

## Anexo 2: Consulta con las partes interesadas

*Documento de trabajo de los servicios de la Comisión Evaluación a posteriori sobre el funcionamiento y los efectos del Reglamento EURES (UE) 2016/589*

### 1. Estrategia de consulta

#### 1.1. Objetivos

En el presente informe de síntesis se resumen las actividades de consulta organizadas para evaluar el Reglamento EURES y se presentan las principales constataciones.

Con vistas a garantizar la transparencia y lograr la participación de las partes interesadas, el proceso siguió las normas y los métodos establecidos en las directrices para la mejora de la legislación. En las distintas consultas se han seguido tanto la hoja de ruta como la estrategia de consulta. La **hoja de ruta**<sup>1</sup> de la evaluación en sí se publicó en el sitio web de Legislar mejor y se sometió a consulta pública entre el 16 de julio de 2019 y el 13 de agosto de 2019<sup>2</sup>. En general, las siete contribuciones recibidas fueron positivas en lo que respecta a la movilidad laboral y la necesidad de EURES y aportaron sugerencias para la mejora del proceso de consulta, como los temas que evaluar, que se abordaron en las herramientas de consulta.

#### 1.2. Partes interesadas, métodos y herramientas de la consulta

Las partes interesadas a las que se dirigieron las actividades de la consulta fueron particulares u organizaciones que:

- tenían un interés en los servicios prestados por EURES o los recibían;
- tenían experiencia en la materia; y
- habían realizado actividades de EURES o participado en su realización.

En el siguiente cuadro se muestran los grupos de partes interesadas a los que se dirigieron las actividades de la consulta.

Tipo de parte interesada	Interés
Ciudadanos particulares (incluidos demandantes de empleo / trabajadores); Empresas / empleadores	Pueden formular comentarios sobre los servicios recibidos, si se ajustaron a sus necesidades o no, y cómo se podrían mejorar.
Funcionarios de la OEC; DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión; otros funcionarios de la Comisión	La Oficina Europea de Coordinación (OEC) proporciona el contexto de las decisiones concretas adoptadas durante la aplicación. La DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión puede evaluar si las actividades de EURES estaban dirigidas a las necesidades del mercado laboral. Otras direcciones generales y agencias pueden evaluar cómo contribuyó EURES a ámbitos relacionados con el mercado laboral.
Personal de las ONC	Las Oficinas Nacionales de Coordinación (ONC) supervisan la aplicación de EURES a nivel nacional.

<sup>1</sup> <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11866-Red-Europea-de-Servicios-de-Empleo-EURES-evaluacion-2016-2020-es>.

<sup>2</sup> Comentarios sobre la hoja de ruta: [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11866-Red-Europea-de-Servicios-de-Empleo-EURES-evaluacion-2016-2020-/feedback\\_es?p\\_id=5704929](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11866-Red-Europea-de-Servicios-de-Empleo-EURES-evaluacion-2016-2020-/feedback_es?p_id=5704929).

Miembros y socios de EURES	Los miembros y socios de EURES proporcionan información sobre las actividades de EURES y su coherencia con otras políticas nacionales e internacionales.
Servicios de empleo públicos y privados, autoridades públicas, organizaciones patronales y asociaciones empresariales, instituciones académicas, sociedad civil / ONG	Otras partes interesadas proporcionan información sobre su experiencia con EURES. Pueden comparar los servicios prestados por EURES con servicios similares de otros servicios de empleo.

El cuadro ilustra el tipo de herramientas de consulta utilizadas por cada categoría de partes interesadas.

Resumen de las herramientas de consulta por grupo de partes interesadas

	Herramientas de consulta					
	Entrevistas <i>ad hoc</i>	Estudios de casos		Encuesta en línea	Consulta pública abierta	Talleres de validación y sobre la COVID-19
		Entrevistas durante el trabajo de campo	Talleres prácticos			
Ciudadanos particulares (incluidos demandantes de empleo / trabajadores)		✓	✓	✓	✓	
Empresas / empleadores		✓	✓	✓	✓	
Funcionarios de la OEC	✓				✓	✓
DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión	✓				✓	✓
Otros funcionarios de la Comisión					✓	✓
Personal de las ONC	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Miembros y socios de EURES	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicios públicos de empleo		✓	✓		✓	
Servicios privados de empleo		✓	✓		✓	
Autoridades públicas					✓	
Instituciones académicas					✓	
Organizaciones patronales					✓	✓
Asociaciones empresariales / sindicales					✓	✓
Sociedad civil / ONG					✓	✓

### 1.3. Participación de las partes interesadas

A continuación, se muestra el alcance total de las actividades de la consulta.

Participación de las partes interesadas

Tipo de consulta a las partes interesadas		Plazo	Número de respuestas / actividades de consulta realizadas
Consulta pública		De marzo a junio de 2020	1 434
Encuesta en línea	Demandantes de empleo	De mayo a junio de 2020	2 055
	Empleadores		164
	Miembros y socios	De mayo a septiembre de 2020	96
	ONC		26
Estudios de casos	Entrevistas	De abril a septiembre de 2020	76
	Talleres		12
Entrevistas <i>ad hoc</i>		De marzo a septiembre de 2020	2
Taller de validación		Septiembre de 2020	1
Taller sobre la COVID-19		Octubre de 2020	1
<b>Total de respuestas individuales</b>			<b>3 853</b>
<b>Total de talleres</b>			<b>14</b>

No se detectaron contribuciones *ad hoc* fuera del contexto de la consulta ni campañas que intentaran influir en los comentarios de los participantes. La consulta pública y las encuestas en línea se anunciaron en el portal EURES y en su boletín, algo que repercutió en las respuestas de los demandantes de empleo y los empleadores a las encuestas en línea, ya que muchos encuestados indicaron que interactuaban con EURES en línea a través del portal, de modo que solamente podían aportar comentarios sobre las funciones de este y no sobre otros servicios. Para compensarlo, los estudios de casos se centraron en recabar comentarios del personal de EURES, así como de demandantes de empleo y empleadores que se beneficiaran del apoyo individualizado.

## 2. Resultados de la consulta

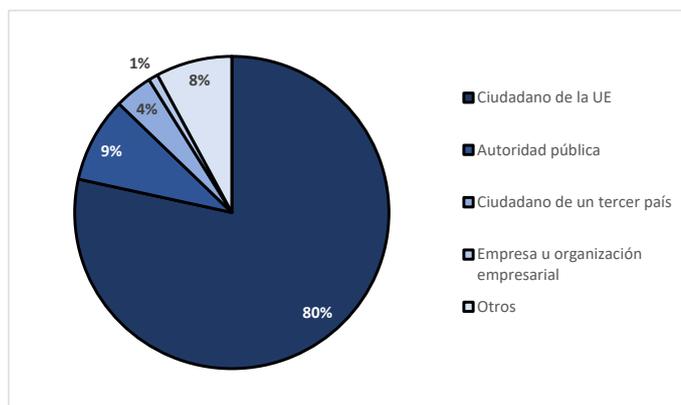
En este apartado se presentan los resultados de las consultas concluidas por actividad de la consulta.

### 2.1. Consulta pública

La consulta pública se centró en destinatarios sin ningún conocimiento o con conocimientos mínimos de EURES, pero también incluía preguntas dirigidas a quienes conocieran dicha red. El cuestionario constaba de preguntas abiertas y cerradas e incluía información sobre EURES para quienes no estuviesen familiarizados con dicha red.

El gráfico muestra la distribución de los 1 434 encuestados por categorías de partes interesadas. La mayoría de los encuestados pertenecientes a la categoría «otros» se identificaron como consejeros EURES, personal de EURES o empleados de su servicio público de empleo nacional.

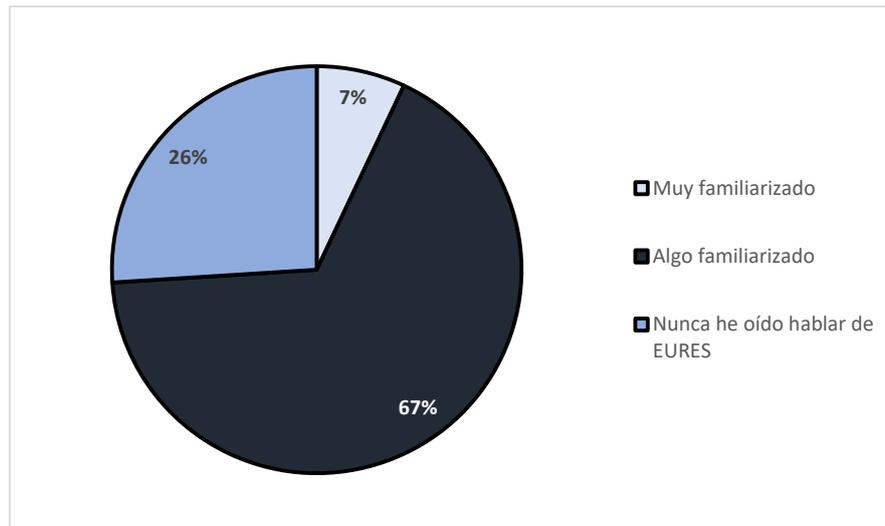
Categoría de los encuestados (n = 1 434)



De los 1 326 encuestados que indicaron que procedían de uno de los 32 países EURES, la mayor parte de las respuestas procedían de Italia (el 29 %, 380) y España (el 28 %, 373). Como más de la mitad de las respuestas procedían únicamente de dos países relativamente similares en términos socioeconómicos, se han interpretado con prudencia y se han triangulado con otras constataciones con el fin de garantizar la representatividad.

En el siguiente gráfico se muestra el grado de familiaridad con EURES.

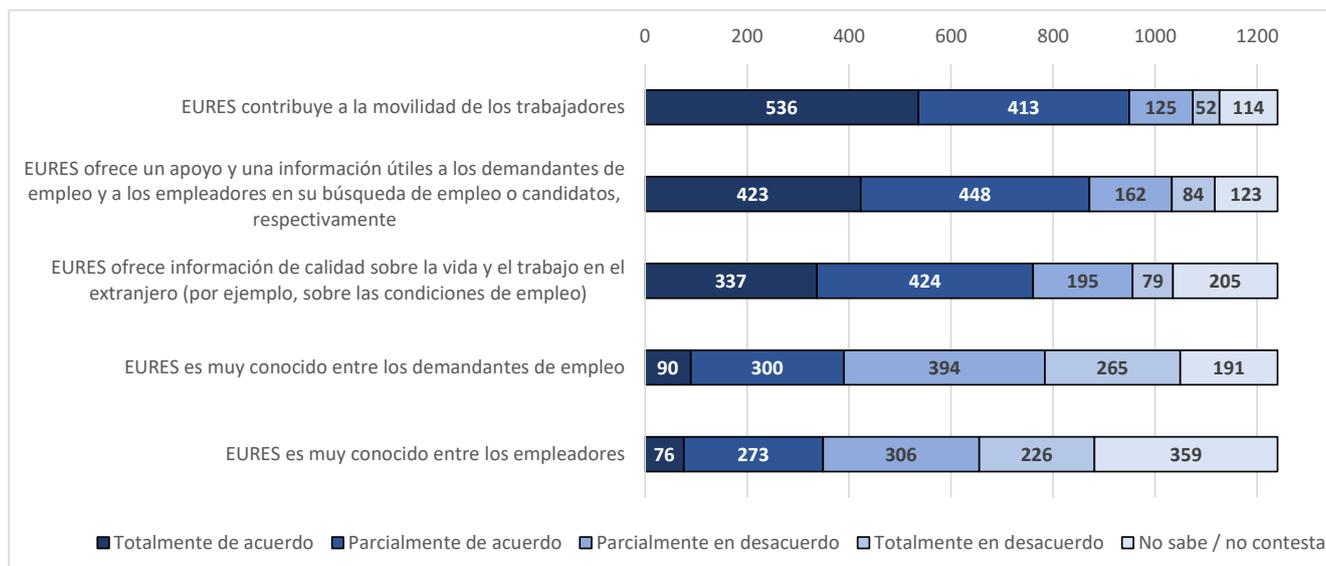
¿Hasta qué punto está familiarizado con EURES? (n = 1 434)



Más de dos terceras partes de los encuestados (el 68 %, 836) se mostraron de acuerdo en que EURES ofrece unos servicios de empleo modernos y **adecuados** que responden a las necesidades de los trabajadores y los empleadores europeos. Solo el 23 % (277) se mostraron en desacuerdo con este enunciado y el 10 % (127) no tenían una opinión al respecto.

Los encuestados se mostraron más bien de acuerdo en que EURES es **eficaz** para contribuir a la movilidad de los trabajadores [el 76 % (949) se mostraron totalmente de acuerdo o parcialmente de acuerdo] y proporcionar información útil y de calidad [el 70 % (871) se mostraron de acuerdo o totalmente de acuerdo]. Al mismo tiempo, un número considerable cree que no es muy conocida entre los demandantes de empleo (el 53 %, 659) y los empleadores (el 43 %, 532), ya que no es lo suficientemente visible.

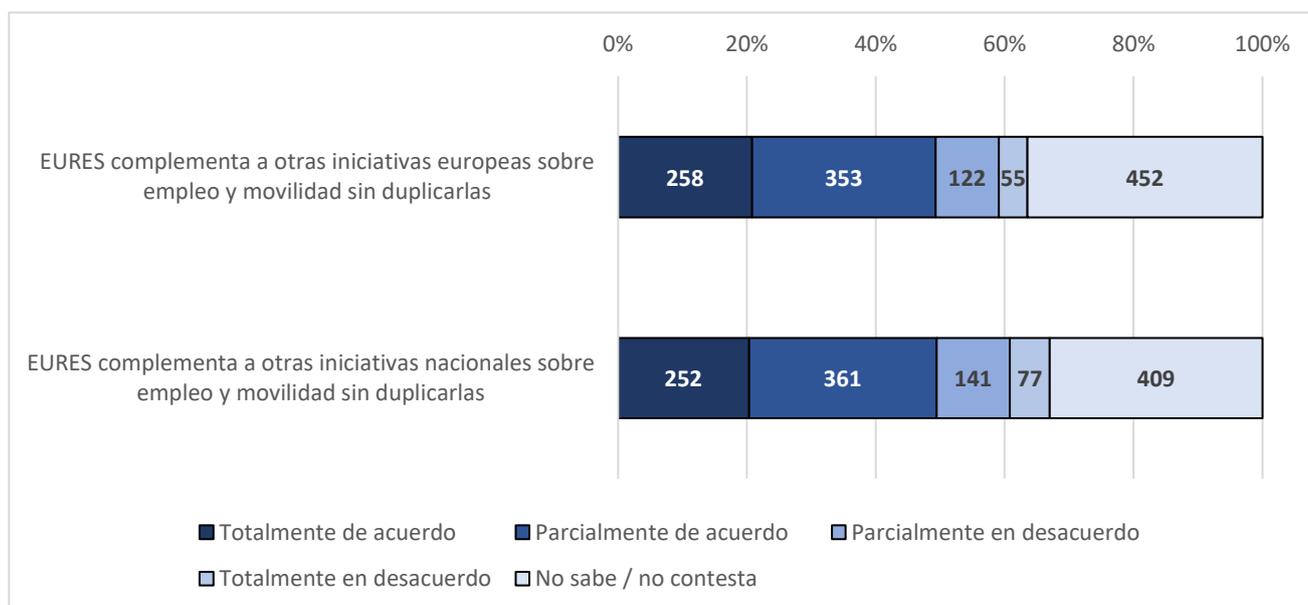
Acuerdo con los enunciados relativos a la eficacia de EURES (n = 1 240)



Con respecto a la **eficiencia**, el 45 % (601) de los encuestados se mostraron parcial o totalmente de acuerdo en que EURES logra los mejores resultados posibles dados los recursos invertidos; el 18 % (241) de los encuestados se mostraron en desacuerdo con este enunciado, el 9 % (118) se mostraron totalmente en desacuerdo y el 28 % (378) afirmaron no tener una opinión al respecto.

En cuanto a la **coherencia**, aproximadamente la mitad de los encuestados (el 49 %) se mostraron de acuerdo en que EURES complementa otras iniciativas europeas (611) y nacionales (613), y el 14 % (177) y el 18 % (218) de los encuestados respectivamente se mostraron (totalmente) en desacuerdo en que EURES complementa otras iniciativas de la UE y nacionales. Alrededor de una tercera parte tenían dudas acerca de la complementariedad de EURES con otras iniciativas de la UE (el 36 %, 452) y nacionales (el 33 %, 409).

Acuerdo con los enunciados relativos a la coherencia de EURES (n = 1 240)



Al ser preguntados sobre **el valor añadido de la UE** que aporta EURES, tres cuartas partes de los encuestados se mostraron de acuerdo [el 43 % (536) totalmente, el 32 % (391) parcialmente] en que para promover la movilidad y el empleo se puede hacer más con los recursos de la UE que únicamente con los recursos nacionales.

El 72 % (956) considera que es necesario mejorar EURES, sus herramientas y sus servicios, y el 4 % (53) no lo consideró necesario, mientras que el 24 % (326) no podía determinarlo. Más de 1 200 encuestados aportaron sugerencias de mejora, la mayor parte de ellas concernientes a: 1) el sitio web de EURES y el portal de la movilidad (modernización y mejora de su facilidad de uso); 2) el personal de EURES (mayor formación y formación complementaria para el personal de EURES); 3) la cooperación y la visibilidad (aumento de la visibilidad de EURES y expansión de la red).

En términos generales, los encuestados ven positivamente la libre circulación de los trabajadores. Sin embargo, para algunos de ellos, la libre circulación de los trabajadores no siempre es algo positivo. Para ellos, la libre circulación de los trabajadores lleva a la bajada de los salarios de determinados empleos en sus países. Asimismo, unos pocos encuestados expresaron su preocupación por que los beneficios de la movilidad laboral no sean directos ni muy conocidos para la mayoría de los europeos. Creen que debe hacerse más para familiarizar a los ciudadanos de la UE con las ventajas de trasladarse al extranjero, así como con las oportunidades de empleo existentes en otros países. Esto concuerda con las respuestas de las encuestas en línea y también con los estudios de casos en los que los encuestados consideraban que, en este ámbito, EURES podría redoblar sus esfuerzos para garantizar que se informe a los ciudadanos y las empresas de la UE de sus derechos asociados a la libre circulación de los trabajadores.

Aunque desde el punto de vista estadístico se tomaron en consideración todas las contribuciones, alrededor del 1 % (15) de las contribuciones a las preguntas abiertas no pudieron utilizarse, dado que los encuestados habían usado un lenguaje inadecuado para expresar su frustración con respecto a un servicio específico de empleo o de EURES o a unas políticas laborales nacionales concretas. Cuatro de estas aportaciones se consideraron inapropiadas por utilizar un lenguaje de odio o insultos concretos dirigidos a determinados grupos o miembros de EURES.

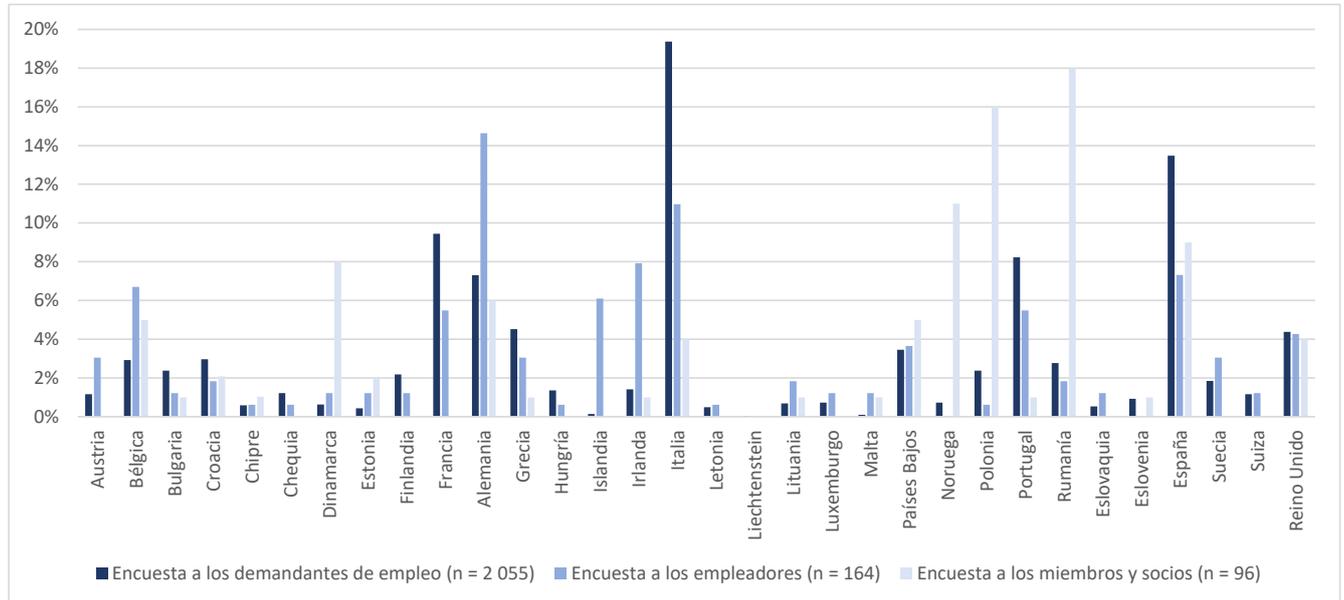
Veintiocho encuestados (el 2 %) formularon sugerencias adicionales, la mayor parte de ellas inservibles para los fines de la consulta: una propuesta relacionada con el modo de transformar los residuos en energía, material promocional empresarial, el certificado de registro de un ciudadano de la UE en otro Estado miembro de la Unión, *23 curriculum vitae*, una nota que trataba sobre las limitaciones de la libre circulación entre Italia y Suiza, y una captura de pantalla del portal en lengua alemana que ilustraba la necesidad de mejorar la función de búsqueda de este.

## **2.2. Encuestas en línea**

Se pusieron en marcha cuatro encuestas en línea para partes interesadas especialmente implicadas en EURES, dirigidas a amplios grupos destinatarios: 1) Oficinas Nacionales de Coordinación; 2) empleadores / empresas; 3) demandantes de empleo / trabajadores; 4) miembros y socios de EURES. Las encuestas contenían preguntas abiertas y cerradas. Los cuestionarios estaban alineados con la consulta pública para garantizar la coherencia y evitar duplicaciones.

En el gráfico se muestra un resumen de las respuestas a las encuestas en línea por país EURES. No se incluye la encuesta para ONC con el fin de preservar el anonimato, ya que se recabó una respuesta por país.

Resumen de la residencia por encuesta



A continuación, se ofrece un resumen de los resultados de las encuestas.

### 2.2.1. Perfiles de los encuestados

La mayor parte de los **demandantes de empleo** afirmaron ser desempleados (el 39 %, 796) o estar ocupados, pero en búsqueda de un nuevo empleo (el 35 %, 712). La mayoría eran hombres (el 64 %, 1 305) de 30 a 49 años de edad (el 32 %, 663). La gran mayoría tenían un título universitario (el 72 %, 1 601). Las respuestas procedían principalmente de demandantes de empleo de Italia (el 19 %, 398), España (el 13 %, 277) y Francia (el 9 %, 194), lo que coincide con el perfil de residencia de los participantes en la consulta pública, pero, en esta encuesta, la distribución de los encuestados entre los países participantes era un poco más equitativa, es decir, los dos primeros países solamente representan el 32 %, frente al 57 % en la consulta pública. Como la encuesta se promovió a través del portal EURES, la representatividad de los perfiles también se ajusta a los perfiles de los registrados en el portal.

En la encuesta para los **empleadores**, las microempresas constituyeron aproximadamente una tercera parte de los encuestados (el 33 %, 54), seguidas por las pequeñas empresas (el 24 %, 40). El sector de actividades NACE más mencionado fue «S. Otros servicios» (el 14 %, 23). El país del que participaron más empleadores fue Alemania (el 14 %, 24), seguido de Italia (el 11 %, 18) e Irlanda (el 8 %, 13). Esto coincide en parte con los perfiles de los registrados en el portal, dado que la mayor parte de los empleadores proceden de Alemania, los Países Bajos y Francia.

En la encuesta participaron **miembros y socios** de 20 países. La mayoría procedían de Rumanía (el 18 %, 17), Polonia (el 16 %, 15) y Noruega (el 11 %, 11), países que figuran entre los que registran el

mayor número de miembros y socios en su red. La mayor parte de ellos se identificaron como miembros (el 78 %, 75) de las redes EURES nacionales; solo el 21 % (20) eran socios.

De las 32 **Oficinas Nacionales de Coordinación**, participaron en la encuesta 26.

### 2.2.2. Pertinencia

De los 460 **demandantes de empleo** que utilizaban los servicios de EURES, el 57 % (258) aludieron a la escasez de oportunidades de empleo en el país de residencia como la razón principal para utilizar dichos servicios; el 55 % (251) de los demandantes de empleo utilizan los servicios de EURES por las mejores condiciones laborales y salariales de otros países; y el 43 % (194) utilizan los servicios de EURES porque marcharse para trabajar en otros países les ayudará a mejorar sus conocimientos de idiomas extranjeros.

De entre los 128 **empleadores** que visitaron el portal o están registrados en este, el 62 % (78) están de acuerdo en que aumentó las oportunidades de empleo, mientras que el 18 % (23) se muestran en desacuerdo con este enunciado. Algunos empleadores señalaron que EURES les ofrecía buenas correspondencias para sus vacantes de empleo y que pudieron encontrar buenos trabajadores o becarios nuevos. Otros mencionaron que la búsqueda no arrojaba buenas correspondencias porque las opciones de filtrado eran deficientes.

Los **miembros y socios** creen que EURES ayuda a atender las necesidades actuales de los demandantes de empleo (el 92 %, 84) y los empleadores (el 81 %, 75), ofrece apoyo y orientación pertinentes a los demandantes de empleo (el 94 %, 87) y a los empleadores (el 85 %, 78), y ha aumentado las oportunidades de empleo de los demandantes de empleo en toda Europa (el 93 %, 85).

De las 26 **ONC**, 23 se mostraron de acuerdo en que los objetivos del Reglamento EURES se ajustan a las necesidades y los problemas de la movilidad laboral dentro de la UE; 21 se mostraron de acuerdo en que los objetivos y las herramientas de EURES han respondido a los cambios del mercado laboral. Todos salvo tres encuestados se mostraron de acuerdo en que EURES se dirige a un público adecuado para cumplir sus objetivos.

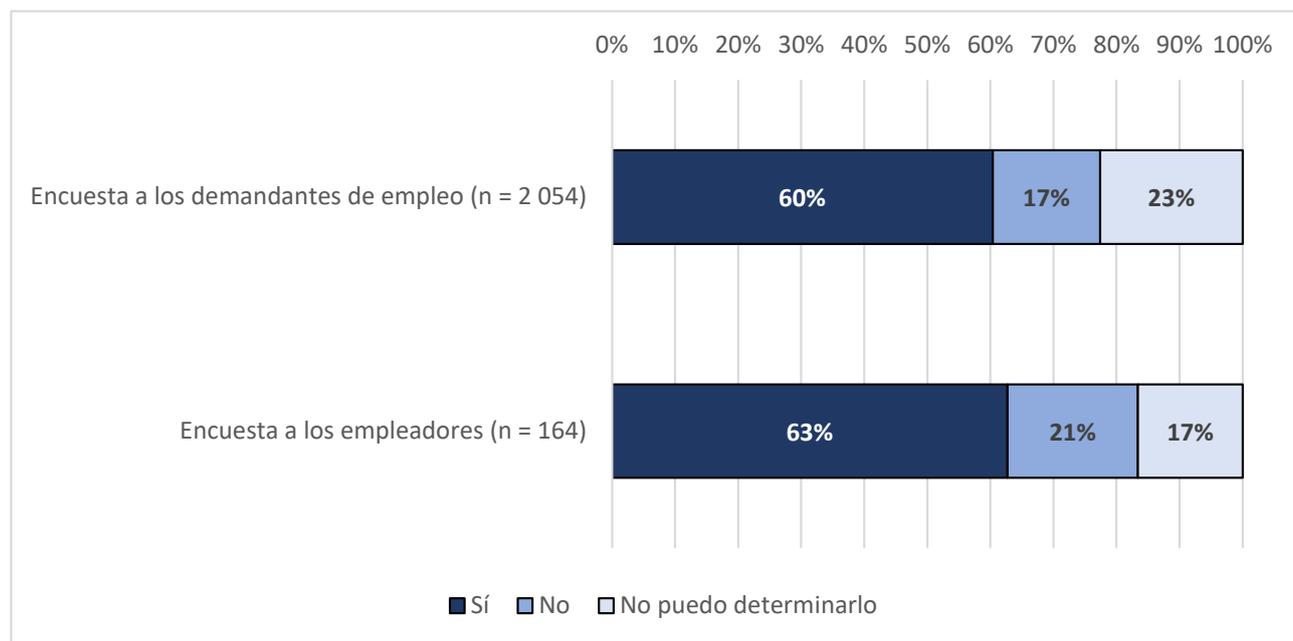
### 2.2.3. Eficacia

De entre los 1 868 **demandantes de empleo** que utilizan el portal, el 48 % (905) se muestran (totalmente) de acuerdo en que este contribuye a aumentar las oportunidades de empleo, el 24 % (447) se muestran (totalmente) en desacuerdo y el 28 % (516) no tienen una opinión al respecto. El 69 % (1 287) de los encuestados se muestran (totalmente) de acuerdo en que la información que ofrece el portal es fácil de entender, el 25 % (476) se muestran (totalmente) en desacuerdo y el 9 % (105) no tienen una opinión con respecto a esa pregunta. El 55 % (1 106) de los encuestados creen que es fácil obtener información sobre EURES y los diversos servicios, mientras que el 45 % (919) no lo creen. El 63 % (1 288) de los encuestados recomendarían EURES a otros demandantes de empleo, pero el 21 % (431) de los encuestados no lo harían; la mayor parte de ellos lo atribuyeron principalmente a la búsqueda de empleo sin resultados en el portal.

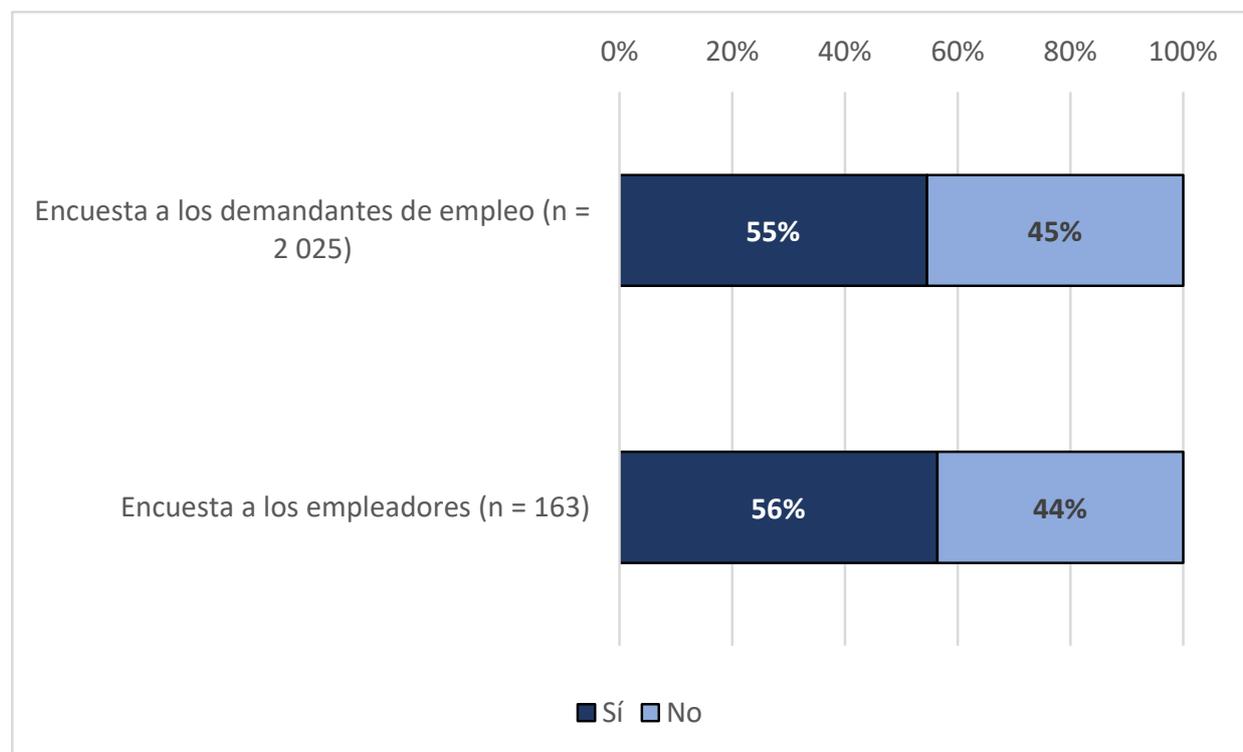
Algo más de la mitad (el 56 %, 92) de los **empleadores** creen que es fácil obtener información sobre EURES y los servicios que ofrece, mientras que el 44 % (71) no lo creen. La mayor parte de los

encuestados (el 60 %, 99) recomendarían EURES a otros empleadores, mientras que el 17 % (28) no lo recomendarían. Casi una cuarta parte (el 23 %, 37) se mostraron indecisos al respecto. En el siguiente gráfico puede verse la coherencia existente en torno a esta pregunta entre los empleadores y los demandantes de empleo participantes, así como el acuerdo acerca de si es fácil encontrar información sobre EURES.

¿Recomendaría EURES a otros demandantes de empleo / empleadores?



¿Cree que es fácil encontrar información sobre EURES y los servicios que ofrece?



Casi todos los **miembros y socios** creen que EURES resulta eficaz para informar a los demandantes de empleo (el 97 %, 91) y los empleadores (el 88 %, 81) sobre la movilidad, así como para ayudar a los demandantes de empleo a encontrar trabajo (el 93 %, 87) y a los empleadores a encontrar candidatos (el 85 %, 78), y resulta eficaz para la puesta en correspondencia de empleadores con demandantes de empleo (el 84 %, 75).

Todas las **ONC** se mostraron de acuerdo en que EURES contribuye a la transparencia del mercado laboral al garantizar que exista información pertinente disponible para posibles solicitantes y empleadores. 18 encuestados se mostraron de acuerdo en que las actividades de promoción y comunicación de EURES ayudan a que sea una marca ampliamente conocida entre los demandantes de empleo y los empleadores. 15 encuestados se mostraron de acuerdo en que los participantes del mercado laboral conocen los servicios y las herramientas de EURES, mientras que 8 encuestados se mostraron (totalmente) en desacuerdo con este enunciado. 19 encuestados se mostraron de acuerdo en que las herramientas de EURES resultan eficaces para la adecuación de la oferta y la demanda de mano de obra en toda Europa. 24 encuestados se mostraron de acuerdo en que los regímenes de movilidad de EURES contribuyen eficazmente a sus objetivos.

#### 2.2.4. Eficiencia

De los 365 **demandantes de empleo** que indicaron haber recibido orientación para encontrar un puesto de trabajo en el extranjero, el 32 % (219) respondieron que habrían encontrado un empleo sin la ayuda de EURES, y el 29 % (104) indicaron que les habría costado más tiempo; el 18 % (63) de los encuestados creen que probablemente no habrían encontrado un empleo sin EURES y el 7 % (25) que, definitivamente, no lo habrían encontrado.

De los 62 **empleadores** que indicaron haber recibido orientación para encontrar empleados en el extranjero, el 37 % (23) respondieron que habrían podido encontrar a los candidatos adecuados, pero no tan rápidamente, mientras que el 24 % (15) afirmaron que probablemente no habrían podido encontrar a los candidatos adecuados sin el apoyo de EURES. No obstante, el 19 % (11) de los empleadores afirmaron que habrían podido encontrar trabajadores incluso sin la ayuda de EURES. Esto se debe a que consideran que la base de datos EURES contiene muy pocos candidatos buenos con las capacidades necesarias para sus vacantes de empleo y a que los filtros del portal muestran a demasiados candidatos irrelevantes.

De los 34 **miembros y socios** que indicaron que utilizan el portal EURES para la puesta en correspondencia, 26 (el 76 %) creen que la función de puesta en correspondencia automatizada les ahorrará tiempo en comparación con la búsqueda y la puesta en correspondencia manuales cuando esté plenamente implantada, mientras que 8 (el 24 %) no están convencidos de ello.

De entre las **ONC**, 22 se mostraron de acuerdo en que los resultados de los servicios y herramientas de EURES justifican sus costes. Sin embargo, 23 consideraron que se ha incrementado la carga administrativa en comparación con el Reglamento anterior. Casi la mitad de los encuestados (12) creen que existe margen para hacer un uso más eficiente de los recursos de EURES, y 10 lo desconocen.

### 2.2.5. Coherencia

Al igual que en la consulta pública, algunos **demandantes de empleo** (el 2 %, 41) establecieron semejanzas con la iniciativa Erasmus y su marca, de las que creen que EURES puede aprender.

La amplia mayoría de los **empleadores** (el 81 %, 58) que recibieron servicios de EURES creen que estos son complementarios, mientras que el 19 % (14) están en desacuerdo. Esto también es coherente con los comentarios recibidos a través de la consulta pública y los estudios de casos.

El 99 % (90) de los **miembros y socios** creen que la coherencia existente entre las actividades y los grupos destinatarios de las iniciativas en las que participan es buena o muy buena. Solamente un encuestado afirmó que era escasa.

La mayor parte de las **ONC** se mostraron de acuerdo en que EURES se complementa con otras iniciativas de la UE (17) y nacionales (20) y en que las herramientas de EURES son complementarias (25). Sin embargo, 11 ONC consideran que las herramientas de EURES se solapan con otras iniciativas / medidas estratégicas nacionales o de la UE, como, por ejemplo, la pasarela digital única, la Autoridad Laboral Europea o Europass.

### 2.2.6. Valor añadido de la UE

Los **demandantes de empleo** y los **empleadores** tienen opiniones divididas sobre la medida en que podrían obtener los mismos resultados sin EURES, como se ha constatado más arriba, en la sección sobre la eficiencia.

Los **miembros y socios** se mostraron de acuerdo en que EURES complementa otras iniciativas europeas (el 88 %, 81) y nacionales (el 95 %, 87) sobre empleo y movilidad, y en que se puede hacer más para promover el empleo y la movilidad a través de EURES que únicamente con los recursos nacionales (el 95 %, 88). Esto refleja, aunque con algo menos de firmeza, las opiniones de los participantes en la consulta pública.

Entre las **ONC**, existe consenso en cuanto a que EURES ha tenido unos efectos que no se habrían producido sin la intervención de la UE (22) y a que han llegado a más grupos (23).

### 2.2.7. Resumen

Si bien, en términos generales, en la encuesta para los **demandantes de empleo** un número considerable de encuestados (el 35 %, 714) se muestran neutrales con respecto a su experiencia con EURES, alrededor del mismo número de encuestados se muestran satisfechos [el 9 % (177) muy satisfechos y el 27 % (547) satisfechos] o insatisfechos [el 9 % (186) muy insatisfechos y el 15 % (301) insatisfechos] con dicha red. La insatisfacción puede deberse a la incapacidad de los encuestados para encontrar oportunidades de empleo pertinentes a través de EURES o a que opinan que los empleadores no utilizan los servicios de EURES con regularidad, lo que hace que la oferta de vacantes de empleo sea escasa. La mayor crítica de los encuestados guardaba relación con el portal EURES y, en este sentido, los encuestados resaltaron que es necesario profundizar mucho más en su desarrollo para que pueda mantenerse al nivel de los avances técnicos. Las respuestas relativas a determinados servicios de EURES son más positivas. Por ejemplo, más de dos terceras partes (el 70 %, 249) de

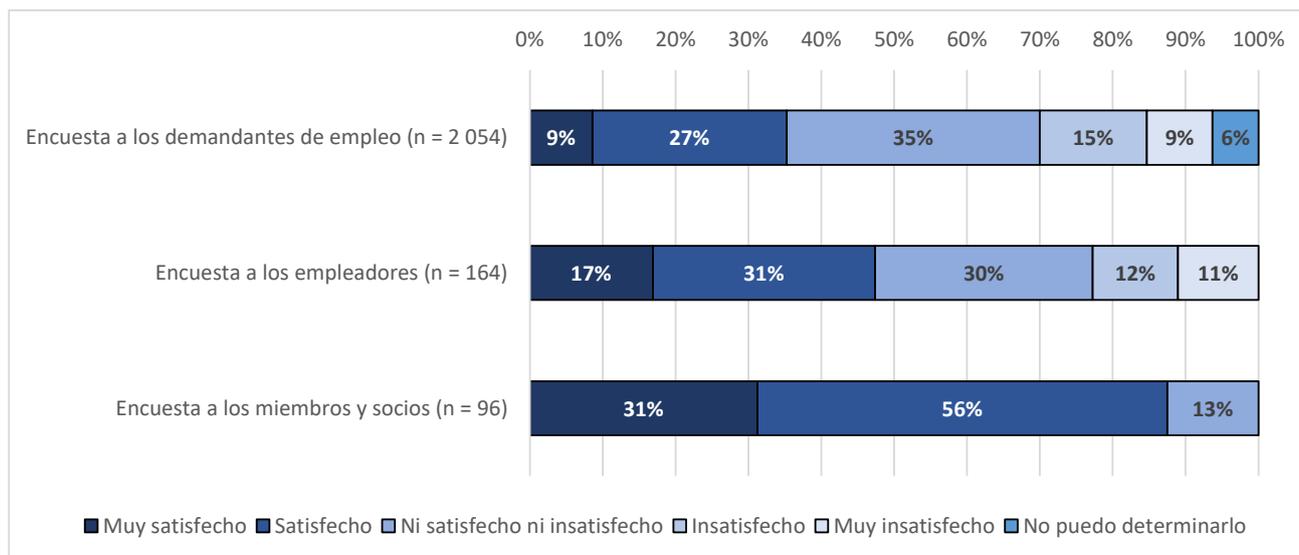
quienes habían recibido información y orientación para encontrar un empleo en el extranjero se mostraron satisfechos con el servicio, y, de ellos, el 24 % (87) se mostraron satisfechos y el 46 % (162), muy satisfechos.

En la encuesta para los **empleadores**, también aproximadamente una tercera parte (el 30 %, 46) de los encuestados no se mostraron ni satisfechos ni insatisfechos con EURES. Sin embargo, casi la mitad (el 47 %, 73) se mostraron satisfechos [el 17 % (26), muy satisfechos y el 30 % (47), satisfechos]. Aquí, al igual que en la encuesta para los demandantes de empleo, la insatisfacción (el 23 %, 36) con EURES se debía a la incapacidad para encontrar candidatos adecuados para sus vacantes de empleo. Esta crítica también se centraba fundamentalmente en el portal, ya que los encuestados obtuvieron pocos resultados de su esfuerzo de cribado entre los resultados irrelevantes arrojados por la función de búsqueda. Esto concuerda con las opiniones de los demandantes de empleo, que también dan más respuestas positivas sobre determinados servicios de EURES. Por ejemplo, la mayoría de quienes recibieron información u orientación para encontrar trabajadores del extranjero se mostraron satisfechos (el 53 %, 33) o muy satisfechos (el 34 %, 21) con el servicio (todos los encuestados salvo 8).

Ningún **miembro o socio** se mostró insatisfecho ni incluso muy insatisfecho con EURES. La mayor parte (el 56 %, 54) se mostraron satisfechos. El 5 % (5) de los encuestados no recomendarían a otras organizaciones que se unieran a la red EURES y solo un encuestado indicó el motivo, que fue que, debido a la retirada del Reino Unido de la Unión Europea, el futuro de EURES en su país es incierto. Algunos encuestados consideraron que EURES ha experimentado numerosos cambios en un breve período de tiempo, lo que podría dificultar el logro de los objetivos de estas reformas, debido, particularmente, a la introducción de la Autoridad Laboral Europea y a la creación de una pasarela digital única. Otro ámbito en el que los encuestados agradecerían que se trabajara más es la forja de una colaboración más estrecha con la Oficina Europea de Coordinación, no solo por lo que respecta a las Oficinas Nacionales de Coordinación, sino también, como mínimo, respecto a todos los miembros de EURES. Esto podría lograrse con la participación de la OEC en las reuniones locales de la red para aportar visiones más generales, y viceversa.

En general, los clientes directos de EURES y sus proveedores de servicios parecen estar satisfechos con EURES o al menos ser neutrales en cuanto a su satisfacción, como puede verse en el siguiente gráfico.

¿Cuál es su grado de satisfacción con EURES y sus servicios?



Aproximadamente un tercio (8) de las **ONC** encuestadas, pese a considerar satisfactoria su relación con la OEC, afirmaron que agradecerían que aumentara la interacción y mejorara la relación. Un obstáculo que impide una cooperación más estrecha dentro de la red EURES es la forma en que están configuradas las redes nacionales, puesto que no siempre es posible aplicar los mismos principios en el conjunto de la red. Otro reto que se mencionó fueron las presiones políticas internas, ya que, debido a estas, algunos países solo pueden ofrecer servicios de EURES limitados en algunas zonas. El hecho de que no exista un consenso común con respecto al propósito del Reglamento y sus demandas de actuación también se percibe como un obstáculo para que la cooperación funcione mejor. El hecho de que numerosos países EURES estén experimentando los mismos déficits y excedentes se ha subrayado a lo largo de la encuesta, en particular en lo que respecta a la limitación de EURES a la hora de ofrecer un enfoque unificado para esta cuestión.

### 2.3. Estudios de casos

Los siete estudios de casos fueron utilizados para recabar comentarios más cualitativos sobre EURES. La mayor parte de los entrevistados se seleccionaron del personal de EURES porque tienen experiencia con la introducción y los efectos del Reglamento EURES. En general, en los estudios de casos no se detectaron grandes diferencias entre países.

En términos de **pertinencia**, los encuestados se mostraron de acuerdo en que, en los últimos años, la red ha adoptado herramientas digitales que acompañan a las sesiones de asesoramiento individualizadas, como seminarios web y las Jornadas Europeas de Empleo en línea, que ayudan a llegar a un número más amplio de candidatos y a dar a conocer EURES. Los demandantes de empleo y los empleadores valoran la extensión de la información que puede ofrecer EURES acerca de todos los temas relacionados con el hecho de trabajar en otro país.

Las partes interesadas se mostraron de acuerdo en que centrarse en garantizar una movilidad laboral equitativa en el conjunto de los países EURES ha conducido al desarrollo de una amplia red de consejeros EURES que son expertos en movilidad laboral dentro de la UE, lo que contribuye a la

**eficacia** en la prestación de los servicios de EURES. Los servicios posteriores a la contratación se consideran **menos eficaces** porque no están suficientemente desarrollados en el conjunto de la red.

Los nuevos requisitos en materia de supervisión y presentación de informes que establece el Reglamento se consideran necesarios para ofrecer una visión más completa de las actividades de EURES que en el pasado, pero conllevan un aumento de la carga administrativa. El hecho de que no todo el personal de EURES se dedique plena y exclusivamente a actividades de EURES reduce la **eficiencia** de la prestación del servicio.

Los países EURES se enfrentan, cada vez más, a los mismos déficits y excedentes de capacidades, lo que se considera un obstáculo que es preciso resolver porque lleva a conflictos de prioridades en el ámbito nacional con respecto a la promoción de la movilidad laboral. Esto puede afectar a la **coherencia** de la prestación de servicios de EURES en el conjunto de la red. El impacto de la pandemia de COVID-19 en los mercados laborales nacionales aún está por ver. Los encuestados reconocieron ampliamente que afectará a las prioridades nacionales, lo que podría llevar a quitar recursos de EURES para destinarlos a otros ámbitos. En las encuestas en línea se manifestaron opiniones similares en este sentido.

El principal **valor añadido** de EURES radica en la garantía de una movilidad equitativa y la libre prestación de servicios.

En comparación con las encuestas en línea y la consulta pública, las partes interesadas consultadas en el marco de los estudios de casos se centraron más en los servicios adaptados a las necesidades individuales que en los servicios ofrecidos a través del portal EURES. No obstante, los participantes también destacaron las mismas deficiencias en lo que respecta a las funciones de búsqueda y puesta en correspondencia y a la facilidad de uso del portal en términos generales que en las encuestas y la consulta pública.

#### **2.4. Talleres de validación y sobre la COVID-19**

Los talleres de validación y sobre la COVID-19 congregaron a partes interesadas clave y expertos en movilidad laboral para verificar las constataciones de la evaluación *a posteriori*. Los comentarios recabados se utilizaron para afinar las constataciones definitivas. En general, los participantes confirmaron las constataciones presentadas y profundizaron en algunas de ellas.

En lo que más se insiste es en que se destaque mejor que a la hora de interpretar las constataciones se tienen en cuenta las distintas realidades de cada red nacional, ya que es **un factor que influye** en la evaluación de la aplicación del Reglamento, en particular en lo que respecta a la pertinencia, la eficacia y la eficiencia. De cara al futuro, es importante que las iniciativas más recientes de la UE (por ejemplo, Europass, la pasarela digital única) garanticen la coherencia con EURES.

En el taller sobre la COVID-19, los participantes destacaron que EURES gestionó bien la transición hacia la prestación de servicios en línea. Como es probable que el teletrabajo adquiera mayor relevancia, la Autoridad Laboral Europea debe estudiar la armonización de las normativas nacionales de modo que EURES pueda profundizar mejor en este aspecto en la facilitación de información. No obstante, el taller validó los resultados generales de la consulta, lo que demuestra que, pese a los cambios producidos en el contexto, los resultados obtenidos siguen siendo pertinentes.