kaip pagrindinis tinklo valdymo forumas EURES Europos koordinavimo grupė rinkosi septynis kartus, kad priimtų sprendimus dėl veiklos krypties ir strateginių prioritetų. Be to, buvo surengta *ad hoc* posėdžių svarbiausioms temoms, įskaitant planuojamą 2025–2030 m. EURES strategiją, jaunimo iniciatyvas, darbo jėgos trūkumą ir su EURES portalu susijusius pokyčius, aptarti. Šie susitikimai atliko svarbų vaidmenį skatinant strateginį veiksmų derinimą ir užtikrinant veiksmingą bendradarbiavimą visame tinkle. Ataskaitiniu laikotarpiu EURES veiklai iš EDI biudžeto skirta 19,49 mln. EUR.

EURES portalo veikimas ir plėtojimas

Europos darbo institucija, kaip EKC, yra EURES portalo sistemos savininkė, o Europos Komisija toliau valdo jo techninę plėtrą ir priežiūrą. Imtasi veiksmų, kad portalas būtų suderintas su Europos Komisijos bendra struktūros ir funkcionalumo sistema, ir yra numatyta papildomų atnaujinimų. Siekiant pagerinti portalo pajėgumus, be kita ko, buvo padidinta laisvų darbo vietų ir gyvenimo aprašymų duomenų kokybė, kad geriau veiktų automatinio susiejimo funkcijos, kurios yra grindžiamos priimtu Europos įgūdžių, gebėjimų, kvalifikacijų ir profesijų klasifikatoriumi (ESCO). Keliose EURES dalyvaujančiose šalyse šioje srityje padaryta tam tikra pažanga, EKC, Komisijai ir keliems NKC teikiant nuolatinę paramą, kad pagerėtų viso tinklo suderinimo kokybė. Europos internetinės darbo dienos (Europos internetinių darbo dienų platforma) ataskaitiniu laikotarpiu rėmė 70 renginių, kuriuose dalyvavo darbo ieškantys asmenys ir darbdaviai. Šie renginiai surengti panaudojant 1,39 mln. EUR biudžetą ir suteikė vertingų galimybių susieti ir įdarbinti 105 198 Europos internetinių darbo dienų dalyvių iš viso tinklo.

Mokymas ir profesinis tobulėjimas

Per ataskaitinį laikotarpį EURES mokymo akademija surengė iš viso 154 mokymo kursus, kuriuose dalyvavo 3 369 EURES konsultantai ir kiti EURES narių ir partnerių darbuotojai. Šie kursai vyko įvairiomis temomis, įskaitant suderinimą su ESCO, komunikacijos priemonių naudojimą ir naršymą EURES portale. Siekiant pagerinti mokymo patirtį, 2023 m. buvo pradėtos taikyti kokybės kontrolės priemonės. Siekdama užtikrinti, kad būtų laikomasi aukščiausių standartų, EKC kas šešis mėnesius peržiūrėjo po 10 proc. mokymo kursų. Taip pat pradėti taikyti naujoviški mokymo formatai, kaip antai renginiuose „EURES in Action“ švenčiant 30-osios EURES veiklos metines. Šiuose renginiuose buvo dalyvaujama mišriais būdais ir vyko interaktyvios profesinio tobulėjimo veiklos, taip siekiant dar labiau paskatinti bendradarbiavimą ir dalyvavimą tinkle.

Pagalbos tarnyba

Ataskaitiniu laikotarpiu EURES pagalbos tarnyba iš viso išnagrinėjo 22 359 naudotojų užklausas, t. y. šiek tiek mažiau, palyginti su ankstesniu laikotarpiu. 2023 m. buvo sudaryta nauja preliminarioji sutartis, kuria padidintas pagalbos tarnybos pajėgumas padėti darbo ieškantiems asmenims, darbdaviams ir EURES darbuotojams.

Tinklaveika, keitimasis gerąja patirtimi ir tarpusavio mokymasis

Ataskaitiniu laikotarpiu EURES surengė keletą renginių, kuriuose buvo pabrėžiamas organizacijos įsipareigojimas bendradarbiauti ir dalytis žiniomis. Tarp svarbiausių renginių – tarpusavio mokymosi seminarai, apskritojo stalo diskusijos apie programavimo ciklą ir ataskaitų dėl darbo jėgos trūkumo ir pertekliaus pristatymas. Šias pastangas papildė partnerystės su Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondu (EUROFOUND) ir Europos profesinio mokymo plėtros centru (CEDEFOP), kuriose daugiausia dėmesio skirta įžvalgų apie judumą gerinimui ir EURES rodiklių suvestinės funkcijų tobulinimui. EURES toliau rodė savo įsipareigojimą skatinti tarpvalstybinį bendradarbiavimą vykdant porinės veiklos projektus, strateginio prognozavimo praktinius seminarus ir nacionalinius renginius, kurie atliko svarbų vaidmenį stiprinant bendradarbiavimą ir sudarant palankesnes sąlygas keistis žiniomis visame tinkle.

Komunikacijos veikla

Ataskaitiniu laikotarpiu EURES labai išplėtė savo pasiekiamumą per tikslines socialinių tinklų kampanijas, kurias vykdė EKC. Šiomis pastangomis matomumas buvo padidintas įvairiose platformose: „Facebook“ sekėjų skaičius viršijo 1 mln., „LinkedIn“ – pasiekė 437 027, „Twitter/X“ – 71 053, kituose socialiniuose tinkluose („Instagram“ ir „YouTube“) – pasiekė 81 591[11]. Bendradarbiavimo kampanijos papildomai parodė EURES įsipareigojimą reklamuoti savo paslaugas. EURES tinklas rėmė tokias iniciatyvas kaip Europos įgūdžių metai, panaudodamas partnerystes, nuomonės formuotojus ir konkrečioms šalims skirtą medžiagą, kad padidintų šių kampanijų veiksmingumą ir aprėptį. Kaip jau minėta, 30-ųjų veiklos metinių kampanija turėjo ypač didelį poveikį.

Judumo ir darbo rinkos tendencijų analizė

Ataskaitiniu laikotarpiu buvo paskelbtos 2022 ir 2023 m. EURES ataskaitos dėl darbo jėgos trūkumo ir pertekliaus. Šiose ataskaitose pateikta darbo rinkos pasiūlos ir paklausos disbalanso analizė ir išnagrinėtos tarpvalstybinės darbo pasiūlos ir paklausos susiejimo galimybės bei judumo tendencijos. Bendradarbiaujant su CEDEFOP ir EUROFOUND toliau daryta pažanga kuriant sąveikiąsias rodiklių suvestines, didinant duomenų prieinamumą ir duomenų panaudojimo galimybes darbo rinkoje.

4.4 Europos Komisijos vadovaujama veikla

Ataskaitiniu laikotarpiu Komisija stebėjo, kaip valstybės narės įgyvendina EURES reglamentą ir tuo tikslu išsiuntė raštus visoms 27 valstybėms narėms. Siekiant užtikrinti visišką EURES reglamento laikymąsi, šiuose raštuose buvo teiraujamasi, ar tinkamai įgyvendinami konkretūs reglamento aspektai, t. y. priėmimo procesai, duomenų apie laisvas darbo vietas ir gyvenimo

[11] Įskaitant nacionalines EURES paskyras, remiantis EDI duomenimis (2025), *EURES in the first semester of 2024*.

aprašymų perdavimas ir suderinimo su ESCO įgyvendinimas perduodant duomenis. Šia iniciatyva buvo siekiama užtikrinti nuoseklų EURES sistemos įgyvendinimą visoje Europos Sąjungoje. Komisija yra įsipareigojusi toliau stebėti šias sritis ir prireikus imsis papildomų veiksmų, kad pašalintų bet kokias spragas ar atitikties problemas ir taip pagerintų tinklo vientisumą ir veiksmingumą.

Be to, Komisija EURES Europos koordinavimo grupės posėdžiuose kas šešis mėnesius teikė EURES reglamento įgyvendinimo ir jo laikymosi ataskaitas.

Komisija EURES šalims teikė dvišalę paramą, susijusią su jų nacionalinių klasifikatorių suderinimu pagal ESCO. Ataskaitiniu laikotarpiu Lietuva ir Austrija baigė savo nacionalinio profesijų klasifikatoriaus suderinimą pagal ESCO, tuo tarpu Lichtenšteine šis darbas dar tęsiamas. Be to, Čekija, Estija ir Austrija derino arba pradėjo derinti savo įgūdžių klasifikaciją pagal ESCO.

Siekdamos padėti EURES šalims vykdyti savo įsipareigojimus dėl ESCO įgyvendinimo EURES sistemoje, 2023 m. lapkričio 30 d. ir gruodžio 1 d. Komisija ir EDI surengė dviejų dienų mokymo kursus EURES ir VUT techniniams darbuotojams. Be to, 2024 m. birželio 19 d. EDI surengtuose EURES mokymo kursuose buvo pristatytas ESCO žaliųjų įgūdžių sąrašas.

2024 m. rudenį vyko svarbi iniciatyva – EURES ir „Europass“ sinergijos projektas, kuriuo kuriamas labiau integruotas požiūris į šiuos du Europos portalus. Projekte siūloma darbo ieškantiems asmenims pasiūlyti daugiau paslaugų sudarant sąlygas sklandžiai naršyti tarp portalų ir pašalinant bet kokį paslaugų dubliavimąsi. „Europass“ taps pagrindiniu darbo ieškančių asmenų prieigos punktu, kuriame jie galės susikurti profilį, įvertinti savo įgūdžius, gauti rekomendacijų dėl darbo ir mokymų ir bendrinti savo profilį EURES tinkle.

EURES tarpvalstybiniams partneriams teikiama parama pagal ESF+ EaSI (Užimtumo ir socialinių inovacijų) kryptį. Kaip nurodyta EURES reglamento 3 straipsnyje, EURES tarpvalstybinė partnerystė – tai EURES narių bei partnerių ir atitinkamais atvejais kitų EURES tinklui nepriklausančių suinteresuotųjų subjektų grupė, turinti tikslą vykdyti ilgalaikį bendradarbiavimą regioninėse struktūrose, steigiamose pasienio regionuose, kad galėtų teikti darbuotojų paieškos arba įdarbinimo paslaugas bei informaciją tarpvalstybiniams darbuotojams. EURES tarpvalstybinės partnerystės grupės informavo apie iš viso 72 761 individualų kontaktą su darbo ieškančiais asmenimis, 7 724 individualius kontaktus su darbdaviais ir daugiau kaip 3 145 įdarbinimų šioje ataskaitoje apžvelgiamu laikotarpiu. Be to, tarpvalstybinės partnerystės grupių veikla visų pirma buvo sutelkta į informacijos teikimą darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams, ir su abiem šiomis grupėmis daugiausia buvo kalbama apie socialinę apsaugą, įdarbinimą ir bendro pobūdžio su EURES susijusius klausimus.

Tarpvalstybinės partnerystės grupėse aktyviai padedama subalansuoti įgūdžių ir darbo jėgos trūkumus jų geografinėse pasienio vietovėse ir dažnai tai daroma taikant labai novatoriškas priemones, kaip antai iniciatyvą „Nuo stadiono iki darbo“, kurią Vokietijoje, Prancūzijoje ir Šveicarijoje įgyvendina EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur. Ją vykdant į sporto renginį stadione ar kitoje sporto bazėje pakviečiami darbdaviai ir darbo ieškantys asmenys. Iš pradžių dalyviai nežino, kas iš jų yra darbdavys ir kas ieško darbo. Dienai baigiantis darbdaviai prisistato ir pasikalba su darbo ieškančiais asmenimis, kuriuos jie norėtų nusisamdyti. Darbo ieškantiems asmenims nereikia pateikti gyvenimo aprašymo ar motyvacinio laiško. Pirmasis toks renginys įvyko 2024 m. birželio mėn., jame dalyvavo 124

darbo ieškantys asmenys ir 18 samdančių įmonių – nuo MVĮ iki didelių įmonių. Rezultatai buvo labai džiuginantys, nes visos įmonės, išskyrus vieną, įdarbino darbo ieškančius asmenis.

EURES tikslinei judumo programai taip pat naudojama parama pagal ESF+ EaSI kryptį. Bendras Tikslinės judumo programos tikslas – padėti darbo ieškantiems asmenims (visų pirma jaunimui, bedarbiams ir pažeidžiamų grupių asmenims) rasti darbą, stažuotę ar pameistrystę kitoje ES valstybėje narėje, Islandijoje ar Norvegijoje ir padėti darbdaviams (visų pirma MVĮ) rasti darbuotojų iš kitos ES šalies, Islandijos ar Norvegijos į darbo vietą, kuriai sunku rasti darbuotojų. Ataskaitiniu laikotarpiu šią veiklą vykdė Vokietija, Italija ir Švedija, kaip konsorciumo lyderės, ir atitinkamai buvo sudarytos sąlygos 4 955 stažuotėms ir padėta 402 MVĮ.

5 REKOMENDACIJOS IŠ ANKSTESNĖS ATASKAITOS[12]

EURES tinklas veikia pagal aiškiai apibrėžtą reguliavimo sistemą, kurioje nustatytos jo numatytos funkcijos, vaidmenys, kuriuos jo nariai turėtų atlikti, ir paslaugos, kurias jie turėtų teikti. Paskutinėje ataskaitoje pateikta keletas rekomendacijų, kaip užtikrinti EURES reglamento atitiktį ir paskatinti geresnį tinklo veikimą.

5.1 Pažanga įgyvendinant pagrindines rekomendacijas

Pastangos **padidinti į EURES portalą perduodamų gyvenimo aprašymų skaičių** buvo sėkmingos – visos EURES šalys dabar yra visiškai prisijungusios prie automatizuoto gyvenimo aprašymų perdavimo proceso. Taip užtikrinamas sklandesnis ir nuoseklesnis darbo ieškančių asmenų duomenų srautas ir padidinami tinkamo darbo parinkimo pajėgumai visame tinkle.

Padaryta didelė pažanga **tobulinant stebėsenos ir ataskaitų teikimo priemones**, visų pirma kuriant ir įgyvendinant gerai veikiančią internetinę programavimo priemonę. Atitinkamai supaprastintas duomenų rinkimas ir ataskaitų teikimas, sumažinta NKC tenkanti administracinė našta ir padidintas bendras veiksmingumas.

Be to, atrodo, kad EKC skyrė **pakankamai žmogiškųjų išteklių** EURES ir tai sustiprino jo gebėjimą remti tinklą, palengvinti koordinavimą ir prižiūrėti pagrindinių iniciatyvų įgyvendinimą.

5.2 Sritys, kuriose dar reikia imtis papildomų veiksmų

Nors pasiekta pažangos pagrindinėse srityse, kurios buvo apžvelgtos ankstesnės ataskaitos rekomendacijose, vis dar yra tam tikrų sunkumų užtikrinant visišką EURES tinklo veiksmingumą.

Nors beveik visose valstybėse narėse techniniu požiūriu **suderinimas su ESCO** jau įvykdytas, nėra visapusiškai išnaudojamos jo galimybės. Duomenys apie laisvas darbo vietas ir gyvenimo aprašymai nėra suderinami, kaip numatyta, prieš nusiunčiant juos į EURES portalą, ir taip iš esmės nepaisoma Europos įgūdžių, gebėjimų, kvalifikacijos ir profesijų klasifikatoriaus

[12] Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl EURES veiklos 2020 m. liepos mėn. – 2022 m. birželio mėn. pateikta pagal Reglamento (ES) 2016/589 33 straipsnį, ES leidinių biuras

paskirties bei ribojamos jo suteikiamos galimybės tiksliau parinkti tinkamą darbą ir pagerinti tarpvalstybinį sąveikumą. Labai svarbu spręsti šią problemą, kad būtų visapusiškai pasinaudota ESCO integracijos teikiama nauda.

Be to, nors visos šalys sukūrė naujų narių ir partnerių **priėmimo sistemą**, ne visi NKC aktyviai deda pastangas tinklui plėsti. Laikotarpiu nuo 2022 m. liepos 1 d. iki 2024 m. birželio 30 d. tinklas bendrai padidėjo 24 organizacijomis (18 partnerių, 3 nariai ir 3 VUT nariai) ir 2024 m. birželio 30 d. jame iš viso buvo priimta 271 organizacija – 10 proc. daugiau, palyginti su 247 organizacijomis 2022 m. birželio 30 d. Siekiant užtikrinti, kad priėmimo sistema padėtų toliau plėsti tinklą, reikėtų laikytis tikslingesnio požiūrio ir sumažinti su nariais ir partneriais dirbančių ir su jais nedirbančių šalių pagrindinių tikslų, veiklos ir vystymosi skirtumus.

Galiausiai reikia dėti daugiau pastangų siekiant sustiprinti **EURES ir kitų ES judumo iniciatyvų** sinergiją. Tai apima EURES ir „Europass“ sinergijos projektą, kurio įgyvendinimas vėlavo ir kuriam reikia skirti daugiau dėmesio, kad būtų užtikrintas sėkmingas šios svarbios iniciatyvos įgyvendinimas.

6 REKOMENDACIJOS

6.1 Rekomendacijos EURES dalyvaujančioms šalims

Pagerinti duomenų kokybę ir naudojimąsi EURES portalu

Siekiant padidinti EURES portalo veiksmingumą, svarbu, kad valstybės narės toliau stengtųsi gerinti duomenų kokybę. Aiškūs EURES darbuotojų atsiliepimai EKC apie jiems reikalingas paslaugas yra labai svarbūs užtikrinant, kad jie galėtų visapusiškai naudotis portalo paslaugomis.

Užtikrinti geresnį informavimą ir aktyvesnį dalyvavimą EURES tinkle

NKC turėtų plėtoti tikslines informavimo strategijas, kad pritrauktų naujų narių ir partnerių, pabrėždami pagrindinę naudą, pvz., galimybę EURES portale susipažinti su gyvenimo aprašymais ir duomenimis apie laisvas darbo vietas, mokymo galimybes, tinklaveiką, taip pat pabrėždami EURES logotipą, kaip gerbiamą kokybės ženklą. Be to, EURES nariai ir partneriai gali veikti kaip ambasadoriai ir reklamuoti tinklą pasakodami apie savo patirtį ir sėkmės istorijas. Siekiant dar labiau paskatinti dalyvavimą, EURES konsultantai turėtų aktyviai naudotis portalu, kad padidintų jo poveikį padedant darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams, o tinklo nariai ieškodami gyvenimo aprašymų arba teikdami informaciją apie laisvas darbo vietas turėtų apsvarstyti galimybę pasinaudoti taikomųjų programų sąsajos rezultatų sąveikumu. Be to, reikėtų išnagrinėti galimą EURES tinklo sinergiją su kitais atitinkamais vietos tinklais.

Pagerinti darbo programas, suderinimą su darbo rinka ir renginių reklamavimą

NKC turėtų įgyvendinti darbo programos ir veiklos ataskaitų vertinimuose[13] pateiktas rekomendacijas. Programavimas, įskaitant Europos internetines darbo dienas, turėtų būti

[13] Be veiklos vertinimo sistemos, pagrindinė EURES šalių metinės veiklos stebėsenos priemonė yra programavimo ciklas (t. y. visų EURES šalių darbo programos). Kiekvienas NKC metinėje nacionalinėje veiklos ataskaitoje pateikia informaciją apie nacionalinio EURES tinklo rodiklius ir rezultatus, juos

vykdomas remiantis darbo rinkos įžvalgomis ir nacionaliniais poreikiais, naudojant ataskaitas dėl darbo jėgos trūkumo ir pertekliaus, kad būtų parengti tiksliniai tarpvalstybiniai bendradarbiavimo projektai konkrečioms naudotojų grupėms, pvz., konkretiems sektoriams, profesijoms, jaunimui, MVĮ ir t. t. Siekiant kuo labiau padidinti informuotumą, nacionaliniai renginiai turėtų būti aktyviai reklamuojami EURES portalo renginių skiltyje, o EURES taip pat turėtų toliau didinti informuotumą per tikslines socialinių tinklų kampanijas, kurias vykdo EKC.

6.2 EKC skirtos rekomendacijos

Laikytis visų EURES reglamento nuostatų

EKC turėtų toliau stengtis užtikrinti visišką EURES reglamento ir jo įgyvendinimo sprendimų laikymąsi visų EKC užduočių ir pareigų požiūriu, kaip apibrėžta EURES teisinėje sistemoje.

Skirti pakankami išteklių ir pastangų EURES ir „Europass“ sinergijos projektui remti

EKC turėtų toliau remti bendradarbiavimą tinkle ir skirti pakankamai išteklių ir laiko sėkmingai įgyvendinti EURES ir „Europass“ sinergijos projektą. Be kita ko, tai reiškia EURES portalo strategijos ir kitų strateginių programų suderinimą su šios svarbios iniciatyvos, kuria siekiama gerinti ir plėsti paslaugas visoje Europoje darbo ieškantiems asmenims, tikslais. Šią sinergiją labai svarbu stiprinti, siekiant pagerinti skaitmeninių priemonių, kuriomis remiamas darbo jėgos judumas visoje Europoje, prieinamumą, veiksmingumą ir efektyvumą.

Palengvinti sąlygas veiksmingam darbo pasiūlos ir paklausos suderinimui, programų sąsajai ir tinklui vertingam portalui

Komisija ragina EKC tęsti techninį darbą, kurio reikia siekiant užtikrinti tinkamą EURES darbo pasiūlos ir poreikio suderinimo sistemos veikimą ir veiksmingą Europos įgūdžių, gebėjimų, kvalifikacijos ir profesijų klasifikatoriaus (ESCO) panaudojimą šiam tikslui. EKC raginamas imtis papildomų proaktyvių veiksmų siekiant pagerinti paslaugas EURES nariams ir partneriams, visų pirma pabrėžiant su skaitmeninių priemonių naudojimu susijusius patobulinimus. Turėtų būti parengta patogi naudoti ir visiškai reikalavimus atitinkanti programų sąsaja, kad EURES darbuotojai savo atitinkamoje IT aplinkoje galėtų geriau naudotis portale esančiais duomenimis apie laisvas darbo vietas ir gyvenimo aprašymais bei galėtų pasiūlyti programų sąsaja naudotis naujiems nariams ir partneriams. Siekiant užtikrinti tinklo veiksmingumą ir efektyvumą, labai svarbu stiprinti skaitmeninį įsitraukimą.

Skatinant glaudesnį bendradarbiavimą su pagrindiniais suinteresuotaisiais subjektais, pvz., Europos užimtumo tarnybų koordinavimo grupe, ir taikant labiau į naudotoją orientuotą požiūrį ne tik kuriant portalo paslaugas, bet ir plėtojant kompleksines tinklo paramos paslaugas, būtų prisidėta prie bendro EURES veiksmingumo ir efektyvumo gerinimo.

Be to, EKC raginamas nustatyti pagrindinius portalo paslaugų ir apskritai tinklo veiklos uždavinius. Jais turėtų būti naudojamasi nustatant tikslus ir vertinant poveikį bei pažangą siekiant šių tikslų. Be to, taip bus lengviau įvertinti poveikį ir pažangą siekiant šių tikslų bei

palygindamas su nacionalinėje darbo programoje nustatytais tikslais. Komisijos įgyvendinimo sprendimu (ES) 2017/1256 nustatytos per programavimo ciklą taikytinos procedūros ir formos.

įvertinti, ar galima veiklą laikyti sėkminga, taip pat aptarti su tinklo nariais, kodėl kai kurių tikslų nepavyko pasiekti.

6.3 Pagrindinės Komisijai skirtos išvados

Vaidmenų ir pareigų paaiškinimas

Atsižvelgiant į atvejus, kai atrodė, kad EURES vaidmuo ir pareigos nėra aiškūs, Komisija raginama toliau atvirai bendrauti su EKC ir EURES nariais, kad galėtų pateikti reikiamus paaiškinimus. Be to, Komisija turėtų sustiprinti savo vaidmenį užtikrinant EURES teisinės sistemos reikalavimų laikymąsi, kaip nurodyta 4 skirsnio 4 dalyje, kad visoms susijusioms šalims būtų lengviau šią sistemą nuosekliai taikyti ir ją suprasti.

Atitikties ir nuoseklumo užtikrinimas

Komisija aktyviai stebėjo ir rėmė EURES reglamento įgyvendinimą valstybėse narėse. Siekdama sustiprinti atitiktį ir užtikrinti nuoseklumą, ji turėtų toliau vykdyti proaktyvius tolesnius veiksmus, įskaitant struktūrizuotą ataskaitų teikimą, tikslinę dvišalę paramą ir mokymo iniciatyvas. Stiprinant bendradarbiavimą ESCO įgyvendinimo srityje ir šalinant atitikties trūkumus bus dar labiau padidintas EURES tinklo veiksmingumas ir vientisumas.

Sinergijos ir poveikio stiprinimas

Kadangi Komisija prižiūri Tikslinės judumo programos ir Tarpvalstybinės partnerystės grupių finansines programas, didesnis dėmesys glaudesniam bendradarbiavimui vykdant projektus ir kitą EURES veiklą, įskaitant portalą, užtikrintų didesnę sinergiją, veiksmingumą ir naudą tinklui.

EURES ir „Europass“ sinergijos projektas ir toliau turėtų būti prioritetas siekiant užtikrinti sklandžią platformų integraciją ir padidinti darbo jėgos judumo priemonių prieinamumą, skaidrumą ir tinkamumą naudoti.

7 IŠVADOS

Ataskaitiniu laikotarpiu EURES veikla vis dar buvo labai svarbi remiant sąžiningą ir veiksmingą darbo jėgos judumą Europoje. Įvairi tinklo veikla, įskaitant ES masto komunikacijos kampanijas ir plačias jos vaidmenį sustiprinusias informavimo ir įtraukimo pastangas, padėjo lengviau įdarbinti, sustiprino konsultavimo paslaugas asmenims ir padėjo rasti darbą tarpvalstybiniu mastu.

Tačiau vis dar yra sunkumų siekiant išnaudoti visas EURES portalo galimybes, optimizuojant jo skaitmenines priemones ir gerinant bei stiprinant skirtingų EURES priemonių ir susijusių vietos tinklų sinergiją. Nepakankamai išnaudojami pagrindiniai skaitmeniniai ištekliai, ypač derinant darbo jėgos pasiūlą ir paklausą, parodo, kad reikia taikyti labiau strateginį požiūrį siekiant užtikrinti kuo didesnę investicijų grąžą darbo ieškantiems asmenims, darbdaviams ir EURES nariams bei partneriams. Be to, lėta naujų narių ir partnerių integracija į tinklą rodo, kad reikia toliau dėti tikslingas pastangas siekiant plėsti ir įvairinti EURES auditoriją. Reikėtų parengti specialią informavimo ir komunikacijos strategiją su aiškiai apibrėžtais tikslais.

Žvelgiant į ateitį, tolesnės pastangos stiprinti bendradarbiavimą, užtikrinti visišką atitiktį ir pasinaudoti skaitmeninėmis inovacijomis bus labai svarbios siekiant užtikrinti, kad EURES

tinklas prisitaikytų prie kintančių Europos darbo rinkos poreikių. Struktūriniai pokyčiai, pavyzdžiui, skaitmeninimas, žalioji pertvarka ir demografinės permainos, keičia darbo jėgos paklausą ir įgūdžių poreikius įvairiuose sektoriuose. Tai, kad daugelyje pramonės sektorių trūksta darbo jėgos ir yra įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitiktis bei kompetencijų trūkumas, aiškiai parodo, kad būtina dar labiau reaguojanti ir prisitaikanti judumo sistema. Toliau stiprinant EURES portalo, „Europass“ ir ESCO suderinimą bei skatinant portalo ir EURES priemonių, kaip antai, Europos internetinių darbo dienų, Tikslinės judumo programos ir Tarpvalstybinės partnerystės grupių, sinergiją bus sustiprinti tinklo pajėgumai padėti darbuotojams ir darbdaviams vykstant šioms pertvarkoms.

Siekdamos šių tikslų Komisija, Europos koordinavimo centras ir EURES dalyvaujančios šalys turi glaudžiai bendradarbiauti, kad įveiktų veiklos iššūkius, pagerintų strateginį išteklių naudojimą ir užtikrintų, kad EURES toliau būtų pagrindinis ramstis remiant darbo jėgos judumą visoje Europoje.