

RO

RO

RO



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 13.12.2010
COM(2010) 731 final

**RAPORTUL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU ȘI
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN**

**Raportul de activitate al EURES pentru perioada 2006 – 2008, prezentat de Comisie în
conformitate cu articolul 19 alineatul (3) din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68**

„Spre o piață unică a forței de muncă europene: contribuția EURES”

**RAPORTUL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU ȘI
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN**

**Raportul de activitate al EURES pentru perioada 2006 – 2008, prezentat de Comisie în
conformitate cu articolul 19 alineatul (3) din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68**

„Spre o piață unică a forței de muncă europene: contribuția EURES”

(Text cu relevanță pentru SEE)

CUPRINS

1.	Introducere	3
2.	Obiectivele strategice ale EURES.....	3
2.1.	Rezultatele activităților EURES.....	4
2.2.	Impactul activităților EURES	4
3.	Mecanismele de furnizare a serviciilor EURES.....	5
3.1.	EURES susține un drept fundamental, dar are resurse financiare insuficiente.....	5
3.2.	EURES se bazează pe o rețea de persoane consolidată	6
3.3.	Formarea personalului EURES este esențială pentru a oferi o rețea de buni profesioniști.....	7
3.4.	Spre integrarea EURES în cadrul SPOFM.....	7
3.5.	Parteneriatele transfrontaliere EURES.....	8
4.	Furnizarea serviciilor EURES.....	9
4.1.	EURES ca mecanism de corelare între cererea și oferta de locuri de muncă	9
5.	Provocări viitoare și perspective	10

1. INTRODUCERE

EURES (Servicii europene pentru ocuparea forței de muncă) este o rețea europeană bine consolidată care urmărește să promoveze mobilitatea lucrătorilor. Rețeaua cuprinde Comisia Europeană, serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) din statele membre ale Spațiului Economic European¹ și din Elveția și organizațiile partenerilor sociali din aceste țări. De aproximativ 15 ani, serviciile sale sunt la dispoziția tuturor cetățenilor din țările acoperite de rețea. În cursul acestei perioade, EURES a facilitat mobilitatea geografică a forței de muncă, făcând eforturi pentru a reduce fragmentarea informațiilor privind disponibilitatea forței de muncă, locurile de muncă vacante, condițiile de trai și de muncă, precum și educația și posibilitățile de formare profesională.

Libera circulație este frecvent considerată printre cele mai importante – dar și cele mai puțin folosite – dintre cele patru libertăți fundamentale garantate de legislația UE începând cu 1957. Atât Strategia de la Lisabona, cât și Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă (EES), care au introdus ocuparea forței de muncă în calitate de subiect de interes comun, cer eliminarea obstacolelor în calea mobilității și creșterea mobilității forței de muncă din UE. Principiile comune ale UE privind flexicuritatea oferă un cadru global pentru strategiile actuale și viitoare privind ocuparea forței de muncă și mobilitatea, cu un accent special asupra facilitării trecerii de la un loc de muncă la altul. Conform Comunicării privind noi competențe pentru noi locuri de muncă², promovarea mobilității și îmbunătățirea concordanței dintre competențele persoanelor și locurile de muncă disponibile trebuie realizate prin înlăturarea barierelor în calea liberei circulații a lucrătorilor în UE și prin mărirea transparenței informațiilor privind tendințele pieței forței de muncă și cerințele în materie de competențe. Comunicarea privind soluționarea deficitului de forță de muncă prin intermediul migrației în statele membre ale UE, pe care Comisia o va prezenta în 2011, va examina dacă migrația din afara UE reprezintă o parte a soluției pentru deficitul de forță de muncă din anumite sectoare și pentru provocările cu care se confruntă piața muncii ca urmare a tendințelor demografice.

Prezentul raport evaluează activitatea EURES în perioada 2006-2008 pe baza constatărilor din raportul extern de evaluare a rețelei EURES realizat în 2009. Prezentul raport este organizat în patru părți principale: secțiunea 2 tratează obiectivele strategice ale rețelei EURES, secțiunea 3 mecanismele de furnizare a serviciilor EURES, iar secțiunea 4 serviciile furnizate de rețea, în timp ce secțiunea 5 analizează provocările viitoare.

2. OBIECTIVELE STRATEGICE ALE EURES

În perioada 2006-2008, obiectivele strategice ale EURES au fost promovarea mobilității lucrătorilor și înlăturarea obstacolelor în calea mobilității contribuind la crearea unei piețe europene a forței de muncă deschise și accesibile tuturor, asigurând schimbul de locuri de muncă vacante și de candidaturi la nivel transnațional, interregional și transfrontalier și asigurând transparența și schimbul de informații. Următoarea secțiune analizează rezultatele și impactul activităților EURES în ceea ce privește îmbunătățirea situației beneficiarilor.

¹ Statele membre ale UE plus Norvegia, Islanda și Liechtenstein.

² COM(2008) 868 final.

2.1. Rezultatele activităților EURES

EURES contribuie la crearea unei piețe europene a forței de muncă deschisă și accesibilă tuturor. Acest lucru este asigurat prin difuzarea de informații privind piața forței de muncă și condițiile de trai și de muncă, precum și prin servicii de corelare între cererea și oferta de locuri de muncă prin intermediul rețelei de consilieri EURES și al Portalului mobilității pentru ocuparea forței de muncă EURES.

Serviciile oferite de rețea reflectă necesitățile clienților, indiferent dacă acestea sunt sau nu furnizate cu ajutorul unor intermediari. Intermedierea este asigurată de rețeaua de consilieri, care furnizează informații angajatorilor, persoanelor în căutarea unui loc de muncă sau care schimbă locul de muncă și sprijină corelarea dintre cerere și ofertă. Rețeaua de consilieri cuprinde două niveluri: profesioniști calificați, care acționează ca agenți de intermediere la nivel european pentru informații și locuri de muncă, și asistenți EURES, care sprijină profesioniștii calificați și au, de asemenea, un rol esențial în ceea ce privește furnizarea serviciilor. Serviciile fără intermediari sunt furnizate prin portalul EURES.

Clienții pot consulta și utiliza informațiile de pe portal pentru a lua decizii. Dintre persoanele în căutarea unui loc de muncă sau care își schimbau locul de muncă, cele care au contactat un consilier EURES au primit mai multe oferte de angajare decât persoanele care au accesat numai portalul EURES. Reiese că rețeaua de consilieri EURES constituie o valoare adăugată pentru serviciile furnizate de portal.

Schimbul de locuri de muncă vacante la nivel european este sprijinit de serviciile furnizate prin portal și prin intermediul rețelei de experți. Datele disponibile sprijină concluzia că EURES este utilizat atât de angajatori în scopul selecției de personal, cât și de persoanele în căutarea unui loc de muncă. Circa 20 % dintre persoanele în căutarea unui loc de muncă sau care schimbau locul de muncă au fost angajate cu ajutorul EURES și aproape jumătate dintre acestea au găsit un post care corespundea nivelului lor de calificări³.

În multe țări, EURES sprijină îndeplinirea obiectivelor SPOFM contribuind la reducerea șomajului și promovând mobilitatea lucrătorilor. În plus, s-au făcut eforturi pentru a integra EURES în furnizarea serviciilor generale ale SPOFM. Cu toate acestea, integrarea EURES nu se poate realiza într-un singur pas, ci ar trebui considerată un proces în curs de desfășurare. Este necesar să se îmbunătățească integrarea EURES în cadrul SPOFM. Următoarea secțiune prezintă valoarea adăugată adusă de EURES la promovarea mobilității lucrătorilor.

2.2. Impactul activităților EURES

EURES joacă un rol important în ceea ce privește îndeplinirea obiectivelor de creștere economică susținută și de coeziune socială, facilitând corelarea dintre persoanele în căutarea unui loc de muncă sau care schimbă locul de muncă și angajatori prin furnizarea de

³ Evaluatorii externi au realizat anchete privind persoanele în căutarea unui loc de muncă sau care schimbau locul de muncă și angajatorii. Aceste anchete arată că baza de date a locurilor de muncă vacante a facilitat corelarea dintre cerere și ofertă. De exemplu, 6 344 de persoane în căutarea unui loc de muncă sau care schimbau locul de muncă (65,8 % dintre respondenți) au declarat fie că și-au trimis candidatura pentru locuri de muncă vacante care îi interesau, fie că și-au publicat CV-ul pe EURES. Un total de 1 283 de persoane (20,2 % dintre cei în căutarea sau care schimbau locul de muncă) au declarat că au obținut un loc de muncă prin EURES și aproape o jumătate dintre aceștia (609) au declarat că postul obținut corespundea nivelului lor de competențe.

informații, recomandări, orientare și servicii de intermediere, pentru a permite persoanelor să-și exercite dreptul de liberă circulație în UE.

În perioada 2006-2008, EURES a adus contribuții relevante atât pentru Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă (EES), cât și pentru obiectivele Lisabona privind creșterea economică susținută și îmbunătățirea coeziunii sociale. Cu toate acestea, primele referiri explicite la EURES în documente politice fundamentale au apărut numai începând cu 2007 (Planul de acțiune privind mobilitatea locurilor de muncă și comunicarea „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”).

În plus, EURES include o dimensiune socioeconomică, oferind astfel o legătură cu orientarea 19 a EES, în calitate de mecanism care oferă asistență în căutarea de locuri de muncă și corelarea dintre cerere și ofertă, cu scopul de a facilita integrarea pe piața forței de muncă⁴. Prin rolul său de intermediere și prin informațiile colectate și difuzate în ceea ce privește condițiile de trai și de muncă, inclusiv securitatea socială, taxele și asigurările, EURES poate ajuta persoanele să depășească obstacole potențiale și efective în calea mobilității.

Orientarea 19 creează și o legătură între EURES și Agenda privind flexicuritatea, întrucât orientarea menționată are potențialul de a reduce sau de a minimiza tranziția între locurile de muncă. EURES constituie un instrument care asistă persoanele în căutarea unui loc de muncă. Prin urmare, se poate considera că EURES contribuie la reducerea tranziției dintre și spre locurile de muncă.

3. MECANISMELE DE FURNIZARE A SERVICIILOR EURES

Furnizarea serviciilor EURES este asigurată de serviciile publice de ocupare a forței de muncă la nivel central, regional și local. În cadrul parteneriatelor transfrontaliere EURES, aceste servicii sunt furnizate împreună cu organizații partenere precum sindicatele, organizațiile patronale, camerele de comerț etc. În practică, serviciile rețelei EURES sunt furnizate de către consilierii EURES și de către alte categorii de personal relevant al membrilor EURES și al organizațiilor partenere implicate. Următoarea secțiune se concentrează asupra resurselor umane și financiare alocate EURES, a furnizării de formare EURES și a integrării EURES în SPOFM. O subparte specifică este dedicată parteneriatelor transfrontaliere.

3.1. EURES susține un drept fundamental, dar are resurse financiare insuficiente

Investițiile UE în EURES au crescut constant de-a lungul timpului. Bugetul de 21 de milioane EUR pentru perioada 2007-2008 a fost cu aproape 4 milioane EUR mai ridicat față de perioada 2005-2006. Această creștere este în parte o consecință a extinderii rețelei, odată cu aderarea Bulgariei și a României în 2007.

Aproape trei sferturi din finanțarea totală a EURES din partea Comisiei este alocată membrilor pentru desfășurarea activităților identificate în planurile lor de activitate. Restul finanțării disponibile este utilizat pentru Portalul mobilității pentru ocuparea forței de muncă

⁴ Ca parte a Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, orientarea 19 din cadrul Orientărilor 2008-10 privind ocuparea forței de muncă menționează contribuția EURES la obiectivele politice din domeniul ocupării forței de muncă și indică o legătură între EURES și agenda privind flexicuritatea, în ceea ce privește gestionarea tranzițiilor dintre și spre locurile de muncă.

EURES, pentru formarea la nivelul UE, pentru serviciul de asistență EURES și pentru alte activități de asistență, precum asistență pentru comunicare, servicii de traducere și publicații.

În general, structura de finanțare a EURES a fost eficace, dar au existat și puncte slabe. Utilizarea ajutoarelor nerambursabile este de aproximativ 75 %, rezultând că pentru perioada 2006-2008 o medie de 25 % din finanțarea disponibilă alocată membrilor a rămas neutilizată în fiecare an. Factorii care contribuie la utilizarea incompletă sunt activitățile care nu primesc resurse, cerințele administrative pentru justificarea cheltuielilor și momentul în care resursele sunt efectiv primite.

Bugetul alocat EURES este destul de mic în comparație cu finanțarea totală a programelor din domeniul ocupării forței de muncă, atât la nivelul UE, cât și al cheltuielilor totale ale SPOFM din statele membre. Resursele financiare alocate de membrii EURES sunt de peste trei ori mai mari decât resursele din bugetul acordat de Comisie și de patru ori mai mari decât cheltuielile eligibile. Aceasta înseamnă că finanțarea furnizată de membrii EURES este esențială pentru furnizarea serviciilor.

Angajamentele bugetare și plățile 2006 – 2008

	2006	2007	2008
angajamente	16 420 284,55	18 370 275,72	20 802 275,36
plăți	11 636 119,76	14 546 709,36	14 738 651,59

3.2. EURES se bazează pe o rețea de persoane consolidată

În țările membre există o rețea de 851 de consilieri care furnizează serviciile EURES persoanelor în căutarea unui loc de muncă sau care schimbă locul de muncă, șomerilor și angajatorilor. Numărul consilierilor din fiecare țară variază, jumătate dintre aceștia lucrând în șase țări: Belgia, Germania, Spania, Franța, Italia și Suedia.

Consilierii EURES sunt angajați ai SPOFM numiți la nivel local, regional și național în cadrul organizației SPOFM pentru care lucrează. Aceștia dedică în medie 75 % din timpul lor de lucru activităților EURES⁵. În 2008, consilierii au înregistrat peste un milion de contacte (1 093 998) cu persoane în căutarea unui loc de muncă sau care schimbau locul de muncă și cu angajatori, ceea ce reprezintă o medie de 1 286 de contacte individuale pentru un consilier. 86 % dintre cei cu care s-a intrat în contact erau persoane în căutarea unui loc de muncă sau care schimbau locul de muncă. Rata consilierilor pentru angajatori înregistrați și persoane în căutarea unui loc de muncă variază, dar, în medie, există 424 de persoane în căutarea unui loc de muncă și 20 de angajatori pentru un consilier.

Căutarea unui loc de muncă a fost întotdeauna cel mai frecvent subiect abordat în cadrul contactelor cu consilierii. În medie, 41,2 % dintre contacte s-au concentrat pe acest subiect în perioada 2006-2008. Al doilea subiect ca frecvență a fost obținerea de informații generale privind EURES, discutat în cadrul a 17,1 % dintre contactele din cursul aceleiași perioade. Al treilea subiect ca frecvență a fost recrutarea, subiect discutat în cadrul a circa 15,1 % dintre contactele din aceeași perioadă.

⁵ Conform Cartei EURES (JO C 106, 3.5.2003, p. 3), consilierii EURES trebuie să utilizeze cel puțin o jumătate din timpul de lucru echivalent cu o normă întreagă pentru îndeplinirea sarcinilor EURES, restul timpului fiind dedicat activității SPOFM lor național.

Informații generale privind EURES	Căutarea unui loc de muncă	Recrutare	Securitate socială și impozitare	Educație și formare	Condiții de trai și de muncă	Alte informații și recomandări generale
17,1 %	41,2 %	15,1 %	10,1 %	1,9 %	8,3 %	6 %

Rețeaua este sprijinită și de către asistenții EURES, în peste jumătate dintre țările membre existând asistenți care oferă sprijin consilierilor și furnizează servicii EURES. Rețeaua de persoane direct asociată cu furnizarea serviciilor EURES este, prin urmare, mult mai mare decât rețeaua de consilieri luată separat.

În ansamblu, nivelul resurselor umane utilizate pentru a furniza serviciile EURES pare adecvat pentru a satisface necesitățile persoanelor în căutarea unui loc de muncă sau care schimbă locul de muncă și ale angajatorilor, deși vor fi necesare resurse suplimentare dacă se dorește ca EURES să evolueze și să integreze noi servicii.

3.3. Formarea personalului EURES este esențială pentru a oferi o rețea de buni profesioniști

Formarea EURES are două componente: formarea la nivel național și formarea la nivel european. Formarea la nivel național cuprinde o serie de activități diferite, inclusiv formarea preliminară, care constituie o cerință prealabilă pentru noii consilieri înainte ca aceștia să participe la cursul și la conferința la nivel european „Formare inițială”.

În perioada 2006-2008, formarea la nivel european a fost asigurată de un contractant privat, care a furnizat circa 20 de activități individuale de formare în fiecare an. Oferta de activități de formare a fost o combinație de cursuri pentru începători și avansate, asigurându-se activități de formare pentru consilierii EURES și pentru superiorii acestora. În cadrul diferitelor activități de formare EURES au fost angajați consilieri și manageri în calitate de formatori, care au lucrat cu echipa contractantului.

Formarea oferită este esențială pentru a asigura faptul că rețeaua are un nivel profesional și că funcționează eficient. În general, formarea oferită la nivel european și cea oferită la nivel național sunt complementare, prima concentrându-se asupra teoriei, iar a doua asupra aspectelor de natură practică.

3.4. Spre integrarea EURES în cadrul SPOFM

Orientarea EURES identifică în mod clar necesitatea prioritară de a accelera integrarea EURES în cadrul SPOFM⁶. S-au obținut deja rezultate în acest sens, care arată că majoritatea membrilor au făcut progrese. Membrii au realizat o alocare clară a resurselor umane pentru EURES, timpul dedicat EURES este respectat și recunoscut, există activități de formare asigurate intern pentru personalul care se ocupă de EURES și de sensibilizare pentru restul personalului în contact cu publicul. Între 75 % și 100 % dintre consilierii în contact cu publicul din circa jumătate din țările membre a beneficiat de formare privind EURES.

⁶ Activitățile EURES desfășurate de membri și de parteneri sunt bazate pe un set de orientări aplicabile unei perioade de trei ani.

Ca urmare a integrării sale în serviciile SPOFM, EURES contribuie la îndeplinirea obiectivelor SPOFM de reducere a șomajului și de promovare a mobilității. Deși SPOFM fac eforturi în vederea includerii și integrării EURES, rezultatele diferă de la un SPOFM la altul.

3.5. Parteneriatele transfrontaliere EURES

Rețeaua EURES are un rol important de jucat în regiunile transfrontaliere, unde consilierii EURES oferă informații și recomandări lucrătorilor frontaliери și angajatorilor care doresc să recruteze persoane din cealaltă parte a frontierei. Lucrătorii care fac naveta au nevoie de informații privind asigurările, taxele, sistemul social, educația, desfășurarea de activități independente etc.

Căutarea unui loc de muncă a fost subiectul cel mai frecvent discutat de consilierii din regiunile transfrontaliere, cu o medie de 34,6 % dintre contacte care s-au concentrat pe acest subiect în perioada 2007-2008. Cel de-al doilea subiect ca frecvență a fost securitatea socială și impozitarea, cu o medie de 24,8 % dintre contacte care au acoperit acest subiect în cursul aceleiași perioade. Cel de-al treilea subiect ca frecvență a fost obținerea de informații generale privind EURES, cu o medie de 12,6 % dintre contacte care au acoperit acest subiect în cursul aceleiași perioade.

Informații generale privind EURES	Căutarea unui loc de muncă	Recrutare	Securitate socială și impozitare	Educație și formare	Condiții de trai și de muncă	Alte informații și recomandări generale
12,6 %	34,6 %	8,4 %	24,8 %	3,2 %	9,1 %	7 %

În perioada 2006-2008, un total de 22 de parteneriate transfrontaliere (PT) EURES au participat la furnizarea serviciilor EURES și au adus o contribuție importantă la dezvoltarea activităților EURES. Majoritatea PT din cadrul EURES se află în Europa vest-centrală, cu nouă PT în Germania și șase în Franța⁷. În afară de activitățile desfășurate de parteneriatele transfrontaliere, aproape toți membrii EURES desfășoară anumite forme de activități transfrontaliere în afara domeniului de activitate al parteneriatelor existente.

Situarea geografică a PT EURES corespunde în linii mari acestui tip de navetă. Numărul de lucrători care fac naveta a crescut în cursul ultimilor ani. Conform unui studiu, în 2006-2007 existau circa 780 000 de lucrători frontaliери în SEE/Elveția. Pentru UE-15, între 1999-2000 și 2006-2007 numărul lor a crescut cu 26 %. Majoritatea deplasărilor de acest tip se concentrează în regiunea vest-centrală a Europei. Principalele destinații sunt Elveția, Luxemburg, Germania, Țările de Jos, Austria și Belgia. Aceste țări primesc circa trei sferturi din totalul lucrătorilor care fac naveta. Principalele țări de origine sunt Franța, Germania și Belgia, de unde provin circa 60 % dintre lucrătorii frontaliери din UE.

Parteneriatele transfrontaliere au îmbunătățit vizibilitatea EURES și au stabilit o gamă largă de activități pentru a furniza informații persoanelor în căutarea unui loc de muncă sau care schimbă locul de muncă, lucrătorilor care fac naveta și angajatorilor din regiunile transfrontaliere.

⁷ A se vedea anexele la prezentul raport pentru numărul parteneriatelor transfrontaliere la care participă fiecare țară.

4. FURNIZAREA SERVICIILOR EURES

Rețeaua EURES oferă asistență persoanelor în căutarea unui loc de muncă sau care schimbă locul de muncă și șomerilor, precum și angajatorilor, prin furnizarea unei game largi de servicii prin Portalul mobilității pentru ocuparea forței de muncă EURES și prin rețeaua de consilieri EURES. Acestea includ asistență directă sau indirectă pentru corelarea dintre cerere și ofertă, oferind informații privind situația pieței forței de muncă și condițiile de trai și de muncă din alte țări din SEE și din Elveția.

4.1. EURES ca mecanism de corelare între cererea și oferta de locuri de muncă

Portalul mobilității pentru ocuparea forței de muncă EURES a jucat un rol important în difuzarea informațiilor privind posibilitățile de angajare pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă sau care schimbă locul de muncă și pentru șomeri, precum și pentru angajatori. Prin intermediul portalului, persoanele în căutarea unui loc de muncă sau care schimbă locul de muncă și șomerii pot căuta oportunități de inserție profesională și își pot publica CV-ul, iar angajatorii pot consulta CV-uri și publica anunțuri privind locuri de muncă vacante.

Persoane în căutarea unui loc de muncă înregistrate pe portalul EURES, pe țară, 2006-2008:

Țara	Numărul persoanelor în căutarea unui loc de muncă	Țara	Numărul persoanelor în căutarea unui loc de muncă
Belgia	9 671	Țările de Jos	5 092
Republica Cehă	11 396	Austria	3 551
Danemarca	2 379	Polonia	25 040
Germania	21 185	Portugalia	22 724
Estonia	4 413	România	18 090
Irlanda	3 854	Slovenia	2 588
Grecia	6 091	Slovacia	3 923
Spania	50 923	Finlanda	4 123
Franța	16 524	Suedia	4 966
Italia	49 307	Regatul Unit	10 824
Letonia	5 767	Norvegia	2 497
Lituania	4 526	Elveția	2 283
Ungaria	12 744		

Portalul este apreciat de ambele categorii de utilizatori, care sunt conștienți de avantajul oferit

de posibilitatea de a accesa – sau publica – informații privind locurile de muncă vacante pe tot teritoriul SEE. Conform unui sondaj on-line printre utilizatori, posibilitatea de a crea propriul CV reprezintă cel mai util dintre serviciile oferite de EURES persoanelor în căutarea unui loc de muncă sau care schimbă locul de muncă. Dintre angajatorii care au publicat o ofertă de angajare, 19 % au oferit un loc de muncă unuia sau mai multor candidați și aproape o jumătate dintre candidații respectivi au obținut un loc de muncă corespunzător nivelului lor de calificare. Aproape 70 % dintre persoanele în căutarea unui loc de muncă sau care schimbau locul de muncă și-au depus candidatura pentru anumite posturi vacante sau și-au publicat CV-ul pe portal. Astfel, portalul a facilitat corelarea dintre cerere și ofertă, persoanele în căutarea sau care schimbau locul de muncă găsind locuri de muncă și angajatorii publicând anunțuri privind posturi vacante. Situația poate fi îmbunătățită cu ajutorul coordonării, în curs de realizare, cu instrumentul on-line Curriculum vitae Europass.

Cu toate acestea, o serie de aspecte ale portalului pot fi îmbunătățite pentru a mări eficacitatea corelării dintre cerere și ofertă prin intermediul EURES. Printre aceste aspecte se numără aspecte tehnice precum îmbunătățirea funcționalităților, precum și tipul și calitatea informațiilor introduse. Responsabilitatea pentru furnizarea unor informații actualizate și asigurarea calității ofertelor de angajare publicate de portal aparține membrilor EURES.

Rețeaua consilierilor EURES aduce o valoare adăugată informațiilor deja disponibile pe portal, în special în ceea ce privește cunoștințele și experiența lor în legătură cu subiecte precum impozitarea sau recunoașterea calificărilor. Unele dintre principalele avantaje ale rețelei de consilieri par a fi asistența oferită clienților în ceea ce privește navigarea pe portal, în special în cazul persoanelor având competențe informatice scăzute, cunoștințele lor în legătură cu portalul și accelerarea procesului de căutare a locurilor de muncă. Marea majoritate a utilizatorilor consideră că consilierii EURES sunt foarte utili și că ei furnizează servicii de înaltă calitate. Cu toate acestea, munca lor ar putea fi facilitată prin asigurarea unei funcționări corespunzătoare a portalului, prin integrarea EURES în cadrul SPOFM și prin intensificarea contactelor cu angajatorii.

În plus față de rețeaua de consilieri și de Portalul mobilității pentru ocuparea forței de muncă, există și alte tipuri de activități desfășurate pentru a promova corelarea dintre cererea și oferta de locuri de muncă, printre care: târgurile de locuri de muncă și alte evenimente de recrutare, sesiuni informative și întâlniri, de exemplu cu angajatori, și activități de promovare. Târgurile de locuri de muncă și evenimentele de recrutare par a avea succes în ceea ce privește corelarea dintre cerere și ofertă. În perioada 2006-2008, s-au produs peste 11 000 de întâlniri cu rezultate pozitive în cadrul unui total de 248 de evenimente. În plus, încă 15 000 de angajări au fost înregistrate de către rețeaua EURES în aceeași perioadă.

5. PROVOCĂRI VIITOARE ȘI PERSPECTIVE

Ritmul schimbărilor din cadrul piețelor europene ale forței de muncă, determinat de efectele crizei economice, și modernizarea generală a SPOFM reprezintă principalele provocări pentru EURES în următorii ani. Pentru a aborda aceste schimbări, este necesară o dezvoltare mai puternică a EURES. Rețeaua trebuie să se dezvolte în continuare ca rețea orientată spre rezultate, demonstrând valoarea sa adăugată pentru categoriile de clienți și pentru SPOFM. Raportul Monti recunoaște succesul rețelei EURES⁸. În comparație cu alte rețele ale Comisiei,

⁸ M. Monti, O nouă strategie pentru piața unică, 9 mai 2010, p. 59.

EURES se concentrează mult mai mult asupra oportunităților de inserție profesională și este, de asemenea, singura rețea care asigură un serviciu specific de corelare între cerere și ofertă.

EURES trebuie să-și mențină rolul important de instrument de promovare a mobilității. Aceasta înseamnă că activitățile sistematice de informare și consiliere vor continua. Cu toate acestea, pentru a răspunde necesităților reale ale clienților EURES și pentru a obține rezultate măsurabile, este necesară re-poziționarea EURES ca instrument-cheie pentru îmbunătățirea concordanței dintre persoanele în căutarea unui loc de muncă și ofertele de angajare, în întreaga Europă, acordându-se prioritate corelării dintre cerere și ofertă și plasării pentru toți lucrătorii cu ședere legală și pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă și care au dreptul de a lucra în altă țară a UE, rețeaua devenind astfel un instrument în serviciul Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă.

Este necesar ca SPOFM să continue să includă EURES în pachetul de servicii pe care le oferă și în contactele cu beneficiarii și să folosească expertiza consilierilor EURES pentru a integra și mai mult dimensiunea europeană în toate activitățile relevante. SPOFM ar trebui să integreze oferta de servicii EURES în oferta lor de servicii pentru public, precum și în programele lor de răspuns rapid, pentru a ajuta angajatorii și lucrătorii să facă față schimbărilor.

În viitor, EURES va oferi mai multă asistență personalizată pentru îmbunătățirea mobilității, destinată persoanelor în căutarea unui loc de muncă, angajatorilor, lucrătorilor, stagiatorilor și licențiaților. Îmbunătățirea echilibrului dintre locurile de muncă vacante și candidaturi trebuie să fie obiectivul principal al EURES. Mobilitatea în cadrul SEE/Elveția trebuie să devină o opțiune atractivă.

Pentru ca EURES să poată răspunde acestor provocări, mai multe inițiative au fost deja inițiate sau sunt în curs de evaluare:

- Elaborarea unui dicționar multilingv standard al ocupațiilor și competențelor, pentru a îmbunătăți calitatea și transparența informațiilor privind posturile vacante, în vederea unei mai mari concordanțe între profilul persoanelor în căutare de locuri de muncă și posturile vacante. Corelarea eficace a competențelor, a locurilor de muncă și a oportunităților de învățare în cadrul pieței europene a forței de muncă poate fi realizată numai dacă există o clasificare comună multilingvă a aptitudinilor, competențelor și ocupațiilor. Numele acestui dicționar multilingv este Cadru european al aptitudinilor, competențelor și ocupațiilor (ESCO).

- Crearea unei funcționalități „*match and map*”, un serviciu online pentru cetățeni, ușor de utilizat și transparent, care să ofere informații calitative privind ocupațiile, competențele, oportunitățile de învățare și de formare din întreaga UE. Acest serviciu, care va face parte din EURES și va fi legat de portalurile Ploteus și Euraxess, va oferi o localizare geografică precisă a posturilor vacante corespunzătoare profilului utilizatorului și informații privind motivele incompatibilităților dintre locurile de muncă și competențele sale, precum și privind oportunitățile de învățare.

- Crearea unui Observator european al pieței forței de muncă, oferind în mod periodic informații actualizate privind tendințele pe termen scurt de pe piața europeană a forței de muncă. Acesta va îmbunătăți colectarea de date, pentru a identifica și a anticipa mai bine surplusurile și deficiturile de pe piețele forței de muncă și pentru a analiza fluxurile de

mobilitate. Astfel, lucrătorii și persoanele în căutarea unui loc de muncă având anumite competențe și calificări vor ști unde au șanse mari de a găsi un loc de muncă.

- Modernizarea Portalului mobilității pentru ocuparea forței de muncă EURES, adăugând mai multe secțiuni interactive. Intenția este ca acesta să devină cel mai mare site din Uniunea Europeană în domeniul ocupării forței de muncă, oferind prezentări grafice, un link spre crearea CV-ului Europass și o consultare mai ușor de utilizat a CV-urilor, o secțiune de socializare on-line pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă și un târg virtual al locurilor de muncă. Portalul îmbunătățit va avea și o secțiune dedicată tinerilor absolvenți, care va reduce decalajul dintre mediul universitar și mediul afacerilor și va sprijini corelarea dintre cerere și ofertă și plasarea profesională a tinerilor.

- Este, de asemenea, în curs pregătirea unui program intitulat „Primul tău loc de muncă EURES”: acest program va avea scopul de a sprijini financiar pe teritoriul Europei mobilitatea tinerilor care își caută un loc de muncă.

- Stabilirea unor mecanisme de cooperare sistematică cu alte rețele din UE, prin identificarea sinergiei sau a modalităților adecvate de a coopera.

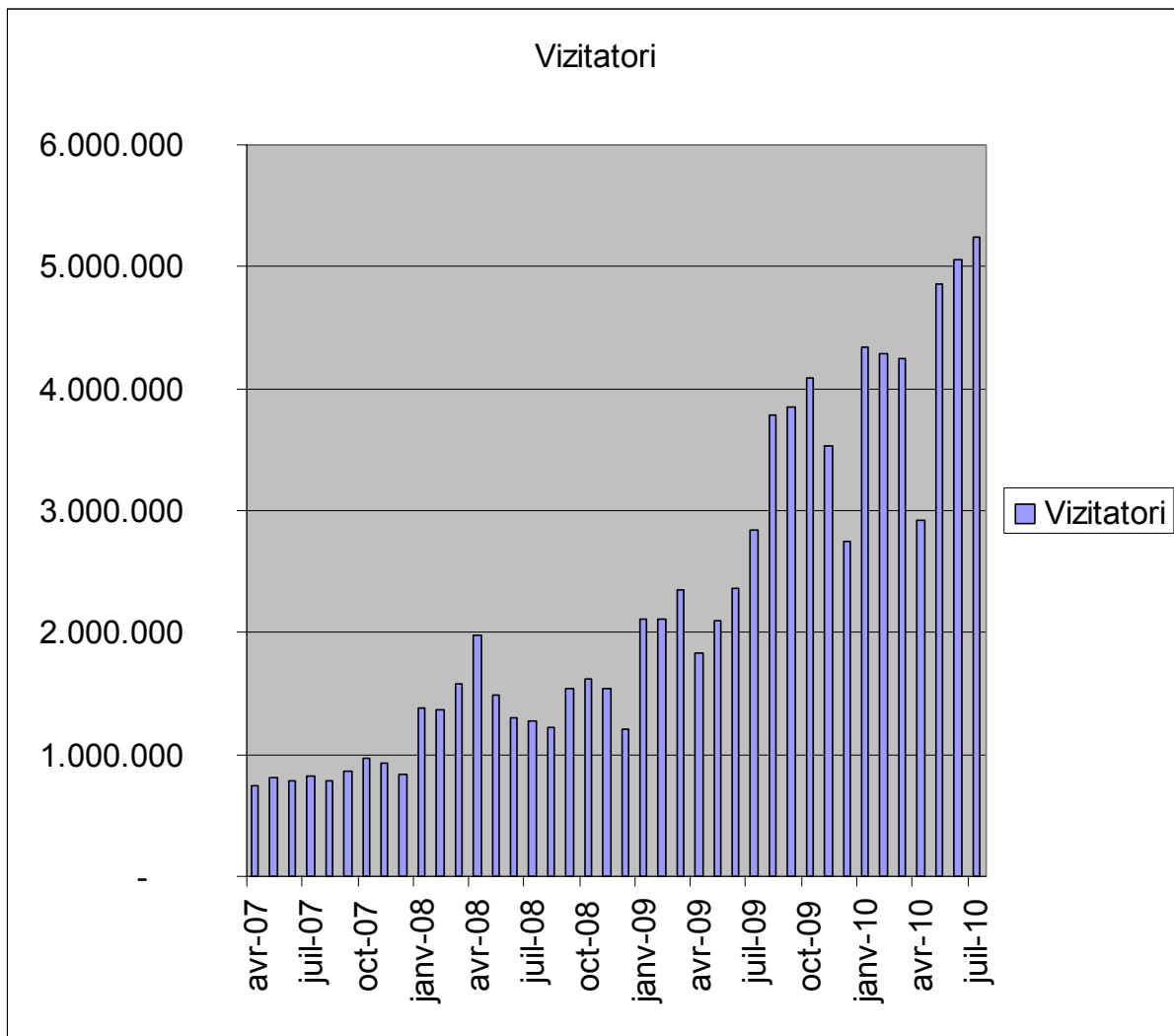
ANEXĂ
la raportul de activitate al EURES 2006-2008

Statistici privind utilizarea Portalului mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă

Tabelul 1: Număr de vizite ale portalului EURES pe lună, 2007-2008

Lună	Vizitatori
apr-07	746 434
mai-07	807 962
iunie-07	778 391
iulie-07	825 436
aug-07	787 524
sept-07	862 158
oct-07	974 595
nov-07	925 574
dec-07	835 674
ian-08	1 382 187
febr-08	1 360 996
mart-08	1 575 820
apr-08	1 975 491
mai-08	1 486 182
iunie-08	1 305 630
iulie-08	1 277 264
aug-08	1 227 002
sept-08	1 545 773
oct-08	1 619 020
nov-08	1 539 167
dec-08	1 206 529

Graficul 1: Număr de vizite ale portalului EURES pe lună, 2007-2010



Tabelul 2: Numărul parteneriatelor transfrontaliere (PT) EURES la care participă fiecare țară

Țara	Numărul de PT EURES
Belgia	4
Republica Cehă	2
Danemarca	2
Germania	9
Spania	2
Franța	6
Italia	3
Luxemburg	2
Ungaria	1
Țările de Jos	4
Austria	3
Polonia	1
Portugalia	1
Slovenia	1
Slovacia	2
Finlanda	1
Suedia	2
Regatul Unit	2
Elveția	3
Liechtenstein	1