COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 28.11.2023
COM(2023) 724 final

RAPORT AL 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

Cuprins

REZUMAT 1
LEGENDĂ ACRONIME 3
1 INTRODUCERE 4
2 PRINCIPALELE ACTIVITĂȚI ALE REȚELEI EURES: IULIE 2020 – IUNIE 2022 6
2.1 Activități în țările EURES 6
2.1.1 Servicii generale de asistență pentru lucrători și angajatori 6
2.1.2 Servicii de asistență specifice 7
2.1.3 Resurse și guvernanță 8
2.2 Activități de asistență orizontală din partea Biroului european de coordonare al EURES 11
2.2.1 Coordonare și sprijin pentru guvernanță 11
2.2.2 Funcționarea și dezvoltarea portalului EURES și asistența IT aferentă 12
2.2.3 Formare și dezvoltare profesională 12
2.2.4 Colaborarea în rețea, schimbul de bune practici și învățarea reciprocă 13
2.2.5 Activități de informare și comunicare 14
2.2.6 Analiza mobilității geografice și ocupaționale 14
2.2.7 Crearea unei structuri adecvate de cooperare și compensare pentru ucenicii și stagii 14
2.2.8 Resurse financiare 15
3 PUNEREA ÎN APLICARE A REGULAMENTULUI ÎN STATELE MEMBRE 15
3.1 Componența rețelei și aspecte organizaționale 15
3.1.1 Punerea în aplicare 16
3.1.2 Provocări 16
3.2 Guvernanța și interacțiunea cu organizații din afara rețelei EURES 16
3.2.1 Punerea în aplicare 16
3.2.2 Provocări 17
3.3 Extinderea rețelei 17
3.3.1 Punerea în aplicare 17
3.3.2 Provocări 17
3.4 Transferurile de locuri de muncă vacante și de CV-uri 17
3.4.1 Punerea în aplicare 18
3.4.2 Provocări 18

3.5 Servicii de asistență 19
3.5.1 Punerea în aplicare 19
3.5.2 Provocări 19
3.6 Schimbul de informații, programarea și măsurarea performanței 20
3.6.1 Punerea în aplicare 20
3.6.2 Provocări 20
3.7 Recomandări adresate din perioada de raportare anterioară 20
4 PUNEREA ÎN APLICARE A REGULAMENTULUI DE CĂTRE COMISIA EUROPEANĂ ȘI BIROUL EUROPEAN DE COORDONARE 21
4.1 Cerințele regulamentului 21
4.2 Punerea în aplicare 22
4.3 Provocări 22
4.4 Recomandări adresate din perioada de raportare anterioară 23
5 CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI 24
5.1 Concluzii 24
5.2 Recomandări adresate Biroului european de coordonare, gestionat de Autoritatea Europeană a Muncii 26
5.3 Principalele concluzii ale Comisiei 27

REZUMAT

Prezentul raport bienal oferă o imagine de ansamblu asupra activităților derulate de rețeaua EURES în perioada 1 iulie 2020 – 30 iunie 2022, precum și o descriere a situației punerii în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/589 privind EURES în iunie 2022, astfel cum se prevede la articolul 33 din regulamentul respectiv. Trebuie remarcat faptul că perioada care face obiectul raportului a fost afectată de pandemia de COVID-19, care a cauzat închiderea frontierelor, o serie de măsuri de limitare a mișcării persoanelor și restricționarea călătoriilor.

Lansată în 1994, EURES este o rețea de cooperare între Comisia Europeană (CE), Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) naționale și alte organizații acceptate din toate țările UE, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Elveția și, în anumite părți ale perioadei de referință, Regatul Unit (denumite în continuare „țările EURES"). Principalul obiectiv al rețelei EURES este susținerea unor condiții echitabile de mobilitate a forței de muncă în interiorul UE. Serviciile EURES sunt furnizate prin intermediul personalului EURES din toate țările EURES și al Portalului mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă („portalul EURES").

În conformitate cu Regulamentul EURES, Comisia a publicat în 2021 o evaluare *ex post* a activităților EURES și a efectelor acestui regulament. În cadrul acestei evaluări au fost identificate o serie de domenii în care s-au înregistrat îmbunătățiri, iar prezentul raport urmărește să ofere o imagine de ansamblu a progreselor înregistrate din al doilea semestru al anului 2020 până în primul semestru al anului 2022.

Rețeaua EURES a fost foarte activă în perioada iulie 2020 – iunie 2022. Personalul rețelei EURES a gestionat și prelucrat 445 206 cereri de locuri de muncă și 718 168 de locuri de muncă vacante, 18 935 de evenimente fiind organizate în cadrul rețelei.

La nivel operațional, principalele activități ale țărilor EURES în cursul actualei perioade de punere în aplicare s-au concentrat pe furnizarea de servicii de asistență generală angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. În plus, la nivelul întregii rețele au fost furnizate servicii de asistență specifice pentru ucenicii și stagii, asistență după recrutare și programe de mobilitate. În cursul perioadei de raportare, funcția Biroului european de coordonare al EURES (BEC) a fost transferată de la Comisie la ELA după crearea acesteia din urmă. Cu toate acestea, Comisia rămâne responsabilă de aspectele legislative și de politică ale EURES, precum și de sistemele de finanțare din cadrul EURES.

La nivel de reglementare, țările EURES au raportat o serie de progrese în ceea ce privește punerea în aplicare a Regulamentului EURES, printre care:

- Majoritatea țărilor EURES au un sistem de admitere de noi membri și parteneri potențiali în vederea extinderii rețelelor lor, mai mulți membri și parteneri noi fiind admiși. Regulamentul EURES deschide posibilitatea ca serviciile private de ocupare a forței de muncă și serviciile conexe să fie parteneri în cadrul rețelei. Cu toate acestea, progresele înregistrate în ceea ce privește deschiderea rețelei către alți parteneri rămân limitate.
- Toate țările EURES sunt conectate la transferul locurilor de muncă vacante către portalul EURES, iar majoritatea țărilor transferă CV-uri de la nivel național către portalul EURES. Cu toate acestea, transferul stagiilor și uceniciilor pe portalul EURES este limitat la jumătate din țările EURES.
- Aproape toate țările EURES au reușit să adopte clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO)[1] sau să își cartografieze clasificările naționale în raport cu ESCO, iar unele țări EURES au început să transfere ofertele și cererile de locuri de muncă înregistrate conform ESCO pe portalul EURES.

Prezentul raport analizează dacă și cum a fost realizată punerea în aplicare a Regulamentului EURES. Unele provocări și obstacole discutate în prezentul raport nu au fost încă abordate de

birourile naționale de coordonare (BNC). În special, extinderea rețelei cu admiterea de noi membri și parteneri a încetinit semnificativ din cauza pandemiei de COVID-19. De asemenea, se mai pot aduce îmbunătățiri în ceea ce privește conștientizarea mărcii EURES în întreaga Europă. În plus, este necesară transmiterea suplimentară (automată) a locurilor de muncă vacante, precum și îmbunătățirea conformității CV-urilor și a cererilor de locuri de muncă transmise către portalul EURES cu cerințele de reglementare prevăzute de Regulamentul EURES.

Mergând mai departe, pentru a atinge obiectivele Regulamentului EURES și pentru a asigura în continuare o mobilitate echitabilă a forței de muncă în interiorul UE, țărilor EURES li se recomandă să își intensifice eforturile de admitere de noi membri și parteneri. Având în vedere creșterea dimensiunii rețelei EURES, țările EURES ar trebui să reflecteze asupra mecanismelor interne de guvernanță și de coordonare pentru a sprijini rețeaua în creștere. Într-o perioadă în care există un deficit ridicat de forță de muncă și de competențe, EURES nu își atinge încă potențialul de a oferi răspunsuri UE la deficitele prezente în numeroase sectoare și regiuni. Pentru a putea asigura corelarea transfrontalieră relevantă, eficace și eficientă a cererii și ofertei de locuri de muncă, țările EURES trebuie, de asemenea, să își continue demersurile în ceea ce privește automatizarea transferului de locuri de muncă vacante și CV-uri, în timp ce finalizarea cartografierii în curs a sistemelor naționale de clasificare în raport cu ESCO ar trebui să rămână o prioritate pentru rețea.

[1] ESCO este clasificarea europeană multilingvă a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor. Informații suplimentare sunt disponibile la adresa https://esco.ec.europa.eu/ro.

LEGENDĂ ACRONIME

Acronim	Descriere
API	Interfață de programare a aplicațiilor
CBP	Parteneriate transfrontaliere
CV	Curriculum vitae
EaSI	Programul pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială
CE	Comisia Europeană
GEC	Grupul de coordonare EURES
BEC	Biroul european de coordonare
SEE	Spațiul Economic European
ELA	Autoritatea Europeană a Muncii
EOJD	*European Online Job Days* (Zilele europene online ale locurilor de muncă)
ESCO	Clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor
FSE+	Fondul social european Plus
Portalul EURES	Portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă
UE	Uniunea Europeană
ENI	Echivalent normă întreagă
LMV	Loc de muncă vacant
CFM	Cadrul financiar multianual
BNC	Birou național de coordonare
CP	Ciclu de programare
SPOFM	Servicii publice de ocupare a forței de muncă
SMP	Sistem de măsurare a performanței
PDU	Portalul digital unic
PSM	Programe specifice de mobilitate
UK	Regatul Unit
YFEJ	Primul tău loc de muncă EURES
2FA	Autentificare cu doi factori

1 INTRODUCERE

Prezentul raport bienal oferă o imagine de ansamblu asupra activităților derulate de rețeaua EURES în perioada iulie 2020 – iunie 2022, precum și o descriere a situației punerii în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/589 privind EURES (denumit în continuare „regulamentul”) pe baza notificărilor statelor membre din iunie 2022, astfel cum se prevede la articolul 33 din respectivul regulament.

În cursul perioadei de raportare, operațiunile EURES au fost afectate în mod semnificativ de izbucnirea pandemiei de COVID-19, iar părțile interesate au trebuit să facă față frontierelor închise, restricțiilor de deplasare a persoanelor și restricțiilor de călătorie în perioade prelungite, provocând o mare incertitudine și presiune asupra tuturor. În al doilea rând, la 4 martie 2022, în urma unei decizii unanime a statelor membre, Directiva privind protecția temporară a fost activată pentru persoanele care fug din calea invadării nejustificate a Ucrainei de către Rusia. Aceasta a oferit protecție pentru milioane de persoane strămutate și le-a oferit acces la piața forței de muncă, la educație și formare profesională, precum și la asistență medicală. În unele țări EURES, serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) au fost nevoite să acorde prioritate sarcinilor legate de primirea persoanelor care fug din calea războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei pe teritoriul lor. În al treilea rând, din punct de vedere organizațional, în conformitate cu articolul 6 din Regulamentul (UE) 2019/1149, responsabilitatea pentru gestionarea Biroului european de coordonare al EURES (BEC) a fost transferată de la Comisia Europeană (CE) la Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), iar transferul a fost finalizat în mai 2021. În cele din urmă, o evaluare *ex post* extinsă a EURES, astfel cum se prevede în regulament, a fost finalizată de Comisie în 2021[2] la cinci ani de la intrarea în vigoare a regulamentului.

Lansată în 1994, EURES este o rețea de cooperare între Comisia Europeană, Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) naționale și alți membri și parteneri, în toate țările UE și în Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Elveția și Regatul Unit[3] (denumite în continuare „țările EURES”). EURES facilitează libera circulație a lucrătorilor prin furnizarea de informații și de servicii de asistență în vederea angajării pentru lucrători și angajatori și prin consolidarea cooperării și a schimbului de informații între organizațiile sale membre.

Regulamentul (UE) 2016/589 privind EURES a creat 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 plasamentelor efectuate în cadrul UE/SEE. Principalele modificări introduse de noul Regulament EURES în comparație cu temeiul juridic anterior se referă la sporirea transparenței prin creșterea numărului de locuri de muncă publicate pe portalul EURES, inclusiv uceniciile și stagiile care fac obiectul unui raport de muncă, la îmbunătățirea corelării online a locurilor de muncă vacante și a CV-urilor, la furnizarea unui pachet minim de servicii convenit pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de

[2] Pentru mai multe informații despre evaluarea *ex post* a EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes.
[3] Calitatea Regatului Unit de membru EURES a încetat la 31 decembrie 2020.

muncă și pentru angajatori și la extinderea rețelei. Regulamentul este sprijinit de șase decizii de punere în aplicare[4] care garantează o punere în aplicare uniformă în toate țările EURES.

După aproape 30 de ani de activități de succes, 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 sprijinirii mobilității echitabile și a îmbunătățirii performanței sociale și economice a acesteia. Serviciile EURES sunt furnizate prin intermediul a două canale complementare – rețeaua umană EURES, care cuprinde personalul EURES din întreaga rețea, și Portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă („portalul EURES"), care pune la dispoziție o serie de instrumente de servicii online.

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 cu CV-urile pe portalul EURES;
- **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 viață și de muncă**, precum impozitarea, pensiile, asigurările de sănătate și asigurările sociale în țările EURES;
- Servicii de asistență specifice pentru lucrătorii frontalieri și angajatorii din **regiunile transfrontaliere**;
- Sprijin pentru grupuri specifice în contextul **programelor specifice de mobilitate** legate de EURES;
- Sprijin pentru evenimentele de recrutare dinamică prin intermediul platformei **European Online Job Days (EOJD – Zilele europene ale locurilor de muncă online)**.

În conformitate cu articolul 7 din Regulamentul EURES, rețeaua EURES este compusă din:

- Birourile naționale de coordonare (BNC), care sunt desemnate de țările EURES și,

[4] 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.

în general, sunt asociate fie serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM), fie Ministerului
Muncii din țara respectivă;
- Biroul european de coordonare (BEC), găzduit în prezent de Autoritatea Europeană a Muncii, furnizează asistență orizontală BNC-urilor;
- alți membri și parteneri EURES, care, în conformitate cu articolul 12 din Regulamentul EURES, sunt organizațiile care desfășoară activități operaționale în cadrul rețelei EURES,
cum ar fi serviciile private de ocupare a forței de muncă, partenerii sociali și universitățile.

Împreună, Comisia, Autoritatea Europeană a Muncii și BNC-urile formează Grupul european de coordonare (GEC) al rețelei EURES, care deține un rol de coordonare cu privire la activitățile și la funcționarea rețelei.

2 PRINCIPALELE ACTIVITĂȚI ALE REȚELEI EURES: IULIE 2020 – IUNIE 2022

Prezenta secțiune descrie principalele activități ale rețelei EURES pe parcursul perioadei de raportare.

2.1 Activități în țările EURES

Colaborarea cu angajatorii și cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pentru a le oferi sprijin în timpul și după procesul de recrutare este o activitate-cheie a țărilor EURES, defalcată în servicii de sprijin generale și specifice.

2.1.1 Servicii generale de asistență pentru lucrători și angajatori

2.1.1.1 Activități de corelare și de plasare

În perioada iulie 2020 – iunie 2022, personalul EURES a gestionat și prelucrat **445 206 cereri de locuri de muncă** și **718 168 de locuri de muncă vacante, un număr semnificativ mai mic decât în perioada de raportare anterioară, în principal din cauza încetinirii dramatice a activităților EURES în timpul pandemiei și a alocării personalului EURES către alte activități ale SPOFM**. În cadrul rețelei au fost organizate **18 935** de evenimente. Dintre acestea, **73 %** au fost evenimente de informare, **9 %** au fost evenimente de recrutare, iar restul de **18 %** au îmbinat activități de recrutare și de informare.

Până la sfârșitul celui de al doilea semestru al anului 2022, **93 186 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă** și **5 919 angajatori** au fost **înregistrați pe portalul EURES prin intermediul funcției sale de autoservire**. Pe baza unor estimări prudente[5], rețeaua EURES a facilitat **36 154 de plasamente** în al doilea semestru al anului 2020, **24 463 de plasamente** în 2021 și **25 163 de plasamente** în primul semestru al anului 2022[6], atât prin portalul EURES, cât și prin rețelele naționale EURES.

2.1.1.2 Informarea și orientarea

Câteva exemple de activități de informare și orientare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori desfășurate de personalul EURES sunt: consiliere individuală în format fizic sau

[5] În urma combinării rezultatelor din Sistemul de măsurare a performanței (SMP) EURES cu estimările bazate pe ancheta privind satisfacția clienților.
[6] Trebuie remarcat faptul că lucrătorii/întreprinderile nu furnizează întotdeauna rapoarte cu privire la aceste date.

virtual, asistență pentru redactarea anunțurilor privind locurile de muncă vacante, organizarea de ateliere și evenimente online. În total, în perioada iulie 2020 – iunie 2022 au fost raportate **5 516 313** contacte individuale cu lucrătorii și **372 616** cu angajatorii. În ceea ce privește contactele cu lucrătorii și angajatorii, majoritatea contactelor au fost realizate de consilierii EURES cu lucrători dintr-o altă țară EURES (56 %), iar 27 % dintre contactele cu angajatorii au fost realizate de consilierii EURES cu angajatori dintr-o altă țară EURES. Principalele subiecte discutate cu lucrătorii au fost plasamentele (40 % dintre contacte), în timp ce informațiile generale privind EURES (39 % dintre contacte) au fost subiectul cel mai popular discutat cu angajatorii.

2.1.2 Servicii de asistență specifice

2.1.2.1 Servicii de asistență în regiunile transfrontaliere

În perioada 2020-2022, **opt parteneriate transfrontaliere (CBP)** au beneficiat de sprijin din partea Programului UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI)[7]. Parteneriatele transfrontaliere EURES sunt grupări de membri sau parteneri EURES și, după caz, alte părți interesate din afara rețelei EURES, care instituie structuri regionale de cooperare pe termen lung în regiunile transfrontaliere pentru a oferi servicii în domeniile plasamentului, recrutării și informării lucrătorilor transfrontalieri.

O nouă cerere de propuneri a fost lansată în 2021, permițând unui număr de **șapte CBP** să primească granturi din componenta EaSI a Fondului social european Plus (FSE+) pentru perioada 2022-2024. În total, parteneriatele transfrontaliere EURES au raportat **162 160 de contacte individuale cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă**, dintre care 39 022 de contacte în al doilea semestru al anului 2020, 97 971 de contacte în 2021 și 25 167 de contacte în primul semestru al anului 2022. În total, parteneriatele transfrontaliere EURES au raportat **28 079 de contacte individuale cu angajatorii**, dintre care 8 096 de contacte în al doilea semestru al anului 2020, 16 727 în 2021 și 3 256 în primul semestru al anului 2022. Scăderea numărului de contacte în prima jumătate a anului 2022 se datorează faptului că două proiecte s-au încheiat în decembrie 2021 și că proiectele nou atribuite au suferit de pe urma unui ritm lent de implementare a activităților până în toamna anului 2022. Datorită CBP, în perioada vizată de prezentul raport au avut loc peste **11 694 de corelări**. Activitățile CBP s-au axat în principal 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.

2.1.2.2 Program specific de mobilitate EURES (PSM)

În 2019, Comisia a instituit o acțiune integrată: „programul specific de mobilitate EURES” (PSM) pentru a fuziona două programe de mobilitate profesională în curs în interiorul UE, „Primul tău loc de muncă EURES” (YFEJ) și „Reactivate” și pentru a asigura continuitatea și dezvoltarea în continuare a acestora ca parte a PSM. Obiectivul general al PSM este de a ajuta persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din UE/SEE (în special șomerii și grupurile vulnerabile) să găsească un loc de muncă, un program de stagiu sau de ucenicie într-un alt stat membru al UE sau într-o țară SEE, precum și de a ajuta angajatorii (în special întreprinderile mici și mijlocii) să își completeze locurile de muncă

[7] Sprijinul financiar pentru parteneriatele transfrontaliere prin cereri de propuneri, cum ar fi VP/2019/006. EaSI – EURES „Parteneriatele transfrontaliere și sprijinul pentru cooperarea în domeniul mobilității în interiorul UE pentru țările SEE și partenerii sociali sunt puse în aplicare de Comisie”.

vacante greu de ocupat prin recrutarea de lucrători din alte țări ale UE/SEE. În prezent, acțiunea este desfășurată de Suedia, Germania și Italia, ca țări coordonatoare[8]. Din cauza pandemiei de COVID-19, punerea în aplicare a diferitelor proiecte în 2020 și 2021 a încetinit[9].

2.1.2.3 Asistență după recrutare

Asistența după recrutare vizează garantarea celei mai bune integrări posibile a lucrătorilor mobili la noile lor locuri de muncă în străinătate. Țările EURES s-au axat pe furnizarea de informații lucrătorilor și angajatorilor anterior semnării unui contract de muncă. În ansamblu, **18 țări EURES** au raportat că au organizat activități ulterioare recrutării în 2020 și 2021, iar **24 de țări EURES** planificaseră să desfășoare aceste activități în 2022, pe baza programelor lor de lucru. Majoritatea activităților au constat în furnizarea de informații și orientări cu privire la chestiuni de natură fiscală și de securitate socială, precum și orientări privind găsirea unei locuințe, a unui loc de muncă pentru soți și a unei forme de învățământ pentru familiile lor. Unele țări EURES merg și mai departe pentru viitorii angajați și urmăresc să îi păstreze oferindu-le cursuri gratuite de limbi străine, precum și e-learning, pentru a găsi locuri de muncă pe termen lung în scopul de a le promova integrarea.

2.1.2.4 Sprijin pentru tineri – ucenicii și stagii

Activitățile legate de ucenicii și stagii care fac obiectul unui raport de muncă au înregistrat o creștere în comparație cu perioada de raportare anterioară. 19 țări EURES au raportat că au organizat activități legate de sprijinirea uceniciilor și a stagiilor în 2020, 16 țări EURES au organizat astfel de activități în 2021, iar 21 de țări EURES au planificat să organizeze aceste activități în 2022, pe baza programelor lor de lucru. Motivele pentru care unele țări EURES nu oferă acest tip de activități sunt pentru că nu intră în domeniul de aplicare al serviciilor SPOFM din țara respectivă și/sau că aceste practici nu sunt obișnuite în țara lor.

În unele țări, ofertele de ucenicie și de stagiu sunt schimbate pe portalul EURES, **212 726** de **ucenicii** și **17 001 stagii** fiind oferite în total pe parcursul perioadei de referință.

2.1.3 Resurse și guvernanță

2.1.3.1 Resurse umane

Personalul EURES cuprinde consilieri care lucrează în cadrul SPOFM naționale sau regionale și în alte organizații membre sau partenere ale EURES[10]. În ansamblu, numărul membrilor personalului EURES a crescut cu 13 %, în timp ce numărul de echivalent normă întreagă (ENI) a scăzut cu 11 % în perioada de raportare, ceea ce indică faptul că au fost alocați mai mulți consilieri pentru sarcinile EURES, dar că, în general, au fost alocate mai puține resurse EURES în ceea ce privește ENI. La sfârșitul celui de al doilea semestru al anului 2020, rețeaua EURES avea **2 122 de membri ai personalului EURES** (**1 311**). La sfârșitul anului 2021, numărul membrilor activi ai personalului EURES a crescut la **2 421**, dar numărul ENI a scăzut la 1 100. În primul semestru al anului 2022,

[8] În al doilea semestru al anului 2020, proiectele au fost coordonate de Suedia și Germania și, în primul semestru al anului 2021, au existat un al doilea proiect coordonat de Germania și un nou proiect coordonat de Italia.
[9] Din ianuarie 2020 până în iunie 2020, proiectele PSM au permis 3 607 plasamente, sprijinind 239 de întreprinderi mici și mijlocii din 30 de țări.
[10] Date raportate de țările EURES ca parte a SMP.

numărul membrilor activi ai personalului EURES a scăzut ușor, ajungând la **2 405**, iar numărul ENI a crescut la 1 163[11].

2.1.3.2 Resurse financiare

Alcătuirea bugetului de lucru al BNC-urilor și dimensiunea diferă de la o țară EURES la alta. Potrivit informațiilor furnizate în programele de lucru ale BNC-urilor[12], 7 țări EURES au menționat că au primit **finanțare** europeană, nouă țări EURES au menționat că au primit doar **finanțare națională**, iar patru au menționat că au primit doar **„alte" tipuri de finanțare**. Celelalte țări EURES au menționat că au primit o combinație de finanțare din diferite surse.

În plus, sunt disponibile resurse financiare și pentru proiectele desfășurate în țările EURES în cadrul **programului EaSI**[13] (începând din 2021, axa EURES a devenit o componentă în cadrul **FSE+**), cum ar fi pentru PSM și CBP.

2.1.3.3 Infrastructura informatică

Pandemia de COVID-19 a forțat adoptarea pe scară largă a muncii de la distanță, ceea ce a accelerat **digitalizarea operațiunilor EURES**. Pe lângă furnizarea de **echipamente informatice care să permită personalului EURES să își desfășoare activitatea de la distanță**, țările EURES au asigurat, de asemenea, accesul la **software-ul relevant pentru reuniuni și evenimente online**. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii au devenit, de asemenea, mai tentați să caute locuri de muncă/angajați online. Prin urmare, numeroase țări EURES au investit în actualizarea platformelor/site-urilor lor naționale și în îmbunătățirea serviciilor lor digitale. Acest aspect a fost accelerat și de standardele de calitate impuse de Regulamentul privind portalul digital unic (PDU)[14]. Aceasta va avea drept rezultat un grad sporit de interoperabilitate a portalului EURES cu platformele EURES naționale.

În materie de interoperabilitate, țările EURES au continuat să lucreze la îmbunătățirea infrastructurii informatice pentru transferul locurilor de muncă vacante și a CV-urilor către portalul EURES. Pentru a corela locurile de muncă vacante cu CV-urile relevante, cerințele de cartografiere a clasificării europene a aptitudinilor/competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO) vor servi drept factor favorizant. În unele țări EURES au fost necesare modificări suplimentare ale infrastructurii informatice în vederea facilitării extinderii rețelei și a alinierii infrastructurilor IT ale noilor membri și parteneri EURES (de exemplu, Germania, Ungaria, Țările de Jos și Portugalia).

Pentru a spori securitatea datelor cu caracter personal pe portalul EURES, în ianuarie 2022 a fost introdus un sistem obligatoriu de autentificare cu doi factori (2FA). Înainte de introducerea sistemului, pe portalul EURES erau 151 731 de conturi înregistrate, inclusiv persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, manageri și persoane de contact ale întreprinderilor, precum și membri și parteneri EURES. La două luni de la punerea în aplicare a sistemului obligatoriu 2FA, numărul conturilor înregistrate a

[11] Trebuie remarcat faptul că nu toate țările furnizează date ENI.

[12] În fiecare an, BNC-urile trebuie să prezinte un program de lucru care să descrie activitățile pe care intenționează să le desfășoare în cursul anului următor.

[13] VP/2019/010: EaSI-EURES – Sprijin pentru inventarele naționale de clasificare și pentru serviciile online naționale inovatoare destinate lucrătorilor mobili.

[14] Regulamentul (UE) 2018/1724 privind înființarea unui portal digital unic (gateway) pentru a oferi acces la informații, la proceduri și la servicii de asistență și de soluționare a problemelor.

scăzut semnificativ. Au fost puse în aplicare o serie de măsuri de atenuare, printre care o campanie de sensibilizare și de informare derulată de BEC timp de mai multe luni. La unsprezece luni de la introducerea sistemului 2FA, rezultatele sunt încă nesatisfăcătoare. În pofida unei creșteri cu 282 % a numărului de conturi înregistrate (ajungând la 19 958 în S2 2022), acestea sunt în continuare semnificativ mai mici decât numărul de conturi existente anterior introducerii 2FA. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, angajatorii și membrii EURES (în principal SPOFM) evită utilizarea serviciilor EURES care necesită conectarea la sistemul 2FA al UE. Ca măsură de remediere suplimentară, în prezent se discută cu privire la revenirea voluntară la un sistem de autentificare cu un factor.

2.1.3.4 Guvernanță și cooperarea cu părțile interesate

Extinderea rețelei EURES a fost unul dintre principalele obiective strategice ale rețelei și, prin urmare, au fost depuse eforturi susținute de încurajare a altor părți interesate să se alăture rețelei în cursul perioadei de raportare. Cu toate acestea, pandemia de COVID-19 a îngreunat menținerea contactului și recrutarea de noi membri și parteneri. Timp de mai multe luni, a fost imposibil să fie organizate reuniuni fizice pentru a introduce operațiunile EURES în rândul noilor părți interesate, iar prioritățile SPOFM și ale altor părți interesate din domeniul ocupării forței de muncă s-au schimbat în favoarea altor sarcini care au fost înscrise printre punctele principale de pe ordinea de zi pentru a aborda tranzițiile majore de pe piața forței de muncă impuse de pandemie. De îndată ce măsurile au fost ridicate la jumătatea anului 2021, restabilirea contactului cu potențialele părți interesate a devenit mai ușor de realizat.

2.1.3.5 Comunicarea în țările EURES

În perioada de referință au fost organizate **12 887** de evenimente, la care au participat **537 696** de persoane. Cel mai frecvent tip de eveniment organizat a fost cel de informare, urmat de evenimente mixte (de informare și recrutare) și de evenimente strict legate de recrutare. Numărul de persoane care au participat la diferitele tipuri de evenimente a urmat același model. Cu cât au fost organizate mai multe evenimente, cu atât a fost mai mare gradul de acoperire, cu excepția celui de al doilea semestru al anului 2021[15].

Unele evenimente la nivel național au fost organizate în cooperare cu alte rețele ale UE prezente pe teren[16]. Cooperarea cu alte rețele a fost o modalitate fructuoasă de a crea sinergii, un exemplu al acestei colaborări fiind sesiunile de informare destinate studenților organizate împreună cu centrele EUROPE DIRECT și EURODESK.

În perioada 2020-2022, comunicarea s-a desfășurat în principal prin intermediul platformelor de comunicare socială (Facebook, Instagram, LinkedIn și Twitter), iar acoperirea EURES pe platformele de comunicare socială a crescut pe toate canalele de comunicare socială în perioada de raportare[17].

[15] În S2 2020 au fost organizate 2 248 de evenimente la care au participat 131 500 de persoane. În S1 2021 au fost organizate 2 945 de evenimente la care au participat 139 800 de persoane. În S2 2021 au fost organizate 3 503 evenimente la care au participat doar 123 929 de persoane. În S1 2022 au fost organizate 4 191 de evenimente la care au participat 142 467 de persoane.

[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_ro.

[17] Numărul fanilor de pe Facebook a crescut de la 497 461 în S2 2020 la 651 413 în S1 2022. Numărul fanilor de pe Twitter a crescut de la 44 659 în S2 2020 la 49 665 în S1 2022. Numărul fanilor de pe LinkedIn a crescut de la 156 375 în S2 2020 la 260 872 în S1 2022. Numărul fanilor de pe alte platforme de comunicare socială a crescut de la 19 195 în S2 2020 la 25 638 în S1 2022.

Activitățile de comunicare desfășurate au inclus **campanii generale de informare** cu privire la serviciile EURES și eforturi de comunicare care **au vizat grupuri sau sectoare specifice** (de exemplu, Norvegia a organizat evenimente de informare pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă, iar România a găzduit evenimente de informare pentru lucrătorii sezonieri). În ceea ce privește campaniile generale de informare, ELA a coordonat în 2021 campania „#Rights4AllSeasons", în parteneriat cu Comisia Europeană, cu rețeaua EURES, cu Platforma europeană pentru combaterea muncii nedeclarate, cu țările UE și cu partenerii sociali, punând accentul pe activitățile de asigurare a respectării legislației și de informare în sectorul agricol. În contextul Anului european al tineretului 2022, BEC a lansat, de asemenea, o campanie dedicată tineretului pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la serviciile EURES pe care le au la dispoziție dacă își caută un loc de muncă în altă țară din UE.

2.1.3.6 Monitorizare și evaluarea activităților

Decizia de punere în aplicare (UE) 2018/170 a Comisiei[18] a introdus specificații pentru o abordare uniformă a colectării și analizei datelor, în vederea monitorizării performanței rețelei EURES. **Sistemul de măsurare a performanței (SMP)** EURES introdus în 2018 a instituit un sistem unificat de programare și de monitorizare la nivel național și a facilitat colectarea datelor în cadrul tuturor membrilor și partenerilor EURES. De atunci, BNC-urile furnizează date cu privire la cinci „indicatori principali" și la 11 „indicatori de rețea" din șase în șase luni[19]. Prin urmare, din acel moment au fost posibile comparații și analize comparative ale performanței în cadrul rețelei.

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. Decizia de punere în aplicare (UE) 2017/1256 a Comisiei[20] a introdus metodele și modelele care trebuie utilizate în cadrul CP. 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.

2.2 Activități de asistență orizontală din partea Biroului european de coordonare al EURES

2.2.1 Coordonare și sprijin pentru guvernanță

Mandatul BEC este de a supraveghea și de a facilita diferitele etape ale CP și de a coordona planificarea BNC-urilor. În conformitate cu articolul 6 din Regulamentul (UE) 2019/1149, **funcționarea BEC a fost transferată de la Comisie la ELA** în mai 2021.

Grupul de coordonare al EURES[21] (GEC) este structura de guvernanță a forumului principal care sprijină rețeaua EURES în contextul desfășurării activităților sale. Acesta se reunește la intervale regulate, precum și *ad hoc* pentru a orienta activitățile rețelei, a discuta situația actuală, a prezenta

[18] Decizia de punere în aplicare privind specificațiile detaliate uniforme pentru colectarea și analiza datelor în scopul monitorizării și al evaluării funcționării rețelei EURES.
[19] Astfel cum se prevede la articolul 32 din Regulamentul (UE) 2016/589 privind EURES și se detaliază la articolul 1 și în anexa la Decizia de punere în aplicare (UE) 2018/170 a Comisiei privind specificațiile detaliate uniforme pentru colectarea și analiza datelor în scopul monitorizării și al evaluării funcționării rețelei EURES.
[20] Decizia de punere în aplicare a Comisiei privind modelele și procedurile necesare pentru schimbul de informații la nivelul Uniunii referitoare la programele naționale de lucru ale rețelei EURES.
[21] Începând din mai 2021, guvernanța GEC se află sub incidența BEC în cadrul ELA.

evoluțiile recente și a face schimb de informații și de bune practici. La aceste reuniuni participă toate BNC-urile, Comisia și BEC. În perioada de referință au avut loc șapte reuniuni ale GEC.

2.2.2 Funcționarea și dezvoltarea portalului EURES și asistența IT aferentă

Odată cu transferul de competențe de la Comisie la ELA, aceasta din urmă a devenit **proprietarul de sistem al portalului EURES**. Dezvoltarea tehnică și întreținerea portalului sunt încă gestionate de Comisie, în conformitate cu Regulamentul EURES.

Introducerea unei funcții de **corelare automată** pe portalul EURES (astfel cum se prevede în Regulamentul EURES[22]) are drept condiție prealabilă adoptarea ESCO de către țările EURES sau, în subsidiar, **cartografierea** între sistemele naționale de clasificare și ESCO. Deși marea majoritate a țărilor au finalizat această cartografiere, unele sunt încă în curs de cartografiere sau de adoptare. Prin urmare, Comisia acordă sprijin pentru a asigura calitatea cartografierii.

În plus, BEC a continuat să lanseze **anchete privind satisfacția clienților[23]** în contextul monitorizării continue a experienței utilizatorilor pe portal. S-a observat o ușoară scădere a gradului de satisfacție a utilizatorilor, întrucât **80 %** dintre utilizatorii care au furnizat răspunsuri la anchetă au fost mulțumiți sau foarte mulțumiți de serviciile online ale portalului EURES, comparativ cu 95 % în perioada de raportare anterioară.

Îmbunătățirea ușurinței în utilizarea portalului EURES a fost o recomandare-cheie formulată în cadrul evaluării *ex post*. În cursul perioadei de raportare, BEC **a continuat să pună în aplicare modificări pe portalul EURES** pentru a merge în această direcție (de exemplu, îmbunătățiri ale filtrelor și ale meniului), dar părțile interesate recunosc că aceste acțiuni trebuie continuate.

Începând din 2011, BEC gestionează platforma **European (Online) Job Days** [E(O)JD[24] - Zilele europene (online) ale locurilor de muncă] și sprijină organizarea zilelor locurilor de muncă și a evenimentelor de recrutare. În perioada de raportare, aceste evenimente au avut loc în cea mai mare parte online din cauza pandemiei de COVID-19, deși unele au avut loc în format hibrid. ELA a preluat organizarea Zilelor europene (online) ale locurilor de muncă din aprilie 2021 și a alocat 700 000 EUR pentru organizarea de evenimente în perioada aprilie-decembrie 2021. În perioada ianuarie 2022 – iunie 2022, ELA a alocat 400 000 EUR pentru finanțarea Zilelor europene (online) ale locurilor de muncă. Au fost organizate în total 75 de evenimente, față de 65 în perioada de raportare anterioară.

2.2.3 Formare și dezvoltare profesională

O **nouă platformă EURES de e-learning** pentru personalul EURES a fost lansată în ianuarie 2022 și au fost introduse noi cursuri de formare pentru a răspunde noilor nevoi în materie de formare.

---

[22] A se vedea articolul 19 din Regulamentul (UE) 2016/589 privind EURES.

[23] Această anchetă a fost realizată pe parcursul perioadei de raportare și este încă disponibilă pe serverul Europa la adresa https://ec.europa.eu/eusurvey/auth/login?language=ro. Linkul pentru anchetă face parte din semnătura serviciului de asistență EURES, inclusă în toate răspunsurile serviciului de asistență trimise prin e-mail și chat. În cursul perioadei de raportare de 24 de luni, un număr total de 1 188 de utilizatori au furnizat răspunsuri la anchetă, din 19 808 utilizatori care au primit sondajul.

[24] European (Online) Job Days constituie o platformă care ajută organizațiile intermediare, cum ar fi serviciile publice de ocupare a forței de muncă, să organizeze evenimente de recrutare atât la fața locului, cât și online – evenimente cunoscute sub denumirea de „Zilele europene ale locurilor de muncă”. Această platformă a fost creată în 2011.

Formarea de bază a continuat să fie furnizată la nivel național, permițând abordarea perspectivei naționale și, în special, a modului în care EURES este structurată în fiecare organizație/țară și oferă cunoștințe de bază cu privire la EURES și la instrumentele sale disponibile. Aceasta este urmată de o etapă de consolidare, care aduce perspectiva europeană în cadrul cursurilor de formare și constă în trei componente de învățare secvențială: instrumentul de autoevaluare și motivația; învățare online/la fața locului și atelier de colaborare în rețea; module virtuale. În cele din urmă, Academia EURES extinde cunoștințele specifice ale personalului EURES atât prin formare virtuală, cât și în sala de clasă, precum și prin activități de colaborare în rețea, printre care evenimente și ateliere. Cursurile de formare acoperă o gamă largă de subiecte, cum ar fi formarea privind cartografierea ESCO, serviciile oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor, instrumentele de comunicare și portalul EURES. În total, în perioada iulie 2020 – iunie 2022, au fost organizate **83 de sesiuni de formare** la care au participat **2 674 de membri ai personalului EURES**.

O **funcție de asistență** a fost în continuare oferită pentru toți utilizatorii portalului EURES și ai serviciilor acestuia (și anume persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, angajatori, personal al membrilor și al partenerilor EURES, BNC-uri și vizitatori). Acest serviciu include răspunsuri la toate întrebările referitoare la serviciile furnizate pe portalul EURES, inclusiv secțiunea extranet[25], și mobilitatea locurilor de muncă în general. Serviciul de asistență EURES a prelucrat **23 678 de cereri de informații din partea utilizatorilor** în cursul perioadei de raportare, un număr semnificativ mai mic decât în perioada de raportare anterioară, în care au fost prelucrate 61 779 de cereri de informații din partea utilizatorilor.

2.2.4 Colaborarea în rețea, schimbul de bune practici și învățarea reciprocă

Colaborarea în rețea, învățarea reciprocă și schimbul de bune practici au continuat să fie facilitate în cadrul rețelei EURES. În perioada de raportare a fost dezvoltată o nouă versiune a **EURES extranet[26]**. Aceasta este disponibilă pentru toți membrii personalului implicați în rețeaua EURES. Noua versiune extranet conține o bază de cunoștințe, un registru de documente și o serie de alte instrumente practice și utilități, devenind însă **mai sigură și mai ușor de utilizat**.

Pe lângă reuniunile periodice ale GEC, au fost organizate **evenimente de învățare reciprocă** și **grupuri de lucru[27]** cu reprezentanți din toate țările EURES. În cursul perioadei de raportare au fost organizate cinci evenimente de învățare reciprocă: unul despre E(O)JD[28], două despre CP[29] și două despre SMP[30].

[25] Extranet este secțiunea portalului EURES disponibilă numai pentru utilizatorii interni, precum consilierii EURES, coordonatorii naționali și personalul BEC. Aceasta facilitează coordonarea, schimbul de informații și sarcinile administrative.
[26] EURES extranet este denumirea utilizată pentru intranet pentru întreaga rețea EURES.
[27] În conformitate cu regulamentul de înființare a ELA, Autoritatea are posibilitatea de a înființa grupuri de lucru pentru a îndeplini o sarcină specifică sau în raport cu un anumit domeniu de politică. Până în prezent, ELA are patru grupuri de lucru dedicate, în care reprezentanți ai statelor membre, ai Comisiei și ai partenerilor sociali fac schimb de expertiză cu privire la acest subiect: Grupul de lucru pentru informare, Grupul de lucru pentru inspecții, Grupul de lucru pentru mediere și Platforma europeană pentru combaterea muncii nedeclarate.
[28] Acest eveniment de învățare reciprocă a avut loc la 30 septembrie 2021.
[29] Aceste două evenimente de învățare reciprocă au avut loc în octombrie 2020 și 2021.
[30] Aceste două evenimente de învățare reciprocă au avut loc la 17 septembrie 2020 și, respectiv, la 24 februarie 2022.

2.2.5 Activități de informare și comunicare

Rețeaua EURES a stabilit **o nouă strategie de comunicare** în cursul perioadei de raportare, care este încă în curs de punere în aplicare de către BNC-uri. Prin această nouă strategie, scopul este de a sprijini serviciile EURES prin intermediul a două obiective principale de comunicare: (1) îmbunătățirea și creșterea gradului de conștientizare și a percepției mărcii EURES, inclusiv elaborarea unei noi broșuri de marcă care să ofere mărcii EURES o imagine și un conținut holistic și (2) încurajarea și facilitarea unei colaborări mai active între membrii și partenerii EURES, BEC, BNC-uri, Comisie și părțile interesate din afara rețelei. A fost elaborat un document de orientare pentru BNC-uri pentru a sprijini punerea în aplicare a strategiei complete la nivel național, oferindu-se, de asemenea, sprijin direct din partea echipei de comunicare a BEC către BNC-uri.

BEC a desfășurat ample **activități de comunicare**, inclusiv gestionarea **conturilor EURES de pe platformele de comunicare socială**, cu **316 926** de urmăritori pe Facebook, **42 636** pe Twitter, **6 390** pe Instagram (de la lansarea sa în 2021), **73 008** pe LinkedIn, precum și **9 000** de **abonați** și **25 de materiale video** publicate pe YouTube. În plus, **peste 90** de **articole de știri** au fost partajate pe portalul EURES în perioada de raportare, iar **buletinele informative** interne și externe sunt distribuite lunar.

BNC-urile EURES și membrii și partenerii admiși au fost adăugați pe harta „Uniunea Europeană în apropierea mea”[31] găzduită de Comisie. Această hartă este un instrument de localizare a centrelor UE active în fiecare regiune și de informare cu privire la serviciile pe care le oferă. Următorul pas este adăugarea punctelor de servicii locale, consilierii EURES.

2.2.6 Analiza mobilității geografice și ocupaționale

În conformitate cu articolul 29 din Regulamentul EURES, Comisia, în contextul mandatului său de a analiza tendințele de mobilitate geografică și ocupațională, a publicat **două rapoarte privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE** (și anume în 2020[32] și 2021[33]), care conțin informații esențiale despre fluxurile și modelele de mobilitate a forței de muncă din UE și din țările AELS, punând un accent deosebit pe situația de pe piața muncii a lucrătorilor mobili și pe dimensiunea de gen. În plus, utilizând informațiile furnizate de BNC-uri și o analiză a Anchetei europene privind forța de muncă, au fost publicate **două rapoarte de studiu privind ocupațiile excedentare și deficitare în 2020 și 2021**[34].

2.2.7 Crearea unei structuri adecvate de cooperare și compensare pentru ucenicii și stagii

În cursul perioadei de raportare, BEC nu a mobilizat eforturi suplimentare pentru a dezvolta în continuare structura de cooperare și de compensare pentru ucenicii și stagii, chiar dacă aceasta a fost o recomandare formulată în raportul anterior. Aceasta este în principal o consecință a prioritizării continuității activității în timpul transferului BEC către ELA. În plus, există limitări juridice în multe țări pentru a sprijini dezvoltarea în continuare a structurii de compensare pentru ucenicii și stagii.

[31] Link: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_ro.
[32] Raportul anual din 2020 privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE.
[33] Raportul anual din 2021 privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE.
[34] Comisia Europeană, Raport privind deficitele și excedentele de forță de muncă în 2020 și 2021.

2.2.8 Resurse financiare

De la transferul funcției BEC de la Comisie la ELA, finanțarea operațiunilor EURES a provenit din diferite surse de finanțare și toate activitățile de asistență orizontală fac parte în prezent din bugetul ELA. Întrucât transferul de competențe către ELA a avut loc treptat, nu toate activitățile erau deja finanțate din bugetul ELA în primele luni ale anului 2021. Aceasta a permis ELA să aloce un buget relativ mai mic activităților EURES în comparație cu 2022. În 2021, această linie bugetară a pus la dispoziție 7,5 milioane EUR, crescând la 9,9 milioane EUR în 2022[35].

3 PUNEREA ÎN APLICARE A REGULAMENTULUI ÎN STATELE MEMBRE

Acest capitol descrie modul în care au fost puse în aplicare principalele modificări introduse de noul Regulament EURES în comparație cu temeiul juridic anterior. Modificările au vizat, printre altele, transmiterea tuturor LMV-urilor disponibile public, a tuturor CV-urilor pentru care persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și-au dat acordul, codificarea LMV-urilor și a CV-urilor în acord cu clasificarea europeană, extinderea rețelei EURES la noi membri și parteneri și transmiterea uceniciilor și stagiilor care fac obiectul unui raport de muncă.

Analiza din această secțiune se bazează pe datele primite direct de la BNC-uri în cadrul unei anchete și al unei liste de verificare difuzate în scopul prezentului raport bienal și este completată de alte surse de informații puse la dispoziție de BEC. Fiecare subsecțiune de mai jos abordează diferite aspecte ale punerii în aplicare a Regulamentului EURES și începe cu un tabel recapitulativ[36] care prezintă rezultatele din lista de verificare a punerii în aplicare difuzată (a se vedea legenda de mai jos). Comisia va analiza în continuare respectarea de către statele membre a tuturor cerințelor regulamentului și va lua măsurile corespunzătoare, dacă se consideră necesar.

Legenda tabelelor recapitulative:

	Date indisponibile*
V	Finalizat
Δ	Parțial finalizat
X	Nefinalizat

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

3.1 Componența rețelei și aspecte organizaționale

I. Componența 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	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Desemnarea Biroului național de coordonare [articolul 9 alineatul (1)]	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 al grupului de coordonare (articolul 14)	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 serviciilor publice de ocupare a forței de muncă relevante pentru activitățile din cadrul rețelei EURES ca membri EURES (articolul 10)	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	V	Δ	V	V	V

[35] Bugetul este mai mare pentru 2022, deoarece, în 2021, BEC se afla încă în subordinea Comisiei până la 26 mai 2021.

[36] În cazul în care nu este citată nicio altă sursă, rezultatele prezentate în secțiunile de mai jos se bazează pe datele din listele de verificare și din anchetele realizate în rândul BNC-urilor diseminate în scopul prezentului raport.
Vă atragem atenția asupra faptului că o acțiune constă în mai multe subacțiuni care nu sunt detaliate în tabel. O acțiune este considerată finalizată (verde) dacă toate subacțiunile sale sunt finalizate. O acțiune este considerată nefinalizată (roșu) atunci când niciuna dintre subacțiunile sale nu este finalizată. Atunci când nu toate subacțiunile sunt finalizate sau toate sunt nefinalizate, întreaga acțiune este considerată parțial finalizată (portocaliu).

3.1.1 Punerea în aplicare

Toate țările EURES **au desemnat BNC-uri și reprezentanți pentru GEC și au numit SPOFM ca membri EURES**. Numai unele subacțiuni nu sunt considerate finalizate integral pentru Croația și Elveția în ceea ce privește articolul 10[37].

3.1.2 Provocări

Nu au fost raportate provocări specifice de către țările EURES în legătură cu acest set de cerințe.

3.2 Guvernanța și interacțiunea cu organizații din afara rețelei EURES

II. Guvernanța și cooperarea cu alte 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	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Restabilirea colaborării cu părțile interesate [articolul 9 alineatul (7)]	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Acțiunea 2: Restabilirea cooperării cu alte servicii și rețele de informare și consiliere ale Uniunii [articolul 16 alineatul (2)]	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Acțiunea 3: Dialogul cu partenerii sociali la nivel național [articolul 16 alineatul (3)]	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ		
Acțiunea 4: Stabilirea cooperării cu autoritățile competente relevante [articolul 26 alineatul (2)]	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ		V

3.2.1 Punerea în aplicare

În perioada 2020-2022, aproape toate țările EURES au întreprins mai multe acțiuni în vederea **consolidării colaborării și a dialogului cu numeroase organizații ale părților interesate**, autorități competente și servicii de informare și consiliere ale UE. Cu toate acestea, **pandemia de COVID-19** a îngreunat menținerea contactelor periodice cu părțile interesate.

Pandemia a demonstrat importanța unor structuri și rețele de guvernanță funcționale. În timpul crizei, consilierii EURES au dat dovadă de reziliență și agilitate, deoarece s-au adaptat rapid la modul de lucru online și la schimbarea priorităților în ceea ce privește sarcinile lor, inclusiv prin furnizarea în timp util a unor informații specifice cu privire la măsurile legate de COVID-19 pentru angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, pe baza unor informații în continuă schimbare.

EURES și-a dovedit, de asemenea, utilitatea în special în regiunile transfrontaliere în care angajatorii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă aveau nevoi urgente de a fi în permanență informați cu privire la măsurile luate în contextul pandemiei de COVID-19. De exemplu, unii consilieri EURES s-au alăturat grupurilor de lucru regionale privind evoluția rapidă a condițiilor de muncă. BNC-urile au raportat că, deși această perioadă a fost dificilă, legăturile cu alte părți (de exemplu, administrația, camerele de comerț, lucrătorii și întreprinderile) au fost consolidate.

[37] Trebuie remarcat faptul că acțiunea 3 „Desemnarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă relevante pentru activitățile din cadrul rețelei EURES ca membri EURES (articolul 10)” este considerată ca fiind parțial finalizată pentru Croația și Elveția. Într-adevăr, acestea și-au desemnat SPOFM ca membri EURES, unele subacțiuni nefiind încă finalizate. În ceea ce privește Elveția, subacțiunile „Ați notificat BEC cu privire la SPOFM identificate și ați furnizat explicații în cazul unor modificări în raport cu situația anterioară intrării în vigoare a regulamentului?” și „În cazul unor modificări în raport cu situația anterioară intrării în vigoare a regulamentului, ați comunicat modificările către SPOFM care nu mai urmează să fie implicate și ați atras atenția acestora asupra consecințelor?” sunt parțial finalizate.
În ceea ce privește Croația, subacțiunile „În cazul unor modificări în raport cu situația anterioară intrării în vigoare a regulamentului, ați comunicat modificările către SPOFM care nu mai urmează să fie implicate și ați atras atenția acestora asupra consecințelor?” și „În cazul unor modificări în raport cu situația anterioară intrării în vigoare a regulamentului, ați comunicat serviciului de asistență detaliile privind conturile membrilor personalului de pe portalul EURES care urmează să fie închise și începând cu ce dată?” sunt raportate ca fiind indisponibile.

3.2.2 Provocări

Ca și în perioada anterioară, principalele provocări cu care se confruntă în continuare țările EURES sunt obstacolele legate de comunicarea cu părțile interesate externe, care au fost amplificate de pandemie în perioada de raportare (a se vedea secțiunea de mai sus).

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	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Pregătirea pentru sistemul de admitere (articolul 11)	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	Δ	X		V
Acțiunea 2: Implementarea sistemului de admitere (articolele 11 și 12)	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	Δ	X		V
Acțiunea 3: Respectarea actului de punere în aplicare în conformitate cu articolul 11 alineatul (8) *[dacă acesta este propus*	V	V	V	V		V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		X		V
Acțiunea 4: Monitorizarea conformității membrilor și partenerilor	V	V	V	V		V	V	V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	X	X		V

3.3.1 Punerea în aplicare

Până la sfârșitul perioadei de raportare, 27 de țări EURES notificaseră Comisiei instituirea unui **sistem de admitere** pentru membri și parteneri, iar șapte țări sunt în curs de punere în aplicare a acestuia. Deși majoritatea țărilor EURES au continuat să desfășoare activități de extindere a rețelei EURES, unele dintre ele nu au putut face din aceasta o prioritate în timpul pandemiei de COVID-19. La sfârșitul acestei perioade de raportare, rețeaua EURES a admis 26 de membri privați și 62 de parteneri din totalul de 238 de organizații publice și private[38]. Deși majoritatea țărilor instituiseră deja **sisteme de monitorizare a conformității membrilor și partenerilor EURES**, în unele țări mai erau încă multe de realizat[39].

3.3.2 Provocări

Creșterea numărului de noi membri și parteneri a fost mai lentă decât se preconizase. Această tendință a fost deja observată în raportul bienal anterior și a fost și mai importantă în actuala perioadă de raportare din cauza pandemiei de COVID-19, care a obligat BNC-urile să acorde prioritate altor sarcini. Unele țări au adăugat cerințe suplimentare pentru a fi acceptate ca membru sau partener EURES, însă aceste cerințe ar putea împiedica dezvoltarea rețelei EURES.

3.4 Transferurile de locuri de muncă vacante și de CV-uri

IV. Mecanisme de schimburi de date, vizibilitate și acces la instrumente și 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	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Pregătirea pentru noua abordare a transparenței LMV-urilor + CV-urilor (articolul 17)	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Acțiunea 2: Capacitatea de a face schimb de informații cu privire la practicile naționale și la aspectele legate de date	V	Δ	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ
Acțiunea 3: Pregătirea pentru schimbul referitor la ucenicii și stagii	V	X	V	X		V		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	V	V	X			V	V	Δ	Δ		Δ					V
Acțiunea 4: Respectarea actului de punere în aplicare în conformitate cu articolul 17 alineatul (8)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	X	Δ		V
Acțiunea 5: Monitorizarea conformității membrilor și, după caz, a partenerilor	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	X	X		V
Acțiunea 6: Vizibilitatea EURES la nivel național [articolul 18 alineatul (1) + articolul 18 alineatul (2)]	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V		V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
pentru responsabilii de caz [articolul 18 alineatul (3) și considerentul 32]	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V		V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Acțiunea 8: Un singur canal coordonat [articolul 9 alineatul (2) litera (a) și articolul 18 alineatul (4)]	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Acțiunea 9: Corelarea automată (articolul 19)	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	V	V		Δ	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Acțiunea 10: Respectarea actului de punere în aplicare în conformitate cu articolul 19 alineatul (6)	V	V	Δ	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	Δ		V

[38] O prezentare generală completă a tuturor membrilor și partenerilor EURES poate fi consultată la adresa: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_ro.

[39] Un BNC a menționat că pandemia a cauzat unele întârzieri în acest proces și că nu dispune de resursele necesare pentru a monitoriza conformitatea. Unele au menționat, de asemenea, că nu au încă membri și parteneri.

3.4.1 Punerea în aplicare

Potrivit dispozițiilor prevăzute la articolul 17 alineatul (1) din Regulamentul EURES, țările trebuie să transfere către portalul EURES toate locurile de muncă vacante disponibile și toate cererile de locuri de muncă/CV-urile în cazul în care lucrătorul și-a dat acordul cu privire la punerea acestor informații la dispoziția EURES. Până la sfârșitul perioadei de raportare, **toate țările EURES instituiseră sisteme la nivel național** pentru a transfera **locurile de muncă vacante (LMV)** către portalul EURES. În ceea ce privește **CV-urile**, **28 de țări EURES au instituit/instituiseră sisteme** la nivel național pentru a permite transferul acestora către portalul EURES[40] prin intermediul unui singur canal coordonat.

Adoptarea sau cartografierea **ESCO** în raport cu sistemele naționale de clasificare stabilite și transmiterea CV-urilor și a LMV-urilor în formatul convenit erau în desfășurare[41]. De la ultimul raport, majoritatea țărilor EURES au depus eforturi pentru a cartografia sau a adopta ESCO. În iunie 2022, **18 țări EURES** cartografiaseră deja ESCO în raport cu sistemele lor naționale de clasificare. Alte patru țări EURES adoptaseră deja ESCO. **Trei țări EURES** cartografiaseră ESCO în raport cu cadrele lor naționale de competențe. Alte **patru țări EURES** le adoptaseră deja.

3.4.2 Provocări

În ceea ce privește exercițiile de **adoptare/cartografiere ESCO**, nu toate țările EURES au fost încă în măsură să își îndeplinească obligația legală. Persistă dificultăți în ceea ce privește conformitatea cu standardele tehnice prevăzute în Decizia de punere în aplicare (UE) 2018/1021 pentru formatarea tabelelor de corespondență, care sunt esențiale pentru a permite interoperabilitatea în cadrul platformei IT comune EURES. Calitatea cartografierilor stabilite (între sistemele naționale de clasificare și ESCO) variază de la o țară la alta și va face obiectul unei revizuiri. Utilizarea corectă a relațiilor de cartografiere prescrise este un element de îngrijorare în ceea ce privește omogenitatea și coerența, deoarece asigurarea unor cartografieri de înaltă calitate este esențială pentru punerea în aplicare cu succes a corelării automate pe portal.

În ceea ce privește transferul CV-urilor pe portalul EURES, BNC-urile care nu au implementat încă acest transfer au subliniat că acest fapt se datorează adesea unor probleme informatice **la nivel național[42]**. Având în vedere numărul de CV-uri și LMV-uri transferate către portalul EURES, se pare că volumul se menține scăzut în special în cazul CV-urilor transferate de unele dintre BNC-uri.

[40] 30 de puncte de legătură au fost activate pentru a transfera CV-urile către portal. Trebuie remarcat faptul că există trei puncte de legătură pentru Belgia (BE Actiris, BE Forem și BE VDAB).

[41] Ar trebui remarcat faptul că punerea în aplicare de către țările EURES a adoptării sau cartografierii ESCO este o obligație legală care permite partajarea CV-urilor și a LMV-urilor în cadrul rețelei. Comisia supraveghează conformitatea țărilor EURES, contactând țările încă neconforme pentru a solicita unele clarificări.

[42] Un BNC a indicat modificări ale sistemelor lor informatice care au redus numărul de CV-uri transferate din cauza dificultății întâmpinate. Un alt BNC a menționat că lucrează în continuare la interfața tehnică pentru a permite transferul CV-urilor, în timp ce un alt BNC a menționat că trebuie încă să își testeze interfața.

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	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Asigurarea continuității prin intermediul SPOFM	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			V
Acțiunea 2: Asistență la înregistrarea pe portalul EURES (articolul 20)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ			Δ
Acțiunea 3: Informații de bază privind EURES (articolul 22)	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	Δ			V
Acțiunea 4: Monitorizarea aplicării de către membri și parteneri	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	Δ		Δ
Acțiunea 5: Servicii de asistență în regiunile transfrontaliere	V	V	V			V	V	V		V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V			
Acțiunea 6: Integrarea sprijinului pentru mobilitate în cadrul măsurilor active privind piața forței de muncă (articolul 28, considerentul 46)	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V		

3.5.1 Punerea în aplicare

Toate țările EURES au raportat activitățile desfășurate și măsurile luate pentru a asigura **continuitatea** furnizării de servicii de sprijin pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru angajatori prin intermediul SPOFM naționale. În domeniul **asistenței și informării lucrătorilor și angajatorilor** cu privire la modul de înregistrare și utilizare a portalului EURES, toate țările EURES s-au asigurat că organizațiile nou admise în rețea respectă cerințele ori de câte ori aderă la rețea. Acesta a fost și cazul **furnizării de informații de bază cu privire la portalul EURES**, inclusiv baza de date a CV-urilor, și rețeaua EURES, inclusiv datele de contact ale membrilor și partenerilor EURES relevanți la nivel național.

Serviciile de sprijin din regiunile transfrontaliere sunt furnizate și prin intermediul membrilor și al partenerilor EURES. În perioada de raportare actuală, numărul țărilor EURES care furnizează informații lucrătorilor transfrontalieri a crescut de la 14 la 20, ceea ce corespunde uneia dintre recomandările formulate în evaluarea *ex post* a EURES[43].

În conformitate cu Regulamentul EURES[44], 24 de țări EURES au identificat **măsuri active pentru piața forței de muncă pentru a spori oportunitățile de angajare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, pentru a îmbunătăți corelarea dintre locurile de muncă vacante și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă** și pentru a oferi asistență în căutarea unui loc de muncă persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă pe baza acestor măsuri. Unele s-au asigurat, de asemenea, că măsurile respective nu se mai limitează la asistența pentru căutarea unui loc de muncă la nivel național, ci pot fi utilizate și pentru a găsi un loc de muncă pe teritoriul unui alt stat membru. Alte două țări EURES erau încă în curs de a permite această asistență.

3.5.2 Provocări

Numeroși utilizatori s-au confruntat cu dificultăți în ceea ce privește conectarea la portal (de exemplu, metode de conectare folosind un cod QR care nu sunt sprijinite în fiecare țară), iar unele perioade ocazionale de indisponibilitate a portalului au fost, de asemenea, evidențiate ca oportunități de îmbunătățire a accesului la portal[45].

[43] Evaluarea *ex post* a EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes, p. 12.
[44] Regulamentul EURES, articolul 28 și considerentul 46.
[45] Aceste perioade ocazionale de indisponibilitate au variat între două și zece ore fiecare și au fost întotdeauna anunțate cu o săptămână înainte tuturor părților interesate.

3.6 Schimbul de informații, programarea și măsurarea performanței

VI. Schimbul de informații, programarea și 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	CH	IS	LI	NO
Acțiunea 1: Schimbul de informații	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		V
Acțiunea 2: Respectarea actului de punere în aplicare în conformitate cu articolul 31 alineatul (5)	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	Δ	V		V
Acțiunea 3: Respectarea actului de punere în aplicare în conformitate cu articolul 32 alineatul (4)	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

3.6.1 Punerea în aplicare

În cadrul anchetei, toate țările EURES, cu excepția uneia, au menționat **colectarea informațiilor cu privire la situația lor pe piața forței de muncă** (inclusiv deficite și excedente). Gradul de efectuare a analizei variază de la o țară la alta. Principalele organisme care efectuează această analiză a pieței forței de muncă sunt, de exemplu, **birourile naționale de statistică sau departamentele statistice ale SPOFM**. Colectarea datelor necesare se realizează adesea utilizând modelele și formatele furnizate de BEC. Informațiile colectate și analizate sunt apoi partajate în diferite moduri, inclusiv prin încărcarea lor pe portalul EURES împreună cu raportarea activităților.

În ceea ce privește informațiile privind activitățile naționale, BNC-urile colectează și partajează aceste informații utilizând **SMP**, precum și **programele de lucru și rapoartele de activitate ale CP**. Aceasta include, de exemplu, structura modelului lor de guvernanță, calificările și numărul personalului EURES, precum și domeniile lor de activitate. Informațiile privind noii membri și parteneri sunt, de asemenea, partajate. În plus, mai multe țări EURES au menționat că realizează **anchete privind satisfacția clienților** pentru a-și îmbunătăți în continuare serviciile și evenimentele.

3.6.2 Provocări

Unele țări EURES au raportat probleme referitoare la colectarea și raportarea datelor atât în ceea ce privește SMP, cât și în ceea ce privește CP, evidențiind volumul de muncă legat de aceste rapoarte. În cazul unora dintre mecanismele de raportare, BNC-urile au furnizat date aproximative (de exemplu, numărul de contacte, numărul de plasamente efective, timpul de răspuns) din cauza disponibilității limitate a datelor. Cu toate acestea, au fost luate măsuri pentru îmbunătățirea sistemelor informatice interne.

3.7 Recomandări adresate din perioada de raportare anterioară

Raportul bienal pentru perioada 2018-2020 a identificat unele acțiuni[46] ca priorități pentru actuala perioadă de raportare. Prezenta secțiune oferă detalii cu privire la măsura în care acestea au fost abordate în perioada 2020-2022 și prezintă pe scurt progresele înregistrate.

Nr. 1 Relansarea EURES
Pentru a relansa activitățile EURES după ridicarea restricțiilor de deplasare a persoanelor, BNC-urile au contribuit la creșterea gradului de conștientizare cu privire la EURES și la activitățile sale prin campania „#EURESmovingforward” dezvoltată de BEC. Această campanie a fost lansată în decembrie 2020 și a avut drept scop creșterea gradului de conștientizare cu privire la existența EURES și a activităților sale.

[46] Recomandările complete pot fi consultate în Raportul bienal 2018-2020 (a se vedea https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).

Nr. 2 Extinderea rețelei
Astfel cum s-a menționat în secțiunea 3.3.1, toate țările EURES, cu excepția a două dintre acestea, au depus eforturile necesare pentru a institui un sistem de admitere pentru noi membri și parteneri. Majoritatea țărilor EURES caută în mod activ să își extindă rețeaua EURES națională.

Noua strategie de comunicare a contribuit la eforturile de accelerare a extinderii rețelei EURES. În plus, BEC a completat ghidul de extindere a rețelei în vederea sprijinirii BNC-urilor în contextul eforturilor depuse.

Nr. 3 Interoperabilitatea și evoluțiile în domeniul IT
La sfârșitul perioadei de raportare, în iunie 2022, 22 de țări EURES erau conectate la canalul coordonat unic și alte 7 țări EURES erau în curs de stabilire a conexiunii necesare (11 în 2020). Cu alte cuvinte, 29 de țări EURES fie finalizaseră procesul, fie lucrau la acesta[47], comparativ cu 23 în perioada de raportare anterioară[48].

Majoritatea țărilor EURES au depus eforturi pentru cartografierea și adoptarea ESCO. Potrivit ultimului raport bienal, 16 țări EURES (cu excepția Regatului Unit) au respectat actul de punere în aplicare în temeiul articolului 17 alineatul (8) din Regulamentul EURES, iar alte cinci țări EURES l-au respectat parțial. În prezent, numărul țărilor EURES care respectă actul în cauză a crescut la 24. În ceea ce privește transferurile de CV-uri și LMV-uri prin intermediul canalului coordonat unic, numărul de CV-uri transferate de unele țări EURES se menține scăzut.

Nr. 4 Dezvoltarea serviciilor EURES
După cum se menționează în secțiunea 3.6.1, fiecare dintre țările EURES colectează informații cu privire la situația lor pe piața forței de muncă. Deși nivelul detaliilor și datele specifice partajate diferă de la o țară la alta, din ce în ce mai multe țări intensifică schimbul de astfel de date, contribuind astfel la impulsionarea activităților și obiectivelor EURES.

4 PUNEREA ÎN APLICARE A REGULAMENTULUI DE CĂTRE COMISIA EUROPEANĂ ȘI BIROUL EUROPEAN DE COORDONARE

Prezenta secțiune oferă o imagine de ansamblu asupra stadiului punerii în aplicare la nivelul UE a Regulamentului EURES, în conformitate cu articolul 33 al doilea paragraf din Regulamentul EURES, utilizând același cod de culoare ca în secțiunea 3:

4.1 Cerințele regulamentului

Domeniile activităților BEC	Stadiu
Furnizarea de activități de asistență orizontală în beneficiul rețelei EURES	V
Pregătirea pentru aplicarea Regulamentului EURES	V
Facilitarea colaborărilor în rețea, învățarea reciprocă și schimbul de bune practici (articolul 8)	V
Activități de informare și comunicare privind rețeaua EURES (articolele 1-8)	V
Furnizarea de programe de formare pentru membrii/partenerii EURES și BNC-uri (articolul 8)	V
Sprijin pentru extinderea rețelei și a sistemelor de admitere (articolele 3-7-11)	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	V
Măsurarea performanței și monitorizarea progreselor	V
Gestionare și dialog la nivelul UE	V

[47] Trebuie menționat faptul că două țări nu au raportat nimic cu privire la conectarea lor la canalul coordonat unic.
[48] 11 țări EURES erau în curs de a stabili conexiunea la canalul coordonat unic, iar 12 erau conectate până la sfârșitul lunii iunie 2020.

4.2 Punerea în aplicare

Pe lângă transferul BEC de la Comisie la ELA în cursul perioadei de raportare, BEC a continuat să ofere **asistență orizontală** rețelei EURES, în special:

- Oferirea **orientărilor necesare pentru punerea în aplicare** organizațiilor EURES de la nivel național, de exemplu formarea, evenimentele de învățare reciprocă, reuniunile de coordonare și grupurile de lucru.
- Asistența pentru **colaborarea în rețea și învățare**, inclusiv organizarea de evenimente de învățare reciprocă pe diferite teme și sprijinirea colaborării în rețea și a discuțiilor bilaterale în cursul atelierelor anuale referitoare la ciclul de programare. În plus, extranetul EURES a fost complet reînnoit pentru a îmbunătăți disponibilitatea resurselor dedicate și pentru a facilita o mai bună colaborare în rețea între BNC-uri.
- Furnizarea de **activități de formare** membrilor și partenerilor EURES. Contribuția BNC-urilor a fost valorificată pentru a crea cursuri de formare adaptate pe teme în raport cu care doreau să obțină informații suplimentare.
- Creșterea gradului de conștientizare cu privire la EURES prin **activități de informare și comunicare** și prin furnizarea de asistență pentru comunicare țărilor EURES. BEC a condus eforturile de comunicare și a stabilit o nouă strategie de comunicare în 2021 pentru a îmbunătăți marca și vizibilitatea EURES atât pe plan intern, cât și pe plan extern (astfel cum se recomandă în evaluarea *ex post*).
- Asistență pentru **extinderea rețelei** prin evenimente de învățare reciprocă, sesiuni de formare, discuții în cadrul reuniunilor GEC, precum și prin înființarea unui grup de lucru pe această temă, cu mandatul de a produce un set de orientări și un set de instrumente privind sistemul de admitere, procesul de admitere, integrarea noilor membri și parteneri și desfășurarea activității de către rețeaua extinsă EURES.
- Îmbunătățirea **portalului EURES** prin actualizări menite să sporească ușurința în utilizare, securitatea și adaptabilitatea acestuia (ca răspuns la o recomandare formulată în cadrul evaluării *ex post*). Cu toate acestea, punerea în aplicare a corelării automate și crearea infrastructurii tehnice necesare au rămas în urmă. Acestea trebuie organizate pentru a permite membrilor și partenerilor EURES să acceseze în mod direct LMV-urile și CV-urile EURES prin intermediul propriilor platforme[49].
- Furnizarea de orientări țărilor EURES care au transferat ofertele de **ucenicii și stagii** către portalul EURES.

4.3 Provocări

Procesul treptat de **transfer al competențelor** BEC de la Comisie la ELA a început în paralel cu prima perioadă de limitare a mișcării persoanelor în martie 2020. Restricțiile de deplasare a persoanelor au împiedicat echipele să efectueze transferul conform planificării. Având în vedere că niciunul dintre membrii personalului Comisiei din cadrul BEC nu se transfera la ELA, organizarea unui transfer aprofundat de cunoștințe era un aspect esențial. Cele două echipe planificaseră ca membrii personalului ELA să „urmeze îndeaproape” echipa care lucrează la BEC în cadrul Comisiei cu prezență fizică timp de mai multe luni, pentru a asigura continuitatea activității și pentru a se familiariza cu sarcinile, însă acest lucru nu a fost posibil din cauza restricțiilor impuse de pandemia de COVID-19. Echipele au trebuit să organizeze integrarea ELA online, iar complexitatea suplimentară cauzată de situația pandemiei și de imposibilitatea de a se reuni fizic a necesitat un volum mare de timp și de resurse atât

[49] A se vedea Regulamentul EURES, în special capitolul III.

pentru Comisie, cât și pentru ELA[50]. La sfârșitul perioadei de raportare, ELA și-a declarat disponibilitatea în ceea ce privește îndeplinirea funcțiilor BEC, precum și faptul că transferul ar putea fi considerat ca fiind finalizat cu succes.

4.4 Recomandări adresate din perioada de raportare anterioară

Al doilea raport bienal EURES 2018-2020 a evidențiat unele acțiuni ca priorități pentru BEC. Raportul face o distincție între acțiunile care trebuie întreprinse de Comisie și de ELA, în funcție de locul în care a fost plasat BEC din punct de vedere organizațional. Următoarele recomandări au fost atribuite **BEC** în cadrul Comisiei (înainte de tranziție) ca parte a perioadei de raportare anterioare:

Nr. 1 Transferul BEC către ELA
Astfel cum s-a menționat în secțiunea privind punerea în aplicare, transferul BEC către ELA a fost finalizat cu succes în perioada de raportare, în pofida dificultăților cauzate de pandemie.

Nr. 2 Sprijin pentru relansarea activităților EURES
Pentru a relansa activitățile EURES după ridicarea restricțiilor de deplasare a persoanelor, BEC a dezvoltat campania „Moving Forward". Această campanie a avut loc în perioada decembrie 2020 – februarie 2021 pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la existența EURES și a activităților sale. Campania de comunicare a fost un succes. #EURESmovingforward a ajuns la 12 milioane de persoane și peste 16 000 de utilizatori au participat la chestionarul EURES „Care este țara europeană potrivită pentru dumneavoastră?". În plus, au fost produse cinci noi materiale video privind EURES și a fost lansat noul canal de Instagram al EURES[51].

Nr. 3 Consolidarea sprijinului pentru lucrătorii cei mai afectați de pandemie
Pe lângă campania generală „Moving Forward", anumite grupuri de lucrători au fost vizate de eforturi de comunicare mai specifice. De exemplu, pentru a contribui la protejarea lucrătorilor sezonieri și pentru a reduce numărul obstacolelor cu care se confruntă, rețeaua EURES a participat la campania „Rights4AllSeasons". Aceasta a fost lansată în parteneriat cu Comisia, cu Platforma europeană pentru combaterea muncii nedeclarate, cu țările UE și cu partenerii sociali. Prin această campanie, rețeaua EURES a contribuit la creșterea gradului de conștientizare cu privire la drepturile, obligațiile și serviciile de consiliere existente pentru a asigura condiții echitabile pentru recrutarea sezonieră.

Nr. 4 Promovarea și sprijinirea utilizării FSE+ pentru finanțarea activităților EURES
Pentru perioada de programare FSE+ 2021-2027, Comisia și BEC au promovat pe scară largă utilizarea FSE+ pentru finanțarea activităților EURES.

Nr. 5 Continuarea dezvoltării instrumentelor de raportare
Atât Comisia, cât și BEC recunosc că cerințele de raportare pentru BNC-uri și pentru membri și parteneri reprezintă o povară pentru aceștia. Cu toate acestea, raportarea cu privire la activitățile EURES este o componentă-cheie a Regulamentului EURES și a fost considerată necesară de către legiuitor. Pentru a reduce o parte din această sarcină, a fost lansat un nou instrument informatic care permite BNC-urilor să își completeze datele într-un mod mai ușor de utilizat. De asemenea, analize suplimentare sunt în curs pe această temă (de exemplu, cu privire la continuarea armonizării/facilitării activităților SMP și CP).

Nr. 6 Dezvoltarea schimbului pe scară largă de ucenicii și stagii
În cursul perioadei de raportare, nu a fost întreprinsă nicio acțiune specifică pe această temă, întrucât transferul BEC a fost prioritizat și au fost necesare toate mijloacele BEC pentru a asigura continuitatea

[50] Întrucât dezvoltarea și întreținerea portalului EURES rămân în responsabilitatea Comisiei după mutarea BEC la ELA, a fost asigurată continuitatea în această privință.
[51] Disponibil la adresa: https://www.instagram.com/euresjobs/.

activității. Prin urmare, nu au putut fi realizate investiții suplimentare în acest domeniu în cursul perioadei.

Nr. 7 Îmbunătățirea în continuare a portalului EURES
Comisia și ELA (ulterior transferului BEC) au continuat să pună în aplicare modificări ale portalului EURES pentru a îmbunătăți ușurința în utilizare a acestuia. De asemenea, a fost creat un comitet director IT menit să faciliteze coordonarea, planificarea și procesul decizional cu privire la aspectele legate de portal, pentru a conveni asupra evoluțiilor viitoare ale portalului EURES.

Următoarele recomandări au fost atribuite **Biroului european de coordonare gestionat de Autoritatea Europeană a Muncii**:

Nr. 1 Finalizarea transferului BEC
Astfel cum s-a menționat în secțiunea privind punerea în aplicare, transferul BEC către ELA a fost finalizat cu succes în cursul perioadei de raportare.

Nr. 2 Sprijinirea mobilității echitabile
Obiectivul principal al activităților EURES este de a spori mobilitatea echitabilă între țările EURES. Transferarea funcției de sprijin operațional a BEC de la Comisie la ELA a reprezentat un pas în direcția consolidării în continuare a sprijinului oferit țărilor EURES, deoarece acest aspect facilitează colaborarea mai strânsă a BEC cu alte servicii importante de asistență pentru țările și cetățenii de care este responsabilă ELA. În cursul perioadei de raportare, diferite proiecte și evenimente organizate de BNC-uri pentru a sprijini mobilitatea echitabilă au beneficiat de susținere din partea BEC atunci când a fost necesar. De asemenea, BEC a contribuit la depunerea principalelor eforturi de comunicare și le-a coordonat, cum ar fi campania „Moving Forward” și campanii mai specifice (de exemplu, „Drepturi pentru toate anotimpurile”).

Nr. 3 Consolidarea în continuare a comunicării EURES
În această perioadă de raportare, consolidarea comunicării EURES a fost unul dintre principalele puncte de dezvoltare. A fost elaborată o nouă strategie de comunicare, iar ELA a pus la dispoziție fonduri suplimentare pentru a spori gradul de conștientizare atât la nivel intern, cât și extern cu privire la marca și activitățile EURES.

Nr. 4 Alocarea unor resurse suficiente pentru operațiunile EURES
Întrucât transferul de competențe către ELA a avut loc treptat, nu toate activitățile erau deja finanțate din bugetul ELA în primele luni ale anului 2021. Acest fapt a dus la alocarea de către ELA a unui buget relativ mai mic pentru activitățile EURES în 2021 comparativ cu 2022. În 2021, ELA a investit 7,5 milioane EUR în activitățile EURES, crescând la 9,9 milioane EUR în 2022.

5 CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

5.1 Concluzii

Pentru a realiza reforma EURES și pentru a asigura o mobilitate echitabilă a forței de muncă în interiorul UE, Regulamentul EURES din 2016 a stabilit mai multe cerințe pentru rețeaua EURES. Pe lângă aceste cerințe, articolul 6 din Regulamentul (UE) 2019/1149 a definit că BEC ar trebui să fie transferat de la Comisie la ELA înainte de luna august 2021. Toate aceste obiective au fost abordate în timpul pandemiei de COVID-19, o perioadă de mare incertitudine, având în vedere restricțiile de deplasare a persoanelor care au afectat, printre altele, colaborarea și călătoriile transfrontaliere.

Transferul BEC de la Comisie la ELA a fost finalizat în mai 2021, după o perioadă intensă de colaborare între cele două organisme. De la data finalizării, BEC din cadrul ELA a devenit proprietarul

de sistem al portalului EURES, în timp ce Comisia rămâne responsabilă (din punct de vedere operațional) pentru funcționarea tehnică și dezvoltarea portalului EURES și a serviciilor informatice conexe.

Rămân de abordat unele provocări, în special cele legate de extinderea rețelei și primirea unui număr mai mare de membri și parteneri.

5.2 Recomandări pentru țările EURES

Pornind de la cele mai importante constatări privind stadiul punerii în aplicare și de la provocările rămase care au fost identificate în prezentul raport, principalele priorități pentru următoarea perioadă de raportare pot fi sintetizate astfel:

Nr. 1 Continuarea investițiilor în extinderea rețelei
Extinderea rețelei a reprezentat o prioritate pentru rețeaua EURES de la intrarea în vigoare a celui mai recent regulament. Întrucât creșterea a fost mai lentă decât se preconizase (potențialii membri și parteneri nu sunt atrași în mod suficient), BNC-urile ar trebui să stabilească strategii clare cu privire la ceea ce înseamnă noua componență a rețelei EURES pentru modelul de servicii și operațiunile acestora, pe cine să se abordeze și cum să se asigure că extinderea rețelei duce la servicii mai bune pentru beneficiarii EURES.

Nr. 2 Definirea timpurie a canalelor de comunicare
Comunicarea este esențială pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la marca EURES. Pentru a maximiza impactul comunicării EURES, este important a fi cunoscute canalele vizate în contextul diseminării informațiilor. Noua strategie de comunicare abordează deja acest aspect. Pentru a obține un feedback mai detaliat cu privire la eficacitatea diferitelor canale de comunicare, sondajele naționale trimise persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor ar putea include o întrebare cu privire la modul în care aceștia au aflat despre activitatea și serviciile EURES. Acest fapt ar contribui nu numai la perfecționarea viitoarelor canale de comunicare, ci și la orientarea comunicării în funcție de publicul-țintă.

Nr. 3 Finalizarea punerii în aplicare a cartografierii ESCO în întreaga rețea
Adoptarea/cartografierea ESCO a înregistrat progrese în perioada de raportare. Cu toate acestea, există unele țări EURES în care cartografierea necesară nu a fost încă finalizată. Având în vedere importanța acestei cartografieri pentru corelarea automată, punerea sa în aplicare ar trebui să fie o prioritate în lunile următoare.

Nr. 4 Consolidarea utilizării sistemului EU Login
Sistemul EU Login sporește securitatea pe portalul EURES. În ianuarie 2022, BEC a difuzat mai multe atenționări, însoțite de un ghid video, pentru a încuraja toți utilizatorii să își actualizeze conturile în urma implementării tehnice a EU Login pe portalul EURES. Prin urmare, toate BNC-urile ar trebui să își încurajeze în continuare membrii și partenerii să îl utilizeze și să pună la dispoziție tutorialul pe site-urile naționale.

Nr. 5 Asigurarea transferului CV-urilor pe portalul EURES
Regulamentul EURES prevede ca toți membrii și partenerii EURES să își transfere pe portalul EURES locurile de muncă vacante și CV-urile puse la dispoziția publicului, prin intermediul canalului coordonat unic. Deși locurile de muncă vacante sunt încărcate pe portal de către BNC-uri, se pare că s-au înregistrat mai puține progrese în ceea ce privește transferul CV-urilor. Intensificarea transferului CV-urilor de la nivel național către portalul EURES ar trebui să fie o prioritate.

Nr. 6 Dezvoltarea în continuare a schimbului pe scară largă de ucenicii și stagii
Activitățile legate de ucenicii și stagii care fac obiectul unui raport de muncă ar trebui intensificate în continuare, atât prin activitățile consilierilor EURES, cât și prin depunerea de oferte pe portalul EURES.

5.2 Recomandări adresate Biroului european de coordonare, gestionat de Autoritatea Europeană a Muncii

Având în vedere provocările menționate mai sus, ELA ar trebui să furnizeze resurse financiare și umane adecvate Biroului european de coordonare pentru EURES (BEC) din cadrul ELA, să sprijine activitățile BEC și să asigure sinergii cu celelalte sarcini ale ELA, respectând totodată pe deplin guvernanța independentă a EURES, astfel cum a fost stabilită prin Regulamentul EURES din 2016. BEC din cadrul ELA ar trebui să acorde prioritate următoarelor aspecte:

Nr. 1 Asigurarea conformității cu Regulamentul EURES

Respectarea deplină a temeiului juridic al EURES ar trebui să rămână o primă prioritate pentru BEC, iar acest lucru ar trebui să se reflecte în toate activitățile și sarcinile acestora. Evoluțiile ulterioare ale portalului rămân în conformitate cu Regulamentul EURES, fiind dezvoltate API pentru a permite un acces îmbunătățit la CV-uri și la locurile de muncă vacante pentru membri și parteneri, sprijin pentru BNC-uri în cartografierea ESCO, crearea unui instrument de corelare bazat pe competențe și exemple de acțiuni pentru ca BEC să le acorde prioritate în această privință.

Nr. 2 Acțiuni privind sinergiile EURES-Europass

În vederea promovării sinergiilor dintre EURES și Europass pentru furnizarea unor servicii îmbunătățite către beneficiarii EURES, ar trebui să existe legături și conexiuni mai strânse între cele două. Utilizatorii portalului EURES ar putea beneficia de accesul la instrumentul Europass în contextul utilizării EURES, iar utilizatorii Europass ar trebui să beneficieze de oportunitățile de angajare de pe portal. Acolo unde este posibil, ar trebui căutate sinergii suplimentare cu portalul „Your Europe".

Nr. 3 Continuarea sprijinirii BNC-urilor în eforturile lor de extindere a rețelei

Extinderea rețelei a reprezentat o prioritate absolută pentru rețeaua EURES de la înființarea sa. Provocările identificate în raportul bienal anterior și în evaluarea *ex post* persistă, deoarece BNC-urile întâmpină în continuare dificultăți în a prezenta clar valoarea adăugată și principalele atuuri ale calității de membru EURES în perspectiva unei posibile admiteri în rețeaua EURES. Prin urmare, BEC ar trebui să sprijine în permanență BNC-urile în ceea ce privește stabilirea unei strategii referitoare la modul de abordare a eventualilor noi membri și parteneri și să dezvolte în continuare materiale de sprijin sau evenimente de învățare reciprocă pe tema admiterii.

Nr. 4 Reorientarea raportului privind deficitele și excedentele de forță de muncă și asigurarea faptului că EURES contribuie în mod sistematic la combaterea deficitului de forță de muncă

Deficitul de forță de muncă ocupă un loc din ce în ce mai important pe agenda politicilor naționale și europene de ocupare a forței de muncă, mai multe organizații raportând periodic cu privire la cele mai recente tendințe. BEC ar trebui să asigure sinergii cu rapoartele și inițiativele elaborate sau promovate de Comisie și de alte agenții ale UE pentru a evita suprapunerile și a contribui cu expertiza sa. Programarea activităților, de exemplu în domeniul E(O)JD, ar putea viza în mod sistematic combaterea deficitului de forță de muncă.

Nr. 5 Asigurarea granularității cartografierii ESCO

În ultimii patru ani, au fost desfășurate eforturi considerabile pentru a asigura punerea în aplicare a clasificării ESCO transnaționale. Cu toate acestea, țările EURES se confruntă în continuare cu dificultăți în ceea ce privește cartografierea la un nivel adecvat de detaliere. Întrucât această cartografiere este utilizată pentru a automatiza corelarea CV-urilor cu ofertele de locuri de muncă pe portalul EURES, cartografierea trebuie să conțină în mod obligatoriu o diferențiere suficientă în ceea ce privește competențele și ocupațiile. Prin urmare, BEC împreună cu Comisia trebuie să se asigure că

respectivele cartografieri respectă criteriile de calitate identificate și că nivelul de detaliere necesar este reflectat în datele furnizate EURES.

Nr. 6 Realizarea investițiilor în formarea personalului EURES
BEC ar trebui să își sporească oferta în materie de formare pentru personalul EURES, pentru a garanta perfecționarea și formarea continuă a acestuia. Programul de formare ar trebui să fie monitorizat în permanență din motive de calitate, evaluat și dezvoltat pe măsură ce nevoile rețelei și ale pieței forței de muncă se schimbă, de asemenea, în permanență.

Nr. 7 Sprijinirea în continuare a organizării Zilelor europene (online) ale locurilor de muncă
Chiar și înainte de pandemia de COVID-19, Zilele europene (online) ale locurilor de muncă se desfășurau deja în format online sau hibrid. Având în vedere succesul pe care aceste zile ale locurilor de muncă l-au avut în permanență pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru angajatori, BEC este invitat să sprijine în continuare aceste evenimente și să valorifice și pe viitor succesul acestora. BEC ar trebui să orienteze Zilele europene (online) ale locurilor de muncă către sectoarele în care se înregistrează un deficit de forță de muncă.

Nr. 8 Optimizarea în continuare a procedurilor de raportare
În pofida limitărilor juridice, una dintre direcțiile de dezvoltare pe care BNC-urile o solicită cu precădere este integrarea CP și a SMP, având în vedere sarcina administrativă pe care o reprezintă pentru BNC-uri. Prin dezvoltarea de noi instrumente informatice, BEC ar trebui să sprijine în continuare BNC-urile atunci când este posibil, precum și să dezvolte noi modalități de facilitare a raportării.

Nr. 9 Sporirea vizibilității portalului și a mărcii EURES, explorarea în continuare a unor noi canale de comunicare, dezvoltarea unor indicatori-cheie de performanță specifici și intensificarea cooperării cu Comisia
Strategia de comunicare elaborată de BEC contribuie la sporirea vizibilității rețelei și a activităților sale. Cu toate acestea, o strategie de comunicare pe termen mai lung, prin intermediul unei campanii de comunicare multianuale, poate fi urmărită pentru a îmbunătăți coerența și eficiența eforturilor de promovare, dar și pentru a consolida imaginea rețelei în timp și pentru a spori vizibilitatea portalului EURES. Campania ar putea, de asemenea, să exploreze în continuare beneficiile utilizării noilor platforme de comunicare socială, în special pentru a viza tinerii. BEC ar trebui să încurajeze identificarea unor indicatori-cheie de performanță adecvați și să măsoare amploarea și implicarea comunicării/campaniilor în conformitate cu indicatorii oficiali ai rețelei de comunicare a Comisiei. Întrucât Comisia planifică o campanie de comunicare multianuală mai amplă, EURES și mesajele-cheie cu privire la serviciile sale ar putea fi incluse în vederea creșterii vizibilității EURES la nivel european. De exemplu, această campanie intenționează să includă informații privind sinergiile dintre EURES și Europass. În special, BEC ar trebui să își finalizeze contribuția la harta de rețele a Comisiei cuprinzând rețelele de informare ale UE din Europa și SEE[52].

Nr. 10 Consolidarea utilizării sistemului EU Login
Scăderea numărului de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și de angajatori înregistrați necesită măsuri suplimentare pentru a facilita accesul la portalul EURES.

5.3 Principalele concluzii ale Comisiei

Pentru a aborda unele dintre provocările legate de punerea în aplicare descrise mai sus, Comisia ar putea urma recomandările de mai jos:

[52] Harta „Uniunea Europeană în apropierea mea”. A se vedea: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_ro.

Nr. 1 Sinergiile EURES-Europass

Comisia ar trebui să colaboreze în continuare îndeaproape cu BEC pentru a simplifica parcursul utilizatorilor portalului EURES și, eventual, pentru a beneficia în continuare de sinergiile identificate cu Europass (a se vedea recomandarea nr. 2 către BEC de mai sus).

Nr. 2 Campania de comunicare multianuală

După cum se menționează în recomandarea nr. 10 către BEC de mai sus, o strategie de comunicare pe termen lung, prin intermediul unei campanii de comunicare multianuale, poate fi urmărită pentru a îmbunătăți coerența și eficiența eforturilor de promovare EURES, dar și pentru a consolida gradul de conștientizare cu privire la rețea. În special, EURES ar trebui să fie inclusă în campania de comunicare multianuală cuprinzătoare organizată de Comisie pentru a spori vizibilitatea rețelei EURES și a portalului EURES și pentru a promova serviciile sale la nivel european, astfel cum a propus Comisia în raportul său de monitorizare în cadrul Conferinței privind viitorul Europei[53].

Nr. 3 Creșterea finanțării și a vizibilității pentru PSM și CBP

PSM și CBP s-au dovedit deosebit de importante, deoarece promovează incluziunea și libera circulație a lucrătorilor în țările EURES, pe lângă abordarea nevoilor specifice ale pieței forței de muncă. Prin urmare, asigurarea finanțării viitoare pentru aceste programe de mobilitate ar permite valorificarea în continuare a acestor beneficii și, eventual, punerea în aplicare a unor proiecte mai inovatoare, mai ambițioase și mai ample, care ar putea ajuta și mai mult lucrătorii și angajatorii, în special prin abordarea deficitului de forță de muncă și a obstacolelor din calea muncii transfrontaliere.

[53] COM(2022) 404 final, Transpunerea viziunii în acțiuni concrete.