



Bruxelles, 2.4.2019
COM(2019) 164 final

**RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

privind activitatea rețelei EURES în perioada ianuarie 2016 - iunie 2018

prezentat în temeiul articolului 33 din Regulamentul (UE) 2016/589

CUPRINS

REZUMAT	3
1. INTRODUCERE	4
1.1. Ce este EURES?	4
1.1.1. Serviciile EURES oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor	5
1.1.2. Doi piloni: portalul EURES pentru mobilitatea forței de muncă și rețeaua umană	5
1.1.3. Organizarea rețelei EURES	6
1.2. Regulamentul din 2016	6
1.2.1. De ce este necesară o reformă a regulamentului?	6
1.2.2. Principalele elemente și calendarul reformei	7
2. PRINCIPALELE ACTIVITĂȚI ALE REȚELEI EURES: IANUARIE 2016 - IUNIE 2018	8
2.1. Activități în țările membre EURES	8
2.1.1. Servicii generale de asistență pentru lucrători și angajatori	8
2.1.2. Servicii de asistență specifice	9
2.1.3. Resurse și guvernanță	12
2.2. Activități de asistență orizontală din partea Biroului european de coordonare (BEC)	15
2.2.1. Coordonare și sprijin pentru guvernanță	15
2.2.2. Funcționarea și dezvoltarea portalului EURES și a serviciilor informatice aferente	15
2.2.3. Formare și dezvoltare profesională	15
2.2.4. Serviciul de asistență (Helpdesk)	16
2.2.5. Colaborarea în rețea, schimbul de bune practici și învățarea reciprocă	16
2.2.6. Activități de informare și comunicare	16
2.2.7. Analiza mobilității geografice și ocupaționale	17
2.2.8. Crearea unei structuri adecvate de cooperare și compensare pentru ucenicii și stagii	17
2.2.9. Resurse financiare	18
3. PUNEREA ÎN APLICARE A REGULAMENTULUI ÎN STATELE MEMBRE	19

3.1.	Componenta rețelei și aspecte organizaționale.....	19
3.1.1.	Cerințele regulamentului	19
3.1.2.	Punerea în aplicare.....	19
3.1.3.	Provocări.....	20
3.2.	Guvernanța și interacțiunea cu organizații din afara rețelei EURES	20
3.2.1.	Cerințele regulamentului	20
3.2.2.	Punerea în aplicare.....	21
3.2.3.	Provocări.....	21
3.3.	Extinderea rețelei.....	21
3.3.1.	Cerințele regulamentului	21
3.3.2.	Punerea în aplicare.....	22
3.3.3.	Provocări.....	22
3.4.	Schimburi de locuri de muncă vacante și de CV-uri	22
3.4.1.	Cerințele regulamentului	22
3.4.2.	Punerea în aplicare.....	22
3.4.3.	Provocări.....	23
3.5.	Servicii de asistență	23
3.5.1.	Cerințele regulamentului	23
3.5.2.	Punerea în aplicare.....	24
3.5.3.	Provocări.....	24
3.6.	Schimbul de informații, programarea și măsurarea performanței	24
3.6.1.	Cerințele regulamentului	24
3.6.2.	Punerea în aplicare.....	25
3.6.3.	Provocări.....	25
4.	PUNEREA ÎN APLICARE A REGULAMENTULUI DE CĂTRE COMISIA EUROPEANĂ.....	26
4.1.1.	Cerințele regulamentului	26
4.1.2.	Punerea în aplicare.....	26
4.1.3.	Provocări.....	27
5.	CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	27
5.1.	Concluzii.....	27
5.2.	Recomandări adresate statelor membre pentru următoarea perioadă de raportare.....	28
5.3.	Acțiuni care urmează să fie puse în aplicare de către Comisia Europeană	29
	ANEXĂ – CIFRE RELEVANTE.....	31

REZUMAT

Prezentul **raport de activitate** oferă o imagine de ansamblu asupra activităților derulate de **rețeaua EURES** în perioada **ianuarie 2016 - iunie 2018, precum și o descriere a situației actuale a punerii în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/589 privind EURES până în iulie 2018**, astfel cum se prevede la articolul 33 din regulamentul respectiv. Rețeaua EURES este formată din furnizori de servicii de ocupare a forței de muncă și alte organizații partenere de pe teritoriul UE, precum și din statele membre ale SEE și din Elveția în scopul consolidării mobilității forței de muncă în interiorul acestora și al obținerii unei piețe europene integrate a forței de muncă.

Principalele caracteristici ale rețelei EURES sunt duble. Mii de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și mii de angajatori din Europa beneficiază în fiecare zi de **serviciile de plasare și de corelare** prin intermediul rețelei EURES. Personalul instruit al EURES oferă **servicii de asistență și îndrumare** cu privire la condițiile de muncă din alte țări europene pentru a facilita opțiunile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și pe cele ale angajatorilor.

Printre activitățile EURES supravegheate de birourile naționale de coordonare (BNC) se numără programele specifice de mobilitate (PSM), cu scopul de a aborda surplusuri și deficite specifice în ceea ce privește forța de muncă. De asemenea, EURES oferă asistență lucrătorilor frontalieri și angajaților sub umbrela parteneriatelor transfrontaliere și a altor activități în regiunile transfrontaliere.

La nivel legislativ, **punerea în aplicare a Regulamentului EURES**, care a intrat în vigoare în 2016, a fost finalizată în majoritatea domeniilor. Birourile naționale de cooperare au fost numite, serviciile publice de ocupare a forței de muncă au fost desemnate în calitate de membri ai rețelelor EURES naționale și au fost instituite sisteme de admitere pentru noi membri și parteneri. Pe partea de IT, punerea în aplicare a schimbului transparent de locuri de muncă vacante și de CV-uri între bazele de date naționale și EURES constituie o realizare majoră în ceea ce privește facilitarea corelării locurilor de muncă la nivel european. [Portalul EURES](#), gestionat de Biroul european de coordonare (BEC), conține 3 milioane de oferte de locuri de muncă zilnic și peste 400 000 de CV-uri gata pentru a fi corelate. Introducerea clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO) va contribui, de asemenea, la o mai bună corelare digitală a locurilor de muncă și la plasamente mai bine orientate la nivel transfrontalier. În plus, guvernanta rețelei a fost consolidată prin noi instrumente de monitorizare și de performanță.

Principalele provocări pentru rețeaua EURES rămân finalizarea punerii în aplicare a schimburilor de CV-uri și de locuri de muncă vacante cu toate statele membre. Admiterea de noi membri și parteneri, care va permite extinderea rețelei EURES și care va include actori privați din sectorul ocupării forței de muncă, abia a început la sfârșitul perioadei de raportare. Crearea de sinergii cu inițiative complementare, cum ar fi EUROPASS2 și portalul digital unic, precum și simplificarea cooperării rămân, de asemenea, domenii importante care trebuie dezvoltate în continuare. O mai bună integrare a schemelor de mobilitate și a parteneriatelor transfrontaliere EURES în cadrul strategiei generale a rețelei, în special prin intermediul unor schimburi de informații mai sistematice între membrii și partenerii EURES va crea efecte de rețea suplimentare.

Calea de urmat pentru rețeaua EURES constă în funcționarea EURES ca o rețea dinamică cu un număr crescut de actori, activități și servicii și o comunicare îmbunătățită, inclusiv pe platformele de comunicare socială. Tranziția către un nou sistem de schimb de date în ceea ce privește locurile de muncă vacante și CV-urile este

avansată și va evolua către un sistem de corelare și un instrument de plasare complet. Rețeaua EURES se bazează pe o cooperare solidă între SPOFM și alți membri și parteneri EURES care se reunesc periodic pentru a face schimb de bune practici în cadrul unor evenimente de învățare reciprocă. Sprijinul oferit de BEC, prin identificarea sinergiilor și a suprapunerilor activităților EURES cu alte inițiative europene, precum și facilitarea îndrumării și a colaborării în rețea, în special prin intermediul portalului EURES, sunt esențiale pentru o mai bună integrare a rețelei EURES.

Pe termen mediu, activitățile de coordonare a rețelei EURES vor cădea în sarcina Autorității Europene a Muncii (ELA), propusă de Comisie în martie 2018 și aprobată cu titlu provizoriu de Parlamentul European și de Consiliu în februarie 2019. Acest lucru se va realiza prin transferul oficial al Biroului european de coordonare al EURES (BEC) către ELA. Sub responsabilitatea ELA, BEC va consolida rolul EURES în promovarea unor condiții de mobilitate echitabile. Acesta va beneficia de o structură operațională cuprinzătoare, dedicată mobilității forței de muncă din UE, și de expertiză de specialitate în diferite domenii, care poate oferi idei cu privire la alte provocări de soluționat sau abordări și instrumente de politică inovatoare. La rândul său, BEC va contribui la funcționarea autorității prin expertiza, rețeaua și instrumentele sale.

1. INTRODUCERE

1.1. Ce este EURES?

EURES este o **rețea de cooperare** între Comisia Europeană, membri și parteneri, cum ar fi serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM), în toate țările UE și în Islanda, Liechtenstein, Norvegia și Elveția (denumite în continuare „țări membre EURES”). De la lansarea sa în 1994, EURES a ajutat cetățenii să beneficieze de unul dintre principiile de bază ale Uniunii Europene: **libera circulație a lucrătorilor**. EURES oferă o gamă unică de servicii de informare și de ocupare a forței de muncă persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor interesați de căutarea de oportunități în ceea ce privește ocuparea forței de muncă sau de recrutarea de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din întreaga Europă¹.

În 2016, a intrat în vigoare **noul Regulament (UE) 2016/589 privind EURES** cu scopul de a crea o rețea mai mare și mai puternică a serviciilor europene de ocupare a forței de muncă, atât publice, cât și private, pentru a realiza un schimb mai eficient de informații privind piața forței de muncă la nivel transfrontalier, în sprijinul alocării locurilor de muncă în cadrul UE/SEE².

¹ Notă: În prezentul raport, termenii „lucrători” și „angajați” sunt utilizați ca sinonime. În plus, „Curtea de Justiție a hotărât că libertatea de circulație a lucrătorilor, prevăzută la articolul 45 din TFUE, presupune anumite drepturi și pentru resortisanții statelor membre care se deplasează în interiorul Uniunii în scopul căutării unui loc de muncă. Noțiunea de lucrător ar trebui, prin urmare, în sensul prezentului regulament, să fie înțeleasă ca incluzând persoanele în căutarea unui loc de muncă, indiferent dacă în prezent se află sau nu în cadrul unui raport de muncă.” [Regulamentul (UE) 2016/589, considerentul 7].

² Obiectivele rețelei EURES sunt prevăzute la articolul 6 din Regulamentul (UE) 2016/589.

1.1.1. Serviciile EURES oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor

- ajutarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă **să găsească un loc de muncă** și a angajatorilor **să găsească candidați** pe întreg teritoriul Europei;
- **corelarea** locurilor de muncă vacante și a CV-urilor pe portalul EURES pentru mobilitatea forței de muncă;
- **informații, orientări** și alte servicii de sprijinire a mobilității forței de muncă pentru lucrători și angajatori;
- **asistență după recrutare**;
- acces la informații privind aspecte legate de **condițiile de trai și de muncă** precum impozitare, pensii, asigurări de sănătate și asigurări sociale în țările membre EURES;
- servicii de asistență specifice pentru lucrătorii frontaliери și angajatorii din **regiunile transfrontaliere**;
- sprijin pentru grupuri specifice în contextul **programelor specifice de mobilitate** legate de EURES;
- promovarea **oportunităților pentru tineri**, printre altele prin intermediul **Drop'pin@EURES**;
- sprijin pentru evenimentele de recrutare dinamică prin intermediul platformei **European Online Job Das (EOJD)**.

1.1.2. Doi piloni: portalul EURES pentru mobilitatea forței de muncă și rețeaua umană

EURES este o componentă esențială a structurii de sprijinire a pieței forței de muncă pe care UE a dezvoltat-o de-a lungul ultimelor decenii în vederea îmbunătățirii performanței sociale și economice a acesteia. Rețeaua se axează pe furnizarea de **informații și orientări privind corelarea și plasarea**, destinate persoanelor interesate să lucreze în alte țări membre EURES și pentru angajatorii care sunt interesați să recruteze angajați din alte țări membre EURES. Aceasta își oferă serviciile prin intermediul a două canale principale complementare – portalul EURES și rețeaua de personal EURES din întreaga Europă.

1.1.2.1. Portalul EURES pentru mobilitatea forței de muncă

EURES se numără în mod regulat printre primele cinci cele mai vizitate site-uri web ale domeniului europa.eu. Doar în 2017, site-ul web EURES a înregistrat un număr total de 14 880 000 de vizite și 48 350 000 de vizualizări. În oricare zi, aproximativ **3 milioane de locuri de muncă** și aproape **400 000 de CV-uri ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă**³ sunt disponibile pe portalul EURES pentru mobilitatea profesională. Aceste cifre au crescut constant de-a lungul perioadei de raportare pentru toate categoriile. Din iunie 2017 până în iunie 2018, s-a înregistrat o creștere a înregistrării pe portalul EURES de 30 % pentru angajatori și de 20 % pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Portalul EURES oferă **un instrument gratuit de autoservire** pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă și pentru angajatorii care se înregistrează pentru a găsi un loc de muncă sau un candidat. Atât angajatorii, cât și persoanele în căutarea unui loc de muncă pot crea conturi care le permit să folosească funcțiile de căutare și de corelare de pe portal, să creeze și să înregistreze profiluri de căutare și să primească alerte prin email.

³ Portalul EURES, disponibil la: <https://ec.europa.eu/eures/public/ro/homepage>

1.1.2.2. Rețeaua umană EURES

O rețea de peste **1 000 de membri ai personalului EURES⁴** din cele **32 de țări membre EURES** oferă consiliere specifică privind cariera și recrutarea, sprijin pentru căutarea unui loc de muncă și recrutare și informații privind normele relevante cum ar fi asigurările sociale și regimurile fiscale din alte țări membre EURES, precum și asistență după recrutare, de exemplu cursuri de limbă.

1.1.3. Organizarea rețelei EURES

Fiecare țară membră EURES desemnează un **birou național de coordonare (BNC)** care ține, în general, fie de SPOFM, fie de Ministerul Muncii. Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune a Comisiei Europene (DG EMPL) găzduiește **Biroul european de coordonare (BEC)** care oferă asistență orizontală BNC-urilor. Împreună, BNC-urile și BEC formează **Grupul european de coordonare (GEC)** al rețelei EURES.

Membrii și partenerii EURES sunt organizațiile care derulează activități operaționale în cadrul rețelei EURES. În cadrul rețelei EURES, membrii trebuie să îndeplinească toate sarcinile următoare, în timp ce partenerii trebuie să îndeplinească cel puțin una dintre acestea:

- să contribuie la numărul de locuri de muncă vacante prin transmiterea datelor către portalul și platforma IT EURES;
- să contribuie la crearea rezervei de profiluri ale persoanelor în căutarea unui loc de muncă prin transmiterea datelor către portalul și platforma IT EURES;
- să ofere servicii de asistență, în mod direct, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor.

1.2. Regulamentul din 2016

1.2.1. De ce este necesară o reformă a regulamentului?

De la decizia inițială a Comisiei de stabilire a EURES⁵, rețeaua a făcut obiectul unei reforme continue în vederea adaptării acesteia la piața forței de muncă, aflată într-o permanentă schimbare. Noul Regulament EURES (2016/589) oferă bazele pentru **consolidarea rețelei** prin creșterea accesibilității locurilor de muncă vacante, prin crearea premiselor pentru schimbul de CV-uri între organizațiile membre și parteneri și portalul EURES și prin oferirea unui sprijin îmbunătățit persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor care caută oportunități la nivel transfrontalier.

Obiectivul noului regulament este de a **spori transparența** printr-o creștere a numărului de locuri de muncă promovate pe portalul EURES, de a îmbunătăți **corelarea online** a locurilor de muncă vacante și a CV-urilor, de a furniza un **pachet minim de servicii convenit** pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru angajatori și de

⁴ În prezentul raport, „personal EURES” înseamnă personalul implicat în mod direct sau indirect în furnizarea de servicii și în alte activități ale rețelei EURES, în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/589 și cu măsurile de punere în aplicare a acestuia.

⁵ Decizia nr. 93/569/CEE a Comisiei din 22 octombrie 1993 de punere în aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității în ceea ce privește în special rețeaua denumită EURES (serviciile europene pentru ocuparea forței de muncă).

a extinde **gama serviciilor digitale pentru ocuparea forței de muncă** de pe portalul EURES.

1.2.2. *Principalele elemente și calendarul reformei*

Noul regulament, care a intrat în vigoare la 12 mai 2016, este sprijinit de șase decizii de punere în aplicare⁶ care garantează o punere în aplicare uniformă în toate statele membre. Primele etape ale punerii în aplicare au fost desemnarea BNC-urilor și a SPOFM în calitate de membri EURES, precum și stabilirea GEC în 2016.

Regulamentul a stabilit data de 13 mai 2018 ca termen pentru introducerea de către țările membre EURES a **sistemului uniform de schimb** pentru a putea **partaja toate**⁷ **ofertele de locuri de muncă** – inclusiv uceniciile și stagiile – care sunt disponibile de la SPOFM și alte organizații membre EURES pe portalul EURES, precum și **CV-urile**, cu condiția ca persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să-și fi dat acordul pentru transmiterea datelor lor cu caracter personal. Același termen s-a aplicat pentru instituirea de **sisteme de admitere** în țările membre EURES care să permită organizațiilor, cum ar fi servicii private de ocupare a forței de muncă sau organizații din sectorul terțiar, să se alăture rețelei EURES în calitate de membri sau parteneri. În sfârșit, regulamentul prevede ca, în 2018 și 2020, să fie elaborate **rapoarte privind activitățile rețelei**, iar în 2021 să fie prezentată o evaluare ex-post.

⁶ Decizia de punere în aplicare (UE) 2017/1255 a Comisiei din 11 iulie 2017 privind un model de descriere a sistemelor și procedurilor naționale pentru admiterea organizațiilor ca membri și parteneri EURES.

Decizia de punere în aplicare (UE) 2017/1256 a Comisiei din 11 iulie 2017 privind modelele și procedurile necesare pentru schimbul de informații la nivelul Uniunii referitoare la programele naționale de lucru ale rețelei EURES.

Decizia de punere în aplicare (UE) 2017/1257 a Comisiei din 11 iulie 2017 privind standardele tehnice și formatele necesare pentru un sistem uniform care să permită corelarea locurilor de muncă vacante cu cererile de locuri de muncă și cu CV-urile pe portalul EURES.

Decizia de punere în aplicare (UE) 2018/170 a Comisiei din 2 februarie 2018 privind specificațiile detaliate uniforme pentru colectarea și analiza datelor în scopul monitorizării și al evaluării funcționării rețelei EURES.

Decizia de punere în aplicare (UE) 2018/1020 a Comisiei din 18 iulie 2018 privind adoptarea și actualizarea listei de aptitudini, competențe și ocupații din clasificarea europeană în scopul corelării automate prin intermediul platformei IT comune EURES.

Decizia de punere în aplicare (UE) 2018/1021 a Comisiei din 18 iulie 2018 privind adoptarea unor standarde și formate tehnice necesare pentru funcționarea corelării automate prin intermediul platformei IT comune, utilizând clasificarea europeană și interoperabilitatea între sistemele naționale și clasificarea europeană.

⁷ Statele membre pot exclude ofertele de locuri de muncă „care, din cauza naturii lor sau a normelor naționale, sunt deschise numai pentru cetățenii unei anumite țări”, „legate de categorii de ucenicii și stagii care, având în principal o componentă de învățare, fac parte din sistemele naționale de învățământ sau care sunt finanțate public, în cadrul politicilor active pentru piața forței de muncă ale statelor membre” și „alte locuri de muncă vacante care fac parte din politicile active pentru piața forței de muncă ale statelor membre”, în conformitate cu articolul 17 din Regulamentul (UE) 2016/589.

2. PRINCIPALELE ACTIVITĂȚI ALE REȚELEI EURES: IANUARIE 2016 - IUNIE 2018

2.1. Activități în țările membre EURES

2.1.1. Servicii generale de asistență pentru lucrători și angajatori

2.1.1.1. Activități de corelare și de plasare

Toate țările membre EURES oferă informații și asistență cu privire la mobilitatea profesională în Europa pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru angajatori și organizează evenimente de recrutare, cu o colaborare sporită între birourile EURES.

Personalul EURES oferă asistență persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu privire la elaborarea CV-urilor lor și a cererilor de locuri de muncă și sprijină angajatorii să elaboreze cerințele specifice locurilor de muncă și să stabilească locurile de muncă vacante. Pentru a furniza acest serviciu, consilierii EURES din cadrul rețelei au stabilit contacte cu 696 514 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și cu 111 636 de angajatori în 2017⁸. Conform informațiilor primite de personalul EURES, activitățile acestora au avut drept rezultat aproximativ 30 000 de plasări în cadrul rețelei EURES în 2016⁹. Datorită dispoziției privind colectarea datelor prevăzută în Regulamentul EURES (articolul 32), în viitor va fi posibilă o raportare mai precisă.

Evenimentele de corelare sunt organizate pentru a reuni angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru a facilita recrutarea la nivel transfrontalier. **Personalul EURES din țările de destinație** este invitat, în general, să furnizeze oferte de locuri de muncă și informații cu privire la condițiile de trai și de muncă. Ca un serviciu suplimentar de asistență destinat angajatorilor, personalul EURES poate **tria CV-urile** în vederea preselecției candidaților cu competențele corespunzătoare pentru interviuri, de exemplu în cadrul evenimentelor de tip „job dating”.

Un format specific al evenimentelor de corelare este reprezentat de **European Job Days**, care reunește angajatori și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din mai multe țări membre EURES **atât online, cât și la fața locului**. Șaptesprezece țări au fost implicate în cele 24 de evenimente organizate în 2017, la care au participat aproape 21 500 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și peste 1 100 de companii, care au oferit mult peste 10 000 de locuri de muncă. Șaisprezece astfel de evenimente au avut loc în prima jumătate a anului 2018.

O atenție deosebită este acordată **conectării activităților EURES cu necesitățile pieței forței de muncă** în vederea abordării nevoilor prioritare la nivel de sector și în materie de competențe. Având drept motivație eliminarea obstacolelor din calea mobilității în contextul integrării pieței forței de muncă a UE/SEE, unele dintre evenimentele de recrutare organizate de EURES **vizează** nevoile și posibilitățile din **sectoare specifice**, în special în cazul în care există un deficit ocupațional recunoscut într-o potențială țară de

⁸ Date provenite din Tabloul de bord al pieței unice al EURES, 2017:
http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf.

⁹ Până în 2017, numărul de plasări era raportat de către consilierii EURES pe bază voluntară (aproximativ 50-60 % din întreaga activitate de raportare), iar consilierii EURES nu sunt informați în mod sistematic de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sau de către angajatori cu privire la plasări.

destinație și un surplus de lucrători într-o altă țară. Sectoarele în care cele mai multe țări se confruntă cu nevoi în ceea ce privește corelarea și plasarea sunt turismul și sectorul hotelier¹⁰ – ambele fiind domenii în care cunoștințele de limbi străine sunt deosebit de importante. Alte sectoare în care se derulează un număr mare de activități de corelare prin intermediul EURES includ transporturile, sănătatea, construcțiile, ingineria și TIC, precum și locurile de muncă sezoniere în agricultură.

2.1.1.2. Informare și orientare

Informații relevante privind piața forței de muncă sunt accesibile prin intermediul portalului EURES, țările membre EURES **actualizându-și periodic informațiile generale** privind piața forței de muncă și condițiile de trai și de muncă în 26 de limbi. În plus, cel puțin paisprezece țări au, de asemenea, propriul **site web național EURES** unde persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii pot găsi informațiile privind mobilitatea profesională pe care le caută, unele dintre acestea fiind traduse în mai multe limbi.

Printre exemplele de activități de informare și orientare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru angajatori oferite de rețeaua EURES se numără fișele informative și soluțiile digitale de pe site-urile web naționale EURES cu privire la regimurile de muncă, sănătate, administrative și fiscale din țara de destinație. BNC-urile organizează, de asemenea, **ateliere de lucru**, de exemplu pentru a învăța persoanele care se află în căutarea unui loc de muncă cum să prezinte un CV angajatorilor în anumite țări. În mod similar, asistența consilierilor EURES destinată angajatorilor se referă, de regulă, la elaborarea descrierilor locurilor de muncă vacante în vederea atragerii lucrătorilor cu competențe adecvate din străinătate.

2.1.2. Servicii de asistență specifice

2.1.2.1. Servicii de asistență în regiunile transfrontaliere

În temeiul noului Regulament EURES, membrii și partenerii EURES care se implică în parteneriate transfrontaliere (CBP - *Cross-border Partnerships*) sau în alte structuri de cooperare și servicii (inclusiv cu organizații din afara rețelei EURES) oferă informații, precum și servicii de plasare și de recrutare adaptate la cerințele și circumstanțele specifice ale lucrătorilor frontaliери și ale angajatorilor din regiunile transfrontaliere¹¹.

Aceste CBP pot solicita sprijin financiar cu ocazia apelurilor anuale în cadrul programului EaSI¹². Sprijinul EaSI este disponibil, de asemenea, pentru crearea de noi CBP sau pentru punerea în aplicare de noi măsuri inovatoare. În 2016, **12 CBP** au fost sprijinite prin intermediul unui grant EaSI din anul precedent. În 2017 și 2018, **9 CBP** au oferit servicii de asistență și plasări în regiuni de frontieră, pe baza unor granturi EaSI acordate în anul anterior.

Serviciile de asistență în regiunile transfrontaliere EURES constau în servicii de

¹⁰ Ciclul de programare EURES, Evaluarea rapoartelor naționale de activitate pentru 2016 și 2017.

¹¹ Conform dispozițiilor de la articolul 3 alineatul (7) din Regulamentul (UE) nr. 2016/589.

¹² Datele și rapoartele de monitorizare sunt disponibile numai pentru parteneriatele transfrontaliere care primesc finanțare în cadrul axei EURES a EaSI. Ca indicație, 11 CBP au realizat acest lucru cu succes în exercițiul bugetar 2014 al UE (VP/2014/011), 12 în exercițiul bugetar 2015 al UE (VP/2015/008), 10 în exercițiul bugetar 2016 al UE (cererea de propuneri VP/2016/005) și 9 pentru exercițiul bugetar 2017 al UE (VP/2017/006).

informare și oferte de locuri de muncă multilingve. Aceste servicii sunt furnizate prin intermediul unor „**ghişee unice**” fizice și, într-un număr din ce în ce mai mare, virtuale. Informațiile furnizate se referă la aspecte precum coordonarea sistemelor de securitate socială, dispozițiile privind deplasarea zilnică, recunoașterea calificărilor și impozitare. Activitățile de plasare și de recrutare au condus la găsirea unui loc de muncă transfrontalier pentru aproape 4 400 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă în urma unui contact individual cu servicii aferente EURES în 2016 și 2017¹³.

2.1.2.2. Asistență după recrutare

Asistența după recrutare vizează garantarea **celei mai bune integrări posibile a lucrătorilor mobili** la noile lor locuri de muncă. În timp ce majoritatea țărilor membre EURES se axează pe furnizarea de informații lucrătorilor și angajatorilor anterior semnării unui contract de muncă, unele dintre acestea organizează, de asemenea, activități după recrutare. De exemplu, EURES Italia operează o **bază de date de monitorizare** pentru a se asigura că plasările respectă pe deplin standardele de muncă aplicabile. În 2016, au fost gestionate aproape 7 000 de cereri din partea lucrătorilor de evaluare a cazurilor lor¹⁴.

2.1.2.3. Sprijin pentru tineri - ucenicii și stagii

Diferite activități și programe dezvoltate în cadrul rețelei EURES se axează în mod specific pe **tineri**. În Concluziile Consiliului European din iunie 2012¹⁵, statele membre și Comisia au fost invitate să dezvolte în continuare portalul EURES și să examineze posibilitatea de a-l extinde pentru a include uceniciile și stagiile. În acest scop, uceniciile și stagiile sunt în prezent reglementate de Regulamentul EURES în măsura în care candidații selecționați fac obiectul unui raport de muncă. Ofertele de astfel de ucenicii și stagii sunt deja incluse în schimburile de locuri de muncă vacante pe portalul EURES, cu un număr de 6 567 de oferte de ucenicii și 1 859 de oferte de stagii disponibile la sfârșitul perioadei de raportare¹⁶.

În plus, companiile și organizațiile pot să-și prezinte în mod direct oportunitățile pentru tineri pe care le au incluse în ofertă, prin intermediul unui instrument de autoservire din cadrul secțiunii **Drop'pin@EURES** a portalului EURES. În oferta actuală se află un număr total de 2 092 de oportunități din partea unui număr de 501 companii în 32 de domenii de activitate, de la inginerie la competențe și dezvoltare personală¹⁷. BEC facilitează în continuare colectarea și afișarea ofertelor de ucenicii și stagii pe portal. Dezvoltarea de specificații adaptate va face mai ușor pentru părțile interesate să-și promoveze propriile oferte și să le caute pe ale altora. Se preconizează ca această nouă caracteristică să fie pusă în aplicare în 2019.

2.1.2.4. Programele specifice de mobilitate legate de EURES

EURES vizează, de asemenea, să ajungă la **grupuri specifice de persoane aflate în**

¹³ Comisia Europeană, Parteneriate transfrontaliere EURES, primul raport de monitorizare (2016) și cel de al doilea raport de monitorizare (2017).

¹⁴ Raport național de activitate Italia 2016.

¹⁵ Consiliul European, Concluzii, 28-29 iunie 2012. Disponibil la: http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_ro.htm.

¹⁶ Astfel cum au fost măsurate pe portalul EURES la 23 august 2018.

¹⁷ Idem

căutarea unui loc de muncă și să contribuie la ocuparea **locurilor de muncă vacante în sectoare specifice**. În acest scop, activitățile EURES pot fi complementare sau integrate în **programele specifice de mobilitate** (PSM), finanțate de UE în cadrul Programului UE pentru **ocuparea forței de muncă și inovare socială** (EaSI), care urmăresc să testeze modalități inovatoare de sprijinire a mobilității profesionale transfrontaliere sau să abordeze nevoile unor grupuri-țintă specifice.

Programul **Primul tău loc de muncă EURES (YfEJ - Your first EURES Job)** le oferă sprijin tinerilor cu vârsta de până la 35 de ani aflați în căutarea unui loc de muncă, a unui stagiu sau a unei ucenicii la nivel european, precum și angajatorilor care caută tineri cu competențe adecvate din țările membre EURES. Între 2016 și jumătatea anului 2018, **patru țări** (Franța, Germania, Italia și Suedia) au coordonat proiecte „Primul tău loc de muncă EURES”. Rapoartele indică, în primul rând, că tipul de persoane care și-au găsit un loc de muncă au vârsta cuprinsă între 23 și 26 de ani și sunt absolvenți de studii superioare sau se află încă în perioada studiilor și, în al doilea rând, că peste jumătate (52 %) dintre persoanele care și-au găsit un loc de muncă nu erau angajate la momentul plasării. Peste 80 % dintre cei care au găsit un loc de muncă într-o altă țară prin intermediul programului lucraseră deja în țara lor de reședință, în timp ce doar 28 % din aceștia lucraseră în străinătate. Printre angajatori se numără atât companii mari, cât și IMM-uri.

Cele mai importante **țări de plecare** de-a lungul perioadei au fost Italia, Irlanda, Franța și Spania. Principalele **țări și sectoare de destinație** sunt Germania pentru sănătate umană și asistență socială; Regatul Unit pentru educație și Franța pentru plasări în sectorul TIC¹⁸. În timp ce **au fost efectuate peste 3 000 de plasări**, numai între 15 % și 26 % din țintele de plasare inițiale pentru diferitele programe au fost atinse în perioada cuprinsă între 2016 și prima jumătate a anului 2017¹⁹. Cu toate acestea, aproape 1 200 de plasări pentru locuri de muncă, stagii și ucenicii au fost asigurate numai în a doua jumătate a anului 2017²⁰, ceea ce indică o mai bună utilizare a programului. Majoritatea tinerilor care au participat la program au fost angajați cu un contract obișnuit de muncă și doar un număr mic au optat pentru ucenicii sau stagii.

Reactivate este un program de mobilitate profesională în interiorul UE pentru lucrătorii cu vârsta peste 35 de ani care se confruntă cu dificultăți în găsirea unui loc de muncă sau a unei oportunități de formare în țara lor de reședință și care sunt dispuși să se mute într-o altă țară. La fel ca în cazul programului Primul tău loc de muncă EURES, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pot solicita diferite forme de sprijin financiar prin intermediul serviciului pentru ocuparea forței de muncă Reactivate. În prezent, serviciile de ocupare a forței de muncă din patru țări au preluat conducerea în ceea ce privește proiectele Reactivate: **Italia, Franța, Polonia și Suedia**, cu parteneri din **13 țări**. În pofida unei utilizări inițiale mai reduse, programul are potențial pe termen lung, având în vedere că rata de ocupare a forței de muncă pentru lucrătorii UE mai în vârstă care lucrează în prezent într-un alt stat membru decât cel în care s-au născut este similară celei

¹⁸ Comisia Europeană, Primul tău loc de muncă EURES, programe specifice de mobilitate, Cel de al 5-lea raport intermediar de monitorizare, iulie – decembrie 2017, publicat în iulie 2018.

¹⁹ Comisia Europeană, Primul tău loc de muncă EURES, programe specifice de mobilitate, Cel de al 4-lea raport intermediar de monitorizare, ianuarie – iunie 2017, publicat în decembrie 2017.

²⁰ Comisia Europeană, Primul tău loc de muncă EURES, programe specifice de mobilitate, Cel de al 5-lea raport intermediar de monitorizare, iulie – decembrie 2017, publicat în iulie 2018.

a angajaților de aceeași vârstă care lucrează în țara lor de origine²¹.

Corpul european de solidaritate are, de asemenea, o dimensiune referitoare la mobilitatea profesională, care urmărește să creeze oportunități pentru ca tinerii să își poată dezvolta competențele și să își sporească șansele de angajare prin intermediul unui loc de muncă sau al unui stagiu în străinătate. Două proiecte sunt în derulare în prezent în cadrul acestui program: un consorțiu coordonat de Franța al cărui obiectiv este realizarea un număr de 1 000 de plasări sub formă de locuri de muncă și stagii și un consorțiu coordonat de Italia care are ca obiectiv realizarea a 400 de plasări până în septembrie 2018.

Tabelul de mai jos oferă o imagine de ansamblu asupra programelor specifice de mobilitate, indicând sursele de finanțare ale acestora, populațiile-țintă și țările care participă în mod activ în cadrul programelor.

Imagine de ansamblu asupra programelor de mobilitate legate de EURES

Program de mobilitate	Grup-țintă	Serviciile de ocupare a forței de muncă coordonatoare
Parteneriate transfrontaliere (CBP)	Persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori din regiunile de frontieră	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
Primul tău loc de muncă EURES	Persoane aflate în căutarea unui loc de muncă cu vârste cuprinse între 18 și 35 de ani / companii cu nevoi în materie de competențe	Serviciile de ocupare a forței de muncă coordonatoare: DE, FR, IT, SE Parteneri din: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO ²²
Corpul european de solidaritate	Tineri cu vârste cuprinse între 18 și 30 de ani	Serviciile de ocupare a forței de muncă coordonatoare: FR, IT
Reactive	Persoane aflate în căutarea unui loc de muncă cu vârsta de peste 35 de ani / angajatori în căutare de forță de muncă calificată	Serviciile de ocupare a forței de muncă coordonatoare în: IT, FR, SE, PL Parteneri din: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

2.1.3. Resurse și guvernanță

2.1.3.1. Resurse umane

Personalul EURES²³ lucrează în cadrul SPOFM naționale sau regionale sau în alte organizații EURES membre sau partenere. Acesta oferă consiliere specializată, orientare și asistență persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor. Distribuția

²¹ Comisia Europeană, Raport de monitorizare a progreselor înregistrate de programul Reactivate, februarie 2018 (proiect).

²² Informații furnizate pe portalul EURES: <https://ec.europa.eu/eures/public/ro/your-first-eures-job-emp> (accesat la 2 august 2018).

²³ Termenul „consilier EURES” este în continuare utilizat frecvent în rețeaua EURES, deși nu mai este un termen recunoscut în mod oficial odată cu intrarea în vigoare a Regulamentului (UE) 2016/589, care se referă doar la „personalul EURES” pentru resursele umane implicate în EURES.

pe țări a numărului total de angajați EURES²⁴ **reflectă, în linii mari, dimensiunea piețelor naționale ale forței de muncă**, variind de la 178 de consilieri în Germania, 92 în Spania și 55 în Polonia la 20 în Bulgaria, 15 în Țările de Jos, 7 în Cipru și 3 în Estonia.

2.1.3.2. Resurse financiare

Resursele financiare disponibile pentru rețea diferă semnificativ de la o țară la alta. Costurile cu personalul reprezintă cea mai mare pondere a finanțării naționale. Cu toate acestea, sumele exacte sunt dificil de identificat, întrucât serviciile EURES au făcut parte, în general, din oferta de servicii a serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă. În majoritatea cazurilor, **Fondul social european** (FSE) completează finanțarea națională, în legătură cu serviciile de recrutare, consiliere și îndrumare la nivel național și transfrontalier. Comisia nu deține informații privind sumele alocate pentru activitățile EURES în cadrul FSE pentru perioada de programare 2014-2020. Având în vedere gestionarea în comun a fondului, informațiile disponibile la nivelul UE sunt limitate la ceea ce a fost convenit în Regulamentul privind FSE²⁵ și, în special, în Regulamentul de punere în aplicare (UE) nr. 215/2014, care prevede categoriile de intervenție.

Activitățile orizontale organizate de BEC sunt finanțate prin axa EURES a EaSI²⁶, care reprezintă, de asemenea, o parte din costurile operaționale ale furnizorilor de servicii EURES din Norvegia și Islanda. În cadrul EaSI, sunt finanțate, de asemenea, servicii specifice, cum ar fi asistența personalizată în cadrul programelor specifice de mobilitate. O defalcare a resurselor financiare disponibile în cadrul EaSI pentru EURES în cursul perioadei de raportare este prezentată în secțiunea 2.2.9 mai jos.

2.1.3.3. Infrastructura informatică

Toate statele membre și-au adaptat sau sunt în curs de a-și adapta infrastructurile informatice pentru a permite o transmitere extinsă a locurilor de muncă vacante și a CV-urilor către portalul EURES, ca parte a punerii în aplicare a Regulamentului din 2016.

În plus, multe dintre acestea au lansat inițiative naționale care vizează îmbunătățirea furnizării de servicii online. De exemplu, unele BNC-uri au adoptat o abordare **digitală implicită** în furnizarea serviciilor EURES (Regatul Unit) și au extins gradul de utilizare a tehnologiei pentru a atrage, a recruta și a corela candidați prin furnizarea de **cursuri de e-learning** privind căutarea unui loc de muncă pe pagina de internet EURES națională (Danemarca). O **aplicație EURES** care permite angajatorilor să găsească mai ușor lucrători frontalieri în Belgia și Țările de Jos este în curs de dezvoltare ²⁷(EURES Scheldemon). Alte exemple de abordări inovatoare în ceea ce privește furnizarea

²⁴ Pentru detalii, a se vedea anexa: Figura 2 – Numărul de consilieri EURES și personal asimilat la nivelul UE în 2017

²⁵ Regulamentul (UE) nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind Fondul social european și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1081/2006 al Consiliului, considerentul 5 și articolul 3 litera (a) punctul (i).

²⁶ 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, articolul 20 litera (b).

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

serviciilor includ dezvoltarea unui **site web dedicat tinerilor** în Belgia²⁸; o strânsă **cooperare cu secțiunea IT a programului Primul tău loc de muncă EURES** în Cipru; introducerea unei **liste de verificare online** pentru consilierii SPOFM cu privire la procedurile EURES în Croația și introducerea unui număr de 38 de servicii online în Franța și de seminarii online ca o modalitate eficientă din punct de vedere al costurilor de a oferi informații în timp real, fără constrângeri de natură geografică.

2.1.3.4. Guvernanță și cooperarea cu părțile interesate

BNC-urile își desfășoară o parte importantă a activităților lor în colaborare cu o **gamă largă de părți interesate la nivel local, regional, național și transfrontalier**. Printre acestea se numără parteneri sociali, alte rețele europene, servicii de orientare profesională, camere de comerț și autorități responsabile cu securitatea socială și impozitarea. Se poate observa că, cu cât este mai strânsă colaborarea cu actorii de pe teren, cu atât sunt mai reușite activitățile organizate în comun, întrucât acestea conduc la un număr mai mare de corelări de succes între persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori.

2.1.3.5. Comunicarea în țările membre EURES

O parte din bugetul pentru comunicare al EURES este utilizat pentru a **sprijini activitățile de comunicare ale țărilor membre EURES**, inclusiv finanțarea pentru promovarea identității vizuale a EURES, furnizarea de consiliere privind aspecte legate de platformele de comunicare socială sau sprijinirea producției de materiale video și a organizării de evenimente. Activitățile de sensibilizare și de comunicare sunt destinate unor segmente diferite de public în cadrul rețelei EURES. Unele BNC-uri desfășoară campanii de informare de natură generală (Estonia), altele vizează sectoare specifice (Islanda), în timp ce altele se axează pe tineri (Țările de Jos). Pentru promovarea activităților EURES, sunt utilizate tot mai frecvent **platforme de comunicare socială și campanii specifice**, alături de site-urile web ale SPOFM, de exemplu, în Belgia, Cipru, Estonia, Norvegia, Spania și Suedia. Conturile membrilor EURES de pe platformele de comunicare socială reunesc aproximativ 120 000 de urmăritori²⁹.

Materialele informative pentru angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sunt adaptate, specifice și disponibile în mai multe limbi străine. În 2017, aproximativ 330 000 de copii ale materialelor legate de EURES au fost solicitate de către rețeaua EURES, în timp ce buletinul informativ extern al EURES a înregistrat aproape 700 000 de abonați. Printre activitățile de comunicare inovatoare se numără o **zi informativă într-un tren**, pe ruta Țările de Jos-Germania, organizată de către parteneriatul transfrontalier regional, promovarea mobilității transfrontaliere în cadrul unui festival de muzică în aer liber și difuzarea unui **program de radio săptămânal** privind EURES și a unui program TV privind mobilitatea profesională în Italia.

2.1.3.6. Monitorizarea și evaluarea activităților

Noul Regulament EURES stabilește o abordare orientată spre rezultate în ceea ce privește activitățile rețelei EURES. **Ciclul de programare** a constituit principalul

²⁸ <https://jeunes.leforem.be/>

²⁹ Pentru a avea o imagine de ansamblu mai bună asupra canalelor naționale de comunicare socială ale EURES și asupra influenței acestora, BEC realizează în fiecare an un exercițiu de cartografiere a canalelor EURES de comunicare socială.

instrument de monitorizare pentru activitatea anuală de-a lungul acestei perioade. În acest interval, fiecare BNC a prezentat, în cadrul unui raport de activitate național anual, rezultatele și realizările rețelei sale EURES naționale în raport cu obiectivele stabilite în programul de lucru național (denumit anterior „plan de activitate”). În plus, **rapoartele lunare ale consilierilor EURES** monitorizează serviciile EURES oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor, iar **Sistemul de măsurare a performanței (SMP)** al EURES măsoară performanța și activitățile rețelei EURES în mod consecvent. Începând cu 2018, acesta va fi utilizat pentru a monitoriza programarea activităților EURES în conformitate cu un set convenit de indicatori³⁰.

2.2. Activități de asistență orizontală din partea Biroului european de coordonare (BEC)

2.2.1. Coordonare și sprijin pentru guvernare

BEC organizează activitatea Grupului european de coordonare. El prezidează **reuniunile** acestui grup, care sunt convocate la intervale regulate pentru a prezenta și a discuta evoluțiile recente și noutățile din cadrul rețelei, precum și pentru a face schimb de bune practici și a împărtăși situația curentă în ceea ce privește procesul de punere în aplicare a regulamentului și interoperabilitatea sistemelor informatice. De asemenea, BEC supervisează și facilitează diferitele etape ale ciclului de programare și coordonează sarcinile de planificare, prezentare de observații și raportare ale BNC-urilor.

2.2.2. Funcționarea și dezvoltarea portalului EURES și a serviciilor informatice aferente

BEC operează portalul EURES pentru mobilitatea forței de muncă. De asemenea, acesta a **instituit un nou sistem și noi proceduri**, definite în strânsă colaborare cu statele membre, pentru a garanta schimbul de locuri de muncă vacante și de CV-uri. În 2017, a fost adoptat un set de standarde pentru formatul locurilor de muncă vacante și al CV-urilor, bazate pe standardele internaționale deschise în materie de resurse umane din sectorul industrial. BEC a oferit statelor membre module specifice de implementare implicită, facilitând astfel în mod substanțial efortul de punere în aplicare pentru a lua parte la noul sistem de schimb. Tranziția la noul sistem pe portalul EURES a avut loc în prima jumătate a anului 2018. Au fost create mecanisme de monitorizare și de asistență în legătură cu pregătirea tehnică și calitatea datelor.

2.2.3. Formare și dezvoltare profesională

BEC oferă un program de formare comun și dezvoltare profesională pentru personalul membrilor și partenerilor EURES. Acestea includ punerea în aplicare a unui program de formare reînnoit pentru EURES; lansarea **Academiei EURES** în 2016, care înglobează toate activitățile de formare în temeiul Regulamentului EURES cu scopul de a oferi personalului EURES instrumentele, competențele și abilitățile necesare pentru dezvoltarea de activități de plasare și de recrutare. Rețelele EURES naționale au raportat un interes semnificativ pentru formarea la nivelul UE³¹.

³⁰ Decizia de punere în aplicare (UE) 2018/170 a Comisiei din 2 februarie 2018 privind specificațiile detaliate uniforme pentru colectarea și analiza datelor în scopul monitorizării și al evaluării funcționării rețelei EURES.

³¹ Tabloul de bord al pieței unice din 2017
http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm

La nivel național, membrii și partenerii EURES își formează personalul pentru a asigura un nivel de cunoștințe de bază comun privind EURES. Noii membri ai personalului beneficiază de **formare prealabilă** sub diferite forme (de exemplu, în clasă, online, la locul de muncă sau cu instrumente de auto-învățare) la nivel național pentru a putea înțelege mai bine obiectivele, instrumentele și strategiile rețelei din perspectivă națională. Această formare la nivel național este pregătită de BNC-uri pe baza orientărilor indicative, a instrumentelor și a serviciului de asistență furnizate de echipa de formare EURES.

2.2.4. Serviciul de asistență (Helpdesk)

BEC oferă o funcție de asistență pentru toți utilizatorii portalului EURES și ai serviciilor acestuia (și anume, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, angajatori, personal al membrilor și partenerilor EURES, BNC-uri și vizitatori). Aceasta include răspunsuri la toate întrebările legate de serviciile furnizate pe portalul EURES, inclusiv secțiunea Extranet și serviciile furnizate pe platforma European Job Days. Întrebările pot fi puse prin intermediul formularului web de pe portal, apelând un număr de telefon gratuit, prin intermediul unor conversații online sau prin Skype. În 2017, serviciul de asistență EURES a prelucrat aproximativ 20 000 de întrebări din partea utilizatorilor.

2.2.5. Colaborarea în rețea, schimbul de bune practici și învățarea reciprocă

BEC facilitează colaborarea în rețea, învățarea reciprocă și schimbul de bune practici în cadrul rețelei EURES. Pe lângă reuniunile periodice ale GEC și ale altor grupuri de experți, în cursul acestei perioade au fost organizate mai multe **evenimente de învățare reciprocă**. Scopul acestora este de a face schimb de idei și de cele mai bune practici între BNC-uri și de a consolida cooperarea în cadrul rețelei. De exemplu, în 2018 s-au organizat un eveniment de învățare reciprocă privind proiectarea și punerea în aplicare a sistemelor de admitere pentru membrii și partenerii EURES și un eveniment cu experți externi privind cele mai bune practici din domeniul instrumentelor de corelare automată. În plus, o nouă versiune a **EURES Extranet** a devenit operațională la începutul anului 2018. Obiectivul acesteia este de a sprijini și a încuraja colaborarea și schimbul de informații în cadrul rețelei EURES, prin intermediul unor spații de lucru și forumuri interactive.

2.2.6. Activități de informare și comunicare

BEC sprijină activitățile de informare și comunicare din cadrul rețelei EURES, pentru a încuraja sensibilizarea cu privire la EURES, în conformitate cu strategia de comunicare a EURES pentru perioada 2015-2020. Biroul pregătește **documente de îndrumare** specifice pentru planurile naționale multianuale de comunicare ale țărilor membre EURES și a fost creat **un grup de experți naționali în comunicare** pentru a face schimb de bune practici și a le promova. În plus, BEC administrează platforma European Online Job Days și sprijină și găzduiește organizarea a peste 30 de zile ale locurilor de muncă și

(accesat la 2 august 2018). BEC raportează că „în 2017, un număr total de 696 de participanți au luat parte la formări la fața locului, 480 la formări online și 132 la etapa de consolidare, acoperind 30 de țări; în prima jumătate a anului 2018, 360 de participanți din 27 de țări membre EURES erau programați la cursuri de formare. Calitatea ofertei de formare este monitorizată prin intermediul feedback-ului primit din partea clienților. În 2017, acesta a evidențiat faptul că majoritatea participanților au considerat că respectivele cursuri sunt utile și bine organizate, iar conținutul acestora aplicabil.”

evenimente de recrutare (online, la fața locului sau ambele) pe an.

Conturile **EURES de pe platformele de comunicare socială** numără peste 260 000 de urmăritori pe Facebook, peste 36 000 pe Twitter și 28 000 pe LinkedIn. Canalul de YouTube al EURES a fost reorganizat pentru a reflecta diferitele grupuri-țintă și pentru a oferi o prezentare video generală mai clară. În 2017, a avut loc prima campanie EURES pe platformele de comunicare socială. Campania **#YourCareerMove** a vizat creșterea sensibilizării cu privire la gama de servicii EURES și promovarea cooperării în cadrul rețelei. Campania a generat un număr estimat de 10 milioane de impresii, 440 de participanți la chestionar au creat un profil EURES pe durata campaniei (ceea ce reprezintă o rată de conversie de 4-5 ori mai mare decât media platformelor de comunicare socială) și 85 % din BNC-uri au fost satisfăcute de instrumentele promoționale ale campaniei. Această campanie a fost nominalizată pentru *Digital Communications Awards* (Premiile pentru comunicări digitale) 2018, la categoria „Instituții”.

Începând cu 2016, BEC a publicat 216 articole de știri pe portalul EURES și 114 articole pe portalul EURES Extranet. Articolele de pe portalul EURES prezintă **povești de succes** ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și ale angajatorilor care s-au implicat alături de EURES, **tendințele în materie de recrutare sau sfaturi privind căutarea unui loc de muncă și recrutarea**. **Publicațiile Drop’pin@EURES** au fost actualizate și a fost elaborat un **Ghid al utilizatorului EURES**, cu scopul de a explica modificările aduse de noul Regulament EURES. În plus, BEC a elaborat o nouă broșură și un pliant pentru programul Reactivate.

BEC a elaborat, de asemenea, elemente infografice, un **ghid stilistic EURES**, orientări grafice actualizate și manualul EOJD pentru organizatorii de evenimente. **Biroul pentru noutăți și informații al EURES (ENIB - EURES News and Information Bureau)** a adoptat o nouă strategie privind conținutul pentru a facilita planificarea și alinierea publicațiilor sale la activitățile de pe platformele de comunicare socială. Au fost definite teme lunare și au fost trimise actualizări și atenționări periodice, în timp ce materialele de comunicare sunt puse la dispoziție pentru întreaga rețea EURES în spațiul de lucru pentru comunicare al noului Extranet.

2.2.7. *Analiza mobilității geografice și ocupaționale*

În fiecare an, Comisia publică un raport privind mobilitatea forței de muncă, ce conține informații cheie privind fluxurile și modelele din Uniune și țările AELS, cu un accent deosebit pe situația pe piața muncii a lucrătorilor mobili și pe dimensiunea de gen³². Pe baza acestor informații, a fost elaborată anual, începând din 2017, o analiză a deficitelor și surplusurilor pe piața muncii și a cauzelor acestora în țările membre EURES³³.

2.2.8. *Crearea unei structuri adecvate de cooperare și compensare pentru ucenicii și stagii*

Activitatea de corelare și plasare a candidaților din alte țări în ofertele de ucenicii și stagii este complexă și necesită numeroase resurse, având în vedere diferențele semnificative la

³² Rapoartele anuale privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE pentru anii 2016 și 2017 sunt disponibile pe EU Bookshop.

³³ Raportul „Labour shortages and surpluses 2017” (Deficite și surplusuri în ceea ce privește forța de muncă în 2017) este disponibil pe EU Bookshop.

nivelul cadrelor instituționale între țările membre EURES. BEC contribuie la dezvoltarea unei **înțelegeri comune** și a unor **servicii de asistență** adecvate prin furnizarea unui set de cerințe minime de calitate a datelor și informații privind uceniciile și stagiile pe portalul EURES. În special, BEC dezvoltă, în prezent, împreună cu statele membre, recomandări pentru organizațiile gazdă privind derularea procesului, de la publicarea ofertei până la încheierea uceniciei sau a stagiului, inclusiv transmiterea ofertei și interacțiunea membrilor și a partenerilor EURES cu organizațiile care publică ofertele. După ce se va ajunge la un acord cu privire la acestea, recomandările vor fi publicate pe portalul EURES.

2.2.9. Resurse financiare

Axa EURES a programului EaSI asigură finanțarea activităților de asistență orizontală, cum ar fi dezvoltarea și menținerea portalului EURES pentru mobilitatea forței de muncă, programul de formare comun, activități de comunicare, analiză și colaborare în rețea, „Primul tău loc de muncă EURES” și parteneriatele transfrontaliere.

Tabelul de mai jos prezintă o defalcare orientativă a resurselor angajate efectiv în urma procedurilor de achiziții și de acordare de granturi³⁴:

Principalele activități	2016	2017	Prima jumătate a anului 2018
1. Portalul pentru mobilitatea forței de muncă	3 600 000	4 270 000	2 280 000
2. Serviciul de asistență	300 000	350 000	250 000
3. Traduceri	500 000	500 000	543 500
4. Programul de formare comun	1 600 000	1 800 000	875 000
5. Reuniuni în cadrul rețelei	100 000	140 000	125 000
6. Sprijin pentru activitățile de colaborare în rețea	2 800 000	2 800 000	1 225 000
7. Primul tău loc de muncă EURES	9 900 100	3 000 000	7 054 000
8. Parteneriate transfrontaliere	3 900 000	3 400 000	3 226 090,5

³⁴ Tabelul nu este exhaustiv deoarece nu sunt incluse unele posturi bugetare specifice, cum ar fi sprijinul pentru țările SEE și partenerii sociali (în funcție de cererea de propuneri) și taxele de găzduire pentru portal.

3. PUNEREA ÎN APLICARE A REGULAMENTULUI ÎN STATELE MEMBRE

Această secțiune descrie stadiul actual al aplicării **în statele membre** a Regulamentului EURES, astfel cum se prevede la articolul 33 al doilea paragraf din regulamentul respectiv. Analiza se bazează pe răspunsurile primite din partea BNC-urilor la un sondaj și o listă de verificare a conformității, precum și pe alte informații aflate la dispoziția Comisiei. Tabelul de la începutul fiecărei subsecțiuni oferă o imagine sintetică a listei de verificare a conformității cu privire la punerea în aplicare a regulamentului. În cazul în care sunt raportate date privind (sub)acțiuni, tabelul prezintă un rezultat agregat al acțiunilor. În cazul în care sunt raportate date pentru toate subacțiunile, este prezentată valoarea cea mai mică. În cazul în care nu sunt raportate date pentru unele subacțiuni, acțiunea este prezentată ca fiind parțial finalizată.

	Date indisponibile*
V	Finalizată
Δ	Parțial finalizată
X	Nefinalizată

*Datele sunt raportate de către BNC ca fiind indisponibile sau nu au fost raportate date.

3.1. Componenta rețelei și aspecte organizaționale

I. Componenta rețelei și aspecte organizaționale	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Desemnarea BNC [articolul 9 alineatul (1)] și notificarea BEC	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Acțiunea 2: Desemnarea unui reprezentant pentru grupul de coordonare (articolul 14) și notificarea BEC	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Acțiunea 3: Desemnarea SPOFM relevante ca membri EURES pentru activitățile în cadrul rețelei EURES (articolul 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Acțiunea 4: Identificarea organizațiilor care desfășoară în prezent activități în cadrul rețelei EURES și care continuă pe durata perioadei de tranziție (articolul 40)	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	-	-	-

3.1.1. Cerințele regulamentului

Statele membre trebuie să informeze BEC cu privire la **BNC-ul desemnat** de fiecare. În fiecare stat membru, **Serviciul public pentru ocuparea forței de muncă** deține un **statut special în calitate de membru**. Un set de **criterii minime**³⁵ subliniază **obligățiile** pe care **SPOFM** trebuie să le respecte pentru a-și putea îndeplini rolul **de membri EURES**. În vederea respectării acestei cerințe, SPOFM poate externaliza, delega sau încheia acorduri specifice cu organizațiile aflate sub responsabilitatea lor. Organizațiile care fac parte din rețelele EURES naționale de dinaintea intrării în vigoare a regulamentului din 2016 pot rămâne partenere pe durata unei **perioade de tranziție**, după care vor trebui să solicite din nou să devină membre sau partenere ale rețelei EURES. BNC informează BEC cu privire la componenta rețelei sale pe durata perioadei de tranziție.

3.1.2. Punerea în aplicare

Toate statele membre și-au desemnat BNC-urile și reprezentanții în cadrul Grupului european de coordonare și au informat BEC cu privire la aceasta. Responsabilitățile care revin SPOFM și **modificările aduse rețelei** care rezultă din noul Regulament EURES au

³⁵ Regulamentul (UE) 2016/589, anexa I: Criterii minime comune

fost **comunicate** autorităților și organizațiilor partenere relevante din toate statele membre. Prin urmare, unele BNC-uri și-au modificat **structura de personal** și, în unele cazuri, rețeaua EURES a suferit modificări: de exemplu unele birouri SPOFM regionale au devenit membre și, împreună cu BNC, formează rețeaua EURES națională. În conformitate cu cerințele, BNC-urile au informat BEC cu privire la aceste modificări ale rețelelor EURES naționale și ale structurii BNC prin intermediul serviciului de asistență EURES. **Serviciile EURES oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor**, atât online, cât și offline, sunt furnizate prin intermediul SPOFM. Într-o serie de state membre, serviciile EURES sunt integrate complet în cadrul serviciilor SPOFM naționale.

3.1.3. Provocări

Statele membre raportează că, în timp ce **numărul de sarcini pentru care BNC este responsabil a crescut** odată cu punerea în aplicare a regulamentului, acest lucru nu a fost întotdeauna urmat de o creștere a **personalului sau a alocărilor bugetare**. În special, BNC-urile formate dintr-o singură persoană din statele membre mai mici raportează că se confruntă cu o **sarcină administrativă și cu obligații de raportare** considerabile în temeiul noului Regulament EURES. În special, se preconizează că **extinderea rețelei EURES în vederea admiterii de membri și parteneri** va avea un impact semnificativ asupra nevoilor de gestionare a BNC-urilor. Pe măsură ce rețeaua se extinde, la fel se întâmplă și cu sarcinile de gestionare și coordonare ale BNC-urilor vizând conectarea noilor membri și parteneri la platforma IT comună, îndeplinirea de către aceștia a obligațiilor de monitorizare și de raportare și asigurarea calității datelor (locuri de muncă vacante și CV-uri) partajate pe portalul EURES.

3.2. Guvernanța și interacțiunea cu organizații din afara rețelei EURES

II. Guvernanța și cooperarea cu organizații din afara EURES	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Restabilirea colaborării cu părțile interesate [articolul 9 alineatul (7)]	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X
Acțiunea 2: Restabilirea cooperării cu alte servicii și rețele de informare și consiliere ale UE [articolul 16 alineatul (2)]	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
Acțiunea 3: Dialog cu partenerii sociali la nivel național [articolul 16 alineatul (3)]	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
Acțiunea 4: Stabilirea cooperării cu autoritățile competente relevante [articolul 26 alineatul (2)] și informarea membrilor și partenerilor	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Cerințele regulamentului

Organizațiile principale ale rețelei EURES în statele membre sunt SPOFM și alți membri și parteneri EURES. Cu toate acestea, funcționarea rețelei necesită **cooperarea** cu numeroase alte organizații. Regulamentul prevede că una dintre responsabilitățile BNC-urilor este promovarea **colaborării cu părțile interesate relevante** în contextul rețelei EURES. Rețelele EURES naționale au, de asemenea, obligația de a coopera cu alte **servicii și rețele de informare și consiliere ale UE**. În plus, BNC-urile ar trebui să faciliteze dialogurile regulate pentru rețeaua EURES cu **partenerii sociali**, în conformitate cu legislația și practica la nivel național. În vederea **furnizării accesului la informații** pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori cu privire la impozitare, aspecte legate de contractele de muncă, pensii, asigurări de sănătate, securitate socială și măsuri active legate de piața forței de muncă, BNC-urile trebuie, de asemenea, să stabilească contacte cu **autoritățile competente** la nivel național.

3.2.2. Punerea în aplicare

Primul grup de părți interesate este reprezentat de autoritățile naționale, precum și de partenerii sociali în multe state membre. Informațiile cu privire la EURES sunt partajate, de regulă, prin intermediul reuniunilor periodice și al sesiunilor de coordonare. Alte organizații ale părților interesate care își desfășoară activitatea în domeniul mobilității europene a forței de muncă, cum ar fi serviciile de informare și consiliere ale UE, **primesc, de asemenea, informații privind EURES și sunt invitate periodic să participe la evenimente EURES sau să contribuie la organizarea acestora.** Mai multe state membre și-au finalizat **cartografierea părților interesate** în ceea ce privește organizațiile care nu fac parte în prezent din rețeaua EURES, în timp ce altele încă lucrează la aceasta. În viitor, unele dintre aceste organizații pot fi invitate să devină membre sau parteneri. Cartografierea arată, de asemenea, domeniile în care rețeaua poate fi consolidată prin intermediul unor parteneriate, de exemplu cu furnizori de ucenicii și stagii, pentru care în prezent nu există acorduri în mai multe țări.

3.2.3. Provocări

Nu au fost raportate provocări specifice de către statele membre în legătură cu acest set de cerințe.

3.3. Extinderea rețelei

III. Extinderea rețelei	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Pregătirea pentru sistemul de admitere (articolul 11) și notificarea BEC	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X
Acțiunea 2: Punerea în aplicare a sistemului de admitere (articolele 11, 12)	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	-
Acțiunea 3: Conformitatea cu modelul de sistem național și cu procedurile pentru schimbul de informații între statele membre [articolul 11 alineatul (8)]	X	-	-	V	-	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	-
Acțiunea 4: Monitorizarea conformității de către membri și parteneri	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ

3.3.1. Cerințele regulamentului

Pentru a **se alătura rețelei EURES în calitate de nou membru sau partener**, organizațiile pot fi admise prin intermediul **sistemelor de admitere** naționale care urmează să fie instituite de către fiecare stat membru, pe baza criteriilor minime stabilite în Regulamentul EURES. Statele membre pot adăuga criterii de admitere la nivel național pentru a menține controlul asupra acreditării noilor membri și parteneri în conformitate cu cerințele naționale, precum și cu regulamentul. În conformitate cu Regulamentul EURES și cu decizia aferentă de punere în aplicare, toate statele membre ar fi trebuit să instituie un astfel de sistem de admitere, inclusiv pentru monitorizarea conformității membrilor și partenerilor și să fi notificat BEC în acest sens³⁶. Anterior punerii în aplicare a sistemului de admitere în vederea extinderii rețelei în mai 2018, regulamentul a prevăzut o **perioadă de tranziție**. Acest lucru a permis rețelelor EURES să-și continue cooperarea cu organizațiile partenere, cum ar fi partenerii transfrontalieri, pregătindu-se în același timp pentru cerințele impuse membrilor și partenerilor în temeiul noului Regulament EURES.

³⁶ Nu a fost încă adoptat un act de punere în aplicare, cu trimitere la articolul 11 alineatul (8), prin care să se stabilească un model de descriere a sistemului național și a procedurilor pentru schimbul de informații între statele membre.

3.3.2. Punerea în aplicare

Cu excepția unui singur stat membru, toate statele membre au menționat că au pregătit sau au instituit un sistem de admitere, însă numai o treime dintre acestea au notificat BEC cu privire la sistemele lor respective până în iulie 2018. Într-o serie de state membre, potențialii membri sau parteneri sunt invitați să se alăture reuniunilor și atelierelor de lucru cu privire la activitățile EURES și la modalitatea de a deveni membru sau partener, în timp ce alte state membre au lansat strategii de comunicare pentru a se adresa potențialilor membri și parteneri, informându-i cu privire la rețeaua EURES. Până în iulie 2018 nu au fost admiși noi membri și parteneri, însă mai multe BNC-uri au anunțat că evaluează în prezent candidaturile sau că au publicat **cereri de candidaturi**.

Statele membre vor monitoriza conformitatea membrilor și partenerilor lor cu dispozițiile regulamentului și fie au instituit **sisteme adecvate**, fie pregătesc un mecanism în acest sens. Conformitatea include raportarea de date și schimbul de informații cu BNC, care, la rândul său, raportează către BEC.

3.3.3. Provocări

Aproape jumătate dintre statele membre afirmă că înregistrează **întârzieri în ceea ce privește procedura legislativă națională în vederea instituirii unui sistem de admitere**. În plus, o consecință a extinderii rețelei EURES este aceea că BNC-urile trebuie să gestioneze o **rețea mai vastă**, să asigure conectarea și interoperabilitatea membrilor și a partenerilor cu platforma IT comună și să protejeze calitatea datelor și a informațiilor partajate și raportate în cadrul rețelei și pe portalul EURES.

3.4. Schimburile de locuri de muncă vacante și de CV-uri

IV. Mecanisme pentru schimbul de date, vizibilitate, instrumente, interoperabilitate	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Funcționarea schimbului de locuri de muncă vacante	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ
Acțiunea 2: Funcționarea schimbului de CV-uri	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ

3.4.1. Cerințele regulamentului

Schimbul transparent de locuri de muncă vacante, cereri de locuri de muncă și CV-uri reprezintă una dintre trăsăturile-cheie ale noului Regulament EURES. Regulamentul prevede ca toți membrii și partenerii EURES să-și **transfere locurile de muncă vacante puse la dispoziția publicului pe portalul EURES** și să se pregătească pentru schimbul de date privind uceniciile și stagiile. De asemenea, statele membre au obligația de a face schimb de informații privind practicile și problemele legate de date de la nivel național. Toate schimburile de date trebuie să aibă loc prin intermediul unui **singur canal coordonat**. Toate statele membre ar trebui să aplice **standarde tehnice** în vederea funcționării corelării automate. Statele membre trebuie, de asemenea, să monitorizeze cererile din partea membrilor și partenerilor EURES și să asigure vizibilitatea EURES la nivel național.

3.4.2. Punerea în aplicare

Statele membre au făcut ajustările necesare pentru punerea în aplicare a canalului coordonat unic. În timp ce majoritatea statelor membre au respectat termenul stabilit pentru **schimbul de locuri de muncă vacante**, și anume luna mai 2018, se pare că este

necesară o perioadă de timp suplimentară pentru schimburile de CV-uri³⁷. **Uceniciile și stagiile** cu o componentă profesională sunt transferate către portalul EURES în majoritatea statelor membre, împreună cu alte locuri de muncă vacante. Mai multe state membre lucrează pentru a-și îmbunătăți ofertele de ucenicii și de stagii prin intermediul EURES, adresându-se furnizorilor și instituind un sistem pentru colectarea locurilor de muncă vacante.

În vederea dezvoltării unui **instrument de corelare** automat prin intermediul portalului EURES, **clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO)** este pusă în aplicare în mod progresiv în cadrul rețelei EURES de către toate statele membre. La momentul elaborării prezentului raport, analiza sistemelor naționale de clasificare era finalizată sau în curs de derulare în majoritatea statelor membre, indicând lacune în ceea ce privește conformitatea cu ESCO.

3.4.3. Provocări

Schimbul de CV-uri este în continuare o „activitate în derulare” în majoritatea statelor membre. Doar un singur stat membru a fost gata până la termenul din iulie 2018, preconizându-se că alte câteva state se vor putea alătura până la sfârșitul anului 2018. Sunt în continuare necesare modificări tehnice în vederea adaptării sistemelor informatice la canalul coordonat unic. O altă provocare o reprezintă **infrastructura informatică depășită** în unele regiuni, care nu este în măsură să gestioneze activități care ar trebui să facă parte din mecanismele de coordonare integrate. Lipsa de resurse umane, financiare sau informatice constituie motivul cel mai des invocat pentru întârzierile înregistrate în punerea în aplicare a activităților informatice planificate la nivel național. În sfârșit, câteva state membre au exprimat preocupări cu privire la protecția și siguranța datelor cu caracter personal în momentul schimburilor de locuri de muncă vacante și de CV-uri pe portalul EURES. Acest aspect a fost abordat de către BEC.

3.5. Servicii de asistență

V. Servicii de asistență	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Asigurarea continuității prin intermediul SPOFM	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
Acțiunea 2: Asistență pentru înregistrarea pe portalul EURES (articolul 20)	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	X	-	-	X
Acțiunea 3: Informații de bază privind EURES (articolul 22)	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	Δ
Acțiunea 4: Monitorizarea aplicării de către membri și parteneri	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	Δ	Δ	Δ	X	X	-	-	X
Acțiunea 5: Servicii de asistență în regiuni transfrontaliere	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	-	V	-	V	Δ	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	-	-
Acțiunea 6: Integrarea sprijinului pentru mobilitate în cadrul măsurilor active pentru piața forței de muncă (articolul 28, considerentul 46)	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	X

3.5.1. Cerințele regulamentului

Statele membre sunt obligate să asigure **continuitatea** serviciilor EURES prin intermediul SPOFM naționale, să ofere **informații** și **asistență** persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor cu privire la înregistrarea lor pe portalul EURES și să **monitorizeze cererile** din partea viitorilor membri și parteneri. Serviciile de asistență ar trebui să fie furnizate, de asemenea, în **regiunile transfrontaliere** și se așteaptă ca statele membre să **integreze sprijinul pentru mobilitate** în politicile lor naționale active privind piața forței de muncă.

³⁷ Pentru detalii privind stadiul punerii în aplicare în statele membre individuale, a se vedea figurile 6 și 7 din anexă.

3.5.2. Punerea în aplicare

Aproape toate statele membre raportează că asigură **continuitatea în furnizarea serviciilor de asistență** pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori. **Informațiile privind EURES** sunt disponibile prin intermediul tuturor site-urilor web ale SPOFM și al portalurilor EURES naționale, după caz. Printre serviciile de asistență ale EURES se numără oferirea de **orientări și asistență pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori** în vederea înregistrării pe portalul EURES. În Croația, acest lucru este sprijinit în mod suplimentar prin tutoriale video care prezintă modul de utilizare a portalului EURES. Mai multe informații detaliate sunt disponibile în general online, în special în ceea ce privește **programele specifice de mobilitate**. O serie de state membre consideră că informațiile de pe portalul EURES și de pe site-ul web al SPOFM ar trebui să poată fi accesate mai ușor, din câteva clicuri.

Serviciile de asistență se extind, de asemenea, la **regiunile transfrontaliere**. În 17 state membre, este finalizată sau în curs de derulare identificarea organizațiilor care pot oferi servicii de asistență în regiuni transfrontaliere, inclusiv căutări de locuri de muncă. Cu toate acestea, pentru a respecta dispozițiile regulamentului, unele state membre trebuie să-și îmbunătățească asistența oferită pentru căutarea unui loc de muncă în străinătate, inclusiv integrarea asistenței pentru căutarea unui loc de muncă în străinătate în politicile active privind piața forței de muncă și autorizarea utilizării acestui serviciu de către resortisanți străini.

În fiecare stat membru, **personalul EURES care gestionează cazurile are acces deplin la portalul EURES**, inclusiv la locurile de muncă vacante și la CV-uri, după validarea de către BNC. El primește, de asemenea, documente de informare și orientare privind procedurile de gestionare, cu un accent deosebit pe aspectul protecției datelor furnizate în cadrul CV-urilor, aspect pe care unul dintre statele membre îl raportează ca urmând să fie inclus în formarea consilierilor EURES.

3.5.3. Provocări

Nu au fost raportate provocări specifice de către statele membre în legătură cu acest set de cerințe.

VI. Schimb de informații, programare, măsurarea performanței	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Schimb de informații	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ
Acțiunea 2: Conformitatea cu modelele pentru schimbul de informații privind programele de lucru naționale (articolul 31)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Acțiunea 3: Conformitatea cu specificațiile uniforme privind colectarea datelor pentru monitorizarea și evaluarea rețelei EURES (articolul 32)	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ

3.6. Schimbul de informații, programarea și măsurarea performanței

3.6.1. Cerințele regulamentului

Schimbul de informații în cadrul rețelei EURES privind activitățile, strategiile și evenimentele constituie baza pentru **cooperare în cadrul țărilor și între acestea**, precum și cu Comisia Europeană. Coordonarea în cadrul rețelei EURES este sprijinită de schimburi de informații între personalul și organismele relevante din fiecare stat membru și de acorduri de cooperare internă adecvate. Sunt instituite **mecanisme de coordonare** specifice pentru fiecare context național în vederea colectării și a raportării către BNC a informațiilor prevăzute în regulament.

3.6.2. Punerea în aplicare

În mai multe state membre, a fost dezvoltat un **model sau un instrument online** astfel încât toate părțile implicate să-și poată îndeplini mai ușor obligațiile de raportare. Este important faptul că, în mai multe state membre, eforturile de coordonare au condus la o intensificare a cooperării dintre personalul EURES și serviciile de angajare SPOFM. În ceea ce privește coordonarea cu privire la elementele care trebuie furnizate în temeiul regulamentului, au fost organizate **evenimente periodice și reuniuni comune** cu toate părțile interesate relevante de la nivel național, inclusiv forumuri de afaceri și evenimente cu angajatorii. Pentru a aduce o mai mare expertiză în cadrul rețelei, SPOFM cooptează parteneri, de exemplu cu privire la ucenicii și stagii, din unele state membre.

Domeniile în care statele membre depun eforturi pentru a stabili schimburi de informații includ și **deficitele și surplusurile de pe piețele naționale și sectoriale ale forței de muncă**, aspect abordat, în prezent, de 22 de state membre. Ca rezultat al acestei colectări de date, majoritatea statelor membre contribuie la o analiză comună a pieței forței de muncă pentru EURES și îmbunătățesc programarea activităților și cooperarea specifică dintre țări.

Performanța globală a EURES este măsurată prin intermediul **SMP**, pentru care BEC a creat un instrument de raportare care este pus la dispoziția tuturor BNC-urilor. În vederea unei raportări rapide, mai multe state membre și-au stabilit propriile proceduri naționale de colectare a datelor. În plus, regulamentul prevede obligația BNC-urilor de a raporta discrepanțele dintre numărul de locuri de muncă vacante transferate către portalul EURES și numărul de locuri de muncă vacante puse în mod public la dispoziția SPOFM, precum și a membrilor și partenerilor, împreună cu diferențele dintre numărul de locuri de muncă vacante transferate către portalul EURES și numărul total de locuri de muncă vacante la nivel național. În acest din urmă caz, o serie de țări raportează că nu au acces la date privind locurile de muncă vacante la nivel național, întrucât aceste date nu sunt colectate.

În ceea ce privește ciclul de **programare**, se așteaptă ca îmbunătățirea exercițiului de evaluare *inter pares* și a modelelor în care statele membre își pot vizualiza reciproc programele de lucru pentru anul următor și pot prezenta observații cu privire la acestea să îmbunătățească în mod considerabil cooperarea în cadrul rețelei.

3.6.3. Provocări

Statele membre raportează **probleme referitoare la colectarea și raportarea datelor** atât în ceea ce privește SMP, cât și în ceea ce privește ciclul de programare și propun puncte care necesită îmbunătățiri. Per ansamblu, se consideră că simplificarea tuturor metodelor de colectare a datelor va ușura sarcina de raportare pentru BNC-uri. În timp ce o serie de state membre nu întâmpină, în prezent, nicio dificultate, altele consideră obligațiile de raportare ca fiind problematice. De exemplu, nu toate statele membre au acces în prezent la datele care trebuie raportate cu privire la fiecare indicator al SMP. Se consideră că un **instrument de raportare online**, care să permită extrageri automate de date, conectat la sistemul SPOFM, ar limita erorile care apar în cazul raportării manuale. **Orientări suplimentare** privind modul de utilizare și de comparare a diferitelor surse de date, precum datele Eurostat și SPOFM, statistici naționale, date extrase din sisteme informatice și rapoarte din partea altor țări, sunt necesare, de asemenea, pentru a îmbunătăți calitatea raportării datelor.

O provocare importantă pentru a obține o imagine completă asupra performanței EURES

o reprezintă **colectarea de date privind plasamentele** efectuate prin intermediul rețelei EURES³⁸. Până în 2017, numărul de plasamente era raportat de către consilierii EURES pe bază voluntară (aproximativ 50-60 % din întreaga raportare). În plus, solicitanții sau angajatorii nu informează consilierii EURES, în mod sistematic, cu privire la plasamente.

4. PUNEREA ÎN APLICARE A REGULAMENTULUI DE CĂTRE COMISIA EUROPEANĂ

Prezenta secțiune oferă o imagine de ansamblu asupra stadiului actual al aplicării **la nivelul UE** a Regulamentului EURES, în conformitate cu articolul 33 al doilea paragraf din regulamentul respectiv, astfel cum este sintetizat în lista de verificare a conformității prezentată mai jos.

4.1.1. Cerințele regulamentului

Domeniile activităților BEC	Stadiu
Furnizarea de activități de asistență orizontală în beneficiul rețelei EURES	V
<i>Pregătirea pentru aplicarea Regulamentului EURES</i>	V
<i>Facilitarea colaborărilor în rețea, învățarea reciprocă și schimbul de bune practici (articolul 8)</i>	V
<i>Activități de informare și comunicare privind rețeaua EURES (articolele 1-8)</i>	Δ
<i>Furnizarea de programe de formare pentru membrii/partenerii EURES și BNC-uri (articolul 8)</i>	V
<i>Sprijin pentru extinderea rețelei și a sistemelor de admitere (articolele 3 – 7 – 11)</i>	V
Ciclul de programare și schimbul de informații privind piața muncii, inclusiv analiza comună	V
Dezvoltarea și operarea portalului EURES (inclusiv funcția de asistență) și a platformei de interoperabilitate (inclusiv pentru ucenicii și stagii)	Δ
Măsurarea performanței și monitorizarea progreselor	V
Gestionare și dialog la nivelul UE	V

4.1.2. Punerea în aplicare

BEC a finalizat toate activitățile pregătitoare și de însoțire legate de noul Regulament EURES și a oferit **orientări privind punerea în aplicare** organizațiilor EURES de la nivel național, de exemplu în ceea ce privește formarea, evenimentele de învățare reciprocă etc.. Acesta a desfășurat toate activitățile necesare pentru instituirea noului **sistem de schimb de date**.

BEC este pe cale să **îmbunătățească și mai mult utilitatea și caracteristicile EURES Extranet** și să dedice resurse pentru a facilita colaborarea în rețea prin intermediul

³⁸ Acest punct s-a numărat, de asemenea, printre constatările Raportului special nr. 6 (2018) al Curții de Conturi Europene, care poate fi accesat la adresa: <http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/ro/>.

evenimentelor și al atelierelor de lucru, precum și prin dezvoltarea instrumentelor de comunicare EURES.

În ceea ce privește activitățile de **formare a personalului**, BEC a lansat complet Academia EURES, precum și programe de formare centrale și programe de formare destinate părților interesate externe.

Pentru instituirea ciclului de monitorizare EURES, a fost finalizată **formalizarea modelelor de raportare și a analizelor comune**. În acest sens, BEC lucrează în continuare la o abordare coerentă în ceea ce privește informațiile referitoare la piața forței de muncă în scopul EURES. SMP a fost complet instalat și va furniza rezultate operaționale în anul de raportare 2018. Introducerea metodelor de evaluare și de monitorizare a SMP urmează să fie încheiată.

În sfârșit, BEC și-a finalizat proiectul referitor la furnizarea unui **serviciu de asistență centralizat** pe portalul EURES.

4.1.3. *Provocări*

Cu privire la un cadru pe termen lung pentru învățarea reciprocă și schimbul de informații referitoare la procedurile de admitere a membrilor și partenerilor EURES, BEC recunoaște că acesta rămâne o activitate în derulare.

5. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

5.1. Concluzii

Reforma ambițioasă a EURES stabilită în Regulamentul EURES, care a intrat în vigoare la 12 mai 2016, este pe punctul de a fi finalizată, având în vedere faptul că termenul pentru punerea în aplicare a fost luna mai 2018. Procesul de punere în aplicare a avut loc într-un mediu problematic, afectat de o serie de factori externi precum modificările aduse sprijinului financiar disponibil pentru activitățile naționale și noi cerințe privind protecția datelor. Cu toate acestea, majoritatea obligațiilor, atât la nivel european, cât și la nivel național, au fost îndeplinite sau sunt pe cale de a fi îndeplinite. Următoarea listă prezintă câteva exemple de realizări înregistrate în decursul perioadei de raportare:

- A fost instituit cadrul juridic complet, prin adoptarea celor șase decizii de punere în aplicare în temeiul Regulamentului EURES;
- Toate statele membre au numit un BNC și au desemnat SPOFM în calitate de membri EURES;
- EURES începe deja să acționeze ca o rețea mai dinamică, cu un număr mai mare de actori, activități și servicii și o mai bună comunicare, inclusiv pe platformele de comunicare socială;
- Tranziția către un nou sistem de schimb de date pentru locurile de muncă vacante și CV-uri, ca urmare a definirii noilor formate și standarde, este destul de avansată;
- EURES și-a preluat rolul de centru de expertiză privind mobilitatea forței de muncă și de laborator pentru proiecte de mobilitate inovatoare (programele specifice de mobilitate);
- Portalul EURES continuă să fie un instrument european eficace de plasare;

- Noile dispoziții privind monitorizarea și raportarea prevăzute în regulament sunt puse în aplicare și vor permite, în viitor, o raportare mai completă și mai coerentă cu privire la activitățile EURES, inclusiv cu privire la plasamente.

Cu toate acestea, mai trebuie abordate o serie de provocări, atât dintr-o perspectivă pe termen scurt, cât și dintr-o perspectivă pe termen lung. Pentru a face din extinderea rețelei la noi membri și parteneri o realitate, toate statele membre trebuie să instituie sisteme de admitere eficace și transparente și să facă schimb de informații privind organizațiile admise în cadrul rețelei. Sistemul pentru schimbul de locuri de muncă vacante și CV-uri trebuie să fie complet pus în aplicare de către toate statele membre, garantându-se totodată că toate locurile de muncă vacante și CV-urile sunt trimise la timp către portalul EURES și respectă standardele comune de calitate. Într-o perspectivă pe termen mai lung, va fi necesar, de asemenea, să se asigure sinergii adecvate cu inițiative similare sau complementare, cum ar fi Europass2 și portalul digital unic.

Aceste provocări vor fi abordate în contextul instituirii Autorității Europene a Muncii (ELA), propuse de Comisie în martie 2018 și aprobată cu titlu provizoriu de Parlamentul European și de Consiliu în februarie 2019. Pe termen mediu, activitățile de coordonare a rețelei EURES vor cădea în sarcina ELA, care ar trebui să își atingă capacitatea maximă până în 2024. Acest lucru se va realiza prin transferul oficial al Biroului european de coordonare al EURES (BEC) către ELA.

Sub responsabilitatea ELA, BEC va consolida rolul EURES în promovarea unor condiții de mobilitate echitabile. Acesta va beneficia de o structură operațională cuprinzătoare, dedicată mobilității forței de muncă din UE, și de expertiză de specialitate în diferite domenii, care poate oferi idei cu privire la alte provocări de soluționat sau abordări și instrumente de politică inovatoare. La rândul său, BEC va contribui la funcționarea autorității prin expertiza, rețeaua și instrumentele sale.

Acest transfer nu va avea nici un impact asupra modului de funcționare a rețelei pe teren.

5.2. Recomandări adresate statelor membre pentru următoarea perioadă de raportare

Preocupările prioritare actuale ale statelor membre pentru următoarea perioadă de raportare sunt **schemele de finanțare, dialogul și cooperarea, activitățile digitale, schimbul de informații și metodele de monitorizare și evaluare.**

Pentru funcționarea rețelei EURES și a reformei astfel cum a fost lansată în 2016, este deosebit de important ca **statele membre să pună la dispoziția BNC-urilor toate resursele umane și TIC necesare** pentru ca acestea să-și îndeplinească atribuțiile, precum și ca toate BNC-urile să respecte **perioadele de transpunere și de punere în aplicare** astfel cum sunt stipulate în regulament, **respectând** totodată **termenele de prezentare convenite** pentru raportare, monitorizare și alte exerciții comune ale rețelei.

O revizuire și o mai bună integrare a programelor de mobilitate legate de EURES de către statele membre, atât în ceea ce privește mecanismul de finanțare, cât și în ceea ce privește programarea și raportarea comună, ar fi în beneficiul întregii rețele EURES și ar îmbunătăți percepția personalului EURES care efectuează sarcini administrative. În plus, **identificarea deficitelor și a surplusurilor în ceea ce privește forța de muncă din alte țări membre EURES** constituie un mijloc important de sprijinire a dezvoltării unor activități de recrutare comune în cadrul rețelei. Îmbunătățirile sunt posibile prin simplificarea activităților și o cooperare sporită între țările cu deficite și surplusuri

complementare de lucrători.

Unele BNC-uri au indicat că, în cadrul mecanismelor actuale, **nu pot garanta pe deplin calitatea CV-urilor și a locurilor de muncă vacante** care sunt transmise de către noii membri și parteneri EURES. Prin urmare, BNC-urile ar trebui să-și adapteze mai rapid sistemele informatice naționale și să convină asupra anumitor standarde de calitate, în vederea **îmbunătățirii transferului de date**, având în vedere toate cerințele UE privind protecția datelor. Statele membre ar trebui, de asemenea, să exploateze întregul potențial al datelor legate de EURES, pentru a îmbunătăți și a completa serviciile lor naționale, de exemplu printr-o **utilizare mai extinsă a interfețelor de programare a aplicațiilor EURES**.

Extinderea rețelei EURES trebuie să fie încurajată de către BNC-uri prin adoptarea unor sisteme de admitere adecvate și prin stabilirea unui cod de conduită comun în vederea lărgirii spectrului actual al membrilor și partenerilor EURES. În plus, statele membre ar trebui să **consolideze cooperarea** în cadrul rețelei EURES (de exemplu, cu alte BNC-uri, CBP, programe specifice de mobilitate) și să continue să se adreseze unei game largi de părți interesate EURES cum ar fi partenerii sociali, furnizorii de formare și educație și alte rețele de informare și de servicii ale UE.

Statele membre sunt încurajate să **utilizeze pe deplin instrumentele și orientările privind relațiile publice și informarea** furnizate la nivel european și să-și integreze activitățile de comunicare interne și externe privind EURES.

5.3. Acțiuni care urmează să fie puse în aplicare de către Comisia Europeană

Implementarea completă și analiza ulterioară a sistemului de măsurare a performanțelor și dezvoltarea unor noi **caracteristici avansate pe portalul EURES** vor fi principalele domenii de acțiune pentru BEC în cursul următoarei perioade de raportare. BEC ar trebui să continue să ofere **orientări și consiliere** statelor membre cu privire la punerea în aplicare a cerințelor regulamentului și să discute mijloacele prin care pot fi găsite soluții pentru situațiile specifice sau acordurile administrative ale statelor membre. Acest lucru ar putea implica furnizarea de versiuni electronice ale EURES Extranet și modele de raportare mai **ușor de folosit**. Acestea din urmă ar putea, de exemplu, să includă câmpuri predefinite și secțiuni de liste derulante bazate pe indicatori SMP. Acest lucru ar asigura coerența și ar reduce sarcina administrativă pentru BNC-uri, facilitând în același timp extragerea și analiza datelor.

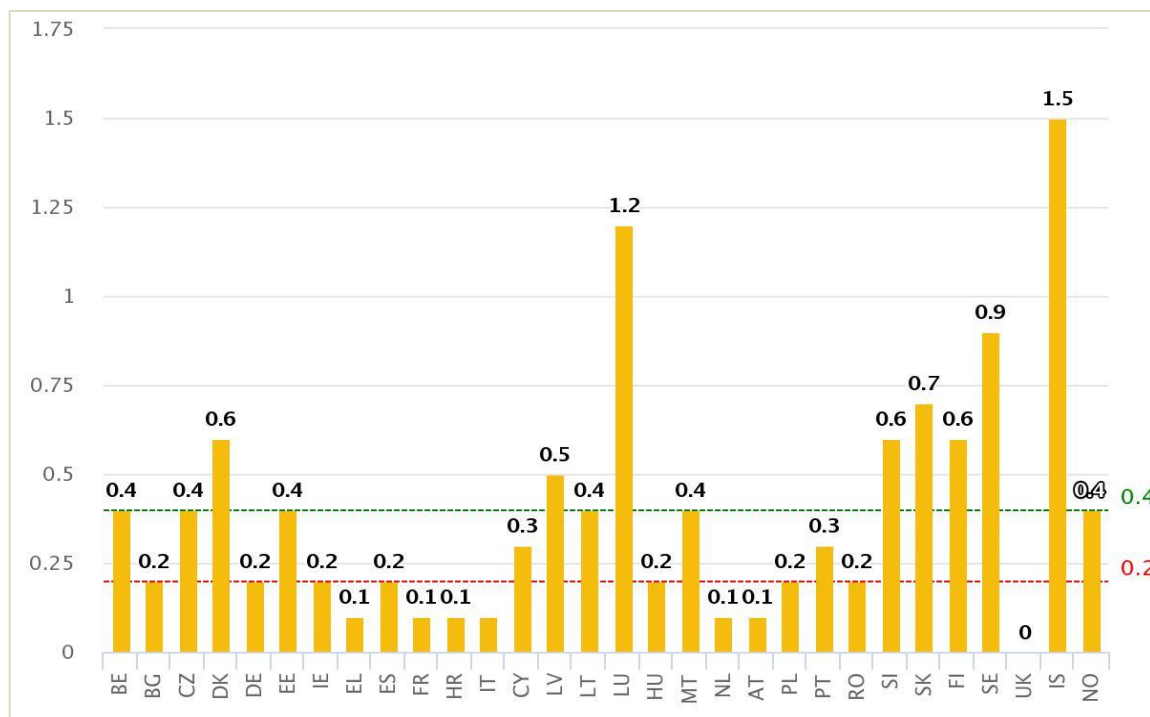
Alinierea sistemelor de admitere și furnizarea de materiale de orientare ar trebui să fie menținute ca o prioritate pentru BEC pe durata următoarei perioade de raportare. BNC-urile subliniază **aprecierea cooperării lor cu BEC**, în special în ceea ce privește elaborarea de documente comune și organizarea de evenimente de învățare reciprocă, și solicită continuarea acestor bune practici. Totuși, se așteaptă ca BEC să ofere mai mult sprijin BNC-urilor pentru a spori vizibilitatea mărcii EURES în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și al angajatorilor, la nivel național. Acest lucru ar putea fi realizat prin reînstituirea **grupului de lucru privind informarea și comunicarea** în cadrul căruia BNC-urile să facă schimb de bune practici. Un alt punct care ar trebui dezvoltat îl constituie **sinergiile** și reducerea suprapunerilor cu alte inițiative ale Comisiei și rețele ale UE din domenii conexe, în special EUROPASS2 și portalul digital unic.

Integrarea activităților transfrontaliere și a informațiilor sistematice privind activitățile în cadrul CBP ar fi utilă pentru schimbul de bune practici și pentru analizele

privind piața forței de muncă în regiunile de frontieră. Per ansamblu, există în continuare o **lipsă a unui schimb sistematic de informații** cu privire la mai multe aspecte ale operațiunilor CBP, fapt ce este abordat în prezent prin dezvoltarea de fișe privind CBP. Elaborarea de orientări privind modalitățile optime de a include CBP în rețeaua EURES și în SMP ar consolida în mod semnificativ calitatea monitorizării și a schimburilor de date.

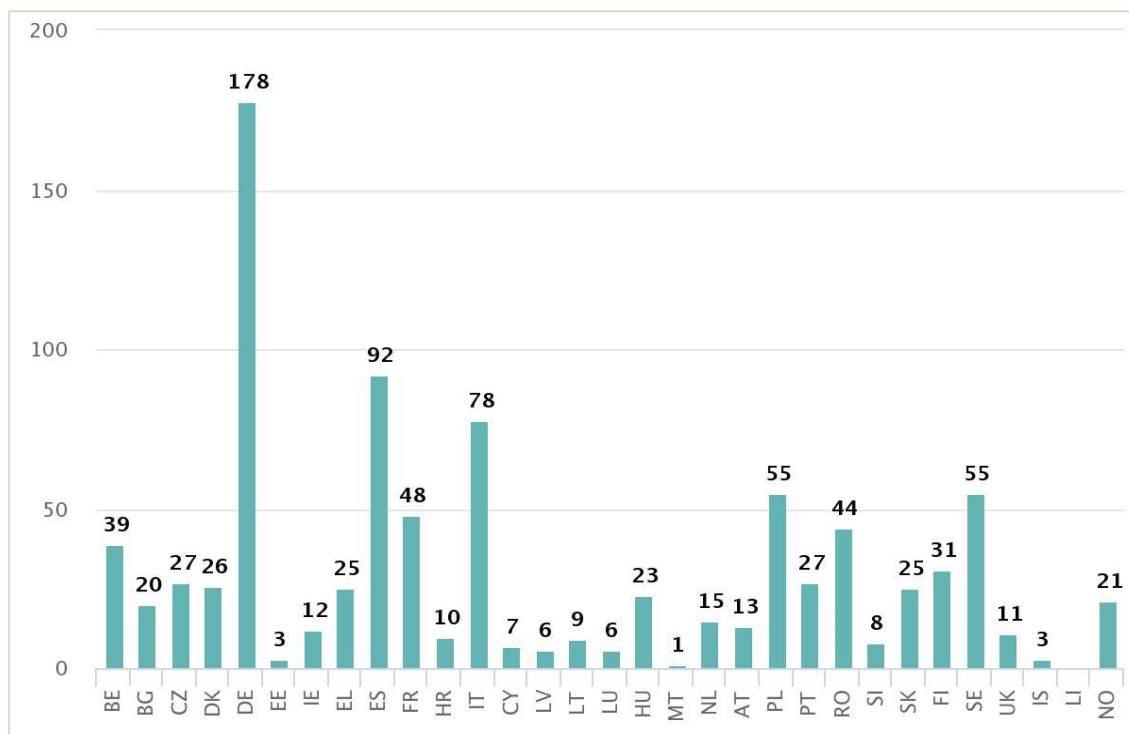
ANEXĂ – CIFRE RELEVANTE

Figura 1 – Numărul de consilieri EURES la 100 000 de rezidenți de vârstă activă (20-64) în 2017



Sursă: Portalul EURES – Tabloul de bord al pieței unice, 2017

Figura 2 – Numărul de consilieri EURES și personal similar la nivelul UE în 2017



Sursă: BEC – Tabloul de bord al pieței unice, 2017

Tabelul 1 – Persoane aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate pe portalul EURES

<i>Țara de reședință EURES</i>	<i>Persoane aflate în căutarea unui loc de muncă autoînregistrate pe portalul EURES (primul semestru al anului 2018)</i>
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

Sursă: Raportul privind sistemul de măsurare a performanței EURES, primul semestru al anului 2018 și portalul EURES (dacă este urmat de *)

Figura 3 – Principalele țări de origine (cu fluxuri de ieșire a resortisanților de peste 50 000) și modificări, comparativ cu 2014

<i>Țara de reședință</i>	<i>Flux de ieșire a resortisanților (principalele țări de origine)</i>
RO	157 (+11%)
PL	123 (-16%)
UK	105 (-9%)
DE	79 (-6%)
IT	75 (+14%)
ES	69 (+19%)

Sursă: Raportul anual pentru 2017 privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE.

Figura 4 – Componenta mobilității în interiorul UE pe diferite tipuri, resortisanți ai UE-28 în UE-28, 2016

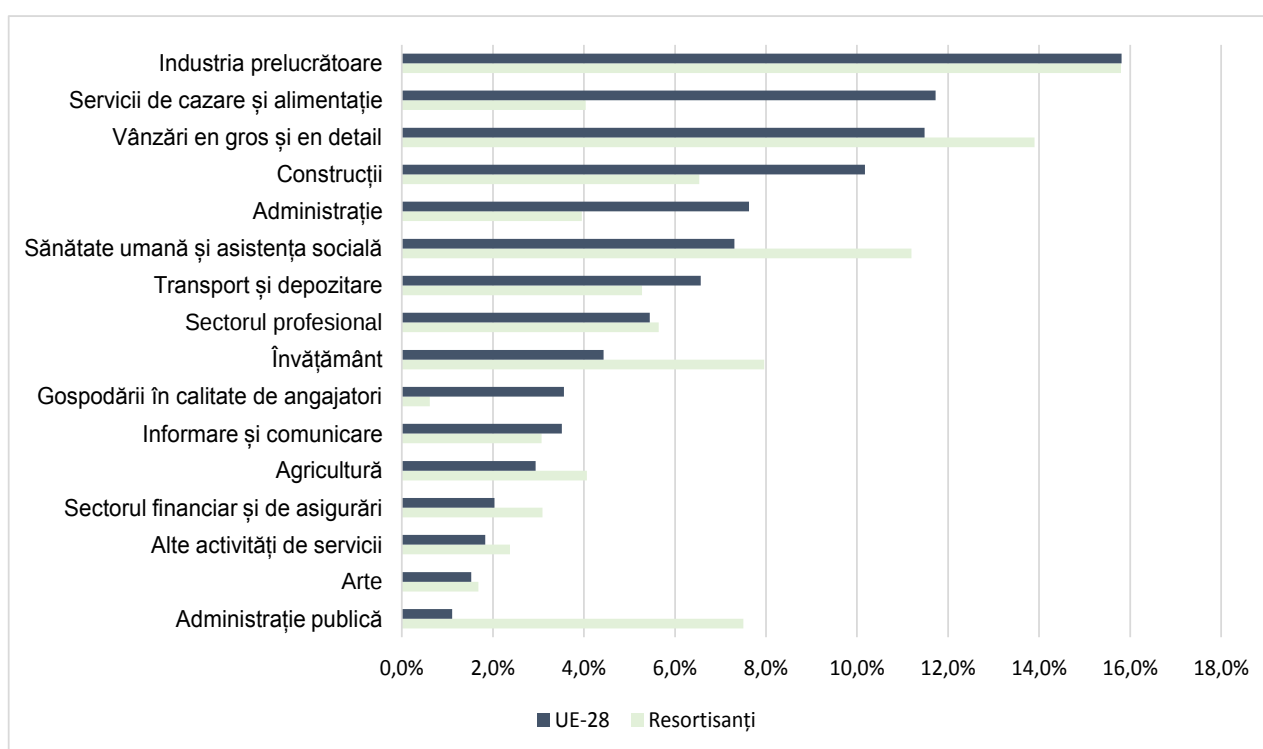
<i>Tipul de mobilitate</i>	<i>Aria de extindere</i>
Lucrători mobili „pe termen lung” de vârstă activă (20-64 de ani) din statele UE-28 care trăiesc în UE-28 (cifre Eurostat privind demografia)	11,8 milioane
<i>(ca procent din populația totală de vârstă activă din UE-28³⁹)</i>	3,9%
Lucrători mobili de vârstă activă din statele UE-28 care trăiesc în UE-28** (cifre LFS-UE)	11 milioane
...din care lucrători mobili activi din statele UE-28 (angajați sau aflați în căutarea unui loc de muncă)	9,1 milioane
<i>(ca procent din forța de muncă totală din UE-28)</i>	4%
Lucrători transfrontalieri (20-64 de ani)	1,4 milioane
<i>(ca procent din totalul persoanelor angajate în UE-28)</i>	0,6%

³⁹ Populația totală de vârstă activă din UE-28 în 2016 a fost de 305 883 690 de persoane.

Tipul de mobilitate	Aria de extindere
Număr de detașări ⁴⁰ (ale persoanelor care desfășoară o activitate salariată și ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă), (nr. de DP A1)	2,3 milioane
Mobilitatea circulară anuală (20-64 de ani) (2015)	614 453
(ca procent din cetățenii UE-28 care au plecat din țara lor de origine în 2014)	55%

Sursă: Raportul anual pentru 2017 privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE.

Figura 5 – Încadrarea în muncă a lucrătorilor mobili și a resortisanților din statele UE-28, pe sectoare, nivel agregat UE-28, 2016



Sursă: Raportul anual pentru 2017 privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE. LFS-UE 2016, „Milieu calculation”

⁴⁰ Numărul indică numărul total de DP A1 emise de statele membre ale UE-28 cu referire la Regulamentul 883/2004. DP A1 sunt emise pentru persoanele asigurate într-un alt stat membru decât statul membru în care lucrează (temporar). Numărul de DP A1 nu este în mod necesar egal cu numărul de lucrători detașați. În 2016, numărul de DP A1 a fost de aproximativ două milioane, inclusiv cele 1,6 milioane în temeiul articolului 12 (privind detașarea persoanelor care desfășoară o activitate salariată și a persoanelor care desfășoară o activitate independentă), precum și persoanele care desfășoară activități în două sau mai multe state membre în temeiul articolului 13 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 (620 185 de DP A1) și alte categorii (44 538 de DP A1). Trebuie observat faptul că există diferențe între definiția „detașării” din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 și cea din Regulamentul 96/71/CE (Directiva privind detașarea lucrătorilor).

Figura 6 – Stadiul punerii în aplicare în statele membre a schimbului de locuri de muncă vacante (iunie 2018)

Schimb de locuri de muncă vacante funcțional	Schimb de locuri de muncă vacante funcțional	Punere în aplicare planificată	Nu există informații disponibile
• Belgia (Actiris) • Belgia (VDAB) • Bulgaria • Cipru • Republica Cehă • Danemarca • Estonia • Franța • Germania • Grecia • Luxemburg • Polonia • Slovenia • Regatul Unit • Ungaria • Italia	• Irlanda • Croația • Țările de Jos • Regatul Unit • Irlanda de Nord • Slovacia • Austria • Elveția • Finlanda • Malta • Spania Suedia • Portugalia • Islanda	• Norvegia • Lituania	• Belgia (Forem) • Letonia

Figura 7 – Stadiul punerii în aplicare în statele membre a schimbului de CV-uri (iunie 2018)

Schimb de CV-uri funcțional	Punere în aplicare planificată	Nu există informații disponibile
• Republica Cehă • Danemarca	• România • Grecia • Cipru • Irlanda • Malta • Lituania • Luxemburg • Elveția • Bulgaria • Germania • Estonia • Lituania • Norvegia • Slovenia • Belgia (Actiris) • Belgia (VDAB) • Spania • Ungaria • Slovacia	• Polonia • Austria • Belgia (Forem) • Croația • Finlanda • Franța • Islanda • Italia • Letonia • Suedia • Țările de Jos • Regatul Unit • Regatul Unit (Irlanda de Nord)