



Bruselas, 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

que acompaña al documento

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo

relativo a una red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo europeos

{COM(2014) 6 final}
{SWD(2014) 9 final}

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

que acompaña al documento

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo

relativo a una red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo europeos

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Movilidad para el crecimiento

La movilidad genera ventajas sociales y económicas. Una mayor movilidad laboral dentro de la UE ampliará las oportunidades de empleo de los trabajadores y ayudará a los empresarios a cubrir puestos de trabajo mejor y más rápidamente. Esto contribuye al desarrollo de un mercado de trabajo europeo con un nivel de empleo elevado (artículo 9 del TFUE). Una mayor integración de los mercados de trabajo permitiría a las economías interdependientes de la UE adaptarse mejor a los choques asimétricos.

1.2. La disposición de los trabajadores a la movilidad no se materializa

Se ha producido un incremento significativo del número de trabajadores que manifiestan su «firme intención» de marcharse a trabajar al extranjero (es decir, la proporción de los que piensan emigrar en los próximos doce meses). Los registros en el portal EURES también han aumentado.

Actualmente, por término medio, solo unas 325 000 personas se desplazan anualmente a trabajar a otro Estado miembro, mientras que las extrapolaciones de las encuestas muestran que cerca de 2,9 millones de ciudadanos de la UE desearían hacerlo en los próximos doce meses (1,2 millones de la población de la UE). Esto representa una movilidad potencial significativa y un desafío para la red EURES.

Las dificultades prácticas más comunes previstas o halladas son la falta de conocimientos lingüísticos pertinentes para trabajar y las dificultades para encontrar un puesto de trabajo. La UE puede contribuir a salvar esta última dificultad incrementando la sensibilización sobre las oportunidades de empleo en la Unión y desarrollando servicios de apoyo adecuados para fomentar las contrataciones dentro de la UE. Esta será la tarea de la red EURES.

1.3. La red EURES

EURES es una red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo (SPE) de los países del Espacio Económico Europeo (EEE) (los Estados miembros de la UE más Noruega, Islandia y Liechtenstein) para el intercambio de ofertas de empleo y para facilitar la movilidad laboral dentro de la UE. Se han identificado cinco grandes deficiencias en el funcionamiento actual de la red EURES:

- un conjunto incompleto de ofertas de empleo y de CV accesibles a nivel de la UE para todos los Estados miembros (**transparencia de los mercados de trabajo**);
- una capacidad limitada del portal EURES para hacer corresponder las ofertas de empleo y los CV a escala de la UE, debido al limitado grado de interoperabilidad

semántica de los datos procedentes de los sistemas nacionales de ofertas de empleo (**potencial de puesta en relación automática**);

- un acceso desigual a los servicios de EURES en el conjunto de la UE, ya que ni los solicitantes de empleo ni los empleadores reciben sistemáticamente toda la información necesaria sobre la red EURES, ni una oferta complementaria de asistencia en la primera fase de la contratación (**integración**);
- una disponibilidad limitada para asistir a los demandantes de empleo y a los empleadores que han expresado su interés por la movilidad dentro de la UE en los procesos de puesta en relación, contratación y colocación, incluido el acceso a medidas activas del mercado de trabajo, información y asesoramiento sobre seguridad social (**servicios de apoyo**);
- un intercambio de información ineficaz entre los Estados miembros sobre la escasez y el excedente de mano de obra a nivel nacional, lo cual dificulta una cooperación práctica más específica en la red EURES (**intercambio de información y cooperación**).

1.3.1. Registro incompleto de ofertas de empleo y de CV accesibles a nivel de la UE

Se calcula que, de media, solamente se registra en el portal EURES en torno a un 30 % de las ofertas de empleo nacionales. Esta proporción varía ampliamente de un país a otro, desde el 80 % en la República Checa al 0 % en Bulgaria y Croacia¹.

Actualmente no existe ningún intercambio electrónico automático de CV a nivel europeo ni de otra información sobre los perfiles de los demandantes de empleo. El intercambio de CV entre los consejeros EURES se realiza manualmente, por lo que el número de CV cubiertos es escaso y la capacidad de poner en relación la oferta y la demanda es, por tanto, muy limitada. La falta de transparencia con respecto a los CV limita la posibilidad de que los empleadores puedan encontrar candidatos potenciales con las capacidades y competencias necesarias. No solo limita sus posibilidades de autoservicio, sino también la eficacia del apoyo que les ofrecen los consejeros EURES, ya que dependen de un acceso indirecto a los CV a través de los consejeros EURES en otros países, en vez de tener un acceso directo.

1.3.2. Capacidad limitada del portal EURES

Una puesta en relación de las ofertas y demandas de empleo de gran calidad a escala de la UE requiere un sistema de clasificación adecuado y normas comunes acordadas tanto con respecto a las ofertas como a la información de los CV. En la actualidad, el portal EURES, al igual que muchos sistemas nacionales, utiliza la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

La CIUO no es un instrumento lo suficientemente detallado para poner en relación las ofertas y demandas de empleo. La Comisión Europea está elaborando una clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (provisionalmente denominada ESCO). Los Estados miembros no tienen la obligación de garantizar el establecimiento de referencias cruzadas entre sus sistemas nacionales y dicha clasificación europea de modo que pueda realizarse una puesta en relación automática a escala europea.

1.3.3. Acceso desigual a los servicios de EURES en el conjunto de la UE

La falta de un enfoque coherente por lo que respecta a la organización de la información básica que se facilita a los usuarios potenciales y al acceso a los servicios de EURES puede

¹ BG, HR: Falta de interoperabilidad técnica entre los sistemas nacionales y EURES. Se está trabajando para corregir la situación.

conllevar el riesgo de perder oportunidades de empleo y movilidad, por no ser los usuarios plenamente conscientes de los servicios a los que pueden recurrir ni de que dichos servicios no se prestan más allá de las fronteras nacionales porque no existe una entidad homóloga que los preste en el otro país.

1.3.4. Servicios de apoyo a la movilidad

Los actuales servicios EURES presentan tres limitaciones: a) la mayor parte de los servicios consisten en información y orientación de carácter general y no en un apoyo a la puesta en relación, la colocación o la contratación; b) el acceso a las medidas activas del mercado de trabajo no está garantizado para la movilidad hacia el exterior y c) la interacción o coordinación con los servicios que tratan otros obstáculos a la movilidad, como los relativos a la seguridad social y la asistencia social, es inadecuada.

1.3.5. Intercambio de información y cooperación

Los Estados miembros pueden adaptar sus políticas de movilidad en función de la evolución de las condiciones económicas que afectan a sus mercados de trabajo nacionales, pero esto no se hace de manera sistemática y, sobre todo, no se hace consultando a otros Estados miembros. Deberían existir herramientas y procedimientos que permitan examinar conjuntamente la información disponible a fin de dar una respuesta concertada.

La cooperación transnacional efectiva de la movilidad laboral en el interior de la UE requiere un acuerdo previo sobre los objetivos comunes (una visión compartida) y un marco para la coordinación entre los Estados miembros a nivel operativo, lo cual conlleva un intercambio intensivo y sistemático de información, herramientas comunes y una distribución clara de responsabilidades. No existe actualmente un acuerdo sobre objetivos comunes ni un marco para la coordinación.

1.4. ¿A quién afecta y cómo?

Los grupos más afectados son los trabajadores, en particular los demandantes de empleo, y los empleadores.

Las intenciones firmes de movilidad expresadas por los trabajadores no se materializan. La transparencia limitada en cuanto a las ofertas de empleo y el apoyo insuficiente para superar dificultades prácticas, como encontrar un puesto de trabajo y adaptarse a la cultura y la lengua de otros Estados miembros, obstaculizan el ejercicio voluntario del derecho a libre circulación de los trabajadores.

Los empleadores no tienen acceso al registro de talentos disponibles en el mercado de trabajo europeo. Esto afecta especialmente a los empleadores que disponen de puestos vacantes en profesiones consideradas difíciles de cubrir en el mercado de trabajo local, pero para las que existen demandantes de empleo con las capacidades y competencias adecuadas en otros lugares de la Unión.

1.5. La necesidad de intervenir

Las principales causas de las deficiencias están relacionadas con la estructura actual de EURES:

- **Obligaciones poco claras de los Estados miembros**, que conducen a un amplio margen de interpretación y permiten a los Estados miembros eludir la notificación de las ofertas de empleo y la transmisión de información pertinente sobre el mercado de trabajo, además de mantener las barreras administrativas y los trámites burocráticos en el acceso tanto de los demandantes de empleo como de los empleadores a la información sobre el mercado de trabajo de la UE.

- **Insuficiente voluntad de los Estados miembros de prestar voluntariamente a los demandantes de empleo y a los empleadores servicios relativos a la movilidad laboral en el interior de la UE**, especialmente en lo que respecta a la notificación de las ofertas al portal EURES, la visibilidad de las ofertas europeas en los portales nacionales de empleo y el acceso a los servicios de apoyo a la movilidad.
- **Confianza excesiva en la colaboración voluntaria de los Estados miembros para el funcionamiento de la red EURES en su conjunto**, que ha impedido avanzar suficientemente en el establecimiento de sistemas colaborativos, especialmente en el intercambio automático de CV, la integración de los servicios privados de empleo en el sistema EURES a nivel nacional y el desarrollo de un catálogo común de servicios de movilidad.
- **Ausencia de un enfoque coherente sobre cómo y dónde interviene EURES como red descentralizada de cooperación transnacional, dejando a los Estados miembros actuar en una zona gris en cuanto a los intereses europeos y nacionales** ante la falta de políticas de movilidad que orienten la coordinación de las acciones entre los Estados miembros dentro de la red EURES.
- **Las competencias de coordinación restringidas de la Comisión** limitan enormemente los instrumentos políticos para abordar las lagunas en el funcionamiento de la red EURES y, en particular, en el desarrollo de las herramientas y los medios para la compensación y el análisis de información sobre el mercado de trabajo.

2. ANÁLISIS DE LA SUBSIDIARIEDAD

La base jurídica de EURES se encuentra en los artículos 45 y 46 del TFUE, en particular en este último, que se refiere a la estrecha colaboración entre los servicios nacionales de empleo y prevé el establecimiento de los mecanismos adecuados para poner en relación las ofertas y las demandas de empleo.

La presente iniciativa respeta los principios de subsidiariedad y de proporcionalidad. Las distintas medidas específicas de la presente propuesta, que están estrechamente interconectadas, se refuerzan mutuamente y, en conjunto, harán que la red EURES sea un instrumento eficaz para cualquier demandante de empleo o empleador interesado en la movilidad laboral dentro de la UE. El conjunto de medidas se considera adecuado a la luz de la situación de las personas desempleadas en los mercados de trabajo, las necesidades de los demandantes de empleo («firmes intenciones») y los cambios (tecnológicos) en los mercados de la oferta de empleo y de la contratación.

Habida cuenta de que tanto la compensación transfronteriza de las ofertas y las demandas de empleo y los CV como la colocación de los trabajadores resultante presuponen la existencia de un marco común de cooperación entre organizaciones en los distintos Estados miembros, estos últimos no pueden alcanzar por sí solos de manera suficiente el objetivo de la propuesta, de modo que es necesaria una acción a escala de la UE.

Las medidas no exceden de lo necesario para alcanzar estos objetivos.

La libre de circulación de los trabajadores constituye un derecho fundamental y el objetivo de este instrumento es reforzarla, facilitando su ejercicio.

3. OBJETIVOS

El objetivo general de la presente iniciativa es seguir avanzando hacia un mercado de trabajo europeo integrado. Esto implica hacer de EURES un instrumento eficaz para cualquier trabajador, demandante de empleo o empleador que esté interesado en la movilidad laboral dentro de la UE.

Para alcanzar este objetivo general, se han establecido los siguientes **objetivos específicos**:

1. lograr que el portal EURES contenga un repertorio casi completo de las ofertas de empleo, de modo que los demandantes de empleo de toda Europa tengan un acceso inmediato a las mismas ofertas, en combinación con una amplia reserva de CV disponibles a partir de la cual los empleadores registrados puedan contratar;
2. hacer lo posible para que el portal EURES pueda efectuar una puesta en relación automática entre las ofertas y las demandas de empleo y los CV, con traducciones a todas las lenguas de la UE y descripciones claras de las capacidades, competencias, ocupaciones y cualificaciones adquiridas a nivel nacional;
3. poner información básica sobre la red EURES en toda la Unión a disposición de cualquier demandante de empleo o empleador que busque servicios al cliente para la contratación, y ofrecer permanentemente acceso a la red a cualquier persona interesada;
4. asistir a toda persona interesada en la puesta en relación de la oferta y la demanda de empleo, la colocación y la contratación a través de la red EURES;
5. contribuir al funcionamiento de la red EURES a través del intercambio de información sobre la escasez y el excedente de mano de obra en cada país y la coordinación de las acciones entre los Estados miembros.

4. OPCIONES POLÍTICAS

4.1. Opción 1: «Ninguna intervención»

Las adaptaciones ya emprendidas (Decisión de la Comisión de 2012 sobre EURES) con respecto al funcionamiento de la red, la organización del trabajo entre los diferentes agentes, los objetivos operativos de EURES y la definición de los servicios ofrecidos se mantendrán en el ámbito del Reglamento (UE) nº 492/2011 en su forma actual.

4.2. Opción 2: «Lisbonización»

Esta opción pretende responder con celeridad a la petición del Parlamento Europeo sin introducir cambios en la situación actual. Consistiría en dos acciones sucesivas: en primer lugar, la sustitución del artículo 38 del Reglamento 492/2011 y la aprobación de la subsiguiente modificación de dicho Reglamento en lo que respecta a las competencias otorgadas a la Comisión para la ejecución del Reglamento 492/2011, en consonancia con las nuevas disposiciones del Tratado de Lisboa, y, en segundo lugar, la puesta en marcha del procedimiento de adopción de una nueva Decisión EURES de conformidad con el Reglamento revisado.

4.3. Opción 3: «Modernización y refuerzo de EURES»

Esta opción permitirá reforzar el marco reglamentario EURES, combinando una modernización de las disposiciones sobre los mecanismos de compensación de las ofertas y las demandas de empleo con el refuerzo de la prestación de servicios EURES y la racionalización del funcionamiento de la red EURES.

Con arreglo a esta opción, la base jurídica de EURES se integraría en un único Reglamento, se reforzarían las obligaciones existentes y se añadirían otras nuevas en relación con los aspectos siguientes:

- **Transparencia de los mercados de trabajo (transparencia):** Se reforzarán y clarificarán las actuales obligaciones de intercambio de ofertas de empleo con la introducción de las siguientes obligaciones para los Estados miembros: a) poner a disposición de EURES todas las ofertas de empleo publicadas a nivel nacional; b) poner a disposición de EURES los CV de todos los demandantes de empleo que lo deseen; y c) incluir en todos los portales nacionales de búsqueda de empleo un enlace claramente visible y localizable al portal EURES a fin de facilitar el acceso de proximidad a las vacantes de empleo europeas.
- **Mejora de la interoperabilidad (potencial de puesta en relación automática):** Los Estados miembros tendrán la obligación de garantizar una interoperabilidad plena entre los sistemas nacionales y el portal EURES con arreglo a normas y formatos técnicos. La obligación de garantizar la interoperabilidad define el sistema uniforme del Reglamento y requiere la utilización de normas y formatos técnicos para la publicación de las ofertas y los CV, también en lo que respecta a las referencias cruzadas entre las clasificaciones.
- **Integración:** Los Estados miembros velarán por que todos los demandantes de empleo y los empleadores que soliciten servicios al cliente a un servicio de empleo, reciban información básica sobre la red EURES, o tengan conocimiento de que existe, y se les pregunte expresamente si les gustaría recibir ayuda suplementaria («oferta EURES»).
- **Mejor acceso de los trabajadores a los servicios de apoyo a la movilidad (servicios de apoyo):** Los Estados miembros deben garantizar que todos los demandantes de empleo y empleadores que hayan expresado su deseo de utilizar la red EURES reciben apoyo en la búsqueda de empleo y la contratación. Por otra parte, el acceso a las medidas activas del mercado de trabajo deberá ser independiente de la nacionalidad del trabajador de la UE o del lugar de empleo. Además, deberá facilitarse información específica y asistencia (remisión a la autoridad competente) en relación con la seguridad social.
- **Intercambio de información y cooperación:** Los Estados miembros tendrán la obligación de a) intercambiar datos sobre el mercado de trabajo y b) coordinar su acción en función de los datos reunidos.

4.4. Opción 4 «Opción 3 + acuerdos de asociación UE»

La opción 4, al igual que la opción 3, incluye la modernización de la red EURES, pero añade un mandato para que la Comisión establezca asociaciones a escala de la UE con servicios de empleo no públicos.

Con arreglo a la opción 3, los Estados miembros actúan como guardianes del acceso de los servicios de empleo no públicos a la red EURES. En la opción 4, la Comisión también estaría facultada para establecer acuerdos de asociación con dichos proveedores de servicios en pie de igualdad con los Estados miembros. Además, la Comisión asumiría con respecto a ellos las mismas obligaciones que los Estados miembros en lo que se refiere, entre otras cosas, a aspectos enumerados en el punto 5.3, como la garantía de calidad y el cumplimiento de la interoperabilidad.

5. EVALUACIÓN DE IMPACTO

5.1. Opción 1: Ninguna intervención

En general, se mantendrá el proceso de reforma iniciado con la Decisión EURES 2012. Sin embargo, se frenará su ritmo de aplicación, ya que el asunto pendiente en el Tribunal ha introducido inseguridad jurídica en el proceso.

Si la Comisión espera hasta que el Tribunal de Justicia adopte una decisión, estará enviando implícitamente una señal a las partes interesadas de que los esfuerzos de reforma podrían retrasarse.

Esta opción podría desestabilizar y retrasar la modesta reforma de la Decisión de 2012 y obviamente no se corregiría ninguna de las deficiencias antes mencionadas.

5.2. Opción 2: «Lisbonización»

Esta opción exige a la Comisión actuar rápidamente en relación con la puesta en marcha del procedimiento de adopción de una decisión conforme con el Reglamento revisado, a fin de consolidar el compromiso renovado de EURES con la reforma de 2012.

La revisión del artículo 38 del Reglamento 492/2011 proporcionará una base para nuevas modificaciones de la red EURES y permitirá a la Comisión adoptar en el futuro actos delegados o de ejecución con arreglo al capítulo II del Reglamento. Como tal, ofrece una base para futuras reformas, que se limitarán, sin embargo, a elementos no esenciales o a medidas de ejecución, ya que no pueden ir más allá del actual ámbito de aplicación del Reglamento.

Esta opción podría ofrecer una base adecuada para avanzar en la transparencia en los mercados de trabajo y, en cierta medida, en la integración.

Sin embargo, esta opción no permitiría superar las deficiencias en la puesta en relación automática (al no existir la obligación de adecuación de la clasificación nacional con la europea), en la integración (en ausencia de una obligación de facilitar información básica y transmisión en los casos en que los empleadores y los demandantes de empleo soliciten servicios al cliente para la contratación), en los servicios de apoyo (en ausencia de un paquete de servicios acordados formalmente) ni en el intercambio de información y cooperación (a falta de una definición clara del ámbito de intercambio de información sobre el mercado de trabajo). Por lo tanto, esta opción no permitiría resolver totalmente cuatro de las deficiencias observadas.

5.3. Opción 3: Modernización y refuerzo de EURES

5.3.1. Transparencia

Impacto

Incrementar el número de ofertas de empleo que se intercambian y se difunden a nivel europeo mejorará las oportunidades de los demandantes de empleo para encontrar puestos de trabajo disponibles. Es difícil evaluar el número de ofertas adicionales que se publicarán, ya que no se dispone de una visión global de los diferentes acuerdos con los agentes de los servicios de empleo no públicos de los Estados miembros y faltan datos sobre el volumen de vacantes en los SPE en niveles descentralizados.

Un enfoque más sistemático de la recogida y el intercambio de demandas de empleo y CV en el portal EURES mejorará las posibilidades de que los empleadores encuentren a los candidatos más adecuados para sus puestos vacantes.

La visibilidad de las ofertas de EURES en los portales nacionales de búsqueda de empleo facilitará el acceso a las oportunidades de empleo en Europa. Puesto que los portales nacionales son el primer lugar al que se acude para buscar empleo, la presentación clara y

visible de la opción de búsqueda de ofertas en Europa ofrecerá a los demandantes de empleo un panorama completo de las oportunidades que existen.

Costes

Todos los Estados miembros ya han introducido el mecanismo de intercambio de ofertas de empleo dentro de EURES (o están preparados para hacerlo). El importe de los costes resultantes de la ampliación de estos mecanismos para incluir información sobre los CV dependerá de una serie de factores. Si los sistemas que existen pueden ampliarse para incluir los CV, el coste podría ser relativamente bajo; si, por el contrario, es necesario introducir un sistema completamente nuevo, el coste sería mucho más elevado. La Comisión proporcionará gratuitamente la mayoría de los programas informáticos necesarios. Según un cálculo aproximado, el coste de desarrollar un nuevo sistema ascendería a unos 100 000 EUR con unos gastos anuales de mantenimiento en torno a los 12 000 EUR.

Con la aplicación (API) cada proveedor de servicios EURES podrá gestionar los datos de EURES en su servicio en línea a bajo coste. Se considera que la integración supondría varios días de trabajo de tres o cuatro personas.

5.3.2. Puesta en relación automática

Impacto

Las ventajas de disponer de normas europeas comunes son evidentes: permiten a los demandantes de empleo y a los empleadores entender de manera más precisa los perfiles de unos y otros en el mercado. Disponer a nivel europeo de una norma para las descripciones de los puestos y de los perfiles de los demandantes constituiría un gran paso hacia un mercado laboral europeo más integrado y, al mismo tiempo, aumentaría el atractivo del portal EURES para los trabajadores y los empleadores de diferentes países.

Completar la adaptación a ESCO por parte de los proveedores de servicios facilitará la puesta en relación de personas y empleos a escala de la UE, teniendo en cuenta los distintos perfiles de los demandantes de empleo y las necesidades específicas de los empleadores. Puesto que ESCO será multilingüe, la lengua de información sobre el mercado de trabajo es menos importante.

Costes

La adaptación de los sistemas informáticos existentes a la plena interoperabilidad semántica Europea generará unos costes iniciales. Para los SPE (Francia y la República Checa) que disponen de sus propios sistemas de clasificación, en los que se incluyen las ocupaciones y las capacidades y competencias, el inventario de adecuación a ESCO puede hacerse en el marco de las actualizaciones periódicas que sean necesarias para dichos sistemas. Para los demás SPE (aproximadamente el 80 %) que utilizan clasificaciones de ocupaciones basadas en la CIUO, el inventario deberá hacerse por separado.

Es difícil calcular los costes exactos de la adecuación, ya que variarán considerablemente de un Estado miembro a otro en función del sistema en vigor. De hecho, disponer de un sistema de correspondencia que funcione correctamente es una característica elemental y fundamental de instituciones de empleo modernas, y el coste de introducir y mantener este sistema no debería, por tanto, imputarse únicamente a la reforma de EURES. Por consiguiente, la reforma de EURES debe considerarse una oportunidad, pero no el motivo para la aplicación de dicho sistema.

La opción de abandonar las actuales clasificaciones y adoptar plenamente ESCO sigue abierta para todos. De este modo se eliminarían los futuros costes de actualización y mantenimiento para las clasificaciones nacionales.

5.3.3. Integración

Impacto

Un enfoque común y más sistemático de la integración de EURES en la oferta de servicios garantizaría que todos los solicitantes de empleo y los empleadores interesados en la UE tuvieran básicamente el mismo nivel de acceso a la red EURES y recibieran información clara y completa sobre qué puede hacer EURES, cuándo y cómo.

La ampliación de la difusión de información básica a fin de abarcar todos los servicios de empleo que ofrecen servicios al cliente multiplicará el efecto de las acciones de información en la red EURES a los demandantes de empleo y los empleadores y, de esta manera, aumentará las oportunidades de poner en relación ofertas y demandas más allá de la participación actual de los SPE. Puesto que se trata de la principal herramienta para garantizar el acceso a los grupos destinatarios clave, su aplicación no debe ponerse solamente a disposición de los servicios públicos de empleo, y ello con independencia de si dichos servicios deciden solicitar la participación y son aceptados como proveedores de servicios EURES (socios de EURES) o no.

Costes

Habida cuenta de que la información de EURES puede incluirse en los procesos normalizados para la gestión de clientes, tanto para los servicios públicos de empleo como para otros posibles proveedores de servicios EURES, los costes administrativos deberían ser bajos.

En los Estados miembros en los que existan redes EURES bastante bien desarrolladas no se producirá un aumento de los costes, ya que el nivel de sus servicios está al mismo nivel o por encima de los requisitos potenciales o porque las redes EURES nacionales disponen de los suficientes recursos. Los SPE que han integrado con éxito EURES ya están informando a los solicitantes de empleo a través de sus procedimientos normalizados.

5.3.4. Servicios de apoyo

Impacto

La ampliación de la oferta de servicio EURES con servicios específicos de apoyo a la movilidad ayudará a los trabajadores a superar los obstáculos a la movilidad, en la medida en que carecen de los recursos económicos necesarios para explotar plenamente su potencial o presentar sus puntos fuertes en el mercado de trabajo.

Eliminar las limitaciones geográficas de los programas nacionales sobre el mercado de trabajo para los solicitantes de empleo interesados en trabajar en otro Estado miembro de la UE permite al personal de EURES contar con las mismas herramientas de que disponen los mercados de trabajo nacionales para facilitar la inserción profesional y contribuir a cubrir las vacantes. En consecuencia, se proporcionarán más oportunidades a los trabajadores.

Las disposiciones previstas ayudarán a los empleadores a cubrir sus puestos vacantes más rápidamente, ya que la red EURES completará de manera más eficaz los servicios nacionales de empleo. La red EURES pondrá a disposición un registro más amplio de candidatos, aumentando de este modo las posibilidades de encontrar candidatos con competencias adecuadas. Las PYME se beneficiarán, en particular, del refuerzo de los servicios para los empleadores con una reducción del tiempo de contratación y, en general, del coste de las operaciones.

Las mejoras, incluido en particular el apoyo posterior a la contratación, serán más evidentes para las PYME que para las grandes empresas, que a menudo han creado sus propios sistemas de contratación e integración de trabajadores extranjeros. Estas empresas no tienen

dificultades para pagar este tipo de apoyo, pero las PYME podrían estar menos dispuestas, o no estarían en condiciones de hacerlo.

Costes

La mayor parte de los costes se derivan de los servicios de apoyo a la movilidad individual, es decir, asistencia a los solicitantes de empleo y los empleadores. Dichos costes dependen de la naturaleza de la prestación y de las necesidades individuales, que son variables y están en relación directa con el acceso de las personas al empleo. El programa de formación de EURES financiado por la Comisión en el marco de EaSI puede incluir la formación de personal a fin de reorientar las actividades hacia la puesta en relación de ofertas y demandas, la colocación y la contratación.

En cuanto al acceso a las medidas activas del mercado de trabajo y, en particular, los cursos de lenguas, los cálculos internos sitúan los costes entre 50 y 250 EUR por participante. Esto abarcaría, en principio, cursos en línea con una duración de seis meses y con una tutoría en línea (con independencia del nivel). No obstante, el coste en el mercado está disminuyendo actualmente para todas las lenguas y las economías de escala pueden desempeñar un papel importante.

Sobre la base de una serie de supuestos, se calcula que el coste anual adicional de la información y la ayuda a la búsqueda de empleo ascenderá a unos 33,3 y 16 millones EUR respectivamente.

Las actividades nacionales, principalmente el funcionamiento de la red EURES a nivel nacional (oficina nacional de coordinación) y el desarrollo de planes de servicios de apoyo a la movilidad personalizados a escala local, regional, nacional y transfronteriza, podrán recibir financiación con cargo al Fondo Social Europeo (FSE) en el período 2014-2020, con arreglo a las prioridades de financiación pertinentes.

Los Estados miembros podrían reorientar al personal de EURES dedicado a actividades generales de información y comunicación hacia tareas relacionadas con la puesta en relación de ofertas y demandas, la colocación y la contratación. Los más de 900 consejeros EURES en la red deberían pasar a ser, en principio, expertos en poner en relación las ofertas y las demandas de empleo dentro de la UE y centrarse en la contratación. Las actividades de información de estos consejeros irán perdiendo importancia, ya que la integración de la red atraerá en el futuro a los clientes y, en los casos en que sigan siendo necesarias actividades de promoción, estas podrán reducirse o simplemente dejarse en manos de personal menos especializado de ventanilla o a servicios en línea.

5.3.5. Gobernanza de EURES y cooperación entre los servicios de empleo

Impacto

Con una estructura de información y seguimiento alimentada con datos adecuados sobre el excedente y la escasez de mano de obra en el mercado de trabajo, los SPE y los demás proveedores de servicios EURES (socios EURES) dispondrán de la información necesaria para planificar conjuntamente actividades coordinadas en la red EURES, por ejemplo garantizando que las actividades se orienten a los sectores en los que sus contribuciones resulten más eficaces. Esta planificación conjunta también garantizará el apoyo recíproco en otro Estado miembro, es decir, que el apoyo a la movilidad para un grupo específico de trabajadores de la UE en un país de origen tendrá respuesta con un apoyo a dichos trabajadores en el país de destino.

Costes

Los Estados miembros deberán hacer frente a un coste inicial para el establecimiento del sistema de información, incluido el coste de los servicios (revisión de los mecanismos subyacentes de recogida de datos en los SPE y revisión de los procesos empresariales). Es probable que se produzcan gastos de TI y de formación relacionados con el ajuste de los procesos empresariales, la revisión o introducción de protocolos de información con agentes distintos de los SPE y los procesos adecuados de consulta a nivel nacional.

5.4. Opción 4: La opción 3 más asociaciones amplias con los servicios de empleo privados a escala de la UE

Impacto

Un mecanismo de autorización a escala de la UE puede garantizar un mejor acceso a la prestación de servicios de movilidad laboral, con independencia de consideraciones nacionales. Con esta opción probablemente se aumentaría el número de proveedores de servicios EURES (socios EURES) frente a la opción en la que los proveedores de servicios nuevos solo se autorizarían a nivel de los Estados miembros en el marco de los sistemas nacionales de autorización. Más allá del alcance del impacto en la red EURES, esta opción podría tener dos repercusiones de carácter más amplio en el mercado de los servicios de empleo.

Las preocupaciones con respecto al papel de la Comisión y su relación con cada uno de los Estados miembros son las siguientes:

En primer lugar, existe el riesgo de que el papel reforzado de la Comisión pueda interferir con la función de cada Estado miembro. En segundo lugar, la Comisión asumiría directamente la responsabilidad de garantizar la calidad de las actividades realizadas por los proveedores de servicios autorizados, pese a que los servicios de la Comisión no desempeñan actualmente estas funciones. En tercer lugar, los resultados dependerán mucho de la voluntad de los agentes interesados (en particular de los proveedores de servicios de empleo) para establecer una nueva forma de cooperación y reconocer los beneficios de su participación en la red EURES, así como de la necesidad de que la Comisión encuentre el mayor número posible de puntos comunes con todos los agentes de los servicios de empleo.

Costes

La creación de este sistema a nivel de la UE resultaría relativamente onerosa por lo que supondría para la Comisión en términos de personal. Mientras que probablemente la gestión de las relaciones con los principales proveedores de servicios de empleo que estén activos en el mercado de trabajo europeo es viable sin demasiado costes de personal adicionales, hacer que el sistema de la UE sea la opción preferida para un número significativo de proveedores de servicios de empleo exigirá un aumento del personal dedicado a la red EURES.

6. COMPARACIÓN DE LAS OPCIONES

Objetivos	Opción 1 Ninguna intervención	Opción 2 «Lisbonización»	Opción 3 Nuevo Reglamento	Opción 4 Nuevo Reglamento más acuerdos de asociación UE
Lograr que el portal EURES contenga la casi totalidad de las ofertas de empleo y que los demandantes de empleo de toda Europa puedan acceder fácilmente a las mismas ofertas (...)	Estancamiento — No se prevé un aumento de la reserva de ofertas de empleo, salvo que se realicen esfuerzos voluntarios	Positivo + Potencial para un aumento de la cantidad de ofertas si se adoptan actos de ejecución sobre un mayor intercambio de datos	Muy positivo ++ Refuerzo de la obligación de que los Estados miembros publiquen todas las ofertas disponibles Posibilidad de ofertas de empleo adicionales debido a la cooperación con servicios de empleo privados a escala nacional	Muy positivo +++ Refuerzo de la obligación de que los Estados miembros publiquen todas las ofertas de empleo disponibles Más allá de lo posible, garantizar ofertas de empleo adicionales a raíz de los acuerdos de la UE con los principales servicios de empleo privados en el conjunto de la UE
(...) en combinación con una amplia reserva de CV disponibles a partir de la cual los empleadores registrados puedan contratar	Estancamiento — No se prevé un aumento de la reserva de ofertas de empleo, salvo que se realicen esfuerzos voluntarios	Positivo + Potencial para un aumento del volumen de CV, en el caso de adopción de actos de ejecución sobre el aumento del intercambio de datos	Muy positivo ++ Obligación de los Estados miembros de publicar los CV Posibilidad de ofertas de empleo adicionales debido a la cooperación con servicios de empleo privados a escala nacional	Muy positivo +++ Obligación de los Estados miembros de publicar los CV Más allá de lo posible, garantizar ofertas de empleo adicionales a raíz de los acuerdos de la UE con los principales servicios de empleo privados en el conjunto de la UE
Hacer que el portal EURES realice una puesta en relación automática entre ofertas y demandas de empleo y CV, con traducción a todas las lenguas de la UE y comprensión de las	Positivo + Posibilidad de una buena puesta en relación, partiendo del	Positivo + Posibilidad de una buena puesta en relación, partiendo del	Muy positivo ++ La nueva obligación de adaptación a ESCO garantizará una puesta en	Muy positivo ++ La nueva obligación de adaptación a ESCO garantizará una puesta en

capacidades, competencias, ocupaciones y cualificaciones adquiridas a nivel nacional	principio de que la mayoría de los EM, si no todos, aceptan las normas ESCO	principio de que la mayoría de los EM, si no todos, aceptan las normas ESCO	relación automática, tanto a nivel de la UE como en beneficio de todos los EM a nivel nacional	relación automática, tanto a nivel de la UE como en beneficio de todos los EM a nivel nacional
Poner en la red EURES información básica a disposición de cualquier demandante de empleo o empleador que busque servicios al cliente para la contratación y ofrecer permanentemente acceso a la red a cualquier personas interesada	Neutro 0 Se espera que continúen los esfuerzos individuales de integración en función de las necesidades nacionales y los métodos organizativos	Neutro 0 Se espera que continúen los esfuerzos individuales de integración en función de las necesidades nacionales y los métodos organizativos	Positivo + La igualdad de trato de los trabajadores y de los empleadores y un enfoque común sobre la información básica y quién debe tener acceso a la red EURES en toda la UE	Positivo + La igualdad de trato de los trabajadores y de los empleadores y un enfoque común sobre la información básica y quién debe tener acceso a la red EURES en toda la UE
Ayudar a cualquier persona interesada con la adecuación, colocación y contratación por medio de la red EURES	Neutro 0 Se espera que continúen los esfuerzos individuales para proporcionar servicios de apoyo a la movilidad según la interpretación nacional	Neutro 0 Se espera que continúen los esfuerzos individuales para proporcionar servicios de apoyo a la movilidad según la interpretación nacional	Positivo + Igualdad de trato de los trabajadores y los empleadores interesados y definición común del alcance de los servicios de apoyo a la movilidad de los que pueden beneficiarse	Positivo + Igualdad de trato de los trabajadores y los empleadores interesados y definición común del alcance de los servicios de apoyo a la movilidad de los que pueden beneficiarse
Apoyar el funcionamiento de la red EURES a través del intercambio de información sobre la escasez y el excedente de mano de obra en cada país y la coordinación de las acciones entre los Estados miembros	Neutro 0 Posibilidad de desarrollar el enfoque común con respecto a la programación con arreglo a la Decisión de 2012	Neutro 0 Posibilidad de desarrollar el enfoque común con respecto a la programación con arreglo a la Decisión de 2012	Positivo + Marco global sobre el intercambio de información y la coordinación de las actividades de EURES	Muy positivo ++ Marco global sobre el intercambio de información y la coordinación de las actividades de EURES Garantizar datos adicionales como consecuencia de los acuerdos de asociación de la UE con los principales

				servicios de empleo privados a escala de la UE
Eficacia	0	+	++	— Preocupaciones con respecto al papel de la Comisión y su relación con cada uno de los Estados miembros
Costes	No implica costes adicionales	No implica costes adicionales	Costes adicionales para los Estados miembros y la Comisión	Costes adicionales para los Estados miembros y la Comisión

Solo las opciones 3 y 4 tendrían efectos positivos adicionales. Con la opción 4, la probabilidad de que se produzcan dichos efectos es mucho mayor, dada la situación en la que se abriría la red EURES. Sin embargo, en la fase actual de desarrollo de la red EURES como un instrumento para el funcionamiento de los mercados de trabajo europeos, la aplicación de la opción 4 plantea una serie de preocupaciones relacionadas con el papel de la Comisión y las relaciones entre la Comisión y cada uno de los Estados miembros. Aunque esta opción no puede excluirse para el futuro en esta u otra forma ligeramente diferente, se considera prudente aplicar primero una amplia reforma de EURES y, tras una revisión, evaluar la necesidad de una solución más integrada. En consecuencia, se considera que la opción 3 es la más eficaz y, por lo tanto, la mejor.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se reforzarán las disposiciones existentes para la recogida de datos y el intercambio de información dentro de la red EURES en relación con los recursos, los productos y los resultados. A fin de reforzar la recogida de datos sobre los productos y los resultados, se dispondrá de un conjunto de indicadores comunes, además de las fuentes de datos existentes antes mencionadas, como los informes mensuales sobre nuevas fuentes y las encuestas de satisfacción del cliente desarrolladas a nivel nacional. La evolución que se ha producido en los servicios públicos de empleo, incluida la modernización y la eficiencia de las operaciones, se supervisará a través de las actividades de la red de SPE y el diálogo entre los SPE del programa de aprendizaje mutuo. Se prevé incluir el desarrollo de EURES en los SPE, en particular en lo que respecta a la integración de los servicios EURES. La Comisión presentará cada dos años un informe de ejecución sobre la base de la información recogida. La eficacia del nuevo Reglamento será objeto de una evaluación *ex post* cinco años después de su adopción.