



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 17.1.2014 г.
SWD(2014) 10 final

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА

ОБОБЩЕНА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

придружаваща

Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета

**относно европейска мрежа на службите по заетостта, достъп на работниците до
услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на европейските пазари на
труда**

{COM(2014) 6 final}
{SWD(2014) 9 final}

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА

ОБООБЩЕНА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

придружаваща

Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета

относно европейска мрежа на службите по заетостта, достъп на работниците до услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на европейските пазари на труда

1. ДЕФИНИРАНЕ НА ПРОБЛЕМА

1.1. Мобилност за растеж

Мобилността осигурява социални и икономически ползи. Увеличената трудова мобилност в рамките на ЕС ще повиши възможностите за заетост на работниците и ще помогне на работодателите да попълват свободните работни места по-ефикасно и по-бързо. Това допринася за развитието на европейския пазар на труда с висока степен на заетост (член 9 от Договора за ЕС). Интегрираните в по-висока степен пазари на труда биха позволили на взаимосвързаните икономики в ЕС да се адаптират по-успешно към асиметричните шокове.

1.2. Липса на реализиране на повишената готовност на работниците за мобилност

Наблюдава се значително увеличение на броя на работниците, които заявяват „твърдо намерение“ (т.е. делът на тези, които планират да мигрират през следващите 12 месеца) да се преместят да работят в чужбина. Наблюдава се увеличение и на регистрациите в портала EURES.

Днес само около 325 000 души средногодишно се преместват, за да работят в друга държава членка, докато екстраполацията на проучванията сочи, че около 2,9 милиона граждани на ЕС биха искали да се преместят през следващите 12 месеца (1,2% от населението на ЕС). Това представлява значителен потенциал за мобилност и предизвикателство за мрежата EURES.

Най-често очакваните или срещаните практически затруднения са липсата на необходимите езикови умения за започване на работа и трудностите в намирането на работа. ЕС може да спомогне за решаване на второто, като повишава осведомеността за възможностите за трудова заетост в целия Съюз и като разработва подходящи услуги за подпомагане с цел насърчаване на наемането на работна ръка в рамките на ЕС. Това ще е задачата на мрежата EURES.

1.3. Мрежата EURES

EURES е мрежа за сътрудничество между Европейската комисия и публичните служби по заетостта (ПСЗ) на държавите — членки на Европейското икономическо пространство (ЕИП) (държавите — членки на ЕС, плюс Норвегия, Исландия и Лихтенщайн), за обмен на информация за свободни работни места и за улесняване на трудовата мобилност в рамките на ЕС. Понастоящем се наблюдават пет основни недостатъка във връзка с функционирането на мрежата EURES:

- непълна база данни със свободни работни места и автобиографии, достъпна на равнището на ЕС от всички държави членки (**прозрачност на пазарите на труда**);
- ограничени възможности на портала EURES за намиране на съответствия между свободните работни места и автобиографиите на равнището на ЕС, поради ограничената степен на семантична оперативна съвместимост на данните, подавани от националните системи за обявяване на свободни работни места (**потенциал за автоматично намиране на съответствия**);
- неравномерен достъп до услугите на EURES в целия ЕС, тъй като търсещите работа лица и работодателите не получават системно цялата необходима информация от мрежата EURES, нито предложение за допълнително съдействие на първия етап от наемането на работна ръка (**интегриране**);
- ограничена възможност за съдействие за намиране на съответствия, наемане на работна ръка и устройване на работа на тези търсещи работа лица и работодатели, които са проявили интерес към трудова мобилност в рамките на ЕС, включително получаване на достъп както до активни мерки на пазара на труда, така и до информация и консултация относно социалната сигурност (**услуги за подпомагане**);
- неефективен обмен на информация за пазара на труда между държавите членки във връзка с националния дефицит и излишък на работна ръка, което затруднява едно по-целенасочено практическо сътрудничество в мрежата EURES (**обмен на информация и сътрудничество**).

1.3.1. *Непълна база данни със свободни работни места и автобиографии, достъпни на равнището на ЕС*

Изчисленията сочат, че средно едва около 30 % от националните свободни работни места се обявяват на портала EURES. Това съотношение варира значително в различните държави — от 80 % в Чешката република до 0 % в България и Хърватия¹.

В момента на европейско равнище няма автоматичен електронен обмен на автобиографии или друга информация за профила на търсещите работа лица. Обменът на автобиографии се извършва ръчно между консултантите на EURES. Броят на автобиографиите, обхванат от тази практика, е малък и следователно произтичащата способност за намиране на съответствия е много ограничена. Липсата на прозрачност по отношение на автобиографиите ограничава възможностите на работодателите да

¹ BG, HR: липса на техническа оперативна съвместимост между националните системи и EURES. Работи се за коригиране на ситуацията.

намерят потенциални кандидати с необходимите и желани умения и компетентности. Това ограничава не само възможностите им за самостоятелно ползване на мрежата, но и ефективността на съдействието, което получават от консултантите на EURES, тъй като те са зависими от непрекия достъп до автобиографиите чрез консултантите на EURES в другите държави, вместо да разчитат на пряк достъп.

1.3.2. Ограничен капацитет на портала EURES

За качествена дейност по намиране на съответствия на равнището на ЕС между свободните работни места и търсещите работа лица се изисква подходяща класификационна система и съгласувани общи стандарти — както за информацията за свободните работни места, така и тази за автобиографиите. Порталът EURES, подобно на много национални системи, в момента използва Международната стандартна класификация на професиите (ISCO).

ISCO не е достатъчно подробен инструмент, за да подпомогне попълването на свободни работни места. Европейската комисия разработва Европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификацията и професиите (за момента наричана ESCO). Държавите членки не са задължени да осигурят кръстосани препратки между националните си системи и тази Европейска класификация, което да позволи автоматично намиране на съответствия между търсените и предлагани умения в Европа.

1.3.3. Неравнопоставен достъп до услугите на EURES в целия ЕС

Липсата на последователен подход към организирането на основната информация, която се предоставя на потенциалните потребители, както и на достъп до услугите на EURES може да доведе до риск от пропуснати възможности за мобилност и трудова заетост, защото потребителите не са наясно какви услуги да очакват, или до ограничаването на услугите в рамките на националните граници поради липса на сходна структура, която да предостави необходимата услуга в другата държава.

1.3.4. Услуги за подпомагане на мобилността

Сегашните услуги на EURES са ограничени поради три причини: а) в по-голямата си част услугите се състоят от предоставяне на информация и указания от общ характер и не подпомагат намирането на съответствия, устройването на работа и наемането на работна ръка; б) не е гарантиран достъпът до активни мерки на пазара на труда (АМПТ) по отношение на мобилност, насочена извън страната, и в) липсва адекватно взаимодействие и/или координация с услуги, които спомагат за преодоляване на други пречки пред мобилността, като например тези, свързани със социалната сигурност и социалното подпомагане.

1.3.5. Обмен на информация и сътрудничество

Държавите членки могат да адаптират политиките си за мобилност с оглед на икономическите тенденции, които влияят на националните им пазари на труда, но това не се извършва системно и със сигурност става без консултиране с други държави членки. Би трябвало да има инструменти и процедури за съвместно разглеждане на информацията за проучването и изследването на пазара на труда, за да се подпомогне разработването на съвместна реакция.

Ефективното транснационално сътрудничество в сферата на трудовата мобилност в рамките на ЕС предполага съгласуването на общи цели (споделена визия) и наличието на рамка за координация между държавите членки на оперативен ниво, която включва системно и интензивно споделяне на информация, общи инструменти и ясно разпределение на отговорностите. В момента няма нито съгласувани общи цели, нито рамка за координация.

1.4. Кой е засегнат и по какъв начин

Най-засегнатите групи са тези на работниците, в частност търсещите работа лица, и на работодателите.

Декларираното от много работници твърдо намерение за мобилност не се реализира. Ограничената прозрачност по отношение на свободните работни места и недостатъчното съдействие за преодоляване на практически затруднения, като например намирането на работа и приспособяването към културата и езика на други държави членки, представляват пречки за доброволното упражняване на правото на свободно движение на работниците.

Работодателите нямат достъп до наличен ресурс от висококвалифицирани кадри на европейския пазар на труда. Това е особено обезпокоително в ситуации, при които работодателите имат свободни работни места, смятани за дефицитни професии на местния пазар на труда, независимо от факта, че другаде в Съюза има търсещи работа лица с подходящите умения и компетентности.

1.5. Необходимостта от намеса

Основните причини за недостатъците са свързани с настоящата рамка на EURES:

- **неясни задължения на държавите членки**, което води до широк обхват на тълкуванията и позволява на държавите членки да избягват предоставянето на всички свободни работни места и съответната информация за пазара на труда, както и да поддържат административни прегради и бюрократичен подход в сферата на достъпа на търсещите работа лица и на работодателите до информация за пазара на труда в ЕС;
- **недостатъчно желание от страна на държавите членки да предоставят доброволно на търсещите работа лица и на работодателите услуги във връзка с трудовата мобилност в рамките на ЕС**, особено по отношение на обявяването на свободни работни места в портала EURES, на видимостта на европейски свободни работни места в националните портали за търсене и предлагане на работа, и на достъпа до услуги за подпомагане на мобилността;
- **прекомерни очаквания във връзка с доброволното сътрудничество на държавите членки за функционирането на мрежата EURES като цяло**, което води до недостатъчен напредък в изграждането на системи за сътрудничество, по-специално по отношение на автоматизирания обмен на автобиографии, използването на частни служби по заетостта в системата на EURES на национално равнище и пускането в употреба на общ каталог на услугите за мобилност;

- **отсъствие на съгласуван подход относно това как и къде започва да действа EURES в качеството си на децентрализирана мрежа за транснационално сътрудничество, което оставя държавите членки да действат в една сива зона по отношение на европейските и националните интереси** в отсъствието на политики за мобилност, насочващи координацията на действията между държавите членки в рамките на мрежата EURES;
- **ограничени координационни правомощия на Комисията**, което силно ограничава инструментите за политики, с които да се коригират пропуските във функционирането на мрежата EURES, по-специално по отношение на разработването на инструменти и средства за комплексно обслужване, както и анализ на информацията при проучването и изследването на пазара на труда.

2. АНАЛИЗ НА СУБСИДИАРНОСТТА

Правното основание на EURES са член 45 и член 46 от ДФЕС, и по-специално член 46 от ДФЕС, който се позовава на тясно сътрудничество между националните служби по заетостта и предвижда създаването на подходящ механизъм за свързване на страните при предлагането и търсенето на работа.

Тази инициатива зачита принципите на субсидиарност и пропорционалност. Отделните конкретни мерки в това предложение са тясно обвързани помежду си. Те взаимно се подсилват и заедно ще превърнат мрежата EURES в ефективен инструмент за всяко търсещо работа лице или работодател, които се интересуват от трудова мобилност в рамките на ЕС. Наборът от мерки се смята за подходящ с оглед на ситуацията на безработните лица на пазарите на труда, изразените от търсещите работа лица потребности („твърди намерения“) и (технологичната) еволюция на пазарите за предлагане на работа и за наемане на работна ръка.

Тъй като комплексното обслужване на европейско равнище във връзка с информацията за свободни работни места, заявления за работа и автобиографии, както и произтичащото устройване на работа за работниците предполагат наличието на обща рамка за сътрудничество между организациите на различни държави членки, целта на предложението не може да бъде напълно постигната само от държавите членки и следователно е необходимо действие на равнището на ЕС.

Мерките не се простират извън това, което е необходимо за постигане на целите.

Свободата на движение на работници представлява основно право и целта на този инструмент е да насърчи това право чрез улесняване на упражняването му.

3. ЦЕЛИ

Общата цел на настоящата инициатива е да се направи нова крачка към интегриран европейски пазар на труда. Това предполага превръщането на EURES в ефективен инструмент за всеки работник, търсещо работа лице или работодател в ЕС, който се интересува от трудова мобилност в рамките на ЕС.

За постигането на тази обща цел са идентифицирани следните **конкретни цели**:

1. осигуряване на почти пълно предлагане на свободните работни места на портала EURES, като търсещите работа лица в цяла Европа имат незабавен достъп до едни и същи свободни работни места в съчетание с обширна база данни с автобиографии, сред които регистрираните работодатели могат да подбират персонал;
2. осигуряване на добро автоматично намиране на съответствия на портала EURES между свободни работни места, заявления за работа и автобиографии, като е налице превод на всички езици на ЕС и разбиране за умения, компетентности, квалификации и професии, придобити на национално равнище;
3. предоставяне на основна информация в мрежата на EURES в целия Съюз на всяко търсещо работа лице или работодател, който има нужда като клиент от услуги за наемане на работна ръка, а също и систематично предлагане на достъп до мрежата на EURES на всяко заинтересовано лице;
4. подпомагане на всяко лице, което се интересува от намиране на съответствия, устройване на работа и наемане на работна ръка посредством мрежата EURES;
5. подпомагане функционирането на мрежата EURES чрез обмен на информация относно дефицита и излишъка на работна ръка на националните пазари на труда и координация на действията във всички държави членки.

4. ВАРИАНТИ НА ПОЛИТИКА

4.1. Вариант 1: „Липса на нови действия“

Вече започнатите подобрения (Решение на Комисията относно EURES, 2012 г.) във функционирането на мрежата, организацията на работа между различните действащи лица, оперативните цели на EURES и дефинирането на предложенията за услуги ще продължат в обхвата на съществуващия Регламент (ЕС) № 492/2011 в сегашния му вид.

4.2. Вариант 2: „Лисабонизация“

С този вариант се цели намирането на бърз отговор на искането, отправено от Европейския парламент, без да се въвеждат допълнителни промени в *status quo*. Това предполага две последователни действия: първо, замяна на член 38 на Регламент (ЕС) № 492/2011 и одобряване на последващо изменение на този регламент по отношение на правомощията, които трябва да се предоставят на Комисията за изпълнение на Регламент (ЕС) № 492/2011 съгласно новите разпоредби на Лисабонския договор и второ, стартиране на процедурата за ново решение за EURES в съответствие с изменения регламент.

4.3. Вариант 3: „Модернизиране и укрепване на EURES“

Този вариант ще подсили нормативната рамка на EURES чрез модернизиране на разпоредбите относно инструментите за комплексно обслужване във връзка с информацията за свободни работни места и заявления за работа, съчетано със засилено предоставяне на предлаганите от EURES услуги и рационализация на функционирането на мрежата EURES.

При този вариант правното основание за EURES ще се интегрира в един-единствен регламент, съществуващите задължения ще се засият и ще се добавят нови задължения по отношение на следните аспекти:

- **Прозрачност на пазарите на труда (прозрачност):** сегашните задължения за обмен на информация за свободни работни места ще бъдат подсилени и пояснени чрез въвеждането на задължения за държавите членки: а) да предоставят на EURES информация за всички свободни работни места, които се публикуват на национално равнище; б) да предоставят на EURES автобиографиите на всички търсещи работа лица, които пожелаят това, както и в) да направят необходимото порталът EURES да е свързан с всички национални портали за търсене на работа, където да е ясно видим и търсенето в него да е възможно, като по този начин да се улесни непосредственият достъп на местно ниво до европейски свободни работни места.
- **Подобрена оперативна съвместимост (потенциал за автоматично намиране на съответствия):** държавите членки ще бъдат длъжни да осигурят пълна оперативна съвместимост между националните системи и портала EURES съгласно определени технически стандарти и формати. Задължението да се осигури оперативна съвместимост определя уеднаквената система на регламента и налага на държавите членки да използват технически стандарти и формати за предоставянето на информация за свободните работни места и автобиографиите, както и за създаването на кръстосани препратки между класификациите.
- **Интегриране:** държавите членки ще гарантират, че всички търсещи работа лица и работодатели, които заявяват услуги като клиенти на службите по заетостта, получават или са осведомени за основната информация в мрежата EURES, а също и изрично са попитани дали биха искали допълнително съдействие („оферта EURES“).
- **Подобрен достъп на работниците до услуги за подпомагане на мобилността (услуги за подпомагане):** държавите членки са длъжни да осигурят достъп до съдействие за търсене на работа и за наемане на работна ръка на всички търсещи работа лица и на всички работодатели, които са посочили, че биха искали да ползват мрежата EURES. Освен това, достъпът до активни мерки на пазара на труда (AMPT) не трябва да зависи от националността на европейския работник или от местоработата. В допълнение, задължително е да се представи конкретна информация и съдействие (насочване към компетентен орган) във връзка със социалната сигурност.
- **Обмен на информация и сътрудничество:** държавите членки ще имат задължението: а) да обменят информация за проучването и изследването на пазара на труда; б) да координират действията си съгласно събраната информация.

4.4. Вариант 4: „Вариант 3 плюс споразумения за партньорство на ЕС“

Вариант 4 включва модернизиране на мрежата EURES, както е описано във вариант 3, като е добавен мандат на Комисията да създава общоевропейски партньорства с непублични служби по заетостта.

При вариант 3 държавите членки играят роля на гарант за достъпа на непубличните служби по заетостта до мрежата EURES. При вариант 4 Комисията ще има и правомощия да сключва споразумения за партньорство с доставчици на услуги по същия начин, както това правят държавите членки. Комисията също така ще поеме придружаващите задължения на държавите членки по отношение на осигуряване на качеството, оперативната съвместимост и т.н., изброени в 5.3.

5. ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

5.1. Вариант 1: Липса на нови действия

Като цяло процесът на реформи, започнат с Решението относно EURES от 2012 г., ще продължи. Скоростта на неговото изпълнение обаче ще се забави, тъй като висящото дело на Съда внесе правна несигурност в този процес.

Ако Комисията изчака Съда да вземе решение, това ще бъде косвен сигнал до ангажираните страни, че усилията за реформа могат в края на краищата да се забавят.

Това означава, че този вариант би дестабилизирил и забавил плахата реформа, започнала с решението от 2012 г., и очевидно нито един от очертаните по-горе недостатъци няма да бъде коригиран.

5.2. Вариант 2: Лисабонизация

При този вариант е необходимо бързо действие от страна на Комисията за стартиране на процедурата за приемане на решение в съответствие с изменения регламент, за да се потвърди продължаващия ангажимент на EURES към реформата от 2012 г.

Изменението на член 38 от Регламент (ЕС) № 492/2011 ще даде основание за по-нататъшни изменения на мрежата EURES. Това ще даде възможност на Комисията в бъдеще да приема актове за изпълнение и/или делегирани актове на основание на глава II от регламента. По този начин се създава основа за допълнителни реформи. Техният обхват обаче ще бъде ограничен до несъществени елементи или мерки за прилагане, тъй като не може да надхвърли текущия обхват на регламента.

Този вариант би могъл да предостави подходяща основа за продължаване на действията за постигане на прозрачност на пазарите на труда и до известна степен — за интегриране.

Той обаче не би могъл да коригира напълно недостатъците във връзка с автоматичното намиране на съответствия (при отсъствието на задължение за изграждане на кръстосани препратки между националната и европейската класификация), с интегрирането (при отсъствие на задължение да се дава основна информация и да се извършва насочване във всички ситуации, при които работодателите и търсещите работа лица търсят услуги като клиенти за наемане на работна ръка), с услугите за подпомагане (при отсъствие на официално съгласуван пакет услуги), както и с обмена на информация и сътрудничеството (при отсъствие на ясно дефиниран обхват на обмена на информация

при проучвания и изследвания на пазара на труда). Следователно този вариант няма да доведе до пълното отстраняване на четири от идентифицираните недостатъци.

5.3. Вариант 3: Модернизиране и укрепване на EURES

5.3.1. Прозрачност

Въздействие

Увеличаването на броя на свободните работни места, информация за които се обменя и разпространява на европейско равнище, ще доведе до нарастване на вероятността търсещите работа лица да намерят свободни позиции. Трудно е да се прецени какъв брой допълнителни свободни работни места ще са налични при отсъствие на един всеобхватен преглед на различните споразумения с участници, които не са ПСЗ, в държавите членки, както и при липсващи данни за обема на свободни работни места в ПСЗ на децентрализирано равнище.

Един по-систематичен подход за събиране и обмен на заявления за работа и на автобиографиите на портала EURES ще увеличи вероятността работодателите да намерят подходящи кандидати за попълване на своите свободни работни места.

Наличието на информация за свободни работни места, обявени в EURES, в националните портали за търсене на работа ще улесни достъпа на търсещите работа лица до възможности за трудова заетост в ЕС. Тъй като националните портали са първото логично място, където се търси работа, ясното обозначаване в тях на възможността да се търсят и свободни работни места на европейско равнище ще помогне на търсещите работа лица да получат по-пълна представа за възможностите за заетост.

Разходи

Всички държави членки вече са създали (или подготвят) механизми за обмен на информация за свободни работни места с EURES. Разширяването на тези механизми с цел включване на информация за автобиографиите ще доведе до разходи, чийто размер обаче зависи от редица фактори. Ако съществуващите системи могат да се разширят така, че да се включат автобиографиите, то разходите може да са сравнително малки; те ще са много по-големи, ако се наложи създаването на изцяло нова система. По-голямата част от необходимия софтуер ще се предостави от Комисията безплатно. По груби изчисления разходите за разработване на нова система могат да са от порядъка на 100 000 евро, като разходите за годишна поддръжка ще са около 12 000 евро.

С помощта на приложно-програмен интерфейс (API) всеки доставчик на услуга в EURES е в състояние да внедри данни от EURES в собствената си онлайн услуга на ниска цена. Изчисленията сочат, че за това интегриране са необходими няколко работни дни при заетост на 3 или 4 души.

5.3.2. Автоматично намиране на съответствия

Въздействие

Ползите от общи европейски стандарти са очевидни: това позволява на търсещите работа лица и на работодателите много по-добре и наистина да разберат профила на отсрещния участник на пазара. Подобен стандарт на европейско равнище на длъжностните характеристики и на профилите на търсещите работа лица ще е огромна стъпка към по-интегриран европейски пазар на труда, като същевременно ще направи

по-привлекателно използването на портала EURES за работници и работодатели от различни държави.

Изграждането на кръстосани препратки с данните от ESCO от страна на всички доставчици на услуги в EURES ще улесни намирането на съответствия в търсените и предлаганите умения на европейско равнище, като се вземат под внимание индивидуалният профил на уменията на търсещите работа лица и специфичните потребности на работодателите. Понеже ESCO ще е многоезична класификация, езикът, на който се предлага информацията относно пазара на труда, няма да е от такова значение.

Разходи

За адаптирането на съществуващите информационно-технологични системи към пълна европейска семантична оперативна съвместимост ще са необходими първоначални разходи. За тези ПСЗ (като например във Франция и в Чешката република), които имат собствени класификационни системи, включващи както професиите, така и уменията и компетентностите, необходимият опис за изграждане на кръстосани препратки с ESCO може да се изготви като част от редовните актуализации, които са необходими за подобни системи. За останалите ПСЗ (приблизително 80 % от всички), които използват класификация на професиите въз основа на ISCO, ще трябва да се предприеме отделно изготвяне на опис.

Трудно е да се изчислят точните разходи за постигане на съответствие, които ще се различават значително за отделните държави членки в зависимост от съществуващата система във всяка от тях. Всъщност наличието на добре работеща система за намиране на съответствия представлява основополагаща и съществена характеристика на съвременните институции на пазара на труда, и следователно разходите за създаване и поддръжка на такава система не би следвало да се приписват пряко само на реформата на EURES. Затова тази реформа трябва да се разглежда като възможност, а не като причина за внедряването на такава система.

За всички остава открит вариантът за преминаване от сегашните им класификации към ESCO и нейното пълно приемане. Това би премахнало всякакви бъдещи разходи за поддръжка и актуализации на националните класификации.

5.3.3. Интегриране

Въздействие

Един общ и по-систематичен подход за интегриране на EURES в предлагането на услуги ще гарантира, че всички заинтересовани търсещи работа лица и работодатели в целия ЕС имат в основни линии едно и също ниво на достъп до EURES, и получават ясна и пълна информация за това какво може да направи EURES, кога и как.

Разширяването на предоставяната базова информация така, че да обхване всички служби по заетостта, които предлагат услуги на клиенти, ще умножи ефекта на предоставянето на информация на търсещите работа лица и на работодателите в рамките на мрежата EURES, като така ще увеличи възможностите за намиране на съответствия спрямо степента, постигана понастоящем чрез ПСЗ. Тъй като става въпрос за основния инструмент, с който се гарантира достъпът на ключовите целеви групи, интегрирането трябва да е приложимо не само за публичните служби по заетостта — и то независимо дали тези служби по заетостта ще решат да поискат участие и ще бъдат приети за доставчици на услуги в EURES (партньори на EURES).

Разходи

Тъй като информацията в EURES може да бъде включена в стандартните процеси по управление на клиенти — както на ПСЗ, така и на други възможни доставчици на услуги в EURES, административните разходи би следвало да са малки.

Държавите членки с относително добре развити мрежи EURES няма да имат увеличени разходи, тъй като нивото им на обслужване вече е равно на или е над потенциалните изисквания, или защото вече има достатъчно налични ресурси в рамките на националните мрежи EURES. ПСЗ, които успешно са интегрирали EURES, вече информират търсещите работа лица чрез своите стандартизирани процеси.

5.3.4. Услуги за подпомагане

Въздействие

Разширяването на предлаганите от EURES услуги с целенасочени услуги за подпомагане на мобилността ще помогне на работниците да преодолеят пречките пред мобилността, дължащи се на липсата на икономически ресурси да реализират напълно потенциала си на пазара на труда или да се представят на него по атрактивен начин.

Отпадането на географските ограничения, които съществуват при националните програми на пазара на труда и пред които са изправени търсещите работа лица, заинтересовани от работа в друга държава — членка на ЕС, предоставя на персонала на EURES същите инструменти, които се използват на националните пазари на труда, за улесняване на прехода към заетост и за подпомагане на попълването на свободните работни места. Следователно по този начин работниците ще разполагат с повече възможности.

Предвидените разпоредби ще помогнат на работодателите по-бързо да попълват свободните работни места, тъй като мрежата EURES ще допълва по-ефективно услугите, предоставяни от националните служби по заетостта. Благодарение на мрежата EURES ще е налице по-обширна база данни с кандидати, което увеличава потенциала за намиране на кандидати с подходящи умения. Конкретно за МСП ползите ще се свързват с укрепване на услугите за работодателите поради намаляване на периода, необходим за наемане на работна ръка, и на общите разходи по операциите.

Подобренията, включително особено тези, свързани с подпомагането на етапа след наемане на работна ръка, ще са от по-голямо значение за МСП, отколкото за големите предприятия, които често имат собствени системи за наемане и интегриране на работници от чужбина. Освен това за тях заплащането за този вид подпомагане не е такъв сериозен проблем, докато МСП могат да имат по-малко желание или възможност да го направят.

Разходи

Основната част от разходите възникват от индивидуални услуги за подпомагане на мобилността, т.е. оказване на съдействие на търсещите работа лица и на работодателите. Тази разходи зависят от естеството на предоставяните услуги и от индивидуалните потребности, и поради това са променливи и са в пряка връзка със започването на трудова дейност от лицата. Програмата на EURES за обучение, финансирана от Комисията по линия на Програмата за заетост и социални иновации (EaSI), може да покрие разходите за обучение на персонала за пренасочване на

дейностите във връзка с намиране на съответствия, устройване на работа и наемане на работна ръка.

Що се отнася до достъпа до активни мерки на пазара на труда (АМПТ) и в частност до езиковите курсове, разходите по прогнозни вътрешни данни възлизат на 50—250 евро за участник. Тази сума по принцип покрива разходите за онлайн курсове с приблизителна продължителност 6 месеца, които включват в известна степен онлайн обучение (независимо от нивото). В момента обаче цените на пазара падат за всички езици и икономии от мащаба могат да играят известна роля за това.

Въз основа на редица допускания, приблизителната оценка на общите годишни допълнителни разходи за съдействие при информирането и търсенето на работа възлиза на около 33,3 милиона за информационно съдействие и 16 милиона за съдействие при търсене на работа.

Националните дейности, в частност функционирането на мрежата EURES на национално равнище (Национален координационен офис) и разработването на схеми за услуги според нуждите за подпомагане на мобилността на местно, регионално, национално и трансгранично равнище, ще са допустими за финансиране по линия на Европейския социален фонд (ЕСФ) в периода 2014—2020 г. в съответствие с подходящите инвестиционни приоритети.

Държавите членки могат да имат възможност да пренасочат съществуващия персонал на EURES от по-обща дейности за информиране и комуникация относно мрежата EURES към дейности по намиране на съответствия, устройване на работа и наемане на работна ръка. Всичките над 900 консултанти в мрежата EURES би трябвало принципно да станат експерти по намиране на съответствие между търсенето и предлагането на работа в рамките на ЕС, и да се концентрират върху резултатите от наемането на работна ръка. Може да се очаква, че актуалността на техните дейности за предоставяне на обща информация ще намалее, тъй като интегрирането ще доведе до привличане на клиенти, а там, където дейностите по разпространение на обща информация са все още необходими, те могат да се намалят или изцяло да се поверят на персонала в непосредствен контакт с клиентите / на по-малко специализиран персонал и/или да се осъществяват под формата на електронни услуги.

5.3.5. Управление на EURES и сътрудничество между службите по заетостта

Въздействие

С помощта на структурирани дейности по отчитане и наблюдение, както и на подходяща входяща информация от проучването и изследването на пазара на труда относно излишъка и дефицита на работна ръка, ПСЗ и останалите доставчици на услуги в EURES (партньори на EURES) ще имат необходимата информация, за да планират съвместно координирани действия в рамките на мрежата EURES, например да гарантират, че дейностите са насочени към тази сектори, където приносят им ще е най-ефективен. Съвместното планиране ще гарантира също така, че съществува сходно подпомагане в другата държава членка – например, че увеличеното целенасочено подпомагане на мобилността за конкретна група работници от ЕС в изпращащата държава отговаря на необходимото ниво на подпомагане на тези работници от ЕС в приемащата държава.

Разходи

Държавите членки ще имат първоначални разходи за създаването на информационната система, включително разходи за обслужване (преглед на механизмите, на които се основава събирането на данни в ПСЗ, и преглед на бизнес процесите). Вероятно ще се наложат разходи за ИТ и обучение, свързани с адаптирането на бизнес процесите, с прегледа или въвеждането на протоколи с данни за участници, които не са ПСЗ, и подходящи консултативни процеси на национално ниво.

5.4. Вариант на политика 4: вариант 3 плюс общоевропейски партньорства с частни служби по заетостта

Въздействие

С подобен механизъм за упълномощаване на равнището на ЕС може да се осигури подобрен достъп до предоставянето на услуги за подпомагане на мобилността, независимо от националните съображения. Предполага се, че това ще увеличи броя на доставчиците на услуги в EURES (партньори на EURES) в сравнение с варианта, при който нови доставчици на услуги се одобряват само на равнището на държавите членки в рамката на национални системи за упълномощаване. Извън обхвата на въздействието върху мрежата EURES, този вариант може да има две по-всеобхватни последствия за пазара на услугите за заетост.

Съществуват редица опасения, свързани с ролята на Комисията и взаимоотношенията между Комисията и отделните държави членки:

Първо, има риск по-силно застъпената роля на Комисията да се припокрива с ролята на отделните държави членки. Второ, Комисията би носила пряката отговорност за осигуряване на качеството при дейности, изпълнявани от упълномощените доставчици на услуги – функции, които понастоящем не се изпълняват от службите на Комисията. Трето, резултатът ще зависи до голяма степен от желанието на съответните участници, особено на частните служби по заетостта (ЧСЗ), да се включат в нова форма на сътрудничество, да оценят ползата от участието в мрежата EURES, както и от необходимостта Комисията да намери възможно най-много общи допирни точки с всички съответни потенциални участници от ЧСЗ.

Разходи

Създаването на тази система на равнището на ЕС ще бъде относително скъпо от гледна точка на осигуряването на персонал от страна на Комисията. Докато управлението на отношенията само с основните ЧСЗ, които действат на европейския пазар на труда, вероятно е осъществимо без значителни допълнителни разходи за персонал, то превръщането на системата на ЕС в предпочитан вариант от по-значителен брой ЧСЗ ще породи необходимост от увеличаване на персонала, ангажиран с мрежата EURES.

6. СРАВНИТЕЛНА ТАБЛИЦА НА ВАРИАНТИТЕ

Цели	Вариант 1 Никакво действие	Вариант 2 Лисабонизация	Вариант 3 Нов регламент	Вариант 4 Нов регламент плюс споразумения за партньорство на ЕС
Осигуряване на почти пълно предлагане на свободните работни места на портала EURES, като търсещите работа лица в цяла Европа имат лесен достъп до едни и същи свободни работни места (...)	Стагниращо - Не се очаква увеличаване на количеството на данните в базата данни със свободни работни места, освен в случаите на доброволни усилия	Положително + Потенциал за увеличаване на количеството на данните в базата данни със свободни работни места, стига да се въведат актове за изпълнение относно обмена на повече данни	Много положително ++ Засилено задължение на ДЧ да обявяват всички свободни работни места Възможност за допълнителни свободни работни места благодарение на сътрудничеството с ЧСЗ на национално равнище	Силно положително +++ Засилено задължение на ДЧ да обявяват всички свободни работни места Освен създаване на възможност, осигуряване на допълнителни свободни работни места в резултат на споразумения на ЕС с ключови ЧСЗ в целия ЕС
(...) в съчетание с обширна база данни с автобиографии, сред които регистрираните работодатели могат да подбират персонал	Стагниращо - Не се очаква увеличаване на данните в базата с автобиографии, освен в случаите на доброволни усилия	Положително + Потенциал за увеличаване на количеството на данните в базата с автобиографии, стига да се въведат актове за изпълнение относно обмена на повече данни	Много положително ++ Задължение на ДЧ да предоставят достъп до автобиографии Възможност за допълнителни усилия благодарение на сътрудничеството с ЧСЗ на национално равнище	Силно положително +++ Задължение на ДЧ да предоставят достъп до автобиографии Освен създаване на възможност, осигуряване на допълнителни усилия в резултат на споразумения на ЕС с ключови участници от ЧСЗ на равнището на ЕС
Осигуряване на добро автоматично намиране на съответствия на портала EURES между свободни работни места, заявления за	Положително +	Положително +	Много положително ++	Много положително ++

работа и автобиографии, като е налице превод на всички езици на ЕС и разбиране за умения, компетентности, квалификации и професии, придобити на национално равнище	Възможност за добро намиране на съответствия, стига стандартите на ESCO да се спазват доброволно от повечето ДЧ, ако не и от всички	Възможност за добро намиране на съответствия, стига стандартите на ESCO да се спазват доброволно от повечето ДЧ, ако не и от всички	Новото задължение за създаване на кръстосани препратки с ESCO ще осигури добро автоматично намиране на съответствия както в общеевропейски план, така и в полза на всички ДЧ в национален план	Новото задължение за създаване на кръстосани препратки с ESCO ще осигури добро автоматично намиране на съответствия както в общеевропейски план, така и в полза на всички ДЧ в национален план
Предоставяне на основна информация в мрежата на EURES в целия Съюз на всяко търсещо работа лице или работодател, който има нужда като клиент от услуги за наемане на работна ръка, а също и систематично предлагане на достъп до мрежата на EURES на всяко заинтересовано лице	Неутрално 0 Очаква се да продължат индивидуалните усилия за интегриране съгласно националните потребности и организационната уредба	Неутрално 0 Очаква се да продължат индивидуалните усилия за интегриране съгласно националните потребности и организационната уредба	Положително + Равно третиране на работници и работодатели, и общ подход по отношение на основната информация и това кой трябва да получи достъп до мрежата EURES в целия ЕС	Положително + Равно третиране на работници и работодатели, и общ подход по отношение на основната информация и това кой трябва да получи достъп до мрежата EURES в целия ЕС
Подпомагане на всяко лице, което се интересува от намиране на съответствия, устройване на работа и наемане на работна ръка посредством мрежата EURES	Неутрално 0 Очаква се да продължат индивидуалните усилия за предоставяне на услуги за подпомагане на мобилността съгласно националното тълкуване	Неутрално 0 Очаква се да продължат индивидуалните усилия за предоставяне на услуги за подпомагане на мобилността съгласно националното тълкуване	Положително + Равно третиране на заинтересованите работници и работодатели, и обща дефиниция на обхвата на услугите за подпомагане на мобилността, които те могат да получат	Положително + Равно третиране на заинтересованите работници и работодатели, и обща дефиниция на обхвата на услугите за подпомагане на мобилността, които те могат да получат
Подпомагане функционирането на мрежата EURES чрез обмен на	Неутрално 0	Неутрално 0	Положително +	Много положително ++

информация относно дефицита и излишъка на работна ръка на националните пазари на труда и координация на действията във всички държави членки	Възможност за надграждане на общия подход за програмиране съгласно решението от 2012 г.	Възможност за надграждане на общия подход за програмиране съгласно решението от 2012 г.	Всеобхватна рамка за обмен на информация и координиране на дейността на EURES	Всеобхватна рамка за обмен на информация и координиране на дейността на EURES Осигуряване на допълнителни данни в резултат на споразумения за партньорство на ЕС с ключови участници от ЧСЗ на равнище ЕС
Ефективност	0	+	++	- Опасения, свързани с ролята на Комисията и отношенията между Комисията и отделните държави членки
Разходи	Без допълнителни разходи	Без допълнителни разходи	Допълнителни разходи за държавите членки и за Комисията	Допълнителни разходи за държавите членки и за Комисията

Единствено при варианти 3 и 4 ще има допълнително положително въздействие. При вариант 4 вероятността за такова въздействие е много по-голяма, с оглед на ситуацията за начина на развитие на мрежата EURES. Но на този етап обаче от развитието на EURES като инструмент за функционирането на европейските пазари на труда, прилагането на вариант 4 поражда редица опасения, свързани с ролята на Комисията и отношенията между Комисията и отделните държави членки. Макар този вариант да не е изключен в бъдеще, било в тази или в малко по-различна форма, смята се за разумно първо да се осъществи всеобхватна реформа на EURES, а след съответния преглед да се прецени необходимостта от по-интегрирано решение. Затова вариант 3 се смята за най-ефективен и следователно — най-удачен.

7. НАБЛЮДЕНИЕ И ОЦЕНКА

Ще се засилят съществуващите мерки за събиране на данни и за обмен на информация в рамките на мрежата EURES по отношение на приноса, постиженията и резултатите. За подобряване на събирането на данни за постиженията и за резултатите ще има набор от общи показатели, като към съществуващите източници на данни, като например гореспоменатите месечни отчети, се добавят нови източници — например проучвания на удовлетвореността на клиентите, разработени на национално равнище. Нововъведенията в ПСЗ, включително операции за модернизиране и повишаване на ефективността, ще се наблюдават чрез дейностите на мрежата на ПСЗ и на програмата за взаимно обучение „Диалог между публичните служби по заетостта“. Предвижда се включване на темата за развитието на EURES в рамките на ПСЗ, особено по отношение на интегрирането на услугите на EURES. Като използва надлежно събраната информация, на всеки две години Комисията ще представя доклад за изпълнението. Пет години след примането на новия регламент ще се изготви последваща оценка, за да се проучи неговата ефективност.