EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 28.11.2023
COM(2023) 724 final

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

om Eures verksamhet juli 2020–juni 2022

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

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING 1
VIKTIGA FÖRKORTNINGAR 3
1 INLEDNING 4
2 EURESNÄTVERKETS HUVUDSAKLIGA VERKSAMHET: JULI 2020–JUNI 2022 6
2.1 Verksamhet i Euresländer 6
2.1.1 Allmänna stödtjänster till arbetstagare och arbetsgivare 6
2.1.2 Särskilda stödtjänster 7
2.1.3 Resurser och förvaltning 8
2.2 Horisontell stödverksamhet genom Europeiska samordningsbyrån 11
2.2.1 Samordning och ledningsstöd 11
2.2.2 Drift och utveckling av Euresportalen och tillhörande it-stöd 11
2.2.3 Utbildning och fortbildning 12
2.2.4 Nätverksbyggande, utbyte av god praxis och ömsesidigt lärande 13
2.2.5 Informations- och kommunikationsverksamhet 13
2.2.6 Analys av geografisk och yrkesmässig rörlighet 14
2.2.7 Utveckling av en lämplig struktur för samarbete och platsförmedling för lärlings- och praktikplatser 14
2.2.8 Finansiella resurser 14
3 FÖRORDNINGENS GENOMFÖRANDE I MEDLEMSSTATERNA 14
3.1 Nätverkets sammansättning och organisatoriska frågor 15
3.1.1 Genomförande 15
3.1.2 Utmaningar 16
3.2 Styrning och samverkan med organisationer utanför Euresnätverket 16
3.2.1 Genomförande 16
3.2.2 Utmaningar 16
3.3 Utvidgning av nätverket 16
3.3.1 Genomförande 16
3.3.2 Utmaningar 17
3.4 Utbyte av lediga platser och meritförteckningar 17
3.4.1 Genomförande 17
3.4.2 Utmaningar 18
3.5 Stödtjänster 18
3.5.1 Genomförande 18

3.5.2 Utmaningar 19
3.6 Informationsutbyte, programplanering och resultatmätning 19
3.6.1 Genomförande 19
3.6.2 Utmaningar 20
3.7 Rekommendationer från föregående rapporteringsperiod 20
4 EUROPEISKA KOMMISSIONENS OCH EUROPEISKA SAMORDNINGSBYRÅNS GENOMFÖRANDE AV FÖRORDNINGEN 21
4.1 Förordningens krav 21
4.2 Genomförande 21
4.3 Utmaningar 22
4.4 Rekommendationer från föregående rapporteringsperiod 22
5 SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER 24
5.1 Slutsatser 24
5.2 Rekommendationer till Europeiska samordningsbyrån, som förvaltas av Europeiska arbetsmyndigheten 25
5.3 Viktiga åtgärder för kommissionen 27

SAMMANFATTNING

I denna tvåårsrapport presenteras en översikt över Euresnätverkets verksamhet mellan den 1 juli 2020 och den 30 juni 2022 samt en lägesrapport om tillämpningen av förordning (EU) 2016/589 fram till juni 2022, i enlighet med artikel 33 i den förordningen. Det bör noteras att den period som omfattas av rapporten påverkades av covid-19-pandemin, som orsakade stängning av gränser, flera nedstängningar och resebegränsningar.

Eures lanserades 1994 och är ett samarbetsnätverk mellan Europeiska kommissionen, Europeiska arbetsmyndigheten, de nationella offentliga arbetsförmedlingarna och andra godkända organisationer i alla EU-länder, Island, Liechtenstein, Norge, Schweiz och, under delar av referensperioden, Förenade kungariket (*Euresländerna*). Euresnätverkets viktigaste mål är att stödja rättvis rörlighet för arbetstagare inom EU. Eures tjänster tillhandahålls genom Eurespersonal i alla Euresländer och den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet (*Euresportalen*).

I enlighet med Euresförordningen offentliggjorde kommissionen 2021 en efterhandsutvärdering av Eures verksamhet och förordningens effekter. Flera förbättringsområden identifierades i denna utvärdering, och denna rapport syftar till att ge en översikt över de framsteg som gjorts från andra halvåret 2020 till första halvåret 2022.

Euresnätverket har varit mycket aktivt mellan juli 2020 och juni 2022. Euresnätverkets personal har hanterat och behandlat 445 206 platsansökningar och 718 168 lediga platser, och 18 935 evenemang anordnades i hela nätverket.

På operativ nivå var Euresländernas huvudsakliga verksamhet under den aktuella genomförandeperioden inriktad på att tillhandahålla allmänna stödtjänster till arbetsgivare och arbetssökande. Dessutom har nätverket tillhandahållit särskilda stödtjänster för lärlings- och praktikplatser, stöd efter rekrytering och program för rörlighet. Under rapporteringsperioden överfördes Europeiska samordningsbyråns funktion från kommissionen till Europeiska arbetsmyndigheten efter att den sistnämnda hade inrättats. Kommissionen förblir dock ansvarig för de rättsliga och politiska aspekterna av Eures samt för finansieringssystemen inom Eures.

På lagstiftningsnivå rapporterade Euresländerna flera framsteg i genomförandet av Euresförordningen, bland annat följande:

- De flesta Euresländer har ett system för godkännande av potentiella nya medlemmar och samarbetspartner för att utvidga sina nätverk och flera nya medlemmar och samarbetspartner har godkänts. Enligt Euresförordningen kan privata arbetsförmedlingar och relaterade tjänster vara samarbetspartner i nätverket. Framstegen med att öppna upp nätverket för andra samarbetspartner är dock fortfarande begränsade.
- Alla Euresländer är anslutna till överföring av lediga platser till Euresportalen och en majoritet av länderna överför meritförteckningar från den nationella nivån till Euresportalen. Överföringen av praktik- och lärlingsplatser till Euresportalen är dock begränsad till hälften av Euresländerna.
- Nästan alla Euresländer har antagit den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco)[1] eller utfört mappning av sina nationella klassificeringar till Esco och vissa Euresländer har börjat överföra lediga platser och platsansökningar som kodats enligt Esco till Euresportalen.

I denna rapport analyseras om och hur genomförandet av Euresförordningen har skett. Vissa utmaningar och hinder som diskuteras i denna rapport måste fortfarande hanteras av de nationella samordningskontoren. I synnerhet gick utvidgningen av nätverket genom godkännande av nya medlemmar och samarbetspartner avsevärt långsammare på grund av covid-19-pandemin. Det finns fortfarande utrymme för förbättringar när det gäller medvetenheten om Eures varumärke i hela Europa. Dessutom krävs ytterligare (automatiserad) överföring av lediga platser och de

meritförteckningar och platsansökningar som vidarebefordras till Euresportalen måste i ökad utsträckning efterleva kraven i Euresförordningen.

För att uppnå Euresförordningens mål och för att ytterligare säkerställa en rättvis rörlighet för arbetstagare inom EU rekommenderas Euresländerna framöver att öka sina insatser för att godkänna nya medlemmar och samarbetspartner. Med tanke på Euresnätverkets ökade storlek bör Euresländerna överväga sina interna styrnings- och samordningsmekanismer för att stödja det växande nätverket. Under en period med stor brist på arbetskraft och kompetens uppnår Eures ännu inte sin potential att erbjuda EU svar på bristen i många sektorer och regioner. För att kunna säkerställa relevant, effektiv och ändamålsenlig gränsöverskridande jobbmatchning bör Euresländerna också fortsätta sitt arbete med automatiseringen av överföringen av lediga platser och meritförteckningar, samtidigt som den pågående mappningen av nationella klassificeringssystem till Esco bör förbli en prioritering för nätverket.

[1] Esco är en flerspråkig europeisk klassificering av färdigheter, kvalifikationer och yrken. Mer information finns på https://esco.ec.europa.eu/sv.

VIKTIGA FÖRKORTNINGAR

Förkortning	Förklaring
API	Programmeringsgränssnitt
EaSI	Programmet för sysselsättning och social innovation
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
Esco	Europeisk klassificering av färdigheter, kvalifikationer och yrken
ESF+	Europeiska socialfonden+
EU	Europeiska unionen
Euresportalen	Den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet

1 INLEDNING

I denna tvåårsrapport presenteras en översikt över Euresnätverkets verksamhet mellan juli 2020 och juni 2022 samt en lägesrapport om tillämpningen av förordning (EU) 2016/589 (*förordningen*) på grundval av medlemsstaternas anmälningar fram till juni 2022, i enlighet med artikel 33 i den förordningen.

Under rapporteringsperioden påverkades Eures verksamhet avsevärt av utbrottet av covid-19-pandemin, och berörda parter var tvungna att hantera stängda gränser, nedstängningar och resebegränsningar under längre perioder, vilket orsakade stor osäkerhet och stora påfrestningar för dem alla. För det andra aktiverades direktivet om tillfälligt skydd den 4 mars 2022, efter ett enhälligt beslut av medlemsstaterna, för de människor som flyr från Rysslands oberättigade invasion av Ukraina. Det gav skydd till miljontals fördrivna personer och gav dem tillträde till arbetsmarknaden, utbildning och yrkesutbildning samt hälso- och sjukvård. I vissa Eurescländer var de offentliga arbetsförmedlingarna tvungna att prioritera uppgifter som rör välkomnande av personer som flyr från Rysslands anfallskrig mot Ukraina på sitt territorium. Ur organisatorisk synvinkel överfördes för det tredje ansvaret för förvaltningen av Europeiska samordningsbyrån från Europeiska kommissionen till Europeiska arbetsmyndigheten, i enlighet med artikel 6 i förordning (EU) 2019/1149, och överföringen slutfördes i maj 2021. Slutligen slutfördes en omfattande efterhandsutvärdering av Eures, i enlighet med förordningen, av kommissionen under 2021[2], fem år efter förordningens ikraftträdande.

Eures lanserades 1994 och är ett samarbetsnätverk mellan Europeiska kommissionen, Europeiska arbetsmyndigheten, nationella offentliga arbetsförmedlingar och andra medlemmar och samarbetspartner i alla EU-länder samt Island, Liechtenstein, Norge, Schweiz och Förenade kungariket[3] (*Eurescländerna*). Eures underlättar den fria rörligheten för arbetstagare genom att tillhandahålla information och stödtjänster för arbetsförmedling för arbetstagare och arbetsgivare och genom att förbättra samarbetet och informationsutbytet mellan sina medlemsorganisationer.

Euresförordningen (EU) 2016/589 skapade ett större och starkare nätverk av såväl offentliga som privata europeiska arbetsförmedlingar för att effektivisera utbytet av arbetsmarknadsinformation över gränserna och underlätta förmedlingen av platser inom EU/EES-området. De viktigaste ändringarna som infördes genom den nya Euresförordningen jämfört med den tidigare rättsliga grunden hänger samman med ökad insyn genom ett ökat antal jobb som läggs ut på Euresportalen, inbegripet lärlings- och praktikplatser som omfattas av ett anställningsförhållande, förbättrad matchning online av lediga platser och meritförteckningar, tillhandahållande av ett överenskommet minimipaket av tjänster för arbetssökande och arbetsgivare och utvidgning av nätverket. Förordningen understöds av sex genomförandebeslut[4] som säkerställer en enhetlig tillämpning i alla Eurescländer.

---

[2] Mer information om efterhandsutvärderingen av Eures: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sv&pubId=8370&furtherPubs=yes.

[3] Förenade kungarikets medlemskap i Eures upphörde den 31 december 2020.

[4] Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2017/1255 av den 11 juli 2017 om en mall för beskrivning av nationella system och förfaranden för att godkänna organisationer som Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner.

Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2017/1256 av den 11 juli 2017 om mallar och förfaranden för informationsutbytet

Efter nästan 30 års framgångsrik verksamhet utgör Eures en viktig del av den stödstruktur på arbetsmarknaden som EU har byggt upp under de senaste decennierna för att stödja rättvis rörlighet och förbättra sitt sociala och ekonomiska resultat. Eurestjänster tillhandahålls genom två kompletterande kanaler – Eures mänskliga nätverk som består av Eurespersonal över hela nätverket och den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet (*Euresportalen*), där det finns ett antal tillgängliga verktyg för onlinetjänster.

Eures tjänster till arbetssökande och arbetsgivare

- Hjälp till arbetssökande att **hitta jobb** och till arbetsgivare att **hitta arbetssökande** i hela Europa.
- **Matchning** av lediga platser och meritförteckningar på Euresportalen.
- **Information, vägledning** och andra stödtjänster till arbetstagare och arbetsgivare när det gäller rörlighet i arbetslivet.
- **Stöd efter rekrytering**.
- Tillgång till information om **levnads- och arbetsvillkor**, t.ex. beskattning, pensioner, sjukförsäkring och socialförsäkring i Euresländer.
- Särskilda stödtjänster för gränsarbetare och arbetsgivare i **gränsregioner**.
- Stöd till vissa grupper genom Eures **riktade program för rörlighet**.
- Stöd till dynamiska rekryteringsevenemang via plattformen **europeiska jobbdagarna på nätet**.

I enlighet med artikel 7 i Euresförordningen innefattar Euresnätverket följande:

- De nationella samordningskontoren som utsetts av Euresländerna och som i allmänhet är kopplade till antingen deras offentliga arbetsförmedlingar eller deras arbetsministerium.
- Europeiska samordningsbyrån, som nu leds av Europeiska arbetsmyndigheten, ger de nationella samordningskontoren horisontellt stöd.
- Andra Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner som, i enlighet med artikel 12 i Euresförordningen, är de organisationer som bedriver operativ verksamhet inom Euresnätverket, t.ex. privata arbetsförmedlingar, arbetsmarknadens parter och universitet.

på unionsnivå om Euresnätverkets nationella arbetsprogram.

Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2017/1257 av den 11 juli 2017 om de tekniska standarder och format som krävs för ett enhetligt system som gör det möjligt att matcha lediga platser med platsansökningar och meritförteckningar på Euresportalen.

Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/170 av den 2 februari 2018 om enhetliga detaljerade specifikationer för insamling och analys av uppgifter för att övervaka och utvärdera hur Euresnätverket fungerar.

Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/1020 av den 18 juli 2018 om antagande och uppdatering av förteckningen över färdigheter/kompetenser och yrken i den europeiska klassificeringen för användning vid automatisk matchning via den gemensamma it-plattformen för Eures.

Kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/1021 av den 18 juli 2018 om antagande av de tekniska standarder och format som är nödvändiga för den automatiska matchningen via den gemensamma it-plattformen med hjälp av den europeiska klassificeringen och interoperabiliteten mellan de nationella systemen och den europeiska klassificeringen.

Tillsammans utgör kommissionen, Europeiska arbetsmyndigheten och de nationella samordningskontoren Europeiska samordningsgruppen, som har en samordnande roll när det gäller nätverkets verksamhet och funktion.

2 EURESNÄTVERKETS HUVUDSAKLIGA VERKSAMHET: JULI 2020–JUNI 2022

I detta avsnitt beskrivs Euresnätverkets huvudsakliga verksamhet under rapporteringsperioden.

2.1 Verksamhet i Euresländer

Att samarbeta med arbetsgivare och arbetssökande för att ge dem stöd under och efter rekryteringsprocessen är en viktig verksamhet i Euresländerna, uppdelad i allmänna och särskilda stödtjänster.

2.1.1 Allmänna stödtjänster till arbetstagare och arbetsgivare

2.1.1.1 Matchnings- och platsförmedlingsverksamhet

Mellan juli 2020 och juni 2022 hanterade och behandlade Eures personal **445 206 platsansökningar** och **718 168 lediga platser**, **vilket är betydligt lägre än under den föregående rapporteringsperioden, främst på grund av att Eures verksamhet minskade dramatiskt under pandemin och att Eurespersonalen tilldelades till annan verksamhet inom de offentliga arbetsförmedlingarna**. **18 935** evenemang anordnades i hela nätverket. Av dessa var **73 %** informationsevenemang, **9 %** var rekryteringsevenemang och resterande **18 %** var en kombination av rekryterings- och informationsverksamhet.

I slutet av andra halvåret 2022 var **93 186 arbetssökande** och **5 919 arbetsgivare registrerade på Euresportalen via dess självbetjäningsfunktion**. Baserat på försiktiga uppskattningar[5] underlättade Euresnätverket **36 154 platsförmedlingar** under andra halvåret 2020, **24 463 platsförmedlingar** under 2021 och **25 163 platsförmedlingar** under första halvåret 2022[6], både via Euresportalen och de nationella Euresnätverken.

2.1.1.2 Information och vägledning

Som exempel på informations- och rådgivningsverksamhet för arbetssökande och arbetsgivare som Eurespersonal har tillhandahållit kan nämnas personlig rådgivning på plats och virtuellt, stöd till utformning av platsannonser, anordnande av workshoppar och onlineevenemang. Totalt rapporterades **5 516 313** enskilda kontakter med arbetstagare och **372 616** med arbetsgivare mellan juli 2020 och juni 2022. När det gäller kontakter med arbetstagare och arbetsgivare bestod majoriteten av Euresrådgivarnas kontakter av kontakter med arbetstagare från ett annat Euresland (56 %), och 27 % av kontakterna med arbetsgivare bestod av Euresrådgivarnas kontakter med arbetsgivare från ett annat Euresland. De viktigaste ämnen som diskuterades med arbetstagare var platsförmedlingar (40 % av kontakterna), medan allmän information om Eures (39 % av kontakterna) var det populäraste ämnet som diskuterades med arbetsgivarna.

[5] En kombination av resultaten från Eures resultatmätningssystem och uppskattningar baserade på kundnöjdhetsundersökningen.
[6] Det bör noteras att arbetstagare/företag inte alltid rapporterar dessa uppgifter.

2.1.2 Särskilda stödtjänster

2.1.2.1 Stödtjänster i gränsregioner

Under 2020–2022 fick **åtta gränsöverskridande partnerskap** stöd från EU:s program för sysselsättning och social innovation (EaSI)[7]. Eures gränsöverskridande partnerskap är grupperingar av Euresmedlemmar eller Euressamarbetspartner och, i förekommande fall, andra berörda parter utanför Euresnätverket, som inrättar regionala strukturer för långsiktigt samarbete i gränsöverskridande regioner för att erbjuda tjänster på områdena platsförmedling, rekrytering och information för gränsöverskridande pendlare.

En ny ansökningsomgång utlystes 2021, vilket gjorde det möjligt för **sju gränsöverskridande partnerskap** att få bidrag från EaSI-delen av Europeiska socialfonden+ (ESF+) för perioden 2022–2024. Eures gränsöverskridande partnerskap rapporterade totalt **162 160 individuella kontakter med arbetssökande**, varav 39 022 kontakter under andra halvåret 2020, 97 971 kontakter 2021 och 25 167 kontakter under första halvåret 2022. Eures gränsöverskridande partnerskap rapporterade totalt **28 079 individuella kontakter med arbetsgivare**, varav 8 096 kontakter under andra halvåret 2020, 16 727 under 2021 och 3 256 under första halvåret 2022. De minskade kontakterna under första halvåret 2022 beror på att två projekt avslutades i december 2021 och att de nytilldelade projekten påverkats av en långsam uppstart av verksamheten fram till hösten 2022. Mer än **11 694 matchningar** ägde rum tack vare gränsöverskridande partnerskap under den period som omfattas av denna rapport. De gränsöverskridande partnerskapens verksamhet inriktades främst på att **tillhandahålla information** till arbetssökande och arbetsgivare, och de ämnen som diskuterades mest med båda grupperna var social trygghet, platsförmedling och allmänna frågor om Eures.

2.1.2.2 Eures riktade program för rörlighet

Under 2019 inrättade kommissionen en integrerad åtgärd: Eures riktade program för rörlighet, för att slå samman två pågående system för rörlighet i arbetslivet inom EU, Ditt första Eures-jobb och Reactivate, och säkerställa deras kontinuitet och vidareutveckling som en del av det riktade programmet för rörlighet. Det allmänna målet med det riktade programmet för rörlighet är att hjälpa arbetssökande i EU/EES (särskilt arbetslösa och utsatta grupper) att hitta arbetstillfällen samt praktik- och lärlingsplatser i en annan EU-medlemsstat eller ett annat EES-land samt arbetsgivare (särskilt små och medelstora företag) att tillsätta sina svårtillsatta lediga platser genom att rekrytera arbetstagare från andra EU/EES-länder. För närvarande genomförs åtgärden av Sverige, Tyskland och Italien som ledande länder[8]. På grund av covid-19-pandemin gick genomförandet av de olika projekten långsamt under 2020 och 2021[9].

2.1.2.3 Stöd efter rekrytering

Stöd efter rekrytering syftar till att se till att rörliga arbetstagare integreras så bra som möjligt i sina nya arbeten utomlands. Euresländerna fokuserade på att informera arbetstagare och arbetsgivare innan

[7] Det ekonomiska stödet till gränsöverskridande partnerskap genom ansökningsomgångar som VP/2019/006. EaSI-EURES ”Gränsöverskridande partnerskap och stöd till samarbete om rörlighet inom EU för EES-länder och arbetsmarknadens parter genomförs av kommissionen”.

[8] Under andra halvåret 2020 leddes projekten av Sverige och Tyskland, och under första halvåret 2021 fanns det ett andra projekt som leddes av Tyskland och ett nytt projekt som leddes av Italien.

[9] Från januari 2020 till juni 2020 möjliggjorde projekten inom ramen för det riktade programmet för rörlighet 3 607 platsförmedlingar, vilket stödde 239 små och medelstora företag i 30 länder.

de undertecknade ett anställningsavtal. På det hela taget rapporterade **18 Euresländer** att de hade organiserat verksamhet efter rekryteringen 2020 och 2021 och **24 Euresländer** hade planerat att bedriva denna verksamhet 2022, på grundval av deras arbetsprogram. De flesta verksamheter bestod i att tillhandahålla information och vägledning om skatte- och socialförsäkringsfrågor samt vägledning om att hitta bostad, jobb för makar och utbildning för familjen. Vissa Euresländer går ännu längre för inkommande anställda och strävar efter att behålla dem genom att erbjuda dem kostnadsfria språkkurser samt e-lärande för att hitta långsiktiga arbetstillfällen för att främja deras integration.

2.1.2.4 Stöd till ungdomar – lärlings- och praktikplatser

Verksamhet som hänger samman med lärlings- och praktikplatser som omfattas av ett anställningsförhållande ökade jämfört med föregående rapporteringsperiod. 19 Euresländer rapporterade att de hade organiserat verksamhet med anknytning till stöd till lärlings- och praktikplatser under 2020, 16 Euresländer organiserade sådan verksamhet 2021 och 21 Euresländer planerade att organisera denna verksamhet 2022, på grundval av deras arbetsprogram. Skälen till att vissa Euresländer inte tillhandahåller denna typ av verksamhet är att den inte omfattas av landets offentliga arbetsförmedlings tjänster och/eller att dessa metoder inte är vanliga i landet.

I vissa länder erbjuds lärlings- och praktikplatser via Euresportalen, där totalt **212 726 lärlingsplatser** och **17 001 praktikplatser** har erbjudits under hela referensperioden.

2.1.3 Resurser och förvaltning

2.1.3.1 Personalresurser

Eurespersonalen omfattar rådgivare som arbetar med Eures vid de nationella eller regionala offentliga arbetsförmedlingarna och vid Eures andra medlems- och partnerorganisationer[10]. Totalt sett har antalet Euresanställda ökat med 13 %, medan antalet heltidsekvivalenter har minskat med 11 % under rapporteringsperioden, vilket tyder på att fler rådgivare tilldelades Euresuppgifter men att totalt sett mindre resurser anslogs till Eures i termer av heltidsekvivalenter. I slutet av andra halvåret 2020 hade Euresnätverket **2 122 Euresanställda** (**1 311**). I slutet av 2021 ökade antalet aktiva Euresanställda till **2 421**, men antalet heltidsekvivalenter minskade till 1 100. Under första halvåret 2022 minskade antalet aktiva Euresanställda något till **2 405**, men antalet heltidsekvivalenter ökade till 1 163[11].

2.1.3.2 Finansiella resurser

Sammansättningen av de nationella samordningskontorens arbetsbudget och storlek varierar från ett Euresland till ett annat. Enligt informationen i de nationella samordningskontorens arbetsprogram[12] nämnde sju Euresländer att de fick **EU-finansiering**, nio Euresländer nämnde att de endast hade fått **nationell finansiering** och fyra nämnde att de endast fick **”andra” typer av finansiering**. De återstående Euresländerna nämnde att de fick en blandning av finansiering från olika källor.

[10] Uppgifter som rapporterats av Euresländerna som en del av resultatmätningssystemet.
[11] Det bör noteras att alla länder inte tillhandahåller uppgifter om heltidsekvivalenter.
[12] Varje år uppmanas de nationella samordningskontoren att tillhandahålla ett arbetsprogram som beskriver de verksamheter som de planerar att genomföra under det följande året.

Dessutom finns finansiella resurser tillgängliga för projekt som genomförs i Euresländerna inom ramen för **EaSI-programmet**[13] (från och med 2021 har Euresdelen blivit en del av **ESF+**), t.ex. för de riktade programmen för rörlighet och de gränsöverskridande partnerskapen.

2.1.3.3 It-infrastruktur

Covid-19-pandemin tvingade fram ett brett införande av distansarbete, vilket påskyndade **digitaliseringen av Euresinsatserna**. Utöver att tillhandahålla **it-utrustning för att göra det möjligt för Eurespersonal att utföra sitt arbete på distans** säkerställde Euresländerna också tillgång till relevant **programvara för onlinemöten och onlineevenemang**. Arbetssökande och arbetsgivare blev också mer benägna att söka jobb/anställda online. Därför har många Euresländer investerat i att uppdatera sina nationella plattformar/webbplatser och förbättra sina digitala tjänster. Detta har också påskyndats av de kvalitetsstandarder som infördes genom förordningen om en gemensam digital ingång[14]. Detta kommer att leda till ytterligare interoperabilitet mellan Euresportalen och nationella Euresplattformar.

På området interoperabilitet fortsatte Euresländerna att arbeta med att förbättra sin it-infrastruktur för överföringen av lediga platser och meritförteckningar till Euresportalen. För att matcha lediga platser med relevanta meritförteckningar kommer kraven på mappning till den europeiska klassificeringen av färdigheter/kompetenser och yrken (Esco) att fungera som en möjliggörande faktor. Ytterligare förändringar i it-infrastrukturen behövdes i vissa Euresländer för att underlätta utvidgningen av nätverket och anpassa it-infrastrukturen hos Eures nya medlemmar och samarbetspartner (t.ex. Tyskland, Ungern, Nederländerna och Portugal).

För att öka säkerheten för personuppgifter på Euresportalen infördes ett obligatoriskt tvåfaktorsautentiseringssystem i januari 2022. Innan det infördes fanns det 151 731 registrerade konton på Euresportalen, inbegripet arbetssökande, företagsledare och företagskontakter samt Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner. Två månader efter genomförandet av obligatorisk tvåfaktorsautentisering minskade antalet registrerade konton avsevärt. Flera mildrande åtgärder har genomförts, bland annat en informationskampanj som Europeiska samordningsbyrån drev i flera månader. Elva månader efter införandet av tvåfaktorsautentisering är resultaten fortfarande otillfredsställande. Trots en ökning med 282 % av antalet registrerade konton (från 19 958 under andra halvåret 2022) är antalet fortfarande betydligt lägre än antalet konton innan tvåfaktorsautentisering infördes. Arbetssökande, arbetsgivare och Euresmedlemmar (huvudsakligen offentliga arbetsförmedlingar) avstår från att använda Eurestjänster som kräver EU Login genom tvåfaktorsautentisering. Som en ytterligare mildrande åtgärd diskuteras för närvarande en frivillig återgång till ett enfaktorsautentiseringssystem.

2.1.3.4 Styrning och samarbete med berörda parter

Utvidgningen av Euresnätverket har varit ett av nätverkets viktigaste strategiska mål, och därför har kontinuerliga insatser gjorts för att uppmuntra andra berörda parter att ansluta sig till nätverket under rapporteringsperioden. Covid-19-pandemin gjorde det dock svårt att hålla kontakten och rekrytera

[13] VP/2019/010: EaSI-Eures – Stöd till nationella klassificeringsinventeringar och innovativa nationella onlinetjänster för rörliga arbetstagare.

[14] Förordning (EU) 2018/1724 om inrättande av en gemensam digital ingång för tillhandahållande av information, förfaranden samt hjälp- och problemlösningstjänster.

ytterligare medlemmar och samarbetspartner. Under flera månader var det omöjligt att ha fysiska möten för att presentera Eures verksamhet för nya berörda parter och prioriteringarna inom offentliga arbetsförmedlingar och andra aktörer inom sysselsättning övergick till att fokusera på andra uppgifter som hamnade överst på agendan för att ta itu med de stora omställningar på arbetsmarknaden som tvingades fram till följd av pandemin. Så snart åtgärderna upphävdes i mitten av 2021 blev det lättare att återfå kontakten med potentiella berörda parter.

2.1.3.5 Kommunikationen i Euresländerna

Under referensperioden anordnades **12 887** evenemang, som nådde ut till **537 696** personer. Den vanligaste typen av evenemang var informationsevenemang, följt av blandade evenemang (information och rekrytering) och rena rekryteringsevenemang. Antalet personer som nåddes av de olika typerna av evenemang följde samma mönster. Ju fler evenemang som anordnades, desto större räckvidd, med undantag för andra halvåret 2021[15].

Vissa evenemang på nationell nivå anordnades i samarbete med andra EU-nätverk på plats[16]. Samarbetet med andra nätverk var ett givande sätt att skapa synergier. Ett exempel på sådant samarbete är de informationsmöten som riktar sig till studenter och som anordnas tillsammans med Europa direkt-kontor och Eurodesk.

Under perioden 2020–2022 skedde kommunikationen främst via sociala medier (Facebook, Instagram, LinkedIn och Twitter) och Eures räckvidd på sociala medier har ökat på alla sociala mediekanaler under rapporteringsperioden[17]. Den kommunikationsverksamhet som genomfördes omfattade allmänna **informationskampanjer** om Eurestjänster och kommunikationsinsatser **riktade till särskilda grupper eller sektorer** (till exempel anordnade Norge informationsevenemang för unga arbetssökande och Rumänien anordnade informationsevenemang för säsongsarbetare). När det gäller allmänna informationskampanjer samordnade Europeiska arbetsmyndigheten 2021 kampanjen ”#Rights4AllSeasons” i partnerskap med Europeiska kommissionen, Euresnätverket, det europeiska forumet mot odeklarerat arbete, EU-länderna och arbetsmarknadens parter, med fokus på tillsyns- och informationsverksamhet inom jordbrukssektorn. Inom ramen för Europaåret för ungdomar 2022 inledde Europeiska samordningsbyrån också en kampanj för att öka medvetenheten om de Eurestjänster som är tillgängliga för dem om de söker arbete i ett annat EU-land.

2.1.3.6 Övervakning och utvärdering av verksamheten

I kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/170[18] anges specifikationer för en enhetlig metod för insamling och analys av uppgifter för att övervaka hur Euresnätverket fungerar. Eures **resultatmätningssystem** infördes 2018 och upprättade ett enhetligt programplanerings- och övervakningssystem på nationell nivå och underlättade uppgiftsinsamlingen inom alla

[15] 2 248 evenemang anordnades under andra halvåret 2020 och de nådde 131 500 personer. 2 945 evenemang anordnades under första halvåret 2021 och de nådde 139 800 personer. 3 503 evenemang anordnades under andra halvåret 2021, men de nådde bara 123 929 personer. 4 191 evenemang anordnades under första halvåret 2022 och de nådde 142 467 personer.
[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_sv.
[17] Antalet Facebook-följare ökade från 497 461 andra halvåret 2020 till 651 413 andra halvåret 2022. Antalet Twitter-följare ökade från 44 659 andra halvåret 2020 till 49 665 första halvåret 2022. Antalet LinkedIn-följare ökade från 156 375 andra halvåret 2020 till 260 872 första halvåret 2022. Antalet följare på andra sociala medier ökade från 19 195 andra halvåret 2020 till 25 638 första halvåret 2022.
[18] Kommissionens genomförandebeslut om enhetliga detaljerade specifikationer för insamling och analys av uppgifter för att övervaka och utvärdera hur Euresnätverket fungerar.

Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner. Sedan dess har de nationella samordningskontoren lämnat uppgifter om fem ”kärnindikatorer” och elva ”nätverksindikatorer” var sjätte månad[19]. Till följd av detta har det varit möjligt att jämföra och riktmärka resultat i hela nätverket sedan dess.

Utöver resultatmätningssystemet är **programplaneringscykeln** (dvs. alla Euresländernas arbetsprogram) det viktigaste övervakningsverktyget för Euresländernas årliga verksamhet. Genom kommissionens genomförandebeslut (EU) 2017/1256[20] infördes de arrangemang och mallar som ska användas i programplaneringscykeln. Varje nationellt samordningskontor rapporterar om utfall och resultat i sitt nationella Euresnätverk i en årlig nationell verksamhetsrapport i förhållande till de mål som anges i deras nationella arbetsprogram.

2.2 Horisontell stödverksamhet genom Europeiska samordningsbyrån

2.2.1 Samordning och ledningsstöd

Europeiska samordningsbyråns mandat är att övervaka och underlätta de olika stadierna i programplaneringscykeln och samordna de nationella samordningskontorens planering. I enlighet med artikel 6 i förordning (EU) 2019/1149 **överfördes driften av Europeiska samordningsbyrån från kommissionen till Europeiska arbetsmyndigheten** i maj 2021.

Europeiska samordningsgruppen[21] är styrningsstrukturen för det viktigaste forum som stöder Euresnätverket i dess verksamhet. Den sammanträder regelbundet och på ad hoc-basis för att styra nätverkets verksamhet, diskutera läget, presentera den senaste utvecklingen och utbyta information och god praxis. Dessa möten sammanför alla nationella samordningskontor, kommissionen och Europeiska samordningsbyrån. Sju möten i Europeiska samordningsgruppen hölls under referensperioden.

2.2.2 Drift och utveckling av Euresportalen och tillhörande it-stöd

I och med överföringen av befogenheter från kommissionen till Europeiska arbetsmyndigheten blev den senare **systemägare till Euresportalen**. Den tekniska utvecklingen och underhållet av portalen hanteras fortfarande av kommissionen, i linje med Euresförordningen.

Införandet av en **automatisk matchningsfunktion** på Euresportalen (enligt kraven i Euresförordningen[22]) förutsätter att Euresländerna antar Esco, eller alternativt **mappning** mellan nationella klassificeringssystem och Esco. Även om en stor majoritet av länderna har slutfört denna mappning pågår mappning eller antagande fortfarande i vissa länder. Kommissionen ger därför stöd för att säkerställa mappningens kvalitet.

[19] I enlighet med artikel 32 i Euresförordningen (EU) 2016/589 och artikel 1 och bilagan till kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/170 om enhetliga detaljerade specifikationer för insamling och analys av uppgifter för att övervaka och utvärdera hur Euresnätverket fungerar.
[20] Kommissionens genomförandebeslut om mallar och förfaranden för informationsutbytet på unionsnivå om Euresnätverkets nationella arbetsprogram.
[21] Sedan maj 2021 styrs Europeiska samordningsgruppen av Europeiska samordningsbyrån inom ramen för Europeiska arbetsmyndigheten.
[22] Se artikel 19 i Euresförordningen (EU) 2016/589.

Dessutom fortsatte Europeiska samordningsbyrån att genomföra **kundnöjdhetsundersökningar**[23] som en del av sin kontinuerliga övervakning av användarnas erfarenheter av portalen. En liten minskning av användarnas nöjdhet noterades, eftersom **80 %** av de användare som svarade på undersökningen var nöjda eller mycket nöjda med Euresportalens onlinetjänster, jämfört med 95 % under den föregående rapporteringsperioden.

Att förbättra Euresportalens användarvänlighet var en viktig rekommendation i efterhandsutvärderingen. Under rapporteringsperioden fortsatte Europeiska samordningsbyrån att **genomföra ändringar av Euresportalen** för att gå i denna riktning (t.ex. förbättringar av filtren och menyn), men berörda parter anser att detta behöver eftersträvas ytterligare.

Sedan 2011 har Europeiska samordningsbyrån drivit **europeiska jobbdagarna på nätet**[24] och stöttat anordnandet av jobbdagar och rekryteringsevenemang. Under rapporteringsperioden hölls dessa evenemang främst online på grund av covid-19-pandemin, även om vissa hölls i hybridformat. Europeiska arbetsmyndigheten tog över anordnandet av de europeiska jobbdagarna på nätet från och med april 2021 och anslog 700 000 euro för att anordna evenemang mellan april och december 2021. Mellan januari 2022 och juni 2022 budgeterade Europeiska arbetsmyndigheten 400 000 euro för att finansiera de europeiska jobbdagarna på nätet. Totalt anordnades 75 evenemang, jämfört med 65 under föregående rapporteringsperiod.

2.2.3 Utbildning och fortbildning

En **ny Euresplattform för e-lärande** för Eurespersonal lanserades i januari 2022 och nya utbildningskurser infördes för att tillgodose nya behov av utbildning.

Den grundläggande utbildningen tillhandahölls även fortsättningsvis på nationell nivå, vilket gjorde det möjligt att närma sig det nationella perspektivet och i synnerhet hur Eures är strukturerat i varje organisation/land, och få grundläggande kunskaper om Eures och dess tillgängliga verktyg. Detta följs av en konsolideringsfas som för in det europeiska perspektivet i utbildningarna och består av tre delar som bygger på varandra: verktyg för självbedömning och motivering, workshop för lärande och nätverksbyggande online/på plats, virtuella moduler. Slutligen breddar Euresakademin Eurespersonalens särskilda kunskap genom både virtuell utbildning och klassrumsutbildning samt nätverksaktiviteter, inbegripet evenemang och workshoppar. Utbildningen omfattar ett brett spektrum av ämnen, såsom utbildning om Escomappning, tjänster för arbetssökande och arbetsgivare, kommunikationsverktyg och Euresportalen. Totalt anordnades **83 utbildningstillfällen** med **2 674 Euresanställda** mellan juli 2020 och juni 2022.

En **helpdeskfunktion** tillhandahölls även fortsättningsvis för alla som använder Euresportalen och dess tjänster (dvs. arbetssökande, arbetsgivare, Euresmedlemmarnas och Euressamarbetspartnernas personal, de nationella samordningskontoren och gästbesökare). Denna tjänst omfattar svar på alla

[23] Undersökningen genomfördes under hela rapporteringsperioden och finns fortfarande tillgänglig på Europaservern på https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. Länken till undersökningen ingår i Eures helpdesks signatur, som ingår i alla svar som helpdesken skickar ut via e-post och chatt. Under rapporteringsperioden på 24 månader svarade totalt 1 188 användare på undersökningen, av 19 808 användare som mottog undersökningen.

[24] Europeiska jobbdagarna på nätet är en plattform som hjälper förmedlingsorganisationer, såsom offentliga arbetsförmedlingar, att anordna rekryteringsevenemang både på plats och online – evenemang som kallas ”europeiska jobbdagar”. Plattformen skapades 2011.

frågor som rör de tjänster som tillhandahålls på Euresportalen, inbegripet extranätsektionen[25], och rörlighet på arbetsmarknaden i allmänhet. Eures helpdesk behandlade **23 678 användarförfrågningar** under rapporteringsperioden, vilket är betydligt lägre än under den föregående rapporteringsperioden då 61 779 användarförfrågningar behandlades.

2.2.4 Nätverksbyggande, utbyte av god praxis och ömsesidigt lärande

Nätverksbyggande, ömsesidigt lärande och utbyte av god praxis underlättades även fortsättningsvis inom Euresnätverket. Under rapporteringsperioden utvecklades en ny version av **Eures extranät[26]**. Detta är tillgängligt för all personal som deltar i Euresnätverket. Den nya versionen av extranätet innehåller en kunskapsbas, ett dokumentregister och flera andra praktiska verktyg, men har gjorts **säkrare och mer användarvänlig**.

Förutom regelbundna möten i Europeiska samordningsgruppen anordnades **evenemang för ömsesidigt lärande** och **arbetsgrupper[27]** med företrädare från alla Euresländer. Fem evenemang för ömsesidigt lärande anordnades under rapporteringsperioden: ett om de europeiska jobbdagarna på nätet[28], två om programplaneringscykeln[29] och två om resultatmätningssystemet[30].

2.2.5 Informations- och kommunikationsverksamhet

Euresnätverket fastställde **en ny kommunikationsstrategi** under rapporteringsperioden, för vilken de nationella samordningskontorens genomförande fortfarande pågår. Syftet med denna nya strategi är att stödja Eurestjänsterna genom två huvudsakliga kommunikationsmål: (1) förbättra och öka medvetenheten om Eures och uppfattningen om Eures som varumärke, inbegripet utvecklingen av en helt ny broschyr som ger Euresvarumärket en enhetlig framtoning och (2) uppmuntra och underlätta ett mer aktivt samarbete mellan Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner, Europeiska samordningsbyrån, de nationella samordningskontoren, kommissionen och berörda parter utanför nätverket. Ett vägledningsdokument togs fram för de nationella samordningskontoren för att stödja genomförandet av den fullständiga strategin på nationell nivå, och direkt stöd erbjöds från Europeiska samordningsbyråns kommunikationsteam till de nationella samordningskontoren.

Europeiska samordningsbyrån genomför omfattande **kommunikationsverksamhet**, inbegripet förvaltningen av **Eures sociala mediekonton**, med **316 926** följare på Facebook, **42 636** på Twitter, **6 390** på Instagram (sedan lanseringen 2021), **73 008** på LinkedIn samt **9 000 prenumeranter** och **25 videor** som publicerats på YouTube. Dessutom delades **över 90 nyhetsartiklar** på Euresportalen under rapporteringsperioden och både interna och externa **nyhetsbrev** distribueras varje månad.

---

[25] Extranätet är den del av Euresportalen som endast är tillgänglig för interna användare, såsom Euresrådgivare, nationella samordnare och personal vid Europeiska samordningsbyrån. Det underlättar samordning, informationsutbyte och administrativa uppgifter.

[26] Eures extranät är det namn som används för intranätet för hela Euresnätverket.

[27] Enligt Europeiska arbetsmyndighetens inrättandeförordning har myndigheten möjlighet att inrätta arbetsgrupper för att utföra en viss uppgift eller för ett visst politikområde. Hittills har Europeiska arbetsmyndigheten fyra särskilda arbetsgrupper där företrädare för medlemsstaterna, kommissionen och arbetsmarknadens parter delar sin sakkunskap i den avsedda frågan: arbetsgruppen för information, arbetsgruppen för inspektioner, arbetsgruppen för medling och det europeiska forumet mot odeklarerat arbete.

[28] Detta evenemang för ömsesidigt lärande ägde rum den 30 september 2021.

[29] Dessa två evenemang för ömsesidigt lärande ägde rum i oktober 2020 respektive 2021.

[30] Dessa två evenemang för ömsesidigt lärande ägde rum den 17 september 2020 och den 24 februari 2022.

Eures nationella samordningskontor och de godkända medlemmarna och samarbetspartnerna lades till på kommissionens Europeiska unionen nära mig-karta[31]. Denna karta är ett verktyg för att lokalisera de EU-center som är aktiva i varje region och ta reda på vilka tjänster de tillhandahåller. Nästa steg är att lägga till de lokala serviceställena, Euresrådgivarna.

2.2.6 Analys av geografisk och yrkesmässig rörlighet

I enlighet med artikel 29 i Euresförordningen har kommissionen, som en del av dess mandat att analysera geografiska och yrkesmässiga trender för rörlighet, offentliggjort **två rapporter om rörlighet för arbetstagare inom EU** (2020[32] och 2021[33]) med viktig information om flöden och mönster i arbetskraftens rörlighet i EU- och Eftaländerna, framför allt med inriktning på läget på arbetsmarknaden för rörliga arbetstagare och på jämställdhetsdimensionen. Med hjälp av information från de nationella samordningskontoren och en analys av den europeiska arbetskraftsundersökningen offentliggjordes dessutom **två studierapporter om överskotts- och bristyrken 2020 och 2021**[34].

2.2.7 Utveckling av en lämplig struktur för samarbete och platsförmedling för lärlings- och praktikplatser

Under rapporteringsperioden gjorde Europeiska samordningsbyrån inga ytterligare insatser för att vidareutveckla strukturen för samarbete och platsförmedling för lärlings- och praktikplatser, trots att det var en rekommendation i den föregående rapporten. Detta beror främst på att driftskontinuitet prioriterades under överföringen av Europeiska samordningsbyrån till Europeiska arbetsmyndigheten. Dessutom finns det i många länder rättsliga begränsningar för att stödja vidareutvecklingen av platsförmedlingsstrukturen för lärlings- och praktikplatser.

2.2.8 Finansiella resurser

Sedan överföringen av Europeiska samordningsbyrån från kommissionen till Europeiska arbetsmyndigheten har finansieringen av Eures verksamhet kommit från olika finansieringskällor och allt horisontellt stöd ingår nu i Europeiska arbetsmyndighetens budget. Eftersom överföringen av befogenheter till Europeiska arbetsmyndigheten skedde gradvis finansierades inte all verksamhet från Europeiska arbetsmyndighetens budget redan under de första månaderna 2021. Detta gjorde det möjligt för Europeiska arbetsmyndigheten att anslå en relativt lägre budget till Eures verksamhet jämfört med 2022. Under 2021 gjorde denna budgetpost 7,5 miljoner euro tillgängliga, vilket ökade till 9,9 miljoner euro 2022[35].

3 FÖRORDNINGENS GENOMFÖRANDE I MEDLEMSSTATERNA

I detta kapitel beskrivs hur de viktigaste ändringarna i den nya Euresförordningen jämfört med den tidigare rättsliga grunden har genomförts. Ändringarna gällde bland annat överföring av alla offentligt tillgängliga lediga platser, alla meritförteckningar för vilka arbetssökande har gett sitt samtycke, kodning av lediga platser och meritförteckningar enligt den europeiska klassificeringen, utvidgning av

[31] Länk: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_sv.
[32] Årlig rapport för 2020 om arbetskraftens rörlighet inom EU.
[33] Årlig rapport för 2021 om arbetskraftens rörlighet inom EU.
[34] Europeiska kommissionen, *Report on Labour Shortages and Surpluses*, 2020 och 2021.
[35] Budgeten är högre för 2022, eftersom Europeiska samordningsbyrån under 2021 fortfarande var underställd kommissionen fram till den 26 maj 2021.

Euresnätverket till nya medlemmar och samarbetspartner samt överföring av lärlings- och praktikplatser som är föremål för ett anställningsförhållande.

Analysen i detta avsnitt bygger på uppgifter som mottagits direkt från de nationella samordningskontoren genom en undersökning och checklista som gjorts tillgängliga för denna tvåårsrapport och kompletteras med andra informationskällor som gjorts tillgängliga av Europeiska samordningsbyrån. I varje underavsnitt nedan behandlas olika aspekter av genomförandet av Euresförordningen och varje avsnitt börjar med en sammanfattande tabell[36] som visar resultaten från den publicerade checklistan för genomförande (se förklaringen nedan). Kommissionen kommer att ytterligare analysera medlemsstaternas efterlevnad av alla krav i förordningen och vid behov vidta lämpliga åtgärder.

Sammanfattande tabellförklaring:

	Data not available*
V	Completed
Δ	Partially completed
X	Not completed

**Uppgifter rapporteras som ej tillgängliga av det nationella samordningskontoret eller inga uppgifter har rapporterats.*

3.1 Nätverkets sammansättning och organisatoriska frågor

I. Nätverkets sammansättning och organisatoriska frågor	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Utseende av det nationella samordningskontoret (artikel 9.1)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Åtgärd 2: Utseende av en företrädare för samordningsgruppen (artikel 14)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Åtgärd 3: Utseende av offentliga arbetsförmedlingar som är relevanta för verksamheten i Euresnätverket som Euresmedlemmar (artikel 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V
Åtgärd 4: Identifiering av de organisationer som för närvarande är verksamma i Euresnätverket och som fortsätter under övergångsperioden (artikel 40)	V	V	V	Δ		V	V	Δ		V	V			V	V	V	Δ		Δ	V	V	V	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		

3.1.1 Genomförande

Alla Euresländer **hade utsett nationella samordningskontor och representanter i Europeiska samordningsgruppen samt offentliga arbetsförmedlingar som medlemmar i Eures**. Endast vissa delåtgärder anses inte vara helt avslutade för Kroatien och Schweiz när det gäller artikel 10[37].

[36] Om ingen annan källa anges baseras de resultat som presenteras i avsnitten nedan på uppgifterna från de nationella samordningskontorens checklistor och undersökningar som offentliggjorts för denna rapport.
Observera att en åtgärd består av flera delåtgärder som inte beskrivs i tabellen. En åtgärd anses vara slutförd (grön) om alla dess delåtgärder är slutförda. En åtgärd anses vara ofullständig (röd) när ingen av dess delåtgärder har slutförts. Om alla delåtgärder varken är slutförda eller ofullständiga anses hela åtgärden vara delvis slutförd (orange).

[37] Det bör noteras att åtgärd 3 ”Utseende av offentliga arbetsförmedlingar som är relevanta för verksamheten i Euresnätverket som Euresmedlemmar (artikel 10)” anses vara delvis slutförd för Kroatien och Schweiz. De har utsett sina offentliga arbetsförmedlingar till Euresmedlemmar, men vissa delåtgärder har ännu inte slutförts.
När det gäller Schweiz har delåtgärderna ”Meddelade du Europeiska samordningsbyrån om den identifierade offentliga arbetsförmedlingen och gav förklaringar i händelse av förändringar jämfört med situationen innan förordningen trädde i kraft?” och ”Vid ändringar jämfört med situationen innan förordningen trädde i kraft, har du delgett de ändringar av den offentliga arbetsförmedling som inte längre ska delta och uppmärksammat dem på konsekvenserna?” delvis slutförts.
När det gäller Kroatien rapporteras delåtgärderna ”Vid ändringar jämfört med situationen innan förordningen trädde i kraft, har du delgett de ändringar av den offentliga arbetsförmedling som inte längre ska delta och uppmärksammat dem på konsekvenserna?” och ”Vid ändringar jämfört med situationen innan förordningen trädde i kraft, har du meddelat helpdesken närmare uppgifter om de anställdas konton på Euresportalen som ska stängas och från och med vilket datum?” som ej tillgängliga.

3.1.2 Utmaningar

Inga särskilda problem rapporterades av Euresländerna i samband med detta krav.

3.2 Styrning och samverkan med organisationer utanför Euresnätverket

II. Styrning och samarbete med andra organisationer utanför Eures	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Återupprätta samarbete med berörda parter (artikel 9.7)	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Åtgärd 2: Återupprätta samarbete med unionens övriga informations- och rådgivningstjänster och nätverk (artikel 16.2)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Åtgärd 3: Dialog med arbetsmarknadens parter på nationell nivå (artikel 16.3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ		
Åtgärd 4: Upprätta samarbete med relevanta behöriga myndigheter (artikel 26.2)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ		V

3.2.1 Genomförande

Mellan 2020 och 2022 vidtog nästan alla Euresländer flera åtgärder för att **förbättra samarbetet och dialogen med flera organisationer för berörda parter**, behöriga myndigheter och EU:s informations- och rådgivningstjänster. **Covid-19-pandemin** gjorde det dock svårt att upprätthålla de regelbundna kontakterna med berörda parter.

Pandemin har visat vikten av välfungerande styrningsstrukturer och nätverk. Under krisen stod Euresrådgivarna för motståndskraft och flexibilitet eftersom de snabbt anpassade sig till det onlinebaserade arbetssättet och de nya prioriteringarna i sina uppgifter, bland annat genom att i god tid ge arbetsgivare och arbetssökande specifik information om covid-19-åtgärderna, baserat på ständigt föränderlig information.

Eures visade sig också vara särskilt användbart i gränsöverskridande regioner där arbetsgivare och arbetssökande hade brådskande behov av att hålla sig informerade om covid-19-åtgärder. Till exempel anslöt sig vissa Euresrådgivare till regionala arbetsgrupper om snabbt föränderliga arbetsvillkor. De nationella samordningskontoren rapporterade att även om denna period var utmanande stärktes kopplingarna till andra parter (t.ex. administration, handelskammare, arbetstagare och företag).

3.2.2 Utmaningar

Liksom tidigare är de största utmaningarna för Euresländerna fortfarande att hantera hinder kopplade till kommunikationen med externa berörda parter, vilket förstärktes av pandemin under rapporteringsperioden (se avsnittet ovan).

3.3 Utvidgning av nätverket

III. Utvidgning av nätverket	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Förberedelser för systemet för godkännande (artikel 11)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	X		V
Åtgärd 2: Genomförande av systemet för godkännande (artiklarna 11 och 12)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	X		V
Åtgärd 3: Efterlevnad av genomförandeakten enligt artikel 11.8 *(om denna föreslås (frivillig genomförandeakt) och i så fall när den har trätt i*	V	V	V	V		V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		X		V
Åtgärd 4: Övervakning av medlemmarnas och samarbetspartnernas efterlevnad	V	V	V	V		V	V	V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	X	X		V

3.3.1 Genomförande

I slutet av rapporteringsperioden hade 27 Euresländer meddelat kommissionen att de har inrättat ett **system för godkännande** av medlemmar och samarbetspartner, och sju håller på att genomföra det. Även om de flesta Euresländer fortsatte att arbeta med att utvidga Euresnätverket kunde vissa av dem inte prioritera detta under covid-19-pandemin. I slutet av denna rapporteringsperiod hade Euresnätverket godkänt 26 privata medlemmar och 62 samarbetspartner av totalt 238 offentliga och

privata organisationer[38]. Även om de flesta länder redan hade inrättat **system för att övervaka Euresmedlemmarnas och Euressamarbetspartnernas efterlevnad**, fanns det fortfarande arbete att göra i vissa länder[39].

3.3.2 Utmaningar

Ökningen av antalet nya medlemmar och samarbetspartner har varit långsammare än väntat. Denna trend noterades redan i den tidigare tvåårsrapporten och var ännu viktigare under den aktuella rapporteringsperioden på grund av covid-19-pandemin, som tvingade de nationella samordningskontoren att prioritera andra uppgifter. Vissa länder lade till ytterligare krav för godkännande som Euresmedlem eller Euressamarbetspartner, men dessa krav kan hindra Euresnätverkets tillväxt.

3.4 Utbyte av lediga platser och meritförteckningar

IV. Mekanismer för utbyte av uppgifter, synlighet och tillgång till verktyg och interoperabilitet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Förberedelser för den nya strategin för insyn i lediga platser och meritförteckningar (artikel 17)	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Åtgärd 2: Möjlighet att utbyta information om nationell praxis och datafrågor	V	Δ	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ
Åtgärd 3: Förberedelser inför utbytet av lärlings- och praktikplatser	V	X	V	X		V		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	V	V	X			V	V	Δ	Δ		Δ					V
Åtgärd 4: Överensstämmelse med genomförandeakten enligt artikel 17.8	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	X	Δ		V
Åtgärd 5: Övervakning av medlemmarnas och, i förekommande fall, samarbetspartnernas efterlevnad	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	X	X		V
Åtgärd 6: Eures synlighet på nationell nivå (artikel 18.1 + 18.2)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V		V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Åtgärd 7: Tillgång till Euresportalens uppgifter utan hinder för handläggare (artikel 18.3 och skäl 32)	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V		V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Åtgärd 8: En enda samordnad kanal (artikel 9.2 a och artikel 18.4)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Åtgärd 9: Automatisk matchning (artikel 19)	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	V	V		Δ	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Åtgärd 10: Överensstämmelse med genomförandeakten enligt artikel 19.6	V	V	Δ	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	Δ		V

3.4.1 Genomförande

I bestämmelserna i artikel 17.1 i Euresförordningen fastställs att länderna till Euresportalen ska överföra alla offentligt tillgängliga lediga platser och alla platsansökningar/meritförteckningar där arbetstagaren har samtyckt till att göra informationen tillgänglig även för Euresportalen. I slutet av rapporteringsperioden hade **alla Eures-länder inrättat system på nationell nivå** för att överföra **lediga platser** till Euresportalen. När det gäller **meritförteckningar höll 28 Euresländer på att inrätta eller hade inrättat system** på nationell nivå för överföring till Euresportalen[40] via en enda samordnad kanal.

Antagandet av eller mappningen till **Esco** av etablerade nationella klassificeringssystem och överföringen av meritförteckningar och lediga platser i det överenskomna formatet pågick[41]. Sedan den senaste rapporten har de flesta Euresländer ansträngt sig för att göra mappning till eller anta Esco. I juni 2022 hade **18 Euresländer** redan utfört mappning av Esco till sina nationella klassificeringssystem. Ytterligare fyra Euresländer hade redan antagit Esco. **Tre Euresländer** hade

[38] En fullständig översikt över alla Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner finns här: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_sv.

[39] Ett nationellt samordningskontor nämnde att pandemin orsakade vissa förseningar i denna process och att de saknade resurser för att övervaka efterlevnaden. Vissa nämnde också att de ännu inte har några medlemmar och samarbetspartner.

[40] 30 anslutningspunkter hade aktiverats för att överföra meritförteckningar till portalen. Det bör noteras att det finns tre anslutningspunkter för Belgien (BE Actiris, BE Forem och BE VDAB).

[41] Det bör noteras att Euresländernas genomförande av antagandet av eller mappningen till Esco är en rättslig skyldighet som gör det möjligt att dela meritförteckningar och lediga platser inom nätverket. Kommissionen övervakar Euresländernas efterlevnad och tog kontakt med de länder som ännu inte uppfyller kraven för att begära vissa förtydliganden.

utfört mappning av Esco till sina nationella kompetensramar. Ytterligare **fyra Euresländer** hade redan antagit Esco.

3.4.2 Utmaningar

När det gäller **antagande av/mappning till Esco** hade alla Euresländer ännu inte uppfyllt sina rättsliga skyldigheter. Svårigheterna kvarstår när det gäller överensstämmelsen med de tekniska standarder som föreskrivs i genomförandebeslut (EU) 2018/1021 för formateringen av mappningstabellerna, vilket är avgörande för att möjliggöra interoperabilitet inom Eures gemensamma it-plattform. Kvaliteten på de etablerade mappningarna (mellan nationella klassificeringssystem och Esco) varierar mellan länderna och kommer att granskas. Korrekt användning av de föreskrivna mappningsförbindelserna är ett orosmoment när det gäller homogenitet och konsekvens, eftersom mappning av hög kvalitet är avgörande för ett framgångsrikt genomförande av automatisk matchning på portalen.

När det gäller överföringen av meritförteckningar till Euresportalen betonade de nationella samordningskontor som ännu inte genomfört denna överföring att detta ofta beror på it-problem **på nationell nivå**[42]. Med tanke på antalet meritförteckningar och lediga platser som överförts till Euresportalen förefaller volymen fortfarande vara låg, särskilt för meritförteckningar som överförts av vissa av de nationella samordningskontoren.

3.5 Stödtjänster

V. Stödtjänster	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Säkerställa kontinuitet genom offentliga arbetsförmedlingar	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			V
Åtgärd 2: Bistånd med registrering på Euresportalen (artikel 20)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ			Δ
Åtgärd 3: Grundläggande information om Eures (artikel 22)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ			V
Åtgärd 4: Övervakning av medlemmarnas och samarbetspartnernas tillämpning	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	Δ		Δ
Åtgärd 5: Stödtjänster i gränsregioner	V	V	V			V	V	V		V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V			
Åtgärd 6: Integrera rörlighetsstödet i aktiva arbetsmarknadsåtgärder (artikel 28, skäl 46)	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V		

3.5.1 Genomförande

Alla Euresländer rapporterade verksamhet och åtgärder som har genomförts för att säkerställa **kontinuitet** i tillhandahållandet av stödtjänster för arbetssökande och arbetsgivare via sina nationella offentliga arbetsförmedlingar. När det gäller **hjälp och information till arbetstagare och arbetsgivare** om hur man registrerar sig på och använder Euresportalen såg alla Euresländer till att de nya organisationer som anslöts till nätverket uppfyllde kraven när de anslöt sig till nätverket. Detta var också fallet för **tillhandahållandet av grundläggande information om Euresportalen**, inbegripet databasen över meritförteckningar, och Euresnätverket, inklusive kontaktuppgifter till relevanta Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner på nationell nivå.

Stödtjänster i gränsregioner tillhandahålls också via Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner. Under den aktuella rapporteringsperioden ökade antalet Euresländer som tillhandahåller information

[42] Ett nationellt samordningskontor nämnde förändringar i dess it-system som på grund av svårigheter minskade antalet meritförteckningar som överfördes. Ett annat nationellt samordningskontor nämnde att de fortfarande arbetar med det tekniska gränssnittet för att möjliggöra överföring av meritförteckningar, medan ett annat nationellt samordningskontor nämnde att de fortfarande måste testa sitt gränssnitt.

till gränsarbetare från 14 till 20, vilket är i linje med en av rekommendationerna i efterhandsutvärderingen av Eures[43].

I enlighet med Euresförordningen[44] identifierade 24 Euresländer **aktiva arbetsmarknadsåtgärder för att öka sysselsättningsmöjligheterna för arbetssökande, förbättra matchningen mellan lediga platser och arbetssökande** och ge arbetssökande stöd vid jobbsökande på grundval av dessa åtgärder. Vissa såg också till att dessa åtgärder inte längre är begränsade till stöd vid jobbsökande på nationell nivå utan också kan användas för att hitta en anställning på en annan medlemsstats territorium. Två andra Euresländer höll fortfarande på att möjliggöra detta stöd.

3.5.2 Utmaningar

Många användare hade svårt att logga in på portalen (t.ex. inloggningsmetoder med QR-koder som inte stöds i alla länder) och vissa tillfälliga driftstopp på portalen framhölls också som möjligheter att förbättra åtkomsten till portalen[45].

3.6 Informationsutbyte, programplanering och resultatmätning

VI. Informationsutbyte, programplanering och resultatmätning	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Åtgärd 1: Informationsutbyte	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		V
Åtgärd 2: Överensstämmelse med genomförandeakten enligt artikel 31.5	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V		V
Åtgärd 3: Överensstämmelse med genomförandeakten enligt artikel 32.4	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V

3.6.1 Genomförande

I undersökningen nämnde alla Euresländer utom ett att de **samlar in information om sin arbetsmarknadssituation** (inklusive brister och överskott). I vilken utsträckning analys utförs varierar från land till land. De viktigaste organen som utför denna arbetsmarknadsanalys är till exempel **nationella statistikbyråer eller de offentliga arbetsförmedlingarnas statistikavdelningar**. Insamlingen av nödvändiga uppgifter sker ofta med hjälp av de mallar och format som tillhandahålls av Europeiska samordningsbyrån. Den information som samlas in och analyseras delas sedan på olika sätt, bland annat genom att den laddas upp på Euresportalen tillsammans med verksamhetsrapporteringen.

När det gäller informationen om nationell verksamhet samlar de nationella samordningskontoren in och delar denna med hjälp av **resultatmätningssystemet** samt **programplaneringscykelns arbetsprogram och verksamhetsrapporterna**. Detta omfattar till exempel strukturen för deras styrningsmodell, Eurespersonalens kvalifikationer och antal samt dess verksamhetsområden. Informationen om nya medlemmar och samarbetspartner delas också. Dessutom nämnde flera Euresländer att de utför **kundnöjdhetsundersökningar** för att fortsätta att förbättra sina tjänster och evenemang.

[43] Efterhandsutvärderingen av Eures: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sv&pubId=8370&furtherPubs=yes, s. 12.
[44] Euresförordningen, artikel 28 och skäl 46.
[45] Dessa tillfälliga driftstopp varierade mellan två och tio timmar vardera och meddelades alltid en vecka i förväg till alla berörda parter.

3.6.2 Utmaningar

Vissa Euresländer rapporterade problem med uppgiftsinsamling och rapportering för både resultatmätningssystemet och programplaneringscykeln, och belyste den arbetsbelastning som är kopplad till dessa rapporter. När det gäller vissa av rapporteringsmekanismerna tillhandahöll de nationella samordningskontoren ungefärliga uppgifter (t.ex. antal kontakter, antal faktiska platsförmedlingar, svarstid) på grund av begränsad tillgång till uppgifter. Åtgärder vidtogs dock för att förbättra de interna it-systemen.

3.7 Rekommendationer från föregående rapporteringsperiod

I tvåårsrapporten för perioden 2018–2020 identifierades vissa åtgärder[46] som prioriteringar för den aktuella rapporteringsperioden. I detta avsnitt beskrivs i vilken utsträckning dessa frågor behandlades under perioden 2020–2022 och de framsteg som gjorts beskrivs kortfattat.

Nr 1 Omstart för Eures
För att sätta fart på Eures verksamhet efter att nedstängningsrestriktionerna hävts bidrog de nationella samordningskontoren till att öka medvetenheten om Eures och dess verksamhet genom kampanjen ”#EURESmovingforward” som utvecklats av Europeiska samordningsbyrån. Denna kampanj inleddes i december 2020 och syftade till att öka medvetenheten om Eures och dess verksamhet.

Nr 2 Utvidgning av nätverket
Som nämns i avsnitt 3.3.1 har alla Euresländer utom två gjort det arbete som krävs för att inrätta ett system för godkännande av nya medlemmar och samarbetspartner. De flesta Euresländer strävar aktivt efter att utvidga sitt nationella Euresnätverk.

Den nya kommunikationsstrategin bidrog till insatserna för att påskynda utvidgningen av Euresnätverket. Dessutom kompletterade Europeiska samordningsbyrån vägledningen för att utvidga nätverket i syfte att bistå de nationella samordningskontoren i deras arbete.

Nr 3 Interoperabilitet och it-utveckling
I slutet av rapporteringsperioden i juni 2022 var 22 Euresländer anslutna till den enda samordnade kanalen och ytterligare sju Euresländer höll på att upprätta den nödvändiga kopplingen. (11 år 2020). Med andra ord hade 29 Euresländer antingen slutfört processen eller arbetade med den[47], jämfört med 23 under den föregående rapporteringsperioden[48].

De flesta Euresländer har gjort insatser för att utföra mappningen och anta Esco. I den senaste tvåårsrapporten nämndes att 16 Euresländer (utom Förenade kungariket) efterlevde genomförandeakten enligt artikel 17.8 i Euresförordningen och att ytterligare fem Euresländer efterlevde den delvis. Nu har antalet efterlevande Euresländer ökat till 24. När det gäller utbytet av meritförteckningar och lediga platser via den enda samordnade kanalen är antalet meritförteckningar som utbyts av vissa Euresländer fortfarande lågt.

Nr 4 Utveckling av Eures tjänster
Som nämns i avsnitt 3.6.1 samlar vart och ett av Euresländerna in information om sin arbetsmarknadssituation. Även om detaljnivån och de specifika uppgifter som delas skiljer sig åt för varje land, delar allt fler länder sådana uppgifter med allt högre detaljnivå, vilket bidrog till att främja Eures verksamhet och mål.

[46] De fullständiga rekommendationerna finns i tvåårsrapporten 2018–2020 (se https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).
[47] Det bör nämnas att två länder inte rapporterade något om sin koppling till den enda samordnade kanalen.
[48] Elva Euresländer höll på att upprätta kopplingen till den enda samordnade kanalen och tolv var anslutna i slutet av juni 2020.

4 EUROPEISKA KOMMISSIONENS OCH EUROPEISKA SAMORDNINGSBYRÅNS GENOMFÖRANDE AV FÖRORDNINGEN

I detta avsnitt ges en översiktlig lägesrapport om Euresförordningens tillämpning på EU-nivå i enlighet med artikel 33 andra stycket i Euresförordningen, med samma färgkodning som används i avsnitt 3.

4.1 Förordningens krav

Europeiska samordningsbyråns verksamhetsområden	Status
Utförande av horisontell stödverksamhet till förmån för Euresnätverket	V
Förberedelser för tillämpningen av Euresförordningen	V
Underlättande av nätverksbyggande, ömsesidigt lärande och utbyte av bästa praxis (artikel 8)	V
Informations- och kommunikationsverksamhet med avseende på Euresnätverket (artiklarna 1 och 8)	V
Tillhandahållande av utbildningsprogram för de nationella samordningskontoren och Euresmedlemmarna/Euressamarbetspartnerna (artikel 8)	V
Stöd till utvidgning av nätverket och system för godkännande (artiklarna 3, 7 och 11)	V
Programplaneringscykel och utbyte av arbetsmarknadsinformation, bland annat gemensamma analyser	V
Utveckling och drift av Euresportalen (inklusive helpdeskfunktionen) och plattformens interoperabilitet	V
Mätning av resultat och övervakning av framsteg	V
Förvaltning och dialog på EU-nivå	V

4.2 Genomförande

Utöver överföringen av Europeiska samordningsbyrån från kommissionen till Europeiska arbetsmyndigheten under rapporteringsperioden fortsatte Europeiska samordningsbyrån att ge **horisontellt stöd** till Euresnätverket, särskilt följande:

- Tillhandahållande av den nödvändiga **vägledningen för genomförande** till Euresorganisationer på nationell nivå, t.ex. utbildning, evenemang för ömsesidigt lärande, samordningsmöten och arbetsgrupper.
- Stöd till **nätverksbyggande och lärande**, inbegripet anordnande av evenemang för ömsesidigt lärande om olika ämnen och stöd till nätverksbyggande och bilaterala diskussioner under de årliga workshopparna om programplaneringscykeln. Dessutom förnyades Eures extranät helt för att förbättra tillgången till de särskilda resurserna och underlätta mer nätverksbyggande mellan de nationella samordningskontoren.
- Tillhandahållande av **utbildningsaktiviteter** för Euresmedlemmarna och Euressamarbetspartnerna. Bidrag från de nationella samordningskontoren utnyttjades för att skapa skräddarsydd utbildning i ämnen där de ville få ytterligare insikter.
- Ökning av medvetenheten om Eures genom **informations- och kommunikationsverksamhet** och genom att tillhandahålla kommunikationsstöd till Euresländerna. Europeiska samordningsbyrån ledde kommunikationsinsatserna och fastställde 2021 en ny kommunikationsstrategi för att förbättra Eures varumärke och synlighet både internt och externt (enligt rekommendationen i efterhandsutvärderingen).
- Stöd för att **utvidga nätverket** genom evenemang för ömsesidigt lärande, utbildningstillfällen, diskussioner vid Europeiska samordningsgruppens möten samt inrättande av en arbetsgrupp om ämnet med uppdrag att utarbeta en uppsättning riktlinjer och en verktygslåda för systemet för godkännande, godkännandeprocessen, introduktion av nya medlemmar och samarbetspartner och om att arbeta som ett utvidgat Euresnätverk.
- Förbättring av **Euresportalen** genom uppdateringar som syftar till att öka dess användarvänlighet, säkerhet och anpassningsbarhet (med hänvisning till en rekommendation i efterhandsutvärderingen). Genomförandet av den automatiska matchningen och inrättandet av den nödvändiga tekniska infrastrukturen släpar dock efter. Detta måste inrättas för att göra det

möjligt för Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner att få direkt tillgång till Eures lediga platser och meritförteckningar via sina egna plattformar[49].

- Vägledning till de Euresländer som har överfört **lärlings- och praktikplatser** till Euresportalen.

4.3 Utmaningar

Den gradvisa processen med att **överföra Europeiska samordningsbyråns befogenheter** från kommissionen till Europeiska arbetsmyndigheten inleddes parallellt med den första nedstängningsperioden i mars 2020. Nedstängningen innebar att teamen inte kunde genomföra överföringen som planerat. Eftersom ingen av kommissionens anställda vid Europeiska samordningsbyrån flyttade med till Europeiska arbetsmyndigheten var det avgörande att organisera en grundlig kunskapsöverföring. De två teamen hade planerat att personal vid Europeiska arbetsmyndigheten skulle ”skugga” teamet som arbetade med Europeiska samordningsbyrån vid kommissionen personligen i flera månader för att säkerställa driftskontinuitet och bekanta sig med uppgifterna, men detta var inte möjligt på grund av covid-19-restriktionerna. Teamen var tvungna att organisera introduktionen för Europeiska arbetsmyndigheten online och den ytterligare komplexitet som orsakades av pandemin och svårigheten att träffas fysiskt krävde mycket tid och resurser för både kommissionen och myndigheten[50]. I slutet av rapporteringsperioden förklarade Europeiska arbetsmyndigheten att den var bekväm i Europeiska samordningsbyråns funktioner och att överföringen kunde anses vara slutförd.

4.4 Rekommendationer från föregående rapporteringsperiod

I Eures andra tvåårsrapport 2018–2020 betonades vissa åtgärder som prioriteringar för Europeiska samordningsbyrån. I rapporten görs åtskillnad mellan åtgärder som ska vidtas av kommissionen och Europeiska arbetsmyndigheten, beroende på var Europeiska samordningsbyrån var placerad organisatoriskt. Följande rekommendationer tillskrevs **Europeiska samordningsbyrån inom** kommissionen (före överföringen) som en del av den föregående rapporteringsperioden:

Nr 1 Överföra Europeiska samordningsbyrån till Europeiska arbetsmyndigheten
Såsom nämns i avsnittet om genomförande slutfördes överföringen av Europeiska samordningsbyrån till Europeiska arbetsmyndigheten under rapporteringsperioden, trots de svårigheter som orsakades av pandemin.

Nr 2 Stödja omstarten av Euresverksamheten
För att sätta fart på Euresverksamheten efter att nedstängningsrestriktionerna hävts utvecklade Europeiska samordningsbyrån kampanjen ”Moving Forward”. Denna kampanj genomfördes mellan december 2020 och februari 2021 för att öka medvetenheten om Eures och dess verksamhet. Kommunikationskampanjen var en framgång. #EURESmovingforward nådde 12 miljoner människor och över 16 000 användare har deltagit i Euresfrågesporten ”Vilket europeiskt land är rätt för dig?” Dessutom producerades fem nya videor om Eures och Eures nya Instagram-kanal lanserades[51].

Nr 3 Stärka stödet till de arbetstagare som påverkats mest av pandemin

[49] Se Euresförordningen, och särskilt kapitel III.
[50] Eftersom utvecklingen och underhållet av Euresportalen fortfarande sköts av kommissionen efter överföringen av Europeiska samordningsbyrån till Europeiska arbetsmyndigheten säkerställdes kontinuitet i detta avseende.
[51] Finns på https://www.instagram.com/euresjobs/.

Utöver den allmänna kampanjen ”Moving forward” vände man sig till särskilda grupper av arbetstagare genom mer specifika kommunikationsinsatser. För att till exempel bidra till att skydda säsongsarbetare och underlätta de hinder de stod inför deltog Euresnätverket i kampanjen ”Rights4AllSeasons”. Den lanserades i partnerskap med kommissionen, det europeiska forumet mot odeklarerat arbete, EU-länderna och arbetsmarknadens parter. Med denna kampanj bidrog Euresnätverket till att öka medvetenheten om befintliga rättigheter, skyldigheter och rådgivningstjänster för att säkerställa rättvisa villkor för säsongsrekrytering.

Nr 4 Främja och stödja användningen av ESF+ för finansiering av Euresverksamhet
För programperioden 2021–2027 för ESF+ har kommissionen och Europeiska samordningsbyrån i stor utsträckning främjat användningen av ESF+ för finansiering av Euresverksamhet.

Nr 5 Fortsätta att utveckla rapporteringsverktygen
Både kommissionen och Europeiska samordningsbyrån erkänner att rapporteringskraven för de nationella samordningskontoren och medlemmarna och samarbetspartnerna utgör en börda för dem. Rapportering om Euresverksamhet är dock en viktig komponent i Euresförordningen och ansågs nödvändig av lagstiftaren. För att till viss del minska denna börda infördes ett nytt it-verktyg som gör det möjligt för nationella samordningskontor att fylla i sina uppgifter på ett mer användarvänligt sätt. Ytterligare diskussioner pågår också om ämnet (t.ex. om ytterligare harmonisering/lättnader av verksamhet som rör resultatmätningssystemet och programplaneringscykeln).

Nr 6 Utveckla det omfattande utbytet av lärlings- och praktikplatser
Under rapporteringsperioden vidtogs inga särskilda åtgärder på detta område eftersom överföringen av Europeiska samordningsbyrån prioriterades och alla Europeiska samordningsbyråns medel krävdes för att säkerställa kontinuiteten i verksamheten. Därför kunde inga ytterligare investeringar göras på detta område under perioden.

Nr 7 Ytterligare förbättra Euresportalen
Kommissionen och Europeiska arbetsmyndigheten (när Europeiska samordningsbyrån hade överförts) fortsatte att genomföra ändringar på Euresportalen för att förbättra dess användarvänlighet. En it-styrkommitté som syftar till att underlätta samordning, planering och beslutsfattande i frågor som rör portalen inrättades också för att enas om den framtida utvecklingen av Euresportalen.

Följande rekommendationer gavs till **Europeiska samordningsbyrån som förvaltas av Europeiska arbetsmyndigheten**:

Nr 1 Slutföra överföringen av Europeiska samordningsbyrån
Såsom nämns i avsnittet om genomförande slutfördes överföringen av Europeiska samordningsbyrån till Europeiska arbetsmyndigheten under rapporteringsperioden.

Nr 2 Stödja rättvis rörlighet
Huvudsyftet med Eures verksamhet är att öka den rättvisa rörligheten mellan Euresländerna. Att överföra Europeiska samordningsbyråns funktion för operativt stöd från kommissionen till Europeiska arbetsmyndigheten var ett steg för att ytterligare stärka det stöd som erbjuds Euresländerna, eftersom detta gör det lättare för Europeiska samordningsbyrån att arbeta närmare med andra viktiga stödtjänster för de länder och medborgare som Europeiska arbetsmyndigheten ansvarar för. Under rapporteringsperioden fick olika projekt och evenemang som anordnades av de nationella samordningskontoren för att stödja rättvis rörlighet stöd från Europeiska samordningsbyrån vid behov. Europeiska samordningsbyrån bidrog också till och ledde viktiga kommunikationsinsatser såsom kampanjen ”Moving forward” och mer specifika kampanjer (t.ex. ”Rights for all seasons”).

Nr 3 Ytterligare stärka Eures kommunikation

Under denna rapporteringsperiod var stärkandet av Eures kommunikation en av de viktigaste utvecklingspunkterna. En ny kommunikationsstrategi togs fram och ytterligare finansiering gjordes tillgänglig av Europeiska arbetsmyndigheten för att öka både den interna och externa medvetenheten om Eures varumärke och verksamhet.

Nr 4 Fördela tillräckliga resurser för driften av Eures

Eftersom överföringen av befogenheter till Europeiska arbetsmyndigheten skedde gradvis finansierades inte all verksamhet från Europeiska arbetsmyndighetens budget redan under de första månaderna 2021. Detta ledde till att Europeiska arbetsmyndigheten anslog en relativt lägre budget till Eures verksamhet 2021 jämfört med 2022. Under 2021 investerade Europeiska arbetsmyndigheten 7,5 miljoner euro i sin Euresverksamhet, vilket ökade till 9,9 miljoner euro 2022.

5 SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

5.1 Slutsatser

För att genomföra reformen av Eures och säkerställa en rättvis rörlighet för arbetstagare inom EU fastställs flera krav på Euresnätverket i 2016 års Euresförordning. Utöver dessa krav fastställdes i artikel 6 i förordning (EU) 2019/1149 att Europeiska samordningsbyrån skulle behöva överföras från kommissionen till Europeiska arbetsmyndigheten före augusti 2021. Alla dessa mål behandlades under covid-19-pandemin, en period där stor osäkerhet rådde med tanke på de nedstängningsrestriktioner som påverkade bland annat samarbete och gränsöverskridande resor.

Överföringen av Europeiska samordningsbyrån från kommissionen till Europeiska arbetsmyndigheten slutfördes i maj 2021 efter ett intensivt samarbete mellan de båda instanserna. Sedan slutförandet har Europeiska samordningsbyrån inom Europeiska arbetsmyndigheten blivit systemägare till Euresportalen, medan kommissionen förblir ansvarig (ur ett operativt perspektiv) för den tekniska driften och utvecklingen av Euresportalen och relaterade it-tjänster.

Vissa utmaningar återstår att lösa, särskilt de som rör utvidgningen av nätverket och välkomnandet av fler medlemmar och samarbetspartner.

5.2 Rekommendationer till Euresländerna

Med utgångspunkt i de viktigaste slutsatserna om genomförandestatus och kvarvarande utmaningar som har konstaterats i rapporten kan de viktigaste prioriteringarna för nästa rapporteringsperiod sammanfattas på följande sätt:

Nr 1 Fortsätta att investera i utvidgning av nätverket

Utvidgning av nätverket har varit en prioritering för Euresnätverket sedan den senaste förordningen trädde i kraft. Eftersom tillväxten har varit långsammare än förväntat (potentiella medlemmar och samarbetspartner är inte tillräckligt attraherade) bör de nationella samordningskontoren fastställa tydliga strategier för vad Euresnätverkets nya sammansättning innebär för deras tjänstemodell och verksamhet, vem de ska närma sig och hur man ska säkerställa att utvidgningen av nätverket leder till bättre tjänster för Euresstödmottagarna.

Nr 2 Tydligt definiera kommunikationskanaler
Kommunikation är avgörande för att öka medvetenheten om Euresvarumärket. För att maximera effekterna av Eures kommunikation är det viktigt att veta vilka kanaler som fokus ska ligga på när information sprids. Den nya kommunikationsstrategin tar redan itu med detta. För att få mer detaljerad återkoppling om effektiviteten i de olika kommunikationskanalerna kan de nationella undersökningar som skickas ut till arbetssökande och arbetsgivare innehålla en fråga om hur de hörde om Eures arbete och tjänster. Detta skulle inte bara bidra till att förfina framtida kommunikationskanaler, utan även till att fokusera kommunikationen baserat på målgruppen.

Nr 3 Slutföra genomförandet av Escomappningen i hela nätverket
Framsteg har gjorts med antagandet av/mappningen till Esco under rapporteringsperioden. Det finns dock några Euresländer där den nödvändiga mappningen ännu inte har slutförts. Med tanke på hur viktig denna mappning är för den automatiska matchningen bör genomförandet av detta prioriteras under de kommande månaderna.

Nr 4 Konsolidera användningen av EU Login-systemet
EU Login-systemet förbättrar säkerheten på Euresportalen. Flera påminnelser, tillsammans med en vägledande videokurs, skickades ut av Europeiska samordningsbyrån i januari 2022 för att uppmuntra alla användare att uppgradera sina konton efter det tekniska genomförandet av EU Login på Euresportalen. Därför bör alla nationella samordningskontor fortsätta att uppmuntra sina medlemmar och samarbetspartner att använda den och göra handledningen tillgänglig på de nationella webbplatserna.

Nr 5 Säkerställa överföring av meritförteckningar till Euresportalen
Enligt Euresförordningen ska alla Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner överföra sina offentligt tillgängliga lediga platser och meritförteckningar där arbetstagarna lämnat sitt samtycke till Euresportalen via den enda samordnade kanalen. Medan lediga platser laddas upp till portalen av de nationella samordningskontoren verkar det ske mindre framsteg i överföringen av meritförteckningar. Det bör vara en prioritering att öka överföringen av meritförteckningar från länderna till Euresportalen.
Nr 6 Ytterligare utveckla det omfattande utbytet av lärlings- och praktikplatser
Verksamhet kopplad till lärlings- och praktikplatser som omfattas av ett anställningsförhållande bör utökas ytterligare både genom Euresrådgivares verksamhet och genom att erbjudanden skickas in till Euresportalen.

5.2 Rekommendationer till Europeiska samordningsbyrån, som förvaltas av Europeiska arbetsmyndigheten

Mot bakgrund av de utmaningar som nämns ovan bör Europeiska arbetsmyndigheten förse Europeiska samordningsbyrån inom ramen för Europeiska arbetsmyndigheten med tillräckliga ekonomiska och mänskliga resurser, stödja Europeiska samordningsbyråns verksamhet och söka synergier med de andra uppgifterna inom Europeiska arbetsmyndigheten, med full respekt för den oberoende Euresstyrning som inrättades genom 2016 års Euresförordning. Europeiska samordningsbyrån inom ramen för Europeiska arbetsmyndigheten bör prioritera följande aspekter:

Nr 1 Säkerställa efterlevnaden av Euresförordningen
Att fullt ut följa Euresnätverkets rättsliga grund bör förbli en första prioritering för Europeiska samordningsbyrån, och detta bör återspeglas i alla dess verksamheter och uppgifter. Den fortsatta utvecklingen av portalen ska förbli förenlig med Euresförordningen och API:er ska utvecklas för att göra det möjligt för medlemmar och samarbetspartner att få bättre tillgång till meritförteckningar och lediga platser. Stöd till nationella samordningskontor i deras Escomappning och utveckling av ett kompetensbaserat matchningsverktyg är exempel på åtgärder som Europeiska samordningsbyrån kan prioritera i detta avseende.

Nr 2 Arbete med synergier mellan Eures och Europass
I syfte att främja synergier mellan Eures och Europass för bättre tjänster till Euresstödmottagarna bör närmare förbindelser och kopplingar knytas mellan dessa två. Användare av Euresportalen skulle kunna dra nytta av att få tillgång till Europassverktyget som en del av sin resa som Euresanvändare. Europassanvändare bör dra nytta av lediga platser på portalen. Om möjligt bör man arbeta med ytterligare synergier med portalen Ditt Europa.

Nr 3 Fortsätta att stödja de nationella samordningskontoren i deras arbete med att utvidga nätverket
Utvidgning av nätverket har varit en av de främsta prioriteringarna för Euresnätverket sedan det inrättades. De utmaningar som identifierades i den tidigare tvåårsrapporten och i efterhandsutvärderingen kvarstår, eftersom de nationella samordningskontoren fortfarande har svårt att tydligt redogöra för mervärdet och de stora fördelarna med Euresmedlemskap i syfte att eventuellt medge tillträde till Euresnätverket. Europeiska samordningsbyrån bör därför fortsätta att stödja de nationella samordningskontoren när det gäller att fastställa en strategi för hur eventuella nya medlemmar och samarbetspartner ska hanteras och fortsätta att utveckla stödmaterial eller evenemang för ömsesidigt lärande kring ämnet godkännande.

Nr 4 Styra om rapporten om brist och överskott på arbetskraft och säkerställa att Euresnätverket systematiskt bidrar till att åtgärda brist på arbetskraft
Brist på arbetskraft står i allt högre grad överst på dagordningen för den nationella och europeiska sysselsättningspolitiken och flera organisationer rapporterar regelbundet om den senaste utvecklingen. Europeiska samordningsbyrån bör söka synergier med rapporter och initiativ som utarbetas eller främjas av kommissionen och andra EU-byråer för att undvika överlappningar och bidra med sin expertis. Programplaneringen av verksamheterna, t.ex. för de europeiska jobbdagarna på nätet, skulle systematiskt kunna inriktas på att ta itu med bristen på arbetskraft.

Nr 5 Säkerställa detaljnivån i Escomappningen

Under de senaste fyra åren har betydande åtgärder vidtagits för att säkerställa genomförandet av den transnationella Esco-klassificeringen. Euresländerna har dock fortfarande svårt att utföra mappningen på rätt detaljnivå. Eftersom denna mappning används för att automatisera matchningen av meritförteckningar och lediga platser på Euresportalen är det absolut nödvändigt att mappningen innehåller tillräcklig differentiering av färdigheter och yrken. Europeiska samordningsbyrån måste därför tillsammans med kommissionen se till att mappningarna följer identifierade kvalitetskriterier och att den erforderliga detaljnivån registreras i de uppgifter som lämnas till Eures.

Nr 6 Investera i utbildning av Eurespersonal
Europeiska samordningsbyrån bör öka sitt utbildningsutbud för Eurespersonal för att garantera deras kontinuerliga kompetens och vidareutbildning. Utbildningsprogrammet bör övervakas kontinuerligt av kvalitetsskäl, utvärderas och utvecklas eftersom nätverkets och arbetsmarknadens behov också ständigt förändras.

Nr 7 Fortsätta att stödja anordnandet av de europeiska jobbdagarna på nätet

De europeiska jobbdagarna på nätet genomfördes redan före covid-19-pandemin på nätet eller i hybridformat. Med tanke på hur framgångsrika dessa jobbdagar var bland arbetssökande och arbetsgivare uppmanas Europeiska samordningsbyrån att fortsätta att stödja dessa evenemang och bygga vidare på deras framgång. Europeiska samordningsbyrån bör se till att de europeiska jobbdagarna på nätet fokuserar på sektorer med brist på arbetskraft.

Nr 8 Ytterligare optimera rapporteringsförfarandena
Trots rättsliga begränsningar är en av de utvecklingsmöjligheter som de nationella samordningskontoren efterfrågar mest integreringen av programplaneringscykeln och resultatmätningssystemet på grund av deras administrativa börda för de nationella samordningskontoren. Genom att utveckla nya it-verktyg bör Europeiska samordningsbyrån fortsätta att stödja de nationella samordningskontoren när så är möjligt och utveckla nya sätt att underlätta rapporteringen.

Nr 9 Öka synligheten för Euresportalen och Euresvarumärket, ytterligare utforska nya kommunikationskanaler, utveckla målinriktade nyckelutförandeindikatorer och öka samarbetet med kommissionen
Den kommunikationsstrategi som Europeiska samordningsbyrån har utvecklat bidrar till att öka nätverkets och dess verksamhets synlighet. En mer långsiktig kommunikationsstrategi kan dock eftersträvas genom en flerårig kommunikationskampanj för att finjustera samstämmigheten och effektiviteten i marknadsföringsinsatserna, men även för att stärka bilden av nätverket över tid och öka synligheten för Euresportalen. Kampanjen skulle också kunna undersöka fördelarna med att använda nya sociala medier, särskilt för att rikta in sig på ungdomar. Europeiska samordningsbyrån bör uppmuntra identifiering av bra nyckelutförandeindikatorer och mäta räckvidd och engagemang för kommunikation/kampanjer i linje med kommissionens officiella kommunikationsnätsindikatorer. Eftersom kommissionen planerar en större flerårig kommunikationskampanj skulle Eures och viktiga budskap om dess tjänster kunna inkluderas för att öka Eures synlighet på europeisk nivå. Till exempel är planen att denna kampanj ska inkludera information om synergier mellan Eures och Europass. I synnerhet bör Europeiska samordningsbyrån slutföra sitt bidrag till kommissionens nätverkskarta över EU:s uppsökande nätverk runtom i Europa och EES[52].

Nr 10 Konsolidera användningen av EU Login-systemet
Minskningen av antalet registrerade arbetssökande och arbetsgivare kräver ytterligare åtgärder för att underlätta tillgången till Euresportalen.

5.3 Viktiga åtgärder för kommissionen

För att ta itu med några av de utmaningar avseende genomförandet som beskrivs ovan skulle kommissionen kunna följa rekommendationerna nedan:

Nr 1 Synergier mellan Eures och Europass
Kommissionen bör fortsätta att ha ett nära samarbete med Europeiska samordningsbyrån för att förenkla användningen för Euresportalens användare och eventuellt dra ytterligare nytta av de synergier som identifierats med Europass (se rekommendation nr 2 till Europeiska samordningsbyrån ovan).

Nr 2 Flerårig kommunikationskampanj
Såsom anges i rekommendation nr 10 till Europeiska samordningsbyrån ovan kan en långsiktig kommunikationsstrategi, genom en flerårig kommunikationskampanj, eftersträvas för att finjustera samstämmigheten och effektiviteten i Eures marknadsföringsinsatser, men även för att öka medvetenheten om nätverket. Eures bör i synnerhet ingå i den omfattande fleråriga kommunikationskampanj som anordnas av kommissionen i syfte att öka Euresnätverkets och

[52] Kartan ”Europeiska unionen nära mig”. Se här: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_sv.

Euresportalens synlighet och främja dess tjänster på europeisk nivå enligt kommissionens förslag i dess uppföljningsrapport till konferensen om Europas framtid[53].

Nr 3 Öka finansieringen och synligheten för riktade program för rörlighet och gränsöverskridande partnerskap

Riktade program för rörlighet och gränsöverskridande partnerskap har visat sig vara särskilt viktiga eftersom de främjar inkludering och fri rörlighet för arbetstagare mellan Euresländerna, utöver att tillgodose särskilda arbetsmarknadsbehov. Att säkerställa framtida finansiering av dessa rörlighetsprogram skulle därför göra det möjligt att fortsätta att dra nytta av dessa fördelar och potentiellt genomföra mer innovativa, ambitiösa och långtgående projekt som skulle kunna hjälpa arbetstagare och arbetsgivare ytterligare, särskilt genom att ta itu med brist på arbetskraft och hinder för gränsöverskridande arbete.

[53] COM/2022/404 final, *Från vision till konkreta åtgärder*.