COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 29.9.2025
COM(2025) 538 final

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

privind activitatea EURES în perioada 2022-2024

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

Cuprins

1 Rezumat 2
2 Introducere 3
3 Mobilitatea forței de muncă în Europa și EURES 4
4 Prezentare generală a activităților-cheie 5
4.1 Servicii generale de asistență pentru lucrători și angajatori 5
4.2 Resurse și guvernanță 6
4.3 Asistență transversală din partea Biroului european de coordonare (BEC) 7
4.4 Activități conduse de Comisia Europeană 9
5 Recomandări din raportul anterior 11
5.1 Progrese înregistrate în ceea ce privește recomandările-cheie 11
5.2 Domenii cu probleme nerezolvate care necesită măsuri suplimentare 11
6 Recomandări 12
6.1 Recomandări pentru țările participante la EURES 12
6.2 Recomandări pentru BEC 13
6.3 Principalele concluzii destinate Comisiei 14
7 Concluzii 14

1 REZUMAT

Prezentul raport bienal prezintă o imagine de ansamblu a activităților EURES din perioada 1 iulie 2022-30 iunie 2024, astfel cum se prevede la articolul 33 din Regulamentul (UE) 2016/589 privind EURES. Obiectivul principal al EURES este de a sprijini mobilitatea echitabilă a forței de muncă în cadrul UE prin activitatea personalului EURES și prin Portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă (portalul EURES).

În 2024, EURES și-a sărbătorit cea de a 30-a aniversare printr-o campanie de comunicare și prin ample evenimente de sensibilizare atât cu prezență fizică, cât și online, organizate în toată Europa.

În cursul perioadei de raportare, personalul EURES a prelucrat 474 711 cereri de locuri de muncă și 663 878 de posturi vacante și a organizat 20 166 de evenimente. Aceste activități au urmărit în primul rând furnizarea de servicii generale de asistență persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor, precum și de servicii specifice legate de ucenicii, stagii, asistență după recrutare și programe de mobilitate.

În pofida investițiilor semnificative în dezvoltarea portalului, menite să asigure că acesta rămâne un instrument potrivit pentru corelarea persoanelor cu locurile de muncă și pentru furnizarea de informații privind mobilitatea, numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate pe portalul EURES a scăzut în cursul perioadei de raportare, iar portalul și funcționalitățile sale de corelare sunt utilizate sub potențialul lor. Numărul organizațiilor private din rețea a înregistrat doar o creștere moderată, iar extinderea rețelei EURES a fost promovată foarte puțin în rândul noilor membri sau parteneri.

Pentru a consolida impactul EURES și a aborda provocările existente, rețeaua ar trebui să aibă în vedere următoarele acțiuni:

- Extinderea și diversificarea rețelei – țările participante[1] ar trebui să implice în mod activ noii membri și parteneri pentru ca rețeaua EURES să devină mai dinamică și mai incluzivă.
- Maximizarea eficacității portalului EURES și a utilizării sale de către rețea prin crearea de legături sistematice între portal și instrumentele existente, de exemplu prin dezvoltarea de noi funcționalități care să permită includerea Zilelor europene online ale locurilor de muncă (EOJD), ducerea la bun sfârșit a inițiativei de creare de sinergii între EURES și Europass, programul specific de mobilitate (PSM) și parteneriatele transfrontaliere (CBP), precum și prin asigurarea unei mai bune calități a datelor în vederea corelării CV-urilor cu posturile vacante.
- Asigurarea adaptabilității la schimbările survenite pe piața forței de muncă: pentru a-și păstra relevanța și eficacitatea, EURES trebuie să își adapteze serviciile la deficitul actual de forță de muncă și de competențe, la evoluția cererii de competențe, la digitalizare și la tranziția verde.

2 INTRODUCERE

Lansată în 1994, EURES este o rețea de cooperare formată din Comisia Europeană, Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) de la nivel național și alți membri și parteneri din statele UE, Islanda, Liechtenstein, Norvegia și Elveția. Rețeaua sprijină mobilitatea echitabilă a forței de muncă oferind informații și servicii de ocupare persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor, consolidând în același timp cooperarea și schimbul de informații în cadrul rețelei.

Regulamentul (UE) 2016/589 privind EURES a consolidat rețeaua prin: (i) creșterea transparenței cererii și ofertei de pe piața europeană a forței de muncă; (ii) extinderea anunțurilor de angajare pe portalul EURES pentru a include uceniciile și stagiile; (iii) îmbunătățirea corelării dintre CV-uri și locurile de muncă vacante (LMV); (iv) standardizarea serviciilor oferite angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și (v) extinderea rețelei și introducerea clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO) pentru a descrie ocupațiile, aptitudinile și competențele incluse în CV-uri și în LMV-uri. Aceste eforturi se sprijină pe șase decizii de punere în aplicare menite să asigure aplicarea uniformă a regulamentului în toate țările participante la EURES.

De-a lungul acestor 30 de ani, EURES a devenit o parte vitală a structurii pe care se sprijină piața forței de muncă din UE, facilitând mobilitatea echitabilă și îmbunătățind performanța socială și economică. Serviciile EURES sunt furnizate prin intermediul rețelei sale de peste 1 000 de consilieri din toată Europa și prin portalul EURES, care oferă instrumente online persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor. Rețeaua operațională cuprinde birourile naționale de coordonare (BNC), care își desfășoară de obicei activitatea pe lângă SPOFM-uri sau ministerele muncii, Biroul european de coordonare (BEC), care este gestionat de ELA începând din 2021, precum și alți membri și parteneri, cum ar fi serviciile private de ocupare a forței de muncă și partenerii sociali. Împreună cu Comisia Europeană și cu ELA, BNC-urile sunt membre ale Grupului european de coordonare (GEC), care supraveghează funcționarea și activitățile rețelei.

Scopul prezentului raport este de a oferi o imagine de ansamblu a activităților desfășurate de rețeaua EURES în perioada iulie 2022-iunie 2024 și de a împărtăși recomandări-cheie care pot crește eficacitatea EURES în sprijinirea mobilității echitabile și eficiente a forței de muncă pe tot cuprinsul Europei.

Datele menționate în prezentul raport au fost colectate de la BNC-uri și agregate de Biroul european de coordonare. O parte din date provine din rapoartele privind sistemele de gestionare a performanței EURES, în timp ce BEC a raportat cu privire la activitățile de la nivelul său. Unele informații au fost inspirate și de constatările Raportului de evaluare a Autorității Europene a Muncii, publicat în mai 2025[2].

[1] Termenul de „țări participante” sau „țări EURES” înseamnă, atunci când este utilizat în raport, cele 27 de state membre ale UE plus Islanda, Liechtenstein, Norvegia și Elveția.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN.

3 MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN EUROPA ȘI EURES

Mobilitatea forței de muncă între statele membre ale UE continuă să crească. La 1 ianuarie 2023, 10,1 milioane de cetățeni ai UE (cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) locuiau într-un alt stat membru decât cel de cetățenie, cu 2 % mai mulți decât în anul anterior. Numărul lucrătorilor transfrontalieri a crescut cu aproximativ 3 %, ajungând la 1,83 milioane, iar numărul detașărilor (estimat pe baza numărului de documente portabile A1[3] indicat) a crescut la 5,5 milioane în 2023. Pe baza acestor cifre luate împreună, se poate calcula că mai mult de 8 % din locurile de muncă remunerate din UE au o dimensiune transfrontalieră. Cifrele privind mutările transfrontaliere indică o evoluție încă și mai rapidă: în 2023, 738 000 de cetățeni ai UE și ai AELS s-au întors în țara de cetățenie după ce au locuit în străinătate (cu 6 % mai mulți decât în anul precedent), iar 976 000 s-au mutat într-o altă țară din UE/AELS, adică într-o țară a cărei cetățenie nu o dețin), cu 14 % mai mulți decât în anul precedent[4].

În același timp, rețeaua EURES a avut mai puține realizări în ultimii ani. EURES a facilitat cel puțin 84 580 de plasamente în 2018 și 83 360 de plasamente în 2019, în timp ce rapoartele anuale privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE estimau că 880 000 de persoane în 2018 și 825 000 de persoane în 2019 s-au mutat într-un alt stat al UE în scopuri legate de muncă. Prin urmare, plasamentele EURES au fost asociate unui procentaj de 9,6 % dintre lucrătorii mobili activi pe piața forței de muncă în 2018 și de 10,1 % în 2019. În 2021, 2022 și 2023 (în timpul pandemiei de COVID-19 și ulterior) s-au înregistrat 53 200, 48 731 și, respectiv, 48 129 de plasamente EURES, în aceiași ani numărul lucrătorilor mobili activi în UE fiind de 650 000, 713 000 și, respectiv, 976 000. Aceasta înseamnă că ponderea plasamentelor intra-UE realizate de EURES[5] în acești ani a scăzut la 8,2 % (2021), 6,8 % (2022) și 4,9 % (2023).

Digitalizarea serviciilor EURES, în special pe portalul EURES, întâmpină la rândul său provocări semnificative. În acest sens, statisticile pentru 2024 arată că doar aproximativ 3 % din CV-urile de pe portal au fost verificate de personalul EURES, în pofida investițiilor în îmbunătățirea portalului, în dezvoltarea conținutului și în eforturile de promovare. Portalul conține peste 1,1 milioane de CV-uri ale unor persoane care și-au exprimat dorința de a-și găsi un loc de muncă în altă țară, însă profilurile lor nu sunt utilizate în mod activ, făcând ca persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii să rateze oportunități.

La polul opus, un exemplu de inițiativă cu o importanță și valoare adăugată din ce în ce mai mari este cel al Zilelor europene online ale locurilor de muncă (EOJD)[6], un model de colaborare transfrontalieră de succes în care diverse țări se reunesc pentru a organiza și facilita evenimentele respective. Platforma EOJD s-a dovedit a fi o resursă foarte valoroasă pentru rețea, contribuind la reputația EURES de a furniza servicii de înaltă calitate, alături de sprijinul direct și individualizat oferit de consilieri persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor. Totuși, portalul EURES nu este conectat încă la EOJD, ceea ce împiedică

[3] Document portabil care atestă că un lucrător mobil din Uniunea Europeană sau din țările AELS și Elveția este înregistrat în sistemul de securitate socială al țării emitente.
[4] COM (2025), Raportul anual privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE în 2024.
[5] Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Evaluarea Autorității Europene a Muncii” (COM 2025), p. 31.
[6] Evenimente de recrutare care aduc laolaltă persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori, sprijinite de consilierii EURES și de alți profesioniști din domeniul ocupării forței de muncă (a se vedea: https://europeanjobdays.eu/en).

explorarea posibilității unor sinergii bazate pe o mai bună combinare a acestor două instrumente EURES.

Sondajele, interviurile și studiul de caz EURES arată că mai multe grupuri de părți interesate sunt preocupate de eficacitatea operațională a rețelei[7]. Este necesară o analiză aprofundată pentru a înțelege modul în care personalul EURES efectuează corelarea cererii și a ofertei de locuri de muncă, dacă portalul nu este folosit în acest scop. În urma identificării metodelor alternative pe care se bazează aceștia, se va putea evalua dacă practicile respective sunt mai eficace și dacă ar fi utilă o realocare a resurselor pentru a sprijini mai bine obiectivele principale ale EURES. BEC ar trebui să reintroducă un sistem de monitorizare a activităților de pe portal și a rezultatelor acestora.

4 PREZENTARE GENERALĂ A ACTIVITĂȚILOR-CHEIE

4.1 Servicii generale de asistență pentru lucrători și angajatori

Activități de corelare și de plasare

În perioada iulie 2022-iunie 2024, personalul EURES a prelucrat 474 711 cereri de locuri de muncă, ceea ce reflectă o creștere față de cele 445 206 din perioada de raportare anterioară. În același interval de timp au fost prelucrate 663 878 de locuri de muncă vacante, în scădere față de cele 718 168 din perioada anterioară. EURES a organizat în total 20 116 evenimente, dintre care 70 % s-au axat pe furnizarea de informații persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor, 8 % au pus accentul pe recrutare, iar 22 % au combinat activități de recrutare și de informare. Numărul total de plasamente realizate în perioada de raportare a fost de 93 785, în creștere față de 85 780 în perioada anterioară. În ceea ce privește gestionarea conturilor, în perioada de raportare au fost create 3 643 de conturi noi. În plus, 5 320 de conturi au fost eliminate din cauza inactivității, ca parte a unui demers de curățare a platformei realizat în ianuarie 2024.

Informare și orientare

Personalul EURES a oferit o gamă de servicii variate în perioada de raportare, printre care consiliere în format fizic și online, sprijin pentru redactarea anunțurilor de posturi vacante și organizarea de ateliere. În această perioadă, au fost raportate în total 3 666 663 de contacte individuale cu lucrătorii și 383 325 de contacte cu angajatorii. Majoritatea interacțiunilor cu lucrătorii s-au axat pe plasamente, acestea făcând obiectul a 43 % dintre contacte, în timp ce 47 % dintre interacțiunile cu angajatorii au avut drept temă centrală furnizarea de informații generale cu privire la EURES. O tendință notabilă în cursul perioadei de raportare a fost schimbarea punctului de origine al contactelor. Interacțiunile cu lucrătorii din țară au crescut la 53 % din totalul contactelor, de la 44 % în perioada de raportare anterioară. În mod similar, contactele cu angajatorii din aceeași țară au crescut la 79 %, reflectând accentul pus pe recrutarea internă.

[7] Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Evaluarea Autorității Europene a Muncii” (COM 2025), anexa V, p. 120/121.

Servicii de asistență specifice

Asistența după recrutare a rămas o prioritate pentru țările EURES, în centrul atenției fiind orientările pe teme de impozitare, securitate socială, locuințe și educație pentru familii. Unele țări și-au diversificat eforturile, oferind cursuri gratuite de limbă și instrumente de învățare online pentru a promova păstrarea și integrarea pe termen lung a lucrătorilor mobili. Activitățile de sprijinire a tinerilor, în special în realizarea de ucenicii și stagii, au înregistrat progrese în cursul perioadei de raportare. Portalul EURES a oferit 468 108 ucenicii și 27 364 de stagii, ceea ce reprezintă o creștere față de 212 726 și, respectiv, 17 001 în perioada anterioară. O inițiativă notabilă a fost campania „Anul european al tineretului”[8].

4.2 Resurse și guvernanță

Resurse umane

Personalul EURES cuprinde atât consilieri care lucrează în cadrul SPOFM naționale și regionale, cât și alte organizații membre sau partenere ale EURES. În perioada 2022-2024, numărul total al angajaților EURES a scăzut ușor, de la 2 371 la 2 345, numărul de angajați cu normă întreagă scăzând de asemenea, de la 1 179 la 1 153. În aceste cifre sunt cuprinși atât consilierii EURES care lucrează în cadrul SPOFM naționale sau regionale, cât și cei din alte organizații membre sau partenere ale EURES.

Resurse financiare

Componența bugetelor BNC-urilor variază de la o țară EURES la alta. Șapte țări au raportat că au primit finanțare europeană (Cehia, Italia, Cipru, Letonia, Islanda, Slovenia și Slovacia), șaisprezece au primit doar finanțare națională (Belgia, Danemarca, Estonia, Irlanda, Spania, Franța, Croația[9], Liechtenstein, Lituania, Malta, Țările de Jos, Norvegia, Austria, Portugalia, România, Finlanda și Elveția), iar celelalte țări au raportat modele de finanțare mixtă (Bulgaria, Germania, Grecia, Luxemburg, Ungaria, Polonia și Suedia).

Infrastructura informatică

Țările EURES au continuat să își consolideze serviciile digitale și să îmbunătățească interoperabilitatea platformelor lor pentru a facilita transferul locurilor de muncă vacante și al CV-urilor către portalul EURES. Introducerea autentificării obligatorii cu doi factori în 2022 a dus inițial la scăderea numărului de conturi înregistrate, dar după reintroducerea autentificării voluntare cu un singur factor în octombrie 2023, numărul mediu de înregistrări lunare a crescut. Până la sfârșitul lunii iunie 2024, pe portalul EURES existau 114 408 conturi înregistrate, dintre care 109 521 aparțineau persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, iar 3 246 – managerilor de întreprinderi.

Guvernanță și cooperare cu părțile interesate

Cooperarea cu părțile interesate în cadrul EURES implică BNC-urile, serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, partenerii sociali și alte organizații guvernamentale și neguvernamentale. Principalele interacțiuni au loc în cadrul reuniunilor GEC, al sesiunilor

[8] Pentru mai multe detalii, a se vedea secțiunea „Comunicarea în țările EURES” de la p. 6.

[9] În perioada de raportare, BNC din Croația a fost finanțat prin FSE+ din iulie 2022 până în iunie 2023, dar începând din iulie 2023 finanțarea a provenit de la bugetul național.

bilaterale cu BNC-urile și al grupurilor de lucru formale pe tema comunicării, a formării profesionale și a interoperabilității. De asemenea, BEC a sprijinit financiar și administrativ reuniunile de schimb de informații între personalul de conducere și coordonatori și a organizat ateliere pe teme precum ciclul de programare și sistemul de măsurare a performanței. În plus, BEC a sprijinit schimburile dintre membrii GEC prin instituirea CIRCABC[10] ca platformă informatică de colaborare și prin instruirea lor cu privire la utilizarea platformei. Un sondaj de evaluare a cooperării BNC-urilor cu partenerii sociali naționali și reuniunile bilaterale online cu partenerii sociali de la nivelul UE au evidențiat disponibilitatea BNC-urilor de a îmbunătăți colaborarea, fiind încurajată participarea activă a partenerilor sociali la reuniunile GEC.

Comunicarea în țările EURES

În perioada de raportare au fost organizate în total 20 451 de evenimente, cu o prezență de 648 019 participanți. Aceasta reprezintă o creștere față de perioada de raportare anterioară (12 887 de evenimente și 537 696 de participanți). Unul dintre cele mai remarcabile evenimente a fost campania EURES dedicată tineretului din 2022 și 2023. Cu un buget de 146 000 EUR, campania a obținut 20,5 milioane de reacții pe platformele de comunicare socială. De asemenea, în cadrul campaniei dedicate aniversării a 30 de ani de EURES, BEC a colaborat cu campania „Anul european al competențelor”, desfășurată de către Comisie. Campania a inclus acțiuni și materiale de campanie de nivel european și național. Rezultatele primului semestru sin 2024 au înregistrat 566 de evenimente cu 47 190 de participanți, activitățile campaniei bucurându-se de participarea tuturor celor 31 de țări. Până în septembrie 2024, campania a ajuns în atenția a 41 de milioane de oameni pe platformele de comunicare socială, obținând 120 de milioane de reacții și 23 de milioane de vizualizări ale conținutului video, iar traficul către portalul EURES a crescut cu 20 %. Bugetul total al campaniei în prima jumătate a anului 2024 a fost de 1,2 milioane EUR.

4.3 Asistență transversală din partea Biroului european de coordonare (BEC)

Coordonare, guvernanță și resurse financiare

BEC continuă să supravegheze și să faciliteze ciclul de programare și coordonează activitățile BNC-urilor din întreaga rețea. În calitate de for principal al guvernanței rețelei, GEC s-a reunit de șapte ori pentru a coordona activitățile și a aborda prioritățile strategice. În plus, au avut loc reuniuni ad-hoc în care s-au dezbătut subiecte critice cum ar fi strategia EURES planificată pentru perioada 2025-2030, inițiativele pentru tineret, deficitele de forță de muncă și evoluțiile legate de portalul EURES. Aceste reuniuni au avut un rol esențial în promovarea alinierii strategice și în asigurarea unei colaborări eficace la nivelul rețelei. Operațiunilor EURES li s-au alocat 19,49 milioane EUR din bugetul ELA în perioada de raportare.

Funcționarea și dezvoltarea portalului EURES

Autoritatea Europeană a Muncii, în calitate de BEC, are rolul de proprietar de sistem pentru portalul EURES, în timp ce Comisia Europeană continuă să gestioneze dezvoltarea și întreținerea tehnică a acestuia. S-au depus eforturi pentru alinierea portalului la cadrul general de proiectare și funcționalitate al Comisiei Europene și se anticipează realizarea unor actualizări suplimentare. Unul dintre demersurile de consolidare a capabilităților portalului a vizat creșterea calității datelor privind locurile de muncă vacante și CV-urile, cu scopul de a

[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

îmbunătăți funcțiile de corelare automată, care se bazează pe adoptarea clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO). Mai multe țări participante la EURES au înregistrat unele progrese în acest domeniu, beneficiind de sprijinul permanent al BEC, al Comisiei și al câtorva BNC-uri pentru a îmbunătăți calitatea cartografierii în cadrul rețelei. Zilele europene (online) ale locurilor de muncă (platforma EOJD) au sprijinit 70 de evenimente în perioada de raportare, în care s-au implicat persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori. Aceste evenimente au fost organizate cu un buget de 1,39 milioane EUR și au oferit oportunități valoroase de corelare a cererii cu oferta și de recrutare, la nivelul întregii rețele, pentru 105 198 de persoane participante la EOJD.

Formare și dezvoltare profesională

Academia de formare a EURES a organizat în total 154 de sesiuni de formare în perioada de raportare, cei 3 369 de participanți provenind din rândul consilierilor EURES și al personalului altor membri și parteneri ai rețelei. La aceste sesiuni s-au discutat subiecte variate, printre care cartografierea ESCO, utilizarea instrumentelor de comunicare și navigarea pe portalul EURES. În 2023 au fost introduse măsuri de control al calității pentru a îmbunătăți experiența în materie de formare. La fiecare șase luni, BEC a analizat 10 % dintre sesiunile de formare pentru a se asigura că sunt menținute cele mai înalte standarde. De asemenea, au fost introduse formate inovatoare pentru formarea profesională, cu evenimente precum „EURES în Acțiune”, care a sărbătorit cea de a 30-a aniversare a EURES. Aceste evenimente au avut participare hibridă și activități interactive de dezvoltare profesională, promovând și mai mult colaborarea și implicarea în cadrul rețelei.

Serviciul de asistență

În perioada de raportare, serviciul de asistență EURES a prelucrat în total 22 359 de întrebări din partea utilizatorilor, ceea ce reprezintă o ușoară scădere față de perioada anterioară. În 2023 a fost introdus un nou contract-cadru, care a eficientizat și a sporit capacitatea serviciului de a oferi asistență persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, angajatorilor și personalului EURES.

Colaborare în rețea, schimb de bune practici și învățare reciprocă

În perioada de raportare, EURES a organizat mai multe evenimente care au evidențiat angajamentul său față de colaborare și schimbul de cunoștințe. Dintre evenimentele notabile, se pot menționa atelierele de învățare reciprocă, mesele rotunde pe tema ciclului de programare și lansarea de rapoarte privind deficitele și excedentele de forță de muncă. Aceste eforturi au fost completate de parteneriatele cu Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (EUROFOUND) și cu Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop), axate pe îmbunătățirea informațiilor privind mobilitatea și pe consolidarea funcționalităților tabloului de bord EURES. EURES și-a dovedit încă o dată angajamentul de a promova cooperarea transfrontalieră prin proiecte de înfrățire, ateliere de analiză prospectivă strategică și evenimente naționale, care au jucat un rol semnificativ în consolidarea colaborării și în facilitarea schimbului de cunoștințe în cadrul rețelei.

Activități de comunicare

EURES și-a extins semnificativ raza de acțiune în perioada de raportare prin campanii țintite desfășurate de BEC pe platformele de comunicare socială. Aceste eforturi au sporit vizibilitatea

pe toate platformele, numărul de urmăritori pe Facebook crescând la peste 1 milion, pe LinkedIn la 437 027, pe Twitter/X la 71 053, iar pe alte platforme de comunicare socială (Instagram și YouTube) la 81 591[11]. La rândul lor, campaniile de colaborare au scos în evidență angajamentul EURES de a-și promova serviciile. Rețeaua EURES a sprijinit inițiative precum Anul european al competențelor, mobilizând parteneriate, influențatori și materiale specifice fiecărei țări pentru a crește eficacitatea și raza de acțiune ale acestor campanii. Un impact deosebit l-a avut campania derulată pentru cea de a 30-a aniversare, astfel cum s-a menționat mai sus.

Analiza mobilității și a tendințelor de pe piața forței de muncă

În cursul perioadei de raportare au fost publicate rapoartele EURES privind deficitele și excedentele de forță de muncă din 2022 și 2023. Aceste rapoarte au prezentat analize ale dezechilibrelor de pe piața forței de muncă și au explorat posibilitățile oferite de potențialul de corelare transnațională și de tendințele în materie de mobilitate. Datorită colaborării cu Cedefop și cu EUROFOUND, s-au înregistrat noi progrese în dezvoltarea tablourilor de bord interactive, care au îmbunătățit accesibilitatea și posibilitatea de utilizare a datelor pe piața forței de muncă.

4.4 Activități conduse de Comisia Europeană

În cursul perioadei de raportare, Comisia a urmărit punerea în aplicare de către statele membre a Regulamentului EURES, trimițând scrisori tuturor celor 27 de state membre. Prin aceste scrisori s-au solicitat informații cu privire la implementarea incorectă a unor aspecte specifice ale regulamentului, scopul fiind de a asigura conformitatea deplină cu Regulamentul EURES – și anume procesele de admitere, transmiterea locurilor de muncă vacante și a CV-urilor și realizarea cartografierilor ESCO în transferurile de date. Această inițiativă a urmărit să asigure o punere în aplicare coerentă a cadrului EURES pe tot cuprinsul UE. Comisia își menține angajamentul de a monitoriza aceste domenii și va întreprinde acțiuni de urmărire acolo unde va fi necesar, pentru a remedia eventualele lacune sau probleme de conformitate, îmbunătățind astfel integritatea și eficacitatea rețelei.

În plus, Comisia a prezentat o dată la șase luni, în cadrul reuniunilor GEC, rapoarte privind punerea în aplicare și respectarea Regulamentului EURES.

Comisia a oferit sprijin bilateral țărilor EURES în demersul de cartografiere a clasificărilor naționale în conformitate cu ESCO. În cursul perioadei de raportare, Lituania și Austria au finalizat cartografierea clasificării naționale a ocupațiilor în conformitate cu ESCO, iar în Liechtenstein demersul este în curs. În plus, Cehia, Estonia și Austria au cartografiat sau au început să cartografieze clasificarea competențelor în conformitate cu ESCO.

Pentru a ajuta țările EURES să își îndeplinească obligațiile legate de implementarea ESCO în cadrul EURES, Comisia și ELA au organizat o sesiune de formare de două zile pentru personalul tehnic al EURES și al SPOFM-urilor, la 30 noiembrie și 1 decembrie 2023. În plus, în cadrul unei sesiuni de formare EURES organizate de ELA la 19 iunie 2024 a fost prezentată lista ESCO a competențelor verzi.

O inițiativă cu rol central în toamna anului 2024 a fost proiectul de sinergii între EURES și Europass, care creează o abordare mai integrată la nivelul acestor două portaluri europene.

[11] Datele includ conturile EURES naționale și se bazează pe ELA (2025), *EURES în primul semestru al anului 2024*.

Proiectul propune oferirea mai multor servicii persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, facilitând navigarea fluidă între portaluri și eliminând orice duplicare a serviciilor. Europass va deveni punctul central de acces pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, oferindu-le posibilitatea de a-și crea un profil, de a-și evalua competențele, de a obține recomandări de locuri de muncă și oportunități de formare și de a-și publica profilul pe EURES.

Parteneriatele transfrontaliere ale EURES beneficiază de sprijin în cadrul componentei EaSI (ocuparea forței de muncă și inovare socială) a FSE+. Astfel cum sunt identificate la articolul 3 din Regulamentul EURES, parteneriatele transfrontaliere EURES reprezintă grupuri de membri sau parteneri ai EURES și, după caz, de alte părți interesate din afara rețelei EURES care au înființat structuri regionale de cooperare pe termen lung în regiunile transfrontaliere, propunându-și să ofere servicii în domeniile plasării și recrutării, precum și informații navetiștilor transfrontalieri. Parteneriatele transfrontaliere ale EURES au raportat în total 72 761 de contacte individuale cu persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, 7 724 de contacte individuale cu angajatori și peste 3 145 de recrutări în perioada vizată de prezentul raport. De asemenea, activitățile CBP-urilor au pus accentul pe furnizarea de informații persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor, iar subiectele cele mai discutate cu ambele grupuri au fost securitatea socială, plasamentele și întrebările generale privind EURES.

Parteneriatele transfrontaliere sprijină în mod activ echilibrarea deficitului de competențe și de forță de muncă în zonele geografice de frontieră, adesea prin măsuri deosebit de inovatoare, cum ar fi inițiativa „De pe stadion la locul de muncă” derulată de EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur în Germania, Franța și Elveția. Aceasta aduce laolaltă angajatori și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă pentru a participa la un eveniment sportiv pe un stadion sau într-o altă bază sportivă. La început, participanții nu știu cine este angajator și cine este potențial angajat. Angajatorii își dezvăluie identitatea la sfârșitul zilei și intervievează persoanele pe care ar dori să le angajeze. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă nu trebuie să prezinte un CV sau o scrisoare de motivație. La primul eveniment, care a avut loc în iunie 2024, au participat 124 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și 18 întreprinderi interesate să recruteze, de la IMM-uri la întreprinderi mari. Rezultatele au fost foarte satisfăcătoare, toate întreprinderile – cu excepția uneia singure – reușind să facă angajări.

Programul specific de mobilitate (PSM) al EURES beneficiază de asemenea de sprijin în cadrul componentei EaSI a FSE+. Obiectivul general al PSM este de a ajuta persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (în special tinerii, șomerii și persoanele din grupuri vulnerabile) să își găsească un loc de muncă, un stagiu sau o ucenicie în alt stat membru al UE, în Islanda sau în Norvegia și de a ajuta angajatorii (în special IMM-urile) să își ocupe posturile vacante greu de ocupat prin recrutarea de lucrători dintr-un alt stat al Uniunii, din Islanda sau din Norvegia. În cursul perioadei de raportare, acțiunea a fost desfășurată de Germania, Italia și Suedia în calitate de lideri de consorțiu, având drept rezultat 4 955 de plasamente și sprijinirea a 402 IMM-uri.

5 RECOMANDĂRI DIN RAPORTUL ANTERIOR[12]

Rețeaua EURES funcționează într-un cadru de reglementare clar definit, care descrie funcțiile avute în vedere, rolurile pe care trebuie să le îndeplinească membrii săi și serviciile pe care trebuie să le furnizeze. Ultimul raport conține mai multe recomandări menite să asigure conformitatea cu Regulamentul EURES și să promoveze o mai bună funcționare a rețelei.

5.1 Progrese înregistrate în ceea ce privește recomandările-cheie

Eforturile de **creștere a numărului de CV-uri transmise în portalul EURES** au fost încununate de succes, toate țările EURES fiind în prezent pe deplin conectate la transferul automatizat al CV-urilor. Se asigură astfel un flux mai uniform și mai substanțial de date privind persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, crescând capacitățile de corelare a cererii și ofertei de locuri de muncă în întreaga rețea.

S-au înregistrat progrese semnificative în demersul de **îmbunătățire a instrumentelor de monitorizare și de raportare**, în special ca urmare a creării și implementării unui instrument de programare online funcțional. Colectarea și raportarea datelor au devenit astfel mai raționalizate, diminuându-se sarcinile administrative ale BNC-urilor și îmbunătățindu-se eficiența în general.

În plus, BEC pare să fi alocat **suficiente resurse umane** pentru EURES, ceea ce i-a consolidat capacitatea de a sprijini rețeaua, de a facilita coordonarea și de a supraveghea punerea în aplicare a inițiativelor-cheie.

5.2 Domenii cu probleme nerezolvate care necesită măsuri suplimentare

Deși s-au înregistrat progrese în domeniile vizate de recomandările raportului anterior, persistă anumite dificultăți legate de asigurarea eficacității depline a rețelei EURES.

Procesul de **cartografiere ESCO**, deși este implementat din punct de vedere tehnic în aproape toate statele membre, nu este utilizat la întregul său potențial. Locurile de muncă vacante și CV-urile nu sunt cartografiate la nivelul dorit înainte de a fi trimise pe portalul EURES, ceea ce subminează puternic scopul clasificării ESCO, limitându-i potențialul de a corela mai precis cererea și oferta de locuri de muncă și de a îmbunătăți interoperabilitatea transfrontalieră. Este esențial să se remedieze această problemă pentru a valorifica pe deplin beneficiile integrării ESCO.

În mod similar, deși toate țările au instituit un **sistem de admitere** a noilor membri și parteneri, nu toate BNC-urile depun eforturi active pentru a extinde rețeaua. În perioada cuprinsă între 1 iulie 2022 și 30 iunie 2024, rețeaua a înregistrat o creștere netă cu 24 de organizații (18 parteneri, 3 membri și 3 membri SPOFM), ajungând la un total de 271 de organizații admise până la 30 iunie 2024, ceea ce reflectă o creștere de 10 % față de cele 247 de organizații existente la 30 iunie 2022. Este necesară o abordare mai precisă pentru a se asigura că sistemul de admitere determină o creștere mai mare a rețelei și pentru a reduce discrepanțele de

[12] Raportul Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind activitatea rețelei EURES în perioada iulie 2020 – iunie 2022 prezentat în temeiul articolului 33 din Regulamentul (UE) 2016/589 – Oficiul pentru Publicații al UE.

concentrare, funcționare și dezvoltare dintre țările care colaborează cu membrii și partenerii și cele care nu colaborează cu aceștia.

Nu în ultimul rând, sunt necesare eforturi suplimentare pentru a îmbunătăți sinergiile dintre **EURES și alte inițiative de mobilitate ale UE**. Merită menționat în acest sens proiectul de sinergii între EURES și Europass, care a înregistrat întârzieri și necesită o atenție suplimentară pentru ca această inițiativă-cheie să fie realizată cu succes.

6 RECOMANDĂRI

6.1 Recomandări pentru țările participante la EURES

Îmbunătățirea calității datelor și a utilizării portalului EURES

Este important ca statele membre să depună în continuare eforturi de îmbunătățire a calității datelor pentru a spori eficacitatea portalului EURES. Feedbackul clar primit de BEC din partea personalului EURES cu privire la serviciile necesare are un rol esențial în asigurarea faptului că aceștia beneficiază pe deplin de serviciile disponibile pe portal.

Îmbunătățirea sensibilizării privind rețeaua EURES și a implicării în aceasta

BNC-urile ar trebui să promoveze strategii de informare țintite pentru a atrage noi membri și parteneri, evidențiind beneficiile majore – cum ar fi accesul la CV-urile și LMV-urile de pe portalul EURES, oportunitățile de formare, colaborarea în rețea și logoul EURES ca marcă de calitate respectată. În plus, membrii și partenerii EURES pot juca rolul unor ambasadori care își împărtășesc experiențele și diseminează povești de succes cu scopul de a promova rețeaua. Pentru a consolida și mai mult implicarea, consilierii EURES ar trebui să utilizeze în mod activ portalul pentru a maximiza impactul acestuia în sprijinirea angajatorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, iar membrii rețelei ar trebui să aibă în vederea valorificarea interoperabilității existente pentru CV-uri și LMV-uri, datorată interfeței de programare a aplicațiilor (API) privind realizările. De asemenea, rețeaua EURES ar trebui să exploreze sinergiile cu alte rețele locale relevante.

Consolidarea programelor de lucru, alinierea la piața forței de muncă și promovarea evenimentelor

BNC-urile ar trebui să pună în aplicare recomandările formulate în evaluările programului de lucru și în rapoartele de activitate[13]. Programarea, inclusiv Zilele europene (online) ale locurilor de muncă, ar trebui să se ghideze și după informațiile obținute de pe piața forței de muncă, precum și după nevoile naționale, utilizând rapoartele privind deficitele și excedentele pentru a concepe proiecte specifice de cooperare transnațională destinate unor grupuri specifice de utilizatori, cum ar fi anumite sectoare sau ocupații, tinerii sau IMM-urile etc. Pentru

[13] Pe lângă SMP, ciclul de programare („CP”, adică programele de lucru ale tuturor țărilor EURES) constituie principalul instrument de monitorizare pentru activitățile anuale ale țărilor EURES. Fiecare BNC prezintă, prin intermediul unui raport de activitate național anual, rezultatele și realizările rețelei sale EURES naționale în raport cu obiectivele stabilite în programul de lucru național. Decizia de punere în aplicare (UE) 2017/1256 a Comisiei a introdus metodele și modelele care trebuie utilizate în cadrul CP.

maximizarea razei de acțiune, evenimentele naționale ar trebui promovate în mod activ în secțiunea dedicată evenimentelor de pe portalul EURES și, totodată, EURES ar trebui să se promoveze în continuare prin campanii țintite desfășurate de BEC pe platformele de comunicare socială.

6.2 Recomandări pentru BEC

Conformitatea deplină cu Regulamentul EURES

BEC ar trebui să își continue eforturile de asigurare a conformității depline a tuturor sarcinilor și responsabilităților sale, astfel cum sunt definite în cadrul juridic al EURES, cu Regulamentul EURES și cu deciziile de punere în aplicare aferente.

Resurse și eforturi suficiente pentru a sprijini proiectul de sinergii între EURES și Europass

BEC ar trebui să își mențină sprijinul pentru cooperarea în cadrul rețelei și să aloce resurse și timp suficiente pentru realizarea cu succes a proiectului de sinergii între EURES și Europass. Aceasta presupune, printre altele, alinierea strategiei privind portalul EURES și a altor cadre strategice la obiectivele acestei inițiative importante, care vizează îmbunătățirea și extinderea serviciilor pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în toată Europa. Consolidarea acestei sinergii este esențială pentru îmbunătățirea accesibilității, a eficienței și a eficacității instrumentelor digitale care sprijină mobilitatea forței de muncă pe tot cuprinsul Europei.

Facilitarea corelării eficiente, a interfețelor de programare a aplicațiilor și a unui portal valoros pentru rețea

Comisia încurajează BEC să continue activitatea tehnică necesară pentru a asigura buna funcționare a motorului de corelare EURES și utilizarea eficace a clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO) în acest scop. BEC este invitat să ia măsuri proactive suplimentare pentru a îmbunătăți serviciile furnizate membrilor și partenerilor EURES, cu un accent deosebit pe îmbunătățirea utilizării instrumentelor digitale. Ar trebui dezvoltată o API ușor de utilizat și pe deplin conformă pentru ca personalul EURES să poată utiliza mai bine LMV-urile și CV-urile de pe portal, în propriul mediu informatic, și care să fie oferită noilor membri și parteneri. Consolidarea angajamentului digital este esențială pentru a asigura eficiența și eficacitatea rețelei.

Promovarea unei colaborări mai strânse cu principalele părți interesate, cum ar fi GEC, și adoptarea unei abordări centrate mai puternic pe utilizator – nu doar în ceea ce privește proiectarea serviciilor portalului, ci și realizarea unor servicii transversale de sprijin pentru rețea – ar contribui la îmbunătățirea eficacității și eficienței globale a EURES.

În plus, BEC este încurajat să identifice un set de obiective-cheie pentru serviciile oferite de portal, precum și pentru activitățile rețelei la modul general. Acestea ar trebui utilizate pentru a stabili ținte și pentru a măsura impactul și progresele înregistrate în direcția atingerii lor. Se vor facilita astfel măsurarea impactului și a progreselor înspre atingerea țintelor respective, precum și oportunitatea calificării unei activități drept „reușită” și discutarea cu membrii rețelei a motivelor pentru care unele ținte nu au fost atinse.

6.3 Principalele concluzii destinate Comisiei

Clarificarea rolurilor și a responsabilităților

Având în vedere cazurile în care rolurile și responsabilitățile EURES par să fi fost neclare, Comisia este încurajată să mențină o comunicare deschisă cu BEC și cu membrii EURES pentru a oferi clarificările necesare. În plus, Comisia ar trebui să își consolideze rolul în asigurarea respectării cadrului juridic al EURES, astfel cum a fost identificat în secțiunea 4.4, facilitând astfel aplicarea și înțelegerea coerentă a acestui cadru de către toate părțile implicate.

Asigurarea conformității și a coerenței

Comisia a monitorizat și a sprijinit în mod activ punerea în aplicare a Regulamentului EURES în statele membre. Pentru a mări gradul de conformitate și a asigura coerența, ea ar trebui să desfășoare în continuare acțiuni proactive de urmărire, de exemplu prin raportare structurată, sprijin bilateral specific și inițiative privind formarea. Consolidarea colaborării cu privire la aplicarea ESCO și remedierea situațiilor de neconformitate vor spori și mai mult eficacitatea și integritatea rețelei EURES.

Consolidarea sinergiilor și maximizarea impactului

Întrucât Comisia supraveghează regimul financiar al PSM și al CBP, punerea unui accent sporit pe intensificarea colaborării dintre aceste proiecte și alte activități EURES, inclusiv portalul, ar asigura o mai mare sinergie, eficiență și valoare pentru rețea.

Proiectul de sinergii între EURES și Europass ar trebui să rămână o prioritate pentru a asigura o integrare perfectă între platforme și pentru a spori accesibilitatea, transparența și utilizabilitatea instrumentelor de mobilitate a forței de muncă.

7 CONCLUZII

În perioada de raportare, EURES a continuat să joace un rol esențial în sprijinirea mobilității echitabile și eficiente a forței de muncă în Europa. Rețeaua a facilitat plasamentele, a consolidat serviciile de consiliere a persoanelor fizice și a ajutat cetățenii să găsească locuri de muncă în străinătate prin diferitele sale activități, cum ar fi campaniile de comunicare desfășurate pe tot cuprinsul UE și eforturile majore de informare și implicare datorită cărora a căpătat un rol mai proeminent.

Persistă însă anumite provocări în ceea ce privește valorificarea mai puternică a potențialului portalului EURES, optimizarea instrumentelor sale digitale și îmbunătățirea sinergiilor dintre diversele instrumente EURES și rețelele locale relevante. Utilizarea insuficientă a principalelor resurse digitale, în special a celor de corelare a cererii și a ofertei de locuri de muncă, sugerează nevoia unei abordări mai strategice care să asigure că investițiile generează cât mai multă valoare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, pentru angajatori și pentru membrii și partenerii EURES. În plus, ritmul lent de integrare în rețea a noilor membri și parteneri indică necesitatea unor eforturi mai bine țintite în vederea diversificării și a extinderii razei de acțiune a EURES. Ar trebui elaborată o strategie specifică de informare și comunicare, cu obiective clar definite.

Privind spre viitor, eforturile continue de îmbunătățire a colaborării, de asigurare a conformității depline și de valorificare a inovațiilor digitale vor fi esențiale pentru a se asigura că rețeaua EURES se adaptează la nevoile în continuă evoluție ale pieței europene a forței de muncă. Schimbările structurale, cum ar fi digitalizarea, tranziția verde și schimbările demografice, remodelează cererea de forță de muncă și necesarul de competențe ale diverselor sectoare. Deficitul de forță de muncă prezent în numeroase industrii, împreună cu nepotrivirile și decalajele în materie de competențe, evidențiază necesitatea unui cadru de mobilitate încă și mai reactiv și mai adaptabil. O mai bună aliniere între portalul EURES, Europass și ESCO, precum și stimularea sinergiilor dintre portal și instrumentele EURES, cum ar fi EOJD, PSM și CBP-urile, vor spori capacitatea rețelei de a oferi sprijin lucrătorilor și angajatorilor nevoiți să își croiască drum prin hățișul acestor tranziții.

Pentru a îndeplini aceste obiective, Comisia, Biroul european de coordonare și țările participante la EURES trebuie să colaboreze îndeaproape pentru a aborda provocările operaționale, a îmbunătăți utilizarea strategică a resurselor și a se asigura că EURES rămâne un pilon esențial în sprijinirea mobilității forței de muncă pe tot cuprinsul Europei.