Innehållsförteckning

[1 Inledning 2](#_Toc78380014)

[1.1 Vad är Eures? 2](#_Toc78380015)

[1.2 Läget i genomförandet 3](#_Toc78380016)

[2 Resultat av utvärderingen 4](#_Toc78380017)

[2.1 Relevans 4](#_Toc78380018)

[2.2 Ändamålsenlighet 5](#_Toc78380019)

[2.3 Effektivitet 6](#_Toc78380020)

[2.4 Samstämmighet 7](#_Toc78380021)

[2.5 EU-mervärde 7](#_Toc78380022)

[3 Slutsatser och lärdomar 8](#_Toc78380023)

[3.1 Slutsatser 8](#_Toc78380024)

[3.2 Lärdomar 9](#_Toc78380025)

# Inledning

## Vad är Eures?

**Eures** lanserades 1994 av Europeiska kommissionen som ett nätverk för arbetsförmedlingar och närstående organisationer. Euresnätverket har för närvarande 219 medlemmar och samarbetspartner i EU- och Eftamedlemsstaterna som åtagit sig att underlätta rättvis arbetskraftsrörlighet. Samtliga offentliga arbetsförmedlingar är medlemmar i nätverket.

Eures och dess nätverk av över 1 000 rådgivare tillhandahåller varje dag information och stöd till arbetssökande och arbetsgivare i hela Europa. Eures tjänster tillhandahålls också på nätet genom Eures-portalen. Utöver dessa allmänna tjänster till arbetssökande och arbetsgivare erbjuder Eures också riktat stöd till särskilda grupper (till exempel unga arbetssökande, långtidsarbetslösa) eller områden (gränsregioner).

Eures är för närvarande den enda kostnadsfria internationella rörlighetstjänst som finns tillgänglig för alla typer av arbetssökande och arbetsgivare på deras eget språk, både på plats och online, i ett stort ekonomiskt område.

Europeiska kommissionen (generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering) ansvarade för den övergripande europeiska samordningen av Eures fram till maj 2021, då Europeiska arbetsmyndigheten tog över i enlighet med förordningen om inrättande av Europeiska arbetsmyndigheten[[1]](#footnote-2). På landsnivå underlättar de nationella samordnarna arbetet för medlemmarna och samarbetspartnerna. De tillhandahåller tjänster direkt till arbetssökande och arbetsgivare, och utbyter lediga platser och meritförteckningar på Eures-portalen.

Sedan 2016 är förordning (EU) 2016/589 (*Euresförordningen*) rättslig ram för nätverket. De huvudsakliga förändringar som införts genom Euresförordningen inbegriper ökad insyn i nätverket och de tjänster som tillhandahålls, förbättrad matchning mellan efterfrågan på och utbudet av arbetskraft genom en ökning av antalet lediga platser och meritförteckningar på Eures-portalen, utvidgning av nätverket genom godkännande av nya Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner, i synnerhet genom att man öppnat upp nätverket för privata arbetsförmedlingar, och utarbetande av miniminormer för tillhandahållande av stödtjänster.

Enligt Euresförordningen ska kommissionen senast den 13 maj 2021 ”förelägga Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén en efterhandsutvärderingsrapport om tillämpningen och effekterna av denna förordning. Rapporten får åtföljas av lagstiftningsförslag om ändring av denna förordning”.Denna rapport, som inbegriper en presentation av den bakomliggande analysen i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar, innehåller därför en utvärdering av genomförandet av den Euresreform som fastställdes i 2016 års Euresförordning och de lärdomar som dragits i detta arbete.

## Läget i genomförandet

Arbetet med att genomföra Euresförordningen går framåt. Organisatoriska aspekter och olika aspekter som rör kommunikation och övervakning har genomförts fullt ut i hela nätverket, men ytterliga framsteg är fortfarande nödvändiga på följande områden:

* **Utvidgningen av nätverket** sker långsamt. Alla Euresländer har inrättat eller håller på att utarbeta ett system för godkännande[[2]](#footnote-3), men i slutet av 2020 hade bara hälften av länderna rapporterat att de godkänt nya medlemmar och samarbetspartner.
* Det öppna **utbytet av lediga platser och meritförteckningar** mellan nationella databaser och Eures-portalen har ännu inte slutförts. Alla Euresländer har inrättat ett system för att överföra lediga platser, men sju medlemsstater överför ännu inte meritförteckningar genom en enda samordnad kanal[[3]](#footnote-4).
* Eures-portalen har uppdaterats med nya sökfunktioner och en ny utformning. Arbetet med att möjliggöra **automatisk matchning** på Eures-portalen pågår, i avvaktan på att kartläggningen av nationella klassificeringssystem till den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco) ska slutföras före utgången av tidsfristen (den 7 augusti 2021)[[4]](#footnote-5).
* **Harmoniserad planering och resultatmätning** används av alla Euresländer i hela Euresnätverket sedan 2018. Verksamheten planeras och övervakas genom ett gemensamt verktyg som tillhandahåller en årlig översikt över nätverkets planerade och genomförda verksamhet på nationell nivå. Det övergripande resultatet av Eures verksamhet mäts med hjälp av ett harmoniserat system som infördes 2018. Hittills har dock inte alla Euresländer tillhandahållit alla rapporteringsuppgifter av tillfredsställande kvalitet.

Genomförandeinsatserna pågår därför fortfarande, bland annat på grund av följande:

* För att färdigställa Eures rättsliga ram var det nödvändigt att anta sex genomförandeakter under 2017 och 2018. Dessutom trädde kravet på att Euresmedlemmarna ska tillhandahålla meritförteckningar och lediga platser i kraft den 13 maj 2018, och den harmoniserade klassificeringen som möjliggör automatisk matchning (Esco) kommer att börja tillämpas efter slutdatumet för denna utvärdering.
* En del av de grundläggande ändringarna av Euresförordningen, i synnerhet utvidgningen av nätverket genom nationella system för godkännande, och tillhandahållandet av meritförteckningar, krävde ytterligare anpassningar av lagstiftningen i vissa medlemsstater. På de här områdena har medlemsstaterna mer motvilligt vidtagit åtgärder, särskilt efter att den allmänna dataskyddsförordningen trädde i kraft 2018.
* Genomförandet på nationell nivå har skett utan några direkta tilläggsresurser från EU-budgeten. Medlemsstaterna har själva fått stå för finansieringen av Euresverksamheten (antingen genom nationella budgetar eller via Europeiska socialfondens operativa program).

Utvärderingen genomförs därför vid en tidpunkt när kostnaderna för reformen tydligt framgår, samtidigt som alla positiva effekter ännu inte kan identifieras.

# Resultat av utvärderingen

I detta kapitel sammanfattas resultatet av utvärderingen av Euresförordningen enligt de fem kriterier som fastställs i riktlinjerna för bättre lagstiftning, nämligen relevans, ändamålsenlighet, effektivitet, samstämmighet och EU-mervärde.

## Relevans

Eures verktyg och tjänster anses allmänt sett vara relevanta för att tillgodose behoven vad gäller arbetskraftsrörlighet inom EU, om än i olika omfattning. **Stödet till arbetssökande och arbetsgivare** är på det hela taget lämpligt för att undanröja hinder för rörlighet inom EU för arbetstagare, t.ex. bristen på tydlig information och administrativa hinder. Tjänster för att undanröja språkhinder, främja erkännande av kvalifikationer eller tillhandahålla stöd efter rekrytering finns inte allmänt tillgängliga i hela nätverket, och därför anses Eures stöd vara mindre relevant på dessa områden. **Eures-portalen** anses vara relevant för att fylla informationsluckor och för att ge tillgång till en stor pool av lediga platser och meritförteckningar, och den kan på så vis bemöta de svårigheter som arbetsgivare står inför när det gäller att hitta profiler med relevant kompetens.

I enlighet med Euresförordningen är Eures en offentlig tjänst som är tillgänglig för **alla arbetstagare och arbetsgivare** i hela EU utan undantag, vilket förhindrar olika selektiva strategier (dvs. att man plockar russinen ur kakan och hjälper dem som troligast kommer att hitta ett arbete, medan arbetssökande som behöver mer hjälp får mindre bistånd). Privata rekryteringsplattformar och matchning på sociala medier riktar sig däremot främst till kvalificerade kunder som betalar för deras tjänster, talar flytande engelska och själva kan sköta flyttning och administrativa förfaranden utan personlig rådgivning.

Den faktiska användningen av Eures beror på vilka individer som vill utöva sin rätt till fri rörlighet. Av utvärderingen framgår det att Eures i stor utsträckning tillgodoser behoven hos arbetsgivare och arbetssökande som stöter på hinder för arbetskraftsrörlighet inom EU, särskilt i gränsregioner, samt hos yngre arbetssökande eller arbetssökande med högre kvalifikationer. Den senaste tidens utveckling gör att återvändande arbetstagare och säsongsarbetare blir alltmer **relevanta grupper** vars behov bör undersökas ytterligare inom ramen för Eures. Eures breda utbud av verktyg och tjänster har visat sig vara tillräckligt flexibelt för att tillgodose de olika och snabbt föränderliga behoven på den europeiska arbetsmarknaden. Det motsvarar också väl vad som är syftet med offentliga arbetsförmedlingar, nämligen att hela tiden ansvara för att genomföra aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder och tillhandahålla arbetsförmedling i allmänhetens intresse.

På det hela taget har det reformerade Euresnätverket kunnat anpassa sig till **förändringar i genomförandet** (dvs. trender för arbetskraftens rörlighet, tekniska framsteg och störningar på grund av covid-19), om än beroende på nationella strategier och prioriteringar. Tre huvudsakliga mekanismer tillhandahåller en plattform för Euresländer för att identifiera förändringar i genomförandet: informationsutbyte, deltagande i och diskussioner vid möten som anordnas av Eures samordningsgrupp samt harmoniserad programplanering. Hittills har man dock genom dessa mekanismer inte kunnat säkerställa att nätverket på ett samordnat sätt kan möta de förändringar som identifierats. Endast hälften av länderna anpassar till exempel sina tjänster och sin verksamhet utifrån en grundlig bedömning av förhållandena på arbetsmarknaden. Rekryteringsevenemang såsom europeiska jobbdagar på nätet fortsatte också att genomföras trots störningar i samband med covid-19-krisen, men Eures stödtjänster behövde i vissa länder avbrytas på grund av en omfördelning av resurser till följd av förändrade nationella prioriteringar, vilket påverkade tillgången till nätverket som helhet.

## Ändamålsenlighet

**Eures tjänster** som fastställs i Euresförordningen och tillhandahålls via portalen, rådgivare och program för rörlighet leder till placeringar inom EU och främjar rättvisa arbetsvillkor och ökad medvetenhet om möjligheterna till arbetskraftsrörlighet inom EU. Antalet verifierade platser som förmedlades via Eures ökade till exempel från 28 934 år 2016 till 76 210 år 2019. Den verkliga siffran är dock troligtvis högre, och en försiktig uppskattning för 2019 är 83 360 förmedlade platser. Eures bidrar till cirka 10 % av de gränsöverskridande placeringarna, och denna siffra överensstämmer med andelen för offentliga arbetsförmedlingar i respektive land. Utvidgningen av nätverket, ett fullständigt utbyte av meritförteckningar och automatisk matchning har emellertid ännu inte genomförts fullt ut, vilket minskar den övergripande ändamålsenligheten.

Nätverket verkar sammantaget vara mer effektivt än summan av de nationella bidragen, eftersom det ömsesidiga beroendet mellan **nationella arbetsmarknader** gör att Eures nationella framgångar är beroende av stödet från Eures i andra länder. Det finns inte några belägg för att Eures är mer effektivt i vissa länder över tid. Det går inte heller att fastställa i utvärderingen att en viss uppsättning tjänster är effektivast, i stället föreslås det att man behåller den nuvarande strategin att tillhandahålla ett brett utbud av tjänster för att tillgodose arbetsmarknadens föränderliga behov.

**Stödtjänsterna** som Eures rådgivare tillhandahåller bedöms på det hela taget vara värdefulla och av god kvalitet, och de anses även leda till hållbara resultat eftersom de är anpassade efter den enskildes behov. Kundtillfredsställelsen bland arbetssökande (70 %) och arbetsgivare (84 %) är jämförbar med den för offentliga arbetsförmedlingar. Det finns dock skillnader i kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls i hela nätverket, vilket kan förklaras av att de tillgängliga resurserna varierar på nationell nivå. Nationella skillnader i lagstiftningen gör även att offentliga arbetsförmedlingar i vissa länder inte förmedlar lärlings- och praktikplatser, vilket begränsar Eures möjligheter att stödja yngre arbetstagare genom arbetstillfällen.

**Eures program för rörlighet och gränsöverskridande partnerskap** kompletterar Eures stödtjänster genom att stödja särskilda målgrupper.

Med hjälp av **Eures-portalen** ökar tillgången till lediga platser och meritförteckningar, men ändamålsenligheten väntas öka ytterliga när automatisk matchning fullt ut har införts. Alla nationella lediga platser finns dessutom inte tillgängliga på portalen ännu.

Den **organisatoriska struktur** som fastställs för Eures i Euresförordningen, genom vilken nätverket utvidgas och Eures tjänster integreras inom ramen för de offentliga arbetsförmedlingarna, är till stor del lämplig för att på ett effektivt sätt stödja arbetskraftsrörligheten inom EU. Godkännandet av fler medlemmar och samarbetspartner ökar kunskapsutbytet och gör det möjligt att tillhandahålla tjänster till fler kunder. Nivån på de tjänster som tillhandahålls av olika medlemmar och samarbetspartner beror dock på deras individuella intressen, vilket kan påverka kvaliteten på tjänsterna negativt i hela nätverket. Kvaliteten på Eures tjänster ökar när de integreras inom ramen för de offentliga arbetsförmedlingarna, men samtidigt minskar också synligheten för Eures.

Eures är inte tillräckligt **synligt** bland olika aktörer på arbetsmarknaden, vilket minskar dess ändamålsenlighet. I detta hänseende verkar arbetsgivare ha mindre kännedom om Eures jämfört med arbetssökande. Den senaste tidens kommunikations- och marknadsföringsverksamhet har ökat medvetenheten om Eures, men finansieringssvårigheter, begränsat samarbete mellan intressenter och bristen på en gemensam strategi för främjande av nätverket har begränsat verksamhetens effekter.

## Effektivitet

Tillgängliga uppgifter tyder på att Eures kostnadseffektivitet har ökat sedan Euresförordningen infördes, vilket framgår av följande tabell:

Tabell 1: Analys av kostnadseffektiviteten (2016–2019, i euro). Källa: Efterhandsutvärderingen av Eures.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Eures resultatindikator** | **2016** | **2019** | **Nettobesparing** |
| **Kostnad per förmedlad plats** | 473,53 | 288,10 | 185,42 |
| **Kostnad per enskild kontakt** | 13,60 | 11,88 | 1,71 |
| **Kostnad per ledig plats som överförts till portalen** | 2,74 | 1,24 | 1,50 |

En jämförelse av Eures och offentliga arbetsförmedlingars verksamhet har visat att kostnaderna för Eures kan ses som en liten ökning av kostnaderna för de offentliga arbetsförmedlingarna, vilket på ett kostnadseffektivt sätt utökar verksamhetens omfattning från nationella till gränsöverskridande placeringar. Eures effektivitet verkar vara mer beroende av nätverkseffekten än av nationella aspekter.

Även om de nationella samordnarna anser att investeringarna i den **enda samordnade kanalen** och **Eures-portalen** är proportionerliga är fördelarna ännu inte fullt synliga. Detta understryks av det faktum att länderna för närvarande inte överför alla tillgängliga lediga platser via den samordnade kanalen. Viktiga effektivitetsvinster förväntas i och med att den automatiska matchningen mellan lediga platser och arbetssökandes profiler börjar tillämpas fullt ut, och processen ska slutföras när medlemsstaterna har infört den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco).

Euresförordningen har medfört bland annat följande nya **administrativa krav**: kravet på att utvidga det nationella nätverket genom att godkänna nya Euresmedlemmar och Euressamarbetspartner (och därmed behovet av att utveckla nya godkännandeförfaranden och i vissa fall även ny lagstiftning), obligatoriska och mer enhetliga övervaknings- och rapporteringskrav (vilket innebar utveckling av nya förfaranden och verktyg), och skyldigheten att koppla samman de nationella databaserna för lediga platser och meritförteckningar med Eures-portalen genom en enda samordnad kanal. Genom förordningen tillhandahölls inga ytterligare resurser för att genomföra dessa ändringar. För att undvika överlappningar med relaterade EU-initiativ är det dessutom nödvändigt att öka samordningen. Den administrativa bördan har följaktligen ökat. Fördelarna med ett mer enhetligt och bättre fungerande nätverk förväntas uppväga kostnaderna för dessa förändringar, men inom ramen för nätverket kommer man även att på ett allmänt plan undersöka olika sätt att förenkla förfarandena och minska den administrativa bördan.

## Samstämmighet

I fråga om **extern samstämmighet** visade analysen av målen och åtgärderna inom andra europeiska initiativ att Euresförordningen kompletterar och är förenlig med dessa initiativ vad gäller att stödja arbetskraftens rörlighet, full sysselsättning och integration av arbetsmarknaderna. Det finns synergieffekter mellan Eures verksamhet och andra europeiska initiativ, såsom Erasmus+ (t.ex. att anställda vid Eures marknadsför Erasmus verksamhet), Interreg (t.ex. tillhandahållande av ytterligare rådgivning i gränsregioner) och ESF (t.ex. finansiering av Eurespersonal som annars inte skulle finnas tillgänglig). För följande två verktyg rekommenderas dock ett bättre och närmare samarbete:

* Europassportalen (som också har en jobbsökfunktion).
* Portalen Ditt Europa (där det också finns relevant information för mobila arbetstagare).

När det gäller den **interna samstämmigheten** har de tjänster och verktyg som fastställs i Euresförordningen utvecklats på ett konsekvent sätt, med särskilda nya synergieffekter mellan Eures allmänna stödtjänster och program för rörlighet. De flesta Euresländer samordnar sin verksamhet inom nätverket, särskilt när det gäller rekryteringsprojekt, men i mindre utsträckning när det gäller marknadsförings- och kommunikationsverksamhet. Samtidigt som målen för all Euresverksamhet är sammanhängande och inga överlappningar har konstaterats i genomförandet av dem förekommer det överlappningar i rapporteringen för de Euresmedlemmar som deltar i ett gränsöverskridande partnerskap och det nationella Euresnätverket. Dessutom kan skillnader i tillgängliga ekonomiska och personella resurser mellan Euresländer leda till inkonsekvenser vad gäller kvaliteten på och typen av tjänster som tillhandahålls. På nationell nivå finns det också en potentiell risk för inkonsekvenser mellan olika medlemmar och samarbetspartner, särskilt mellan offentliga och privata organisationer som har olika prioriteringar och arbetssätt.

## EU-mervärde

Över lag ansåg de tillfrågade intressenterna att Euresförordningen tillför ett EU-mervärde, eftersom medlemsstaterna själva inte kunde ha uppnått den nuvarande servicenivån vad gäller Eures tjänster. Detta gäller särskilt tillhandahållande av information och stöd efter rekrytering, stödtjänster för lärlings- och praktikplatser samt program för rörlighet och gränsöverskridande partnerskap.

Euresverksamhetens omfattning är relativt liten, och den omfattar ungefär en tiondel av den totala arbetskraftsrelaterade rörligheten inom EU. Därför är det inte möjligt att dra slutsatsen att denna verksamhet är det enda sättet att stödja arbetskraftens rörlighet inom EU rent generellt. Resultaten av utvärderingen visar dock att Euresförordningen ledde till snabbare eller bättre resultat för de kunder som använde Eures tjänster, vilket bidrog till integration på arbetsmarknaden.

Euresförordningen utgör en övergripande ram och en gemensam vision för samarbete och samordning mellan Euresländerna när det gäller arbetskraftens rörlighet. Genom Euresförordningen säkerställs och främjas även skyddet av rättvisa arbetsvillkor och arbetsnormer. Utbytet av information om arbetskraftens rörlighet och arbetsmarknader skulle inte ha skett på ett strukturerat sätt och med samma samordningsnivå utan Eures.

Under störningarna i samband med covid-19-pandemin underlättade Eures struktur en snabb insamling av information om problem i gränsregioner. Det faktum att de europeiska jobbdagarna på nätet organiseras relativt självständigt från de nationella resurserna gjorde det också möjligt att fortsätta med denna tjänst, och trots pandemin anordnades 21 jobbdagar under 2020, jämfört med i genomsnitt 27 jobbdagar under tidigare år.

# Slutsatser och lärdomar

## Slutsatser

Utvärderingen av Euresförordningen genomförs vid en tidpunkt när kostnaderna för reformen tydligt framgår, samtidigt som alla positiva effekter ännu inte kan identifieras.

Utifrån de uppgifter som inhämtats kan man dra slutsatsen att Eures verktyg och tjänster enligt Euresförordningen på det hela taget är **relevanta** för att tillgodose behoven vad gäller arbetskraftsrörlighet inom EU, om än i olika omfattning.

Eures leder till placeringar inom EU och främjar rättvisa arbetsvillkor och ökad medvetenhet om möjligheterna till arbetskraftsrörlighet. **Ändamålsenligheten** hos Eures är jämförbar med ändamålsenligheten hos de offentliga arbetsförmedlingarna på nationell nivå. Ändamålsenligheten skulle kunna förbättras genom en snabbare utvidgning av nätverket, ett fullständigt utbyte av meritförteckningar och lediga platser samt ett fullständigt genomförande av automatisk matchning. Sådana insatser pågår, och en särskild milstolpe kommer att vara det fullständiga antagandet av den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco) senast den 7 augusti 2021 i alla medlemsstater, i enlighet med artikel 19.3 i Euresförordningen och kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/1021.

Eures kan inte stödja alla yngre arbetstagare genom arbetstillfällen eftersom arbetsförmedlingarnas verksamhet i vissa länder av rättsliga skäl inte omfattar lärlings- och praktikplatser. Eures synlighet bland aktörerna på arbetsmarknaden är också begränsad, vilket påverkar dess ändamålsenlighet.

Eures är **effektivt** tack vare Euresförordningen. Eures kostnadseffektivitet har ökat om man beaktar kostnaden per enskild kontakt, lediga platser som överförts till portalen och förmedlade platser. Fördelarna med ett mer enhetligt och bättre fungerande nätverk uppväger kostnaderna för de ändringar som införts genom Euresförordningen. Fördelarna med investeringen i it-infrastrukturen är emellertid ännu inte helt synliga, samtidigt som den administrativa bördan har ökat.

Vad gäller **samstämmighet** är Euresförordningen förenlig med andra europeiska initiativ för att främja arbetskraftens rörlighet, full sysselsättning och integration av arbetsmarknaderna. Ett bättre och närmare samarbete med portalerna Europass och Ditt Europa vore dock önskvärt.

Att Euresförordningen tillför ett **EU-mervärde** bekräftas av de tillfrågade intressenterna, då medlemsstaterna själva inte hade kunnat stödja gränsöverskridande arbetskraftsrörlighet i samma utsträckning.

## Lärdomar

Slutsatserna av denna utvärdering leder fram till följande lärdomar vad gäller åtgärder för att förbättra genomförandet av Euresförordningen:

**Slutföra genomförandet av automatisk matchning.** Alla medlemmar och samarbetspartner bör se till att lediga platser och meritförteckningar överförs till Eures-portalen och slutföra kartläggningen eller antagandet av den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco) för att möjliggöra bättre matchningsresultat.

**Samordna Eures-portalen, Europassportalen och portalen Ditt Europa.** Europeiska kommissionen och Europeiska arbetsmyndigheten bör genomföra en analys av potentiella överlappningar vid tillhandahållandet av information och tjänster på portalen Ditt Europa (genom vilken förordningen om en gemensam digital ingång genomförs), Europassportalen och Eures-portalen.

**Stärka kommunikationen för att säkerställa Eures synlighet.** Europeiska samordningsbyrån bör utarbeta en ny kommunikationsstrategi för att uppnå enhetlig kommunikation på alla nivåer (regional nivå, nationell nivå och EU-nivå), identifiera ytterligare kommunikationskanaler, fastställa riktade kommunikationsåtgärder, koppla kommunikationsresultat till Eures resultat samt göra Eures-portalen mer synlig i olika sökmotorer.

**Förbättra kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls.** Europeiska kommissionen och Europeiska arbetsmyndigheten bör stödja en harmonisering av minimikvaliteten på tjänster i nätverket, särskilt vad gäller stöd efter rekrytering.

**Förbättra och förenkla övervakningen och uppgiftsinsamlingen.** Europeiska kommissionen och Europeiska arbetsmyndigheten bör i samarbete med de nationella samordningskontoren ytterligare integrera programplanerings- och övervakningsprocesserna, förbättra och förenkla insamlingen av uppgifter samt effektivisera övervakningen vad gäller Eures, den gemensamma digitala ingången och programmet för sysselsättning och social innovation (EaSI).

**Stärka utvidgningsinsatserna.** De nationella samordningskontoren bör öka sina ansträngningar för att identifiera, locka till sig och godkänna nya medlemmar och samarbetspartner. Europeiska samordningsbyrån bör underlätta processen genom vägledning, stöd och kunskapsutbyte.

Merparten av arbetet med att införliva dessa lärdomar pågår, men genom denna utvärdering blir det möjligt att rikta insatserna. På i princip alla områden krävs insatser och engagemang på både europeisk och nationell nivå. Detta är en del av Euresnätverkets karaktär. Om man inte är villig att ifrågasätta nätverkets karaktär kommer ändringar av den rättsliga ramen inte att bidra till att göra framsteg, tvärtom kommer de att avleda uppmärksamheten från de åtgärder som kommer att behöva vidtas. Kommissionen bör därför fortsätta med sina insatser för att till fullo genomföra Euresförordningen och utnyttja möjligheten till regelbunden rapportering enligt artikel 33 i Euresförordningen för att komplettera informationen i denna utvärdering.

1. Se artiklarna 44 och 47 i förordning (EU) 2019/1149 av den 20 juni 2019 om inrättande av Europeiska arbetsmyndigheten. [↑](#footnote-ref-2)
2. De Euresländer som inte är med i EU har ännu inte påbörjat arbetet med godkännande eftersom Euresförordningen togs över av den gemensamma EES-kommittén i slutet av 2019 och genomförandet på nationell nivå pågår för närvarande. [↑](#footnote-ref-3)
3. Den 19 november 2019 skickade kommissionen administrativa skrivelser till de medlemsstater som ännu inte följde bestämmelserna i Euresförordningen, särskilt i fråga om utbytet av meritförteckningar och systemet för godkännande. Beroende på de planerade datum för efterlevnad som anges i svaren på dessa skrivelser, den fortsatta övervakningen och analysen av genomförandet, kommer kommissionen att överväga ytterligare åtgärder. [↑](#footnote-ref-4)
4. I enlighet med artikel 19.3 i Euresförordningen och kommissionens genomförandebeslut (EU) 2018/1021. [↑](#footnote-ref-5)