ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 2.4.2019 г.
COM(2019) 164 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 януари 2016 г. и юни 2018 г.

предоставен в съответствие с член 33 от Регламент (ЕС) 2016/589

СЪДЪРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ 3

1. ВЪВЕДЕНИЕ 4

1.1. Какво е EURES? 4

1.1.1. Услуги на EURES за търсещите работа лица и работодателите 5

1.1.2. Два стълба: порталът за трудова мобилност EURES и мрежата от консултанти 5

1.1.3. Организацията на мрежата EURES 6

1.2. Регламентът от 2016 г. 6

1.2.1. Защо е необходима реформа на регламента? 6

1.2.2. Основни елементи и срокове на реформата 7

2. ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ НА МРЕЖАТА EURES: ЯНУАРИ 2016 Г. — ЮНИ 2018 Г. 8

2.1. Дейности в държавите — членове на 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 13

2.2. Хоризонтални дейности за подпомагане, осъществявани от Европейското бюро за координация (ЕБК) 16

2.2.1. Подпомагане на координацията и управлението 16

2.2.2. Управление и развитие на портала EURES и свързаните с него информационно-технологични услуги 16

2.2.3. Обучение и професионално развитие 16

2.2.4. Информационно бюро 17

2.2.5. Създаване на контакти, обмен на най-добри практики и взаимно обучение 17

2.2.6. Информационни и комуникационни дейности 17

2.2.7. Анализ на географската и професионалната мобилност 18

2.2.8. Развитие на подходяща структура на сътрудничество и комплексно обслужване във връзка със свободните работни места за професионални практики и стажове 19

2.2.9. Финансови ресурси 19

3. ПРИЛАГАНЕ НА РЕГЛАМЕНТА В ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ 20

3.1. Състав на мрежата и организационни въпроси 20
3.1.1. Изисквания на регламента 20
3.1.2. Прилагане 21
3.1.3. Предизвикателства 21
3.2. Управление на организациите извън мрежата EURES и взаимодействие с тях 21
3.2.1. Изисквания на регламента 21
3.2.2. Прилагане 22
3.2.3. Предизвикателства 22
3.3. Разширяване на мрежата 22
3.3.1. Изисквания на регламента 22
3.3.2. Прилагане 23
3.3.3. Предизвикателства 23
3.4. Обмен на информация за свободни работни места и на автобиографии 23
3.4.1. Изисквания на регламента 23
3.4.2. Прилагане 24
3.4.3. Предизвикателства 24
3.5. Услуги за подпомагане 25
3.5.1. Изисквания на регламента 25
3.5.2. Прилагане 25
3.5.3. Предизвикателства 26
3.6. Обмен на информация, програмиране и измерване на изпълнението 26
3.6.1. Изисквания на регламента 26
3.6.2. Прилагане 26
3.6.3. Предизвикателства 27
4. ПРИЛАГАНЕ НА РЕГЛАМЕНТА ОТ ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ 27
4.1.1. Изисквания на регламента 27
4.1.2. Прилагане 28
4.1.3. Предизвикателства 29
5. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ 29
5.1. Заключения 29
5.2. Препоръки за държавите членки за следващия период на докладване 30
5.3. Действия, по които трябва да се постигне напредък от Европейската комисия 31
ПРИЛОЖЕНИЕ — СЪОТВЕТНИ ДАННИ 33

Резюме

В настоящия **доклад за дейността** се предоставя общ преглед на дейностите, осъществени от **мрежата EURES** между **януари 2016 г. и юни 2018 г., както и описание на актуалното състояние на прилагането на Регламента относно EURES** (ЕС) 2016/589 **до юли 2018 г.**, както е предвидено в член 33 от този регламент. Мрежата EURES се състои от доставчици на услуги по заетостта и други партньорски организации във всички държави — членки на ЕС, и ЕИП, и Швейцария, като има за цел да засили трудовата мобилност между тях и да постигне интегриран европейски пазар на труда.

Основните функции на мрежата EURES са в две направления. Всеки ден хиляди търсещи работа лица и работодатели в цяла Европа се възползват от **услуги по устройване на работа и намиране на съответствия** чрез мрежата EURES. Обучените служители на EURES предлагат **услуги за подпомагане и предоставяне на насоки** относно условията на труд в други европейски държави с цел да се улесни изборът на търсещите работа лица и работодателите.

Дейностите на EURES, над които се упражнява надзор от националните бюра за координация (НБК), включват целеви схеми за мобилност (ЦСМ), които имат за цел да се справят с конкретни случаи на излишък и дефицит на работна ръка. EURES също така съдейства на пограничните работници и работодатели в рамките на трансгранични партньорства и други дейности в трансграничните региони.

На регулаторно равнище **прилагането на Регламента относно EURES**, който влезе в сила през 2016 г., е изпълнено в повечетоласти. НБК са избрани, публичните служби по заетостта (ПСЗ) са определени за членове на националните мрежи EURES и са изградени системи за приемане на нови членове и партньори. По отношение на информационно-технологичното обезпечаване реализирането на прозрачен обмен на информацията за свободни работни места и автобиографии между националните бази данни и EURES е важно постижение при улесняването на намирането на съответствия за работните места на европейско равнище. Европейският портал за трудова мобилност („порталът EURES“), управляван от Европейското бюро за координация (ЕБК), съдържа данни за 3 милиона предложения за работа на ден и над 400 000 автобиографии, готови за намиране на съответствия. Въвеждането на Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) ще допринесе допълнително за подобряване на цифровото намиране на съответствия между работните места и кандидатите и целевото трансгранично устройване на работа. Освен това управлението на мрежата бе подобрено чрез нови инструменти за наблюдение и постигане на резултати.

Основните предизвикателства пред мрежата EURES остават завършването на реализацията на обмена на автобиографии и данни за свободни работни места с всички държави членки. Приемането на нови членове и партньори, което ще позволи разширяването на мрежата EURES, и включването на работодатели от частния сектор, започна едва наскоро в края на периода на докладване. Изграждането на полезни взаимодействия с допълващи дейности, като например EUROPASS2 и единния цифров портал, и рационализирането на сътрудничеството също продължават да бъдат важни области за по-нататъшно развитие. По-доброто интегриране на схемите за мобилност и трансграничните партньорства на EURES в рамките на общата стратегия на мрежата, особено чрез по-систематичен обмен на информация между членовете и партньорите на EURES, ще създаде допълнителни мрежови ефекти.

Пътят напред за мрежата EURES се състои в това EURES да функционира като динамична мрежа с увеличен брой участници, дейности и услуги и подобрени комуникации, включително в социалните медии. Преходът към нова система за обмен на данни за свободни работни места и автобиографии се развива с бързи темпове, така че тя да се превърне в напълно функционална система за намиране на съответствия и инструмент за устройване на работа. Мрежата EURES се основава на активното сътрудничество между публичните служби по заетостта и другите членове и партньори на EURES, които провеждат редовни срещи, за да обменят най-добри практики в рамките на прояви за взаимно обучение. Подкрепата, предоставяна от Европейското бюро за координация чрез установяване на полезните взаимодействия и припокриванията на дейностите на EURES с други европейски инициативи, както и чрез улесняване на предоставянето на насоки и на мрежата, по-конкретно чрез портала EURES, има ключова роля за по-нататъшната интеграция на мрежата EURES.

В средносрочен план за координационните дейности на EURES ще отговаря Европейският орган по труда, който беше предложен от Комисията през март 2018 г. и за когото Европейският парламент и Съветът постигнаха временно споразумение през февруари 2019 г. Това ще бъде постигнато чрез формално прехвърляне на Европейското бюро за координация за EURES (ЕБК) към Европейския орган по труда. Под отговорността на Европейския орган по труда ЕБК ще засили ролята на EURES за насърчаване на условия за справедлива мобилност. То ще разполага с всеобхватна оперативна структура, предназначена за трудовата мобилност в рамките на ЕС, и със специализирани експертни знания в различни сфери, чрез които може да придобие идея за други предизвикателства, по които да работи, или за новаторски подходи и механизми на политиката. От своя страна, ЕБК ще допринася за функционирането на Европейския орган по труда чрез своите експертни знания, мрежа и инструменти.

1. Въведение

1.1. Какво е EURES?

EURES представлява **мрежа за сътрудничество** между Европейската комисия и членове и партньори, като например публичните служби по заетостта (ПСЗ), във всички държави от ЕС и Исландия, Лихтенщайн, Норвегия и Швейцария (наричани по-нататък „държавите — членове на EURES“). След привеждането ѝ в действие през 1994 г., EURES помага на хората да се възползват от един от основополагащите принципи на Европейския съюз: **свободното движение на работници**. EURES предоставя уникална гама от информация и услуги за заетост на търсещите работа лица и работодателите, които се интересуват от възможностите за заетост или наемането на търсещи работа лица в цяла Европа[1].

[1] Забележка: В настоящия доклад понятията „работници“ и „наети лица“ се използват като синоними. Нещо повече, „*Съдът е постановил, че свободата на движение на работниците, съдържаща се в член 45 от ДФЕС, води също до определени права за гражданите на държавите членки, движещи се в рамките на Съюза с цел търсене на работа. Поради тази причина за целите на настоящия регламент понятието работник следва да се разбира като обхващащо търсещите работа, независимо дали в този момент са в трудово правоотношение.*“ (Регламент (ЕС) 2016/589, съображение 7).

През 2016 г. влезе в сила **новият Регламент относно EURES (ЕС) 2016/589** с цел да се създаде по-голяма и силна мрежа на европейските служби по заетостта, както публични, така и частни, за да се предоставя по-ефикасен трансграничен обмен на информация относно пазара на труда в подкрепа на устройването на работа на цялата територия на ЕС/ЕИП[2].

1.1.1. 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 за трудова мобилност 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 — членове на 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;
- насърчаване на **възможностите за младите хора**, *inter alia* чрез **Drop'pin@EURES**;
- подкрепа за динамични прояви за наемане на работа чрез платформата „**Европейски дни на заетостта онлайн**“ **(European Online Job Days — EOJD)**.

1.1.2. Два стълба: порталът за трудова мобилност EURES и мрежата от консултанти

EURES съставлява съществена част от структурата за подкрепа на пазара на труда, която ЕС е изградил през последните десетилетия, за да подобри неговите социални и икономически характеристики. Мрежата е насочена към предоставянето на **информация** и **насоки за намиране на съответствия и устройване на работа** за онези, които проявяват интерес към работа в други държави — членове на EURES, както и за работодателите, които проявяват интерес към наемането на служители от други държави — членове на EURES. Тя предоставя услугите си чрез два основни допълващи се канала — портала EURES и мрежата от служители на EURES в цяла Европа.

1.1.2.1. Порталът за трудова мобилност EURES

EURES редовно е сред петте най-посещавани уебсайта на домейна europa.eu. Само през 2017 г. уебсайтът EURES е бил посетен общо 14 880 000 пъти и прегледан 48 350 000 пъти. Всеки отделен ден на портала за трудова мобилност EURES са достъпни около 3 **милиона работни места** и близо **400 000 автобиографии на търсещи работа лица**[3]. Тези цифри бележат устойчив ръст във всички категории през периода на докладване. От юни 2017 г. до юни 2018 г. се наблюдава увеличение на регистрациите в портала EURES с 30 % за работодатели и 20 % за

[2] Целите на мрежата EURES са изложени в член 6 от Регламент (ЕС) 2016/589.

[3] Порталът EURES, на разположение на адрес: https://ec.europa.eu/eures/public/bg/homepage

търсещи работа лица.

Порталът EURES предоставя **безплатно самообслужване** за търсещите работа лица и работодателите, които се регистрират, за да намерят работно място или кандидат. Работодателите и търсещите работа лица могат да си регистрират акаунти, които им позволяват да използват функциите на портала за търсене и намиране на съответствия, за създаване и съхраняване на профили на търсене и за получаване на известия по електронна поща.

1.1.2.2. Мрежата от консултанти на EURES

Мрежа от над **1 000 служители на EURES**[4] от **32-те държави — членове на EURES**, предоставят съобразени с ползвателя съвети за кариерно ориентиране и наемане на работа, подкрепа за търсене на работни места и назначаване и информация относно приложимите правила, например разпоредбите в областта на социалната сигурност и данъчното облагане в други държави — членове на EURES, както и съдействие след наемане на работа, например езикови курсове.

1.1.3. Организацията на мрежата EURES

Всяка държава — член на EURES, определя **национално бюро за координация** (НБК), което обикновено е свързано или с ПЗС, или с министерството на труда. Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ (ГД EMPL) на Европейската комисия е приемащата структура на **Европейското бюро за координация** (ЕБК), което предоставя хоризонтална подкрепа на НБК. Заедно НБК и ЕБК съставляват **Европейската група за координация** (ЕГК) на мрежата EURES.

Членове и партньори на EURES са организациите, които осъществяват оперативните дейности в рамките на мрежата EURES. В мрежата EURES членовете трябва да осъществяват всички задачи, описани по-долу, докато партньорите е необходимо да осъществяват поне една от тях:

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

1.2. Регламентът от 2016 г.

1.2.1. Защо е необходима реформа на регламента?

След първоначалното Решение на Комисията за създаване на EURES[5] мрежата

[4] В настоящия доклад понятието „служители на EURES“ означава персонала, който участва пряко или косвено в предоставянето на услугите и другите дейности на мрежата EURES в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/589 и мерките за неговото изпълнение.

[5] Решение 93/569/ЕИО на Комисията от 22 октомври 1993 г. относно изпълнението на Регламент (ЕИО) № 1612/68 на Съвета относно свободното движение на работници в

беше предмет на непрекъсната реформа, за да бъде адаптирана към постоянно променящия се пазар на труда. С новия Регламент относно EURES (2016/589) се създава основа за **укрепване на мрежата** чрез подобряване на достъпността на свободните работни места, полагането на основата за обмен на автобиографии между организациите членове и партньори и портала EURES и предоставянето на по-добра подкрепа на търсещите работа лица и работодателите, които търсят трансгранични възможности.

Целта на новия регламент е да се **засили прозрачността** чрез увеличаване на броя на работните места, рекламирани на портала EURES, да се подобри **онлайн намирането на съответствия** между свободните работни места и автобиографиите, да се предостави **договорен минимален пакет от услуги** за търсещите работа лица и работодателите и да се разшири **обхватът на цифровите услуги по заетостта** на портала EURES.

1.2.2. Основни елементи и срокове на реформата

Новият регламент, който влезе в сила на 12 май 2016 г., е подкрепен с шест решения за изпълнение[6], които осигуряват еднаквото му прилагане във всички държави членки. Първите стъпки от изпълнението бяха определянето на НБК и ПСЗ за членове на EURES, както и създаването през 2016 г. на ЕГК.

В регламента 13 май 2018 г. е определен като краен срок, в който държавите — членове на EURES да въведат **единна система за обмен**, за да могат на портала EURES да се **споделят всички[7] предложения за работа** — включително

Общността по отношение по-специално на мрежата, наречена Eures (Европейски служби по заетостта).

[6] 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

[7] Държавите членки могат да изключват предложения за работа, „*които поради естеството си или националните правила са достъпни единствено за гражданите на определена държава*“, „*свързани с категории професионални практики и стажове, които поради своя предимно учебен компонент са част от националните образователни системи или които са публично финансирани като част от активните политики на държавите членки за пазара на труда*“, и

професионални практики и стажове — които са на разположение от ПСЗ и други организации членове на EURES, както и **автобиографии**, при условие че търсещите работа лица са дали съгласие за предаването на личните им данни. Същият срок се прилага и за създаването на **системи за приемане** в държавите — членове на EURES, които позволяват на организации, като частни служби по заетостта или организации от третия сектор, да се присъединяват към мрежата EURES като членове или партньори. И накрая, в регламента се изисква през 2018 и 2020 г. да бъдат изготвени **доклади за дейностите на мрежата**, а през 2021 г. да бъде представена последваща оценка.

2. Основни дейности на мрежата EURES: януари 2016 г. — юни 2018 г.

2.1. Дейности в държавите — членове на EURES

2.1.1. Общи услуги за подпомагане на работниците и работодателите

2.1.1.1. Дейности за намиране на съответствия и устройване на работа

Всички държави — членове на EURES, предоставят информация и подкрепа във връзка с трудовата мобилност в Европа за търсещите работа лица и работодателите и организират прояви за наемане на работа чрез засилено сътрудничество между бюрата на EURES.

Служителите на EURES предлагат на търсещите работа лица съдействие при изготвянето на техните автобиографии и заявления за работа и помагат на работодателите да изготвят изискванията за дадено работно място и информацията за свободните работни места. За да предоставят тази услуга, през 2017 г. консултантите на EURES в цялата мрежа са осъществили контакти с 696 514 търсещи работа лица и 111 636 работодатели[8]. Според информацията, получена от служителите на EURES, техните дейности са довели до 30 000 случая на устройване на работа в цялата мрежа EURES за 2016 г.[9]. Благодарение на разпоредбата за събиране на данни в Регламента относно EURES (член 32), в бъдеще ще бъде възможно по-прецизно докладване.

Организират се прояви за намиране на съответствия, за да се съберат на едно място работодатели и търсещи работа лица и да се улесни трансграничното наемане на работа. Обикновено **служителите на EURES от държавите на местоназначение** се приканват да предоставят предложения за работа и информация относно условията на живот и труд. Като допълнителна услуга за подпомагане на работодателите, служителите на EURES могат да извършват **пресяване на автобиографии** с цел предварителен подбор на кандидати с подходящия набор от умения за интервюта, провеждани например на прояви за избор на кандидати за

„*други свободни работни места, които представляват част от активните политики на държавите членки за пазара на труда*“, в съответствие с член 17 от Регламент (ЕС) 2016/589.

[8] Данни от информационно табло за вътрешния пазар за 2017 г. на EURES: http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/_docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf.

[9] До 2017 г. броят на случаите на устройване на работа се докладва от консултантите на EURES на доброволни начала (около 50—60 % от всички консултанти, които докладват данни) и те не са систематично информирани от търсещите работа лица или работодателите относно случаите на устройване на работа.

работни места.

Специален формат на проява за намиране на съответствия са **Европейските дни на заетостта**, по време на които се събират работодатели и търсещи работа лица от няколко държави — членове на EURES, **както онлайн, така и на място**. В 24-те събития, организирани през 2017 г., са участвали седемнадесет държави и са се включили близо 21 500 търсещи работа лица и над 1 100 предприятия, които са предложили доста повече от 10 000 работни места. Шестнадесет такива събития се проведоха през първата половина на 2018 г.

Обръща се специално внимание на **обвързването на дейностите на EURES с нуждите на пазара на труда** с цел да се посрещнат приоритетните секторни нужди и нужди от конкретни умения. Водени от основанията за преодоляване на пречките пред мобилността в контекста на интеграцията на пазара на труда в ЕС/ЕИП, някои прояви за наемане на работа в рамките на EURES **са насочени** към нуждите и възможностите в **конкретни сектори**, по-специално когато съществува признат професионален дефицит в потенциалната приемаща държава и излишък на работници в друга държава. Секторите, в които най-голям брой държави изпитват необходимост от намиране на съответствия и устройване на работа, са туризмът и хотелиерството[10] — и двата сектора са области, в които чуждоезиковите умения са от особено значение. Други сектори, в които чрез EURES се осъществява намиране на съответствия с големи темпове, включват транспорта, здравеопазването, строителството, инженерството и информационните и комуникационните технологии, както и сезонните работни места в сектора на селското стопанство.

2.1.1.2. Информация и насоки

Съответна информация за пазара на труда е достъпна чрез портала EURES, като държавите — членове на EURES, редовно **актуализират общата информация** относно своите пазари на труда и условия на живот и труд на 26 езика. Освен това най-малко четиринадесет държави разполагат и със собствен **национален уебсайт на EURES**, където търсещите работа лица и работодателите могат да намират информацията относно трудовата мобилност, която търсят, като част от нея е преведена на няколко езика.

Примерите за информация и дейности по предоставяне на насоки за търсещите работа лица и работодателите, осигурявани от мрежата EURES, включват информационни справки и цифрови решения на националните уебсайтове на EURES относно трудовите, здравните, административните или данъчните разпоредби в държавата на местоназначение. НБК организират също така **работни форуми**, например за обучение на търсещите работа лица как да представят автобиография на работодателите в конкретна държава. По подобен начин подкрепата от консултантите на EURES за работодателите обикновено е свързана с изготвянето на описания на свободните работни места с цел привличане на работници с подходящи умения от чужбина.

2.1.2. Специализирани услуги за подпомагане

2.1.2.1. Услуги за подпомагане в трансгранични региони

Съгласно новия Регламент относно EURES членовете и партньорите на EURES, участващи в трансгранични партньорства (ТГП) или други структури за

[10] Програмен цикъл на EURES, оценка на националните доклади за дейността от 2016 и 2017 г.

сътрудничество и предоставяне на услуги (включително с организации извън мрежата EURES), предоставят информация, както и услуги за устройване и наемане на работа, специално съобразени с конкретните изисквания и обстоятелства на пограничните работници и работодатели в трансграничните региони[11].

Тези ТГП могат да кандидатстват за финансова подкрепа по ежегодните покани за представяне на предложения в рамките на Програмата на Европейския съюз за заетост и социални иновации (EaSI)[12]. Подкрепа по линия на EaSI се предоставя също и за създаването на нови ТГП или за прилагането на иновативни нови мерки. През 2016 г. **12 ТГП** бяха подкрепени с безвъзмездни средства по линия на EaSI от предходната година. През 2017 и 2018 г. **9 ТГП** предлагаха услуги за подкрепа и устройване на работа в граничните региони въз основа на безвъзмездните средства, отпуснати по линия на EaSI през предходната година.

Услугите за подпомагане в трансграничните региони на EURES се състоят в услуги за предоставяне на информация и предложения за работа на много езици. Тези услуги се предоставят чрез физически и във все по-голяма степен виртуални решения **на едно гише**. Предоставяната информация се отнася за въпроси като координиране на социалната сигурност, разпоредби за ежедневно пътуване до местоработата, признаване на квалификациите и данъчно облагане. В резултат на дейностите за устройване и наемане на работа през 2016 и 2017 г. близо 4 400 търсещи работа лица са намерили трансгранично работно място след личен контакт със служби, свързани с EURES[13].

2.1.2.2. 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. Докато повечето държави — членове на EURES, се съсредоточават върху предоставянето на информация на работниците и работодателите преди подписването на трудов договор, някои от тях организират и дейности след наемане на работа. Така например, мрежата EURES на Италия поддържа **база данни с последваща информация**, за да се гарантира, че при устройване на работа се спазват в пълнота приложимите трудови стандарти. През 2016 г. са обработени почти 7 000 искания от работници за оценка на техния случай[14].

2.1.2.3. Подкрепа за младежта — професионални практики и стажове

Различни дейности и програми, разработени в рамките на мрежата EURES, са съсредоточени специално върху **младежта**. В заключенията на Европейския съвет от юни 2012 г.[15] държавите членки и Комисията се приканват да развият

[11] В съответствие с член 3, параграф 7 от Регламент (ЕС) 2016/589.

[12] Данни и мониторингови доклади са на разположение само за трансграничните партньорства, които са получили финансиране по оста „EURES“ на EaSI. Като пример, 11 ТГП са били успешно финансирани през бюджетна година на ЕС 2014 (VP/2014/011), 12 през бюджетна година на ЕС 2015 (VP/2015/008), 10 през бюджетна година на ЕС 2016 (покана за представяне на предложения VP 2016/005) и 9 през бюджетна година на ЕС 2017 (VP/2017/006).

[13] Европейска комисия, трансгранични партньорства по линия на EURES, първи мониторингов доклад (2016 г.) и втори мониторингов доклад (2017 г.).

[14] Национален доклад за дейността, Италия, 2016 г.

[15] Европейски съвет — Заключения от 28—29 юни 2012 г. На разположение на адрес: http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_bg.htm.

допълнително портала EURES и да разгледат възможността за разширяване на обхвата му, за да включва професионалните практики и стажовете. За тази цел понастоящем професионалните практики и стажовете попаднат в обхвата на Регламента относно EURES, при условие че успешните кандидати са лица в трудово правоотношение. Предложения за такива професионални практики и стажове вече са включени в обмена на информация за свободни работни места на портала EURES, като в края на периода на докладване бяха на разположение 6 567 предложения за професионални практики и 1 859 предложения за стажове[16].

В допълнение предприятията и организациите могат директно да излагат възможностите за младежта, които могат да предложат, чрез самообслужване в раздела **Drop'pin@EURES** на портала EURES. Понастоящем се предлагат общо 2 092 възможности от 501 предприятия в 32 сфери на дейност, от инженерство до личностни умения и развитие[17]. ЕБК работи за по-нататъшното улесняване на събирането и излагането на предложения за професионални практики и стажове на портала. Разработването на специални спецификации ще улесни заинтересованите страни да означават своите собствени предложения и да търсят тези на другите. Очаква се тази нова функция да бъде въведена през 2019 г.

2.1.2.4. Целеви схеми за мобилност, свързани с EURES

EURES има за цел също така да достигне до **конкретни групи търсещи работа лица** и да помогне за запълване на **свободните работни места в определени сектори**. За тази цел дейностите на EURES могат да допълват или да се интегрират с **целеви схеми за мобилност** (ЦСМ), финансирани от ЕС по линия на Програмата на ЕС за **заетост и социални иновации** (EaSI), които са насочени към изпитване на иновативни начини за подкрепа на трансграничната трудова мобилност или справяне с нуждите на конкретни целеви групи.

Подготвителното действие **„Твоята първа работа с EURES" (YfEJ)** предлага подкрепа на младите хора до 35-годишна възраст при търсене на работа, професионална практика или стаж в цяла Европа, както и на работодателите, които търсят млади хора с подходящи умения във всички държави — членове на EURES. Между 2016 г. и средата на 2018 г. **четири държави** (Франция, Германия, Италия и Швеция) са ръководили проекти в рамките на „Твоята първа работа с EURES". Докладите показват на първо място, че типичното назначено лице е на възраст между 23 и 26 години и е завършило или все още следва висше образование, и на второ място, че над половината (52 %) от назначените лица са били безработни към момента на устройване на работа. Над 80 % от онези, които са намерили работа в друга държава чрез схемата, вече са работили в държавата си по пребиваване, докато само 28 % от тях са работили в чужбина. Сред работодателите са както големи предприятия, така и МСП.

Най-важните **отправни държави** през този период са били Италия, Ирландия, Франция и Испания. Основните **приемащи държави и сектори** са Германия по отношение на устройването на работа в сектора на здравето на човека и социалните дейности; Обединеното кралство в сектора на образованието и

[16] Отчетени на портала EURES на 23 август 2018 г.

[17] Пак там.

Франция в сектора на ИКТ[18]. Между 2016 г. и първата половина на 2017 г. са **реализирани 3 000 случая на устройване на работа**, но са постигнати едва между 15 и 26 % от първоначалните цели за устройване на работа на различните програми[19]. Въпреки това само за втората половина на 2017 г. са обезпечени почти 1 200 случая на устройване на работа, стажове и професионални практики[20], което показва по-широко използване на схемата. Повечето млади хора, които са участвали в схемата, са били наети на постоянен трудов договор и само малък брой от тях са се обучавали в професионална практика или стаж.

Подготвителното действие **„Реактивиране“** (**Reactivate**) е схема за трудова мобилност в рамките на ЕС за работници на възраст 35 и повече години, които срещат трудности при намирането на работа или възможност за обучение в държавата си по пребиваване и желаят да се преместят в друга държава. Както при „Твоята първа работа с EURES“, търсещите работа лица могат да кандидатстват за различни форми на финансова подкрепа чрез услугата за подпомагане на заетостта „Реактивиране“. Понастоящем службите по заетостта в четири държави са поели водещата роля в проектите в рамките на „Реактивиране“: **Италия, Франция, Полша** и **Швеция**, като имат партньори в **13 държави**. Въпреки че отначало схемата се възприема бавно, тя има дългосрочен потенциал, като се има предвид, че равнищата на заетост при по-възрастните работници от ЕС, които понастоящем работят в държава членка, различна от тази, в която са родени, са сходни с тези на наетите лица на същата възраст, които работят в родната си държава[21].

Европейският корпус за солидарност също има измерение, свързано с трудовата мобилност, което е насочено към създаване на възможности за младите хора да развиват своите умения и да разширяват бъдещите си перспективи на пазара на труда чрез работа или стаж в чужбина. По тази схема понастоящем се изпълняват два проекта: консорциум, ръководен от Франция, чиято цел е 1000 случая на устройване на работа и стаж, и консорциум, ръководен от Италия, чиято цел е 400 случая на устройване на работа до септември 2018 г.

В таблицата по-долу е представен общ преглед на целевите схеми за мобилност, като са посочени източниците на финансиране, целевите групи от населението и държавите, които активно участват в схемите.

[18] Европейска комисия, „Твоята първа работа с EURES“, целеви схеми за мобилност, пети доклад за проследяване на напредъка, юли — декември 2017 г., публикуван през юли 2018 г.

[19] Европейска комисия, „Твоята първа работа с EURES“, целеви схеми за мобилност, четвърти доклад за проследяване на напредъка, януари — юни 2017 г., публикуван през декември 2017 г.

[20] Европейска комисия, „Твоята първа работа с EURES“, целеви схеми за мобилност, пети доклад за проследяване на напредъка, юли — декември 2017 г., публикуван през юли 2018 г.

[21] Европейска комисия, Доклад за проследяване на напредъка по подготвително действие „Реактивиране“, февруари 2018 г. (проект).

Схема за мобилност	Целева група	Водещи служби по заетостта
Трансгранични партньорства (ТГП)	Търсещи работа лица и работодатели в граничните региони	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
Твоята първа работа с EURES	Търсещи работа лица на възраст 18—35 години / предприятия с потребности от умения	Водещи служби по заетостта: DE, FR, IT, SE Партньори в: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO[22]
Европейския корпус за солидарност	Младежи на възраст 18—30 години	Водещи служби по заетостта: FR, IT
„Реактивиране“	Търсещи работа лица на 35 или повече години / работодатели, нуждаещи се от квалифицирана работна сила	Водещи служби по заетостта в: IT, FR, SE, PL Партньори в: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

2.1.3. Ресурси и управление

2.1.3.1. Човешки ресурси

Служителите на EURES[23] работят в националните или регионалните ПСЗ или в други организации членове или партньори на EURES. Те предоставят специализирани консултации, насоки и съдействие на търсещите работа лица и работодателите. Разпределението по държави на общия брой служители на EURES[24] приблизително **отразява мащабите на националните пазари на труда** и варира от 178 консултанти в Германия, 92 в Испания и 55 в Полша до 20 в България, 15 в Нидерландия, 7 в Кипър и 3 в Естония.

2.1.3.2. Финансови ресурси

Финансовите ресурси на разположение на мрежата се различават значително в отделните държави. Разходите за персонал съставляват основния дял от националното финансиране. Въпреки това е трудно да се установят точните суми, тъй като услугите на EURES са предимно част от предлаганите услуги на публичните служби по заетостта. В повечето случаи **Европейският социален фонд** (ЕСФ) допълва националното финансиране във връзка с услугите по наемане на работа, предоставяне на консултации и насоки на национално и трансгранично равнище. Комисията не разполага с каквато и да е информация относно сумите, разпределяни за дейностите на EURES по линия на ЕСФ за програмния период 2014—2020 г. Като се има предвид, че естеството на управление на фонда е споделено, наличната на равнище ЕС информация се ограничава до това, което е

[22] Информация, предоставена на портала EURES: https://ec.europa.eu/eures/public/bg/your-first-eures-job-emp (посетен на 2 август 2018 г.).

[23] Понятието „консултант на EURES“ все още често се използва в мрежата EURES, въпреки че вече не е официално признато понятие с влизането в сила на Регламент (ЕС) 2016/589, в който човешките ресурси, участващи в EURES, са наричани само „служители на EURES“.

[24] За подробности вж. приложението: Фигура 2 — Брой на консултантите и други подобни служители на EURES на равнище ЕС през 2017 г.

договорено в Регламента относно ЕСФ[25], и по-специално в Регламент за изпълнение (ЕС) № 215/2014, където се определят категориите интервенции.

Хоризонталните дейности, организирани от ЕБК, се финансират по оста „EURES“ на програма EaSI[26], на която се пада също така дял от оперативните разходи на доставчиците на услуги на EURES в Норвегия и Исландия. Конкретни услуги, като например специално съобразено съдействие в рамките на целеви схеми за мобилност, също се финансират по линия на EaSI. В раздел 2.2.9 по-долу е представена разбивка на финансовите ресурси, предоставени по линия на EaSI за EURES през периода на докладване.

2.1.3.3. Информационно-технологична инфраструктура

Всички държави членки са адаптирали или са в процес на адаптиране на своята информационно-технологична инфраструктура, така че тя да позволява разширено подаване на информация за свободни работни места и автобиографии към портала EURES, като част от изпълнението на регламента от 2016 г.

В допълнение много от тях са предприели национални инициативи, насочени към подобряване на предоставянето на онлайн услуги. Така например, някои НБК са възприели „**цифров по подразбиране**“ подход при предоставянето на услугите на EURES (Обединеното кралство) и са увеличили използването на технологии за привличане, наемане на работа и намиране на съответствия между кандидатите и работните места, като предоставят **занятия за електронно обучение** по търсене на работа на националната начална страница на EURES (Дания). Разработва се приложението **EURES app**, което позволява на работодателите по-лесно да намират трансгранични работници в Белгия и Нидерландия[27] (EURES Scheldemond). Други примери за иновативни подходи към предоставянето на услуги включват създаването на **уебсайт, посветен на младите хора** в Белгия[28]**;** тясно **сътрудничество с информационно-технологичната част на програмата YfEj** в Кипър; въвеждането на **онлайн контролен списък** за консултанти на ПСЗ по процедурите на EURES в Хърватия; както и въвеждането на 38 онлайн услуги във Франция и уебинари като ефективен по отношение на разходите начин за предоставяне на „жива“ информация без географски ограничения.

2.1.3.4. Управление и сътрудничество със заинтересованите страни

НБК осъществяват значителен дял от своите дейности в сътрудничество с **широк кръг от заинтересовани страни на местно, регионално, национално и трансгранично равнище**. Сред тях са социалните партньори, други европейски мрежи, услуги за професионално ориентиране, търговски камари и органи, отговорни за социалната сигурност и данъчното облагане. Може да се отбележи, че

[25] Регламент (ЕС) № 1304/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 17 декември 2013 г. относно Европейския социален фонд и за отмяна на Регламент (ЕО) № 1081/2006 на Съвета, съображение 5 и член 3, буква а), подточка i).

[26] Регламент (ЕС) 1296/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 11 декември 2013 г. относно Програма на Европейския съюз за заетост и социални иновации („EaSI“) и за изменение на Решение № 283/2010/ЕС за създаване на Европейски механизъм за микрофинансиране за трудова заетост и социално приобщаване „Прогрес“, член 20, буква б).

[27] https://www.pzc.nl/zeeuws-vlaanderen/grensarbeiders-sneller-te-vinden-via-app~ae498da1/

[28] https://jeunes.leforem.be/

колкото по-тясно е сътрудничеството с участниците на място, толкова по-успешни са съвместно организираните дейности, тъй като водят до повече случаи на успешно намиране на съответствие между търсещите работа лица и работодателите.

2.1.3.5. Комуникации в държавите — членове на EURES

Част от бюджета за комуникации на EURES се използва за **подкрепа на комуникационните дейности на държавите — членове на EURES**, включително финансиране за популяризиране на визуалната идентичност на EURES, предоставяне на консултации по въпроси, свързани със социалните медии, или подкрепа за видеоматериали и прояви. Дейностите за повишаване на осведомеността и комуникационните дейности са насочени към различни аудитории в цялата мрежа EURES. Някои НБК осъществяват информационни кампании с общ характер (Естония), други визират конкретни сектори (Исландия), а трети се фокусират върху младите хора (Нидерландия). Заедно с уебсайтовете на ПСЗ все по-широко се използват **социалните медии и целенасочени кампании** за популяризиране на дейностите на EURES, например в Белгия, Кипър, Естония, Норвегия, Испания и Швеция. Акаунтите на членовете на EURES в социалните медии имат приблизително 120 000 последователи[29].

Информационните материали за работодателите и търсещите работа лица са специално съобразени, целенасочени и достъпни на различни езици. През 2017 г. от мрежата EURES са поискани приблизително 330 000 екземпляра на материали, свързани с EURES, а външният информационен бюлетин на EURES е достигнал почти 700 000 абонати. Иновативните комуникационни дейности включват **информационен ден на влак**, който пътува между Нидерландия и Германия, организиран от регионалното трансгранично партньорство, насърчаване на трансграничната мобилност на музикален фестивал на открито и излъчване на **седмична радиопрограма** относно EURES и телевизионна програма относно трудовата мобилност в Италия.

2.1.3.6. Наблюдение и оценка на дейностите

В новия Регламент относно EURES е заложен ориентиран към резултатите подход към дейностите на мрежата EURES. През целия период **програмният цикъл** е основният инструмент за наблюдение на годишната дейност. Съгласно тази рамка всяко НБК е докладвало в годишен национален доклад за дейността относно крайните продукти и резултатите на своята национална мрежа EURES спрямо целите, заложени в неговата национална работна програма (наричана преди план за дейността). В допълнение чрез **месечни доклади на консултантите на EURES** се наблюдават услугите на EURES за търсещите работа лица и работодателите, а чрез **системата** на EURES **за измерване на изпълнението (СИИ)** изпълнението и дейностите на мрежата EURES се измерват по последователен начин. Считано от

[29] За да придобие по-добра обща представа за националните канали на EURES в социалните медии и аудиториите, до които достигат, ЕБК извършва всяка година картографиране на каналите на EURES в социалните медии.

2018 г. тя ще се използва за наблюдение на програмирането на дейностите на EURES спрямо съгласуван набор от показатели[30].

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

2.2.1. Подпомагане на координацията и управлението

ЕБК организира работата на Европейската група за координация. Бюрото председателства нейните **заседания**, които се свикват на редовни интервали, за да се представят и разискват последните тенденции и новини в мрежата, да се обменят най-добри практики и информация относно актуалното състояние на процеса на прилагане на регламента и относно оперативната съвместимост на информационно-технологичните системи. ЕБК също така упражнява надзор върху различните етапи на програмния цикъл и ги улеснява и координира задачите на НБК по планиране, представяне на мнения и докладване.

2.2.2. Управление и развитие на портала EURES и свързаните с него информационно-технологични услуги

ЕБК управлява портала за трудова мобилност EURES. Бюрото също така е създало **нова система и процедури**, определени в тясно сътрудничество с държавите членки, за осигуряване на обмена на информация за свободни работни места и автобиографии. През 2017 г. беше приет набор от стандарти за форматите, свързани със свободните работни места и автобиографиите, въз основа на международни отворени секторни стандарти относно човешките ресурси. ЕБК е предложило на държавите членки специални модули за изпълнение по подразбиране, като по този начин значително е облекчило свързаните с изпълнението усилия за участие в новата система за обмен. Преходът към новата система на портала EURES се състоя през първата половина на 2018 г. Бяха създадени механизми за мониторинг и съдействие във връзка с техническата готовност и качеството на данните.

2.2.3. Обучение и професионално развитие

ЕБК осигурява обща програма за обучение и професионално развитие за служителите на членовете и партньорите на EURES. Това включва изпълнението на обновена програма за обучение, свързано с EURES; стартирането през 2016 г. на **Академията EURES**, която обхваща всички дейности по обучение съгласно Регламента относно EURES, с цел на служителите на EURES да се осигурят необходимите инструменти, компетентности и умения за развиване на дейности по устройване и наемане на работа. Националните мрежи EURES докладват за значителен интерес към обучението на равнище ЕС[31].

---

[30] 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

[31] Информационно табло за вътрешния пазар за 2017 г., http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm (посетено на 2 август 2018 г.). ЕБК съобщава, че „през 2017 г. общо 696 участници са се включили в обучения на място, 480 в онлайн обучения и 132 през фазата на консолидиране, като са обхванати 30 държави; през първата половина на 2018 г. за 360 участници от 27 държави — членове на EURES, бяха планирани присъствени учебни занятия. Качеството на

На национално равнище членовете и партньорите на EURES обучават своите служители, за да осигурят основно общо ниво на знания относно EURES. Новите служители получават **предварителна подготовка** в различни формати (например присъствени занятия, онлайн, на работното място или с инструменти за самообучение) на национално равнище, за да могат по-добре да възприемат целите, инструментите и стратегиите на мрежата от национална гледна точка. Обучението на национално равнище се изготвя от НБК въз основа на индикативните насоки, инструментите и информационното бюро, предоставяни от екипа за обучение на EURES.

2.2.4. Информационно бюро

ЕБК осигурява информационно бюро за всички ползватели на портала EURES и неговите услуги (т.е. търсещи работа лица, работодатели, служители на членовете и партньорите на EURES, НБК и гости на мрежата). Това включва отговори на всички запитвания, свързани с услугите, предоставяни на портала EURES, включително раздела Extranet, и услугите, предоставяни на платформата „Европейски дни на заетостта“. Запитванията могат да бъдат отправяни чрез онлайн формуляра на портала, безплатен телефонен номер, онлайн чат или Skype. През 2017 г. информационното бюрото на EURES е обработило около 20 000 запитвания от ползватели.

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

ЕБК улеснява създаването на контакти, взаимното обучение и обмена на най-добри практики в рамките на мрежата EURES. Отделно от редовните срещи на ЕГК и други групи от експерти, през периода са организирани редица специални **прояви за взаимно обучение**. Целта им е между НБК да бъдат обменяни идеи и най-добри практики и сътрудничеството в рамките на мрежата да бъде засилено. Така например, през 2018 г. се проведоха проява за взаимно обучение по въпросите на проектирането и прилагането на системи за приемане на членове и партньори на EURES и проява с външни експерти, свързана с най-добрите практики при инструментите за автоматично намиране на съответствия. Освен това в началото на 2018 г. беше въведена в експлоатация нова версия на раздела **Extranet** на **EURES**. Целта ѝ е да се подпомагат и насърчават сътрудничеството и обменът на информация в цялата мрежа EURES чрез интерактивни работни пространства и форуми.

2.2.6. Информационни и комуникационни дейности

ЕБК подкрепя информационните и комуникационните дейности в рамките на EURES с цел стимулиране на осведомеността относно EURES, в съответствие с комуникационната стратегия на EURES за периода 2015—2020 г. Бюрото изготвя целеви **документи с насоки** за многогодишните национални комуникационни планове на държавите — членове на EURES, като същевременно е създадена **група от национални експерти в областта на комуникациите**, които да споделят и насърчават най-добрите практики. В допълнение ЕБК управлява платформата

предлаганото обучение се следи чрез отзиви от клиентите. През 2017 г. тези отзиви разкриха, че мнозинството от участниците считат курсовете за полезни и добре организирани, а съдържанието им за приложимо“.

„Европейски дни на заетостта онлайн“ и подпомага и домакинства организирането на повече от 30 дни на заетостта и прояви за наемане на работа (онлайн, на място или и двете) всяка година.

Акаунтите на **EURES в социалните медии** имат над 260 000 последователи във Facebook, над 36 000 в Twitter и 28 000 в LinkedIn. Каналът на EURES в YouTube беше реорганизиран, за да отразява различните целеви групи и да предоставя по-яснен общ поглед върху видеоматериалите. През 2017 г. се проведе първата кампания на EURES в социалните медии. Кампанията **#YourCareerMove** имаше за цел да повиши осведомеността относно спектъра от услуги на EURES и да насърчи сътрудничеството в мрежата. Кампанията е генерирала приблизително 10 милиона впечатления, 440 участници в теста са създали профил в EURES по време на кампанията (което представлява процент на реализация, от 4 до 5 пъти по-висок от средния за социалните медии) и 85 % от НБК са били удовлетворени от инструментите на кампанията за популяризиране. Тази кампания е номинирана за наградите за цифрови комуникации (Digital Communications Awards) за 2018 г. в категория „Институции“.

От 2016 г. насам ЕБК е публикувало 216 нови статии на портала EURES и 114 статии в раздела Extranet на портала EURES. Статиите на портала EURES илюстрират **успешни примери** за търсещи работа лица и работодатели, които участват в EURES, **тенденции при наемането на работа** или **полезни съвети за търсене и наемане на работа**. **Публикациите** в **Drop’pin@EURES** са актуализирани и е разработено **Ръководство за работа с EURES за специалисти** с цел да се разяснят промените в следствие на новия Регламент относно EURES. В допълнение ЕБК е съставило нови брошура и дипляна за схемата „Реактивиране“.

ЕБК е разработило също така инфографики, **указания за оформяне на текстовете** на EURES и актуализирани графични указания и наръчник за платформата „Европейски дни на заетостта онлайн“ (EOJD) за организаторите на прояви. **Бюрото за новини и информация на EURES (News and Information Bureau — ENIB)** е приело нова стратегия относно съдържанието, за да улесни планирането и синхронизирането на своите публикации с дейностите в социалните медии. Определени са месечни теми и се изпращат редовни актуализации и напомнителни съобщения, като същевременно са предоставени на разположение комуникационни материали за цялата мрежа EURES в работното пространство за комуникации на новия раздел Extranet.

2.2.7. Анализ на географската и професионалната мобилност

Всяка година Комисията публикува доклад относно трудовата мобилност, съдържащ ключова информация относно потоците и моделите в държавите от Съюза и ЕАСТ, със специален акцент върху положението на пазара на труда на мобилните работници и измерението, свързано с равенството между половете[32]. Въз основа на тази информация от 2017 г. насам всяка година се изготвя анализ на дефицита и излишъка на пазара на труда и причините за тях в държавите — членове на EURES[33].

[32] Годишните доклади за трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2016 г. и 2017 г. са на разположение на уебсайта EU bookshop.

[33] Докладът „Labour shortages and surpluses 2017“ („Дефицит и излишък на работна ръка през 2017 г.“) е на разположение на уебсайта EU bookshop.

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

Намирането на съответствия и устройването на работа на кандидати от други държави въз основа на предложения за професионални практики и стажове е сложно и ресурсоемко предвид значителните различия в институционалните рамки между държавите — членове на EURES. ЕБК допринася за изграждането на **общо разбиране** и разработването на подходящи **услуги за подпомагане**, като предоставя набор от минимални изисквания за качество на данните и информация за професионалните практики и чиракуването на портала EURES. По-конкретно, ЕБК понастоящем разработва заедно с държавите членки препоръки за приемащите организации относно процеса от публикуването на предложението до края на професионалната практика или стажа, включително предаването на предложението и взаимодействието на членовете и партньорите на EURES с организациите, които публикуват предложенията. След като бъдат съгласувани, тези препоръки ще бъдат публикувани на портала EURES.

2.2.9. Финансови ресурси

Оста на EURES по програмата EaSI осигурява финансирането на хоризонталните дейности за подпомагане, като например разработването и поддръжката на портала за трудова мобилност EURES, общата програма за обучение, дейностите за комуникации, анализи и създаване на контакти, действието „Твоята първа работа с EURES“ и трансграничните партньорства.
На таблицата по-долу е показана индикативна разбивка на действително отпуснатите ресурси след процедури за възлагане на обществени поръчки и отпускане на безвъзмездни средства[34]:

Основни дейности	**2016 г.**	**2017 г.**	**Полугодието на 2018 г.**
1. Портал за трудова мобилност	3 600 000	4 270 000	2.280.000
2. Информационно бюро	300 000	350 000	250.000
3. Преводи	500 000	500 000	543.500
4. Обща програма за обучение	1 600 000	1 800 000	875.000
5. Заседания на мрежата	100 000	140 000	125.000
6. Подкрепа за дейностите на мрежата	2 800 000	2 800 000	1.225.000
7. Твоята първа работа с EURES	9 900 100	3 000 000	7.054.000
8. Трансгранични партньорства	3 900 000	3 400 000	3.226.090,5

[34] Таблицата не е изчерпателна, тъй като не са включени някои конкретни бюджетни редове, като например подкрепата за държавите от ЕИП и социалните партньори (в зависимост от поканата за представяне на предложения) и таксите за хостинг на портала.

3. ПРИЛАГАНЕ НА РЕГЛАМЕНТА В ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ

В настоящия раздел е описано актуалното състояние на прилагането на Регламента относно EURES **в държавите членки**, както се изисква съгласно член 33, алинея 2 от него. Анализът е направен въз основа на отговори, получени от НБК по анкета и контролен списък за съответствие, както и друга информация, с която разполага Комисията. Таблицата, която се намира в горната част на всеки подраздел, съдържа обобщен преглед на контролния списък за съответствие при прилагането на регламента. За случаите, в които са докладвани данни за (под)действията, в таблицата е представен обобщеният резултат от действията. За случаите, в които са докладвани данни за всички поддействия, е представена най-ниската стойност. За случаите, в които за някои поддействия не са докладвани данни, действието е представено като частично завършено.

	Няма налични данни*
V	Приключено
Δ	Частично приключено
X	Неприключено

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

3.1. Състав на мрежата и организационни въпроси

I. 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	UK	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Определяне на НБК *(член 9, параграф 1)* и уведомяване на ЕБК	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	V
Действие 2: Определяне на представител в групата за координация *(член 14)* и уведомяване на ЕБК	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	V
Действие 3: Определяне на ПСЗ 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	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Действие 4: Определяне на организациите, които понастоящем извършват дейност в мрежата EURES и продължават да го правят в преходния период *(член 40)*	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	-	-	-

3.1.1. Изисквания на регламента

Държавите членки трябва да информират ЕБК относно **НБК, което са определили**. **Публичната служба по заетостта** има **специален статут на член** във всяка държава членка. **Задълженията, които ПСЗ** трябва да изпълняват в ролята си на **членове на EURES**, са определени чрез набор от **минимални критерии**[35]. За да спазят изискването, ПСЗ могат да възлагат дейности на външни изпълнители, да ги делегират или да сключват специфични договорености с организации, действащи под тяхна отговорност. Организациите, които са били част от националните мрежи EURES преди влизането в сила на регламента от 2016 г., могат да продължат да бъдат партньори по време на **преходния период**, преди да е необходимо повторно да подадат заявление за членство или партньорство с мрежата EURES. НБК информират ЕБК относно състава на мрежата си по време на преходния период.

[35] Регламент (ЕС) 2016/589, приложение I: Минимални общи критерии

3.1.2. Прилагане

Всички държави членки са определили своите НБК и представители в Европейската група за координация и са информирали ЕБК за това. Отговорностите на ПСЗ и **промените в мрежата**, които произтичат от новия Регламент относно EURES, са **съобщени** на съответните органи и партньорски организации във всички държави членки. В резултат на това някои НБК промениха **структурата на персонала** си и в някои случаи мрежата EURES претърпя промяна, като например определени регионални бюра на ПСЗ станаха членове и заедно с НБК съставляват националната мрежа EURES. Съгласно изискванията НБК са информирали ЕБК относно тези промени в националните мрежи EURES и в структурата на НБК чрез информационното бюро на EURES. **Услугите на EURES за търсещите работа лица и работодателите** както онлайн, така и офлайн, се предоставят чрез ПСЗ. В редица държави членки услугите на EURES са напълно интегрирани в услугите на националните ПСЗ.

3.1.3. Предизвикателства

Държавите членки докладват, че макар и с прилагането на регламента **броят на задачите, за които отговаря НБК, да е нараснал**, това невинаги е последвано от увеличение на **служителите или бюджетните средства**. По-специално, НБК със само един служител в по-малките държави членки докладват, че съгласно новия Регламент относно EURES са изправени пред огромна **административна тежест и задължения за докладване**. По-конкретно, **разширяването на мрежата EURES с цел приемане на членове и партньори** се очаква да окаже значително въздействие върху нуждите от управление на НБК. С разширяването на мрежата се увеличават и задачите на НБК да управляват и координират по такъв начин, че новите членове и партньори да са свързани с общата информационно-технологична платформа, да изпълняват задълженията си за наблюдение и докладване и да се гарантира качеството на споделените на портала EURES данни (относно свободни работни места и автобиографии).

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

II. Управление и сътрудничество с 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	UK	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Повторно установяване на сътрудничество със заинтересованите страни *(член 9, параграф 7)*	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X
Действие 2: Повторно установяване на сътрудничество с други информационни и консултантски служби и мрежи на ЕС *(член 16, параграф 2)*	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
Действие 3: Диалог със социалните партньори на национално равнище *(член 16, параграф 3)*	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
Действие 4: Установяване на сътрудничество със съответните компетентни органи *(член 26, параграф 2)* и информиране на членовете и партньорите	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Изисквания на регламента

Основните организации в мрежата EURES в държавите членки са ПСЗ и други членове и партньори на EURES. За да функционира мрежата обаче, е необходимо **сътрудничество** с много други организации. Насърчаването на **сътрудничеството със съответните заинтересовани страни** в контекста на мрежата EURES е посочено в регламента като една от отговорностите на НБК. От националните мрежи EURES се изисква също да си сътрудничат с други **информационни и консултантски служби и мрежи на ЕС**. Освен това НБК следва да улесняват редовните диалози със **социалните партньори** за целите на мрежата EURES в

съответствие с националното право и практика. С оглед **осигуряване на достъп до информация** на търсещите работа лица и работодателите относно данъчното облагане, въпроси, свързани с трудовите договори, пенсиите, здравното осигуряване, социалната сигурност и активните мерки на пазара на труда, НБК трябва също така да установят контакти с **компетентните органи** на национално равнище.

3.2.2. Прилагане

Първата група заинтересовани страни са органи на национално равнище, както и социални партньори в много държави членки. Информацията относно EURES обикновено се обменя на редовни срещи и координационни сесии. Други организации на заинтересовани страни, които осъществяват дейност в сферата на трудовата мобилност в ЕС, като например информационните и консултантските служби на ЕС, също **получават информация** относно EURES и **редовни покани да присъстват или да организират съвместно прояви на EURES.** Няколко държави членки са завършили **картографирането на заинтересованите страни** за организациите, които понастоящем са извън мрежата EURES, докато други все още работят по него. В бъдеще някои от тези организации могат да бъдат поканени да станат членове или партньори. Изследването също така показва къде мрежата може да се укрепи чрез партньорства, например с доставчици на професионални практики и стажове, за които понастоящем в няколко държави липсват договорености.

3.2.3. Предизвикателства

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

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	UK	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Подготовка за системата за приемане *(член 11)* и уведомяване на ЕБК	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X
Действие 2: Прилагане на системата за приемане *(членове 11 и 12)*	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	-
Действие 3: Съответствие с образеца за националната система и процедури за обмен на информация между държавите членки (член 11, параграф 8)	X	-	-	V	-	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	-
Действие 4: Наблюдение на спазването от страна на членовете и партньорите	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ

3.3.1. Изисквания на регламента

Въз основа на минималните критерии, установени в Регламента относно EURES, за да се **присъединят към мрежата EURES като нов член или партньор,** организациите могат да бъдат приети чрез национални **системи за приемане,** които трябва да бъдат въведени от всяка държава членка. Държавите членки могат да добавят национални критерии за приемане, за да запазят контрола върху акредитирането на нови членове и партньори в съответствие с националните изисквания, както и с регламента. Съгласно Регламента относно EURES и свързаното с него решение за изпълнение всички държави членки следва да са въвели такава система за приемане, включително за наблюдението на спазването на приложимото право от страна на членовете и партньорите, и да са уведомили

ЕБК[36]. В регламента е предвиден **преходен период** преди прилагането на системата за приемане с цел разширяване на мрежата през май 2018 г. Това даде възможност на мрежите EURES да продължат сътрудничеството си с партньорски организации, като например трансгранични партньори, като същевременно се подготвят за изискванията за членство и партньорство съгласно новия Регламент относно EURES.

3.3.2. Прилагане

Всички държави членки, освен една, са посочили, че са изготвили или въвели система за приемане, но до юли 2018 г. само една трета от тях официално са уведомили ЕБК за съответните си системи. В редица държави членки потенциалните членове и партньори биват канени да се присъединят към срещи и работни форуми относно дейностите на EURES и начините, по които може да се стане член или партньор, докато други държави членки са стартирали комуникационни стратегии за достигане до потенциални членове и партньори, като ги информират относно мрежата EURES. До юли 2018 г. не са приети нови членове или партньори, но няколко НБК са обявили, че са в процес на оценяване на заявленията или са публикували **покани за подаване на заявления.**

Държавите членки ще следят спазването на регламента от страна на техните членове и партньори и или са създали **подходящи системи**, или подготвят механизъм, за да го направят. Спазването включва докладване на данни и обмен на информация с НБК, което на свой ред докладва на ЕБК.

3.3.3. Предизвикателства

Почти половината от държавите членки твърдят, че при **националната законодателна процедура за въвеждане на система за приемане се наблюдава забавяне.** Освен това в следствие на разширяването на мрежата EURES на НБК се налага да управляват **по-голяма мрежа**, да гарантират връзката и оперативната съвместимост на членовете и партньорите с общата информационно-технологична платформа и да запазят качеството на споделените и докладвани данни и информация в рамките на мрежата и на портала EURES.

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

IV. Механизми за обмен на данни, видимост, 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	UK	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Функциониране на обмена на информация за свободни работни места	V	Δ	V	V	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	Δ
Действие 2: Функциониране на обмена на информация за автобиографии	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ

3.4.1. Изисквания на регламента

Прозрачният **обмен на информация относно свободни работни места, заявления за работа и автобиографии** е един от основните елементи на новия Регламент относно EURES. В регламента се изисква всички членове и партньори на EURES да **подават публично обявените си свободни работни места към портала EURES** и да се подготвят за обмена на данни относно професионални

[36] Все още не е приет посочения в член 11, параграф 8 акт за изпълнение с образец за описание на националните системи и процедури за обмен на информация между държавите членки.

практики и стажове. Очаква се също така държавите членки да обменят информация относно националните практики и въпроси, свързани с данните. Целият обмен на данни трябва да се осъществява чрез **един-единствен координиран канал. Техническите стандарти** следва да се прилагат от всички за целите на функционирането на автоматичното намиране на съответствия. Държавите членки следва да следят също така заявленията от страна на членовете и партньорите на EURES и да гарантират видимостта на EURES на национално равнище.

3.4.2. Прилагане

Държавите членки са направили необходимите корекции, свързани с прилагането на единствения координиран канал. Въпреки че повечето държави членки са спазили крайния срок май 2018 г. за **обмена на информация относно свободни работни места**, по отношение на обмена на автобиографии изглежда е необходимо повече време[37]. В повечето държави членки информацията относно **професионалните практики и стажовете** с професионален компонент, заедно с тази за други свободни работни места, се подава към портала EURES. Няколко държави членки работят по подобряването на предложенията си за професионални практики и стажове чрез EURES, като достигат до доставчиците и създават система за събиране на информация за свободни места.

С оглед на разработването на **инструмент** за автоматично **намиране на съответствия** чрез портала EURES **Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO)** се прилага постепенно в мрежата EURES от всички държави членки. Към момента на изготвянето на настоящия доклад в повечето държави членки беше приключен или е в ход анализ на националните системи за класификация, който показва пропуски в съответствието с ESCO.

3.4.3. Предизвикателства

В повечето държави членки все още се работи по **обмена на автобиографии**. Само една държава членка беше готова до крайния срок юли 2018 г., като се очаква няколко други да могат да се присъединят до края на 2018 г. Все още са необходими технически промени за адаптиране на информационно-технологичните системи към единствения координиран канал. Друго предизвикателство е **остарялата информационно-технологична инфраструктура** в някои региони, с която не може да се обслужват дейности, които следва да бъдат част от интегрираните механизми за координация. Най-често изтъкваните причини за забавянето при изпълнението на планираните информационно-технологични дейности на национално равнище, са липсата на човешки, финансови и ИТ ресурси. И накрая, няколко държави членки изразиха загриженост относно защитата и безопасността на личните данни при обмена на информация за свободни работни места и автобиографии на портала EURES. Този въпрос беше разгледан от ЕБК.

[37] За подробности относно състоянието на прилагането в отделните държави членки вж. фигури 6 и 7 в приложението.

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	UK	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Гарантиране на непрекъснатост чрез ПСЗ	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
Действие 2: Съдействие при регистрация на портала EURES *(член 20)*	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	X	-	-	X
Действие 3: Базова информация относно EURES *(член 22)*	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	Δ
Действие 4: Наблюдение на прилагането от страна на членовете и партньорите	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	X	Δ	Δ	Δ	X	X	-	-	X
Действие 5: Услуги за подпомагане в трансграничните региони	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	-	V	-	V	Δ	V	V	Δ	Δ	Δ	X	V	-	-	-
Действие 6: Включване на подпомагане на мобилността в активните мерки на пазара на труда *(член 28, съображение 46)*	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	X

3.5.1. Изисквания на регламента

Необходимо е държавите членки да гарантират **непрекъснатост** на услугите на EURES чрез националните си ПСЗ, да предоставят **информация** и **съдействие** на търсещите работа лица и работодателите при регистрацията им на портала EURES и да **следят заявленията** на бъдещи членове и партньори. Услуги за подпомагане следва да бъдат предоставяни и в **трансграничните региони** и се очаква държавите членки да **включат подпомагане на мобилността** в националните си активни политики за пазара на труда.

3.5.2. Прилагане

Почти всички държави членки докладват, че гарантират **непрекъснатост при предоставянето на услуги за подпомагане** на търсещите работа лица и работодателите. **Информация за EURES** е на разположение на всички уебсайтове на ПСЗ и националните портали EURES, когато това е приложимо. Като една от услугите за подпомагане на EURES се предоставят **насоки и подкрепа за търсещите работа лица и работодателите** при регистрацията им на портала EURES. В Хърватия това е допълнително подпомогнато от видео уроци, в които е показано как се използва порталът EURES. Обикновено по-подробна информация е на разположение онлайн, особено по отношение на **целевите схеми за мобилност.** Редица държави членки считат, че информацията на портала EURES и на уебсайта на ПСЗ следва да се направи по-лесно достъпна с няколко щраквания.

Услугите за подпомагане обхващат също така **трансграничните региони.** Определянето на организациите, които могат да предоставят услуги за подпомагане в трансграничните региони, включително търсенето на работни места, е приключило или е в ход в 17 държави членки. Въпреки това, за да спазят регламента, някои държави членки трябва да подобрят предоставяната подкрепата за намиране на работа в чужбина, включително да създадат активни политики за пазара на труда, които да включват съдействие при търсене на работа в чужбина и да позволяват използването на услугата от чужденци.

Във всяка държава членка, след потвърждение от страна на НБК, **служителите на EURES, разглеждащи отделните случаи, имат пълен достъп до портала EURES**, включително до информацията относно свободните работни места и автобиографиите. Те също така получават информация и документи с насоки относно процедурите по обработка, със специален акцент върху въпроса за защитата на данните в автобиографиите, за който една държава членка докладва, че ще бъде включен в обучението на консултантите на EURES.

3.5.3. Предизвикателства

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

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	UK	CH	IS	LI	NO
Действие 1: Обмен на информация	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ
Действие 2: Съответствие с образците за обмен на информация относно националните работни програми *(член 31)*	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	V
Действие 3: Съответствие с еднообразните спецификации за събирането на данни с цел наблюдение и оценка на мрежата EURES (*член 32*)	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ

3.6. Обмен на информация, програмиране и измерване на изпълнението

3.6.1. Изисквания на регламента

Обменът на информация в рамките на мрежата EURES относно дейностите, стратегиите и проявите е основата за **сътрудничеството в и между държавите**, както и с Европейската комисия. Координацията в цялата мрежа EURES се подпомага от обмен на информация между съответните служители и органи във всяка държава членка и подходящи вътрешни споразумения за сътрудничество. За всеки национален контекст са въведени специални **механизми за координация**, за да се събира и докладва на НБК изискваната от регламента информация.

3.6.2. Прилагане

В няколко държави членки е разработен **образец или онлайн инструмент**, за да могат всички участващи страни да изпълняват по-лесно задълженията си за докладване. Важно е да се отбележи, че усилията за координация са довели до засилване на сътрудничеството между служителите на EURES и ПСЗ, подпомагащи работодателите, в няколко държави членки. По отношение на координацията във връзка с необходимите за прилагането на регламента действия бяха организирани **редовни прояви и съвместни срещи**, включително бизнес форуми и прояви на работодателите, с участието на всички съответни заинтересовани страни на национално равнище. За да се внесе повече експертен опит в мрежата, в някои държави членки ПСЗ привличат партньори например за професионалните практики и стажовете.

Областите, в които държавите членки полагат усилия за установяване на обмен на информация, обхващат **дефицита и излишъка на работна ръка на националните и секторните пазари на труда** и понастоящем се разглеждат от 22 държави членки. В резултат на това събиране на данни повечето от държавите членки допринасят за съвместен анализ на пазара на труда за EURES, както и за подобряване на програмирането на дейностите и целевото сътрудничество във всички държави.

Цялостното изпълнение на дейностите на EURES се измерва чрез **СИИ**, за която ЕБК е създало инструмент за докладване, който се споделя с всички НБК. С оглед на добросъвестното докладване няколко държави членки създадоха свои собствени национални процедури за събиране на данни. Освен това регламентът изисква НБК да докладват за несъответствия между броя свободни работни места, подадени към портала EURES, и броя свободни работни места, които са публично обявени на ПСЗ, както и на членовете и партньорите, заедно с всички разлики между броя свободни работни места, подадени към портала EURES, и общия брой свободни работни места на национално равнище. Във втория случай редица държави

докладват, че нямат достъп до данните относно свободните работни места на национално равнище, тъй като такива не се събират.

Във връзка с **програмния** цикъл се очаква подобряването на партньорската оценка и образците, в които държавите членки могат да преглеждат и взаимно да коментират работните си програми за следващата година, значително да подобри сътрудничеството в цялата мрежа.

3.6.3. Предизвикателства

Държавите членки докладват **проблеми, свързани със събирането и докладването на данни** както за СИИ, така и за програмния цикъл, и предлагат елементи за подобрение. Като цяло се счита, че рационализирането на всички методи за събиране на данни облекчава тежестта на докладването за НБК. Докато редица държави членки понастоящем не срещат никакви трудности, за други задълженията за докладване представляват предизвикателство. Например не всички държави членки понастоящем имат достъп до необходимите данни, за да докладват относно всеки показател на СИИ. Счита се, че **онлайн инструмент за докладване**, позволяващ автоматизирано извличане на данни, който е свързан със системата от ПСЗ, би ограничил грешките, които възникват при ръчното докладване. За да се подобри процесът на докладване на данните също така са необходими **допълнителни насоки** за начините на използване и сравняване на различните източници на данни, като например Евростат, данни от ПСЗ, национални статистически данни, данни, извлечени от информационно-технологичните системи и доклади от други държави.

Събирането на данни относно случаите на устройване на работа чрез мрежата EURES е важно предизвикателство за добиване на пълна представа за изпълнението на EURES[38]. До 2017 г. броят на случаите на устройване на работа се докладва от консултантите на EURES на доброволни начала (около 50—60 % от всички консултанти, които докладват данни). Освен това консултантите на EURES не са систематично информирани от търсещите работа лица или работодателите относно случаите на устройване на работа.

4. ПРИЛАГАНЕ НА РЕГЛАМЕНТА ОТ ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ

В настоящия раздел е описано актуалното състояние на прилагането на Регламента относно EURES **на равнище ЕС**, както се изисква съгласно член 33, алинея 2 от този регламент, обобщено в представения по-долу контролен списък за съответствие.

4.1.1. Изисквания на регламента

Области на дейностите на ЕБК	Състояние
Извършване на хоризонтални дейности за подпомагане в полза на мрежата EURES	V

[38] Тази констатация присъства и в Специалния доклад на Европейската сметна палата № 06 (2018 г.), който е достъпен на адрес: http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/bg/.

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)	Δ
Осигуряване на програма за обучение за членовете/партньорите на НБК на EURES (член 8)	V
Подкрепа за разширяване на мрежата и системите за приемане (членове 3—7—11)	V
Програмен цикъл и обмен на информация за пазара на труда, включително съвместен анализ	V
Разработване и експлоатация на портала EURES (включително упражняване на функции на информационно бюро) и платформа за оперативна съвместимост (включително за професионални практики и стажове)	Δ
Измерване на ефективността и проследяване на напредъка	V
Управление и диалог на равнище ЕС	V

4.1.2. Прилагане

ЕБК завърши всички подготвителни и придружаващи дейности, свързани с новия Регламент относно EURES, и предостави **насоки за прилагане** на организациите на EURES на национално равнище, например по отношение на обучението, проявите за взаимно обучение и т.н. Бюрото изпълни всички необходими дейности за създаването на нова **система за обмен на данни**.

То е на път допълнително да **подобри полезността и функциите на раздела Extranet** на **EURES** и да отдели ресурси за улесняването на мрежата чрез прояви и работни форуми, както и с разработването на комуникационни инструменти на EURES.

По отношение на дейностите по **обучение на персонала** ЕБК е привело в пълна функционалност своята Академия EURES, както и външни програми за обучение на заинтересовани страни и централни програми за обучение.

За целите на създаването на мониторинговия цикъл на EURES беше завършена **формализацията на образците за докладване** и **съвместните анализи**. В тази връзка ЕБК все още работи върху последователен подход за получаване на информация за пазара на труда за целите на EURES. СИИ е изцяло внедрена и ще даде оперативни резултати през отчетната 2018 година. Въвеждането на методите за оценяване и наблюдение на СИИ предстои да бъде завършено.

И накрая, ЕБК е завършило проекта си за обезпечаване на **централизирано информационно бюро** на портала EURES.

4.1.3. Предизвикателства

По отношение на дългосрочната рамка за взаимно обучение и обмен на информация относно процедурите по приемане на членове и партньори на EURES ЕБК признава, че тази работа все още не е приключила.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

5.1. Заключения

Амбициозната реформа на EURES, заложена в Регламента относно EURES, който влезе в сила на 12 май 2016 г., завършва, тъй като крайният срок за прилагане изтече през май 2018 г. Процесът на прилагане протече в сложна среда, върху която влияеха редица външни фактори, като например промени във финансовата подкрепа, която се предоставя за националните дейности, и нови изисквания за защита на данните. Освен това голяма част от задълженията както на европейско, така и на национално равнище, са изпълнени или са на път да бъдат изпълнени. Следният списък показва няколко примера за постигнатите резултати през период на докладване:

- пълната правна рамка е въведена с приемането на шест решения за изпълнение съгласно Регламента относно EURES;
- всички държави членки са избрали НБК и са определили ПСЗ за членове на EURES;
- EURES вече започва да работи като по-динамична мрежа с увеличен брой участници, дейности и услуги и подобрена комуникация, включително в социалните медии;
- преходът към нова система за обмен на данни за свободни работни места и автобиографии след определянето на нови формати и стандарти е в пълен ход;
- EURES пое ролята си на център за експертни познания в областта на мобилността на пазара на труда и на лаборатория за иновативни проекти за мобилност (целеви схеми за мобилност);
- порталът EURES продължава да бъде ефективен европейски инструмент за устройване на работа;

- новите разпоредби за наблюдение и докладване в регламента се изпълняват и ще позволят по-пълно и последователно докладване относно дейностите на EURES, включително относно случаите на устройване на работа в бъдеще.

Въпреки това все още съществуват редица предизвикателства, които трябва да се преодолеят в краткосрочен и в дългосрочен план. За да стане реалност разширяването на мрежата с нови членове и партньори, всички държави членки трябва да въведат ефективни и прозрачни системи за приемане и да споделят информация за приетите организации в цялата мрежа. Системата за обмен на информация за свободни работни места и автобиографии трябва напълно да се приложи от всички държави членки, като същевременно се гарантира, че всички съответни свободни работни места и автобиографии се изпращат към портала EURES своевременно и отговарят на общите стандарти за качество. В дългосрочен

план също така ще бъде необходимо да се осигурят подходящи полезни взаимодействия със сходни или допълващи инициативи, като например EUROPASS2 и единния цифров портал.

По тези предизвикателства ще се работи едновременно със създаването на Европейския орган по труда, който беше предложен от Комисията през март 2018 г. и за когото Европейският парламент и Съветът постигнаха временно споразумение през февруари 2019 г. В средносрочен план за координационните дейности на EURES ще отговаря Европейският орган по труда, който следва да достигне пълния си капацитет до 2024 г. Това ще бъде постигнато чрез формалното прехвърляне на Европейското бюро за координация за EURES (ЕБК) към Европейския орган по труда.

Под отговорността на Европейския орган по труда ЕБК ще засили ролята на EURES за насърчаване на условия за справедлива мобилност. То ще разполага с всеобхватна оперативна структура, предназначена за трудовата мобилност в рамките на ЕС, и със специализирани експертни знания в различни сфери, чрез които може да придобие идея за други предизвикателства, по които да работи, или за новаторски подходи и механизми на политиката. От своя страна, ЕБК ще допринася за функционирането на Европейския орган по труда чрез своите експертни знания, мрежа и инструменти.

Това прехвърляне няма да се отрази на начина на работа на мрежата на място.

5.2. Препоръки за държавите членки за следващия период на докладване

Настоящите приоритетни въпроси за държавите членки за следващия период на докладване са **схемите за финансиране**, **диалогът** и **сътрудничеството**, **цифровите дейности**, **обменът на информация** и **методите за наблюдение и оценка**.

За функционирането на мрежата EURES и реализирането на реформата, която започна през 2016 г., от голямо значение е **държавите членки да осигуряват всички необходими човешки и ИКТ ресурси на НБК**, за да изпълняват задачите си, както и всички НБК да съблюдават **сроковете за транспониране и прилагане**, предвидени в регламента, като същевременно **спазват договорените дати за представяне** на доклади, наблюдение и други общи задачи на мрежата.

Прегледът и подобреното интегриране от страна на държавите членки на схемите за мобилност, свързани с EURES, по отношение както на финансовия механизъм, така и на програмирането и съвместното докладване, биха били от полза за цялата мрежа EURES и биха подобрили възприемането на служителите на EURES, които изпълняват административни задачи. Освен това **установяването на дефицита и излишъка на работна ръка в другите държави — членове на EURES**, е важен начин за подкрепа на разработването на съвместни дейности по наемане на работа в рамките на мрежа. Възможни са подобрения чрез рационализиране на дейностите и засилване на сътрудничеството между държавите с дефицит и излишък на работници, които взаимно се компенсират.

Някои НБК посочиха, че при настоящите договорености **не могат напълно да гарантират качеството на информацията относно автобиографиите и свободните работни места**, която се подава от новите членове и партньори на EURES. Поради това НБК следва по-бързо да адаптират националните си

информационно-технологични системи и да се договорят относно някои стандарти, за да **подобрят подаването на данни** в светлината на всички изисквания на ЕС за защита на данните. Държавите членки следва също така да използват пълния потенциал на данните, свързани с EURES, за да подобрят и допълнят националните си услуги, например чрез **по-широко използване на приложно-програмните интерфейси на EURES**.

Разширяването на мрежата EURES трябва да бъде насърчено чрез приемане от страна на НБК на подходящи системи за приемане и създаване на общ кодекс за поведение, за да се разшири настоящият спектър на членовете и партньорите на EURES. Освен това държавите членки следва да **засилят сътрудничеството** в рамките на мрежата EURES (например с други НБК, ТГП, целеви схеми за мобилност) и да продължат да достигат до широк спектър от имащи отношение към EURES заинтересовани страни, като например социални партньори, доставчици на обучение и образование и други мрежи на ЕС за информация и услуги.

Държавите членки се насърчават **да използват в пълна степен инструментите и насоките относно връзките с обществеността и осведомяването**, предоставени на европейско равнище, и да включат вътрешните и външните си комуникационни дейности в EURES.

5.3. Действия, по които трябва да се постигне напредък от Европейската комисия

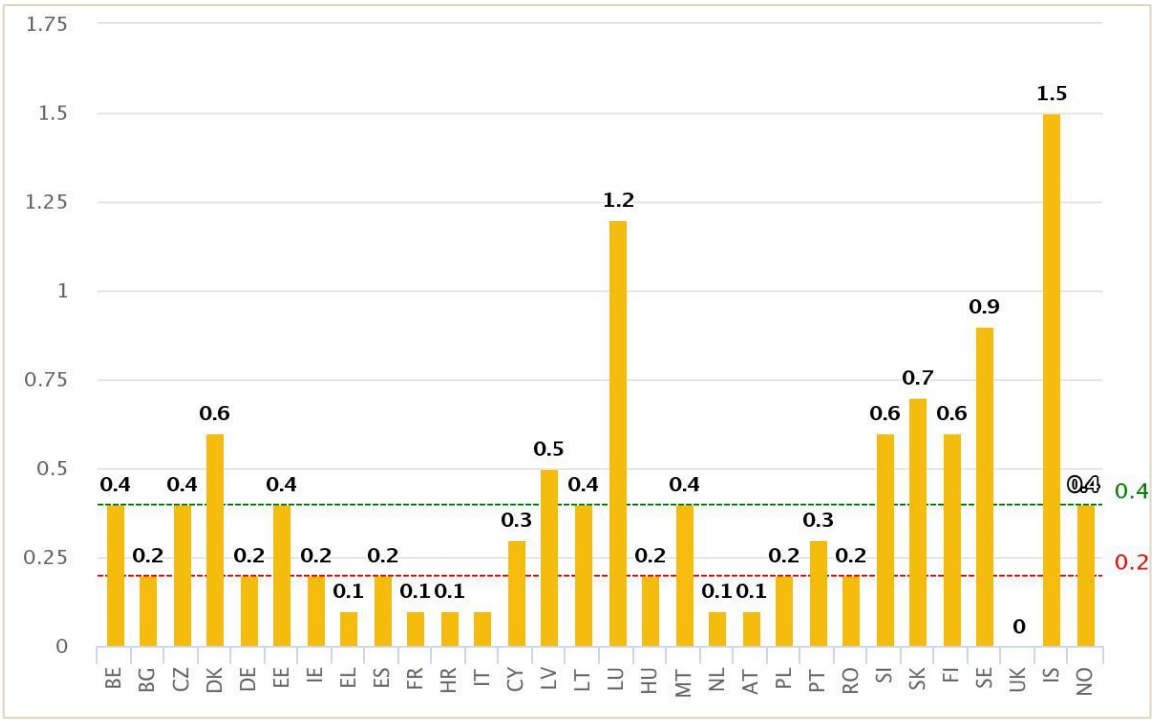
Пълното въвеждане и последващият анализ на системата за измерване на изпълнението, както и разработването на допълнителни **усъвършенствани функции на портала EURES** ще бъдат области на действие от ключово значение за ЕБК по време на следващия период на докладване. ЕБК следва да продължи да предоставя **насоки и консултации** на държавите членки относно прилагането на изискванията на регламента и да обсъжда начините, по които могат да се намерят решения за конкретните ситуации или административни договорености на държавите членки. Това би могло да включва осигуряването на **по-лесни за използване** електронни версии на раздела Extranet на EURES и образци за докладване. Последните биха могли да включват например предварително определени полета и раздели с падащо меню, основани на показателите на СИИ. Това би гарантирало последователност и би намалило административната тежест за НБК, като същевременно би улеснило извличането и анализа на данни.

Привеждането в съответствие на системите за приемане и предоставянето на материали с насоки следва да се поддържа като приоритет за ЕБК по време на предстоящия период на докладване. НБК подчертават своята **оценка на сътрудничеството с ЕБК**, особено при изготвянето на общи документи и прояви за взаимно обучение, и призовават за продължаване на тези добри практики. Очаква се обаче ЕБК да предоставя повече подкрепа на НБК при популяризирането на марката EURES сред търсещите работа лица и работодателите на национално равнище. Това би могло да се постигне чрез повторното създаване на **информационна и комуникационна работна група** за НБК с цел обмен на най-добри практики. Друг елемент за развитие са **полезните взаимодействия** и намаляването на припокриванията с други инициативи на Комисията и мрежи на ЕС в свързани области, по-специално EUROPASS2 и единния цифров портал.

Интегрирането на трансгранични дейности и **систематична информация за дейности** в рамките на ТГП би било от полза за обмена на най-добри практики и анализи на пазара на труда в граничните региони. Като цяло все още **липсва систематичен обмен на информация** относно няколко аспекта от работата на ТГП, като този проблем се разглежда чрез разработването на фишове на ТГП. Предоставянето на насоки относно най-добрите начини за включване на ТГП в мрежата EURES и в СИИ значително би подобрило качеството на наблюдението и обмена на данни.

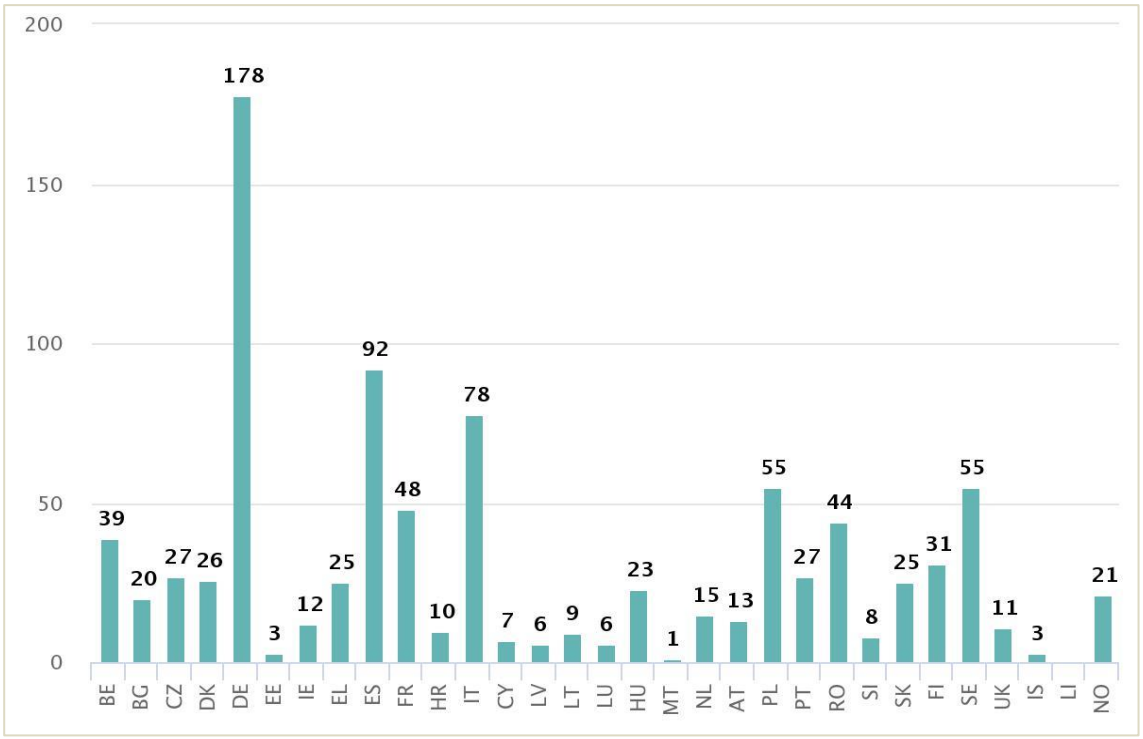
Приложение — Съответни данни

Фигура 1 — Брой консултанти на EURES на 100 000 местни лица в трудоспособна възраст (20—64 години) през 2017 г.



Източник: Портал EURES — Информационно табло за вътрешния пазар за 2017 г.

Фигура 2 — Брой на консултантите и други подобни служители на EURES на равнище ЕС през 2017 г.



Източник: ЕБК — Информационно табло за вътрешния пазар за 2017 г.

Таблица 1 — Търсещи работа лица, регистрирани на портала EURES

Участваща в EURES държава по пребиваване	***Търсещи работа лица, самостоятелно регистрирани на портала EURES (първо полугодие на 2018 г.)***
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

Източник: Доклад на системата на EURES за измерване на изпълнението, първо полугодие на 2018 г., и портал на EURES (ако след цифрата има символ „“)*

Фигура 3 — Основни изпращащи държави (при които изходящите потоци или гражданите надхвърлят 50 000) и промени спрямо 2014 г.

Държава по пребиваване	***Изходящ поток на граждани (основни изпращащи държави)***
RO	157 (+11 %)
PL	123 (-16 %)
UK	105 (-9 %)
DE	79 (-6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Източник: Годишен доклад за трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2017 г.

Фигура 4 — Състав на трудовата мобилност в рамките на ЕС като различни видове, граждани на ЕС-28 в ЕС-28, 2016 г.

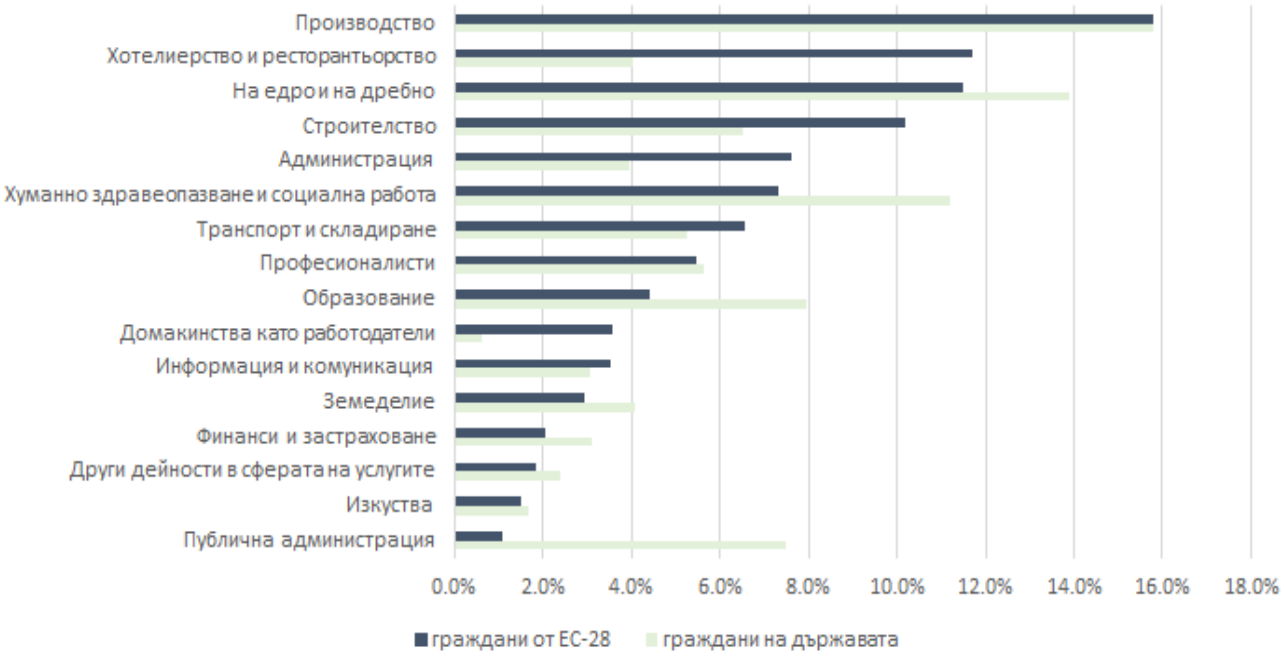
Вид мобилност	***Степен***
Дългосрочно преместили се лица от ЕС-28 в трудоспособна възраст (20—64 години), живеещи в ЕС-28 (демографски данни на Евростат)	11,8 милиона
(като дял от цялото население в трудоспособна възраст в ЕС-28[39])	*3,9 %*
Преместили се лица от ЕС-28 в трудоспособна възраст, живеещи в ЕС-28** (данни от Изследването на работната сила в ЕС (EU-LFS)	11 милиона
…от които **активни преместили се лица от ЕС-28** (наети или търсещи работа)	9,1 милиона
(като дял от цялата работна сила в ЕС-28)	*4 %*
Трансгранични работници (20—64 години)	1,4 милиона
(като дял от всички наети лица в ЕС-28)	*0,6 %*
Брой на командированите лица[40] (от наетите и самостоятелно заетите лица), (бр. преносими документи A1)	2,3 милиона
Годишна мобилност с цел завръщане (лица на възраст 20—64 години) (2015 г.)	614 453
(като дял от гражданите на ЕС-28, които напускат държавата си на произход на 20-годишна възраст)	*55 %*

Източник: Годишен доклад за трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2017 г.

[39] Цялото население в трудоспособна възраст в ЕС-28 през 2016 г. е било 305 883 690 души.

[40] Числото показва общия брой преносими документи A1, издадени от държавите — членки на ЕС-28, отнасящи се до Регламент (ЕО) № 883/2004. Преносими документи A1 се издават за лица, осигурени в държава членка, различна от държавата членка на (временна) заетост. Броят на преносимите документи A1 не е непременно равен на броя на командированите работници. Общият брой на преносимите документи (ПД) A1 през 2016 г. е бил приблизително два милиона, включително 1,6 милиона съгласно член 12 (относно командироването на наети и самостоятелно заети лица), както и лицата, които осъществяват дейност в две или повече държави членки съгласно член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004) (620 185 ПД A1), и за други категории (44 538 ПД A1). Следва да се обърне внимание, че съществуват разлики в определенията на понятието „командироване“ между Регламент (ЕО) № 883/2004 и Директива 96/71/ЕО (Директивата относно командироването на работници).

Фигура 5 — Заетост на наскоро преместили се лица и граждани от ЕС-28 по сектори, данни на съвкупно равнище за ЕС-28, 2016 г.



Източник: Годишен доклад за трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2017 г.; Изследване на работната сила в ЕС за 2016 г., изчисления на Milieu

Фигура 6 — Състояние по отношение на прилагането в държавите членки на обмена на информация за свободни работни места (CPM) (юни 2018 г.)

Работещ обмен на информация за CPM	Работещ обмен на информация за CPM	Планирано въвеждане	Няма налична информация
• Белгия Actiris • Белгия VDAB • България • Кипър • Чешка република • Дания • Естония • Франция • Германия • Гърция • Люксембург • Полша • Словения • Обединеното кралство • Унгария • Италия	• Ирландия • Хърватия • Нидерландия • Обединеното кралство Северна Ирландия • Словакия • Австрия • Швейцария • Финландия • Малта • Испания Швеция • Португалия • Исландия	• Норвегия • Литва	• Белгия Forem • Латвия

Фигура 7 — Състояние по отношение на прилагането в държавите членки на обмена на автобиографии (юни 2018 г.)

Работещ обмен на информация на автобиографии	Планирано въвеждане	Няма налична информация
• Чешка република • Дания	• Румъния • Гърция • Кипър • Ирландия • Малта • Литва • Люксембург • Швейцария • България • Германия • Естония • Литва • Норвегия • Словения • Белгия Actiris • Белгия VDAB • Испания • Унгария • Словакия	• Полша • Австрия • Белгия Forem • Хърватия • Финландия • Франция • Исландия • Италия • Латвия • Швеция • Нидерландия • Обединеното кралство • Обединеното кралство (Северна Ирландия)