EUROOPA
KOMISJON

Brüssel, 28.11.2023
COM(2023) 724 final

KOMISJONI ARUANNE EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE

EURESe tegevuse kohta 2020. aasta juulist 2022. aasta juunini

Esitatud vastavalt määruse (EL) 2016/589 artiklile 33

Sisukord

KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE 1
PEAMISED LÜHENDID 3
1 SISSEJUHATUS 4
2 EURESE VÕRGUSTIKU PEAMISED TEGEVUSVALDKONNAD AJAVAHEMIKUS 2020. AASTA JUULIST 2022. AASTA JUUNINI 6
2.1 Tegevus EURESe riikides 6
2.1.1 Üldised tugiteenused töötajatele ja tööandjatele 6
2.1.2 Spetsiifilised tugiteenused 6
2.1.3 Ressursid ja juhtimine 8
2.2 EURESe Euroopa koordinatsiooniameti horisontaalne tugitegevus 11
2.2.1 Koordineerimine ja juhtimisalane tugi 11
2.2.2 EURESe portaali ja sellega seotud IT-toe käitamine ja arendamine 11
2.2.3 Koolitus ja kutsealane areng 12
2.2.4 Kontaktide loomine, heade tavade vahetamine ja vastastikune õpe 12
2.2.5 Teabevahetus ja teavitustegevus 13
2.2.6 Geograafilise ja tööalase liikuvuse analüüs 13
2.2.7 Sobiva koostöö- ja vahendamisstruktuuri väljatöötamine töökohapõhise õppe ja praktikakohtade jaoks 14
2.2.8 Rahalised vahendid 14
3 MÄÄRUSE RAKENDAMINE LIIKMESRIIKIDES 14
3.1 Võrgustiku koosseis ja korralduslikud küsimused 15
3.1.1 Rakendamine 15
3.1.2 Probleemid 15
3.2 Juhtimine ja suhtlemine EURESe võrgustikku mittekuuluvate organisatsioonidega 15
3.2.1 Rakendamine 16
3.2.2 Probleemid 16
3.3 Võrgustiku laiendamine 16
3.3.1 Rakendamine 16
3.3.2 Probleemid 16
3.4 Vabade töökohtade teadete ja CVde vahetamine 17
3.4.1 Rakendamine 17

3.4.2 Probleemid ... 17
3.5 Tugiteenused ... 18
3.5.1 Rakendamine ... 18
3.5.2 Probleemid ... 19
3.6 Teabevahetus, programmitöö ja tulemuslikkuse mõõtmine ... 19
3.6.1 Rakendamine ... 19
3.6.2 Probleemid ... 19
3.7 Eelmise aruandeperioodi põhjal esitatud soovituste täitmine ... 19
4 EUROOPA KOMISJONI JA EUROOPA KOORDINATSIOONIAMETI POOLNE MÄÄRUSE RAKENDAMINE ... 20
4.1 Määruse nõuded ... 20
4.2 Rakendamine ... 21
4.3 Probleemid ... 21
4.4 Eelmise aruandeperioodi põhjal esitatud soovituste täitmine ... 22
5 JÄRELDUSED JA SOOVITUSED ... 23
5.1 Järeldused ... 23
5.2 Soovitused Euroopa Koordinatsiooniametile, mida juhib Euroopa Tööjõuamet ... 25
5.3 Peamised järeldused komisjoni jaoks ... 27

KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

Selles iga kahe aasta tagant esitatavas aruandes antakse ülevaade EURESe võrgustiku tegevusest ajavahemikus 1. juulist 2020 30. juunini 2022 ning kirjeldatakse EURESe määruse (EL) 2016/589 kohaldamise olukorda 2022. aasta juunis, nagu on ette nähtud selle määruse artikliga 33. Tuleb märkida, et aruandes käsitletud ajavahemikku mõjutas COVID-19 pandeemia, mis tõi kaasa piiride sulgemise, mitu liikumispiirangut ja reisipiirangud.

EURES on 1994. aastal loodud koostöövõrgustik, mis hõlmab Euroopa Komisjoni, Euroopa Tööjõuametit (ELA), riikide avalikke tööturuasutusi ning muid võrgustikku vastu võetud organisatsioone kõikides ELi riikides, Islandil, Liechtensteinis, Norras, Šveitsis ja osal aruandeperioodist ka Ühendkuningriigis (edaspidi „EURESe riigid“). EURESe võrgustiku peamine eesmärk on toetada õiglast ELi-sisest tööjõu liikuvust. EURESe teenuseid osutatakse EURESe töötajate kaudu kõigis EURESe riikides ja Euroopa tööalase liikuvuse portaali (EURESe portaal) kaudu.

Nagu on ette nähtud EURESe määrusega, avaldas komisjon 2021. aastal EURESe tegevuse ja nimetatud määruse mõju järelhindamise aruande. Selles hindamisaruandes on nimetatud mitu parandamist vajavat valdkonda ja käesoleva aruande eesmärk on anda ülevaade 2020. aasta teisest poolaastast kuni 2022. aasta esimese poolaastani tehtud edusammudest.

EURESe võrgustik on olnud 2020. aasta juulist 2022. aasta juunini väga aktiivne. EURESe võrgustiku töötajad menetlesid 445 206 töökohataotlust ja 718 168 vaba töökoha teadet ning kogu võrgustikus korraldati 18 935 üritust.

Mis puudutab tegevust, siis EURESe riigid tegelesid asjaomasel aruandeperioodil põhiliselt tööandjatele ja tööotsijatele üldiste tugiteenuste osutamisega. Lisaks pakuti kogu võrgustikus töökohapõhise õppe ja praktikaga seotud konkreetseid tugiteenuseid, värbamisjärgset abi ja liikuvuskavasid. Aruandeperioodil andis komisjon EURESe Euroopa koordinatsiooniameti ülesanded pärast Euroopa Tööjõuameti loomist viimasele üle. Komisjon jääb siiski vastutavaks EURESe õiguslike ja poliitiliste aspektide ning EURESe raames pakutavate rahastamiskavade eest.

Regulatiivsel tasandil teatasid EURESe riigid mitmest järgmisest edusammust EURESe määruse rakendamisel.

- Enamik EURESe riike on oma võrgustiku laiendamiseks sisse seadnud potentsiaalsete uute liikmete ja partnerite vastuvõtmise süsteemi ning vastu on võetud mitu uut liiget ja partnerit. EURESe määruse kohaselt saavad võrgustiku partneriks olla erasektori tööturuasutused ja nendega seotud asutused. Edusammud teistele partneritele võrgustikuga liitumise võimaldamisel on olnud siiski piiratud.
- Kõik EURESe riigid saavad ühise ühenduse kaudu edastada vabade töökohtade teateid EURESe portaali ja enamik riike edastab elulookirjeldusi (CVsid) riigi andmebaasidest EURESe portaali. Töökohapõhise õppe ja praktikakohtade teavet edastavad EURESe portaali siiski vaid pooled EURESe riigid.
- Peaaegu kõigil EURESe riikidel õnnestus kasutusele võtta oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaator (ESCO)[1] või oma riiklikud klassifikaatorid sellega vastavusse viia ning mõned EURESe riigid hakkasid EURESe portaali edastama ESCO kohaselt kodeeritud vabade töökohtade teateid ja töökohataotlusi.

Selles aruandes analüüsitakse, kas ja kuidas on EURESe määrust rakendatud. Mõne käesolevas aruandes käsitletud probleemi ja takistusega tuleb riiklikel koordinatsioonibüroodel veel tegeleda. Eelkõige aeglustus COVID-19 pandeemia tõttu märkimisväärselt võrgustiku laienemine uute liikmete ja partnerite võrra. Parandada tuleks endiselt teadlikkust EURESe kaubamärgist kogu Euroopas. Peale selle tuleb vabade töökohtade teateid rohkem (automaatselt) edastada ning tagada

EURESe portaali edastatavate CVde ja töökohataotluste suurem vastavus EURESe määruses sätestatud regulatiivsetele nõuetele.

EURESe määruse eesmärkide saavutamiseks ja õiglase ELi-sisese töötajate liikuvuse edasiseks tagamiseks soovitatakse EURESe riikidel suurendada jõupingutusi uute liikmete ja partnerite vastuvõtmiseks. Võttes arvesse EURESe võrgustiku suurenemist, peaksid EURESe riigid läbi vaatama oma riigisisesed juhtimis- ja koordineerimismehhanismid, et kasvavat võrgustikku toetada. Suure tööjõu- ja oskuste puuduse perioodil ei ole EURES veel saavutanud oma potentsiaali paljudes sektorites ja piirkondades valitsevale puudusele ELi tasandi lahenduse leidmisel. Selleks et suuta tagada asjakohast, tulemuslikku ja tõhusat piiriülest töövahendust, peavad EURESe riigid jätkama ka jõupingutusi vabade töökohtade teadete ja CVde edastamise automatiseerimiseks ning samal ajal peaks võrgustiku prioriteet olema endiselt käimasoleva riiklike klassifikaatorite oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga vastavusse viimisega lõpule jõudmine.

[1] ESCO on mitmekeelne oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaator. Lisateavet saab veebisaidilt https://esco.ec.europa.eu/et.

PEAMISED LÜHENDID

Lühend	Kirjeldus
API	rakendusliides
CBP	piiriülesed partnerlused
CV	elulookirjeldus
EaSI	Euroopa tööhõive ja sotsiaalse innovatsiooni programm
EK	Euroopa Komisjon
ECG	EURESe koordinatsioonirühm
ECO	Euroopa Koordinatsiooniamet
EMP	Euroopa Majanduspiirkond
ELA	Euroopa Tööjõuamet
EOJD	Euroopa veebipõhised tööhõivepäevad
ESCO	oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaator
ESF+	Euroopa Sotsiaalfond+
EURESe portaal	Euroopa tööalase liikuvuse portaal
EL	Euroopa Liit
FTE	täistööajale taandatud töötajate arv
JV	vaba töökoht
MFF	mitmeaastane finantsraamistik
NCO	riiklik koordinatsioonibüroo
PC	programmitöö tsükkel
PES	avalikud tööturuasutused
PMS	tulemuslikkuse mõõtmise süsteem
SDG	ühtne digivärav
TMS	sihtliikuvuskavad
UK	Ühendkuningriik
YFEJ	algatus „Sinu esimene EURESe töökoht“
2FA	kaksikautentimine

1. SISSEJUHATUS

Käesolevas iga kahe aasta tagant esitatavas aruandes antakse ülevaade EURESe võrgustiku tegevusest ajavahemikus 2020. aasta juulist 2022. aasta juunini ning kirjeldatakse liikmesriikide teadete põhjal EURESe määruse (EL) 2016/589 (edaspidi „määrus“) kohaldamise olukorda 2022. aasta juunis, nagu on ette nähtud selle määruse artikliga 33.

Aruandeperioodil mõjutas EURESe tegevust märkimisväärselt COVID-19 pandeemia puhang ning sidusrühmad pidid pikema aja jooksul toime tulema suletud piiride, liikumispiirangute ja reisipiirangutega, mis tõid nende kõigi jaoks kaasa palju ebakindlust ja survet. Teiseks aktiveeriti 4. märtsil 2022 pärast liikmesriikide ühehäälset otsust ajutise kaitse direktiiv, et pakkuda kaitset Ukrainast Venemaa põhjendamatu sissetungi eest põgenevatele inimestele. Sellega anti miljonitele põgenikele kaitse ning juurdepääs tööturule, haridusele ja kutseõppele ning tervishoiule. Mõnes EURESe riigis pidid avalikud tööturuasutused seadma esikohale ülesanded, mis on seotud Venemaa Ukraina-vastase agressioonisõja eest põgenevate inimeste vastuvõtmisega oma territooriumil. Kolmandaks anti töökorralduslikus plaanis EURESe Euroopa koordinatsiooniameti (ECO) juhtimine määruse (EL) 2019/1149 artikli 6 kohaselt Euroopa Komisjonilt üle Euroopa Tööjõuametile ja selle vastutuse üleandmisega jõuti lõpule 2021. aasta mais. Lisaks lõpetas komisjon 2021. aastal, viis aastat pärast määruse jõustumist, EURESe tegevuse ulatusliku järelhindamise,[2] nagu on nõutud määruses.

EURES on 1994. aastal loodud koostöövõrgustik, mis hõlmab Euroopa Komisjoni, Euroopa Tööjõuametit (ELA), riikide avalikke tööturuasutusi ning muid liikmeid ja partnereid kõikides ELi riikides, Islandil, Liechtensteinis, Norras, Šveitsis ja Ühendkuningriigis[3] (edaspidi „EURESe riigid“). EURES hõlbustab töötajate vaba liikumist, pakkudes töötajatele ja tööandjatele teavet ja tööhõivealaseid tugiteenuseid ning tõhustades koostööd ja teabevahetust oma liikmesorganisatsioonide vahel.

Uue EURESe määrusega (EL) 2016/589 loodi suurem ja tugevam Euroopa avalike ja erasektori tööturuasutuste võrgustik, et tagada tõhusam tööturuteabe piiriülene vahetamine ja soodustada töö leidmist kogu ELi/EMP territooriumil. Uue EURESe määrusega tehtud peamised muudatused võrreldes eelmise õigusliku alusega puudutavad järgmist: läbipaistvuse parandamine, suurendades EURESe portaalis reklaamitavate töökohtade arvu, sealhulgas selliste töökohapõhise õppe ja praktikakohtade arvu, mille puhul tuleb sõlmida töösuhe; vabade töökohtade ja CVde parem kokkusobitamine veebis; minimaalse kokkulepitud teenustepaketi tagamine tööotsijatele ja tööandjatele ning võrgustiku laiendamine. Määrust toetavad kuus rakendusotsust,[4] millega tagatakse selle ühtne rakendamine kõigis EURESe riikides.

---

[2] Lisateave EURESe tegevuse järelhindamise kohta: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=et&pubId=8370&furtherPubs=yes.

[3] Ühendkuningriigi EURESe liikmesus lõppes 31. detsembril 2020.

[4] Komisjoni 11. juuli 2017. aasta rakendusotsus (EL) 2017/1255, milles käsitletakse riiklike süsteemide ja menetluste kirjeldamise vormi organisatsioonide EURESe liikmeteks ja partneriteks vastuvõtmiseks.
Komisjoni 11. juuli 2017. aasta rakendusotsus (EL) 2017/1256, milles käsitletakse EURESe võrgustiku riiklike tööprogrammide kohta liidu tasandil teabe vahetamise vorme ja menetlusi.

Pärast peaaegu 30 aastat edukat tegevust on EURES oluline osa tööturu tugistruktuurist, mille EL on viimastel kümnenditel välja töötanud, et toetada õiglast liikuvust ja parandada oma tulemusi sotsiaal- ja majandusvaldkonnas. EURESe teenuseid osutatakse kahe teineteist täiendava kanali kaudu: EURESe inimvõrgustik, mis hõlmab EURESe töötajaid kogu võrgustikus, ja Euroopa tööalase liikuvuse portaal (EURESe portaal), mille kaudu osutatakse paljusid veebipõhiseid teenuseid.

EURESe teenused tööotsijatele ja tööandjatele

- Tööotsijate abistamine **töö leidmisel** ja tööandjate abistamine **kandidaatide leidmisel** kõikjal Euroopas
- Vabade töökohtade ja CVde **kokkusobitamine** EURESe portaalis
- **Teave, suunised** ja muud tööjõu liikuvusega seotud tugiteenused töötajatele ja tööandjatele
- **Värbamisjärgne abi**
- Juurdepääsu võimaldamine **elu- ja töötingimustega** seotud teabele, näiteks teabele maksustamise, pensionide, tervise- ja sotsiaalkindlustuse kohta EURESe riikides
- Spetsiifilised tugiteenused **piirialade** töötajatele ja tööandjatele
- Konkreetsete rühmade toetamine EURESega seotud **sihtliikuvuskavade** raames
- Dünaamiliste värbamisürituste toetamine **veebipõhiste Euroopa tööhõivepäevade** platvormi kaudu

EURESe määruse artikli 7 kohaselt koosneb EURESe võrgustik järgmistest liikmetest:

- EURESe riikide määratud riiklikud koordinatsioonibürood, mis on üldiselt seotud kas nende avalike tööturuasutuste või tööministeeriumiga;
- Euroopa Koordinatsiooniamet, keda nüüd haldab Euroopa Tööjõuamet ja kes pakub riiklikele koordinatsioonibüroodele horisontaalset tuge;
- muud EURESe liikmed ja partnerid, kes EURESe määruse artikli 12 kohaselt on EURESe võrgustikus eri tegevusi ellu viivad organisatsioonid, nagu erasektori tööturuasutused, sotsiaalpartnerid ja ülikoolid.

Komisjon, Euroopa Tööjõuamet ja riiklikud koordinatsioonibürood üheskoos moodustavad EURESe võrgustiku Euroopa Koordinatsioonirühma, mis koordineerib võrgustiku tegevust ja toimimist.

Komisjoni 11. juuli 2017. aasta rakendusotsus (EL) 2017/1257, milles käsitletakse EURESe portaalis vabade töökohtade ning töökohataotluste ja CVde omavahelist sobitamist võimaldava ühtse süsteemi jaoks vajalikke tehnilisi standardeid ja vorminguid.
Komisjoni 2. veebruari 2018. aasta rakendusotsus (EL) 2018/170 ühiste üksikasjalike spetsifikatsioonide kohta andmete kogumiseks ja analüüsimiseks, et jälgida ja hinnata EURESe võrgustiku toimimist.
Komisjoni 18. juuli 2018. aasta rakendusotsus (EL) 2018/1020, millega võetakse vastu ja ajakohastatakse oskuste, kompetentside ja ametite Euroopa klassifikaatori loetelu automaatseks sobitamiseks EURESe ühise IT-platvormi kaudu.
Komisjoni 18. juuli 2018. aasta rakendusotsus (EL) 2018/1021, millega võetakse vastu tehnilised standardid ja vormingud, mis on vajalikud automaatse sobitamise toimimiseks Euroopa klassifikaatoril põhineva ühise IT-platvormi kaudu, ning riiklike süsteemide ja Euroopa klassifikaatori koostalitlusvõime tagamiseks.

2. EURESE VÕRGUSTIKU PEAMISED TEGEVUSVALDKONNAD AJAVAHEMIKUS 2020. AASTA JUULIST 2022. AASTA JUUNINI

Selles osas kirjeldatakse EURESe võrgustiku peamisi tegevusvaldkondi aruandeperioodil.

2.1. Tegevus EURESe riikides

EURESe riikide põhitegevus on **tööandjate ja tööotsijatega, et pakkuda neile värbamisprotsessi ajal ja järel tuge**, mis jaguneb üldisteks ja spetsiifilisteks tugiteenusteks.

2.1.1. Üldised tugiteenused töötajatele ja tööandjatele

2.1.1.1. Sobitamine ja töölesuunamine

2020. aasta juulist kuni 2022. aasta juunini menetlesid EURESe töötajad **445 206 töökohataotlust** ja **718 168 vaba töökoha teadet, mida on märkimisväärselt vähem kui eelmisel aruandeperioodil ja mis oli peamiselt tingitud EURESe tegevuse märgatavast aeglustumisest pandeemia ajal ja EURESe töötajate rakendamisest teistes avalike tööturuasutuste tegevustes.** Kogu võrgustikus korraldati **18 935** üritust. **73 %** neist olid teavitusüritused, **9 %** värbamisüritused ja ülejäänud **18 %** üritused, kus oli ühendatud nii värbamis- kui ka teavitamistegevus.

2022. aasta teise poolaasta lõpuks oli **EURESe portaalis iseteenindusfunktsiooni kaudu registreerunud 93 186 tööotsijat** ja **5 919 tööandjat**. Konservatiivsete hinnangute kohaselt[5] toimus EURESe võrgustiku kaasabil nii EURESe portaali kui ka riiklike EURESe võrgustike kaudu 2020. aasta teisel poolaastal **36 154 töölesuunamist**, 2021. aastal **24 463 töölesuunamist** ja 2022. aasta esimesel poolaastal **25 163 töölesuunamist**[6].

2.1.1.2. Teave ja suunised

EURESe töötajate poolne tööotsijate ja tööandjate teavitamine ja juhendamine hõlmavad silmast silma ja virtuaalset individuaalset nõustamist, abi vabade töökohtade kuulutuste koostamisel ning õpikodade ja veebiürituste korraldamist. Kokku teatati 2020. aasta juulist kuni 2022. aasta juunini **5 516 313** isiklikust kontaktist töötajatega ja **372 616** isiklikust kontaktist tööandjatega. Mis puudutab kontakte töötajate ja tööandjatega, siis enamik EURESe nõustajate kontakte olid mõne teise EURESe riigi töötajatega (56 %) ja 27 % EURESe nõustajate kontaktidest tööandjatega olid mõne teise EURESe riigi tööandjatega. Töötajatega peetud arutelude peamiseks teemaks olid töö leidmine (40 % kontaktidest), samal ajal kui tööandjatega peetud arutelude populaarseimaks teemaks oli üldine teave EURESe kohta (39 % kontaktidest).

2.1.2. Spetsiifilised tugiteenused

2.1.2.1. Tugi piirialadel

2020.–2022. aastal said Euroopa tööhõive ja sotsiaalse innovatsiooni programmist (EaSI) toetust **kaheksa piiriülest partnerlust**[7]. EURESe piiriülesed partnerlused on EURESe liikmete või partnerite ja vajaduse korral muude EURESe võrgustikku mittekuuluvate sidusrühmade rühmitused, mis loovad

[5] EURESe tulemuslikkuse mõõtmise süsteemi tulemuste ja klientide rahulolu-uuringul põhinevate hinnangute põhjal.
[6] Tuleb märkida, et töötajad/ettevõtjad ei esita alati neid andmeid.
[7] Rahaline toetus piiriülestele partnerlustele selliste projektikonkursside kaudu nagu VP/2019/006. EaSI-EURESe projektikonkurssi „Piiriülesed partnerlused ja toetus EMP riikide ja sotsiaalpartnerite ELi-sisese liikuvuse alasele koostööle“ rakendab komisjon.

piirkondlikud struktuurid pikaajaliseks koostööks piirialadel, et pakkuda piiriülestele töötajatele teenuseid töö leidmise, värbamise ja teabe valdkonnas.

2021. aastal algatati uus projektikonkurss, mis võimaldas **seitsmel piiriülesel partnerlusel** saada ajavahemikuks 2022–2024 toetusi Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) EaSI harust. EURESe piiriülesed partnerlused teatasid kokku **162 160 isiklikust kontaktist tööotsijatega,** millest 39 022 kontakti toimusid 2020. aasta teisel poolaastal, 97 971 kontakti 2021. aastal ja 25 167 kontakti 2022. aasta esimesel poolaastal. EURESe piiriülesed partnerlused teatasid kokku **28 079 isiklikust kontaktist tööandjatega,** millest 8 096 kontakti toimusid 2020. aasta teisel poolaastal, 16 727 kontakti 2021. aastal ja 3 256 kontakti 2022. aasta esimesel poolaastal. Kontaktide vähenemine 2022. aasta esimesel poolel on tingitud sellest, et 2021. aasta detsembris lõppesid kaks projekti ja et uute projektide käivitamisel tegutseti kuni 2022. aasta sügiseni aeglaselt. Käesoleva aruandega hõlmatud perioodil toimus tänu piiriülestele partnerlustele üle **11 694 sobitamise**. Piiriüleste partnerluste tegevus keskendus peamiselt tööotsijatele ja tööandjatele **teabe andmisele** ning mõlema rühmaga arutati kõige enam selliseid teemasid nagu sotsiaalkindlustus, töö leidmine ja EURESt puudutavad üldised küsimused.

2.1.2.2. EURESe sihtliikuvuskava

2019. aastal lõi komisjon integreeritud meetme, EURESe sihtliikuvuskava, et ühendada kaks elluviidavat ELi-sisese tööalase liikuvuse kava – „Sinu esimene EURESe töökoht“ ja „Reactivate“ – ning tagada sihtliikuvuskava osana nende edasine rakendamine ja edasiarendamine. Sihtliikuvuskava üldeesmärk on aidata ELi/EMP tööotsijatel (eriti töötutel ja haavatavatel elanikkonnarühmadel) leida töö-, praktika- või töökohapõhise õppe koht mõnes teises ELi liikmesriigis või EMP riigis ning tööandjatel (eriti väikestel ja keskmise suurusega ettevõtjatel) täita oma raskesti täidetavad vabad töökohad, värvates töötajaid teistest ELi/EMP riikidest. Praegu juhivad meetme elluviimist Rootsi, Saksamaa ja Itaalia[8]. Mitme projekti rakendamine aeglustus 2020. ja 2021. aastal COVID-19 pandeemia tõttu[9].

2.1.2.3. Värbamisjärgne abi

Värbamisjärgse abi eesmärk on tagada liikuvate töötajate võimalikult hea kohanemine oma uuel töökohal välisriigis. EURESe riigid keskendusid töötajate ja tööandjate teavitamisele enne töölepingu sõlmimist. Kokku teatasid **18 EURESe riiki**, et nad olid 2020. ja 2021. aastal korraldanud värbamisjärgseid tegevusi, ja **24 EURESe riigil** oli oma tööprogrammide kohaselt kavas neid tegevusi ellu viia 2022. aastal. Enamik tegevusi seisnes teavitamises ja juhendamises maksu- ja sotsiaalkindlustusküsimustes ning suuniste andmises eluaseme, abikaasale töökoha ja perele haridusvõimaluste leidmise kohta. Mõni EURESe riik läheb riiki saabuvate töötajate puhul veelgi kaugemale ja püüab neid enda juures hoida, pakkudes neile tasuta keelekursusi ja e-õpet pikaajalise töö leidmiseks, et edendada nende integreerumist.

2.1.2.4. Noortele pakutav tugi – töökohapõhise õppe ja praktikakohad

[8] 2020. aasta teisel poolaastal juhtisid projekte Rootsi ja Saksamaa ning 2021. aasta esimesel poolaastal viidi ellu teine Saksamaa juhitav projekt ja uus Itaalia juhitav projekt.

[9] 2020. aasta jaanuarist juunini tegid sihtliikuvuskava projektid võimalikuks 3 607 töölesuunamist, toetades 239 väikest ja keskmise suurusega ettevõtjat 30 riigis.

Tegevusi, mis olid seotud töökohapõhise õppe ja praktikaga, mille puhul tuleb sõlmida töösuhe, võeti ette rohkem kui eelmisel aruandeperioodil. 19 EURESe riiki teatasid, et nad olid korraldanud töökohapõhise õppe ja praktika toetamisega seotud tegevusi 2020. aastal, 16 EURESe riiki korraldasid selliseid tegevusi 2021. aastal ja 21 EURESe riigil oli oma tööprogrammide kohaselt kavas korraldada neid tegevusi 2022. aastal. Mõni EURESe riik ei korralda seda tüüpi tegevusi seetõttu, et need ei kuulu riigi avalike tööturuasutuste teenuste hulka ja/või need tavad ei ole nende riigis levinud.

Mõnes riigis teavitatakse EURESe portaalis töökohapõhise õppe ja praktikavõimalustest: aruandeperioodil pakuti portaalis kokku **212 726 töökohapõhise õppe** ja **17 001 praktikakohta.**

2.1.3. Ressursid ja juhtimine

2.1.3.1. Inimressursid

EURESe töötajate hulka kuuluvad nii nõustajad, kes täidavad EURESe ülesandeid riiklikes või piirkondlikes avalikes tööturuasutustes, kui ka muudes EURESe liikmes- või partnerorganisatsioonides tegutsevad nõustajad[10]. EURESe töötajate arv suurenes aruandeperioodil 13 %, samal ajal kui täistööajale taandatud töötajate arv vähenes 11 %, mis näitab, et EURESe ülesandeid määrati täitma rohkem nõustajaid, kuid üldiselt eraldati täistööajale taandatud töötajate arvu silmas pidades EURESele vähem ressursse. 2020. aasta teise poolaasta lõpus oli EURESe võrgustikul **2 122 EURESe töötajat** (**1 311**). 2021. aasta lõpus suurenes aktiivsete EURESe töötajate arv **2 421**ni, kuid täistööajale taandatud töötajate arv vähenes 1 100ni. 2022. aasta esimesel poolaastal vähenes aktiivsete EURESe töötajate arv veidi, st **2 405ni**, ja täistööajale taandatud töötajate arv suurenes 1 163ni[11].

2.1.3.2. Rahalised vahendid

Riiklike koordinatsioonibüroode tegevuseelarve struktuur ja suurus on EURESe riigiti erinevad. Riiklike koordinatsioonibüroode tööprogrammides[12] esitatud teabe kohaselt said seitse EURESe riiki Euroopa **rahalisi vahendeid**, üheksa EURESe riiki ainult **riiklikke rahalisi vahendeid** ja neli üksnes **muud liiki rahalisi vahendeid**. Ülejäänud EURESe riigid märkisid, et nad said mitmesuguseid rahalisi vahendeid eri allikatest.

Lisaks eraldatakse rahalisi vahendeid ka EURESe riikides **Euroopa tööhõive ja sotsiaalse innovatsiooni programmi** raames ellu viidavatele projektidele[13] (alates 2021. aastast on EURESe tegevussuunast saanud **ESF+** haru), näiteks sihtliikuvuskavale ja piiriülestele partnerlustele.

2.1.3.3. IT-taristu

COVID-19 pandeemia sundis laialdaselt kasutama kaugtööd, mis kiirendas **EURESe tegevuse digiüleminekut**. Lisaks **IT-seadmetele, et võimaldada EURESe töötajatel teha kaugtööd**, tagasid EURESe riigid ka juurdepääsu asjakohasele **tarkvarale veebikoosolekute ja -ürituste** korraldamiseks. Ka tööotsijad ja tööandjad kaldusid rohkem otsima töökohti/töötajaid veebipõhiselt. Seepärast on paljud EURESe riigid investeerinud oma riiklike platvormide/veebisaitide

[10] EURESe riikide poolt tulemuslikkuse mõõtmise süsteemi osana esitatud andmed.
[11] Tuleb märkida, et kõik riigid ei esita täistööajale taandatud töötajate arvu andmeid.
[12] Riiklikud koordinatsioonibürood peavad igal aastal esitama tööprogrammi, milles kirjeldatakse tegevusi, mida nad kavatsevad järgmisel aastal ette võtta.
[13] VP/2019/010: EaSI-EURES – toetus riiklikele klassifitseerimisandmikele ja liikuvatele töötajatele suunatud uuenduslikele internetipõhistele teenustele.

ajakohastamisse ja digiteenuste parandamisse. Seda on kiirendanud ka ühtse digivärava määrusega kehtestatud kvaliteedinõuded[14]. See suurendab EURESe portaali koostalitlusvõimet riiklike EURESe platvormidega.

Koostalitlusvõime valdkonnas jätkasid EURESe riigid oma IT-taristu parandamist, et edastada vabade töökohtade teated ja CVd EURESe portaali. Vabade töökohtade sobitamise asjakohaste CVdega teevad võimalikuks riiklike klassifikaatorite oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga (ESCO) vastavusse viimise nõuded. Mõnes EURESe riigis oli vaja IT-taristut täiendavalt muuta, et hõlbustada võrgustiku laiendamist ning kooskõlastada uute EURESe liikmete ja partnerite (nt Saksamaa, Ungari, Madalmaad ja Portugal) IT-taristud.

Selleks et suurendada EURESe portaalis isikuandmete turvalisust, võeti 2022. aasta jaanuaris kasutusele kohustusliku kaksikautentimise süsteem. Enne seda oli EURESe portaalis 151 731 registreeritud kontot, mis kuulusid muu hulgas tööotsijatele, äriühingute juhtidele ja kontaktisikutele ning EURESe liikmetele ja partneritele. Kaks kuud pärast kohustusliku kaksikautentimise juurutamist vähenes registreeritud kontode arv märkimisväärselt. Rakendatud on mitu leevendusmeedet, sealhulgas Euroopa Koordinatsiooniameti mitu kuud kestnud teadlikkuse suurendamise ja teavituskampaania. Üksteist kuud pärast kaksikautentimise kasutuselevõttu ei ole tulemused ikka veel rahuldavad. Hoolimata registreeritud kontode arvu 282 % suurenemisest (2022. aasta teiseks poolaastaks 19 958ni), on see ikkagi märkimisväärselt väiksem kui kontode arv enne kaksikautentimise kasutuselevõttu. Tööotsijad, tööandjad ja EURESe liikmed (peamiselt avalikud tööturuasutused) hoiduvad kaksikautentimisega EU Logini kontot nõudvaid EURESe teenuseid kasutamast. Täiendava parandusmeetmena on praegu arutusel vabatahtlik naasmine üheastmelise autentimise süsteemi juurde.

2.1.3.4. Juhtimine ja sidusrühmade koostöö

EURESe võrgustiku laiendamine on olnud üks võrgustiku peamisi strateegilisi eesmärke, mistõttu on aruandeperioodil tehtud pidevaid jõupingutusi, et julgustada teisi sidusrühmi võrgustikuga ühinema. COVID-19 pandeemia muutis ühenduse pidamise ning täiendavate liikmete ja partnerite värbamise siiski keeruliseks. Mitu kuud ei olnud võimalik pidada füüsilisi kohtumisi, et tutvustada uutele sidusrühmadele EURESe tegevust, ning avalike tööturuasutuste ja teiste tööhõive sidusrühmade prioriteedid nihkusid muudele ülesannetele, mis seati esikohale, et tegeleda pandeemiast tingitud suurte tööturustaatustevaheliste liikumistega. Niipea kui meetmed 2021. aasta keskel tühistati, muutus potentsiaalsete sidusrühmadega kontakti taastamine lihtsamaks.

2.1.3.5. Teavitustegevus EURESe riikides

Aruandeperioodil korraldati **12 887** üritust, jõudes **537 696** inimeseni. Kõige sagedamini korraldati teavitusüritusi, millele järgnesid segatüüpi üritused (teavitamine ja värbamine) ja puhtalt värbamisüritused. Nende inimeste arv, kelleni eri tüüpi üritustega jõuti, järgis sama suundumust. Mida enam üritusi korraldati, seda rohkemate inimesteni jõuti, välja arvatud 2021. aasta teisel poolaastal[15].

[14] Määrus (EL) 2018/1724, millega luuakse ühtne digivärav teabele ja menetlustele ning abi- ja probleemilahendamisteenustele juurdepääsu pakkumiseks.

[15] 2020. aasta teisel poolaastal korraldati 2 248 üritust ja jõuti 131 500 inimeseni. 2021. aasta esimesel poolaastal korraldati 2 945 üritust ja jõuti 139 800 inimeseni. 2021. aasta teisel poolaastal korraldati 3 503 üritust, kuid jõuti üksnes 123 929 inimeseni. 2022. aasta esimesel poolaastal korraldati 4 191 üritust ja jõuti 142 467 inimeseni.

Mõned riikliku tasandi üritused korraldati koostöös teiste kohapeal tegutsevate ELi võrgustikega[16]. Koostöö teiste võrgustikega oli viljakas viis koostoime loomiseks. Sellise koostöö näiteks on üliõpilastele suunatud teabetunnid, mida korraldati koos EUROPE DIRECTi keskuste ja EURODESKiga.

Ajavahemikul 2020–2022 jagati teavet peamiselt sotsiaalmeedias (Facebook, Instagram, LinkedIn ja Twitter) ning EURESe haare sotsiaalmeedias on aruandeperioodil kõigis sotsiaalmeediakanalites suurenenud[17]. Elluviidud teavitustegevus hõlmas üldisi **teavituskampaaniaid** EURESe teenuste kohta ja **konkreetsetele rühmadele või sektoritele suunatud** teavitustegevust (näiteks korraldas Norra teabeüritusi noortele tööotsijatele ja Rumeenia teabeüritusi hooajatöötajatele). Mis puudutab üldisi teavituskampaaniaid, siis Euroopa Tööjõuamet koordineeris 2021. aastal kampaaniat „#Rights4AllSeasons“ koostöös Euroopa Komisjoni, EURESe võrgustiku, deklareerimata töö vastu võitlemise Euroopa platvormi, ELi riikide ja sotsiaalpartneritega, keskendudes nõuete täitmise tagamisele ja teavitustegevusele põllumajandussektoris. Euroopa noorteaasta (2022) raames algatas Euroopa Koordinatsiooniamet ka noortele pühendatud kampaania, et suurendada teadlikkust EURESe teenustest, mida nad saavad kasutada, kui nad otsivad tööd mõnes teises ELi riigis.

2.1.3.6. Tegevuse jälgimine ja hindamine

Komisjoni rakendusotsusega (EL) 2018/170[18] kehtestati ühised spetsifikatsioonid andmete kogumiseks ja analüüsimiseks, et jälgida EURESe võrgustiku tulemuslikkust. 2018. aastal kasutusele võetud EURESe **tulemuslikkuse mõõtmise süsteemiga** loodi riiklikul tasandil ühtne programmitöö- ja jälgimissüsteem ning hõlbustati andmete kogumist kõigis EURESe liikmes- ja partnerriikides. Sellest ajast alates on riiklikud koordinatsioonibürood esitanud iga kuue kuu tagant andmeid viie põhi- ja 11 võrgustikunäitaja kohta[19]. Seega on sestsaadik olnud võimalik tulemuslikkust kogu võrgustikus võrrelda ja võrdlevalt analüüsida.

Peale tulemuslikkuse mõõtmise süsteemi on EURESe riikide peamiseks iga-aastase tegevuse jälgimise vahendiks **programmitöö tsükkel** (st kõigi EURESe riikide tööprogrammid). Komisjoni rakendusotsusega (EL) 2017/1256[20] kehtestati programmitöö tsüklis kasutatavad menetlused ja vormid. Iga riiklik koordinatsioonibüroo annab iga-aastases riiklikus tegevusaruandes aru oma riikliku EURESe võrgustiku väljundite ja tulemuste kohta, võrreldes neid riiklikus tööprogrammis kindlaks määratud eesmärkidega.

[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_et

[17] EURESe Facebooki lehe jälgijate arv suurenes 2020. aasta teise poolaasta 497 461st 2022. aasta teise poolaasta 651 413ni. Twitteri lehe jälgijate arv suurenes 2020. aasta teise poolaasta 44 659st 2022. aasta esimese poolaasta 49 665ni. LinkedIni lehe jälgijate arv suurenes 2020. aasta teise poolaasta 156 375st 2022. aasta esimese poolaasta 260 872ni. Jälgijate arv muudes sotsiaalmeediakanalites suurenes 2020. aasta teise poolaasta 19 195st 2022. aasta esimese poolaasta 25 638ni.

[18] Komisjoni rakendusotsus ühiste üksikasjalike spetsifikatsioonide kohta andmete kogumiseks ja analüüsimiseks, et jälgida ja hinnata EURESe võrgustiku toimimist.

[19] Nagu on sätestatud EURESe määruse (EL) 2016/589 artiklis 32 ning täpsustatud komisjoni rakendusotsuse (EL) 2018/170 (ühiste üksikasjalike spetsifikatsioonide kohta andmete kogumiseks ja analüüsimiseks, et jälgida ja hinnata EURESe võrgustiku toimimist) artiklis 1 ja lisas.

[20] Komisjoni rakendusotsus, milles käsitletakse EURESe võrgustiku riiklike tööprogrammide kohta liidu tasandil teabe vahetamise vorme ja menetlusi.

2.2. EURESe Euroopa koordinatsiooniameti horisontaalne tugitegevus

2.2.1. Koordineerimine ja juhtimisalane tugi

Euroopa Koordinatsiooniamet on volitatud jälgima ja hõlbustama programmitöö tsükli eri etappe ning koordineerima riiklike koordinatsioonibüroode kavandamistegevust. Nagu on nõutud määruse (EL) 2019/1149 artiklis 6, **viidi Euroopa Koordinatsiooniamet** 2021. aasta mais **komisjoni haldusalast üle Euroopa Tööjõuameti haldusalasse**.

EURESe Euroopa koordinatsioonirühm[21] on EURESe võrgustiku tegevust toetava peamise foorumi juhtimisüksus. See tuleb kokku regulaarselt ja vastavalt vajadusele, et juhtida võrgustiku tegevust, arutada hetkeolukorda, tutvustada viimaseid arengusuundi ning jagada teavet ja parimaid tavasid. Neil koosolekutel saavad kokku kõik riiklikud koordinatsioonibürood, komisjon ja Euroopa Koordinatsiooniamet. Aruandeperioodil peeti seitse Euroopa koordinatsioonirühma koosolekut.

2.2.2. EURESe portaali ja sellega seotud IT-toe käitamine ja arendamine

Pädevuste üleminekuga komisjonilt Euroopa Tööjõuametile sai viimasest **EURESe portaali süsteemi omanik**. Portaali tehnilise arenduse ja käigushoidmisega tegeleb EURESe määruse kohaselt endiselt komisjon.

Automaatse sobitamise funktsiooni kasutuselevõtmine EURESe portaalis (nagu on nõutud EURESe määruses[22]) eeldab, et EURESe riigid võtavad kasutusele oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatori või teise võimalusena **viivad** oma riiklikud klassifikaatorid sellega **vastavusse**. Kuigi enamik riike on vastavusse viimisega lõpule jõudnud, on mõnel vastavusse viimine või kasutuselevõtmine ikka veel pooleli. Seepärast pakub komisjon tuge, et tagada vastavusse viimise kvaliteet.

Lisaks jätkas Euroopa Koordinatsiooniamet **klientide rahulolu uuringute**[23] korraldamist portaali kasutajate kogemuse pideva jälgimise raames. Märgati, et kasutajate rahulolu on veidi vähenenud, sest EURESe portaali veebipõhiste teenustega oli rahul või väga rahul **80 %** uuringule vastanud kasutajatest, võrreldes eelmise aruandeperioodi 95 %ga.

EURESe portaali kasutusmugavuse parandamine oli üks järelhindamise aruande peamisi soovitusi. Aruandeperioodil **jätkas** Euroopa Koordinatsiooniamet selles suunas liikumiseks **EURESe portaali muudatuste tegemist** (nt filtrite ja menüü parandamine), kuid sidusrühmad tunnistavad, et seda tuleb jätkata.

Alates 2011. aastast on Euroopa Koordinatsiooniamet hallanud **Euroopa (veebipõhiste) tööhõivepäevade** platvormi[24] ning toetanud tööhõivepäevade ja värbamisürituste korraldamist.

[21] Alates 2021. aasta maist juhib Euroopa koordinatsioonirühma tööd Euroopa Tööjõuameti haldusalasse kuuluv Euroopa Koordinatsiooniamet.
[22] Vt EURESe määruse (EL) 2016/589 artikkel 19.
[23] Seda uuringut korraldati kogu aruandeperioodil ja see on endiselt kättesaadav Europa serveris aadressil https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. Uuringulink on osa EURESe kasutajatoe allkirjast, mis on lisatud kõigile e-posti teel või veebivestluses antud kasutajatoe vastustele. 24-kuulise aruandeperioodi jooksul vastas uuringu küsimustele 1 188 kasutajat 19 808 kasutajast, kellele need saadeti.
[24] Euroopa (veebipõhised) tööhõivepäevad on platvorm, mis aitab vahendavatel organisatsioonidel, näiteks avalikel tööturuasutustel, korraldada nii kohapealseid kui ka veebipõhiseid värbamisüritusi, mida nimetatakse Euroopa tööhõivepäevadeks. See platvorm loodi 2011. aastal.

Aruandeperioodil korraldati neid üritusi COVID-19 pandeemia tõttu peamiselt veebis, mõni siiski ka hübriidkujul. Euroopa Tööjõuamet võttis Euroopa (veebipõhiste) tööhõivepäevade korraldamise üle 2021. aasta aprillis ja eraldas 700 000 eurot, et korraldada üritusi 2021. aasta aprillist detsembrini. 2022. aasta jaanuarist juunini eraldas Euroopa Tööjõuamet Euroopa (veebipõhiste) tööhõivepäevade rahastamiseks oma eelarvest 400 000 eurot. Kokku korraldati 75 üritust, võrreldes eelmise aruandeperioodi 65ga.

2.2.3. Koolitus ja kutsealane areng

2022. aasta jaanuaris võeti kasutusele **uus EURESe e-õppe platvorm** EURESe töötajatele ja uute koolitusvajaduste rahuldamiseks võeti kasutusele uued koolituskursused.

Riiklikul tasandil pakuti jätkuvalt põhikoolitust, mis võimaldab rakendada riiklikku vaatenurka ja eelkõige seda, kuidas EURES on igas organisatsioonis/riigis üles ehitatud, ning annab põhiteadmised EURESest ja selle olemasolevatest vahenditest. Sellele järgneb konsolideerimisetapp, mis toob koolitustesse Euroopa vaatenurga ning koosneb kolmest järjestikusest õppekomponendist: enesehindamisvahend ja motivatsioon; veebipõhine/kohapealne õpe ja kontaktide loomise õpikoda; virtuaalsed moodulid. Lisaks laiendab EURESe akadeemia EURESe töötajate eriteadmisi nii virtuaalse kui ka klassiõppe ning kontaktide loomise tegevuste, sealhulgas ürituste ja õpikodade kaudu. Koolitused hõlmavad laia teemaderingi, nagu riiklike klassifikaatorite oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga vastavusse viimine, tööotsijatele ja tööandjatele pakutavad teenused, teabeedastusvahendid ja EURESe portaal. Kokku korraldati 2020. aasta juulist 2022. aasta juunini **83 koolituskursust**, milles osales **2 674 EURESe töötajat**.

Kõigile EURESe portaali ja selle teenuste kasutajatele (st tööotsijad, tööandjad, EURESe liikmete ja partnerite töötajad, riiklikud koordinatsioonibürood ja portaali külastajad) jätkati **kasutajatoe** pakkumist. See teenus seisneb vastamises kõikidele päringutele, mis on seotud EURESe portaalis, sealhulgas ekstranetis[25] pakutavate teenustega, ja tööalase liikuvusega üldiselt. EURESe kasutajatugi vastas aruandeperioodil **23 678 kasutaja päringule**, mida on märkimisväärselt vähem kui eelmisel aruandeperioodil, mil vastati 61 779 kasutaja päringule.

2.2.4. Kontaktide loomine, heade tavade vahetamine ja vastastikune õpe

Toetati jätkuvalt kontaktide loomist, vastastikust õpet ja heade tavade vahetamist EURESe võrgustikus. Aruandeperioodil arendati välja **EURESe ekstraneti** uus versioon[26]. See on kättesaadav kõigile EURESe võrgustikus osalevatele töötajatele. Ekstraneti uus versioon sisaldab teadmusbaasi, dokumendihoidlat ning mitut muud praktilist vahendit ja utiliiti, kuid on muudetud **turvalisemaks ja kasutusmugavamaks**.

[25] Ekstranet on EURESe portaali osa, mis on kättesaadav ainult võrgustikusisestele kasutajatele, nagu EURESe nõustajad, riiklikud koordinaatorid ja Euroopa Koordinatsiooniameti töötajad. See hõlbustab koordineerimist, teabevahetust ja haldusülesannete täitmist.

[26] EURESe ekstranet on nimetus, mida kasutatakse kogu EURESe võrgustiku intraneti kohta.

Lisaks Euroopa koordinatsioonirühma korrapärastele koosolekutele korraldati kõigi EURESe riikide esindajatega **vastastikuse õppe üritusi** ja loodi **töörühmi**[27]. Aruandeperioodil korraldati viis vastastikuse õppe üritust: üks käsitles Euroopa (veebipõhiseid) tööhõivepäevi,[28] kaks käsitlesid programmitöö tsüklit[29] ja kaks tulemuslikkuse mõõtmise süsteemi[30].

2.2.5. Teabevahetus ja teavitustegevus

EURESe võrgustik koostas aruandeperioodil **uue teavitusstrateegia**, mille riiklike koordinatsioonibüroode poolne rakendamine on veel pooleli. Selle uue strateegia eesmärk on toetada EURESe teenuseid kahe peamise teavituseesmärgiga: 1) parandada ja suurendada teadlikkust EURESest ja selle kaubamärgi tajumist, sealhulgas koostada uus kaubamärgivoldik, mis tagab EURESe kaubamärgi tervikliku kajastuse, ning 2) julgustada ja hõlbustada aktiivsemat koostööd EURESe liikmete ja partnerite, Euroopa Koordinatsiooniameti, riiklike koordinatsioonibüroode, komisjoni ja võrgustikku mittekuuluvate sidusrühmade vahel. Riiklikele koordinatsioonibüroodele koostati juhenddokument, et toetada kogu strateegia rakendamist riiklikul tasandil, ja Euroopa Koordinatsiooniameti teavitusrühm pakkus riiklikele koordinatsioonibüroodele ka otsest tuge.

Euroopa Koordinatsiooniamet viib ellu ulatuslikku **teavitustegevust**, sealhulgas haldab **EURESe sotsiaalmeediakontosid** (**316 926** jälgijat Facebookis, **42 636** Twitteris, **6 390** Instagramis (alates selle käivitamisest 2021. aastal), **73 008** LinkedInis ning **9 000 tellijat** ja **25** avaldatud **videot** YouTube'is. Peale selle avaldati EURESe portaalis aruandeperioodil **üle 90 uudise** ning kord kuus ilmuvad nii võrgustikusisene kui ka -väline **uudiskiri**.

EURESe riiklikud koordinatsioonibürood ning võrgustikku vastu võetud liikmed ja partnerid lisati komisjoni hallatavale kaardile „Euroopa Liit minu ümber"[31]. See kaart on vahend, mille abil saab leida igas piirkonnas tegutsevaid ELi keskusi ja tutvuda nende osutavate teenustega. Järgmises etapis plaanitakse lisada kohalikud teeninduspunktid, EURESe nõustajad.

2.2.6. Geograafilise ja tööalase liikuvuse analüüs

Vastavalt EURESe määruse artiklile 29 avaldas komisjon osana talle volitatud geograafilise ja tööalase liikuvuse suundumuste analüüsimise ülesandest **kaks ELi-sisese tööjõu liikuvuse aruannet** (st 2020. aasta[32] ja 2021. aasta[33] aruande), mis sisaldavad põhiteavet tööjõu liikuvuse suundumuste ja harjumuste kohta ELis ja EFTA riikides, keskendudes eelkõige liikuvate töötajate olukorrale tööturul ja soolisele mõõtmele. Lisaks avaldati riiklike koordinatsioonibüroode esitatud teabe ja Euroopa tööjõu-uuringu analüüsi põhjal **kaks uuringuaruannet tööjõuülejäägi või -puudusega kutsealade kohta (vastavalt 2020. ja 2021. aastal)**[34].

---

[27] Euroopa Tööjõuameti asutamismääruse kohaselt võib amet luua konkreetse ülesande täitmiseks või konkreetse poliitikavaldkonna jaoks töörühmi. Praeguseks on Euroopa Tööjõuametil neli järgmist spetsiaalset töörühma, mille raames jagavad liikmesriikide, komisjoni ja sotsiaalpartnerite esindajad oma kogemusi asjaomasel teemal: teabevahetuse töörühm, kontrollide töörühm, vahendamise töörühm ja deklareerimata töö vastu võitlemise Euroopa platvorm.
[28] See vastastikuse õppe üritus toimus 30. septembril 2021.
[29] Need kaks vastastikuse õppe üritust toimusid vastavalt 2020. ja 2021. aasta oktoobris.
[30] Need kaks vastastikuse õppe üritust toimusid vastavalt 17. septembril 2020 ja 24. veebruaril 2022.
[31] Vt https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_et.
[32] 2020. aasta aruanne ELi-sisese tööjõu liikuvuse kohta.
[33] 2021. aasta aruanne ELi-sisese tööjõu liikuvuse kohta.
[34] Euroopa Komisjon, Report on Labour Shortages and Surpluses, 2020 ja 2021.

2.2.7. Sobiva koostöö- ja vahendamisstruktuuri väljatöötamine töökohapõhise õppe ja praktikakohtade jaoks

Euroopa Koordinatsiooniamet ei teinud aruandeperioodil täiendavaid jõupingutusi, et arendada edasi töökohapõhise õppe ja praktikakohtade koostöö- ja vahendamisstruktuuri, kuigi seda soovitati eelmises aruandes. See tulenes peamiselt sellest, et Euroopa Koordinatsiooniameti ülemineku ajal Euroopa Tööjõuameti haldusalasse seati prioriteediks talitluspidevuse tagamine. Lisaks sellele on paljudes riikides seatud töökohapõhise õppe ja praktikakohtade vahendamisstruktuuri edasiarendamise toetamisele õiguslikke piiranguid.

2.2.8. Rahalised vahendid

Pärast Euroopa Koordinatsiooniameti üleviimist komisjoni haldusalast Euroopa Tööjõuameti haldusalasse on EURESe tegevust rahastatud eri rahastamisallikatest ja kõik horisontaalse toe kulud kaetakse nüüd Euroopa Tööjõuameti eelarvest. Kuna pädevuste üleminek Euroopa Tööjõuametile toimus järk-järgult, ei rahastatud kõiki tegevusi 2021. aasta esimestel kuudel veel Euroopa Tööjõuameti eelarvest. See võimaldas Euroopa Tööjõuametil eraldada EURESe tegevuse tarvis suhteliselt väiksema eelarve kui 2022. aastal. 2021. aastal tehti sellelt eelarverealt kättesaadavaks 7,5 miljonit eurot, mis 2022. aastal suurenes 9,9 miljoni euroni[35].

3. MÄÄRUSE RAKENDAMINE LIIKMESRIIKIDES

Selles jaos kirjeldatakse, kuidas on rakendatud uue EURESe määrusega kehtestatud peamisi muudatusi võrreldes varasema õigusliku alusega. Muudatused olid muu hulgas seotud kõigi üldsusele kättesaadavaks tehtud vaba töökoha teadete edastamisega ja kõigi nende CVde edastamisega, mille kohta tööotsijad on andnud oma nõusoleku, vaba töökoha teadete ja CVde kodeerimisega Euroopa klassifikatsiooni kohaselt, EURESe võrgustiku laiendamisega uute liikmete ja partnerite võrra ning selliste töökohapõhise õppe ja praktikakohtade teabe edastamisega, mille puhul tuleb sõlmida töösuhe.

Selles jaos esitatud analüüs põhineb otse riiklikelt koordinatsioonibüroodelt saadud ja käesoleva iga kahe aasta tagant esitatava aruande koostamise eesmärgil korraldatud uuringu küsimustiku vastustel ja kontrollnimekirjal, mida täiendavad muud Euroopa Koordinatsiooniameti poolt kättesaadavaks tehtud teabeallikad. Iga alljärgnev alajagu käsitleb EURESe määruse rakendamise eri aspekte ja algab kokkuvõtliku tabeliga,[36] milles on esitatud edastatud rakendamise kontrollnimekirja tulemused (vt legend allpool). Komisjon analüüsib edaspidi, kas liikmesriigid täidavad kõiki määruse nõudeid, ja võtab vajaduse korral asjakohaseid meetmeid.

Kokkuvõtlike tabelite legend

Kokkuvõtlike tabelite legend

[35] 2022. aasta eelarve on suurem, sest 2021. aastal oli Euroopa Koordinatsiooniamet kuni 26. maini 2021 veel komisjoni haldusalas.

[36] Kui ei ole viidatud muule allikale, põhinevad allpool esitatud tulemused käesoleva aruande koostamise eesmärgil riiklikele koordinatsioonibüroodele edastatud kontrollnimekirjade ja uuringute andmetel.
Olgu märgitud, et meede koosneb mitmest allmeetmest, mida ei ole tabelis üksikasjalikult välja toodud. Meede arvatakse elluviiduks (roheline), kui kõik selle allmeetmed on ellu viidud. Meede on ellu viimata (punane), kui ükski selle allmeede ei ole ellu viidud. Kui kõiki allmeetmeid ei ole ellu viidud, arvatakse kogu meede osaliselt ellu viidud meetmeks (oranž).

Kokkuvõtlike tabelite legend

Legend	
	Andmed ei ole kättesaadavad*
	Ei kohaldata**
V	Ellu viidud
Δ	Osaliselt ellu viidud
X	Ellu viimata

** Andmed ei ole riikliku koordinatsioonibüroo sõnul kättesaadavad või andmeid ei ole esitatud.*

3.1. Võrgustiku koosseis ja korralduslikud küsimused

I. Võrgustiku koosseis ja korralduslikud küsimused	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
1. meede: riikliku koordinatsioonibüroo määramine (artikli 9 lõige 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
2. meede: esindaja nimetamine koordinatsioonirühma (artikkel 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
3. meede: EURESe võrgustiku tegevuse jaoks olulise avaliku tööturuasutuse nimetamine EURESe liikmeks (artikkel 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

3.1.1. Rakendamine

Kõik EURESe riigid **määrasid riiklikud koordinatsioonibürood ja esindajad Euroopa koordinatsioonirühma ning nimetasid avaliku tööturuasutuse EURESe liikmeks**. Horvaatia ja Šveitsi puhul ei peeta seoses artikliga 10 täielikult elluviiduks ainult mõnda allmeedet[37].

3.1.2. Probleemid

EURESe riigid kõnealuste nõuetega seotud konkreetsetest probleemidest ei teatanud.

3.2. Juhtimine ja suhtlemine EURESe võrgustikku mittekuuluvate organisatsioonidega

II. Juhtimine ja koostöö EURESe võrgustikku mittekuuluvate organisatsioonidega	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
1. meede: koostöö taastamine sidusrühmadega (artikli 9 lõige 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
2. meede: koostöö taastamine teiste liidu teabe- ja nõustamisasutuste ja -võrgustikega (artikli 16 lõige 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
3. meede: dialoog riigi tasandi sotsiaalpartneritega (artikli 16 lõige 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		
4. meede: koostöö alustamine asjaomaste pädevate asutustega (artikli 26 lõige 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

[37] Tuleb märkida, et 3. meedet „EURESe võrgustiku tegevuse jaoks olulise avaliku tööturuasutuse nimetamine EURESe liikmeks (artikkel 10)“ peetakse Horvaatia ja Šveitsi puhul osaliselt elluviiduks. Nad küll nimetasid oma avalikud tööturuasutused EURESe liikmeteks, kuid mõni allmeede ei ole veel ellu viidud.
Šveits on osaliselt ellu viinud allmeetmed „Kas teavitasite Euroopa Koordinatsiooniametit kindlakstehtud avalikest tööturuasutustest ja andsite selgitusi, kui olukord oli määruse jõustumise eelse ajaga võrreldes muutunud?“ ja „Kui olukord oli määruse jõustumise eelse ajaga võrreldes muutunud, kas teatasite muutustest avalikele tööturuasutustele, kes võrgustikus enam ei osale, ja juhtisite nende tähelepanu tagajärgedele?“
Horvaatia kohta teatati, et allmeetmete „Kui olukord oli määruse jõustumise eelse ajaga võrreldes muutunud, kas teatasite muutustest avalikele tööturuasutustele, kes võrgustikus enam ei osale, ja juhtisite nende tähelepanu tagajärgedele?“ ja „Kui olukord oli määruse jõustumise eelse ajaga võrreldes muutunud, kas edastasite kasutajatoele andmed selle kohta, millised töötajate kontod tuleb EURESe portaalis sulgeda ja mis kuupäevast alates?“ andmed ei ole kättesaadavad.

3.2.1. Rakendamine

Aastatel 2020–2022 võtsid peaaegu kõik EURESe riigid meetmeid, et **tõhustada koostööd ja dialoogi paljude sidusrühmade organisatsioonide**, pädevate asutuste ning ELi teabe- ja nõustamisasutustega. **COVID-19 pandeemia** tõttu oli sidusrühmadega regulaarse ühenduse pidamine siiski raske.

Pandeemia on tõendanud hästi toimivate juhtimisüksuste ja võrgustike tähtsust. Kriisi ajal ilmnes EURESe nõustajate vastupanuvõime ja paindlikkus, sest nad kohanesid kiiresti veebipõhise töötamisviisiga ja oma ülesannetega seotud prioriteetide muutumisega, sealhulgas andsid tööandjatele ja tööotsijatele pidevalt muutuva teabe põhjal õigel ajal konkreetset teavet COVID-19 meetmete kohta.

EURES osutus eriti kasulikuks ka piirialadel, kus tööandjatel ja tööotsijatel oli tungiv vajadus COVID-19 meetmetega kursis olla. Näiteks liitusid mõned EURESe nõustajad piirkondlike töörühmadega, mis tegelesid kiiresti muutuvate töötingimuste valdkonnaga. Riiklikud koordinatsioonibürood teatasid, et kuigi see periood oli keeruline, tugevnesid sidemed teiste asjaosalistega (nt haldusasutused, kaubanduskojad, töötajad ja ettevõtjad).

3.2.2. Probleemid

Nagu varemgi, on EURESe riikide peamisteks probleemideks endiselt takistused, mis on seotud teabevahetusega väliste sidusrühmadega ja mida pandeemia aruandeperioodil võimendas (vt eespool).

3.3. Võrgustiku laiendamine

III. Võrgustiku laiendamine	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
1. meede: vastuvõtusüsteemi väljatöötamine (artikkel 11)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Δ	X		√
2. meede: vastuvõtusüsteemi rakendamine (artiklid 11 ja 12)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Δ	X		√
3. meede: artikli 11 lõike 8 kohase rakendusakti järgimine *(kui selle rakendusakti ettepanek tehakse (vbatahtlikult kohaldatav rakendusakt) ja kui see on jõustunud)*	√	√	√	√		√	√	√	√	√		Δ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		X		√
4. meede: liikmete ja partnerite vastavuse kontrollimine	√	√	√	√		√	√	√		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	X	X		√

3.3.1. Rakendamine

Aruandeperioodi lõpuks olid 27 EURESe riiki komisjonile teatanud liikmete ja partnerite **vastuvõtusüsteemi** loomisest ning seitsmes riigis on käimas selle rakendamine. Kuigi enamik EURESe riike jätkas tööd EURESe võrgustiku laiendamiseks, ei saanud mõni neist seda COVID-19 pandeemia ajal esikohale seada. Asjaomase aruandeperioodi lõpuks oli EURESe võrgustikku vastu võetud 26 erasektori liiget ja 62 partnerit kokku 238 avalikust ja erasektori organisatsioonist[38]. Kuigi enamik riike oli juba loonud **süsteemid EURESe liikmete ja partnerite nõuetele vastavuse kontrollimiseks**, tuli mõnes riigis veel üht-teist teha[39].

3.3.2. Probleemid

Uute liikmete ja partnerite arv suurenes oodatust aeglasemalt. Seda suundumust mainiti juba eelmises iga kahe aasta tagant esitatavas aruandes ja asjaomasel aruandeperioodil süvenes see veelgi COVID-19 pandeemia tõttu, mis sundis riiklikke koordinatsioonibüroosid seadma prioriteediks muid

[38] Täieliku ülevaate kõigist EURESe liikmetest ja partneritest võib leida aadressilt https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_et.

[39] Üks riiklik koordinatsioonibüroo mainis, et pandeemia põhjustas selles protsessis mõningaid viivitusi ja et tal ei ole vastavuse kontrollimiseks ressursse. Mõned märkisid ka seda, et neil ei ole veel liikmeid ja partnereid.

ülesandeid. Mõni riik esitas EURESe liikmeks või partneriks vastuvõtmisele lisanõudeid, kuid need nõuded võivad takistada EURESe võrgustiku kasvu.

3.4. Vabade töökohtade teadete ja CVde vahetamine

IV. Andmete vahetamise mehhanismid, nähtavus ja juurdepääs töövahenditele ja koostalitlusvõime	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
1. meede: valmistumine uueks lähenemisviisiks vabade töökohtade teabe ja CVde läbipaistvusele (artikkel 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
2. meede: suutlikkus jagada teavet riiklike tavade ja andmeprobleemide kohta	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
3. meede: töökohapõhise õppe ja praktikakohtade teabe vahetamise ettevalmistamine	V	X	V	X		V		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	V	V	X			V	V	Δ	Δ		Δ				V
4. meede: artikli 17 lõike 8 kohase rakendusakti järgimine	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
5. meede: liikmete- ja vajaduse korral partneritepoolse nõuete täitmise kontrollimine	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
6. meede: EURESe nähtavus riiklikul tasandil (artikli 18 lõiked 1 ja 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
7. meede: juhtumimenetlejate tehniliste takistusteta juurdepääs EURESe portaali andmetele (artikli 18 lõige 3 ja põhjendus 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
8. meede: üks kooskõlastatud kanal (artikli 9 lõike 2 punkt a ja artikli 18 lõige 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
9. meede: automaatne sobitamine (artikkel 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
10. meede: artikli 19 lõike 6 kohase rakendusakti järgimine	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. Rakendamine

EURESe määruse artikli 17 lõikes 1 on sätestatud, et riigid peaksid EURESe portaali edastama kõik üldsusele kättesaadavaks tehtud vaba töökoha teated ja kõik töökohataotlused/CVd, mille puhul töötaja on andnud nõusoleku teha teave ka EURESele kättesaadavaks. Aruandeperioodi lõpuks olid **kõik EURESe riigid loonud riiklikul tasandil süsteemid vabu töökohti käsitleva teabe** edastamiseks EURESe portaali. Mis puudutab **CVsid**, siis **28 EURESe riiki olid loomas või loonud** riiklikul tasandil **süsteemid**, mis võimaldavad nende edastamist EURESe portaali[40] ühe kooskõlastatud kanali kaudu.

Käimas oli **oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatori** kasutuselevõtmine või kehtestatud riiklike klassifikaatorite sellega vastavusse viimine ning CVde ja vabade töökohtade teadete edastamine kokkulepitud kujul[41]. Pärast viimast aruannet oli enamik EURESe riike teinud jõupingutusi riikliku klassifikaatori oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga vastavusse viimiseks või viimatimainitu kasutuselevõtmiseks. 2022. aasta juuni seisuga olid **18 EURESe riiki** oma riiklikud klassifikaatorid juba oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga vastavusse viinud. Veel neli EURESe riiki olid oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatori juba kasutusele võtnud. **Kolm EURESe riiki** olid oma riiklikud oskuste raamistikud oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga vastavusse viinud. Veel **neli EURESe riiki** olid selle juba kasutusele võtnud.

3.4.2. Probleemid

Seoses **oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatori kasutuselevõtmise või riiklike klassifikaatorite sellega vastavusse viimisega** ei suutnud kõik EURESe riigid veel oma õiguslikku kohustust täita. Endiselt esineb raskusi seoses rakendusotsuses

[40] CVde portaali edastamiseks aktiveeriti 30 ühenduspunkti. Tuleb märkida, et Belgia puhul on olemas kolm ühenduspunkti (BE Actiris, BE Forem ja BE VDAB).

[41] Olgu märgitud, et oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatori kasutuselevõtmine või riiklike klassifikaatorite sellega vastavusse viimine on EURESe riikide õiguslik kohustus, mis võimaldab CVsid ja vabu töökohtade teateid võrgustikus jagada. Komisjon kontrollib, kas EURESe riigid täidavad seda kohustust, ja võttis mõningate selgituste küsimiseks ühendust riikidega, kes seda veel ei täida.

(EL) 2018/1021 sätestatud tehniliste standardite järgimisega selliste vastavustabelite vormindamisel, mis on olulised koostalitlusvõime võimaldamiseks EURESe ühisel IT-platvormil. Riiklike klassifikaatorite oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga vastavusse viimise kvaliteet on riigiti erinev ja seda tuleb kontrollida. Ettenähtud vastavussuhete nõuetekohane kasutamine on ühtsuse ja järjepidevuse seisukohalt oluline element, sest kvaliteetse vastavusse viimise tagamine on portaalis automaatse sobitamise eduka rakendamise võti.

Mis puudutab CVde edastamist EURESe portaali, siis riiklikud koordinatsioonibürood, kes seda veel ei rakendanud, rõhutasid, et see on sageli tingitud **riikliku tasandi** IT probleemidest[42]. EURESe portaali edastatud CVde ja vaba töökoha teadete arvu põhjal on mõne riikliku koordinatsioonibüroo edastatud CVde hulk endiselt väike.

3.5. Tugiteenused

V. Tugiteenused	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
1. meede: järjepidevuse tagamine avalike tööturuasutuste kaudu	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		V
2. meede: abistamine seoses registreerumisega EURESe portaalis (artikkel 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
3. meede: põhiteave EURESe kohta (artikkel 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
4. meede: liikmesriikide- ja partneritepoolse kohaldamise kontrollimine	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
5. meede: tugiteenused piirialadel	V	V	V			V	V	V		V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V			
6. meede: liikuvuse toetamise lõimimine aktiivsetesse tööturumeetmetesse (artikkel 28, põhjendus 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. Rakendamine

Kõik EURESe riigid teavitasid tööotsijatele ja tööandjatele tugiteenuste osutamise **järjepidevuse** tagamiseks elluviidud tegevusest ja võetud meetmetest oma avalike tööturuasutuste kaudu. Mis puudutab **töötajate ja tööandjate abistamist ja teavitamist** seoses EURESe portaalis registreerumise ja selle kasutamisega, siis tagasid kõik EURESe riigid, et võrgustikku hiljuti vastu võetud organisatsioonid vastasid võrgustikuga liitumisel nõuetele. See kehtis ka **EURESe portaali**, sealhulgas CVde andmebaasi, ja EURESe võrgustikku, sealhulgas asjaomaste EURESe riikliku tasandi liikmete ja partnerite kontaktandmeid käsitleva **põhiteabe andmise** kohta.

Piirialadel pakutakse **tugiteenuseid** ka EURESe liikmete ja partnerite kaudu. Asjaomasel aruandeperioodil suurenes piiriülestele töötajatele teavet andvate EURESe riikide arv 14st 20ni, mis on kooskõlas ühe EURESe järelhindamise[43] soovitusega.

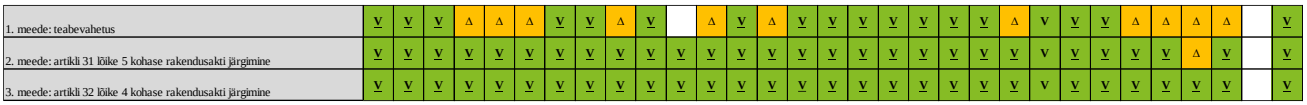
Vastavalt EURESe määrusele[44] määrasid 24 EURESe riiki kindlaks **aktiivsed tööturumeetmed, et suurendada tööotsijate töövõimalusi, parandada vabade töökohtade ja tööotsijate sobitamist** ning pakkuda tööotsijatele nende meetmete alusel abi tööotsingutes. Mõni tagas ka, et need meetmed ei piirdu enam abiga töö leidmiseks riiklikul tasandil, vaid neid saab kasutada ka töö leidmiseks teise liikmesriigi territooriumil. Kahes teises EURESe riigis oli selle abi võimaldamine ikka veel algusjärgus.

[42] Üks riiklik koordinatsioonibüroo märkis, et ette tulnud probleemide tõttu vähendasid tema IT-süsteemide muudatused edastatud CVde arvu. Teine riiklik koordinatsioonibüroo mainis, et ta töötab veel CVde edastamist võimaldava tehnilise liidese kallal, samal ajal kui kolmas riiklik koordinatsioonibüroo märkis, et ta peab veel liidest katsetama.
[43] EURESe järelhindamine. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=et&pubId=8370&furtherPubs=yes, lk 12.
[44] EURESe määruse artikkel 28 ja põhjendus 46.

3.5.2. Probleemid

Paljudel kasutajatel oli raskusi portaali sisselogimisega (nt ei toetata igas riigis ruutkoodil põhinevaid sisselogimismeetodeid) ja portaalile juurdepääsu parandamise võimaluste nimetamisel toodi esile ka seda, et portaal on aeg-ajalt maas[45].

3.6. Teabevahetus, programmitöö ja tulemuslikkuse mõõtmine



3.6.1. Rakendamine

Uuringus mainisid kõik peale ühe EURESe riigi, et nad **koguvad teavet oma tööturu olukorra kohta** (sealhulgas tööjõupuuduse ja -ülejäägi kohta). Analüüsimise määr on riigiti erinev. Peamised asutused, kes tööturuanalüüsi teevad, on näiteks **riiklikud statistikaametid või avalike tööturuasutuste statistikaosakonnad**. Vajalikke andmeid kogutakse sageli Euroopa Koordinatsiooniameti pakutavaid vorme ja vorminguid kasutades. Kogutud ja analüüsitud teavet jagatakse seejärel eri viisidel, sealhulgas laaditakse see koos tegevusaruannetega EURESe portaali üles.

Mis puudutab riiklikku tegevust käsitlevat teavet, siis riiklikud koordinatsioonibürood koguvad ja jagavad seda **tulemuslikkuse mõõtmise süsteemi** ning **programmitöö tsükli tööprogrammide ja tegevusaruannete** abil. See hõlmab näiteks nende juhtimismudeli struktuuri, EURESe töötajate kvalifikatsiooni ja arvu, samuti nende tegevusvaldkondi. Jagatakse ka uusi liikmeid ja partnereid käsitlevat teavet. Lisaks märkisid mitu EURESe riiki, et nad korraldavad oma teenuste ja ürituste pidevaks parandamiseks **klientide rahulolu uuringuid**.

3.6.2. Probleemid

Mõned EURESe riigid on teada andnud probleemidest andmete kogumisel ja esitamisel nii tulemuslikkuse mõõtmise süsteemi kui ka programmitöö tsükli kohta, rõhutades nende aruannetega seotud töökoormust. Mõne aruandlusmehhanismi puhul esitasid riiklikud koordinatsioonibürood andmete piiratud kättesaadavuse tõttu ligikaudsed andmed (nt kontaktide arv, tegelike töölesuunamiste arv, reageerimisaeg). Asutusesiseste IT-süsteemide parandamiseks võeti siiski meetmeid.

3.7. Eelmise aruandeperioodi põhjal esitatud soovituste täitmine

Iga kahe aasta tagant esitatavas aruandes ajavahemiku 2018–2020 kohta määrati kindlaks mõned prioriteetsed meetmed jooksvaks aruandeperioodiks[46]. Selles jaos esitatakse üksikasjalik teave selle kohta, millises ulatuses on need ajavahemikul 2020–2022 ellu viidud, ning kirjeldatakse lühidalt edusamme.

1. soovitus: EURESe tegevuse taasaktiveerimine
Selleks et EURESe tegevusele pärast liikumispiirangute tühistamist hoogu anda, aitasid riiklikud koordinatsioonibürood suurendada teadlikkust EURESest ja selle tegevusest Euroopa

[45] See kestis kaks kuni kümme tundi korraga ja sellest teatati kõigile sidusrühmadele alati üks nädal ette.
[46] Täielikud soovitused leiab iga kahe aasta tagant esitatavast aruandest ajavahemiku 2018–2020 kohta (vt https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).

Koordinatsiooniameti välja töötatud kampaaniaga „#EURESmovingforward“. See kampaania algatati 2020. aasta detsembris ja selle eesmärk oli suurendada teadlikkust EURESe olemasolust ja tegevusest.

2. soovitus: võrgustiku laiendamine
Nagu alajaos 3.3.1 märgitud, on kõik EURESe riigid peale kahe teinud vajalikku tööd selle nimel, et luua uute liikmete ja partnerite vastuvõtmise süsteem. Enamik EURESe riike püüab aktiivselt oma riiklikku EURESe võrgustikku laiendada.

Uus teavitusstrateegia toetas EURESe võrgustiku laienemise kiirendamiseks tehtud edusamme. Lisaks täiendas Euroopa Koordinatsiooniamet võrgustiku laiendamise suunist, et riiklikke koordinatsioonibüroosid nende jõupingutustes aidata.

3. Koostalitlusvõime ja IT-alane areng
Aruandeperioodi lõpus 2022. aasta juunis olid 22 EURESe riiki ühendatud ühe kooskõlastatud kanaliga ja veel seitsmes EURESe riigis oli vajaliku ühenduse loomine pooleli (2020. aastal 11). Teisisõnu olid 29 EURESe riiki selle protsessi lõpetanud või tegelesid sellega,[47] võrreldes 23 riigiga eelmisel aruandeperioodil[48].

Enamik EURESe riike on teinud jõupingutusi riiklike klassifikaatorite oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga vastavusse viimiseks või viimatinimetatu kasutuselevõtmiseks. Viimases iga kahe aasta tagant esitatavas aruandes mainiti, et EURESe määruse artikli 17 lõike 8 kohase rakendusakti nõudeid täitsid 16 EURESe riiki (jättes välja Ühendkuningriigi) ja veel viis EURESe riiki täitsid neid osaliselt. Nüüd on nõudeid täitvate EURESe riikide arv suurenenud 24ni. Mis puudutab CVde ja vabade töökohtade teadete edastamist ühe kooskõlastatud kanali kaudu, siis mõne EURESe riigi edastatud CVde arv on endiselt väike.

4. soovitus: EURESe teenuste arendamine
Nagu alajaos 3.6.1 mainitud, kogub iga EURESe riik teavet oma tööturu olukorra kohta. Kuigi andmete üksikasjalikkus ja konkreetsed andmed, mida jagatakse, on igas riigis erinevad, jagab üha enam riike selliseid andmeid järjest detailsemalt, mis aitas EURESe tegevust ja eesmärke võimendada.

4. EUROOPA KOMISJONI JA EUROOPA KOORDINATSIOONIAMETI POOLNE MÄÄRUSE RAKENDAMINE

Selles jaos antakse ülevaade EURESe määruse kohaldamise seisust ELi tasandil, nagu on ette nähtud EURESe määruse artikli 33 teise lõiguga, kasutades samu värvikoode, mida on kasutatud 3. jaos.

4.1. Määruse nõuded

Euroopa Koordinatsiooniameti tegevusvaldkonnad	Seis
Horisontaalsete tugiteenuste pakkumine EURESe võrgustiku jaoks	V
Ettevalmistused EURESe määruse kohaldamiseks	V
Kontaktide loomise, vastastikuse õppe ja parimate tavade vahetamise hõlbustamine (artikkel 8)	V
EURESe võrgustikuga seotud teabevahetus ja teavitustegevus (artiklid 1–8)	V
Koolitusprogrammi pakkumine riiklikele koordinatsioonibüroodele ja EURESe liikmetele/partneritele (artikkel 8)	V
Võrgustiku laiendamise ja vastuvõtusüsteemide toetamine (artiklid 3, 7 ja 11)	V
Programmitöö tsükkel ja tööturuteabe vahetamine, sealhulgas ühisanalüüs	V
EURESe portaali (sh kasutajatoe funktsiooni) ja koostalitlusvõime platvormi arendamine ja käitamine	V
Tulemuslikkuse mõõtmine ja edusammude jälgimine	V
Juhtimine ja dialoog ELi tasandil	V

[47] Tuleb mainida, et kaks riiki ei esitanud oma ühenduse kohta ühe kooskõlastatud kanaliga mingit teavet.
[48] 11 EURESe riigis oli ühe kooskõlastatud kanaliga ühenduse loomine pooleli ja 12 olid sellega 2020. aasta juuni lõpuks ühendatud.

4.2. Rakendamine

Lisaks sellele, et Euroopa Koordinatsiooniamet viidi aruandeperioodil komisjoni haldusalast üle Euroopa Tööjõuameti haldusalasse, jätkas Euroopa Koordinatsiooniamet EURESe võrgustikule **horisontaalse toe** pakkumist, eelkõige:

- andis EURESe organisatsioonidele riiklikul tasandil vajalikke **rakendussuuniseid**, näiteks koolituste, vastastikuse õppe ürituste, koordineerimiskoosolekute ja töörühmade näol;
- toetas **kontaktide loomist ja õpet**, sealhulgas korraldas vastastikuse õppe üritusi eri teemadel ning toetas kontaktide loomist ja kahepoolseid arutelusid iga-aastaste programmitöö tsüklit käsitlevates õpikodades. Lisaks sellele uuendati täielikult EURESe ekstranet, et parandada spetsiaalsete vahendite kättesaadavust ja hõlbustada tihedamate kontaktide loomist riiklike koordinatsioonibüroode vahel;
- jätkas **koolituskursuste** pakkumist EURESe liikmetele ja partneritele. Riiklike koordinatsioonibüroode panust kasutati rohkem, et luua kohandatud koolitusi teemadel, mille kohta nad soovisid lisateavet;
- suurendas teadlikkust EURESest **teabevahetus- ja teavitustegevuse** kaudu ning pakkudes EURESe riikidele teavitustegevusalast tuge. Euroopa Koordinatsiooniamet juhtis teavitusalaseid jõupingutusi ja kehtestas 2021. aastal uue teavitusstrateegia, et parandada EURESe kaubamärki ja nähtavust nii võrgustikusiseselt kui ka -väliselt (nagu järelhindamises soovitatud);
- toetas **võrgustiku laiendamist** vastastikuse õppe ürituste, koolituskursuste ja Euroopa koordinatsioonirühma koosolekutel peetud arutelude kaudu ning moodustas vastava valdkonna töörühma, mille ülesanne on koostada suunised ja töövahendid vastuvõtusüsteemi ja -protsessi, uute liikmete ja partnerite vastuvõtmise ning laiendatud EURESe võrgustikuna tegutsemise kohta;
- täiustas **EURESe portaali** uuenduste abil, mille eesmärk oli suurendada selle kasutusmugavust, turvalisust ja kohandatavust (täites järelhindamise aruandes esitatud soovituse). Automaatse sobitamise rakendamine ja vajaliku tehnilise taristu loomine on siiski viibinud. See tuleb luua nii, et EURESe liikmetel ja partneritel oleks võimalik EURESe vabade töökohtade teadetele ja CVdele oma platvormi kaudu otse juurde pääseda[49];
- andis suuniseid EURESe riikidele, kes edastasid EURESe portaali **töökohapõhise õppe ja praktikakohtade** pakkumisi.

4.3. Probleemid

Euroopa Koordinatsiooniameti **pädevuste** järkjärguline **üleandmine** komisjonilt Euroopa Tööjõuametile algas samal ajal esimese liikumispiirangute perioodiga 2020. aasta märtsis. Liikumispiirangud takistasid meeskondadel üleandmist kavakohaselt ellu viia. Võttes arvesse, et ükski komisjoni Euroopa Koordinatsioonibüroo töötaja ei läinud üle Euroopa Tööjõuametisse, oli oluline korraldada põhjalik teadmussiire. Mõlemad meeskonnad olid kavandanud, et Euroopa Tööjõuameti töötajad on komisjoni Euroopa Koordinatsiooniameti töötajatele mitu kuud töövarjuks, et tagada talitluspidevus ja tutvuda ülesannetega, kuid see ei olnud COVID-19 piirangute tõttu võimalik. Meeskonnad pidid korraldama Euroopa Tööjõuameti kurssiviimise veebipõhiselt ning pandeemiaolukorra ja füüsilise kokkusaamise võimatusega kaasnenud lisaprobleemid nõudsid nii komisjonilt kui ka Euroopa Tööjõuametilt palju aega ja ressursse[50]. Aruandeperioodi lõpus teatas

[49] Vt EURESe määrus, eriti III peatükk.

[50] Kuna EURESe portaali arendamine ja käigushoidmine on pärast Euroopa Koordinatsiooniameti Euroopa Tööjõuameti haldusalasse üleviimist komisjoni vastutada, tagati selles suhtes järjepidevus.

Euroopa Tööjõuamet, et ta tunneb end Euroopa Koordinatsiooniameti ülesannetes mugavalt ja üleviimist võib pidada õnnestunuks.

4.4. Eelmise aruandeperioodi põhjal esitatud soovituste täitmine

Teises iga kahe aasta tagant esitatavas EURESe aruandes ajavahemiku 2018–2020 kohta toodi esile mõned meetmed, mille Euroopa Koordinatsiooniamet pidi esikohale seadma. Aruandes tehakse vahet komisjoni ja Euroopa Tööjõuameti võetavatel meetmetel, olenevalt sellest, kumma haldusalasse Euroopa Koordinatsiooniamet kuulus. Eelmise aruandeperioodi raames anti komisjoni haldusalasse kuulunud **Euroopa Koordinatsiooniametile** (enne üleviimist) järgmised soovitused.

1. soovitus: viia Euroopa Koordinatsiooniamet üle Euroopa Tööjõuameti haldusalasse
Nagu rakendamist käsitlevas jaos mainitud, jõuti Euroopa Koordinatsiooniameti üleviimisega Euroopa Tööjõuameti haldusalasse aruandeperioodil pandeemiast tingitud raskustest hoolimata edukalt lõpule.

2. soovitus: toetada EURESe tegevuse taasaktiveerimist
Selleks et EURESe tegevusele pärast liikumispiirangute tühistamist hoogu anda, töötas Euroopa Koordinatsiooniamet välja kampaania „Moving Forward“. See kampaania toimus 2020. aasta detsembrist 2021. aasta veebruarini, et suurendada teadlikkust EURESe olemasolust ja tegevusest. Teavituskampaania oli edukas. Kampaania „#EURESmovingforward“ jõudis 12 miljoni inimeseni ja üle 16 000 kasutaja osales EURESe küsitluses „Milline Euroopa riik on sinu jaoks õige?“. Lisaks valmisid viis uut EURESt käsitlevat videot ja kasutusele võeti uus EURESe Instagrami kanal[51].

3. soovitus: suurendada toetust pandeemiast kõige enam mõjutatud töötajatele
Lisaks üldisele kampaaniale „Moving Forward“ võeti ka konkreetsetele töötajate rühmadele suunatud konkreetsemaid teavitusmeetmeid. Näiteks osales EURESe võrgustik kampaanias „Rights4AllSeasons“, et aidata kaitsta hooajatöötajaid ja vähendada nende ees seisvaid takistusi. See algatati koostöös komisjoni, deklareerimata töö vastu võitlemise Euroopa platvormi, ELi riikide ja sotsiaalpartneritega. Selle kampaaniaga aitas EURESe võrgustik suurendada teadlikkust olemasolevatest õigustest, kohustustest ja nõustamisteenustest, mille eesmärk on tagada õiglased tingimused hooajaliseks värbamiseks.

4. soovitus: edendada ja toetada ESF+ kasutamist EURESe tegevuse rahastamiseks
ESF+ programmitöö perioodiks 2021–2027 on komisjon ja Euroopa Koordinatsiooniamet laialdaselt edendanud ESF+ kasutamist EURESe tegevuse rahastamiseks.

5. soovitus: jätkata aruandlusvahendite väljatöötamist
Nii komisjon kui ka Euroopa Koordinatsiooniamet tunnistavad, et riiklikele koordinatsioonibüroodele ning liikmetele ja partneritele kehtestatud aruandlusnõuded on neile koormavad. Aruandlus EURESe tegevuse kohta on siiski EURESe määruse oluline osa ja seadusandja pidas seda vajalikuks. Et seda koormust mõnevõrra vähendada, võeti kasutusele uus IT-vahend, mis võimaldab riiklikel koordinatsioonibüroodel oma andmeid kasutusmugaval viisil esitada. Sellel teemal on käimas ka täiendavad arutelud (nt tulemuslikkuse mõõtmise raamistiku ja programmitöö tsükli tegevuste edasine ühtlustamine/lihtsustamine).

6. soovitus: arendada välja töökohapõhise õppe ja praktikakohtade teabe laialdane vahetamine
Aruandeperioodil ei võetud selles vallas konkreetseid meetmeid, kuna prioriteediks oli Euroopa Koordinatsiooniameti üleviimine ja kõik Euroopa Koordinatsiooniameti vahendid olid vajalikud talitluspidevuse tagamiseks. Seepärast ei saanud aruandeperioodil selles vallas täiendavaid investeeringuid teha.

[51] Kättesaadav aadressil https://www.instagram.com/euresjobs/.

7. soovitus: täiustada veelgi EURESe portaali
Komisjon ja Euroopa Tööjõuamet (pärast Euroopa Koordinatsiooniameti üleviimist) jätkasid EURESe portaali muudatuste tegemist, et parandada selle kasutusmugavust. Loodi ka infotehnoloogia juhtkomitee, mille eesmärk on hõlbustada koordineerimis-, kavandamis- ja otsustusprotsessi portaaliga seotud küsimustes, et leppida kokku EURESe portaali edasises arendamises.

Euroopa Tööjõuameti haldusalasse kuuluvale Euroopa Koordinatsiooniametile anti järgmised soovitused.

1. soovitus: lõpetada Euroopa Koordinatsiooniameti üleviimine
Nagu rakendamist käsitlevas jaos märgitud, viidi Euroopa Koordinatsiooniameti üleviimine Euroopa Tööjõuameti haldusalasse aruandeperioodil edukalt lõpule.

2. soovitus: toetada õiglast liikuvust
EURESe tegevuse põhieesmärk on suurendada õiglast liikuvust EURESe riikide vahel. Euroopa Koordinatsiooniameti tegevustoe funktsiooni üleandmisega komisjonilt Euroopa Tööjõuametile tugevdati EURESe riikidele pakutavat tuge, sest see lihtsustab Euroopa Koordinatsiooniameti koostööd teiste oluliste tugiteenustega, mida pakutakse riikidele ja kodanikele, kelle eest Euroopa Tööjõuamet vastutab. Aruandeperioodil toetas Euroopa Koordinatsiooniamet vajaduse korral eri projekte ja üritusi, mida riiklikud koordinatsioonibürood korraldasid õiglase liikuvuse toetamiseks. Euroopa Koordinatsiooniamet aitas ka kaasa olulistele teavitusalastele jõupingutustele, nagu kampaania „Moving Forward“ ja spetsiifilisemad kampaaniad (nt „Rights for all seasons“), ja juhtis neid.

3. soovitus: tugevdada veelgi EURESe teavitustegevust
Asjaomasel aruandeperioodil oli EURESe teavitustegevuse tugevdamine üks peamistest arenguaspektidest. Koostati uus teavitusstrateegia ja Euroopa Tööjõuamet eraldas täiendavaid rahalisi vahendeid, et suurendada nii võrgustikusisest kui ka -välist teadlikkust EURESe kaubamärgist ja tegevusest.

4. soovitus: eraldada piisavalt vahendeid EURESe toimimiseks
Kuna pädevuste üleandmine Euroopa Tööjõuametile toimus järk-järgult, ei rahastatud kõiki tegevusi 2021. aasta esimestel kuudel veel Euroopa Tööjõuameti eelarvest. Seetõttu eraldas Euroopa Tööjõuamet 2021. aastal EURESe tegevuseks suhteliselt väiksema osa oma eelarvest kui 2022. aastal. 2021. aastal investeeris Euroopa Tööjõuamet EURESe tegevusse 7,5 miljonit eurot ja 2022. aastal juba 9,9 miljonit eurot.

5. JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

5.1. Järeldused

EURESe reformi elluviimiseks ja töötajate õiglase ELi-sisese liikuvuse tagamiseks on 2016. aasta EURESe määruses EURESe võrgustikule kehtestatud mitu nõuet. Nende nõuete kõrval on määruse (EL) 2019/1149 artiklis 6 sätestatud, et Euroopa Koordinatsiooniamet tuleb komisjoni haldusalast Euroopa Tööjõuametil haldusalasse üle viia enne 2021. aasta augustit. Kõigi nende eesmärkidega tegeleti COVID-19 pandeemia ajal, mil valitses suur ebakindlus, võttes arvesse liikumispiiranguid, mis mõjutasid muu hulgas koostööd ja piiriülest reisimist.

Euroopa Koordinatsiooniameti üleviimisega komisjoni haldusalast Euroopa Tööjõuameti haldusalasse jõuti lõpule 2021. aasta mais nende asutuste tiheda koostöö tulemusel. Pärast üleviimise lõpulejõudmist on Euroopa Tööjõuameti haldusalasse kuuluv Euroopa Koordinatsiooniamet saanud

EURESe portaali süsteemi omanikuks, samal ajal kui komisjon vastutab (tegevuslikust vaatenurgast) endiselt EURESe portaali ja sellega seotud IT-teenuste tehnilise toimimise ja arendamise eest.

Mõned probleemid on veel lahendamata, eelkõige need, mis on seotud võrgustiku laiendamisega ning uute liikmete ja partnerite vastuvõtmisega.

5.2. Soovitused EURESe riikidele

Tuginedes peamistele järeldustele rakendamise olukorra ja käesolevas aruandes välja toodud lahendamist vajavate probleemide kohta, on järgmise aruandeperioodi prioriteedid kokkuvõtlikult järgmised.

1. prioriteet: jätkata investeerimist võrgustiku laiendamisse
Võrgustiku laiendamine on olnud EURESe võrgustiku prioriteet uusima määruse jõustumisest alates. Kuna võrgustik on kasvanud oodatust aeglasemalt (potentsiaalsed liikmed ja partnerid ei ole piisavalt huvitatud), peaksid riiklikud koordinatsioonibürood koostama selged strateegiad selle kohta, mida EURESe võrgustiku uus koosseis nende teenusemudeli ja tegevuse jaoks tähendab, kelle poole pöörduda ja kuidas tagada, et võrgustiku laienemisega kaasneksid EURESe kasusaajatele paremad teenused.

2. prioriteet: määrata selgelt kindlaks teavituskanal
Teavitamine on EURESe kaubamärgi tuntuse suurendamisel otsustava tähtsusega. EURESe teavitustegevuse mõju maksimeerimiseks on oluline teada, millistele kanalitele teabe levitamisel keskenduda. Uus teavitusstrateegia juba käsitleb seda. Selleks et saada üksikasjalikumat tagasisidet eri teavituskanalite tõhususe kohta, võiksid tööotsijatele ja tööandjatele saadetavad riiklike uuringute küsimustikud sisaldada küsimust selle kohta, kuidas nad EURESe tööst ja teenustest kuulsid. See mitte üksnes ei aitaks täpsustada tulevasi teavituskanaleid, vaid ka keskenduda teavitustegevuses sihtrühmale.

3. prioriteet: lõpetada riiklike klassifikaatorite oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga vastavusse viimine kogu võrgustikus
Oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatori kasutuselevõtmine või riiklike klassifikaatorite sellega vastavusse viimine on aruandeperioodil edenenud. On siiski mõned EURESe riigid, kus nõutavat vastavusse viimist ei ole veel lõpule viidud. Võttes arvesse vastavusse viimise tähtsust automaatse sobitamise seisukohast, peaks selle elluviimine olema eelseisvate kuude prioriteet.

4. prioriteet: tugevdada EU Logini identimissüsteemi kasutamist
EU Logini identimissüsteem suurendab EURESe portaali turvalisust. Euroopa Koordinatsiooniamet saatis 2022. aasta jaanuaris mitu meeldetuletust, millele oli lisatud juhend-õppevideo, et julgustada kõiki kasutajaid pärast EU Logini tehnilist rakendamist EURESe portaalis oma kontot ajakohastama. Seepärast peaksid kõik riiklikud koordinatsioonibürood endiselt julgustama oma liikmeid ja partnereid seda kasutama ning tegema õppevideo riiklikel veebisaitidel kättesaadavaks.

5. prioriteet: tagada CVde edastamine EURESe portaali
EURESe määruse kohaselt peavad kõik EURESe liikmed ja partnerid edastama kõik oma üldsusele kättesaadavaks tehtud vaba töökoha teated ja CVd, mille puhul töötajad on andnud nõusoleku, ühe kooskõlastatud kanali kaudu EURESe portaali. Samal ajal kui riiklikud koordinatsioonibürood laadivad portaali üles vaba töökoha teateid, tundub CVde edastamine olevat vähem edenenud. CVde riikidepoolne EURESe portaali edastamise suurendamine peaks olema prioriteet.

6. prioriteet: arendada veelgi laialt levinud teabevahetust töökohapõhise õppe ja praktikavõimaluste kohta

Selliste töökohapõhise õppe ja praktikakohtadega seotud tegevusi, mille puhul tuleb sõlmida töösuhe, tuleks veelgi laiendada nii EURESe nõustajate tegevuse kui ka pakkumiste EURESe portaali edastamise kaudu.

5.2. Soovitused Euroopa Koordinatsiooniametile, mida juhib Euroopa Tööjõuamet

Võttes arvesse eespool mainitud probleeme, peaks Euroopa Tööjõuamet talle alluvale EURESe Euroopa Koordinatsiooniametile tagama piisavad rahalised vahendid ja inimressursid, toetama Euroopa Koordinatsiooniameti tegevust ja püüdlema koostoime poole Euroopa Koordinatsiooniameti muude ülesannetega, austades samal ajal täielikult EURESe sõltumatut juhtimist, nagu on ette nähtud 2016. aasta EURESe määrusega. Euroopa Tööjõuameti haldusalasse kuuluv Euroopa Koordinatsiooniamet peaks seadma prioriteediks järgmised tegevused.

1. prioriteet: tagada EURESe määruse nõuete täitmine

Euroopa Koordinatsiooniameti prioriteediks peaks jääma EURESe õigusliku aluse täieliku järgimise tagamine ning see peaks kajastuma kõigis tema tegevustes ja ülesannetes. Portaali tuleb edasi arendada kooskõlas EURESe määrusega ja tuleb välja töötada rakendusliidesed, et võimaldada liikmetele ja partneritele paremat juurdepääsu CVdele ja vabade töökohtade teabele, toetada riiklikke koordinatsioonibüroosid riiklike klassifikaatorite oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga vastavusse viimisel, töötada välja oskustel põhinev sobitamisvahend ja tuua näiteid meetmete kohta, mida Euroopa Koordinatsiooniamet peaks sellega seoses prioriteediks seadma.

2. prioriteet: töötada EURESe ja Europassi koostoime nimel

Selleks et edendada EURESe ja Europassi koostoimet EURESe kasusaajatele paremate teenuste osutamiseks, tuleks nende kahe vahel luua tihedamad sidemed ja ühendused. EURESe portaali

kasutajad võiksid oma EURESe kasutajateekonna osana saada kasutada Europassi vahendit. Europassi kasutajad peaksid saama kasu portaalis avaldatud töövõimalustest. Võimaluse korral tuleb töötada selle nimel, et saavutada täiendav koostoime portaaliga Your Europe.

3. prioriteet: jätkata riiklike koordinatsioonibüroode toetamist võrgustiku laiendamisel
Võrgustiku laiendamine on olnud EURESe võrgustiku prioriteet selle loomisest alates. Eelmises iga kahe aasta tagant esitatavas aruandes ja järelhindamise aruandes nimetatud probleemid püsivad, sest riiklikele koordinatsioonibüroodele valmistab endiselt raskusi tutvustada selgelt EURESe liikmesuse lisaväärtust ja peamisi pooltargumente EURESe võrgustikuga liitumiseks. Euroopa Koordinatsiooniamet peaks seepärast jätkama riiklike koordinatsioonibüroode toetamist võimalikele uutele liikmetele ja partneritele lähenemise strateegia koostamisel ning võrgustikku vastuvõtmist käsitlevate abimaterjalide või vastastikuste õppe ürituste väljatöötamist.

4. prioriteet: muuta tööjõupuuduse ja -ülejäägi aruande suunitlust ning tagada, et EURES aitab süstemaatiliselt kaasa tööjõupuuduse vähendamisele
Tööjõupuudus on riikide ja Euroopa tööhõivepoliitikas järjest enam esiplaanil, kusjuures mitu organisatsiooni annavad regulaarselt aru viimastest suundumustest. Euroopa Koordinatsiooniamet peaks otsima koostoimet komisjoni ja teiste ELi asutuste koostatud või edendatavate aruannete ja algatustega, et vältida kattuvusi ja toetada oma eksperditeadmistega. Tegevuste kavandamine, näiteks Euroopa (veebipõhiste) tööhõivepäevade valdkonnas, võiks olla süstemaatiliselt suunatud tööjõupuuduse probleemi leevendamisele.

5. prioriteet: tagada riiklike klassifikaatorite oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatoriga vastavusse viimise detailsus

Viimasel neljal aastal on võetud olulisi meetmeid, et tagada piiriülese oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatori rakendamine. EURESe riikidel on siiski endiselt raskusi piisavalt detailse vastavusse viimisega. Kuna seda vastavusse viimist saab kasutada EURESe portaalis leiduvate CVde ja vaba töökoha teadete automaatseks sobitamiseks, on hädavajalik, et oskusi ja ameteid vastavusse viimisel piisavalt eristataks. Seepärast peab Euroopa Koordinatsiooniamet koos komisjoniga tagama, et vastavusse viimine toimub kindlaksmääratud kvaliteedikriteeriumide kohaselt ja et EURESele esitatavad andmed on piisavalt üksikasjalikud.

6. prioriteet: investeerida EURESe töötajate koolitusse
Euroopa Koordinatsiooniamet peaks pakkuma EURESe töötajatele rohkem koolitusi, et tagada nende pidev pädevus ja enesetäiendamine. Koolitusprogrammi tuleks kvaliteedi tagamiseks pidevalt jälgida, hinnata ja arendada, kuna võrgustiku ja tööturu vajadused muutuvad samuti kogu aeg.

7. prioriteet: jätkata Euroopa (veebipõhiste) tööhõivepäevade korraldamise toetamist
Euroopa (veebipõhiseid) tööhõivepäevi korraldati juba enne COVID-19 pandeemiat veebipõhiselt või hübriidkujul. Võttes arvesse, et need tööhõivepäevad olid tööotsijate ja tööandjate jaoks endiselt edukad, kutsutakse Euroopa Koordinatsiooniametit üles jätkama nende ürituste toetamist ja veelgi rohkem nende edule tuginema. Euroopa Koordinatsiooniamet peaks korraldama Euroopa (veebipõhised) tööhõivepäevi sektorites, kus valitseb tööjõupuudus.

8. prioriteet: optimeerida veelgi aruandlusmenetlusi
Hoolimata õiguslikest piirangutest on üks muutus, mida riiklikud koordinatsioonibürood kõige enam taotlevad, programmitöö tsükli ja tulemuslikkuse mõõtmise süsteemi integreerimine, kuna need tekitavad riiklikele koordinatsioonibüroodele halduskoormust. Euroopa Koordinatsiooniamet peaks võimaluse korral jätkama riiklike koordinatsioonibüroode toetamist uute IT-vahendite väljatöötamise abil ning leidma uusi viise aruandluse lihtsustamiseks.

9. prioriteet: suurendada EURESe portaali ja kaubamärgi nähtavust, otsida uusi teavituskanaleid, töötada välja sihipärased peamised tulemusnäitajad ja tihendada koostööd komisjoniga

Euroopa Koordinatsiooniameti välja töötatud teavitusstrateegia aitab suurendada võrgustiku ja selle tegevuse nähtavust. Võib siiski püüelda pikemaajalise teavitusstrateegia poole mitmeaastase teavituskampaania abil, et täiustada edendamismeetmete ühtsust ja tõhusust, aga ka selleks, et võrgustiku kuvandit aja jooksul tugevdada ja EURESe portaali nähtavust suurendada. Samuti võiks kampaania raames põhjalikumalt hinnata uute sotsiaalmeediakanalite kasutamise eeliseid, eelkõige noortele suunatud kampaaniate puhul. Euroopa Koordinatsiooniamet peaks julgustama heade peamiste tulemusnäitajate kindlaksmääramist ning hindama teavitustegevuse/kampaaniate ulatust ja elluviimist kooskõlas ametlike komisjoni teavitusvõrgu näitajatega. Kuna komisjon kavandab suuremat mitmeaastast teavituskampaaniat, võib sellesse lisada EURESe ja põhisõnumid selle teenuste kohta, et suurendada EURESe nähtavust Euroopa tasandil. Näiteks on sellesse kampaaniasse kavas lisada teave EURESe ja Europassi koostoime kohta. Euroopa Koordinatsiooniamet peaks eelkõige andma oma lõpliku panuse komisjoni võrgustikukaarti, millel on kujutatud ELi teavitusvõrgustikke Euroopas ja EMPs[52].

10. prioriteet: konsolideerida EU Logini identimissüsteemi kasutamist
Registreeritud tööotsijate ja tööandjate arvu vähenemine nõuab täiendavaid meetmeid, et hõlbustada juurdepääsu EURESe portaalile.

5.3. Peamised järeldused komisjoni jaoks

Selleks et lahendada mõned eespool kirjeldatud rakendamisprobleemid, võiks komisjon järgida järgmisi soovitusi.

1. soovitus: EURESe ja Europassi koostoime
Komisjon peaks jätkama tihedat koostööd Euroopa Koordinatsiooniametiga, et lihtsustada kasutajate jaoks EURESe portaali kasutajateekonda ja saada potentsiaalselt veelgi rohkem kasu tuvastatud koostoimest Europassiga (vt eespool 2. soovitus Euroopa Koordinatsiooniametile).

2. soovitus: mitmeaastane teavituskampaania
Nagu eespool Euroopa Koordinatsiooniametile esitatud 10. soovituses märgitud, võib püüelda pikaajalise teavitusstrateegia poole mitmeaastase teavituskampaania abil, et täiustada EURESe edendamismeetmete ühtsust ja tõhusust, aga ka selleks, et suurendada teadlikkust võrgustikust. Eelkõige tuleks EURES lisada komisjoni korraldatavasse ulatuslikku mitmeaastasesse teavituskampaaniasse, et suurendada EURESe võrgustiku ja EURESe portaali nähtavust ning edendada selle teenuseid Euroopa tasandil, nagu komisjon pakkus välja Euroopa konverentsi järelaruandes[53].

3. soovitus: suurendada sihtliikuvuskava ja piiriüleste partnerluste rahastamist ja nähtavust
Sihtliikuvuskava ja piiriülesed partnerlused on osutunud eriti tähtsaks, sest lisaks konkreetsete tööturuvajaduste rahuldamisele edendavad nad ka töötajate kaasamist ja vaba liikumist EURESe riikides. Seega võimaldaks nende liikuvuskavade tulevase rahastamise tagamine neist endiselt kasu saada ning potentsiaalselt rakendada uuenduslikumaid, ambitsioonikamaid ja ulatuslikumaid projekte, mis võiksid töötajaid ja tööandjaid veelgi enam aidata, eelkõige tööjõupuuduse ja piiriülese töö takistuste kõrvaldamise teel.

[52] Kaart „Euroopa Liit minu ümber“. Vt täpsemalt: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_et.
[53] COM(2022) 404 final, „Visioonist reaalsuseks“.