ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 29.9.2025 г.
COM(2025) 538 final

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

за дейността на EURES за периода 2022—2024 г.,

представен съгласно член 33 от Регламент (ЕС) 2016/589

Съдържание

1 Резюме 2
2 Увод 3
3 Трудова мобилност в Европа и EURES 4
4 Преглед на основните дейности 5
4.1 Услуги за подпомагане на работниците и работодателите 5
4.2 Ресурси и управление 6
4.3 Междусекторна подкрепа от Европейското бюро за координация (ЕБК) 7
4.4 Дейности, ръководени от Европейската комисия 9
5 Препоръки от предишния доклад 11
5.1 Напредък по основните препоръки 11
5.2 Оставащи области, за които са необходими по-нататъшни действия 12
6 Препоръки 12
6.1 Препоръки за участващите в EURES държави 12
6.2 Препоръки за ЕБК 13
6.3 Основни изводи за Комисията 14
7 Заключения 15

1 Резюме

В настоящия изготвян на всеки две години доклад се представя общ преглед на дейностите на EURES между 1 юли 2022 г. и 30 юни 2024 г., както е предвидено в член 33 от Регламент (ЕС) 2016/589 относно EURES. Основната цел на EURES е да подкрепя справедливата трудова мобилност в рамките на ЕС чрез работата на персонала на EURES и чрез Европейския портал за професионална мобилност („портала EURES“).

През 2024 г. EURES отпразнува своята 30-годишнина с комуникационна кампания и мащабни прояви за повишаване на осведомеността, проведени както присъствено, така и онлайн в цяла Европа.

През отчетния период персоналът на EURES обработи 474 711 заявления за работа и 663 878 свободни работни места и организира 20 166 прояви. Тези дейности бяха насочени към предоставянето на общи услуги за подкрепа на търсещите работа и работодателите, както и на целеви услуги, свързани с професионални практики, стажове, съдействие след наемане на работа и схеми за мобилност.

Въпреки значителните инвестиции в разработването на портала, за да се гарантира, че той остава подходящ инструмент за свързване на потенциалните кандидати и свободните работни места и предоставяне на информация за мобилността, броят на регистрираните търсещи работа в EURES е намалял през отчетния период, а порталът EURES и неговите функции за свързване на кандидати и работни места не се използват в пълна степен. Броят на частните организации в мрежата е нараснал само умерено, като разширяването на мрежата EURES към нови членове или партньори е било ограничено.

За да се засили въздействието на EURES и да се отговори на съществуващите предизвикателства, мрежата следва да обмисли следните действия:

- Разширяване и разнообразяване на мрежата — участващите държави[1] следва активно да привличат нови членове и партньори, за да се гарантира по-динамична и приобщаваща мрежа EURES.
- Максимално увеличаване на ефективността на портала EURES и неговото използване от мрежата чрез систематично свързване на портала със съществуващите инструменти, например чрез разработване на нови функционалности в подкрепа на „Европейски дни на заетостта онлайн“ (European Online Job Days — EOJD), пълно прилагане на инициативата за полезно взаимодействие между EURES и Europass, целевата схема за мобилност (ЦСМ) и трансграничните партньорства (ТГП), както и чрез осигуряване на по-добро качество на данните за свързване на автобиографии със свободни работни места.
- Осигуряване на адаптивност към промените на пазара на труда: За да остане актуална и ефективна, EURES трябва да съобрази своите услуги с настоящия недостиг на работна ръка и квалифицирани кадри, променящите се изисквания за квалификация, цифровизацията и прехода към зелена икономика.

2 Увод

Създадена през 1994 г., EURES е мрежа за сътрудничество, състояща се от Европейската комисия, Европейския орган по труда (ЕОТ), националните публични служби по заетостта (ПСЗ) и други членове и партньори в държавите от ЕС, Исландия, Лихтенщайн, Норвегия и Швейцария. Тя подкрепя справедливата трудова мобилност, като предоставя информация и услуги за заетост на търсещите работа лица и работодателите, като същевременно подобрява сътрудничеството и обмена на информация в рамките на мрежата.

Регламент (ЕС) 2016/589 относно EURES укрепи мрежата чрез: i) повишаване на прозрачността на търсенето и предлагането на европейския пазар на труда; ii) разширяване на обявите за работа в портала EURES, така че да включват професионални практики и стажове; iii) подобряване на свързването на автобиографиите със свободните работни места (CPM); iv) стандартизиране на услугите за търсещите работа лица и работодателите; и v) разширяване на мрежата и въвеждане на Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) за описание на професиите, уменията и компетентностите в автобиографиите и CPM. Тези усилия са подкрепени от шест решения за изпълнение, за да се гарантира еднаквото прилагане на регламента във всички държави, участващи в EURES.

В продължение на 30 години EURES се превърна в жизненоважна част от структурата на ЕС за подпомагане на пазара на труда, като улеснява справедливата мобилност и подобрява социалните и икономическите резултати. Услугите на EURES се предоставят чрез мрежата от над 1000 консултанти в цяла Европа и чрез портала EURES, който предоставя онлайн инструменти на търсещите работа лица и работодателите. Оперативната мрежа се състои от национални бюра за координация (НБК), обикновено свързани с ПСЗ или министерствата на труда, Европейското бюро за координация (ЕБК), управлявано от 2021 г. от ЕОТ, и други членове и партньори, като например частни служби по заетостта и социални партньори. Заедно с Европейската комисия и ЕОТ, НБК са членове на Европейската група за координация (ЕГК), която следи за функционирането и дейностите на мрежата.

Целта на настоящия доклад е да направи преглед на дейностите, извършени от мрежата EURES между юли 2022 г. и юни 2024 г., и да сподели ключови препоръки, насочени към повишаване на ефективността на EURES в подкрепа на справедливата и ефективна трудова мобилност в Европа.

Данните, посочени в настоящия доклад, са събрани от НБК и обобщени от Европейското бюро за координация. Част от данните идват от докладите на системите за управление на изпълнението на EURES, докато ЕБК е докладвала за дейностите на тяхно ниво. Някои идеи са вдъхновени и от констатациите в Доклада за оценка на Европейския орган по труда, публикуван през май 2025 г.[2]

[1] „Участващи държави“ или „държави от EURES“, когато се използват в доклада, означават 27 държави — членки на ЕС, както и Исландия, Лихтенщайн, Норвегия и Швейцария.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?qid=1748264043103&uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN

3 Трудова мобилност в Европа и EURES

Трудовата мобилност между държавите — членки на ЕС продължава да нараства. Към 1 януари 2023 г. 10,1 милиона граждани на ЕС (на възраст 20—64 години) са живели в държава членка, различна от тази, на която са граждани, което е с 2 % повече от предходната година. Броят на трансграничните работници се е увеличил с около 3 % до 1,83 милиона, а броят на командировките (изчислен въз основа на броя на предоставените формуляри A-1[3]) е нараснал до 5,5 милиона през 2023 г. Като се съберат тези данни, може да се изчисли, че повече от 8 % от платените работни места в ЕС имат трансгранично измерение. Броят на трансграничните премествания се увеличава още по-бързо: през 2023 г. 738 000 граждани на ЕС и ЕАСТ са се завърнали в страната, чиито граждани са, след като са живели в чужбина (с 6 % повече от предходната година), а 976 000 са се преместили в друга държава от ЕС/ЕАСТ, т.е. в държава, на която не са граждани), което е с 14 % повече от предходната година[4].

Същевременно през последните години резултатите на мрежата EURES са намалели. EURES е улеснил най-малко 84 580 устройвания на работа през 2018 г. и 83 360 устройвания на работа през 2019 г., а според годишните доклади за трудовата мобилност в рамките на ЕС през 2018 г. 880 000 души са сменили държавата в рамките на ЕС с цел работа, а през 2019 г. — 825 000. Следователно устроените на работа чрез EURES лица представляват на 9,6 % от лицата, които са били активни на пазара на труда през 2018 г., и на 10,1 % през 2019 г. През 2021 г., 2022 г. и 2023 г. (по време на пандемията COVID-19 и след нея) е имало съответно 53 200, 48 731 и 48 129 устройвания на работа чрез EURES лица в сравнение с броя на активните преместили се лица в ЕС през тези години: съответно 650 000, 713 000 и 976 000. Това означава, че делът на EURES от вътрешните за ЕС устройвания на работа[5] през тези години е спаднал до 8,2 % (2021 г.), 6,8 % (2022 г.) и 4,9 % (2023 г.).

Цифровизацията на услугите на EURES, особено на портала EURES, също е изправена пред значителни предизвикателства. По-специално, статистическите данни за 2024 г. показват, че само около 3 % от автобиографиите в портала са били разгледани от служители на EURES въпреки инвестициите в подобрения на портала, разработването на съдържание и усилията за популяризиране. В портала се съхраняват над 1,1 милиона автобиографии на търсещи работа лица, които са изразили желание да намерят работа в друга държава, но техните профили не се използват активно и търсещите работа лица и работодателите пропускат възможности.

Обратно, пример за инициатива с нарастващо значение и добавена стойност са „Европейските дни на заетостта онлайн“ (European Online Job Days — EOJD[6], които са пример за успешно трансгранично сътрудничество, тъй като държавите се обединяват, за да организират и улеснят тези прояви. Платформата EOJD се оказа много ценен ресурс

[3] Преносим документ, удостоверяващ, че мобилен работник в Европейския съюз или страните от ЕАСТ и Швейцария е регистриран в социалноосигурителната система на държавата, която го е издала.
[4] COM (2025) Годишен доклад за трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2024 г.
[5] Работен документ на службите на Комисията „Оценка на Европейския орган по труда“, (COM 2025), стр. 31.
[6] Прояви, свързани с наемане на работа, които събират на едно място търсещи работа лица и работодатели, подпомагани от EURES съветници и други специалисти по заетостта (вж. https://europeanjobdays.eu/bg)

за мрежата, който допринася за репутацията на EURES като доставчик на висококачествени услуги, наред с индивидуализираната пряка подкрепа от страна на консултантите към търсещите работа лица и работодателите. Порталът EURES обаче все още не е свързан с EOJD, поради което не са проучени полезните взаимодействия, основани на по-доброто съчетаване на тези два инструмента на EURES.

Проучванията, интервютата и анализа на казуси на EURES показват, че редица групи от заинтересовани страни имат притеснения относно оперативната ефективност на мрежата[7]. Необходимо е да се направи задълбочен анализ, за да се разбере как служителите на EURES намират съответствието между търсените и предлаганите работни места, когато това не се извършва чрез портала. Идентифицирането на алтернативните методи, на които те разчитат, ще помогне да се прецени дали тези практики са по-ефективни и дали следва да бъдат преразпределени ресурси, за да бъдат подкрепени по-добре основните цели на EURES'. ЕБК следва да въведе отново система за наблюдение на дейностите в портала и на резултатите от тях.

4 Преглед на основните дейности

4.1 Услуги за подпомагане на работниците и работодателите

Дейности, свързани с намиране на съответствия във връзка с работни места и устройване на работа

Между юли 2022 г. и юни 2024 г. служителите на EURES са обработили 474 711 заявления за работа, което представлява увеличение спрямо 445 206 през предходния отчетен период. През същия период са обработени 663 878 свободни работни места, което е спад спрямо 718 168 през предходния период. EURES организира общо 20 116 прояви, от които 70 % бяха насочени към предоставяне на информация на търсещите работа и работодателите, 8 % бяха насочени към наемане на работа, а 22 % съчетаваха дейности за наемане на работа и информационни дейности. Общият брой на извършените през отчетния период устройвания на работа е 93 785, което представлява увеличение спрямо 85 780 през предходния период. Що се отнася до управлението на акаунтите, през отчетния период бяха създадени 3643 нови акаунта. Освен това 5320 акаунта бяха премахнати поради неактивност като част от почистването на акаунти, извършено през януари 2024 г.

Информация и насоки

През отчетния период служителите на EURES предоставиха редица услуги, включително лични и онлайн консултации, помощ при изготвянето на проекти за свободни работни места и организиране на семинари. През този период бяха отчетени общо 3 666 663 индивидуални контакта с работници и 383 325 контакта с работодатели. По-голямата част от контактите с работниците бяха насочени към устройвания на работа — 43 % от контактите, докато 47 % от контактите с работодателите бяха насочени към предоставяне на обща информация за EURES. Забележителна тенденция през отчетния период е промяната в произхода на контактите. Взаимодействията с работници

[7] Работен документ на службите на Комисията „Оценка на Европейския орган по труда“, (COM 2025), Приложение V, стр. 120/121.

в рамките на държавата се увеличиха до 53 % от общия брой контакти в сравнение с 44 % през предходния отчетен период. По подобен начин контактите с работодатели в рамките на една и съща държава се увеличиха до 79 %, което отразява акцента върху наемането на работа на национално ниво.

Специализирани услуги за подпомагане

Помощта след наемането на работа остана приоритет за страните от EURES, като се съсредоточи върху насоки, свързани с данъците, социалното осигуряване, жилищното настаняване и образованието за семействата. Някои държави разшириха усилията си, като предложиха безплатни езикови курсове и инструменти за електронно обучение, за да насърчат дългосрочното задържане и интегриране на мобилните работници. През отчетния период бе отбелязан напредък в дейностите в подкрепа на младите хора, особено в областта на професионалните практики и стажовете. Порталът EURES предлагаше 468 108 места за професионални практика и 27 364 места за стажове, което представлява увеличение спрямо предходния период, когато те бяха съответно 212 726 и 17 001. Една от забележителните инициативи беше кампанията „Европейска година на младежта“[8].

4.2 Ресурси и управление

Човешки ресурси

Служителите на EURES включват както консултанти, работещи в рамките на националните и регионалните ПСЗ, така и в други организации членове или партньори на EURES. Между 2022 г. и 2024 г. общият брой на служителите на EURES леко намалява от 2371 на 2345, като броят на служителите на пълно работно време също намалява от 1179 на 1153. Това включва консултанти, които работят по EURES в националните или регионалните ПСЗ и такива, които работят в други организации членове или партньори на EURES.

Финансови средства

Съставът на бюджетите на НБК се различава в отделните държави от EURES. Седем държави съобщиха, че са получили европейско финансиране (Чехия, Италия, Кипър, Латвия, Исландия, Словения и Словакия), шестнадесет са получили само национално финансиране (Белгия, Дания, Естония, Ирландия, Испания, Франция, Хърватия[9], Лихтенщайн, Литва, Малта, Нидерландия, Норвегия, Австрия, Португалия, Румъния, Финландия и Швейцария), а останалите държави съобщиха за смесени модели на финансиране (България, Германия, Гърция, Люксембург, Унгария, Полша и Швеция).

ИТ инфраструктура

Държавите от мрежата EURES продължиха да усъвършенстват цифровите си услуги и да подобряват оперативната съвместимост на платформите си, за да улеснят прехвърлянето на свободни работни места и автобиографии към портала EURES. Въвеждането на задължителна двуфакторна автентификация през 2022 г. първоначално

[8] Вж. раздела „Комуникация в държавите от EURES“ на стр. 6 за повече подробности.

[9] През отчетния период, от юли 2022 г. до юни 2023 г., хърватското НБК се финансираше от ЕСФ+, а от юли 2023 г. нататък — от националния бюджет.

доведе до спад на регистрираните акаунти, но след повторното въвеждане на доброволна еднофакторна автентификация през октомври 2023 г. средните месечни потоци се увеличиха. Към края на юни 2024 г. в портала EURES има 114 408 регистрирани акаунта, от които 109 521 търсещи работа и 3246 управители на компании.

Управление и сътрудничество със заинтересованите страни

Сътрудничеството между заинтересованите страни в рамките на EURES включва НБК, публични и частни служби по заетостта, социални партньори и други правителствени и неправителствени организации. Основните взаимодействия се осъществяват по време на заседанията на ЕКГ, двустранните срещи с НБК и в официалните работни групи по комуникация, обучение и оперативна съвместимост. ЕБК също така подкрепи финансово и административно срещите за обмен на преки ръководители и координатори и организира семинари по теми като програмния цикъл и системата за измерване на изпълнението. Освен това ЕБК подкрепи обмена между членовете на ЕКГ, като създаде и ги обучи да използват CIRCABC[10] като платформа за сътрудничество, базирана на ИТ. Проучването за оценка на сътрудничеството на НБК с националните социални партньори и двустранните онлайн срещи със социалните партньори на равнище ЕС показаха желанието на НБК за подобряване на сътрудничеството, като се насърчава активното участие на социалните партньори в заседанията на ЕКГ.

Комуникация в държавите от EURES

През отчетния период бяха проведени общо 20 451 прояви, в които участваха 648 019 души. Това представлява увеличение в сравнение с предходния отчетен период (12 887 събития и 537 696 участници). Едно от най-забележителните събития беше младежката кампания на EURES през 2022 г. и 2023 г. С бюджет от 146 000 EUR кампанията постигна 20,5 милиона показвания в социалните медии. Като част от кампанията по повод 30-годишнината на EURES, ЕБК си сътрудничи и с кампанията на Комисията за Европейската година на уменията. Кампанията включваше инициативи и материали на европейско и национално равнище. Резултатите от първото полугодие на 2024 г. отчитат 566 събития с 47 190 участници, като в дейностите на кампанията са участвали всички 31 държави. До септември 2024 г. социалните медии на кампанията достигнаха до 41 милиона души, получиха 120 милиона импресии и постигнаха 23 милиона гледания на видеоклипове, а трафикът към портала EURES се увеличи с 20 %. Общият бюджет на кампанията през първата половина на 2024 г. възлиза на 1,2 милиона евро.

4.3 Междусекторна подкрепа от Европейското бюро за координация (ЕБК)

Координация, управление и финансови ресурси

ЕБК продължава да контролира и улеснява цикъла на програмиране и координира дейностите на НБК в цялата мрежа. В качеството си на основен форум за управление на мрежата, ЕКГ се събра седем пъти, за да направлява дейностите и да разглежда стратегическите приоритети. Освен това бяха проведени специални срещи за обсъждане на важни теми, включително планираната стратегия на EURES за периода 2025—2030 г., младежките инициативи, недостига на работна ръка и развитието на портала EURES.

[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome

Тези срещи изиграха ключова роля в насърчаването на стратегическото съгласуване и осигуряването на ефективно сътрудничество в цялата мрежа. През отчетния период за операциите на EURES бяха отпуснати 19,49 млн. евро от бюджета на ЕОТ.

Функциониране и развитие на портала EURES

Европейският орган по труда, в качеството си на ЕБК, има ролята на собственик на системата на портала EURES, докато Европейската комисия продължава да управлява неговото техническо развитие и поддръжка. Беше предприета работа за привеждане на портала в съответствие с общата рамка за дизайн и функционалност на Европейската комисия, като се очакват допълнителни актуализации. Усилията за подобряване на възможностите на портала включваха повишаване на качеството на данните за свободните работни места и автобиографиите, за да се подобрят функциите за автоматично намиране на съответствия, които разчитат на приемането на Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO). Известен напредък в тази област е постигнат в няколко държави, участващи в EURES, като ЕБК, Комисията и няколко НБК предоставят постоянна подкрепа за подобряване на качеството на картографирането в цялата мрежа. Платформата „Европейски (онлайн) дни на труда“ (EOJD) подкрепи 70 прояви през отчетния период, в които участваха търсещи работа лица и работодатели. Тези събития бяха организирани с бюджет от 1,39 млн. евро и предоставиха ценни възможности за намиране на партньори и набиране на 105 198 участници от EOJD в цялата мрежа.

Обучение и професионално развитие

През отчетния период Академията за обучение на EURES проведе общо 154 обучения, на които присъстваха 3369 участници сред съветниците на EURES и други служители на членовете и партньорите на EURES. Тези сесии обхванаха различни теми, включително картографиране на ESCO, използване на комуникационни инструменти и навигация в портала EURES. През 2023 г. бяха въведени мерки за контрол на качеството, за да се подобри качеството на обучението. ЕБК преглеждаше 10 % от обученията на всеки шест месеца, за да гарантира, че се поддържат най-високите стандарти. Бяха въведени и иновативни формати на обучение със събития като „EURES в действие“, с което беше отбелязана 30-годишнината на EURES. Тези събития включваха смесено участие и интерактивни дейности за професионално развитие, което допълнително насърчи сътрудничеството и ангажираността в рамките на мрежата.

Информационно бюро

През отчетния период информационното бюро на EURES е обработило общо 22 359 потребителски запитвания, което е малко по-малко в сравнение с предходния период. През 2023 г. беше въведен нов рамков договор, който увеличи капацитета на информационното бюро за по-ефективно подпомагане на търсещите работа лица, работодателите и служителите на EURES.

Създаване на контакти, обмен на добри практики и взаимно обучение

През отчетния период EURES организира няколко прояви, които подчертаха ангажимента му за сътрудничество и обмен на знания. Сред важните прояви бяха семинари за взаимно обучение, кръгли маси за програмния цикъл и представяне на

доклади за недостига и излишъка на работна ръка. Тези усилия бяха допълнени от партньорства с Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (EUROFOUND) и Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop), които се фокусираха върху подобряване на информацията за мобилността и подобряване на функционалността на информационното табло на EURES. EURES продължи да демонстрира своя ангажимент за насърчаване на трансграничното сътрудничество чрез туининг проекти, семинари за стратегическо прогнозиране и национални прояви, които изиграха важна роля за укрепване на сътрудничеството и улесняване на обмена на знания в рамките на мрежата.

Комуникационни дейности

През отчетния период EURES значително разшири обхвата си чрез целеви кампании в социалните медии, провеждани от ЕБК. Тези усилия увеличиха видимостта на всички платформи, като броят на последователите във Facebook нарасна до над 1 милион, в LinkedIn — до 437 027, в Twitter/X — до 71 053, а в други социални медии (Instagram и YouTube) — до 81 591[11]. Кампаниите за сътрудничество допълнително подчертаха ангажимента на EURES да популяризира своите услуги. Мрежата EURES подкрепи инициативи като Европейската година на уменията, като използва партньорства, влиятелни лица и специфични за всяка страна материали, за да повиши ефективността и обхвата на тези кампании. Кампанията, посветена на 30-годишнината, беше особено въздействаща, както беше съобщено по-горе.

Анализ на мобилността и тенденциите на пазара на труда

През отчетния период бяха публикувани докладите на EURES за 2022 г. и 2023 г. относно недостига и излишъка на работна ръка. В тези доклади бяха представени анализи на дисбалансите на пазара на труда и бяха проучени възможностите за транснационален потенциал за намиране на партньори и тенденциите за мобилност. Сътрудничеството със Cedefop и EUROFOUND напредна в разработването на интерактивни информационни табла, които подобряват достъпността и използваемостта на данните за пазара на труда.

4.4 Дейности, ръководени от Европейската комисия

През отчетния период Комисията проследи изпълнението на Регламента EURES от страна на държавите членки, като изпрати писма до всички 27 държави членки. В тези писма бяха отправени запитвания относно липсата на правилно прилагане на конкретни аспекти на регламента, целящи да осигурят пълно съответствие с Регламента относно EURES, а именно процесите на прием, предаването на свободни работни места и автобиографии, както и прилагането на картите на ESCO при предаването на данни. Тази инициатива имаше за цел да гарантира последователното прилагане на рамката EURES в целия ЕС. Комисията остава ангажирана с наблюдението на тези области и при необходимост ще предприеме последващи действия за отстраняване на евентуални пропуски или проблеми със съответствието, за да подобри целостта и ефективността на мрежата.

[11] Включително националните акаунти в EURES, по информация на ЕОТ (2025 г.), *EURES през първото полугодие на 2024 г.*.

Освен това на всеки шест месеца Комисията докладва на заседанията на ECG за прилагането и спазването на Регламента за EURES.

Комисията предостави двустранна подкрепа на страните от EURES при съставянето на техните национални класификации в съответствие с ESCO. През отчетния период Литва и Австрия завършиха картографирането на националната си класификация на професиите в съответствие с ESCO, а в Лихтенщайн работата продължава. Освен това Чехия, Естония и Австрия са съставили или са започнали да съставят класификация на уменията си според ESCO.

За да подкрепят държавите от EURES в изпълнението на задълженията им, свързани с прилагането на ESCO в EURES, Комисията и ЕОТ организираха двудневно обучение за техническия персонал на EURES и ПСЗ на 30 ноември и 1 декември 2023 г. Освен това списъкът с екологични умения на ESCO беше представен на обучение на EURES, организирано от ЕОТ на 19 юни 2024 г.

Ключова инициатива през есента на 2024 г. беше проектът за полезни взаимодействия между EURES и Europass, който създава по-интегриран подход в тези два европейски портала. Проектът предлага да се увеличат услугите, предлагани на търсещите работа, като се осигури безпроблемна навигация между порталите и се премахне всякакво дублиране на услуги. Europass ще се превърне в централна входна точка за търсещите работа, която ще им позволи да си създадат профил, да оценят уменията си, да получат препоръки за работа и обучение и да споделят профила си в EURES.

ТГП на EURES се ползват от подкрепа по направлението EaSI (Заетост и социални иновации) на ЕСФ+. Както е посочено в член 3 от Регламента за EURES, трансграничните партньорства на EURES представляват групиране на членове или партньори на EURES и когато е приложимо, на други заинтересовани страни извън мрежата EURES, които създават регионални структури за дългосрочно сътрудничество в трансграничните региони, за да предлагат услуги в областта на устройването и наемането на работа, както и предлагането на информация за трансгранични работници. През периода, обхванат от настоящия доклад, бюрата по труда на EURES отчитат общо 72 761 индивидуални контакта с търсещи работа лица, 7724 индивидуални контакта с работодатели и над 3145 наемания на работа. Дейностите на ТГП бяха съсредоточени и в предоставяне на информация на търсещите работа лица и работодателите, а темите, които най-често се обсъждаха и с двете групи, бяха социалната сигурност, устройването на работа и общите въпроси относно EURES.

ТГП активно подкрепят балансирането на недостига на умения и работна ръка в своите географски гранични райони, често с много иновативни мерки, като например инициативата „От стадиона до работното място“, осъществена от EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur в Германия, Франция и Швейцария. В него участват работодатели и търсещи работа лица, които се състезават в спортно събитие на стадион или друго спортно съоръжение. В началото участниците не знаят кой е работодател и кой е търсещ работа. В края на деня работодателите се идентифицират и провеждат интервюта с търсещите работа, които искат да наемат. Търсещите работа не трябва да представят автобиография или мотивационно писмо. Първото събитие се проведе през юни 2024 г., като в него участваха 124 търсещи работа лица и 18 набиращи предприятия — от МСП до големи компании. Резултатите бяха много задоволителни, тъй като всички предприятия, с изключение на едно, наеха търсещи работа лица.

Целевата схема за мобилност на EURES (ЦСМ) също се ползва с подкрепата на направлението EaSI на ЕСФ+. Общата цел на ЦСМ е да помогне на търсещите работа лица (по-специално младежи, безработни и хора от уязвими групи) да намерят работа, стаж или чиракуване в друга държава — членка на ЕС, Исландия или Норвегия, и да помогне на работодателите (особено на МСП) да запълнят своите трудни за попълване свободни работни места, като наемат работници от друга държава — членка на ЕС, Исландия или Норвегия. През отчетния период действието беше осъществено от Германия, Италия и Швеция като лидери на консорциум и даде възможност за 4955 устройвания на работа и подкрепи 402 МСП.

5 ПРЕПОРЪКИ ОТ ПРЕДИШНИЯ ДОКЛАД[12]

Мрежата EURES функционира в рамките на добре дефинирана регулаторна рамка, която очертава предвидените ѝ функции, ролите, които членовете ѝ трябва да изпълняват, и услугите, които се очаква да предоставят. Последният доклад съдържаше няколко препоръки, за да се гарантира спазването на Регламента относно EURES и да се насърчи по-доброто функциониране на мрежата.

5.1 Напредък по основните препоръки

Усилията за **увеличаване на броя на автобиографиите, прехвърлени в портала на EURES**, бяха успешни, като всички държави от EURES вече са напълно свързани с автоматичното прехвърляне на автобиографии. По този начин се осигурява по-плавен и последователен поток от данни за търсещите работа, което подобрява капацитета за постигане на съответствие между търсените и предлаганите работни места в цялата мрежа.

Беше постигнат значителен напредък в **усъвършенстването на инструментите за мониторинг и докладване**, по-специално чрез разработването и прилагането на добре функциониращ онлайн инструмент за програмиране. Това доведе до рационализиране на събирането на данни и докладването, намаляване на административната тежест за НБК и подобряване на цялостната ефективност.

Освен това изглежда, че ЕБК е отделила **достатъчно човешки ресурси** за EURES и това е засилило способността ѝ да подкрепя мрежата, да улеснява координацията и да контролира изпълнението на ключови инициативи.

5.2 Оставащи области, за които са необходими по-нататъшни действия

Въпреки че е постигнат напредък в областите, обхванати от препоръките в предходния доклад, все още съществуват някои предизвикателства, свързани с осигуряването на пълната ефективност на мрежата EURES.

Въпреки че технически е въведен в почти всички държави членки, процесът на картографиране на **ECO** не се използва пълноценно. Свободните работни места и

[12] Доклад на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския Икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно дейността на мрежата EURES в периода между юли 2020 г. и юни 2022 г. предоставен в съответствие с член 33 от Регламент (ЕС) 2016/589 — Служба за публикации на ЕС

автобиографиите не се картографират, както е предвидено, преди да бъдат изпратени в портала EURES, което значително подкопава целта на класификацията ESCO, ограничавайки нейния потенциал за подобряване на точността на съответствието между търсените и предлаганите работни места и на трансграничната оперативна съвместимост. От съществено значение е да се обърне внимание на този въпрос, за да се използват напълно ползите от интегрирането на ЕСКО.

По подобен начин макар всички страни да са създали **система за приемане** на нови членове и партньори, не всички НБК работят активно за разширяването на мрежата. В периода между 1 юли 2022 г. и 30 юни 2024 г. мрежата отбеляза нетно увеличение с 24 организации (18 партньори, 3 членове и 3 членове на ПСЗ), в резултат на което към 30 юни 2024 г. общият брой на приетите организации е 271, което представлява 10 % ръст спрямо 247 организации към 30 юни 2022 г. Необходим е по-целенасочен подход, за да се гарантира, че системата за приемане води до по-нататъшно разрастване на мрежата, и да се намалят разликите във фокуса, операциите и развитието на страните, които работят с членове и партньори, и тези, които не работят с тях.

И накрая, необходими са допълнителни усилия за подобряване на взаимодействието между **EURES и други инициативи на ЕС за мобилност**. Сред тях е и проектът за полезни взаимодействия между EURES и Europass, който се забави и се нуждае от допълнително внимание, за да се гарантира успешното изпълнение на тази ключова инициатива.

6 Препоръки

6.1 Препоръки за участващите в EURES държави

Подобряване на качеството на данните и използването на портала EURES

Важно е държавите членки да продължат да работят за подобряване на качеството на данните, за да се повиши ефективността на портала EURES. Ясната обратна информация от служителите на EURES към ЕБК за това от какви услуги се нуждаят играе съществена роля, за да се гарантира, че те се възползват напълно от услугите, налични в портала.

Подобряване на обхвата и ангажираността в рамките на мрежата EURES

НБК следва да развиват целенасочени информационни стратегии за привличане на нови членове и партньори, като изтъкват ключови предимства, като достъп до автобиографиите и съвместните проекти в портала на EURES, възможности за обучение, работа в мрежа и логото на EURES като уважаван знак за качество. Освен това членовете и партньорите на EURES могат да служат като посланици, като споделят препоръки и успешни истории, за да популяризират мрежата. За да се повиши още повече ангажираността, консултантите на EURES трябва активно да използват портала, за да увеличат максимално въздействието му в подкрепа на търсещите работа и работодателите, а членовете на мрежата трябва да обмислят възможността да се възползват от оперативната съвместимост, налична чрез изходния интерфейс за програмиране на приложения (API) за автобиографии и СП. Мрежата EURES следва също така да проучи полезните взаимодействия с други съответни местни мрежи.

Усъвършенстване на работните програми, привеждане в съответствие с пазара на труда и популяризиране на събитията

НБК следва да изпълняват препоръките от работната програма и оценките на докладите за дейността[13]. Програмирането, включително E(O)JD, следва да се ръководи и от познанията за пазара на труда и националните нужди, като се използват докладите за недостига и излишъка за разработване на целеви проекти за междудържавно сътрудничество за конкретни групи потребители, като например конкретни сектори, професии, млади хора или МСП и др. За да се постигне максимален обхват, националните събития следва да се популяризират активно в раздела за събития на портала EURES , като EURES следва да продължи да осъществява контакти и чрез целенасочени кампании в социалните медии, провеждани от ЕСО.

6.2 Препоръки за ЕБК

Пълно съответствие с Регламента EURES

ЕБК следва да продължи да полага усилия за осигуряване на пълно съответствие с Регламента за EURES и решенията за неговото прилагане по отношение на всички задачи и отговорности на ЕБК, както са определени в правната рамка на EURES.

Достатъчни ресурси и усилия в подкрепа на проекта за полезни взаимодействия между EURES и Europass

ЕБК следва да продължи да подкрепя сътрудничеството в рамките на мрежата и да отделя достатъчно ресурси и време за успешното изпълнение на проекта за полезни взаимодействия между EURES и Europass. Това включва съгласуване на стратегията на портала EURES и други стратегически рамки с целите на тази важна инициатива, която има за цел да подобри и разшири услугите за търсещите работа в цяла Европа. Укрепването на това полезно взаимодействие е от съществено значение за подобряване на достъпността, ефикасността и ефективността на цифровите инструменти, които подпомагат трудовата мобилност в Европа.

Улесняване на ефективното намиране на съвпадения, API и ценен портал за мрежата

Комисията насърчава ЕБК да продължи техническата работа, необходима за осигуряване на правилното функциониране на механизма за намиране на съвпадения на EURES и ефективното използване на Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) за тази цел. ЕБК се приканва да предприеме по-нататъшни проактивни стъпки за подобряване на услугите за членовете и партньорите на EURES, с особен акцент върху подобряването на използването на цифрови инструменти. Трябва да се разработи удобен за ползване и напълно съвместим API, за да се даде възможност на служителите на EURES в съответните им ИТ среди да използват

[13] Наред със СИИ програмният цикъл („ПЦ“, т.е. работните програми на всички държави от EURES) е основният инструмент за наблюдение на годишните дейности на държавите от EURES. 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. Договореностите и образците, които да бъдат използвани в ПЦ, бяха въведени с Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1256 на Комисията.

по-добре съвместните предприятия и автобиографиите в портала, както и да се предложи API на нови членове и партньори. Укрепването на цифровата ангажираност е от съществено значение за гарантиране на ефикасността и ефективността на мрежата.

Подкрепянето на по-тясно сътрудничество с ключови заинтересовани страни като ЕКГ и възприемането на по-силно ориентиран към потребителя подход — не само при проектирането на портални услуги, но и при разработването на междусекторни услуги за подкрепа на мрежата — би допринесло за подобряване на цялостната ефективност и ефикасност на EURES.

Освен това ЕБК се насърчава да определи набор от ключови цели за услугите на портала и в по-общ план за дейностите на мрежата. Те следва да се използват за определяне на цели и измерване на въздействието и напредъка по отношение на тези цели. Това ще улесни измерването на въздействието и напредъка по отношение на тези цели, както и на това дали е възможно дадена дейност да се определи като „успешна“ и да се обсъдят с членовете на мрежата причините, поради които някои цели не са постигнати.

6.3 Основни изводи за Комисията

Изясняване на ролите и отговорностите

Предвид случаите, в които ролите и отговорностите на EURES изглеждат неясни, Комисията се насърчава да поддържа открита комуникация с ЕБК и членовете на EURES, за да предостави необходимите разяснения. Освен това Комисията следва да засили ролята си в осигуряването на съответствие с правната рамка на EURES, както е посочено в раздел 4.4, като по този начин улесни последователното прилагане и разбиране на тази рамка от всички участващи страни.

Осигуряване на съответствие и последователност

Комисията активно наблюдава и подкрепя прилагането на Регламента EURES в държавите членки. За да засили спазването на правилата и да осигури последователност, тя следва да продължи да извършва проактивни последващи действия, включително структурирано докладване, целенасочена двустранна подкрепа и инициативи за обучение. Засилването на сътрудничеството в областта на прилагането на ESCO и отстраняването на пропуските в спазването на изискванията ще повиши допълнително ефективността и целостта на мрежата EURES.

Засилване на полезните взаимодействия и увеличаване на въздействието

Тъй като Комисията контролира финансовите схеми за ЦСМ и ТГП**,**, засиленият фокус върху по-тясното сътрудничество между проектите и другите дейности на EURES, включително портала, би осигурил по-голяма синергия, ефективност и стойност за мрежата.

Проектът за полезни взаимодействия между EURES и Europass следва да продължи да бъде приоритет, за да се осигури безпроблемна интеграция между платформите и да се подобри достъпността, прозрачността и използваемостта на инструментите за трудова мобилност.

7 Заключения

През отчетния период EURES продължи да играе решаваща роля в подкрепа на справедливата и ефективна трудова мобилност в Европа. Мрежата е улеснила устройването на работа, подобрила е консултантските услуги за хората и е помогнала на хората да си намерят работа в чужбина чрез различните си дейности, включително комуникационни кампании в целия ЕС, както и големи усилия за популяризиране и ангажиране, които са засилили нейната роля.

Въпреки това остават предизвикателства, свързани с по-нататъшното реализиране на потенциала на портала EURES, оптимизирането на неговите цифрови инструменти и подобряването на взаимодействието между различните инструменти на EURES и съответните местни мрежи. Недостатъчното използване на ключови цифрови ресурси, особено в областта на намирането на работа, показва необходимостта от по-стратегически подход, за да се гарантира, че инвестициите носят максимална полза за търсещите работа, работодателите и членовете и партньорите на EURES. Освен това бавното интегриране на нови членове и партньори в мрежата показва, че са необходими допълнителни целенасочени усилия за разширяване и разнообразяване на обхвата на EURES. Трябва да се разработи специална стратегия за достигане до обществеността и за комуникация с ясно определени цели.

В бъдеще непрекъснатите усилия за подобряване на сътрудничеството, осигуряване на пълно съответствие и използване на цифровите иновации ще бъдат от ключово значение, за да се гарантира, че мрежата EURES се адаптира към променящите се нужди на европейския пазар на труда. Структурните промени, като например цифровизацията, екологичният преход и демографските промени, променят търсенето на работна ръка и изискванията за умения в различните сектори. Недостигът на работна ръка в много отрасли, съчетан с несъответствие на уменията и пропуски в компетентността, подчертава необходимостта от още по-отзивчива и адаптивна рамка за мобилност. По-нататъшното засилване на съгласуваността между портала EURES, Europass и ESCO, както и насърчаването на взаимодействието между портала и инструментите на EURES като EOJD, ЦСМ и ТГП, ще подобри способността на мрежата да подпомага работниците и работодателите в навигирането на тези преходи.

За да бъдат постигнати тези цели, Комисията, Европейското бюро за координация и държавите, участващи в EURES, трябва да работят в тясно партньорство, за да се справят с оперативните предизвикателства, да подобрят стратегическото използване на ресурсите и да гарантират, че EURES ще остане ключов стълб в подкрепа на трудовата мобилност в Европа.