



Bryssel 2.4.2019
COM(2019) 164 final

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

Eures-verkoston toiminnasta tammikuun 2016 ja kesäkuun 2018 väliseltä ajalta

Annettu asetuksen (EU) 2016/589 33 artiklan nojalla

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ.....	3
1. JOHDANTO.....	4
1.1. Mikä on EURES?	4
1.1.1. Eures-palvelut työnhakijoille ja työnantajille.....	4
1.1.2. Kaksi pilaria: EURES – Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali ja henkilöstöverkosto.....	5
1.1.3. Eures-verkoston organisointi.....	6
1.2. Vuoden 2016 asetus.....	6
1.2.1. Miksi uudistaa asetusta?	6
1.2.2. Uudistuksen pääkohdat ja aikataulu	6
2. EURES-VERKOSTON PÄÄASIALLISET TOIMET: TAMMIKUU 2016 – KESÄKUU 2018.....	7
2.1. Toimet Eures-jäsenmaissa	7
2.1.1. Yleiset tukipalvelut työntekijöille ja työnantajille	7
2.1.2. Erityiset tukipalvelut	9
2.1.3. Resurssit ja hallinnointi	12
2.2. Euroopan koordinoituintoimiston horisontaaliset tukitoimet.....	14
2.2.1. Koordinoinnin ja hallinnoinnin tuki	14
2.2.2. Eures-portaalin toiminta ja kehittäminen sekä portaaliin liittyvät tietotekniikkapalvelut.....	14
2.2.3. Koulutus ja ammatillinen kehittyminen	15
2.2.4. Tukipalvelu.....	15
2.2.5. Verkostoituminen, parhaiden käytäntöjen jakaminen ja vastavuoroinen oppiminen.....	15
2.2.6. Tiedotus- ja viestintätoimet	16
2.2.7. Alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden analysointi.....	17
2.2.8. Oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien asianmukaisten yhteistyö- ja välitysrakenteiden kehittäminen	17
2.2.9. Taloudelliset resurssit	17
3. ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO JÄSENVALTIOISSA.....	19
3.1. Verkoston kokoonpano ja organisaatioita koskevat asiat.....	19
3.1.1. Asetuksen vaatimukset	19

3.1.2.	Täytäntöönpano	19
3.1.3.	Haasteet	20
3.2.	Hallinnointi ja vuorovaikutus Eures-verkoston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa	20
3.2.1.	Asetuksen vaatimukset	20
3.2.2.	Täytäntöönpano	21
3.2.3.	Haasteet	21
3.3.	Verkoston laajentaminen	21
3.3.1.	Asetuksen vaatimukset	21
3.3.2.	Täytäntöönpano	22
3.3.3.	Haasteet	22
3.4.	Avoimet työpaikat ja ansioluetteloiden vaihdot	22
3.4.1.	Asetuksen vaatimukset	22
3.4.2.	Täytäntöönpano	23
3.4.3.	Haasteet	23
3.5.	Tukipalvelut.....	23
3.5.1.	Asetuksen vaatimukset	23
3.5.2.	Täytäntöönpano	24
3.5.3.	Haasteet	24
3.6.	Tiedonvaihto, ohjelmatyö ja suorituskyvyn mittaaminen	24
3.6.1.	Asetuksen vaatimukset	24
3.6.2.	Täytäntöönpano	25
3.6.3.	Haasteet	25
4.	ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO EUROOPAN KOMISSIOSSA.....	26
4.1.1.	Asetuksen vaatimukset	26
4.1.2.	Täytäntöönpano	26
4.1.3.	Haasteet	27
5.	PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET	27
5.1.	Päätelmät	27
5.2.	Suosituksat jäsenvaltioille seuraavaa raportointijaksoa varten	28
5.3.	Toimet, joita Euroopan komission on tarkoitus edistää	29
	LIITE – KESKEISET LUVUT	31

TIIVISTELMÄ

Tässä **toimintakertomuksessa** annetaan yleiskatsaus **Eures-verkoston** toiminnasta **tammikuun 2016 ja kesäkuun 2018** väliseltä ajalta sekä **tilannekatsaus Eures-asetuksen (EU) 2016/589 soveltamisesta heinäkuuhun 2018 mennessä** asetuksen 33 artiklan mukaisesti. Eures-verkosto koostuu EU:n ja ETA:n jäsenmaiden sekä Sveitsin alueilla olevista työvoimapalveluiden tarjoajista ja muista kumppaniorganisaatioista, joiden tavoitteena on EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuuden vahvistaminen ja yhtenäisten eurooppalaisten työmarkkinoiden saavuttaminen.

Eures-verkoston **pääpiirteet** ovat kahtalaiset. Joka päivä tuhannet työnhakijat ja työnantajat ympäri Euroopan hyötyvät Eures-verkoston **työhönsijoituspalveluista sekä työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamispalveluista**. Koulutettu Eures-henkilöstö tarjoaa **tukipalveluita ja antaa opastusta** muiden Euroopan maiden työoloista helpottaakseen työnhakijoiden ja työnantajien valintoja.

Kansallisten koordinoitavien toimistojen valvomaan Euresin toimintaan sisältyy kohdennettuja liikkuvuusjärjestelyjä, joiden tavoitteena on vastata työvoiman ylitarjontaan ja työvoimapulaan liittyviin haasteisiin. Eures tukee myös rajatyöntekijöitä ja työnantajia rajatylittävien kumppanuuksien ja muiden toimien nojalla raja-alueilla.

Sääntelyn osalta vuonna 2016 voimaan tulleen **Eures-asetuksen täytäntöönpano** on saatettu loppuun useimmilla alueilla. Kansalliset koordinoitavat toimistot on nimetty, julkiset työvoimapalvelut on nimitetty kansallisten Eures-verkostojen jäseniksi ja uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien hyväksyntäjärjestelmät on luotu. Tietotekniikan osalta kansallisten tietokantojen ja Euresin välinen avoin työpaikkatietojen ja ansioluetteloiden vaihto on merkittävä saavutus työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen yhteensaattamisessa Euroopan tasolla. Euroopan koordinoitavien toimiston hallinnoimassa [Eures-portaalissa](#) on päivittäin kolme (3) miljoonaa työtarjousta ja yli 400 000 ansioluetteloa odottaa yhteensaattamista. Eurooppalaisen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokituksen (ESCO) käyttöönotto edistää entistä parempaa työnhakijoiden ja työpaikkojen sähköistä yhteensaattamista ja valtioiden rajat ylittäviä kohdennettuja työhönsijoittumisia. Verkoston hallinnointia on myös vahvistettu uusilla seuranta- ja suorituskykyä mittaavilla välineillä.

Eures-verkoston **pääasiallisena haasteena** on yhä ansioluetteloiden ja avoimia työpaikkoja koskevien tietojen vaihdon täytäntöönpanon saattaminen loppuun kaikissa jäsenvaltioissa. Uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien hyväksyntätoimet, joilla mahdollistetaan Eures-verkoston laajeneminen ja yksityisten työnvälitystoimijoiden mukaan ottaminen, aloitettiin vasta raportointijakson lopulla. Synergioiden luominen täydentävien aloitteiden, kuten EUROPASS2-aloitteen ja yhteisen digitaalisen palveluväylän, kanssa ja yhteistyön virtaviivaistaminen pysyvät myös tärkeinä jatkokehitysalueina. Eures-liikkuvuusjärjestelyjen ja rajatylittävien kumppanuuksien entistä parempi sisällyttäminen verkoston yleiseen strategiaan, erityisesti Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien systemaattisemman tiedonvaihdon kautta, luo lisää verkostovaikutuksia.

Eures-verkoston **tulevat toimet** liittyvät Euresin toimintaan dynaamisena verkostona, jossa on entistä suurempi määrä toimijoita, toimintaa ja palveluita sekä entistä tehokkaampi viestintä, myös sosiaalisen median välityksellä. Siirto uuteen avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden tiedonvaihtojärjestelmään on hyvässä vauhdissa, ja lopputuloksena syntyy kokonaisvaltainen avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden yhteensaattamisen järjestelmä ja työhönsijoittumisen väline. Eures-verkosto rakentuu julkisten työvoimapalvelujen sekä muiden Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien väliseen vahvaan yhteistyöhön, jonka puitteissa tavataan säännöllisesti ja vaihdetaan

parhaita käytäntöjä vastavuoroisen oppimisen tapahtumissa. Euroopan koordinoitavien toimien Eures-toimien ja muiden eurooppalaisten aloitteiden synergioiden ja päällekkäisyyksien tunnistamiseen antama tuki, ohjaus ja verkoston toiminnan edistäminen erityisesti Eures-portaalin kautta ovat avainasemassa Eures-verkoston yhdyntymisen tiivistämiseksi. Eures-koordinoitavien toimien vastaa keskipitkällä aikavälillä Euroopan työviranomainen (European Labour Authority ELA), jonka perustamista komissio ehdotti maaliskuussa 2018 ja josta parlamentti ja neuvosto sopivat alustavasti helmikuussa 2019. Tämä tapahtuu siirtämällä Eures-verkoston Euroopan koordinoitavien toimien virallisesti Euroopan työviranomaiselle. Euroopan työviranomaisen yhteydessä toimiessaan Euroopan koordinoitavien toimien vahvistaa Eures-verkoston asemaa tasapuolisten liikkuvuusedellytysten edistäjänä. Se hyötyy työvoiman liikkuvuudella EU:ssa osoitetusta kattavasta toimintarakenteesta ja eri alojen erityisasiantuntemuksesta, joita se voi innovatiivisten toimintamallien ja välineiden lisäksi hyödyntää tulevien haasteiden ratkaisemisessa. Vastapainoksi se voi puolestaan edistää Euroopan työviranomaisen toimintaa tarjoamalla sille asiantuntemustaan, verkostojaan ja välineitään.

1. JOHDANTO

1.1. Mikä on EURES?

Eures on Euroopan komission sekä Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien, kuten julkisten työvoimapalvelujen, välinen **yhteistyöverkosto**, joka kattaa kaikki EU:n jäsenvaltiot, Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin (jäljempänä 'Eures-jäsenmaat'). Eures on vuonna 1994 tapahtuneesta käynnistyksestään alkaen auttanut ihmisiä hyödyntämään Euroopan unionin ydinperiaatetta, **työntekijöiden vapaata liikkuvuutta**. Eures tarjoaa ainutlaatuisen valikoiman tietoa ja työnvälityspalveluita työnhakijoille ja työnantajille, jotka ovat kiinnostuneita työllistymis- tai rekrytointimahdollisuuksista Euroopan laajuisesti¹.

Vuonna 2016 voimaan tulleen **uuden Eures-asetuksen (EU) 2016/589** tavoitteena on luoda entistä suurempi ja vahvempi Euroopan työnvälitysverkosto, joka kattaa sekä julkiset että yksityiset työnvälityspalvelut, ja näin tehostaa valtioiden rajat ylittävää työmarkkinatietojen vaihtoa työhönsijoittumisten tukemiseksi koko EU:n ja ETA:n alueella².

1.1.1. Eures-palvelut työnhakijoille ja työnantajille

- autetaan työnhakijoita **löytämään töitä** ja työnantajia **löytämään hakijoita** koko Euroopan laajuisesti
- **saatetaan yhteen** avoimet työpaikat ja ansioluettelot EURES – Eurooppalaiseen ammatillisen liikkuvuuden portaaliin

¹ Huom. Tämän toimintakertomuksen englanninkielisessä versiossa termejä 'workers' ja 'employees' käytetään synonyymeinä viittaamaan työntekijään. Lisäksi "Euroopan unionin tuomioistuimien on katsonut, että SEUT 45 artiklaan sisältyvä työntekijöiden vapaa liikkuvuus tuo mukanaan tiettyjä oikeuksia unionin alueella työnhakutarkoituksessa liikkuville jäsenvaltioiden kansalaisille. Työntekijän käsitteen olisi näin ollen katsottava tässä asetuksessa kattavan työnhakijat riippumatta siitä, ovatko he tällä hetkellä työssuhteessa." (Asetus (EU) N:o 2016/589, johdanto-osan 7 kappale).

² Asetuksen (EU) 2016/589 6 artiklassa säädetään Eures-verkoston tavoitteet.

- tarjotaan **tietoa, neuvontaa** ja muita työvoiman liikkuvuuteen liittyviä tukipalveluita työntekijöille ja työnantajille
- tarjotaan **rekrytoinnin jälkeistä apua**
- taataan pääsy Eures-jäsenmaiden **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
- markkinoidaan **nuorille tarkoitettuja mahdollisuuksia** muun muassa **Drop'pin@EURES**-verkkofoorumin kautta
- tuetaan dynaamisia rekrytointitapahtumia Euroopan (verkko)työpaikkapäivien **European Online Job Days** -alustan kautta.

1.1.2. Kaksi pilaria: EURES – Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali ja henkilöstöverkosto

Eures muodostaa olennaisen osan työmarkkinoiden tukirakenteesta, jota EU on kehittänyt menneiden vuosikymmenien aikana parantaakseen sosiaalista ja taloudellista suorituskyykyään. Verkosto keskittyy tarjoamaan **työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamiseen ja työhönsijoittumiseen** liittyvää **tiedotusta ja neuvontaa** työnhakijoille, jotka ovat kiinnostuneita työskentelemään muissa Eures-jäsenmaissa, ja työnantajille, jotka ovat kiinnostuneita rekrytoimaan työntekijöitä muista Eures-jäsenmaista. Se tarjoaa palveluitaan kahden toisiaan täydentävän pääkanavan, Eures-portaalin ja Euresin henkilöstöverkoston, kautta Euroopan laajuisesti.

1.1.2.1. EURES – Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali

Eures on säännöllisesti viiden eniten vieraillun europa.eu-verkkotunnuksen alaisen sivuston joukossa. Pelkästään vuonna 2017 Euresin verkkosivustolla vierailtiin yhteensä 14 880 000 kertaa ja näyttökertoja kertyi 48 350 000. Joka päivä EURES – Eurooppalaisessa ammatillisen liikkuvuuden portaalissa³ on saatavilla noin **kolme miljoonaa työpaikkaa** ja lähes **400 000 ansioluetteloa**. Edellä mainitut määrät ovat kasvaneet tasaisesti kaikissa kategorioissa raportointijakson aikana. Kesäkuun 2017 ja 2018 välisenä aikana Eures-portaaliin rekisteröityneiden työnantajien määrä kasvoi 30 % ja työnhakijoiden 20 %.

Eures-portaali on **ilmainen itsepalvelu** työnhakijoille ja työnantajille, jotka rekisteröityvät työnhakijoiksi tai työnantajiksi. Sekä työnantajat että työnhakijat voivat luoda portaaliin tilin, minkä jälkeen he voivat etsiä ja yhteensovittaa työpaikkoja, luoda ja tallentaa hakuprofiileja ja vastaanottaa sähköposti-ilmoituksia.

1.1.2.2. Eures-henkilöstöverkosto

Eures-henkilöstön⁴ yli **1 000 jäsenen**, jotka ovat **32 Eures-jäsenmaasta**, muodostama verkosto tarjoaa räätälöityä ura- ja rekrytointiohjausta, tukea työnhakuun ja palkkaamiseen, tietoa muiden Eures-maiden olennaisista säännöistä, kuten sosiaaliturvasta ja verojärjestelystä, sekä rekrytoinnin jälkeistä apua esimerkiksi

³ Eures-portaali löytyy osoitteesta <https://ec.europa.eu/eures/public/fi/homepage>

⁴ Tässä kertomuksessa 'EURES-henkilöstöllä' tarkoitetaan asetuksen (EU) 2016/589 ja sen täytäntöönpanotoimenpiteiden mukaisten Eures-verkoston palveluiden ja muiden toimien tuottamisessa suoraan tai epäsuoraan mukana olevia henkilöitä.

kielikurssien muodossa.

1.1.3. Eures-verkoston organisointi

Jokainen Eures-jäsenmaa nimittää **kansallisen koordinointitoimiston**, joka liitetään yleensä joko julkisiin työvoimapalveluihin tai työministeriöön. Euroopan komission työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto isännöi **Euroopan koordinointitoimistoa**, joka tarjoaa horisontaalista tukea kansallisille koordinointitoimistoille. Kansalliset koordinointitoimistot yhdessä Euroopan koordinointitoimiston kanssa muodostavat Eures-verkoston **koordinointiryhmän**.

Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit koostuvat organisaatioista, jotka suorittavat operatiivisia toimia Eures-verkoston sisällä. Eures-verkoston jäsenten tulee suorittaa kaikki seuraavat tehtävät ja kumppanien vähintään yksi seuraavista tehtävistä:

- panoksen tarjoaminen avoimien työpaikkojen reserviin välittämällä tietoa Eures-portaaliin ja tietotekniseen järjestelmään
- panoksen tarjoaminen työnhakijaprofiilien reserviin välittämällä tietoa Eures-portaaliin ja tietotekniseen järjestelmään
- tukipalvelujen tarjoaminen työntekijöille ja työnantajille suoraan.

1.2. Vuoden 2016 asetukset

1.2.1. Miksi uudistaa asetusta?

Euresin perustamista koskevasta alkuperäisestä komission päätöksestä⁵ lähtien verkosto on käynyt läpi jatkuvia uudistuksia mukautuakseen jatkuvasti muuttuviin työmarkkinoihin. Uusi Eures-asetus (2016/589) tarjoaa perustan **verkoston vahvistamiselle** tehostamalla pääsyä avoimiin työpaikkoihin, luomalla alustan ansioluetteloiden vaihdolle jäsen- ja yhteistyökumppaniorganisaatioiden sekä Eures-portaalin välillä ja tarjoamalla entistä parempaa tukea työnhakijoille ja työnantajille, jotka etsivät uusia mahdollisuuksia yli valtioiden rajojen.

Uuden asetuksen tavoitteena on **parantaa avoimuutta** nostamalla Eures-portaalissa mainostettujen työpaikkojen lukumäärää, parantamalla avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden **yhteensättämistä verkossa**, tarjoamalla **sovittu vähimmäispalvelupaketti** työnhakijoille ja työnantajille sekä laajentamalla **sähköisten työvoimapalveluiden valikoimaa** Eures-portaalissa.

1.2.2. Uudistuksen pääkohdat ja aikataulu

Uutta 12. toukokuuta 2016 voimaan tullutta asetusta tukee kuusi täytäntöönpanopäätöstä⁶, joilla varmistetaan asetuksen yhtenäinen täytäntöönpano

⁵ Komission päätös 93/569/ETY, tehty 22 päivänä lokakuuta 1993, työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta yhteisön alueella annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1612/68 soveltamisesta erityisesti Eures- (European Employment Services) nimisen verkoston osalta.

⁶ Komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2017/1255, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2017, organisaatioiden hyväksymiseen Eures-jäseniksi ja Eures-yhteistyökumppaneiksi käytettävien kansallisten järjestelmien ja menettelyjen kuvaamiseen tarkoitettu mallista.

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

kaikissa jäsenvaltioissa. Täytäntöönpanon ensimmäisinä vaiheina vuonna 2016 oli nimittää kansalliset koordinoitimet ja julkiset työvoimapalvelut Eures-jäseniksi sekä perustaa Euroopan koordinoitiryhmä.

Asetuksessa säädettiin määräajaksi 13. toukokuuta 2018, johon mennessä Eures-jäsenmaissa oli otettava käyttöön **yhtenäinen tiedonvaihtojärjestelmä**, jonka puitteissa **jakaa** Eures-portaalissa **kaikki**⁷ julkisista työvoimapalveluista ja muista Eures-jäsenorganisaatioista saatavat **työtarjoukset** – oppisopimus- ja harjoittelupaikat mukaan lukien – ja **ansioluettelot**, mikäli työnhakijat ovat suostuneet henkilötietojensa välittämiseen. Sama määräaika koski Eures-jäsenmaihin perustettavia **hyväksyntäjärjestelmiä**, joilla organisaatiot, kuten yksityiset työnvälityspalvelut tai kolmannen sektorin organisaatiot, voivat liittyä Eures-verkoston jäseniksi tai yhteistyökumppaneiksi. Lisäksi asetuksessa edellytetään, että laaditaan **verkoston toimintakertomukset** vuosina 2018 ja 2020 ja toimitetaan jälkiarviointi vuonna 2021.

2. EURES-VERKOSTON PÄÄASIAALLISET TOIMET: TAMMIKUU 2016 – KESÄKUU 2018

2.1. Toimet Eures-jäsenmaissa

2.1.1. Yleiset tukipalvelut työntekijöille ja työnantajille

2.1.1.1. Työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattaminen ja työhönsijoittuminen

KAIKKI Eures-jäsenmaat tarjoavat työnhakijoille ja työnantajille Euroopan sisäiseen työvoiman liikkuvuuteen liittyvää tietoa ja tukea ja järjestävät rekrytointitapahtumia Eures-toimistojen välisessä tiiviissä yhteistyössä.

Eures-henkilöstö avustaa työnhakijoita ansioluetteloiden ja työhakemusten laatimisessa sekä työnantajia avointa työpaikkaa koskevien vaatimusten ja työpaikkailmoituksen muotoilussa. Palvelun toimittamiseksi Eures-neuvojat ympäri verkoston olivat

Komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2017/1257, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2017, avointen työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloiden 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.

⁷ Asetuksen (EU) 2016/58 17 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat jättää ilmoittamatta työtarjoukset, ”jotka luonteensa tai kansallisten sääntöjen mukaan ovat avoimia vain tietyn maan kansalaisille” ja ”jotka liittyvät sellaiseen oppisopimuskoulutukseen ja työharjoitteluun, joihin liittyy keskeisesti oppiminen ja jotka sen vuoksi kuuluvat osana kansalliseen koulutusjärjestelmään tai joita rahoitetaan julkisista varoista osana jäsenvaltion aktiivista työvoimapolitiikkaa” sekä ”muut avoimet työpaikat, jotka kuuluvat jäsenvaltion aktiiviseen työvoimapolitiikkaan”.

yhteydessä 696 514 työnhakijaan ja 111 636 työnantajaan vuonna 2017⁸. Eures-henkilöstöltä saatujen tietojen mukaan toiminnan tuloksena Eures-verkostossa tehtiin noin 30 000 työhönsijoitusta vuonna 2016⁹. Eures-asetuksen (32 artikla) tiedonkeruusäännöksen ansiosta tulevaisuudessa on mahdollista toteuttaa aiempaa täsmällisempää raportointia.

Työnantajien ja työnhakijoiden yhteensaattamiseksi ja valtioiden rajojen yli tapahtuvan rekrytoinnin helpottamiseksi järjestetään erityisiä tapahtumia. Tavallisesti näihin kutsutaan mukaan **Eures-henkilöstöä kohdemaista** tarjoamaan työtarjouksia ja tietoa elin- ja työoloista. Työnantajille tarkoitettuna lisätukipalveluna Eures-henkilöstö voi **seuloa ansioluettelot** esivalitakseen sopivat hakijaehdokkaat haastatteluihin esimerkiksi ”työnhakutreffeillä”.

Erityinen rekrytointitapahtumamuoto on **Euroopan työpaikkapäivät**, European Job Days, joka kokoaa yhteen työnantajia ja työnhakijoita useista Eures-jäsenmaista **sekä verkkoon että paikan päälle**. Vuonna 2017 järjestetyissä 24 tapahtumassa oli mukana 17 maata, lähes 21 500 työnhakijaa sekä yli 1 100 yritystä, jotka tarjosivat reilusti yli 10 000 työpaikkaa. Vastaavia tapahtumia järjestettiin vuoden 2018 ensimmäisellä puoliskolla 16.

Erityishuomiota annetaan sille, että **Eures-toimet liittyvät työmarkkinoiden tarpeisiin**, jotta voidaan vastata ensisijaisiin toimialakohtaisiin ja taitoihin liittyviin tarpeisiin. Työvoiman liikkuvuuden esteiden poistamiseksi EU:n ja ETA:n työmarkkinoiden integraation puitteissa tietyillä Eures-rekrytointitapahtumilla **tähdätään tiettyjen alojen** tarpeisiin ja mahdollisuuksiin, erityisesti silloin kun potentiaalisessa työvoimaa vastaanottavassa maassa on työvoimapulaa ja toisessa maassa puolestaan työvoiman ylitarjontaa. Eniten työntekijöiden ja työpaikkojen yhteensaattamis- ja työhönsijoittumistarpeita kohdataan matkailu- ja majoitusaloilla¹⁰, joissa kummassakin kielitaidot ovat erityisen tärkeässä roolissa. Muita aloja, joilla Euresin kautta suoritetaan eniten työntekijöiden ja työpaikkojen yhteensaattamisia, ovat kuljetus, terveydenhoito, rakennusteollisuus ja tekninen ala sekä tieto- ja viestintätekniikka.

2.1.1.2. Tiedotus ja opastus

Eures-portaali sisältää olennaista työmarkkinatietoa, sillä Eures-jäsenmaat **päivittävät** portaaliin säännöllisesti **yleistä tietoa** työmarkkinoistaan sekä elin- ja työoloistaan 26:lla eri kielellä. Tämän lisäksi vähintään 14 maalla on oma **kansallinen Eures-verkkosivusto**, josta työnhakijat ja työnantajat voivat löytää työvoiman liikkuvuutta koskevia tietoja usealle kielelle käännettynä.

Eures-verkoston tarjoamia tiedotus- ja neuvontatoimia työnhakijoille ja työnantajille ovat esimerkiksi kansallisten Eures-verkkosivustojen tietokoosteet ja digitaaliset ratkaisut, jotka koskevat kohdemaan työ-, terveydenhuolto-, hallinto- tai verojärjestelyjä. Kansalliset koordinoitumistot järjestävät **työpajoja** esimerkiksi opastaakseen työnhakijoita laatimaan asianmukaisen ansioluettelon tiettyjen maiden työnantajille.

⁸ Tiedot sisämarkkinoiden tulostaulusta 2017

http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf

⁹ Vuoteen 2017 asti Eures-neuvojat raportoivat työhönsijoittumisten lukumäärästä vapaaehtoisesti (noin 50–60 % kaikista raportoinnista) eivätkä työnhakijat tai työnantajat ilmoittaneet heille järjestelmällisesti työhönsijoittumisista.

¹⁰ Eures-ohjelmakausi, vuoden 2016 ja 2017 kansallisten toimintakertomusten arviointi.

Vastaavasti Eures-neuvojien antama tuki työnantajille liittyy tavallisesti työpaikkailmoitusten laatimiseen ja siihen, miten kiinnittää tehtävän kannalta pätevien ulkomaisten hakijoiden mielenkiinto.

2.1.2. Erityiset tukipalvelut

2.1.2.1. Tukipalvelut valtioiden rajat ylittävillä alueilla

Uuden Eures-asetuksen nojalla rajatylittäviin kumppanuuksiin tai muihin yhteistyö- ja palvelurakenteisiin (Eures-verkoston ulkopuoliset organisaatiot mukaan lukien) sitoutuneet Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit tarjoavat tietoa rajatyöntekijöiden ja raja-alueiden työnantajien erityisvaatimuksiin ja -olosuhteisiin räätälöityjä työhönsijoittumis- ja rekrytointipalveluita¹¹.

Näihin rajatylittäviin kumppanuuksiin voidaan hakea taloudellista tukea EaSI-ohjelmasta osallistumalla vuosittaisiin tarjouskilpailuihin ja/tai ehdotuspyyntöihin¹². EaSI-tukea voi saada myös uuden rajatylittävän kumppanuuden perustamiseen tai uusien, innovatiivisten menetelmien täytäntöönpanoon. Vuonna 2016 myönnettiin EaSI-tukea **12 rajatylittävälle kumppanuudelle** edelliseltä vuodelta. Vuosina 2017 ja 2018 **yhdeksän rajatylittävän kumppanuuden** puitteissa tarjottiin tukipalveluita ja työhönsijoituksia raja-alueilla edellisenä vuonna myönnettyihin EaSI-tukiin perustuen.

Euresin raja-alueiden tukipalvelut koostuvat monikielisistä tietopalveluista ja työtarjouksista. Näitä palveluja toimitetaan paitsi fyysisesti niin yhä enenevässä määrin myös virtuaalisilla **yhden palvelupisteen** ratkaisulla. Tarjottava tieto liittyy esimerkiksi sosiaaliturvajärjestelyihin, päivittäisen työmatkustuksen säännöksiin, pätevyysien tunnustamiseen ja verotukseen. Työhönsijoittumis- ja rekrytointitoimet ovat johtaneet siihen, että lähes 4 400 työnhakijaa on löytänyt töitä raja-alueilta sen ansiosta, että heillä on ollut henkilökohtainen kontakti Euresin palveluihin vuosina 2016 ja 2017¹³.

2.1.2.2. Rekrytoinnin jälkeinen apu

Rekrytoinnin jälkeisen avun tavoitteena on varmistaa **liikkuvien työntekijöiden paras mahdollinen sopeutuminen** uusiin työtehtäviinsä. Vaikka suurin osa Eures-jäsenmaista keskittyykin tarjoamaan tietoa työntekijöille ja työnantajille ennen työsopimuksen solmimista, moni niistä järjestää lisäksi rekrytoinnin jälkeisiä palveluita. Esimerkiksi Italian Euresilla on käytössään **seurantatietokanta** sen varmistamiseksi, että työhönsijoituksissa noudatetaan täysimääräisesti sovellettavia työstandardeja. Vuonna 2016 käsiteltiin lähes 7 000:ta työntekijän pyyntöä arvioida heidän tapaustaan¹⁴.

2.1.2.3. Nuorille tarkoitettu tuki – oppisopimukset ja työharjoittelut

Monissa Eures-verkostossa kehitetyissä toimissa ja ohjelmissa keskitytään erityisesti

¹¹ Kuten asetuksen (EU) 2016/589 3 artiklan 7 kohdassa säädetään.

¹² Tiedot ja seurantakertomukset ovat saatavilla ainoastaan niiden rajatylittävien kumppanuuksien osalta, jotka saavat rahoitusta EaSI-ohjelman Eures-lohkosta. EU:n varainhoitovuonna 2014 (VP/2014/011) 11 rajatylittävää kumppanuutta on onnistuneesti toiminut näin, 12 varainhoitovuonna 2015 (VP/2015/008), 10 varainhoitovuonna 2016 (ehdotuspyyntö VP/2016/005) ja 9 varainhoitovuonna 2017 (VP/2017/006).

¹³ Euroopan komissio, rajatylittävät Eures-kumppanuudet, ensimmäinen seurantakertomus (2016) ja toinen seurantakertomus (2017).

¹⁴ Italian kansallinen toimintakertomus vuodelta 2016.

nuoriin. Eurooppa-neuvoston kesäkuun 2012 päätelmissä¹⁵ jäsenvaltiot ja komissio kutsuttiin kehittämään Eures-portaalia edelleen sekä tutkimaan mahdollisuutta laajentaa sitä oppisopimus- ja työharjoittelupaikkoihin. Tämän vuoksi oppisopimuskoulutukset ja työharjoittelut kuuluvat nyt Eures-asetuksen soveltamisalaan edellyttäen, että hyväksytyillä työnhakijoilla on työsuhde. Tällaisia oppisopimuskoulutus- ja työharjoittelutarjouksia on jo sisällytetty Eures-portaalin avoimiin työpaikkoihin, ja portaalissa oli raportointijakson lopulla tarjolla 6 567 oppisopimuskoulutuspaikkaa ja 1 859 työharjoittelupaikkaa¹⁶.

Lisäksi yritykset ja organisaatiot voivat esitellä tarjolla olevia nuorille tarkoitettuja mahdollisuuksia suoraan Eures-portaalin **Drop'pin@EURES**-osion itsepalvelun kautta. Parhaillaan tarjolla on yhteensä 2 092 mahdollisuutta 501 yrityksestä 32:lta eri toimialalta tekniseltä alalta aina henkilökohtaisiin taitoihin ja henkilökohtaiseen kehittymiseen saakka¹⁷. Euroopan koordinoitintoimisto helpottaa parhaillaan oppisopimus- ja työharjoittelutarjousten keräämistä ja esittämistä portaalissa. Räättälöityjen erittelyjen kehittäminen helpottaa sidosryhmien omien työtarjousten merkitsemistä ja muiden työtarjousten hakua. Tämä uusi ominaisuus on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2019 aikana.

2.1.2.4. Euresiin liittyvät kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt

Euresin tavoitteena on myös tavoittaa **tiettyjä työnhakijoiden joukkoja** ja auttaa täyttämään **paikkoja tietyillä aloilla**. Tämän vuoksi EU:n rahoittamia **kohdennettuja liikkuvuusjärjestelyjä**, jotka rahoitetaan **työllisyyttä ja sosiaalista innovointia** koskevan EU-ohjelman (EaSI) puitteissa ja joiden tarkoituksena on kokeilla innovatiivisia tapoja tukea työvoiman liikkuvuutta yli valtion rajojen tai vastata tiettyjen kohderyhmien tarpeisiin, voidaan täydentää Eures-toimilla tai niihin voidaan integroida Eures-toimia.

Eka Eures-työpaikka tarjoaa tukea sekä enintään 35-vuotiaille nuorille työpaikan, työharjoittelupaikan tai oppisopimuspaikan hakuun Euroopan laajuisesti että työnantajille, jotka hakevat tarjolla olevaan tehtävään päteviä nuoria Eures-jäsenmaista. Vuodesta 2016 vuoden 2018 puoliväliin saakka **neljä maata** (Ranska, Saksa, Italia ja Ruotsi) ovat johtaneet Eka Eures-työpaikka -hankkeita. Raportit osoittavat ensinnäkin, että tyypillinen työnhakija on 23–26-vuotias korkeakoulusta valmistunut tai nykyinen opiskelija, ja toiseksi, että yli puolet (52 %) työnhakijoista on työttömiä työhönsijoittumisen aikaan. Yli 80 %:lla henkilöistä, jotka löysivät töitä toisesta maasta järjestelyn kautta, oli työkokemusta asuinmaastaan ja 28 %:lla työkokemusta ulkomailta. Työnantajissa on mukana sekä suuria yrityksiä että pk-yrityksiä.

Tärkeimmät **lähtömaat** jakson aikana olivat Italia, Irlanti, Ranska ja Espanja. Pääasialliset **vastaanottavat maat ja alat** olivat Saksa terveyden ja sosiaalipalveluiden, Yhdistynyt kuningaskunta koulutuksen ja Ranska tieto- ja viestintätekniikan osalta¹⁸. Vaikka **työhönsijoitusten määrä oli yli 3 000**, ainoastaan 15–26 % eri ohjelmien

¹⁵ Eurooppa-neuvoston päätelmät, 28.–29. kesäkuuta 2012. Saatavilla osoitteesta http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_fi.htm

¹⁶ Eures-portaalista 23. elokuuta 2018 mitattuna.

¹⁷ Ks. edellinen alaviite.

¹⁸ Euroopan komissio, Eka Eures-työpaikka, kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt, 5. seurantakertomus, heinäkuu–joulukuu 2017, julkaistu heinäkuussa 2018.

alkuperäisistä työhönsijoitustavoitteista saavutettiin vuoden 2016 ja vuoden 2017 ensimmäisen puoliskon välisenä aikana¹⁹. Tästä huolimatta pelkästään vuoden 2017 toisella puoliskolla vahvistettiin lähes 1 200 työhönsijoittumista tai harjoittelupaikkaan ja oppisopimuspaikkaan sijoittumista,²⁰ mikä osoittaa järjestelyn vahvaa omaksumista. Suurin osa järjestelyyn osallistuneista nuorista on työllistynyt ja solminut tavanomaisen työsopimuksen, ja ainoastaan pieni osa työskentelee oppisopimuksella tai työharjoittelusopimuksella.

Reactivate on EU:n sisäinen liikkuvuusohjelma vähintään 35-vuotiaille työntekijöille, joilla on vaikeuksia löytää töitä tai kouluttautumismahdollisuuksia asuinmaastaan ja jotka ovat halukkaita muuttamaan toiseen maahan. Aivan kuten Eka Eures-työpaikka -hankkeen osalta, työnhakijat voivat hakea taloudellista tukea useassa eri muodossa Reactivate-työllisyyspalvelujen kautta. Neljän maan työvoimapolitiset ovat ottaneet Reactivate-hankkeissa johtoaseman: **Italia, Ranska, Puola ja Ruotsi**. Lisäksi näillä on yhteistyökumppaneita **13 maassa**. Hitaasta käyttöönotosta huolimatta ohjelmalla on potentiaalia pitkällä aikavälillä kun otetaan huomioon, että parhaillaan muussa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa he ovat syntyneet, työskentelevien varttuneempien EU:n alueen työntekijöiden työllisyysaste vastaa heidän synnyinmaassaan työskentelevien samanikäisten työntekijöiden työllisyysastetta²¹.

Euroopan solidaarisuusjoukoilla on myös työvoiman liikkuvuutta koskeva ulottuvuus, jonka tavoitteena on luoda nuorille mahdollisuuksia kehittää taitojaan sekä parantaa tulevaisuuden työllistymisnäkömiään ulkomailla työskentelyn tai ulkomailla suoritettavan työharjoittelun kautta. Tämän järjestelyn puitteissa on parhaillaan kaksi hanketta käynnissä: ranskalaisten vetämä yhteenliittymä, jonka tavoitteena on saavuttaa 1 000 työ- ja harjoittelupaikkaan sijoittumista, ja italialaisten vetämä hanke, jonka tavoitteena on saavuttaa 400 työhönsijoitusta syyskuuhun 2018 mennessä.

Alla olevassa taulukossa annetaan yleiskatsaus kohdennettuihin liikkuvuusjärjestelyihin sekä osoitetaan järjestelyjen rahoituslähteet ja kohdeväestöt sekä järjestelyihin aktiivisesti osallistuvat maat.

Yleiskatsaus Euresiin liittyviin kohdennettuihin liikkuvuusjärjestelyihin

Liikkuvuusjärjestely	Kohderyhmä	Johtavat työnvälityspalvelut
Rajatylittävät kumppanuudet	Raja-alueiden työnhakijat ja työnantajat	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
Eka Eures-työpaikka	18–35-vuotiaat työnhakijat / yritykset, joilla taitoihin liittyviä tarpeita	Keskeiset työnvälitystoimistot: DE, FR, IT, SE Työnvälitystoimistojen yhteistyökumppanit: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO ²²

¹⁹ Euroopan komissio, Eka Eures-työpaikka, kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt, 4. seurantakertomus, tammikuu–kesäkuu 2017, julkaistu joulukuussa 2017.

²⁰ Euroopan komissio, Eka Eures-työpaikka, kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt, 5. seurantakertomus, heinäkuu–joulukuu 2017, julkaistu heinäkuussa 2018.

²¹ Euroopan komissio, Reactivate-ohjelman seurantakertomus, helmikuu 2018 (luonnos).

²² Tiedot otettu Eures-portaalista osoitteesta <https://ec.europa.eu/eures/public/fi/your-first-eures-job-emp> (viitattu 2. elokuuta 2018).

Euroopan solidaarisuusjoukot	18–30-vuotiaat nuoret	Keskeiset työnvälitystoimistot: FR, IT
Reactivate	Vähintään 35-vuotiaat työnhakijat / työnantajat, jotka tarvitsevat pätevää työvoimaa	Keskeiset työnvälitystoimistot: IT, FR, SE, PL Työnvälitystoimistojen yhteistyökumppanit: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

2.1.3. Resurssit ja hallinnointi

2.1.3.1. Henkilöstöresurssit

Kansallisissa tai alueellisissa julkisissa työvoimapalveluissa tai muissa Eures-verkoston jäsen- tai yhteistyökumppaniorganisaatioissa työskentelee **Eures-henkilöstöä**²³. Henkilöstö tarjoaa asiantuntevaa neuvontaa, opastusta ja apua työnhakijoille ja työnantajille. Eures-henkilöstön²⁴ kokonaismäärä maittain **kuvaava karkeasti kansallisten työmarkkinoiden kokoa** ja vaihtelee Saksan 178:sta, Espanjan 92:sta ja Puolan 55 neuvoista Bulgarian 20:een, Alankomaiden 15:een, Kyproksen 7:ään ja Viron 3 neuvoon saakka.

2.1.3.2. Taloudelliset resurssit

Saatavilla olevat taloudelliset resurssit vaihtelevat huomattavasti eri maissa. Henkilöstökulut muodostavat suurimman osan kansallisesta rahoituksesta. Täsmällisiä summia on kuitenkin hankalaa saada selville, sillä Eures-palvelut ovat pääasiassa olleet osa julkisten työvoimapalveluiden palvelutarjontaa. Useimmissa tapauksissa **Euroopan sosiaalirahasto (ESR)** täydentää rekrytointi-, neuvonta- ja ohjauspalveluihin liittyvää kansallista rahoitusta kansallisella ja valtioiden rajat ylittävällä tasolla. Komissiolla ei ole tietoa ESR:n puitteissa Eures-toimintaan ohjelmakaudella 2014–2020 myönnettyistä summista. Kun otetaan huomioon rahaston yhteisen hallinnon luonne, EU-tasolla saatavilla oleva tieto rajoittuu siihen, mitä on sovittu ESR:stä annetussa asetuksessa²⁵ ja erityisesti täytäntöönpanoasetuksessa (EU) N:o 215/2014, jossa määritellään tukitoimiluokat.

Euroopan koordinoitumistojen järjestämät horisontaaliset toimet rahoitetaan EaSI-ohjelman Eures-lohkosta²⁶, josta rahoitetaan myös osa Norjassa ja Islannissa toimivien Eures-palveluntarjoajien toimintakuluista. Erityispalvelut, kuten kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen puitteissa annettava räätälöity apu, rahoitetaan myös EaSI-

²³ Termi 'Eures-neuvoja' on Eures-verkostossa laajalti käytetty, vaikka se ei enää asetuksen (EU) 2016/589 voimaantulosta alkaen ole virallisesti tunnustettu termi. Uudessa asetuksessa Euresin henkilöstöresursseihin viitataan ainoastaan termillä 'henkilöstö'.

²⁴ Lisätietoja annetaan liitteessä: Kuva 2 – Eures-neuvojen ja vastaavan henkilöstön lukumäärä EU-tasolla vuonna 2017.

²⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1304/2013, annettu 17 päivänä joulukuuta 2013, Euroopan sosiaalirahastosta ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1081/2006 kumoamisesta, johdanto-osan 5 kappale ja 3 artiklan a alakohdan i alakohta.

²⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1296/2013, annettu 11 päivänä joulukuuta 2013, työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevasta Euroopan unionin ohjelmasta ("EaSI-ohjelma") ja eurooppalaisen työllisyyttä ja sosiaalista osallisuutta koskevan Progress-mikrorahoitusjärjestelyn perustamisesta annetun päätöksen N:o 283/2010/EU muuttamisesta, 20 artiklan b alakohta.

ohjelmasta. EaSI-ohjelman puitteissa Euresille saatavilla olevien rahoituslähteiden erittely raportointijaksolla esitetään alla olevassa osassa 2.2.9.

2.1.3.3. Tietotekniikkainfrastruktuuuri

Kaikki jäsenvaltiot ovat mukauttaneet tai mukauttavat parhaillaan tietotekniikkainfrastruktuuriaan laajennettua avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden siirtoa varten Eures-portaaliin osana vuoden 2016 asetuksen täytäntöönpanoa.

Lisäksi monet jäsenvaltiot ovat käynnistäneet kansallisia aloitteita parantaakseen verkkopalveluiden toimittamista. Jotkin kansalliset koordinoititöimistot esimerkiksi noudattavat **digitalisaatio oletusarvona (digital by default)** -periaatetta Eures-palveluiden toimittamisessa (Yhdistynyt kuningaskunta) ja ovat lisänneet teknologian käyttöä houkutellakseen, rekrytoidakseen ja sovittaakseen avoimiin työpaikkoihin päteviä hakijoita tarjoamalla työnhaun **verkko-oppitunteja** kansallisella Eures-sivustolla (Tanska). **Eures-sovellusta**, jolla työnantajat voivat hakea rajatyöntekijöitä entistä helpommin Belgiasta ja Alankomaista, kehitetään parhaillaan ²⁷(EURES Scheldemon). Muita esimerkkejä innovatiivisista lähestymistavoista palveluiden toimittamiseksi ovat **nuorille suunnatun verkkosivuston** kehittäminen Belgiassa²⁸, tiivis **yhteistyö Eka Eures-työpaikka -ohjelman tietotekniseen osastoon** Kyproksella, julkisten työvoimapalvelujen neuvojen Eures-menettelyitä koskevan **verkkopohjaisen tarkistuslistan** käyttöönotto Kroatiassa ja 38 verkkopalvelun käyttöönotto Ranskassa sekä webinaarien hyödyntäminen kustannustehokkaana keinona tarjota ”suoralähetyksenä” välitettävää tietoa ilman maantieteellisiä rajoituksia.

2.1.3.4. Hallinnointi ja sidosryhmien yhteistyö

Kansalliset koordinoititöimistot suorittavat merkittävän osan toimistaan yhteistyössä **laajan sidosryhmäjoukon kanssa niin paikallisella, alueellisella, kansallisella kuin valtioiden rajat ylittävällä tasolla**. Tähän sidosryhmäjoukkoon lukeutuvat työmarkkinajärjestöt, muut eurooppalaiset verkostot, uraneuvontapalvelut, kauppakamarit sekä sosiaaliturvasta ja verotuksesta vastaavat viranomaiset. On huomattava, että mitä tiiviimpi on yhteistyö kentällä työskentelevien toimijoiden kanssa, sitä menestyksekkäämpiä ovat yhdessä järjestetyt toimet, sillä ne johtavat yhä suurempaan työnhakijoiden ja työnantajien onnistuneiden yhteensaattamisten lukumäärään.

2.1.3.5. Viestintä Eures-jäsenmaissa

Euresin viestintäbudjetista käytetään osa **Eures-jäsenmaiden viestintätöimien tukemiseen**, mukaan lukien Euresin visuaalisen identiteetin edistäminen, sosiaaliseen mediaan liittyvä neuvonta tai videotuotannon ja tapahtumien tukemiseen tarkoitettu rahoitus. Tietoisuuden lisäämis- ja viestintätöimet kohdistuvat eri yleisöihin Eures-verkostossa. Jotkin kansalliset koordinoititöimistot toteuttavat yleisluontoisia tiedotuskampanjoita (Viro), toiset taas suuntautuvat erityisaloille (Islanti) tai keskittyvät nuoriin (Alankomaat). **Sosiaalista mediaa ja kohdennettuja kampanjoita** hyödynnetään enenevässä määrin Eures-toimien markkinointiin julkisten työvoimapalveluiden verkkosivustojen ohella esimerkiksi Belgiassa, Kyproksella,

²⁷ <https://www.pzc.nl/zeeuws-vlaanderen/grensarbeiders-sneller-te-vinden-via-app~ae498da1/>

²⁸ <https://jeunes.leforem.be/>

Virossa, Norjassa, Espanjassa ja Ruotsissa. Eures-jäsenten sosiaalisen median tileillä on noin 120 000 seuraajaa²⁹.

Työnantajille ja työnhakijoille tarkoitettu **tietoaineisto** on räätälöityä, kohdennettua ja saatavilla eri kielillä. Vuonna 2017 Eures-verkostossa tehtiin noin 330 000 Eures-aiheista materiaalityöntöä ja ulkoisella Eures-uutiskirjeellä tavoitettiin lähes 700 000 tilaajaa. Innovatiivisia viestintätoimia ovat esimerkiksi alueellisen rajatylittävän kumppanuuden järjestämä Alankomaiden ja Saksan välillä kulkevassa **junassa toteutettava tiedotuspäivä**, rajatylittävän liikkuvuuden markkinointi ulkoilmafestivaaleilla sekä **viikoittainen radio-ohjelma** Euresista ja tv-ohjelma työvoiman liikkuvuudesta Italiassa.

2.1.3.6. Toimien seuranta ja arviointi

Uudessa Eures-asetuksessa annetaan tulossuuntautunut lähestymistapa Eures-verkoston toimille. **Ohjelmakausi** on ollut pääasiallinen seurantaväline jakson aikaisille vuosittaisille toimille. Tässä yhteydessä jokainen kansallinen koordinoitintoimisto on raportoinut kansallisten Eures-verkostojensa tuotoksista ja tuloksista vuosittaisissa toimintakertomuksissaan ja siitä, miten ne vastaavat kansallisissa työohjelmissa (aiemmin 'toimintasuunnitelma') määriteltyjä tavoitteita. Lisäksi **kuukausittaisten Eures-neuvojen raporttien** avulla seurataan työnhakijoille ja työnantajille tarjottavia Eures-palveluita, ja Eures-verkoston **suorituskyvyn mittausjärjestelmä** mittaa Eures-verkoston toimia ja suorituskykyä johdonmukaisesti. Vuodesta 2018 alkaen sitä käytetään Eures-toimien ohjelmatyön seurantaan sovitujen indikaattorien mukaisesti³⁰.

2.2. Euroopan koordinoitintoimiston horisontaaliset tukitoimet

2.2.1. Koordinoinnin ja hallinnoinnin tuki

Euroopan koordinoitintoimisto organisoii Euroopan koordinoitiryhmän toimintaa. Se toimii puheenjohtajana ryhmän **kokouksissa**, joihin kokoonnutaan säännöllisin väliajoin esittelemään ja keskustelemaan verkoston viimeaikaisesta kehityksestä ja uutisista sekä jakamaan parhaita käytäntöjä ja tietoja asetuksen täytäntöönpanon ja tietoteknisten järjestelmien yhteentoimivuuden nykytilasta. Euroopan koordinoitintoimisto myös valvoo ja helpottaa ohjelmakauden eri vaiheita ja koordinoi kansallisten koordinoitintoimistojen suunnittelu-, kommentointi- ja raportointitehtäviä.

2.2.2. Eures-portaalin toiminta ja kehittäminen sekä portaaliin liittyvät tietotekniikkapalvelut

Euroopan koordinoitintoimisto vastaa EURES – Eurooppalaisesta ammatillisen liikkuvuuden portaalista. Se on lisäksi **perustanut uuden järjestelmän ja menettelyt**, jotka on määritelty tiiviissä yhteistyössä jäsenvaltioiden kanssa, varmistaakseen avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden vaihdon. Avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden muotoa koskevien standardien joukko, joka perustuu kansainvälisiin avoimiin teollisiin HR-standardeihin, otettiin käyttöön vuonna 2017. Euroopan koordinoitintoimisto on antanut jäsenvaltioiden käyttöön erityisiä vakiotäytäntöönpanomoduuleja, joiden

²⁹ Euroopan koordinoitintoimisto tekee vuosittain kartoituksen Euresin sosiaalisista kanavista saadakseen paremman yleiskuvan Euresin kansallisista sosiaalisen median kanavista ja niiden tavoitavuudesta.

³⁰ Komission täytäntöönpanopäätös (EU) 2018/170, annettu 2 päivänä helmikuuta 2018, yhdenmukaisista yksityiskohtaisista erittelyistä tietojen keruuta ja analysointia varten Eures-verkoston toiminnan valvomiseksi ja arvioimiseksi.

tarkoituksena on helpottaa huomattavasti täytäntöönpanotoimia uuteen tiedonvaihtojärjestelmään osallistumiseksi. Siirto uuteen Eures-portaalin järjestelmään toteutettiin vuoden 2018 ensimmäisellä puoliskolla. Tekniseen valmiuteen ja tietojen laatuun liittyvät seuranta- ja tukimekanismit on perustettu.

2.2.3. Koulutus ja ammatillinen kehittyminen

Euroopan koordinointitoimisto tarjoaa Eures-jäsenten ja Eures-yhteistyökumppaneiden henkilöstölle yhteisen koulutusohjelman ja mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Tähän sisältyy Euresin uudistetun koulutusohjelman täytäntöönpano ja **Eures-akatemia**n perustaminen vuonna 2016. Akatemia käsittää kaikki Eures-asetuksen mukaiset koulutustoimet, ja sen tavoitteena on tarjota Eures-henkilöstölle tarvittavat välineet, valmiudet ja taidot kehittää työhönsijoittumis- ja rekrytointitoimia. Kansalliset Eures-verkostot ovat raportoineet huomattavasta kiinnostuksesta EU-tason koulutukseen³¹.

Kansallisella tasolla Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit kouluttavat henkilöstöään varmistaakseen yleisen perustason osaamisen Euresista. Uusille henkilöstön jäsenille tarjotaan **valmentavaa koulutusta** useissa muodoissa (esim. lähikoulutuksena, verkossa, työssäoppimisen kautta tai itseopiskeluvälineiden avulla) kansallisella tasolla, jotta he sisäistävät paremmin verkoston tavoitteet, välineet ja strategiat kansallisesta perspektiivistä. Kansalliset koordinointitoimistot ovat valmistelleet tämän kansallisen tason koulutuksen Euresin koulutustiimin ohjeellisten suuntaviivojen, välineiden ja tukipalvelun pohjalta.

2.2.4. Tukipalvelu

Euroopan koordinointitoimisto tarjoaa tukipalvelua kaikille Eures-portaalin ja -palveluiden käyttäjille (kuten työnhakijoille, työnantajille, Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien henkilöstölle, kansallisille koordinointitoimistoille ja vierailijoille). Tähän sisältyy kaikkiin Eures-portaalissa, ekstranet-osio mukaan lukien, tarjottaviin palveluihin ja Euroopan työpaikkapäivien European Job Days -alustan kautta tarjottaviin palveluihin liittyviin pyyntöihin vastaaminen. Pyyntöjä voi tehdä portaalin verkkolomakkeen, ilmaisen puhelinnumeron, chat-palvelun tai Skypen kautta. Vuonna 2017 Euresin tukipalvelu käsitteli noin 20 000 pyyntöä.

2.2.5. Verkostoituminen, parhaiden käytäntöjen jakaminen ja vastavuoroinen oppiminen

Euroopan koordinointitoimisto helpottaa verkostoitumista, vastavuoroista oppimista ja parhaiden käytäntöjen vaihtoa Eures-verkostossa. Euroopan koordinointiryhmän ja muiden asiantuntijaryhmien säännöllisten kokousten ohella jakson aikana on järjestetty erityisiä **vastavuoroisen oppimisen tapahtumia**. Tapahtumien tarkoituksena on toimia foorumina ajatusten ja parhaiden käytäntöjen vaihdolle kansallisten

³¹ Sisämarkkinoiden tulostaulu 2017

http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm (viitattu 2. elokuuta 2018). Euroopan koordinointitoimisto raportoi seuraavaa: ”Vuonna 2017 lähikoulutuksiin osallistui yhteensä 696 henkilöä, verkkokoulutuksiin 480 ja kolmekymmentä maata kattaneeseen yhdenmukaistamisvaiheeseen 132 henkilöä; vuoden 2018 ensimmäisellä puoliskolla puolestaan 360 henkilöä 27 Eures-jäsenmaasta osallistui lähikoulutuksiin. Koulutustarjonnan laatua seurataan asiakaspalautteen avulla. Palautteen mukaan vuonna 2017 suurin osa osallistujista piti kurssija hyödyllisinä, kurssijärjestelyjä onnistuneina ja kurssien sisältöä sopivana.”.

koordinoitavien toimistojen välillä ja parantaa verkoston yhteistyötä. Vuonna 2018 järjestettiin esimerkiksi hyväksyntäjärjestelmien suunnittelua ja täytäntöönpanoa koskeva vastavuoroisen oppimisen tapahtuma Eures-jäsenille ja -yhteistyökumppaneille sekä automatisoituja työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaatamisen välineitä koskevien parhaiden käytäntöjen tapahtuma, jossa oli mukana ulkoisia asiantuntijoita. Lisäksi vuoden 2018 alkupuolella otettiin käyttöön **Euresin ekstranetin** uusi versio. Sen tavoitteena on antaa tukea ja kannustaa yhteistyöhön sekä tietojen vaihtoon Eures-verkostossa interaktiivisten työtilojen ja foorumien kautta.

2.2.6. Tiedotus- ja viestintätoimet

Euroopan koordinoitavien toimisto tukee Eures-verkoston tiedotus- ja viestintätoimia edistääkseen Eures-tietoisuutta Euresin vuosille 2015–2020 laatiman viestintästrategian mukaisesti. Se valmistelee kohdennettuja **ohjeasiakirjoja** Eures-jäsenmaiden monivuotisia kansallisia viestintäsuunnitelmia varten. Tämän lisäksi parhaiden käytäntöjen jakamiseksi ja edistämiseksi on perustettu **kansallisten viestintäasiantuntijoiden reservi**. Euroopan koordinoitavien toimisto hallinnoi lisäksi Euroopan (verkko)työpaikkapäivien European Online Job Days -alustaa sekä tukee ja isännöi vuodessa yli 30:tä rekrytointitapahtumaa (verkkotapahtumana, fyysisenä tapahtumana tai sekä että).

Euresin sosiaalisen median tilien seuraajamäärät ovat seuraavat: yli 260 000 seuraajaa Facebookissa, yli 36 000 seuraajaa Twitterissä ja 28 000 seuraajaa LinkedInissä. Euresin YouTube-kanavaa on uudistettu, jotta se vetoaisi eri kohderyhmiin ja jotta voidaan tarjota aiempaa selkeämpiä videokatsauksia. Vuonna 2017 järjestettiin Euresin ensimmäinen sosiaalisen median kampanja. **#YourCareerMove**-kampanjan tavoitteena oli kasvattaa tietoisuutta Eures-palveluista ja edistää verkoston sisäistä yhteistyötä. Kampanja tuotti arviolta 10 miljoonaa näyttökertaa, 440 visailuosallistujaa loi Eures-profiilin kampanjan aikana (mikä edustaa muuntokurssia, joka on 4–5 kertaa korkeampi kuin sosiaalisen median keskiarvo), ja 85 % kansallisista koordinoitavien toimistoista oli tyytyväisiä kampanjan markkinointivälineisiin. Kampanja oli ehdolla Digital Communications Awards 2018 -palkintogaalan kategoriassa ”Institutions”.

Vuodesta 2016 alkaen Euroopan koordinoitavien toimisto on julkaissut 216 uutisartikkelia Eures-portaalissa ja 114 artikkelia Euresin ekstranetissä. Eures-portaalin artikkelit esittelevät Eures-verkostossa mukana olevien työnhakijoiden ja työnantajien **menestystarinoita, rekrytointitarpeita tai työnhaku- ja rekrytointivinkkejä**. **Drop’pin@EURES-julkaisuja** on päivitetty ja **Practitioner’s Guide to EURES** -julkaisua on muokattu uuden Eures-asetuksen tuomien muutosten selventämiseksi. Euroopan koordinoitavien toimisto on lisäksi laatinut Reactivate-ohjelmasta uuden esitehtisen ja kolmiosaisen esitteen.

Euroopan koordinoitavien toimisto on myös kehittänyt infografiikkaa ja **Euresin tyylioppaan** sekä päivittänyt graafiset ohjeet ja tapahtumajärjestäjien Euroopan (verkko)työpaikkapäiviä koskevan European Online Job Days -oppaan. Euresin uutis- ja tiedotustoimisto, **EURES News and Information Bureau (ENIB)**, on ottanut käyttöön uuden sisältöstrategian helpottaakseen julkaisujensa suunnittelemista ja linjaamista sosiaalisen median toimien kanssa. Kuukausittaiset aiheet määriteltiin, ja säännöllisiä päivityksiä ja muistutuksia lähetettiin. Lisäksi viestintämateriaali asetettiin koko Eures-verkoston saataville Euresin ekstranetin viestinnän työtilaan.

2.2.7. Alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden analysointi

Komissio julkaisee joka vuosi työvoiman liikkuvuutta koskevan kertomuksen, joka sisältää tärkeimmät tiedot työvoiman liikkuvuusvirroista ja -suuntauksista unionissa ja EFTA-maissa, keskittyen erityisesti liikkuvien työntekijöiden työmarkkinatilanteeseen ja sukupuoliulottuvuuteen³². Vuodesta 2017 alkaen on tämän tiedon pohjalta tuotettu Eures-jäsenmaiden työvoiman puutetta ja ylitarjontaa sekä niiden syitä koskeva vuosittainen analyysi³³.

2.2.8. Oppisopimus- ja harjoittelupaikkoja koskevien asianmukaisten yhteistyö- ja välitysrakenteiden kehittäminen

Muista maista tulevien hakijoiden yhteensaattaminen ja sijoittaminen oppisopimus- ja työharjoittelupaikkoihin on monimutkainen prosessi, joka vaatii paljon resursseja, kun otetaan huomioon Eures-jäsenmaiden väliset merkittävät eroavaisuudet institutionaalisissa puitteissa. Euroopan koordinoitintoimisto tukee **yhteisymmärryksen** ja asianmukaisten **tukipalveluiden** kehittämistä tarjoamalla tiedon laatua koskevat vähimmäisvaatimukset sekä tietoa oppisopimuksista ja työharjoittelusta Eures-portaalissa. Euroopan koordinoitintoimisto kehittää parhaillaan yhdessä jäsenvaltioiden kanssa isäntäorganisaatioille suosituksia, jotka koskevat koko prosessin kulkua aina avoimen työharjoittelu- tai oppisopimuspaikan julkaisusta oppisopimuksen tai työharjoittelun loppuun saakka, avoimen paikan välittäminen sekä Eures-jäsenten ja yhteistyökumppanien sekä ilmoitusta julkaisevien organisaatioiden välinen vuorovaikutus mukaan lukien. Kun suosituksista on päästy yksimielisyyteen, ne julkaistaan Eures-portaalissa.

2.2.9. Taloudelliset resurssit

EaSI-ohjelman Eures-lohkosta rahoitetaan horisontaalisia tukitoimia, kuten EURES – Eurooppalaisen ammatillisen liikkuvuuden portaalin kehittämistä ja ylläpitoa, yhteistä koulutusohjelmaa, viestintää, analyttisiä toimia, verkostoitumista, Eka Eures-työpaikka -ohjelmaa ja rajatylittäviä kumppanuuksia.

Seuraavassa taulukossa esitetään hankintamenettelyjen ja tukien myöntämismenettelyjen perusteella tosiasiallisesti suoritettujen resurssien ohjeellinen jakautuminen³⁴:

Pääasialliset toimet	2016	2017	Vuoden 2018 ensimmäinen puolisko
1. Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali	3 600 000	4 270 000	2.280.000
2. Tukipalvelu	300 000	350 000	250.000
3. Käännökset	500 000	500 000	543.500
4. Yhteinen koulutusohjelma	1 600 000	1 800 000.	875.000
5. Verkoston kokoukset	100 000	140 000	125.000
6. Tuki verkoston toimille	2 800 000	2.800.000	1.225.000

³² EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuutta koskevat raportit vuosilta 2016 ja 2017 ovat saatavilla EU Bookshopista.

³³ Työvoimavajetta ja ylitarjontaa koskeva *Labour shortages and surpluses 2017* -raportti on saatavilla EU Bookshopista.

³⁴ Taulukko ei ole tyhjentävä, vaan siitä puuttuvat tietyt budjettikohdat, kuten ETA-maille ja yhteistyökumppaneille annettava tuki (ehdotuspyynnön mukaan) ja portaalin isännöintikulut.

7. Eka Eures-työpaikka	9 900 100	3 000 000	7.054.000
8. Rajatylittävät kumppanuudet	3 900 000	3 400 000	3.226.090,5

3. ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO JÄSENVALTIOISSA

Tässä osiossa esitetään tilannekatsaus Eures-asetuksen soveltamisesta **jäsenvaltioissa** asetuksen 33 artiklan toisen alakohdan mukaisesti. Analyysi perustuu kansallisilta koordinointitoimistoilta saatuihin kyselyvastauksiin ja tarkistuslistoihin sekä muihin komission saatavilla oleviin tietoihin. Jokaisen alaosion yläpuolella olevassa taulukossa on asetuksen täytäntöönpanoa koskevan tarkistuslistan tiivistelmä. Kun (ala)toimien tietoja ilmoitetaan, taulukossa esitetään toimien koottu tulos. Kun kaikkien alatoimien tiedot ilmoitetaan, esitetään matalin arvo. Kun joidenkin alatoimien osalta ei ilmoiteta mitään tietoja, toiminta esitetään osittain suoritettuna.

	Tietoa ei saatavilla*
V	Suoritettu
Δ	Suoritettu osittain
X	Ei suoritettu

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

3.1. Verkoston kokoonpano ja organisaatioita koskevat asiat

I Verkoston kokoonpano ja organisaatioita 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	UK	CH	IS	LI	NO
Toimi 1: Kansallisen koordinointitoimiston nimeäminen (9 artiklan 1 kohta) ja ilmoitus Euroopan koordinointitoimistolle	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Toimi 2: Edustajan nimeäminen koordinointitoimistolle (14 artikla) ja ilmoitus Euroopan koordinointitoimistolle	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Toimi 3: Eures-verkoston toimintojen kannalta merkityksellisten julkisten työvoimapalveluiden nimeäminen Eures-jäseneksi (10 artikla)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Toimi 4: Siirtymäkaudella verkostossa jatkavien nykyisen Eures-verkoston jäsen- ja yhteistyökumppanien tunnistaminen (40 artikla)	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	-	-	-

3.1.1. Asetuksen vaatimukset

Jäsenvaltioiden tulee ilmoittaa Euroopan koordinointitoimistolle **nimeämänsä kansallinen koordinointitoimisto**. Jäseninä **julkisilla työvoimapalveluilla** on **erityisasema** jokaisessa jäsenvaltiossa. **Vähimmäiskriteerien**³⁵ joukko sisältää **velvoitteet**, jotka **julkisten työvoimapalvelujen** tulee **Eures-jäseninä** täyttää. Vaatimuksen täyttämiseksi julkiset työvoimapalvelut voivat ulkoistaa, delegoida tai solmia erityissopimuksia vastuullaan olevien organisaatioiden kanssa. Organisaatiot, jotka ovat olleet osa kansallisia Eures-verkostoja ennen asetuksen voimaantuloa vuonna 2016, voivat pysyä yhteistyökumppaneina **siirtymäkauden** ajan ennen kuin niiden tulee hakea uudelleen Eures-verkoston jäseneksi tai yhteistyökumppaniksi. Kansallisten koordinointitoimistojen tulee ilmoittaa Euroopan koordinointitoimistolle verkostonsa kokoonpano siirtymäkauden aikana.

3.1.2. Täytäntöönpano

Kaikki jäsenvaltiot ovat nimenneet kansallisen koordinointitoimistonsa ja edustajansa

³⁵ Asetus 2016/589, liite I: Yhteiset vähimmäiskriteerit.

Euroopan koordinoitiryhmään sekä antaneet nämä nimitykset tiedoksi Euroopan koordinoititoimistolle. Uudesta Eures-asetuksesta aiheutuvista julkisten työvoimapalveluiden vastuista ja **verkoston muutoksista on ilmoitettu** kaikkien jäsenvaltioiden asiaankuuluville viranomaisille ja kumppaniorganisaatioille. Tämän tuloksena eräät kansalliset koordinoititoimistot ovat muuttaneet **henkilöstörakennettaan**, ja joissain tapauksissa Eures-verkosto on tukenut esimerkiksi alueellista julkisten työvoimapalveluiden toimistoa sen muutoksessa tulla jäseneksi ja kansallista koordinoititoimistoa sen perustaessa kansallista Eures-verkostoa. Kansalliset koordinoititoimistot ovat edellytysten mukaisesti ilmoittaneet Euroopan koordinoititoimistolle kansallisten Eures-verkostojen ja kansallisten koordinoititoimistojen rakenteiden muutoksista Euresin tukipalvelun kautta. **Työnhakijoille ja työnantajille tarjottavia Eures-palveluita** tarjotaan verkossa tai muuten julkisten työvoimapalveluiden kautta. Monissa jäsenvaltioissa Eures-palvelut on sisällytetty täysimääräisesti kansallisiin julkisiin työvoimapalveluihin.

3.1.3. Haasteet

Jäsenvaltiot raportoivat, että vaikka **kansallisten koordinoititoimistojen vastuulla oleva tehtävämäärä on kasvanut** asetuksen täytäntöönpanon myötä, ei vastaavaa kasvua ole saatu **henkilöstö- tai talousarvion määrärahoihin**. Erityisesti pienempien jäsenvaltioiden yhden henkilön kansalliset koordinoititoimistot raportoivat, että niille aiheutuu uuden Eures-asetuksen myötä raskas **hallinnollinen taakka ja kuormittavia raportointivelvollisuuksia**. Erityisesti **Eures-verkoston laajentamisella uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien hyväksymiseksi** odotetaan olevan merkittävä vaikutus kansallisten koordinoititoimistojen hallinnointitarpeisiin. Verkoston laajentuessa kasvaa myös kansallisten koordinoititoimistojen hallinnointi- ja koordinoititehtävien määrä esimerkiksi uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien yhdistämisestä yhteiseen tietotekniseen alustaan, jotta nämä voivat täyttää seuranta- ja raportointia koskevat velvoitteensa ja jotta varmistetaan Eures-portaalissa jaettujen tietojen (avoimet työpaikat ja ansioluettelot) laatu.

3.2. Hallinnointi ja vuorovaikutus Eures-verkoston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa

II Hallinto ja yhteistyö 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	UK	CH	IS	U	NO
Toimi 1: Sidosryhmien kanssa toteutettavan yhteistyön edistäminen (9 artiklan 7 kohta)	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	X	Δ	V	X	X	-	-	X
Toimi 2: Muiden EU:n tieto- ja neuvontapalvelujen tai verkostojen kanssa toteutettavan yhteistyön edistäminen (16 artiklan 2 kohta)	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
Toimi 3: Vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten kanssa kansallisella tasolla (16 artiklan 3 kohta)	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	X
Toimi 4: Yhteistyön tekeminen toimivaltaisten viranomaisten kanssa (26 artiklan 2 kohta) ja jäsenille ja yhteistyökumppaneille tiedottaminen	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Asetuksen vaatimukset

Eures-verkoston jäsenvaltioissa sijaitsevat **ydinorganisaatiot** ovat julkiset työvoimapalvelut ja muut Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit. Verkoston toiminta edellyttää kuitenkin **yhteistyötä** lukuisten muiden organisaatioiden kanssa. Asetuksessa kansallisten koordinoititoimistojen yhdeksi vastuualueeksi on määrätty **yhteistyön edistäminen asiankuuluvien sidosryhmien kanssa** Eures-verkoston puitteissa. Kansallisten Eures-verkostojen edellytetään myös tekevän yhteistyötä muiden **EU:n tieto- ja neuvontapalvelujen tai -verkostojen** kanssa. Kansallisten koordinoititoimistojen tulisi lisäksi helpottaa Eures-verkoston ja

työmarkkinaosapuolten välistä säännöllistä vuoropuhelua kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Taatakseen työntekijöille ja työnantajille **pääsyn tietoihin**, jotka koskevat verotusta, työsopimuskysymyksiä, eläkeoikeuksia, sairausvakuutusta, sosiaaliturvaa ja aktiivisia työmarkkinatoimenpiteitä, kansallisten koordinoituintoimistojen tulee myös tehdä yhteistyötä **toimivaltaisten viranomaisten** kanssa kansallisella tasolla.

3.2.2. Täytäntöönpano

Ensimmäiseen sidosryhmään kuuluvat kansallisen tason viranomaiset sekä työmarkkinajärjestöt monissa jäsenvaltioissa. Euresia koskevaa tietoa jaetaan tavallisesti säännöllisten kokousten ja koordinoitintilaisuuksien kautta. Muille sidosryhmäorganisaatioille, jotka ovat aktiivisia Euroopan sisäisen työvoiman liikkuvuuden alalla, kuten EU:n tieto- ja neuvontapalveluille, **välitetään** Euresia koskevaa **tietoa**, ja ne kutsutaan **säännöllisesti osallistumaan tai mukaan järjestämään Eures-tapahtumia**. Useat jäsenvaltiot ovat saaneet valmiiksi **sidosryhmäkartoituksensa** organisaatioista, jotka ovat vielä Eures-verkoston ulkopuolella; osalla jäsenvaltioista kartoitus puolestaan on vielä kesken. Tulevaisuudessa joitakin näistä organisaatioista voidaan kutsua tulemaan Eures-verkoston jäseniksi tai yhteistyökumppaneiksi. Kartoitus myös osoittaa, missä verkostoa voidaan vahvistaa kumppanuuksilla, esimerkkinä oppisopimus- tai työharjoittelupaikkojen tarjoajat, joiden osalta järjestelyt puuttuvat yhä useissa maissa.

3.2.3. Haasteet

Jäsenvaltiot eivät raportoineet erityisiä tähän vaatimusjoukkoon liittyviä haasteita.

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	UK	CH	IS	LI	NO
Toimi 1: Hyväksyntäjärjestelmän valmistelu (11 artikla) ja ilmoitus Euroopan koordinoituintoimistolle	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X
Toimi 2: Hyväksyntäjärjestelmän täytäntöönpano (11 ja 12 artikla)	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	
Toimi 3: Kansallisten järjestelmien ja menettelyjen kuvaamiseksi jäsenvaltioiden välistä tiedonvaihtoa varten laadittu mallin noudattaminen	X	-	-	V	-	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	
Toimi 4: Jäsenten ja yhteistyökumppanien toiminnan vaatimustenmukaisuuden seuranta	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ

3.3.1. Asetuksen vaatimukset

Organisaatiot voivat **liittyä Eures-verkostoon uutena jäsenenä tai yhteistyökumppanina** kansallisten **hyväksyntäjärjestelmien** kautta, jotka jokainen jäsenvaltio perustaa itse Eures-asetuksessa säädettyjen vähimmäiskriteerien pohjalta. Jäsenvaltiot voivat lisätä kansallisia hyväksymiskriteereitä pitääkseen uusien jäsenten ja yhteistyökumppanien hyväksynnän linjassa kansallisten vaatimusten ja asetuksen kanssa. Eures-asetuksen ja siihen liittyvän täytäntöönpanopäätöksen nojalla edellä mainittu hyväksyntäjärjestelmä, jolla myös seurataan, täyttävätkö jäsenet ja yhteistyökumppanit niille asetetut vaatimukset, tulisi olla perustettu kaikkiin jäsenvaltioihin ja annettu tiedoksi Euroopan koordinoituintoimistolle³⁶. Asetuksessa säädettiin **siirtymäkaudesta** ennen hyväksyntäjärjestelmän toukokuussa 2018 toteutettavaa täytäntöönpanoa

³⁶ Täytäntöönpanosäädöksen 11 artiklan 8 kohta mallista kansallisten järjestelmien ja menettelyjen kuvaamiseksi jäsenvaltioiden välistä kansallisia järjestelmiä koskevaa tiedonvaihtoa varten.

verkoston laajentamiseksi. Tämän ansiosta Eures-verkostot pystyivät jatkamaan yhteistyötään kumppaniorganisaatioiden, kuten rajatylittävien yhteistyökumppanien, kanssa, samalla kun ne valmistautuivat uuden Eures-asetuksen mukaisiin jäsenten ja yhteistyökumppanien vaatimuksiin.

3.3.2. Täytäntöönpano

Yhtä lukuun ottamatta kaikki jäsenvaltiot ovat ilmoittaneet valmistelleensa hyväksyntäjärjestelmää tai perustaneensa sellaisen, mutta ainoastaan kolmasosa oli tehnyt virallisen ilmoituksen Euroopan koordinoitumistolle järjestelmästäan heinäkuuhun 2018 mennessä. Monissa jäsenvaltioissa jäsen- ja yhteistyökumppaniehdokkaita kutsutaan osallistumaan kokouksiin ja työpajoihin, jotka koskevat Euresin toimintaa ja sitä, miten tulla jäseneksi tai yhteistyökumppaniksi, kun taas toisissa jäsenvaltioissa on käynnistetty viestintästrategioita potentiaalisten jäsenten ja yhteistyökumppaneiden tavoittamiseksi tavoitteena tiedottaa heille Eures-verkostosta. Heinäkuuhun 2018 mennessä uusia jäseniä tai yhteistyökumppaneita ei ollut hyväksytty, mutta useat kansalliset koordinoitumistot ovat ilmoittaneet, että heillä oli hakemusten käsittelyprosessi käynnissä tai he olivat julkaisseet **hakemuspyyntöjä**.

Jäsenvaltiot valvovat, että niiden jäsenet ja yhteistyökumppanit noudattavat asetuksen vaatimuksia ja että ne ovat perustaneet **asianmukaiset järjestelmät** tai valmistelevat parhaillaan mekanismeja tämän toteuttamiseksi. Vaatimustenmukaisuuteen sisältyy tietojen raportointi ja välittäminen kansallisille koordinoitumistoille, jotka puolestaan raportoivat Euroopan koordinoitumistolle.

3.3.3. Haasteet

Lähes puolet jäsenvaltioista ilmoittaa, että niillä on **viivettä kansallisessa lainsäädäntömenettelyssä hyväksyntäjärjestelmän perustamiseksi**. . Lisäksi Eures-verkoston laajenemisen johdosta kansallisten koordinoitumistojen tulee hallinnoida entistä **suurempaa verkostoa**, varmistaa jäsenten ja yhteistyökumppanien sekä tietoteknisen alustan välinen yhteys ja yhteentoimivuus sekä taata verkostossa ja Eures-portaalissa jaettavien ja raportoitavien tietojen laatu.

3.4. Avoimet työpaikat ja ansioluetteloiden vaihdot

IV Tiedonvaihdon mekanismit, näkyvyys, välineet ja 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	UK	CH	IS	LI	NO
Toimi 1: Toimiva avoimia työpaikkoja koskevien tietojen vaihto	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ
Toimi 2: Toimiva ansioluetteloiden vaihto	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ

3.4.1. Asetuksen vaatimukset

Avoin **avoimien työpaikkojen, työhakemusten ja ansioluetteloiden vaihto** on yksi uuden Eures-asetuksen tärkeimmistä ominaisuuksista. Asetuksessa edellytetään, että kaikki Eures-jäsenet ja -yhteistyökumppanit **siirtävät julkisesti saatavilla olevat avoimet työpaikat Eures-portaaliin** ja valmistelevat oppisopimus- ja työharjoittelupaikkoja koskevien tietojen siirtoa. Jäsenvaltioiden edellytetään myös jakavan tietoa kansallisista käytännöistä ja tieto-ongelmista. Kaiken tiedonvaihdon tulee tapahtua **yhtä koordinoitua kanavaa käyttäen**. Automatisoidun työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensattamisen varmistamiseksi kaikkien tulee noudattaa **teknisiä standardeja**. Jäsenvaltioiden tulisi myös valvoa Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien hakemuksia ja varmistaa Euresin näkyvyys kansallisella tasolla.

3.4.2. Täytäntöönpano

Jäsenvaltiot ovat tehneet tarvittavat mukautukset yhden koordinoitun kanavan toteuttamiseksi. Suurin osa jäsenvaltioista pysyi toukokuun 2018 määräajassa **avoimien työpaikkojen vaihdon** osalta, mutta näyttää siltä, että ansioluetteloiden vaihdon osalta tarvitaan enemmän aikaa.³⁷ **Oppisopimus- ja harjoittelupaikat**, joihin liittyy ammatillinen osio, siirretään Eures-portaaliin useimmissa jäsenmaissa yhdessä muiden avoimien paikkojen kanssa. Useat jäsenvaltiot pyrkivät parhaillaan parantamaan Euresin kautta julkaisemaansa oppisopimus- ja työharjoittelutarjontaa tavoittelemalla oppisopimus- ja työharjoittelupaikkojen tarjoajia ja perustamalla avoimien paikkojen keruujärjestelmää.

Automatisoidun työnhakijoiden ja työpaikkojen **yhteensaattamisvälineen** kehittämiseksi Eures-portaalin kautta kaikissa jäsenvaltioissa koko Eures-verkoston laajuisesti otetaan **eurooppalainen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitus (ESCO)** asteittain käyttöön. Tämän kertomuksen laatimishetkellä kansallisten luokitusjärjestelmien analyysi oli saatettu loppuun tai sellaista toteutettiin parhaillaan useimmissa jäsenvaltioissa, mikä osoittaa, että ESCO-luokituksen noudattamisessa on vielä puutteita.

3.4.3. Haasteet

Ansioluetteloiden vaihto on yhä kesken useimmissa jäsenvaltioissa. Ainoastaan yksi jäsenvaltio oli valmis heinäkuun 2018 määräaikaan mennessä, ja muutaman muun jäsenvaltion odotetaan liittyvän tähän joukkoon vuoden 2018 loppuun mennessä. Teknisiä muutoksia tarvitaan yhä tietoteknisten järjestelmien yhteensovittamiseksi yhteen koordinoituun kanavaan. Toinen haaste on joidenkin alueiden **vanhentunut tietotekniikkainfrastrukturi**, joka ei kykene käsittelemään toimintoja, joiden tulisi olla osa integroitavia koordinoitumekanismeja. Riittämätön henkilöstömäärä tai puutteelliset taloudelliset tai tietotekniset resurssit ovat yleisimmin mainittuja syitä suunniteltujen tietoteknisten toimien täytäntöönpanoviihteeseen kansallisella tasolla. Muutama jäsenvaltio on lisäksi ilmaissut huolensa henkilötietojen suojaamisesta ja turvallisuudesta Eures-portaalissa jaettavien avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden yhteydessä. Euroopan koordinoitumisto on käsitellyt asiaa.

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	UK	CH	IS	LI	NO	
Toimi 1: Jatkuvuuden varmistaminen julkisten työvoimapalvelujen kautta	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
Toimi 2: Apu Eures-portaaliin rekisteröitymiseen (20 artikla)	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	X	-	-	X	
3 artikla: Euresin perustiedot (22 artikla)	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	Δ	
4 artikla: Jäsenten ja yhteistyökumppanien asetuksen asianmukaisen soveltamisen seuranta	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	Δ	Δ	Δ	Δ	X	X	-	-	X
Toimi 5: Tukipalvelut valtioiden rajat ylittävillä alueilla	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	Δ	X	V	-	-	-	
Toimi 6: Liikkuvuuden tuen valtavirtaistaminen aktiivisiin työmarkkinatoimenpiteisiin (28 artikla ja johdanto-osan 46 kappale)	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	X	

3.5.1. Asetuksen vaatimukset

Jäsenvaltioilta edellytetään Eures-palvelujen **jatkuvuuden** varmistamista kansallisten julkisten työvoimapalveluiden kautta, **tiedon** ja **tuen** antamista työnhakijoille ja työnantajille Eures-portaaliin rekisteröitymisessä ja tulevien jäsenten ja yhteistyökumppanien **hakemuksien seuraamista**. Tukipalveluita tulisi myös tarjota

³⁷ Liitteen kuvissa 6 ja 7 esitetään asetuksen täytäntöönpanotilanne yksittäisten jäsenvaltioiden osalta.

raja-alueilla, ja jäsenvaltioiden odotetaan **sisällyttävän liikkuvuutta koskeva tuki** kansalliseen aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan.

3.5.2. Täytäntöönpano

Lähes kaikki jäsenvaltiot ilmoittavat varmistavansa **jatkuvuuden tarjoamalla tukipalveluita työnhakijoille ja työnantajille**. Euresia koskevaa tietoa on saatavilla kaikilta julkisten työvoimapalveluiden verkkosivustoilta ja olemassa olevista kansallisista Eures-portaaleista. Yhtenä Euresin tukipalveluna **työnhakijoille ja työnantajille tarjotaan neuvontaa ja tukea** Eures-portaaliin rekisteröitymisessä. Kroatiassa tämän tueksi tarjotaan opastusvideoita, joissa näytetään, miten Eures-portaalia käytetään. Verkosta on yleensä saatavilla yksityiskohtaisempaa tietoa, erityisesti **kohdennetuista liikkuvuusjärjestelyistä**. Monissa jäsenvaltioissa ollaan sitä mieltä, että pääsyä Eures-portaalissa ja julkisten työvoimapalveluiden verkkosivustoilla oleviin tietoihin tulisi helpottaa niin, että ne olisivat muutaman napsautuksen päässä.

Tukipalvelut ulottuvat **raja-alueille**. Organisaatioiden, jotka voivat tarjota tukipalveluita raja-alueilla, työnhaku mukaan lukien, tunnistaminen on saatu päätökseen tai on käynnissä 17 jäsenvaltiossa. Asetuksen noudattamiseksi joissakin jäsenvaltioissa tulee kuitenkin parantaa työnhakijoille tarjottavaa tukea töiden löytämiseksi ulkomailta ja avata ulkomailta töitä etsiville pääsy työnhaussa avustavien aktiivisten työmarkkinatoimenpiteiden piiriin sekä sallia näiden palveluiden käyttö myös muiden maiden kansalaisille.

Jokaisessa jäsenvaltiossa **Euresin tapauskäsittelijähenkilöstöllä on täysi pääsy Eures-portaaliin** ja sen sisältämiin tietoihin, kuten avoimiin työpaikkoihin ja ansioluetteloihin, kansallisten koordinoitumistojen suorittaman validoinnin jälkeen. Henkilöstö saa myös tietoa ja ohjeasiakirjoja käsittelyprosesseista erityispainopisteen ollessa ansioluetteloiden tietosuojakysymyksessä, joka erään jäsenvaltion ilmoituksen mukaan tullaan sisällyttämään Eures-neuvojen koulukseen.

3.5.3. Haasteet

Jäsenvaltiot eivät raportoineet erityisiä tähän vaatimusjoukkoon liittyviä haasteita.

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	UK	CH	IS	LI	NO
Toimi 1: Tiedonvaihto	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ
Toimi 2: Kansallisia työohjelmia koskevaan tietojenvaihtoon tarvittavien mallien noudattaminen (31 artikla)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Toimi 3: Eures-verkoston toiminnan valvomiseksi ja arvioimiseksi suoritettavaa tietojen keruuta ja analysointia varten laadittujen	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ

3.6. Tiedonvaihto, ohjelmatyö ja suorituskyvyn mittaaminen

3.6.1. Asetuksen vaatimukset

Eures-verkoston sisäinen toimia, strategioita ja tapahtumia koskeva **tiedonvaihto** on **kansallisen ja valtioiden rajojen ylittävän** sekä Euroopan komission kanssa tapahtuvan **yhteistyön** perusta. Eures-verkoston sisäistä koordinoitua tukea tiedonvaihto jokaisen jäsenvaltion asiaankuuluvan henkilöstön ja asiankuuluvien elimien välillä sekä asiaankuuluvat sisäiset yhteistyösopimukset. Kansallisiin konteksteihin sopivat erityiset **koordinoitumekanismit** on luotu kansallisilta koordinoitumistoilta asetuksen nojalla edellytettyjen tietojen keräämiseksi ja raportoimiseksi.

3.6.2. Täytäntöönpano

Useissa jäsenvaltioissa on kehitetty **valmis malli tai verkkotyökalu**, jotta raportointivelvollisuuden täyttäminen olisi kaikille osapuolille helppoa. Merkittävää on, että koordinoitiponnistelut ovat johtaneet Eures-henkilöstön ja julkisten työvoimapalveluiden työnantajapalveluiden välisen yhteistyön tehostumiseen useissa jäsenvaltioissa. Asetuksen vaatimusten täyttämisen koordinoimiseksi **säännöllisiä tapahtumia ja yhteisiä kokouksia** on järjestetty yhdessä kaikkien asiaankuuluvien kansallisen tason sidosryhmien kanssa, liike-elämän foorumit ja työnantajatapahtumat mukaan lukien. Joissakin jäsenvaltioissa julkiset työvoimapalvelut kasvattavat verkoston asiantuntijuutta ottamalla yhteistyökumppaneita mukaan esimerkiksi oppisopimusten ja työharjoittelujen osalta.

Alueet, joilla jäsenvaltiot ponnistelevat tiedonvaihdon vakiinnuttamiseksi, ulottuvat **työvoiman puutteeseen ja ylitarjontaan kansallisilla ja alakohtaisilla työmarkkinoilla** – 22 jäsenvaltiota työstää tätä parhaillaan. Tämän tiedonkeruun johdosta useimmissa jäsenvaltioissa edistetään Euresin yhteistä työmarkkina-analyysiä sekä ohjelmatyön ja valtioiden rajat ylittävän kohdennetun yhteistyön parantamista.

Euresin yleistä suorituskykyä mitataan **suorituskyvyn mittausjärjestelmällä**, jota varten Euroopan koordinoitintoimisto on luonut yhteisen raportointivälineen kaikkien kansallisten koordinoitintoimistojen käyttöön. Useat jäsenvaltiot ovat laatineet omat kansalliset tiedonkeruumenettelyt huolellisen raportoinnin varmistamiseksi. Asetuksessa edellytetään lisäksi, että kansalliset koordinoitintoimistot raportoivat eroista Eures-portaaliin siirrettyjen avoimien työpaikkojen määrän ja julkisten työvoimapalveluiden sekä jäsenten ja yhteistyökumppanien julkisesti saatavilla olevien avoimien työpaikkojen kokonaismäärän välillä sekä muista mahdollisista eroista Eures-portaaliin siirrettyjen avoimien työpaikkojen määrän ja jäsenvaltioiden avoimien työpaikkojen kokonaismäärän välillä. Jälkimmäisessä tapauksessa useat maat ilmoittavat, että niillä ei ole pääsyä avoimien työpaikkojen tietoihin kansallisella tasolla, sillä tällaisia tietoja ei kerätä.

Ohjelmakauden osalta vertaisarvioinnin ja mallien kehittämisen, jotta jäsenvaltiot voivat tarkastella ja esittää huomautuksia toistensa tulevan vuoden työohjelmaan, odotetaan parantavan verkoston sisäistä yhteistyötä merkittävästi.

3.6.3. Haasteet

Jäsenvaltiot raportoivat sekä suorituskyvyn mittausjärjestelmään että ohjelmakauteen liittyvistä **tiedonkeruun ja raportoinnin ongelmista** sekä antavat parannusehdotuksia. Kaikkien tiedonkeruumenetelmien yhtenäistämisen uskotaan keventävän kansallisten koordinoitintoimistojen raportointitaakkaa. Samaan aikaan kun useissa jäsenvaltioissa ei ajankohtaisia haasteita koeta olevan, toisissa raportointivelvoitteet koetaan haastavina. Kaikissa jäsenvaltioissa ei esimerkiksi ole pääsyä kaikkiin suorituskyvyn mittausjärjestelmän indikaattoreita koskeviin tietoihin, joita raportointiin tarvitaan. Katsotaan, että suorituskyvyn mittausjärjestelmään yhdistetyn automatisoidun tietojen poiminnan mahdollistavalla **verkkoraportointivälineellä** voitaisiin rajoittaa manuaalisesta raportoinnista aiheutuvien virheiden määrää. Raportointilaadun parantamiseksi tarvitaan myös **lisäohjeita** siitä, miten eri tietolähteitä, kuten Eurostatia, suorituskyvyn mittausjärjestelmää, kansallisia tilastoja, tietoteknisiä järjestelmiä ja muiden maiden raportteja sekä niiden sisältämiä tietoja käytetään ja vertaillaan keskenään.

Eures-verkoston kautta tehtävän **työhönsijoittumisia koskevien tietojen keruu**

muodostaa merkittävän haasteen kokonaiskuvan saamiselle Eures-verkoston suoriutumisesta³⁸. Vuoteen 2017 asti Eures-neuvojat raportoivat työhönsijoittumisten lukumäärästä vapaaehtoisesti (noin 50–60 % kaikesta raportoinnista). Lisäksi työnhakijat tai työnantajat eivät järjestelmällisesti ilmoita Eures-neuvojille työhönsijoittumisista.

4. ASETUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO EUROOPAN KOMISSIOSSA

Tässä osiossa esitetään tilannekatsaus Eures-asetuksen soveltamisesta **EU:n tasolla** asetuksen 33 artiklan toisen alakohdan mukaisesti, kuten alla esitetyssä tarkistuslistassa tiivistetään.

4.1.1. Asetuksen vaatimukset

Euroopan koordinoitintoimiston toiminta-alueet	Tila
Horisontaalisten tukitoimien tarjoaminen Eures-verkostolle	V
<i>Eures-asetuksen soveltamisen valmistelu</i>	V
<i>Verkostoitumisen, vastavuoroisen oppimisen ja parhaiden käytäntöjen vaihdon helpottaminen (8 artikla)</i>	V
<i>Eures-verkostoa koskevat tiedotus- ja viestintätoimet (1–8 artikla)</i>	Δ
<i>Koulutusohjelman tarjoaminen kansallisten koordinoitintoimistojen Eures-jäsenille/-yhteistyökumppaneille (8 artikla)</i>	V
<i>Tuki verkoston laajentamiselle ja hyväksyntäjärjestelmille (3, 7 ja 11 artikla)</i>	V
Ohjelmakausi ja työmarkkinatietojen vaihto, yhteinen analyysi mukaan lukien	V
Eures-portaalin (tukipalvelu mukaan lukien) kehittäminen ja toiminta sekä yhteentoimivuusalusta (oppisopimukset ja työharjoittelut mukaan lukien)	Δ
Suorituskyvyn mittaaminen ja edistyksen seuraaminen	V
EU-tasoinen hallinnointi ja vuoropuhelu	V

4.1.2. Täytäntöönpano

Euroopan koordinoitintoimisto on saanut päätökseen kaikki uutta Eures-asetusta valmistelevat ja siihen liittyvät toimet ja tarjonnut kansallisen tason Eures-organisaatioille **täytäntöönpano-ohjeita** esimerkiksi koulutuksen, vastavuoroisen oppimisen tapahtumien ja muiden vastaavien muodossa. Se on suorittanut kaikki tarvittavat toimet uuden **tiedonvaihtojärjestelmän** perustamiseksi.

Se on hyvässä vauhdissa **Euresin ekstranetin käytettävyyden ja ominaisuuksien parantamisessa** sekä resurssien kohdentamisessa verkoston toiminnan helpottamiseksi tapahtumien ja työpaikkojen sekä Euresin viestintävälineiden kehittämisen kautta.

³⁸ Tämä kohta oli myös yksi Euroopan tilintarkastustuomioistuimen erityiskertomuksen nro 6 (2018) havainnoista. Erityiskertomus on saatavilla osoitteesta <http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/fi/>

Henkilöstön koulutukseen liittyvänä Euroopan koordinoitintoimisto on käynnistänyt täydellä teholla Eures-akatemian ja lisäksi sekä ulkoisille sidosryhmille suunnattuja että keskitettyjä koulutusohjelmia.

Raportointilomakkeiden ja yhteisten analyysien vakioiminen on saatu valmiiksi Euresin seurantajakson perustamista varten. Tämän yhteydessä Euroopan koordinoitintoimisto työstää yhä Euresia varten työmarkkinatietojen yhtenäistä lähestymistapaa. Suorituskyvyn mittausjärjestelmä on asetettu täysimääräisesti, ja se tuottaa operatiivisia tuloksia ilmoitusvuonna 2018. Suorituskyvyn mittausjärjestelmän arviointi- ja seurantamenetelmien käyttöönotto on vielä kesken.

Lopuksi mainittakoon, että Euroopan koordinoitintoimiston hanke Eures-portaalin **keskitetyn tukipalvelun** tarjoamiseksi on saatu päätökseen.

4.1.3. Haasteet

Euroopan koordinoitintoimisto myöntää, että pitkän aikavälin puitteet vastavuoroiselle oppimiselle ja tiedonvaihdolle Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien hyväksyntämenettelyjen osalta ovat yhä työn alla.

5. PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET

5.1. Päätelmät

Euresin kunnianhimoinen uudistus, josta säädetään 12. toukokuuta 2016 voimaan tullessa Eures-asetuksessa, ollaan saamassa päätökseen, sillä täytäntöönpanoa koskeva määräaika umpeutui toukokuussa 2018. Täytäntöönpanoprosessi toteutettiin haastavassa ympäristössä, johon vaikuttivat useat ulkoiset tekijät, kuten kansallisiin toimiin saatavilla olevan taloudellisen tuen muutokset ja uudet tietosuoja-vaatimukset. Suurin osa velvoitteista, niin Euroopan kuin jäsenvaltioidenkin tasolla, kuitenkin saatiin täytettyä tai lähes täytettyä. Seuraavassa luettelossa esitetään joitakin esimerkkejä raportointijakson saavutuksista:

- Eures-asetuksen mukainen täysimääräinen lainsäädäntökehys ja sitä tukevat kuusi täytäntöönpanopäätöstä on luotu.
- Kaikki jäsenvaltiot ovat nimenneet kansallisen koordinoitintoimiston ja nimittäneet julkiset työvoimapalvelut Eures-jäseniksi.
- Eures on jo alkanut toimia aiempaa dynaamisempaa verkostona, jossa on entistä suurempi määrä toimijoita, toimintaa ja palveluita sekä entistä tehokkaampi viestintä, sosiaalinen media mukaan lukien.
- Uusien muotomääritelmien ja -standardien ansiosta siirto uuteen avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden tiedonvaihtojärjestelmään on hyvässä vauhdissa.
- Eures on omaksunut asemansa työmarkkinoiden liikkuvuuden asiantuntijakeskuksena ja innovatiivisten liikkuvuushankkeiden (kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt) laboratoriona.
- Eures-portaali toimii edelleen tehokkaana työhönsijoittumisvälineenä.

- Asetuksen uudet seuranta- ja raportointisäännökset on pantu täytäntöön, ja niiden avulla Eures-toimien, työhönsijoitukset mukaan lukien, raportointi on tulevaisuudessa entistä kattavampaa ja johdonmukaisempaa.

Monia haasteita on kuitenkin vielä vastattavana sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Jotta verkoston laajeneminen uusille jäsenille ja yhteistyökumppaneille toteutuu, kaikkien jäsenvaltioiden tulee perustaa tehokkaat ja avoimet hyväksyntäjärjestelmät sekä jakaa tietoa hyväksytyistä organisaatioista verkoston laajuisesti. Kaikkien jäsenvaltioiden tulee täysimääräisesti panna täytäntöön järjestelmä avoimien työpaikkojen ja ansioluetteloiden vaihtamiseksi ja varmistaa, että kaikki asiaankuuluvat avoimet työpaikat ja ansioluettelot välitetään Eures-portaaliin oikea-aikaisesti ja että ne vastaavat yhteisiä laatustandardeja. Pidemmällä aikavälillä tulee myös varmistaa asianmukaiset synergiat samankaltaisten tai täydentävien aloitteiden, kuten Europass2-aloitteen ja yhteisen digitaalisen palveluväylän, kanssa.

Näihin haasteisiin vastataan perustamalla Euroopan työviranomaisen, jota komissio ehdotti maaliskuussa 2018 ja josta parlamentti ja neuvosto sopivat alustavasti helmikuussa 2019. Keskipitkällä aikavälillä Eures-koordinoitimet tulevat kuulumaan Euroopan työviranomaisen vastuualueeseen. Sen on tarkoitus toimia täydellä kapasiteetilla vuoteen 2024 mennessä. Tämä tapahtuu siirtämällä Eures-verkoston Euroopan koordinoitintoimisto virallisesti Euroopan työviranomaiselle.

Euroopan työviranomaisen yhteydessä toimiessaan Euroopan koordinoitintoimisto vahvistaa Eures-verkoston asemaa tasapuolisten liikkuvuusedellytysten edistäjänä. Se hyötyy työvoiman liikkuvuudelle EU:ssa osoitetusta kattavasta toimintarakenteesta ja eri alojen erityisasiantuntemuksesta, joita se voi innovatiivisten toimintamallien ja välineiden lisäksi hyödyntää tulevien haasteiden ratkaisemisessa. Vastapainoksi se voi puolestaan edistää Euroopan työviranomaisen toimintaa tarjoamalla sille asiantuntemustaan, verkostojaan ja välineitään.

Siirroilla ei ole vaikutuksia verkoston käytännön toimiin.

5.2. Suositukset jäsenvaltioille seuraavaa raportointijaksoa varten

Jäsenvaltioiden tämänhetkiset tärkeimmät huolenaiheet seuraavan raportointijakson osalta ovat **rahoitussuunnitelmat, vuoropuhelu ja yhteistyö, digitaaliset toimet, tiedonvaihto sekä seuranta- ja arviointimenetelmät.**

Eures-verkoston toiminnan ja vuonna 2016 käynnistyneen uudistuksen kannalta on erittäin tärkeää, että **jäsenvaltiot antavat kaikki tarvittavat henkilöstö- sekä tieto- ja viestintätekniset resurssit kansallisten koordinoitintoimistojen käyttöön**, jotta ne voivat täyttää niille osoitetut tehtävät, ja että kaikki kansalliset koordinoitintoimistot **noudattavat** asetuksessa säädettyjä **siirtymä- ja täytäntöönpanokausia** sekä **sovittuja** raportointiin, seurantaan ja muihin verkoston yhteisiin toimiin liittyvien tietojen **toimituspäivämääriä.**

Jäsenvaltioiden suorittama Euresiin liittyvien liikkuvuusjärjestelyjen arviointi ja parempi integrointi, niin rahoitusmekanismin kuin ohjelmatyön ja yhteisen raportoinninkin kannalta, hyödyttäisivät koko Eures-verkostoa ja laajentaisivat hallinnollisia tehtäviä hoitavan Eures-henkilöstön näkemystä. Lisäksi **työvoiman puutteen ja ylitarjonnan tunnistaminen muissa Eures-jäsenmaissa** on tärkeä tapa tukea yhteisten rekrytointitoimien kehittämistä verkostossa. Parannukset ovat mahdollisia toimien virtaviivaistamisen ja työvoiman puutetta ja ylitarjontaa kohtaavien maiden

välisen tehostetun yhteistyön kautta.

Jotkin kansalliset koordinointitoimistot ovat osoittaneet, että ne **eivät kykene täysimääräisesti takaamaan** uusien Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien välittämien **ansioluetteloiden ja avoimia työpaikkoja koskevien tietojen laatua** nykyisten järjestelyjen puitteissa. Kansallisten koordinointitoimistojen tulisi siksi nopeasti sopeuttaa kansalliset tietotekniset järjestelmänsä ja sopia tietyistä laatustandardeista **parantaakseen tiedonsiirtoa** kaikkien EU:n tietosuojavaatimusten valossa. Jäsenvaltioiden tulisi myös hyödyntää Euresiin liittyvien tietojen täysi potentiaali parantaakseen ja täydentääkseen kansallisia palveluitaan esimerkiksi entistä **laajemmalla Eures-sovellusliittymien käytöllä**.

Kansallisten koordinointitoimistojen tulee edistää **Eures-verkoston laajentamista** ottamalla käyttöön asiaankuuluvat hyväksyntäjärjestelmät ja laatimalla yhteiset menettelysäännöt Eures-jäsenten ja -yhteistyökumppanien nykyisen kirjon kasvattamiseksi. Jäsenvaltioiden tulisi lisäksi **vahvistaa** Eures-verkoston sisäistä **yhteistyötä** (esimerkiksi muiden kansallisten koordinointitoimistojen ja rajatylittävien kumppanuuksien kanssa ja kohdennettujen liikkuvuusjärjestelyjen yhteydessä) ja jatkaa yhteyksien luomista Euresin laajaan sidosryhmien joukkoon, kuten työmarkkinajärjestöihin, koulutuspalveluiden tarjoajiin ja muihin EU:n tieto- ja palveluverkostoihin.

Jäsenvaltioita kannustetaan **hyödyntämään täysimääräisesti** Euroopan tasolla tarjottavia **välineitä ja ohjeita suhdetoiminnasta ja kenttätyöstä** sekä virtaviivaistamaan Euresia koskevia sisäisiä ja ulkoisia viestintätoimiaan.

5.3. Toimet, joita Euroopan komission on tarkoitus edistää

Suorituskyvyn mittausjärjestelmän täysimääräinen täytäntöönpano ja sitä seuraava analyysi sekä **Eures-portaalin edistyksellisten ominaisuuksien kehittäminen** ovat Euroopan koordinointitoimiston keskeiset toiminta-alueet seuraavan raportointijakson aikana. Euroopan koordinointitoimiston tulee jatkaa **ohjauksen ja neuvonnan** tarjoamista jäsenvaltioille asetuksen vaatimusten täytäntöönpanemiseksi sekä keskustella keinoista, joilla voidaan löytää ratkaisuja jäsenvaltioiden erityistilanteisiin tai hallinnollisiin järjestelyihin. Tämä voisi johtaa entistä **käyttäjäystävällisempien** Euresin ekstranetin ja raportointilomakkeiden sähköisten versioiden tarjontaan. Edellä mainitut raportointilomakkeet voisivat esimerkiksi sisältää suorituskyvyn mittausjärjestelmän indikaattoreihin pohjautuvia alasvetovalikoita ja esimääriteltyjä kenttiä. Tällä varmistettaisiin johdonmukaisuus ja vähennettäisiin kansallisten koordinointitoimistojen hallinnollista taakkaa sekä helpotettaisiin tietojen poimintaa ja analysointia.

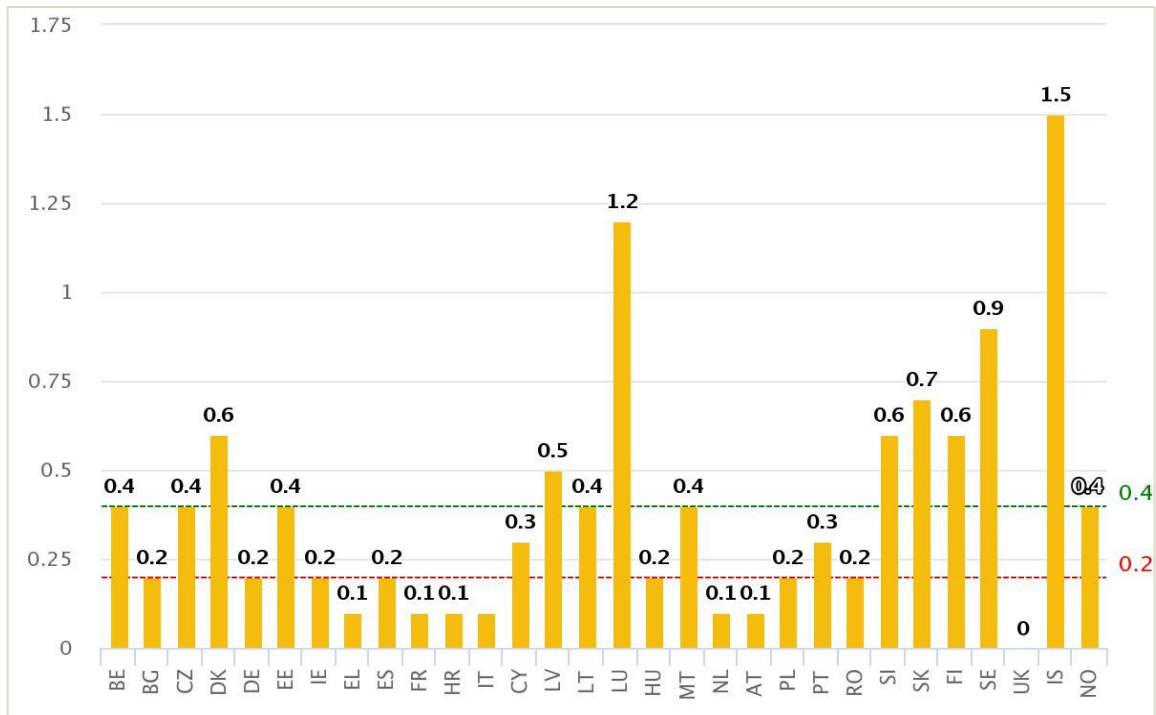
Hyväksyntäjärjestelmien yhtenäistäminen ja ohjemateriaalien toimittaminen tulisi säilyttää Euroopan koordinointitoimiston ensisijaisena tavoitteena tulevalle raportointijaksolla. Kansalliset koordinointitoimistot korostavat **arvostavansa yhteistyötä Euroopan koordinointitoimiston kanssa**, erityisesti yhteisten asiakirjojen laadinnassa ja vastavuoroisen oppimisen tapahtumien osalta, ja vaativat näiden hyvien käytäntöjen jatkamista. Euroopan koordinointitoimiston odotetaan tarjoavan enemmän tukea kansallisille koordinointitoimistoille Eures-brändin nostamiseksi paremmin työnhakijoiden ja työnantajien tietoisuuteen kansallisella tasolla. Tämä voitaisiin saavuttaa **tiedotuksen ja viestinnän työryhmien** uudelleenperustamisella, jotta kansalliset koordinointitoimistot voisivat jakaa parhaita käytäntöjä. Toinen kehityskohta liittyy **synergioihin** ja päällekkäisyyksien vähentämiseen muiden asiaan liittyvillä aloilla

olemassa olevien komission aloitteiden ja EU:n verkostojen, erityisesti Europass2-aloitteen ja yhteisen digitaalisen palveluväylän, kanssa.

Rajatyöttävien toimien integroiminen ja **systemaattinen tiedotus** rajatyöttävien kumppanuuksien puitteissa toteutettavasta **toiminnasta** olisivat hyödyllisiä parhaiden käytäntöjen vaihdolle ja työmarkkina-analyysille raja-alueilla. Yleisesti ottaen useista rajatyöttävien kumppanuuksien toimintaan liittyvistä näkökohdista **puuttuu** edelleen **systemaattinen tiedonvaihto**, johon parhaillaan haetaan ratkaisua rajatyöttävien kumppanuuksien selosteiden kehittämisellä. Ohjeet siitä, miten rajatyöttäviä kumppanuuksia olisi paras sisällyttää Eures-verkostoon ja suorituskyyvyn mittausjärjestelmään, parantaisivat huomattavasti seurannan ja tietojenvaihdon laatua.

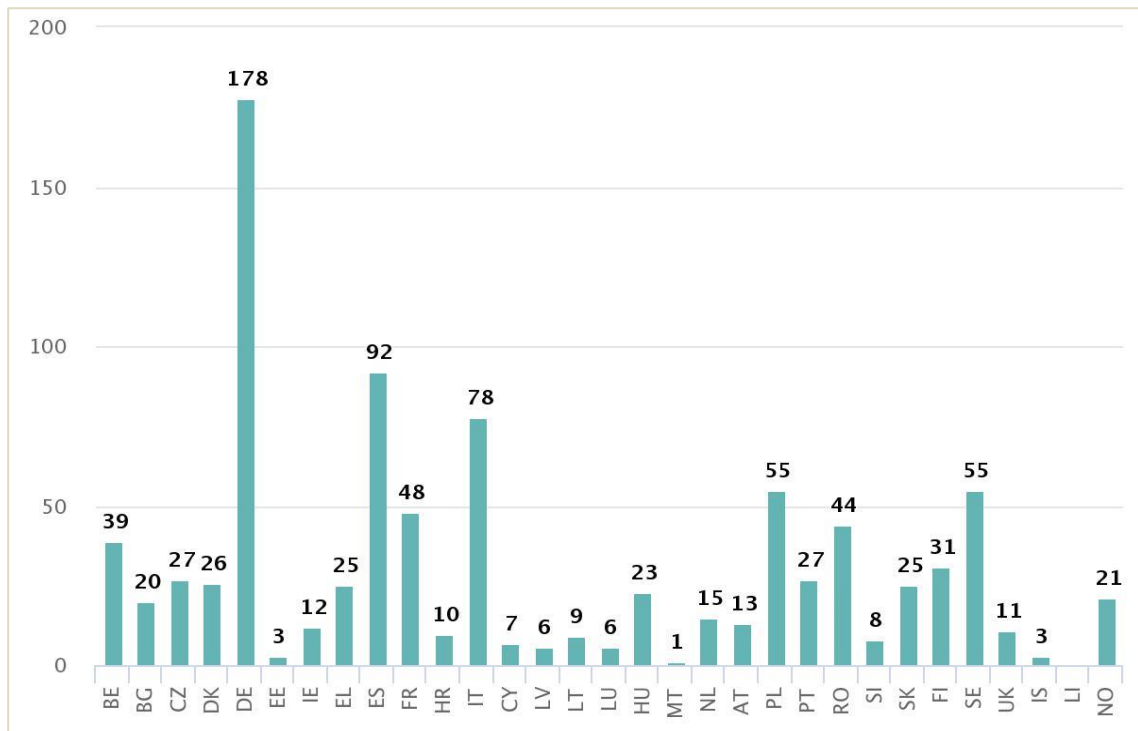
LIITE – KESKEISET LUVUT

Kuva 1 – Eures-neuvojen lukumäärä sataatuhatta työkäistä (20–64-vuotiasta) asukasta kohden vuonna 2017



Lähde: Eures-portaali – Sisämarkkinoiden tulostaulu vuonna 2017

Kuva 2 – Eures-neuvojen ja vastaavan henkilöstön lukumäärä EU-tasolla vuonna 2017



Lähde: Euroopan koordinoitintoimisto – Sisämarkkinoiden tulostaulu vuonna 2017

Taulukko 1 – Eures-portaaliin rekisteröityneet työnhakijat

<i>Eures-asuinmaa</i>	<i>Eures-portaaliin itsenäisesti rekisteröityneet työnhakijat (vuoden 2018 ensimmäinen puolisko)</i>
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

Lähde:

EURES-verkoston suorituskyvyn mittausjärjestelmän raportti, vuoden 2018 ensimmäinen puolisko, ja Eures-portaali
(jos perässä *)

Kuva 3 – Pääasialliset lähettävät maat (joissa ulkomaille suuntautuvien virtojen tai kansalaisten määrä yli 50 000) ja muutokset vuoteen 2014 verrattuna

Asuinvaltio	Kansalaisten virta ulkomaille (pääasialliset lähettävät maat)
RO	157 (+11 %)
PL	123 (-16 %)
UK	105 (-9 %)
DE	79 (-6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Lähde: Vuoden 2017 vuosikertomus EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta

Kuva 4 – EU:n sisäisen liikkuvuuden kokoonpano tyypeittäin, EU28-maiden kansalaiset EU28-maissa vuonna 2016

Liikkuvuuden tyyppi	Laajuus
EU28-maissa asuvat EU28-maiden työikäiset (20–64-vuotiaat) ”pitkäaikaiset” muuttajat (Eurostatin väestöluvut)	11,8 miljoonaa
(osuus työikäisen väestön kokonaismäärästä EU28-maissa ³⁹)	3,9 %
EU28-maissa asuvat EU28-maista muuttaneet työikäiset** (EU:n työvoimatutkimuksen luvut)	11 miljoonaa
...joista aktiivisia EU28-muuttajia (työllistettyjä tai työnhakijoita)	9,1 miljoonaa
(osuus kokonaistyövoimasta EU28-maissa)	4 %
Rajatyöntekijät (20–64-vuotiaat)	1,4 miljoonaa
(osuus työssäkäyvien kokonaismäärästä EU28-maissa)	0,6 %
(Palkkatyötä tekevien ja itsenäisten ammatinharjoittajien) lähettämisten lukumäärä ⁴⁰ (A1-todistusten lukumäärä)	2,3 miljoonaa
Vuosittainen paluuvirta (20–64-vuotiaat) (2015)	614 453

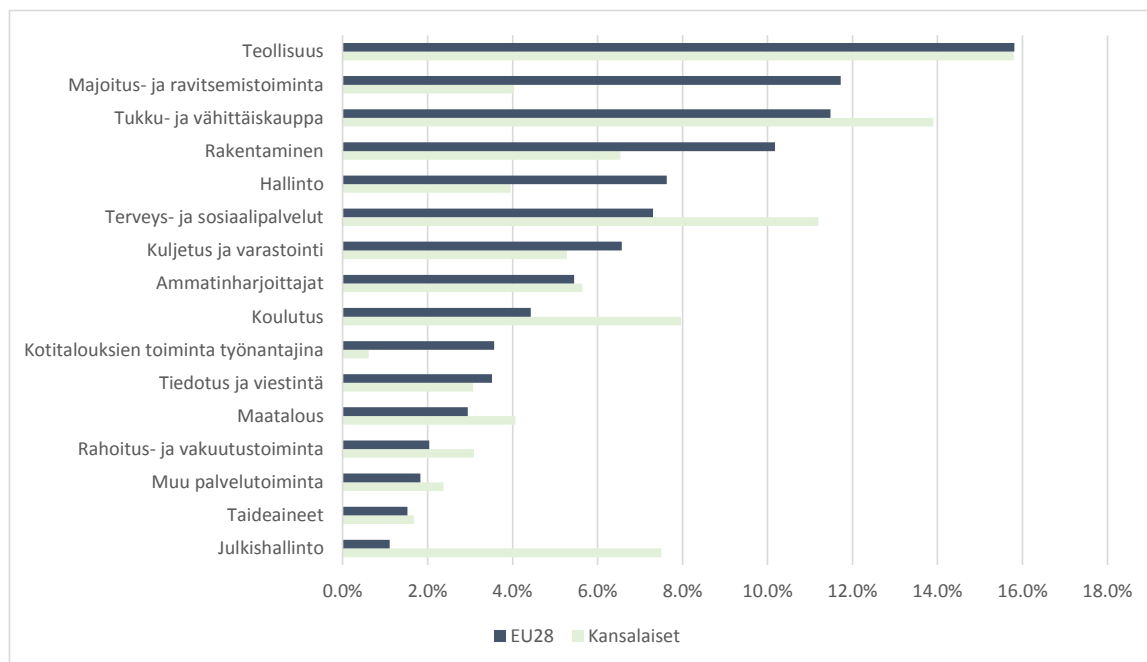
³⁹ Työikäisen väestön kokonaislukumäärä EU28-maissa vuonna 2016 oli 305 883 690.

⁴⁰ Luku osoittaa EU28-jäsenvaltioiden myöntämien A1-todistusten (esittävä asiakirja A1) kokonaismäärän asetuksen 883/2004 mukaisesti. A1-todistus myönnetään henkilöille, jotka on vakuutettu toisessa jäsenvaltiossa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa he (väliaikaisesti) työskentelevät. A1-todistusten lukumäärä ei välttämättä vastaa lähetettyjen työntekijöiden määrää. A1-todistusten kokonaismäärä vuonna 2016 oli noin kaksi miljoonaa, sisältäen asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan (palkkatyötä tekevien ja itsenäisten ammatinharjoittajien lähettämisestä) nojalla 1,6 miljoonaa sekä 13 artiklan nojalla vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevät henkilöt (620 185 A1-todistusta) ja muihin ryhmiin kuuluvat (44 538 A1-todistusta). On huomattava, että 'lähettämisen' määritelmässä on eroja asetuksen (EY) N:o 883/2004 ja asetuksen 96/71/EY (lähetetyistä työntekijöistä annetun direktiivin) välillä.

<i>Liikkuvuuden tyyppi</i>	<i>Laajuus</i>
<i>(osuus niiden EU28-maiden kansalaisten määrästä, jotka jättivät lähtömaansa vuonna 2014)</i>	55 %

Lähde: Vuoden 2017 vuosikertomus EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta

Kuva 5 – EU28-maista hiljattain muuttaneiden ja EU28-maiden kansalaisten työllisyys aloittain, EU28-kokonaistaso, 2016



Lähde: Vuoden 2017 vuosikertomus EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta; EU:n työvoimatutkimus 2016, Milieun laskelmat

Kuva 6 – Avoimien työpaikkojen vaihdon täytäntöönpanon tilanne jäsenvaltioissa (kesäkuu 2018)

Avoimia työpaikkoja koskevien tietojen vaihto toiminnassa	Avoimia työpaikkoja koskevien tietojen vaihto toiminnassa	Täytäntöönpano suunniteltu	Tietoja ei saatavilla
• Belgia Actiris • Belgia VDAB • Bulgaria • Kypros • Tšekki • Tanska • Viro • Ranska • Saksa • Kreikka • Luxemburg • Puola • Slovenia • Yhdistynyt kuningaskunta • Unkari • Italia	• Irlanti • Kroatia • Alankomaat • Yhdistynyt kuningaskunta, Pohjois-Irlanti • Slovakia • Itävalta • Sveitsi • Suomi • Malta • Espanja Ruotsi • Portugali • Islanti	• Norja • Liettua	• Belgia Forem • Latvia

Kuva 7 – Ansioluetteloiden vaihdon täytäntöönpanon tilanne jäsenvaltioissa (kesäkuu 2018)

Ansioluetteloiden vaihto toiminnassa	Täytäntöönpano suunniteltu	Tietoja ei saatavilla
• Tšekki • Tanska	• Romania • Kreikka • Kypros • Irlanti • Malta • Liettua • Luxemburg • Sveitsi • Bulgaria • Saksa • Viro • Liettua • Norja • Slovenia • Belgia Actiris • Belgia VDAB • Espanja • Unkari • Slovakia	• Puola • Itävalta • Belgia Forem • Kroatia • Suomi • Ranska • Islanti • Italia • Latvia • Ruotsi • Alankomaat • Yhdistynyt kuningaskunta • Yhdistynyt kuningaskunta (Pohjois-Irlanti)