



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 17.1.2014 г.
COM(2014) 6 final

2014/0002 (COD)

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 пазарите на труда**

(текст от значение за ЕИП)

{SWD(2014) 9 final}
{SWD(2014) 10 final}

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

1.1 Обхват на предложението

Настоящото предложение за регламент има за цел насърчаване на достъпа на работници до услуги за подпомагане на трудовата мобилност в рамките на ЕС, като по този начин се подпомогне справедливата мобилност и се увеличи достъпът до възможности за заетост в целия Съюз.

Той заменя разпоредбите за обмен на информация относно свободни работни места, заявления за работа и автобиографии във всички държави членки („комплексно обслужване“), понастоящем заложили в глава II и член 38 от Регламент (ЕС) № 492/2011¹, и се основава на член 46 от Договора за функционирането на Европейския съюз („Договора“). Също така с него се създава (повторно) европейската мрежа на службите по заетостта, наричана също „EURES“, чиято цел ще бъде да осигурява съдействие при търсенето на работа и наемането на работна ръка във всички държави членки. Подобна мрежа функционира към днешна дата въз основа на решение на Комисията, прието през 2012 г.² Поради това при приемането на настоящия регламент Комисията отменя горното решение относно функционирането на действащата мрежа EURES.

В член 45 от Договора се гарантира свободното движение на работници в рамките на Съюза, а в член 46 са заложили мерки с оглед осъществяването на свободното движение на работници, и по-специално посредством осигуряването на тясно сътрудничество между националните служби по заетостта. Съща така неотдавна Комисията представи предложение за създаване на мрежа на публичните служби по заетостта (ПСЗ)³ с цел задълбочено сътрудничество и взаимно обучение въз основа на член 149 от Договора. Тази мрежа ще обхваща по-широк диапазон от цели и инициативи под формата на стимули, и допълва настоящото предложение.

1.2 Обосновка на предложението

Свободата на движение е една от четирите основни свободи на Европейския съюз и е ключов елемент на гражданството на ЕС. В член 45 от ДФЕС е заложено правото на гражданите на ЕС на движение от една държава членка в друга с цел работа.

Мобилността осигурява социални и икономически ползи. Повишената трудова мобилност в рамките на ЕС ще разшири възможностите за заетост на работници и ще помогне на работодателите по-добре и по-бързо да попълват свободните работни места. Това допринася за развитието на европейски пазар на труда с високо равнище на заетост (член 9 от ДФЕС).

Трудовата мобилност в рамките на ЕС е сравнително ниска спрямо размера на пазара на труда и активното население на ЕС. Годишната мобилност в рамките на бившия ЕС-27 е 0,29 % и е под нивата за Австралия (1,5 % между 8 щата) и Съединените

¹ Официален вестник на Европейския съюз, 27.5.2011 г., L141, стр. 1.

² Решение 2003/8/ЕО на Комисията от 23 декември за прилагане на Регламент (ЕИО) № 1612/68 на Съвета по отношение компенсирането на търсенето и предлагането на работни места (ОВ L5, 10.1.2003 г., стр. 16) бе отменено от Решение за изпълнение № 2012/733/ЕС на Комисията от 26 ноември 2012 година за изпълнение на Регламент (ЕС) № 492/2011 (Официален вестник на Европейския съюз, L328, 28.11.2012 г., стр. 21). Това решение влиза в сила на 1.1.2014 г.

³ COM(2013) 430.

американски щати (2,4 % между 50 щата)⁴. Само едва 7,5 милиона от европейската работна сила, възлизаща на 241 милиона (т.е. 3,1 %), е икономически активна в друга държава членка⁵. Понастоящем се наблюдават високи равнища на безработица в някои държави членки в комбинация с висок брой незаети работни места в други.

Налице е значителен ръст на броя работници, които декларираат „твърди намерения“ (т.е.: делът на лицата, които планират да мигрират през следващите 12 месеца) да се преместят да работят в чужбина⁶. Регистрациите в EURES сочат за увеличение на броя на лицата, търсещи работа отвъд националните граници. Броят лица, търсещи работа и регистрирани на портала EURES, се е увеличил от 175 000 на 1 200 000 между 2007 г. и декември 2013 г., без да е налице съответстващо увеличение в трудовата мобилност.

Към днешна дата едва около 700 000 лица средно се преместват годишно, за да работят в друга държава членка⁷, докато екстраполацията на проучванията сочи, че около 2,9 милиона граждани на ЕС биха искали да се преместят през следващите 12 месеца⁸. Това говори за значителен потенциал за мобилност и е предизвикателство пред мрежата EURES.

Налице са множество причини, поради които потенциалът за трудова мобилност в рамките на ЕС остава нереализиран, а отделните граждани не осъществяват своите намерения да се превърнат в мобилни работници. Проучванията⁹ сочат, че най-често очакваните или срещани практически затруднения са липсата на необходимите езикови умения и трудностите при намирането на работа. ЕС може да допринесе за справянето с последните чрез повишаване на информираността относно възможностите за заетост в целия Съюз и развитието на подходящи услуги за подпомагане, които да насърчат наемането на работна ръка в рамките на ЕС. Това ще бъде задачата на подсилената мрежа EURES.

Макар че функционирането на мрежата EURES претърпя известни промени по инициатива на Комисията посредством решението от 2012 г., глава II от Регламент (ЕС) № 492/2011, която представлява европейската регулаторна рамка за комплексно обслужване във връзка със свободни работни места и обмяна на информация между държавите членки относно трудовата мобилност в рамките на ЕС, не е била изменяна от 1992 г. насам.

Необходимо е цялостно преразглеждане с цел отразяване на моделите на мобилност, увеличените изисквания за справедлива мобилност, промените в технологиите за споделяне на данни за свободни работни места, използването на различни канали на подбор на персонал от търсещите работа и работодателите и нарастващата роля на други брокери на пазара на труда, работещи заедно с публичните служби по заетостта (ПСЗ) при предоставянето на услуги за наемане на работна ръка. Под справедлива мобилност се разбира мобилност, която е на доброволна основа и се извършва при

⁴ [Икономически проучвания на ОИСР, Европейски съюз, март 2012 г.](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en) или http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en

⁵ Тези данни не включват работниците, които живеят в една държава членка, а работят в друга (пограничните работници).

⁶ *EU Employment and Social Situation Quarterly review*, юни 2013 г. с данни от анкета на Gallup World.

⁷ Като се прилага годишно равнище от 0,29 % към общата работна сила (241 милиона).

⁸ Като се прилагат данни от анкета на Gallup World относно дела на лицата, които планират да се преместят през следващите 12 месеца, 1,2 % през 2011 г. и 2012 г. към общата работна сила (241 милиона).

⁹ Специален Евробарометър 337: „Географската мобилност и мобилността на пазара на труда“ (2009 г.).

спазване на трудовото законодателство и трудовите стандарти както и при зачитане на правата на работниците в рамките на Съюза.

В заключенията от Европейския съвет от 28—29 юни 2012 г. относно „Пакт за растеж и работни места“ се признава политическата неотложност за засилване на трудовата мобилност в рамките на ЕС на фона на високите нива на безработицата: *„порталът EURES следва да бъде превърнат в истински европейски инструмент за устройване на работа и наемане на работна ръка (...)“*. В заключенията на Европейския съвет от 13 и 14 декември 2012 г. относно годишния обзор на растежа за 2013 г. и младежката заетост Комисията беше приканена да предложи нов регламент за мрежата EURES.

В доклада си за гражданството на ЕС за 2013 г.¹⁰ Комисията пое ангажимента през 2013 г. да предприеме инициатива за модернизиране на EURES с цел службите по заетостта да изпълняват по-активна роля и да оказват по-съществено въздействие на национално равнище, както и с цел да се подобри координацията на трудовата заетост в ЕС (действие 2). Модернизирането на EURES е включено и в съобщението на Комисията „Свободно движение на граждани на ЕС и техните семейства: Пет действия за промяната“¹¹ от 25 ноември 2013 г. като част от действието, целящо да помогне на местните власти да прилагат правилата за свободно движение на ЕС на практика (действие 5).

В отговор на призива в горните заключения на Европейския съвет от 28 и 29 юни 2012 г. мрежата EURES ще бъде постепенно разширена, за да обхване професионалните практики и стажовете. Заетостта посредством наемане на работа на млади хора в рамките на ЕС се ползва с подпомагане от „Твоята първа работа с EURES“ (YfEJ). Тази схема съчетава специално създадена помощ за търсене на работа с финансово подпомагане за пътни разходи за интервюта за работа, устройване на работа и др. Комисията възнамерява да продължи подкрепата за тези схеми. Предложението за регламент следва да засили капацитета на службите по заетостта за развитие на партньорства, които да осигурят повече възможности за наемане на работа на млади хора в рамките на ЕС. За да се осигури съгласуваност с други провеждани в момента инициативи на равнище ЕС, например Широката коалиция за работни места в сферата на цифровите технологии и Европейския алианс за професионална подготовка, мрежата EURES има за задача също така активно да насърчава развитието на тези инициативи.

1.3 Недостатъци на мрежата EURES

В съответствие с пакета за заетостта¹² през 2012 г. Комисията прие решение за модернизиране и укрепване на мрежата EURES¹³. Решението замени решението на Комисията от 2003 г.¹⁴ и цели да създаде стимули за укрепване на услугите за намиране на съответствия, устройването на работа и наемането на работна ръка в рамките на действащата рамка за EURES, *inter alia*, чрез обхващането на частните служби по заетостта (ЧСЗ), доколкото това е възможно без изменение на правното основание (Регламент (ЕС) № 492/2011). Решение 2012/733/ЕС за изпълнение на Комисията влезе в сила на 1 януари 2014 г.

¹⁰ COM(2013) 269 окончателен.

¹¹ COM(2013) 837 окончателен.

¹² COM(2012) 173 окончателен.

¹³ ОВ L328, 28.11.2012 г., стр. 21.

¹⁴ ОВ L5, 10.01.2003 г., стр. 16.

Доказателствата сочат, че със своите около 900 консултанти и обща платформа за комплексно обслужване във връзка със свободни работни места в Европа (портала EURES) мрежата EURES е помогнала на множество лица, търсещи работа, и на множество работодатели в реализирането на трудови възможности. Използващите този инструмент и услугите, които той предлага, като цяло го оценяват положително.

Ясно е обаче, че в сегашния си вид инструментът не е достатъчно добре развит, за да насърчи допълнително справедливата мобилност като част от решенията за справяне с дисбаланса на европейския пазар на труда, и по-специално предвид размер на работната сила в ЕС и естеството на предизвикателството в сегашната икономическа ситуация. Във функционирането на мрежата EURES са открити следните недостатъци:

- непълна база данни със свободни работни места и автобиографии на ниво ЕС за всички държави членки (прозрачност на пазарите на труда);
- ограничени възможности на портала EURES за намиране на съответствия между свободни работни места и автобиографии на равнището на ЕС поради ограничената степен на семантична оперативна съвместимост на данните, подавани от националните системи за свободни работни места (потенциал за автоматично намиране на съответствия);
- неравномерен достъп до услугите на EURES в целия ЕС, тъй като търсещите работа и работодателите не получават системно цялата необходима информация от EURES или не получават предложения за допълнително съдействие по време 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 за търсещите работа и работодателите, които са декларирали интерес към трудова мобилност в рамките на ЕС, включително и при получаване на достъп както до активни мерки на пазара на труда, така и до информация и консултации относно социалната сигурност (мерки за подпомагане);
- неефективен обмен на информация между държавите членки относно дефицита и излишъка на работна ръка, което затруднява по-целенасоченото практическо сътрудничество в мрежата EURES (обмен на информация и сътрудничество).

1.4 Цели на предложението

Общата цел е мрежата EURES да се превърне в ефективен инструмент за търсещите работа и за работодателите, които се интересуват от трудовата мобилност в рамките на ЕС. Конкретните цели на предложението са насочени към горните недостатъци, както следва:

- осигуряване на почти пълно предлагане на свободни работни места на портала EURES, като търсещите работа 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;
- осигуряване на добро автоматично намиране на съответствия на портала EURES между свободни работни места и автобиографии във всички държави членки, като е налице превод на всички езици на ЕС и разбиране за умения, компетентности, квалификации и професии, придобити на национално и браншово равнище;

- 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;
- подпомагане на всяко лице, което се интересува от намиране на съответствия, устройване на работа и наемане на работна ръка посредством мрежата EURES;
- 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.

2. РЕЗУЛТАТИ ОТ КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

2.1 Консултации с държавите членки

Отправната точка на решението от 2012 г. бе оценката от 2010 г. на мрежата EURES¹⁵. В контекста на подготовката на решението от 2012 г. бяха проведени консултации с държавите членки относно наблюдаваните недостатъци и евентуалната бъдеща ориентация на мрежата EURES. През есента на 2012 г. бе проведена официална консултация с консултативния комитет за свободното движение на работници по проекта на решение. Като цяло бе приветствана основната цел на решението за преориентиране на услугите на EURES от обща информация и насоки към намиране на съответствия, устройване на работа и наемане на работна ръка в по-голяма степен. Всички държави членки също така подкрепиха идеята за програмен цикъл и общи показатели за дейностите на EURES с цел увеличаване на прозрачността при изпълнение, укрепване на обмена на информация и подобряване на координацията на действията.

Оттогава на експертни срещи отделни държави членки са изяснили своите позиции по отношение на евентуални мерки за прилагане с оглед на националните практики и ограничения. В резултат на тези срещи бе договорено да бъде адаптиран подходът към отваряне на мрежата към доставчиците на услуги, различни от ПСЗ, с цел осигуряване на повече време и свобода на действие на държавите членки по отношение на начина на развитие на партньорствата на национално равнище.

2.2 Консултации с работещите в областта

Въз основа на горните консултации по отношение на мрежата EURES като цяло през 2013 г. бяха изпратени въпросници с цел преглед на практиките за достъп до свободни работни места на национално равнище, достъп на търсещите работа и работодателите до мрежата EURES и организацията на намирането на съответствия между търсените и предлаганите умения, устройването на работа и наемането на работна ръка в рамките на мрежата EURES. Отговорите на тези въпросници потвърждават недостатъците, идентифицирани от Комисията, тъй като сочат за голямо многообразие в държавите членки по отношение на: а) това кои свободни работни места подлежат на попълване в рамките на Европа (прозрачност на пазарите на труда), б) отправната точка за осигуряване на автоматично намиране на съответствия на търсените и предлаганите умения, в) това как се осигурява достъп до мрежата EURES (интегриране) и г) действителното осигуряване на услуги за подпомагане.

¹⁵ COM(2010) 731 окончателен.

2.3. Оценка на въздействието

В съответствие с политиката за по-добро законотворчество Комисията проведе оценка на въздействието на алтернативите на политиката за предприемане на действия по отношение на идентифицираните недостатъци.

Различните варианти на политиката включват 1) запазване на статуквото; 2) изменение на Регламент (ЕС) № 492/2011 по отношение на правомощията на Комисията за прилагане на разпоредбите му, 3) приемане на нов регламент с изцяло нови разпоредби и 4) приемане на нов регламент заедно със специален мандат на Комисията да увеличи сътрудничеството между публичните и частните служби по заетостта. Всички варианти бяха анализирани спрямо общата цел за превръщане на мрежата EURES в ефективен инструмент за търсещите работа и за работодателите, които се интересуват от трудова мобилност в рамките на ЕС.

Оценката на въздействието разкри, че първият вариант би довел до забавяния при реформите, започнати с решението от 2012 г.. Вторият вариант би позволил на Комисията да предприеме целесъобразни мерки и би продължил процеса към въвеждане на по-ефективен инструмент, но с оглед на ограниченията в някои държави членки не се очаква да доведе до желанния резултат от решението без промени в самия Регламент (ЕС) № 492/2011. Вторият вариант също така не би премахнал напълно недостатъците, свързани с автоматичното намиране на съответствия, интегрирането, услугите по подпомагане, обмена на информация и сътрудничеството. Следователно предпочитаният вариант е замяната на Регламент (ЕС) № 492/2011 и на решението от 2012 г. със самостоятелен инструмент, който съчетава разпоредбите на двата инструмента и същевременно е насочен към премахването на всички недостатъци. В рамките на този вариант са отхвърлени редица специфични алтернативи поради непропорционалност с конкретните цели. По отношение на четвъртия вариант, който би добавил към вариант 3 мандат на Комисията да създава автономно партньорства с нови служби по заетостта в интерес на мрежата EURES, бе счетено, че към настоящия етап надвишава конкретните нужди.

Съветът за оценка на въздействието („COB“) даде становище по проекта на оценка на въздействието на 5 декември 2013 г. Становището на COB както и окончателната оценка на въздействието и резюме на съдържанието са публикувани заедно с настоящото предложение.

3. ПРАВНИ ЕЛЕМЕНТИ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

3.1 Правно основание

Настоящото предложение се основава на член 46 от ДФЕС, който представлява и правното основание на Регламент (ЕС) № 492/2011, който дава възможност за приемането на регламенти и директиви съгласно обикновената законодателна процедура.

3.2 Принципи на субсидиарност и пропорционалност

Замисълът на предложениия регламент е тясно свързан с целите, заложи в член 3, параграф 3 от Договора за ЕС, съгласно който Европейският съюз установява вътрешен пазар, основаващ се на силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес; в член 9 от ДФЕС — насърчаване на висока степен на заетост, с осигуряването на адекватна социална закрила; и в член 45 от ДФЕС („правото да се приемат действително направени предложения за наемане на работа (...) на територията на държавите членки за тази цел“).

Отделните конкретни мерки в настоящото предложение са тясно взаимосвързани. Те се подкрепят взаимно и следва взети заедно да направят мрежата EURES предпочитан инструмент, който би бил избран от всеки търсещ работа и от всеки работодател, който проявява интерес към трудовата мобилност в рамките на ЕС. Доколкото тези мерки са свързани с разширяването на действащите задължения за прозрачност, осигуряване на автоматично намиране на съответствия, гарантиране на равен достъп в целия Съюз до мрежата EURES, определяне на по-практични услуги за подпомагане и удължаване на действащите мерки за обмен на информация, се счита, че те са комплексен, но балансиран отговор на различните недостатъци в действащата рамка за сътрудничество. Тези мерки са адекватни и с оглед на положението на безработните на пазарите на труда, на нуждите на търсещите работа („твърди намерения“) и на оценките (технологични) на пазарите на свободни работни места и наемане на работна ръка.

Всяка отделна мярка се обосновава *per se* като мярка, която осигурява свобода на движение за работниците, както е посочено в член 46 от Договора. Всяка мярка има за цел да подобри „тясното сътрудничество между националните служби по заетостта“ (член 46, буква а) от ДФЕС) и/или чрез нея да се препроектират „съответните механизми“ за свързване на страните при предлагането и търсенето на работа (член 46, буква г) от ДФЕС).

Тъй като комплексно обслужване във връзка със свободни работни места, заявления за работа и автобиографии на трансгранично равнище и наемането на работници в резултат на този процес предполага обща рамка за сътрудничество между организациите в различните държави членки, целите на предложението не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от само от държавите членки и следователно е необходимо действие на равнище ЕС.

В съответствие с принципа на пропорционалност настоящият регламент не надхвърля необходимото за постигане на целите. За целите на прозрачността държавите членки ще обявяват на портала EURES свободните места и автобиографиите, които вече са обявени на национално равнище. Автоматичното намиране на съответствия ще бъде постигнато чрез използването на прости инструменти за оперативна съвместимост, а не чрез налагането на обща система за класификация на национално равнище. Интегрирането на услугите на EURES в дейността на администраторите на службите по заетостта може да бъде постигнато чрез стандартна информация (онлайн и/или на хартия) и играе роля единствено в ситуациите, в които е осъществен пряк контакт по изрично искане на лица от целевата група (т.е. при заявка за услуги за клиенти към службите по заетостта). Услугите по подпомагане могат да бъдат предоставяни на национално равнище посредством редица варианти и канали, като интензитетът и обхватът могат да бъдат определени в зависимост от индивидуалното положение на търсещите работа и на работодателите. Държавите членки ще споделят системно национална информация относно дефицита и излишъка на работна ръка и свързаните с това политики, но решението за тези политики е извън обхвата на регламента.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Настоящото предложение няма да доведе до конкретно отражение върху бюджета на ЕС. Всички дейности, които ще бъдат проведени от Европейската комисия по отношение на мрежата EURES и които изискват човешки и/или финансови ресурси, попадат в обхвата на Регламента за създаване на програма за заетост и социални

иновации („EaSI“) (2014—2020 г.)¹⁶ и ще бъдат покрити в рамките на годишното отпускане на бюджетни средства по тази програма.

През периода 2014—2020 г. тази програма на ЕС ще заплаща за хоризонтални мерки като портала EURES, общата програма за обучение, целевите схеми за мобилност като „Твоята първа работа с EURES“ и разработването на Европейска класификация на уменията/компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO). През същия период дейностите в държавите членки, свързани с трудовата мобилност в рамките на ЕС, отговарят на критериите за финансиране по Европейския социален фонд.

5. ПОДРОБНО ОПИСАНИЕ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

5.1 Глава I – Общи разпоредби

Тази глава определя приложното поле на предложението (член 1) и неговите ключови понятия (член 2).

Предложението интегрира в единна рамка разпоредбите на глава II и член 38 от Регламент № 492/2011 и Решение № 733/2012/ЕС на Комисията относно мрежата EURES.

В цялото предложение се споменават работници и работодатели като целеви групи. Работниците са дефинирани по отношение на правата, предоставени на гражданите съгласно член 45 от ДФЕС. За целта на разпоредбите те са граждани, които търсят работа и имат правото да извършват дейност като наети лица и да изпълняват тази дейност на територията на друга държава членка. Те обаче могат да бъдат и граждани на трети страни, които законно пребивават в дадена държава членка и имат право да работят, при условие че могат да се преместят в друга държава членка.

Предложението обхваща тези категории граждани, които търсят възможности за професионална практика или стаж на работно място с включен трудов договор. В отговор на искането на Европейския съвет от 28—29 юни 2012 г. някои членове на мрежата EURES вече проучват неофициално възможностите за разширяване на периметъра си с цел обхващане на професионалните практики и стажовете. През 2014 г. ще бъде дадено началото на пилотен проект, който да позволи на държавите членки да споделят предложения и заявления на доброволна основа. Целта следва да бъде постепенното развитие на обмена на информация, предложенията и заявленията в тази област отвъд ситуациите, обхванати от трудов договор.

5.2 Глава II – Създаване на мрежата EURES

В тази глава се създава наново мрежата EURES (член 3). Определен е нейният състав (член 4, параграф 1) и съответните роли и отговорности на: а) Комисията (Европейското бюро за координация, член 6); б) органите, определени от държавите членки за прилагането на настоящия регламент (национални бюра за координация, член 7); и в) организациите, които участват в мрежата EURES като доставчици на услуги (партньори на EURES, член 9). Тъй като това е мрежа за взаимопомощ, всички тези организации споделят общи отговорности (член 4, параграф 2).

¹⁶ Регламент (ЕС) № 1296/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 11 декември 2013 година относно Програма на Европейския съюз за заетост и социални иновации („EaSI“) и за изменени на Решение № 283/2010/ЕС за създаване на Европейски механизъм за микрофинансиране за трудова заетост и социално приобщаване „Прогрес“, ОВ L347, 20.12.2013, стр. 238.

Мрежата EURES допринася за постигането на по-обща цели на политиката (член 5). В качеството си на инструмент, който улеснява трудовата мобилност в рамките на ЕС, тя представлява едно от многото решения и политики, които стимулират постигането на високи нива на заетост.

В член 8 се установява рамка, въз основа на която отделните държави членки оправомощават организациите да се присъединят към мрежата EURES като партньори на EURES, при условие че отговарят на минималните общи критерии, заложиени в приложението (член 8, параграф 4). Съгласно настоящото предложение тази разпоредба е основното средство за разширяване на членството в мрежата EURES.

Целта е да се създаде гъвкав механизъм, който да позволи на държавите членки да включат в мрежата EURES (постепенно) възможно най-много организации, доколкото е целесъобразно, с цел подпомагане на изпълнението на целите на мрежата:

- Първо, няма определение за кандидатстваща организация. Така се осигурява достъп на широк кръг подходящи организации, включително частни организации или служби по заетостта от третичния сектор, работодателски организации, синдикати, търговски камари и неправителствени организации, които подпомагат работниците мигранти. Всички тези организации могат по един или друг начин значително да допринесат за насърчаването на трудовата мобилност в рамките на ЕС.
- На второ място, тъй като някои от тези организации могат да бъдат възпрепятствани от определени ограничения в своя мандат, правен статут или административен капацитет, те могат да изберат да участват само в определени части от дейностите на мрежата EURES (член 9, параграф 1).
- Трето, тези организации могат да станат партньори на EURES в сътрудничество с други организации (член 8, параграф 6). Следователно рамката позволява значителна гъвкавост при създаване на партньорства на национално равнище и по този начин дава възможност за постепенно постигане на голям географски и тематичен обхват и услуги на национално равнище, съизмерими с моделите на мобилност и нуждата от нея.

В член 8, параграф 3 е заложиено право за кандидатстване на службите по заетостта. Това право може да бъде упражнено единствено в държавата, в която съответните служби по заетостта функционират законно (принцип на териториалност). Макар публичните служби по заетостта (ПСЗ) да продължават да играят водеща роля в мрежата EURES (член 10), за разглеждането на заявленията от други видове служби по заетостта отговарят отделните държави членки. Ако сметне за необходимо, държавата членка може да въведе критерии, които допълват заложените в приложението (член 8, параграф 5).

С член 11 се въвежда единен орган на управление с цел улесняване на практичното сътрудничество между Комисията и държавите членки по отношение на настоящия регламент.

5.3 Глава III – Прозрачност

Тази глава въвежда специални мерки за прозрачност и автоматично намиране на съответствия

- осигуряване на почти пълно предлагане на свободните работни места на портала EURES, като търсещите работа 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 (членове 14, 15 и 17);
- осигуряване на добро автоматично намиране на съответствия на портала EURES между свободни работни места и автобиографии във всички държави членки благодарение на превод на всички езици на ЕС и разбиране на умения, компетентности, квалификации и професии, придобити на национално и браншово равнище (член 16).

Разпоредбите в тази глава изрично подкрепят разширяването на принципа на прозрачност към организации, различни от ПСЗ, по същество чрез доброволно участие в мрежата EURES от страна на партньорите на EURES. В допълнение ПСЗ биват насърчавани да развиват партньорства с други ангажирани организации въз основа на принципа на лесен достъп до портала EURES (член 15, параграф 2) и с цел улесняване на прехвърлянето на информация на национално ниво чрез създаването на национален център (член 15, параграф 5).

Почти пълно предлагане на свободните работни места

Понастоящем не всички държави членки предоставят на портала EURES всички свободни работни места, публикувани и обявени на национално равнище. С член 14, параграф 1, буква а) се въвежда изискването държавите членки да предоставят на портала EURES всички свободни работни места, които публикуват на национално равнище, и следователно да разширят обхвата на член 13 от Регламент (ЕС) № 492/2011.

На първо място, това означава да се премахнат съществуващите към днешна дата общи административни ограничения при прехвърлянето на свободни работни места към портала EURES, като свързаните с естеството и продължителността на договора или свързаните с наемането на работната ръка намерения на работодателите (член 14, параграф 2).

На второ място, тук се включва попълването на съществуващите бази данни със свободни работни места, които са: а) на разположение на ПСЗ на местно или регионално равнище, но не са споделени централно или не са представени на портала EURES досега; б) от трети страни като частни служби по заетостта, когато те са предоставени на ПСЗ въз основа на съществуващи национални споразумения; и в) от партньори на EURES.

Предвид сравнително новите технологични тенденции на обхождане на интернет страници и ограничения брой държави членки, които използват такива инструменти, както и евентуалните проблеми във връзка със защитата на данните, на този етап няма предложение държавите членки да предоставят на портала EURES данни, получени от работещи в съответствие с националното законодателство системи за обхождане на интернет страници.

Обширна база данни със заявления за работа и автобиографии

Понастоящем на европейско равнище няма електронен обмен на автобиографии или друга информация от профили на лица, търсещи работа, въпреки формулировката на член 13 от Регламент (ЕС) № 492/2011. В член 14, параграф 1, буква б) се въвежда задължението държавите членки да предоставят в бъдеще на портала EURES заявления за работа и автобиографии, които са достъпни на национално ниво, при условие че лицето е дало съгласието си за прехвърлянето им на портала EURES.

Тук се включва прехвърлянето към портала EURES на данни, предоставени от лицето, търсещо работа,: а) директно на РСЗ; б) на РСЗ в резултат на споразумение или мерки относно споделяне на данни между РСЗ и други служби по заетостта; и в) партньори на EURES. Така ще се осигури пряк достъп на работодателите, регистрирани на портала EURES, до обширна база данни с автобиографии.

Механизми за подпомагане на онлайн достъпа на търсещи работа и работодатели

С цел улесняване на лицата, търсещи работа, и на работодателите при споделянето на заявления за работа, автобиографии и свободни работни места през граница, са въведени две задължения: а) в член 15 е заложено изискването РСЗ и другите партньори на EURES да подобряват достъпа до портала EURES на порталите за търсене на работа, които управляват, и б) член 17 предвижда РСЗ и другите партньори на EURES, които регистрират своите данни, да имат задължението да предлагат на лицата, търсещи работа, и на работодателите адекватна подкрепа, когато същите желаят да се регистрират на портала EURES.

Автоматично намиране на съответствия

Европейската комисия разработва Европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификацията и професиите. Макар основната функция на класификацията е да служи като автоматична машина за търсене за портала EURES за намиране на съответствия въз основа на умения, благодарение на нея ще се постигне пълна оперативна съвместимост на данните от националните портали за търсене на работа в цяла Европа.

От техническа гледна точка не е необходима хармонизация на системите за класификация с цел постигане на оперативна съвместимост за целите на автоматичното намиране на съответствия. С цел въвеждане на законов механизъм в ЕС, който да позволи на всички държави членки да разработват трансгранично автоматично намиране на съответствия на националните портали за търсене на работа, член 16 предвижда просто държавите членки да направят първоначален опис на съответствията на всички класификации с тази европейска класификация. Член 16, параграф 3 определя дата за предоставяне от страна на всички държави членки, след която всички споделени данни ще бъдат оперативно съвместими, при условие че са използвани техническите стандарти и образци (член 16, параграф 5).

Отговорност за качеството на данните

Отговорността за качеството на работното място, за верността на информацията, която е предоставена, и за нейното съответствие с националното право и стандарти се носи от организацията, която предоставя информацията на портала EURES. За да бъдат информирани потребителите на портала за тази отговорност, Комисията публикува на портала съответното съобщение за ограничаване на отговорността. В член 14, параграф 4 се посочва необходимостта от подобно национално право и национални стандарти, а в параграф 5 се залага принципът на сътрудничество и обмен на информация в тази сфера, докато в параграф 6 се предвижда, че източниците на данни за свободни работни места трябва да бъдат проследими (обратно до организацията, която ги е предоставила).

5.4 Глава IV – Услуги за подпомагане

Тази глава въвежда специални мерки за интегриране и услуги за подпомагане:

- 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 (членове 19 и 20, параграф 1);

- подпомагане на всяко лице, което се интересува от намиране на съответствия, устройване на работа и наемане на работна ръка посредством мрежата EURES (член 20, параграфи 2—4, членове 21—23).

Разпоредбите в тази глава изрично подкрепят разширяването на предоставяните услуги за подпомагане към организации, различни от ПСЗ по същество чрез доброволно участие в мрежата EURES от страна на партньорите на EURES. В допълнение ПСЗ биват приканени да развиват партньорства с цел насърчаване на съгласуван пакет услуги за работодатели по отношение на трудовата мобилност в рамките на ЕС (член 21, параграф 4).

Принципи

В член 18, параграфи 1 и 2 са заложили съответно принципите, че държавите членки трябва да осигурят ефективен достъп до мрежата EURES на своя територия и да разработят координиран подход към услугите за подпомагане, като вземат предвид своята отговорност за системата за оправомощаване за партньорите на EURES, гладкото функциониране на националните бюра за координация и ролята на ПСЗ при обслужване на публичния интерес в тази област. В член 18, параграф 3 е съставен списък с варианти на услуги на територията на всяка държава членка.

В член 18, параграф 5 е заложен принципът, че услугите за подпомагане на работници трябва да бъдат безплатни, докато за повечето услуги за подпомагане на работодатели може да се събира комисиона в съответствие с националните практики (член 18, параграф 6).

Интегриране

В членове 19 и 20, параграф 1 се предвижда: а) всеки работник и работодател, регистриран за услуги за клиенти към служба по заетостта в ЕС, да има задължението да получава необходимата основна информация за това какво може да направи EURES за него; и б) всеки проявяващ интерес работник да бъде запознат активно с т. нар. „оферта EURES“ за допълнително съдействие.

Услуги за подпомагане

Съгласно действащата практика организациите в мрежата EURES са приканени да осигуряват информационни услуги, наставничество и консултиране съответно на лица, търсещи работа, и на работодатели, както следва:

- (...) подпомагане и консултиране на търсещи работа лица, които се интересуват от заетост в чужбина, относно подходящи свободни работни места и осигуряване на помощ и съдействие при изготвяне на заявления и автобиографии в съответствие с препоръчания формат на европейска автобиография. Лицата, търсещи работа, ще имат възможността да регистрират своите автобиографии в базата данни на EURES;
- (...) предоставяне на информация и услуги по наемане на работна ръка за работодатели, които искат да наемат служители от други държави, включително и консултации и помощ с цел уточняване на профила на потенциалните кандидати. Реклама на базата данни EURES CV като инструмент, който осигурява на работодателите достъп до база данни с лица, които проявяват интерес към работа в чужбина.

С решението от 2012 г. държавите членки бяха приканени да се концентрират в по-голяма степен върху намиране на съответствия между търсените и предлаганите умения, устройване на работа и наемане на работна ръка.

С цел подпомагане на по-съгласуваното прилагане в рамката на мрежата EURES законодателството на ЕС следва да уточни услугите за подпомагане, които следва да се предоставят на лицата, които търсят работа, и на работодателите, интересуващи се от съдействие при трудова мобилност в рамките на ЕС. Членове 20—23 обхващат цялата гама услуги, като се започне от основна информация и насоки и се стигне до персонализирано съдействие, включително и социално подпомагане и съдействие след наемане.

Специфични услуги за подпомагане

Пограничните работници са изправени пред специфични проблеми, свързани със социалната сигурност, данъчното облагане и застраховането, като следователно имат нужда от специално съдействие.

Засегнатите държави членки могат да вземат решение за създаване на структури за сътрудничество и обслужване в пограничните региони, като при това положение услугите за подпомагане на пограничните работници могат да включват: а) решения за обслужване на едно гише за комуникация по отношение на свободни работни места, заявления за работа и автобиографии (член 15, параграф 6); б) целева основна информация (член 19, параграф 2); и в) що се отнася до социалната сигурност, интегриран онлайн достъп (член 23, параграф 2) и съдействие и препращане към компетентните социалноосигурителни органи (член 23, параграф 3).

Трансграничните партньорства са специфична форма на тези структури за подпомагане. Под ръководството на ПСЗ на държавите членки те могат да се групират в различни партньорски конфигурации в зависимост от нуждите на регионалния трансграничен пазар на труда, публичните служби по заетостта, работодателите и синдикалните организации, местните власти и други институции, които работят в сферата на проблемите със заетостта и професионалното обучение в пограничните региони. Трансграничните региони, които отговарят на условията за специфична структура за подпомагане, са райони за осигуряване на работници, в които се наблюдава значителна степен на трансгранично движение или има изразен потенциал за това.

Недискриминационен достъп до активни политики по заетостта (АПЗ)

В член 24 е заложен принципът, че не трябва да има дискриминация при достъпа до АПЗ между гражданите, които се преместват на територията на собствената си държава, и гражданите, които се преместват в друга държава членка (равно третиране при изходяща мобилност). Член 5 от Регламент (ЕС) № 492/2011 гласи, че гражданин на държава членка, който търси работа на територията на друга държава членка, получава същата помощ в тази държава членка, каквато се предоставя на местните граждани (равно третиране при входяща мобилност).

5.5 Глава V – Връзка с политиките по мобилност

В тази глава е въведена специфичната мярка:

- подпомагане функционирането на мрежата EURES чрез обмен на информация относно дефицита и излишъка на националните пазари на труда и координация на действията във всички държави членки (членове 25—30).

Разпоредбите в тази глава изрично подкрепят разширяването на събирането и прегледа на информация, данни и показатели от организации, различни от ПСЗ, чрез участие в мрежата EURES от страна на партньорите на EURES.

Обща цел на обмена и отчитането на информация

Общата цел на тази глава е укрепването на съществуващите мерки за споделяне на информация в мрежата EURES, когато това е от полза за качеството на конкретни колективни резултати или координацията на политиките на държавите членки.

Дейности, свързани с обмена на информация

Член 25 включва разпоредба, договорена в рамките на преговорите по Програмата на Европейския съюз за заетост и социални иновации. Тя следва да спомогне за интегрирането в работата на мрежата EURES на анализ на данни от потоците и моделите на мобилността. Тъй като тази разпоредба действа по-ефективно в Регламента за EURES, е предложено да бъде отменен съответният член в Програмата EaSI (вж. член 35).

Член 26 въвежда задължението държавите членки да споделят проучвания и изследвания на пазара на труда, свързани с трудовата мобилност в рамките на ЕС. Това ще помогне на държавите членки да свържат действията в рамките на мрежата EURES с по-широката картина на политиките по мобилността.

Член 27 има за цел да насърчи всички организации в рамките на мрежата EURES, т.е. бюрата за координация, публичните служби по заетостта и други партньори на EURES, да споделят открито и активно наличната информация относно ситуацията в отделна държава членка, която може да се използва за работници, които проявяват интерес към трудова мобилност в рамките на ЕС. Към днешна дата тази информация се събира единствено от бюрата по координация и впоследствие се предоставя на портала EURES. Един по-пълен възходящ подход към компилирането на този вид информация ще бъде от полза за работниците. Резултатът би могъл да бъде консолидиран в договорените образци (член 27, параграф 3).

В член 28 е възприет подхода към програмирането, заложен в Решението от 2012 г.. Споделянето на информация относно планирани дейности, ресурси и мониторинг сред националните бюра по координация следва да укрепи ефективността на цялата мрежа EURES. То може да увеличи синергиите и развитието на специфични съвместни проекти за наемане на работна ръка.

Дейности, свързани с отчитането

В член 29 се установяват начини за измерване на резултатите на мрежата EURES.

Член 30 има за цел да продължи подхода, заложен в член 17 от Регламент (ЕС) № 492/2011 за отчитане на всеки две години на прилагането на глава II от регламента.

5.6 Глава VI – Заключителни разпоредби

В член 31 се изяснява, че всички мерки, предвидени в настоящия регламент, трябва да бъдат предприети в съответствие със законодателството на ЕС в сферата на защита на личните данни и националните мерки за прилагането му. Тъй като Комисията в качеството си на Европейско бюро за координация е един от участниците, се прилага Регламент (ЕС) № 45/2001.

Член 32 предвижда последваща оценка на въвеждането на настоящия регламент.

Членове 33 и 34 са стандартни разпоредби във вторичното законодателство на ЕС, свързано с прилагането на членове 290 и 291 от ДФЕС.

В член 35 са идентифицирани разпоредбите, които следва да бъдат отменени.

В член 36 е подчертано наличието на преходни мерки в съответствие с договорите за присъединяване. Тази разпоредба се прилага по отношение на Хърватия.

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 пазарите на труда

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 46 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет¹⁷,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите¹⁸,

след консултация с Европейския надзорен орган по защита на данните,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) Свободното движение на работници е основна свобода на гражданите на Съюза и е един от стълбовете на вътрешния пазар в Съюза, залегнал в член 45 от Договора за функционирането на Европейския съюз („Договора“). Прилагането му е допълнително развито от законодателството на Съюза, което има за цел да гарантира пълноценното упражняване на правата, предоставени на гражданите на Съюза и на членовете на техните семейства.
- (2) Свободното движение на работници е ключов елемент от развитието на по-интегриран пазар на труда на Съюза, който дава възможност за мобилност на работниците от региони с високи нива на безработица към региони, които се характеризират с дефицит на работна ръка. То допринася и за намирането на правилните умения за свободните работни места и преодоляването на трудностите на пазара на труда.
- (3) Чрез разпоредбите на Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно свободното движение на работници в Съюза (кодифициран текст)¹⁹ бяха създадени механизми за комплексно обслужване във връзка със свободни работни места и обмен на информация, а в Решение за изпълнение № 2012/733/ЕС на Комисията от 26 ноември 2012 г. бяха заложили разпоредби относно функционирането на мрежата, наречена EURES (европейски служби по заетостта) в съответствие с посочения регламент.:

¹⁷ ОВ С , , стр. .

¹⁸ ОВ С , , стр. .

¹⁹ Официален вестник на Европейския съюз, 27.5.2011 г., L141, стр. 1.

Необходимо е тази регулаторна рамка да бъде преразгледана с цел отразяване на новите модели на мобилност, повишените изисквания за справедлива мобилност, промените в технологиите за споделяне на данни за свободни работни места, използването на различни канали за наемане на работа от търсещите работа и от работодателите и повишаването на ролята на други брокери на пазара на труда, работещи наравно с публичните служби по заетостта („ПСЗ“) при предоставянето на услуги по наемане на персонал.

- (4) С цел да бъде оказано съдействие на работниците, които имат право на свободно движение, ефективно да упражняват това право, помощта в съответствие с настоящия регламент е достъпна за всеки гражданин на Съюза, който има право да извършва дейност като наето лице, и за членове на неговото семейство в съответствие с член 45 от Договора. Държавите членки осигуряват същия достъп на граждани на трети страни, които съгласно законодателството на Съюза или на държавата имат право на равно третиране спрямо техните собствени граждани в тази сфера.
- (5) Поради нарастващата взаимозависимост между пазарите на труда е необходимо засилено сътрудничество между службите по заетостта с цел осигуряване на свобода на движение за всички работници посредством доброволна и справедлива мобилност в рамките на Съюза в съответствие с член 46, буква а) от Договора и поради това следва да се създаде обща рамка за сътрудничество между държавите членки и Комисията относно трудовата мобилност в рамките на Съюза. Тази рамка следва да свърже свободните работни места от целия Съюз с възможността за кандидатстване за тях („комплексно обслужване“), да дефинира предоставянето на свързани услуги по подпомагане на работници и работодатели и да осигури общ подход към споделянето на информацията, необходима за улесняването на въпросното сътрудничество.
- (6) В Пакта за растеж и работни места Европейският съвет настоява да се разгледа възможността в мрежата EURES да бъдат включени също така професионалните практики и стажовете, които могат да бъдат обхванати от настоящия регламент, при условие че съответните лица се считат за работници по отношение на правата, предоставени на гражданите съгласно член 45 от Договора. Необходимо е да се въведе целесъобразно споделяне на обща информация относно мобилността за професионални практики и стажове в рамките на Съюза и следва да се разработи механизъм за оказване на адекватно съдействие за кандидати за тези позиции, въз основа на механизъм за комплексно обслужване на предложения, след като това комплексно обслужване бъде счетено за реалистично в съответствие с подходящите стандарти и предвид компетенциите на държавите членки.
- (7) Необходимо е по-съгласувано прилагане в целия Съюз на услуги по комплексно обслужване във връзка със свободни работни места, подпомагане и обмен на информация относно трудовата мобилност в рамките на Съюза. Поради това е необходимо мрежата EURES да бъде конституирана като неделима част от общата рамка за сътрудничество между държавите членки и Комисията. Следва да се определят ролите и отговорностите на различните организации, участващи в мрежата, като Европейската комисия („Европейското бюро за координация“), органите, определени от държавите членки за действие на национално равнище („национални бюра за координация“), и организациите, които съдействат на търсещите работа лица и на работодателите („партньори на EURES“).

- (8) Транснационалното и трансграничното сътрудничество и подпомагането на всички организации, които работят за EURES в държавите членки, ще бъдат улеснени от структура на ниво Съюза („Европейско бюро за координация“), която следва да осигурява обща информация, дейности, инструменти и насоки. Тази структура следва също така да носи отговорност за разработването на „Европейски портал за трудова мобилност“ (портал EURES), общата информационно-технологична платформа. С цел насочване на работата ѝ следва да се разработи многогодишна работна програма след консултации с държавите членки.
- (9) Държавите членки следва да създадат бюра за координация на национално равнище с цел осигуряване на общо подпомагане и съдействие на всички организации на тяхна територия, които работят за EURES, и да подкрепят сътрудничеството с техни еквиваленти в други държави членки и с Европейското бюро за координация. Тези бюра за координация следва по-специално да имат задачата да се заемат с жалби и проблеми, свързани със свободни работни места, и да проверяват съответствието по отношение на доброволната и справедлива мобилност в рамките на Съюза.
- (10) Участието на социалните партньори в мрежата EURES допринася по-специално за анализа на пречките пред мобилността както и пред насърчаването на справедливата и доброволна трудова мобилност в рамките на Съюза, включително и в трансграничните региони. Поради това представители на социалните партньори на равнище Съюза следва да бъдат ангажирани в цялостната управленска структура на мрежата EURES, докато националните работодателски организации и синдикати могат да кандидатстват за партньори на EURES.
- (11) Съставът на мрежата EURES по отношение на организации, различни от горните, следва да бъде гъвкав с цел адаптация към процесите на пазара за услуги по наемане на работа. Появата на различни служби по заетостта заедно с преосмислената роля на ПСЗ по отношение на националните услуги по подбор на персонал говори за нужда от съгласувани усилия на държавите членки и Европейската комисия за отваряне на мрежата EURES като основен инструмент на Съюза за осигуряване на услуги по подбор на персонал в рамките на Съюза.
- (12) По-широкото членство в мрежата EURES осигурява социални, икономически и финансови ползи. То подобрява ефективността на предоставянето на услугата, като улеснява партньорствата, увеличава допълняемостта и подобрява качеството. То увеличава пазарния дял на мрежата EURES, доколкото новите членове обявяват свободни работни места, заявления за работа и автобиографии. Транснационалното и трансграничното сътрудничество, които са ключова характеристика за функционирането на мрежата EURES, могат да генерират иновативни форми на обучение и сътрудничество между службите по заетостта, включително и относно стандартите за качество за свободните работни места и услугите за подпомагане. Поради това мрежата EURES следва да увеличи своята значимост като един от ключовите инструменти за Съюза, които са достъпни за държавите членки и Европейската комисия, при подпомагането на конкретни мерки, насочени към постигане на високо ниво на заетост в рамките на Съюза.
- (13) В съответствие със своите компетенции относно организирането на пазарите на труда държавите членки сами следва да отговарят за оправомощаването на участието на организации в мрежата EURES като партньори на EURES, всяка

държава членка за своята територия. Оправомощаването следва да подлежи на минимални общи критерии и ограничен брой основни правила относно процеса на оправомощаване с цел гарантиране на прозрачността и равните възможности при присъединяване към мрежата EURES, без това да оказва влияние върху гъвкавостта, необходима за вземане предвид на различните национални модели и форми на сътрудничество, между публичните служби по заетостта и други действащи лица на пазара на труда в държавите членки.

- (14) Една от целите на мрежата EURES е подпомагане на справедливата трудова мобилност в рамките на Съюза и следователно минималните общи критерии за оправомощаване на организации да се присъединят следва да включват изискването тези организации да се ангажират да зачитат изцяло приложимите трудови стандарти и правни изисквания.
- (15) С цел осигуряване на баланс между начина, по който функционира мрежата EURES в момента и който се основава на дълготрайно сътрудничество между РСЗ, и целта за отваряне на мрежата EURES към нови организации следва да се приемат разпоредби, които да признаят специалното място на РСЗ в мрежата EURES. Следва да се въведе преходен период, след който участието на РСЗ също да подлежи на пълно изпълнение на минималните общи критерии. Държавите членки следва да гарантират, че РСЗ отговарят на минималните общи критерии и изпълняват задълженията съгласно регламента.
- (16) С цел съобщаване на надеждна и актуална информация на работниците и работодателите относно различните аспекти на трудовата мобилност в рамките на Съюза мрежата EURES следва да си сътрудничи с други органи, служби и мрежи на Съюза, които улесняват мобилността и информират гражданите относно техните права съгласно законодателството на Съюза, като портала „Вашата Европа“, Европейския младежки портал и SOLVIT, организациите, които отговарят за признаване на професионални квалификации, и органите за насърчаване, анализ, мониторинг и подкрепа на равното третиране на работници, определени в съответствие с Директива/2013 (ЕС) на [Европейския парламент и на Съвета относно мерките за улесняване на упражняването на права, предоставени на работниците в контекста на свободата на движение на работници].
- (17) Правото на свобода на движението води до необходимостта от създаване на средства за подпомагане на комплексното обслужване, т.е. обмена на информация за свободни работни места, заявления за работа и автобиографии с цел пазарът на труда да бъде напълно достъпен за работниците и работодателите в съответствие с член 46, параграф г) от Договора и следователно на ниво Съюза трябва да се създаде обща информационно-технологична платформа, която да се поддържа от Комисията. Гарантирането на това право означава предоставяне на права на работниците действително да получат достъп до всички възможности за заетост в целия Съюз.
- (18) Общата информационно-технологична платформа, която свързва свободните работни места и възможността за кандидатстване за тези свободни работни места, като дава възможност на търсещите работа и на работодателите да намират автоматични съответствия на данни съгласно различни критерии и нива, следва да улесни постигането на равновесие на пазарите на труда в Съюза, което ще осигури високи нива на заетост и ще помогне да се предотвратят

сериозни заплахи за жизнения стандарт и нивата на заетост в различни региони и сектори.

- (19) Юридическата отговорност за гарантирането на качеството по същество и на техническото качество на информацията, предоставяна на общата информационно-технологична платформа, по-специално по отношение на данните за свободните работни места, се носи от организациите, които предоставят информацията, в съответствие със закона и/или в рамките на стандартите, определени от държавите членки. Комисията следва да улеснява сътрудничеството с цел да се даде възможност за ранно разкриване на евентуални измами или злоупотреби във връзка с обмена на информация на европейско равнище.
- (20) Обща система за класифициране на уменията, компетентностите, квалификацията и професиите представлява един от най-важните инструменти за предлагане на онлайн кандидатстване за работа в Съюза, поради което е необходимо да се разгърне сътрудничеството между държавите членки и Европейската комисия с цел постигане на оперативна съвместимост и добро автоматично намиране на съответствия между търсени и предлагани умения от различни държави, включително чрез кръстосани препратки към националните системи за класификация. В този контекст следва да се използват и други установени европейски формати и инструменти за съпоставимост и прозрачност на уменията и квалификацията, като европейската рамка за квалификации и единната рамка за прозрачност на квалификацията и компетентностите (Europass).
- (21) Следва да се създаде общ подход към услугите, предлагани от организациите, които участват в мрежата EURES, („услуги за подпомагане“), а принципът на равно третиране на работниците и работодателите, които търсят съдействие във връзка с трудова мобилност в рамките на Съюза, независимо от местоположението им в Съюза, следва да се гарантира във възможно най-висока степен и поради това следва да се създадат принципи и правила относно наличието на услуги за подпомагане на територията на отделните държави членки. Този общ подход обхваща и професионалните практики и стажове, които се стичат за полагане на труд.
- (22) По-широкият и по-комплексният избор на съдействие относно възможностите за трудова мобилност в рамките на Съюза е от полза за работниците; необходимо е да се подобри потенциалът за предоставяне на подкрепа за работниците през целия им професионален живот, като се гарантират преходите и кариерите им.
- (23) Услугите за подпомагане ще помогнат за намаляването на пречките пред търсещите работа, когато упражняват своите права на работници съгласно законодателството на Съюза, както и за по-ефективното използване на всички възможности за работа, като по този начин се осигурят по-добри индивидуални перспективи за заетост.
- (24) Задълбоченото познаване на търсенето на пазара на труда по отношение на професии, сектори и нужди на работодатели би било благоприятно за свободното движение на работници в рамките на Съюза и следователно услугите за подпомагане следва да включват съдействие с добро качество за работодатели, и по-специално малки и средни предприятия. Тесните работни взаимоотношения между службите по заетостта и работодателите ще увеличат попълването на свободни работни места и намирането на съответствия за

подходящи кандидати, като осигурят развитие за търсещите работа, и по-специално за уязвимите групи, и ще подобрят проучването и изследването на пазара на труда.

- (25) Услугите за подпомагане, които са общи за всички държави членки, следва да бъдат дефинирани въз основа на оформящия се консенсус за успешни практики на държавите членки за информиране, насоки и консултиране на търсещите работа и работодателите.
- (26) Услугите за подпомагане на работници са свързани с упражняването на тяхната основна свобода на движение като работници съгласно законодателството на Съюза и следва да са безплатни. Услугите за подпомагане на работодатели обаче могат да подлежат на такса в съответствие с националните практики.
- (27) Следва да бъде обърнато специално внимание върху подпомагането на мобилността в трансграничните региони и предоставянето на услуги на пограничните работници, които живеят в една държава членка и работят в друга, и трябва да се съобразяват с различни национални практики и правни системи и се сблъскват със специфични административни, правни или данъчни пречки пред мобилността. Държавите членки могат да изберат да създадат специфични структури за подпомагане с цел улесняване на този тип мобилност, като тези структури следва в рамките на мрежата EURES да отговорят на специфичните нужди за информиране, насоки, трансгранично намиране на съответствия между търсенето и предлагането на пазара на труда и произтичащото от това устройване на работа.
- (28) Прозрачността на пазарите на труда и подходящите възможности за намиране на съответствия са предварителните условия за трудова мобилност в рамките на Съюза. Може да бъде постигнат по-добър баланс между предлагането и търсенето на пазара на труда чрез ефективна система на равнище Съюз за обмен на информация относно излишъка и дефицита на работна ръка на национално ниво, които следва да бъдат установени между държавите членки и Европейската комисия и да се използват като основа за държавите членки за развитие на политиките по мобилността и са в основата на практическото сътрудничество в рамките на мрежата EURES.
- (29) Свободата на движение на работниците и високите нива на заетост са тясно свързани и поради това държавите членки следва да разработят политики по мобилността, които да подпомогнат по-доброто функциониране на пазарите на труда в Съюза. Политиките по мобилността следва да бъдат разглеждани като неделима част от социалните политики и тези по заетостта.
- (30) Следва да се създаде цикъл за програмиране, който да подпомогне координирането на действията в сферата на мобилността в рамките на Съюза. С цел ефективност при програмирането на планове за дейността на държавите членки следва да се вземат предвид потоците и моделите, анализът на данните за съществуващия и прогнозният дефицит и излишък на работна ръка и опитът и практиките при наемане на работна ръка в мрежата EURES, като те трябва да включват преглед на наличните ресурси и инструменти, които са на разположение на организациите в държавата членка с цел улесняване на трудовата мобилност в рамките на ЕС.
- (31) Споделянето на проектите на планове за дейността по програмния цикъл сред държавите членки следва да позволи на националните бюра за координация,

които действат от името на държавите членки — заедно с Европейското бюро за координация — да насочат ресурсите на мрежата EURES към целесъобразни дейности и проекти и по този начин да насочват развитието на мрежата EURES като ориентиран в по-голяма степен към резултатите инструмент, който отговаря на нуждите на работниците съгласно динамиката на пазарите на труда.

- (32) С цел получаване на достатъчно информация за измерването на резултатите на мрежата EURES следва да се установят общи показатели. Тези показатели следва да насочват организациите, които участват в мрежата EURES, при идентифицирането на техните резултати и следва да помогнат за оценката на постигнатия напредък спрямо целите, определени за мрежата EURES като цяло, включително приноса ѝ към реализирането на координираната стратегия за заетостта в съответствие с член 145 от Договора.
- (33) Когато мерките, предвидени в настоящия регламент, включват обработката на лични данни, тя трябва да бъде извършена в съответствие със законодателството на ЕС относно защитата на личните данни²⁰ както и националните мерки за прилагането му.
- (34) Настоящият регламент зачита основните права и съблюдава принципа, признат по-специално в Хартата на основните права на Европейския съюз, както е посочено в член 6 от Договора за Европейския съюз.
- (35) Доколкото целта на настоящия регламент — а именно създаването на обща рамка за сътрудничество между държавите членки с цел свързване на свободните работни места и възможността за кандидатстване за тези свободни работни места и улесняването на постигането на баланс между търсенето и предлагането на пазара на заетостта — не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки и следователно поради мащаба и последиците на предложеното действие, може да бъде по-добре постигната на равнището на Съюза, Съюзът може да приема мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящият регламент не надхвърля необходимото за постигането на тази цел.
- (36) На Комисията следва да бъде предоставено правомощието да приема делегирани актове в съответствие с член 290 от Договора за функционирането на Европейския съюз, за да гарантира, че възложените на държавите членки задължения за издаване на разрешения на организации за присъединяване към мрежата EURES като партньори на EURES, и за предоставяне на общи показатели относно резултатността на тези организации могат да бъдат изменени с оглед на придобития опит при прилагането им или предвид развиващите се нужди на пазара на труда. От особена важност е по време на подготвителната си работа Комисията да проведе необходимите консултации, включително на експертно равнище. При подготвянето и съставянето на делегирани актове Комисията следва да осигури едновременното, своевременно

²⁰

И по-специално Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 24 октомври 1995 г. за защита на физическите лица при обработването на лични данни и за свободното движение на тези данни (ОВ L 281, 23.11.1995 г., стр. 31) и Регламент (ЕО) № 45/2001 на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2000 г. относно защитата на лицата по отношение на обработката на лични данни от институции и органи на Общността и за свободното движение на такива данни (ОВ L 8, 12.01.2001 г., стр. 1).

и подходящо предаване на съответните документи на Европейския парламент и Съвета.

- (37) С цел гарантиране на еднакви условия при прилагането на техническите стандарти и формати, приложими по отношение на комплексното обслужване във връзка със свободни работни места и автоматичното намиране на съответствия, както и модели и процедури за споделяне на информация между държавите членки, на Комисията следва да бъдат предоставени правомощия за прилагане. Тези правомощия следва да бъдат упражнявани в съответствие с Регламент (ЕС) № 182/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 16 февруари 2011 г. за установяване на общите правила и принципи относно реда и условията за контрол от страна на държавите членки върху упражняването на изпълнителните правомощия от страна на Комисията,

ПРИЕХА НАСТОЯЩИЯ РЕГЛАМЕНТ:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1 **Предмет**

1. Целта на настоящия регламент е да улесни упражняването на свободата на движение на работниците в рамките на Съюза в съответствие с член 45 от ДФЕС чрез създаването на обща рамка за сътрудничество между държавите членки и Комисията.
2. За целите на параграф едно в настоящия регламент са заложили цели, принципи и правила по отношение на:
 - а) сътрудничеството между държавите членки и Комисията по отношение на споделянето на данни относно свободни работни места, заявления за работа и автобиографии и устройването на работа в резултат на това;
 - б) действията от страна на държавите членки и между тях за улесняване на постигането на баланс между търсенето и предлагането на пазара на труда на Съюза с оглед на насърчаването на високо ниво на заетост;
 - в) функционирането на европейска мрежа на службите по заетостта между държавите членки и Комисията;
 - г) свързаните услуги за подпомагане на мобилността, които следва да се предоставят на работниците и работодателите.

Член 2 **Определения**

За целите на настоящия регламент се прилагат следните определения:

- а) „публични служби по заетостта“ са организации на държавите членки, които като част от съответните министерства, публични органи или корпорации, попадащи в обхвата на публичното право, носят отговорност за прилагането на активните политики по заетостта и предоставянето на услуги за заетост в обществен интерес;

- б) „служби по заетостта“ означава юридическо или физическо лице, което законно функционира в държава членка и предоставя услуги за наемане на търсещите работа и за наемане на работници на работодателите;
- в) „свободно работно място“ означава всяко предложение за заетост, включително за професионални практики и стажове, считани за полагане на труд;
- г) „комплексно обслужване“ означава обмен на информация и обработка на свободни работни места, заявления за работа и автобиографии;
- д) „обща информационно-технологична платформа“ означава информационната инфраструктура и свързаните с нея платформи, създадени на европейско равнище за целите на комплексното обслужване;
- е) „устройство на работа“ от служби по заетостта на работник при работодател или „наемане“ на работник от работодател означава предоставянето на услуги, чрез които се посредничат между търсенето и предлагането с цел попълване на свободно работно място;
- ж) „пограничен работник“ означава всеки работник, който извършва дейност като наето лице в държава членка и пребивава в друга държава членка, в която по правило се прибира ежедневно или поне веднъж седмично.

ГЛАВА II

СЪЗДАВАНЕ НА МРЕЖАТА EURES

Член 3

Създаване

С настоящия регламент се създава европейска мрежа на службите по заетостта („мрежа EURES“).

Член 4

Състав, роли и съвместни отговорности

1. Мрежата EURES се състои от следните категории организации:
 - а) Европейската комисия, която има отговорността да съдейства на мрежата EURES при извършването на дейностите ѝ посредством Европейското бюро за координация;
 - б) членовете на EURES, които са органи, назначени от държавите членки, които носят отговорност за прилагането на настоящия регламент в съответната държава членка, т.е. националните бюра за координация;
 - в) партньорите на EURES, които са организациите, оправомощени от държавите членки да предоставят подкрепа на национално, регионално и/или местно равнище при комплексното обслужване и/или услуги за подпомагане на работници и работодатели.
2. В съответствие със съответните им роли и отговорности всички организации, които участват в мрежата EURES, популяризират активно и в тясно сътрудничество възможностите за трудова мобилност в Съюза и се стремят да умножат начините и средствата, с които разполагат работниците и

работодателите, за да се възползват от тези възможности на местно, регионално, национално и европейско равнище.

Член 5 **Цели**

Мрежата EURES допринася за постигането на следните цели:

- а) улеснено упражняване на правата, предоставени съгласно член 45 от ДФЕС и разпоредбите на Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно свободното движение на работници в Съюза²¹;
- б) прилагане на координираната стратегия за заетостта в съответствие с член 145 от ДФЕС;
- в) по-добро функциониране и интегриране на пазарите на труда в Съюза;
- г) повишена доброволна географска и професионална мобилност в Съюза на справедлива основа;
- д) социално приобщаване и интеграция на лицата, изолирани от пазара на труда.

Член 6 **Отговорности на Европейското бюро за координация**

1. Европейското бюро за координация се ангажира по-специално да представя следното:
 - а) формулиране на съгласувана рамка и предоставяне на хоризонтална подкрепа в полза на мрежата EURES, включително:
 - i) експлоатация и разработка на европейски портал за трудова мобилност — „портал EURES“ — и на свързаните с него ИТ услуги, включително системи и процедури за обмен на информация за свободни работни места, заявления за работа, автобиографии и придружаваща документация като паспорти на уменията и други подобни, както и друга информация в сътрудничество с други компетентни информационни и консултантски служби или мрежи на Съюза и с други инициативи;
 - ii) информационни и комуникационни дейности;
 - iii) обща програма за обучение за служители на EURES;
 - iv) улеснение за създаването на контакти, обмяна на добри практики и взаимното обучение в рамките на мрежата EURES;
 - б) анализ на географската и професионалната мобилност;
 - в) разработване — в съответствие с настоящия регламент — на подходяща рамка за сътрудничество и комплексно обслужване в рамките на Съюза във връзка с професионални практики и стажове;
 - г) в сътрудничество с членовете на EURES — наблюдение и оценка на дейността на EURES и на резултатите ѝ за заетостта.

²¹ Официален вестник на Европейския съюз, 27.5.2011 г., L141, стр. 1.

2. Многогодишните работни програми се изготвят след съгласуване с групата за координация EURES, посочена в член 11.

Член 7

Отговорности на националните бюра за координация

1. Всяко национално бюро за координация отговаря за:
 - а) сътрудничеството с Комисията и с другите държави членки по отношение на комплексното обслужване в рамките на разпоредбите на глава III;
 - б) организацията на работата на EURES в съответната държава членка, включително и предоставянето на услугите за подпомагане в съответствие с глава IV;
 - в) координацията на действията на съответната държава членка, също с други държави членки в съответствие с глава V.
2. Националното бюро за координация организира също така извършването на национално равнище на хоризонталните дейности за подпомагане, предвидени от Европейското бюро за координация, както е посочено в член 6, когато е целесъобразно, в тясно сътрудничество с Европейското бюро за координация и с други национални бюра за координация. Хоризонталните дейности за подпомагане са по-специално:
 - а) за целите на публикуването, включително на портала EURES, събирането и проверката на информацията относно партньорите на EURES, които работят на съответната национална територия, техните дейности и обхвата на услугите за подпомагане, които предоставят на работници и работодатели;
 - б) организирането на дейности по предварително обучение, свързани с дейността на EURES, подбора на персонал за участие в общата програма за обучение и в дейностите по съвместно обучение;
 - в) събирането и анализа на данните във връзка с членове 28 и 29.
3. За целите на публикуването, включително на портала EURES, в интерес на работниците и работодателите националните бюра за координация проверяват, редовно актуализират и разпространяват своевременно информация и насоки, налични на национално равнище относно:
 - а) условията на живот и труд;
 - б) административните процедури по отношение на заетостта;
 - в) приложимите по отношение на работниците правила;
 - г) професионалните практики и стажове;
 - д) когато е приложимо, ситуацията на пограничните работници, по-специално в трансграничните региони.

Когато е приложимо, националното бюро за координация може да проверява и разпространява информацията в сътрудничество с други информационни и консултантски служби и мрежи и подходящи органи на национално равнище, включително посочените в член 5 от Директива 2013/.../ЕС на Европейския парламент и на Съвета относно мерки за улеснение на упражняването на

правата, предоставени на работниците в контекста на свободата на движение на работниците²².

4. Националното бюро за координация осигурява подкрепа на организациите, които участват на негова територия в мрежата EURES, по отношение на сътрудничество с техни партньори от EURES в други държави членки. Това включва подкрепа при жалби, свързани със свободни работни места по EURES и наемане на работна ръка чрез EURES, и сътрудничество с публични органи като инспекторати по труда.
5. Националното бюро за координация насърчава сътрудничеството със заинтересовани страни като служби за кариерно ориентиране, университети, търговски палати и организации, ангажирани в схеми за професионални практики и стажове.
6. Всяка държава членка гарантира, че националното ѝ бюро за координация разполага с персонала и другите ресурси, необходими за извършване на задачите, дефинирани в настоящия регламент.
7. Националното бюро за координация се оглавява от национален координатор, който е член на групата за координация, посочена в член 11.

Член 8

Оправомощаване на партньорите на EURES

1. Всяка държава членка създава система за оправомощаване на партньорите на EURES за участие в мрежата EURES, следи техните дейности и съответствието им с националното законодателство и това на ЕС при прилагането на настоящия регламент. Тази система е прозрачна и пропорционална и спазва принципите на равното третиране на кандидатстващите организации и справедливия процес.
2. Държавите членки уведомяват своевременно Европейското бюро за координация относно своите национални системи и относно партньорите на EURES, които са оправомощили да участват в мрежата EURES.
3. Всяка служба по заетостта, която действа законно в дадена държава членка, може да поиска в тази държава членка участие в мрежата EURES като партньор на EURES, при условие че изпълнява условията, заложиени в настоящия регламент, и отговаря на системата, създадена от държавата членка.
4. Партньорите на EURES имат право да участват в мрежата EURES в съответствие с минималните общи критерии, определени в приложението.
5. Минималните общи критерии не ограничават прилагането от страна на държавата членка на допълнителни критерии или изисквания, които са счетени за необходими от държавата членка за целите на правилното прилагане на правилата, приложими по отношение на дейностите на службите по заетостта и ефективното управление на политиките на пазара на труда на националната ѝ територия. С цел гарантиране на прозрачността тези критерии и изисквания са неделима част от системата, посочена в параграф 1.
6. Партньорите на EURES могат да ангажират други партньори на EURES или други организации с цел съвместно изпълнение на критериите, определени в

²²

COM(2013) 236 окончателен.

приложението. В тези случаи съществуването на подходящо партньорство е допълнително условие за участието в мрежата EURES.

7. С цел изменение на приложението на Комисията се предоставят правомощия да приема делегирани актове в съответствие с процедурата, посочена в член 33.
8. Посредством актове за изпълнение Комисията може да приеме образец за описание на националните системи и процедури за споделяне на информация относно националните системи между държавите членки. Тези актове за изпълнение се приемат от Комисията в съответствие с процедурата по консултиране, посочена в член 34, параграф 2.

Член 9

Отговорности на партньорите на EURES

1. Кандидатстващите организации могат да изберат да участват в мрежата EURES съгласно следните варианти:
 - а) да допринасят към базата данни със свободни работни места в съответствие с член 14, параграф 1, буква а);
 - б) да допринасят към базата данни със заявления за работа и автобиографии в съответствие с член 14, параграф 1, буква б);
 - в) да осигуряват услуги за подпомагане на работници и работодатели в съответствие с глава IV; или
 - г) съчетание между букви а) — в).
2. Партньорите на EURES определят едно или повече звена за контакт, като офиси за наемане, телефонни центрове, инструменти за самообслужване и подобни, където работниците и работодателите могат да получат подкрепа при комплексното обслужване и/или достъп до услуги за подпомагане в съответствие с настоящия регламент. Звената за контакт могат да бъдат и на база програми за обмен на служители, отделяне на служители за връзка или в тях да участват общи агенции за наемане на работа.
3. Звената за контакт посочват ясно обхвата на услугите за подпомагане, предоставяни на работниците и работодателите.
4. Държавите членки могат да поискат от партньорите на EURES да допринасят за:
 - а) функционирането на националния център, посочен в член 15, параграф 5 чрез такси или под друга форма;
 - б) обмена на информация, посочен в членове 26 и 27;
 - в) програмния цикъл, посочен в член 28;
 - г) събирането на данни в съответствие с член 29.

В своите национални системи държавите членки определят условията на този принос въз основа на принципа на пропорционалност, като вземат предвид фактори като административния капацитет на партньора на EURES и степента на участието му в мрежата EURES, както е посочено в параграф 1.

Член 10

Роля на публичните служби по заетостта

1. Държавите членки могат да делегират на своите публични служби по заетостта общи задачи или дейности във връзка с организирането на работата по настоящия регламент като разработването и управлението на националните системи за оправомощаване на партньорите на EURES или подготовката и разпространението на основната информация, посочена в член 20.
2. Държавите членки могат да поверят предоставянето на услугите за подпомагане, посочени в членове 21—23 на своите публични служби по заетостта, при условие че последните участват в мрежата EURES като партньор на EURES, оправомощен съгласно член 8 и приложението към настоящия регламент, или като партньор на EURES въз основа на изключението по параграф 3.
3. За максимален срок от пет години от датата на прилагане на настоящия регламент държавите членки могат да освобождават от преглед по отношение на прилагането на член 8 и приложението към настоящия регламент тези публични служби по заетостта, които към момента на влизане в сила на настоящия регламент са били част от мрежата EURES в съответствие с Решение за изпълнение № 2012/733/ЕС на Комисията и/или — когато е уместно — Решение № 2003/8/ЕО на Комисията. Държавите членки уведомяват Комисията за предоставените освобождавания.

Член 11

Група за координация

1. Групата за координация се състои от представители на Европейското бюро за координация и на националните бюра за координация.
2. Групата за координация подпомага прилагането на настоящия регламент чрез обмен на информация и разработване на насоки. По-специално тя съдейства за изготвянето на проекти на техническите стандарти и форматите, посочени в член 14, параграф 8 и член 16, параграф 5.
3. Европейското бюро за координация организира работата на групата за координация и председателства заседанията ѝ.

То кани представители на социалните партньори на равнището на Съюза да присъстват на заседанията.

Член 12

Обща идентичност и търговска марка

1. Наименованието EURES се използва изключително за дейностите в рамките на мрежата EURES в съответствие с настоящия регламент. То се обозначава със стандартно лого, прието от Европейското бюро за координация.
2. Марката на услугите на EURES както и логото, което я характеризира, са регистрирани като марка на Общността към Службата за хармонизация във вътрешния пазар и се използват от всички организации, които участват в мрежата EURES и са посочени в член 3, във всичките им дейности, свързани с мрежата EURES и настоящия регламент, с цел гарантиране на обща визуална идентичност.

3. Организациите, които участват в мрежата EURES, гарантират, че информацията и рекламните материали, които осигуряват, са съгласувани с цялостните комуникационни дейности на мрежата EURES и с информацията, подавана от Европейското бюро за координация.
4. Единствено Европейското бюро за координация има правомощията да предоставя на трети страни разрешение за използване на логото на EURES и уведомява надлежно засегнатите организации.
5. Организациите, които участват в мрежата EURES, уведомяват своевременно Европейското бюро за координация за всякакви злоупотреби с логото от трети страни или трети държави.

Член 13

Сътрудничество

1. Европейското бюро за координация улеснява сътрудничеството на мрежата EURES с други информационни и консултантски служби и мрежи на Съюза.
2. Националните бюра за координация си сътрудничат със службите и мрежите, посочени в параграф 1, на европейско, национално, регионално и местно равнище с цел постигане на синергичен ефект и избягване на припокривания и при възможност ангажират в това партньорите на EURES.
3. Държавите членки се стремят да разработят решения за обслужване на едно гише за комуникация с работници и работодатели по отношение на общите дейности на мрежата EURES и тези услуги и мрежи.

ГЛАВА III ОБЩА ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧНА ПЛАТФОРМА

Член 14

Организация на общата информационно-технологична платформа

1. С цел съпоставянето на предложенията за работа със заявленията за работа всяка държава членка предоставя на портала EURES:
 - а) всички свободни работни места, обявени в публичните служби по заетостта, както и предоставените от партньорите на EURES;
 - б) всички заявления за работа и автобиографии, които са на разположение на публичните служби по заетостта, както и предоставените от партньорите на EURES, при условие че съответните работници са дали съгласието си за предоставянето на информацията и на портала EURES съгласно определения в параграф 3 условия.
2. При предоставянето на данни за свободни работни места на портала EURES държавите членки:
 - а) не правят разлика според естеството и срока на договорите, нито според намеренията за наемане на работна ръка на работодателите;
 - б) могат да изключват свободни работни места, които поради естеството си или националните правила са достъпни единствено за гражданите на определена държава.

3. Съгласието на работниците, посочени в параграф 1, буква б), е изрично, недвусмислено, доброволно, конкретно и информирано. Работниците могат да оттеглят по всяко време своето съгласие и да поискат заличаването или промяната на която и да е част от предоставените данни. Работниците имат възможност да избират сред няколко варианта за ограничаване на достъпа до техните данни или до определени техни стойности.
4. Държавите членки разполагат с механизмите и стандартите, необходими за гарантиране на съществените и техническите качества на данните за свободните работни места и автобиографиите.
5. Те обменят информация относно механизмите и стандартите, посочени в параграф 4, както и относно стандартите, свързани със сигурността на данните и защитата на данните. Те си сътрудничат помежду си и с Европейското бюро за координация, по-специално при жалби и по отношение на свободни работни места, за които е установено, че не отговарят на стандартите, приложими съгласно националното законодателство.
6. Те гарантират, че за целта на мониторинга на качеството на данните има възможност за проследяване на източниците.
7. С цел осигуряване на възможност за намиране на съответствия между предложенията за работа и заявленията за работа всяка държава членка осигурява информацията, посочена в параграф 1, в съответствие с единна система.
8. Посредством актове за изпълнение Комисията приема необходимите технически стандарти и формати, които имат за цел създаването на единната система, посочена в параграф 7. Тези актове за изпълнение се приемат от Комисията в съответствие с процедурата за разглеждане, посочена в член 34, параграф 3.

Член 15

Достъп на национално равнище до общата информационно-технологична платформа

1. Публичните служби по заетостта гарантират, че всички портали за търсене на работа, които управляват, било то на централно, регионално или местно равнище, съдържат връзка към портала EURES, осигуряват му видимост и дават възможност в него да се прави интуитивно търсене.
2. Публичните служби по заетостта се стремят да сключват споразумения с други служби по заетостта, които действат на територията на съответната държава членка, за да гарантират приложимостта на принципа, посочен в параграф 1, и по отношение на онлайн инструментите за търсене на работа, които последните управляват.
3. Държавите членки гарантират, че по отношение на вътрешните инструменти, с които работят експертите и които се управляват от публичните служби по заетостта, всички свободни работни места, заявления за работа и автобиографии, предоставени на портала EURES, се предоставят при равни условия с националните данни, евентуално съдържащи се в тези инструменти.

4. Съответните партньори на EURES също спазват принципите, посочени в параграфи 1 и 3, в съответствие с избора на тези организации съгласно член 9, параграф 1.
5. Държавите членки създават национален център, който да даде възможност за прехвърлянето към портала EURES на информация за свободни работни места, заявления за работа и автобиографии, предоставени от която и да е организация, която желае да сподели тази информация и на портала EURES.
6. Държавите членки се стремят да развиват решения за обслужване на едно гише за комуникация с пограничните работници и работодателите в трансграничните региони, в които съответните държави членки съвместно сметнат за необходимо да създадат специални структури за сътрудничество и обслужване.

Член 16

Автоматично намиране на съответствия чрез общата информационно-технологична система

1. Комисията разработва европейска класификация на умения, компетентности, квалификации и професии. Тази класификация е инструмент за улесняване на трансграничното кандидатстване онлайн за работа в рамките на Европейския съюз чрез автоматично намиране на съответствия на търсените и предлаганите умения, идентифициране на дефицита на умения, признаване на квалификациите и осигуряване на кариерно ориентиране на портала EURES.
2. Държавите членки сътрудничат помежду си и с Европейската комисия по отношение на оперативната съвместимост на националните системи и класификацията, посочена в параграф 1.
3. За тази цел до 1.1.2017 г. всяка държава членка създава първоначален опис за кръстосано съответствие между всички национални, регионални и браншови класификации и класификацията, посочена в параграф 1, и след въвеждането на описа въз основа на приложение, предоставено от Европейското бюро за координация, редовно го актуализират, за да бъде актуален спрямо развитието на услугите по наемане на работна ръка.
4. Комисията осигурява техническа подкрепа на държавите членки, избрали да заменят националните си класификации с класификацията, посочена в параграф 1.
5. Посредством актове за изпълнение Комисията приема необходимите технически стандарти и формати за функционирането на класификацията, посочена в параграф 1. Тези актове за изпълнение се приемат от Комисията в съответствие с процедурата за разглеждане, посочена в член 34, параграф 3.

Член 17

Механизми за улеснен достъп за работници и работодатели

1. Публичните служби по заетостта гарантират, че работниците, които използват техните услуги, като представят заявления за работа и/или автобиографии към тях, могат да изберат тези служби по заетостта да им окажат съдействие при регистрацията им на портала EURES чрез националния център, посочен в член 15, параграф 5.

2. Публичните служби по заетостта създават сходен механизъм за улесняване регистрацията като работодател на портала EURES за работодателите, които използват услугите им, за публикуване на обяви за свободни работни места на национално равнище или пряко чрез порталите им за търсене на работа, или посредством други платформи, поддържани от държавите членки.
3. Съответните партньори на EURES също спазват принципа, посочен в параграфи 1 и 2, съгласно избора на тези организации по член 9, параграф 1.
4. Работниците и работодателите имат достъп до обща информация относно това как, кога и къде могат да актуализират, коригират или заличат съответните данни.

ГЛАВА IV

УСЛУГИ ЗА ПОДПОМАГАНЕ

Член 18

Принципи

1. Държавите членки гарантират, че работниците и работодателите имат достъп до услуги за подпомагане на национално равнище.
2. Държавите членки подпомагат развитието на съгласуван подход на национално равнище по отношение на тези услуги.
3. Държавите членки гарантират предоставянето на услугите за подпомагане, посочени в членове 20—23, чрез партньорите на EURES, както следва:
 - а) от самите публични служби по заетостта на съответната държава членка в съответствие с член 10;
 - б) от организации, отговорност за чиито действия носят публичните служби по заетостта на съответната държава членка, въз основа на делегиране, възлагане за външно изпълнение или специфични споразумения, сключени или с тези публични служби по заетостта, или с други органи относно услугите, които тези организации предоставят;
 - в) от един или повече партньори на EURES или
 - г) комбинация от букви а) — в).
4. Във всяка държава членка услугите за подпомагане, посочени в членове 20—23, се предоставят най-малкото от организациите, посочени в параграф 3, буква а) или в параграф 3, буква б).
5. Услугите за подпомагане на работници, заложи в членове 20, 22 и 23, и помощта при регистрация на портала EURES, посочена в член 17, параграф 1, са безплатни.
6. Услугите за подпомагане на работодатели, посочени в членове 21 и 22, и помощта при регистрация на портала EURES, посочена в член 17, параграф 2, могат да бъдат таксувани. По отношение на наложените такси не може да се прави разлика между таксите, наложени за услугите на EURES, и тези, приложими по отношение на други сравними услуги, предоставяни от съответната организация.

7. Съответните партньори на EURES ясно посочват на работниците и работодателите обхвата на услугите за подпомагане, които предоставят, къде и как са достъпни тези услуги и условията, при които се осигурява достъп, като използват своите канали за информация. Информацията се публикува на портала EURES.

Член 19

Достъп до основна информация

1. Държавите членки гарантират, че всички работници и работодатели, които търсят услуги за клиенти от служби по заетостта, получават или се насочват към основна информация относно подпомагането на мобилността на национално равнище, като тази информация:
 - а) ги запознава поне със съществуването на портала EURES и мрежата EURES, предоставя им данни за контакт със съответните партньори на EURES на национално равнище, данни относно каналите за наемане на работа, които те използват (електронни услуги, персонализирани услуги, местоположение на звената за контакт) и важните интернет препратки както и
 - б) е лесно достъпна и е представена по лесен за ползване начин.
2. Държавите членки разработват специална информацията за пограничните работници в трансграничните региони, в които съответните държави членки съвместно са сметнали за необходимо да създадат специални структури за сътрудничество и обслужване.
3. Европейското бюро за координация подпомага разработването на основна информация съгласно настоящия член и съдейства на държавите членки при представянето ѝ на подходящите езици.

Член 20

Услуги за подпомагане на работници

1. Съответните партньори на EURES активно предлагат на всички работници, които търсят възможност за заетост, достъп до услугите, определени в настоящия член. Когато е уместно, това предложение се представя отново по време на процеса на търсене на работа.
2. Ако работниците проявяват интерес към допълнително съдействие, съответните партньори на EURES предоставят информация и насоки относно индивидуалните възможности за заетост, и по-специално им предлагат следните услуги:
 - а) предоставяне на информация относно условията на живот и на работа или препратка към такава информация;
 - б) предоставяне на информация относно активни мерки на пазара на труда и достъпа до тези мерки;
 - в) при поискване — предоставяне на съдействие по отношение на изготвяне на заявления за работа и автобиографии с цел съобразяването им с европейските технически стандарти и формати, посочени в член 14, параграф 8 и член 16, параграф 5.

- г) при необходимост — предоставяне на съдействие при качването на тези заявления за работа в съответните национални портали за търсене на работа и на портала EURES;
 - д) когато е уместно, включване на последващи действия при евентуално устройване на работа в рамките на ЕС като част от индивидуалния план за действие;
 - е) когато е уместно, препращане към друг партньор на EURES.
3. Ако работниците проявяват интерес към допълнително съдействие и е налице разумна вероятност за устройване на работа в рамките на ЕС, съответните партньори на EURES предоставят допълнително съдействие при търсенето на работа, което се състои от услуги като подбор на подходящи свободни работни места, съдействие при изготвяне на заявления за работа и автобиографии и предоставянето на преводи и/или получаването на разяснения относно конкретни свободни работни места в други държави членки.
4. При наемане на работа на работник в друга държава членка в резултат на услугите, предоставени в съответствие с настоящия член, съответните партньори на EURES предоставят на съответното лице данните за контакт на организации в приемащата държава членка, които могат да предложат съдействие след назначаване на работа.

Член 21

Услуги за подпомагане на работодатели

1. Съответните партньори на EURES предоставят информация и насоки на работодателите, които проявят интерес към наемане на работници от други държави членки, и по-специално им предлагат следните услуги:
- а) предоставяне на информация относно конкретните правила, приложими при наемането на тези работници;
 - б) насърчаване на използването на мрежата EURES и базата данни с автобиографии на портала EURES като инструмент при попълване на свободни работни места;
 - в) предоставяне на информация и насоки относно факторите, които улесняват наемането на работа на работници, и начини за подпомагане на интеграцията им;
 - г) при поискване — предоставяне на информация и насоки относно формулирането на индивидуални изисквания за работното място в обява за работа, разбираема за европейската аудитория;
 - д) при поискване — предоставяне на съдействие за формулирането на обява за работа съгласно европейските технически стандарти и формати, посочени в член 14, параграф 8 и член 16, параграф 5;
 - е) при необходимост — предоставяне на съдействие относно регистрацията като работодател на портала EURES;
 - ж) когато е уместно, препращане към друг партньор на EURES.
2. Ако работодателите проявяват интерес към допълнително съдействие и е налице разумна вероятност от намиране на работна ръка в рамките на ЕС, съответните партньори на EURES предоставят допълнително съдействие, което

се състои от услуги като предварителен подбор на подходящи кандидати и предоставяне на преводи и/или получаване на разяснения относно конкретни заявления за работа.

3. При наемане на работа на работник от друга държава членка в резултат на услугите, предоставени в съответствие с настоящия член, съответните партньори на EURES предоставят на въпросния работодател информация за контакт с организациите, които могат да предложат съдействие на новоназначени работници от друга държава членка.
4. Публичните служби по заетостта се стремят да сключат споразумения с други служби по заетостта, които функционират на територията на съответната държава членка:
 - а) с цел съвместно насърчаване на територията на държавата членка на регистрирането на работодатели в мрежата EURES и използването от тяхна страна на обща платформа за европейско комплексно обслужване и
 - б) споделяне на информация и най-добри практики относно услугите за подпомагане на работодатели, които проявят интерес към наемането на работници от други държави членки.

Член 22

Съдействие след наемане на работа

1. Съответните партньори на EURES предоставят — при поискване — на работниците и работодателите обща информация относно съдействието след наемане на работа и относно това къде се предлага съдействие след наемане на работа, като обучение за межкултурно общуване, езикови курсове и подкрепа за интеграция.
2. Чрез дерогация от член 18, параграф 5 партньорите на EURES могат да предлагат съдействието, посочено в параграф 1, на работници срещу заплащане на такса.

Член 23

Улеснен достъп до информация и услуги във връзка със социалната сигурност

1. Държавите членки осигуряват координация между услугите за подпомагане съгласно настоящия регламент и услугите от сферата на социалната сигурност, предоставяни от компетентните органи.
2. За целите на параграф 1 държавите членки подпомагат разработването на интегрирания достъп онлайн като първи източник на информация за работниците, пограничните работници и работодателите.
3. При поискване съответните партньори на EURES предоставят на работниците, пограничните работници и работодателите обща информация относно правата, свързани със социалната сигурност, и се ангажират да препратят исканията за специфична информация към компетентните органи и — ако е приложимо — към други органи, които подпомагат упражняването на правата на работниците в рамките на свободата на движение.

Член 24

Достъп до национални мерки на пазара на труда

Една държава членка не може да ограничава достъпа до национални мерки на пазара на труда поради причината, че работникът търси съответното съдействие с цел намиране на работа на територията на друга държава членка.

ГЛАВА V

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОЛИТИКИТЕ В СФЕРАТА НА МОБИЛНОСТТА

Член 25

Обмен на информация относно потоците и моделите

Комисията и държавите членки следят потоците и моделите на трудовата мобилност в Съюза въз основа на статистическите данни на Евростат и наличните национални данни.

Член 26

Обмен на информация между държавите членки

1. Всяка държава членка събира и анализира по-специално информацията относно:
 - а) дефицита и излишъка на работна ръка на националните и браншовите пазари на труда и степента, в която трудовата мобилност може да реши този проблем;
 - б) дейностите на EURES на национално равнище;
 - в) позиционирането на мрежата EURES на пазара за услуги за наемане на работна ръка на национално равнище като цяло.
2. Националните бюра за координация отговарят за споделянето на информацията в рамките на мрежата EURES и допринасят към съвместния анализ.
3. Като отчетат обмена на информация и съвместния анализ, държавите членки разработват политики в сферата на мобилността като неделима част от своите политики за заетост. Тези политики за мобилност осигуряват рамка, въз основа на която държавите членки извършват програмирането, посочено в член 28.
4. Европейското бюро за координация създава процедури и практическа организация за улесняване на обмена на информация между националните бюра за координация и изготвянето на съвместен анализ.

Член 27

Обмен на информация, придружаваща услугите за подпомагане

1. Всички организации, които участват в мрежата EURES и са посочени в член 4, споделят и обменят информацията относно положението в държавите членки относно условията на живот и на работа, административните процедури и правилата, приложими по отношение на работниците от други държави членки, като по този начин насочват работниците и работодателите.
2. Те споделят и обменят също така информацията относно положението в държавите членки, която служи като насока за пограничните работници.

3. Посредством актове за изпълнение Комисията приема модели и процедури за обмен на тази информация. Тези актове за изпълнение се приемат от Комисията в съответствие с процедурата по консултиране, посочена в член 34, параграф 2.

Член 28

Програмиране

1. Всяко национално бюро за координация изготвя ежегодно работна програма за организациите, които участват в мрежата EURES на територията на съответната държава членка.
2. В работната програма се посочват:
 - а) основните дейности, които се извършват в съответствие с настоящия регламент;
 - б) цялостните човешки и финансови ресурси, отделени за изпълнението;
 - в) мерките за мониторинг и оценка на запланиваните дейности.
3. Националните бюра за координация и Европейското бюро за координация правят съвместен преглед на проектите на работни програми преди финализирането им.
4. Във връзка с проектите на работни програми се провеждат консултации с представителите на социалните партньори на равнището на Съюза, които участват в групата за координация EURES.
5. Посредством актове за изпълнение Комисията приема модели и процедури за програмирането. Тези актове за изпълнение се приемат от Комисията в съответствие с процедурата по консултиране, посочена в член 34, параграф 2.

Член 29

Събиране на данни и показатели

1. Държавите членки гарантират, че са въведени процедури за генериране и събиране на данни относно дейностите, извършвани на национално равнище, съгласно следните категории общи показатели:
 - а) информация и насоки от мрежата EURES въз основа на броя договори, които персоналът на EURES е сключил с работници и работодатели;
 - б) устройване на работа и наемане на работа в резултат от дейността на EURES въз основа на броя свободни работни места, заявленията за работа, автобиографиите, обработени от персонала на EURES, и съответно броя работници, наети в друга държава членка;
 - в) резултати относно удовлетвореността на клиентите по отношение на мрежата EURES, получени също чрез анкети.
2. Европейското бюро за координация отговаря за събирането на данни на портала EURES и развитието на сътрудничеството при комплексното обслужване в съответствие с настоящия регламент.
3. Комисията има правомощията да приема делегирани актове в съответствие с процедурата, посочена в член 33, с цел допълнително разработване на общи показатели.

Член 30
Доклади за изпълнение

Като отчита информацията, събрана в съответствие с посоченото в настоящата глава, Европейската комисия представя на всеки две години доклад пред Европейския парламент, Съвета, Комитета на регионите и Европейския икономически и социален комитет относно трудовата мобилност в рамките на Съюза и услугите, предоставени на работници за улесняване на упражняването от тяхна страна на правото на свобода на движение в съответствие с член 46 от ДФЕС.

ГЛАВА VI
ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 31
Защита на личните данни

Предвидените в настоящия регламент мерки се прилагат в съответствие със законодателството на Съюза относно личните данни, и по-специално Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за защита на физическите лица при обработването на лични данни и за свободното движение на тези данни²³ и националните мерки за прилагането ѝ, както и Регламент (ЕО) № 45/2001 на Европейския парламент и на Съвета относно защитата на лицата по отношение на обработката на лични данни от институции и органи на Общността и за свободното движение на такива данни²⁴.

Член 32
Последваща оценка

Европейската комисия представя пред Европейския парламент, Съвета, Комитета на регионите и Европейския икономически и социален комитет последваща оценка на действието и ефектите от регламента пет години след влизането му в сила.

Докладът може да бъде придружен от законодателни предложения за изменение на настоящия регламент.

Член 33
Упражняване на делегирането

1. Правомощието да приема делегирани актове се предоставя на Комисията при спазване на предвидените в настоящия член условия.
2. Делегирането на правомощия, посочено в член 8 и член 29, се възлага на Комисията за неопределен срок от време от датата на влизане в сила на настоящия регламент или от друга дата, посочена от законодателя.
3. Делегирането на правомощия, посочено в членове 8 и 29, може да бъде отменено по всяко време от Европейския парламент или от Съвета. С решението за отмяна се прекратява посоченото в него делегиране на правомощия. Решението за отмяна влиза в сила в деня след публикуването му в *Официален вестник на Европейския съюз* или на посочена в него по-късна дата. То не засяга действителността на делегираните актове, които вече са в сила.

²³ ОВ L 281, 23.11.1995 г., стр. 31.

²⁴ ОВ L 8, 12.01.2001 г., стр. 1.

4. Веднага след като приеме делегиран акт, Комисията нотифицира акта едновременно на Европейския парламент и Съвета.
5. Делегиран акт, приет съгласно членове 8 и 29, влиза в сила само ако Европейският съвет или Съветът не са повдигнали възражение в срок от 2 месеца, след като са получили нотификация за него, или ако преди изтичането на този срок Европейският парламент и Съветът са уведомили Комисията, че няма да повдигат възражения. Този период се увеличава с два месеца по искане на Европейския парламент или на Съвета.

Член 34

Процедура на комитет

1. Комисията се подпомага от комитета „EURES“, създаден с настоящия регламент. Този комитет е комитет по смисъла на Регламент (ЕС) № 182/2011.
2. При позоваване на настоящия параграф се прилага член 4 от Регламент (ЕС) № 182/2011.
3. При позоваване на настоящия параграф се прилага член 5 от Регламент (ЕС) № 182/2011.

Член 35

Отмяна

1. Отменят се следните разпоредби, установени в посочените по-долу актове:
 - а) глава II и член 38 от Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно свободното движение на работници в Съюза;
 - б) член 23 от 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 изменени на Решение № 283/2010/ЕС за създаване на Европейски механизъм за микрофинансиране за трудова заетост и социално приобщаване „Прогрес“.
2. Препратките към отменените актове се считат за препратки към настоящия регламент.

Член 36

Прилагане

Настоящият регламент се прилага в държавите членки и към техните граждани, без да се засягат членове 2 и 3 от Регламент (ЕС) № 492/2011.

Член 37

Влизане в сила

Настоящият регламент влиза в сила на двадесетия ден след деня на публикуването му в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател