ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 6.6.2017 г.
COM(2017) 287 final

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

Прилагане на Решение № 573/2014/ЕС за укрепване на сътрудничеството между публичните служби по заетостта (ПСЗ)

1. Въведение

В цяла Европа публичните служби по заетостта (ПСЗ) имат водеща роля в предприеманите действия в отговор на предизвикателствата, свързани с безработица и социално изключване . В изпълнение на Решение № 573/2014/ЕС[1] („Решението“) през май 2014 г. Европейският парламент и Съветът учредиха Европейската мрежа на публичните служби по заетостта („Мрежата“) като платформа за по-тясно сътрудничество между тези организации. Настоящият доклад представлява преглед на прилагането на Решението. В съответствие с член 10 от Решението в доклада е направена оценка на това до каква степен Мрежата е допринесла за постигането на целите на Решението[2] и дали е изпълнила своите задачи до момента. Разгледано е също така как Мрежата е развила и приложила възприемането на добрия опит (Benchlearning) — процеса, с който сравняването на резултатите се обвързва с взаимното обучение[3].

В раздел 2 от доклада е разгледана всяка от целите на Мрежата и е направен преглед на предприетите дейности[4]. В раздел 3 е представено осъществяването на инициативата „Възприемане на добрия опит“, като са описани методиката, резултатите до момента и текущите дейности. Докладът приключва с раздел 4, в който са посочени поуките от първите две години и половина от изпълнението на Решението.

Относно Европейската мрежа на публичните служби по заетостта

Мрежата беше създадена през май 2014 г. в резултат на Решението, за да се подобри сътрудничеството между ПСЗ в Европа. В мрежата участват ПСЗ от всички държави — членки на ЕС, Норвегия и Исландия, както и Европейската комисия.

Сътрудничеството между ПСЗ на европейско ниво започва още преди приемането на Решението. През 1997 г. Комисията създава неформална консултативна група на ръководителите на ПСЗ. Целта е да се насърчи сътрудничеството, обмена и взаимното обучение между организациите — членки на групата, и да се получи специализирана обратна връзка по инициативите в рамките на политиките по заетостта. На тази база Комисията прави предложение за придаване на официален характер на сътрудничеството между ПСЗ. Нейното желание е да се осигури платформа за съпоставяне на работата на ПСЗ на европейско равнище, да се идентифицират добри практики и да се насърчава взаимното обучение, за да могат ПСЗ да подобрят предлаганите от тях услуги. Комисията иска също така да предостави на ПСЗ повече възможности, за да подпомогне разработването на иновативни, основани на доказателства политики в съответствие с целите на стратегия „Европа 2020“.

[1] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2014.159.01.0032.01.ENG.
[2] Както е посочено в член 3.
[3] По-специално по отношение на член 4, параграф 1, буква а). Според него се изисква Мрежата да развива и осъществява основано на доказателства възприемане на добрия опит от ПСЗ в целия Съюз с цел сравняване посредством подходяща методика на резултатите от тяхната работа в следните области: принос за намаляване на безработицата във всички възрастови групи, продължителността на безработицата и незаетостта; попълване на незаетите работни места; удовлетвореност на клиентите от услугите на ПСЗ.
[4] За текущи и бъдещи дейности вж. работната програма за 2017 г.: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17001&langId=en.

Управление на Мрежата

Мрежата има функционална структура на управление.

Управителен съвет на Мрежата

Мрежата има управителен съвет, чиито членове са ръководителите на ПСЗ от всяка държава — членка на ЕС, Норвегия и Исландия, както и Комисията. Комитетът по заетостта[5] има статут на наблюдател. Управителният съвет заседава два пъти годишно в държавата членка, която председателства ЕС. От него се определя стратегическата насоченост на Мрежата, обсъждат се тенденциите на пазара на труда и се проследява изпълнението на работната програма.

Консултанти по европейските въпроси на ПСЗ

Всеки член на управителния съвет назначава консултант по европейските въпроси на ПСЗ, който да подпомага работата на Мрежата. Консултантите заседават два пъти годишно преди заседанията на управителния съвет, за да направят преглед на дейността на мрежата и да съгласуват предварителните позиции. Секретариатът на Комитета по заетостта се кани на тези заседания, за да подпомогне сътрудничеството между Мрежата и Комитета по заетостта.

Секретариат на Мрежата

Дейността на управителния съвет на Мрежата се подпомага от секретариат, осигурен от Комисията (Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“. Секретариатът подготвя заседанията на управителния съвет и подпомага изпълнението на годишната работна програма, като си сътрудничи с председателя и заместник-председателите. Също така той организира и председателства заседанията на консултантите по европейските въпроси на ПСЗ.

Дейностите на Мрежата[6]

Системата на ПСЗ за възприемане на добрия опит заема централно място в дейностите на Мрежата. С нея се цели подобряване на работата на ПСЗ в преодоляване на предизвикателствата на европейския пазар на труда. Възприемането на добрия опит представлява съчетаване на основания на показатели сравнителен анализ с взаимното обучение. Идентифицират се добри практики, а констатациите се използват в дейностите по взаимно обучение с цел да се повиши качеството на услугите, които се предоставят на търсещите работа и на работодателите. Оценката има качествено и количествено изражение и води до препоръки за подобряване на всяка ПСЗ.

Мрежата помага също така на своите членове да прилагат приоритетни действия като гаранцията за младежта и да изпълняват специфичните за отделните държави препоръки, които се отнасят до ПСЗ. Това се осъществява чрез взаимно обучение и индивидуализирана техническа помощ. В заключение трябва да се отбележи, че Мрежата предоставя на лицата, отговорни за вземането на решения на национално и европейско ниво, експертни съвети във връзка с проектирането, разработването и оценяването на политиките в областта на заетостта.

[5] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115.
[6] Годишни доклади за дейностите на Мрежата са на разположение за 2015 г. и 2016 г.: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en.

2. Оценяване на изпълнението на целите по член 3

В настоящия раздел е разгледана всяка от целите по член 3 от Решението. Направен е преглед на предприетите от Мрежата дейности. Където е целесъобразно в тематично отношение, някои от целите по член 3 са разгледани съвместно (цел а) с цел ж) и цел г) с цел д)).

Член 3 от Решението: Цели

Целта на настоящото решение е да се насърчи сътрудничеството между държавите членки в областта на заетостта посредством Мрежата в областите, за които ПСЗ отговарят, за да се допринесе за осъществяването на „Европа 2020“ и за изпълнението на съответните политики на Съюза, като по този начин се оказва подкрепа за:

а) най-уязвимите социални групи с високи равнища на безработица, особено по-възрастните работници и младите хора, които не работят, не учат и не се обучават;

б) достойна и постоянна работа;

в) по-доброто функциониране на пазарите на труда в ЕС;

г) откриване на случаи на недостиг на умения и предоставяне на информация за техния мащаб и място, както и постигане на по-добро съответствие между уменията на търсещите работа и нуждите на работодателите;

д) по-добро интегриране на пазарите на труда;

е) повишена доброволна географска и професионална мобилност на справедлива основа за посрещане на конкретните нужди на пазара на труда;

ж) приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, като част от борбата със социалното изключване;

з) анализ и оценка на инициативите за активизиране на пазара на труда и тяхното ефективно и ефикасно осъществяване.

2.1 Подпомагане на уязвими социални групи и приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда (цел а) и цел ж))

Мрежата помага да се осигури доброто функциониране на пазарите на труда в Европа. От основно значение в тази връзка е прилагането на политики за подпомагане на лицата, които са най-отдалечени от пазара на труда, да си намерят работа, по-специално младите хора и дълготрайно безработните, което е основен приоритет на европейската политика в областта на заетостта. Освен това Мрежата обръща внимание на приобщаването на бежанците и лицата с увреждания на пазара на труда.

Младежка безработица

Мрежата има активен принос към мерките на ЕС за преодоляване на младежката безработица, като подпомага прилагането на гаранцията за младежта[7]. С гаранцията за младежта се цели да се гарантира, че всички млади хора на възраст до 25 години получават добро предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца, след като останат без работа или напуснат образователната система. В много държави ПСЗ служат като единствено звено за

[7] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079.

достъп до гаранцията за младежта, като работят така също с множество партньори, предоставящи услуги.

В Препоръката за създаване на гаранция за младежта Мрежата на ПСЗ се приканва да продължи да следи и отчита редовно обстоятелствата, свързани с планирането, прилагането и резултатите от схемите по линия на гаранцията за младежта. Според Решението Мрежата се приканва да насърчава и споделя най-добрите практики за приобщаване на младите хора, които не учат, не работят и не се обучават. Поради това Мрежата следи прилагането от ПСЗ на гаранцията за младежта, като публикува годишни доклади по въпроса[8] и предприема различни други дейности за взаимно обучение и анализ. Например *Каталогът с практики на ПСЗ за достигане до младите хора, които не работят, не учат и не се обучават*[9], съставен от Мрежата, включва примери от 17 ПСЗ относно различните начини, по които тези услуги се предоставят в цяла Европа. В разработения от Мрежата *Каталог с мерки за прилагане на гаранцията за младежта*[10] са посочени мерките на ПСЗ за подобряване на предлаганите от тях услуги по линия на гаранцията за младежта. Освен това през 2016 г. беше разработен набор от инструменти[11], предоставящи конкретни насоки на ПСЗ за достигане до младите хора, които не работят, не учат и не се обучават.

Според доклада на Комисията от 2016 г. *„Гаранцията за младежта и инициативата за младежка заетост — три години по-късно“*[12] повечето ПСЗ по-добре са успели да насочат своите услуги и са предложили повече на младите хора. В доклада се споменават също така някои предизвикателства, които ПСЗ все още не са преодолели, като например осигуряването на нужния капацитет за изпълнение на широк диапазон от задачи и ускоряването на тяхното структурирано сътрудничество с работодатели.

Дълготрайна безработица

В съответствие с Препоръката на Съвета от февруари 2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда[13] Комитетът по заетостта е натоварен да наблюдава изпълнението, а Мрежата допринася за този процес.

Пример: Конференция на Мрежата относно приобщаването на дълготрайно безработните лица

На 2 юни 2016 г. Мрежата проведе конференция, в която участие взеха представители на ПСЗ, третия сектор, частни служби по заетостта и други партньори, за да бъде обсъдено изпълнението на Препоръката относно дълготрайно безработните лица.

Конференцията беше насочена към осигуряването на единни звена за контакт чрез координация между агенциите, съставяне и използване на споразумения за работна интеграция и създаване на ефективни партньорства за работна интеграция.

Дискусиите в рамките на конференцията дадоха на ПСЗ и другите заинтересовани страни възможност да обменят опит и да споделят експертни познания. Такива форуми позволяват на ПСЗ да подобрят тяхната работа и да задълбочат сътрудничеството с партньорските организации с оглед на преодоляването на най-наболелите проблеми.

[8] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16966&langId=en.
[9] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13728&langId=en.
[10] http://ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet?docId=13199&langId=en.
[11] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16571&langId=en.
[12] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1477901398883&uri=CELEX:52016DC0646.
[13] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016H0220%2801%29.

Мрежата разработи и прие стандарти за качество, в които са посочени минимални, междинни и високи очаквания за въвеждането на механизма за единно звено за контакт с клиентите и споразумения за работна интеграция. Тези стандарти за качество са подкрепени от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси[14] (EPSCO). Мрежата също така проведе изследване, за да идентифицира добрите практики в ПСЗ във връзка с намесата на ранен етап и активизирането на безработните.

Мрежата е ангажирана с Препоръката относно дълготрайно безработните лица от самото начало на нейното разработване и е изпратила мнение в рамките на консултацията по въвеждането ѝ.

Бежанци

Много ПСЗ в Европа се налага да предлагат услуги на все по-голям брой бежанци и, в някои случаи, на търсещи убежище. Въпреки че положението в държавите членки е много различно, съществуват множество общи предизвикателства и значителни възможности да се учи от иновативните подходи в Европа. Положението с бежанците и практиките на държавите членки са обсъждани от управителния съвет на Мрежата.

През юни 2016 г. Мрежата прие своята ключова позиция относно интегрирането на бежанци и търсещи убежище на пазара на труда[15]. Установени са четири аспекта от особена важност за интегрирането на бежанците и търсещите убежище: език, умения и квалификации, партньорства и институции, както и работодатели. През 2017 г. Мрежата организира мероприятие за взаимно обучение, в рамките на което ще бъдат проучени практиките на ПСЗ в тези области.

Лица с увреждания

Интегрирането на лицата с увреждания на пазара на труда представлява област, върху която Мрежата поставя акцент. Тази област беше заложена също така като приоритет на нидерландското председателство на ЕС през първата половина на 2016 г. Заседанието на управителния съвет на Мрежата през юни 2016 г. в Амстердам даде възможност да се разгледа иновативния и модерен подход на Нидерландия. През 2016 г. Мрежата публикува също така документ с анализи по темата за уврежданията и интеграцията на пазара на труда[16], в който беше направен преглед на скорошните инициативи в рамките на политиката и бяха разгледани основните тенденции в подпомагането на лицата с увреждания при намиране на работа. Документът се базира на примери от държави членки, в които са направени сериозни реформи по отношение на подкрепата, която се оказва на лицата с увреждания.

2.2 Достойна и постоянна работа (цел б))

Мрежата полага усилия, за да гарантира, че инициативите за създаване на достойна и постоянна работа са ефективни, като за целта допринесе към консултацията относно европейския стълб на социалните права, публикува Доклад относно динамиката на пазара на труда и организира тематичен семинар за преглед на устойчивото интегриране на пазара на труда. В допълнение към конкретните мероприятия по тази тема, тя е засегната непряко в много от мероприятията на Мрежата, касаещи взаимното обучение.

[14] http://www.consilium.europa.eu/en/council-eu/configurations/epsco/.
[15] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16068&langId=en.
[16] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16601&langId=en.

Европейски стълб на социалните права

С препоръката и предложението за междуинституционално прокламиране за европейски стълб на социалните права[17] се акцентира по-сериозно върху заетостта и социалните аспекти и европейският социален модел да се подготви за предизвикателствата на 21ви век. В рамките на стълба се предвижда общо право на навременна и съобразена с индивидуалните нужди помощ за подобряване на перспективите за заетост или самостоятелна заетост, включително правото да се получава подкрепа за търсене на работа, обучение и преквалификация. В рамките на стълба за безработните е предвидено също така право на персонализирана, непрекъсната и последователна подкрепа. За дългосрочно безработните в стълба е предвидено правото право на задълбочена индивидуална оценка най-късно през 18-ия месец от периода на безработица. Що се отнася до обезщетенията за безработица, безработното лице има правото на подходяща подкрепа за активизиране от публичните служби по заетостта, за да се интегрират (повторно) на пазара на труда и подходящи обезщетения за безработица в продължение на разумен период от време, в съответствие с направените от тях вноски и националните правила за допустимост.

През декември 2016 г. управителният съвет на Мрежата представи своя принос към консултацията на Комисията. В него се посочва, че технологичните промени и разместванията в социално-икономическия контекст оказват най-силно преобразяващо въздействие. Специфичните идентифицирани области на политиката включват умения, образование и учене през целия живот, сигурни професионални преходи, активно подпомагане за заетост, интегрирани социални помощи и услуги, обезщетения за безработица, минимален доход и обезщетения за болест. С оглед на това Мрежата преразглежда също така своето виждане за ПСЗ за 2020 г.,[18] за да отразява по-добре възникващите тенденции и готовността на ПСЗ да се адаптират и да помагат на клиентите при справянето с тези промени.

Доклад относно динамиката на пазара на труда

В Доклада на ЕС от 2016 г. относно динамиката на пазара на труда[19] са идентифицирани тенденциите, оказали въздействие върху пазара на труда в ЕС по време на кризата. След това е направен анализ на използването на ПСЗ от страна на търсещите работа и по какъв начин ПСЗ са помогнали на намерилите работа през периода 2007—2014 г. Докладът хвърля светлина върху множеството начини, по които ПСЗ може да използват анализа на данните за прехода, за да повишат ефективността на услугите, които предоставят. В доклада е разгледан така също относителният принос на ПСЗ към начина, по който функционират пазарите на труда в различните държави членки.

Тематичен семинар за преглед на устойчивото интегриране на пазара на труда

През ноември 2016 г. беше проведено мероприятие за взаимно обучение, посветено на устойчивото интегриране на пазара на труда. Събитието доведе до формирането на група от ПСЗ, които желаят да научат повече за иновациите в норвежката ПСЗ. По време на последващото посещение в Норвежката администрация по труда и благосъстоянието (NAV) през януари 2017 г. тези ПСЗ имаха възможност да научат как NAV са подобрили своите цифрови услуги. Това е довело до по-ефективно използване

[17] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en.
[18] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en.
[19] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16334&langId=en.

на ресурсите както от гледна точка на количеството време, което консултантите прекарват с търсещите работа, така и от гледна точка на физическото място за срещи, затова персоналът може да се съсредоточи върху подпомагането на търсещите работа с по-трудно разрешими нужди. Подобен подход дава възможност на ПСЗ също така да работят по-добре с работодателите с оглед на ефективното постигане на съответствие между уменията на търсещите работа и работните места. Звената за връзки с работодателите в рамките на всяка ПСЗ помагат за развиването на по-стабилни отношения. От NAV е обяснено също така как е организирано наставничеството, след като търсещите работа бъдат наети, и как те съдействат на лица с влошено здраве да се върнат на работа .

2.3 По-добро функциониране на пазарите на труда (цел в))

Сътрудничеството между широк диапазон от заинтересовани страни с цел да се помогне на хората да навлязат на пазара на труда и да се задържат на него е от съществена важност за осигуряването на успешни резултати за търсещите работа, работниците и служителите и работодателите в цяла Европа. За тази цел Мрежата взема участие в различни инициативи за насърчаване на засилено сътрудничество, в това число Инициативата за партньорства между служби по заетостта (PARES) и Конференцията на заинтересованите страни, посветена на партньорствата. Мрежата организира също така мероприятия като семинари по управление на промените, семинари за преглед в областта на ИТ и семинари за профилиране, а също предоставя специална техническа помощ на ПСЗ с оглед на повишаването на техните възможности за съчетаване например на търсещи работа със свободните места. Сътрудничеството с Европейската мрежа на службите по заетостта (EURES), повторно създадена съгласно Регламент (ЕС) 2016/589[20], също е изключително важно, като се има предвид приносът на EURES за подобряване на функционирането, сближаването и интеграцията на пазарите на труда в ЕС, в това число на трансгранично ниво.

Партньорства между службите по заетостта

Инициативата PARES[21] беше проведена през периода септември 2011 г. — март 2016 г. с цел подобряване на сътрудничеството между публичните, частните и неправителствените доставчици на услуги по заетостта и за определяне на областите, в които те биха могли да предоставят допълнителни услуги. Инициативата включваше три направления на работата: форуми за стратегически диалог, на които да се обменят и разработват добри практики, покани за представяне на предложения и споделена база данни, в рамките на която да се събират полезни материали.

Проведени са редица стратегически диалози по различни теми — от ефективни електронни услуги, до предоставянето на координирани услуги. На последното мероприятие за стратегически диалог в рамките на PARES, проведено през февруари 2016 г., се събраха представители от ПСЗ и общини от 12 държави, за да обменят опит и идеи относно възлагането на услуги на външни изпълнители. Делегатите споделиха своите позиции и опит в работата с външни доставчици, в използването на модели на възнаграждения за услугите, възложени на външни изпълнители, и в подготовката и оценяването на тръжни процедури.

[20] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2016.107.01.0001.01.ENG.
[21] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991.

Конференция на заинтересованите страни, посветена на партньорствата

През 2015 г. Мрежата проведе Конференция на заинтересованите страни, посветена на укрепването на пазара на труда чрез по-тясно сътрудничество между партньорите. В мероприятието взеха участие представители на ПСЗ, съответните министерства, Европейският парламент, Европейската комисия, частни служби по заетостта, социалните партньори и НПО. Участниците разгледаха редица области, в това число партньорства с частни служби по заетостта, приноса на Мрежата към европейския семестър, ролята на социалните партньори в реформата на ПСЗ, предоставянето на гаранцията за младежта, водещата роля на ПСЗ измежду участниците на пазара на труда и управлението на кариерните преходи. Мероприятието изигра важна роля за повишаване на репутацията и значимостта на Мрежата сред нейните заинтересовани страни.

Сътрудничество между ПСЗ и частните служби по заетостта (ЧСЗ)

През декември 2016 г. управителният съвет на Мрежата утвърди принципи, очертаващи стратегията и виждането за сътрудничество с ЧСЗ на европейско равнище. В тях е подчертана нуждата ПСЗ да създават партньорства, за да продължават да бъдат целесъобразни, като се има предвид междусекторният характер на настоящите и бъдещите пазари на труда. В принципите се посочва също така, че ПСЗ ще трябва да предлагат разнообразна гама от услуги. Вследствие на постоянния натиск да се върши повече с по-малко ресурси, те не биха могли да постигнат това сами. С партньорствата се предлага начин да се продължи предлагането на висококачествени услуги на клиентите. Управителният съвет на ПСЗ се съгласи да се ангажира с обсъждания по този въпрос на бъдещи заседания, като заинтересованите страни бъдат поканени на заседанията.

2.4 По-добро съответствие между предлаганите и търсените умения и интегриране на пазарите на труда (цел г) и цел д))

Една от целите на Мрежата е откриването на случаи на недостиг на умения и по-доброто съответствие между уменията на търсещите работа и работните места. Работодателите по принцип изпълняват централна роля в просперираща икономика и в ефективното интегриране на търсещите работа на пазара на труда. Европейските ПСЗ насърчават производителността и пригодността за заетост чрез подходящо предоставяне на съответните знания, умения и компетенции.

В подкрепа на тези аспекти Мрежата се включва в множество инициативи за обмен на информация между ПСЗ относно недостига на умения и за учене от иновативни практики. Тези инициативи включват и извършването на годишно проучване на свободните работни места, за които липсват достатъчно квалифицирани работници, както и провеждането на Европейски ден на работодателите с цел насърчаване на по-тясното сътрудничество между ПСЗ и работодателите.

Проучвания относно свободните работни места, за които липсват достатъчно квалифицирани работници

През 2015 г.[22] и 2016 г. бяха проведени две проучвания, за да се съберат данни относно професиите, при които е налице недостиг на достатъчно квалифицирани работници в

[22] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16007&langId=en and http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17666&langId=en

цялата Мрежа. В рамките на проучванията беше разработен и приложен модел за събиране на данни и обмен на информация за професии, при които липсват достатъчно квалифицирани работници в Европа, като участие взеха 26 ПСЗ.

Във второто проучване, основано на данни от 2016 г., също беше включено сравнение между административните данни от службите по заетостта и данните от Проучването на работната ръка. Проучванията дават представа за професии, при които е налице недостиг и съответно излишък на достатъчно квалифицирани работници на национално ниво и на ниво ЕС. В рамките на проучванията се обсъжда също така дали недостигът се базира единствено на недостиг на умения или на нестабилните условия на работа, както и начините за повишаване на съответствието между търсенето и предлагането на умения.

Европейски ден на работодателите

За да се насърчи сътрудничеството между ПСЗ и работодателите, през април 2016 г. Мрежата организира първия Европейски ден на работодателите[23] във всички държави — членки на ЕС, Исландия и Норвегия. С оглед на успеха на инициативата управителният съвет на Мрежата се съгласи да проведе още един Европейски ден на работодателите през есента на 2017 г.

Пример: Дейности в рамките на Европейския ден на работодателите, 2016 г.

На европейско ниво Европейският ден на работодателите беше отразен с пресконференция на високо равнище в Брюксел. На национално ниво ПСЗ организираха интензивни контактни с работодатели, трудови борси, тематични мероприятия и различни комуникационни действия. В резултат на Европейския ден на работодателите ПСЗ събраха 30 000 свободни работни места посредством контактите си с повече от 220 000 работодателя. Участваха 70 000 търсещи работа и 20 000 служители на ПСЗ. Освен това ПСЗ имаха възможност да обменят опит с други ПСЗ относно взаимодействието с работодателите и по осигуряването на успеха на това мероприятие.

2.5 Мобилност (цел е))

За разрешаване на проблема с подпомагането на все по-голямата географска и трудова мобилност на работниците, управителният съвет на Мрежата се съгласи да предложи по-голяма съгласуваност с EURES. Мрежата ще разгледа също така как би могла да подпомогне новата инициатива за Европейски корпус за солидарност в рамките на подход за подпомагане на отделни ПСЗ да посрещнат свързаните с мобилността нужди както на работодателите, така и на търсещите работа, особено на младите хора.

Сътрудничество с EURES и структура на управление

Създадената през 1993 г. Европейска мрежа на службите по заетостта (EURES) е средство за сътрудничество, което е предназначено да улесни свободното движение на работници между 28 държави от ЕС, плюс Швейцария, Исландия, Лихтенщайн и Норвегия.

Целта на EURES е пазарите на труда да станат по-прозрачни на ниво ЕС, като се обменят данни за свободни работни места и профили на търсещи работа. С нея се цели също така да се подобри достъпа до услуги по подпомагане на търсещите работа и

[23] http://www.employersday.eu/.

работодателите, които са заинтересовани от улесняване на свободното движение на работниците. Като се има предвид мандатът на ПСЗ, ролята на EURES е решаваща, а до момента ПСЗ са най-важните членуващи организации. Членуващите организации споделят информация за пазара на труда и ежедневно работят съвместно, за да постигат съответствие между търсенето и предлагането на умения и да намират работа на работниците в други държави от ЕС. Новото правно основание, установено през 2016 г., укрепва задълженията за обмен на информация и сътрудничество между държавите членки в области като чиракуването. В него е предвиден също така минимален набор от услуги по подпомагане, които ПСЗ трябва да предоставят. С оглед на тези нови задължения може да се очакват важни полезни взаимодействия от двете мрежи, които работят в доста тясно сътрудничество по дейностите, предвидени в техните мандати и касаещи ежедневното управление на ПСЗ.

Съответно на заседанието си през декември 2016 г. управителният съвет на Мрежата е взел решение за насърчаване на по-тясно сътрудничество между Мрежата на ПСЗ и EURES на европейско ниво. Представител на Европейската координационна група на EURES ще бъде канен да участва в заседанията на консултантите по европейските въпроси на ПСЗ, за да предоставя съответната актуална информация, и обратно. Решено беше също така секретариатът на ПСЗ и Европейската координационна служба на EURES да работят съвместно по подготовката на съответните им заседания.

Работна група за справедлива мобилност

Управителният съвет на Мрежата създаде работна група за справедлива мобилност, която да съсредоточи дейността си върху оперативните аспекти на сътрудничеството между ПСЗ за подпомагане на мобилността. Работната група изготви дискусионен документ, който беше разгледан от консултантите по европейските въпроси на ПСЗ и от управителния съвет през декември 2015 г. Все пак понастоящем липсва обща позиция на Мрежата по въпроса за справедливата мобилност.

Европейски корпус за солидарност

С Европейския корпус за солидарност, създаден през декември 2016 г., се цели да бъде дадена възможност на младите хора в Европа за доброволческа работа или за натрупване на професионален опит, под формата например на работа или стаж, в сектора на солидарността в собствените им държави членки или в друга държава членка. ПСЗ допринесоха за проектирането на инициативата, като част от целенасочени консултации със заинтересованите страни, които бяха проведени, имайки предвид опита им в установяването на съответствие между уменията на младите търсещи работа и работните места, включително в трансграничен контекст. ПСЗ ще бъдат един от основните участници, които ще помогнат за осигуряването на професионалното измерение на инициативата и някои ПСЗ са вече ангажирани в улесняването на първите професионални разпределения през първата фаза на Европейския корпус за солидарност.

2.6 Анализ и оценка на инициативите за активизиране на пазара на труда [цел з)]

Анализът на политиките за активизиране на пазара на труда е от особена важност за ПСЗ. Той може да им помогне да решат дали да прилагат определени подходи след първоначална пилотна фаза и кои практики от други държави членки може да бъдат пренесени успешно.

Аналитични доклади

Мрежата изготвя редица доклади с анализи и проучвания, в които се разглеждат и оценяват политиките за активизиране на пазара на труда и тяхното осъществяване. През 2016 г. например тя публикува документ с анализи относно възникващите въпроси във връзка със съчетаването на активни и пасивни мерки за преодоляване на дългосрочната безработица. В други доклади са включени проучвания относно интегрирането на бивши правонарушители на пазара на труда, наставничеството и подпомагането на по-възрастни работници. Тези документи са на разположение в секцията „Център на знанието на ПСЗ“ *(PES Knowledge Centre)* на уебсайта на Мрежата[24]. Това дава възможност на членовете и специалистите от практиката да научат за инициативи от целия ЕС и да оценят тяхното въздействие.

Принос на ПСЗ към извършваните от Комитета по заетостта прегледи на многостранното наблюдение

Мрежата даде своя принос също така към извършваните от Комитета по заетостта прегледи на многостранното наблюдение на политиките за активизиране на пазара на труда, гаранцията за младежта и дългосрочната безработица. Например в прегледа от декември 2015 г. на гаранцията за младежта/младежката заетост се признава важното място, което заемат ПСЗ за предоставянето на гаранцията за младежта и се потвърждава необходимостта да продължат усилията за повишаване на капацитета и ефикасността на ПСЗ.

3. Възприемане на добрия опит

Възприемането на добрия опит — систематично съчетаване на основан на показатели сравнителен анализ с взаимно обучение — представлява иновативен метод, който ПСЗ използват за пръв път в Мрежата[25]. С него се цели всяка ПСЗ да бъде подкрепена при подобряване на нейната работа чрез сравнения и институционално учене от партньори. Възприемането на добрия опит дава възможност на ПСЗ да правят качествена вътрешна и външна оценка на различните катализатори на изпълнението (факторите), за да се подпомогне самият сравнителен анализ. Резултатите може да се използват за дейностите за взаимно обучение. Както е посочено в член 4 от Решението, възприемането на добрия опит е основен аспект в дейностите на Мрежата.

Петте стълба на възприемането на добрия опит

1. Количествена оценка, с която се осигурява прозрачност за работата на ПСЗ чрез събирането, валидирането и анализирането на данните от ПСЗ;
2. Качествена оценка на работата на ПСЗ според катализаторите на изпълнението чрез самооценка, последвана от оценката на партньори/Комисията/външен експерт въз основа на посещение на място;
3. Систематично идентифициране на добри практики, които се съпоставят онлайн,

[24] http://ec.europa.eu/social/PESknowledgecentre.

[25] Възприемането на добрия опит от ПСЗ е вдъхновено от модела за отлично качество на Европейската фондация за управление на качеството (EFQM) — холистичен инструмент за оценяване на ефективността на организациите. Специално за целите на възприемането на добрия опит в рамките на европейските ПСЗ беше разработено адаптирано приложение на свързания подход на Общата рамка за оценка.

като например в секцията „Център на знанието на ПСЗ“;

4. Програма за взаимно обучение, която се базира на резултатите от и подкрепя подобряването на работата на ПСЗ чрез акцентиране върху установените силни и слаби страни;
5. Проследяване от страна на ПСЗ на оценката на възприемането на добрия опит в хода на изготвянето и осъществяването на плановете за действие за тяхното подобряване.

Процес на оценка на възприемането на добрия опит и посещения на място

През първите две години от проекта за възприемане на добрия опит беше направен структуриран и систематичен анализ на работата на ПСЗ, за да се постигне интегрирана връзка между възприемането на добрия опит и дейностите за взаимно обучение. Той беше съсредоточен върху седем области на работа, идентифицирани в Решението[26], допълнително разбити на 29 катализатора на изпълнението. За анализа бяха използвани данни за изпълнението в съчетание с текущ процес на самооценка на ПСЗ, партньорска оценка и експертен преглед. Всяка ПСЗ направи структурирано разглеждане на своята работа във връзка с катализаторите на изпълнението. След посочената самооценка група от партньори, представители на Комисията и външни експерти посетиха ПСЗ както на централно, така и на местно ниво, за да направят външна оценка.

До края на юли 2016 г. бяха посетени ПСЗ във всички държави членки, Исландия и Норвегия, с което беше сложен край на първия цикъл от посещения на ПСЗ. Резултатите от посещенията на място са обединени в доклад, в който към всяка ПСЗ са отправени редица конкретни препоръки, за да се помогне на ПСЗ да следват националните планове за действие за тяхното подобряване. Като последващо действие ПСЗ представят доклади относно промените една година след посещението.

Сравнителен анализ

За постигането на основано на доказателства учене беше осигурена прозрачност в работата на ПСЗ чрез събирането на подробни данни по отношение на резултатите на ПСЗ и катализаторите на изпълнението.

Комбинираните количествени и качествени анализи дават първоначални емпирични доказателства, че по-високо развитите организации като цяло работят по-добре. Що се отнася до сравненията на работата, следва да се подчертае, че през първия цикъл от посещения на ПСЗ във всяка област на работа различни ПСЗ бяха оценени като „високо развити“ или „добре развити“. Следователно съществуват множество възможности за учене от добрите примери от партньорски ПСЗ за подпомагане на организационното развитие.

[26] 1. Стратегическо управление на изпълнението; 2. Разработване на оперативни процеси, като например ефективно насочване и профилиране на търсещите работа, и съобразено с индивидуалните особености използване на инструментите за активизиране на пазара на труда; 3. Устойчиво активизиране и управление на преминаванията към заетост; 4. Отношения с работодателите; 5. Основано на доказателства разработване и предоставяне на услуги от ПСЗ; 6. Ефективно управление на партньорствата със заинтересованите страни; 7. Разпределение на ресурсите на ПСЗ.

За целите на ученето в рамките на Мрежата се споделя набор от практики, които са идентифицирани по време на оценяванията и потенциално може да бъдат пренесени в друга държава.

Взаимно обучение

Целта на дейностите по взаимно обучение е да се подсили работата и модернизирането на ПСЗ, като се използват резултатите от анализа на данните и оценките на възприемането на добрия опит от ПСЗ. Тези дейности се осъществяват в няколко форми като партньорски обмени, тематични прегледи, конференции, документи с анализи и набори от инструменти (вж. дейностите в раздел 2 по-горе). Те включват също така подпомагане за изпълнението на специфичните препоръки по държави[27].

Резултатите от първия цикъл на възприемане на добрия опит са използвани за разработването и насочването на „програмата за взаимно обучение“ на Мрежата, както е отразено в нейната работна програма за 2017 г. Подбран е широк диапазон от теми от дейностите по възприемането на добрия опит, което дава възможност за участието на персонал от различни нива в рамките на ПСЗ.

Втори цикъл на възприемане на добрия опит

През 2017 г. Мрежата е започнала втория цикъл от посещения на ПСЗ. Той се явява плавно продължение на първия цикъл и се основава на неговите постижения, като подпомага дейностите и инициативите на ПСЗ за подобряване и модернизиране. Ще бъде направена повторна оценка на всяка една ПСЗ, като ще се обърне специално внимание върху промените.

Моделът за възприемане на добрия опит е леко променен, но основната структура на процеса е запазена. Освен това той е съсредоточен върху промените, които ПСЗ са планирали да направят, и напредъка им в осъществяването на тези промени след първата им оценка. По този начин всяка ПСЗ ще получи индивидуална помощ за осъществяването на мерките за подобряване. След второто посещение ПСЗ отново ще получат обратна връзка с подробна оценка, съсредоточена върху областите за промяна, по които ПСЗ понастоящем работят, и практически предложения за допълнителни подобрения, за да се поддържа непрекъснат процес на напредък и учене.

Цялата Мрежа участва в инициативата за възприемане на добрия опит, като всички членове са поели ангажимент да се включат във втория цикъл от посещения на ПСЗ. От обратната връзка, предоставена във въпросника относно удовлетвореността, е видно, че ПСЗ са оценили високото ниво на компетентност на екипа от външни оценили. На инициативата за възприемане на добрия опит се гледа като на уникална възможност ПСЗ да засилят междуведомственото и междусекторното сътрудничество и учене.

Проектът за възприемане на добрия опит дава възможност на ПСЗ да получат обратна връзка от доверени партньори в среда на взаимна подкрепа, колегиални съвети и надеждно сътрудничество. Това води до вътрешна и външна подкрепа. Вътрешна, тъй като всички членове на Мрежата може да се възползват от дейностите за взаимно обучение, и външна, тъй като тя предоставя доказателствена база на лицата, отговорни

[27] https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/european-semester-timeline/eu-country-specific-recommendations_en.

за вземането на решения в ПСЗ, която могат да използват, за да обосноват извършваните от тях промени и подобрения.

Подпомагането на членовете на Мрежата да продължат с инициативата и готовността им да участват на доброволни начала като оценители за посещенията на място говори за ползите, които ПСЗ извличат от нея, и за успеха на първия цикъл на възприемане на добрия опит.

Примери за инициативи за реформи в резултат на инициативата за възприемане на добрия опит[28]

Малта: малтийската ПСЗ е започнала редица реформи. Те включват създаването на звено за връзки с работодателите, което да осъществява контакт с тях, преразглеждане на техните стандартни процедури за работа и промяна в аспектите на взаимодействието между консултантите от ПСЗ и клиентите, за да се гарантира по-персонализиран подход.

Литва: литовската ПСЗ е създала нов отдел за управление и контрол на качеството и въвежда процесно ориентирани структурни промени във всичките 10 регионални служби. Те са съставили също така програма с дейности, включващи официално оценяване на качеството, развитие на персонала и подобрения в тяхната ИТ инфраструктура.

Ирландия: ирландската ПСЗ е разработила подробна програма за оценка, започнала е широкомащабно годишно проучване на удовлетвореността на клиентите, търсещи работа, създала е програма за признание и стимулиране, за да се възнагради значителния принос на персонала, и е увеличила честотата на контактите с търсещите работа, по-специално от уязвимите групи.

4. Перспективи

От представените по-горе доказателства е видно, че Решението е изцяло изпълнено и че дейностите на Мрежата водят до постигане на целите, които са заложени в Решението. От началните години на изпълнението могат да се извадят няколко предварителни поуки, които да са от полза за други европейски инициативи. Те са очертани по-долу.

Засилено сътрудничество между ПСЗ на европейско ниво

Законосъобразното установяване на Мрежата е осигурило платформа за успешно развитие и укрепване на предишната неформална мрежа на ръководителите на ПСЗ. Официалният характер на структурата, определените цели и динамично структурираните заседания на управителния съвет са дали тласък за по-тясно сътрудничество между държавите членки и националните ПСЗ. Доказателство за това са натоварената работна програма и активното участие на всички членове в дейностите за взаимно обучение, работните групи и възприемането на добрия опит.

[28] Допълнителни примери са на разположение в Годишния доклад на Европейската мрежа на публичните служби по заетостта, юли 2015 г. — декември 2016 г., http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17000&langId=en.

Налице е сериозна култура на взаимно подпомагане и сътрудничество в рамките на Мрежата и това води до иновации в начините, по които ПСЗ си помагат една на друга. Партньорското подпомагане също подпомага разглеждането на свързаните с ПСЗ специфични за всяка държава препоръки, издадени от Съвета в контекста на Европейския семестър. Във все по-голяма степен и ПСЗ използват Мрежата, за да получават помощ или съвет от други членове във връзка с дадени области на политиката извън работната програма.

Успешно начало на инициативата за възприемане на добрия опит

Иновативната инициатива за възприемане на добрия опит е изпълнявана успешно, като е управлявана и моделирана от членовете на Мрежата. Готовността на всички държави членки да участват и във втория кръг от посещения на ПСЗ е знак за важността, която те придават на възприемането на добрия опит, съпътствано от взаимното подпомагане и възможностите за учене, както и персонализираните препоръки за подобряване на отделните ПСЗ. Докладите от последващите действия, предприемани от ПСЗ след дейностите по възприемане на добрия опит, показват наличието на подобрения в работата. В рамките на инициативата са установени редица вдъхновяващи практики от държави членки и области, в които ПСЗ може да съсредоточат своето развитие, като по този начин в работната програма на Мрежата се осигурява основана на доказателства устойчивост.

Необходимост от по-голяма видимост

ПСЗ са по-силни, когато изразяват единна позиция. Сътрудничеството в последно време за предоставянето на единен отговор от ПСЗ в рамките на консултацията за социалния стълб показа, че отделните ПСЗ са изправени пред едни и същи предизвикателства и променяща се среда. Видно е също така, че са налице не само възможности за съвместна работа за преодоляването на тези предизвикателства, но също така и за повишаване на значимостта им за лицата, отговорни за вземането на решения, тъй като представят обща позиция. Както е видно от широкия диапазон от данни в секцията „Център на знанието на ПСЗ“ относно организацията на ПСЗ в Европа и услугите, които те предоставят, Мрежата е осигурила множество материали. Много от тези ресурси са от полза за по-широк кръг от изследователи и лица, отговорни за вземането на решения. По-голямата видимост на Мрежата и на резултатите от нейната работа би осигурила ефективното използване на тези ресурси. Решението на управителния съвет да разреши публикуването на данните за възприемането на добрия опит също би засилило икономическата обоснованост на реформите.

5. Заключение

До момента Решението се изпълнява успешно. Както е видно от настоящия доклад, налице са сериозни доказателства, че Мрежата акцентира върху всички области, които са посочени в Решението. В рамките на своята структура, която има официален характер, Мрежата се е доказала като ефективно средство за подпомагане на националните ПСЗ в преодоляването на индивидуалните предизвикателства, пред които се изправят. В същото време тя насърчава сътрудничеството за съвместно решаване на общи въпроси с оглед на постигането на целите на стратегията „Европа 2020“.

По-специално проектът за възприемане на добрия опит се е доказал като положителна иновация, тъй като националните институции може да се ползват от външен опит, да

получават конструктивна обратна връзка от експерти от практиката и да участват в адаптирани дейности за учене с партньори. С развитието на циклите на възприемане на добрия опит, ПСЗ ще бъдат в състояние непрекъснато да подобряват своята организация и услугите, които предоставят на обществеността. Възприемането на добрия опит има потенциал да се прилага в широк кръг от области на политиката и инициативи в целия ЕС с оглед на стремежа към постигането на отлични резултати.

Въз основа на успехите, които е постигнала, и като запазва значимостта си за своите членове, Мрежата отбелязва окуражаващ напредък. Готовността на нейните членове да си сътрудничат, да споделят добри практики и да участват в мероприятия за учене показва тяхното общо желание за непрекъснато подобряване и в крайна сметка за предоставяне на по-добра и по-ефективна услуга за всички хора в цяла Европа. Мрежата е съсредоточила своите дейности върху осемте цели, очертани в Решението. Това обаче не ѝ е попречило да отговаря на възникващите предизвикателства като бежанската криза.

В съответствие с Решението Мрежата ще функционира до 31 декември 2020 г. В настоящия доклад е направен междинен преглед на нейните дейности до момента. Преди изтичане на срока на Решението ще бъде публикуван още един доклад. Що се отнася до бъдещите действия, в работната програма за 2017 г. са включени всички дейности, необходими за постигането на целите и покриването на нуждите на ПСЗ. Мрежата ще продължи да осъществява такива дейности през целия срок на своето функциониране.