COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI

REZUMATUL EVALUĂRII IMPACTULUI

care însoțește documentul

Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului

privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă, accesul lucrătorilor la serviciile de mobilitate și integrarea în continuare a piețelor europene ale forței de muncă

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

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI

REZUMATUL EVALUĂRII IMPACTULUI

care însoțește documentul

Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului

privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă, accesul lucrătorilor la serviciile de mobilitate și integrarea în continuare a piețelor europene ale forței de muncă

1. DEFINIREA PROBLEMEI

1.1. Mobilitatea, factor de creștere

Mobilitatea generează beneficii economice și sociale. Creșterea mobilității forței de muncă în interiorul UE va spori posibilitățile de ocupare a forței de muncă pentru lucrători și va ajuta angajatorii să își ocupe posturile vacante mai bine și mai repede. Acest lucru contribuie la dezvoltarea unei piețe europene a muncii cu un nivel ridicat al ocupării forței de muncă (articolul 9 din TUE). O mai mare integrare a piețelor muncii ar permite economiilor interdependente ale UE să se adapteze mai bine la șocurile asimetrice.

1.2. Disponibilitatea pentru mobilitate crescută manifestată de lucrători nu a fost valorificată

A crescut în mod semnificativ numărul lucrătorilor care au indicat „intenții ferme” (ceea ce înseamnă proporția celor care plănuiesc să migreze în următoarele 12 luni) de a se muta pentru a munci în străinătate. De asemenea, numărul înregistrărilor pe portalul EURES a crescut.

În prezent, numărul mediu anual al persoanelor care se mută pentru a munci într-un alt stat membru este numai de aproximativ 325 000, în vreme ce extrapolări ale anchetelor arată că circa 2,9 milioane de cetățeni ai UE ar dori să se mute în același scop în următoarele 12 luni (1,2 milioane de persoane din populația UE). Aceasta reprezintă un potențial de mobilitate semnificativ și o provocare pentru rețeaua EURES.

Cele mai frecvente dificultăți practice preconizate sau întâlnite sunt lipsa cunoștințelor lingvistice necesare pe piața muncii și dificultatea găsirii unui loc de muncă. UE poate contribui la abordarea celei din urmă printr-o sensibilizare sporită cu privire la posibilitățile de angajare în Uniune și prin dezvoltarea de servicii de asistență adecvate pentru a încuraja recrutările în interiorul UE. Acesta va fi rolul rețelei EURES.

1.3. Rețeaua EURES

EURES este o rețea de cooperare între Comisia Europeană și serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) din statele membre ale Spațiului Economic European (SEE) (statele membre ale UE plus Norvegia, Islanda și Liechtenstein) care vizează facilitarea schimbului de oferte de muncă și a mobilității forței de muncă în interiorul UE. În prezent există cinci deficiențe principale în funcționarea rețelei EURES:

– o listă incompletă a locurilor de muncă vacante și a CV-urilor accesibile la nivelul UE pentru toate statele membre (**transparența piețelor forței de muncă**);

– o capacitate limitată de corelare a portalului EURES care pune în corespondență locurile de muncă vacante și CV-urile la nivelul UE, din cauza gradului limitat de interoperabilitate semantică a datelor provenite din sistemele naționale privind locurile de muncă vacante (**potențial de corelare automată**);

– un acces inegal la serviciile EURES pe teritoriul UE, întrucât persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii nu primesc în mod sistematic toate informațiile necesare cu privire la rețeaua EURES și nici nu primesc o ofertă de asistență suplimentară în prima etapă de recrutare (**integrare**);

– o disponibilitate limitată a asistenței la corelare, recrutare și plasare pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă și angajatorii care și-au manifestat interesul față de mobilitatea forței de muncă în interiorul UE, inclusiv în ceea ce privește accesul la măsurile active de ocupare și la informații și consiliere privind securitatea socială (**servicii de asistență**);

– ineficiența schimbului de informații privind piața muncii între statele membre cu privire la deficitul și la surplusul de forță de muncă la nivel național, ceea ce împiedică o cooperare practică mai bine orientată în cadrul rețelei EURES (**schimb de informații și cooperare).**

1.3.1. O listă incompletă a locurilor de muncă vacante și a CV-urilor accesibile la nivelul UE

Se estimează că, în medie, numai aproximativ 30 % din locurile de muncă vacante la nivel național sunt publicate pe portalul EURES. Acest procentaj diferă puternic în funcție de țară, de la 80 % în Republica Cehă la 0 % în Bulgaria și Croația[1].

În momentul de față, la nivel european nu are loc niciun schimb electronic automat de CV-uri sau de alte informații privind profilul persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Schimbul de CV-uri se efectuează manual între consilierii EURES. Numărul CV-urilor tratate în acest mod este scăzut, iar capacitatea de corelare prin această practică este, în consecință, foarte limitată. Lipsa de transparență în ceea ce privește CV-urile limitează șansele ca angajatorii să identifice potențialii candidați care dețin aptitudinile și competențele necesare și căutate. Acest lucru nu numai că limitează posibilitățile de autoservire ale angajatorilor, ci limitează, de asemenea, eficiența sprijinului pe care aceștia îl primesc de la consilierii EURES, întrucât sunt nevoiți să se bazeze pe accesul indirect la CV-uri prin intermediul consilierilor EURES din alte țări, în loc să beneficieze de acces direct.

1.3.2. Capacitatea limitată a portalului EURES

O corelare de înaltă calitate la nivelul UE a locurilor de muncă vacante cu persoanele în căutarea unui loc de muncă necesită un sistem de clasificare adecvat și standarde comune convenite privind informațiile referitoare la locurile de muncă vacante și la CV-uri. În prezent, la fel ca multe sisteme naționale, portalul EURES utilizează Clasificarea internațională standard a ocupațiilor (ISCO).

ISCO nu este un instrument suficient de precis pentru a sprijini corelarea dintre cererea și oferta de locuri de muncă. Comisia Europeană elaborează în prezent o clasificare europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (denumită deocamdată ESCO - *European classification on skills, competences, qualifications and occupations*). Statele membre nu sunt obligate să asigure cartografierea dintre sistemele lor naționale și această clasificare europeană pentru a permite corelarea automată la nivel european.

[1] BG, HR: Lipsa interoperabilității tehnice dintre sistemele naționale și EURES. În prezent se depun eforturi pentru a remedia situația.

1.3.3. Accesul inegal la serviciile EURES pe teritoriul UE

Lipsa unei abordări coerente a organizării informațiilor de bază furnizate potențialilor utilizatori și a accesului la servicii EURES poate conduce la un risc de a pierde oportunități de mobilitate și de angajare, deoarece utilizatorii nu sunt pe deplin conștienți care sunt serviciile la care se pot aștepta și că serviciile se opresc la frontierele naționale, întrucât nu există nicio structură echivalentă care să furnizeze serviciile necesare în cealaltă țară.

1.3.4. Servicii de asistență pentru mobilitate

În prezent, serviciile EURES sunt limitate de trei constrângeri: (a) cea mai mare parte a serviciilor constă în activități de informare și consiliere de natură generală și nu oferă sprijin pentru corelare, plasare sau recrutare; (b) nu este garantat accesul la măsuri active de ocupare (ALMP - *Active labour market measures*) care sprijină mobilitatea vizând plecarea în străinătate și (c) există o interacțiune și/sau coordonare inadecvate/inadecvată cu serviciile care abordează alte obstacole în calea mobilității, cum ar fi cele legate de securitatea socială și de asistența socială.

1.3.5. Schimbul de informații și cooperarea

Statele membre își pot ajusta politicile de mobilitate în funcție de evoluțiile economice care afectează piețele lor naționale ale forței de muncă, însă acest lucru nu are loc în mod sistematic și cu siguranță nu se realizează prin consultări cu alte state membre. Ar trebui să existe instrumente și proceduri pentru a examina în comun informațiile în vederea sprijinirii elaborării unui răspuns concertat.

O cooperare transnațională eficace în domeniul mobilității forței de muncă în interiorul UE presupune un acord privind obiectivele comune (o viziune comună) și un cadru de coordonare între statele membre la nivel operațional, care să prevadă partajarea informațiilor în mod sistematic și intensiv, instrumente comune și o distribuire clară a responsabilităților. În prezent nu există un acord privind obiectivele comune și nici un cadru de coordonare.

1.4. Cine este afectat și în ce mod

Grupurile cele mai afectate sunt lucrătorii, în special persoanele în căutarea unui loc de muncă, și angajatorii.

Intențiile ferme de a fi mobili existente în rândul lucrătorilor nu sunt valorificate. Transparența limitata a informațiilor privind locurile de muncă vacante și sprijinul insuficient în vederea depășirii dificultăților de ordin practic, cum ar fi găsirea unui loc de muncă și adaptarea la cultura și limba din alte state membre, împiedică exercitarea voluntară a dreptului la liberă circulație a lucrătorilor.

Angajatorii nu au acces la rezerva de talente disponibilă pe piața europeană a forței de muncă. Acest lucru reprezintă o problemă în special pentru angajatorii cu posturi vacante pentru ocupații profesionale, care se confruntă cu blocaje pe piața lor locală a forței de muncă, în timp ce în alte țări din Uniune există persoane în căutarea unui loc de muncă care dețin aptitudinile și competențele corespunzătoare pentru aceste ocupații.

1.5. Necesitatea de a se interveni

Principalele cauze ale deficiențelor sunt legate de cadrul actual pentru EURES:

– **obligațiile neclare ale statelor membre**, care lasă mult spațiu de interpretare și permit statelor membre să evite comunicarea tuturor locurilor de muncă vacante și a informațiilor pertinente privind piața muncii și să mențină barierele administrative și birocrația în ceea ce privește accesul persoanelor în căutarea unui loc de muncă și al angajatorilor la informațiile privind piața muncii din UE;

– **disponibilitatea insuficientă a statelor membre de a furniza în mod voluntar servicii persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor cu privire la mobilitatea forței de muncă în interiorul UE**, în special în ceea ce privește publicarea de posturi vacante pe portalul EURES, vizibilitatea posturilor vacante din Europa pe portalurile naționale de căutare a unui loc de muncă și accesul la servicii de asistență pentru mobilitate;

– **dependența excesivă de colaborarea voluntară dintre statele membre pentru a asigura funcționarea rețelei EURES în ansamblu**, care conduce la progrese insuficiente în direcția consolidării sistemelor de colaborare, în special în ceea ce privește partajarea automată de CV-uri, cooptarea de servicii private de ocupare a forței de muncă în sistemul EURES la nivel național și introducerea unui catalog comun de servicii cu privire la mobilitate;

– **absența unei abordări coerente privind modul și cazurile în care EURES, în rolul său de rețea descentralizată de cooperare transnațională, intră în acțiune**, **care conduce la faptul că statele membre acționează într-o zonă gri în ceea ce privește interesele europene și cele naționale,** în lipsa unor politici de mobilitate care să ghideze coordonarea acțiunilor statelor membre în cadrul rețelei EURES;

– **competențele limitate de coordonare ale Comisiei**, care constrâng în mod substanțial mijloacele de acțiune politică în ceea ce privește posibilitățile de remediere a deficiențelor funcționării rețelei EURES, în special cu privire la elaborarea de instrumente și de mijloace pentru compensarea și analiza informațiilor referitoare la piața forței de muncă.

2. ANALIZA SUBSIDIARITĂțII

Temeiul juridic pentru EURES se găsește în articolele 45 și 46 din TFUE, în special în articolul 46 din TFUE care se referă la o cooperare strânsă între serviciile naționale de ocupare a forței de muncă și prevede stabilirea unor mecanisme proprii în vederea corelării cererii și ofertei de locuri de muncă.

Această inițiativă respectă principiile subsidiarității și proporționalității. Diferitele măsuri specifice din prezenta propunere sunt strâns legate între ele. Acestea se consolidează reciproc și vor transforma rețeaua EURES într-un instrument eficace pentru orice persoană în căutarea unui loc de muncă sau angajator interesat de mobilitatea forței de muncă în interiorul UE. Acest set de măsuri este considerat adecvat din perspectiva situației șomerilor pe piețele forței de muncă, a nevoilor exprimate de solicitanții de locuri de muncă („intenții ferme”) și a evoluțiilor (tehnologice) de pe piețele locurilor de muncă vacante și recrutării.

Cum compensarea locurilor de muncă vacante, a cererilor de locuri de muncă și a CV-urilor din afara granițelor și plasarea ulterioară a lucrătorilor presupun ambele un cadru comun de cooperare între organizații din diferite state membre, obiectivul propunerii nu poate fi realizat în mod satisfăcător de statele membre singure și, prin urmare, este necesară acțiunea la nivelul UE.

Măsurile nu depășesc ceea ce este necesar pentru îndeplinirea obiectivelor.

Libera circulație a lucrătorilor reprezintă un drept fundamental și obiectivul acestui instrument constă în a consolida acest drept prin facilitarea exercitării sale.

3. OBIECTIVE

Obiectivul general al prezentei inițiative este continuarea progreselor către o piață europeană integrată a forței de muncă. Acest lucru implică transformarea EURES într-un instrument eficace pentru toți lucrătorii, persoanele în căutarea unui loc de muncă și angajatorii din UE interesați de mobilitatea forței de muncă în interiorul UE.

Pentru a realiza acest obiectiv general, au fost identificate următoarele **obiective specifice**:

1. crearea, pe portalul EURES, a unei liste aproape complete a ofertelor de locuri de muncă, astfel încât persoanele în căutarea unui loc de muncă din toată Europa să aibă acces imediat la aceleași locuri de muncă vacante, precum și a unui amplu portofoliu de CV-uri disponibile, din care angajatorii înregistrați să poată recruta;
2. echiparea portalului EURES cu cele necesare pentru o bună corelare automată între locurile de muncă vacante, cererile de locuri de muncă și CV-uri, cu traducere în toate limbile UE și înțelegerea aptitudinilor, competențelor, ocupațiilor și calificărilor dobândite la nivel național;
3. punerea la dispoziție a informațiilor de bază privind rețeaua EURES în toată Uniunea, pentru orice persoană care își caută un loc de muncă sau angajator care caută servicii pentru clienți legate de recrutare, și oferirea sistematică a accesului la rețeaua EURES oricărei persoane interesate;
4. asistență oferită oricărei astfel de persoane interesate de corelare, plasament și recrutare prin intermediul rețelei EURES;
5. sprijinirea funcționării rețelei EURES prin schimbul de informații referitoare la deficitul și surplusul de forță de muncă la nivel național și prin coordonarea acțiunilor între statele membre.

4. OPȚIUNI DE POLITICĂ

4.1. Opțiunea 1: „Nicio nouă acțiune”

Adaptările deja inițiate (Decizia Comisiei din 2012 privind EURES) în ceea ce privește funcționarea rețelei, organizarea muncii între diferiții actori, obiectivele operaționale ale EURES și definirea serviciilor oferite vor continua în cadrul domeniului de aplicare al Regulamentului (UE) nr. 492/2011 în vigoare, în forma sa actuală.

4.2. Opțiunea 2: „Lisabonizarea”

Această opțiune vizează soluționarea rapidă a cererii depuse de către Parlamentul European, fără a introduce alte modificări suplimentare în comparație cu statu-quo-ul. Aceasta ar presupune două acțiuni succesive: mai întâi înlocuirea articolului 38 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 și aprobarea modificării ulterioare a acestui regulament în ceea ce privește competențele de conferit Comisiei în vederea implementării Regulamentului (UE) nr. 492/2011 în conformitate cu noile dispoziții ale Tratatului de la Lisabona și în al doilea rând lansarea procedurii privind o nouă decizie EURES conform regulamentului revizuit.

4.3. Opțiunea 3: „Modernizarea și consolidarea EURES”

Această opțiune va consolida cadrul de reglementare EURES combinând, pe de-o parte, modernizarea dispozițiilor privind mecanismele referitoare la compensarea locurilor de muncă vacante și a cererilor de locuri de muncă și, pe de altă parte, consolidarea furnizării ofertei de servicii EURES și raționalizarea funcționării rețelei EURES.

În cadrul acestei opțiuni, temeiul juridic al EURES va fi integrat într-un regulament unic, obligațiile existente vor fi consolidate și vor fi adăugate altele noi în ceea ce privește următoarele aspecte:

- **Transparența piețelor forței de muncă (transparență):** Obligațiile actuale de a face schimb de informații privind locurile de muncă vacante vor fi consolidate și clarificate prin introducerea următoarelor obligații pentru statele membre: (a) să pună la dispoziția EURES toate locurile de muncă vacante publicate la nivel național; (b) să pună la dispoziția EURES CV-urile tuturor persoanelor în căutarea unui loc de muncă care doresc acest lucru și (c) să furnizeze un link către portalul EURES pe toate portalurile naționale de căutare a unui loc de muncă și să se asigure că acest portal EURES este vizibil în mod clar și consultabil pe toate portalurile naționale respective, facilitând astfel accesul la locurile de muncă vacante din Europa situate în proximitate.
- **Sporirea interoperabilității (potențial de corelare automată):** Statele membre vor fi obligate să asigure interoperabilitatea deplină, în conformitate cu standardele și formatele tehnice, între sistemele naționale și portalul EURES. Obligația de a asigura interoperabilitatea definește sistemul uniform al regulamentului și impune statelor membre să utilizeze, pentru furnizarea de informații privind locurile de muncă vacante și de CV-uri, standardele și formatele tehnice, inclusiv în ceea ce privește cartografierea către și dinspre clasificări.
- **Integrare:** Statele membre se vor asigura că toate persoanele în căutarea unui loc de muncă și angajatorii care solicită servicii pentru clienți în cadrul unui serviciu de ocupare a forței de muncă primesc sau să le sunt aduse la cunoștință informații de bază privind rețeaua EURES și că aceștia sunt întrebați în mod explicit dacă ar dori să beneficieze de asistență suplimentară („oferta EURES”).
- **Accesul îmbunătățit al lucrătorilor la servicii de asistență pentru mobilitate (servicii de asistență):** Statele membre trebuie să asigure accesul la asistență pentru căutarea unui loc de muncă și recrutare tuturor persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor care au indicat că ar dori să utilizeze rețeaua EURES. Mai mult, accesul la măsuri active de ocupare (ALMP) trebuie să nu depindă de naționalitatea lucrătorului UE sau de locul de muncă. În plus, trebuie furnizate informații și asistență specifice (sesizări ale autorității competente) în ceea ce privește securitatea socială.
- **Schimbul de informații și cooperarea:** Statele membre vor fi obligate a) să facă schimb de informații privind piața forței de muncă; b) să coordoneze acțiunile în conformitate cu informațiile colectate.

4.4. Opțiunea 4: „Opțiunea 3 plus acordurile de parteneriat ale UE”

Opțiunea 4 include modernizarea rețelei EURES, astfel cum este descrisă la opțiunea 3, și adaugă un mandat pentru Comisie de a încheia parteneriate la nivelul UE cu serviciile de ocupare a forței de muncă care nu sunt publice.

În cadrul opțiunii 3, statele membre acționează precum gardieni ai accesului serviciilor de ocupare a forței de muncă care nu sunt publice la rețeaua EURES. În cadrul opțiunii 4, Comisia va fi împuternicită, de asemenea, să încheie acorduri de parteneriat cu furnizorii de servicii, în condiții de egalitate cu statele membre. În ceea ce privește acești furnizori de

servicii, Comisia ar prelua, de asemenea, sarcinile însoțitoare ale statelor membre cu privire la asigurarea calității, garantarea interoperabilității etc., după cum sunt enumerate la punctul 5.3.

5. EVALUAREA IMPACTULUI

5.1. Opțiunea 1: Nicio nouă acțiune

În general, procesul de reformă inițiat prin Decizia EURES din 2012 va fi menținut. Cu toate acestea, viteza punerii sale în aplicare va fi redusă deoarece cauza Curții aflată pe rol a creat incertitudine juridică în cadrul procesului.

În cazul în care Comisia așteaptă până când Curtea va lua o hotărâre, ea ar semnala – implicit – părților implicate că eforturile de reformă ar putea fi eventual amânate.

Acest lucru înseamnă că această opțiune ar destabiliza și amâna modesta reformă realizată prin decizia din 2012 și, în mod evident, niciuna dintre deficiențele identificate mai sus nu ar fi remediate.

5.2. Opțiunea 2: Lisabonizarea

Această opțiune prevede obligația Comisiei de a acționa rapid în ceea ce privește lansarea procedurii de adoptare a unei decizii în conformitate cu regulamentul revizuit, în vederea confirmării angajamentului constant al EURES față de reforma din 2012.

Revizuirea articolului 38 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 va constitui o bază pentru modificări ulterioare ale rețelei EURES. Aceasta va permite Comisiei să adopte în viitor acte de punere în aplicare și/sau acte delegate pe baza capitolului II din regulament. În consecință, aceasta constituie o bază pentru continuarea reformelor. Cu toate acestea, astfel de reforme se vor limita la elemente neesențiale sau la măsuri de punere în aplicare, deoarece nu pot depăși actualul domeniu de aplicare al regulamentului.

Această opțiune ar putea oferi o bază adecvată pentru a continua eforturile de realizare a transparenței pe piețele forței de muncă și, într-o anumită măsură, a integrării.

Cu toate acestea, opțiunea nu ar remedia integral deficiențele cu privire la următoarele: corelarea automată (în absența unei obligații privind cartografierea dintre clasificarea națională și cea europeană), integrarea (în absența unei obligații de a furniza informații de bază și sesizări în toate situațiile în care angajatorii și persoanele în căutarea unui loc de muncă solicită servicii pentru clienți legate de recrutare), serviciile de asistență (în absența unui pachet oficial convenit de servicii) și schimbul de informații și cooperarea (în absența unei definiții clare a domeniului de aplicare al schimbului de informații privind datele referitoare la piața forței de muncă). Prin urmare, această opțiune nu rezolvă pe deplin patru dintre deficiențele constatate.

5.3. Opțiunea 3: Modernizarea și consolidarea EURES

5.3.1. Transparența

Impact

Creșterea numărului de oferte de locuri de muncă vacante schimbate și distribuite la nivel european va spori șansele ca persoanele în căutarea unui loc de muncă să găsească posturi deschise. Numărul de locuri de muncă vacante suplimentare care va fi pus la dispoziție este dificil de evaluat în absența unei imagini de ansamblu cuprinzătoare asupra diferitelor acorduri cu serviciile private de ocupare a forței de muncă din statele membre și în lipsa datelor privind numărul de oferte de locuri de muncă vacante puse la dispoziție de serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) la niveluri descentralizate.

O abordare mai sistematică în ceea ce privește colectarea și partajarea cererilor de locuri de muncă și a CV-urilor pe portalul EURES va îmbunătăți șansele angajatorilor ca persoane potrivite să fie disponibile pentru locurile lor de muncă vacante.

Difuzarea ofertelor de locuri de muncă vacante EURES pe portalurile naționale de căutare a unui loc de muncă va facilita accesul persoanelor în căutarea unui loc de muncă la oportunități de angajare în Europa. Întrucât primul instrument firesc de căutare a unui loc de muncă îl constituie portalurile naționale cu acest profil, prezentarea într-un mod clar și vizibil a opțiunii de căutare a locurilor de muncă vacante din Europa oferă persoanelor interesate o imagine mai completă asupra oportunităților de angajare.

Costuri

Toate statele membre au instituit deja un mecanism de schimb de locuri de muncă vacante cu EURES (sau au făcut pregătiri în acest sens). Extinderea acestor mecanisme pentru a include informații referitoare la CV-uri va antrena costuri, a căror valoare va depinde însă de un număr de factori. În cazul în care sistemele existente pot fi extinse pentru a include CV-uri costurile pot fi relativ scăzute; în schimb, în cazul în care este necesară introducerea unui sistem în întregime nou, costurile vor fi mult mai ridicate. În mare parte, software-ul necesar va fi furnizat de Comisie în mod gratuit. Potrivit unei estimări aproximative, costurile de dezvoltare a unui nou sistem ar putea fi în jur de 100 000 EUR, costurile anuale de întreținere ridicându-se la circa 12 000 EUR.

Cu ajutorul API, fiecare furnizor de servicii EURES poate integra datele EURES în cadrul serviciului său online, contra unor costuri scăzute. Se estimează că integrarea va presupune câteva zile de lucru pentru 3 sau 4 persoane.

5.3.2. Corelarea automată

Impact

Avantajele unor standarde europene comune sunt evidente: ele permit persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor să înțeleagă mult mai bine profilul contrapartidei lor de pe piață. Un astfel de standard european privind fișele de post și profilurile persoanelor în căutarea unui loc de muncă ar fi un mare pas înainte în direcția unei piețe europene mai integrate a forței de muncă, crescând totodată atractivitatea utilizării portalului EURES în rândul lucrătorilor și angajatorilor din diferite țări.

Încheierea cartografierii ESCO de către toți furnizorii de servicii EURES va facilita corelarea la nivelul UE între persoane și locuri de muncă, luând în considerare profilurile individuale de competențe ale persoanelor în căutarea unui loc de muncă și nevoile specifice ale angajatorilor. Având în vedere că ESCO va fi un instrument multilingv, limba informațiilor privind piața muncii este mai puțin relevantă.

Costuri

Adaptarea sistemelor IT existente pentru a obține o interoperabilitate semantică europeană deplină va genera costuri inițiale. Pentru acele SPOFM (precum cele din Franța și Republica Cehă) care au propriile lor sisteme de clasificare incluzând atât ocupațiile cât și aptitudinile și competențele, inventarul necesar pentru cartografierea în raport cu ESCO poate fi realizat în cadrul actualizărilor periodice care sunt necesare pentru astfel de sisteme. Pentru celelalte SPOFM (aproximativ 80 % din total) care utilizează clasificări ale ocupațiilor bazate pe ISCO (*International Standard Classification of Occupations* - „Clasificarea internațională standard a ocupațiilor”), va trebui să se efectueze un exercițiu de inventariere separat.

Costurile exacte ale cartografierii sunt dificil de calculat și vor varia mult între statele membre, în funcție de sistemul în vigoare. De fapt, a dispune de un sistem de corelare cu o bună performanță este o caracteristică fundamentală și crucială a unor instituții moderne ale

pieței forței de muncă. Prin urmare, costurile instituirii și întreținerii unui astfel de sistem nu ar trebui să fie atribuite în mod direct doar reformei EURES. În consecință, reforma EURES trebuie să fie privită ca o oportunitate, și nu ca motivul punerii în aplicare a unui astfel de sistem.

Opțiunea renunțării la clasificările lor actuale și a adoptării în întregime a ESCO rămâne deschisă pentru toate statele membre. Astfel s-ar elimina orice costuri viitoare de întreținere și de actualizare pentru clasificările naționale.

5.3.3. Integrare

Impact

O abordare comună și mai sistematică a integrării EURES în oferta de servicii ar asigura că toate persoanele în căutarea unui loc de muncă și toți angajatorii interesați din UE ar beneficia în esență de același nivel în ceea ce privește accesul la EURES și ar primi informații clare și complete cu privire la ceea ce EURES poate face, când și în ce mod.

Extinderea furnizării informațiilor de bază pentru a acoperi toate serviciile de ocupare a forței de muncă care includ servicii pentru clienți va multiplica efectul furnizării de informații privind rețeaua EURES persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor, sporind astfel oportunitățile de corelare peste nivelul actual înregistrat de SPOFM. Fiind vorba de cel mai important instrument care asigură accesul la principalele grupuri țintă, integrarea ar trebui să se aplice nu numai serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. Acest lucru este valabil indiferent dacă serviciile de ocupare a forței de muncă în cauză hotărăsc să solicite sau nu participarea și indiferent dacă este vorba de furnizori de servicii EURES (parteneri EURES) recunoscuți sau nu.

Costuri

Întrucât informațiile EURES pot fi incluse în procesele standard de gestionare a clienților, atât pentru SPOFM cât și pentru alți furnizori de servicii EURES posibili, costurile administrative ar trebui să fie scăzute.

Statele membre care dispun de rețele EURES destul de bine dezvoltate nu se vor confrunta cu o creștere a costurilor, fie datorită faptului că nivelurile serviciilor îndeplinesc deja cerințele potențiale sau le depășesc, fie deoarece există suficiente resurse disponibile în cadrul rețelelor naționale EURES. SPOFM care au integrat cu succes EURES informează deja persoanele în căutarea unui loc de muncă prin intermediul proceselor lor standardizate.

5.3.4. Servicii de asistență

Impact

Extinderea ofertei de servicii EURES prin servicii de asistență pentru mobilitate direcționate va ajuta lucrătorii să depășească obstacole în calea mobilității, având în vedere că nu posedă resursele economice necesare pentru a-și valorifica pe deplin potențialul sau pentru a-și prezenta atuurile pe piața muncii.

Eliminarea limitărilor geografice existente în cadrul programelor naționale privind piața muncii pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă interesate să lucreze într-un alt stat membru al UE permit personalului EURES să dispună de aceleași instrumente precum cele disponibile pe pieţele naționale ale muncii pentru a facilita tranziția spre piața forței de muncă și a sprijini ocuparea posturilor vacante. Prin urmare, acest lucru va oferi lucrătorilor mai multe posibilități.

Dispozițiile avute în vedere vor ajuta angajatorii să își ocupe posturile vacante mai repede, deoarece rețeaua EURES va completa într-un mod mai eficace serviciile naționale de ocupare

a forței de muncă. Datorită rețelei EURES, va fi disponibilă o rezervă mai mare de candidați, ceea ce va spori șansele de a găsi candidați care dețin aptitudinile adecvate. IMM-urile vor beneficia în special de pe urma consolidării serviciilor pentru angajatori, deoarece aceasta va scurta timpul de recrutare și va reduce în general costurile de tranzacție.

Îmbunătățirile, incluzând mai ales sprijinul ulterior recrutării, vor fi mai importante pentru IMM-uri decât pentru marile întreprinderi, care deseori au instituit propriile lor sisteme de recrutare și de integrare a lucrătorilor din străinătate. De asemenea, în cazul marilor întreprinderi, a plăti pentru acest tip de sprijin reprezintă într-o mai mică măsură o problemă, în timp ce IMM-urile ar putea fi mai puțin dispuse sau capabile să facă acest lucru.

Costuri

Cea mai mare parte a costurilor este generată de serviciile individuale de asistență pentru mobilitate, și anume asistența acordată persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor. Aceste costuri depind de natura prestării serviciului, precum și de nevoile individuale. În consecință, ele sunt variabile și direct legate de sprijinirea persoanelor în vederea ocupării unui loc de muncă. Programul de formare al EURES finanțat de Comisie în cadrul EaSI (*European Union Programme for Employment and Social Innovation* - Programul Uniunii Europene pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială) poate acoperi formarea personalului cu scopul de a reorienta activitățile în vederea corelării, plasării și recrutării.

În ceea ce privește accesul la măsuri active de ocupare (ALMP) și în special la cursuri de limbi străine, estimările interne se ridică la 50-250 EUR pentru fiecare participant. Această sumă ar acoperi, în principiu, cursuri online cu o durată de aproximativ șase luni care includ o anumită îndrumare online (indiferent de nivelul de pregătire). Cu toate acestea, în prezent costurile pentru toate limbile se află în curs de scădere pe piață, iar economiile de scară pot juca un rol.

Pe baza mai multor ipoteze, costurile suplimentare anuale globale pentru informare și asistența în vederea căutării unui loc de muncă se ridică potrivit unei estimări aproximative la circa 33,3 milioane pentru informare și 16 milioane pentru asistența în vederea căutării unui loc de muncă.

Activitățile naționale, în special în ceea ce privește funcționarea rețelei EURES la nivel național (birourile naționale de coordonare) și dezvoltarea de scheme pentru servicii personalizate de asistență pentru mobilitate la nivel local, regional, național și transfrontalier, vor fi eligibile pentru finanțare în cadrul Fondului social european (FSE) în perioada 2014-2020, în conformitate cu prioritățile în materie de investiții corespunzătoare.

Statele membre pot avea posibilitatea să transfere personalul actual al EURES din domeniul activităților mai generale de informare și de comunicare privind rețeaua EURES în cel al corelării, plasării și recrutării. În principiu, cei peste 900 de consilieri EURES din cadrul rețelei ar trebui să devină cu toții experți în domeniul corelării la nivelul UE și să se concentreze pe rezultatele în materie de recrutare. Se poate preconiza că activitățile lor generale de informare vor deveni mai puțin relevante, deoarece integrarea va atrage în viitor clienții. În cazul în care activitățile generale de promovare rămân încă necesare, acestea pot fi reduse sau încredințate în totalitate personalului mai puțin specializat/care intră în contact direct cu clienții și/sau serviciilor electronice.

5.3.5. Guvernanța EURES și cooperarea dintre serviciile de ocupare a forței de muncă

Impact

Cu ajutorul raportării și monitorizării structurate, care stau la baza informațiilor corespunzătoare referitoare la piața muncii în ceea ce privește deficitul și surplusul de forță de

muncă, SPOFM și ceilalți furnizori de servicii EURES (parteneri EURES) vor dispune de informațiile necesare pentru a planifica în comun activități coordonate în cadrul rețelei EURES, spre exemplu pentru a asigura că activitățile vizează sectoarele în care contribuțiile lor vor fi cele mai eficiente. Planificarea în comun va asigura de asemenea că există un sprijin echivalent într-un alt stat membru. Spre exemplu, un sprijin sporit direcționat pentru mobilitate în favoarea unui anumit grup de lucrători UE dintr-o țară de origine va fi însoțit de acordarea sprijinului necesar lucrătorilor UE respectivi în țara destinatară.

Costuri

Statele membre ar trebui să suporte costuri inițiale pentru introducerea sistemului de informare, inclusiv cheltuieli de întreținere (revizuirea mecanismelor subiacente de colectare a datelor din cadrul SPOFM și reexaminarea proceselor comerciale). Este posibil că ar exista costuri în materie de IT și de formare legate de ajustarea proceselor comerciale, de reexaminarea sau introducerea protocoalelor de date cu serviciile private de ocupare a forței de muncă și de procesele de consultare adecvate la nivel național.

5.4. Opțiunea de politică 4: Opțiunea 3 plus parteneriatele la nivelul UE cu servicii private de ocupare a forței de muncă

Impact

Cu ajutorul unui astfel de mecanism de autorizare la nivelul UE, poate fi asigurat un acces mai bun la furnizarea serviciilor pentru mobilitatea forței de muncă, indiferent de considerentele naționale. Acest lucru ar crește probabil numărul de furnizori de servicii EURES (parteneri EURES) în comparație cu opțiunea care prevede că noii furnizori de servicii sunt autorizați numai la nivelul statelor membre în cadrul sistemelor naționale de autorizare. Dincolo de sfera impactului asupra rețelei EURES, această opțiune ar putea avea două repercusiuni mai ample pentru piața serviciilor de ocupare a forței de muncă.

Există o serie de preocupări legate de rolul Comisiei și de relația dintre Comisie și statele membre individuale:

În primul rând, există riscul ca rolul extins al Comisiei să interfereze cu rolul fiecărui stat membru în parte. În al doilea rând, Comisia și-ar asuma responsabilitatea directă pentru asigurarea calității activităților desfășurate de furnizorii de servicii autorizați, în timp ce în prezent nu există astfel de funcții în cadrul serviciilor Comisiei. În al treilea rând, rezultatul va depinde mult de disponibilitatea actorilor implicați, în special a serviciilor private de ocupare a forței de muncă, de a participa la o nouă formă de cooperare și de a recunoaște avantajele participării la rețeaua EURES. Un alt factor decisiv în acest sens este necesitatea găsirii de către Comisie, pe cât posibil, a unui teren comun cu toți actorii potențial vizați din rândul serviciilor private de ocupare a forței de muncă.

Costuri

Crearea acestui sistem la nivelul UE ar fi relativ costisitoare din punct de vedere al implicațiilor în materie de personal pentru Comisie. Gestionarea relațiilor doar cu principalele servicii private de ocupare a forței de muncă care sunt active pe piața europeană a muncii este probabil posibilă fără cheltuieli suplimentare mari cu personalul, însă ca sistemul UE să devină opțiunea preferată pentru un număr mai substanțial de servicii private de ocupare a forței de muncă va fi nevoie de o creștere a personalului alocat rețelei EURES.

6. COMPARAREA OPțIUNILOR

Obiective	**Opțiunea 1** **Nicio acțiune**	**Opțiunea 2** **Lisabonizarea**	**Opțiunea 3** **Un nou regulament**	**Opțiunea 4** **Un nou regulament plus acordurile de parteneriat ale UE**
Crearea, pe portalul EURES, a unei liste aproape complete a ofertelor de locuri de muncă, astfel încât persoanele în căutarea unui loc de muncă din toată Europa să aibă acces imediat la aceleași locuri de muncă vacante, (...)	Stagnare - Nu se preconizează nicio creștere a numărului ofertelor de pe lista locurilor de muncă vacante, cu excepția cazurilor de eforturi voluntare	Pozitiv + Posibilitatea unei creșteri a numărului ofertelor de pe lista locurilor de muncă vacante, dacă sunt introduse acte de punere în aplicare privind intensificarea partajării de date	Foarte pozitiv ++ Consolidarea obligației statelor membre de a furniza acces la toate ofertele de locuri de muncă vacante Posibilitatea creșterii numărului de oferte de locuri de muncă vacante în urma cooperării cu serviciile private de ocupare a forței de muncă la nivel național	Extrem de pozitiv +++ Consolidarea obligației statelor membre de a furniza acces la toate ofertele de locuri de muncă vacante Dincolo de simpla posibilitate, asigurarea creșterii numărului de oferte de locuri de muncă vacante în urma acordurilor UE cu principalele servicii private de ocupare a forței de muncă din întreaga UE
(…) precum și a unui amplu portofoliu de CV-uri disponibile, din care angajatorii înregistrați să poată recruta	Stagnare - Nu se preconizează nicio creștere a rezervei de CV-uri, cu excepția cazurilor de eforturi voluntare	Pozitiv + Posibilitatea unei creșteri a numărului de CV-uri din rezervă, dacă sunt introduse acte de punere în aplicare privind intensificarea partajării de date	Foarte pozitiv ++ Obligația statelor membre de a furniza acces la CV-uri Posibilitatea sporirii eforturilor în urma cooperării cu serviciile private de ocupare a forței de muncă la nivel național	Extrem de pozitiv +++ Obligația statelor membre de a furniza acces la CV-uri. Dincolo de simpla posibilitate, asigurarea sporirii eforturilor în urma acordurilor UE cu principalii actori din rândul serviciilor private de ocupare a forței de muncă de la nivelul UE
Echiparea portalului EURES cu cele necesare pentru o bună corelare automată între locurile de muncă vacante, cererile de locuri	Pozitiv + Posibilitatea unei bune corelări, cu	Pozitiv + Posibilitatea unei bune corelări, cu	Foarte pozitiv ++ Noua obligație de cartografiere în raport	Foarte pozitiv ++ Noua obligație de cartografiere în raport

de muncă și CV-uri, cu traducere în toate limbile UE și înțelegerea aptitudinilor, competențelor, ocupațiilor și calificărilor necesare la nivel național	condiția respectării voluntare a standardelor ESCO de către majoritatea statelor membre, dacă nu către toate	condiția respectării voluntare a standardelor ESCO de către majoritatea statelor membre, dacă nu către toate	cu ESCO va asigura o bună corelare automată, atât la nivelul UE, cât și în beneficiul tuturor statelor membre la nivel național	cu ESCO va asigura o bună corelare automată, atât la nivelul UE, cât și în beneficiul tuturor statelor membre la nivel național
Punerea la dispoziție a informațiilor de bază privind rețeaua EURES în toată Uniunea, pentru orice persoană care își caută un loc de muncă sau angajator care caută servicii pentru clienți legate de recrutare, și oferirea sistematică a accesului la rețeaua EURES oricărei persoane interesate	Neutru 0 Se preconizează continuarea eforturilor individuale în vederea integrării, în funcție de necesitățile naționale și de structura organizatorică	Neutru 0 Se preconizează continuarea eforturilor individuale în vederea integrării, în funcție de necesitățile naționale și de structura organizatorică	Pozitiv + Tratamentul egal al lucrătorilor și al angajatorilor și o abordare comună privind informațiile de bază și persoanele care ar trebui să aibă acces la rețeaua EURES în întreaga UE	Pozitiv + Tratamentul egal al lucrătorilor și al angajatorilor și o abordare comună privind informațiile de bază și persoanele care ar trebui să aibă acces la rețeaua EURES în întreaga UE
Asistență oferită oricărei astfel de persoane interesate de corelare, plasament și recrutare prin intermediul rețelei EURES	Neutru 0 Se preconizează continuarea eforturilor individuale în vederea furnizării serviciilor de asistență pentru mobilitate, în funcție de interpretarea națională	Neutru 0 Se preconizează continuarea eforturilor individuale în vederea furnizării serviciilor de asistență pentru mobilitate, în funcție de interpretarea națională	Pozitiv + Tratamentul egal al lucrătorilor și angajatorilor interesați și o definiție comună a domeniului de aplicare al serviciilor de asistență pentru mobilitate de care pot beneficia	Pozitiv + Tratamentul egal al lucrătorilor și angajatorilor interesați și o definiție comună a domeniului de aplicare al serviciilor de asistență pentru mobilitate de care pot beneficia
Sprijinirea funcționării rețelei EURES prin schimbul de informații referitoare la deficitul și surplusul de forță de muncă la nivel național și prin coordonarea	Neutru 0 Posibilitatea de a valorifica abordarea comună privind programarea în cadrul deciziei din 2012	Neutru 0 Posibilitatea de a valorifica abordarea comună privind programarea în cadrul deciziei din 2012	Pozitiv + Un cadru cuprinzător privind schimbul de informații și coordonarea activităților EURES	Foarte pozitiv ++ Un cadru cuprinzător privind schimbul de informații și coordonarea activităților EURES Asigurarea creșterii

acțiunilor între statele membre				datelor în urma acordurilor UE de parteneriat cu principalii actori din rândul serviciilor private de ocupare a forței de muncă de la nivelul UE
Eficacitate	0	+	++	- Preocupări legate de rolul Comisiei și de relația dintre Comisie și statele membre individuale
Costuri	Niciun cost suplimentar	Niciun cost suplimentar	Costuri suplimentare pentru statele membre și pentru Comisie	Costuri suplimentare pentru statele membre și pentru Comisie

Numai opțiunile 3 și 4 vor produce efecte pozitive suplimentare. În cazul opțiunii 4, probabilitatea acestor efecte este mult mai mare, având în vedere situația deschiderii rețelei EURES în acest caz. Cu toate acestea, în această etapă de dezvoltare a EURES ca instrument vizând funcționarea piețelor europene ale forței de muncă, punerea în aplicare a opțiunii 4 implică o serie de preocupări legate de rolul Comisiei și de relația dintre Comisie și statele membre individuale. Deși această opțiune nu poate fi exclusă pentru viitor, în această formă sau într-o formă ușor diferită, se consideră că este prudent să se pună în aplicare mai întâi o reformă cuprinzătoare a EURES și să se evalueze, după o reexaminare, necesitatea unei soluții mai integrate. În consecință, opțiunea 3 este considerată ca fiind cea mai eficace și, prin urmare, cea mai bună opțiune.

7. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Dispozițiile existente privind colectarea datelor și partajarea informațiilor în cadrul rețelei EURES în ceea ce privește inputurile, outputurile și rezultatele vor fi consolidate. Pentru a îmbunătăți colectarea datelor privind outputurile și rezultatele va exista un set de indicatori comuni, astfel încât la sursele de date existente precum rapoartele lunare menționate mai sus se vor adăuga noi surse, cum ar fi sondajele cu privire la gradul de satisfacție a consumatorilor elaborate la nivel național. Evoluțiile din cadrul SPOFM, inclusiv operațiunile de modernizare și de creștere a eficienței, vor fi monitorizate prin intermediul activităților rețelei SPOFM și al programului de învățare reciprocă „Dialogul de la SPOFM la SPOFM”. Este prevăzută o includere în contextul dezvoltării EURES în cadrul SPOFM, în special în ceea ce privește integrarea serviciilor EURES. Pe baza informațiilor colectate în consecință, Comisia va prezenta la fiecare doi ani un raport de punere în aplicare. La cinci ani de la adoptarea noului regulament va fi efectuată o evaluare ex-post, în care se va analiza eficacitatea regulamentului.