ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 28.11.2023 г.
COM(2023) 724 final

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

Съдържание

РЕЗЮМЕ 3

ОСНОВНИ СЪКРАЩЕНИЯ 5

1 ВЪВЕДЕНИЕ 6

2 ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ НА МРЕЖАТА EURES: ЮЛИ 2020 Г. — ЮНИ 2022 Г. 8

2.1 Дейности в държавите от EURES 8

2.1.1 Общи услуги за подпомагане на работниците и работодателите 8

2.1.2 Специализирани услуги за подпомагане 9

2.1.3 Ресурси и управление 11

2.2 Хоризонтални дейности за подпомагане, осъществявани от Европейското бюро за координация на EURES 14

2.2.1 Подпомагане на координацията и управлението 14

2.2.2 Управление и развитие на портала EURES и свързаната с него информационно-технологична поддръжка 14

2.2.3 Обучение и професионално развитие 15

2.2.4 Създаване на контакти, обмен на добри практики и взаимно обучение 16

2.2.5 Информационни и комуникационни дейности 16

2.2.6 Анализ на географската и професионалната мобилност 17

2.2.7 Развитие на подходяща структура на сътрудничество и комплексно обслужване във връзка със свободните работни места за професионални практики и стажове 17

2.2.8 Финансови ресурси 17

3 ПРИЛАГАНЕ НА РЕГЛАМЕНТА В ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ 17

3.1 Състав на мрежата и организационни въпроси 18

3.1.1 Прилагане 18

3.1.2 Трудности 19

3.2 Управление на организациите извън мрежата EURES и взаимодействие с тях 19

3.2.1 Прилагане 19

3.2.2 Трудности 19

3.3 Разширяване на мрежата 19

3.3.1 Прилагане 20

3.3.2 Трудности 20

3.4 Обмен на информация за свободни работни места и на автобиографии 20

3.4.1 Прилагане 20
3.4.2 Трудности 21
3.5 Услуги за подпомагане 21
3.5.1 Прилагане 22
3.5.2 Трудности 22
3.6 Обмен на информация, програмиране и измерване на изпълнението 22
3.6.1 Прилагане 23
3.6.2 Трудности 23
3.7 Изпълнени препоръки от предходния отчетен период 23
4 ПРИЛАГАНЕ НА РЕГЛАМЕНТА ОТ ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ И ЕВРОПЕЙСКОТО БЮРО ЗА КООРДИНАЦИЯ 24
4.1 Изисквания на регламента 24
4.2 Прилагане 25
4.3 Трудности 25
4.4 Изпълнени препоръки от предходния отчетен период 26
5 ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ 27
5.1 Заключения 27
5.2 Препоръки към Европейското бюро за координация, управлявано от Европейския орган по труда 29
5.3 Основни изводи за Комисията 31

Резюме

В настоящия двугодишен доклад се представя общ преглед на дейностите, осъществени от мрежата EURES между 1 юли 2020 г. и 30 юни 2022 г., както и описание на актуалното състояние на прилагането на Регламент (ЕС) 2016/589 относно EURES към юни 2022 г., както се предвижда в член 33 от посочения регламент. Следва да се отбележи, че попадащият в обхвата на доклада период беше засегнат от пандемията от COVID-19, която доведе до затваряне на граници, редица локдауни, както и ограничаване на пътуванията.

Началото на EURES бе през 1994 г. и представлява мрежа за сътрудничество между Европейската комисия (ЕК), Европейския орган по труда (ЕОТ), националните публични служби по заетостта (ПСЗ) и други признати организации във всички държави от ЕС, Исландия, Лихтенщайн, Норвегия, Швейцария и, през някои части от референтния период, Обединеното кралство (наричани по-долу „държавите от EURES“). Основната цел на мрежата EURES е да се подкрепя справедливата трудова мобилност в рамките на ЕС. Услугите на EURES се предоставят от персонала на EURES във всички държави от EURES, както и чрез Европейския портал за професионална мобилност („портала EURES“).

Съгласно изискванията на Регламента относно EURES, през 2021 г. Комисията публикува последваща оценка на дейностите на EURES и на въздействието на посочения регламент. В резултат на тази оценка се определиха няколко области, които се нуждаят от подобрение, като настоящият доклад има за цел да представи преглед на напредъка, постигнат от второто полугодие на 2020 г. до първото полугодие на 2022 г.

Активността на мрежата EURES беше значително засилена в периода между юли 2020 г. и юни 2022 г. Персоналът на мрежата EURES обработи 445 206 заявления за работа, както и 718 168 свободни работни места, а в рамките на мрежата бяха организирани 18 935 прояви.

На оперативно равнище основните дейности на държавите от EURES през настоящия период за изпълнение бяха насочени към предоставянето на общи услуги за подпомагане на работодатели и лица, търсещи работа. Освен това в цялата мрежа бяха предоставяни специализирани услуги за подпомагане във връзка с професионални практики и стажове, съдействие след наемане на работа и схеми за мобилност. През отчетния период функцията на Европейското бюро за координация на EURES беше прехвърлена от Комисията към ЕОТ след неговото създаване. Комисията обаче продължава да носи отговорност за законодателните и политическите аспекти на EURES, както и за схемите за финансиране в рамките на EURES.

На регулаторно равнище държавите от EURES докладваха за няколко подобрения при изпълнението на Регламента относно EURES:

- повечето държави от EURES разполагат със система за приемане на потенциални нови членове и партньори за разширяване на техните мрежи, като са приети редица нови членове и партньори. С Регламента относно EURES се дава възможност на частните служби по заетостта и свързаните с тях услуги да бъдат партньори в мрежата. Въпреки това напредъкът в отварянето на мрежата за други партньори продължава да е ограничен.
- Всички държави от EURES са свързани, за да подават свободните работни места към портала EURES, а повечето държави подават автобиографиите от национално равнище към портала EURES. Прехвърлянето на стажовете и професионалните практики към портала EURES обаче е ограничено до половината от държавите от EURES.
- Почти всички държави от EURES успяха да приемат Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO)[1] или да съпоставят националните си класификации с ESCO, като някои държави от EURES започнаха да

подават свободните работни места и заявленията за работа, кодирани с ESCO, към портала EURES.

В настоящия доклад се анализира дали и по какъв начин е било извършено прилагането на Регламента относно EURES. Някои предизвикателства и пречки, изложени в настоящия доклад, все още предстои да бъдат разгледани от страна на националните бюра за координация (НБК). По-специално разширяването на мрежата с приемането на нови членове и партньори се забави значително поради пандемията от COVID-19. Все още има място за подобрение и по отношение на информираността относно марката EURES в Европа. Освен това е необходимо допълнително (автоматично) подаване на свободните работни места, както и по-голямо съответствие на автобиографиите и заявленията за работа, изпратени до портала EURES, с нормативните изисквания, определени в Регламента относно EURES.

Занапред за постигане на целите на Регламента относно EURES и гарантиране на още по-справедлива трудова мобилност в рамките на ЕС на държавите от EURES се препоръчва да увеличат усилията си за приемане на нови членове и партньори. С оглед на увеличаването на размера на мрежата EURES държавите от мрежата EURES следва да обмислят своите механизми за вътрешно управление и координация в подкрепа на разрастващата се мрежа. В период на значителен недостиг на работна ръка и умения EURES все още не е разгърнала потенциала си да предлага на ЕС отговори на недостига на работна ръка в много сектори и региони. За да гарантират подходящо, ефективно и ефикасно трансгранично съответствие между търсенето и предлагането на работни места, държавите от мрежата EURES трябва също така да продължат да полагат усилия за автоматизиране на подаването на свободни работни места и автобиографии, а приключването на текущото съпоставяне на националните класификационни системи с ESCO следва да остане приоритет за мрежата.

[1] ESCO е многоезичната европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите. Повече информация може да намерите на https://esco.ec.europa.eu/bg.

ОСНОВНИ СЪКРАЩЕНИЯ

Съкращение	Описание
API	Приложно-програмен интерфейс
ТГП	Трансгранични партньорства
CV	Автобиография
EaSI	Програма за заетост и социални иновации
ЕК	Европейска комисия
ЕГК	Група за координация на EURES
ЕБК	Европейско бюро за координация
ЕИП	Европейско икономическо пространство
ЕОТ	Европейски орган по труда
ЕОДТ	Европейски онлайн дни на труда
ESCO	Европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите
ЕСФ+	Европейски социален фонд плюс
Портал EURES	Европейски портал за професионална мобилност
ЕС	Европейски съюз
ЕПРВ	Еквивалент на пълно работно време
СРМ	Свободно работно място
МФР	Многогодишна финансова рамка
НБК	Национално бюро за координация
ПЦ	Програмен цикъл
ПСЗ	Публични служби по заетостта
СИИ	Система за измерване на изпълнението
ЕЦП	Единна цифрова платформа
ЦСМ	Целеви схеми за мобилност
UK	Обединено кралство
YFEJ	„Твоята първа работа с EURES“
2FA	Двуфакторна автентикация

1 Въведение

В настоящия двугодишен доклад се представя общ преглед на дейностите, осъществени от мрежата EURES между юли 2020 г. и юни 2022 г., както и описание на актуалното състояние на прилагането на Регламент (ЕС) 2016/589 относно EURES (наричан по-долу „Регламентът“) въз основа на нотификациите на държавите членки към юни 2022 г., както е предвидено в член 33 от посочения регламент.

През отчетния период операциите на EURES бяха значително засегнати от избухването на пандемията от COVID-19 и заинтересованите страни трябваше да се справят със затворени граници, локдауни и ограничаване на пътуванията за продължителни периоди от време, което предизвика голяма несигурност и натиск върху всички тях. На второ място, на 4 март 2022 г., след единодушно решение на държавите членки, беше задействана Директивата за временна закрила по отношение на лицата, бягащи от неоправданото нахлуване на Русия в Украйна. С нея се предостави защита на милиони разселени лица, като им се осигури достъп до пазара на труда, до образование и професионално обучение и до здравеопазване. В някои държави от EURES публичните служби по заетостта (ПСЗ) трябваше да дадат приоритет на задачите, свързани с посрещането на тяхна територия на лица, бягащи от руската агресивна война срещу Украйна. На трето място, от организационна гледна точка и в съответствие с член 6 от Регламент (ЕС) 2019/1149, отговорността за управлението на Европейското бюро за координация (ЕБК) на EURES се прехвърли от Европейската комисия (ЕК) върху Европейския орган по труда (ЕОТ), като прехвърлянето приключи през май 2021 г. Накрая, през 2021 г.[2], пет години след влизането в сила на регламента и според изискванията в него Комисията завърши обширна последваща оценка относно EURES.

Създадена през 1994 г., EURES е мрежа за сътрудничество между Европейската комисия, Европейския орган по труда (ЕОТ), националните публични служби по заетостта (ПСЗ) и други членове и партньори във всички държави от ЕС, Исландия, Лихтенщайн, Норвегия, Швейцария и Обединеното кралство[3] (наричани по-долу „държавите от EURES“). EURES улеснява свободното движение на работници, като предоставя информационни услуги и услуги за подпомагане на заетостта както на работници, така и на работодатели, и като укрепва сътрудничеството и обмена на информация между членуващите в нея организации.

С Регламент (ЕС) 2016/589 относно EURES се създаде по-голяма и по-силна мрежа на европейските служби по заетостта, както публични, така и частни, за да се осигури по-ефикасен трансграничен обмен на информация относно пазара на труда в подкрепа на устройването на работа на цялата територия на ЕС/ЕИП. Основните промени, въведени с новия Регламент относно EURES в сравнение с предишното правно основание, са свързани с постигането на по-голяма прозрачност чрез увеличаване на броя на работните места, рекламирани на портала EURES, включително професионални практики и стажове, които са обект на трудово правоотношение; по-добро намиране на съответствия между свободните работни места и

[2] За повече информация, свързана с последващата оценка относно EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes.
[3] Членството на Обединеното кралство в EURES се прекратява на 31 декември 2020 г.

автобиографиите онлайн; предоставяне на договорен минимален пакет от услуги за търсещите работа лица и работодателите; и разширяване на мрежата. Регламентът е подкрепен с шест решения за изпълнение[4], които осигуряват еднаквото му прилагане в държавите от EURES.

След почти 30 години успешна дейност EURES съставлява съществена част от структурата за подкрепа на пазара на труда, която ЕС е изградил през последните десетилетия, за да подкрепи справедливата мобилност и да подобри неговите социални и икономически характеристики. Услугите на EURES се предоставят чрез два допълващи се канала — мрежата от консултанти на EURES, включваща служители на EURES от цялата мрежа, и Европейския портал за професионална мобилност (портала EURES) с редица налични инструменти за онлайн услуги.

Услуги на EURES за търсещите работа лица и работодателите

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

[4] Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1255 на Комисията от 11 юли 2017 г. относно образец за описание на националните системи и процедури за приемане на организации за членове и партньори на EURES.
Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1256 на Комисията от 11 юли 2017 г. относно образците и процедурите за обмен на информация на равнището на Съюза във връзка с националните работни програми в рамките на мрежата EURES.
Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1257 на Комисията от 11 юли 2017 г. относно необходимите технически стандарти и формати за единна система за осигуряване на възможност за намиране на съответствия между свободните работни места и заявленията за работа и автобиографиите на портала EURES.
Решение за изпълнение (ЕС) 2018/170 на Комисията от 2 февруари 2018 г. относно използването на еднообразни подробни спецификации за събирането и анализа на данни с цел наблюдение и оценка на функционирането на мрежата EURES.
Решение за изпълнение (ЕС) 2018/1020 на Комисията от 18 юли 2018 г. относно приемането и актуализирането на списъка на уменията, компетентностите и професиите, включени в европейската класификация, за целите на автоматичното намиране на съответствия чрез общата информационно-технологична платформа на EURES.
Решение за изпълнение (ЕС) 2018/1021 на Комисията от 18 юли 2018 г. относно приемането на техническите стандарти и формати, необходими за функционирането на автоматичното намиране на съответствия чрез общата информационно-технологична платформа с използване на европейската класификация и оперативната съвместимост между националните системи и европейската класификация.

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

- Националните бюра за координация (НБК), определени от държавите от EURES и като цяло свързани с техните публични служби по заетостта (ПСЗ) или със съответното Министерство на
  труда;
- Европейското бюро за координация (ЕБК), което понастоящем се управлява от Европейския орган по труда,
  предоставя хоризонтална подкрепа на НБК;
- други членовете и партньорите на EURES, които съгласно член 12 от Регламента относно EURES
  са организациите, извършващи оперативни дейности в рамките на мрежата EURES, като например частни служби по заетостта, социални партньори и университети.

Заедно Комисията, Европейският орган по труда и НБК съставляват Европейската група за координация (ЕГК) на мрежата EURES, която има координираща роля по отношение на дейностите и функционирането на мрежата.

2 Основни дейности на мрежата EURES: юли 2020 г. — юни 2022 г.

В този раздел са описани основните дейности на мрежата EURES през отчетния период.

2.1 Дейности в държавите от EURES

Взаимодействието с работодателите и търсещите работа лица за осигуряването им на подкрепа по време на процеса на наемане на работа и след него е основна дейност на държавите от EURES, разделена на общи и специфични услуги за подпомагане.

2.1.1 Общи услуги за подпомагане на работниците и работодателите

2.1.1.1 Дейности по намиране на съответствия и устройване на работа

Между юли 2020 г. и юни 2022 г. служителите на EURES обработиха **445 206 заявления за работа** и **718 168 свободни работни места, което е значително по-малко в сравнение с предходния отчетен период, предимно поради рязкото забавяне на дейностите на EURES по време на пандемията и разпределянето на персонала на EURES към други дейности на ПСЗ**. **18 935** прояви са били организирани в цялата мрежа. От тях **73 %** са били информационни прояви, **9 %** са били прояви за наемане на персонал, а останалите **18 %** са били комбинация от дейности за наемане на работа и информационни дейности.

До края на второто полугодие на 2022 г. **93 186 търсещи работа лица** и **5919 работодатели** са били **регистрирани в портала EURES чрез неговата функция за самообслужване**. Въз основа на консервативни оценки[5] мрежата EURES е улеснила **36 154 устройвания на работа** през второто полугодие на 2020 г.**, 24 463 устройвания на работа** през 2021 г. и **25 163 устройвания на работа** през първото полугодие на 2022 г.[6], както чрез портала EURES, така и чрез националните мрежи EURES.

[5] Съчетавайки резултатите от Системата за измерване на изпълнението на EURES и оценките въз основа на проучването на удовлетвореността на клиентите.
[6] Следва да се отбележи, че работниците/компаниите не винаги съобщават тези данни.

2.1.1.2 Информация и насоки

Информационните дейности и дейностите по предоставяне на насоки за търсещите работа лица и работодателите, предоставени от служителите на EURES, включват например лични и виртуални индивидуални консултации, подкрепа при изготвянето на обяви за свободни работни места, организиране на семинари и онлайн прояви. Между юли 2020 г. и юни 2022 г. са отчетени общо **5 516 313** индивидуални контакти с работници и **372 616** с работодатели. Що се отнася до контактите с работници и работодатели, повечето контакти на консултантите на EURES са с работници от друга държава от EURES (56 %), а 27 % от контактите с работодатели са осъществени от консултанти на EURES с работодатели от друга държава от EURES. Основните теми, обсъждани с работниците, са устройванията на работа (40 % от контактите), докато най-популярната за обсъждане с работодателите тема е общата информация относно EURES (39 % от контактите).

2.1.2 Специализирани услуги за подпомагане

2.1.2.1 Подпомагане в трансгранични региони

В периода 2020—2022 г. **осем трансгранични партньорства (ТГП)** са се възползвали от подкрепата на Програмата на ЕС за заетост и социални иновации (EaSI)[7]. 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 на работа, наемането на персонал и предлагането на информацията за трансграничните работници.

През 2021 г. беше обявена нова покана за представяне на предложения, с която се предостави възможност на **седем ТГП** да получат безвъзмездни средства от направлението EaSI на Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+) за периода 2022—2024 г. EURES ТГП отчитат общо **162 160 индивидуални контакта с търсещи работа лица,** от които 39 022 контакта през второто полугодие на 2020 г., 97 971 контакта през 2021 г. и 25 167 контакта през първото полугодие на 2022 г. EURES ТГП отчитат общо **28 079 индивидуални контакта с работодатели**, от които 8096 контакта през второто полугодие на 2020 г., 16 727 през 2021 г. и 3256 през първото полугодие на 2022 г. Намаляването на контактите през първото полугодие на 2022 г. се дължи на приключването на два проекта през декември 2021 г. и на бавното усвояване на дейностите по скорошно отличените проекти до есента на 2022 г. За периода, обхванат от настоящия доклад, са осъществени над **11 694 намирания на съответствия** с помощта на ТГП. Дейностите на ТГП бяха съсредоточени най-вече върху **предоставянето 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.

[7] Финансовото подпомагане за трансграничните партньорства чрез покани за представяне на предложения, като например VP/2019/006. EaSI — EURES „Трансграничните партньорства и подпомагането за сътрудничеството в областта на мобилността в рамките на ЕС за държавите от ЕИП и социалните партньори се извършват от Комисията“.

2.1.2.2 Целеви схеми за мобилност на EURES (ЦСМ)

През 2019 г. Комисията създаде интегрирано действие: „Целевата схема за мобилност на EURES (ЦСМ)“, за да се обединят двете текущи схеми за трудова мобилност в рамките на ЕС — „Твоята първа работа с EURES“ (YFEJ) и „Reactivate“ — и да се гарантира тяхната приемственост и по-нататъшно развитие като част от ЦСМ. Общата цел на ЦСМ е да помогне на търсещите работа лица от ЕС/ЕИП (по-специално безработни и уязвими групи) да намерят работа, стаж или професионална практика в друга държава — членка на ЕС или държава от ЕИП, а на работодателите (особено на малките и средните предприятия) — да запълнят своите трудни за попълване свободни работни места, като наемат работници от други държави от ЕС/ЕИП. Понастоящем действието се осъществява от Швеция, Германия и Италия като водещи държави[8]. Поради пандемията от COVID-19 през 2020 г. и 2021 г. имаше забавяне в изпълнението на различните проекти[9].

2.1.2.3 Съдействие след наемане на работа

Съдействието след наемане на работа има за цел да осигури възможно най-доброто интегриране на мобилните работници на новата им длъжност в чужбина. Държавите от EURES наблягат на предоставянето на информация на работниците и работодателите преди подписването на трудов договор. Като цяло **18 държави от EURES** съобщават за организирани от тях дейности след набирането на персонал през 2020 г. и 2021 г., а **24 държави от EURES** са планирали да проведат тези дейности през 2022 г. въз основа на работните си програми. Повечето дейности се състоят в предоставяне на информация и насоки относно данъчни и социалноосигурителни въпроси, както и насоки относно намиране на жилище, работа за съпрузите и образование за техните семейства. Някои държави от мрежата EURES отиват и по-далеч, като се стремят да задържат новодошлите служители, като им предлагат безплатни езикови курсове, както и електронно обучение за намиране на дългосрочна работа, за да насърчат интеграцията им.

2.1.2.4 Подкрепа за младежта — професионални практики и стажове

При дейностите, свързани с професионални практики и стажове, които са предмет на трудово правоотношение, се забелязва увеличение в сравнение с предходния отчетен период. 19 държави от EURES съобщиха, че са организирали дейности, свързани с подпомагането на професионалните практики и стажовете през 2020 г., 16 държави от EURES организираха такива дейности през 2021 г., а 21 държави от EURES планираха да организират такива дейности през 2022 г. въз основа на своите работни програми. Причините, поради които някои държави от EURES не предоставят този вид дейности, са, че те не попадат в обхвата на услугите на публичните служби по заетостта и/или тези практики не са разпространени в тяхната държава.

В някои държави предложенията за професионалните практики и стажовете се обменят на портала EURES, като общо за целия референтен период са били предложени **212 726 професионални практики** и **17 001 стажове**.

[8] През второто полугодие на 2020 г. проектите бяха ръководени от Швеция и Германия, а през първото полугодие на 2021 г. имаше втори проект, ръководен от Германия, и нов проект, ръководен от Италия.

[9] От януари 2020 г. до юни 2020 г. с проектите на ЦСМ се предостави възможност за 3607 устройвания на работа, като се подкрепиха 239 малки и средни предприятия в 30 държави.

2.1.3 Ресурси и управление

2.1.3.1 Човешки ресурси

Служителите на EURES включват консултанти, които работят по EURES в националните или регионалните ПСЗ и в други организации членове или партньори на EURES[10]. Като цяло броят на служителите на EURES се е увеличил с 13 %, докато броят на еквивалентите на пълно работно време (ЕПРВ) е намалял с 11 % през отчетния период, което показва, че повече съветници са били разпределени за задачите на EURES, но като цяло за EURES са били отделени по-малко ресурси по отношение на ЕПРВ. В края на второто полугодие на 2020 г. мрежата EURES наброяваше **2122 служители на EURES** (**1311**). В края на 2021 г. броят на активните служители на EURES нарасна до **2421**, но броят на ЕПРВ спадна до 1100. През първото полугодие на 2022 г. броят на активните служители на EURES леко намаля до **2405**, а броят на ЕПРВ се увеличи до 1163[11].

2.1.3.2 Финансови ресурси

Съставът на работния бюджет на НБК и неговият размер се различават в различните държави от мрежата EURES. Според информацията, предоставена в работните програми на НБК[12], 7 държави от EURES са посочили, че са получили **европейско финансиране**, 9 държави от EURES са посочили, че са получили само **национално финансиране**, а 4 са посочили, че са получили само **„други“ видове финансиране**. Останалите държави от мрежата EURES посочват, че са получили смесено финансиране от различни източници.

Освен това финансови средства са на разположение и за проекти, осъществявани в държавите от EURES по програмата **EaSI**[13]**.** (от 2021 г. оста EURES се превърна в направление в рамките на **ESF+**), като например за ЦСМ и ТГП.

2.1.3.3 ИТ инфраструктура

Пандемията от COVID-19 наложи широкото разпространение на дистанционната работа, което ускори **дигитализацията на операциите на EURES**. В допълнение към осигуряването на **информационно оборудване, което дава възможност на служителите на EURES да извършват работата си от разстояние,** държавите от EURES също така осигуриха достъп до съответния **софтуер за онлайн срещи и прояви**. Търсещите работа лица и работодателите също са по-склонни да търсят онлайн работа/работници. Ето защо редица държави от мрежата EURES инвестираха в актуализиране на своите национални платформи/уебсайтове и подобряване на своите цифрови услуги. Това се ускори и от стандартите за качество, наложени с Регламента за единната цифрова платформа (ЕЦП)[14]. Това ще доведе до допълнителна оперативна съвместимост на портала EURES с националните платформи EURES.

[10] Данни, докладвани от държавите от EURES като част от СИИ.
[11] Следва да се отбележи, че не всички държави предоставят данни относно ЕПРВ.
[12] Всяка година от НБК се изисква да представят работна програма (РП), в която да са описани дейностите, които са предвидени за следващата година.
[13] VP/2019/010: EaSI-EURES — Подкрепа за национални описи на класификацията и иновативни национални онлайн услуги за мобилни работници.
[14] Регламент (ЕС) 2018/1724 за създаване на единна цифрова платформа за предоставяне на достъп до информация, до процедури и до услуги за оказване на помощ и решаване на проблеми.

В областта на оперативната съвместимост държавите от EURES продължиха да работят за подобряване на своята ИТ инфраструктура за прехвърляне на свободните работни места и автобиографиите към портала EURES. За да се открият съответствия между свободните работни места и съответните автобиографии, изискванията за съпоставяне с Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) ще послужи като стратегически инструмент. Допълнителни промени в ИТ инфраструктурата бяха необходими в някои държави от EURES, за да се улесни разширяването на мрежата и да се съгласуват ИТ инфраструктурите на нови членове и партньори на EURES (напр. Германия, Унгария, Нидерландия и Португалия).

За повишаване на сигурността на личните данни в портала EURES, през януари 2022 г. беше въведена задължителна система за двуфакторна автентикация (2FA). Преди въвеждането на системата в портала EURES имаше 151 731 регистрирани акаунта, включително на търсещи работа лица, управители на компании и контакти, както и на членове и партньори на EURES. Два месеца след въвеждането на задължителната 2FA броят на регистрираните акаунти спадна значително. Приложиха се редица мерки за смекчаване на последиците, включително информационна кампания за повишаване на осведомеността, провеждана в продължение на няколко месеца от ЕБК. Единадесет месеца след въвеждането на 2FA резултатите все още са незадоволителни. Въпреки че броят на регистрираните акаунти се е увеличил с 282 % (достигайки 19 958 през второто полугодие на 2022 г.), те все още са значително по-малко от броя на акаунтите преди въвеждането на 2FA. Търсещите работа лица, работодателите и членовете на EURES (основно ПСЗ) се въздържат от използване на услугите на EURES, изискващи 2FA за системата EU Login. Като допълнителна корективна мярка в момента се обсъжда доброволно връщане към система за еднофакторна автентикация.

2.1.3.4 Управление и сътрудничество със заинтересованите страни

Разширяването на мрежата EURES е една от основните стратегически цели на мрежата, поради което през отчетния период се полагат непрекъснати усилия за насърчаване на други заинтересовани страни да се присъединят към мрежата. Въпреки това пандемията от COVID-19 затрудни създаването на връзки и набирането на допълнителни членове и партньори. Месеци наред провеждането на физически срещи за представяне на операциите на EURES на нови участници беше невъзможно, а приоритетите на ПСЗ и на останалите заинтересовани страни в областта на заетостта се изместиха, за да се съсредоточат върху други задачи, поставени на дневен ред и свързани със справянето с големия наложен от пандемията преход на пазара на труда. След отмяната на мерките в средата на 2021 г., стана по-лесно да се възстановят връзките с потенциалните заинтересовани страни.

2.1.3.5 Комуникация в държавите от EURES

През референтния период са проведени **12 887** прояви, в които са взели участие **537 696** души. Най-често провежданите прояви са били проявите с информационна цел, следвани от смесените прояви (прояви с информационна цел и прояви за наемане на персонал), както и от проявите, чиято единствена цел е наемането на персонал. Броят на хората, до които са достигнали различните видове прояви, се разпределя по същия начин. Колкото повече прояви са били организирани, толкова по-голям е бил обхватът, с изключение на второто полугодие на 2021 г.[15]

[15] През второто полугодие на 2020 г. са се организирали 2248 прояви, в които са взели участие 131 500 души. През първото полугодие на 2021 г. са се организирали 2945 прояви, в които са взели участие 139 800 души. През второто полугодие на 2021 г. са се организирали 3503 прояви, в които обаче са взели участие само 123 929 души. През първото полугодие на 2022 г. са се организирали 4191 прояви, в които са взели участие 142 467 души.

Някои прояви на национално равнище са били организирани в сътрудничество с други присъстващи на място мрежи на ЕС[16]. Сътрудничеството с други мрежи представлява плодотворен начин за създаване на взаимодействия — пример за това сътрудничество са информационните сесии, насочени към студентите, организирани съвместно с центровете EUROPE DIRECT и EURODESK.

През периода 2020—2022 г. комуникацията се осъществяваше основно чрез социалните мрежи (Facebook, Instagram, LinkedIn и Twitter), като през отчетния период обхватът на EURES в социалните мрежи нарасна във всички канали на социалните мрежи[17]. Проведените комуникационни дейности включват общи **информационни кампании** относно услугите на EURES и комуникационни усилия**, насочени към конкретни групи или сектори** (например Норвегия организира прояви с информационна цел за млади хора, търсещи работа, а Румъния е домакин на прояви с информационна цел за сезонни работници). Що се отнася до общите информационни кампании, през 2021 г. ЕОТ координира кампанията „#Rights4AllSeasons“ („Права през всички сезони“) в партньорство с Европейската комисия, мрежата EURES, Европейската платформа за противодействие на недекларирания труд, държавите от ЕС и социалните партньори, като се съсредоточи върху дейностите по правоприлагане и информиране в селскостопанския сектор. В контекста на Европейската година на младежта (2022 г.) ЕБК пусна в ход и кампания, посветена на младежите, за да повиши осведомеността относно услугите на EURES, които са на тяхно разположение, ако търсят работа в друга държава от ЕС.

2.1.3.6 Наблюдение и оценка на дейностите

С Решение за изпълнение (ЕС) 2018/170[18] на Комисията бяха въведени спецификации за единен подход към събирането и анализа на данните за наблюдение на ефективността на мрежата EURES. С въведената през 2018 г. **система за измерване на изпълнението (СИИ)** на EURES се създаде единна система за програмиране и наблюдение на национално равнище и се улесни събирането на данни сред всички членове и партньори на EURES. Оттогава насам НБК предоставят данни по пет „основни показателя“ и 11 „мрежови показателя“ на всеки шест месеца[19]. В резултат на това оттогава насам стана възможно сравняването и извършването на сравнително оценяване на ефективността на цялата мрежа.

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. Договореностите и образците, които да бъдат използвани в ПЦ, бяха въведени с

[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_bg

[17] Броят на почитателите във Facebook се е увеличил от 497 461 през второто полугодие на 2020 г. до 651 413 през първото полугодие на 2022 г. Броят на почитателите в Twitter се е увеличил от 44 659 през второто полугодие на 2020 г. до 49 665 през първото полугодие на 2022 г. Броят на почитателите в LinkedIn се е увеличил от 156 375 през второто полугодие на 2020 г. до 260 872 през първото полугодие на 2022 г. Броят на почитателите в други социални мрежи се е увеличил от 19 195 през второто полугодие на 2020 г. до 25 638 през първото полугодие на 2022 г.

[18] Решение за изпълнение относно използването на еднообразни подробни спецификации за събирането и анализа на данни с цел наблюдение и оценка на функционирането на мрежата EURES.

[19] Както е посочено в член 32 от Регламент (ЕС) 2016/589 относно EURES и подробно описано в член 1 и приложението към Решението за изпълнение (ЕС) 2018/170 на Комисията относно използването на еднообразни подробни спецификации за събирането и анализа на данни с цел наблюдение и оценка на функционирането на мрежата EURES.

Решение за изпълнение (ЕС) 2017/1256[20] на Комисията. 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.

2.2 Хоризонтални дейности за подпомагане, осъществявани от Европейското бюро за координация на EURES

2.2.1 Подпомагане на координацията и управлението

ЕБК разполага с правомощията да контролира и улеснява различните етапи от ПЦ, както и да координира планирането на НБК. В съответствие с изискванията на член 6 от Регламент (ЕС) 2019/1149, през май 2021 г. **управляването на ЕБК се предава от Комисията на ЕОТ**.

Групата за координация на EURES[21] (ЕГК) представлява управленската структура на главния форум, който подпомага мрежата EURES при осъществяването на нейните дейности. Тя заседава редовно и *ад hoc* за ръководене на дейностите на мрежата, за обсъждане на актуалното състояние, представяне на последните развития и споделяне на информация и добри практики. На тези заседания участват всички НБК, Комисията и ЕБК. През референтния период са проведени седем заседания на ЕГК.

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

С прехвърлянето на компетенции от Комисията към ЕОТ той стана **собственик на системата за портала EURES**. Техническото разработване и поддържането на портала продължават да се извършват от Комисията в съответствие с Регламента относно EURES.

Въвеждането на функция за **автоматично намиране на съответствия** на портала EURES (съгласно изискванията на Регламента относно EURES[22]) е обвързано с предварителното условие за приемане на ESCO от държавите от EURES или с алтернативната възможност за **съпоставяне** на националните класификационни системи с ESCO. Въпреки че повечето държавите са завършили това съпоставяне, някои все още са в процес на съпоставяне или приемане. Поради това Комисията оказва подкрепа, за да гарантира качеството на съпоставянето.

Освен това ЕБК продължи да провежда **проучвания на удовлетвореността на клиентите[23]** като част от своето непрекъснато наблюдение на опита на потребителите в портала. Забелязва се лек спад в удовлетвореността на потребителите, тъй като удовлетворени или много удовлетворени от онлайн услугите на портала EURES са **80 %** от участвалите в проучването потребители в сравнение с 95 % през предходния отчетен период.

---

[20] Решение за изпълнение относно образците и процедурите за обмен на информация на равнището на ЕС във връзка с националните работни програми в рамките на мрежата EURES.

[21] От май 2021 г. управлението на ЕГК е под ръководството на ЕБК в ЕОТ.

[22] Вж. член 19 от Регламент (ЕС) 2016/589 относно EURES

[23] Това проучване се провежда през целия отчетен период и все още е на разположение на сървъра на Europa на адрес https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. Връзката към проучването е част от подписа на бюрото на EURES, включен във всички отговори на бюрото, изпращани по електронна поща и чат. По време на 24-месечния отчетен период анкетата е попълнена от общо 1188 от всички 19 808 потребители, които са я получили.

Ключова препоръка, направена в последващата оценка, е допълнителното улесняването на използването на портала EURES за потребителите. През отчетния период ЕБК **продължи да въвежда промени в портала EURES**, целящи подобрение в тази насока (например подобрения на филтрите и на менюто), но заинтересованите страни признават, че е необходимо да се положат още усилия.

От 2011 г. насам ЕБК управлява платформата **„Европейски (онлайн) дни на труда“** (Е(О)ДТ[24]) и подпомогна организирането на дни на труда и прояви за наемане на работа. През отчетния период тези прояви се провеждаха предимно онлайн поради пандемията от COVID-19, въпреки че някои от тях се проведоха в хибриден формат. ЕОТ пое организацията на Е(О)ДТ от април 2021 г., като е отпуснал 700 хил. EUR за организиране на проявите между април и декември 2021 г. Между януари 2022 г. и юни 2022 г. ЕОТ е предвидил в бюджета си 400 хил. EUR за финансиране на Е(О)ДТ. Организирани са общо 75 прояви в сравнение с 65 през предходния отчетен период.

2.2.3 Обучение и професионално развитие

През януари 2022 г. за служителите на EURES влезе в действие **нова платформа за електронно обучение**, като бяха въведени нови курсове за обучение, за да се отговори на новите нужди от обучение.

Основното обучение продължи да се провежда на национално равнище, като така се предостави възможност за разглеждане на националната перспектива, и по-специално на структурата на EURES във всяка организация/държава, и се предоставят основни познания относно EURES и неговите наличните инструменти. Това е последвано от фаза на консолидиране, която внася европейска перспектива в обученията и се състои от три последователни учебни компонента: инструмент за самооценка и мотивация; семинар за обучение и работа в мрежа онлайн/присъствено; виртуални модули. Накрая, Академията на EURES разшири специфичните познания на служителите на EURES чрез виртуално обучение и обучение в класна стая, както и чрез дейности за работа в мрежа, включително прояви и семинари. Обученията обхващат широк спектър от теми, като например обучение за съпоставяне с ESCO, услуги за търсещите работа лица и за работодателите, инструменти за комуникация и портала EURES. От юли 2020 г. до юни 2022 г. бяха организирани общо **83 обучения**, на които присъстваха **2674 служители на EURES**.

Функцията на бюрото за помощ продължи да се предоставя за всички ползватели на портала EURES и неговите услуги (т.е. търсещи работа лица, работодатели, служители на членовете и партньорите на EURES, НБК и гости на мрежата). Тази услуга включва отговори на всички запитвания, свързани с услугите, предоставяни на портала EURES, включително раздела за Extranet[25] и трудовата мобилност като цяло. През отчетния период бюрото EURES е обработило **23 678 потребителски запитвания**, като тези цифри са значително по-ниски, отколкото през предходния отчетен период, през който са били обработени 61 779 потребителски запитвания.

[24] „Европейските (онлайн) дни на труда“ представляват платформа, която помага на посредническите организации, като например публичните служби по заетостта, да организират както присъствени, така и онлайн прояви за наемане на работа, известни като „Европейски дни на труда“. Платформата е създадена през 2011 г.

[25] Extranet е частта от портала EURES, достъпна само за вътрешни потребители, като съветници на EURES, национални координатори и служители на ЕБК. Тя улеснява координацията, обмена на информация и административните задачи.

2.2.4 Създаване на контакти, обмен на добри практики и взаимно обучение

В рамките на мрежата EURES продължи дейността в насока улесняване на работата в мрежа, взаимното обучение и обмена на добри практики. През отчетния период беше разработена нова версия на **EURES extranet**[26] . Тя е достъпна за всички членове на персонала, свързани с мрежата EURES. В новата версия на extranet се съдържат база от знания, хранилище за документи и няколко други практически инструменти и помощни средства, като тя е **по-сигурна и лесна за ползване**.

Освен редовните заседания на ЕГК бяха организирани **прояви за взаимно обучение** и **работни групи**[27] с представители от всички държави от EURES. През отчетния период бяха организирани пет прояви за взаимно обучение: едно относно Е(О)ДТ[28], две относно ПЦ[29] и две относно СИИ[30].

2.2.5 Информационни и комуникационни дейности

През отчетния период мрежата EURES разработи **нова комуникационна стратегия**, като тя все още е в процес на изпълнение от страна на НБК. С тази нова стратегия се цели подпомагане на услугите на EURES чрез две основни комуникационни цели: (1) подобряване и повишаване на осведомеността и възприемането на марката EURES, включително разработване на нова брошура, която да придаде на марката EURES цялостен вид и съдържание, както и (2) насърчаване и улесняване на по-активното сътрудничество между членовете и партньорите на EURES, ЕБК, НБК, Комисията и заинтересованите страни извън мрежата. Разработи се документ с насоки за НБК за подпомагане на прилагането на пълната стратегия на национално равнище, а на НБК беше предложена и пряка подкрепа от екипа за комуникация на ЕБК.

ЕБК извършва широки **комуникационни дейности**, включително управление на акаунтите на **EURES в социалните мрежи**, с **316 926** последователи във Facebook, **42 636** в Twitter, **6390** в Instagram (от началото му през 2021 г.), **73 008** в LinkedIn, както и **9000 абонати** и **25 видеоклипа**, публикувани в YouTube. Освен това през отчетния период бяха споделени **над 90 новинарски статии** на портала EURES, а вътрешните и външните **бюлетини** се разпространяват ежемесечно.

НБК на EURES и приетите членове и партньори бяха добавени към картата „Европейският съюз около мен“[31], която се поддържа от Комисията. Тази карта е инструмент за откриване на центровете на ЕС, действащи във всеки регион, както и за получаване на информация относно услугите, които те предоставят. Следващата стъпка е добавяне на местните точки за обслужване — съветниците на EURES.

---

[26] Екстранет EURES е наименованието, използвано за интранета на цялата мрежа EURES.
[27] Съгласно учредителния регламент на ЕОТ Органът има възможност да създава работни групи, които да изпълняват конкретни задачи или да се отнасят до определена област на политиката. Към днешна дата ЕОТ разполага с четири специализирани работни групи, в които представителите на държавите членки, Комисията и социалните партньори споделят своя експертен опит по съответната тема: Работна група за информация, Работна група за инспекции, Работна група за медиация и Европейска платформа за противодействие на недекларирания труд.
[28] Посоченото събитие за взаимно обучение се проведе на 30 септември 2021 г.
[29] Посочените две прояви за взаимно обучение се проведоха съответно през октомври 2020 г. и 2021 г.
[30] Посочените две прояви за взаимно обучение се проведоха съответно на 17 септември 2020 г. и 24 февруари 2022 г.
[31] Връзка: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_bg.

2.2.6 Анализ на географската и професионалната мобилност

В съответствие с член 29 от Регламента относно EURES Комисията, чиито правомощията отчасти са анализирането на тенденциите в географската и професионалната мобилност, публикува **два доклада за трудовата мобилност в рамките на ЕС** (за 2020 г.[32] и за 2021 г.[33]) , съдържащи ключова информация за потоците и моделите на мобилност на работната сила в държавите от ЕС и ЕАСТ, в която беше обърнато специално внимание на положението на пазара на труда на мобилните работници и социалното измерение на пола. Освен това, като се използва информацията, предоставена от НБК, и анализа на Европейското наблюдение на работната сила бяха публикувани**два доклада за проучване на професиите, характеризиращи се с недостиг и излишък през 2020 г. и 2021 г.**[34].

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

През отчетния период ЕБК не положи повече усилия за допълнително развиване на структурата за сътрудничество и комплексно обслужване във връзка със свободни работни места за професионалните практики и стажовете, въпреки че това беше препоръка, направена в предишния доклад. Това се дължи предимно на приоритизирането на непрекъснатостта на дейността по време на прехвърлянето на ЕБК към ЕОТ. Освен това в редица държави съществуват законови ограничения в подкрепа на допълнителното развитие на структурата за комплексно обслужване във връзка със свободни работни места за професионалните практики и стажовете.

2.2.8 Финансови ресурси

След прехвърлянето на функцията на ЕБК от Комисията към ЕОТ финансирането на операциите на EURES е от различни източници, като цялата хоризонтална подкрепа вече е част от бюджета на ЕОТ. Тъй като прехвърлянето на компетенциите към ЕОТ протече постепенно, не всички дейности бяха вече финансирани от бюджета на ЕОТ през първите месеци на 2021 г. Това даде възможност на ЕОТ да отпусне относително по-малък бюджет за дейностите на EURES отколкото бюджета през 2022 г. През 2021 г. по този бюджетен ред е имало на разположение 7,5 милиона EUR, които са се увеличили до 9,9 милиона EUR през 2022 г.[35].

3 ПРИЛАГАНЕ НА РЕГЛАМЕНТА В ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ

В тази глава се описва начинът на прилагане на основните промени, въведени с новия Регламент относно EURES в сравнение с предишното правно основание. Промените се отнасят, наред с другото, до предаването на всички публично достъпни свободни работни места, всички автобиографии, за които търсещите работа лица са дали съгласието си, кодирането на свободните работни места и автобиографиите с европейската класификация, разширяването на мрежата EURES с нови членове и партньори, както и предаването на професионалните практики и стажовете, които са предмет на трудово правоотношение.

[32] Годишен доклад за трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2020 г.
[33] Годишен доклад за трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2021 г.
[34] Европейска комисия, Доклад за недостига и излишъка на работна сила за периода 2020 г. и 2021 г.
[35] Бюджетът за 2022 г. е по-висок, тъй като през 2021 г. ЕБК все още беше под ръководството на Комисията до 26 май 2021 г.

Анализът в този раздел се основава на данни, получени директно от НБК в проучване и контролен списък, разпространени за целите на настоящия двугодишен доклад, и се допълва от други източници на информация, предоставени от ЕБК. Във всеки посочен по-долу подраздел се разглеждат различни аспекти на прилагането на Регламента относно EURES, като се започва с обобщаваща таблица[36], представяща резултатите от разпространения контролен списък за прилагане (вж. легендата по-долу). Комисията ще извърши допълнителен анализ на спазването на всички изисквания на регламента от страна на държавите членки и ще предприеме подходящи мерки, ако прецени, че това е необходимо.

Легенда на обобщаващите таблици:

	Няма налични данни*
V	Завършено
Δ	Частично завършено
X	Незавършено

**Данните са отчетени от НБК като неналични или никакви данни не са отчетени.*

3.1 Състав на мрежата и организационни въпроси

1. Състав на мрежата и организационни въпроси	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Определяне на Националното бюро за координация (член 9, параграф 1)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Действие 2: Определяне на представител в Координационната група (член 14)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Действие 3: Определяне на публичните служби по заетостта, които имат отношение към дейността на мрежата EURES, за членове на EURES (член 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V

3.1.1 Прилагане

Всички държави от EURES **определиха НБК и представители в ЕГК и назначиха ПСЗ за членове**. Само някои поддействия не се считат за напълно завършени за Хърватия и Швейцария, когато става въпрос за член 10[37].

[36] При липсата на друг посочен източник резултатите, представени в разделите по-долу, се основават на данните от контролните списъци на НБК и анкетите, разпространени за целите на настоящия доклад.
Да се има предвид, че едно действие се състои от няколко поддействия, които не са подробно описани в таблицата. Всяко отделно действие се счита за завършено (зелено), ако всички негови поддействия са завършени. Всяко отделно действие се счита за незавършено (червено), когато нито едно от неговите поддействия не е завършено. Когато не всички поддействия са завършени, но и не всички са незавършени, цялото действие се счита за частично завършено (оранжево).

[37] Следва да се отбележи, че Действие 3 „Определяне на публичните служби по заетостта, които имат отношение към дейността на мрежата EURES, за членове на EURES (член 10)“ се счита за частично изпълнено за Хърватия и Швейцария. Те действително са назначили своите ПСЗ за членове на EURES, но някои поддейности все още остават незавършени.
Що се отнася до Швейцария, поддействията „Уведомихте ли ЕБК за установените ПСЗ и предоставихте ли обяснения в случай на промени в сравнение със ситуацията преди влизането в сила на регламента“ и „В случай на промени в сравнение със ситуацията преди влизането в сила на регламента, съобщихте ли промените на ПСЗ, които няма да взимат повече участие, и привлякохте ли вниманието им върху последиците“ са частично изпълнени.
Що се отнася до Хърватия, поддействията „В случай на промени в сравнение със ситуацията преди влизането в сила на регламента, съобщихте ли промените на ПСЗ, които няма да взимат повече участие, и привлякохте ли вниманието им върху последиците“ и „В случай на промени в сравнение със ситуацията преди влизането в сила на регламента, съобщихте ли на бюрото за помощ подробностите относно сметките на служителите в портала EURES, които трябва да бъдат закрити, и от коя дата трябва да се случи това?“ са отчетени като неналични.

3.1.2 Трудности

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

3.2 Управление на организациите извън мрежата EURES и взаимодействие с тях

II. Управление и сътрудничество с други организации извън EURES	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Възстановяване на сътрудничеството със заинтересованите страни (член 9, параграф 7)	У	У	У	△	△	△	У	У	△	У	△	△	△	У	△	У	У	У	У	У	У	△	У	△	У	△	У	△	△		△
Действие 2: Възстановяване на сътрудничеството с други информационни и консултантски служби и мрежи на Съюза (член 16, параграф 2)	У	У	У	△		△	У	У	△	У	△	△	У	У	△	У	У	У	У	У	У	У	У	△	У	У	У	△	△		У
Действие 3: Диалог със социалните партньори на национално равнище (член 16, параграф 3)	У	У	У	△		У	У	У	△	У	△	△	У	У	У	У	У	У	У	У	У	△	△	У	У	△	У	△	△		
Действие 4: Установяване на сътрудничество със съответните компетентни органи (член 26, параграф 2)	У	У	У	△		У	У	У	△	У	△	△	У	У	△	У	△	У	У	У	У	У	У	У	У	△	У	У	△		У

3.2.1 Прилагане

В периода 2020—2022 г. почти всички държави от мрежата EURES предприеха няколко стъпки за **подобряване на сътрудничеството и диалога с редица организации на заинтересованите страни**, с компетентни органи и информационни и консултантски служби на ЕС. Въпреки това **пандемията от COVID-19** затрудни поддържането на редовните връзки със заинтересованите страни.

При пандемията пролича значението на добре функциониращите управленски структури и мрежи. По време на кризата консултантите на EURES проявиха устойчивост и гъвкавост като бързо се адаптираха към онлайн начина на работа и промяната на приоритетите в задачите си, включително предоставянето на своевременна специфична информация за мерките, свързани с COVID-19, на работодателите и търсещите работа лица въз основа на постоянно променящата се информация.

EURES се оказа особено полезен и в трансграничните региони, където работодателите и търсещите работа лица се нуждаеха спешно от информация относно мерките, свързани с COVID-19. Например някои съветници на EURES се присъединиха към регионални работни групи, ангажирани с бързо променящите се условия на труда. НБК докладваха, че въпреки трудностите в този период са се укрепили връзките с други страни (напр. администрация, търговски камари, работници и дружества).

3.2.2 Трудности

Както и преди, основните предизвикателства, с които държавите от EURES продължават да се справят, са пречките, свързани с комуникацията с външните заинтересовани страни, които пандемията задълбочи през отчетния период (вж. раздела по-горе).

3.3 Разширяване на мрежата

III. Разширяване на мрежата	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Подготовка за системата за приемане (член 11)	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	△	X		У
Действие 2: Прилагане на системата за приемане (членове 11 и 12)	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	△	X		У
Действие 3: Съответствие с акта за изпълнение по член 11, параграф 8 *(ако това е предложено (незадължителен акт за изпълнение) и ако*	У	У	У	У		У	У	У	У	У		△	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У		X		У
Действие 4: Наблюдение на спазването от страна на членовете и партньорите	У	У	У	У		У	У	У		У		У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У		У	У	У	У	X	X		У

3.3.1 Прилагане

До края на отчетния период 27 държави от мрежата EURES уведомиха Комисията, че са въвели **система за приемане** на членове и партньори, а седем са в процес на въвеждането ѝ. Въпреки че повечето държави от EURES продължиха да работят за разширяване на мрежата EURES, някои от тях не успяха да я превърнат в приоритет по време на пандемията от COVID-19. В края на този отчетен период мрежата EURES прие 26 частни членове и 62 партньори от общо 238 публични и частни организации[38]. Въпреки че повечето държави вече са създали **системи за наблюдение на спазването на изискванията от страна на членовете и партньорите на EURES**, в някои държави все още се работи в тази насока[39].

3.3.2 Трудности

Увеличаването на броя на новите членове и партньори е по-бавно от очакваното. Тази тенденция беше отбелязана още в предишния двугодишен доклад през настоящия отчетен период се засили още повече поради пандемията от COVID-19, която принуди НБК да дадат приоритет на други задачи. Някои държави добавиха още изисквания за приема на членове или партньори на EURES, но тези изисквания могат да представляват пречка за разрастването на мрежата EURES.

3.4 Обмен на информация за свободни работни места и на автобиографии

IV. Механизми за обмен на данни, видимост и достъп до инструменти и оперативна съвместимост	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Подготовка за новия подход за прозрачност на свободните работни места и автобиографиите (член 17)	У	У	Δ	У	Δ	У	У	У	У	У		У	Δ	Δ	У	У	У	У	У	У	У	У	У	Δ	У	У	У	Δ	Δ		У
Действие 2: Възможност за обмен на информация относно националните практики и въпроси, свързани с данните	У	Δ	У	У		У	У	У	У	У		У	Δ	Δ	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ
Действие 3: Подготовка за обмен на професионални практики и стажове	У	Х	У	Х		У		Δ		Δ		Δ	Δ	Х	Х	У	У	Х			У	У	Δ	Δ		Δ					У
Действие 4: Съответствие с акта за изпълнение съгласно член 17, параграф 8	У	У	У	У		У	У	У	У	У		У	Δ	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	Δ	У	Х	Δ		У
Действие 5: Наблюдаване на спазването от страна на членовете и, когато е уместно, от страна на партньорите	У	У	У	У		У	У	У	У	У		У	Δ	Δ	У	У	У	У	У	У	У	У		У	У	У	У	Х	Х		У
Действие 6: Видимост на EURES на национално равнище (член 18, параграф 1 + член 18, параграф 2)	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У		У	Δ	У	У	У	У	У		У	У	Δ	Δ	У	У	У	У	Δ	Δ		У
Действие 7: Технически безпрепятствен достъп до данните в портала EURES за служителите, разглеждащи отделните случаи (член 18,	У	У	У	У	Δ	Δ	У	У	У	У		У	Δ	У	У	Δ	У	У	У	У	У	Δ	Δ	Δ	У	У	У	Δ	Δ		У
Действие 8: Единен координиран канал (член 9, параграф 2, буква а) и член 18, параграф 4)	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У		У	Δ	Δ	У	У	У	Δ	У	У	У	Δ	Δ	У	У	У	У	Δ	Δ		У
Действие 9: Автоматично намиране на съответствия (член 19)	У	У	У		Δ	Δ	У	Δ	У	У		Δ	Δ	Δ	Δ	У	Δ	У	У	У	У	Δ	V	Δ	У	Δ	У	Δ	Δ		Δ
Действие 10: Съответствие с акта за изпълнение съгласно член 19, параграф 6	У	У	Δ	У		У	У	У	У	У		У	Δ	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У		У	У	У	Δ	Δ		У

3.4.1 Прилагане

В разпоредбите на член 17, параграф 1 от Регламента относно EURES се посочва, че държавите следва да прехвърлят в портала EURES всички публично достъпни свободни работни места и всички заявления за работа/автобиографии, когато работникът е дал съгласието си за предоставянето на информацията и на EURES. До края на отчетния период **всички държави от мрежата EURES бяха създали на национално равнище системи** за прехвърляне на **свободните работни места (JVs)** към портала EURES. Що се отнася до **автобиографиите**, **28 държави от EURES създават/са създали на национално равнище системи**, даващи възможност за прехвърляне на автобиографиите към портала EURES[40] чрез единен координиран канал.

[38] Пълен преглед на всички членове и партньори на EURES можете да откриете на адрес: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_bg.

[39] Едно НБК посочи, че пандемията е причинила известно забавяне на този процес и че не са налични ресурси за следене на спазването на изискванията. Някои от тях също така посочиха, че все още нямат членове и партньори.

[40] За прехвърлянето на автобиографии към портала се активираха 30 точки на свързване. Следва да се отбележи, че за Белгия съществуват три точки на свързване (BE Actiris, BE Forem и BE VDAB).

Продължаваше приемането или съпоставянето на **ESCO** с установените национални класификационни системи и предаването на автобиографии и свободни работни места в договорения формат[41]. След последния доклад повечето държави от EURES положиха усилия за съпоставяне или приемане на ESCO. Към юни 2022 г. **18 държави от EURES** вече са включили ESCO в своите национални класификационни системи. Още четири държави от EURES вече са приели ESCO. **Три държави от EURES** са съпоставили ESCO с националните си рамки за умения. Други **четири държави от EURES** вече са приели ESCO.

3.4.2 Трудности

Във връзка с действията по **приемане/съпоставяне с ESCO** за момента не всички държави от EURES са успели да изпълнят правното си задължение. Продължават да съществуват трудности по отношение на спазването на техническите стандарти, предвидени в Решение за изпълнение (ЕС) 2018/1021, свързани с форматирането на таблиците за съпоставяне, които са от съществено значение за осигуряване на оперативна съвместимост в рамките на общата ИТ платформа на EURES. Качеството на установените съпоставки (между националните класификационни системи и ESCO) е различно в отделните държави и ще бъде предмет на преглед. Правилното използване на предписаните зависимости при съпоставяне е елемент, който предизвиква загриженост по отношение на хомогенността и съгласуваността, тъй като осигуряването на висококачествени съпоставяния е от ключово значение за успешното прилагане на автоматичното намиране на съответствия в портала.

Що се отнася до прехвърлянето на автобиографии към портала EURES, НБК, които все още не са осъществили това прехвърляне, подчертаха, че причината за това често е свързана с проблеми в областта на информационните технологии **на национално равнище**[42]. Като се имат предвид броят на автобиографиите и свободните работни места, които са прехвърлени в портала EURES, изглежда, че обемът, особено на автобиографиите, прехвърлени от някои НБК, остава малък.

3.5 Услуги за подпомагане

V. Услуги за подпомагане	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Осигуряване на непрекъснатост на дейността чрез ПСЗ	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			V
Действие 2: Съдействие при регистрация на портала EURES (член 20)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ			Δ
Действие 3: Основна информация относно EURES (член 22)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ			V
Действие 4: Наблюдение на прилагането от страна на членовете и партньорите	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	Δ		Δ
Действие 5: Услуги за подпомагане в трансгранични региони	V	V	V			V	V	V		V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V			
Действие 6: Интегриране на подкрепата за мобилността в активни мерки на пазара на труда (член 28, съображение 46)	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V		

[41] Следва да се отбележи, държавите от EURES са правно задължени да прилагат приемането или съпоставянето на ESCO, което позволява споделянето на автобиографии и свободни работни места в мрежата. Комисията следи за спазването на изискванията от страна на държавите от мрежата EURES и се свърза с държавите, които все още не ги спазват, за да потърси разяснения.

[42] Едно НБК отбеляза наличието на промени в информационните системи, които са намалили броя на прехвърлените автобиографии поради възникналите трудности. Друго НБК отбеляза, че все още тече работа по техническия интерфейс, който да позволи прехвърлянето на автобиографии, а друго НБК отбеляза, че неговия интерфейс е в процес на изпитване.

3.5.1 Прилагане

Всички държави от EURES докладват за дейностите и мерките, предприети за осигуряване на **непрекъснатост** при предоставянето на услуги за подпомагане на търсещите работа лица и на работодателите чрез техните национални ПСЗ. В областта на **подпомагането и предоставянето на информация на работниците и работодателите** относно регистрирането и използването на портала EURES, всички държави от мрежата EURES гарантират, че организациите, които са новоприети в мрежата, отговарят на изискванията когато се присъединяват към мрежата. Такъв е и случаят с **предоставянето на основна информация относно портала EURES**, включително базата данни с автобиографии, както и относно мрежата EURES, включително данните за контакт със съответните членове и партньори на EURES на национално равнище.

Услугите за подпомагане в трансграничните региони се предоставят и чрез членовете и партньорите на EURES. През настоящия отчетен период броят на държавите от EURES, които предоставят информация на трансграничните работници, се увеличи от 14 на 20, което е в съответствие с една от препоръките, направени в последващата оценка на EURES[43].

В съответствие с Регламента относно EURES[44] 24 държави от EURES определиха **активни мерки на пазара на труда за увеличаване на възможностите за заетост на търсещите работа лица, за подобряване на намирането на съответствие между свободните работни места и търсещите работа лица** и за предоставяне на помощ при търсене на работа на търсещите работа лица въз основа на тези мерки. Някои от тях също така гарантираха, че тези мерки вече не са ограничени до помощ при търсене на работа на национално равнище, а могат да се използват и за намиране на работа на територията на друга държава членка. Две други държави от EURES все още работят по предоставянето на такава помощ.

3.5.2 Трудности

Редица потребители срещат трудности при вписването в портала (напр. методи за влизане с QR-код, които не се поддържат във всяка държава), като се подчертаха и случайни на прекъсвания на работата на портала, които представляват възможности за подобряване на достъпа до него[45].

3.6 Обмен на информация, програмиране и измерване на изпълнението

VI. Обмен на информация, програмиране и измерване на изпълнението	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Обмен на информация	У	У	У	Δ	Δ	Δ	У	У	Δ	У		Δ	У	Δ	У	У	У	У	У	У	У	Δ	У	У	У	Δ	Δ	Δ	Δ		У
Действие 2: Съответствие с акта за изпълнение съгласно член 31, параграф 5	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	Δ	У		У
Действие 3: Съответствие с акта за изпълнение съгласно член 32, параграф 4	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У		У

[43] Последваща оценка на EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes, стр. 12.
[44] Регламент относно EURES, член 28 и съображение 46.
[45] Продължителността на тези случайни прекъсвания на работата варира между два и десет часа за всяко и винаги се обявява една седмица предварително за всички заинтересовани страни.

3.6.1 Прилагане

В проучването всички държави от EURES, с изключение на една, отбелязват, че **събират информация за състоянието на пазара на труда** (включително недостига и излишъка на работна ръка). Степента на извършване на анализа е различна в различните държави. Основните органи, които извършват този анализ на пазара на труда, са например **националните статистически бюра или статистическите отдели на ПСЗ**. Събирането на необходимите данни често се извършва, като се използват образците и форматите, предоставени от ЕБК. След това събраната и анализирана информация се споделя по различни начини, включително чрез качването ѝ на портала EURES заедно с докладите за дейността.

Що се отнася до информацията относно националните дейности, тя се събира и споделя от НБК посредством **СИИ**, както и **работните програми и докладите за дейността на ПЦ**. Това включва например структурата на техния модел на управление, квалификациите и броя на служителите на EURES, както областите, в които извършват дейността си. Информацията за новите членове и партньори също се споделя. Освен това няколко държави от EURES посочват, че провеждат **проучвания на удовлетвореността на клиентите**, за да продължат да подобряват своите услуги и прояви.

3.6.2 Трудности

Някои държави от мрежата EURES съобщават за проблеми със събирането на данни и докладването както за СИИ, така и за ПЦ, като подчертават работното натоварване, свързано с тези доклади. При някои от механизмите за докладване бяха предоставени приблизителни данни от НБК (напр. брой контакти, брой действителни устройвания на работа, време за отговор) поради ограничената наличност на данни. Въпреки това са предприети действия за подобряване на вътрешните ИТ системи.

3.7 Изпълнени препоръки от предходния отчетен период

В двугодишния доклад за периода 2018—2020 г. някои действия[46] са определени като приоритетни за настоящия отчетен период. В настоящия раздел се предоставя подробна информация относно степента, в която са осъществени през периода 2020—2022 г., и се очертава накратко постигнатият напредък.

№ 1 Рестартиране на EURES
За стартиране на дейностите на EURES след отмяната на ограниченията на локдауна, НБК помогнаха да се повиши осведомеността относно EURES и неговите дейности чрез кампанията „#EURESmovingforward“, разработена от ЕБК. Началото на тази кампания бе поставено през декември 2020 г. и имаше за цел да повиши осведомеността относно съществуването на EURES и неговите дейности.

№ 2 Разширяване на мрежата
Както се посочва в раздела 3.3.1, всички държави от EURES, с изключение на две, са извършили необходимото за създаване на система за прием на нови членове и партньори. Повечето държави от мрежата EURES активно се стремят да разширят своята национална мрежа EURES.

[46] Пълният текст на препоръките се намира в двугодишния доклад за периода 2018—2020 г. (вж. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).

Новата комуникационна стратегия допринесе за усилията за ускоряване на разширяването на мрежата EURES. Освен това ЕБК допълни ръководството за разширяване на мрежата с оглед подпомагане на усилията на НБК.

№ 3 Развитие на оперативната съвместимост и информационните технологии
В края на отчетния период през юни 2022 г. свързаните с единния координиран канал държави от EURES са 22, а още 7 държави от EURES са в процес на установяване на необходимата връзка. (11 през 2020 г.). С други думи 29 държави от EURES са завършили този процес или са в процес на работа по него[47], в сравнение с 23 през предходния отчетен период[48].

Повечето държави от EURES полагат усилия за съпоставяне и приемане на ESCO. В последния двугодишен доклад се посочва, че държавите от EURES (с изключение на Обединеното кралство), които са спазили изцяло акта за изпълнение съгласно член 17, параграф 8 от Регламента относно EURES, са 16, а други пет държави от EURES са го спазили частично. Към настоящия момент броят на държавите, които отговарят на изискванията на EURES, е нараснал на 24. Що се отнася до обмена на автобиографии и свободни работни места чрез единния координиран канал, броят на автобиографиите, обменени от някои държави от EURES, остава нисък.

№ 4 Развитие на услугите на EURES
Както се посочва в раздела 3.6.1, всяка от държавите от EURES събира информация за състоянието на своя пазар на труда. Въпреки че нивото на детайлност и конкретните данни, които се споделят, са различни за всяка държава, все повече държави споделят все по-задълбочени данни, което спомага за подсилване на дейностите и целите на EURES.

4 Прилагане на регламента от Европейската комисия и Европейското бюро за координация

В настоящия раздел е описано актуалното състояние на прилагането на Регламента относно EURES на равнище ЕС, както се изисква съгласно член 33, втора алинея от Регламента относно EURES, като се прилага същото цветово кодиране като използваното в раздел 3.

4.1 Изисквания на регламента

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

[47] Следва да се отбележи, че две държави не са докладвали нищо относно своята връзка с единния координиран канал.
[48] 11 държави от EURES са в процес на установяване на връзка с единния координиран канал, а 12 са установили връзка до края на юни 2020 г.

4.2 Прилагане

Освен прехвърлянето на ЕБК от Комисията към ЕОТ през отчетния период, ЕБК продължи да предоставя **хоризонтална подкрепа** на мрежата EURES, по-специално:

- Предоставяне на необходимите **насоки за изпълнение** на организациите на EURES на национално равнище, например обучение, прояви за взаимно обучение, координационни срещи и работни групи.
- Подпомагане на **работата в мрежа и обучението**, включително организиране на прояви за взаимно обучение по различни теми и подпомагане на работата в мрежа и двустранните дискусии по време на годишните семинари относно ПЦ. В допълнение EURES extranet е изцяло обновена, за да се подобри достъпността на специалните ресурси и да се улесни работата в мрежа между НБК.
- Предоставяне на **дейности за обучение** на членовете и партньорите на EURES. Информацията от НБК се използва за създаване на персонализирано обучение по теми, по които НБК са поискали да получат допълнителна информация.
- Повишаване на осведомеността за EURES чрез **информационни и комуникационни дейности** и чрез предоставяне на подкрепа за комуникация на държавите от EURES. Комуникационните усилия са под ръководството на ЕБК, като през 2021 г. то създаде нова комуникационна стратегия, за да подобри марката и видимостта на EURES както вътрешно, така външно (както беше препоръчано в последващата оценка).
- Подпомагане на **разширяването на мрежата** чрез прояви за взаимно обучение, обучителни сесии, обсъждания по време на заседанията на ЕГК, както и чрез създаване на работна група по темата с мандат за изготвяне на набор от насоки и инструменти за системата за приемане, процеса на приемане, присъединяването на нови членове и партньори и за работата на бъдещата разширена мрежа EURES.
- Усъвършенстване на портала **EURES** чрез актуализации, насочени към повишаване на удобството за ползване, сигурността и адаптивността му (в резултат на препоръка от последващата оценка). Въпреки това има забавяне по отношение на прилагането на автоматичното намиране на съответствие и създаването на необходимата техническа инфраструктура. Тя трябва да бъде създадена, за да даде възможност на членовете и партньорите на EURES да имат пряк достъп до свободните работни места и автобиографиите на EURES чрез собствените си платформи[49].
- Осигуряване на насоки за държавите от EURES, които са прехвърлили предложения за **професионални практики и стажове** към портала EURES.

4.3 Трудности

Постепенният процес на **прехвърляне на компетенциите** на ЕБК от Комисията към ЕОТ започна успоредно с първия период на локдаун през март 2020 г. Локдаунът възпрепятства екипите в предвиденото осъществяване на прехвърлянето. Като се има предвид, че нито един от служителите на Комисията от ЕБК не е прехвърлен към ЕОТ, организирането на цялостно прехвърляне на знания бе от ключово значение. Според предвижданията на двата екипа служителите на ЕОТ е трябвало да „наблюдават“ лично работата на екипа, работещ по ЕБК в Комисията, в продължение на няколко месеца, за да се осигури непрекъснатост на дейността и запознаване със задачите, но това е било невъзможно поради ограниченията, свързани с COVID-19. Екипите е трябвало да организират присъединяването на ЕОТ онлайн, а допълнителната сложност, предизвикана от ситуацията с пандемията и невъзможността за

[49] Вж. Регламента относно EURES и по-специално глава III.

физическо събиране, е изисквала много време и ресурси както за Комисията, така и за ЕОТ[50]. В края на отчетния период ЕОТ декларира, че се чувства удобно в изпълнението на функциите на ЕБК и че прехвърлянето може да се счита за успешно завършено.

4.4 Изпълнени препоръки от предходния отчетен период

Във втория двугодишен доклад на EURES за периода 2018—2020 г. някои действия са определени като приоритетни за ЕБК. В доклада се прави разграничение между действията, които трябва да се предприемат от Комисията и от ЕОТ, в зависимост от това къде се намира ЕБК от организационна гледна точка. Следните препоръки са отнесени към **ЕБК в рамките на** Комисията (преди прехода) като част от предходния отчетен период:

№ 1 Прехвърляне на ЕБК към ЕОТ
Както се посочва в раздела за изпълнението, прехвърлянето на ЕБК към ЕОТ приключи успешно през отчетния период въпреки създадените по време на пандемията трудности.

№ 2 Подкрепа за рестартиране на дейностите на EURES
За стартиране на дейностите на EURES след отмяната на ограниченията на локдауна ЕБК разработи кампанията „Moving Forward“ („Продължаваме напред“). Тази кампания се проведе между декември 2020 г. и февруари 2021 г., за да се повиши осведомеността относно съществуването на EURES и неговите дейности. Комуникационната кампания отбеляза успех. Кампанията #EURESmovingforward достигна до 12 милиона души, а над 16 000 потребители участваха във викторината на EURES „Коя европейска държава е подходяща за вас?“. Освен това бяха създадени пет нови видеоклипа за EURES, а в Instagram беше пуснат новият канал на EURES[51].

№ 3 Засилване на подкрепата за най-засегнатите от пандемията работници
В допълнение към общата кампания „Moving Forward“ бяха насочени и по-специфични комуникационни усилия към конкретни групи от работници. Например, за да подпомогне защитата на сезонните работници и да облекчи пречките, с които те се сблъскват, мрежата EURES участва в кампанията „Rights4AllSeasons“. Нейното начало беше дадено в партньорство с Комисията, Европейската платформа за противодействие на недекларирания труд, държавите от ЕС и социалните партньори. Благодарение на тази кампания мрежата EURES помогна за повишаване на осведомеността относно съществуващите права, задължения и услуги за консултации за осигуряване на справедливи условия за сезонно наемане на работа.

№ 4 Насърчаване и подкрепа за използването на ЕСФ+ за финансиране на дейностите на EURES
За програмния период 2021—2027 г. на ЕСФ+ Комисията и ЕБК широко насърчават използването на ЕСФ+ за финансиране на дейностите на EURES.

№ 5 Продължаване на разработването на инструментите за докладване
Както Комисията, така и ЕБК признават, че изискванията за отчетност за НБК и членовете и партньорите представляват тежест за тях. Въпреки това отчитането на дейностите на EURES е ключов компонент от Регламента относно EURES и законодателят го счита за необходимо. За намаляване на част от тази тежест се въведе нов ИТ инструмент, който позволява на НБК да попълват данните си по по-лесен за ползване начин. Продължават и по-нататъшните разсъждения по темата (например за по-нататъшно хармонизиране/облекчаване на дейностите на СИИ и ПЦ).

[50] Тъй като разработването и поддръжката на портала EURES остава в правомощията на Комисията след преминаването на ЕБК към ЕОТ, е осигурена приемственост и в това отношение.
[51] На разположение на следния адрес: https://www.instagram.com/euresjobs/.

№ 6 Разработване на широко разпространен обмен на професионални практики и стажове
През отчетния период не бяха предприети конкретни мерки във връзка с този въпрос, тъй като прехвърлянето на ЕБК е приоритетно и всички средства на ЕБК са необходими за осигуряване на непрекъснатост на дейността. Поради това през периода не можаха да бъдат направени допълнителни инвестиции по тази тема.

№ 7 По-нататъшно подобряване на портала EURES
Комисията и ЕОТ (след прехвърлянето на ЕБК) продължиха да въвеждат промени в портала EURES, за да улеснят използването му от потребителите. Създаден е и Управителен комитет по информационни технологии, чиято цел е да улесни процеса на координация, планиране и вземане на решения по въпроси, свързани с портала, за да се постигне съгласие относно бъдещото развитие на портала EURES.

Следните препоръки са възложени на **Европейското бюро за координация, което е под ръководството на Европейския орган по труда**:

№ 1 Пълно прехвърляне на ЕБК
Както се посочва в раздела за изпълнението, прехвърлянето на ЕБК към ЕОТ приключи успешно през отчетния период.

№ 2 Подкрепа за справедлива трудова мобилност
Основната цел на дейностите на EURES е улесняване на справедливата трудова мобилност между държавите от EURES. Прехвърлянето на функцията за оперативна подкрепа на ЕБК от Комисията към ЕОТ представлява една от стъпките за по-нататъшно укрепване на подкрепата, предлагана на държавите от EURES, тъй като с нея се улеснява работата на ЕБК в по-тясно сътрудничество с други важни служби за подкрепа на държавите и гражданите, за които отговаря ЕОТ. През отчетния период различни проекти и прояви, организирани от НБК в подкрепа на справедливата мобилност, получиха необходимата подкрепа от ЕБК. ЕБК също така оказа принос и ръководи ключови комуникационни инициативи , като кампанията „Moving Forward“ и по-специфични кампании (напр. „Rights for all seasons“).

№ 3 Допълнително укрепване на комуникацията на EURES
През този отчетен период укрепването на комуникацията на EURES е един от ключовите аспекти за развитие. Разработи се нова комуникационна стратегия, а ЕОТ предостави допълнително финансиране, за да се повиши вътрешната и външната осведоменост за марката и дейностите на EURES.

№ 4 Отпускане на достатъчно ресурси за дейността на EURES
Тъй като прехвърлянето на компетенциите към ЕОТ протече постепенно, не всички дейности бяха вече финансирани от бюджета на ЕОТ през първите месеци на 2021 г. Това накара ЕОТ да отпусне относително по-малък бюджет за дейностите на EURES през 2021 г. отколкото бюджета през 2022 г. През 2021 г. ЕОТ инвестира 7,5 млн. EUR в дейностите си, свързани с EURES, които през 2022 г. се увеличиха до 9,9 млн. EUR.

5 Заключения и препоръки

5.1 Заключения

С цел да се осъществи реформата на EURES и да се гарантира справедлива трудова мобилност в рамките на ЕС в Регламента от 2016 г. относно EURES са определени няколко изисквания за мрежата EURES. Наред с тези изисквания в член 6 от Регламент (ЕС) 2019/1149 се определя, че ЕБК трябва да се прехвърли от Комисията към ЕОТ преди август 2021 г. Всички тези цели са изпълнени по време на пандемията от COVID-19 — период на голяма несигурност предвид

ограниченията, наложени от локдауна, които засегнаха, наред с другото, сътрудничеството и трансграничните пътувания.

Прехвърлянето на ЕБК от Комисията към ЕОТ е приключено през май 2021 г. след интензивно сътрудничество между двете инстанции. След това приключване ЕБК като част от ЕОТ стана собственик на системата за портала EURES, докато Комисията продължава да отговаря (от оперативна гледна точка) за техническото функциониране и развитие на портала EURES и свързаните с него ИТ услуги.

Все още съществуват предизвикателства за преодоляване, а именно предизвикателствата, свързани с разширяването на мрежата и приемането на повече членове и партньори.

5.2 Препоръки за държавите от EURES

Въз основа на ключовите констатации относно етапа на изпълнение и оставащите предизвикателства, посочени в настоящия доклад, основните приоритети за следващия отчетен период са обобщени, както следва:

№ 1 Продължаване на инвестирането в разширяване на мрежата
Разширяването на мрежата представлява приоритет за мрежата EURES от влизането в сила на последния регламент. Тъй като растежът е по-бавен от очакваното (не се привличат достатъчно потенциални членове и партньори), НБК следва да изготвят ясни стратегии относно значението на новия състав на мрежата EURES за своя модел на обслужване и операции, както и относно това към кого ще се обърнат и по какъв начин ще гарантират, че разширяването на мрежата води до по-добри услуги за бенефициерите на EURES.

№ 2 Ясно определяне на каналите за комуникация
Комуникацията е от ключово значение за повишаване на осведомеността за марката EURES. За да се увеличи в най-висока степен въздействието на комуникацията за EURES, е важно да се знае върху кои канали да се съсредоточи вниманието при разпространението на информация. Новата комуникационна стратегия вече се е заела с тази задача. За получаването на по-подробна обратна информация относно ефективността на различните комуникационни канали, в националните проучвания, които се изпращат на търсещите работа лица и работодателите, може да се добави въпрос, свързан с начина, по който те са научили за работата и услугите на EURES. Това не само ще помогне за усъвършенстване на бъдещите канали за комуникация, но и за насочването на комуникацията в съответствие с целевата аудитория.

№ 3 Завършване на прилагането на съпоставянето с ESCO в цялата мрежа
През отчетния период се отбелязва напредък в приемането/съпоставянето на ESCO. Има обаче няколко държави от EURES, в които изискваното съпоставяне все още не е завършено. Като се има предвид значението на съпоставянето за автоматичното намиране на съответствия, прилагането му трябва да бъде приоритет през следващите месеци.

№ 4 Консолидиране на използването на системата EU Login
Със системата EU Login се подобрява сигурността на портала EURES. През януари 2022 г. ЕБК разпространи няколко напомняния, придружени от ръководство под формата на видео урок, за да насърчи всички потребители да актуализират профилите си след техническото въвеждане на EU Login в портала EURES. Ето защо всички НБК следва да продължат да насърчават своите членове и партньори да се възползват от тази система и да направят видео урока достъпен на националните уебсайтове.

№ 5 Осигуряване на прехвърлянето на автобиографии към портала EURES
В регламента относно EURES се изисква всички членове и партньори на EURES да прехвърлят публично достъпните си свободни работни места и автобиографии, за които работниците са дали

одобрение, в портала на EURES чрез единния координиран канал. Макар че НБК качват в портала свободните работни места, изглежда, че напредъкът в прехвърлянето на автобиографии е по-малък. Увеличаването на броя на прехвърлените автобиографии от държавите към портала EURES следва да бъде приоритет.

№ 6 По-нататъшно разработване на широко разпространен обмен на професионални практики и стажове

Дейностите, свързани с професионалните практики и стажовете, които са предмет на трудово правоотношение, следва да бъдат допълнително увеличени както чрез дейностите на консултантите на EURES, така и чрез подаване на предложения в портала EURES.

5.2 Препоръки към Европейското бюро за координация, управлявано от Европейския орган по труда

С оглед на горепосочените предизвикателства ЕОТ следва да осигури адекватни финансови и човешки ресурси на Европейското бюро за координация на EURES (ЕБК) в ЕОТ, да подкрепя дейностите на ЕБК и да търси взаимодействия с другите задачи на ЕОТ, като същевременно напълно зачита независимото управление на EURES, установено с Регламента относно EURES от 2016 г. ЕБК в ЕОТ следва да приоритизира следните аспекти:

№ 1 Осигуряване на съответствие с Регламента относно EURES

Пълното спазване на правното основание на EURES следва да остане първи приоритет за ЕБК и това следва да бъде отразено във всички негови дейности и задачи. По-нататъшното развитие на портала ще продължи да бъде в съответствие с Регламента относно EURES, като ще се разработят приложно-програмни интерфейси (API), за да могат членовете и партньорите да имат по-добър достъп до автобиографиите и свободните работни места, да се оказва подкрепа на НБК при съпоставянето с ESCO, да се разработи инструмент за намиране на съответствия, основан на уменията, както и примери за действия, които ЕБК да приоритизира в това отношение.

№ 2 Работа по отношение на полезните взаимодействия между EURES и Европас

С цел насърчаване на полезните взаимодействия между EURES и Европас за предоставяне на по-добри услуги за бенефициерите на EURES следва да се установят по-тесни връзки между тях. Потребителите на портала EURES биха могли да се възползват от достъпа до инструмента Европас като част от опита, който потребителите имат с EURES; потребителите на Европас следва да се възползват от възможностите за работа в портала. Когато е възможно, да се работи за допълнителни полезни взаимодействия с портала „Your Europe“.

№ 3 Продължаване на подкрепата за НБК в усилията им за разширяване на мрежата

Разширяването на мрежата е водещ приоритет за мрежата EURES още от нейното създаване. Предизвикателствата, установени в предишния двугодишен доклад и последващата оценка, продължават да съществуват, тъй като НБК все още се затрудняват да представят ясно каква е добавената стойност и какви са основните предимства на членството в EURES с оглед на евентуално приемане в мрежата EURES. Ето защо ЕБК следва да продължи да подкрепя НБК в определянето на стратегия за подхода към евентуални нови членове и партньори и да продължи да разработва помощни материали или прояви за взаимно обучение, свързани с темата за приема.

№ 4 Пренасочване на доклада за недостига и излишъка на работна ръка и гарантиране, че EURES системно допринася за справянето с недостига на работна ръка

Недостигът на работна ръка все по-често заема първо място в дневния ред на националните и европейските политики по заетостта, като няколко организации редовно докладват за последните тенденции. ЕБК следва да търси взаимодействия с докладите и инициативите,

изготвяни или насърчавани от Комисията и други агенции на ЕС, за да избегне припокриване, както и да допринесе със своя експертен опит. Програмирането на дейностите, например в областта на Е(О)ДТ, би могло да бъде систематично насочено към справяне с недостига на работна ръка.

№ 5 Осигуряване на ниво на детайлност в съпоставянето с ESCO

През последните четири години са предприети значителни стъпки за гарантиране на прилагането на транснационалната класификация на ESCO. Държавите от EURES обаче все още срещат трудности при съпоставянето до необходимото ниво на детайлност. Тъй като съпоставянето се използва за автоматизиране на намирането на съответствия между автобиографиите и предложенията за работа в портала EURES, е наложително то да съдържа достатъчна степен на разграничение на уменията и професиите. Ето защо ЕБК, заедно с Комисията, трябва да гарантира, че съпоставянето се придържа към определените критерии за качество и че в данните, предоставени на EURES, е включено необходимото ниво на детайлност.

№ 6 Инвестиране в обучение на служителите на EURES

ЕБК следва да разшири предлаганите от него обучения за служителите на EURES, за да гарантира тяхната постоянна компетентност и по-нататъшно обучение. Програмата за обучение следва да се наблюдава непрекъснато за целите на качеството, да се оценява и развива, тъй като нуждите на мрежата и пазара на труда също се променят непрекъснато.

№ 7 Продължаване на осигуряването на подкрепа за организирането на Европейските (онлайн) дни на труда

Още преди пандемията от COVID-19 Е(О)ДТ се провеждаха онлайн или в хибриден режим. Като се има предвид нестихващият успех на тези Дни на труда сред търсещите работа лица и сред работодателите, ЕБК се насърчава да продължи да подкрепя тези прояви и да надгражда техния успех. ЕБК следва да насочи Е(О)ДТ към сектори с недостиг на работна ръка.

№ 8 Допълнително оптимизиране на процедурите за отчитане

Независимо от правните ограничения, едно от развитията, за които НБК настояват най-много, е интегрирането на ПЦ и СИИ поради административната тежест, която те представляват за НБК. Чрез разработването на нови ИТ инструменти ЕБК следва да продължи да подкрепя НБК, когато това е възможно, както и да разработва нови начини за улесняване на отчитането.

№ 9 Повишаване на видимостта на портала и марката EURES, по-нататъшно проучване на нови комуникационни канали, разработване на целеви ключови показатели за ефективност (КПЕ) и засилване на сътрудничеството с Комисията

Комуникационната стратегия, разработена от ЕБК, е полезна за повишаване на видимостта на мрежата и нейните дейности. Въпреки това може да се потърси по-дългосрочна комуникационна стратегия чрез многогодишна комуникационна кампания, за да се изяснят съгласуваността и ефикасността на усилията за популяризиране, но и за да се затвърди имиджът на мрежата с течение на времето и да се увеличи видимостта на портала EURES. Кампанията би могла също така да проучи допълнително ползите от използването на нови социални мрежи, особено, за да се насочи към младите хора. ЕБК следва да насърчава установяването на добри КПЕ и да измерва обхвата и ангажираността на комуникацията/кампаниите в съответствие с официалните индикатори на комуникационната мрежа на Комисията. Тъй като Комисията предвижда по-мащабна многогодишна комуникационна кампания, EURES и ключовите послания за неговите услуги биха могли да бъдат включени с цел повишаване на видимостта на EURES на европейско равнище. Например в тази кампания се предвижда включването на информация относно взаимодействията между EURES и Европас. По-специално, ЕБК следва да финализира своя принос за картата на Комисията на информационните мрежи на ЕС в Европа и ЕИП[52].

[52] Карта „Европейският съюз около мен“. Вж. следното: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_bg.

№ 10 Консолидиране на използването на системата EU Login
Поради намаления брой регистрирани търсещи работа лица и работодатели се изискват допълнителни мерки за улесняване на достъпа до портала EURES.

5.3 Основни изводи за Комисията

За да се справи с някои от горепосочените предизвикателства при изпълнението, Комисията би могла да следва следните препоръки:

№ 1 Полезни взаимодействия между EURES и Европас
Комисията следва да продължи да работи в тясно сътрудничество с ЕБК, за да улесни движението на потребителите на портала EURES и евентуално да се възползва допълнително от полезните взаимодействия, установени с Европас (вж. препоръка № 2 към ЕБК по-горе).

№ 2 Многогодишна комуникационна кампания
Както се посочва в препоръка № 10 към ЕБК по-горе, може да се потърси по-дългосрочна комуникационна стратегия чрез многогодишна комуникационна кампания, за да се изяснят съгласуваността и ефикасността на усилията за популяризиране на EURES, но и за да се увеличи осведомеността за мрежата. По-специално, EURES следва да бъде включен в цялостната многогодишна комуникационна кампания, организирана от Комисията, за да се повиши видимостта на мрежата EURES и на портала EURES и да се популяризират неговите услуги на европейско равнище, както се предлага от Комисията в нейния последващ доклад до Конференцията на Европа[53].

№ 3 Увеличаване на финансирането и видимостта на ЦСМ и ТГП
ЦСМ и ТГП се оказаха от особено значение, тъй като насърчават приобщаването и свободното движение на работници в държавите от EURES, а освен това отговарят на специфичните нужди на пазара на труда. Ето защо осигуряването на бъдещо финансиране за тези схеми за мобилност би дало възможност за по-нататъшно извличане на тези ползи и за евентуалното им реализиране като по-иновативни, амбициозни и широкообхватни проекти, които биха могли допълнително да подпомогнат работниците и работодателите, по-специално чрез преодоляване на недостига на работна ръка и пречките пред трансграничната работа.

[53] COM/2022/404 final, „Претворяване на визията в конкретни действия“.