COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 02.10.2000
COM(2000) 607 final

Informe sobre las actividades de la red EURES en 1998-1999

«Hacia un mercado integrado de empleo a escala europea: la contribución de EURES»

(presentado por la Comisión)

Informe sobre las actividades de la red EURES en 1998-1999

«Hacia un mercado integrado de empleo a escala europea: la contribución de EURES»

ÍNDICE

Introducción..... 3

1. **Objetivos y prioridades de EURES** 4

1.1. EURES: un servicio concreto para los ciudadanos europeos 4

1.2. Un instrumento al servicio de la estrategia europea de empleo 4

1.3. Un marco prioritario bien definido..... 5

2. **Consolidación y expansión de la red de socios de EURES**..... 5

2.1. Mayor integración de EURES en los servicios públicos de empleo 5

2.2. La consolidación de las asociaciones transfronterizas EURES 6

2.3. Los Euroconsejeros: el motor de la red 7

3. **Desarrollo del servicio EURES**..... 8

3.1. Más ofertas de empleo y mayor facilidad de acceso a las mismas 8

3.2. Servicios de calidad..... 13

3.3. Los servicios complementarios de EURES-T 14

4. **La financiación**..... 17

5. **Prioridades y desafíos** 18

5.1. Integración política y operativa..... 19

5.2. Modernización de los tipos de prestación..... 19

5.3. Mejora de la gama de servicios..... 20

5.4. Revisión de los métodos de gestión 20

Introducción

Debido a la evolución del mercado de trabajo en el Espacio Económico Europeo en los últimos años, la importancia de la movilidad geográfica de los trabajadores como factor económico es cada vez mayor. Es cierto que el nivel de desempleo es todavía demasiado alto en varios Estados miembros o regiones, y que la prevención y la reducción del desempleo de larga duración constituyen un importante reto. Sin embargo, al mismo tiempo, aparecen cada vez más problemas de déficit de mano de obra para responder a las necesidades de los empresarios. Estas tensiones en el mercado de trabajo tienen un efecto negativo en el crecimiento y la estabilidad de los precios; al mismo tiempo, la falta de mano de obra cualificada influye negativamente en la competitividad de las empresas.

La movilidad geográfica tanto dentro de cada Estado miembro como entre los países miembros del Espacio Económico Europeo es uno de los factores que pueden reducir estas tensiones en el mercado de trabajo.

Este cambio a nivel económico en el orden internacional se refleja claramente en las declaraciones políticas de la UE. Así pues, en el Dictamen del Comité de Empleo y del Mercado de Trabajo para el Consejo Europeo de Lisboa (marzo de 2000), se destaca la necesidad de fomentar la movilidad en un mercado de trabajo europeo. El Comité define una serie de medidas concretas que deben adoptarse, especialmente en el marco de EURES, con objeto de contribuir a una mayor movilidad. Por su parte, en las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 se invita al Consejo y la Comisión a «*mejorar la capacidad de inserción profesional y reducir el déficit de calificación, en particular, proporcionando a las oficinas de empleo una base de datos europea sobre las posibilidades de empleo y aprendizaje*»[1], así como a «*establecer un modelo europeo común de currículum vitae, de utilización voluntaria, para contribuir a la movilidad ayudando a la evaluación del conocimiento adquirido, tanto por parte de los centros de educación y formación como por parte de los empresarios*»[2].

Por su parte, el Parlamento Europeo, en una Resolución de abril de 2000 relativa al mercado interior, ha propuesto desarrollar EURES en calidad de «*servicio europeo de empleo*»[3]

La evolución de EURES durante 1998 y 1999, los dos años de que trata el presente informe, debe examinarse a la luz de esta evolución económica y política, especialmente con objeto de determinar si el trabajo realizado durante este período permitirá que EURES responda a las expectativas del Consejo Europeo.

Esta evolución se caracterizó en primer lugar por una fuerte concienciación de los socios de EURES, y muy especialmente de los Servicios Públicos de Empleo, sobre la evolución de su función en el contexto de una estrategia *europea* de empleo y de un mercado de trabajo *europeo,* que significó una mejor integración de los servicios

---

1 Conclusiones de la Presidencia, apartado 29

2 Conclusiones de la Presidencia, apartado 26

3 Resolución de 13 de abril 2000 sobre la Comunicación de la Comisión «Estrategia para el mercado interior europeo» COM(1999)464

EURES en la gama de servicios que ofrecen a los empresarios y a las personas en busca de empleo.

Hemos sido testigos del creciente aumento en el intercambio de ofertas de empleo, que ha pasado de 43 000 a principios de 1998 a 166 000 a principios de 2000. Por otra parte, este período se ha caracterizado por el uso de Internet como herramienta de apoyo para los servicios EURES. El Primer Ministro del Reino Unido y el Presidente de la Comisión inauguraron el sitio de EURES en la Cumbre Europea de Cardiff en junio de 1998. En sólo unos meses, este sitio se convirtió en uno de los sitios más visitados de la Comisión.

A pesar de los evidentes progresos reflejados en el presente informe, aún se plantean serios retos, a los que la Comisión y los socios de la red EURES deberán encontrar una solución a fin de que, en los meses y años venideros, se pueda responder de forma satisfactoria a las expectativas de los empresarios y de las personas en busca de empleo a quienes afecta la movilidad geográfica, así como a los desafíos planteados por el Consejo Europeo y el Parlamento Europeo.

1. OBJETIVOS Y PRIORIDADES DE EURES

1.1. EURES: un servicio concreto para los ciudadanos europeos

EURES se creó sobre la base del Reglamento (CEE) nº 1612/68 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad a fin de facilitar el ejercicio del derecho de los ciudadanos de la UE y el EEE a trabajar en otro Estado miembro.

Para ello, EURES se diseñó bajo una óptica de servicio directo al ciudadano, ya se trate de un empresario o de una persona en busca de empleo, por lo que constituye una de las facetas más visibles y eficaces de los esfuerzos realizados por la Comisión para acercarse al ciudadano.

El servicio básico de EURES abarca información, consejo y ayuda para encontrar un empleo. Se basa en una red de expertos (los Euroconsejeros), un elevado número de puntos de contacto en los organismos participantes y en el libre acceso a Internet.

EURES es uno de los principales enlaces de «Europa en directo», la iniciativa lanzada por la Comisión en el Consejo Europeo de Cardiff en junio de 1998 para acercar al ciudadano a Europa.

1.2. Un instrumento al servicio de la estrategia europea de empleo

Por medio de los servicios individuales que presta a los ciudadanos, EURES refuerza diversos aspectos la estrategia europea de empleo.

En primer lugar, EURES, a través de su función informativa sobre las ofertas de empleo disponibles, sobre los mercados de trabajo regionales o sobre las condiciones de vida y trabajo en los distintos Estados miembros, contribuye a una mayor *transparencia* del mercado de trabajo europeo. Al facilitar la movilidad de los trabajadores, EURES contribuye a una mayor *flexibilidad* del mercado de trabajo. La *capacidad de adaptación* de las empresas se beneficia del acceso a un conjunto de recursos humanos no sólo más extenso sino también más rico en términos de cualificaciones, cultura laboral e idiomas. La experiencia profesional adquirida en el

extranjero, aunque sea en estancias de corta duración, aumenta significativamente *la empleabilidad* de las personas en busca de empleo. Las redes EURES transfronterizas, al basarse en partenariados locales, contribuyen especialmente al *desarrollo local.* Por último, las redes EURES transfronterizas fomentan el *diálogo social* en el campo de la política de empleo.

En resumen, el objetivo de EURES es mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo europeo facilitando el ejercicio del derecho de libre circulación de los trabajadores.

1.3. Un marco prioritario bien definido

En 1998 y en 1999, las actividades realizadas tanto por los socios como por la Comisión Europea en el marco de EURES se ajustaron a un conjunto de prioridades definidas conjuntamente por todos los socios con la Comisión. Estas prioridades eran:

A. Mejorar los resultados de EURES en materia de ofertas de empleo. En este contexto, el objetivo consistía en aumentar el número de ofertas introducidas en la base de datos de EURES, a fin de lograr una masa crítica y mejorar la calidad de las ofertas. Por último, había que mejorar la forma en que se procesaban las ofertas recibidas en las organizaciones asociadas a la red.

B. Mejorar el acceso a los servicios de EURES. El objetivo consistía no sólo en reforzar los recursos humanos disponibles, a través, especialmente, de un mejor aprovechamiento de los medios de los Servicios Públicos de Empleo, sino también en desarrollar el libre acceso a algunos servicios básicos relacionados con la movilidad geográfica, especialmente por medio del uso de Internet.

C. Reforzar la calidad de los servicios EURES. Se trataba de la aplicación de las normas de calidad EURES y de la formación de los Euroconsejeros y su disponibilidad para el servicio EURES.

D. Mejorar la comunicación en red. El objetivo consistía en lograr una mayor implicación a todos los niveles de los servicios de empleo. Asimismo, se proponían algunas medidas para mejorar la comunicación entre los principales agentes de la red gracias a las tecnologías de la información y la comunicación

Sobre la base de estos objetivos comunes, se invitó a cada uno de los socios a elaborar «plan de desarrollo» anual para EURES, cuya aplicación podía recibir el apoyo financiero de la Comisión. En el presente informe se explica en qué medida se lograron estos objetivos.

2. CONSOLIDACIÓN Y EXPANSIÓN DE LA RED DE SOCIOS DE EURES

2.1. Mayor integración de EURES en los servicios públicos de empleo

Los socios primarios de EURES son «los servicios de empleo de los Estados miembros y, en su caso, sus interlocutores nacionales.»[4]

[4] Decisión 93/569 de la Comisión, artículo 1

Estos socios no cambiaron durante el periodo de referencia y son los siguientes:

A-Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)	F-Office des migrations (OMI)
B-FORmation EMploi (FOREM)	GR-Office de l'emploi et de la main-d'oeuvre (OEAD)
B-Vlaamse Dienst voor Arbeidsvoorziening (VDAB)	IRL-Foras Aseanna Saothair (FAS)
B-Office régional bruxellois de l'emploi (ORBEM/BGDA)	ISL-Direction générale de l'emploi
D-Bundesanstalt für Arbeit (BA)	I-Ministero del Lavoro
D-Bundesverwaltungsamt (BVA)	L-Administration de l'emploi (ADEM)
DK-Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS)	NL-Arbeidsvoorziening (ARBVO)
E-Instituto Nacional de Empleo (INEM)	N-Arbeidsdirektoratet
SF-Ministère du Travail	P-Instituto do Emprego e Formaçao Profissional (IEFP)
F-Agence nationale pour l'emploi (ANPE)	S-Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)
F-Association pour l'emploi des cadres (APEC)	UK-Employment Service

La evolución más significativa durante el período de referencia fue la adopción por parte de los Directores de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de un «Protocolo de acuerdo sobre el desarrollo de los servicios de EURES» el 16.11.1998, en el que los SPE reconocen la importancia de EURES como uno de los servicios que proporcionan a sus clientes. Se comprometen a facilitar una mayor integración del servicio EURES en sus organizaciones, tanto en lo relativo a la planificación como a la gestión de los recursos humanos o a la tramitación de las ofertas de empleo. Una evaluación de la aplicación del Protocolo al cabo de un año puso de relieve su contribución a un mayor conocimiento y una mejor comprensión en el seno de los SPE. Se llevaron a cabo muchas iniciativas útiles, como la formación de numerosos agentes distintos de los Euroconsejeros, incluidos los seminarios de información transnacionales en los que participaron los superiores jerárquicos de todos los SPE asociados.

Así pues, EURES se consolida como un agente eficaz para la europeización de los SPE, que se consideran cada vez más agentes del mercado de trabajo europeo, no solamente del mercado nacional o regional.

2.2. La consolidación de las asociaciones transfronterizas EURES

Tras un fuerte crecimiento del número de asociaciones transfronterizas EURES (EURES-T) en 1996-97 (aumento de 11 a 18 estructuras), el siguiente periodo fue relativamente estable para la red, que se amplió con una sola aunque importante asociación en la región de Oberrhein (Alto Rin).

La EURES-T «Oberrhein/Rhin supérieur» opera desde julio de 1999. Esta región transfronteriza abarca más de 500 km de frontera entre Alemania (Baden-Würtemberg), Francia (Alsacia) y Suiza (región de Basilea). Se ha invitado a Suiza a participar en esta EURES-T en calidad de observador. Se calcula que el número total de trabajadores transfronterizos es de 73 000 (31 000 trabajadores franceses en Alemania; 1 000 trabajadores alemanes en Francia; 31 000 trabajadores franceses y 10 000 trabajadores alemanes en Suiza).

A finales de 1997 se creó con éxito una asociación transfronteriza entre Irlanda e Irlanda del Norte. Esta asociación, en la que participan servicios públicos de empleo, sindicatos y patronales, abarca todo el territorio de Irlanda del Norte y seis regiones fronterizas de Irlanda. El proceso de paz ha facilitado enormemente el desarrollo de la estructura transfronteriza, que se considera a ambos lados de la frontera como ejemplo de que una cooperación eficaz puede beneficiar tanto a los empresarios como a las personas en busca de trabajo.

Muchas otras regiones transfronterizas, especialmente en los países nórdicos, estudian actualmente la posibilidad de pedir la creación de una EURES-T.

A partir de 1999, la Presidencia de los Comités de control de las asociaciones transfronterizas pasó progresivamente de la Comisión Europea a los socios locales (el 31.12.1999 ya se había efectuado la transferencia en 11 asociaciones). El objetivo de este cambio es una mayor responsabilidad de los agentes locales en el desarrollo de las asociaciones transfronterizas EURES

2.3. Los Euroconsejeros: el motor de la red

Los Euroconsejeros son el motor de la red EURES: desempeñan un papel clave para la prestación de servicios de información, asesoramiento y ayuda para la colocación/contratación, tanto a las personas en busca de empleo como a los empresarios. Son alrededor de 520 en el conjunto de países del EEE, incluidas las regiones transfronterizas.

Distribución

La mayoría de Euroconsejeros (430) trabaja en los servicios públicos de empleo; el resto se encuentra en las regiones transfronterizas y representa a los sindicatos (77) y a las organizaciones patronales (13).

A finales de 1998 se decidió parar la formación de Euroconsejeros especializados en centros universitarios y desarrollar otras formas de cooperación entre EURES y las instituciones de enseñanza superior (incluidas las universidades) teniendo en cuenta las tradiciones y circunstancias locales.

El papel cambiante de los Euroconsejeros

En un principio, los Euroconsejeros eran las únicas personas que proporcionaban los servicios EURES, principalmente por medio del contacto directo con las personas en busca de empleo y con los empresarios; eran los únicos que tenían acceso a las dos

bases de datos (ofertas de empleo e información general) y su actividad consistía en satisfacer directamente las demandas de los usuarios. Debido al creciente proceso de integración de EURES en los servicios públicos de empleo, su función está cambiando: han pasado de ser «primeras ventanillas de acceso» a «persona responsable» que coordina y promueve los servicios EURES a nivel regional/local. La mayor parte de SPE disponen de personal formado para asistir a los Euroconsejeros, así como de otro personal pertinente, cuya principal tarea consiste en proporcionar información básica al público, realizar una primera preselección y, en su caso, mandarlos al Euroconsejero, que les proporcionará servicios de asesoramiento y colocación. Además, muchos SPE ya han instalado puntos de autoinformación para los usuarios; a menudo se puede acceder desde estos puntos, así como a través del sitio Internet, a la base de datos EURES sobre ofertas de empleo.

Formación

Han aumentado las actividades de formación para la red humana EURES. La Comisión es responsable de la formación básica de los nuevos Euroconsejeros (alrededor de 80 cada año) y cuenta con el apoyo de un proveedor de formación para diseñar, organizar e impartir esta formación. Cada año la Comisión elabora un programa de formación continua transnacional de acuerdo con las necesidades de los Euroconsejeros (por ejemplo, sobre condiciones de vida y de trabajo en determinados países, aspectos relacionados con la seguridad social, gestión de vacantes, contratación a gran escala, etc.). Se invita a los cuadros jerárquicos (es decir, a los directivos de SPE a nivel local/regional) a participar en algunas sesiones, con objeto de que aumente su sensibilización sobre la red (por ejemplo, en febrero de 1999 se organizó en Turín por primera vez un seminario especial para cuadros jerárquicos). Además, todos los países elaboran un plan nacional/local de formación para los Euroconsejeros, los ayudantes y otras categorías de personal sobre aspectos específicos de la formación que no están cubiertos en el programa transnacional.

3. DESARROLLO DEL SERVICIO EURES

3.1. Más ofertas de empleo y mayor facilidad de acceso a las mismas

Una característica importante del servicio EURES es permitir que las personas en busca de empleo identifiquen aquellas ofertas de empleo de interés para ellos en otros países del mercado único. Esto ayuda a promover una mayor transparencia en el mercado laboral europeo. En este aspecto, se han seguido dos planteamientos paralelos y complementarios:

ASOCIACIONES TRANSFRONTERIZAS EURES

1. **H.N.F.K Hainaut / Nord-Pas de Calais / West- Vlaanderen / Kent**
   Belgique/ België, France, United-Kingdom
2. **IGA 1**
   Belgique / België, Nederland
3. **Euregio Gronau / Eschede**
   Deutschland, Nederland
4. **IGA 2**
   Belgique / Beglië, Deutschland, Nederland
5. **P.E.D.**
   Belgique / België, France, Luxemburg
6. **Saar / Lorraine / Luxembourg / Rheinland - Pfalz**
   Deutschland, France, Luxemboug
7. **EURAZUR**
   France, Italia
8. **TRANSALP**
   France, Italia
9. **SØNDERJYLLAND / SCHLESWIG**
   Danemark, Deutschland
10. **EURALP**
    Italia, Österreich
11. **Euregio Rhein - Waal /Rhein - Maas - Nord**
    Deutschland, Nederland
12. **INTERALP**
    Deutschland, Österreich
13. **EDR**
    Deutschland, Nederland



14. **PYREMED / PIRIMED**
    España, France
15. **Northern Ireland / Border counties of the Rep. of Ireland**
    Ireland, United Kingdom
16. **Trans Tirolia**
    Italia, Österreich
17. **ØRESUND**
    Danmark, Sverige
18. **Galicia / Região Norte**
    España , Portugal
19. **Oberrhein**
    France, Deutschland

– en primer lugar, se han realizado importantes progresos por lo que se refiere al número de vacantes de empleo transnacionales y transfronterizas que los servicios públicos de empleo notifican a la base de datos EURES en Bruselas sobre ofertas de empleo

– en segundo lugar, el rápido desarrollo de la tecnología de la información y la comunicación, especialmente de Internet, ha hecho que aumente considerablemente la difusión y el acceso de las ofertas de empleo en el mercado único.

Base de datos EURES sobre ofertas de empleo

La base de datos EURES sobre ofertas de empleo se encuentra en la Comisión en Bruselas. Los Euroconsejeros pueden conectar con la base de datos a través de una rápida red de telecomunicaciones financiada en el marco del programa TESTA de la DG Empresa. A su vez, TESTA es parte de IDA (Intercambio de datos entre administraciones), un programa más amplio de la DG Empresa, del que EURES se considera un primer ejemplo de la forma en que las administraciones públicas pueden intercambiar información de forma moderna, rápida y eficaz.

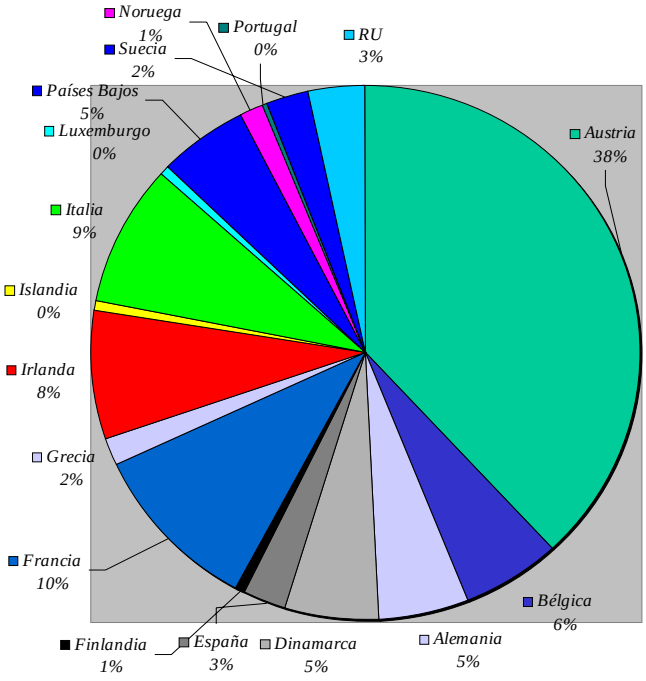
Los Euroconsejeros pueden introducir ofertas de empleo en la base de datos directamente, o pueden utilizar la base para buscar ofertas de empleo en otros países. Sin embargo, la mayor parte de las ofertas de empleo no han sido introducidas por Euroconsejeros, sino que se han transmitido directamente desde las bases de datos de los SPE nacionales. Este enfoque integrado, aplicado como parte del Protocolo de acuerdo de 1998, ha conducido a un *importante aumento del número de ofertas de empleo accesibles a las personas en busca de trabajo* a nivel transnacional y transfronterizo. Los países que han integrado sus sistemas con EURES son Francia, Austria, Alemania, Noruega y Bélgica. Además, Finlandia y los Países Bajos reciben ofertas de empleo EURES automáticamente. Existe un compromiso para integrar los sistemas de todos los SPE con EURES antes de finales de 2002, empezando por la integración de los SPE de Irlanda, Irlanda del Norte, Gran Bretaña y Portugal, prevista para el año 2000.

El gráfico anterior representa la reserva de ofertas de empleo transnacionales en 17 países. La proporción de ofertas de empleo se ha ido igualando entre los países a través de los años, aunque Austria sigue teniendo una proporción mucho mayor. Se espera que, a medida que los países vayan integrando sus sistemas nacionales con EURES, la proporción se vaya igualando cada vez más.

Los principales sectores (véase el gráfico n° 2) que anuncian ofertas de empleo siguen siendo Hoteles, Catering y Turismo, así como el sector de las TIC. Se oberva, lo que puede parecer sorprendente, una importante demanda de personal cualificado en el sector industrial. El porcentaje relativamente elevado de ofertas de empleo en el sector de la agricultura se debe en gran parte a las necesidades de contratación estacional en, por ejemplo, la recogida de fruta, que se notifican a EURES y que han demostrado ser especialmente populares entre los jóvenes.

Gráfico n°1

Porcentaje de empleos por país



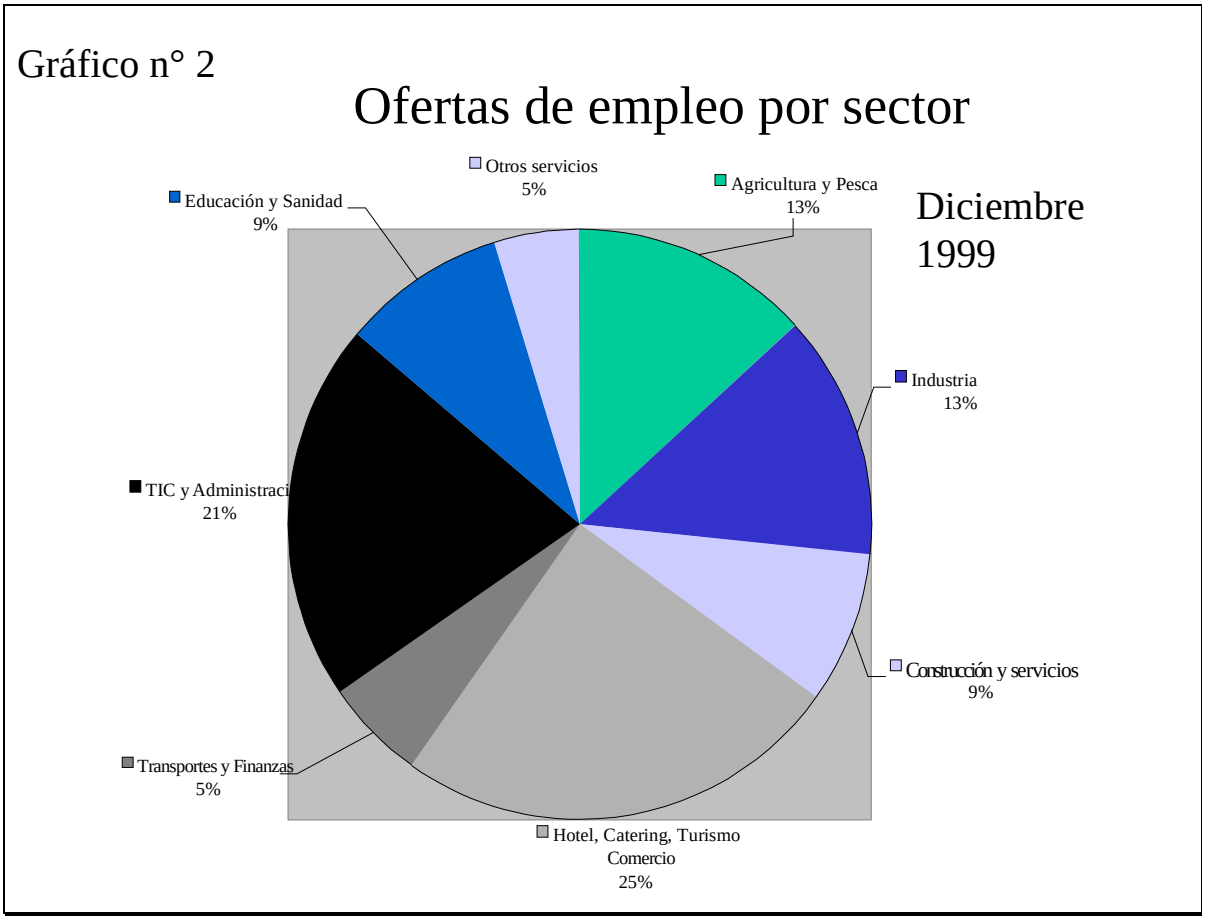
Diciembre 1999

Si bien el número de ofertas de empleo transnacionales aumentó constantemente, pasando de las 4 000 ofertas en 1997 a más de 26 000 en 1999 (véase gráfico nº 3), fue el incremento de los intercambios de ofertas de empleo transfronterizas, lo que condujo al pronunciado crecimiento del conjunto de ofertas de empleo existentes en EURES, que, a principios de 2000, sobrepasaba las 200 000.

Aumento de la transparencia

La integración contribuye sin duda a lograr uno de los objetivos clave de EURES, un servicio abierto y transparente que permite el fácil acceso de los ciudadanos al mercado laboral europeo. A nivel nacional, los SPE integrados pueden ofrecer acceso a las ofertas de empleo EURES a través de sus terminales de autoinformación situados en las oficinas de empleo, como en Alemania, Austria y los Países Bajos. En Francia, las ofertas de empleo están disponibles en Minitel.

Gráfico n° 2



En otros países, se han instalado en las oficinas de empleo terminales de Internet con un vínculo al sitio de EURES en la red. La tendencia a la autoinformación se extiende con rapidez por toda la red europea de servicios de empleo y proporciona una oportunidad real para los SPE y para EURES de ofrecer sus servicios a los clientes en el lugar en que éstos los solicitan. En el caso de EURES proporciona además la ventaja de liberar a los Euroconsejeros; de este modo, estos valiosos recursos humanos pueden reorientarse hacia el suministro de mayor asesoramiento y orientación para aquellas personas en busca de trabajo que necesitan una atención más específica.

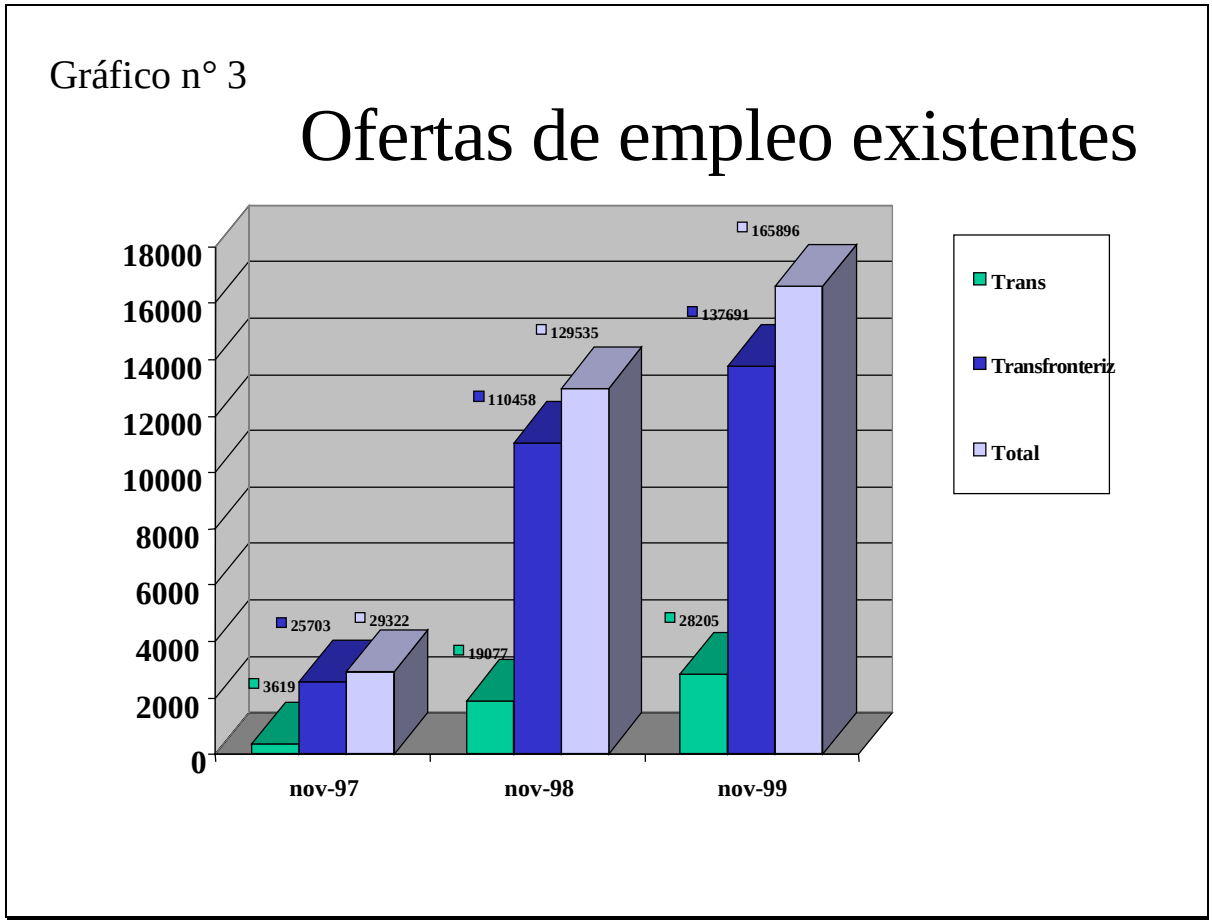
El creciente acceso a Internet y a la tecnología relacionada con la red también ha proporcionado nuevas oportunidades que contribuyen a alcanzar este objetivo. En 1998 se creó el sitio EURES en Internet, http://europa.eu.int/jobs/eures/; contiene información sobre la red EURES, condiciones de vida y trabajo en los 17 países, ofertas de empleo transnacionales seleccionadas y vínculos útiles a otros sitios de Internet. También funciona como pasarela a los sitios de los SPE en la red, que contienen gran cantidad de información adicional y ofertas de empleo. Gracias al

acceso a las ofertas de empleo EURES a través de Internet y a la conexión con las bases de datos de los SPE nacionales, actualmente las personas en busca de empleo pueden acceder a *alrededor de un millón de puestos de trabajo cada día*.

Nuevo servicio para las personas en busca de trabajo

En el 2000 el sitio EURES ofrecerá un servicio adicional, a saber, la posibilidad de que las personas en busca de trabajo registren su interés por encontrar empleo en otro país mediante la introducción abierta o anónima de su CV en una base de datos a la que podrán acceder los empresarios registrados. Este servicio funcionará en calidad de proyecto experimental durante un año y en 2001 se decidirá su futuro

Gráfico n° 3



Así, el sitio EURES reflejará a nivel europeo la gama de servicios a nivel nacional y regional disponibles actualmente en los SPE, y contribuirá al cumplimiento de uno de los objetivos establecidos en las Conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa.

3.2. Servicios de calidad

El objetivo de la Comisión es asegurarse de que existe un compromiso para ofrecer un servicio de calidad tanto a las personas en busca de trabajo como a los empresarios, que permita el intercambio de un gran número de ofertas de empleo, así como la máxima ampliación posible de la disponibilidad de las mismas. Por lo tanto, en 1999, después de un amplio procedimiento de consulta con los socios, se llegó a un acuerdo sobre un grupo de normas de calidad EURES para la tramitación de ofertas de empleo y solicitudes de trabajo. Estas normas se aplicarán en todas las organizaciones como parte integrante de las respectivas normas nacionales de calidad, y se reforzarán mediante la formación, a nivel nacional y regional, de

Euroconsejeros y otro personal encargado de gestionar las ofertas de empleo y las solicitudes de trabajo a nivel europeo.

Una comparación entre las estadísticas de actividad de los Euroconsejoros en 1996/1997 y en 1998/1999 muestra una evolución positiva de las actividades de la red EURES, aunque sólo sea una parte.

Contactos de EURES con	1996/1997	1998/1999	Aumento en %
Personas en busca de empleo	802.315	1.077.127	25,51
Empresarios	66.951	105.666	36,64
Otros	99.968	148.960	32,89

También ha aumentado la actividad de colocación: de 26 449 puestos de trabajo facilitados en 1998 a los 44 460 facilitados en 1999[5]

Por otra parte, un estudio realizado a principios de 1999[6] indicó que los servicios de información y asesoría de la red EURES están valorados muy positivamente por sus usuarios. Una gran mayoría de personas en busca de empleo y empresarios dice estar satisfecha de la calidad de las informaciones proporcionadas y del profesionalismo de los Euroconsejeros. Más de 7/10 de las personas interrogadas han juzgado como satisfactorios o incluso muy satisfactorios los consejos recibidos, ya sean informaciones escritas u orales, la solución directa de un problema o la orientación a un servicio competente.

En cuanto a las herramientas de información puestas a disposición de los Euroconsejeros, se ha mejorado considerablemente el contenido de la base de datos EURES sobre condiciones de vida de trabajo y los mercados de trabajo regionales, de difusión interna. Sin embargo, la presencia en la Comisión de otras bases de datos en materia de movilidad de los trabajadores en Europa, impulsó a EURES a iniciar un proceso de fusión que englobaba tres bases de datos (Citizens First, Scadplus y una parte de EURESInfo) y que, en la primavera de 2000, debía resultar en una única base comunitaria, difundida bajo el lema «Diálogo con los ciudadanos». Esta nueva base tendrá una cobertura temática y lingüística más amplia que EURESInfo.

Por último, la importante actividad de información y asesoramiento de EURES, asumida en su casi totalidad por los Euroconsejeros, se encuentra también en plena evolución en la medida en que los Euroconsejeros, una vez finalizado su papel de «divulgadores» de la dimensión europea en sus organismos respectivos, son reemplazados por otros agentes que, a su vez, se encargan de informar al público a un nivel más local (véase el punto 2.3 del presente informe).

5 Estas cifras corresponden al número de personas en busca de empleo que, a través de EURES, encontraron un empleo en el extranjero, en uno de los países socios.

6 «Eures Cross-border Partnerships - (net)work in progress», B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies b.v., La Haya, 1999

3.3. Los servicios complementarios de EURES-T

Los partenariados transfronterizos EURES comparten los objetivos generales de EURES en términos de información, asesoramiento y ayuda a la colocación de las personas en busca de empleo, los trabajadores o los empresarios de las regiones pertinentes. Además, el fundamento jurídico de EURES prevé determinadas misiones complementarias para las EURES-T en función de su carácter específico.

Formación profesional transfronteriza

Una de las funciones de las asociaciones EURES transfronterizas consiste en realizar un inventario de las posibilidades de formación profesional existentes en la región transfronteriza. Se han elaborados varios de estos inventarios, en los que, a partir del sitio Internet de los partenariados, se establecen enlaces con otros sitios de la región transfronteriza en los que se proporciona información sobre esta tema y que, en algunos casos, permiten inscribirse «en línea».

Algunos partenariados han llevado a cabo estudios sobre las necesidades en materia de cualificaciones profesionales o sobre el reconocimiento de las cualificaciones en las regiones pertinentes. A partir de estos estudios, algunos de ellos tienen intención de llevar a cabo acciones de formación profesional transfronteriza, es decir, accesible a los residentes a ambos lados de la frontera, a través de las cuales se adquieran cualificaciones reconocidas por los empresarios de un lado y de otro de la frontera.

La bolsa de periodos de prácticas en empresas que gestiona el partenariado Interalp (AT/DE) proporciona información en Internet sobre periodos de prácticas a nivel de región transfronteriza.

Sin embargo, todavía existen obstáculos para asistir a sesiones de formación profesional al otro lado de la frontera, en particular, la obligación, existente en algunos Estados miembros, de residir en el país en cuyo territorio tiene lugar la formación, o la pérdida de derechos de seguridad social, incluidos los subsidios de desempleo, del trabajador en formación.

Obstáculos a la movilidad transfronteriza

Haciendo uso de su posición privilegiada para observar el mercado de trabajo local, los partenariados transfronterizos EURES han lanzado iniciativas para inventariar los obstáculos que se oponen a la movilidad en la regiones que cubren. Además de los estudios específicos realizados por algunos de estos partenariados, se ha adoptado un enfoque común para inventariar estos obstáculos con ayuda de los Euroconsejeros transfronterizos. Cada uno de ellos ha identificado los cinco obstáculos principales para la movilidad que existen a nivel de las fronteras respectivas. Sobre la base de una tipología común, la síntesis de estos cuestionarios ha permitido la elaboración del informe EURES sobre los obstáculos a la movilidad transfronteriza (primavera de 2000) que, además de su carácter informativo, contiene puntos de reflexión para eliminar los obstáculos; a este respecto, podrá ser utilizado en las administraciones u organismos pertinentes para intentar mejorar la situación.

Este informe también menciona el hecho de que, en determinadas asociaciones, las acciones llevadas a cabo por los Euroconsejeros o por los socios, han permitido

encontrar soluciones a obstáculos concretos, especialmente en materia de doble imposición o de discriminación en materia de cobertura social.

Concertación y diálogo sobre el mercado de trabajo transfronterizo

De forma creciente, las asociaciones EURES-T se constituyen en foros de análisis, intercambio de ideas y acciones conjuntas en relación con los mercados de trabajo transfronterizos.

Se han llevado a cabo estudios sobre las tendencias en materia de cualificaciones que se requieren en las regiones transfronterizas, de características del flujo de personas que se desplazan diariamente, de igualdad de oportunidades, estudios comparativos de los convenios colectivos y las funciones a uno y otro lado de la frontera.

Asimismo, la mayoría de socios ha llevado una recopilación de datos estadísticos que caracterizan los mercados de trabajo de las regiones transfronterizas y los ha divulgado sobre papel o en los sitios Internet.

Los Servicios Públicos de Empleo también llevan a cabo acciones conjuntas en las regiones transfronterizas, especialmente por lo que se refiere a acciones de contratación o despido importantes, a la realización de «job clubs» transfronterizos o al intercambio de prácticas correctas entre organizaciones.

Los interlocutores sociales participan también en los preparativos y la redacción de documentos y folletos sobre las condiciones de vida y de trabajo en la zona transfronteriza. Además, se encargan a menudo de llevar a cabo sondeos o estudios sobre las empresas o sobre las personas que se desplazan diariamente en sus respectivas regiones, o colaboran en la elaboración de estos sondeos y estudios. Además, el hecho de que los interlocutores sociales transfronterizos se reúnan en un mismo foro favorece el diálogo social transfronterizo y se han realizado estudios sobre aspectos relacionados con el mismo.

Sinergias con Interreg

La Comunicación de la Comisión sobre la nueva iniciativa Interreg III[7] prevé consultar con los partenariados EURES-T en relación con acciones de cooperación transfronteriza en el ámbito de los mercados de trabajo. En este contexto, EURES organizó un seminario en Barcelona, en septiembre de 1999, de representantes de la red LACE y personas implicadas en la gestión de Interreg a nivel nacional y comunitario, al que asistieron coordinadores y socios EURES, con objeto de mejorar su conocimiento recíprocos y de identificar las acciones complementarias que debían llevarse a cabo entre EURES e Interreg. Este enfoque se desarrollará durante el año 2000 a fin de que surjan proyectos Interreg III que favorezcan la transparencia y la movilidad a nivel de los mercados de trabajo transfronterizos.

Evaluación y seguimiento

En el curso de 1998, la Comisión encargó una evaluación externa de cinco de los partenariados más antiguos. De este estudio se deriva que la apreciación de los usuarios sobre los servicios prestados por los Euroconsejeros es muy positiva

7 COM (2000) 1101

(alrededor de un 72% de las personas interrogadas dijo estar satisfecha o muy satisfecha). Por otro lado, quedó patente que el conocimiento de la red entre el público era insuficiente.

Asimismo, el informe de evaluación apoya la creación de redes de información a nivel local que puedan encargarse de recoger y tratar la información necesaria para los socios (especialmente los Euroconsejeros) y el público en general. («Centros de recursos informativos» u «observatorios del mercado de trabajo»).

Esta evaluación permitió que los partenariados EURES-T ajustaran sus estrategias de desarrollo y su funcionamiento, incluido un aumento de disponibilidad por medio de sitios Internet.

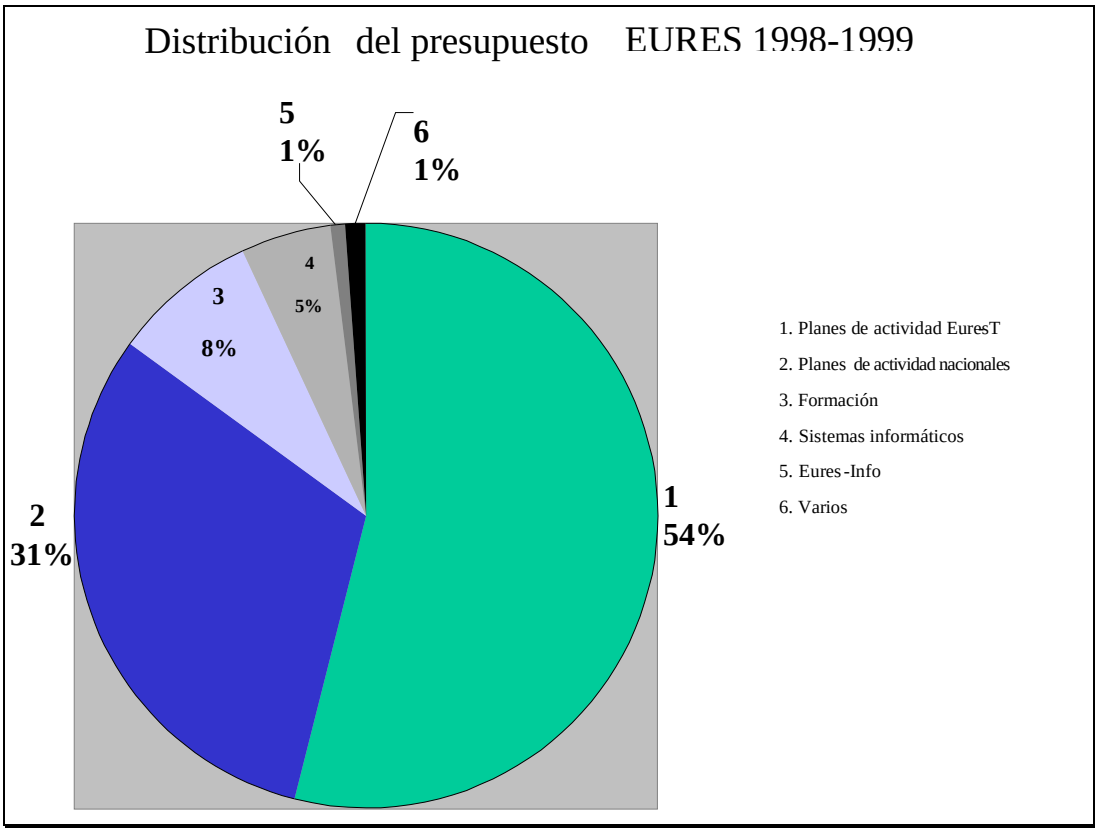
4. LA FINANCIACIÓN

El presupuesto de EURES es aprobado cada año por la autoridad presupuestaria. Para el periodo 1998-1999, la asignación anual se elevó a 10 millones de euros, es decir, 0,5 millones de euros menos que los dos años precedentes. En 1999 se fijó un máximo de 450 000 € en concepto de asignación total para los gastos de asistencia técnica y administrativa. Además de estos importes, EURES percibe una contribución de la AELC (187 000 € en 1998 y 194 000 € en 1999) en virtud del Acuerdo del Espacio Económico Europeo (participación de Noruega e Islandia).

La mayor parte del presupuesto se utiliza para financiar la actividades de los socios nacionales y transfronterizos de desarrollo del servicio EURES. Se trata especialmente de actividades de información, promoción y animación, o de adquisición de equipos informáticos.

Además, el presupuesto financia determinados servicios que utilizan todos los socios, como sesiones de formación de base y de seguimiento para los Euroconsejeros y el desarrollo, la gestión y la actualización de bases de datos con ofertas de empleo e información sobre las condiciones de vida y de trabajo.

El siguiente gráfico muestra la distribución del presupuesto en el periodo 1998 y 1999 (media).



Existe una fuerte demanda de los socios de la red para simplificar los procedimientos de asignación de subvenciones de la Comisión y para obtener subvenciones plurianuales.

5. PRIORIDADES Y DESAFÍOS

Se pueden distinguir cuatro grandes ejes que determinarán las prioridades y los desafíos de EURES durante los próximos años.

– integración política y operativa

– modernización de los módulos de prestaciones

– mejora de la gama de servicios

– revisión de los métodos de gestión

Los socios de EURES han dejado bien claros estos ejes en los «Objetivos y Prioridades» de los próximos tres años (2000-2002), desarrollados sobre la base de un análisis detallado de sus puntos fuertes y sus puntos débiles, de los cambios políticos y socioeconómicos pertinentes y de las futuras necesidades del mercado de trabajo europeo.

5.1. Integración política y operativa

La contribución de EURES a las principales prioridades políticas definidas por la Unión Europea merece ser mejor valorada. En su calidad de servicio directo para las personas en busca de empleo y para los empresarios, EURES contribuye a fomentar una «Europa de los ciudadanos», uno de los objetivos centrales de la agenda de la Comisión. En su calidad de instrumento que contribuye a la creación de un mercado de trabajo europeo, EURES apoya no sólo la realización del mercado interno, sino también la puesta en marcha de la estrategia europea de empleo y el éxito de la unión económica y monetaria. Las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 reiteraron una mayor atención a la movilidad geográfica, así como el interés de un intercambio de ofertas de empleo a nivel europeo en el contexto de las prioridades económicas y sociales de la Unión Europea.

La contribución de EURES a otras iniciativas comunitarias debe explotarse de forma más sistemática. Además del programa Interreg (véase 3.3), coopera con, por ejemplo, los programas de formación profesional de la UE (Leonardo da Vinci), de educación (Sócrates) y de juventud, o las medidas dirigidas a apoyar las iniciativas locales para el empleo.

La integración debe llevarse a cabo en el seno de las organizaciones asociadas. Será especialmente importante mantener el impulso que supuso el Protocolo de acuerdo sobre EURES aprobado por los Jefes de los Servicios Públicos de Empleo en 1998, a fin de garantizar la integración de EURES en los mismos.

Finalmente, la ampliación de la Unión Europea constituye un considerable desafío. Exigirá que la red se comprometa a contribuir a una integración armoniosa de los nuevos países.

5.2. Modernización de los tipos de prestación

Es de una importancia esencial que las especiales competencias de los Euroconsejeros se utilicen al máximo, liberando a éstos de tareas de base que pueden ser realizadas más eficazmente por medio de las nuevas tecnologías y facilitando que proporcionen servicios de asesoramiento, orientación y colocación con un mayor valor añadido. Además, deben desarrollarse unas redes más amplias de recursos humanos en las organizaciones asociadas y en el extranjero, a fin de que los servicios EURES se puedan ofrecer en un territorio lo más amplio posible.

El rápido desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones le permite a EURES modernizar el tipo de prestación de servicios de forma que se dé curso a la demanda legítima de los ciudadanos de poder acceder a las informaciones y a los servicios de base de forma autónoma y rápida. Uno de los puntos de acceso centrales será el sitio de EURES en la red http://europa.eu.int/jobs/eures. Este sitio permitirá el acceso a los sitios de las SPE, a las ofertas de empleo EURES y a una base de datos EURES de las personas en busca de empleo.

También es importante que los sitios nacionales y transfronterizos de la red ofrezcan un acceso claro y visible a todos los servicios EURES. Sin embargo, las Intranet nacionales son una herramienta fácilmente adaptable que permite proporcionar información EURES a todo el personal de los Servicios públicos de empleo. Asimismo, los equipos ofrecidos por un número creciente de centros de llamadas a

nivel nacional e internacional permitirán facilitar de forma rentable servicios EURES de base a las personas en busca de empleo y a los empresarios.

En respuesta a una demanda de la Autoridad Presupuestaria, en 2000 se le presentará un informe específico sobre las necesidades de recursos en relación con el uso creciente de Internet.

5.3. Mejora de la gama de servicios

La Comisión y las instituciones asociadas darán prioridad a las fuentes de información sobre las condiciones de vida y trabajo con vistas a facilitar el acceso a una base de datos completa, exacta y multilingüe, disponible para todos los usuarios potenciales. No obstante, la base de datos EURES del mercado de trabajo debe diseñarse como una herramienta que no sólo sirva para informar sobre las condiciones del mercado de trabajo a las personas en busca de empleo y a los empresarios, sino que pueda servir de observatorio para ayudar a los socios EURES a identificar las tendencias del mercado de trabajo en lo que se refiere a la oferta y la demanda y a los puntos de bloqueo reales y posibles. El número y la calidad de las ofertas de empleo exigen asimismo un compromiso real de los socios para garantizar que todas las ofertas de empleo adecuadas se intercambien a nivel transnacional y transfronterizo con ayuda de métodos integrados y asegurar que se tramitan a partir de una alta norma de calidad. Las personas en busca de empleo podrán difundir sus CV a nivel europeo, lo que les pondrá en contacto directo con empresarios potenciales.

A nivel transfronterizo se acordará una mayor prioridad a dos sectores que aún no se han desarrollado completamente, a saber, la información para los ciudadanos sobre las posibilidades transfronterizas de formación y la identificación de los obstáculos a la movilidad. Finalmente, con objeto de desarrollar su gama de servicios y aumentar su impacto a nivel local, los partenariados transfronterizos EURES deberían utilizar las nuevas posibilidades que ofrece Interreg 3 para apoyar las actividades complementarias en favor de un mercado de trabajo integrado.

5.4. Revisión de los métodos de gestión

Los métodos de gestión definidos inicialmente para la red EURES deben adaptarse a una serie de hechos observados y de evoluciones:

– Las organizaciones asociadas de EURES y especialmente los servicios públicos de empleo experimentaron una importante evolución en la década de los 90.

– La multiplicación del número de partenariados transfronterizos y la perspectiva de la ampliación exigen la reelaboración del papel de la Comisión, especialmente por lo que se refiere a la simplificación de sus relaciones con los socios.

– Las reflexiones que tienen lugar actualmente sobre las modalidades de externalización de determinadas actividades de la Comisión también deberían repercutir en las tareas que incumben respectivamente a la Comisión y a los socios.

– Los mecanismos de financiación movilizan, tanto en la Comisión como en las organizaciones asociadas, una importante cantidad de recursos humanos que podría parecer desmesurada. El carácter anual del presupuesto no favorece la planificación a largo plazo.

Y, de conformidad con lo anteriormente expuesto, la Comisión examina actualmente la posibilidad de revisar su Decisión de 1993 relativa a EURES.