EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 28.11.2023
COM(2023) 724 final

KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE, EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE

Eures-verkoston toiminnasta heinäkuun 2020 ja kesäkuun 2022 välisenä aikana

Annettu asetuksen (EU) 2016/589 33 artiklan nojalla

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ 1
KESKEISET LYHENTEET 3
1 JOHDANTO 4
2 EURES-VERKOSTON PÄÄASIALLISET TOIMET: HEINÄKUU 2020 – KESÄKUU 2022 6
2.1 Toimet Eures-maissa 6
2.1.1 Yleiset tukipalvelut työntekijöille ja työnantajille 6
2.1.2 Erityiset tukipalvelut 7
2.1.3 Resurssit ja hallinnointi 8
2.2 Eures-verkoston Euroopan koordinointitoimiston horisontaaliset tukitoimet 11
2.2.1 Koordinoinnin ja hallinnoinnin tuki 11
2.2.2 Eures-portaalin toiminta ja kehittäminen sekä portaaliin liittyvä tietotekniikkatuki 11
2.2.3 Koulutus ja ammatillinen kehittyminen 12
2.2.4 Verkostoituminen, hyvien käytäntöjen jakaminen ja vastavuoroinen oppiminen 13
2.2.5 Tiedotus- ja viestintätoimet 13
2.2.6 Alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden analysointi 14
2.2.7 Oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien asianmukaisten yhteistyö- ja välitysrakenteiden kehittäminen 14
2.2.8 Taloudelliset resurssit 14
3 ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO JÄSENVALTIOISSA 15
3.1 Verkoston kokoonpano ja organisaatioita koskevat asiat 16
3.1.1 Täytäntöönpano 16
3.1.2 Haasteet 16
3.2 Hallinnointi ja vuorovaikutus Eures-verkoston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa 16
3.2.1 Täytäntöönpano 16
3.2.2 Haasteet 17
3.3 Verkoston laajentaminen 17
3.3.1 Täytäntöönpano 17
3.3.2 Haasteet 17
3.4 Avoimet työpaikat ja ansioluetteloiden vaihdot 18

3.4.1 Täytäntöönpano 18
3.4.2 Haasteet 18
3.5 Tukipalvelut 19
3.5.1 Täytäntöönpano 19
3.5.2 Haasteet 20
3.6 Tiedonvaihto, ohjelmatyö ja suorituskyvyn mittaaminen 20
3.6.1 Täytäntöönpano 20
3.6.2 Haasteet 20
3.7 Edellisellä raportointijaksolla annettujen suositusten toteuttaminen 20
4 EUROOPAN KOMISSION JA EUROOPAN KOORDINOINTITOIMISTON TOIMET ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANEMISEKSI 21
4.1 Asetuksen vaatimukset 21
4.2 Täytäntöönpano 22
4.3 Haasteet 22
4.4 Edellisellä raportointijaksolla annettujen suositusten toteuttaminen 23
5 PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET 24
5.1 Päätelmät 24
5.2 Suositukset Euroopan koordinointitoimistolle, jota hallinnoi Euroopan työviranomainen 26
5.3 Tärkein anti komission kannalta 28

TIIVISTELMÄ

Tässä kaksivuotiskertomuksessa esitetään yleiskatsaus Eures-verkoston toiminnasta 1. heinäkuuta 2020 ja 30. kesäkuuta 2022 välisenä aikana sekä Eures-asetuksen (EU) 2016/589 33 artiklan mukainen tilannekatsaus asetuksen soveltamisesta kesäkuusta 2022 lähtien. Kertomuksen kattamaan ajanjaksoon vaikutti covid-19-pandemia, joka johti rajojen sulkemiseen, useisiin sulkutoimiin ja matkustusrajoituksiin.

Vuonna 1994 perustettu Eures on Euroopan komission, Euroopan työviranomaisen (ELA), kansallisten julkisten työnvälityspalvelujen sekä muiden hyväksyttyjen organisaatioiden välinen yhteistyöverkosto, joka toimii kaikissa EU:n jäsenvaltioissa, Islannissa, Liechtensteinissa, Norjassa, Sveitsissä ja (osan viitekaudesta) Yhdistyneessä kuningaskunnassa, jäljempänä 'Eures-maat'. Eures-verkoston tärkeimpänä tavoitteena on tukea oikeudenmukaista EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta. Eures-palveluja tarjotaan eri Eures-maissa toimivan Eures-henkilöstön kautta sekä Euroopan ammatillisen liikkuvuuden portaalissa, jäljempänä 'EURES-portaali'.

Kuten Eures-asetuksessa edellytetään, komissio julkaisi vuonna 2021 jälkiarvioinnin Eures-toimista ja kyseisen asetuksen vaikutuksista. Jälkiarvioinnissa havaittiin useita parannuskohteita, ja tässä kertomuksessa pyritään tekemään yleiskatsaus vuoden 2020 toisen puoliskon ja vuoden 2022 ensimmäisen puoliskon välillä aikaansaadusta edistymisestä.

Eures-verkosto on toiminut hyvin aktiivisesti heinäkuun 2020 ja kesäkuun 2022 välisenä aikana. Eures-verkoston työntekijät käsittelivät 445 206 työpaikkahakemusta ja 718 168 avointa työpaikkaa, ja verkostossa järjestettiin 18 935 tapahtumaa.

Operatiivisella tasolla Eures-maiden pääasiallisissa toimissa keskityttiin nykyisellä täytäntöönpanokaudella yleisten tukipalvelujen tarjoamiseen työnantajille ja työnhakijoille. Lisäksi verkostossa tarjottiin oppisopimuksia ja työharjoittelua koskevia erityisiä tukipalveluja sekä rekrytoinnin jälkeistä apua ja liikkuvuusjärjestelyjä. Raportointijaksolla Eures-verkoston Euroopan koordinointitoimiston toiminnot siirrettiin komissiolta Euroopan työviranomaiselle jälkimmäisen perustamisen jälkeen. Komissio vastaa kuitenkin edelleen Euresin lainsäädännöllisistä ja poliittisista näkökohdista sekä Euresin rahoitusjärjestelmistä.

Sääntelyn tasolla Eures-maat ilmoittivat muun muassa seuraavista edistysaskelista Eures-asetuksen täytäntöönpanossa:

- Useimmilla Eures-mailla on käytössään mahdollisia uusia jäseniä ja yhteistyökumppaneita koskeva hyväksyntäjärjestelmä, jonka avulla ne laajentavat verkostojaan, ja ne ovat hyväksyneet useita uusia jäseniä ja yhteistyökumppaneita. Eures-asetus avaa yksityisille työnvälityspalveluille ja niihin liittyville palveluille mahdollisuuden toimia verkoston yhteistyökumppaneina. Verkoston avaamisessa muille yhteistyökumppaneille on kuitenkin edelleen edistytty vain vähän.
- Kaikki Eures-maat on yhdistetty Eures-portaalin avointen työpaikkojen siirtämiseksi, ja suurin osa maista siirtää ansioluetteloita kansalliselta tasolta Eures-portaaliin. Harjoittelu- ja oppisopimuspaikkoja siirretään Eures-portaaliin kuitenkin vain noin puolessa Eures-maista.
- Lähes kaikki Eures-maat ovat ottaneet käyttöön eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen (ESCO)[1] tai kartoittaneet kansallisten luokitustensa ja ESCOn välisen vastaavuuden. Jotkin Eures-maat ovat alkaneet siirtää ESCOn avulla koodattuja avoimia työpaikkoja ja työhakemuksia Eures-portaaliin.

Tässä kertomuksessa analysoidaan, onko Eures-asetus pantu täytäntöön ja miten se on pantu täytäntöön. Kansallisten koordinointitoimistojen on edelleen puututtava joihinkin tässä kertomuksessa käsiteltyihin haasteisiin ja esteisiin. Erityisesti verkoston laajentuminen uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien hyväksymisen myötä hidastui merkittävästi covid-19-pandemian vuoksi. Eures-brändin tunnettuutta voitaisiin edelleen parantaa eri puolilla Eurooppaa. Lisäksi on

välttämätöntä parantaa (automatisoitua) avointen työpaikkojen siirtoa ja lisätä Eures-portaaliin siirrettyjen ansioluettelojen ja työhakemusten yhdenmukaisuutta Eures-asetuksessa vahvistettujen sääntelyvaatimusten kanssa.

Jatkossa Eures-maita suositellaan lisäämään toimiaan uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien hyväksymiseksi, jotta Eures-asetuksen tavoitteet saavutetaan ja voidaan edelleen varmistaa oikeudenmukainen EU:n sisäinen työvoiman liikkuvuus. Eures-verkoston kasvaessa Eures-maiden olisi tarkasteltava sisäisiä hallinto- ja koordinointimekanismejaan kasvavan verkoston tukemiseksi. Aikana, jona työvoimasta ja osaamisesta on pulaa, Euresin koko potentiaali vastausten tarjoamisessa EU:lle monilla toimialoilla ja alueilla esiintyviin vajeisiin on vielä hyödyntämättä. Jotta Eures-maat kykenevät varmistamaan merkityksellisen, tuloksellisen ja tehokkaan työpaikkojen rajatylittävän yhteensaattamisen, niiden on myös jatkettava toimiaan avointen työpaikkojen ja ansioluettelojen siirron automatisoimiseksi. Lisäksi verkoston olisi edelleen asetettava painopisteeksi käynnissä olevan kansallisten luokitusjärjestelmien ja ESCOn välisen vastaavuuden kartoituksen päätökseen saattaminen.

[1] ESCO on monikielinen eurooppalainen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitus. Lisätietoja on osoitteessa https://esco.ec.europa.eu/en.

KESKEISET LYHENTEET

Lyhenne	Kuvaus
API, ohjelmointirajapinta	ohjelmointirajapinta
CBP, rajatylittävät kumppanuudet	rajatylittävät kumppanuudet
CV, ansioluettelo	ansioluettelo
EaSI-ohjelma	työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskeva Euroopan unionin ohjelma
EC, Euroopan komissio	Euroopan komissio
ECG, Eures-koordinointiryhmä	Eures-koordinointiryhmä
ECO, Euroopan koordinointitoimisto	Euroopan koordinointitoimisto
ETA	Euroopan talousalue
ELA, Euroopan työviranomainen	Euroopan työviranomainen
EOJD, European Online Job Days	European Online Job Days
ESCO	eurooppalainen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitus
ESR+	Euroopan sosiaalirahasto plus
Eures-portaali	Euroopan ammatillisen liikkuvuuden portaali
EU	Euroopan unioni
FTE, kokoaikavastaava	kokoaikavastaava
JV, avoin työpaikka	avoin työpaikka
MRK, monivuotinen rahoituskehys	monivuotinen rahoituskehys
NCO, kansallinen koordinointitoimisto	kansallinen koordinointitoimisto
PC, ohjelmakausi	ohjelmakausi
PSE, julkiset työvoimapalvelut	julkiset työvoimapalvelut
PMS, tuloksellisuutta mittaava järjestelmä	suorituskyvyn mittausjärjestelmä
SDG, yhteinen digitaalinen palveluväylä	yhteinen digitaalinen palveluväylä
TMS, kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt	kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt
UK, Yhdistynyt kuningaskunta	Yhdistynyt kuningaskunta
YFEJ, Eka Eures-työpaikka	Eka Eures-työpaikka
2FA, kaksivaiheinen tunnistus	kaksivaiheinen tunnistus

1 JOHDANTO

Tässä kaksivuotiskertomuksessa esitetään yleiskatsaus Eures-verkoston toiminnasta heinäkuun 2020 ja kesäkuun 2022 välisenä aikana sekä Eures-asetuksen (EU) 2016/589, jäljempänä ’asetus’, 33 artiklan mukainen jäsenvaltioiden ilmoituksiin perustuva tilannekatsaus asetuksen soveltamisesta kesäkuusta 2022 lähtien.

Covid-19-pandemian puhkeaminen vaikutti merkittävästi Eures-toimiin raportointijaksolla, ja sidosryhmien oli tultava pitkiä aikoja toimeen suljettujen rajojen, sulkutoimien ja matkustusrajoitusten kanssa. Tämä aiheutti paljon epävarmuutta ja paineita kaikille sidosryhmille. Toisekseen 4. maaliskuuta 2022, kaikkien jäsenvaltioiden yksimielisen päätöksen seurauksena, tilapäistä suojelua koskeva direktiivi aktivoitiin niiden henkilöiden osalta, jotka pakenivat Venäjän perusteetonta hyökkäystä Ukrainaan. Se tarjosi suojelua miljoonille siirtymään joutuneille henkilöille ja antoi heille pääsyn työmarkkinoille, koulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä terveydenhuoltoon. Joissakin Eures-maissa julkisten työvoimapalvelujen oli asetettava etusijalle tehtävät, jotka liittyivät Venäjän Ukrainaan kohdistamaa hyökkäystä pakenevien henkilöiden vastaanottamiseen alueelleen. Kolmanneksi organisaation näkökulmasta Eures-verkoston Euroopan koordinointitoimiston hallinnointia koskeva vastuu siirrettiin asetuksen (EU) 2019/1149 6 artiklan mukaisesti Euroopan komissiolta Euroopan työviranomaiselle. Siirto saatettiin päätökseen toukokuussa 2021. Lisäksi komissio saattoi vuonna 2021 päätökseen asetuksessa edellytetyn laajan jälkiarvioinnin[2] Euresista viisi vuotta asetuksen voimaantulon jälkeen.

Vuonna 1994 perustettu Eures on Euroopan komission, Euroopan työviranomaisen (ELA), kansallisten julkisten työnvälityspalvelujen sekä muiden jäsenten ja yhteistyökumppanien välinen yhteistyöverkosto, joka toimii kaikissa EU:n jäsenvaltioissa, Islannissa, Liechtensteinissa, Norjassa, Sveitsissä ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa[3], jäljempänä ’Eures-maat’. Eures helpottaa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta tarjoamalla työntekijöille ja työnantajille tietoja ja työllistämisen tukipalveluja sekä lisäämällä yhteistyötä ja tietojenvaihtoa jäsenorganisaatioidensa välillä.

Uudella Eures-asetuksella (EU) 2016/589 luotiin entistä suurempi ja vahvempi Euroopan työnvälitysverkosto, joka kattaa sekä julkiset että yksityiset työnvälityspalvelut ja tehostaa näin valtioiden rajat ylittävää työmarkkinatietojen vaihtoa työhönsijoittumisten tukemiseksi koko EU:n ja ETA:n alueella. Uuden Eures-asetuksen merkittävimmät muutokset edelliseen oikeusperustaan verrattuna liittyvät avoimuuden parantamiseen lisäämällä Eures-portaalissa ilmoitettavien työpaikkojen, myös työsuhteessa olevien työntekijöiden oppisopimus- ja harjoittelupaikkojen, määrää, parantamalla avointen työpaikkojen ja ansioluetteloiden yhteensaattamista verkossa, tarjoamalla työnhakijoille ja työnantajille tarkoitettu vähimmäispalvelupaketti ja laajentamalla verkostoa. Asetusta tukee kuusi täytäntöönpanopäätöstä[4], joilla varmistetaan yhdenmukainen täytäntöönpano kaikissa Eures-maissa.

[2] Lisätietoa Euresia koskevasta jälkiarvioinnista on osoitteessa https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fi&pubId=8370&furtherPubs=yes

[3] Yhdistyneen kuningaskunnan Eures-jäsenyys päättyi 31. joulukuuta 2020.

[4] Komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2017/1255, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2017, organisaatioiden hyväksymiseen

Lähes 30 vuoden menestyksekkään toiminnan jälkeen Eures muodostaa olennaisen osan työmarkkinoiden tukirakenteesta, jota EU on kehittänyt menneiden vuosikymmenien aikana tukeakseen oikeudenmukaista liikkuvuutta ja parantaakseen sosiaalista ja taloudellista suorituskykyään. Eures-palveluja tarjotaan kahden toisiaan täydentävän kanavan kautta: Eures-henkilöverkoston, joka koostuu eri puolilla verkostoa työskentelevästä Eures-henkilöstöstä, ja eurooppalaisen ammatillisen liikkuvuuden portaalin (Eures-portaali), jossa on käytettävissä useita verkkopalveluvälineitä.

Eures-palvelut työnhakijoille ja työnantajille

- Autetaan työnhakijoita **löytämään töitä** ja työnantajia **löytämään hakijoita** koko Euroopan laajuisesti.
- **Saatetaan yhteen** avoimet työpaikat ja ansioluettelot Eures-portaalissa.
- Tarjotaan **tietoa, neuvontaa** ja muita työvoiman liikkuvuuteen liittyviä tukipalveluita työntekijöille ja työnantajille.
- Tarjotaan **rekrytoinnin jälkeistä apua**.
- Taataan pääsy Eures-maiden **elin- ja työoloja**, kuten verotusta, eläkettä, sairausvakuutuksia ja sosiaaliturvaa, koskevaan tietoon.
- Tarjotaan erityisiä tukipalveluita rajatyöntekijöille ja työnantajille **raja-alueilla**.
- Tarjotaan tukea erityisryhmille Euresin toimintaan liittyvien **kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen** puitteissa.
- Tuetaan dynaamisia rekrytointitapahtumia **Euroopan (verkko)työpaikkapäivien European Online Job Days** -alustan kautta.

Eures-verkoston kokoonpanoon kuuluvat Eures-asetuksen 7 artiklan mukaisesti seuraavat:

- Eures-maiden nimittämät kansalliset koordinointitoimistot, jotka ovat yleensä yhteydessä niiden julkisiin työvoimapalveluihin tai työministeriöön
- Euroopan koordinointitoimisto, jonka toiminnasta vastaa nykyään Euroopan työviranomainen ja joka tarjoaa horisontaalista tukea kansallisille koordinointitoimistoille
- muut Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit, jotka Eures-asetuksen 12 artiklan mukaisesti ovat organisaatioita, jotka suorittavat operatiivisia toimia Eures-verkostossa,

Eures-jäseniksi ja Eures-yhteistyökumppaneiksi käytettävien kansallisten järjestelmien ja menettelyjen kuvaamiseen tarkoitetusta mallista;

komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2017/1256, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2017, Eures-verkoston kansallisia työohjelmia koskevaan tietojenvaihtoon unionin tasolla tarkoitetuista malleista ja menettelyistä;

komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2017/1257, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2017, avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluettelojen yhteensaattamisen Eures-portaalissa mahdollistavan yhtenäisen järjestelmän edellyttämistä teknisistä standardeista ja malleista;

komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2018/170, annettu 2 päivänä helmikuuta 2018, yhdenmukaisista yksityiskohtaisista erittelyistä tietojen keruuta ja analysointia varten Eures-verkoston toiminnan valvomiseksi ja arvioimiseksi;

komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2018/1020, annettu 18 päivänä heinäkuuta 2018, eurooppalaisen luokituksen taitojen, osaamisen ja ammattien luettelon hyväksymisestä ja päivittämisestä Eures-järjestelmän yhteisen tietoteknisen järjestelmän kautta tapahtuvaa automatisoitua yhteensaattamista varten;

komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2018/1021, annettu 18 päivänä heinäkuuta 2018, eurooppalaista luokitusta käyttävän yhteisen tietoteknisen järjestelmän kautta tapahtuvaa automatisoitua yhteensaattamista sekä kansallisten järjestelmien ja eurooppalaisen luokituksen välistä yhteentoimivuutta varten tarvittavien teknisten standardien ja mallien hyväksymisestä.

esimerkiksi yksityisiä työnvälityspalveluja, työmarkkinaosapuolia ja yliopistoja.

Komissio, Euroopan työviranomainen ja kansalliset koordinointitoimistot muodostavat yhdessä Eures-koordinointiryhmän, jonka tehtävänä on koordinoida verkoston toimintoja ja toimintaa.

2 EURES-VERKOSTON PÄÄASIALLISET TOIMET: HEINÄKUU 2020 – KESÄKUU 2022

Tässä osiossa kuvaillaan Eures-verkoston pääasiallisia toimia raportointijaksolla.

2.1 Toimet Eures-maissa

Yksi Eures-maiden keskeisistä toimista on **olla yhteydessä työnantajiin ja työntekijöihin tuen tarjoamiseksi rekrytointiprosessin aikana ja sen jälkeen**. Tämä toiminta on jaoteltu yleisiin ja erityisiin tukipalveluihin.

2.1.1 Yleiset tukipalvelut työntekijöille ja työnantajille

2.1.1.1 Työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattaminen ja työhönsijoittuminen

Heinäkuun 2020 ja kesäkuun 2022 välisenä aikana Eures-henkilöstö käsitteli **445 206 työhakemusta** ja **718 168 avointa työpaikkaa. Käsitellyt määrät ovat merkittävästi pienemmät kuin edellisellä raportointijaksolla, mikä johtuu pääosin Eures-toimien rajusta vähenemisestä pandemian aikana sekä Eures-henkilöstön siirtämisestä muuhun julkisten työvoimapalvelujen toimintaan**. Verkostossa järjestettiin **18 935** tapahtumaa. Näistä **73 prosenttia** oli tiedotustapahtumia, **9 prosenttia** rekrytointitapahtumia ja loput **18 prosenttia** rekrytointi- ja tiedotustoimintaa yhdisteleviä tapahtumia.

Vuoden 2022 toisen puoliskon loppuun mennessä **Eures-portaaliin oli rekisteröitynyt itsepalvelutoiminnon kautta 93 186 työnhakijaa** ja **5 919 työnantajaa**. Varovaisten arvioiden[5] perusteella Eures-verkosto edisti Eures-portaalin ja kansallisten Eures-verkostojen kautta **36 154:ää työhönsijoittumista** vuoden 2020 toisella puoliskolla**, 24 463:a työhönsijoittumista** vuonna 2021 ja **25 163:a työhönsijoittumista** vuoden 2022 ensimmäisellä puoliskolla.[6]

2.1.1.2 Tiedotus ja opastus

Eures-henkilöstö toteutti muun muassa seuraavia työnhakijoille ja työnantajille suunnattuja tiedotus- ja ohjaustoimia: kasvokkain ja virtuaalisesti järjestetty henkilökohtainen neuvonta, tuki työpaikkailmoitusten laatimiseen sekä työpajojen ja verkkotapahtumien järjestäminen. Heinäkuun 2020 ja kesäkuun 2022 välisenä aikana raportoitiin kaikkiaan **5 516 313** henkilökohtaisesta kontaktista työntekijöiden ja **372 616** kontaktista työnantajien kanssa. Useimmat Eures-neuvojien kontaktit työntekijöihin ja työnantajiin olivat työntekijöihin toisesta Eures-maasta (56 %), ja 27 prosenttia Eures-neuvojien kontakteista työnantajiin oli työnantajiin toisesta Eures-maasta. Työntekijöiden kanssa keskusteltiin pääasiassa työhönsijoittumisesta (40 % kontakteista), kun taas työnantajien kanssa keskusteltiin useimmiten yleisistä Euresia koskevista tiedoista (39 % kontakteista).

[5] Kun yhdistetään Eures-verkoston suorituskyvyn mittausjärjestelmän tulokset ja asiakastyytyväisyyskyselyyn perustuvat arviot.
[6] Työntekijät ja yritykset eivät aina ilmoita näitä tietoja.

2.1.2 Erityiset tukipalvelut

2.1.2.1 Tuki valtioiden rajat ylittävillä alueilla

Työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevasta Euroopan unionin ohjelmasta (EaSI)[7] tuettiin vuosina 2020–2022 **kahdeksaa rajatylittävää kumppanuutta**. Rajatylittävillä Eures-kumppanuuksilla tarkoitetaan Eures-jäsenten tai -yhteistyökumppanien sekä tarvittaessa Eures-verkoston ulkopuolisten muiden sidosryhmien ryhmitystä alueellisten rakenteiden pitkän aikavälin yhteistyötä varten raja-alueilla. Niiden tarkoituksena on tarjota palveluja, jotka liittyvät työhönsijoittumiseen, rekrytointiin ja tiedon tarjoamiseen rajatyöntekijöille.

Vuonna 2021 käynnistettiin uusi ehdotuspyyntö, jonka avulla **seitsemän rajatylittävää kumppanuutta** sai avustuksia Euroopan sosiaalirahasto plussan (ESR+) EaSI-toimintalohkosta kaudelle 2022–2024. Rajatylittävät Eures-kumppanuudet raportoivat yhteensä **162 160 henkilökohtaisesta kontaktista työnhakijoiden kanssa**. Näistä 39 022 toteutui vuoden 2020 toisen puoliskon aikana, 97 971 vuonna 2021 ja 25 167 vuoden 2022 ensimmäisen puoliskon aikana. Rajatylittävät Eures-kumppanuudet raportoivat yhteensä **28 079 henkilökohtaisesta kontaktista työnantajien kanssa**. Näistä 8 096 toteutui vuoden 2020 toisen puoliskon aikana, 16 727 vuonna 2021 ja 3 256 vuoden 2022 ensimmäisen puoliskon aikana. Kontaktien määrä väheni vuoden 2022 ensimmäisellä puoliskolla, koska kaksi hanketta päättyi joulukuussa 2021 ja toimien käynnistyminen oli vasta rahoitusta saaneissa hankkeissa hidasta syksyyn 2022 saakka. Tämän kertomuksen kattaman ajanjakson aikana rajatylittävät kumppanuudet saattoivat yhteen yli **11 694 työnhakijaa ja työpaikkaa**. Rajatylittävien kumppanuuksien toiminnassa keskityttiin pääasiassa **tarjoamaan tietoa** työnhakijoille ja työnantajille. Keskusteluissa molempien ryhmien kanssa suosituimpia aiheita olivat sosiaaliturva, työhönsijoittuminen ja yleiset Euresia koskevat kysymykset.

2.1.2.2 Euresin kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt

Komissio perusti vuonna 2019 yhdennetyn ”EURES Targeted Mobility Scheme (TMS)” -toimen (Euresin kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt). Sen tarkoituksena oli yhdistää kaksi käynnissä ollutta EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuusjärjestelmää, ”Eka Eures-työpaikka” ja ”Reactivate”, ja varmistaa niiden jatkuvuus ja jatkokehittäminen osana kohdennettuja liikkuvuusjärjestelyjä. Kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen yleisenä tavoitteena on auttaa EU:n ja ETA:n alueen työnhakijoita (erityisesti työttömiä ja haavoittuvassa asemassa olevia ryhmiä) löytämään työ-, harjoittelu- tai oppisopimuspaikka toisesta EU-maasta tai ETA-maasta ja työnantajia (erityisesti pk-yrityksiä) täyttämään vaikeasti täytettäviä työpaikkoja rekrytoimalla työntekijöitä muista EU- tai ETA-maista. Tämän toimen toteuttamista johtavat tällä hetkellä Ruotsi, Saksa ja Italia.[8] Covid-19-pandemian vuoksi eri hankkeiden toteuttaminen oli hidastunut vuosina 2020 ja 2021.[9]

[7] Rahoitustuki rajatylittäviin kumppanuuksiin ehdotuspyyntöjen, kuten VP/2019/006:n, kautta. EaSI:n ja Euresin ehdotuspyyntö ”Cross-border partnerships and support to cooperation on intra-EU mobility for EEA countries and social partners” on komission toteuttama.

[8] Vuoden 2020 toisella puoliskolla Ruotsi ja Saksa johtivat hankkeita ja vuoden 2021 ensimmäisellä puoliskolla käynnistyi toinen Saksan johtama hanke ja uusi Italian johtama hanke.

[9] Tammikuun 2020 ja kesäkuun 2020 välisenä aikana kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen piiriin kuuluvilla hankkeilla saatiin aikaan 3 607 työhönsijoitusta ja tuettiin 239:ää pk-yritystä 30 maassa.

2.1.2.3 Rekrytoinnin jälkeinen apu

Rekrytoinnin jälkeisen avun tavoitteena on varmistaa, että liikkuvat työntekijät sopeutuvat mahdollisimman hyvin uusiin työtehtäviinsä ulkomailla. Eures-maat keskittyivät tiedon tarjoamiseen työntekijöille ja työnantajille ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Yhteensä **18 Eures-maata** ilmoitti järjestäneensä rekrytoinnin jälkeistä toimintaa vuosina 2020 ja 2021, ja **24 Eures-maata** oli työohjelmiensa perusteella suunnitellut järjestävänsä tällaista toimintaa vuonna 2022. Suurin osa toimista liittyi tietojen tarjoamiseen ja vero- ja sosiaaliturva-asioita koskevaan opastukseen sekä ohjaukseen siinä, miten työntekijät voivat löytää asunnon, työtä puolisoilleen ja koulutusta perheilleen. Jotkin Eures-maat menevät vieläkin pidemmälle niihin saapuvien työntekijöiden puolesta ja pyrkivät pitämään heidät maassa tarjoamalla heille ilmaisia kielikursseja ja verkko-opetusta pitkäaikaisten työpaikkojen löytämiseksi, jotta voidaan edistää heidän kotoutumistaan.

2.1.2.4 Nuorille tarkoitettu tuki – oppisopimukset ja työharjoittelut

Työsuhteeseen sidoksissa oleviin oppisopimus- ja harjoittelupaikkoihin liittyvät toimet lisääntyivät edelliseen raportointijaksoon verrattuna. Yhteensä 19 Eures-maata ilmoitti järjestäneensä oppisopimus- ja harjoittelupaikkojen tukemiseen liittyviä toimia vuonna 2020, 16 Eures-maata järjesti tällaisia toimia vuonna 2021, ja 21 Eures-maata suunnitteli työohjelmiensa perusteella tällaisten toimien järjestämistä vuonna 2022. Jotkin Eures-maat eivät tarjoa tämän tyyppisiä toimia, koska ne eivät kuulu maan julkisten työvoimapalvelujen toiminnan piiriin ja/tai nämä käytännöt eivät ole niissä yleisiä.

Joissakin maissa oppisopimus- ja harjoittelupaikkailmoitukset jaetaan Eures-portaalissa, ja viiteajanjakson aikana on tarjottu yhteensä **212 726 oppisopimuspaikkaa** ja **17 001 harjoittelupaikkaa**.

2.1.3 Resurssit ja hallinnointi

2.1.3.1 Henkilöstöresurssit

Euresin henkilöstöön kuuluu sekä kansallisissa tai alueellisissa julkisissa työvoimapalveluissa että muissa Eures-verkoston jäsen- tai yhteistyökumppaniorganisaatioissa työskenteleviä neuvojia.[10] Raportointijakson aikana Eures-henkilöstön määrä kasvoi kokonaisuudessaan 13 prosenttia, samalla kun kokoaikavastaavien määrä vähentyi 11 prosenttia. Tämä viittaa siihen, että Eures-tehtäviä osoitettiin useammille neuvojille, mutta Euresin käyttöön annettiin yleisesti ottaen vähemmän resursseja kokoaikavastaavien osalta. Vuoden 2020 toisen puoliskon lopussa **Eures-verkoston henkilöstön määrä oli 2 122 työntekijää (kokoaikavastaavien määrä oli 1 311)**. Vuoden 2021 lopussa aktiivisen Eures-henkilöstön määrä oli kasvanut **2 421:een**, mutta kokoaikavastaavien määrä oli pudonnut 1 100:aan. Vuoden 2022 ensimmäisellä puoliskolla Eures-henkilöstön määrä väheni hieman **2 405:een**, mutta kokoaikavastaavien määrä kasvoi 1 163:een.[11]

2.1.3.2 Taloudelliset resurssit

Kansallisten koordinointitoimistojen työbudjetin rakenne ja koko vaihtelevat Eures-maiden välillä. Kansallisten koordinointitoimistojen työohjelmissa annettujen tietojen[12] mukaan seitsemän Eures-

[10] Eures-maiden osana suorituskyvyn mittausjärjestelmää raportoimat tiedot.
[11] Kaikki maat eivät toimita kokoaikavastaavia koskevia tietoja.
[12] Kansallisia koordinointitoimistoja pyydetään toimittamaan vuosittain työohjelma, jossa kuvataan toimet, jotka ne aikovat toteuttaa seuraavan vuoden aikana.

maata ilmoitti saaneensa EU:n **rahoitusta**, yhdeksän Eures-maata ilmoitti saaneensa vain **kansallista rahoitusta** ja neljä ilmoitti saaneensa vain **”muun” tyyppistä rahoitusta**. Loput Eures-maat ilmoittivat saaneensa rahoitusta eri lähteistä.

Eures-maissa toteutettaviin hankkeisiin on myös saatavilla rahoitusvaroja **EaSI-ohjelmasta**[13] (vuodesta 2021 alkaen Eures-lohkosta on tullut **ESR+:n** toimintalohko). Tällaista rahoitusta on saatavilla esimerkiksi kohdennettuihin liikkuvuusjärjestelyihin ja rajatylittäviin kumppanuuksiin.

2.1.3.3 Tietotekniikkainfrastruktuuri

Covid-19-pandemia pakotti ottamaan etätyön laajalti käyttöön, mikä nopeutti **Euresin toiminnan digitalisointia**. Eures-maat paitsi tarjosivat **tietotekniset laitteet Eures-henkilöstön etätyöhön,** myös varmistivat työntekijöiden pääsyn asiaan liittyviin **ohjelmistoihin verkkokokouksia ja -tapaamisia varten**. Myös työnhakijat ja työnantajat siirtyivät enemmän hakemaan töitä tai työntekijöitä verkossa. Siksi monet Eures-maat ovat investoineet kansallisten järjestelmiensä tai verkkosivustojensa päivittämiseen ja digitaalisten palvelujensa parantamiseen. Tätä ovat vauhdittaneet myös yhteistä digitaalista palveluväylää koskevassa asetuksessa[14] säädetyt laatuvaatimukset. Tämä lisää Eures-portaalin yhteentoimivuutta kansallisten Eures-järjestelmien kanssa.

Yhteentoimivuuden osalta Eures-maat jatkoivat tietotekniikkainfrastruktuuriensa parantamista, jotta avoimet työpaikat ja ansioluettelot voidaan siirtää Eures-portaaliin. Vastaavuuden kartoitusta eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen (ESCO) kanssa koskevat vaatimukset auttavat mahdollistamaan avointen työpaikkojen ja soveltuvien ansioluetteloiden yhteensaattamisen. Joissakin Eures-maissa tietotekniikkainfrastruktuuria oli edelleen muutettava myös verkoston laajentamisen helpottamista ja uusien Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien tietotekniikkainfrastruktuurien yhdenmukaistamista silmällä pitäen (esimerkiksi Saksassa, Unkarissa, Alankomaissa ja Portugalissa).

Eures-portaalissa otettiin henkilötietojen turvallisuuden parantamiseksi tammikuussa 2022 käyttöön pakollinen kaksivaiheinen tunnistus. Ennen kaksivaiheisen tunnistuksen käyttöönottoa Eures-portaalissa oli 151 731 rekisteröityä tiliä, työnhakijat, yritysten johtajat ja yhteyshenkilöt sekä Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit mukaan luettuina. Kaksi kuukautta pakollisen kaksivaiheisen tunnistuksen täytäntöönpanon jälkeen rekisteröityjen tilien määrä supistui merkittävästi. Tämän suuntauksen katkaisemiseksi on toteutettu useita toimenpiteitä, kuten Euroopan koordinointitoimiston useita kuukausia kestänyt valistus- ja tiedotuskampanja. Yksitoista kuukautta kaksivaiheisen tunnistuksen käyttöönotosta tulokset eivät ole vieläkään tyydyttäviä. Vaikka rekisteröityjen tilien määrä on kasvanut 282 prosenttia (niitä oli vuoden 2022 toisella puoliskolla 19 958), määrä on edelleen huomattavasti pienempi kuin ennen kaksivaiheisen tunnistuksen käyttöönottoa. Työnhakijat, työnantajat ja Eures-jäsenet (pääasiassa julkiset työvoimapalvelut) pidättäytyvät käyttämästä Eures-palveluja, jotka edellyttävät kaksivaiheista tunnistusta EU Loginin avulla. Uutena korjaavana toimenpiteenä keskustellaan parhaillaan vapaaehtoisesta paluusta yksivaiheiseen tunnistukseen.

[13] VP/2019/010: EaSI-EURES – Support to national classification inventories & innovative national online services for mobile workers.

[14] Asetus (EU) 2018/1724 tietoja, menettelyjä sekä neuvonta- ja ongelmanratkaisupalveluja saataville tarjoavan yhteisen digitaalisen palveluväylän perustamisesta.

2.1.3.4 Hallinnointi ja sidosryhmien yhteistyö

Eures-verkoston laajentaminen on ollut yksi verkoston keskeisistä strategisista tavoitteista. Siksi raportointijakson aikana on toteutettu jatkuvia toimia, joilla muita sidosryhmiä on kannustettu liittymään verkostoon. Covid-19-pandemia hankaloitti kuitenkin yhteydenpitoa ja uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien rekrytointia. Fyysisten kokousten järjestäminen Eures-toimien esittelemiseksi uusille sidosryhmille oli useiden kuukausien ajan mahdotonta, ja julkisten työvoimapalvelujen ja muiden työllisyysalan sidosryhmien painopiste siirtyi muihin tehtäviin, jotka asetettiin asialistan kärkeen pandemiasta johtuneisiin merkittäviin työmarkkinasiirtymiin puuttumiseksi. Yhteydenpito mahdollisten sidosryhmien kanssa helpottui jälleen, kun sulkutoimet purettiin vuoden 2021 puolivälissä.

2.1.3.5 Viestintä Eures-maissa

Tarkastelujaksolla järjestettiin **12 887** tapahtumaa, jotka tavoittivat **537 696** ihmistä. Yleisin tapahtumatyyppi olivat tiedotustapahtumat, ja seuraavaksi yleisimpiä yhdistetyt tiedotus- ja rekrytointitapahtumat ja pelkästään rekrytointiin painottuvat tapahtumat. Eri tapahtumatyyppien tavoittama henkilömäärä noudatti samaa kaavaa. Mitä enemmän tapahtumia järjestettiin, sitä enemmän osallistujia tavoitettiin, lukuun ottamatta vuoden 2021 jälkipuoliskoa.[15]

Joitakin kansallisen tason tapahtumia järjestettiin yhteistyössä muiden paikan päällä toimivien EU:n verkostojen kanssa. [16] Yhteistyö muiden verkostojen kanssa oli hedelmällinen tapa luoda synergioita. Esimerkki tästä yhteistyöstä ovat opiskelijoille suunnatut tiedotustilaisuudet, jotka järjestettiin yhdessä Europe Direct -tiedotuspisteiden ja Eurodeskin kanssa.

Kaudella 2020–2022 viestintää toteutettiin pääasiassa sosiaalisen median (Facebook, Instagram, LinkedIn ja Twitter) kautta, ja Euresin tavoittavuus sosiaalisessa mediassa kasvoi raportointijaksolla kaikissa sosiaalisen median kanavissa.[17] Toteutettuja viestintätoimia olivat muun muassa yleiset Eures-palveluja koskevat **tiedotuskampanjat** ja **tietyille ryhmille tai toimialoille** kohdennetut viestintätoimet (esimerkiksi Norja järjesti tiedotustapahtumia nuorille työnhakijoille ja Romania kausityöntekijöille). Euroopan työviranomainen koordinoi vuonna 2021 yleisen tiedotuskampanjan #Rights4AllSeasons yhteistyössä Euroopan komission, Eures-verkoston, pimeän työn vastaista yhteistyötä edistävän eurooppalaisen foorumin, EU-maiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa. Kampanjassa keskityttiin valvonta- ja tiedotustoimiin maatalousalalla. Euroopan nuorison teemavuoden 2022 yhteydessä Euroopan koordinointitoimisto käynnisti myös nuorille suunnatun kampanjan tietoisuuden lisäämiseksi Eures-palveluista, joita nuoret voivat käyttää hakiessaan työtä toisesta EU-maasta.

---

[15] Vuoden 2020 toisella puoliskolla järjestettiin 2 248 tapahtumaa, jotka tavoittivat 131 500 ihmistä. Vuoden 2021 ensimmäisellä puoliskolla järjestettiin 2 945 tapahtumaa, jotka tavoittivat 139 800 ihmistä. Vuoden 2021 toisella puoliskolla järjestettiin 3 503 tapahtumaa, jotka tavoittivat 123 929 ihmistä. Vuoden 2022 ensimmäisellä puoliskolla järjestettiin 4 191 tapahtumaa, jotka tavoittivat 142 467 ihmistä.

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

[17] Facebook-seuraajien määrä kasvoi 497 461:stä vuoden 2020 toisella puoliskolla 651 413:een vuoden 2022 toisella puoliskolla. Twitter-seuraajien määrä kasvoi 44 659:stä vuoden 2020 toisella puoliskolla 49 665:een vuoden 2022 toisella puoliskolla. LinkedIn-seuraajien määrä kasvoi 156 375:stä vuoden 2020 toisella puoliskolla 260 872:een vuoden 2022 toisella puoliskolla. Muissa sosiaalisissa medioissa seuraajien määrä kasvoi 19 195:stä vuoden 2020 toisella puoliskolla 25 638:aan vuoden 2022 toisella puoliskolla.

2.1.3.6 Toimien seuranta ja arviointi

Komission täytäntöönpanopäätöksessä (EU) 2018/170[18] esitettiin erittelyt tietojen keruuta ja analysointia koskevaa yhdenmukaista lähestymistapaa varten Eures-verkoston suorituskyvyn seuraamiseksi. Vuonna 2018 käyttöönotetulla Eures-verkoston **suorituskyvyn mittausjärjestelmällä** perustettiin yhtenäinen ohjelma- ja seurantajärjestelmä kansallisella tasolla sekä helpotettiin tiedonkeruuta kaikkien Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien kesken. Siitä lähtien kansalliset koordinointitoimistot ovat toimittaneet kuuden kuukauden välein tietoa viidestä keskeisestä indikaattorista ja 11:stä verkoston indikaattorista.[19] Tämä on mahdollistanut suorituskyvyn vertailun ja vertailuanalyysin koko verkostossa siitä lähtien.

Suorituskyvyn mittausjärjestelmän ohella **ohjelmakausi** (eli kaikkien Eures-maiden työohjelmat) on pääasiallinen väline, jolla seurataan Eures-maiden vuosittaisia toimia. Komission täytäntöönpanopäätöksellä (EU) 2017/1256[20] otettiin käyttöön ohjelmakauden yhteydessä käytettävät järjestelyt ja mallit. Kukin kansallinen koordinointitoimisto raportoi kansallisen Eures-verkostonsa tuotoksista ja tuloksista vuotuisessa kansallisessa toimintakertomuksessa vertaamalla niitä kansallisessa työohjelmassaan määritettyihin tavoitteisiin.

2.2 Eures-verkoston Euroopan koordinointitoimiston horisontaaliset tukitoimet

2.2.1 Koordinoinnin ja hallinnoinnin tuki

Euroopan koordinointitoimiston toimeksiantona on valvoa ja helpottaa ohjelmakauden eri vaiheita ja koordinoida kansallisten koordinointitoimistojen ohjelmatyötä. Kuten asetuksen (EU) 2019/1149 6 artiklassa edellytetään, **Euroopan koordinointitoimiston toiminta siirrettiin komissiolta Euroopan työviranomaiselle** toukokuussa 2021.

Eures-koordinointiryhmä[21] on Eures-verkostoa sen toiminnan harjoittamisessa tukevan pääasiallisen foorumin hallintorakenne. Se kokoontuu säännöllisin väliajoin ja tapauskohtaisesti ohjaamaan verkoston toimintaa, keskustelemaan nykytilanteesta, esittelemään viimeaikaista kehitystä sekä vaihtamaan tietoa ja hyviä käytäntöjä. Kokouksiin osallistuvat kaikki kansalliset koordinointitoimistot, komissio ja Euroopan koordinointitoimisto. Viitejaksolla järjestettiin seitsemän Eures-koordinointiryhmän kokousta.

2.2.2 Eures-portaalin toiminta ja kehittäminen sekä portaaliin liittyvä tietotekniikkatuki

Komissiolta Euroopan työviranomaiselle tehdyn toimivallan siirron myötä Euroopan työviranomaisesta tuli **Eures-portaalin järjestelmän omistaja**. Komissio huolehtii edelleen portaalin teknisestä kehittämisestä ja ylläpidosta Eures-asetuksen mukaisesti.

[18] Komission täytäntöönpanopäätös yhdenmukaisista yksityiskohtaisista erittelyistä tietojen keruuta ja analysointia varten Eures-verkoston toiminnan valvomiseksi ja arvioimiseksi.

[19] Kuten vahvistetaan Eures-asetuksen (EU) 2016/589 32 artiklassa ja tarkennetaan yhdenmukaisista yksityiskohtaisista erittelyistä tietojen keruuta ja analysointia varten Eures-verkoston toiminnan valvomiseksi ja arvioimiseksi annetun komission täytäntöönpanopäätöksen (EU) 2018/170 1 artiklassa ja liitteessä.

[20] Komission täytäntöönpanopäätös Eures-verkoston kansallisia työohjelmia koskevaan tietojenvaihtoon unionin tasolla tarkoitetuista malleista ja menettelyistä.

[21] Toukokuusta 2021 lähtien Eures-koordinointiryhmän hallinnosta vastaa Euroopan työviranomaisen hallinnoima Euroopan koordinointitoimisto.

Jotta **automatisoitua yhteensaattamista** koskeva toiminto voidaan ottaa käyttöön Eures-portaalissa (kuten Eures-asetuksessa[22] edellytetään), Eures-maiden on ensin otettava käyttöön ESCO tai **kartoitettava** kansallisten luokitusjärjestelmien ja ESCOn välinen vastaavuus. Suurin osa maista on toteuttanut vastaavuuden kartoituksen, mutta joissakin vastaavuuden kartoitus tai ESCOn käyttöönotto on edelleen kesken. Siksi komissio tarjoaa tukea vastaavuuden kartoituksen laadun varmistamiseksi.

Lisäksi Euroopan koordinointitoimisto toteutti edelleen **asiakastyytyväisyyskyselyjä**[23] osana käyttäjien kokemusten jatkuvaa seurantaa portaalissa. Käyttäjien tyytyväisyys heikkeni hieman, sillä **80 prosenttia** kyselyyn vastanneista käyttäjistä oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä Eures-portaalin verkkopalveluihin, kun edellisellä raportointijaksolla osuus oli 95 prosenttia.

Yksi jälkiarvioinnin keskeisistä suosituksista koski Eures-portaalin käyttäjäystävällisyyden parantamista. Raportointijaksolla Euroopan koordinointitoimisto **jatkoi** tämän suuntaisten **muutosten toteuttamista Eures-portaalissa** (esimerkiksi suodatinten ja valikon parannukset), mutta sidosryhmät toteavat, että tätä on edelleen jatkettava.

Euroopan koordinointitoimisto on vastannut vuodesta 2011 lähtien **European (Online) Job Days -sivuston**[24] toiminnasta ja tukenut työpaikkapäivien ja rekrytointitapahtumien järjestämistä. Raportointijaksolla nämä tapahtumat järjestettiin covid-19-pandemian vuoksi pääosin verkossa. Joitakin tapahtumia järjestettiin kuitenkin hybridimuodossa. Euroopan työviranomainen otti tehtäväkseen European (Online) Job Days -tapahtumien järjestämisen huhtikuusta 2021 alkaen, ja se osoitti niiden järjestämiseen 700 000 euroa huhtikuun ja joulukuun 2021 välisenä aikana. Työviranomainen on varannut tammikuun 2022 ja kesäkuun 2022 välisenä aikana näiden tapahtumien rahoittamiseen 400 000 euroa. Raportointijaksolla järjestettiin yhteensä 75 tapahtumaa, kun edellisellä raportointijaksolla niitä järjestettiin 65.

2.2.3 Koulutus ja ammatillinen kehittyminen

Uusi **Euresin verkko-oppimisalusta** avattiin Eures-henkilöstölle tammikuussa 2022, ja uusia koulutuskursseja otettiin käyttöön uusiin koulutustarpeisiin vastaamiseksi.

Peruskoulutusta annettiin edelleen kansallisella tasolla, minkä ansiosta voitiin käsitellä kansallista näkökulmaa ja erityisesti sitä, millainen Euresin rakenne on kussakin organisaatiossa tai maassa, ja antaa perustietoa Euresista ja sen käytettävissä olevista välineistä. Sitä seuraa yhdenmukaistamisvaihe, jossa koulutukseen tuodaan eurooppalainen näkökulma ja joka koostuu kolmesta peräkkäisestä oppimisosasta: itsearviointiväline ja motivaatio, verkossa tai paikan päällä toteutettava oppimis- ja verkostoitumistyöpaja ja virtuaaliset moduulit. Lisäksi Eures-akatemia laajentaa Eures-henkilöstön erityisosaamista virtuaalisen ja lähikoulutuksen sekä verkostoitumistoimien, kuten tapahtumien ja työpajojen, avulla. Koulutukset kattavat monenlaisia aiheita, kuten vastaavuuden kartoituksen ESCOn

[22] Ks. Eures-asetuksen (EU) 2016/589 19 artikla.

[23] Kysely toteutettiin raportointijakson aikana, ja se on edelleen saatavilla Europa-palvelimella osoitteessa https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. Kyselylinkki on osa Eures-tukipalvelun allekirjoitusta, joka sisältyy kaikkiin sähköpostitse ja verkkojuttelupalvelun kautta lähetettäviin tukipalvelun vastauksiin. Koko 24 kuukauden raportointijakson aikana kyselyyn vastasi yhteensä 1 188 käyttäjää kaikkiaan 19 808 käyttäjästä, joille kysely toimitettiin.

[24] European (Online) Job Days on alusta, joka auttaa välittäjäorganisaatioita, kuten julkisia työvoimapalveluja, järjestämään European Job Days -rekrytointitapahtumia paikan päällä ja verkossa. Alusta perustettiin vuonna 2011.

kanssa, työnhakijoille ja työnantajille suunnatut palvelut, viestintävälineet ja Eures-portaalin. Heinäkuun 2020 ja kesäkuun 2022 välisenä aikana järjestettiin yhteensä **83 koulutustilaisuutta**, joihin osallistui **2 674 Euresin henkilöstön jäsentä**.

Tukipalvelua tarjottiin edelleen kaikille Eures-portaalin ja -palveluiden käyttäjille (kuten työnhakijoille, työnantajille, Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien henkilöstölle, kansallisille koordinointitoimistoille ja vierailijoille). Tähän palveluun kuuluu vastaaminen Eures-portaalissa tarjottaviin palveluihin liittyviin kaikkiin kyselyihin, myös niihin, jotka koskevat ekstranet-osiota[25] ja ammatillista liikkuvuutta yleensä. Eures-tukipalvelussa käsiteltiin raportointijaksolla **23 678 käyttäjäkyselyä**, mikä on huomattavasti vähemmän kuin edellisellä raportointijaksolla, jolloin käsiteltiin 61 779 käyttäjäkyselyä.

2.2.4 Verkostoituminen, hyvien käytäntöjen jakaminen ja vastavuoroinen oppiminen

Verkostoitumista, vastavuoroista oppimista ja hyvien käytäntöjen vaihtoa helpotettiin Eures-verkostossa edelleen. Raportointijakson aikana kehitettiin uusi versio **Euresin ekstranetistä[26]**. Se on kaikkien Eures-verkostoon osallistuvien työntekijöiden saatavilla. Ekstranetin uusi versio sisältää tietämyskannan, asiakirjahakemiston ja useita muita käytännön työkaluja ja apuohjelmia, ja sen **turvallisuutta ja käyttäjäystävällisyyttä on parannettu**.

Säännöllisten Eures-koordinointiryhmän kokousten lisäksi järjestettiin **vastavuoroisen oppimisen tapahtumia** ja **työryhmiä[27]** kaikkien Eures-maiden edustajien kanssa. Raportointijaksolla järjestettiin viisi vastavuoroisen oppimisen tapahtumaa: yksi European (Online) Job Days -rekrytointitapahtumista[28], kaksi ohjelmakaudesta[29] ja kaksi suorituskyvyn mittausjärjestelmästä[30].

2.2.5 Tiedotus- ja viestintätoimet

Eures-verkosto laati raportointijakson aikana **uuden viestintästrategian**, jonka täytäntöönpano kansallisissa koordinointitoimistoissa on yhä kesken. Uuden strategian mukaisesti tavoitteena on tukea Eures-palveluja kahden pääasiallisen viestinnän tavoitteen avulla: 1) parannetaan ja lisätään tietoisuutta Euresista ja sen brändikuvasta, muun muassa laatimalla uusi brändiesite, jolla laaditaan Eures-brändille kokonaisvaltainen ulkoasu ja tuntuma, ja 2) edistetään ja helpotetaan aktiivisempaa Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien, Euroopan koordinointitoimiston, kansallisten koordinointitoimistojen, komission ja verkoston ulkopuolisten sidosryhmien välistä yhteistyötä. Kansallisille koordinointitoimistoille laadittiin ohjeasiakirja, joka tukee koko strategian kansallista

[25] Ekstranet on Eures-portaalin osa, jota voivat käyttää vain sisäiset käyttäjät, kuten Eures-neuvojat, kansalliset koordinaattorit ja Euroopan koordinointitoimiston henkilöstö. Se helpottaa koordinointia, tietojenvaihtoa ja hallinnollisia tehtäviä.
[26] Nimitystä ’Euresin ekstranet’ käytetään koko Eures-verkoston intranetistä.
[27] Euroopan työviranomaisen perustamisasetuksen mukaisesti työviranomainen voi perustaa työryhmiä erityisten tehtävien hoitamista varten tai tiettyjä toiminta-aloja varten. Tähän mennessä työviranomainen on perustanut neljä työryhmää, joissa jäsenvaltioiden, komission ja työmarkkinaosapuolten edustajat jakavat asiantuntemustaan työryhmän käsittelemästä aiheesta: tietoa käsittelevä työryhmä, tarkastuksia käsittelevä työryhmä, sovittelua käsittelevä työryhmä ja pimeän työn vastaista yhteistyötä edistävä eurooppalainen foorumi.
[28] Tämä vastavuoroisen oppimisen tapahtuma järjestettiin 30. syyskuuta 2021.
[29] Nämä kaksi vastavuoroisen oppimisen tapahtumaa järjestettiin lokakuussa 2020 ja lokakuussa 2021.
[30] Nämä kaksi vastavuoroisen oppimisen tapahtumaa järjestettiin 17. syyskuuta 2020 ja 24. helmikuuta 2022.

täytäntöönpanoa. Lisäksi Euroopan koordinointitoimiston viestintäryhmä tarjosi suoraa tukea kansallisille koordinointitoimistoille.

Euroopan koordinointitoimisto toteuttaa laajoja **viestintätoimia**, joihin kuuluu **Euresin sosiaalisen median** tilien hallinta. Euresilla on **316 926** seuraajaa Facebookissa, **42 636** Twitterissä, **6 390** Instagramissa (tili on perustettu vuonna 2021) ja **73 008** LinkedInissä. Lisäksi sillä on **9 000 tilaajaa** YouTubessa, ja se on julkaissut siellä **25 videota**. Eures-portaalissa jaettiin raportointijakson aikana **yli 90 uutisartikkelia**, ja sisäisiä ja ulkoisia **uutiskirjeitä** julkaistaan kuukausittain.

Euresin kansalliset koordinointitoimistot sekä hyväksytyt jäsenet ja kumppanit lisättiin komission ylläpitämälle Euroopan unioni lähelläsi -kartalle[31]. Tällä välineellä voidaan paikantaa kullakin alueella toimivat EU:n yhteyspisteet ja saada tietoa niiden tarjoamista palveluista. Seuraavaksi lisätään paikalliset palvelupisteet eli Eures-neuvojat.

2.2.6 Alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden analysointi

Komissio julkaisi osana alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden suuntausten analysointia koskevaa tehtäväänsä Eures-asetuksen 29 artiklan mukaisesti **kaksi EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta koskevaa kertomusta** (vuosina 2020[32] ja 2021[33]). Ne sisältävät keskeistä tietoa työvoiman liikkuvuusvirroista ja -suuntauksista EU- ja EFTA-maissa, ja niissä käsitellään erityisesti liikkuvien työntekijöiden työmarkkinatilannetta ja sukupuoliulottuvuutta. Lisäksi komissio julkaisi kansallisten koordinointitoimistojen toimittamiin tietoihin ja Euroopan työvoimatutkimuksen analyysiin perustuen **kaksi tutkimusraporttia ammattialoista, joilla oli työvoiman ylitarjontaa tai vajetta vuosina 2020 ja 2021**.[34]

2.2.7 Oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien asianmukaisten yhteistyö- ja välitysrakenteiden kehittäminen

Euroopan koordinointitoimisto ei toteuttanut raportointijaksolla uusia toimia oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien yhteistyö- ja välitysrakenteiden kehittämiseksi edelleen, vaikka sitä suositeltiin edellisessä kertomuksessa. Tämä johtuu pääasiassa siitä, että toiminnan jatkuvuus asetettiin etusijalle Euroopan koordinointitoimiston Euroopan työviranomaiselle siirtämisen aikana. Lisäksi useissa maissa oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien välitysrakenteiden kehittämisen tukemiseen liittyy oikeudellisia rajoituksia.

2.2.8 Taloudelliset resurssit

Euroopan koordinointitoimistoa koskevan toiminnon komissiolta Euroopan työviranomaiselle siirtämisen jälkeen Euresin toimintaa on rahoitettu eri rahoitusvirroista, ja kaikki horisontaalinen tuki on nyt osa Euroopan työviranomaisen talousarviota. Toimivalta siirrettiin Euroopan työviranomaiselle asteittain, joten kaikkia toimia ei vielä rahoitettu työviranomaisen talousarviosta vuoden 2021 alkukuukausina. Siksi työviranomainen kykeni osoittamaan Eures-toimiin suhteessa vähemmän

[31] Linkki: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fi
[32] Vuosittainen EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta koskeva kertomus 2020.
[33] Vuosittainen EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta koskeva kertomus 2021.
[34] Euroopan komissio, Report on Labour Shortages and Surpluses 2020 and 2021.

määrärahoja kuin vuonna 2022. Vuonna 2021 tästä budjettikohdasta asetettiin saataville 7,5 miljoonaa euroa, kun taas vuonna 2022 määrä kasvoi 9,9 miljoonaan euroon[35].

3 ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO JÄSENVALTIOISSA

Tässä luvussa kuvaillaan, miten uudella Eures-asetuksella tehdyt merkittävimmät muutokset edelliseen oikeusperustaan verrattuna on pantu täytäntöön. Muutokset liittyivät muun muassa kaikkien julkisesti saatavilla olevien avointen työpaikkojen ja kaikkien ansioluetteloiden, joiden siirtämiseen työnhakijat ovat antaneet suostumuksensa, siirtämiseen, avointen työpaikkojen ja ansioluetteloiden koodaamiseen eurooppalaisen luokituksen mukaisesti, Eures-verkoston laajentumiseen uusilla jäsenillä ja yhteistyökumppaneilla sekä työsuhteeseen sidoksissa olevien oppisopimus- ja harjoittelupaikkojen siirtämiseen.

Tässä osiossa esitetty analyysi perustuu tietoihin, jotka on saatu suoraan kansallisilta koordinointitoimistoilta niille tätä kaksivuotiskertomusta varten toimitetusta tarkistuslistasta ja toimitettuun kyselyyn annetuista vastauksista, ja sitä on täydennetty muilla Euroopan koordinointitoimiston saataville asettamilla tietolähteillä. Kussakin jäljempänä olevassa alaosiossa käsitellään Eures-asetuksen täytäntöönpanoon liittyviä eri näkökohtia, ja kunkin alaosion alussa on yhteenvetotaulukko[36], jossa esitetään täytäntöönpanon tarkistuslistan tulokset (ks. jäljempänä oleva selite). Komissio aikoo analysoida tarkemmin sitä, ovatko jäsenvaltiot noudattaneet kaikkia asetuksen vaatimuksia, ja ryhtyy tarvittaessa asianmukaisiin toimiin.

Yhteenvetotaulukkojen selite:

Selite	
	Tietoa ei ole saatavilla*
	Ei sovelleta**
V	Saatettu päätökseen
Δ	Saatettu osittain päätökseen
X	Ei saatettu päätökseen
Huomautukset	
*	Kansallinen koordinointitoimisto on ilmoittanut, että tietoa ei ole saatavilla, tai tietoa ei ole ilmoitettu.
Kun (ala)toimien tietoja ilmoitetaan, taulukossa esitetään toimien koottu tulos. Kun kaikki alatoimien tiedot on ilmoitettu, esitetään alin arvo. Jos joidenkin alatoimien osalta ei ole ilmoitettu mitään tietoja, toiminta esitetään osittain suoritettuna.	

**Kansallinen koordinointitoimisto on ilmoittanut, että tietoa ei ole saatavilla, tai tietoa ei ole ilmoitettu.*

[35] Talousarvio on suurempi vuonna 2022, koska vuonna 2021 komissio hallinnoi Euroopan koordinointitoimistoa edelleen 26. toukokuuta 2021 saakka.

[36] Jos muuta lähdettä ei ole ilmoitettu, jäljempänä olevissa osioissa esitetyt tulokset perustuvat kansallisilta koordinointitoimistoilta tätä kertomusta varten saatuihin kyselyvastauksiin ja tarkistuslistoihin.
Kukin toimi koostuu useista alatoimista, joita ei yksilöidä taulukossa. Toimi on saatettu päätökseen (vihreä), jos kaikki sen alatoimet on saatettu päätökseen. Toimea ei ole saatettu päätökseen (punainen), jos mitään sen alatoimista ei ole saatettu päätökseen. Koko toimi on saatettu osittain päätökseen (oranssi), jos kaikkia alatoimia ei ole saatettu päätökseen tai jos kaikki alatoimet eivät ole päätökseen saattamatta.

3.1 Verkoston kokoonpano ja organisaatioita koskevat asiat

I. Verkoston kokoonpano ja organisaatiota koskevat asiat	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
Toimi 1: Kansallisen koordinointitoimiston nimeäminen (9 artiklan 1 kohta)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Toimi 2: Edustajan nimeäminen koordinointiryhmään (14 artikla)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Toimi 3: Eures-verkoston toimintojen kannalta merkityksellisten julkisten työvoimapalvelujen nimittäminen Eures-jäseniksi (10 artikla)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y
Toimi 4: Niiden Eures-verkostossa tällä hetkellä toimivien organisaatioiden tunnistaminen, jotka jatkavat siirtymäkaudella (40 artikla)	Y	Y	Y	Δ		Y	Y	Δ		Y	Y			Y	Y	Y	Δ		Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Δ		

3.1.1 Täytäntöönpano

Kaikki Eures-maat **nimesivät kansalliset koordinointitoimistot ja edustajat Eures-koordinointiryhmään ja nimittivät julkisia työvoimapalveluja Eures-jäseniksi**. Kroatian ja Sveitsin osalta vain tiettyjä 10 artiklaan liittyviä alatoimia ei pidetä kokonaan päätökseen saatettuina.[37]

3.1.2 Haasteet

Eures-maat eivät raportoineet erityisistä tähän vaatimusjoukkoon liittyvistä haasteista.

3.2 Hallinnointi ja vuorovaikutus Eures-verkoston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa

II. Hallinnointi ja vuorovaikutus Eures-verkoston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa	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
Toimi 1: Yhteistyön luominen (uudelleen) sidosryhmien kanssa (9 artiklan 7 kohta)	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Δ		Δ
Toimi 2: Yhteistyön luominen (uudelleen) unionin muiden tiedotus- ja neuvontapalvelujen ja -verkostojen kanssa (16 artiklan 2 kohta)	Y	Y	Y	Δ		Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Toimi 3: Vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten kanssa kansallisella tasolla (16 artiklan 3 kohta)	Y	Y	Y	Δ		Y	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ		
Toimi 4: Yhteistyön tekeminen toimivaltaisten viranomaisten kanssa (26 artiklan 2 kohta)	Y	Y	Y	Δ		Y	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Δ		Y

3.2.1 Täytäntöönpano

Lähes kaikki Eures-maat toteuttivat vuosina 2020–2022 useita toimia **yhteistyön ja vuoropuhelun tehostamiseksi monien sidosryhmäorganisaatioiden**, toimivaltaisten viranomaisten sekä EU:n tiedotus- ja neuvontapalvelujen kanssa. **Covid-19-pandemia** vaikeutti kuitenkin säännöllistä yhteydenpitoa sidosryhmien kanssa.

Pandemia on osoittanut hyvin toimivien hallintorakenteiden ja verkostojen merkityksen. Kriisin aikana Eures-neuvojat osoittivat joustavuutta ja ketteryyttä mukautumalla nopeasti verkkopohjaiseen työskentelytapaan ja tehtäviensä painopisteiden muuttumiseen. He muun muassa antoivat työnantajille ja työnhakijoille ajantasaista ja täsmällistä tietoa covid-19-toimenpiteistä jatkuvasti muuttuvien tietojen perusteella.

Eures osoittautui myös erityisen hyödylliseksi raja-alueilla, joilla työnantajien ja työntekijöiden oli tärkeää pysyä ajan tasalla covid-19-toimenpiteistä. Osa Eures-neuvojista osallistui esimerkiksi

[37] Kroatian ja Sveitsin katsotaan saattaneen osittain päätökseen toimen 3 ”Eures-verkoston toimintojen kannalta merkityksellisten julkisten työvoimapalvelujen nimittäminen Eures-jäseniksi (10 artikla)”. Ne ovat nimittäneet julkiset työvoimapalvelunsa Eures-jäseniksi, mutta joitakin alatoimia ei ole vielä saatettu päätökseen.
Sveitsi on saattanut osittain päätökseen alatoimet ”onko Euroopan koordinointitoimistolle ilmoitettu määritetyistä julkisista työvoimapalveluista ja annettu selityksiä, jos tilanne on muuttunut asetuksen voimaantuloa edeltäneestä tilanteesta” ja ”jos tilanne on muuttunut asetuksen voimaantuloa edeltäneestä tilanteesta, onko muutoksista ilmoitettu julkisille työvoimapalveluille, jotka eivät enää osallistu toimintaan, ja muutosten seurauksista”.
Kroatian mukaan alatoimista ”jos tilanne on muuttunut asetuksen voimaantuloa edeltäneestä tilanteesta, onko muutoksista ilmoitettu julkisille työvoimapalveluille, jotka eivät enää osallistu toimintaan, ja muutosten seurauksista” ja ”jos tilanne on muuttunut asetuksen voimaantuloa edeltäneestä tilanteesta, onko tukipalvelulle ilmoitettu tiedot niiden työntekijöiden Eures-portaalin tileistä, jotka on määrä sulkea, ja siitä, mistä päivästä lähtien ne on määrä sulkea” ei ole saatavilla tietoja.

nopeasti muuttuvia työoloja käsitteleviin alueellisiin työryhmiin. Kansalliset koordinointitoimistot ilmoittivat, että vaikka tämä ajanjakso oli haastava, yhteydet muihin osapuoliin (esimerkiksi hallintoon, kauppakamareihin, työntekijöihin ja yrityksiin) vahvistuivat.

3.2.2 Haasteet

Kuten aiemminkin, Eures-maiden suurimpia haasteita ovat ulkoisten sidosryhmien kanssa viestimiseen liittyvät esteet, jotka korostuivat raportointijaksolla pandemian vuoksi (ks. edellä oleva osio).

3.3 Verkoston laajentaminen

III. Verkoston laajentaminen	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
Toimi 1: Hyväksyntäjärjestelmän valmistelu (11 artikla)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	X		Y
Toimi 2: Hyväksyntäjärjestelmän täytäntöönpano (11 ja 12 artikla)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	X		Y
Toimi 3: 11 artiklan 8 kohdan mukaisen täytäntöönpanosäädöksen noudattaminen *(jos sellaista on ehdotettu (valinnainen täytäntöönpanosäädös) ja kun se on voimassa)*	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		X		Y
Toimi 4: Jäsenten ja yhteistyökumppaneiden vaatimusten täyttämisen seuranta	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y		Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	X	X		Y

3.3.1 Täytäntöönpano

Raportointijakson loppuun mennessä 27 Eures-maata oli ilmoittanut komissiolle perustaneensa jäseniä ja yhteistyökumppaneita koskevan **hyväksyntäjärjestelmän**, ja seitsemän panee tällaista järjestelmää parhaillaan täytäntöön. Suurin osa Eures-maista jatkoi toimia Eures-verkoston laajentamiseksi, mutta osa niistä ei kyennyt asettamaan tätä etusijalle covid-19-pandemian aikana. Tämän raportointikauden lopussa Eures-verkostoon oli hyväksytty 26 yksityistä jäsentä ja 62 yhteistyökumppania kaikkiaan 238 julkisesta ja yksityisestä organisaatiosta.[38] Vaikka useimmat maat olivat jo perustaneet **järjestelmiä, joilla seurataan sitä, että Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit noudattavat vaatimuksia**, joissakin maissa tämän eteen on edelleen tehtävä työtä.[39]

3.3.2 Haasteet

Uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien määrä kasvoi odotettua hitaammin. Tämä suuntaus pantiin merkille jo edellisessä kaksivuotiskertomuksessa, ja sen merkitys korostui nykyisellä raportointijaksolla covid-19-pandemian vuoksi, koska pandemia pakotti kansalliset koordinointitoimistot asettamaan etusijalle muita tehtäviä. Jotkin maat lisäsivät uusia vaatimuksia Eures-jäseneksi tai -yhteistyökumppaniksi hyväksymiselle, mutta nämä vaatimukset saattavat estää Eures-verkoston kasvun.

[38] Kattava yhteenveto kaikista Eures-jäsenistä ja -yhteistyökumppaneista on osoitteessa https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_en.

[39] Yksi kansallinen koordinointitoimisto totesi, että pandemia oli viivästyttänyt tätä prosessia ja että sillä ei ollut resursseja valvoa vaatimusten noudattamista. Osa myös totesi, ettei niillä vielä ole jäseniä ja yhteistyökumppaneita.

3.4 Avoimet työpaikat ja ansioluetteloiden vaihdot

IV. Tiedonvaihtomekanismit, näkyvyys ja työkalujen saatavuus sekä yhteentoimivuus	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
Toimi 1: Valmistautuminen uuteen lähestymistapaan avointen työpaikkojen ja ansioluetteloiden avoimuuden suhteen (17 artikla)	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
Toimi 2: Valmiudet jakaa tietoa kansallisista käytännöistä ja tietokysymyksistä	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
Toimi 3: Oppisopimus- ja harjoittelupaikkojen vaihdon valmistelu	V	X	V	X		V		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	V	V	X			V	V	Δ	Δ		Δ					V
Toimi 4: 17 artiklan 8 kohdan mukaisen täytäntöönpanosäädöksen noudattaminen	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
Toimi 5: Jäsenten ja tarvittaessa yhteistyökumppaneiden vaatimusten täyttämisen seuranta	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
Toimi 6: Euresin näkyvyys kansallisella tasolla (18 artiklan 1 ja 2 kohta)	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
Toimi 7: Teknisesti esteetön pääsy Eures-portaalin tietoihin tapauskäsittelijöille (18 artiklan 3 kohta ja johdanto-osan 32 kappale)	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
Toimi 8: Yksi koordinoitu kanava (9 artiklan 2 kohdan a alakohta ja 18 artiklan 4 kohta)	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
Toimi 9: Automatisoitu yhteensaattaminen (19 artikla)	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
Toimi 10: 19 artiklan 6 kohdan mukaisen täytäntöönpanosäädöksen noudattaminen	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 Täytäntöönpano

Eures-asetuksen 17 artiklan 1 kohdan säännöksissä todetaan, että maiden olisi siirrettävä Eures-portaaliin kaikki julkisesti saatavilla olevat avoimet työpaikat ja kaikki työhakemukset ja ansioluettelot, joiden osalta työntekijä on suostunut asettamaan tiedot saataville myös Eures-portaaliin. Raportointijakson loppuun mennessä **kaikki Eures-maat olivat perustaneet kansallisen tason järjestelmiä avointen työpaikkojen** siirtämiseksi Eures-portaaliin. **Ansioluettelojen** osalta **28 Eures-maata oli perustamassa tai perustanut** kansallisen tason **järjestelmiä**, jotka mahdollistavat ansioluetteloiden siirron Eures-portaaliin[40] yhden koordinoidun kanavan kautta.

ESCOn käyttöönotto tai sen ja vakiintuneiden kansallisten luokitusjärjestelmien välisen vastaavuuden kartoittaminen sekä ansioluetteloiden ja avointen työpaikkojen siirtäminen sovitussa muodossa olivat käynnissä[41]. Edellisen kertomuksen jälkeen useimmat Eures-maat olivat toteuttaneet toimia ESCOn käyttöönottamiseksi tai sen ja kansallisten järjestelmien välisen vastaavuuden kartoittamiseksi. Kesäkuussa 2022 **18 Eures-maata** oli jo kartoittanut ESCOn ja kansallisten luokitusjärjestelmien välisen vastaavuuden. Neljä muuta Eures-maata oli jo ottanut ESCOn käyttöön. **Kolme Eures-maata** oli kartoittanut ESCOn ja kansallisten osaamiskehysten välisen vastaavuuden. **Neljä muuta Eures-maata** oli jo ottanut sen käyttöön.

3.4.2 Haasteet

Kaikki Eures-maat eivät vielä kyenneet täyttämään oikeudellista velvoitettaan **ESCOn käyttöönoton tai vastaavuuden kartoituksen** osalta. Mailla on edelleen vaikeuksia täytäntöönpanopäätöksessä (EU) 2018/1021 annettujen teknisten standardien noudattamisessa vastaavuustaulukkojen muotoilun osalta. Taulukot ovat olennaisen tärkeitä Euresin yhteisen tietoteknisen järjestelmän yhteentoimivuuden mahdollistamiseksi. Määritettyjen (kansallisten luokitusjärjestelmien ja ESCOn välisten) vastaavuuksien laatu vaihtelee maiden mukaan, ja sitä aiotaan vielä tarkastella. Homogeenisuuden ja johdonmukaisuuden vuoksi on tärkeää, että määrättyjä kartoitussuhteita

[40] Ansioluetteloiden siirtämiseksi portaaliin otettiin käyttöön 30 liitäntäpistettä. Belgialla on kolme liitäntäpistettä (BE Actiris, BE Forem ja BE VDAB).

[41] On syytä huomata, että ESCOn käyttöönotto tai sen ja kansallisten järjestelmien välisen vastaavuuden kartoitus on Eures-maiden oikeudellinen velvoite, joka mahdollistaa ansioluetteloiden ja avointen työpaikkojen jakamisen verkostossa. Komissio valvoo Eures-maiden vaatimusten noudattamista ja pyysi selvennyksiä mailta, jotka eivät vielä noudata vaatimuksia.

käytetään oikein, koska vastaavuuden kartoituksen laadukkuus on varmistettava automatisoidun yhteensaattamisen onnistumiseksi portaalissa.

Kansalliset koordinointitoimistot, jotka eivät olleet vielä toteuttaneet ansioluetteloiden siirtoa Eures-portaaliin, korostivat, että tämä johtui usein **kansallisen tason** tietoteknisistä ongelmista.[42] Kun otetaan huomioon Eures-portaaliin siirrettyjen ansioluetteloiden ja avointen työpaikkojen määrä, vaikuttaa siltä, että erityisesti tietyt kansalliset koordinointitoimistot siirtävät yhä vain vähän ansioluetteloja.

3.5 Tukipalvelut

V. Tukipalvelut	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
Toimi 1: Jatkuvuuden varmistaminen julkisten työvoimapalvelujen avulla	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			Y
Toimi 2: Avunanto Eures-portaaliin rekisteröitymisessä (20 artikla)	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ			Δ
Toimi 3: Euresia koskevat perustiedot (22 artikla)	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ			Y
Toimi 4: Jäsenten ja yhteistyökumppaneiden hakemusten seuranta	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Δ	Δ		Δ
Toimi 5: Tukipalvelut valtioiden rajat ylittävillä alueilla	Y	Y	Y			Y	Y	Y		Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y			
Toimi 6: Liikkuvuutta koskevan tuen sisällyttäminen aktiivisiin työmarkkinatoimenpiteisiin (28 artikla, johdanto-osan 46 kappale)	Y	Y	Y		Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y		

3.5.1 Täytäntöönpano

Kaikki Eures-maat raportoivat toimista ja toimenpiteistä, joilla varmistetaan työnhakijoiden ja työnantajien tukipalvelujen **jatkuvuus** kansallisten julkisten työvoimapalvelujen kautta. **Työntekijöille ja työnantajille** Eures-portaaliin rekisteröitymistä ja sen käyttöä koskevan avun ja tietojen antamisen suhteen kaikki Eures-maat varmistivat, että verkostoon vasta hyväksytyt organisaatiot noudattivat vaatimuksia liittyessään verkostoon. Tämä päti myös **perustietojen tarjoamiseen Eures-portaalista**, mukaan lukien ansioluetteloita koskeva tietokanta, ja Eures-verkostosta, mukaan lukien asiaan liittyvien Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien yhteystiedot kansallisella tasolla.

Tukipalveluja tarjotaan raja-alueilla myös Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien kautta. Nykyisellä raportointijaksolla rajatyöntekijöille tietoja toimittavien Eures-maiden määrä kasvoi 14:stä 20:een, mikä on linjassa Eures-jälkiarvioinnissa[43] annetun suosituksen kanssa.

Eures-asetuksen[44] mukaisesti 24 Eures-maata määritti **aktiivisia työmarkkinatoimenpiteitä työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksien lisäämiseksi, työpaikkojen ja työnhakijoiden yhteensaattamisen parantamiseksi** ja työnhakuavun tarjoamiseksi työnhakijoille näiden toimenpiteiden perusteella. Osa maista varmisti myös, että nämä toimenpiteet eivät enää rajoitu kansallisen tason työnhakuapuun, vaan niitä voidaan käyttää myös työpaikan löytämiseen toisen jäsenvaltion alueella. Kahdessa muussa Eures-maassa tämän avun mahdollistaminen oli edelleen kesken.

[42] Yksi kansallinen koordinointitoimisto totesi, että sen tietoteknisessä järjestelmässä tehdyt muutokset vähensivät siirrettyjen ansioluetteloiden määrää aiheutuneiden vaikeuksien vuoksi. Yksi puolestaan totesi, että se kehittää edelleen teknistä rajapintaa ansioluetteloiden siirron mahdollistamiseksi. Lisäksi yksi kansallinen koordinointitoimisto totesi, että sen on vielä testattava rajapintansa.

[43] Euresia koskeva jälkiarviointi osoitteessa https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes, s. 12.

[44] Eures-asetuksen 28 artikla ja johdanto-osan 46 kappale.

3.5.2 Haasteet

Monilla käyttäjillä oli vaikeuksia kirjautua portaaliin (esimerkiksi QR-koodiin perustuvia kirjautumismenetelmiä ei tueta kaikissa maissa). Yhtenä portaalin käytön parantamiseen liittyvänä näkökohtana tuotiin esiin myös portaalin satunnaiset käyttökatkot[45].

3.6 Tiedonvaihto, ohjelmatyö ja suorituskyvyn mittaaminen

VI. Tiedonvaihto, ohjelmatyö ja suorituskyvyn mittaaminen	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
Toimi 1: Tietojenvaihto	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y		Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	V	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Δ		Y
Toimi 2: 31 artiklan 5 kohdan mukaisen täytäntöönpanosäädöksen noudattaminen	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Δ	Y		Y
Toimi 3: 32 artiklan 4 kohdan mukaisen täytäntöönpanosäädöksen noudattaminen	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y

3.6.1 Täytäntöönpano

Kyselyssä yhtä lukuun ottamatta kaikki Eures-maat totesivat **keräävänsä tietoa työmarkkinatilanteestaan** (mukaan lukien vajeet ja ylitarjonta). Se, miten laajasti analyysi suoritetaan, vaihtelee maittain. Työmarkkina-analyysin suorittavat pääasiassa esimerkiksi **kansalliset tilastokeskukset tai julkisten työvoimapalvelujen tilasto-osastot**. Tarvittavien tietojen keräämiseen käytetään usein Euroopan koordinointitoimiston antamia lomakkeita ja malleja. Kerätyt ja analysoidut tiedot jaetaan sitten eri tavoin, muun muassa lataamalla ne Eures-portaaliin yhdessä toimintakertomusten kanssa.

Kansalliset koordinointitoimistot keräävät ja jakavat kansallista toimintaa koskevat tiedot käyttämällä **suorituskyvyn mittausjärjestelmää** sekä **ohjelmakauteen sisältyviä työohjelmia ja toimintakertomuksia**. Näihin tietoihin sisältyvät esimerkiksi koordinointitoimistojen hallintomallin rakenne, Eures-henkilöstön pätevyydet ja määrä sekä toimialat. Myös tiedot uusista jäsenistä ja yhteistyökumppaneista jaetaan. Lisäksi useat Eures-maat mainitsivat tekevänsä **asiakastyytyväisyystutkimuksia** palvelujensa ja tapahtumiensa parantamiseksi.

3.6.2 Haasteet

Jotkin Eures-maat ilmoittivat, että niillä oli ongelmia sekä suorituskyvyn mittausjärjestelmään että ohjelmakauteen liittyvien tietojen keräämisessä ja niistä raportoimisessa, sekä korostivat näihin raportteihin liittyvää työmäärää. Joidenkin raportointimekanismien osalta kansallisten koordinointitoimistojen antamat tiedot (esimerkiksi yhteyksien lukumäärästä, todellisten työhönsijoitusten lukumäärästä tai vastausajasta) olivat arvioita, koska kaikkia tietoja ei ollut saatavilla. Sisäisiä tietotekniikkajärjestelmiä pyrittiin kuitenkin parantamaan.

3.7 Edellisellä raportointijaksolla annettujen suositusten toteuttaminen

Kautta 2018–2020 koskevassa kaksivuotiskertomuksessa määritettiin joitakin toimia[46] ensisijaisiksi tavoitteiksi tällä raportointijaksolla. Tässä osiossa annetaan yksityiskohtaista tietoa siitä, missä määrin näitä toimia käsiteltiin kaudella 2020–2022, ja kuvataan saavutettua edistystä lyhyesti.

Nro 1 Eures-verkoston uudelleenkäynnistys

[45] Satunnaisten käyttökatkojen kesto vaihteli kahdesta kymmeneen tuntiin, ja niistä ilmoitettiin kaikille sidosryhmille aina vähintään viikkoa ennen.

[46] Kaikki suositukset sisältyvät kaksivuotiskertomukseen 2018–2020 (ks. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).

Eures-toimien käynnistämiseksi sulkutoimien purkamisen jälkeen kansalliset koordinointitoimistot auttoivat lisäämään tietoa Eures-verkostosta ja sen toiminnasta Euroopan koordinointitoimiston kehittämällä #EURESmovingforward-kampanjalla. Kampanja käynnistettiin joulukuussa 2020, ja sen tavoitteena oli lisätä tietoisuutta Euresin olemassaolosta ja sen toiminnasta.

Nro 2 Verkoston laajentaminen
Kuten edellä 3.3.1 kohdassa todettiin, kaikki Eures-maat kahta lukuun ottamatta ovat tehneet tarvittavan työn uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien hyväksyntäjärjestelmän perustamiseksi. Useimmat Eures-maat pyrkivät aktiivisesti laajentamaan kansallista Eures-verkostoaan.

Uusi viestintästrategia auttoi nopeuttamaan Eures-verkoston laajentumista. Lisäksi Euroopan koordinointitoimisto täydensi verkoston laajentamista koskevaa opasta, jotta voitiin auttaa kansallisia koordinointitoimistoja niiden toimissa.

Nro 3 Yhteentoimivuus ja tietotekninen kehitys
Raportointijakson lopussa kesäkuussa 2022 yhteen koordinoituun kanavaan oli yhdistetty 22 Eures-maata ja yhteen koordinoituun kanavaan yhdistämistä koskeva prosessi oli käynnissä seitsemässä muussa Eures-maassa (vuonna 2020 määrä oli 11). Toisin sanoen 29 Eures-maata oli joko saattanut prosessin päätökseen tai oli valmistelemassa sitä[47], kun edellisellä raportointijaksolla tällaisia maita oli 23[48].

Useimmat Eures-maat ovat toteuttaneet toimia vastaavuuden kartoittamiseksi ESCOn kanssa ja ESCOn käyttöönottamiseksi. Edellisessä kaksivuotiskertomuksessa todettiin, että 16 Eures-maata (lukuun ottamatta Yhdistynyttä kuningaskuntaa) noudatti Eures-asetuksen 17 artiklan 8 kohdan mukaisen täytäntöönpanosäädöksen vaatimuksia ja viisi muuta noudatti näitä vaatimuksia osittain. Vaatimuksia noudattavien Eures-maiden määrä on nyt kasvanut 24:ään. Yhden koordinoidun kanavan kautta vaihdettujen ansioluettelojen ja avointen työpaikkojen osalta voidaan todeta, että tiettyjen Eures-maiden vaihtamien ansioluettelojen määrä oli edelleen alhainen.

Nro 4 Eures-palvelujen kehittäminen
Kuten 3.6.1 kohdassa todetaan, kaikki Eures-maat keräävät tietoa työmarkkinatilanteestaan. Se, miten yksityiskohtaisesti ja mitä tietoja jaetaan, vaihtelee maittain. Yhä useammat maat kuitenkin jakavat näitä tietoja yhä kattavammin, mikä auttoi lisäämään Eures-toimien ja -tavoitteiden vipuvaikutusta.

4 EUROOPAN KOMISSION JA EUROOPAN KOORDINOINTITOIMISTON TOIMET ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANEMISEKSI

Tässä osiossa esitetään tilannekatsaus Eures-asetuksen soveltamisesta EU:n tasolla asetuksen 33 artiklan toisen alakohdan mukaisesti käyttäen samoja värikoodeja kuin osiossa 3.

4.1 Asetuksen vaatimukset

Euroopan koordinointitoimiston toiminta-alueet	Tilanne
Horisontaalisten tukitoimien tarjoaminen Eures-verkostolle	V
Eures-asetuksen soveltamisen valmistelu	V
Verkostoitumisen, vastavuoroisen oppimisen ja parhaiden käytäntöjen vaihdon helpottaminen (8 artikla)	V
Eures-verkostoa koskevat tiedotus- ja viestintätoimet (1–8 artikla)	V
Koulutusohjelman tarjoaminen kansallisten koordinointitoimistojen jäsenille ja Eures-jäsenille tai -yhteistyökumppaneille (8 artikla)	V
Tuki verkoston laajentamiselle ja hyväksyntäjärjestelmille (3, 7 ja 11 artikla)	V
Ohjelmakausi ja työmarkkinatietojen vaihto, yhteinen analyysi mukaan lukien	V

[47] Kaksi maata ei antanut mitään tietoja yhteen koordinoituun kanavaan yhdistämisestä.
[48] Kesäkuun 2020 loppuun mennessä yhteen koordinoituun kanavaan yhdistämistä koskeva prosessi oli käynnissä 11 Eures-maassa ja yhteys oli muodostettu 12 maassa.

Eures-portaalin (tukipalvelu mukaan lukien) kehittäminen ja toiminta sekä yhteentoimivuusalusta	V
Suorituskyvyn mittaaminen ja edistyksen seuraaminen	V
EU-tasoinen hallinnointi ja vuoropuhelu	V

4.2 Täytäntöönpano

Sen lisäksi, että Euroopan koordinointitoimisto siirrettiin raportointijakson aikana komissiolta Euroopan työviranomaiselle, Euroopan koordinointitoimisto antoi edelleen **horisontaalista tukea** Eures-verkostolle erityisesti seuraavilla tavoilla:

- Se antoi kansallisen tason Eures-organisaatioille tarvittavat **täytäntöönpano-ohjeet**, jotka koskevat esimerkiksi koulutusta, vastavuoroisen oppimisen tapahtumia, koordinointikokouksia ja työryhmiä.
- Se tuki **verkostoitumista ja oppimista** muun muassa järjestämällä vastavuoroisen oppimisen tapahtumia eri aiheista ja tukemalla verkostoitumista ja kahdenvälisiä keskusteluja ohjelmakautta koskevissa vuotuisissa työpajoissa. Lisäksi Euresin ekstranet uudistettiin kattavasti, jotta voitiin parantaa asiaa koskevien resurssien saatavuutta ja lisätä kansallisten koordinointitoimistojen välistä verkostoitumista.
- Se tarjosi edelleen **koulutustoimia** Eures-jäsenille ja -yhteistyökumppaneille. Kansallisten koordinointitoimistojen panosta hyödynnettiin luomalla räätälöityä koulutusta aiheista, joista ne halusivat saada lisätietoa.
- Se lisäsi tietoisuutta Eures-verkostosta toteuttamalla **tiedotus- ja viestintätoimia** ja tarjoamalla Eures-maille viestintätukea. Euroopan koordinointitoimisto johti viestintätoimia ja laati vuonna 2021 uuden viestintästrategian, jolla parannetaan Eures-brändin rakentamista ja näkyvyyttä sisäisesti ja ulkoisesti (kuten jälkiarvioinnissa suositeltiin).
- Se tuki **verkoston laajentamista** vastavuoroisen oppimisen tapahtumilla, koulutustilaisuuksilla ja Eures-koordinointiryhmän kokouksissa käydyllä keskustelulla sekä perustamalla aihetta käsittelevän työryhmän. Työryhmän tehtävänä on laatia ohjeet ja välineistö, jotka koskevat hyväksyntäjärjestelmää, hyväksyntäprosessia, uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien mukaan ottamista sekä työskentelyä laajentuneena Eures-verkostona.
- Se teki **Eures-portaaliin** päivityksiä, joilla parannettiin portaalin käyttäjäystävällisyyttä, turvallisuutta ja mukautettavuutta (vastauksena jälkiarvioinnissa annettuun suositukseen). Automatisoidun yhteensaattamisen täytäntöönpano ja tarvittavan teknisen infrastruktuurin perustaminen laahaavat kuitenkin yhä jäljessä. Ne on toteutettava, jotta Eures-jäsenet ja yhteistyökumppanit saavat suoran pääsyn Eures-portaalin avoimiin työpaikkoihin ja ansioluetteloihin omien järjestelmiensä kautta.[49]
- Se antoi ohjeita Eures-maille, jotka siirsivät **oppisopimus- ja harjoittelupaikkailmoituksia** Eures-portaaliin.

4.3 Haasteet

Vaiheittainen prosessi Euroopan koordinointiviraston **toimivallan siirtämiseksi** komissiolta Euroopan työviranomaiselle alkoi samaan aikaan kuin ensimmäiset sulkutoimet maaliskuussa 2020. Sulkutoimet estivät työryhmiä toteuttamasta siirtoa suunnitellusti. Koska komission henkilöstö Euroopan koordinointitoimistosta ei siirtynyt työviranomaiseen, oli tärkeää toteuttaa perusteellinen osaamisen siirto. Työryhmät olivat suunnitelleet, että työviranomaisen työntekijät seuraisivat Euroopan koordinointitoimiston tehtäviä hoitavaa komission työryhmää useita kuukausia paikan päällä, jotta voitaisiin varmistaa toiminnan jatkuvuus ja perehtyä tehtäviin. Tämä ei kuitenkaan ollut

[49] Ks. Eures-asetus ja erityisesti III luku.

mahdollista covid-19-rajoitusten vuoksi. Työryhmien oli toteutettava työviranomaisen perehdyttäminen verkossa, ja pandemiatilanteen aiheuttamat lisävaikeudet ja mahdottomuus kokoontua yhteen fyysisesti veivät paljon sekä komission että työviranomaisen aikaa ja resursseja.[50] Raportointijakson lopussa työviranomainen ilmoitti, että se oli perillä Euroopan koordinointitoimiston tehtävistä ja että voitaisiin katsoa, että siirto on saatettu päätökseen.

4.4 Edellisellä raportointijaksolla annettujen suositusten toteuttaminen

Toisessa Eures-verkostoa koskevassa kaksivuotiskertomuksessa (2018–2020) määritettiin joitakin toimia Euroopan koordinointitoimiston ensisijaisiksi tavoitteiksi. Kertomuksessa erotellaan toisistaan toimet, jotka komission ja Euroopan työviranomaisen on määrä toteuttaa, sen mukaan, mihin organisaatioon Euroopan koordinointitoimisto sijoittui. Seuraavat suositukset osoitettiin **Euroopan koordinointitoimistolle** komissiossa (ennen siirtoa) osana edellistä raportointijaksoa:

Nro 1 Siirretään Euroopan koordinointitoimisto Euroopan työviranomaiselle
Kuten täytäntöönpanoa käsittelevässä osiossa todettiin, Euroopan koordinointitoimiston siirto Euroopan työviranomaiselle saatettiin päätökseen raportointijakson aikana pandemiasta aiheutuneista vaikeuksista huolimatta.

Nro 2 Tuetaan Eures-toimien uudelleenkäynnistystä
Euroopan koordinointitoimisto kehitti Moving Forward -kampanjan Eures-toimien vauhdittamiseksi sulkutoimien purkamisen jälkeen. Kampanja toteutettiin joulukuun 2020 ja helmikuun 2021 välisenä aikana, ja sen tavoitteena oli lisätä tietoisuutta Euresin olemassaolosta ja sen toiminnasta. Tiedotuskampanja oli menestys. #EURESmovingforward tavoitti 12 miljoonaa henkilöä, ja yli 16 000 käyttäjää on osallistunut Eures-visaan ”Which European country is right for you?”. Lisäksi tuotettiin viisi uutta Eures-videota ja julkaistiin uusi Euresin Instagram-kanava[51].

Nro 3 Tehostetaan tukea työntekijöille, joihin pandemia on vaikuttanut eniten
Yleisluonteisen Moving Forward -kampanjan lisäksi tiettyihin työntekijäryhmiin kohdennettiin erityisiä viestintätoimia. Eures-verkosto esimerkiksi osallistui kausityöntekijöiden suojelemiseksi ja heidän kohtaamiensa esteiden vähentämiseksi Rights4AllSeasons-kampanjaan. Se käynnistettiin yhteistyössä komission, pimeän työn vastaista yhteistyötä edistävän eurooppalaisen foorumin, EU-maiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa. Kampanjalla Eures-verkosto auttoi lisäämään tietoisuutta olemassa olevista oikeuksista, velvollisuuksista ja käytössä olevista neuvontapalveluista, joiden tarkoituksena on varmistaa oikeudenmukaiset ehdot kausityöntekijöiden rekrytoinnissa.

Nro 4 Edistetään ja tuetaan ESR+:n käyttöä Eures-toimien rahoittamiseen
Komissio ja Euroopan koordinointitoimisto ovat ESR+:n vuosien 2021–2027 ohjelmakauden osalta edistäneet laajasti ESR+:n käyttöä Eures-toimien rahoittamiseen.

Nro 5 Jatketaan raportointivälineiden kehittämistä
Komissio ja Euroopan koordinointitoimisto ottavat huomioon, että kansallisille koordinointitoimistoille sekä jäsenille ja yhteistyökumppaneille asetetut raportointivaatimukset ovat niille rasite. Eures-toimista raportointi on kuitenkin Eures-asetuksen keskeinen osa-alue, ja lainsäätäjä piti sitä välttämättömänä. Tämän rasitteen vähentämiseksi otettiin käyttöön uusi tietotekninen väline, jonka avulla kansalliset koordinointitoimistot voivat täyttää tietonsa käyttäjäystävällisemmällä tavalla. Aiheen käsittelyä

[50] Komissio huolehtii edelleen portaalin teknisestä kehittämisestä ja ylläpidosta sen jälkeen, kun Euroopan koordinointitoimisto siirtyi Euroopan työviranomaiselle, joten jatkuvuus varmistettiin tältä osin.
[51] Saatavilla osoitteessa https://www.instagram.com/euresjobs/

jatketaan edelleen (esimerkiksi harkitaan suorituskyvyn mittausjärjestelmään ja ohjelmakauteen liittyvien toimien yhdenmukaistamista tai helpottamista edelleen).

Nro 6 Kehitetään oppisopimus- ja harjoittelupaikkojen laajamittaista vaihtoa
Raportointijaksolla ei toteutettu erityisiä toimia tässä asiassa, koska Euroopan koordinointitoimiston siirto asetettiin etusijalle ja kaikki sen resurssit tarvittiin toiminnan jatkuvuuden varmistamiseen. Siksi tällä osa-alueella ei myöskään voitu tehdä lisäinvestointeja raportointijakson aikana.

Nro 7 Parannetaan edelleen Eures-portaalia
Komissio ja Euroopan työviranomainen (Euroopan koordinointitoimiston siirron jälkeen) tekivät edelleen muutoksia Eures-portaaliin sen käyttäjäystävällisyyden parantamiseksi. Lisäksi perustettiin tietotekninen ohjausryhmä, jonka tavoitteena on helpottaa portaaliin liittyvien asioiden koordinointi-, suunnittelu- ja päätöksentekoprosessia. Ohjausryhmässä on tarkoitus sopia Eures-portaalin tulevasta kehityksestä.

Seuraavat suositukset osoitettiin **Euroopan työviranomaisen hallinnoimalle Euroopan koordinointitoimistolle**:

Nro 1 Saatetaan Euroopan koordinointitoimiston siirto päätökseen
Kuten täytäntöönpanoa käsittelevässä osiossa todettiin, Euroopan koordinointitoimiston siirto Euroopan työviranomaiselle saatettiin päätökseen raportointijakson aikana.

Nro 2 Tuetaan oikeudenmukaista liikkuvuutta
Eures-toimien ydintavoitteena on lisätä Eures-maiden välistä oikeudenmukaista liikkuvuutta. Euroopan koordinointitoimiston operatiivista tukea koskevan toiminnon siirtäminen komissiolta Euroopan työviranomaiselle oli ensimmäinen askel Eures-maille tarjottavan tuen tehostamisessa entisestään, koska se helpottaa Euroopan koordinointitoimiston mahdollisuuksia tehdä tiivistä yhteistyötä sellaisten muiden maille ja kansalaisille tarjottavien tärkeiden tukipalvelujen kanssa, joista työviranomainen on vastuussa. Euroopan koordinointitoimiston tukea annettiin raportointijaksolla tarvittaessa kansallisten koordinointitoimistojen järjestämiin erilaisiin hankkeisiin ja tapahtumiin, joilla tuettiin oikeudenmukaista liikkuvuutta. Lisäksi Euroopan koordinointitoimisto osallistui keskeisiin viestintätoimiin, kuten Moving Forward -kampanjaan ja kohdennetumpiin kampanjoihin (esimerkiksi Rights for all seasons -kampanjaan), ja johti niitä.

Nro 3 Tehostetaan edelleen Eures-viestintää
Eures-viestinnän tehostaminen oli tällä raportointijaksolla yksi keskeisistä kehitettävistä asioista. Raportointijakson aikana laadittiin uusi viestintästrategia ja asetettiin Euroopan työviranomaisen saataville lisärahoitusta, jotta voitiin lisätä sekä sisäistä että ulkoista tietoisuutta Eures-brändistä ja -toimista.

Nro 4 Kohdennetaan riittävästi varoja Euresin toimintaan
Toimivalta siirrettiin Euroopan työviranomaiselle asteittain, joten kaikkia toimia ei vielä rahoitettu työviranomaisen talousarviosta vuoden 2021 alkukuukausina. Siksi työviranomainen osoitti Eures-toimiin vuonna 2021 suhteessa vähemmän määrärahoja kuin vuonna 2022. Työviranomainen investoi vuonna 2021 yhteensä 7,5 miljoonaa euroa Eures-toimiin, ja määrä kasvoi 9,9 miljoonaan euroon vuonna 2022.

5 PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET

5.1 Päätelmät

Eures-verkoston uudistamiseksi ja oikeudenmukaisen EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuuden varmistamiseksi vuoden 2016 Eures-asetuksessa vahvistettiin useita Eures-verkostoa koskevia

vaatimuksia. Näiden vaatimusten ohella asetuksen (EU) 2019/1149 6 artiklassa määriteltiin, että Euroopan koordinointitoimisto olisi siirrettävä komissiolta Euroopan työviranomaiselle ennen elokuuta 2021. Kaikkia näitä tavoitteita käsiteltiin covid-19-pandemian aikana eli aikana, johon liittyi paljon epävarmuutta, kun otetaan huomioon sulkutoimet, jotka vaikuttivat muun muassa yhteistyöhön ja rajat ylittävään matkustamiseen.

Euroopan koordinointitoimiston siirto komissiolta Euroopan työviranomaiselle saatettiin päätökseen toukokuussa 2021 molempien osapuolten tiiviin yhteistyön tuloksena. Päätökseen saattamisen myötä työviranomaisen hallinnoimasta Euroopan koordinointitoimistosta tuli Eures-portaalin järjestelmän omistaja, kun taas komissio vastaa edelleen (operatiivisesta näkökulmasta) Eures-portaalin teknisestä toiminnasta ja kehittämisestä sekä portaaliin liittyvistä tietotekniikkapalveluista.

Käsittelemättä on vielä tiettyjä haasteita, jotka liittyvät erityisesti verkoston laajentamiseen ja uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien hankkimiseen.

5.2 Suositukset Eures-maille

Kertomuksessa yksilöityjen täytäntöönpanotilannetta ja jäljellä olevia haasteita koskevien keskeisten havaintojen perusteella seuraavan raportointijakson tärkeimmät tavoitteet voidaan tiivistää seuraavasti:

Nro 1 Panostetaan edelleen verkoston laajentamiseen
Verkoston laajentaminen on ollut yksi Eures-verkoston painopisteistä uusimman asetuksen voimaantulosta lähtien. Koska kasvu on ollut odotettua hitaampaa (mahdollisia jäseniä ja yhteistyökumppaneita ei ole onnistuttu houkuttelemaan riittävästi), kansallisten koordinointitoimistojen olisi laadittava selkeitä strategioita, joissa täsmennetään, mitä Eures-verkoston uusi kokoonpano merkitsee niiden palvelumallille ja toiminnalle, keitä aiotaan lähestyä ja miten varmistetaan, että verkoston laajentuminen parantaa Eures-edunsaajille tarjottavia palveluja.

Nro 2 Määritellään viestintäkanavat selkeästi
Viestintä on keskeistä Eures-brändin tunnettuuden lisäämiseksi. Jotta Eures-viestinnällä saataisiin aikaan mahdollisimman suuri vaikutus, on tärkeää tietää, mihin kanaviin tiedottamisessa kannattaa keskittyä. Tähän on jo puututtu uudessa viestintästrategiassa. Jotta voidaan saada yksityiskohtaisempaa palautetta eri viestintäkanavien vaikuttavuudesta, työnhakijoille ja työnantajille lähetettäviin kansallisiin kyselytutkimuksiin voitaisiin sisällyttää kysymys siitä, mistä he ovat kuulleet Eures-verkoston työstä ja palveluista. Tämä auttaisi paitsi muokkaamaan tulevia viestintäkanavia, myös suuntaamaan viestintää kohdeyleisön perusteella.

Nro 3 Saatetaan vastaavuuden kartoitus ESCOn kanssa päätökseen koko verkostossa
Raportointijaksolla on edistytty ESCOn käyttöönotossa tai vastaavuuden kartoittamisessa sen kanssa. Edellytettyä vastaavuuden kartoitusta ei kuitenkaan ole vielä saatettu päätökseen eräissä Eures-maissa. Koska tämä vastaavuuden kartoitus on tärkeää automatisoidun yhteensaattamisen kannalta, sen täytäntöönpano olisi asetettava ensisijaiseksi tavoitteeksi tulevina kuukausina.

Nro 4 Vakiinnutetaan EU Login -järjestelmän käyttö
EU Login -järjestelmä parantaa Eures-portaalin turvallisuutta. Euroopan koordinointitoimisto lähetti tammikuussa 2022 useita muistutuksia ja opetusvideon, joiden tarkoituksena oli kannustaa kaikkia käyttäjiä päivittämään tilinsä sen jälkeen, kun EU Login pantiin teknisesti täytäntöön Eures-portaalissa. Kaikkien kansallisten koordinointitoimistojen olisi näin ollen edelleen kannustettava jäseniään ja yhteistyökumppaneitaan käyttämään EU Loginia ja asetettava opetusohjelma saataville kansallisilla verkkosivustoilla.

Nro 5 Varmistetaan ansioluetteloiden siirto Eures-portaaliin

Eures-asetuksessa edellytetään, että kaikki Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit siirtävät niissä yleisön saataville asetetut avoimet työpaikat sekä sellaiset ansioluettelot, joiden siirtoon työntekijä on antanut suostumuksensa, Eures-portaaliin yhden koordinoidun kanavan kautta. Kansalliset koordinointitoimistot lataavat avoimet työpaikat portaaliin, mutta vaikuttaa siltä, että ansioluetteloiden siirrossa on edistytty vähemmän. Ansioluetteloiden siirron lisäämisen maiden järjestelmistä Eures-portaaliin olisi oltava painopiste.

Nro 6 Kehitetään edelleen oppisopimus- ja harjoittelupaikkojen laajamittaista vaihtoa

Työsuhteeseen sidoksissa oleviin oppisopimus- ja harjoittelupaikkoihin liittyvää toimintaa olisi lisättävä edelleen Eures-neuvojien toiminnalla ja toimittamalla ilmoitukset Eures-portaaliin.

5.2 Suositukset Euroopan koordinointitoimistolle, jota hallinnoi Euroopan työviranomainen

Edellä mainitut haasteet huomioon ottaen Euroopan työviranomaisen olisi tarjottava riittävät taloudelliset ja henkilöresurssit työviranomaisen hallinnoimalle Eures-verkoston Euroopan koordinointitoimistolle, tuettava Euroopan koordinointitoimiston toimia ja pyrittävä luomaan synergiaa muiden työviranomaisen tehtävien kanssa kunnioittaen samalla kaikilta osin vuoden 2016 Eures-asetuksella perustettua Euresin riippumatonta hallintoa. Euroopan työviranomaisen hallinnoiman Euroopan koordinointitoimiston olisi asetettava etusijalle seuraavat näkökohdat:

Nro 1 Varmistetaan Eures-asetuksen noudattaminen

Eures-verkoston oikeusperustan täysimääräisen noudattamisen olisi edelleen oltava Euroopan koordinointitoimiston ensisijainen tavoite, ja tämä olisi otettava huomioon sen kaikessa toiminnassa ja tehtävissä. Portaalin jatkokehityksen on täytettävä edelleen Eures-asetuksen vaatimukset, ja ohjelmointirajapintoja on kehitettävä, jotta voidaan parantaa jäsenten ja yhteistyökumppanien pääsyä ansioluetteloihin ja avoimiin työpaikkoihin, tukea kansallisia koordinointitoimistoja ESCOn vastaavuuden kartoittamisessa, kehittää osaamispohjainen yhteensaattamista koskeva väline ja antaa esimerkkejä toimista, joita Euroopan koordinointitoimiston olisi painotettava tässä yhteydessä.

Nro 2 Lisätään Eures-verkoston ja Europassin välistä synergiaa

Kun otetaan huomioon, että tavoitteena on edistää Eures-verkoston ja Europassin välistä synergiaa parempien palvelujen tarjoamiseksi Eures-edunsaajille, näiden kahden välisiä yhteyksiä olisi tiivistettävä. Eures-portaalin käyttäjät voisivat saada pääsyn Europass-välineeseen osana Eures-käyttäjien matkaa, ja Europassin käyttäjien olisi voitava hyödyntää portaalin tarjoamat työmahdollisuudet. Mahdollisuuksien mukaan voitaisiin luoda synergiaa Your Europe -portaalin kanssa.

Nro 3 Tuetaan edelleen kansallisia koordinointitoimistoja niiden toimissa verkoston laajentamiseksi

Verkoston laajentaminen on ollut yksi Eures-verkoston tärkeimmistä tavoitteista sen perustamisesta alkaen. Edellisessä kaksivuotiskertomuksessa ja jälkiarvioinnissa esiintuodut haasteet ovat edelleen olemassa, sillä kansallisten koordinointitoimistojen on edelleen vaikea esittää selvästi, mitä lisäarvoa ja keskeisiä etuja Eures-jäsenyys tuottaa tarjotessaan pääsyn Eures-verkostoon. Euroopan koordinointitoimiston olisi näin ollen tuettava edelleen kansallisia koordinointitoimistoja strategian laatimisessa siitä, miten mahdollisia uusia jäseniä ja yhteistyökumppaneita voidaan lähestyä, ja kehitettävä edelleen hyväksymiseen liittyvää tukimateriaalia tai vastavuoroista oppimista koskevia tapahtumia.

Nro 4 Suunnataan uudelleen työvoiman vajetta ja ylitarjontaa koskeva kertomus ja varmistetaan, että Eures auttaa järjestelmällisesti torjumaan työvoimapulaa

Työvoiman puute on yhä useammin kansallisten ja eurooppalaisten työllisyyspolitiikkojen asialistan kärjessä, ja useat organisaatiot raportoivat säännöllisesti uusimmista kehityssuuntauksista. Euroopan koordinointitoimiston olisi pyrittävä saamaan aikaan synergiaa komission ja muiden EU:n virastojen tuottamien tai edistämien raporttien ja aloitteiden kanssa, jotta vältetään päällekkäisyydet ja jotta se voi tarjota niihin asiantuntemustaan. Toiminnan suunnittelussa esimerkiksi European (Open) Job Days -rekrytointitapahtumien osalta toimet voitaisiin kohdistaa järjestelmällisesti työvoiman puutteen torjumiseen.

Nro 5 Varmistetaan tarkkuus vastaavuuden kartoittamisessa ESCOn kanssa

Neljän viime vuoden aikana on toteutettu merkittäviä toimia Euroopan laajuisen ESCO-luokituksen täytäntöönpanon varmistamiseksi. Eures-mailla on kuitenkin edelleen vaikeuksia kartoittaa vastaavuutta oikealla tarkkuudella. Koska tätä vastaavuuden kartoitusta käytetään Eures-portaalissa ansioluetteloiden ja työpaikkailmoitusten yhteensaattamisen automatisoinnissa, on tärkeää, että vastaavuuden kartoituksessa erotellaan taidot ja ammatit riittävällä tavalla. Euroopan koordinointitoimiston on siksi yhdessä komission kanssa varmistettava, että vastaavuuden kartoittamisessa noudatetaan määritettyjä laatuvaatimuksia ja että Euresille toimitetut tiedot ovat riittävän yksityiskohtaisia.

Nro 6 Investoidaan Eures-henkilöstön koulutukseen

Euroopan koordinointitoimiston olisi lisättävä koulutustarjontaansa Eures-henkilöstölle, jotta varmistetaan heidän pätevyytensä ylläpitäminen ja uuden oppiminen. Koulutusohjelmaa olisi seurattava säännöllisesti laadun varmistamiseksi, arvioitava ja kehitettävä, koska verkoston ja työmarkkinoiden tarpeet muuttuvat myös jatkuvasti.

Nro 7 Tuetaan edelleen European (Online) Job Days -rekrytointitapahtumien järjestämistä

European (Online) Job Days -rekrytointitapahtumat toteutettiin jo ennen covid-19-pandemiaa verkossa tai hybridimuodossa. Kun otetaan huomioon näiden työpaikkapäivien menestys työnhakijoiden ja työnantajien kannalta, Euroopan koordinointitoimistoa kehotetaan tukemaan edelleen näitä tapahtumia ja kehittämään niitä tämän menestyksen pohjalta. Euroopan koordinointitoimiston olisi suunnattava European (Online) Job Days -rekrytointitapahtumat toimialoille, joilla on työvoimapulaa.

Nro 8 Optimoidaan edelleen raportointimenettelyjä

Oikeudellisista rajoituksista huolimatta yksi kansallisten koordinointitoimistojen eniten pyytämistä kehitystoimista on ohjelmakauden ja suorituskyvyn mittausjärjestelmän integraatio, koska niistä

aiheutuu kansallisille koordinointitoimistoille hallinnollista rasitetta. Euroopan koordinointitoimiston olisi uusia tietoteknisiä välineitä kehittämällä tuettava edelleen kansallisia koordinointitoimistoja mahdollisuuksien mukaan sekä kehitettävä uusia tapoja helpottaa raportointia.

Nro 9 Lisätään Eures-portaalin ja -brändin näkyvyyttä, selvitetään edelleen uusia viestintäkanavia, laaditaan kohdennettuja keskeisiä suorituskykyindikaattoreita ja lisätään yhteistyötä komission kanssa
Euroopan koordinointitoimiston laatima viestintästrategia auttaa lisäämään verkoston ja sen toiminnan näkyvyyttä. Voitaisiin kuitenkin pyrkiä laatimaan pitkäaikaisempi viestintästrategia toteuttamalla monivuotinen viestintäkampanja, jotta voitaisiin paitsi parantaa edistämistoimien johdonmukaisuutta ja tehokkuutta, myös vahvistaa ajan mittaan kuvaa verkostosta ja lisätä Eures-portaalin näkyvyyttä. Kampanjassa voitaisiin myös hyödyntää uuden sosiaalisen median käytön tuomia etuja erityisesti nuorten tavoittamiseksi. Euroopan koordinointitoimiston olisi kannustettava tunnistamaan hyviä keskeisiä suorituskykyindikaattoreita sekä mitattava viestinnän tai kampanjoiden tavoittavuutta ja osallistumista komission viestintäalan verkoston laatimien virallisten indikaattorien mukaisesti. Komission suunnittelemaan laajempaan monivuotiseen viestintäkampanjaan voitaisiin sisällyttää Eures ja keskeinen sanoma sen palveluista, jotta voidaan lisätä Euresin näkyvyyttä Euroopan tasolla. Kampanjaan aiotaan esimerkiksi sisällyttää tietoa Eures-verkoston ja Europassin välisestä synergiasta. Euroopan koordinointitoimiston olisi erityisesti saatettava päätökseen panoksensa komission verkostoja koskevaan karttaan[52], joka sisältää EU:n tiedotusverkostot Euroopassa ja ETA-maissa.

Nro 10 Vakiinnutetaan EU Login -järjestelmän käyttö
Koska rekisteröityneiden työnhakijoiden ja työnantajien määrä on vähentynyt, tarvitaan lisätoimenpiteitä Eures-portaaliin pääsyn helpottamiseksi.

5.3 Tärkein anti komission kannalta

Tiettyihin edellä kuvailtuihin täytäntöönpanon haasteisiin puuttumiseksi komissio voisi noudattaa seuraavia suosituksia:

Nro 1 Eures-verkoston ja Europassin välinen synergia
Komission olisi jatkettava tiivistä yhteistyötä Euroopan koordinointitoimiston kanssa Eures-portaalin käyttäjien käyttäjämatkan yksinkertaistamiseksi ja mahdollisesti hyödynnettävä syvemmin Europassin kanssa määritettyä synergiaa (ks. edellä Euroopan koordinointitoimistolle annettu suositus nro 2).

Nro 2 Monivuotinen viestintäkampanja
Kuten edellä Euroopan koordinointitoimistolle annetussa suosituksessa nro 10 todetaan, voitaisiin pyrkiä laatimaan pitkäaikaisempi viestintästrategia toteuttamalla monivuotinen viestintäkampanja. Näin voitaisiin paitsi parantaa Euresin edistämistoimien johdonmukaisuutta ja tehokkuutta, myös vahvistaa verkoston tunnettuutta. Eures olisi erityisesti sisällytettävä komission järjestämään kattavaan monivuotiseen viestintäkampanjaan, jotta voidaan lisätä Eures-verkoston ja Eures-portaalin näkyvyyttä ja edistää sen palveluja Euroopan tasolla, kuten komissio ehdotti Euroopan tulevaisuuskonferenssia koskevassa tiedonannossa[53].

Nro 3 Lisätään kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen ja rajatylittävien kumppanuuksien rahoitusta ja näkyvyyttä
Kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt ja rajatylittävät kumppanuudet ovat osoittautuneet erityisen tärkeiksi, koska niillä paitsi vastataan erityisiin työmarkkinoiden tarpeisiin, myös edistetään työntekijöiden osallisuutta ja vapaata liikkumista Eures-maissa. Siksi varmistamalla näiden liikkuvuusjärjestelyjen tuleva rahoitus voitaisiin mahdollistaa näiden etujen hyödyntäminen jatkossakin

[52] Euroopan unioni lähelläsi -kartta. Ks. lähemmin osoitteessa: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fi.
[53] COM(2022) 404 final, *Visiosta konkreettisiin toimiin*.

sekä innovatiivisempien, kunnianhimoisempien ja kauaskantoisempien hankkeiden toteuttaminen työntekijöiden ja työnantajien auttamiseksi erityisesti puuttumalla työvoimapulaan ja rajatylittävän työn esteisiin.