EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 29. 9. 2025
COM(2025) 538 final

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

o činnosti siete EURES v rokoch 2022 – 2024

Predložená v súlade s článkom 33 nariadenia (EÚ) 2016/589

Obsah

1. Zhrnutie 2
2. Úvod 2
3. Mobilita pracovnej sily v Európe a sieť EURES 3
4. Prehľad kľúčových činností 5
4.1. Služby podpory pre pracovníkov a zamestnávateľov 5
4.2. Zdroje a riadenie 6
4.3. Prierezová podpora zo strany Európskeho úradu pre koordináciu (ECO) 7
4.4. Činnosti pod vedením Európskej komisie 9
5. Odporúčania z predchádzajúcej správy 10
5.1. Pokrok v oblasti kľúčových odporúčaní 11
5.2. Oblasti, v ktorých je potrebné prijať ďalšie opatrenia 11
6. Odporúčania 11
6.1. Odporúčania pre krajiny zúčastňujúce sa na sieti EURES 11
6.2. Odporúčania pre Európsky úrad pre koordináciu 12
6.3. Hlavné závery pre Komisiu 13
7. Závery 14

1. ZHRNUTIE

Táto dvojročná správa poskytuje prehľad činností siete EURES v období od 1. júla 2022 do 30. júna 2024 tak, ako je uvedené v článku 33 nariadenia (EÚ) 2016/589 o sieti EURES. Hlavným cieľom siete EURES je podporovať spravodlivú mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ prostredníctvom práce zamestnancov siete EURES a Európskeho portálu pre pracovnú mobilitu (portál EURES).

V roku 2024 sieť EURES oslávila 30. výročie komunikačnou kampaňou a rozsiahlymi podujatiami zameranými na zvýšenie povedomia, ktoré sa konali osobne aj online v celej Európe.

Počas obdobia podávania správ zamestnanci siete EURES spracovali 474 711 žiadostí o zamestnanie a 663 878 voľných pracovných miest a zorganizovali 20 166 podujatí. Tieto činnosti sa zameriavali na poskytovanie všeobecných podporných služieb uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom, ako aj na cielené služby súvisiace s učňovskou prípravou, so stážami, s následnou pomocou po nábore a programami mobility.

Napriek významným investíciám do rozvoja portálu s cieľom zabezpečiť, aby zostal vhodným nástrojom na priraďovanie osôb k pracovným miestam a poskytovanie informácií o mobilite, sa počet registrovaných uchádzačov o zamestnanie v sieti EURES počas obdobia podávania správ znížil a portál EURES a jeho funkcie priraďovania nie sú dostatočne využívané. Počet súkromných organizácií v sieti sa zvýšil len mierne a propagácia rozširovania siete EURES na nových členov alebo partnerov bola obmedzená.

S cieľom posilniť vplyv siete EURES a riešiť existujúce výzvy by sieť mala zvážiť tieto opatrenia:

- Rozšíriť a diverzifikovať sieť – zúčastnené krajiny[1] by mali aktívne zapájať nových členov a partnerov, aby zabezpečili vyššiu dynamiku a inkluzívnosť siete EURES.
- Maximalizovať efektívnosť portálu EURES a jeho využívanie sieťou prostredníctvom systematického prepojenia portálu s existujúcimi nástrojmi, napríklad prostredníctvom vývoja nových funkcií na podporu Európskych (online) dní pracovných príležitostí [E(O)DPP], plného vykonávania iniciatívy synergií EURES – Europass, cieleného programu mobility (TMS) a cezhraničných partnerstiev (CBP), ako aj zabezpečenia lepšej kvality údajov na účely priraďovania životopisov k voľným pracovným miestam.
- Zabezpečiť prispôsobenie zmenám na trhu práce: aby si sieť EURES zachovala svoju relevantnosť a efektívnosť, musí svoje služby prispôsobiť pretrvávajúcemu nedostatku pracovnej sily a zručností, meniacim sa požiadavkám na zručnosti, digitalizáciu a zelenú transformáciu.

2. ÚVOD

Sieť spolupráce EURES bola spustená v roku 1994 a zahŕňa Európsku komisiu, Európsky orgán práce (ELA), vnútroštátne verejné služby zamestnanosti (VSZ) a ďalších členov a partnerov v krajinách EÚ, na Islande, v Lichtenštajnsku, Nórsku a vo Švajčiarsku. Podporuje

spravodlivú mobilitu pracovnej sily poskytovaním informácií a služieb zamestnanosti uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom a zároveň posilňuje spoluprácu a výmenu informácií v rámci siete.

Nariadenie (EÚ) 2016/589 o sieti EURES posilnilo sieť prostredníctvom: i) zvýšenia transparentnosti dopytu a ponuky na európskom trhu práce; ii) rozšírenia ponuky pracovných miest na portáli EURES o učňovskú prípravu a stáže; iii) zlepšenia priraďovania životopisov k voľným pracovným miestam; iv) štandardizovania služieb pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov; a v) rozšírenia siete a zavedenia Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolaní (ESCO) na opis povolaní, zručností a kompetencií v životopisoch a voľných pracovných miestach. Tieto snahy sú podporené šiestimi vykonávacími rozhodnutiami, ktorými sa má zabezpečiť jednotné uplatňovanie nariadenia vo všetkých krajinách zúčastňujúcich sa na sieti EURES.

V priebehu 30 rokov sa sieť EURES stala dôležitou súčasťou podpornej štruktúry trhu práce EÚ, ktorá uľahčuje mobilitu za spravodlivých podmienok a zlepšuje sociálnu a hospodársku výkonnosť. Služby siete EURES sa poskytujú prostredníctvom siete viac ako 1 000 poradcov v celej Európe a prostredníctvom portálu EURES, ktorý poskytuje online nástroje uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom. Prevádzkovú sieť tvoria národné úrady pre koordináciu (NCO), ktoré sú zvyčajne prepojené s verejnými službami zamestnanosti alebo ministerstvami práce, Európsky úrad pre koordináciu (ECO), ktorý od roku 2021 riadi orgán ELA, a ďalší členovia a partneri, ako sú súkromné služby zamestnanosti a sociálni partneri. Národné úrady pre koordináciu sú spolu s Európskou komisiou a orgánom ELA členmi európskej koordinačnej skupiny (ECG), ktorá dohliada na fungovanie a činnosti siete.

Účelom tejto správy je poskytnúť prehľad činností vykonávaných sieťou EURES v období od júla 2022 do júna 2024 a zdieľať kľúčové odporúčania zamerané na zvýšenie účinnosti EURES pri podpore spravodlivej a efektívnej mobility pracovnej sily v celej Európe.

Údaje uvedené v tejto správe boli zhromaždené od národných úradov pre koordináciu a agregované Európskym úradom pre koordináciu. Časť údajov pochádza zo správ systémov riadenia výkonnosti EURES, zatiaľ čo Európsky úrad pre koordináciu podal správu o činnostiach na svojej úrovni. Niektoré poznatky sú inšpirované aj zisteniami správy o hodnotení Európskeho orgánu práce, ktorá bola uverejnená v máji 2025[2].

3. MOBILITA PRACOVNEJ SILY V EURÓPE A SIEŤ EURES

Mobilita pracovnej sily medzi členskými štátmi EÚ naďalej rastie. K 1. januáru 2023 žilo 10,1 milióna občanov EÚ (vo veku 20 – 64 rokov) v inom členskom štáte, ako je krajina ich štátneho občianstva, čo je o 2 % viac ako v predchádzajúcom roku. Počet cezhraničných pracovníkov sa zvýšil približne o 3 % na 1,83 milióna a počet vyslaní (odhadovaný na základe počtu vydaných formulárov PD A1[3]) vzrástol v roku 2023 na 5,5 milióna. Na základe týchto údajov

[1] Výrazy „zúčastnené krajiny“ alebo „krajiny siete EURES“ použité v správe znamenajú 27 členských štátov EÚ plus Island, Lichtenštajnsko, Nórsko a Švajčiarsko.

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103.

[3] Prenosný dokument, ktorý potvrdzuje, že mobilný pracovník v Európskej únii alebo v krajinách EZVO a vo Švajčiarsku je zaregistrovaný v systéme sociálneho zabezpečenia krajiny, ktorá tento dokument vydala.

možno vypočítať, že viac ako 8 % platených pracovných miest v EÚ má cezhraničný rozmer. Údaje o cezhraničných pohyboch rastú ešte rýchlejšie: v roku 2023 sa 738 000 občanov EÚ a EZVO vrátilo do svojej krajiny štátnej príslušnosti po pobyte v zahraničí (o 6 % viac ako v predchádzajúcom roku) a 976 000 sa presťahovalo do inej krajiny EÚ/EZVO, teda do krajiny, ktorej nie sú občanmi, čo je o 14 % viac ako v predchádzajúcom roku[4].

Medzitým sa v posledných rokoch znížili výstupy siete EURES. Sieť EURES sprostredkovala v roku 2018 najmenej 84 580 umiestnení a v roku 2019 najmenej 83 360 umiestnení, zatiaľ čo podľa výročných správ o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ sa odhaduje, že v roku 2018 zmenilo krajinu v rámci EÚ z dôvodu práce 880 000 osôb a v roku 2019 to bolo 825 000 osôb. Umiestnenia prostredníctvom siete EURES tak zodpovedali 9,6 % sťahujúcich sa osôb aktívnych na trhu práce v roku 2018 a 10,1 % v roku 2019. Počet umiestnení prostredníctvom siete EURES (počas pandémie ochorenia COVID-19 a po nej) dosahoval 53 200 v roku 2021, 48 731 v roku 2022 a 48 129 v roku 2023 v porovnaní s počtom aktívnych sťahujúcich sa osôb v rámci EÚ: 650 000 (2021), 713 000 (2022) a 976 000 (2023). To znamená, že podiel siete EURES na umiestneniach v rámci EÚ[5] v týchto rokoch klesol na 8,2 % (2021), 6,8 % (2022) a 4,9 % (2023).

Digitalizácia služieb siete EURES, najmä na portáli EURES, takisto čelí významným výzvam. Zo štatistických údajov za rok 2024 najmä vyplýva, že napriek investíciám do zlepšenia portálu, rozvoja obsahu a propagačných činností boli len približne 3 % životopisov na portáli preskúmaných zamestnancami siete EURES. Portál obsahuje viac ako 1,1 milióna životopisov uchádzačov o zamestnanie, ktorí vyjadrili ochotu nájsť si zamestnanie v inej krajine, ich profily však nie sú aktívne využívané, a uchádzači o zamestnanie aj zamestnávatelia tak prichádzajú o príležitosti.

Naopak, príkladom iniciatívy s rastúcim významom a pridanou hodnotou sú Európske (online) dni pracovných príležitostí [E(O)DPP][6], ktoré sú ukážkou úspešnej cezhraničnej spolupráce, keďže krajiny sa spájajú, aby tieto podujatia organizovali a uľahčovali. Platforma E(O)DPP sa ukázala ako veľmi cenný zdroj pre sieť a prispieva k dobrej povesti siete EURES pri poskytovaní vysokokvalitných služieb, spolu s individualizovanou priamou podporou poradcov pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov. Portál EURES však ešte nie je prepojený s E(O)DPP, a preto sa nevyužívajú synergie založené na lepšom kombinovaní týchto dvoch nástrojov siete EURES.

Z prieskumov, rozhovorov a prípadovej štúdie EURES vyplýva, že viaceré skupiny zainteresovaných strán majú obavy o prevádzkovú účinnosť siete[7]. Je potrebná podrobná analýza, ktorá umožní lepšie porozumieť, ako zamestnanci siete EURES vykonávajú párovanie pracovných ponúk s uchádzačmi, ak nie prostredníctvom portálu. Identifikácia alternatívnych metód, na ktoré sa spoliehajú, pomôže posúdiť, či sú tieto postupy efektívnejšie a či by sa mali

4 COM (2025) Výročná správa o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ za rok 2024.

5 Pracovný dokument útvarov Komisie – Hodnotenie Európskeho orgánu práce (COM 2025), s. 31.

6 Náborové podujatia, ktoré spájajú uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov, podporované poradcami siete EURES a ďalšími odborníkmi v oblasti zamestnanosti (pozri: https://europeanjobdays.eu/sk).

7 Pracovný dokument útvarov komisie – Hodnotenie Európskeho orgánu práce (COM 2025), príloha V, s. 120/121.

prerozdeliť zdroje na lepšiu podporu hlavných cieľov siete EURES. Európsky úrad pre koordináciu by mal opätovne zaviesť systém monitorovania činností na portáli a ich výsledkov.

4. PREHĽAD KĽÚČOVÝCH ČINNOSTÍ

4.1. Služby podpory pre pracovníkov a zamestnávateľov

Činnosti priraďovania a umiestňovania

V období od júla 2022 do júna 2024 spracovali zamestnanci siete EURES 474 711 žiadostí o zamestnanie, čo predstavuje nárast oproti 445 206 žiadostiam v predchádzajúcom období podávania správ. V rovnakom období bolo spracovaných 663 878 voľných pracovných miest, čo predstavuje pokles oproti 718 168 v predchádzajúcom období. Sieť EURES zorganizovala celkovo 20 116 podujatí, z ktorých 70 % bolo zameraných na poskytovanie informácií uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom, 8 % bolo zameraných na nábor a 22 % kombinovalo náborové a informačné činnosti. Celkový počet umiestnení dosiahnutých počas obdobia podávania správ dosiahol 93 785, čo predstavuje nárast oproti 85 780 v predchádzajúcom období. Pokiaľ ide o správu účtov, počas obdobia podávania správ bolo vytvorených 3 643 nových účtov. Okrem toho bolo v rámci čistenia účtov vykonaného v januári 2024 odstránených 5 320 účtov z dôvodu nečinnosti.

Informácie a usmernenia

Zamestnanci siete EURES poskytovali počas obdobia podávania správ celý rad služieb vrátane osobného a online poradenstva, pomoci pri vypracúvaní ponúk voľných pracovných miest a organizovaní seminárov. Počas tohto obdobia bolo zaznamenaných celkovo 3 666 663 individuálnych kontaktov s pracovníkmi a 383 325 kontaktov so zamestnávateľmi. Väčšina interakcií s pracovníkmi sa zameriavala na umiestňovanie, čo predstavovalo 43 % kontaktov, zatiaľ čo 47 % interakcií so zamestnávateľmi sa zameriavalo na poskytovanie všeobecných informácií o sieti EURES. Významným trendom počas obdobia podávania správ bola zmena v pôvode kontaktov. Interakcie s pracovníkmi v rámci krajiny sa zvýšili na 53 % z celkového počtu kontaktov, čo predstavuje nárast zo 44 % v predchádzajúcom období podávania správ. Podobne sa kontakty so zamestnávateľmi v rámci tej istej krajiny zvýšili na 79 %, čo odzrkadľuje zameranie na domáce náborové činnosti.

Osobitné podporné služby

Následná pomoc po nábore zostala prioritou pre krajiny siete EURES, pričom sa zameriavala na poradenstvo v oblasti daní, sociálneho zabezpečenia, bývania a vzdelávania pre rodiny. Niektoré krajiny rozšírili svoje úsilie ponukou bezplatných jazykových kurzov a nástrojov elektronického učenia sa s cieľom podporiť dlhodobé udržanie a integráciu mobilných pracovníkov. V priebehu obdobia podávania správ došlo k pokroku v činnostiach na podporu mladých ľudí, najmä v oblasti učňovskej prípravy a stáží. Portál EURES ponúkal 468 108 miest učňovskej prípravy a 27 364 stáží, čo predstavuje nárast z 212 726 v prípade učňovskej prípravy a 17 001 stáží v predchádzajúcom období. Jednou z pozoruhodných iniciatív bola kampaň Európsky rok mládeže[8].

[8] Viac informácií nájdete v časti „Komunikácia v krajinách siete EURES“ na s. 6.

4.2. Zdroje a riadenie

Ľudské zdroje

K zamestnancom siete EURES patria poradcovia pracujúci vo vnútroštátnych alebo v regionálnych verejných službách zamestnanosti a v iných členských či partnerských organizáciách siete EURES. V rokoch 2022 až 2024 sa celkový počet zamestnancov siete EURES mierne znížil z 2 371 na 2 345, pričom počet zamestnancov na plný pracovný čas sa takisto znížil z 1 179 na 1 153. Tieto údaje zahŕňajú poradcov pracujúcich v rámci siete EURES vo vnútroštátnych alebo v regionálnych verejných službách zamestnanosti a v iných členských či partnerských organizáciách siete EURES.

Finančné zdroje

Zloženie rozpočtov národných úradov pre koordináciu sa v jednotlivých krajinách siete EURES líši. Sedem krajín uviedlo, že využilo európske financovanie (Česko, Taliansko, Cyprus, Lotyšsko, Island, Slovinsko a Slovensko), šestnásť krajín využilo iba vnútroštátne financovanie (Belgicko, Dánsko, Estónsko, Írsko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko[9], Lichtenštajnsko, Litva, Malta, Holandsko, Nórsko, Rakúsko, Portugalsko, Rumunsko, Fínsko a Švajčiarsko) a ostatné krajiny uviedli zmiešané modely financovania (Bulharsko, Nemecko, Grécko, Luxembursko, Maďarsko, Poľsko a Švédsko).

Infraštruktúra IT

Krajiny EURES pokračovali v zdokonaľovaní svojich digitálnych služieb a zlepšovaní interoperability svojich platforiem s cieľom uľahčiť prenos voľných pracovných miest a životopisov na portál EURES. Zavedenie povinnej dvojfaktorovej autentifikácie v roku 2022 spočiatku viedlo k poklesu počtu registrovaných účtov, ale po opätovnom zavedení dobrovoľnej jednofaktorovej autentifikácie v októbri 2023 sa priemerný mesačný prílev zvýšil. Do konca júna 2024 mal portál EURES 114 408 registrovaných účtov, z toho 109 521 uchádzačov o zamestnanie a 3 246 manažérov spoločností.

Riadenie a spolupráca so zainteresovanými subjektmi

Spolupráca so zainteresovanými stranami v rámci siete EURES zahŕňa národné úrady pre koordináciu, verejné a súkromné služby zamestnanosti, sociálnych partnerov a ďalšie vládne a mimovládne organizácie. Kľúčové interakcie prebiehajú na stretnutiach európskej koordinačnej skupiny EURES, bilaterálnych stretnutiach s národnými úradmi pre koordináciu a v oficiálnych pracovných skupinách zameraných na komunikáciu, odbornú prípravu a interoperabilitu. Európsky úrad pre koordináciu takisto finančne a administratívne podporil výmenné stretnutia nadriadených pracovníkov a koordinátorov a zorganizoval semináre na témy, ako sú napríklad plánovací cyklus a systém merania výkonnosti. Okrem toho Európsky úrad pre koordináciu podporil výmeny medzi členmi európskej koordinačnej skupiny EURES tým, že im poskytol odbornú prípravu o používaní webovej aplikácie CIRCABC[10] ako IT platformy na spoluprácu. Prieskum hodnotiaci spoluprácu národných úradov pre koordináciu s vnútroštátnymi sociálnymi partnermi a dvojstranné online stretnutia so sociálnymi partnermi na úrovni EÚ poukázali na ochotu národných úradov pre koordináciu zlepšiť spoluprácu,

[9] V období podávania správ od júla 2022 do júna 2023 bol chorvátsky národný úrad pre koordináciu financovaný z ESF+, ale od júla 2023 bude financovaný z vnútroštátneho rozpočtu.

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

pričom bola podporená aktívna účasť sociálnych partnerov na stretnutiach európskej koordinačnej skupiny EURES.

Komunikácia v krajinách siete EURES

Počas obdobia podávania správ sa uskutočnilo celkovo 20 451 podujatí, na ktorých sa zúčastnilo 648 019 účastníkov. To predstavuje nárast v porovnaní s predchádzajúcim obdobím podávania správ (12 887 podujatí a 537 696 účastníkov). Jedným z najvýznamnejších podujatí bola kampaň EURES zameraná na mládež v rokoch 2022 a 2023. S rozpočtom 146 000 EUR dosiahla kampaň 20,5 milióna zobrazení na sociálnych médiách. V rámci kampane k 30. výročiu siete EURES Európsky úrad pre koordináciu spolupracoval aj s Komisiou na kampani k Európskemu roku zručností. Kampaň zahŕňala akcie na európskej a vnútroštátnej úrovni a materiály kampane. V rámci výsledkov prvého polroka 2024 sa zaznamenalo 566 podujatí so 47 190 účastníkmi, pričom sa na činnostiach kampane zúčastnilo všetkých 31 krajín. Do septembra 2024 kampaň na sociálnych médiách oslovila 41 miliónov ľudí, zaznamenala 120 miliónov zobrazení a dosiahla 23 miliónov pozretí videí, pričom návštevnosť portálu EURES vzrástla o 20 %. Celkový rozpočet kampane v prvej polovici roka 2024 bol 1,2 milióna EUR.

4.3. Prierezová podpora zo strany Európskeho úradu pre koordináciu (ECO)

Koordinácia, riadenie a finančné zdroje

Európsky úrad pre koordináciu naďalej dohliada na plánovací cyklus, uľahčuje ho a koordinuje činnosti jednotlivých národných úradov pre koordináciu v rámci siete. Ako hlavné riadiace fórum siete sa európska koordinačná skupina EURES zišla sedemkrát, aby riadila činnosti a riešila strategické priority. Okrem toho sa konali stretnutia *ad hoc*, na ktorých sa diskutovalo o kritických témach vrátane plánovanej stratégie siete EURES na roky 2025 – 2030, iniciatív pre mládež, nedostatku pracovnej sily a vývoji súvisiacom s portálom EURES. Tieto stretnutia zohrali kľúčovú úlohu pri podporovaní strategického zosúladenia a zabezpečovaní účinnej spolupráce v rámci siete. Na operácie siete EURES bolo počas obdobia podávania správ z rozpočtu orgánu ELA pridelených 19,49 milióna EUR.

Prevádzka a rozvoj portálu EURES

Európsky orgán práce ako Európsky úrad pre koordináciu plní úlohu vlastníka systému portálu EURES, pričom Európska komisia naďalej riadi jeho technický rozvoj a údržbu. Boli vykonané práce na zosúladení portálu s celkovým rámcom dizajnu a funkčnosti Európskej komisie, pričom sa očakávajú ďalšie aktualizácie. Snahy o zlepšenie funkcií portálu zahŕňali zvýšenie kvality údajov o voľných pracovných miestach a životopisoch s cieľom zlepšiť automatizované funkcie priraďovania, ktoré sa opierajú o prijatie Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolaní (ESCO). V tejto oblasti sa dosiahol určitý pokrok v niekoľkých krajinách zúčastňujúcich sa na sieti EURES, pričom Európsky úrad pre koordináciu, Komisia a niekoľko národných úradov pre koordináciu poskytovali priebežnú podporu s cieľom zlepšiť kvalitu mapovania v rámci siete. Európske (online) dni pracovných príležitostí [platforma E(O)DPP] podporili počas obdobia podávania správ 70 podujatí, na ktorých sa zúčastnili uchádzači o zamestnanie a zamestnávatelia. Tieto podujatia boli zorganizované s rozpočtom 1,39 milióna EUR a poskytli cenné príležitosti na priraďovanie a nábor 105 198 účastníkov z E(O)DPP v rámci celej siete.

Odborná príprava a profesijný rozvoj

Akadémia EURES Training Academy zorganizovala počas obdobia podávania správ celkovo 154 kurzov odbornej prípravy, na ktorých sa zúčastnilo 3 369 účastníkov z radov poradcov siete EURES a ďalších zamestnancov členov a partnerov siete EURES. Tieto školenia sa týkali rôznych tém vrátane mapovania klasifikácie ESCO, používania komunikačných nástrojov a navigácie na portáli EURES. V roku 2023 boli zavedené opatrenia na kontrolu kvality s cieľom zlepšiť kvalitu odbornej prípravy. Európsky úrad pre koordináciu každých šesť mesiacov preskúmal 10 % kurzov odbornej prípravy, aby sa zabezpečilo dodržiavanie najvyšších noriem. Zaviedli sa aj inovatívne formáty odbornej prípravy, napríklad podujatia ako EURES in Action, ktorými sa oslávilo 30. výročie siete EURES. Tieto podujatia sa vyznačovali hybridnou účasťou a interaktívnymi činnosťami v oblasti profesijného rozvoja, čím sa ďalej posilnila spolupráca a zapájanie sa v rámci siete.

Technická podpora

Počas obdobia podávania správ technická podpora siete EURES spracovala celkovo 22 359 otázok používateľov, čo predstavuje mierny pokles v porovnaní s predchádzajúcim obdobím. V roku 2023 bola zavedená nová rámcová zmluva, ktorou sa posilnila kapacita technickej podpory účinnejšie pomáhať uchádzačom o zamestnanie, zamestnávateľom a zamestnancom siete EURES.

Nadväzovanie kontaktov, výmena osvedčených postupov a vzájomné učenie

Počas obdobia podávania správ organizovala sieť EURES niekoľko podujatí, ktoré zdôraznili jej odhodlanie spolupracovať a vymieňať si poznatky. Medzi významné podujatia patrili semináre o vzájomnom učení, okrúhle stoly o plánovacom cykle a zverejnenie správ o nedostatku a nadbytku pracovnej sily. Tieto snahy dopĺňali partnerstvá s Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) a Európskym strediskom pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop), ktoré sa zameriavali na zlepšenie poznatkov o mobilite a posilnenie funkčnosti prehľadu ukazovateľov siete EURES. Sieť EURES naďalej preukazovala svoj záväzok podporovať cezhraničnú spoluprácu prostredníctvom twinningových projektov, seminárov o strategickom predvídaní a vnútroštátnych podujatí, ktoré zohrali významnú úlohu pri posilňovaní spolupráce a uľahčovaní výmeny poznatkov v rámci siete.

Komunikačné činnosti

Počas obdobia podávania správ sieť EURES výrazne rozšírila svoj dosah prostredníctvom cielených kampaní v sociálnych médiách, ktoré realizoval Európsky úrad pre koordináciu. Tieto snahy zvýšili viditeľnosť na všetkých platformách, pričom počet sledovateľov na Facebooku vzrástol na viac ako 1 milión, na LinkedIn na 437 027, na Twitteri/X na 71 053 a na ostatných sociálnych médiách (Instagram a YouTube) na 81 591[11]. Kampane zamerané na spoluprácu ďalej zdôraznili odhodlanie siete EURES propagovať svoje služby. Sieť EURES podporila iniciatívy, ako napríklad Európsky rok zručností, pričom na zvýšenie účinnosti a dosahu týchto kampaní využila partnerstvá, influencerov a materiály špecifické pre jednotlivé krajiny. Ako bolo uvedené vyššie, mimoriadne účinná bola kampaň k 30. výročiu.

Analýza mobility a trendov na trhu práce

[11] Vrátane národných účtov EURES, na základe ELA (2025), *EURES v prvom polroku 2024*.

V priebehu obdobia podávania správ boli uverejnené správy siete EURES za roky 2022 a 2023 o nedostatku a nadbytku pracovnej sily. Tieto správy obsahovali analýzy nerovnováhy na trhu práce a skúmali možnosti nadnárodného potenciálu priraďovania a trendy mobility. Spolupráca s organizáciami Cedefop a Eurofound ďalej posunula vývoj interaktívnych prehľadov, čím sa zlepšila prístupnosť a použiteľnosť údajov o trhu práce.

4.4. Činnosti pod vedením Európskej komisie

Počas obdobia podávania správ Komisia sledovala vykonávanie nariadenia o sieti EURES členskými štátmi a na tento účel všetkým 27 členským štátom zaslala listy. V týchto listoch sa pýtala na nesprávne vykonávanie konkrétnych aspektov nariadenia s cieľom zabezpečiť úplné dodržiavanie nariadenia o sieti EURES, a to konkrétne procesov prijímania, prenosu voľných pracovných miest a životopisov a vykonávania mapovania klasifikácie ESCO pri prenose údajov. Cieľom tejto iniciatívy bolo zabezpečiť jednotné vykonávanie rámca EURES v celej EÚ. Komisia sa naďalej zaväzuje monitorovať tieto oblasti a v prípade potreby prijať následné opatrenia s cieľom odstrániť akékoľvek nedostatky alebo problémy s dodržiavaním predpisov a zlepšiť integritu a účinnosť siete.

Okrem toho Komisia každých šesť mesiacov podávala na stretnutiach európskej koordinačnej skupiny EURES správy o vykonávaní a dodržiavaní nariadenia o sieti EURES.

Komisia poskytovala dvojstrannú podporu krajinám zavádzajúcim EURES pri mapovaní ich vnútroštátnych klasifikácií podľa klasifikácie ESCO. Počas obdobia podávania správ Litva a Rakúsko dokončili mapovanie svojich vnútroštátnych klasifikácií povolaní podľa ESCO, zatiaľ čo v Lichtenštajnsku práce stále prebiehajú. Okrem toho Česko, Estónsko a Rakúsko zmapovali alebo začali mapovať svoju klasifikáciu zručností podľa klasifikácie ESCO.

S cieľom podporiť krajiny vykonávajúce nariadenie o sieti EURES pri plnení ich povinností súvisiacich so zavádzaním klasifikácie ESCO v sieti EURES zorganizovali Komisia a orgán ELA 30. novembra a 1. decembra 2023 dvojdňovú odbornú prípravu pre technických zamestnancov siete EURES a VSZ. Okrem toho bol v rámci odbornej prípravy siete EURES, ktorú zorganizoval orgán ELA 19. júna 2024, predstavený zoznam zelených zručností v rámci klasifikácie ESCO.

Počas jesene 2024 bol kľúčovou iniciatívou projekt synergií EURES – Europass, ktorý vytvára integrovanejší prístup medzi týmito dvoma európskymi portálmi. Projekt navrhuje rozšíriť služby ponúkané uchádzačom o zamestnanie tým, že umožní plynulú navigáciu medzi portálmi a odstráni akékoľvek zdvojovanie služieb. Europass sa stane centrálnym vstupným bodom pre uchádzačov o zamestnanie, kde si budú môcť vytvoriť profil, posúdiť svoje zručnosti, získať odporúčania týkajúce sa pracovných miest a odbornej prípravy a zdieľať svoj profil na sieti EURES.

Programy cezhraničného partnerstva EURES využívajú podporu zo zložky EaSI („zamestnanosť a sociálna inovácia“) ESF+. Ako sa uvádza v článku 3 nariadenia o sieti EURES, cezhraničné partnerstvo siete EURES je zoskupenie členov alebo partnerov siete EURES a prípadne iných zainteresovaných subjektov mimo siete EURES so zámerom dlhodobej spolupráce v rámci regionálnych štruktúr zriadených v cezhraničných regiónoch s cieľom ponúkať služby v oblastiach umiestňovania, náboru a informácií pre cezhraničných pracovníkov. Počas obdobia, na ktoré sa vzťahuje táto správa, zaznamenali programy cezhraničného partnerstva EURES celkovo 72 761 individuálnych kontaktov s uchádzačmi o

zamestnanie, 7 724 individuálnych kontaktov so zamestnávateľmi a viac ako 3 145 náborov. Činnosti programov cezhraničného partnerstva boli takisto zamerané na poskytovanie informácií uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom a témami, o ktorých sa najviac diskutovalo s obidvoma skupinami, boli sociálne zabezpečenie, umiestnenia a všeobecné otázky týkajúce sa siete EURES.

Programy cezhraničného partnerstva aktívne podporujú vyrovnávanie nedostatku zručností a pracovnej sily vo svojich geografických pohraničných oblastiach, často prostredníctvom veľmi inovatívnych opatrení, ako je iniciatíva „From the stadium to the job“ (*Zo štadióna do práce*), ktorú realizuje EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur v Nemecku, vo Francúzsku a Švajčiarsku. Vďaka tejto iniciatíve sa na štadióne alebo v inom športovom zariadení stretávajú zamestnávatelia a uchádzači o zamestnanie s cieľom súťažiť na športovom podujatí. Na začiatku účastníci nevedia, kto je zamestnávateľ a kto uchádzač o zamestnanie. Zamestnávatelia sa na konci dňa predstavia a uskutočnia pohovory s uchádzačmi o zamestnanie, ktorých chcú prijať do zamestnania. Uchádzači o zamestnanie nemusia predkladať životopis ani motivačný list. Prvé podujatie sa konalo v júni 2024 za účasti 124 uchádzačov o zamestnanie a 18 náborových spoločností, od malých a stredných podnikov až po veľké spoločnosti. Výsledky boli veľmi uspokojivé, keďže všetky spoločnosti okrem jednej prijali uchádzačov o zamestnanie.

Cielený program mobility EURES (TMS) takisto využíva podporu v rámci zložky EaSI ESF+. Všeobecným cieľom programu TMS je pomáhať uchádzačom o zamestnanie (najmä mladým ľuďom, nezamestnaným a osobám zo zraniteľných skupín) nájsť si zamestnanie, stáž alebo učňovskú prípravu v inom členskom štáte EÚ, na Islande alebo v Nórsku a pomáhať zamestnávateľom (najmä malým a stredným podnikom) obsadzovať ťažko obsaditeľné voľné pracovné miesta náborom pracovníkov z inej krajiny EÚ, Islandu alebo Nórska. Počas obdobia podávania správ sa do tohto programu zapojilo Nemecko, Taliansko a Švédsko ako vedúci konzorcia, vďaka čomu sa podarilo dosiahnuť 4 955 umiestnení a podporiť 402 malých a stredných podnikov.

5. ODPORÚČANIA Z PREDCHÁDZAJÚCEJ SPRÁVY[12]

Sieť EURES pracuje v rámci jasne vymedzeného regulačného rámca, ktorý stanovuje jej zamýšľané funkcie, úlohy, ktoré majú jej členovia plniť, a služby, ktoré majú poskytovať. Posledná správa obsahovala niekoľko odporúčaní na zaistenie súladu s nariadením o sieti EURES a na podporu lepšieho fungovania siete.

5.1. Pokrok v oblasti kľúčových odporúčaní

Snahy **o zvýšenie počtu životopisov prenesených na portál EURES** boli úspešné a všetky krajiny siete EURES sú teraz plne pripojené k automatizovanému prenosu životopisov. Zabezpečuje to plynulejší a konzistentnejší tok údajov o uchádzačoch o zamestnanie, čím sa zároveň zlepšujú možnosti párovania pracovných ponúk s uchádzačmi v rámci celej siete.

Významný pokrok sa dosiahol **v zlepšovaní nástrojov monitorovania a podávania správ**, najmä vďaka vývoju a zavedeniu dobre fungujúceho online programovacieho nástroja. Tým sa

[12] Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o činnosti siete EURES v období od júla 2020 do júna 2022 Predložená v súlade s článkom 33 nariadenia (EÚ) 2016/589 – Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

zefektívnil zber údajov a podávanie správ, znížila sa administratívna záťaž národných úradov pre koordináciu a zlepšila sa celková efektívnosť.

Okrem toho sa zdá, že Európsky úrad pre koordináciu pridelil **dostatočné ľudské zdroje** pre sieť EURES, čo posilnilo jeho schopnosť podporovať sieť, uľahčovať koordináciu a dohliadať na vykonávanie kľúčových iniciatív.

5.2. Oblasti, v ktorých je potrebné prijať ďalšie opatrenia

Hoci sa dosiahol pokrok v oblastiach, na ktoré sa vzťahovali odporúčania predchádzajúcej správy, naďalej pretrvávajú určité výzvy, pokiaľ ide o zabezpečenie plnej účinnosti siete EURES.

Hoci je proces **mapovania klasifikácie ESCO** technicky zavedený takmer vo všetkých členských štátoch, nie je využívaný v plnom rozsahu. Voľné pracovné miesta a životopisy nie sú predtým, ako sú zaslané na portál EURES, mapované tak, ako sa predpokladalo, čo výrazne oslabuje účel klasifikácie ESCO a obmedzuje jej potenciál zlepšiť presnosť párovania pracovných ponúk s uchádzačmi a cezhraničnú interoperabilitu. Aby sa mohli plne využiť výhody integrácie klasifikácie ESCO, je nevyhnutné túto otázku riešiť.

Podobne, hoci všetky krajiny zaviedli **systém prijímania** nových členov a partnerov, nie všetky národné úrady pre koordináciu aktívne pracujú na rozširovaní siete. V období od 1. júla 2022 do 30. júna 2024 zaznamenala sieť čistý nárast o 24 organizácií (18 partnerov, 3 členov a 3 členov VSZ), čo viedlo k celkovému počtu 271 prijatých organizácií k 30. júnu 2024. Predstavuje to nárast o 10 % oproti 247 organizáciám k 30. júnu 2022. Je potrebný cielenejší prístup s cieľom zabezpečiť, aby systém prijímania viedol k ďalšiemu rastu siete, a zmenšiť rozdiely v zameraní, operáciách a rozvoji medzi krajinami, ktoré spolupracujú s členmi a partnermi, a tými, ktoré tak nerobia.

Napokon je potrebné vyvinúť ďalšie úsilie na zlepšenie synergií medzi **sieťou EURES a inými iniciatívami EÚ v oblasti mobility**. Patrí sem projekt synergií EURES – Europass, ktorý zaznamenal oneskorenia a vyžaduje si ďalšiu pozornosť s cieľom zabezpečiť úspešnú realizáciu tejto kľúčovej iniciatívy.

6. ODPORÚČANIA

6.1. Odporúčania pre krajiny zúčastňujúce sa na sieti EURES

Zlepšenie kvality údajov a využívania portálu EURES

Je dôležité, aby členské štáty pokračovali v úsilí o zlepšenie kvality údajov s cieľom zvýšiť účinnosť portálu EURES. Jasná spätná väzba predložená zamestnancami siete EURES Európskemu úradu pre koordináciu o potrebných službách zohráva kľúčovú úlohu pri zabezpečení plného využívania služieb poskytovaných portálom.

Zlepšenie informovanosti a zapájania sa v rámci siete EURES

Národné úrady pre koordináciu by mali presadzovať cielené informačné stratégie s cieľom prilákať nových členov a partnerov zdôrazňovaním kľúčových výhod, ako je prístup k životopisom a voľným pracovným miestam na portáli EURES, možnosti odbornej prípravy, nadväzovanie kontaktov a takisto logo siete EURES ako uznávanej pečate kvality. Okrem toho

môžu členovia a partneri siete EURES pôsobiť ako veľvyslanci a podeliť sa o svedectvá a úspešné príklady s cieľom propagovať sieť. S cieľom ďalej posilniť zapájanie sa by poradcovia siete EURES mali aktívne využívať portál, aby maximalizovali jeho vplyv na podporu uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov, a členovia siete by mali zvážiť využitie interoperability, ktorá je k dispozícii prostredníctvom výstupného aplikačného programovacieho rozhrania (API) pre životopisy a voľné pracovné miesta. Sieť EURES by mala takisto preskúmať možnosti synergie s inými relevantnými miestnymi sieťami.

Zlepšovanie pracovných programov, zosúlaďovanie trhu práce a propagácia podujatí

Národné úrady pre koordináciu by mali vykonávať odporúčania z posúdení pracovného programu a správy o činnosti[13]. Programovanie vrátane E(O)DPP by sa malo riadiť aj poznatkami o trhu práce a vnútroštátnymi potrebami, pričom by sa mali využívať správy o nedostatkoch a nadbytkoch na vypracovanie cielených projektov cezhraničnej spolupráce pre konkrétne skupiny používateľov, ako sú konkrétne sektory, povolania, mladí ľudia alebo MSP atď. S cieľom maximalizovať informovanosť by sa mali vnútroštátne podujatia aktívne propagovať v sekcii podujatí portálu EURES, pričom sieť EURES by mala naďalej takisto oslovovať verejnosť prostredníctvom cielených kampaní v sociálnych médiách, ktoré realizuje Európsky úrad pre koordináciu.

6.2. Odporúčania pre Európsky úrad pre koordináciu

Úplné dodržiavanie nariadenia o sieti EURES

Európsky úrad pre koordináciu by mal pokračovať vo svojom úsilí o zabezpečenie úplného dodržiavania nariadenia o sieti EURES a jeho vykonávacích rozhodnutí vo všetkých úlohách a povinnostiach Európskeho úradu pre koordináciu, ako sú vymedzené v právnom rámci siete EURES.

Dostatočné zdroje a úsilie na podporu projektu synergií EURES – Europass

Európsky úrad pre koordináciu by mal naďalej podporovať spoluprácu v rámci siete a prideliť dostatočné zdroje a čas na úspešné vykonávanie projektu synergií EURES – Europass. To zahŕňa zosúladenie stratégie portálu EURES a iných strategických rámcov s cieľmi tejto dôležitej iniciatívy, ktorej zámerom je zlepšiť a rozšíriť služby pre uchádzačov o zamestnanie v celej Európe. Posilnenie tejto synergie je nevyhnutné na zlepšenie prístupnosti, efektívnosti a účinnosti digitálnych nástrojov, ktoré podporujú mobilitu pracovnej sily v celej Európe.

Uľahčenie efektívneho priraďovania, aplikačné programovacie rozhrania a hodnotný portál pre sieť

Komisia vyzýva Európsky úrad pre koordináciu, aby pokračoval v technickej práci potrebnej na zabezpečenie riadneho fungovania priraďovacieho vyhľadávača EURES a efektívneho využívania Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolaní (ESCO) na tento účel. Európsky úrad pre koordináciu sa vyzýva, aby prijal ďalšie proaktívne opatrenia na

[13] Popri systéme merania výkonnosti je plánovací cyklus (teda pracovné programy všetkých krajín siete EURES) hlavným nástrojom monitorovania pre ročné činnosti krajín siete EURES. Každý národný úrad pre koordináciu predkladá ročnú národnú správu o činnosti obsahujúcu výstupy a výsledky jeho vnútroštátnej siete EURES v porovnaní s cieľmi stanovenými v národnom pracovnom programe. Vykonávacím rozhodnutím Komisie (EÚ) 2017/1256 sa zaviedli opatrenia a vzorové dokumenty, ktoré sa majú používať v plánovacom cykle.

zlepšenie služieb pre členov a partnerov EURES, s osobitným dôrazom na zlepšenie využívania digitálnych nástrojov. Je nevyhnutné vyvinúť používateľsky ústretové a plne kompatibilné aplikačné programovacie rozhranie, aby zamestnanci siete EURES vo svojich príslušných IT prostrediach mohli lepšie využívať voľné pracovné miesta a životopisy na portáli, ako aj ponúkať aplikačné programovacie rozhranie novým členom a partnerom. Posilnenie digitálneho zapojenia je nevyhnutné na zabezpečenie efektívnosti a účinnosti siete.

Podpora silnejšej spolupráce s kľúčovými zainteresovanými stranami, ako je európska koordinačná skupina EURES, a prijatie silnejšieho prístupu zameraného na používateľa – nielen pri navrhovaní služieb portálu, ale aj pri vývoji prierezových podporných služieb pre sieť – by prispelo k zlepšeniu celkovej účinnosti a efektívnosti siete EURES.

Okrem toho sa Európsky úrad pre koordináciu vyzýva, aby stanovil súbor kľúčových cieľov pre služby na portáli a všeobecnejšie pre činnosti siete. Tieto ciele by mali byť použité na stanovenie čiastkových cieľov a meranie vplyvu a pokroku pri dosahovaní týchto čiastkových cieľov. To uľahčí meranie vplyvu a pokroku pri dosahovaní týchto čiastkových cieľov a umožní posúdiť, či je možné určitú činnosť považovať za „úspešnú“, a diskusiu s členmi siete o tom, prečo niektoré čiastkové ciele neboli dosiahnuté.

6.3. Hlavné závery pre Komisiu

Vyjasnenie úloh a povinností

Vzhľadom na prípady, v ktorých sa zdá, že úlohy a povinnosti siete EURES nie sú jasné, vyzývame Komisiu, aby udržiavala otvorenú komunikáciu s Európskym úradom pre koordináciu a členmi siete EURES s cieľom poskytnúť potrebné vysvetlenia. Komisia by okrem toho mala posilniť svoju úlohu pri zabezpečovaní súladu s právnym rámcom siete EURES, ako sa uvádza v oddiele 4.4, a tým uľahčiť konzistentné uplatňovanie a chápanie tohto rámca všetkými zúčastnenými stranami.

Zabezpečenie súladu a konzistentnosti

Komisia aktívne monitorovala a podporovala vykonávanie nariadenia o sieti EURES v členských štátoch. Na posilnenie súladu a zabezpečenie konzistentnosti by mala naďalej vykonávať proaktívne následné opatrenia vrátane štruktúrovaného podávania správ, cielenej dvojstrannej podpory a iniciatív odbornej prípravy. Posilňovaním spolupráce pri zavádzaní klasifikácie ESCO a odstraňovaním nedostatkov z hľadiska súladu sa ďalej zvýši účinnosť a integrita siete EURES.

Posilňovanie synergií a maximalizácia vplyvu

Keďže Komisia dohliada na finančné schémy cieleného programu mobility a cezhraničných partnerstiev**,** väčším dôrazom na užšiu spoluprácu medzi projektmi a ostatnými činnosťami siete EURES vrátane portálu by sa zabezpečila väčšia synergia, efektívnosť a hodnota siete.

Projekt synergií EURES – Europass by mal naďalej byť prioritou s cieľom zabezpečiť plynulú integráciu medzi platformami a zvýšiť prístupnosť, transparentnosť a použiteľnosť nástrojov mobility pracovnej sily.

7. ZÁVERY

Počas obdobia podávania správ si sieť EURES naďalej plnila kľúčovú úlohu pri podpore spravodlivej a efektívnej mobility pracovnej sily v rámci Európy. Sieť uľahčila umiestňovanie uchádzačov o zamestnanie, posilnila poradenské služby pre jednotlivcov a pomohla ľuďom nájsť si prácu v zahraničí prostredníctvom rôznych činností vrátane komunikačných kampaní v celej EÚ a významných osvetových a participatívnych činností, ktoré posilnili jej úlohu.

Naďalej však pretrvávajú výzvy v oblasti ďalšieho využívania potenciálu portálu EURES, optimalizácie jeho digitálnych nástrojov a zlepšovania synergií medzi rôznymi nástrojmi EURES a príslušnými miestnymi sieťami. Nedostatočné využívanie kľúčových digitálnych zdrojov, najmä v oblasti párovania pracovných ponúk s uchádzačmi, poukazuje na potrebu strategickejšieho prístupu, aby sa zabezpečilo, že investície prinesú maximálnu hodnotu pre uchádzačov o zamestnanie, zamestnávateľov a členov a partnerov siete EURES. Okrem toho pomalé tempo integrácie nových členov a partnerov do siete naznačuje potrebu ďalších cielených snáh o rozšírenie a diverzifikáciu dosahu siete EURES. Je potrebné vypracovať špecializovanú informačnú a komunikačnú stratégiu s jasne stanovenými cieľmi.

Do budúcnosti budú kľúčové pokračujúce snahy o zlepšenie spolupráce, zabezpečenie plného súladu a využitie digitálnych inovácií, aby sa sieť EURES prispôsobila meniacim sa potrebám európskeho trhu práce. Štrukturálne zmeny, ako sú digitalizácia, zelená transformácia a demografické zmeny, menia dopyt po pracovnej sile a požiadavky na zručnosti v rôznych odvetviach. Nedostatok pracovnej sily v mnohých odvetviach v spojení s nesúladom medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a s nedostatkami v kompetenciách poukazuje na potrebu ešte citlivejšieho a prispôsobivejšieho rámca mobility. Ďalšie posilňovanie zosúladenia medzi portálom EURES, rámcom Europass a klasifikáciou ESCO, ako aj podporovanie synergií medzi portálom a nástrojmi EURES, ako sú dni E(O)DPP, cielený program mobility a cezhraničné partnerstvá, zvýši schopnosť siete podporovať pracovníkov a zamestnávateľov pri zvládaní týchto transformácií.

Na dosiahnutie týchto cieľov musia Komisia, Európsky úrad pre koordináciu a krajiny zúčastňujúce sa na sieti EURES úzko spolupracovať, aby riešili prevádzkové výzvy, zlepšili strategické využívanie zdrojov a zabezpečili, že sieť EURES zostane kľúčovým pilierom podpory mobility pracovnej sily v celej Európe.