



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 17.1.2014
COM(2014) 6 final

2014/0002 (COD)

Propunere de

REGULAMENT AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI

**privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă, accesul lucrătorilor
la serviciile de mobilitate și integrarea în continuare a piețelor forței de muncă**

(Text cu relevanță pentru SEE)

{SWD(2014) 9 final}
{SWD(2014) 10 final}

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

1.1. Domeniul de aplicare al propunerii

Prezenta propunere de regulament vizează sporirea accesului lucrătorilor la serviciile de sprijinire a mobilității forței de muncă în interiorul UE, susținând astfel mobilitatea echitabilă și îmbunătățind accesul la posibilități de angajare pe întreg teritoriul Uniunii.

Propunerea de regulament înlocuiește dispozițiile privind schimbul de informații referitoare la locurile de muncă disponibile, la candidaturi și la CV-uri între statele membre („compensarea”) cuprinse în prezent în capitolul II și la articolul 38 din Regulamentul nr. 492/2011¹ și are ca temei juridic articolul 46 din Tratatul privind funcționarea Uniunii („tratatul”). De asemenea, (re)instituie rețeaua de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă, așa-numita Rețea EURES, al cărei scop este de a oferi asistență în căutarea unui loc de muncă și în recrutare în toate statele membre. O rețea similară este activă în prezent pe baza unei decizii a Comisiei adoptate în 2012². Prin urmare, la adoptarea prezentului regulament, Comisia va abroga decizia de mai sus privind funcționarea actualei rețele EURES.

Articolul 45 din tratat garantează libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii, în timp ce articolul 46 stabilește măsuri menite să facă această libertate posibilă, în special asigurând o strânsă cooperare între serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPO). Comisia a introdus recent și o propunere de creare a unei rețele de SPO³ pentru intensificarea cooperării și învățării reciproce, în temeiul articolului 149 din tratat. Această rețea va urmări o gamă mai largă de obiective și inițiative, prin stimulente, și va completa prezenta propunere.

1.2. Motivarea propunerii

Libera circulație constituie una dintre cele patru libertăți fundamentale ale Uniunii Europene și un element esențial al cetățeniei UE. Articolul 45 din TFUE consacră dreptul cetățenilor UE de a se deplasa într-un alt stat membru în interes profesional.

Mobilitatea generează beneficii economice și sociale. Creșterea mobilității forței de muncă în interiorul UE va continua să crească posibilitățile de ocupare a forței de muncă pentru lucrători și să ajute angajatorii să completeze posturile vacante mai bine și mai repede. Acest lucru contribuie la dezvoltarea unei piețe europene a muncii cu un nivel ridicat al ocupării forței de muncă (articolul 9 din TFUE).

Mobilitatea forței de muncă în interiorul UE este relativ scăzută comparativ cu dimensiunea pieței forței de muncă și a populației active din UE. Mobilitatea anuală în interiorul fostei UE-27 este de 0,29 %, sub rata celei din Australia (1,5 % între 8 state) și a celei din Statele Unite ale Americii (2,4 % între 50 de state)⁴. Numai circa 7,5 milioane dintre persoanele active pe o piață europeană a muncii de 241 milioane (respectiv 3,1 %) sunt active economic într-un alt

¹ JO UE L 141, 27.5.2011, p. 1.

² Decizia Comisiei 2003/8/CE din 23 decembrie 2002 de punere în aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului cu privire la compensarea ofertelor și cererilor de locuri de muncă (JO L 5, 10.1.2003, p.16) a fost abrogată prin Decizia Comisiei 2012/733/UE din 26 noiembrie 2012 de punere în aplicare a Regulamentului (UE) nr. 492/2011 (JO UE L 328, 28.11.2012, p. 21). Prezenta decizie va intra în vigoare la 1.1.2014.

³ COM(2013) 430.

⁴ [OECD Economic Surveys European Union, March 2012](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en) sau http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en

stat membru⁵. În prezent, coexistă rate ridicate ale șomajului în unele state membre cu un număr mare de posturi vacante în altele.

A crescut în mod semnificativ numărul lucrătorilor care au indicat „intenții ferme” (ceea ce înseamnă proporția celor care plănuiesc să migreze în următoarele 12 luni) de a se muta pentru a munci în străinătate⁶. Înregistrarea pe lângă EURES indică faptul că se înregistrează o creștere a numărului de persoane în căutarea unui loc de muncă în afara frontierelor naționale. Numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate pe portalul EURES a crescut, între 2007 și decembrie 2013, de la 175 000 la 1 200 000, însă fără o creștere corespunzătoare a mobilității forței de muncă.

Astăzi, o medie anuală de circa 700 000 de persoane se mută pentru a munci într-un alt stat membru⁷, în vreme ce extrapolări ale anchetelor arată că aproximativ 2,9 milioane de cetățeni ai UE ar dori să se mute în același scop în următoarele 12 luni⁸. Aceasta reprezintă un potențial de mobilitate semnificativ și o provocare pentru rețeaua EURES.

Există numeroase motive pentru care potențialul de mobilitate al forței de muncă în interiorul UE rămâne în continuare neexploatat, iar cetățenii nu își realizează intențiile de a deveni lucrători mobili. Anchetele⁹ indică faptul că cele mai frecvente dificultăți practice preconizate sau întâlnite sunt lipsa cunoștințelor lingvistice relevante și dificultatea găsirii unui loc de muncă. UE poate contribui la abordarea celei din urmă printr-o sensibilizare sporită cu privire la posibilitățile de angajare în Uniune și prin dezvoltarea de servicii de asistență pentru a încuraja recrutările în interiorul UE. Acesta va fi rolul rețelei EURES consolidate.

Dacă funcționarea rețelei EURES a făcut obiectul mai multor modificări, la inițiativa Comisiei, prin decizia sa din 2012, capitolul II din Regulamentul 492/2011, care constituie cadrul european de reglementare pentru compensare și schimb de informații între statele membre cu privire la mobilitatea forței de muncă în interiorul UE, nu a fost modificat din 1992.

Este necesară o revizuire cuprinzătoare, care să reflecte noile tipuri de mobilitate, cererea sporită de mobilitate echitabilă, evoluția tehnologiei pentru schimbul de date privind locurile din muncă disponibile, utilizarea unei game variate de canale de recrutare de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și de către angajatori și rolul din ce în ce mai important al altor intermediari, pe lângă serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă (SPO), în furnizarea de servicii de recrutare. Mobilitatea echitabilă este înțeleasă ca mobilitatea care are loc în mod voluntar și care respectă legislația muncii și standardele de muncă, precum și drepturile lucrătorilor în cadrul Uniunii.

Concluziile Consiliului European din 28 și 29 iunie 2012 privind Pactul pentru creștere economică și locuri de muncă recunosc urgența politică a creșterii mobilității în interiorul UE în contextul ratelor ridicate ale șomajului: „*Portalul EURES ar trebui dezvoltat și transformat într-un veritabil instrument european de plasament și recrutare (...)*”. În Concluziile Consiliului European din 13 și 14 decembrie 2012 privind Analiza anuală a creșterii pe 2013 și ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, Comisia este invitată să propună un nou regulament privind EURES.

⁵ Această cifră nu include lucrătorii care își au domiciliul într-un stat membru și lucrează în altul (lucrătorii frontaliери).

⁶ Buletinul trimestrial privind ocuparea forței de muncă și situația socială din UE, iunie 2013, folosind date din sondajul Gallup World.

⁷ Aplicând rata anuală de 0,29 % la totalul forței de muncă (241 de milioane).

⁸ Aplicând datele sondajului Gallup World privind proporția persoanelor care plănuiesc să se mute în următoarele 12 luni, 1,2% în 2011 și 2012, la totalul forței de muncă (241 de milioane).

⁹ Sondajul special Eurobarometru 337: Mobilitatea geografică și piața forței de muncă (2009).

În Raportul privind cetățenia UE pe 2013¹⁰, Comisia s-a angajat să propună o inițiativă, în 2013, privind modernizarea EURES pentru creșterea rolului și al impactului serviciilor de ocupare a forței de muncă la nivel național și pentru îmbunătățirea coordonării mobilității forței de muncă în interiorul UE (acțiunea 2). Modernizarea EURES este, de asemenea, inclusă în Comunicarea Comisiei intitulată „Libera circulație a cetățenilor UE și a familiilor acestora: cinci acțiuni pentru a schimba situația”¹¹ din 25 noiembrie 2013 ca parte a acțiunilor menite să ajute autoritățile locale să aplice pe teren regulile UE privind libera circulație (acțiunea 5).

Conform cererii cuprinse în concluziile menționate mai sus, din 28 și 29 iunie 2012, ale Consiliului European, rețeaua EURES va fi extinsă treptat pentru a cuprinde și uceniciile și stagiile. Ocuparea forței de muncă prin recrutări în interiorul UE pentru tineri este susținută prin programul „Primul tău loc de muncă EURES”. Programul combină asistența personalizată în căutarea unui loc de muncă cu sprijinul financiar pentru cheltuielile de călătorie ocazionate de interviurile de angajare, de instalarea la noul loc de muncă etc. Comisia intenționează să sprijine în continuare astfel de programe. Propunerea de regulament ar trebui să consolideze, de asemenea, capacitatea serviciilor de ocupare a forței de muncă de a dezvolta parteneriate pentru a genera mai multe recrutări în interiorul UE pentru tineri. Pentru a asigura coerența măsurilor cu inițiativele în curs la nivelul UE, precum Marea coaliție pentru locuri de muncă în sectorul digital și Alianța europeană pentru ucenicii, se dorește ca rețeaua EURES să participe activ și la promovarea și dezvoltarea inițiativelor menționate.

1.3. Deficiențele rețelei EURES

Conform pachetului privind ocuparea forței de muncă¹², Comisia a adoptat în 2012 o decizie în vederea modernizării și consolidării rețelei EURES¹³. Decizia înlocuiește decizia din 2003 a Comisiei¹⁴ și este menită să ofere stimulente pentru a consolida activitățile de corelare a cererii cu oferta, de plasare și de recrutare din cadrul rețelei EURES actuale, printre altele prin deschiderea acestora la serviciile private de ocupare a forței de muncă (SPRO), în măsura posibilului, fără modificarea temeiului juridic (Regulamentul 492/2011). Decizia de punere în aplicare 2012/733/UE a Comisiei a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2014.

Există dovezi că rețeaua EURES, cu cei circa 900 de consilieri ai săi și cu platforma comună de compensare a ofertelor și cererilor de locuri de muncă la nivel european, portalul EURES, a ajutat multe persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și mulți angajatori să devină conștienți de posibilitățile oferite de mobilitate. Cei care fac apel la acest instrument și pot folosi serviciile pe care le oferă îl apreciază în general.

Cu toate acestea, este evident că acest instrument, așa cum funcționează astăzi, nu mai este suficient pentru a încuraja modele de mobilitate echitabile ca parte din soluțiile la dezechilibrele de pe piața europeană a muncii, în special având în vedere dimensiunea forței de muncă din UE și natura provocării în situația economică actuală. Au fost identificate următoarele deficiențe în funcționarea rețelei EURES:

- o listă incompletă a locurilor de muncă vacante și a CV-urilor accesibile la nivelul UE pentru toate statele membre (transparența piețelor forței de muncă);

¹⁰ COM(2013) 269 final.

¹¹ COM(2013) 837 final.

¹² COM(2012) 173 final.

¹³ JO L 328, 28.11.2012, p. 21.

¹⁴ JO L 5, 10.1.2003, p. 16.

- o capacitate limitată de corelare a portalului EURES care pune în comun locurile de muncă vacante și CV-urile la nivelul UE, din cauza gradului limitat de interoperabilitate semantică a datelor provenite din sistemele naționale privind locurile de muncă vacante (potențial de corelare automată);
- acces inegal la serviciile EURES de pe teritoriul UE, întrucât persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii nu primesc în mod sistematic toate informațiile necesare cu privire la EURES și nici nu primesc o ofertă de asistență suplimentară în prima etapă de recrutare (integrare);
- o disponibilitate limitată a asistenței la corelare, recrutare și plasare pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă și angajatorii care și-au manifestat interesul față de mobilitatea forței de muncă în interiorul UE, inclusiv în ceea ce privește accesul la măsurile active pe piața forței de muncă și la informații și consiliere privind securitatea socială (servicii de asistență);
- ineficiența schimbului de informații între statele membre cu privire la deficitul și la surplusul de forță de muncă, ceea ce împiedică o cooperare practică mai bine orientată în cadrul rețelei EURES (schimb de informații și cooperare).

1.4. Obiectivele propunerii

Obiectivul general este de a transforma rețeaua EURES într-un instrument eficace pentru orice persoană în căutarea unui loc de muncă sau angajator interesat de mobilitatea forței de muncă în interiorul UE. Obiectivele specifice ale propunerii vizează corectarea deficiențelor menționate după cum urmează:

- crearea, pe portalul EURES, a unei liste aproape complete a ofertelor de locuri de muncă, astfel încât persoanele în căutarea unui loc de muncă din toată Europa să aibă acces imediat la aceleași locuri de muncă vacante, precum și a unui amplu portofoliu de CV-uri disponibile, din care angajatori înregistrați să poată recruta;
- echiparea portalului EURES cu cele necesare pentru o bună corelare automată între locurile de muncă vacante și CV-urile din toate statele membre, cu traducere în toate limbile UE și înțelegerea aptitudinilor, competențelor, ocupațiilor și calificărilor dobândite la nivel sectorial și național;
- punerea la dispoziție a informațiilor de bază referitoare la rețeaua EURES în toată Uniunea, pentru orice persoană care își caută un loc de muncă sau angajator care caută servicii de recrutare, și oferirea sistematică a accesului la rețeaua EURES oricărei persoane interesate;
- asistență oferită oricărei astfel de persoane interesate de corelare, plasament și recrutare prin intermediul rețelei EURES;
- sprijinirea funcționării rețelei EURES prin schimbul de informații referitoare la deficitul și surplusul de forță de muncă și prin coordonarea acțiunilor între statele membre.

2. REZULTATELE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRII IMPACTULUI

2.1. Consultările cu statele membre

Evaluarea, în 2010, a rețelei EURES¹⁵ a constituit punctul de pornire pentru decizia din 2012. În contextul pregătirii deciziei din 2012, au avut loc consultări cu statele membre cu privire la deficiențele actuale și la posibile orientări viitoare pentru rețeaua EURES. Comitetul consultativ pentru libera circulație a lucrătorilor a fost consultat în mod oficial cu privire la proiectul de directivă în toamna anului 2012. Scopul principal al deciziei, acela de a reorienta serviciile oferite de EURES dinspre informare generală și orientare înspre îmbunătățirea corelării, plasamentului și recrutării, a fost salutat de toată lumea. Toate statele membre au sprijinit, de asemenea, ideea unui ciclu de programare și a unor indicatori comuni privind activitățile EURES, pentru a spori transparența cu privire la performanță, a intensifica schimbul de informații și a îmbunătăți coordonarea acțiunilor.

De atunci, statele membre individuale, în cadrul reuniunilor experților, și-au clarificat pozițiile privind domeniul de aplicare al eventualelor măsuri de punere în aplicare, în funcție de practicile și constrângerile naționale. În urma acestor reuniuni, s-a convenit să se adapteze abordarea în direcția deschiderii rețelei pentru alți furnizori de servicii decât SPO, pentru a acorda statelor membre mai mult timp și mai multă libertate în dezvoltarea de parteneriate la nivel național.

2.2. Consultări cu profesioniștii din domeniu

Pornind de la consultările menționate cu privire la rețeaua EURES în general, în 2013, au fost transmise chestionare pentru revizuirea practicilor privind accesul la locurile de muncă vacante la nivel național, accesul persoanelor în căutarea unui loc de muncă și al angajatorilor la rețeaua EURES și organizarea activităților de corelare, plasament și recrutare în cadrul rețelei EURES. Răspunsurile la chestionare confirmă deficiențele identificate de Comisie, prezentând, în același timp, o mare diversitate între statele membre cu privire la: (a) posturile vacante care sunt transmise spre compensare europeană (transparența piețelor forței de muncă), (b) situația de pornire pentru a permite corelarea automată, (c) modul în care se obține accesul la rețeaua EURES în practică (integrare) și (d) furnizarea efectivă de servicii de asistență.

2.3. Evaluarea impactului

În conformitate cu politica pentru o mai bună legiferare, Comisia a efectuat o evaluare a impactului politicilor alternative pentru soluționarea deficiențelor identificate.

Politicile alternative evaluate au fost: (1) păstrarea status quo-ului; (2) modificarea Regulamentului 492/2011 în ceea ce privește competențele Comisiei de punere în aplicare a dispozițiilor acestuia; (3) introducerea unui nou regulament, cu dispoziții complet noi, și (4) introducerea unui regulament nou cuprinzând un mandat specific pentru Comisie de a crește cooperarea dintre serviciile publice și cele private de ocupare a forței de muncă. Toate opțiunile au fost analizate cu referire la obiectivul general de a transforma rețeaua EURES într-un instrument eficient pentru orice persoană în căutarea unui loc de muncă sau angajator interesat de mobilitatea forței de muncă în interiorul UE.

Evaluarea impactului a demonstrat că prima opțiune ar putea duce la întârzierea reformei lansate odată cu decizia din 2012. A doua opțiune ar permite Comisiei să propună măsuri adecvate și să continue procesul de instituire a unui instrument mai eficient, dar, având în vedere constrângerile din unele state membre, nu se putea preconiza ca această opțiune să

¹⁵ COM(2010) 731 final.

asigure rezultatul dorit al deciziei fără modificări ale Regulamentului 492/2011. De asemenea, a doua opțiune nu ar rezolva pe deplin deficiențele privind corelarea automată, integrarea, serviciile de asistență sau schimbul de informații și cooperarea. Prin urmare, opțiunea preferată este înlocuirea Regulamentului 492/2011 și a deciziei din 2012 cu un instrument de sine stătător, care să combine dispozițiile celor două instrumente și să abordeze toate deficiențele identificate. În cadrul acestei opțiuni, o serie de alternative specifice au fost eliminate, întrucât nu erau proporționale cu obiectivele. În cazul celei de-a patra opțiuni, care ar adăuga la opțiunea 3 un mandat care să permită Comisiei să instituie, în mod autonom, parteneriate cu noi servicii de ocupare a forței de muncă în interesul rețelei EURES în ansamblu, s-a considerat că depășește ceea ce este strict necesar în acest stadiu.

Comitetul de evaluare a impactului (IAB) a emis un aviz cu privire la proiectul de evaluare a impactului la 5 decembrie 2013. Avizul CEI, precum și evaluarea finală a impactului și rezumatul acesteia sunt publicate împreună cu prezenta propunere.

3. ELEMENTELE JURIDICE ALE PROPUNERII

3.1. Temei juridic

Prezenta propunere se bazează pe articolul 46 din TFUE, același temei juridic ca și cel al Regulamentului (UE) nr. 492/2011, care permite adoptarea de regulamente sau directive în conformitate cu procedura legislativă ordinară.

3.2. Principiul subsidiarității și principiul proporționalității

Intențiile propunerii de regulament sunt strâns legate de obiectivele enunțate la articolul 3 alineatul (3) din TUE, conform căruia Uniunea Europeană instituie o piață liberă întemeiată pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social, la articolul 9 din TFUE, privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă și garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, și la articolul 45 din TFUE (privind „dreptul de a accepta ofertele reale de încadrare în muncă [...] în acest scop pe teritoriul statelor membre”).

Diferitele măsuri specifice din prezenta propunere sunt strâns legate între ele. Acestea se consolidează reciproc și, împreună, ar trebui să transforme rețeaua EURES într-un instrument de bază pentru orice persoană în căutarea unui loc de muncă sau angajator interesat de mobilitatea forței de muncă în interiorul UE. În măsura în care aceste măsuri implică extinderea obligațiilor actuale legate de transparență, facilitarea corelării automate, asigurarea accesului egal în întreaga Uniune la rețeaua EURES, definirea unor servicii de asistență mai practice și extinderea regimurilor actuale de schimb de informații, ele sunt considerate un răspuns cuprinzător, dar echilibrat la diferitele deficiențe ale cadrului actual de cooperare. Măsurile sunt, de asemenea, adecvate din perspectiva situației șomerilor pe piețele forței de muncă, a nevoilor solicitanților de locuri de muncă („intenții ferme”) și a evoluțiilor (tehnologice) de pe piețele locurilor de muncă vacante și recrutării.

Fiecare măsură individuală în parte se justifică drept măsură destinată aplicării practice a liberei circulații a lucrătorilor, libertate identificată la articolul 46 din tratat. Fiecare măsură este menită să îmbunătățească „asigurarea cooperării strânse între serviciile naționale pentru ocuparea forței de muncă” [articolul 46 litera (a) din TFUE] și/sau să redefinească „mecanisme proprii” de corelare a cererii cu oferta de locuri de muncă [articolul 46 litera (d) din TFUE].

Cum compensarea locurilor de muncă vacante, a cererilor de locuri de muncă și a CV-urilor din afara granițelor și plasarea ulterioară a lucrătorilor presupun ambele un cadru comun de cooperare între organizații din diferite state membre, obiectivele propunerii nu pot fi realizate

în mod satisfăcător de statele membre singure și, prin urmare, este necesară acțiunea la nivelul UE.

În conformitate cu principiul proporționalității, prezentul regulament nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor. Pentru asigurarea transparenței, statele membre vor pune la dispoziția portalului EURES doar locurile de muncă vacante și CV-urile deja disponibile la nivel național. Corelarea automată se va realiza prin utilizarea de instrumente de interoperabilitate simple și nu prin impunerea unui sistem de clasificare comun pentru utilizare la nivel național. Integrarea, respectiv integrarea serviciilor EURES în activitatea de birouri de informații a serviciilor de ocupare a forței de muncă, poate fi realizată prin informații standard (online și/sau pe suport de hârtie) și este importantă numai în situațiile în care persoane sau entități individuale din grupul-țintă solicită contactul direct (respectiv în cazul unei cereri de prestări de servicii adresată serviciilor de ocupare a forței de muncă). Serviciile de asistență pot fi furnizate la nivel național printr-o gamă de opțiuni și canale, iar intensitatea și sfera de aplicare a acestora pot fi condiționate în funcție de situația individuală a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și a angajatorilor. Statele membre vor face în mod mai sistematic schimb de informații naționale privind deficitul și surplusul de forță de muncă și politicile conexe, însă decizia privind aceste politici nu intră în domeniul de aplicare al regulamentului.

4. IMPLICAȚIILE BUGETARE

Prezenta propunere nu va avea niciun impact bugetar specific asupra bugetului UE. Orice activitate desfășurată de Comisia Europeană pentru rețeaua EURES care ar putea genera o un necesar de resurse umane și/sau financiare intră în domeniul de aplicare al Regulamentului de instituire a Programului pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială („EaSI”) (2014-2020)¹⁶, iar cheltuielile aferente vor fi acoperite din alocările bugetare anuale pentru programul menționat.

Pentru perioada 2014-2020, acest program al UE va suporta cheltuielile aferente măsurilor orizontale precum portalul EURES, programul comun de formare, programele specifice de mobilitate, cum ar fi „Primul tău loc de muncă EURES” și elaborarea clasificării europene a aptitudinilor/competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO). Pentru aceeași perioadă, activitățile din statele membre în domeniul mobilității forței de muncă în interiorul UE sunt eligibile în cadrul Fondului social european.

5. DESCRIEREA DETALIATĂ A PROPUNERII

5.1. Capitolul I – Dispoziții generale

Prezentul capitol definește obiectul propunerii (articolul 1) și principalele concepte (articolul 2).

Propunerea integrează într-un cadru unic dispozițiile capitolului II și ale articolului 38 din Regulamentul 492/2011 și ale Deciziei 733/2012/UE a Comisiei privind rețeaua EURES.

În întregul text al propunerii, se face trimitere la lucrători și la angajatori ca grupuri-țintă. Lucrătorii sunt definiți cu referire la drepturile conferite cetățenilor conform articolului 45 din TFUE. În scopul aplicării dispozițiilor, aceștia sunt cetățenii aflați în căutarea unui loc de

¹⁶ Regulamentul (UE) nr. 1296/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 decembrie 2013 privind Programul Uniunii Europene pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială („EaSI”) și de modificare a Deciziei nr. 283/2010/UE de instituire a unui instrument european de microfinanțare Progress pentru ocuparea forței de muncă și incluziune socială, JO L 347, 20.12.2013, p. 238.

muncă și care au dreptul să desfășoare o activitate salariată și să exercite activitatea respectivă pe teritoriul unui alt stat membru. Cu toate acestea, lucrătorii pot fi resortisanți ai țărilor terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru și cu drept de muncă, cu condiția să se poate deplasa într-un alt stat membru.

Propunerea cuprinde, de asemenea, aceleași categorii de cetățeni atunci când aceștia caută posibilități de a participa la ucenicii sau la stagii la locul de muncă care implică un contract de muncă. Pentru a răspunde solicitării Consiliului European din 28-29 iunie 2012, unii membri ai rețelei EURES explorează deja, la nivel neoficial, posibilitatea de a extinde rețeaua EURES pentru a include și uceniciile și stagiile. În cursul anului 2014, va fi lansat un proiect-pilot care le va permite statelor membre să facă schimb de oferte și de candidaturi, pe bază voluntară. Obiectivul ar trebui să fie dezvoltarea progresivă a schimbului de informații, de oferte și de cereri în acest domeniu și dincolo de situațiile care implică un contract de muncă.

5.2. Capitolul II — Instituirea rețelei EURES

Prezentul capitol reinstituie rețeaua EURES (articolul 3). Acesta stabilește componența rețelei [articolul 4 alineatul (1)], precum și rolurile și responsabilitățile respective ale: a) Comisiei (Biroul european de coordonare, articolul 6), b) organismelor desemnate de statele membre pentru aplicarea prezentului regulament (birourile naționale de coordonare, articolul 7) și c) organizațiilor care participă în cadrul rețelei EURES în calitate de furnizori de servicii (partenerii EURES, articolul 9). Deoarece este vorba despre o rețea de asistență reciprocă, toate organizațiile menționate dețin responsabilitățile în comun [articolul 4 alineatul (2)].

Rețeaua EURES contribuie la obiectivele politice generale (articolul 5). Ca instrument care facilitează mobilitatea forței de muncă în interiorul UE, rețeaua constituie una dintre multele soluții și politici de promovare a unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă.

Articolul 8 stabilește cadrul pe baza căruia fiecare stat membru individual va autoriza organizațiile să intre în rețeaua EURES ca parteneri EURES, sub rezerva aplicării criteriilor comune minime stabilite în anexă [articolul 8 alineatul (4)]. Această dispoziție este principalul instrument pentru extinderea numărului de membri ai rețelei EURES în temeiul prezentei propuneri.

Scopul este de a stabili un mecanism flexibil, care să le permită statelor membre să includă (treptat) în rețeaua EURES toate organizațiile considerate utile pentru atingerea obiectivelor rețelei EURES:

- în primul rând, nu este prevăzută nicio definiție a unei organizații candidate, astfel încât se poate permite accesul unei game largi de organizații relevante, inclusiv al serviciilor de ocupare a forței de muncă private sau din sectorul terțiar, al organizațiilor patronale, al sindicatelor, al camerelor de comerț și al organizațiilor neguvernamentale care sprijină lucrătorii migranți. Toate aceste organizații ar putea să contribuie în mod semnificativ, într-un fel sau altul, la promovarea mobilității forței de muncă în interiorul UE;
- în al doilea rând, întrucât unele dintre aceste organizații pot fi supuse unor restricții specifice în ceea ce privește mandatul lor, statutul juridic sau capacitatea administrativă, li se oferă posibilitatea de a alege să participe la doar anumite părți ale activităților rețelei EURES [articolul 9 alineatul (1)];
- în al treilea rând, aceste organizații pot deveni partenerii EURES în colaborare cu alte organizații [articolul 8 alineatul (6)]. Cadrul permite astfel multă flexibilitate în crearea de parteneriate la nivel național și, astfel, permite dezvoltarea treptată a unor

programe ample de informare geografică și tematică și furnizarea de servicii la nivel național în funcție de modelele de mobilitate și de nevoi.

Articolul 8 alineatul (3) introduce dreptul de a solicita includerea pentru serviciile de ocupare a forței de muncă. Acest drept poate fi exercitat numai în țara în care serviciile de ocupare a forței de muncă în cauză în desfășoară în mod legal activitatea (principiul teritorialității). În timp ce serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă (SPO) vor continua să joace un rol de bază în cadrul rețelei EURES (articolul 10), revizuirea cererilor de includere a altor tipuri de servicii de ocupare a forței de muncă se va realiza de către statele membre individuale. Un stat membru poate introduce criterii suplimentare față de cele prevăzute în anexă, în cazul în care consideră necesar acest lucru [articolul 8 alineatul (5)].

Articolul 11 introduce un organism unic de guvernare pentru a facilita colaborarea practică între Comisie și statele membre pentru prezentul regulament.

5.3. Capitolul III — Transparența

Acest capitol introduce măsurile specifice privind transparența și corelarea automată:

- crearea, pe portalul EURES, a unei liste aproape complete a ofertelor de locuri de muncă, astfel încât persoanele în căutarea unui loc de muncă din toată Europa să aibă acces imediat la aceleași locuri de muncă vacante, precum și a unui amplu portofoliu de CV-uri disponibile, din care angajatori înregistrați să poată recruta (articolele 14, 15 și 17);
- echiparea portalului EURES cu cele necesare pentru o bună corelare automată între locurile de muncă vacante și CV-urile din toate statele membre, cu traducere în toate limbile UE și înțelegerea aptitudinilor, competențelor, ocupațiilor și calificărilor dobândite la nivel național (articolul 16).

Dispozițiile acestui capitol sprijină în mod explicit extinderea principiului transparenței la alte organizații decât SPO, în principiu prin participarea voluntară în cadrul rețelei EURES a partenerilor EURES. În plus, SPO sunt încurajate să dezvolte parteneriate cu orice alte organizații relevante, pe principiul accesului facil la portalul EURES [articolul 15 alineatul (2)], și să faciliteze transferul de informații la nivel național prin crearea unei platforme naționale [articolul 15 alineatul (5)].

O listă aproape completă a locurilor de muncă vacante

În prezent, nu toate statele membre pun la dispoziția portalului EURES toate locurile de muncă vacante publicate și disponibile la nivel național. Articolul 14 alineatul (1) litera (a) va cere statelor membre să pună la dispoziția portalului EURES toate ofertele de locuri de muncă pe care le publică la nivel național și, prin urmare, extinde domeniul de aplicare al articolului 13 din Regulamentul 492/2011.

În primul rând, acest lucru înseamnă eliminarea tuturor limitărilor administrative generale din prezent din calea transferului locurilor de muncă vacante către portalul EURES, cum ar fi cele legate de natura și durata contractului sau de intențiile de recrutare ale angajatorilor [articolul 14 alineatul (2)].

În al doilea rând, presupune adăugarea la lista posturilor vacante existente a locurilor de muncă vacante: (a) disponibile pe lângă SPO la nivel local sau regional, dar care, până în prezent, nu au fost puse la dispoziție și la nivel central sau al portalului EURES; (b) de la părți terțe, cum ar fi serviciile private de ocupare a forței de muncă, în cazul în care acestea sunt puse la dispoziția SPO pe baza acordurilor naționale existente și (c) de la partenerii EURES.

Având în evoluțiile tehnologice relativ recente legate de parcurgerea eficientă a internetului, numărul limitat de state membre care utilizează astfel de instrumente și posibilele probleme legate de protecția datelor, în acest stadiu nu se propune să se solicite statelor membre să pună la dispoziția portalului EURES date recoltate prin programe de parcurgere a internetului (*web crawlers*), în conformitate cu legislația națională.

Un amplu portofoliu de cereri de locuri de muncă și de CV-uri

În prezent, nu are loc niciun schimb electronic automat de informații privind CV-urile sau profilul persoanelor în căutarea unui loc de muncă la nivel european, în pofida formulării din articolul 13 din Regulamentul 492/2011. Articolul 14 alineatul (1) litera (b) va cere statelor membre ca, pe viitor, să pună la dispoziția portalului EURES cererile de locuri de muncă și CV-urile disponibile la nivel național, cu condiția ca persoanele în cauză să își fi dat acordul cu privire la transmiterea lor către portalul EURES.

Acesta va acoperi transmiterea către portalul EURES a datelor puse la dispoziție de solicitanții de locuri de muncă: (a) direct către SPO; (b) către SPO ca urmare a unor acorduri sau înțelegeri privind schimbul de date între SPO și alte servicii de ocupare a forței de muncă și (c) către partenerii EURES. Acest lucru ar permite angajatorilor înregistrați pe portalul EURES accesul direct la un portofoliu mai amplu de CV-uri.

Mecanisme de asistență la accesul online pentru persoane în căutarea unui loc de muncă și pentru angajatori

Pentru a simplifica schimbul transfrontalier de cereri de locuri de muncă, de CV-uri și de informații privind posturile vacante dintre persoanele în căutarea unui loc de muncă și angajatori, se introduc două obligații: (a) articolul 15 le impune SPO și celorlalți parteneri EURES să îmbunătățească accesul, pe portalul EURES, la portalurile de căutare de locuri de muncă pe care le gestionează și (b) articolul 17 prevede că SPO și alți parteneri EURES care își înregistrează datele au obligația să ofere persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor asistență adecvată atunci când doresc să se înregistreze, la rândul lor, pe portalul EURES.

Corelarea automată

Comisia Europeană elaborează în prezent o clasificare europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor. Deși funcția sa principală este de a servi ca motor automatizat de corelare pe bază de competențe pentru portalul EURES, aceasta va permite și interoperabilitatea deplină a datelor între portalurile naționale de căutare a unui loc de muncă din întreaga Europă.

Din punct de vedere tehnic, nu este necesară armonizarea sistemelor de clasificări pentru a realiza interoperabilitatea în scopul corelării automate. Pentru a introduce în legislația Uniunii un mecanism corespunzător, care să permită tuturor statelor membre să dezvolte corelarea transfrontalieră automată pe portalurile naționale de căutare de locuri de muncă, articolul 16 prevede doar că statele membre vor întocmi un inventar inițial pentru a identifica toate corespondențele între clasificările naționale și cele europene. Articolul 16 alineatul (3) stabilește un termen pentru toate statele membre, după care toate datele puse în comun ar trebui să fie interoperabile, cu condiția utilizării de standarde tehnice și de modele [articolul 16 alineatul (5)].

Responsabilitățile pentru calitatea datelor

Responsabilitatea pentru calitatea locului de muncă vacant, pentru exactitatea informațiilor pe care le furnizează, precum și pentru conformitatea acestora cu legislația și standardele naționale îi revine organizației care pune aceste informații la dispoziția portalului EURES.

Pentru a informa utilizatorii portalului cu privire la această responsabilitate, pe portal există o clauză de declinare a responsabilității din partea Comisiei. Articolul 14 alineatul (4) se referă la necesitatea unor astfel de legi și standarde naționale, alineatul (5) stabilește principiul cooperării și al schimbului de informații în acest domeniu, iar alineatul (6) prevede că sursa datelor privind locurile de muncă vacante trebuie să poată fie urmărită (de către organizația care o pune la dispoziție).

5.4. Capitolul IV – servicii de asistență

Acest capitol introduce măsurile specifice privind integrarea și serviciile de asistență:

- punerea la dispoziție a informațiilor de bază privind rețeaua EURES în toată Uniunea, pentru orice persoană care își caută un loc de muncă sau angajator care caută servicii de recrutare, și oferirea sistematică a accesului la rețeaua EURES oricărei persoane interesate [articolul 19 și articolul 20 alineatul (1)];
- acordarea de asistență oricărei astfel de persoane interesate de corelare, plasament și recrutare prin intermediul rețelei EURES [articolul 20 alineatele (2)-(4) și articolele 21-23].

Dispozițiile acestui capitol sprijină în mod explicit extinderea furnizării de servicii de asistență de către alte organizații decât SPO, în principiu prin participarea voluntară în cadrul rețelei EURES a partenerilor EURES. În plus, SPO sunt încurajate să dezvolte parteneriate pentru a promova pachete de servicii coerente pentru angajatori în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă în interiorul UE [articolul 21 alineatul (4)].

Principii

Articolul 18 alineatele (1) și (2) consacră principiul că statele membre trebuie să asigure accesul efectiv la rețeaua EURES pe teritoriul lor și respectiv ideea că acestea elaborează o abordare coordonată a serviciilor de asistență, ținând seama de responsabilitatea lor în raport cu sistemul de autorizare a partenerilor EURES, de buna funcționare a biroului național de coordonare și de rolul SPO de a servi interesul public în acest domeniu. Articolul 18 alineatul (3) identifică meniul de opțiuni referitoare la furnizarea de servicii pe teritoriul fiecărui stat membru.

Articolul 18 alineatul (5) consacră principiul că serviciile de asistență pentru lucrători trebuie să fie gratuite, în timp ce, pentru majoritatea serviciilor de asistență dedicate angajatorilor, se pot percepe taxe în conformitate cu practicile naționale [articolul 18 alineatul (6)].

Integrare

Articolul 19 și articolul 20 alineatul (1) prevăd, respectiv, că (a) fiecare lucrător și fiecare angajator care se înregistrează pentru a primi servicii în calitate de client din partea unui serviciu de ocupare a forței de muncă din UE trebuie să primească informațiile de bază necesare cu privire la serviciile oferite de EURES și (b) că fiecare lucrător interesat trebuie să fie informat în mod proactiv cu privire la „oferta EURES” de asistență suplimentară.

Servicii de asistență

În practica actuală, organizațiile din cadrul rețelei EURES sunt invitate să furnizeze servicii de informare și de consiliere persoanelor în căutarea unui loc de muncă și respectiv angajatorilor, după cum urmează:

- (...) să asiste și să consilieze persoanele în căutarea unui loc de muncă interesate să lucreze în străinătate cu privire la posturile vacante adecvate și să furnizeze ajutor și asistență în elaborarea candidaturii și a CV-ului, în conformitate cu modelul de CV

european recomandat. Persoanelor în căutarea unui loc de muncă li se oferă posibilitatea de a-și înregistra CV-urile în baza de date EURES;

- (...) să furnizeze informații și servicii de recrutare angajatorilor care doresc să recruteze persoane din alte țări, inclusiv consiliere și asistență la specificarea profilului potențialilor candidați. Ele promovează baza de date cu CV-uri a EURES ca instrument care le oferă angajatorilor acces la o listă a persoanelor interesate de locuri de muncă în străinătate.

Prin decizia din 2012, statele membre au fost invitate să se concentreze mai mult asupra corelării ofertelor și cererile, asupra plasamentului și asupra recrutării.

Pentru a sprijini o punere în aplicare mai consecventă în cadrul rețelei EURES, legislația UE ar trebui să specifice serviciile de asistență care trebuie oferite persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor interesați de asistență în domeniul mobilității forței de muncă în interiorul UE. Articolele 20-23 se referă la o gamă largă de servicii, precum informații de bază și orientări, o asistență mai personalizată, inclusiv privind securitatea socială, și asistența după recrutare.

Servicii de asistență specifice

Lucrătorii frontalieri se confruntă cu probleme specifice în ceea ce privește asigurările sociale, impozitarea și asigurările, necesitând, prin urmare, asistență specifică.

Statele membre în cauză pot decide să instituie structuri de servicii și de cooperare în regiunile transfrontaliere, iar acolo unde există, serviciile de asistență pentru lucrătorii transfrontalieri trebuie să includă: (a) soluții de tip ghișeu unic pentru comunicarea privind locurile de muncă vacante, cererile de locuri de muncă și CV-urile [articolul 15 alineatul (6)]; (b) informații de bază dedicate [articolul 19 alineatul (2)] și (c) în ceea ce privește securitatea socială, acces online integrat [articolul 23 alineatul (2)], precum și asistență și trimitere către autoritățile competente în materie de securitate socială [articolul 23 alineatul (3)].

O formă specifică de astfel de structuri de asistență sunt parteneriatele transfrontaliere. Sub îndrumarea SPO din statele membre, acestea pot reuni, în diferite forme de parteneriat, în funcție de nevoile pieței transfrontaliere a muncii, serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă, angajatorii și organizațiile sindicale, autoritățile locale și alte instituții care se ocupă de probleme legate de ocuparea forței de muncă și de formarea profesională în regiunile de frontieră. Regiunile transfrontaliere care se califică pentru o structură de asistență specifică sunt bazine ocupaționale în care există niveluri semnificative de deplasări transfrontaliere în interes profesional sau un potențial clar pentru acestea.

Accesul nediscriminatoriu la politicile active în domeniul pieței forței de muncă (PADPFM)

Articolul 24 stabilește principiul conform căruia nu se face niciun fel de discriminare în ceea ce privește accesul la PADPFM între resortisanții care se deplasează pe teritoriul țării proprii și resortisanții care se deplasează în alte state membre (egalitate de tratament în caz de mobilitate spre exterior). Acesta este un corolar al articolului 5 din Regulamentul 492/2011, care prevede că lucrătorii care caută un loc de muncă într-un stat membru primesc pe teritoriul acestuia aceeași asistență ca și cea acordată propriilor resortisanți de statul membru respectiv (tratamentul egal în caz de mobilitate spre interior).

5.5. Capitolul V — Relația cu politicile de mobilitate

Acest capitol introduce o măsură specifică:

- pentru sprijinirea funcționării rețelei EURES prin schimbul de informații referitoare la deficitul și surplusul de forță de muncă și prin coordonarea acțiunilor între statele membre (articolele 25-30).

Dispozițiile acestui capitol sprijină în mod explicit extinderea colectării și revizuirii informațiilor, datelor și indicatorilor de către alte organizații decât SPO, prin participarea partenerilor EURES, în cadrul rețelei EURES.

Obiectivul global al schimbului de informații și raportarea

Obiectivul global al acestui capitol este de a consolida mecanismele existente pentru schimbul de informații în cadrul rețelei EURES, acolo unde acesta este benefic pentru calitatea realizărilor colective concrete sau pentru coordonarea politicilor statelor membre.

Activitățile referitoare la schimbul de informații

Articolul 25 preia o dispoziție convenită în cadrul negocierilor privind Programul UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI). Acest lucru ar trebui să contribuie la integrarea în activitatea rețelei EURES a analizei datelor cu privire la fluxurile și modelele de mobilitate. Întrucât această dispoziție își are locul mai curând în Regulamentul EURES, se propune abrogarea articolului corespunzător din Programul EaSI (a se vedea articolul 35).

Articolul 26 introduce obligația, pentru statele membre, de a face schimb de informații referitoare la piața muncii relevante pentru mobilitatea forței de muncă în interiorul UE. Acest lucru va ajuta statele membre să stabilească o corelație între acțiunile din cadrul rețelei EURES și imaginea de ansamblu a politicilor de mobilitate.

Articolul 27 are menirea de a încuraja toate organizațiile din cadrul rețelei EURES, respectiv birourile de coordonare, SPO și alți parteneri EURES, să împărtășească în mod deschis și proactiv informațiile disponibile referitoare situația din fiecare stat membru care pot fi utile pentru lucrătorii interesați de mobilitatea forței de muncă în interiorul UE. Până în prezent, aceste informații sunt doar colectate de birourile de coordonare și apoi introduse pe portalul EURES. O abordare ascendentă mai incluzivă la compilarea acestui tip de informații va fi benefică pentru lucrători. Rezultatul ar putea fi consolidat sub forma unor modele agreate [articolul 27 alineatul (3)].

Articolul 28 preia abordarea privind programarea din decizia din 2012. Schimbul de informații privind activitățile planificate, resursele și monitorizarea între birourile naționale de coordonare ar trebui să consolideze eficiența de ansamblu a rețelei EURES. Acesta poate consolida sinergiile și dezvoltarea de proiecte comune specifice de recrutare.

Activitățile legate de raportare

Articolul 29 stabilește modalități de măsurare a rezultatelor rețelei EURES.

Articolul 30 vizează continuarea abordării adoptate prin articolul 17 din Regulamentul 492/2011 de a prezenta un raport la fiecare doi ani cu privire la punerea în aplicare a capitolului II din regulament.

5.6. Capitolul VI - Dispoziții finale

Articolul 31 clarifică faptul că toate măsurile prevăzute în prezentul regulament trebuie aplicate în conformitate cu legislația UE privind protecția datelor personale și cu măsurile naționale de punere în aplicare a acesteia. Întrucât Comisia, în calitate sa de Birou european de coordonare, este una dintre părțile implicate, trebuie respectat și Regulamentul 45/2001.

Articolul 32 prevede o evaluare ex post privind punerea în aplicare a prezentului regulament.

Articolele 33 și 34 sunt dispoziții standard ale legislației secundare a UE referitoare la aplicarea articolelor 290 și 291 din TFUE.

Articolul 35 identifică dispozițiile care urmează să fie abrogate.

Articolul 36 subliniază existența unor dispoziții tranzitorii în conformitate cu tratatele de aderare. Această dispoziție se aplică Croației.

Propunere de

REGULAMENT AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI**privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă, accesul lucrătorilor la serviciile de mobilitate și integrarea în continuare a piețelor forței de muncă**

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,
 având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 46,
 având în vedere propunerea Comisiei Europene,
 după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,
 având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European¹⁷,
 având în vedere avizul Comitetului Regiunilor¹⁸,
 după consultarea Autorității Europene pentru Protecția Datelor,
 hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,
 întrucât:

- (1) Libera circulație a lucrătorilor este una dintre libertățile fundamentale ale cetățenilor Uniunii și unul dintre pilonii pieței interne în Uniune, consacrat prin articolul 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (denumit în continuare „tratatul”). Punerea sa în aplicare este asigurată de legislația Uniunii destinată să garanteze exercitarea deplină a drepturilor conferite cetățenilor Uniunii și membrilor familiilor acestora.
- (2) Libera circulație a lucrătorilor este un element esențial pentru dezvoltarea unei pieței mai integrate a forței de muncă din Uniune, care să permită mobilitatea lucrătorilor din zone cu o rată ridicată a șomajului către zone caracterizate de un deficit de forță de muncă. Aceasta contribuie, de asemenea, la găsirea competențelor adecvate pentru posturile vacante și la eliminarea blocajelor existente pe piața muncii.
- (3) Dispozițiile Regulamentului 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (codificare)¹⁹ au instituit mecanisme de compensare și de schimb de informații, iar Decizia de punere în aplicare 2012/733/UE a Comisiei din 26 noiembrie 2012 a stabilit dispoziții privind funcționarea unei rețele denumite EURES (European Employment Services), în conformitate cu regulamentul menționat. Acest cadru de reglementare necesită o revizuire, care să reflecte noile tipuri de mobilitate, cererile sporite de mobilitate echitabilă, evoluția tehnologiei pentru schimbul de date privind locurile din muncă disponibile, utilizarea unei game variate de canale de recrutare de către persoanele

¹⁷ JO C , , p. .

¹⁸ JO C , , p. .

¹⁹ JO UE L 141, 27.5.2011, p. 1.

aflate în căutarea unui loc de muncă și de către angajatori și rolul din ce în ce mai important al altor intermediari, pe lângă serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă (SPO), în furnizarea de servicii de recrutare.

- (4) Pentru a ajuta lucrătorii care se bucură de dreptul la liberă circulație să își exercite în mod efectiv acest drept, se oferă asistență în conformitate cu prezentul regulament oricărui resortisant al Uniunii care are dreptul de a desfășura o activitate salariată și membrilor familiilor acestora, în conformitate cu articolul 45 din tratat. Statele membre acordă acces egal oricărui resortisant al unei țări terțe care beneficiază, conform legislației Uniunii sau celei naționale, de egalitate de tratament cu propriii resortisanți în acest domeniu.
- (5) Creșterea interdependenței dintre piețele forței de muncă impune o cooperare sporită între serviciile de ocupare a forței de muncă în vederea punerii în aplicare a liberei circulații a lucrătorilor, printr-o mobilitate voluntară și echitabilă a forței de muncă în interiorul Uniunii, în conformitate cu articolul 46 litera (a) din tratat și, prin urmare, este necesar să se instituie un cadru comun de cooperare între statele membre și Comisie privind mobilitatea forței de muncă în cadrul Uniunii. Acest cadru ar trebui să reunească locurile de muncă vacante din întreaga Uniune și posibilitatea de a candida pentru posturile vacante respective (procedeu denumit „compensare”), să definească furnizarea de servicii de asistență conexe lucrătorilor și angajatorilor și să prevadă o abordare comună a schimburilor de informații necesare pentru a facilita cooperarea menționată anterior.
- (6) În „Pactul pentru creștere economică și locuri de muncă”, Consiliul European a solicitat să se exploreze posibilitatea de a extinde rețeaua EURES pentru a cuprinde și uceniciile și stagiile; programele de ucenicie și de stagiu pot intra sub incidența prezentului regulament, cu condiția ca persoanele respective să fie considerate lucrători în sensul drepturilor conferite cetățenilor în temeiul articolului 45 din tratat. Trebuie introdus un schimb adecvat de informații generale privind mobilitatea pentru ucenicii și stagii în cadrul Uniunii și trebuie dezvoltată asistența corespunzătoare pentru candidații la posturile respective, pe baza unui mecanism de compensare a ofertelor, de îndată ce un astfel de mecanism de compensare va fi considerat fezabil în conformitate cu standardele corespunzătoare și cu respectarea competențelor statelor membre.
- (7) Este necesară o aplicare mai coerentă în întreaga Uniune a compensării, a serviciilor de asistență, precum și a schimbului de informații privind mobilitatea forței de muncă în cadrul Uniunii. Prin urmare, este necesar ca rețeaua EURES să fie instituită ca parte integrantă a cadrului comun de cooperare între statele membre și Comisie. Ar trebui stabilite rolurile și responsabilitățile diferitelor organizații care participă la rețea, precum Comisia Europeană („Biroul european de coordonare”), organismele desemnate de statele membre să ia măsuri la nivel național („birourile naționale de coordonare”) și organizațiile care asistă persoanele în căutarea unui loc de muncă și angajatorii („partenerii EURES”).
- (8) Cooperarea transfrontalieră și transnațională și sprijinul pentru toate organizațiile care desfășoară activități pentru EURES în statele membre ar fi facilitate de o structură la nivel de Uniune („Biroul european de coordonare”), care ar trebui să asigure informații, activități de formare, instrumente și orientări comune. Această structură ar trebui să fie responsabilă, de asemenea, de dezvoltarea Portalului mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă (portalul EURES), platforma IT comună. Pentru

orientarea activității acesteia, ar trebui elaborate programe de lucru multianuale, în consultare cu statele membre.

- (9) Statele membre ar trebui să înființeze birouri de coordonare la nivel național, pentru a furniza sprijin general și asistență pentru toate organizațiile care desfășoară activități pe teritoriul lor pentru EURES și a sprijini cooperarea cu omologii lor din celelalte state membre, precum și cu Biroul european de coordonare. Birourile de coordonare ar trebui să aibă în special misiunea de a soluționa reclamațiile și problemele legate de locurile de muncă vacante și de a verifica respectarea regulilor în ceea ce privește mobilitatea voluntară și echitabilă a forței de muncă în cadrul Uniunii.
- (10) Participarea partenerilor sociali în cadrul rețelei EURES contribuie, în special, la analizarea obstacolelor care stau în calea mobilității, precum și la promovarea mobilității echitabile și voluntare a forței de muncă în interiorul Uniunii, inclusiv în regiunile transfrontaliere. Reprezentanții partenerilor sociali la nivelul Uniunii ar trebui, prin urmare, să fie implicați în structura de guvernare de ansamblu a rețelei EURES, în vreme ce organizațiile patronale și sindicatele naționale pot solicita să devină parteneri EURES.
- (11) Componenta rețelei EURES în ceea ce privește alte organizații decât cele de mai sus trebuie să fie flexibilă, pentru a se putea adapta la evoluțiile continue de pe piața serviciilor de recrutare. Apariția unei game variate de servicii de ocupare a forței de muncă, precum și rolul redefinit al SPO în cadrul serviciilor naționale de recrutare indică necesitatea unui efort concertat al statelor membre și al Comisiei Europene în vederea deschiderii rețelei EURES, ca principal instrument european care asigură servicii de recrutare în interiorul Uniunii.
- (12) O extindere a rețelei EURES are clare beneficii sociale, economice și financiare. Aceasta îmbunătățește eficiența serviciilor prin facilitarea parteneriatelor, consolidarea complementarității și îmbunătățirea calității. De asemenea, crește cota de piață a rețelei EURES, în măsura în care noii membri pun la dispoziție locuri de muncă vacante, cereri de locuri de muncă și curriculum vitae (CV-uri.) Cooperarea transfrontalieră și transnațională, care este un element esențial pentru funcționarea rețelei EURES, ar putea genera forme inovatoare de învățare și de cooperare între serviciile de ocupare a forței de muncă, inclusiv cu privire la standardele de calitate pentru locurile de muncă vacante și pentru serviciile de asistență. Ca urmare, rețeaua EURES și-ar spori relevanța ca unul dintre principalele instrumente ale Uniunii aflate la dispoziția statelor membre și a Comisiei Europene pentru a sprijini măsuri concrete pentru un nivel ridicat al ocupării forței de muncă în cadrul Uniunii.
- (13) În conformitate cu competențele lor privind organizarea piețelor muncii, statele membre însele ar trebui să fie responsabile cu autorizarea participării organizațiilor ca partenerii EURES pentru rețeaua EURES, fiecare pe teritoriul propriu. Autorizațiile ar trebui să fie condiționate de un set minim de criterii comune și de un număr limitat de norme de bază cu privire la procesul de autorizare, pentru a garanta transparența și egalitatea de șanse în momentul accederii la rețeaua EURES, fără a aduce atingere flexibilității necesare pentru a ține seama de diferitele modele naționale și forme de cooperare între serviciile publice de ocupare a forței de muncă și alți actori de pe piața forței de muncă din statele membre.
- (14) Unul dintre obiectivele rețelei EURES este de a sprijini mobilitatea echitabilă a forței de muncă în interiorul Uniunii și, prin urmare, criteriile comune minime pentru autorizarea organizațiilor să se alăture rețelei ar trebui să includă obligația ca aceste

organizații să se angajeze să respecte pe deplin standardele de muncă și cerințele legale aplicabile.

- (15) Pentru a asigura un echilibru adecvat între funcționarea actuală a rețelei EURES, care se bazează pe o cooperare de lungă durată între SPO, și obiectivul de a deschide rețeaua EURES pentru noi organizații, ar trebui adoptate dispoziții pentru recunoașterea poziției specifice a SPO în cadrul rețelei EURES. Ar trebui prevăzută o perioadă de tranziție, după care și participarea SPO să facă obiectul unei cereri de admitere, cu aplicarea integrală a criteriilor comune minime. Statele membre ar trebui să se asigure că SPO respectă criteriile minime comune și obligațiile prevăzute de regulament.
- (16) Pentru a putea comunica informații fiabile și actualizate lucrătorilor și angajatorilor cu privire la diferitele aspecte ale mobilității forței de muncă în interiorul Uniunii, rețeaua EURES ar trebui să coopereze cu alte organisme, servicii și rețele ale Uniunii care facilitează mobilitatea și informează cetățenii cu privire la drepturile lor în temeiul dreptului Uniunii, cum ar fi portalul Europa ta, Portalul european pentru tineret și SOLVIT, organizațiile responsabile cu recunoașterea calificărilor profesionale și organismele de promovare, analiză, monitorizare și susținere a egalității de tratament a lucrătorilor, desemnate în conformitate cu Directiva .../2013 (UE) a [Parlamentului European și a Consiliului privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor].
- (17) Dreptul la libera circulație implică necesitatea de a institui mijloacele pentru a sprijini compensarea, adică schimbul de locuri de muncă vacante, de cereri de locuri de muncă și de CV-uri, pentru a face piața muncii pe deplin accesibilă atât lucrătorilor, cât și angajatorilor, în conformitate cu articolul 46 litera (d) din tratat; prin urmare, este necesară crearea, de către Comisie, a unei platforme IT comune la nivelul Uniunii. Asigurarea acestui drept înseamnă să li se asigure lucrătorilor accesul efectiv la toate posibilitățile de angajare pe întreg teritoriul Uniunii.
- (18) Platforma IT comună care reunește locurile de muncă vacante și posibilitatea de a candida pentru posturile vacante respective, permițând în același timp persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor să coreleze automat datele în funcție de diverse criterii și la diferite niveluri, ar trebui să faciliteze atingerea echilibrului pe piețele forței de muncă din Uniune, ceea ce ar putea duce la un nivel ridicat al ocupării forței de muncă și la evitarea amenințării grave la adresa nivelului de trai și a nivelurilor de ocupare a forței de muncă în diferitele regiuni și ramuri industriale.
- (19) Răspunderea juridică pentru asigurarea calității intrinsece și tehnice a informațiilor puse la dispoziția platformei IT comune, în special în ceea ce privește datele privind locurile de muncă vacante, le revine organizațiilor care pun la dispoziție informațiile în conformitate cu legislația și/sau în standardele stabilite de către statele membre. Comisia ar trebui să faciliteze cooperarea pentru a face posibilă detectarea timpurie a oricărei fraude sau abuz legat de schimbul de informații la nivel european.
- (20) Un sistem comun de clasificare a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor constituie unul dintre cele mai importante instrumente care să permită candidaturi online pentru locuri de muncă în Uniune; prin urmare, este necesar să se dezvolte cooperarea dintre statele membre și Comisia Europeană pentru a realiza interoperabilitatea și corelarea automată semnificativă la nivel transfrontalier, inclusiv prin identificarea corespondențelor între clasificările comune și cele naționale. Alte formate și instrumente instituite la nivel european pentru a asigura comparabilitatea și transparența cu privire la competențe și calificări, cum ar fi Cadrul european al

calificărilor și cadrul unic pentru transparența calificărilor și competențelor (Europass), ar trebui, de asemenea, utilizate în acest context.

- (21) Ar trebui să fie stabilită o abordare comună în ceea ce privește serviciile furnizate de organizațiile („servicii de asistență”) care participă la rețeaua EURES și ar trebui asigurat, în cea mai mare măsură posibilă, principiul egalității de tratament pentru toți lucrătorii și angajatorii care solicită asistență în cu privire la mobilitatea forței de muncă în interiorul Uniunii, indiferent de locul în care se află în Uniune; prin urmare, ar trebui instituite principii și norme în ceea ce privește disponibilitatea serviciilor de asistență pe teritoriul fiecărui stat membru. Această abordare comună cuprinde și programele de ucenicie și stagiile considerate activitate profesională.
- (22) Posibilitatea de a alege dintr-o gamă mai largă și mai cuprinzătoare de tipuri de asistență privind posibilitățile oferite de mobilitatea forței de muncă în interiorul Uniunii este în beneficiul lucrătorilor și este necesară pentru a îmbunătăți potențialul rețelei EURES de a acorda sprijin lucrătorilor pe parcursul întregii vieții profesionale, asigurându-le tranzițiile profesionale și carierele.
- (23) Serviciile de asistență vor contribui la reducerea obstacolelor cu care se confruntă persoanele în căutarea unui loc de muncă atunci când își exercită drepturile în calitate de lucrători în conformitate cu legislația Uniunii, precum și la exploatarea mai eficientă a tuturor posibilităților de angajare, asigurând-se astfel perspective individuale de angajare mai bune.
- (24) O înțelegere profundă a cererii de forță de muncă din perspectiva ocupațiilor, sectoarelor și nevoilor angajatorilor ar susține dreptul de liberă circulație al lucrătorilor în interiorul Uniunii și, prin urmare, serviciile de asistență ar trebui să includă asistența de bună calitate pentru angajatori, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii. Relațiile profesionale strânse dintre serviciile de ocupare a forței de muncă și angajatori vor crește numărul de oferte de locuri de muncă vacante și corelarea dintre posturile vacante și candidații corespunzători, vor asigura posibilități profesionale pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, în special pentru cele din categorii vulnerabile, și vor îmbunătăți acuratețea informațiilor privind piața forței de muncă.
- (25) Serviciile de asistență comune tuturor statelor membre ar trebui definite pe baza consensului referitor la practicile de succes ale statelor membre în ceea ce privește informațiile, consilierea și consultanța pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă și pentru angajatori.
- (26) Întrucât serviciile de asistență pentru lucrători sunt legate de exercitarea libertății fundamentale de circulație a lucrătorilor, în conformitate cu legislația Uniunii, acestea ar trebui să fie gratuite. Cu toate acestea, serviciile de asistență pentru angajatorii pot fi supuse unei taxe, în conformitate cu practicile naționale.
- (27) Trebuie acordată o atenție specială sprijinirii mobilității în regiunile transfrontaliere, prin furnizarea de servicii pentru lucrătorii frontalieri care trăiesc într-un stat membru și lucrează în altul și care se confruntă cu practici naționale și sisteme juridice diferite și cu obstacole administrative, juridice sau fiscale specifice în calea mobilității. Statele membre pot alege să instituie structuri de asistență specifice pentru a facilita acest tip de mobilitate; astfel de structuri ar trebui, în cadrul rețelei EURES, să abordeze nevoile specifice de informare, orientare, corelare transfrontalieră între cererea și oferta de locuri de muncă și plasarea ulterioară.
- (28) Transparența piețelor forței de muncă și capacitatea de corelare adecvată sunt condiții prealabile pentru mobilitatea forței de muncă în cadrul Uniunii. Se poate atinge un

echilibru mai bun între cererea și oferta de forță de muncă printr-un sistem eficient, la nivelul Uniunii, de schimb de informații cu privire la surplusurile și deficiturile de forță de muncă la nivel național și sectorial, sistem care ar trebui instituit de statele membre și de Comisia Europeană și utilizat ca bază de statele membre pentru a-și elabora politicile de mobilitate și a consolida cooperarea practică în cadrul rețelei EURES.

- (29) Libera circulație a lucrătorilor și ratele ridicate de ocupare a forței de muncă sunt strâns legate între ele, ceea ce face necesar ca statele membre să elaboreze politici în domeniul mobilității care să sprijine mai buna funcționare a piețelor forței de muncă în Uniune. Politicile în domeniul mobilității ale statelor membre ar trebui considerate parte integrantă din politicile lor sociale și de ocupare a forței de muncă.
- (30) Ar trebui astfel instituit un ciclu de programare pentru a sprijini coordonarea acțiunilor în domeniul mobilității în interiorul Uniunii. Pentru a fi eficientă, programarea planurilor de activitate ale statelor membre ar trebui să țină seama de datele cu privire la fluxurile și modelele de mobilitate, de analiza datelor privind cererea actuală și previziunile privind deficitul și surplusurile de forță de muncă și de experiențele și practicile de recrutare în cadrul rețelei EURES, iar programarea ar trebui să includă revizuirea resurselor și instrumentelor de care dispun organizațiile din fiecare stat membru pentru facilitarea mobilității forței de muncă în interiorul UE.
- (31) Schimbul de proiecte de planuri de activitate în cadrul ciclului de programare între statele membre ar trebui să permită birourilor naționale de coordonare care acționează în numele statelor membre și Biroului european de coordonare să direcționeze resursele rețelei EURES înspre acțiuni și proiecte adecvate și, în felul acesta, să ghideze dezvoltarea rețelei EURES ca instrument mai orientat spre rezultate, receptiv la nevoile lucrătorilor în funcție de dinamica piețelor forței de muncă.
- (32) Pentru a obține informații adecvate pentru evaluarea rezultatelor rețelei EURES, ar trebui stabiliți indicatori comuni. Acești indicatori ar trebui să ghideze organizațiile care participă în cadrul rețelei EURES în identificarea rezultatelor lor și ar trebui să contribuie la evaluarea progreselor înregistrate în raport cu obiectivele stabilite pentru rețeaua EURES în ansamblu, inclusiv contribuția acestora la punerea în aplicare a unei strategii coordonate pentru ocuparea forței de muncă, în conformitate cu articolul 145 din tratat.
- (33) Ori de câte ori măsurile prevăzute de prezentul regulament presupun prelucrarea de date cu caracter personal, prelucrarea trebuie efectuată în conformitate cu legislația UE privind protecția datelor cu caracter personal²⁰, precum și cu măsurile naționale de punere în aplicare.
- (34) Prezentul regulament respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute în special de Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, astfel cum se menționează în articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană.
- (35) Deoarece obiectivul prezentului regulament, și anume acela de a stabili un cadru comun de cooperare între state membre pentru a reuni locurile de muncă vacante și posibilitatea de a candida pentru posturile vacante respective și de a facilita realizarea

²⁰ În special Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date (JO L 281, 23.11.1995, p. 31) și Regulamentul (CE) nr. 45/2001 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2000 privind protecția persoanelor fizice cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile și organele comunitare și privind libera circulație a acestor date (JO L 8, 12.1.2001, p. 1).

unui echilibru între cererea și oferta de locuri de muncă, nu poate fi suficient realizat de către statele membre și poate fi, prin urmare, având în vedere amploarea și efectele acțiunii, realizat mai bine la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este enunțat la articolul 5, prezentul regulament nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv.

- (36) Ar trebui să i se delege Comisiei competența de a adopta acte delegate, în conformitate cu articolul 290 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, pentru a se asigura că obligațiile impuse statelor membre pentru autorizarea organizațiilor să se alăture rețelei EURES ca parteneri EURES și pentru furnizarea de indicatori comuni cu privire la performanța organizațiilor menționate pot fi modificate ținând seama de experiența dobândită în aplicarea acestora sau de evoluția nevoilor de pe piața forței de muncă. Este deosebit de important ca, în timpul lucrărilor pregătitoare, Comisia să organizeze consultări adecvate, inclusiv la nivel de experți. La pregătirea și redactarea actelor delegate, Comisia ar trebui să asigure transmiterea simultană, timpurie și corespunzătoare a documentelor relevante către Parlamentul European și Consiliu.
- (37) În vederea asigurării unor condiții uniforme pentru punerea în aplicare a unor standarde și formate tehnice aplicabile pentru operațiunile de compensare și corelare automată, precum și a unor modele și proceduri pentru schimbul de informații între statele membre, ar trebui să i se confere Comisiei competențe de executare. Aceste competențe ar trebui exercitate în conformitate cu Regulamentul (UE) nr. 182/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 februarie 2011 de stabilire a normelor și principiilor generale privind mecanismele de control de către statele membre al exercitării competențelor de executare de către Comisie,

ADOPTĂ PREZENTUL REGULAMENT:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1 **Obiectul**

1. Scopul prezentului regulament este de a facilita exercitarea libertății de circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii, în conformitate cu articolul 45 din TFUE, prin stabilirea unui cadru comun de cooperare între statele membre și Comisie.
2. În sensul primului paragraf, prezentul regulament prevede obiectivele, principiile și normele cu privire la:
 - (a) cooperarea dintre statele membre și Comisie cu privire la schimbul de date privind locurile de muncă vacante, cererile de locuri de muncă și CV-urile și plasarea lucrătorilor care rezultă din acestea;
 - (b) măsurile adoptate de către și între statele membre pentru a facilita realizarea unui echilibru între cerere și ofertă pe piața forței de muncă a Uniunii, în vederea promovării unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă;
 - (c) funcționarea unei rețele europene de servicii de ocupare a forței de muncă cuprinzând statele membre și Comisia;

- (d) serviciile de asistență pentru mobilitate corespunzătoare care trebuie furnizate lucrătorilor și angajatorilor.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentului regulament, se aplică următoarele definiții:

- (a) „servicii publice de ocupare a forței de muncă” înseamnă organizații ale statelor membre, în cadrul ministerelor, organismelor sau societăților publice relevante, care intră sub incidența dreptului public și sunt responsabile pentru punerea în aplicare a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă și care furnizează servicii de ocupare a forței de muncă în interes public;
- (b) „servicii de ocupare a forței de muncă” înseamnă orice persoană fizică sau juridică care își desfășoară activitatea în mod legal într-un stat membru și care oferă servicii care ajută persoanele în căutarea unui loc de muncă să găsească un loc de muncă și angajatorii să recruteze lucrători;
- (c) „loc de muncă vacant” înseamnă orice ofertă de loc de muncă, inclusiv pentru programe de ucenicie și stagii considerate activitate profesională;
- (d) „compensare” înseamnă schimbul de informații privind locurile de muncă, cererile de locuri de muncă și CV-urile și prelucrarea acestor informații;
- (e) „platforma IT comună” înseamnă infrastructura informatică și platformele aferente înființate la nivel european în scopul compensării;
- (f) „plasarea” de către serviciile de ocupare a forței de muncă a unui lucrător la un angajator sau „recrutarea” unui lucrător pentru un angajator înseamnă furnizarea de servicii de mediere între cerere și ofertă, cu scopul de a ocupa un loc de muncă vacant;
- (g) „lucrător frontalier” înseamnă orice persoană care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru și care este rezidentă în alt stat membru, în care se întoarce de regulă zilnic sau cel puțin o dată pe săptămână.

CAPITOLUL II

INSTITUIREA REȚELEI EURES

Articolul 3

Instituirea

Prezentul regulament instituie o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă (denumită în continuare „rețeaua EURES”).

Articolul 4

Componența, rolurile și responsabilitățile comune

1. Rețeaua EURES cuprinde următoarele categorii de organizații:
 - (a) Comisia Europeană, care este responsabilă cu sprijinirea rețelei EURES în desfășurarea activităților sale, prin Biroul european de coordonare;

- (b) membrii EURES, care sunt organismele desemnate de către statele membre responsabile cu aplicarea prezentului regulament în statul membru respectiv, și anume birourile naționale de coordonare;
 - (c) partenerii EURES, care sunt organizațiile autorizate de statele membre să furnizeze, la nivel național, regional și/sau local sprijin pentru compensare și/sau servicii de asistență lucrătorilor și angajatorilor.
2. În conformitate cu rolurile și responsabilitățile lor respective, toate organizațiile participante la rețeaua EURES promovează în mod activ, în strânsă colaborare, posibilitățile oferite de mobilitatea forței de muncă în interiorul Uniunii și urmăresc să consolideze modalitățile și mijloacele pentru ca lucrătorii și angajatorii să poată profita de aceste posibilități la nivel local, regional, național și european.

Articolul 5 **Obiective**

Rețeaua EURES contribuie la realizarea următoarelor obiective:

- (a) facilitarea exercitării drepturilor conferite de articolul 45 din TFUE și de dispozițiile Regulamentului (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii²¹;
- (b) punerea în aplicare a strategiei coordonate privind ocuparea forței de muncă, în conformitate cu articolul 145 din TFUE;
- (c) o mai bună funcționare și integrare a piețelor forței de muncă din Uniune;
- (d) creșterea mobilității geografice și ocupaționale voluntare în Uniune pe o bază echitabilă;
- (e) incluziunea socială și integrarea persoanelor excluse de pe piața forței de muncă.

Articolul 6 **Responsabilitățile Biroului european de coordonare**

1. Biroul european de coordonare se angajează în special la următoarele:
- (a) să elaboreze un cadru coerent și să furnizeze sprijin orizontal în beneficiul rețelei EURES, printre care:
 - (i) punerea în funcțiune și dezvoltarea unui portal european privind mobilitatea locurilor de muncă, „portalul EURES”, și a serviciilor informatice aferente, care să includă sisteme și proceduri pentru schimbul de locuri de muncă vacante, cereri de angajare, CV-uri și documente justificative, precum pașapoartele de competențe etc., precum și alte informații, în cooperare cu alte servicii sau rețele de informare și consiliere relevante ale Uniunii;
 - (ii) activități de informare și comunicare;
 - (iii) un program de formare comun pentru personalul EURES;
 - (iv) facilitarea colaborărilor în rețea, schimbul de bune practici și învățarea reciprocă în cadrul rețelei EURES;
 - (b) analiza mobilității geografice și ocupaționale;

²¹ JO UE L 141, 27.5.2011, p. 1.

- (c) crearea unui cadru adecvat de cooperare și de compensare în interiorul Uniune pentru ucenicii și stagii, în conformitate cu prezentul regulament;
 - (d) monitorizarea și evaluarea activităților EURES și a performanței sale în ocuparea forței de muncă, în colaborare cu membrii EURES.
2. Programele sale de lucru multianuale sunt elaborate în consultare cu grupul de coordonare EURES menționat la articolul 11.

Articolul 7

Responsabilitățile birourilor naționale de coordonare

1. Fiecare birou național de coordonare este responsabil de:
- (a) cooperarea cu Comisia și cu alte state membre cu privire la compensare, în cadrul stabilit în capitolul III;
 - (b) organizarea activității EURES în statul membru, inclusiv furnizarea de servicii de asistență, în conformitate cu capitolul IV;
 - (c) coordonarea acțiunilor din statul membru în cauză și cu alte state membre în conformitate cu capitolul V.
2. Biroul național de coordonare organizează, de asemenea, punerea în aplicare la nivel național a activităților de asistență orizontală furnizate de Biroul european de coordonare menționat la articolul 6, dacă este cazul, în strânsă colaborare cu Biroul european de coordonare și cu alte birouri naționale de coordonare. Activitățile de asistență orizontală sunt în special:
- (a) în scopul publicării, inclusiv pe portalul EURES, colectarea și validarea informațiilor privind partenerii EURES care operează pe teritoriul național, activitățile acestora și tipurile de servicii de asistență pe care le oferă lucrătorilor și angajatorilor;
 - (b) activități de formare profesională inițială legate de activitate EURES, selecția personalului pentru participarea la programul comun de formare și activități de învățare reciprocă;
 - (c) colectarea și analiza datelor menționate la articolele 28 și 29.
3. În scopul publicării, inclusiv pe portalul EURES, în interesul lucrătorilor și al angajatorilor, biroul național de coordonare validează, actualizează în mod regulat și diseminează în timp util informațiile și orientările disponibile la nivel național cu privire la:
- (a) condițiile de trai și de muncă;
 - (b) procedurile administrative în ceea ce privește angajarea în muncă;
 - (c) normele aplicabile lucrătorilor;
 - (d) uceniciile și stagiile;
 - (e) dacă este cazul, situația lucrătorilor frontaliери, în special în regiunile transfrontaliere.

Dacă este cazul, biroul național de coordonare poate valida și disemina informațiile în colaborare cu alte servicii și rețele de informare și consiliere și cu organismele corespunzătoare la nivel național, inclusiv cele menționate la articolul 5 din Directiva

2013/.../EU a Parlamentului European și a Consiliului privind măsurile pentru facilitarea exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor²².

4. Biroul național de coordonare oferă asistență generală organizațiilor de pe teritoriul său care participă la rețeaua EURES în legătură cu colaborarea cu omologii lor EURES din alte state membre. Asistența include sprijin în caz de plângeri referitoare la locurile de muncă vacante și la recrutările efectuate prin EURES, precum și cooperarea cu autoritățile publice, cum ar fi inspectoratele de muncă.
5. Biroul național de coordonare promovează colaborarea cu părțile interesate precum serviciile de orientare profesională, universitățile, camerele de comerț și organizațiile implicate în programe de ucenicie și stagii.
6. Fiecare stat membru se asigură că biroul său național de coordonare dispune de personalul și de alte resurse necesare pentru îndeplinirea sarcinilor sale, astfel cum sunt definite în prezentul regulament.
7. Biroul național de coordonare este condus de un coordonator național, care este membru al grupului de coordonare menționat la articolul 11.

Articolul 8

Autorizarea partenerilor EURES

1. Fiecare stat membru instituie un sistem de autorizare a partenerilor EURES să participe la rețeaua EURES și de monitorizare a activităților acestora și a conformării lor la legislația națională și a Uniunii în aplicarea prezentului regulament. Sistemul trebuie să fie transparent, proporțional și să respecte principiul tratamentului egal pentru organizațiile candidate și garanțiile procedurale.
2. Statele membre informează Biroul european de coordonare în legătură cu sistemele naționale instituite și cu partenerii EURES pe care i-a autorizat în cadrul acestor sisteme să participe la rețeaua EURES.
3. Orice serviciu de ocupare a forței de muncă care funcționează legal într-un stat membru poate solicita statului membru respectiv includerea în rețeaua EURES în calitate de partener EURES, sub rezerva condițiilor prevăzute de prezentul regulament și de sistemul instituit de statul membru în cauză.
4. Partenerii EURES sunt autorizați să participe la rețeaua EURES în conformitate cu criteriile comune minime stabilite în anexă.
5. Criteriile comune minime nu aduc atingere aplicării de către un stat membru a unor criterii sau cerințe suplimentare considerate necesare de către statul membru respectiv, în scopul unei aplicări corecte a normelor aplicabile activităților serviciilor de ocupare a forței de muncă și al gestionării eficiente a politicilor în domeniul pieței forței de muncă pe teritoriul național. Pentru a asigura transparența, criteriile și cerințele respective sunt parte integrantă din sistemul menționat la alineatul (1).
6. Partenerii EURES pot implica alți parteneri EURES sau alte organizații în vederea conformării împreună la criteriile din anexă. În astfel de cazuri, continuarea existenței unui parteneriat adecvat este o condiție suplimentară pentru participarea la rețeaua EURES.

²²

COM(2013) 236 final.

7. Pentru modificarea anexei, Comisia este împuternicită să adopte acte delegate în conformitate cu procedura menționată la articolul 33.
8. Comisia poate, prin intermediul unor acte de punere în aplicare, să adopte un model de descriere a sistemului național și a procedurilor pentru schimbul de informații cu privire la sistemele naționale între statele membre. Actele de punere în aplicare se adoptă de Comisie în conformitate cu procedura de consultare menționată la articolul 34 alineatul (2).

Articolul 9

Responsabilitățile partenerilor EURES

1. Organizațiile solicitante pot alege să participe la rețeaua EURES în următoarele moduri:
 - (a) contribuind la lista de locuri de muncă vacante în conformitate cu articolul 14 alineatul (1) litera (a);
 - (b) contribuind la lista de cereri de locuri de muncă și de CV-uri în conformitate cu articolul 14 alineatul (1) litera (b);
 - (c) oferind servicii de asistență pentru lucrători și pentru angajatori în conformitate cu capitolul IV sau
 - (d) orice combinație de activități prevăzute la literele (a)-(c).
2. Partenerii EURES desemnează unul sau mai multe puncte de contact, cum ar fi birouri de plasament și recrutare, centre de apel, instrumente de autoservire și similare, prin care lucrătorii și angajatorii pot obține asistență pentru compensare și/sau acces la serviciile de asistență în conformitate cu prezentul regulament. Punctele de contact pot, de asemenea, să se bazeze pe programele de schimb de personal, pe detașare de ofițeri de legătură sau pot implica agenții de plasament comune.
3. Punctele de contact indică în mod clar domeniul de aplicare al serviciilor de asistență furnizate lucrătorilor și angajatorilor.
4. Statele membre pot cere ca partenerii EURES să contribuie la:
 - (a) funcționarea platformei naționale menționate la articolul 15 alineatul (5) prin intermediul unei taxe sau într-o altă formă;
 - (b) schimbul de informații prevăzut la articolele 26 și 27;
 - (c) ciclul de programare menționat la articolul 28;
 - (d) colectarea de date în conformitate cu articolul 29.

Statele membre decid cu privire la modalitățile de realizare a acestor contribuții la sistemele lor naționale pe baza principiului proporționalității, luând în considerare anumiți factori, cum ar fi capacitatea administrativă a partenerilor EURES și gradul de participare la rețeaua EURES, conform dispozițiilor de la alineatul (1).

Articolul 10

Rolul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă

1. Statele membre pot delega serviciilor publice de ocupare a forței de muncă sarcini generale sau acțiuni legate de organizarea activităților prevăzute de prezentul

regulament, cum ar fi instituirea și gestionarea sistemelor naționale de autorizare a partenerilor EURES sau pregătirea și diseminarea informațiilor de bază menționate la articolul 20.

2. Statele membre pot încredința furnizarea serviciilor de asistență menționate la articolele 21-23 serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, cu condiția ca acestea din urmă să participe la rețeaua EURES, fie ca parteneri EURES autorizați în conformitate cu articolul 8 și cu anexa la prezentul regulament, fie ca parteneri EURES în baza derogării prevăzute la alineatul (3).
3. Pentru o perioadă maximă de cinci ani de la data aplicării prezentului regulament, statele membre pot scuti de la revizuirea privind aplicarea articolului 8 și a anexei la prezentul regulament serviciile publice de ocupare a forței de muncă care, la data intrării în vigoare a prezentului regulament, făceau parte din rețeaua EURES în conformitate cu Decizia de punere în aplicare 2012/733/UE a Comisiei și/sau, dacă este cazul, cu Decizia 2003/8/CE a Comisiei. Statele membre informează Comisia cu privire la derogările acordate.

Articolul 11

Grupul de coordonare

1. Grupul de coordonare este alcătuit din reprezentanți ai Biroului european de coordonare și ai birourilor național de coordonare.
2. Grupul de coordonare sprijină punerea în aplicare a prezentului regulament prin schimburi de informații și prin elaborarea de orientări. În mod special, acesta contribuie la pregătirea proiectelor de standarde și formate tehnice menționate la articolul 14 alineatul (8) și la articolul 16 alineatul (5).
3. Biroul european de coordonare organizează lucrările grupului de coordonare și prezidează reuniunile acestuia.

De asemenea, invită reprezentanți ai partenerilor sociali la nivelul Uniunii să participe la reuniunile grupului.

Articolul 12

Identitatea comună și marca

1. Numele EURES este utilizat exclusiv pentru activitățile din cadrul rețelei EURES, în conformitate cu prezentul regulament. Acesta este ilustrat printr-un logo standard, definit printr-o reprezentare grafică, adoptată de Biroul european de coordonare.
2. Marca de servicii EURES, precum și logoul care o caracterizează, sunt înregistrate ca marcă comunitară la Oficiul pentru Armonizare în cadrul Pieței Interne și sunt utilizate de către toate organizațiile participante la rețeaua EURES menționate la articolul 3 în toate activitățile lor legate de rețeaua EURES și de prezentul regulament, pentru a garanta o identitate vizuală comună.
3. Organizațiile care participă la rețeaua EURES se asigură că informațiile pe care le furnizează și materiale promoționale sunt coerente cu ansamblul activităților de comunicare ale rețelei EURES și cu informațiile venite de la Biroul european de coordonare.
4. Numai Biroul european de coordonare are autoritatea de a acorda terților permisiunea de a utiliza logoul EURES, iar acesta informează în acest sens organizațiile în cauză.

5. Organizațiile care participă la rețeaua EURES informează Biroul european de coordonare fără întârziere cu privire la orice utilizare abuzivă a logoului de către părți terțe sau de către țări terțe.

Articolul 13

Cooperarea

1. Biroul european de coordonare facilitează colaborarea rețelei EURES cu alte servicii și rețele de informare și consiliere.
2. Birourile naționale de coordonare colaborează cu serviciile și rețelele menționate la alineatul (1) la nivelul Uniunii, național, regional și local, pentru realizarea de sinergii și evitarea suprapunerilor, și, după caz, implică partenerii EURES.
3. Statele membre caută să dezvolte soluții de tip ghișeu unic pentru comunicarea cu lucrătorii și angajatorii cu privire la activitățile comune ale rețelei EURES și la serviciile și rețelele menționate.

CAPITOLUL III PLATFORMA IT COMUNĂ

Articolul 14

Organizarea platformei IT comune

1. Pentru a permite corelarea ofertelor de locuri de muncă cu cererile de locuri de muncă, fiecare stat membru pune la dispoziția portalul EURES:
 - (a) toate ofertele de locuri de muncă disponibile la serviciile publice de ocupare a forței de muncă, precum și pe cele furnizate de partenerii EURES;
 - (b) toate cererile de locuri de muncă și CV-urile disponibile la serviciile publice de ocupare a forței de muncă, precum și pe cele furnizate de partenerii EURES, cu condiția ca lucrătorii în cauză să își fi dat acordul cu privire la punerea acestor informații și la dispoziția portalului EURES, în condițiile definite la alineatul (3).
2. Atunci când pun la dispoziție datele privind locurile de muncă vacante către portalul EURES, statele membre:
 - (a) nu fac nicio distincție în funcție de natura și durata contractelor sau de intențiile de recrutare ale angajatorii;
 - (b) pot exclude locurile de muncă vacante care, din cauza naturii lor sau a normelor naționale, sunt deschise numai pentru cetățenii unei anumite țări.
3. Acordul lucrătorilor la care se face referire la alineatul (1) litera (b) este explicit, lipsit de ambiguități, exprimat în mod liber, specific și în cunoștință de cauză. Lucrătorii au posibilitatea de a-și retrage în orice moment acordul și de a solicita eliminarea sau modificarea oricăror date puse la dispoziție. Lucrătorii au posibilitatea de a alege dintre mai multe opțiuni de restricționare a accesului la datele lor sau la anumite atribuite.
4. Statele membre dispun de mecanismele și standardele necesare pentru asigurarea calității intrinsece și tehnice a datelor privind locurile de muncă vacante și CV-urile.
5. Acestea fac schimb de informații în ceea ce privește mecanismele și standardele menționate la alineatul (4), precum și cu privire la standardele privind securitatea și

protecția datelor. Statele membre cooperează între ele și cu Biroul european de coordonare, în special în cazul reclamațiilor și al locurilor de muncă vacante considerate neconforme cu standardele aplicabile în temeiul legislației naționale.

6. Ele se asigură că, în scopul monitorizării calității datelor, sursa datelor poate fi urmărită.
7. Pentru a permite realizarea corelării ofertelor de angajare cu cererile de locuri de muncă, fiecare stat membru furnizează informațiile menționate la alineatul (1), conform unui sistem uniform.
8. Comisia adoptă, prin intermediul actelor de punere în aplicare, standardele și formatele tehnice necesare pentru instituirea sistemului uniform menționat la alineatul (7). Actele de punere în aplicare respective se adoptă de către Comisie în conformitate cu procedura de examinare menționată la articolul 34 alineatul (3).

Articolul 15

Accesul la nivel național la platforma IT comună

1. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă se asigură că toate portalurile de căutare de locuri de muncă pe care le administrează la nivel central, regional sau local fac trimitere la portalul EURES, îl menționează în mod clar și permit o căutare intuitivă.
2. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă fac eforturi să încheie acorduri cu alte servicii de ocupare a forței de muncă care operează pe teritoriul statului membru respectiv, pentru a asigura aplicabilitatea principiului menționat la alineatul (1) și în cazul instrumentelor de căutare de locuri de muncă online gestionate de acestea.
3. Statele membre se asigură că, în cadrul instrumentelor interne pentru consilierii proprii gestionate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă, toate locurile de muncă vacante, cererile de locuri de muncă și CV-urile puse la dispoziție prin portalul EURES sunt disponibile în aceleași condiții ca și datele naționale disponibile prin intermediul instrumentelor respective.
4. Partenerii EURES în cauză aplică, de asemenea, principiile menționate la alineatele (1) și (3), în funcție de opțiunea organizațiilor respective conform articolului 9 alineatul (1).
5. Statele membre creează o platformă națională pentru a permite transferul către portalul EURES a informațiilor privind locurile de muncă vacante, cererile de locuri de muncă și CV-urile puse la dispoziție de orice organizație dornică să partajeze informațiile menționate cu portalul EURES.
6. Statele membre caută să dezvolte soluții de tip ghișeu unic pentru comunicarea cu lucrătorii frontalieri și cu angajatorii din acele regiuni transfrontaliere în care statele membre în cauză consideră că este necesară crearea unor structuri specifice de cooperare și servicii.

Articolul 16

Corelarea automată prin intermediul platformei IT comune

1. Comisia Europeană elaborează o clasificare europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor. Această clasificare este instrumentul care va facilita cererile online de locuri de muncă transfrontaliere în întreaga Uniune Europeană,

prin corelarea dintre cerere și ofertă, identificarea deficitelor de competențe, recunoașterea calificărilor și oferirea de orientare profesională pe portalul EURES.

2. Statele membre cooperează între ele și cu Comisia Europeană în ceea ce privește interoperabilitatea dintre sistemele naționale și clasificarea menționată la alineatul (1).
3. În acest scop, până la 1 ianuarie 2017, fiecare stat membru întocmește un inventar inițial pentru a stabili corespondența dintre clasificările naționale, regionale și sectoriale și clasificarea menționată la alineatul (1) și, în urma introducerii utilizării inventarului, cu ajutorul unei aplicații puse la dispoziție de către Biroul european de coordonare, actualizează în mod periodic inventarul ținând cont de evoluția serviciilor de recrutare.
4. Comisia furnizează asistență tehnică statelor membre care aleg să înlocuiască clasificările naționale cu clasificarea menționată la alineatul (1).
5. Comisia adoptă, prin intermediul actelor de punere în aplicare, standardele și formatele tehnice necesare pentru funcționarea clasificării menționate la alineatul (1). Actele de punere în aplicare respective se adoptă de către Comisie în conformitate cu procedura de examinare menționată la articolul 34 alineatul (3).

Articolul 17

Mecanisme de facilitare a accesului pentru lucrători și angajatori

1. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă se asigură că lucrătorii care utilizează serviciile pe care le furnizează, atunci când depun o cerere de loc de muncă și/sau un CV, pot opta pentru ca serviciile de ocupare a forței de muncă respective să le acorde asistență la înregistrarea pe portalul EURES, utilizând platforma națională menționată la articolul 15 alineatul (5).
2. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă instituie un mecanism similar pentru facilitarea înregistrării ca angajator pe portalul EURES pentru angajatorii care le utilizează serviciile pentru a publica locuri de muncă vacante la nivel național, fie în mod direct prin portalurile lor, fie prin alte platforme susținute de statele membre.
3. Partenerii EURES în cauză aplică, de asemenea, principiile menționate la alineatele (1) și (2), în funcție de opțiunea organizațiilor respective conform articolului 9 alineatul (1).
4. Lucrătorii și angajatorii au acces la informații generale privind modul, momentul și locul din care își pot actualiza, revizui și retrage datele în cauză.

CAPITOLUL IV SERVICIILE DE ASISTENȚĂ

Articolul 18

Principii

1. Statele membre se asigură că lucrătorii și angajatorii au acces la serviciile de asistență la nivel național.
2. Statele membre sprijină elaborarea unei abordări coordonate la nivel național pentru astfel de servicii.

3. Statele membre asigură furnizarea serviciilor de asistență menționate la articolele 20-23 prin intermediul partenerilor EURES după cum urmează:
 - (a) de către serviciile de ocupare a forței de muncă din statul membru în cauză însele, în conformitate cu articolul 10;
 - (b) de către organizații care acționează sub responsabilitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă din statul membru în cauză, pe bază de delegație, externalizare sau acorduri specifice semnate fie cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă respective, fie cu alte organisme cu privire la serviciile furnizate de organizațiile respective;
 - (c) prin unul sau mai mulți parteneri EURES sau
 - (d) o combinație între literele (a)-(c).
4. În fiecare stat membru, serviciile de asistență menționate la articolele 20-23 sunt furnizate cel puțin de către organizațiile menționate la alineatul (3) litera a) sau la alineatul (3) litera b).
5. Serviciile de asistență pentru lucrători menționate la articolele 20, 22 și 23 și asistența la înregistrarea pe portalul EURES menționată la articolul 17 alineatul (1) sunt gratuite.
6. În schimb, serviciile de asistență pentru angajatori menționate la articolele 21 și 22 și asistența la înregistrarea pe portalul EURES menționată la articolul 17 alineatul (2) pot face obiectul unei taxe. În orice caz, nu pot exista diferențe între taxele percepute pentru serviciile EURES și cele aplicabile altor servicii similare furnizate de organizația în cauză.
7. Partenerii EURES în cauză indică în mod clar lucrătorilor și angajatorilor gama de servicii de asistență pe care le oferă, locul și modul în care aceste servicii sunt accesibile și condițiile în care se asigură accesul la acestea, prin canalele de informare proprii. Aceste informații se publică pe portalul EURES.

Articolul 19

Accesul la informații generale

1. Statele membre se asigură că toți lucrătorii și angajatorii care solicită servicii din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă primesc sau le sunt aduse la cunoștință informațiile generale privind sprijinul pentru mobilitate disponibile la nivel național care:
 - (a) îi informează cel puțin cu privire la existența portalul EURES și a rețelei EURES, datele de contact ale partenerilor EURES relevanți la nivel național, informații privind canalele de recrutare pe care le utilizează (servicii electronice, servicii personalizate, amplasarea punctelor de contact) și linkurile internet relevante și
 - (b) sunt ușor accesibile și sunt prezentate în mod practic pentru utilizator.
2. Statele membre elaborează informații specifice pentru lucrătorii frontalieri și angajatorii din acele regiuni transfrontaliere în care statele membre în cauză consideră că este necesară crearea unor structuri specifice de cooperare și servicii.
3. Biroul european de coordonare sprijină elaborarea informațiilor generale conform prezentului articol și oferă asistență statelor membre în asigurarea acoperirii lingvistice adecvate.

Articolul 20

Servicii de asistență pentru lucrători

1. Partenerii EURES în cauză oferă în mod proactiv tuturor lucrătorilor în căutarea unui loc de muncă posibilitatea de a avea acces la serviciile definite în prezentul articol. După caz, această ofertă se repetă în timpul procesului de căutare a unui loc de muncă.
2. Dacă lucrătorii sunt interesați de asistență suplimentară, partenerii EURES în cauză furnizează informații și îndrumare cu privire la posibilitățile de angajare individuale și, în special, le oferă următoarele servicii:
 - (a) le furnizează informații privind condițiile de trai și de muncă sau fac trimitere la aceste informații;
 - (b) le furnizează informații cu privire la măsurile active de pe piața muncii și la accesul la astfel de măsuri;
 - (c) atunci când li se solicită acest lucru, le oferă asistență în redactarea candidaturii și a CV-ului pentru a asigura conformitatea cu standardele și formatele tehnice europene menționate la articolul 14 alineatul (8) și la articolul 16 alineatul (5);
 - (d) dacă este cazul, le oferă asistență la încărcarea cererilor de loc de muncă pe portalurile naționale de căutare de locuri de muncă relevante și pe portalul EURES;
 - (e) dacă este cazul, includ urmărirea posibilului plasament în interiorul UE în planul individual de acțiune;
 - (f) dacă este cazul, transmit dosarul unui alt partener EURES.
3. Dacă lucrătorii sunt interesați de asistență suplimentară și există o probabilitate rezonabilă de plasament în interiorul UE, partenerii EURES în cauză oferă în continuare asistență în căutarea unui loc de muncă constând în servicii precum selectarea posturilor disponibile adecvate, asistență în redactarea candidaturilor și a CV-urilor și furnizarea de servicii de traducere și/sau obținerea de clarificări cu privire la locuri de muncă specifice disponibile în alte state membre.
4. La recrutarea unui lucrător într-un alt stat membru ca urmare a serviciilor furnizate în conformitate cu prezentul articol, partenerii EURES în cauză îi furnizează persoanei interesate coordonatele de contact ale organizațiilor din statul membru de destinație care pot oferi asistență după recrutare.

Articolul 21

Servicii de asistență pentru angajatori

1. Partenerii EURES în cauză furnizează informații și orientări angajatorilor interesați să recruteze lucrători din alte state membre și, în special, le oferă următoarele servicii:
 - (a) le furnizează informații cu privire la normele specifice aplicabile atunci când angajează lucrătorii respectivi;
 - (b) promovează utilizarea rețelei EURES și a bazei de date cu CV-uri de pe portalul EURES ca instrument care ajută la ocuparea posturilor vacante;
 - (c) le furnizează informații și orientări cu privire la factorii care pot facilita recrutarea lucrătorilor și la modalități de sprijinire a integrării acestora;

- (d) atunci când li se solicită acest lucru, le furnizează informații și îndrumare cu privire la formularea fișei postului pentru locurile de muncă vacante astfel încât formularea să fie ușor de înțeles pentru o audiență europeană;
 - (e) atunci când li se solicită acest lucru, le oferă asistență în redactarea ofertei de locuri de muncă pentru a asigura conformitatea cu standardele și formatele tehnice europene menționate la articolul 14 alineatul (8) și la articolul 16 alineatul (5);
 - (f) dacă este cazul, le oferă asistență la înregistrarea ca angajatori pe portalul EURES;
 - (g) dacă este cazul, transmit dosarul unui alt partener EURES.
2. Dacă angajatorii sunt interesați de asistență suplimentară și există o probabilitate rezonabilă de recrutare în interiorul UE, partenerii EURES în cauză oferă în continuare asistență constând în servicii precum preselecția candidaților cu profil adecvat și furnizarea de servicii de traducere și/sau obținerea de clarificări cu privire la cereri de locuri de muncă specifice.
 3. La recrutarea unui lucrător dintr-un alt stat membru ca urmare a serviciilor furnizate în conformitate cu prezentul articol, partenerii EURES în cauză îi furnizează angajatorului interesat coordonatele de contact ale organizațiilor care pot oferi asistență pentru integrarea lucrătorilor recent recrutați din alte state membre.
 4. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă fac eforturi să încheie acorduri cu alte servicii de ocupare a forței de muncă care operează pe teritoriul statului membru respectiv, pentru:
 - (a) a promova împreună pe teritoriul statului membru respectiv înregistrarea angajatorilor în rețeaua EURES și utilizarea platformei comune de compensare europeană;
 - (b) a face schimb de informații și de bune practici privind serviciile de asistență pentru angajatorii doritori să recruteze lucrători din alte state membre.

Articolul 22

Asistență după recrutare

1. Partenerii EURES în cauză furnizează, la cererea lucrătorilor și angajatorilor, informații generale cu privire la asistența după recrutare și la modalitatea de a obține asistență după recrutare, cum ar fi formare în domeniul comunicării interculturale, cursuri de limbă și sprijin pentru integrare.
2. Prin derogare de la articolul 18 alineatul (5), partenerii EURES pot oferi lucrătorilor asistență menționată la alineatul (1) contra unei taxe.

Articolul 23

Facilitarea accesului la informații și la serviciile de securitate socială

1. Statele membre asigură coordonarea dintre serviciile de asistență în temeiul prezentului regulament și serviciile de securitate socială furnizate de către autoritățile competente.
2. În sensul alineatului (1), statele membre sprijină dezvoltarea accesului online integrat ca primă sursă de informații pentru lucrători, lucrătorii frontaliери și angajatori.

3. La cererea lucrătorilor, lucrătorilor frontalieri și angajatorilor, partenerii EURES în cauză furnizează informații generale privind drepturile legate de securitatea socială și se angajează să transmită cererile de informații specifice autorităților competente și, dacă este cazul, altor organisme care sprijină lucrătorii care își exercită drepturile în cadrul libertății de mișcare.

Articolul 24

Accesul la măsurile naționale pentru piața forței de muncă

Un stat membru nu limitează accesul la măsurile naționale pentru piața forței de muncă doar pe motiv că un lucrător solicită asistența respectivă pentru a își găsi un loc de muncă pe teritoriul altui stat membru.

CAPITOLUL V

RELAȚIA CU POLITICILE DE MOBILITATE

Articolul 25

Schimbul de informații privind fluxurile și modelele

Comisia și statele membre monitorizează fluxurile și modelele de mobilitate a forței de muncă în interiorul Uniunii pe baza statisticilor Eurostat și a datelor naționale disponibile.

Articolul 26

Schimbul de informații între statele membre

1. Fiecare stat membru colectează și analizează în special informații privind:
 - (a) deficitele și surplusurile de forță de muncă pe piețele forței de muncă naționale și sectoriale și măsura în care mobilitatea forței de muncă poate remedia aceste probleme;
 - (b) activitățile EURES la nivel național;
 - (c) poziția rețelei EURES pe piața serviciilor de recrutare la nivel național în ansamblu.
2. Birourile naționale de coordonare sunt responsabile cu partajarea informațiilor în cadrul rețelei EURES și cu participarea la analiza comună.
3. Ținând seama de schimbul de informații și analiza comună, statele membre elaborează politici de mobilitate ca parte integrantă a politicilor lor privind ocuparea forței de muncă. Politicile în domeniul mobilității alcătuiesc cadrul pe baza căruia statele membre efectuează programarea menționată la articolul 28.
4. Biroul european de coordonare stabilește proceduri și modalități practice menite să faciliteze schimbul de informații între birourile naționale de coordonare și elaborarea analizelor comune.

Articolul 27

Schimbul de informații care însoțește serviciile de asistență

1. Toate organizațiile participante la rețeaua EURES menționate la articolul 4 comunică și fac schimb de informații referitoare la situația din statele membre în ceea ce privește condițiile de trai și de muncă, procedurile administrative și normele

aplicabile lucrătorilor din alte state membre, oferind astfel orientări pentru lucrători și angajatori.

2. De asemenea, ele comunică și fac schimb de informații cu privire la situația din statele membre ca orientare pentru lucrătorii frontalieri.
3. Comisia adoptă, prin intermediul actelor de punere în aplicare, modele și proceduri pentru schimbul de informații de acest tip. Actele de punere în aplicare se adoptă de Comisie în conformitate cu procedura de consultare menționată la articolul 34 alineatul (2).

Articolul 28 **Programarea**

1. Fiecare birou național de coordonare elaborează, în fiecare an, un program de lucru pentru organizațiile care participă la rețeaua EURES pe teritoriul statului membru respectiv.
2. Programele de lucru specifică:
 - (a) principalele activități desfășurate în temeiul prezentului regulament;
 - (b) resursele umane și financiare globale alocate pentru punerea sa în aplicare;
 - (c) modalitățile de monitorizare și de evaluare a activităților planificate.
3. Birourile naționale de coordonare și Biroul european de coordonare revizuiesc împreună proiectele de program de lucru înainte de finalizarea acestora.
4. Reprezentanții partenerilor sociali la nivelul Uniunii care participă la grupul de coordonare EURES sunt consultați cu privire la proiecte de programe de lucru.
5. Comisia stabilește, prin intermediul actelor de punere în aplicare, modelele și procedurile necesare pentru programare. Actele de punere în aplicare se adoptă de Comisie în conformitate cu procedura de consultare menționată la articolul 34 alineatul (2).

Articolul 29 **Colectarea datelor și indicatorii**

1. Statele membre se asigură că sunt instituite proceduri pentru generarea și colectarea datelor privind activitățile desfășurate la nivel național, în conformitate cu următoarele categorii de indicatori comuni:
 - (a) informații și orientări oferite de rețeaua EURES, pe baza numărului de contacte pe care le are personalul EURES cu lucrătorii și angajatorii;
 - (b) plasamentele și recrutările care rezultă din activitatea EURES, pe baza numărului de locuri de muncă vacante, de cereri de locuri de muncă, de CV-uri primite și prelucrate de personalul EURES și de lucrători recrutați într-un alt stat membru în urma celor de mai sus;
 - (c) rezultatele privind satisfacția clienților în raport cu rețeaua EURES, obținute, de asemenea, prin utilizarea de anchete.
2. Biroul european de coordonare este responsabil de colectarea datelor referitoare la portalul EURES și de dezvoltarea cooperării în domeniul compensării, în temeiul prezentului regulament.

3. Comisia este împuternicită să adopte acte delegate în conformitate cu procedura menționată la articolul 33 pentru dezvoltarea în continuare a indicatorilor comuni.

Articolul 30

Rapoartele de punere în aplicare

Ținând seama de informațiile colectate menționate în prezentul capitol, Comisia Europeană prezintă o dată la doi ani un raport Parlamentului European, Consiliului, Comitetului Regiunilor și Comitetului Economic și Social European cu privire la mobilitatea forței de muncă în interiorul Uniunii, precum și cu privire la serviciile puse la dispoziția lucrătorilor pentru a facilita exercitarea libertății de circulație, în conformitate cu articolul 46 din TFUE.

CAPITOLUL VI DISPOZIȚII FINALE

Articolul 31

Protecția datelor cu caracter personal

Măsurile prevăzute de prezentul regulament trebuie să se efectueze în conformitate cu legislația Uniunii privind protecția datelor cu caracter personal, în special Directiva 95/46/CE privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date²³ și măsurile naționale de punere în aplicare a acesteia, precum și Regulamentul (CE) nr. 45/2001 privind protecția persoanelor fizice cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile și organele comunitare și privind libera circulație a acestor date²⁴.

Articolul 32

Evaluarea ex post

Comisia Europeană prezintă Parlamentului European, Consiliului, Comitetului Regiunilor și Comitetului Economic și Social European o evaluare ex-post cu privire la funcționarea și efectele prezentului regulament la cinci ani de la data intrării sale în vigoare.

Raportul poate fi însoțit de propuneri legislative de modificare a prezentului regulament.

Articolul 33

Exercitarea competențelor delegate

1. Competența de a adopta acte delegate este conferită Comisiei în condițiile prevăzute în prezentul articol.
2. Comisiei i se delegă competențele menționate la articolele 8 și 29 pentru o perioadă de timp nedeterminată de la data intrării în vigoare a prezentului regulament sau începând cu orice altă dată stabilită de organul legislativ.
3. Delegarea de competențe menționată la articolele 8 și 29 poate fi revocată oricând de Parlamentul European sau de Consiliu. Decizia de revocare pune capăt delegării competențelor specificată în respectiva decizie. Decizia produce efecte din ziua care urmează datei publicării acesteia în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* sau de la o dată ulterioară menționată în decizie. Decizia nu aduce atingere actelor delegate care sunt deja în vigoare.

²³ JO L 281, 23.11.1995, p. 31.

²⁴ JO L 8, 12.01.2001, p. 1.

4. De îndată ce adoptă un act delegat, Comisia îl notifică simultan Parlamentului European și Consiliului.
5. Un act delegat adoptat în temeiul articolelor 8 și 29 intră în vigoare doar dacă Parlamentul European sau Consiliul nu a formulat nicio obiecție în termen de două luni de la notificarea actului către Parlamentul European și Consiliu sau dacă, înainte de expirarea acestui termen, atât Parlamentul European, cât și Consiliul au informat Comisia că nu au obiecții. Respectivul termen se prelungește cu 2 luni la inițiativa Parlamentului European sau a Consiliului.

Articolul 34

Procedura comitetelor

1. Comisia este asistată de comitetul „EURES” instituit prin prezentul regulament. Comitetul respectiv este un comitet în sensul Regulamentului (UE) nr. 182/2011.
2. În cazul în care se face trimitere la prezentul alineat, se aplică articolul 4 din Regulamentul (UE) nr. 182/2011.
3. În cazul în care se face trimitere la prezentul alineat, se aplică articolul 5 din Regulamentul (UE) nr. 182/2011.

Articolul 35

Abrogări

1. Se abrogă prin prezenta următoarele dispoziții menționate în actele specificate în continuare:
 - (a) capitolul II și articolul 38 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii;
 - (b) articolul 23 din Regulamentul (UE) nr. 1296/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 decembrie 2013 privind Programul Uniunii Europene pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială („EaSI”) și de modificare a Deciziei 283/2010/UE de instituire a unui instrument european de microfinanțare Progress pentru ocuparea forței de muncă și incluziune socială.
2. Trimiterile la actele abrogate se interpretează ca trimiteri la prezentul regulament.

Articolul 36

Aplicarea

Prezentul regulament se aplică statelor membre și resortisanților acestora, fără a aduce atingere articolelor 2 și 3 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011.

Articolul 37
Intrarea în vigoare

Prezentul regulament intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.

Adoptat la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European
Președintele

Pentru Consiliu
Președintele