

BG

BG

BG



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 13.12.2010
COM(2010) 731 окончателен

**ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА И
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ**

**Доклад за дейността на EURES за периода 2006—2008 г., представен от Комисията
в съответствие с член 19, параграф 3 от Регламент (ЕИО) № 1612/68**

„Към единен европейски пазар на труда: приносът на EURES“

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА И ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ

Доклад за дейността на EURES за периода 2006—2008 г., представен от Комисията
в съответствие с член 19, параграф 3 от Регламент (ЕИО) № 1612/68

„Към единен европейски пазар на труда: приносът на EURES“

(текст от значение за ЕИП)

СЪДЪРЖАНИЕ

1.	Въведение	3
2.	Стратегически цели на EURES	3
2.1.	Резултати от дейностите на EURES	4
2.2.	Влияние на дейностите на EURES	5
3.	Механизми на действие на EURES	5
3.1.	EURES подкрепя основно право с недостатъчни финансови ресурси	6
3.2.	В основата на EURES е стабилна мрежа от хора... Error! Bookmark not defined.	
3.3.	Обучението на персонала на EURES е от решаващо значение, за да се осигури мрежа на професионално равнище	7
3.4.	Към интегриране на EURES в ОСЗ	8
3.5.	Трансграничните партньорства на EURES	8
4.	Предоставяне на услуги в рамките на EURES	9
4.1.	EURES — механизъм за намиране на подходящото работно място	9
5.	Предстоящи предизвикателства и перспективи	11

1. ВЪВЕДЕНИЕ

EURES (Европейски служби по заетостта) е добре изградена европейска мрежа, с която се цели насърчаване на мобилността на работниците. В нея участват Европейската комисия и обществените служби по заетостта (ОСЗ) на държавите — членки на Европейското икономическо пространство¹, плюс Швейцария, както и техните организации на социалните партньори. Вече 15 години от нейните услуги могат да се ползват всички граждани на държавите, които участват в нея. През този период EURES улесни трудовата мобилност в географски план чрез преодоляване на разпокъсаността на информацията за наличието на работна сила, за свободните работни места, за условията за живот и работа, както и за възможностите за образование и обучение.

Свободата на движение често се смята за една от най-важните — но същевременно е най-малко използваната, от четирите основни свободи, които законодателството на ЕС гарантира от 1957 г. насам. Както в Лисабонската стратегия, така и в Европейската стратегия за заетостта (ЕСЗ), в които трудовата заетост бе посочена като пораждащ обща загриженост въпрос, се изисква премахване на пречките пред мобилността и засилване на трудовата мобилност в ЕС. Общите принципи на ЕС за гъвкава сигурност предоставят цялостна рамка за съществуващите понастоящем и за бъдещите стратегии в сферата на трудовата заетост и на мобилността, като специално внимание се отделя на улесняването на преминаването от едно работно място на друго. В съобщението „Нови умения за нови работни места“² насърчаването на мобилността и по-доброто съчетаване на уменията на хората с възможностите за работа са посочени като цели, които трябва да бъдат постигнати чрез премахване на препятствията пред свободното движение на работниците в ЕС и чрез предоставяне на по-прозрачна информация за тенденциите на пазара на труда и за изискванията по отношение на уменията за работа. В съобщението относно използването на миграцията за справяне с недостига на работна ръка в държавите-членки на ЕС, което Комисията ще представи през 2011 г., ще бъде разгледан въпросът дали миграцията от държави извън ЕС е част от решението на проблема с недостига на работна ръка в някои сектори, както и на произтичащите от демографските тенденции предизвикателства на пазара на труда.

В настоящия доклад дейността на EURES в периода 2006—2008 г. е оценена въз основа на констатациите в изготвения през 2009 г. външен доклад за оценка на мрежата EURES. Докладът съдържа четири основни части: в раздел 2 се разглеждат стратегическите цели на мрежата EURES, в раздел 3 — механизмите на действие на EURES, в раздел 4 — предоставянето на услуги в рамките на мрежата, а на последно място раздел 5 е посветен на предстоящите предизвикателства.

2. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ НА EURES

В периода 2006—2008 г. стратегическите цели на EURES бяха да се насърчи мобилността на работниците и да се намалят пречките пред мобилността, като се допринесе за развитието на отворен и достъпен за всички европейски пазар на труда чрез осигуряване на транснационален, междурегионален и трансграничен обмен на

¹ Държавите-членки на ЕС плюс Норвегия, Исландия и Лихтенщайн.

² COM (2008) 868 окончателен.

данни за търсене и предлагане на свободни работни места, а също и чрез гарантиране на прозрачност и обмен на информация. В следващия раздел са представени резултатите от дейностите на EURES и тяхното положително влияние върху ползвателите им.

2.1. Резултати от дейностите на EURES

EURES допринася за развитието на отворен и достъпен за всички европейски пазар на труда, като осигурява предоставяне на информация за пазара на труда и за условията на живот и труд, както и на услуги по намиране на съответствие между умения и свободни работни места чрез мрежата от съветници на EURES и портала за трудова мобилност EURES.

Предлаганите от мрежата услуги — със или без посредничество — отразяват потребностите на потребителите. Посредничеството се осъществява чрез мрежа от съветници, които предоставят информация на работодателите, на търсещите работа или сменящите работата си лица и улесняват намирането на съответствие между умения и възможности за работа. Мрежата от съветници е изградена на две нива: квалифицирани специалисти, които действат като посредници в областта на информацията и заетостта на територията на цяла Европа, и EURES сътрудници, които подпомагат дейността на квалифицираните специалисти и също играят важна роля в предоставянето на услугите. Услугите без посредничество се предоставят чрез портала EURES.

Потребителите търсят и ползват информацията на портала за вземането на решения. Вероятността за получаване на предложение за работа е била по-голяма при търсещите работа и сменящите работата си лица, потърсили съдействие от съветник на EURES, в сравнение с лицата, ограничили се само с ползване на портала за трудова мобилност. Ето защо може да се каже, че мрежата от съветници на EURES се явява добавена стойност към услугите, предлагани от портала.

Тези услуги и мрежата от съветници улесняват обмена на данни за свободни работни места из цяла Европа. Наличната информация сочи, че работодателите наистина набират кадри чрез EURES, както и че отделни лица намират работа чрез мрежата. Около 20 % от търсещите работа и сменящите работата си лица са получили работа чрез EURES, а малко по-малко от половината от тях са получили работа, съответстваща на тяхното ниво на умения³.

В много държави EURES допринася за постигане на целите на OC3, като способства за намаляване на безработицата и насърчава мобилността на работниците. Усилия също така бяха положени за интегрирането на EURES в предлаганите от OC3 услуги. Това следва обаче да се разглежда не като еднократно изпълнима задача, а като непрекъснат процес. Интегрирането на EURES в дейността на OC3 би могло да се подобри. В

³ Външните оценители проведоха допитвания сред търсещите работа, сменящите работата си лица и работодателите. Според тези допитвания базата данни за свободни работни места е спомогнала за намиране на съответствие между уменията на кандидатите и възможностите за работа. Така например 6344 търсещи работа и сменящи работата си лица (65,8 % от респондентите) са посочили, че са кандидатствали за представляващо интерес за тях свободно работно място или са качили автобиографията си в EURES. Общо 1283 души (20,2 % от търсещите работа и сменящите работата си лица) са посочили, че са получили работа чрез EURES, а малко по-малко от половината от тях (609) са установили, че получената работа съответства на тяхното ниво на умения.

раздела по-долу се посочва по какъв начин EURES се явява с добавена стойност към процеса на насърчаване на мобилността на работниците.

2.2. Влияние на дейностите на EURES

На EURES е отредена определена роля в процеса на постигане на целите за устойчив икономически растеж и социално сближаване, а именно да улеснява намирането на съответствие между потребностите на търсещите работа или сменящите работата си лица и на работодателите, като предоставя информация, съвети, насоки и посреднически услуги на лицата, за да им даде възможност да упражняват правото си на свободно движение в ЕС.

В периода 2006—2008 г. мрежата EURES изигра важна роля както по отношение на ЕСЗ, така и на целите от Лисабон за постигане на устойчив икономически растеж и на по-пълно социално сближаване. При все това първите явни позовавания на нея в основни текстове в рамките на различните политики се появиха едва от 2007 г. насам (в плана за действие в областта на трудовата мобилност и в съобщението „Нови умения за нови работни места“).

EURES има също така социално-икономическо измерение, като по този начин осъществява връзка с насока № 19 на ЕСЗ в качеството си на механизъм, предоставящ помощ при търсенето на работа и при намирането на съответствие между търсената и предлаганата работа с цел улесняване на интеграцията на пазара на труда⁴. Посредством ролята си на посредник и събираната и предоставяната информация за условията на живот и труд, в това число информация за социалната сигурност, данъците и осигурителните режими, EURES може да помогне на хората да преодолеят действителните и евентуалните пречки пред мобилността.

Насока № 19 също така прави връзка между EURES и плана за гъвкава сигурност, доколкото мрежата е в състояние да намали или да сведе до минимум времето и усилията при преминаване от едно работно място на друго. EURES се явява средство за подпомагане на хората в процеса на търсене на работа. Ето защо може да се счита, че мрежата допринася за свеждането до минимум на времето и усилията, необходими за преминаването от едно работно място на друго и за постъпване на работа.

3. МЕХАНИЗМИ НА ДЕЙСТВИЕ НА EURES

Предоставянето на услуги в рамките на EURES се осигурява от обществените служби по заетостта на централно, регионално и местно равнище. В рамките на трансграничните партньорства на EURES тези услуги се предоставят съвместно с партньорски организации като профсъюзи, организации на работодателите, търговски камари и др. На практика услугите на мрежата EURES се предоставят от съветниците на EURES и от съответния персонал на членуващите в мрежата и на участващите партньорски организации. В следващия раздел вниманието е насочено към човешките и финансовите ресурси, с които разполага EURES, към осигуряването на обучения за

⁴ Като част от Европейската стратегия за заетостта, насока 19 от насоките за заетостта за периода 2008—2010 г. се отнася до приноса на EURES за постигане на целите на политиката в областта на заетостта и свързва EURES с плана за гъвкава сигурност, що се отнася до управлението на преминаването от едно работно място на друго или постъпването на работа.

EURES и към интегрирането на EURES в OC3. Отделна подчаст е посветена на трансграничните партньорства.

3.1. EURES подкрепя основно право с недостатъчни финансови ресурси

През годините инвестициите на ЕС в EURES постоянно нарастваха. Бюджетът за периода 2007—2008 г. в размер на 21 милиона евро е с почти 4 милиона евро по-голям в сравнение с бюджета за периода 2005—2006 г., като част от това увеличение се дължи на разрастването на мрежата с присъединяването на България и Румъния през 2007 г.

Почти три четвърти от общия размер на финансовите средства, предоставяни от Комисията на EURES, се разпределят между членовете на мрежата за осъществяване на дейностите, залегнали в техните планове за действие. Останалата част от наличните средства се използва за портала за трудова мобилност EURES, за обучения на равнището на ЕС, за поддържане на екипа за съдействие (helpdesk) за EURES, както и за други дейности по поддръжка (напр. подпомагане на общуването, преводачески услуги и публикации).

По принцип структурата на финансиране на EURES работи успешно, но са налице и известни пропуски. Усвояването на безвъзмездните средства е близо 75 %, което означава, че всяка година в периода 2006—2008 г. средно 25 % от наличните финансови средства, предоставени на членовете на мрежата, са оставали неизползвани. Факторите, допринесли за неусвояването, са дейностите, по които не се оказва финансова подкрепа, административните изисквания за оправдаване на разходите, както и датата на действително получаване на средствата.

Предоставеният за EURES бюджет е относително малък в сравнение с общия размер на финансовите средства по програми в областта на заетостта както на равнището на ЕС, така и в сравнение с общия размер на разходите на OC3 в държавите — участнички в мрежата. Предоставените от членовете на EURES финансови средства превишават повече от три пъти предоставените от Комисията бюджетни средства и четири пъти — допустимите разходи. Това означава, че финансовите средства, предоставени от членовете на EURES, са от основно значение за предлагането на услуги в рамките на мрежата.

Бюджетни задължения и плащания за периода 2006—2008 г.

	2006 г.	2007 г.	2008 г.
<i>ЗАДЪЛЖЕНИЯ</i>	<i>16 420 284,55</i>	<i>18 370 275,72</i>	<i>20 802 275,36</i>
<i>ПЛАЩАНИЯ</i>	<i>11 636 119,76</i>	<i>14 546 709,36</i>	<i>14 738 651,59</i>

3.2. В основата на EURES е стабилна мрежа от хора

На територията на участващите държави е изградена мрежа от 851 съветници, които предоставят услугите на EURES на търсещите работа или сменящите работата си лица, на безработните и на работодателите. Броят на съветниците е различен за различните държави, като половината от всички съветници работят в шест държави: Белгия, Германия, Испания, Франция, Италия и Швеция.

Съветниците на EURES са служители на OC3, определени на местно, регионално и национално равнище да работят за EURES в рамките на съответната организация на OC3. Те отделят средно 75 % от работното си време за EURES⁵. През 2008 г. са осъществили над един милион контакти (1 093 998) с търсещи работа или сменящи работата си лица и с работодатели, което се равнява на средно 1286 индивидуални контакти на съветник. От тези контакти 86 % са били с търсещи работа или сменящи работата си лица. Съотношението между съветниците и регистрираните работодатели и търсещи работа лица варира, но средно на един съветник се падат 424 търсещи работа и 20 работодатели.

Най-обсъжданата тема при контактите със съветниците винаги е било търсенето на работа. Върху този въпрос е било съсредоточено вниманието средно при 41,2 % от контактите в периода 2006—2008 г. На второ място сред най-обсъжданите теми през същия период е била общата информация за EURES (при 17,1 % от контактите), а третата най-обсъждана тема е било наемането на работа (при 15,1 % от контактите през периода).

Обща информация за EURES	Търсене на работа	Наемане на работа	Социална сигурност и данъчно облагане	Образование и обучение	Условия на живот и труд	Друга обща информация и съвети
17,1 %	41,2 %	15,1 %	10,1 %	1,9 %	8,3 %	6 %

За мрежата работят също така сътрудници на EURES, като и над половината от държавите, членуващи в мрежата, назначават сътрудници, които да подпомагат дейността на съветниците и да предоставят услуги в рамките на EURES. Ето защо мрежата от хора, директно свързани с предоставянето на услуги по EURES, е много по-голяма отколкото мрежата от съветници.

В обобщение изглежда нивото на човешките ресурси, използвани за предоставянето на услуги по EURES е достатъчно за посрещане на нуждите на търсещите работа или сменящите работата си лица, както и на работодателите, макар че ще бъдат необходими допълнителни ресурси, в случай че се наложи EURES да предлага нови услуги.

3.3. Обучението на персонала на EURES е от решаващо значение, за да се осигури мрежа на професионално равнище

Обучението за EURES е в две направления: обучение в рамките на конкретната държава и обучение на европейско равнище. Обучението в отделните държави включва редица различни дейности, сред които предварително обучение, което новите съветници задължително трябва да преминат, преди да могат да участват в курса за „първоначално обучение“ и в конференцията, организирани на европейско равнище.

⁵ Хартата на EURES (ОВ С 106, 3.5.2003, стр. 3) постановява, че съветниците на EURES трябва да отделят най-малко половината от еквивалент на пълно работно време за работа, свързана с EURES, като останалата част от времето посвещават на работата за съответните национални OC3.

В периода 2006—2008 г. обучението на европейско равнище бе осигурено от частен изпълнител, който организира около 20 отделни курса за обучение всяка година. Предложени бяха обучения за начинаещи и за напреднали и бяха обучени както съветници на EURES, така и техните ръководители. В редица курсове за обучение съветниците и мениджърите на EURES бяха наемани като обучаващи и работеха заедно с екипа на външния изпълнител.

Предлаганите обучения са изключително важни, за да се осигури мрежа на професионално равнище, която работи ефективно и ефикасно. Като цяло предоставяното на европейско равнище обучение и обучението в рамките на дадена държава се допълват взаимно, като при първото се акцентира върху теорията, а при второто — върху въпроси от практическо естество.

3.4. Към интегриране на EURES в OCЗ

В насоката за EURES ясно се подчертава необходимостта да се работи приоритетно за ускоряване на интегрирането на EURES в OCЗ⁶. Вече са налице резултати, които сочат, че повечето членове са постигнали напредък. Членовете са определили ясно работещия по EURES персонал, времето за работа по EURES се спазва и зачита, на персонала на EURES се осигурява вътрешно обучение и е налице повишаване на осведомеността сред другите оперативни служители. Между 75 % и 100 % от влизащите директно в контакт съветници в близо половината от държавите — членки на мрежата, са били обучени във връзка с EURES.

Интегрирането на EURES в предоставяните от OCЗ услуги допринася за постигане на целите на OCЗ за намаляване на безработицата и за насърчаване на мобилността. Независимо от усилията, положени от OCЗ във връзка с интегрирането на EURES, резултатите са различни за различните OCЗ.

3.5. Трансграничните партньорства на EURES

На мрежата EURES е отредена важна роля в трансграничните региони, където съветниците на EURES предоставят информация и съвети на трансграничните работници и на работодателите, които искат на наемат служители, пребиваващи от другата страна на границата. Ежедневно пътуващите за работа през граница лица се нуждаят от информация за осигуряването, данъците, социалната система, образованието, условията за самостоятелна заетост и т.н.

Най-обсъжданата от трансграничните съветници тема в периода 2007—2008 г. е било търсенето на работа: на нея са били посветени средно 34,6 % от осъществените контакти. На второ място е бил въпросът за социалната сигурност и данъчното облагане, като с него са били свързани средно 24,8 % от контактите през същия период. На трето място, със средно 12,6 % от контактите през същия период, се нарежда предоставянето на обща информация за EURES.

Обща информация	Търсене на	Наемане на работа	Социална сигурност	Образование и обучение	Условия на живот	Друга обща информация
-----------------	------------	-------------------	--------------------	------------------------	------------------	-----------------------

⁶ Провежданите от членовете и партньорите на мрежата дейности по EURES се основават на набора от насоки, приложими за период от три години.

за EURES	работа		и данъчно облагане		и труд	и съвети
12,6 %	34,6 %	8,4 %	24,8 %	3,2 %	9,1 %	7 %

В периода 2006—2008 г. общо 22 трансгранични партньорства на EURES са участвали в предоставянето на услуги по EURES и са дали своя изключително ценен принос за развитието на дейностите на мрежата. Повечето трансгранични партньорства на EURES са разположени в Централна и Западна Европа, като девет от тях са в Германия, а шест — във Франция⁷. Следва да се отбележи, че освен дейностите, осъществявани от трансграничните партньорства, почти всички членове на EURES предприемат различни видове трансгранични дейности, излизащи извън рамките на съществуващите партньорства.

Разположението на трансграничните партньорства на EURES до голяма степен съответства на модела на ежедневно трансгранично пътуване до работното място. През последните няколко години броят на ежедневно пътуващите се е увеличил. Според направено проучване близо 780 000 души в ЕИП/Швейцария в периода 2006—2007 г. са прекосявали ежедневно граница, за да отидат до работните си места. За държавите от ЕС-15 техният брой между 1999—2000 г. и 2006—2007 г. е нараснал с 26 %. Най-много се пътува през граница за работа в централно-западния регион на Европа. Основните държави дестинации са Швейцария, Люксембург, Германия, Нидерландия, Австрия и Белгия, като към тях се насочват около три четвърти от ежедневно пътуващите. Основните държави, от които излизат потоците на ежедневно пътуващите през граница, са Франция, Германия и Белгия, като от тях тръгват приблизително 60 % от всички ежедневно напускащи държавата си работници в ЕС.

Трансграничните партньорства направиха по-видима дейността на EURES и разработиха широк спектър от дейности, насочени към предоставяне на информация на търсещите работа и сменящите работата си лица, на ежедневно пътуващите през граница за работа и на работодателите в трансграничните региони.

4. ПРЕДОСТАВЯНЕ НА УСЛУГИ В РАМКИТЕ НА EURES

Мрежата EURES подпомага търсещите работа, сменящите работата си лица и безработните, както и работодателите, като предоставя редица услуги чрез портала за трудова мобилност EURES и мрежата от съветници на EURES. Сред тях е директното подпомагане за намиране на подходяща работа, както и индиректното подпомагане за намиране на съответствие между умения и свободни работни места чрез предоставяне на информация за положението на пазара на труда и за условията на живот и труд в другите държави от ЕИП, както и в Швейцария.

4.1. EURES — механизъм за намиране на подходящото работно място

Порталът за трудова мобилност EURES играе важна роля за разпространяване на информация за възможностите, с които разполагат търсещите работа и сменящите

⁷ За броя на трансграничните партньорства, в които участва дадена държава, вж. приложението към настоящия доклад.

работата си лица, безработните, както и работодателите. Чрез портала търсещите работа и сменящите работата си лица и безработните могат да търсят предложения за работа и да качват автобиографиите си, докато работодателите имат достъп да наличните автобиографии и могат да обявяват своите свободни работни места.

Преглед на търсещите работа лица, регистрирани на портала EURES, по държави, за периода 2006—2008 г.

Държава	Брой на търсещите работа	Държава	Брой на търсещите работа
Белгия	9 671	Нидерландия	5 092
Чешка република	11 396	Австрия	3 551
Дания	2 379	Полша	25 040
Германия	21 185	Португалия	22 724
Естония	4 413	Румъния	18 090
Ирландия	3 854	Словения	2 588
Гърция	6 091	Словакия	3 923
Испания	50 923	Финландия	4 123
Франция	16 524	Швеция	4 966
Италия	49 307	Обединено кралство	10 824
Латвия	5 767	Норвегия	2 497
Литва	4 526	Швейцария	2 283
Унгария	12 744		

Порталът е ценен и от двете групи потребители, които ясно виждат ползата от възможността за достъп до информация (или за предоставяне на такава) за свободните работни места на цялата територия на ЕИП. Според проведено онлайн допитване сред потребителите най-полезната услуга на EURES за търсещите работа и сменящите работата си лица е функционалната възможност за създаване на автобиография. Сред работодателите, обявили свободно работно място, 19 % са направили предложение на един или повече кандидати, а малко по-малко от половината от тези кандидати са получили отговаряща на тяхното ниво на умения работа. Близко 70 % от търсещите работа и сменящите работата си лица са кандидатствали за свободно място, представляващо интерес за тях, или са качили своята автобиография на портала. По този начин порталът е улеснил намирането на съответствие между търсене и предлагане, като търсещите намират работа, а работодателите запълват свободните

работни места. Този процес може да бъде допълнително подобрен чрез разработването понастоящем взаимодействие с широко използвания онлайн инструмент „Europass автобиография“.

Съществуват обаче редица аспекти, в които би могло порталът да бъде усъвършенстван, за да се повиши ефикасността при намирането на подходяща работа посредством EURES. Сред тях са някои технически аспекти като усъвършенствани функционални възможности, както и видът и качеството на предоставената информация. За предоставянето на актуализирана информация и за гарантиране на качеството на обявените свободни работни места отговарят членовете на EURES.

Мрежата от съветници на EURES създава добавена стойност към достъпната на портала информация, по-конкретно когато става въпрос за техните познания в такива области като данъчното облагане или признаването на квалификациите. Сред основните преимущества на мрежата от съветници изглежда са помощта, която съветниците оказват на потребителите, така че те да могат сами да търсят информация на страниците на портала (особено в случаите на хора с недостатъчни умения в областта на ИТ), познаването им на портала и съдействието им за ускоряване на процеса на търсене на работа. Преобладаващата част от потребителите смятат, че съветниците на EURES са много полезни и предоставят висококачествени услуги. Тяхната дейност обаче би могла да бъде улеснена чрез осигуряване на добро функциониране на портала, интегриране на EURES в ОСЗ и осъществяване на по-интензивни контакти с работодателите.

В допълнение към мрежата от съветници и към портала за трудова мобилност се осъществяват редица други видове дейности за улесняване на намирането на подходящи работни места; сред тях са панаири за трудова заетост и други събития, насочени към набиране на персонал, информационни мероприятия и срещи (напр. с работодатели), както и дейности за популяризиране. Панаирите и събитията, насочени към набиране на персонал, явно се радват на успех, що се отнася до намирането на съответствие между търсене и предлагане на пазара на труда. В периода 2006—2008 г. са осъществени успешно над 11 000 назначения по време на 248 събития. Освен това в същия период още 15 000 свободни работни места са били заети чрез мрежата EURES.

5. ПРЕДСТОЯЩИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПЕРСПЕКТИВИ

Основните предизвикателства пред EURES в близките години са породените от въздействието на икономическата криза темпове на промени на европейските пазари на труда и необходимостта от цялостно модернизиране на ОСЗ. За да може мрежата да се справи с тези предизвикателства, е необходимо да се даде тласък на нейното развитие. EURES трябва да се доразвие като мрежа, ориентирана към резултатите, като докаже, че създава добавена стойност както за групите от потребители, така и за ОСЗ. Успехът на EURES бе отчетен в доклада „Монти“⁸. В сравнение с други мрежи на Комисията EURES отделя значително повече внимание на възможностите за трудова заетост и същевременно е единствената мрежа, предоставяща специфична услуга по намиране на съответствие между уменията и търсената работа.

⁸ М. Монти, „Нова стратегия за единния пазар“, 9 май 2010 г., стр. 59.

EURES трябва да продължи да играе основна роля за насърчаване на мобилността. Това означава, че тя трябва да продължи да предоставя редовно информация и съвети, както досега. За да може обаче да се даде отговор на действителните потребности на потребителите на EURES и да се постигат измерими резултати, мястото на мрежата трябва да бъде преразгледано: тя трябва да се превърне в основно средство за подобряване на намирането на съответствие между уменията на търсещите работа и свободните работни места на територията на Европа, като акцентира на намирането на такова съответствие и настаняването на работа на всички законно пребиваващи работници и търсещи работа лица, които имат право да работят в друга държава от ЕС. По този начин мрежата ще се превърне в инструмент в служба на Европейската стратегия за заетостта.

Необходимо е OCЗ да включат още повече EURES в своята гама от услуги и в своите контакти с потребителите, както и да използват опита на съветниците на EURES, за да въведат в още по-голяма степен европейското измерение във всички свои дейности в областта. OCЗ следва да интегрират предлаганите от EURES услуги в своите оперативни предложения, както и в програмите си за бързо реагиране, за да могат да бъдат още по-полезни за служителите и работниците, които трябва да се справят с настъпващите промени.

Занапред EURES ще предлага по-персонализирана помощ във връзка с мобилността на търсещите работа, служителите, работниците, чираците и дипломираните млади специалисти. Основната цел на EURES трябва да бъде постигането на по-добър баланс между свободните работни места и търсенето на работа. Мобилността в рамките на ЕИП и в Швейцария трябва да се превърне в привлекателна възможност.

За да съумее EURES да се справи с тези предизвикателства, вече бяха разработени или са в процес на оценяване редица инициативи:

— Разработване на стандартен многоезичен речник на професиите и уменията с оглед подобряване на качеството и прозрачността на информацията за свободните работни места и намиране на по-пълно съответствие между уменията на търсещите работа лица и изискванията на съответното работно място. Ефикасното намиране на съответствие между уменията, работните места и възможностите за обучение на европейския пазар на труда може да бъде постигнато единствено при наличието на обща многоезична класификация на уменията, компетентностите и професиите. Наименованието на този многоезичен речник е Европейска класификация на уменията, компетентностите и професиите (ESCO).

— Създаване на функционална възможност, наречена „match and map“, която предлага на гражданите лесна за ползване и прозрачна онлайн услуга, предоставяща качествена информация относно професиите, уменията, възможностите за учене и обучение в целия ЕС. Тази функционална възможност ще бъде част от EURES и ще е свързана с порталите Ploteus и Euraxess: тя ще предоставя ясна картина на географското разпределение на свободните работни места, които отговарят на даден потребителски профил, ще предоставя обратна информация относно причините, поради които дадено работно място не съответства на уменията на кандидата, както и информация за възможностите за учене.

— Създаване на Европейски център за наблюдение на пазара на труда, който ще предоставя периодично актуализирана информация за краткосрочните тенденции на

европейския пазар на труда. Това ще подобри събирането на данни с цел по-добро установяване и предвиждане на излишъка и недостига на работна ръка на пазарите на труда, както и анализиране на потоците на мобилност. По този начин работниците и търсещите работа със съответните умения и квалификации ще знаят къде има реален шанс да получат работа.

— Модернизиране на портала за трудова мобилност EURES чрез добавяне на повече интерактивни раздели. Порталът е замислен да бъде най-големият посветен на заетостта уебсайт на Европейския съюз, като на него ще се предлагат графически изображения, връзка към инструмента за създаване на „Europass автобиография“, функционална възможност за по-лесно търсене на подходящи автобиографии, раздел от вида „социална мрежа“ за търсещите работа и виртуален панаир на заетостта. Обновеният портал също така ще предлага раздел, посветен специално на младите дипломирани специалисти, чрез който да се изгради мост между академичните среди и бизнеса и да се помогне за намиране на подходящи работни места и за настаняване на работа на младите хора.

— Понастоящем също така се провежда дейност по създаване на схема, наречена „Твоята първа работа с EURES“: с нея се цели да се подпомогне финансово мобилността на стремящите се да намерят място на пазара на труда млади хора в цяла Европа.

— Създаване на механизми за системно сътрудничество с други мрежи на ЕС чрез намиране на поле за взаимодействие или на подходящи начини за съвместна работа.

ПРИЛОЖЕНИЕ
към доклада за дейността на EURES за периода 2006-2008 г.

Статистически данни за използването на Европейския портал за трудова мобилност

Таблица 1: Брой посещения на портала за трудова мобилност EURES по месеци в периода 2007—2008 г.

Месец	Посетители
IV.2007 г.	746 434
V.2007 г.	807 962
VI.2007 г.	778 391
VII.2007 г.	825 436
VIII.2007 г.	787 524
IX.2007 г.	862 158
X.2007 г.	974 595
XI.2007 г.	925 574
XII.2007 г.	835 674
I.2008 г.	1 382 187
II.2008 г.	1 360 996
III.2008 г.	1 575 820
IV.2008 г.	1 975 491
V.2008 г.	1 486 182
VI.2008 г.	1 305 630
VII.2008 г.	1 277 264
VIII.2008 г.	1 227 002
IX.2008 г.	1 545 773
X.2008 г.	1 619 020
XI.2008 г.	1 539 167
XII.2008 г.	1 206 529

Диаграма 1: Брой посещения на портала за трудова мобилност EURES по месеци в периода 2007—2010 г.

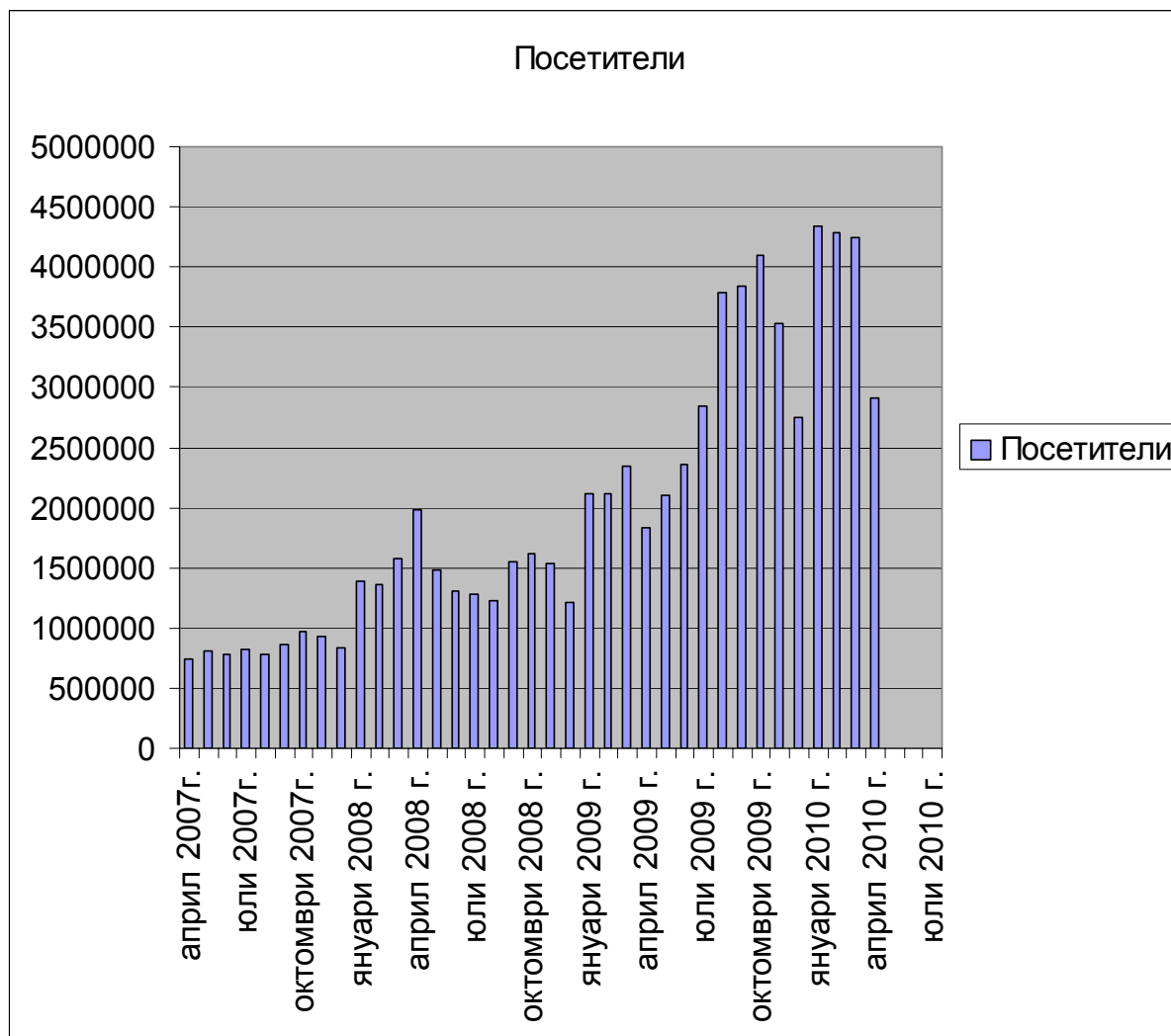


Таблица 2: Брой на трансгранични партньорства (ТПП) на EURES, в които участва дадена държава

Държава	Брой на ТПП на EURES
Белгия	4
Чешка република	2
Дания	2
Германия	9
Испания	2
Франция	6
Италия	3
Люксембург	2
Унгария	1
Нидерландия	4
Австрия	3
Полша	1
Португалия	1
Словения	1
Словакия	2
Финландия	1
Швеция	2
Обединено кралство	2
Швейцария	3
Лихтенщайн	1