Съдържание

[Резюме 3](#_Toc60839130)

[1 Въведение 4](#_Toc60839131)

[1.1 Какво е EURES? 4](#_Toc60839132)

[1.1.1 Правна уредба 4](#_Toc60839133)

[1.1.2 Дейности на EURES 5](#_Toc60839134)

[1.1.3 Организация на EURES 6](#_Toc60839135)

[1.2 Прилагане на EURES 7](#_Toc60839136)

[2 Основни дейности на мрежата EURES: юли 2018 г. — юни 2020 г. 7](#_Toc60839137)

[2.1 Дейности в държавите от EURES 7](#_Toc60839138)

[2.1.1 Общи услуги за подпомагане на работниците и работодателите 7](#_Toc60839139)

[2.1.2 Специализирани услуги за подпомагане 8](#_Toc60839140)

[2.1.3 Ресурси и управление 12](#_Toc60839141)

[2.2 Хоризонтални дейности за подпомагане, осъществявани от Европейското бюро за координация (ЕБК) 14](#_Toc60839142)

[2.2.1 Подпомагане на координацията и управлението 14](#_Toc60839143)

[2.2.2 Управление и развитие на портала EURES и свързаната с него информационно-технологична поддръжка 14](#_Toc60839144)

[2.2.3 Обучение и професионално развитие 16](#_Toc60839145)

[2.2.4 Информационно бюро 16](#_Toc60839146)

[2.2.5 Създаване на контакти, обмен, най-добри практики и взаимно обучение 16](#_Toc60839147)

[2.2.6 Информационни и комуникационни дейности 17](#_Toc60839148)

[2.2.7 Анализ на географската и професионалната мобилност 18](#_Toc60839149)

[2.2.8 Развитие на подходяща структура на сътрудничество и комплексно обслужване във връзка със свободните работни места за професионални практики и стажове 18](#_Toc60839150)

[2.2.9 Финансови ресурси 19](#_Toc60839151)

[3 Прилагане на регламента в държавите от EURES 20](#_Toc60839152)

[3.1 Състав на мрежата и организационни въпроси 20](#_Toc60839153)

[3.1.1 Изисквания на регламента 20](#_Toc60839154)

[3.1.2 Прилагане 21](#_Toc60839155)

[3.1.3 Предизвикателства 21](#_Toc60839156)

[3.2 Управление на организациите извън мрежата EURES и взаимодействие с тях 21](#_Toc60839157)

[3.2.1 Изисквания на регламента 21](#_Toc60839158)

[3.2.2 Прилагане 21](#_Toc60839159)

[3.2.3 Предизвикателства 22](#_Toc60839160)

[3.3 Разширяване на мрежата 22](#_Toc60839161)

[3.3.1 Изисквания на регламента 22](#_Toc60839162)

[3.3.2 Прилагане 22](#_Toc60839163)

[3.3.3 Предизвикателства 23](#_Toc60839164)

[3.4 Обмен на информация за свободни работни места и на автобиографии 23](#_Toc60839165)

[3.4.1 Изисквания на регламента 23](#_Toc60839166)

[3.4.2 Прилагане 23](#_Toc60839167)

[3.4.3 Предизвикателства 24](#_Toc60839168)

[3.5 Услуги за подпомагане 24](#_Toc60839169)

[3.5.1 Изисквания на регламента 25](#_Toc60839170)

[3.5.2 Прилагане 25](#_Toc60839171)

[3.5.3 Предизвикателства 25](#_Toc60839172)

[3.6 Обмен на информация, програмиране и измерване на изпълнението 25](#_Toc60839173)

[3.6.1 Изисквания на регламента 25](#_Toc60839174)

[3.6.2 Прилагане 26](#_Toc60839175)

[3.6.3 Предизвикателства 26](#_Toc60839176)

[3.7 Предприети действия от предишния отчетен период 26](#_Toc60839177)

[4 Прилагане на регламента от Европейската комисия 27](#_Toc60839178)

[4.1.1 Изисквания на регламента 27](#_Toc60839179)

[4.1.2 Прилагане 28](#_Toc60839180)

[4.1.3 Предизвикателства 29](#_Toc60839181)

[4.1.4 Предприети действия от предишния отчетен период 29](#_Toc60839182)

[5 Заключения и препоръки 30](#_Toc60839183)

[5.1 Заключения 30](#_Toc60839184)

[5.2 Препоръки за държавите от EURES 31](#_Toc60839185)

[5.3 Действия, по които трябва да се постигне напредък от ЕБК и Европейската комисия 33](#_Toc60839186)

[5.4 Действия, по които трябва да се постигне напредък от Европейския орган по труда 33](#_Toc60839187)

|  |
| --- |
| РезюмеВ настоящия доклад за дейността се представя **общ преглед на дейностите, осъществени от мрежата EURES между юли 2018 г. и юни 2020 г.**, както и **описание на актуалното състояние на прилагането на Регламент (ЕС) 2016/589 относно EURES към юни 2020 г.**, както е предвидено в член 33 от този регламент.EURES бе стартирана през 1994 г. и представлява **мрежа за сътрудничество между Европейската комисия, националните публични служби по заетостта (ПСЗ) и други членове и партньори**, като частни служби по заетостта, социални партньори и университети във всички държави от ЕС, Исландия, Лихтенщайн, Норвегия, Швейцария и, през референтния период на този доклад, Обединеното кралство (наричани по-долу „държавите от EURES“). Основната цел на мрежата EURES е да се насърчава справедливата трудова мобилност в рамките на ЕС. Мрежата се състои от национални бюра за координация (НБК), определени от всяка държава от EURES, Европейското бюро за координация (ЕБК), което понастоящем се помещава в Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия, и допълнителни членове и партньори на EURES. Услугите на EURES се предоставят чрез мрежата от консултанти на EURES, включваща персонала на EURES в държавите от EURES, както и чрез Европейския портал за професионална мобилност („портала EURES“) с редица налични инструменти за онлайн услуги.На оперативно равнище **основните дейности на държавите от EURES** през настоящия референтен период бяха насочени към предоставянето на услуги за подпомагане на работодатели и работници, най-вече чрез предоставяне на информация по въпроси, свързани с трудовата мобилност и дейностите по наемане на работа. Освен това в цялата мрежа бяха предоставяни специализирани услуги за подпомагане във връзка с професионални практики и стажове, съдействие след наемане на работа и схеми за мобилност. Що се отнася до **дейностите на ЕБК**, то продължи да предоставя хоризонтални услуги за подпомагане, за да гарантира функционирането на мрежата EURES, но също така работи по разработването и подобряването на портала EURES и на функционалностите за оперативна съвместимост.На регулаторно равнище бяха постигнати няколко подобрения при **изпълнението на Регламента относно EURES**:* повечето **държави от EURES** разполагат със система за приемане на нови членове и партньори, за да разширят своите мрежи, и вече са приети редица нови членове и партньори;
* всички държави от EURES, с изключение на една, подават автоматично свободните работни места и повече от половината подават автобиографиите от национално равнище към портала EURES;
* използваемостта на портала EURES беше подобрена и продължава работата по прилагането на автоматизирано намиране на съответствия между автобиографиите и свободните работни места, публикувани на портала EURES;
* използват се образци, които позволяват хармонизирано планиране и измерване на изпълнението в цялата мрежа EURES (система за измерване на изпълнението и програмен цикъл).

Въпреки това все още предстои да бъдат преодолени някои предизвикателства и пречки. Разширяването на мрежата с приемането на нови членове и партньори напредва с бавни темпове. **Неспазването на Регламента относно EURES** забавя прилагането на решенията за оперативна съвместимост. Предоставянето на хоризонтална подкрепа от EБK на държавите от EURES, включително популяризирането на марката „EURES“ и координацията на мрежата, бе от съществено значение за работата на EURES, но може да бъде отделено по-голямо внимание на подобряването на **обмена на информация** относно трудовата мобилност, съгласуването на **програмните цикли и циклите за наблюдение** и по-нататъшното улесняване на предоставянето на услуги за подпомагане на **професионални практики и стажове.** Занапред, за да се постигнат целите на реформата на EURES и да се гарантира още по-добре справедлива трудова мобилност в рамките на ЕС, на държавите от EURES се препоръчва да **увеличат усилията си за приемане на нови членове и партньори и за адаптиране на механизмите за вътрешно управление и координация**, така че да се отрази новият състав на мрежата. Продължаването на работата им по **завършване на автоматизираното подаване на свободни работни места и автобиографии**, където това все още не е направено, и приключването на текущото **съпоставяне на националните класификационни системи с Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO)** следва да бъдат приоритет, за да се подобри използваемостта на портала EURES. Важно е също така в мрежата EURES **да бъде интегриран още повече анализът на тенденциите на пазара на труда при планирането на дейностите на мрежата** и да се проучи необходимостта от целенасочени дейности с оглед на социално-демографските развития. Тези приоритети следва да се изпълняват в свързания с предизвикателства контекст на прилагане на EURES, като се има предвид въздействието на пандемията от COVID-19 върху трудовата мобилност в рамките на ЕС и като се отчита преминаването на ЕБК към Европейския орган по труда (ЕОТ), предвидено за 2021 г. В това отношение **ЕОТ следва да даде приоритет на изпълнението на плана за действие относно прехвърлянето, както и на наемането на квалифицирани служители и осигуряването на достатъчно ресурси.** |

# Въведение

## Какво е EURES?

EURES е мрежа за сътрудничество между **Европейската комисия**, националните **публични служби по заетостта (ПСЗ)** и други **членове и партньори** във всички държави от ЕС, Исландия, Лихтенщайн, Норвегия, Швейцария и Обединеното кралство[[1]](#footnote-1) (наричани по-долу „държавите от EURES“). EURES улеснява свободното движение на работници, като предоставя информационни услуги и услуги за подпомагане на заетостта както на работници, така и на работодатели, и като укрепва сътрудничеството и обмена на информация между членуващите в нея организации.

### Правна уредба

Началото на EURES беше поставено през 1994 г. от Европейската комисия, като мрежата беше доразвита с Регламент (ЕИО) № 2434/92 на Съвета от 27 юли 1992 г. за изменение на част II от тогавашния Регламент (ЕИО) № 1612/68 относно свободното движение на работници в Общността. От 2011 г. до 2016 г. EURES премина през дълъг процес на реформи по отношение на състава на мрежата, управлението и инструментите, за да бъдат отразени промените в моделите на мобилност и нововъзникващите тенденции в тази област. Този процес завърши с новия **Регламент (ЕС) 2016/589 относно EURES**, който влезе в сила с цел да се създаде по-голяма и по-силна мрежа на европейските служби по заетостта, както публични, така и частни, за да се осигури по-ефикасен трансграничен обмен на информация относно пазара на труда в подкрепа на намирането на работа на цялата територия на ЕС/ЕИП.

Основните промени, въведени с новия Регламент за EURES в сравнение с предишното правно основание, са свързани с постигането на **по-голяма прозрачност** чрез увеличаване на броя на работните места, рекламирани на портала EURES, включително професионални практики и стажове, които са обект на трудово правоотношение, **по-добро намиране на съответствия между свободните работни места и автобиографиите онлайн**, предоставяне на **договорен минимален пакет от услуги за търсещите работа лица и работодателите** и **разширяване на мрежата**. Регламентът е подкрепен с шест решения за изпълнение, които осигуряват еднаквото му прилагане в държавите от EURES[[2]](#footnote-2). Две от решенията за изпълнение — (ЕС) 2018/1020 от 18 юли 2018 г. и (ЕС) 2018/1021 от 18 юли 2018 г., бяха приети през референтния период.

### Дейности на EURES

EURES съставлява съществена част от структурата за подкрепа на пазара на труда, която ЕС е изградил през последните десетилетия, за да подобри неговите социални и икономически характеристики. Услугите на EURES се предоставят чрез два допълващи се канала — мрежата от консултанти на EURES, включваща служители на EURES от цялата мрежа, и Европейския портал за професионална мобилност (портала EURES) с редица налични инструменти за онлайн услуги.

*Услуги на EURES за търсещите работа лица и работодателите*

|  |
| --- |
| * Оказване на помощ на търсещите работа лица да **намират работни места** и на работодателите да **намират кандидати** в цялаЕвропа.
* **Намиране на съответствия** между свободни работни места и автобиографии на портала EURES.
* **Предоставяне на информация и насоки** и други услуги за подпомагане на трудовата мобилност на работниците и работодателите.
* **Съдействие след наемане на работа**.
* Достъп до информация относно аспектите на **условията на живот и труд**, като например данъчно облагане, пенсии, здравно осигуряване и социална сигурност в държавите от EURES.
* Специфични услуги за подпомагане на пограничните работници и работодатели в **трансграничните региони**.
* Подкрепа за конкретни групи в контекста на **целевите схеми за мобилност**, свързани с EURES.
* Подкрепа за динамични прояви за наемане на работа чрез платформата **„Европейски дни на заетостта онлайн“** **(European Online Job Days — EOJD)**.
 |

### Организация на EURES

В съответствие с член 7 от Регламента относно EURES мрежата EURES се състои от:

* **националните бюра за координация (НБК)**, определени от държавите от EURES и като цяло свързани с техните публични служби по заетостта (ПСЗ) или със съответното Министерство на труда;
* **Европейското бюро за координация (ЕБК)**, което се помещава в Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия и предоставя хоризонтална подкрепа на НБК. В съответствие с член 6 от Регламент (ЕС) 2019/1149 отговорността за осигуряване на помещения за ЕБК ще бъде прехвърлена от ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейския орган по труда (ЕОТ);
* други **членове и партньори на EURES**, каквито съгласно член 12 от Регламента относно EURES са организациите, които извършват оперативни дейности в рамките на мрежата EURES, като например частни служби по заетостта, социални партньори и университети.

Заедно НБК и ЕБК съставляват Европейската група за координация (ЕГК) на мрежата EURES, която има координираща роля по отношение на дейностите и функционирането на мрежата (член 14 от Регламента относно EURES).

Както е посочено в член 11 от Регламента относно EURES, членовете и партньорите на EURES трябва да преминат процедура за приемане, преди да станат акредитиран член или партньор на EURES. В мрежата EURES членовете трябва да осъществяват всички задачи, описани по-долу, докато партньорите е необходимо да осъществяват поне една от тях:

* допринасяне към базата данни със свободни работни места чрез подаване на данни към портала EURES и информационно-технологичната платформа;
* допринасяне към базата данни с профили на лица, търсещи работа, чрез подаване на данни към портала EURES и информационно-технологичната платформа;
* предоставяне на услуги за директно подпомагане на търсещите работа лица и работодателите.

## Прилагане на EURES

Съгласно членове 33 и 35 от Регламента относно EURES през 2018 г. и 2020 г. Комисията трябва да изготви доклади за дейностите на мрежата, а през 2021 г. да бъде представена последваща оценка. Първият доклад за дейността на EURES обхващаше периода от януари 2016 г. до юни 2018 г. и беше публикуван на 2 април 2019 г., като в него бе направено заключението, че на регулаторно равнище прилагането на Регламента относно EURES е завършено в повечето области, като:

* са определени НБК;
* ПСЗ са определени за членове на националните мрежи EURES;
* постигнат е напредък при създаването на системи за приемане на членове и партньори;
* въведени са нови инструменти за наблюдение и изпълнение;
* постигнат е напредък по отношение на прозрачния обмен на свободни работни места и автобиографии между националните бази данни и портала EURES.

Бяха установени области за по-нататъшно развитие, сред които разширяването на мрежата чрез приемането на нови членове и партньори, осъществяването на обмен на автобиографии и свободни работни места с всички държави от EURES и въвеждането на Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO).

Настоящият втори доклад за дейността на EURES обхваща периода от юли 2018 г. до юни 2020 г. (наричан по-долу „референтен период“).

# Основни дейности на мрежата EURES: юли 2018 г. — юни 2020 г.

## Дейности в държавите от EURES

### Общи услуги за подпомагане на работниците и работодателите

**Всички държави от EURES** са предоставяли услуги за подпомагане на работниците и работодателите. Дейностите са останали съсредоточени основно върху работниците и търсещите работа лица, въпреки че се наблюдава тенденция към увеличаване на броя на услугите, предоставяни на работодателите. Основните видове дейности са включвали предоставяне на информация, насоки и консултации, организиране на прояви на място и прояви онлайн за наемане на работа, както и предоставяне на подкрепа при прякото намиране на съответствия и устройване на работа. В някои случаи дейностите са били планирани от държавите от EURES въз основа на секторен подход, докато в други е било наблегнато на изходящата или входящата мобилност. Някои държави от EURES са възприели общ подход за пазара на труда.

#### Дейности по намиране на съответствия и устройване на работа

Между юли 2018 г. и юни 2020 г. служителите на EURES са разгледали и обработили **432 503 заявления за работа** (включително автобиографии) и **1 662 468 свободни работни места**. Вниманието е било съсредоточено върху търсещите работа лица и работодателите от държавата на тяхната национална мрежа EURES, докато едва 37 % от заявленията за работа и 9 % от свободните работни места са били от други държави от EURES. Освен това през същия период са били организирани **18 397 прояви** в цялата мрежа, като 69 % от тях са били информационни прояви, 12 % прояви за наемане на работа, а останалите 19 % са съчетавали дейности по наемане на работа и информационни дейности. Между юли 2018 г. и юни 2020 г. **419 745** търсещи работа лица и **15 834** работодатели са се регистрирали чрез самообслужване на портала EURES. Съчетавайки резултатите от **Системата за измерване на изпълнението (**СИИ) на EURES и оценките въз основа на проучването на удовлетвореността на клиентите, мрежата EURES е улеснила — чрез портала EURES или чрез националните мрежи — най-малко **84 580 назначения през 2018 г. и 83 360 назначения през 2019 г**.

#### Информация и насоки

Информационните дейности и дейностите по предоставяне на насоки за търсещите работа лица и работодателите, предоставени от служителите на EURES, включват например индивидуални консултации, подкрепа при изготвянето на обяви за свободни работни места, организиране на семинари. Между юли 2018 г. и юни 2020 г. са отчетени общо **5 924 376 индивидуални контакти с работници** и **403 244 с работодатели**. Що се отнася до обсъжданите теми, около 43 % от контактите с работниците са били съсредоточени върху устройването на работа, а 32 % върху условията на живот и труд. Основните теми за обсъждане с работодателите са били намирането на работа, което е представлявало около 40 % от контактите, следвано от обща информация за EURES с дял от приблизително 39 %.

Съответната информация е достъпна и чрез портала EURES, като държавите от EURES редовно актуализират общата информация за техните пазари на труда и условията на живот и труд (напр. административни процедури, система за социална сигурност, данъчни въпроси, трудови договори, обичайни методи за търсене на работа). Информацията е достъпна на 26 езика. Освен това **16 държави от EURES** **имат собствен национален уебсайт на EURES**, където търсещите работа лица и работодателите могат да намерят, наред с другото, информация за трудовата мобилност, преглед на услугите на EURES и връзка към портала EURES.

### Специализирани услуги за подпомагане

Услугите и програмите за подпомагане, насочени към конкретни групи, също бяха в основата на дейностите, изпълнявани от държавите от EURES.

#### Подпомагане в трансгранични региони

Членовете и партньорите на EURES предоставят информация и услуги по устройване на работа и наемане на работа, съобразени със специфичните изисквания и обстоятелства на пограничните работници и работодателите в трансграничните региони. Тези дейности бяха осъществени чрез официалните трансгранични партньорства (ТГП) на EURES, финансирани по ос EURES на Програмата на Европейския съюз за заетост и социални иновации (EaSI) за периода 2014—2020 г., както и чрез сключване на споразумения за сътрудничество със съседните държави на EURES или с други организации извън мрежата EURES[[3]](#footnote-3).

През 2018 г. **девет ТГП** са били подкрепени с безвъзмездни средства по линия на EaSI от предходната година, а през 2019 г. **11** **ТГП**. Освен това през 2019 г. **осем** **ТГП** са били избрани да получат безвъзмездни средства от EaSI за 2020 г. и 2021 г. По линия на ТГП на EURES са били отчетени 195 060 индивидуални контакти с работници през 2019 г. и 18 182 индивидуални контакти с клиенти относно търсене на работа през 2018 г. През 2018 г. и 2019 г. общо 5 408 лица, търсещи работа в чужбина, са намерили работа с помощта на ТГП. Тези данни показват, че дейностите на ТГП са били съсредоточени най-вече върху предоставянето на многоезична информация, често осигурявана чрез физически решения на едно гише. Предоставената информация в мнозинството от случаите се състои в насоки за командировани и пътуващи ежедневно до работата си работници по въпроси като достъп до системите за социална сигурност, признаване на квалификациите в чужбина и данъчно облагане.

По отношение на услугите за подпомагане, предоставяни в трансгранични региони извън рамката на формалните ТГП, в докладите си за дейността държавите от EURES често отчитат други споразумения за **трансгранично сътрудничество**, които имат за цел най-вече предоставяне на информация и улесняване на организацията на прояви за **наемане на работа** в трансграничните райони.

#### Съдействие след наемане на работа

Съдействието след наемане на работа има за цел да осигури възможно най-доброто интегриране на мобилните работници на новата им длъжност. Държавите от EURES продължиха да наблягат на предоставянето на информация на работниците и работодателите преди подписването на трудов договор, като освен това около две трети от тях са организирали също и дейности след наемане на работа (напр. **21 държави от EURES** докладваха, че са организирали дейности след наемане на работа през 2019 г.). По-голямата част от дейностите включват предоставяне на информация и насоки по въпросите на данъчното облагане и социалната сигурност, но някои държави от EURES също предлагат услуги за подпомагане на семействата на наетия служител и/или предоставят езикови курсове.

#### Подкрепа за младежта — професионални практики и стажове

Дейностите, свързани с професионални практики и стажове, които са предмет на трудово правоотношение, са били ограничени и неравномерно разпределени в държавите от EURES, главно в зависимост от националната роля на ПСЗ при предоставянето на услуги в областта на професионалните практики и стажовете.

В повечето случаи подкрепата е била свързана с насърчаването на целеви схеми за мобилност, описани в следващия параграф, или с други европейски програми и инициативи, посветени на младежката заетост (например „Еразъм+“, „Гаранция за младежта“, „Евродисея — Асамблея на европейските региони“). Някои държави от EURES също така са осигурили семинари и информационни дейности, насочени към младежта. Дейностите, свързани с EURES, обаче често са били ограничени поради липсата на компетентност на публичните служби по заетостта (ПСЗ) в тази област.

В допълнение към услугите, предоставяни чрез служителите на EURES в някои държави, професионални практики и стажове се обменят и на портала EURES, където към юли 2020 г. са на разположение **11 447 професионални практики** и **1483 предложения за стажове**.

#### Целеви схеми за мобилност, свързани с EURES

EURES има за цел също така да намери работа на **конкретни групи търсещи работа лица** и да помогне за запълване на **свободните работни места в определени сектори с трудности при набирането на персонал**. За тази цел дейностите по EURES могат да бъдат допълващи или интегрирани с **целеви схеми за мобилност**, финансирани по Програмата на ЕС за **заетост и социални иновации** (EaSI). В таблицата по-долу е представен преглед на основните характеристики на три целеви схеми за мобилност, които са приложени в периода от юли 2018 г. до юни 2020 г., включително техните целеви групи, активно участващите в тях държави и основните показатели за изпълнение.

*Преглед на схемите за мобилност, свързани с EURES, насочени към определени възрастови групи*

| **Времетраене** | **Целева група** | **Държави от EURES** | **Показатели за изпълнение** | **Финансиране от EaSI** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Твоята първа работа с EURES** |
| февруари 2015 г. — понастоящем | Търсещи работа лица на възраст 18—35 години/предприятия с потребности от умения | Водещи служби по заетостта**:****DE, FR, IT, SE**Партньори в:**BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, NL, FI, SK[[4]](#footnote-4)** | *юли 2018 г. — юни 2020 г.*Регистрирани търсещи работа лица:**13 977**Регистрирани работодатели:**3 551**Регистрирани свободни работни места:**3 477**Стажове:**4 062** | *декември 2018 г. — декември 2020 г.*Предвиден бюджет[[5]](#footnote-5):**11 200 000 EUR**Отпуснат бюджет:**14 851 070 EUR** |
| **„Реактивиране“** |
| ноември 2016 г. — понастоящем  | Търсещи работа лица на 35 или повече години/работодатели, нуждаещи се от квалифицирана работна сила  | Водещи служби по заетостта в:**FR, SE, PL, DE, IT**Партньори в:**EL, ES, NL, MT[[6]](#footnote-6)** | *октомври 2018 г. — юни 2020 г.*Регистрирани търсещи работа лица:**5 216**Регистрирани работодатели:**708**Регистрирани свободни работни места:**3 940**Устроени на работа:**852** | *декември 2018 г. — декември 2020 г.*Предвиден бюджет:**5 000 000 EUR**Отпуснат бюджет:**4 852 994 EUR** |
| **Целеви схеми за мобилност на EURES[[7]](#footnote-7)** |
| януари 2020 г. — **понастоящем**  | Търсещи работа лица над 18 години | Водещи служби по заетостта:**DE, SE**Партньори в:**RO, FI, EE, IE, SE, PT, DK, ES, NL, SL, DE, SK** | *Начало през януари 2020 г.*Регистрирани търсещи работа лица:**текущо**Регистрирани работодатели:**текущо**Регистрирани свободни работни места:**текущо**Устройване на работа:**текущо** | *януари 2020 г. — декември 2021 г.*Предвиден бюджет:**9 000 000 EUR**Отпуснат бюджет:**8 860 242 EUR** |

По линия на схемите „Твоята първа работа с EURES“ и „Реактивиране“ по-голямата част от назначенията бяха осъществени в секторите „Здраве на човека и социални дейности“, „Информация и комуникация“, „Образование“, „Транспорт“ и „Складови дейности“. Водещите изпращащи държави бяха Испания, Италия и Франция. Водещите приемащи държави бяха Германия и Обединеното кралство в двете схеми, Ирландия в схемата „Твоята първа работа с EURES“ и България в „Реактивиране“.

Новата схема, наречена Целева схема за мобилност на EURES (ЦСМ), е създадена през 2019 г., като осигурява непрекъснатост на изпълнението и по-нататъшно развитие на двете схеми, създадени преди — „Твоята първа работа с EURES“ и „Реактивиране“. ЦСМ обхваща целевите групи на двете схеми и се прилага от Швеция и Германия като водещи държави. Прилагането ѝ е забавено поради пандемията от COVID-19.

### Ресурси и управление

#### Човешки ресурси

Служителите на EURES включват консултанти, които работят по EURES в националните или регионалните ПСЗ и в други организации членове или партньори на EURES. Мрежата EURES е имала **2568 служители на EURES** (1 255 еквивалента на пълно работно време (ЕПРВ) през 2018 г. и 2 642 служители на EURES (1 232 ЕПРВ) през 2019 г. Разпределението на ЕПРВ по държави е различно и отразява различния размер на пазара на труда — от два ЕПРВ в Малта и Люксембург, до 20 в България, 33 в Чешката република, 89 във Франция и 156 в Германия.

#### Финансови ресурси

Финансирането на мрежата EURES на национално равнище се промени при процеса на реформа на EURES и с влизането в сила на Регламента относно EURES. Докато преди 2014 г. функционирането на EURES беше финансирано чрез годишни безвъзмездни средства, произтичащи от отделен бюджетен ред на ЕС, считано от 2015 г., държавите от EURES започнаха да отговарят за осигуряването на собствения си бюджет за свързаните с EURES дейности. В тази рамка финансовите ресурси, използвани от държавите от EURES, произтичат най-вече от два източника: Европейския социален фонд (ЕСФ) и националните бюджети. Съставът на бюджета и обемът му се различават в различните държави от EURES, тъй като някои държави използват само национални ресурси, а други и двата източника. Резултатите от проучване сред НБК относно използването на ЕСФ за свързаните с EURES дейности показват, че през програмния период 2014—2020 г. са били на разположение около 58 000 000 EUR.

Освен това държавите от EURES могат да кандидатстват за финансови ресурси, налични по оста EURES на Програмата за заетост и социални иновации (EaSI), за покриването на дейностите, извършвани по целевите схеми за мобилност, и в определени случаи на допълнителни разходи[[8]](#footnote-8). И накрая, ограничен брой държави от EURES допълниха наличните ресурси със средства от допълнителни източници, като например конкретни бюджети на организациите на членовете и партньорите.

#### Информационно-технологична инфраструктура

Освен стандартно **ИТ оборудване**, държавите от EURES са осигурявали достъп на служителите на EURES до съответния софтуер, включително до инструменти за уебинари и уеб конференции. Освен това по-голямата част от държавите от EURES са предоставяли **цифрови услуги** като онлайн информационни сесии, съвети по Skype или други инструменти за чат. Други дейности за подобряване на предоставянето на онлайн услуги включват например разработване на национални уебсайтове на EURES (напр. България) и въвеждане на онлайн наръчници в подкрепа на предоставянето на услуги (напр. Дания).

По отношение на въпросите, свързани с оперативната съвместимост, държавите от EURES продължиха да работят за адаптиране на своята ИТ инфраструктура за подаване на свободни работни места и автобиографии към портала EURES. Допълнителни промени в ИТ инфраструктурата бяха необходими в някои държави от EURES с оглед разширяването на мрежата и съгласуването на ИТ инфраструктурите на нови членове и партньори на EURES (напр. Унгария, Полша).

#### Управление и сътрудничество със заинтересованите страни

Що се отнася до вътрешното управление, дейностите на EURES бяха съсредоточени върху проектирането и прилагането на официална система за приемане на нови членове и партньори на EURES и последващото разширяване на мрежата EURES (напр. отправяне на покани, преглед на заявления, приемане на нови членове и партньори на EURES). Някои държави от EURES са въвели и организационни промени, свързани с устройството, поради приемането на нови членове и партньори (напр. изместване на ролята на НБК към стратегически въпроси, организационно отделяне на НБК от ПСЗ, за да се гарантира неутралитет).

Освен това голяма част от държавите от EURES са осъществили дейности за подобряване на организацията и осигуряване на ефикасност на управлението на националната им мрежа EURES. Това включва засилване на сътрудничеството с нови членове и партньори на EURES чрез работни групи, месечни доклади и национални срещи на екипа на EURES.

По-голямата част от държавите от EURES са засилили сътрудничеството си с широк кръг от заинтересовани страни на местно, регионално, национално и трансгранично равнище. Сред тях са социалните партньори, други европейски мрежи, услуги за професионално ориентиране, търговски камари и органи, отговорни за социалната сигурност и данъчното облагане, образованието, университетите или професионалните асоциации.

#### Комуникация в държавите от EURES

Комуникационните дейности на държавите от EURES са били насочени главно към повишаване на осведомеността и подобряване на познанията за услугите на EURES с цел привличане на клиенти и най-вече търсещи работа лица и работодатели. В рамките на осъществените комуникационни дейности са били проведени информационни кампании от общ характер или насочени към конкретни групи или сектори. Сред тях са например информационни прояви за работодателите и социалните партньори в България и кампания за повишаване на осведомеността в Ирландия. Освен това в периода 2018—2020 г. е било наблегнато повече на използването на каналите на социалните мрежи, като повечето държави от EURES имат профил във Фейсбук, LinkedIn и/или Туитър:

*Обхват/показване на публикации в каналите на държавите от EURES в социалните мрежи*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Канал в социалните мрежи** | **Второ шестмесечие, 2018 г.** | **Първо шестмесечие, 2019 г.** | **Второ шестмесечие,** **2019 г.** | **Първо шестмесечие, 2020 г.** | **Общо** |
| Фейсбук | 1 933 419 | 2 199 555 | 4 892 949 | 1 750 944 | 10 776 867 |
| Туитър | 1 059 658 | 314 606 | 950 702 | 766 335 | 3 091 301 |
| LinkedIn | 163 111 | 329 400 | 847 239 | 1 537 762 | 2 877 512 |

Сред другите средства за комуникация са били печатни рекламни материали, като издания, листовки и навиващи се банери, както и използването на видео препоръки (напр. Португалия, Дания), радио и телевизия (напр. Испания, Словакия).

#### Наблюдение и оценка на дейностите

С Решение за изпълнение (ЕС) 2018/170 на Комисията бяха въведени спецификации за единен подход за събиране и анализ на данните, който подпомага наблюдението на ефективността на мрежата EURES. **Системата за измерване на изпълнението (СИИ)** на EURES е въведена през 2018 г. и оттогава насам НБК предоставят данни по пет основни и 11 мрежови показателя на всеки шест месеца.

За тази цел промените в националните системи за докладване и наблюдение бяха основен акцент на дейностите през референтния период. НБК докладваха, че са въведени работни потоци и нови структури, за да се създаде единна система за програмиране и наблюдение на национално равнище и да се улесни събирането на данни сред всички членове и партньори на EURES. Например в Италия данни за целите на наблюдението се събират чрез онлайн проучване. В Полша беше въведена единна система за наблюдение (електронна база данни за събиране на данни за целите на наблюдението), а държави като Испания и Норвегия разработиха базирани на облак онлайн решения за събиране на данни на национално равнище. В няколко държави данните се събират ръчно. Също така бяха организирани обучителни прояви и семинари, свързани със СИИ, за служителите на EURES в редица държави от EURES и на равнище ЕС.

Наред със СИИ **програмният цикъл (ПЦ)** е основният инструмент за наблюдение на годишните дейности на държавите от EURES. Договореностите и образците, които да бъдат използвани в ПЦ, бяха въведени с Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1256 на Комисията. Съгласно тази уредба всяко НБК докладва в годишен национален доклад за дейността относно крайните продукти и резултатите на своята национална мрежа EURES спрямо целите, заложени в неговата национална работна програма.

## Хоризонтални дейности за подпомагане, осъществявани от Европейското бюро за координация (ЕБК)

### Подпомагане на координацията и управлението

За да се осигури плодотворно сътрудничество в рамките на мрежата EURES, ЕБК организира работата на Европейската група за координация (ЕГК), която заседава редовно и *ad hoc* за обсъждане на актуалното състояние, представяне на последните развития и споделяне на информация и най-добри практики. От юли 2018 г. до юли 2020 г. бяха проведени **десет заседания на ЕГК**.

Освен това, за да предоставя подкрепа на НБК, ЕБК контролира и улеснява различните етапи от програмния цикъл и координира планирането на НБК, като представя коментари и докладва за техните програми поотделно.

### Управление и развитие на портала EURES и свързаната с него информационно-технологична поддръжка

ЕБК управлява портала EURES и предоставя свързаната с него ИТ поддръжка и насоки на държавите от EURES за подобряване на оперативната съвместимост. През референтния период ЕБК продължи да предоставя тези услуги. По-специално, наред с другото, бяха разработени поддържащи материали, технически стандарти и формати, които бяха предоставени на държавите от EURES, за да се улесни съпоставянето на техните национални, регионални и секторни класификации с европейската класификация (**съпоставяне с ESCO**). Това съпоставяне е предварително условие за въвеждането на автоматизирана функция за намиране на съответствия в портала EURES. Предоставената подкрепа е включвала например осигуряването на онлайн платформа за съпоставяне с ESCO, ръководство за прилагане на ESCO и специални сесии за обучение. За да изпълнят това изискване, редица държави от EURES са кандидатствали за финансова подкрепа[[9]](#footnote-9).

Наред с това ЕБК продължи да въвежда промени в **портала EURES**, като напримерподобрения на функцията за филтриране, за да се улесни още повече неговото използване от потребителите. В този контекст в началото на 2020 г. бе въведена в действие последната актуализирана версия на портала — EURES 4.4, която включва обновяване на портала с нов дизайн на началната страница, осигуряване на съответствие с Общия регламент относно защитата на данните (ОРЗД), промени в продължителността на запазване на автобиографията при самообслужване, ограничен достъп за граждани на държави извън ЕС без разрешение за работа и подобрения по отношение на запитванията, изпратени от служителите на EURES. Освен това ЕБК въведе проучване за удовлетвореността на клиентите, за да изследва възприятията на потребителите относно портала. Над 70 % от работодателите са доволни или много доволни от портала EURES. Що се отнася до търсещите работа лица и работниците, приблизително 95 % от анкетираните са доволни или много доволни от портала, а 8 % са си намерили работа с помощта на портала EURES.

ЕБК въведе няколко мерки, които увеличават полезните взаимодействия между портала EURES и новосъздадения портал **Europass**. Потребителите на Europass, които търсят работа, вече могат да търсят работа в EURES и да получават предложения за интересни работни места, които отговарят на техния профил. Търсенето и намирането на съответствия се извършват от EURES, а резултатите са видими директно на Europass. Освен това обозначаването на различните услуги на EURES и Europass на двата портала помага на потребителите да стигнат по-лесно до услугата, от която се нуждаят. Оперативната съвместимост между EURES и Europass по отношение на потребителските профили позволява на регистрираните потребители на единия портал да експортират автобиографиите си към другия.

Друг важен елемент от дейностите на ЕБК в това отношение беше организирането на **Работната група за оперативна съвместимост (РГОС)** с цел да се улесни прилагането на членове 17 и 18 от Регламента относно EURES и да се подпомогне обменът на информация. Работата на РГОС обхваща две области: първата е свързана с всички функционални изисквания и действия за събиране на автобиографии и свободни работни места, подаването и утвърждаването им; втората се отнася до приложения, които позволяват търсене и намиране на съответствия на данните. Работната група заседава пет пъти през референтния период.

### Обучение и професионално развитие

Програмата за обучение на EURES има за цел да подкрепя и подпомага служителите на EURES при предоставянето на услугите на EURES. Тя се състои от **предварително обучение** (организирано от НБК въз основа на индикативни насоки, инструменти и информационно бюро, предоставяни от ЕБК) и **Обща програма за обучение на EURES**, провеждана под ръководството на ЕБК. На европейско равнище могат да се разграничат три вида обучения за EURES: обучение в класна стая, виртуално обучение (на живо онлайн и електронно обучение), както и обучение при поискване.

ЕБК продължи да предоставя Общата програма за обучение на EURES и да осигурява възможности за професионално развитие на служителите на членовете и партньорите, които работят по EURES. Дейностите по обучение се основават на програмата за обучение на EURES, включваща фаза на консолидация, следвана от **Академията на EURES**, която беше въведена през 2016 г. По-специално ЕБК предостави 73 обучителни сесии от юли 2018 г. до декември 2019 г., на които присъстваха 2 999 служители на EURES.

### Информационно бюро

ЕБК продължи да осигурява информационно бюро за всички ползватели на портала EURES и неговите услуги (т.е. търсещи работа лица, работодатели, служители на членовете и партньорите на EURES, НБК и гости на мрежата). Тази услуга включва отговори на всички запитвания, свързани с услугите, предоставяни на портала EURES, включително раздела Extranet[[10]](#footnote-10), и услугите, предоставяни на платформата „Европейски дни на заетостта“. Запитванията могат да бъдат подавани чрез онлайн формуляра на портала, чрез безплатен телефонен номер, онлайн чат или Skype. Информационното бюро на EURES е обработило около 27 700 запитвания на потребители през 2018 г., 24 249 през 2019 г. и 9 830 през първата половина на 2020 г.

### Създаване на контакти, обмен, най-добри практики и взаимно обучение

ЕБК продължи да улеснява създаването на контакти, взаимното обучение и обмена на най-добри практики в рамките на мрежата EURES. Освен редовни срещи на ЕГК, се организират **прояви за** **взаимно обучение** с представители от всички държави от EURES. Например през декември 2018 г. бе организирана проява за взаимно обучение на тема системи за приемане. Наред с това **Extranet на EURES**, актуализирана с нова версия през 2018 г., предоставя работни пространства за подобряване на обмена на информация между държавите от EURES. Например виртуалното пространство „Място на говорещия“ предоставя на държавите от EURES възможност да споделят файлове, да започнат дискусии или да обменят информация за прояви. Държавите от EURES също имат възможност за достъп до работните програми на останалите държави и да представят индивидуални коментари. Тези **коментари** имат за цел да се засилят обменът на информация и сътрудничеството през програмния период. Допълнителните усилия за предоставяне на насоки, хармонизиране и подобряване на процеса на докладване и наблюдение от страна на ЕБК включват организирането на годишни семинари и предоставянето на обратна връзка и препоръки по отделните становища.

### Информационни и комуникационни дейности

ЕБК продължи да подкрепя информационните и комуникационните дейности в рамките на EURES с цел стимулиране на осведомеността относно EURES. По-конкретно, за да се подпомогнат по най-добрия начин НБК при изпълнението на комуникационната стратегия и на техните национални планове, за служителите на EURES бяха организирани сесии за **практическо обучение по комуникация** средно два пъти месечно, в които бяха обхванати широк кръг от теми като създаване на съдържание за социалните мрежи, LinkedIn, отношения със заинтересованите лица. Освен това държавите от EURES могат да използват **ръководството на EURES** и **информационните графики**, разработени от ЕБК.

ЕБК продължава и своите собствени комуникационни дейности, включително управлението на акаунтите на EURES в **социалните мрежи**, които имат 287 454 последователи във Фейсбук, 38 741 в Туитър и 52 812 в LinkedIn. В съответствие със стратегията си относно съдържанието ЕБК организира своите комуникационни дейности около месечна тема, като по този начин разглежда различни теми, свързани с кариерното развитие и заетостта на гражданите на ЕС/ЕИП.

*Обхват/показване на публикации в каналите на ЕБК в социалните мрежи*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Канал в социалните мрежи** | **Второ шестмесечие, 2018 г.** | **Първо шестмесечие, 2019 г.** | **Второ шестмесечие,** **2019 г.** | **Първо шестмесечие, 2020 г.** | **Общо** |
| Фейсбук | 39 585 902 | 6 449 270 | 2 306 125 | 7 764 993 | 56 106 290 |
| Туитър | 361 984 | 910 770 | 2 587 705 | 1 227 479 | 5 087 938 |
| LinkedIn | 1 046 669 | 2 298 356 | 1 563 189 | 1 032 480 | 5 940 694 |

ЕБК управлява и профил на EURES в YouTube с над 7 000 абонати към юли 2020 г. През последните две години бяха публикувани около 35 видеоклипа. Освен това над 120 **статии с новини** са споделени на портала EURES от юли 2018 г. насам и се разпространява месечен **бюлетин**.

В допълнение ЕБК управлява платформата **„Европейски дни на заетостта (онлайн)“** (EOJD) и подпомогна организирането на 65 дни на заетост и прояви за наемане на работа (онлайн, на място или и двете) през 2018 г. и 2019 г.

*Ключови показатели за ефективност, свързани с Европейските дни на труда (онлайн)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показател** | **2018 г.** | **2019 г.** | **Общо** |
| Брой на проявите | 31 | 34 | 65 |
| Количество по позициите | 12 817 | 18 775 | 31 592 |
| Брой на търсещи работа лица | 28 878 | 36 850 | 65 728 |
| Брой на планираните интервюта | 846 | 962 | 1 808 |

Що се отнася до развитието на общоевропейските комуникационни кампании, EURES беше гръбнакът на кампанията на високо равнище на Комисията **#EUmovers**, с която бяха отбелязани 50 години свободно движение и 60 години координация на системите за социална сигурност, и гарантира, че кампанията в социалните мрежи ще достигне до работниците, за които се отнася. Кампанията повиши осведомеността относно значението на свободното движение и координацията на системите за социална сигурност за гражданите на ЕС. Тя се увенча с успех и постигна висока степен на участие от страна работниците от ЕС, като им даде възможност да споделят историите си за това как свободното движение и координацията на системите за социална сигурност са променили живота им.

Освен това през 2019 г. бе стартирана петмесечна комуникационна кампания в целия ЕС в рамките на **#EURES25** за отбелязване на 25-атагодишнина от създаването на мрежата EURES. Кампанията включва силен дигитален компонент с видеоклипове, платени реклами, конкурси в социалните мрежи и две вътрешни прояви за мрежата EURES, в която някои от консултантите работят от 25 години. Кампанията подобри видимостта на EURES по всички канали и увеличи нейната аудитория, особено в LinkedIn и Туитър. Вътрешно кампанията имаше положителен ефект върху консолидирането на мрежата EURES и увеличаването на взаимодействието.

### Анализ на географската и професионалната мобилност

В съответствие с член 29 от Регламента относно EURES Комисията, която отговаря за анализирането на тенденциите в географската и професионалната мобилност, публикува **два доклада за трудовата мобилност в рамките на ЕС** (за 2018 г.[[11]](#footnote-11) и за 2019 г.[[12]](#footnote-12)), съдържащи ключова информация за потоците и моделите в държавите от Съюза и ЕАСТ, в която беше обърнато специално внимание на положението на пазара на труда на мобилните работници и социалното измерение на пола. Освен това, като използва информацията, предоставена от НБК, и анализа на Европейското наблюдение на работната сила (LFS), Комисията публикува **проучване на професиите, характеризиращи се с недостиг и излишък през 2019 г.**[[13]](#footnote-13)

### Развитие на подходяща структура на сътрудничество и комплексно обслужване във връзка със свободните работни места за професионални практики и стажове

ЕБК допринесе за изграждането на **общо разбиране** и **разработването на услуги за подпомагане**, като предостави набор от минимални изисквания за качество на данните и информация за професионалните практики и стажовете на портала EURES.

Наред с това между 2017 г. и 2018 г. ЕБК създаде ***ad hoc* работна група** за професионални практики и стажове, която изготви контролен списък за приемащи организации (напр. „за приемане на практикант или стажант“), за изпращащи организации (напр. „за изпращане на практикант или стажант“) и за доставчици на данни (напр. „за предоставяне на предложения за работа на портала EURES“). Контролният списък е достъпен на портала EURES и включва препоръки за етапите на привличане, подбор и наемане на практиканти и стажанти в цяла Европа.

Освен това, тъй като националната информация и насоки за професионалните практики и стажовете следва *inter alia* да бъдат публикувани на портала EURES, от началото на 2019 г. ЕБК е създало условия за **подаване и публикуване на свободни места за професионални практики и стажове на портала EURES**.

### Финансови ресурси

Хоризонталните дейности за подпомагане на ЕБК се подпомагат от оста EURES по програмата EaSI, по линия на която се осигурява финансиране на дейности, като например разработването и поддръжката на портала на EURES, общата програма за обучение, дейностите за комуникации, анализи и създаване на контакти, както и схемите за мобилност като „Твоята първа работа с EURES“ и трансграничните партньорства. Общият бюджет, отпуснат за оста EURES през референтния период, съответства на приблизително 20 % от бюджета на EaSI и възлиза на около 24,3 млн. евро през 2018 г.[[14]](#footnote-14) и 33,8 млн. евро през 2019 г.[[15]](#footnote-15).

# Прилагане на регламента в държавите от EURES

Анализът в настоящия раздел е направен въз основа на отговори, получени от НБК по анкета и контролен списък, както и въз основа на друга информация, с която разполага Комисията. Таблицата, която се намира в горната част на всеки подраздел, съдържа обобщен преглед на свързаната с нея точка в контролния списък за прилагането на Регламента относно EURES.

Когато са докладвани данни за (под)действия, в таблицата е представен обобщеният резултат от действията. Когато са докладвани данни за всички поддействия, е представена най-ниската стойност (напр. ако едно поддействие е докладвано като „незавършено“, цялото действие е отбелязано като „X — незавършено“). Когато за някои поддействия не са докладвани данни, действието е представено като частично завършено.



\* НБК докладват, че няма налични данни, или не са докладвани никакви данни.

## Състав на мрежата и организационни въпроси



### Изисквания на регламента

Съгласно Регламента относно EURES, във връзка със състава и организацията на мрежата, държавите от EURES трябва да информират ЕБК за определените от тях **НБК** и **представител в Европейската група за координация (ЕГК)**. По отношение на членовете и партньорите на EURES държавите от EURES са задължени да номинират публичната служба по заетостта (ПСЗ) като член във всяка държава, като признаят нейния специален статут и гарантират изпълнението на набор от минимални критерии[[16]](#footnote-16), които очертават задълженията на **ПСЗ**. Освен това организациите, които са били част от националните мрежи EURES преди влизането в сила на Регламента относно EURES, могат да продължат да бъдат партньори по време на преходния период до 13 май 2019 г., преди да е необходимо повторно да подадат заявление за членство или партньорство с мрежата EURES. НБК трябваше да информират ЕБК относно състава на мрежата си по време на преходния период.

### Прилагане

Всички държави от EURES определиха НБК и представители в ЕГК и назначиха ПСЗ за членове на EURES още преди 2018 г. ЕБК беше информирано за всички промени в състава на мрежата EURES. Освен това организациите с преходен статут, когато имаше такива, бяха посочени от НБК.

### Предизвикателства

Държавите от EURES не са докладвали за конкретни предизвикателства във връзка с този набор от изисквания.

## Управление на организациите извън мрежата EURES и взаимодействие с тях



### Изисквания на регламента

Основните организации в мрежата EURES в държавите от EURES са ПСЗ и други членове и партньори на EURES. За да функционира мрежата обаче, е необходимо сътрудничество с много други организации. Регламентът за EURES определя като отговорности на НБК насърчаването на **сътрудничеството със съответните заинтересовани страни** (напр. социални партньори, учебни заведения за професионално обучение и висши училища, търговски палати) и с **информационни и консултантски служби и мрежи на ЕС**. Освен това НБК следва да улесняват редовния **диалог със социалните партньори мрежата EURES** в съответствие с националното законодателство и практика и да установят **контакти с компетентните органи на национално равнище** с оглед осигуряване на достъп до информация на търсещите работа лица и работодателите относно данъчното облагане, въпроси, свързани с трудовите договори, пенсиите, здравното осигуряване, социалната сигурност и активните мерки на пазара на труда.

### Прилагане

В периода 2018—2020 г. бяха предприети няколко стъпки от почти всички държави от EURES, които отговориха на контролния списък, с цел (повторно) подобряване на сътрудничеството и диалога с редица организации на заинтересованите страни, с компетентните органи и с информационните и консултантските служби на Съюза. Повечето държави от EURES извършиха картографиране на съответните заинтересовани страни, мрежи на ЕС, социални партньори и национални органи и установиха канали за комуникация с тях. В някои случаи дейностите бяха завършени само частично или защото не е извършен анализ за установяване на нови потенциални заинтересовани страни, или защото членовете и партньорите не са включени във взаимодействията с тези организации, тъй като те са били новоприети или все още не са били приети членове и партньори. Държавите от EURES разчитаха на печатна и онлайн информация, отворени или ограничени покани за подаване на заявления, но и на индивидуални срещи, телефонни разговори, имейли и информационни семинари, за да достигнат до заинтересованите страни с оглед на евентуално сътрудничество.

### Предизвикателства

Държавите от EURES не са докладвали за конкретни предизвикателства във връзка с този набор от изисквания през периода 2016—2018 г. През настоящия отчетен период обаче НБК посочиха редица пречки, свързани с комуникацията с външни заинтересовани страни. Някои НБК са изправени пред трудности при спечелването на доверието на заинтересованите страни и при ясното представяне на добавената стойност на членството в EURES с оглед на евентуалното приемане в мрежата EURES, особено предвид административната тежест, свързана с него. Други предизвикателства са свързани с липсата на човешки ресурси, както и с трудности при намирането на обща визия с някои външни заинтересовани страни.

## Разширяване на мрежата



### Изисквания на регламента

С оглед разширяване на мрежата EURES в Регламента относно EURES се изисква всяка държава от EURES да **създаде** и **приложи** система за приемане на организации като членове и партньори на EURES, както и да осъществява **наблюдение на съответствието** на тези организации с приложимото право. Системата за приемане трябваше да бъде въведена до 13 май 2018 г. и да се основава на минималните критерии, определени в Регламента относно EURES. Държавите от EURES имаха възможност също да добавят национални критерии за приемане. Позовавайки се на член 11, параграф 8 от регламента, в Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1255 на Комисията беше предоставен образец за описание на националната система за приемане и процедури, по които НБК да уведомяват ЕБК.

### Прилагане

Всички държави от EURES вече са създали или са започнали да изготвят система за приемане на организации, различни от ПСЗ, като членове и партньори. Държавите от EURES, които не са членки на ЕС, все още не са започнали работа по приемането, тъй като Регламентът относно EURES беше възприет в края на 2019 г. от Съвместния комитет на ЕИП[[17]](#footnote-17) и понастоящем все още е в ход изпълнението на национално равнище.

ЕБК беше информирано от почти всички държави от EURES за тяхната национална система за приемане, като беше използван образецът, определен в Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1255. Досега обаче само 13 държави от EURES са приели нови членове и/или партньори. Ето защо, въпреки че е налице официална система за приемане, приемането на нови членове и партньори не е приложено от повече от половината държавите от EURES[[18]](#footnote-18).

Двадесет държави от EURES докладваха, че са приложили изцяло или почти изцяло система за наблюдение на новите членове и партньори, докато пет са на средата или в началото на процеса. Останалите държави от EURES не са започнали прилагането на система за наблюдение или защото все още нямат система за приемане, или защото чакат първите организации да бъдат приети.

### Предизвикателства

Едно от предизвикателствата, набелязани в периода 2016—2018 г., беше забавянето в създаването на системата за приемане, но то до голяма степен беше преодоляно. Увеличаването на броя на новите членове и партньори обаче е бавно. С малък брой новоприети членове и партньори прилагането на приетата система за приемане остава предизвикателство.

## Обмен на информация за свободни работни места и на автобиографии



### Изисквания на регламента

По отношение на подаването на автобиографии и на свободни работни места в Регламента относно EURES се изисква всички членове и партньори на EURES да подават публично обявените си **свободни работни места и автобиографии** към портала EURES и да се подготвят за обмена на **данни относно професионални практики и стажове**. Всеки един обмен на данни трябва да се осъществява чрез **единен координиран канал**. Въз основа на член 17, параграф 8 от Регламента, с Решение за изпълнение (ЕС) 2018/1021 бяха въведени **технически стандарти**, които да се прилагат за свободните работни места и автобиографиите от държавите от EURES за целите на автоматизираното намиране на съответствия на портала EURES. Държавите от EURES трябва също така да гарантират видимостта на портала EURES на национално равнище и да споделят информация относно националните практики и относно въпроси, свързани с данните.

### Прилагане

По отношение на подаването на автобиографии и свободни работни места 31 държави от EURES са създали система за подаване на свободни работни места и повече от половината от държавите от EURES подават автобиографии чрез **единния координиран канал.** Повечето от останалите държави от EURES очакват системата да бъде въведена до края на 2020 г., но подчертават, че е налице забавяне, особено поради пандемията от COVID-19 в Европа от март 2020 г. НБК докладваха, че участието в заседанията на Работната група за оперативна съвместимост и подкрепата на ЕБК им помагат да изпълняват задълженията, предвидени в акта за изпълнение.

В повечето случаи стажовете и професионалните практики могат да бъдат подавани към портала EURES чрез канала за предаване, създаден за свободни работни места. Няколко държави от EURES обаче не могат да осъществят подаването на предложения за **професионални практики и стажове** към портала EURES поради липсата на национални рамки на политиката, съгласно които подобни свободни работни места да се третират като предложения за работа (например Швеция, Португалия) или поради факта, че те се управляват от друга организация, като Министерството на образованието (например Франция).

Продължава прилагането на **Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO)**, съпоставянето ѝ с установени национални класификационни системи и предаването на данни в договорения формат. Малък брой държави от EURES използват ESCO и съответно не беше необходимо да правят промени. Държавите от EURES имат срок от три години след публикуването на решението за изпълнение да завършат дейността по съпоставяне, т.е. до 2021 г.

### Предизвикателства

Редица предизвикателства забавиха подаването на автобиографии и свободни работни места чрез единния координиран канал. Що се отнася до подаването на автобиографии, НБК многократно са подчертавали проблеми, произтичащи от необходимостта да бъде включена декларация за съгласие за споделяне на данните на търсещите работа лица или да се установят нови процеси, като анализ на риска, които да съответстват на разпоредбите за защита на данните. НБК също така докладват за вътрешни предизвикателства, свързани с ниския приоритет, който се отдава в техните ИТ отдели на този конкретен проект. Освен това в някои случаи вътрешните бази данни трябваше да бъдат коригирани, което допълнително забави процеса. Свързването на новоприети членове и партньори на EURES чрез единния координиран канал беше определено като бъдещо предизвикателство, чието значение ще нараства с увеличаването на броя на новоприетите организации.

## Услуги за подпомагане



### Изисквания на регламента

Необходимо е държавите от EURES да гарантират **непрекъснатост на услугите на EURES** чрез националните си ПСЗ, да предоставят **информация** и **съдействие** на търсещите работа лица и на работодателите при регистрацията им на портала EURES и **да следят[[19]](#footnote-19) членовете и партньорите** при предоставянето на услугите. В Регламента относно EURES също така се посочва, че услугите за подпомагане следва да се предоставят в **трансгранични региони**, в които членовете или партньорите на EURES участват в специфични структури за сътрудничество и услуги. От държавите от EURES се очаква също да **интегрират подкрепата за мобилността** в активните си политики на пазара на труда на национално равнище.

### Прилагане

Всички държави от EURES докладват за дейностите и мерките, предприети за **осигуряване на непрекъснатост** при предоставянето на услуги за подпомагане на търсещите работа лица и на работодателите чрез техните национални ПСЗ. **Информацията** за EURES е на разположение чрез всички уебсайтове на ПСЗ и чрез националните портали EURES, където има такива. Освен това съветниците на EURES предоставят информация на отделни търсещи работа лица и работници. Предоставят се насоки и подкрепа на търсещите работа лица и на работодателите при регистрацията им на портала EURES. В някои случаи **предоставянето на тези услуги от членове и партньори на EURES** все още не е осигурено, тъй като в мрежата не са приети нови организации. В 13 държави от EURES услугите за подпомагане в **трансграничните региони** се предоставят и чрез членове и партньори на EURES. В другите случаи бяха набелязани подходящи заинтересовани страни, които да предоставят услуги за подпомагане в трансграничните региони, но те все още не са приети като членове или партньори. Осемнадесет държави от EURES докладваха, че са осъществили действия за **създаване** на активни политики на пазара на труда, в които да се предвижда предоставянето на съдействие при търсене на работа в чужбина и възможност услугата да бъде ползвана и от чужденци, а две държави от EURES са в процес на разработване на такива политики.

### Предизвикателства

Държавите от EURES не са докладвали за конкретни предизвикателства във връзка с този набор от изисквания.

## Обмен на информация, програмиране и измерване на изпълнението



### Изисквания на регламента

В Регламента за EURES се изисква държавите от EURES **да събират, анализират и споделят информация** за състоянието на своя национален пазар на труда, включително недостига и излишъка на работна ръка, както и за националните си дейности по EURES. Държавите от EURES трябва също така да предоставят информация относно планираните от тях дейности и да докладват за работата на мрежата си, като използват образците на Комисията за **програмния цикъл** и **СИИ**.

### Прилагане

**Обменът на информация** между НБК и ЕБК, както и между НБК и членовете и партньорите на EURES се осъществява чрез дейности за обучение, срещи, насоки и информационни материали. Освен това всичките 27 държави от EURES, които са докладвали по тази тема, предоставят информация за пазара на труда, която допринася за съвместен анализ за EURES.

### Предизвикателства

Държавите от EURES съобщават за проблеми, свързани със събирането и докладването на данни както за СИИ, така и за програмния цикъл. По-специално НБК подчертават значителното натоварване, свързано с докладването и поставят под въпрос доколко такава административна тежест е оправдана. Разработването на ИТ инструменти, които биха могли да намалят натовареността и да улеснят събирането на данни, не се възприема като разходно ефективно за по-малките държави от EURES, тъй като изисква значителни финансови инвестиции. Освен това те споменават липсата на вътрешна съгласуваност между докладването за СИИ и програмния цикъл, както и липсата на съгласуваност между докладването за EURES и вътрешните национални системи за докладване, при които се прилагат различни показатели или се използват различни отчетни периоди. В някои случаи няма налични данни на национално равнище за конкретни показатели, особено по отношение на броя на свободните работни места. Според НБК липсата или ненадеждността на докладваните данни ограничава надеждността и пълнотата на евентуалния анализ.

## Предприети действия от предишния отчетен период

В първия доклад за дейността на EURES бяха определени някои приоритети за НБК за периода 2018—2020 г., за да се гарантира спазването на Регламента относно EURES и ефективното функциониране на мрежата EURES. По-конкретно бяха отправени следните препоръки:

* ускоряване на разширяването на мрежата;
* засилване на сътрудничеството с други заинтересовани страни и в рамките на мрежата;
* интегриране и оптимизиране на комуникационните дейности;
* подобряване на подаването на данни към портала EURES и цифровите дейности;
* по-нататъшно интегриране на целевите схеми за мобилност в дейностите на държавите от EURES;
* гарантиране на спазването на датите на подаване и исканията за данни.

По отношение на **разширяването на мрежата** приемането на нови членове и партньори е осъществено неравномерно в държавите от EURES, въпреки че беше постигнат значителен напредък при създаването на системи за приемане в повечето държави от EURES. Въпреки това все още съществуват пречки, които възпрепятстват разширяването на мрежата.

По отношение на **подобряване на сътрудничеството с други заинтересовани страни** повечето НБК докладваха, че са предприели стъпки за активизиране на диалога и сътрудничеството с други организации, публични органи и мрежи на Съюза. Беше посочено обаче, че често е трудно да се повиши равнището на осведоменост и оценка на външните организации относно добавената стойност на EURES.

Що се отнася до **подобряването на комуникацията и популяризирането** на EURES, държавите от EURES осъществиха дейности за популяризиране на EURES в социалните медии и предприеха стъпки за увеличаване на видимостта на мрежата.

Освен това, както беше препоръчано, бяха взети мерки за подобряване на **подаването на данни** с внедряването на единния координиран канал от по-голямата част от държавите от EURES.

Що се отнася до **целевите схеми за мобилност**, изглежда, че държавите от EURES са положили усилия да интегрират схемите за мобилност в своите дейности.

Накрая, образците на системата за измерване на изпълнението и програмния цикъл се използват във всички държави от EURES и почти всички от тях предоставят всички **поискани данни** своевременно.

# Прилагане на регламента от Европейската комисия

В настоящия раздел е описано актуалното състояние на прилагането на Регламента относно EURES на равнище ЕС, както се изисква съгласно член 33, алинея 2 от регламента, като се прилагат същите символи като използваните в раздел 3:



### Изисквания на регламента

|  |  |
| --- | --- |
| **Области на дейностите на ЕБК** | **Състояние** |
| Извършване на хоризонтални дейности за подпомагане в полза на мрежата EURES | V |
| *Подготовка за прилагането на Регламента относно EURES* | V |
| *Улесняване на създаването на контакти, взаимното обучение и обмена на най-добри практики (член 8)* | V |
| *Информационни и комуникационни дейности във връзка с мрежата EURES (членове 1—8)* | V  |
| *Осигуряване на програма за обучение за членовете/партньорите на НБК на EURES (член 8)* | V |
| *Подкрепа за разширяване на мрежата и системите за приемане (член 3—7—11)* | V |
| Програмен цикъл и обмен на информация за пазара на труда, включително съвместен анализ  | V |
| Разработване и експлоатация на портала EURES (включително упражняване на функции на информационно бюро) и платформа за оперативна съвместимост  | V |
| Измерване на ефективността и проследяване на напредъка | V |
| Управление и диалог на равнище ЕС | V |

### Прилагане

ЕБК продължи предоставянето на **хоризонтална подкрепа** на мрежата EURES:

* ЕБК предостави необходимите **насоки за изпълнение** на организациите на EURES на национално равнище, напр. по отношение на обучението, проявите за взаимно обучение, координационните срещи и работните групи.
* Що се отнася до подкрепата за **работата в мрежа и обучението**, ЕБК продължи да организира прояви за взаимно обучение по различни теми и подкрепи работата в мрежа и двустранните дискусии по време на годишните семинари относно програмния цикъл. Освен това по време на заседанията на Европейската група за координация (ЕГК) представителите на НБК често бяха канени да представят своите добри практики и иновативни подходи. В допълнение EURES Extranet е актуализирана със специални ресурси за улесняване на работата в мрежа.
* ЕБК продължи да предоставя **дейности за обучение** на членовете и партньорите на EURES. Анализът на отговорите в проучванията на НБК показва, че те са били особено високо оценени от НБК.
* ЕБК и Комисията активно работиха за повишаване на осведомеността за EURES чрез своите собствени **информационни и комуникационни дейности** и чрез предоставяне на подкрепа за комуникация на държавите от EURES.
* Подкрепа за **разширяване на мрежата** беше предоставена чрез прояви за взаимно обучение, обучителни сесии, обсъждания по време на заседанията на ЕГК, както и чрез създаване на работна група по темата с мандат да изготви набор от насоки и инструменти за системата за приемане, процеса на приемане, приема на нови членове и партньори и за работата на бъдещата разширена мрежа EURES.

Що се отнася до **програмния цикъл и обмена на информация за пазара на труда**, формализирането на образците за докладване и съвместните анализи беше завършено още преди 2018 г. По отношение на обмена на информация за пазарите на труда ЕБК продължи да изготвя доклади за потоците на трудова мобилност в ЕС и да представя статистически данни и анализи относно недостига и излишъка на работна ръка.

По отношение на подобряването на **портала EURES** системата за обмен на данни е успешно въведена и е започнала работата по съпоставянето с Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO). През референтния период функционирането на портала EURES беше допълнително подобрено чрез нови функционалности и проучване на удовлетвореността на клиентите. ЕБК продължи да предоставя подкрепа на потребителите на портала EURES чрез централизирано информационно бюро. Някои държави от EURES подават предложения за **професионални практики и стажове** на портала EURES и ЕБК е предоставило насоки на организациите, които работят с тях.

По отношение на цикъла за наблюдение на EURES са въведени **инструменти за оценка и наблюдение** за системата за измерване на изпълнението (СИИ) и са налице резултати.

### Предизвикателства

Въпреки допълнителните усилия за популяризиране на EURES, цялата налична обратна информация показва, че **информационните и комуникационните дейности трябва да бъдат** засилени още повече, за да се популяризира марката „EURES“. Дейностите по обучение, проявите за взаимно обучение и работните групи са от съществено значение за прилагането на Регламента относно EURES и за функционирането на мрежата и може да бъде от полза да се направят някои корекции в **програмата за обучение**, за да се даде възможност за по-голяма гъвкавост (напр. допълнителни онлайн модули, по-широк достъп).

**Програмният цикъл и обменът на информация за пазарите на труда**, семинарът за годишния програмен цикъл и докладът за недостига и излишъка на работна ръка се оценяват от НБК. Използваемостта на информацията за недостига и излишъка на пазара на труда, която се предоставя от самите НБК, обаче е ограничена поради предизвикателства, свързани с методологията и наличието на данни. Освен това е необходимо допълнително съгласуване на програмния цикъл и измерването на изпълнението с цел да се намали административната тежест.

Що се отнася до развитието на **портала EURES и оперативната съвместимост**, макар актуализациите на EURES и осигуряването на информационно бюро да се оценяват като много полезни от НБК, може да бъде проучен допълнително потенциалът на EURES Extranet като платформа за обмен между организациите в рамките на мрежата EURES.

### Предприети действия от предишния отчетен период

В първия доклад за дейността на EURES вниманието на Европейското бюро за координация (ЕБК) бе насочено към следните точки:

* завършване и анализ на системата за измерване на изпълнението (СИИ);
* продължаване на разработването и подобряването на портала EURES;
* продължаване на предоставянето на насоки за прилагане, особено по отношение на системите за приемане;
* укрепване на комуникацията и брандирането на EURES;
* интегриране на трансгранични дейности и обмен на информация.

ЕБК завърши разгръщането и последващите анализи на **СИИ** и продължи да работи по **разработване на разширени функционалности на портала EURES**. Освен това то предприе действия като организиране на прояви за взаимно обучение и създаване на работна група за предоставяне на допълнителни насоки и материали в подкрепа на разширяването на мрежата. Бяха предприети стъпки за **укрепване на комуникацията на EURES** на равнището на ЕС, както и на национално и местно равнище. Накрая, по отношение на **интеграцията на трансграничните дейности и системния обмен на информация** в рамките на трансгранични партньорства (ТГП), Комисията/ЕБК предостави на бенефициерите на ТГП образци за наблюдение, съгласувани със СИИ и съответстващи на образците, които се използват на национално равнище за улесняване на събирането на данни и съпоставимостта на информацията. Освен това, считано от 2020 г., данните от наблюдението на ТП се анализират в докладите за СИИ.

# Заключения и препоръки

## Заключения

С цел да се осъществи реформата на EURES и да се гарантира справедлива трудова мобилност в рамките на ЕС в Регламента относно EURES са определени няколко изисквания за мрежата EURES. Както беше подчертано в първия доклад за дейността на EURES, сложната среда, в която протича процесът на прилагане, и външни фактори доведоха до забавяне на изпълнението на тези задължения до 2018 г. В периода между юли 2018 г. и юни 2020 г. както ЕБК, така и държавите от EURES са постигнали напредък в прилагането на регламента и оставащите действия са в процес на изпълнение. Като примери за основните постижения през референтния период могат да се посочат следните:

* повечето държави от EURES разполагат със система за приемане и почти половината от тях са приели нови членове и партньори на EURES;
* всички държави от EURES с изключение на една са създали система за подаване на свободни работни места чрез единния координиран канал и повече от половината от тях подават автобиографии;
* държавите от EURES са започнали работа по съпоставяне с Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) с помощта на ЕБК;
* ЕБК предприе няколко стъпки за подобряване на използваемостта на портала EURES и проучва възможностите за автоматизирано намиране на съответствия между автобиографиите и свободните работни места в близко бъдеще;
* системата за измерване на изпълнението и образците за програмния цикъл се използват в пълна степен.

Въпреки това все още има някои предизвикателства, които трябва да бъдат преодолени, а се появяват и нови.

Пандемията от **COVID-19** и затварянето на вътрешните граници оказаха сериозно въздействие върху свободното движение на работници и върху операциите на EURES през 2020 г. През пролетта на 2020 г. новите дейности по устройване на работа стигнаха почти до пълен застой. Информационните дейности на EURES бяха сериозно засегнати.

НБК докладваха, че служителите на EURES, особено в НБК, които са базирани в ПСЗ, са били пренасочени към други функции на ПСЗ, като например прилагането на схеми за краткосрочна подкрепа на заетостта, които са счетени за по-спешни, като по този начин сериозно е възпрепятствано предоставянето на услуги по EURES. Постепенното отваряне на границите от юни 2020 г. насам доведе до бавно възобновяване на дейностите на EURES. През май 2020 г. ЕБК представи план за действие за рестартиране на EURES през 2020 г. Все още предстои да бъде определено какво ще бъде дългосрочното въздействие в мрежата, което ще трябва да бъде оценено отново в зависимост от развитието на кризата.

Освен това в краткосрочен план основните приоритети за функционирането на мрежата EURES са свързани с нейното разширяване и с развитието на оперативната съвместимост. **Разширяването на мрежата EURES** е от съществено значение за способността ѝ да предоставя ключови експертни познания по въпросите на мобилността и чрез портфолио от нови членове и партньори на EURES с различни умения и специализации. Във връзка с това държавите от EURES трябва да продължат да приемат нови организации и ще бъдат изправени пред предизвикателството да управляват по-широка мрежа. Освен това предвид бързо променящия се контекст в технологично отношение е важно **порталът EURES** да може да предложи най-съвременна услуга на търсещите работа лица и на работодателите от гледна точка на използваемостта, лесната употреба и ефективността. Важно е също така всички държави от EURES да могат да подават към портала както автобиографии, така и свободни работни места, за да се увеличи наборът от възможности за потребителите на EURES, и да продължи работата по съпоставянето с ESCO и предоставянето на данни във формата на ESCO, за да се даде възможност за автоматизирано намиране на съответствия на по-късен етап, което ще привлече повече членове и партньори на EURES.

В дългосрочен план за EURES ще бъде от полза да проучи по-задълбочено възможностите за **полезни взаимодействия** с допълващи инициативи като Europass и единния цифров портал. Освен това по-нататъшното интегриране на **анализа на външни фактори** (напр. застаряващо население, младежка безработица) в дългосрочното планиране на EURES може да увеличи адекватността на мрежата спрямо бързо променящия се контекст на пазара на труда.

Тези предизвикателства ще трябва да бъдат преодолени в особено сложен и несигурен период за трудовата мобилност и EURES. Както бе споменато по-горе, пандемията от COVID-19 в Европа възпрепятства трудовата мобилност и наложи пренасочване на ресурсите и стратегическите приоритети в държавите от EURES, което оказа въздействие върху оперативната им работа и вероятно ще доведе до допълнителни закъснения при изпълнението на дейностите на EURES. Освен това е важно при **прехвърлянето на ЕБК към Европейския орган по труда (EOT)**, предвидено за 2021 г., да бъде гарантирана непрекъснатостта на хоризонталната подкрепа, предоставяна на държавите от EURES.

## Препоръки за държавите от EURES

Въз основа на ключовите констатации относно етапа на изпълнение и останалите предизвикателства, посочени в доклада, съображенията във връзка с основните приоритети за следващия отчетен период могат да бъдат обобщени, както следва:

* **Рестартиране на EURES**: за да бъдат смекчени последиците от COVID-19 по координиран начин, е от съществено значение държавите от EURES да следят отблизо изпълнението на плана за действие за рестартиране на EURES.
* **Разширяване на мрежата:** през настоящия референтен период е постигнат значителен напредък във връзка със създаването на система за приемане във всяка държава от EURES и приемането на нови членове и партньори. Въпреки това мрежата EURES разширява с бавни темпове. Важно е държавите от EURES, които все още не са приели нови членове и партньори, да задълбочат усилията си в това отношение, като проявяват активност и търсят целенасочено потенциални членове и партньори. Същевременно е важно държавите от EURES, които вече работят в по-широка мрежа, да приспособят вътрешното си управление и работни процеси, така че да отразяват новия състав на мрежата.
* **Развитие на оперативната съвместимост и информационните технологии:** въпреки че са предприети някои стъпки, за да се даде възможност за автоматизирано предаване на автобиографии и свободни работни места от всяка държава към портала EURES, остава да бъде свършена още работа. За пълното прилагане на Регламента относно EURES е от съществено значение всички държави от EURES да бъдат свързани с единния координиран канал. Освен това съпоставянето с Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите следва да се превърне в приоритет на НБК. Ето защо е от съществено значение държавите от EURES да разполагат с необходимите човешки и информационни ресурси за осъществяването на тези промени.
* **Развитие на услугите на EURES:** въпреки че предоставянето на услуги на EURES във всички държави от EURES е осигурено, важно е в мрежата да бъде интегриран още повече анализът на тенденциите на пазара на труда при планирането на дейностите и да се проучи необходимостта от целенасочени дейности с оглед на социално-демографските развития.

## Действия, по които трябва да се постигне напредък от ЕБК и Европейската комисия

Въз основа на горепосочените предизвикателства ЕБК следва да даде приоритет на следните аспекти:

* организиране на безпроблемното **прехвърляне на ЕБК към Европейския орган по труда** (ЕОТ), като се осигури непрекъснатост на дейността. Изпълнението на плана за действие относно прехвърлянето, договорен между Комисията и ЕОТ с постепенно прехвърляне на дейности, обучение и обмяна на опит чрез наблюдение на работата на колеги за служителите на ЕОТ следва да бъде с най-голям приоритет до края на 2021 г.;
* подкрепа на НБК и на цялата мрежа EURES за **рестартиране на дейностите на EURES** и изпълнение на плана за действие за рестартиране;
* укрепване, заедно с НБК, на **предоставянето на подходяща информация, устройване на работа и услуги след наемане на работа** за сезонни работници, трансгранични работници и други най-засегнати от пандемията от COVID-19;
* насърчаване и подкрепа за използването на **Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+)** за финансиране на дейностите на EURES през следващия програмен период 2021—2028 г.;
* съсредоточаване на усилията не само върху текущото предоставяне на насоки за **програмния цикъл и системата за измерване на изпълнението** (СИИ), но и върху иновативни решения за комбиниране на двата инструмента с цел да се улесни събирането и анализът на данните, както и последователността на събраната информация. Освен това с влизането в сила на единния цифров портал (ЕЦП)[[20]](#footnote-20) и свързания с него акт за изпълнение ще бъде от съществено значение да се доразвие процесът на събиране на статистически данни за потребителите, особено времето за отговор, без да се увеличава административната тежест за НБК;
* по-нататъшно насърчаване на диалога и обсъжданията, за да се улесни набелязването на съвместни схеми за предлагане на **възможности на младите работници и за професионално обучение**. Липсата на единно и стандартизирано определение и правни рамки за професионалните практики и стажовете възпрепятства държавите от EURES да популяризират такива свободни работни места на портала EURES и в рамките на техните служби;
* продължаване на работата по **подобряване на портала EURES**, като се създаде възможност както за автоматизирано намиране на съответствия между автобиографиите и свободните работни места, така и за взаимодействие с Europass, ЕЦП и Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите.

## Действия, по които трябва да се постигне напредък от Европейския орган по труда

* Организиране на безпроблемното **прехвърляне на ЕБК към Европейския орган по труда** (ЕОТ), като се осигури непрекъснатост на дейността в сътрудничество с Комисията. Изпълнението на плана за действие относно прехвърлянето, както и наемането на квалифицирани служители в подкрепа на ЕБК следва да бъдат с най-голям приоритет до края на 2021 г.
* Разработване на **всеобхватен подход в подкрепа на справедливата мобилност** с EURES като ключова дейност, която може да има решаващ принос в предоставянето на информация, намирането на работа и оказването на съдействие след наемане на работа с цел да се предотвратят нелоялни практики на мобилност.
* Укрепване на **комуникацията на EURES** и популяризиране на марката „EURES“ на европейско, национално и местно равнище чрез интегриране на EURES в общите комуникационни дейности на ЕОТ.
* Разпределение на **достатъчно ресурси** в бюджета на ЕОТ за работа с EURES в съответствие с разпоредбите на Регламента относно EURES и прилагане на препоръките, дадени на ЕБК.

Приложение — Съответни данни

Таблица1 — Състав на трудовата мобилност в рамките на ЕС, граждани на ЕС-28 в ЕС-28, 2017 г. и 2018 г.

| **Вид мобилност** | **2017 г.** | **2018 г.** | **Годишно изменение** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Дългосрочно преместили се лица от ЕС-28** (всички възрасти), живеещи в ЕС-28(демографски данни на Евростат) | 17 милиона | 17,6 милиона | +3,6 % |
| **Дългосрочно преместили се лица от ЕС-28 в трудоспособна възраст** (20—64 години), живеещи в ЕС-28 (демографски данни на Евростат) | 12,4 милиона | 12,9 милиона | +3,4 % |
| *(като дял от цялото население в трудоспособна възраст в ЕС-28)* | 4,1 % | 4,2 % |  |
| Преместили се лица от ЕС-28 в трудоспособна възраст, живеещи в ЕС-28 (данни от Изследването на работната сила в ЕС (EU-LFS) | 11,5 милиона | 11,7 милиона | +1,1 % |
| …от които **активни преместили се лица от ЕС-28** (наети или търсещи работа)  | 9,5 милиона | 9,7 милиона | +1,9 % |
| *(като дял от цялата работна сила в ЕС-28)* | 4 % | 4,1 % |  |
| Преместили се лица от ЕС-28 в трудоспособна възраст, родени извън държавата по пребиваване (данни от Изследването на работната сила в ЕС (EU-LFS) | 10,8 милиона | 10,95 милиона | +1,4 % |
| **Трансгранични работници**(20—64 години) данни от Изследването на работната сила в ЕС (EU-LFS) | 1,4 милиона | 1,5 милиона | +2 % |
| *(като дял от всички наети лица в ЕС-28)* | 0,7 % | 0,7 % |  |
| **Брой на командированите лица** (от наетите и самостоятелно заетите лица), всички възрасти (бр. преносими документи A1) ( източник: HIVA-KU Leuven) | 2,8 милиона | 3 милиона | +6 % |
| = приблизителен брой лица  | 1,8 милиона | 1,9 милиона | +6 % |
| **Годишна мобилност с цел завръщане** (лица на възраст 20—64 години) (2015 г.) (данни на Евростат за потоците от мобилност) | 680 000 (2016 г.) | 723 000 (2017 г.) | +6 % |
| *(като съотношение към гражданите на ЕС-28, напуснали държавата си на произход през 2017 г.)*  | 66 %  | 72 %  |  |

Източник: Годишен доклад за трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2019 г.

Фигура1 — Основни професии, характеризиращи се с недостиг и излишък през 2019 г.

| Недостиг | Излишък  |
| --- | --- |
| Водачи на тежкотоварни автомобили | Служители, водещи счетоводни сметки и документи |
| Системни анализатори | Писмени преводачи, устни преводачи и други езиковеди |
| Заварчици и резачи на метал | Оператори по въвеждане на данни |
| Механици и монтьори на промишлени и селскостопански машини и оборудване | Графични и мултимедийни дизайнери |
| Строителни електротехници и сродни на тях | Фризьори |
| Дърводелци и дограмаджии | Журналисти |
| Водопроводчици и тръбопроводчици | Рецепционисти с общи функции |
| Готвачи | Секретари с общи функции |
| Бетонджии, кофражисти и сродни на тях  | Метачи и сродни на тях |
| Настройчици и оператори на металообработващи машини | Шивачи, моделиери, кожухари и шапкари |
| Механици и монтьори на моторни превозни средства | Счетоводители |
| Медицински сестри | Административни и изпълнителни секретари |
| Зидари и сродни на тях | Водачи на леки автомобили, вкл. таксита и микробуси |
| Водачи на автобуси и ватмани | Чистачи и помощници в офиси, хотели и други |
| Електроинженери | Неквалифицирани работници  |
| Общопрактикуващи лекари  | Продавач-консултанти |
| Изготвители и монтажници на метални конструкции | Банкови касиери и сродни на тях |
| Работници по преработка на месо, риба и други подобни хранителни продукти | Техници по радио-, телевизионна и аудио-визуална техника |
| Главни готвачи | Касиери и продавачи на билети |
| Строителни инженери | Общи административни служители |
| Други разработчици/анализатори на софтуер и приложения  | Интериорни дизайнери и декоратори |
| Софтуерни разработчици | Работници, отглеждащи смесени култури |
| Счетоводители | Бояджии |
| Специалисти по реклама и маркетинг | Философи, историци и политолози |
| Механици на климатични и охладителни инсталации | Учители в начални училища |
| Електротехници | Социолози, антрополози и сродни на тях  |
| Електромеханици и електромонтьори | Екскурзоводи |
| Електронни техници |  |
| Инженери специалисти по управление на преработвателни и производствени инсталации |  |
| Гипсаджии |  |
| Продавач-консултанти |  |
| Сервитьори |  |
| Разработчици на уеб съдържание и мултимедия |  |

Източник: Анализ на професиите, характеризиращи се с недостиг и излишък за 2019 г.

1. През референтния период от юли 2018 г. до юни 2020 г. Обединеното кралство беше пълноправен член на EURES. Неговото членство в EURES ще бъде прекратено на 31 декември 2020 г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1255 на Комисията от 11 юли 2017 г. относно образец за описание на националните системи и процедури за приемане на организации за членове и партньори на EURES.

Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1256 на Комисията от 11 юли 2017 г. относно образците и процедурите за обмен на информация на равнището на Съюза във връзка с националните работни програми в рамките на мрежата EURES.

Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1257 на Комисията от 11 юли 2017 г. относно необходимите технически стандарти и формати за единна система за осигуряване на възможност за намиране на съответствия между свободните работни места и заявленията за работа и автобиографиите на портала EURES.

Решение за изпълнение (ЕС) 2018/170 на Комисията от 2 февруари 2018 г. относно използването на еднообразни подробни спецификации за събирането и анализа на данни с цел наблюдение и оценка на функционирането на мрежата EURES.

Решение за изпълнение (ЕС) 2018/1020 на Комисията от 18 юли 2018 г. относно приемането и актуализирането на списъка на уменията, компетентностите и професиите, включени в европейската класификация, за целите на автоматичното намиране на съответствия чрез общата информационно-технологична платформа на EURES.

Решение за изпълнение (ЕС) 2018/1021 на Комисията от 18 юли 2018 г. относно приемането на техническите стандарти и формати, необходими за функционирането на автоматичното намиране на съответствия чрез общата информационно-технологична платформа с използване на европейската класификация и оперативната съвместимост между националните системи и европейската класификация. [↑](#footnote-ref-2)
3. В съответствие с член 3, параграф 7 и член 16, параграф 4 от Регламент (ЕС) 2016/589. [↑](#footnote-ref-3)
4. Информация, предоставена на портала EURES. [↑](#footnote-ref-4)
5. Покана за представяне на предложения VP/2018/009. [↑](#footnote-ref-5)
6. Информация, предоставена на портала EURES. [↑](#footnote-ref-6)
7. Покана за представяне на предложения VP/2019/009. [↑](#footnote-ref-7)
8. VP/2019/010: EaSI-EURES — Подкрепа за национални описи на класификацията и иновативни национални онлайн услуги за мобилни работници. [↑](#footnote-ref-8)
9. VP/2019/010, EaSI-EURES: Подкрепа за национални описи на класификацията и иновативни национални онлайн услуги за мобилни работници. [↑](#footnote-ref-9)
10. Extranet е частта от портала EURES, достъпна само за вътрешни потребители, като съветници на EURES, национални координатори и служители на ЕБК. Тя улеснява координацията, обмена на информация и административните задачи. [↑](#footnote-ref-10)
11. Годишен доклад за трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2018 г. [↑](#footnote-ref-11)
12. Годишен доклад за трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2019 г. [↑](#footnote-ref-12)
13. Европейска комисия, Labour shortages and surpluses 2019 (Недостиг и излишък на работна ръка за 2019 г.). [↑](#footnote-ref-13)
14. Годишна работна програма за 2018 г. на EaSI. [↑](#footnote-ref-14)
15. Годишна работна програма за 2019 г. на EaSI — 1-ворешение за изменение. [↑](#footnote-ref-15)
16. Регламент 2016/589, приложение I: Минимални общи критерии [↑](#footnote-ref-16)
17. Решение на Съвместния комитет на ЕИП № 302/2019 от 13 декември 2019 г. за изменение на приложение V (Свободно движение на работници) и на Протокол 31 (относно сътрудничеството в специфични области извън четирите свободи) към Споразумението за ЕИП [2020/320]. [↑](#footnote-ref-17)
18. На 19 ноември 2019 г. Комисията изпрати административни писма до държавите членки, които все още не са спазили разпоредбите на Регламента относно EURES, по-специално по отношение на обмена на автобиографии и системата за приемане. В зависимост от планираните дати за постигане на съответствие, посочени в отговорите на тези писма, и по-нататъшното наблюдение и анализ на изпълнението, Комисията ще разгледа допълнителни действия. [↑](#footnote-ref-18)
19. В съответствие с Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1255. [↑](#footnote-ref-19)
20. Регламент (ЕС) 2018/1724. [↑](#footnote-ref-20)