



ОКОНЧАТЕЛЕН ПРОЕКТ 05 05 2015

Работна програма на Европейските социални партньори за периода 2015-2017

ПАРТНЬОРСТВО ЗА ПРИОБЩАВАЩ РАСТЕЖ И ЗАЕТОСТ

УВОД

Европейският съюз е на кръстопът. През последните години в някои държави се наблюдават известни признаци за растеж, което важи с особена сила за най-засегнатите от кризата страни, но в много държави-членки възстановяването все още е твърде слабо, а в някои държави се наблюдава и дефлация. Финансовата криза, засегнала ЕС през 2008 г. и превърнала се впоследствие и в икономическа и социална криза, продължава да има драстични последици. През февруари 2015 г. безработните в ЕС са наброявали 23.8 милиона. От тях около 4.85 милиона са били млади хора на възраст под 25 години. Много фирми, включително и МСП, продължават да фалират. Необходими са много по-сериозни усилия, за да се стигне до нивата на безработица в ЕС преди кризата, т.е. 16.2 милиона души през 2008 г.

Европа следва да реши редица важни политически проблеми, за да може изцяло да разгърне своя потенциал за растеж и работни места: да увеличи частните и публичните инвестиции; да засили растежа и създаването на повече и по-добри работни места; да заложи нови цели за промишлеността в Европа; да инвестира във високоефективни обществени услуги; да осигури стабилност на публичните финанси и балансирани публични бюджети; да увеличи броя на трудово заетите лица, за да отговори на демографските предизвикателства; да повиши производителността и да постигне по-добри условия на труд; да осигури устойчивост и достъпност на системите за социална закрила, обхващащи всички граждани; да инвестира в научноизследователската и развойна дейност, образованието и обучението и да се справи с отпадането от училище; да направи образователните системи – включително и на най-високите нива – достъпни и недопускащи дискриминация; да постигне по-добри резултати при обучението и образованието и по-новаторски предприятия; както и да признае факта, че социалният диалог е един от важните фактори за растеж и заетост.

Процесът “Вал Дюшес”, стартиран през 1985 г. от Европейската комисия, доведе до появата на междуотраслови социален диалог в ЕС. Споразумението на европейските социални партньори от 1991 г., отразено през 1992 г. в Договора от Маастрихт, призова към засилване на ролята на социалните партньори при формулирането и изпълнението на общностната социална политика и политиката за заетост. Въз основа на това европейските социални партньори установиха по-автономен диалог, използвайки за целта по-разнообразни инструменти. Социалният диалог е един от основните стълбове на социалния модел в ЕС.

Днес социалният диалог в ЕС следва да се доразвие, за да може да отчете потребностите, произтичащи от по-многообразните икономически и социални условия в разширилия се Европейски съюз, и да отговори на тях. Европейският съюз, държавите-членки и социалните партньори следва да определят приоритетните действия за постигане на реален напредък при повишаване на конкурентоспособността на Европа в света и осигуряване на приобщаващ растеж и заетост в самата Европа. Икономическото управление и наскоро заявеното постоянно участие в него на европейските и национални социални партньори, включващо и консултиране със социалните партньори по решаващите моменти в процеса, също е важно предизвикателство за социалните партньори и на национално ниво, и на нивото на ЕС.

Това е петата двустранна работна програма на европейските социални партньори¹.

Социалните партньори имат важна роля. Наред с други задачи, те следва да подобрят функционирането на пазарите на труда. Социалният диалог в някои държави е под силен натиск. Тази пета работна програма цели също така и укрепването на този диалог на всички нива.

Днес социалният диалог е от особено значение за намиране на решения, които да са справедливи, отговорни и резултатни, които да подпомагат икономическото възстановяване и социалното сближаване. За да се постигнат резултати, следва да се поеме отговорност и да има съгласие между социалните партньори по споделените цели: приобщаващ растеж и заетост, както и укрепването на позицията на Европа в глобалната икономика, при засилване на процъфтяването и социалното сближаване в Европа.

В този контекст нашият подход е:

- Да отговорим посочените по-горе предизвикателства чрез автономен принос към политиката, имаща пряко или непряко отношение към заетостта и пазарите на труда.
- Да насърчаваме и засилваме развитието на автономен социален диалог в държавите-членки на ЕС на междубраншово и браншово равнище и/или в самите предприятия, в съответствие с националната практика на трудовите правоотношения.
- Да продължим да действаме на двустранно и тристранно ниво, като се опираме на възможните предстоящи предложения и инициативи на Европейската комисия, включително и произтичащи от нейните работните програми.
- Да утвърждаваме нашата роля в процеса на Европейския семестър, който изисква по-тясно и активно взаимодействие между социалните партньори на европейско и национално ниво, включително и в рамките на Комитета за социален диалог.

Европейските социални партньори могат да решат да се ангажират и с други проблеми, извън посочените в тази работна програма, и да предвидят и други методи за действие въз основа на консултации с Европейската комисия в съответствие с членове 154 и 155 от Договора за Европейския съюз.

1. Насърчаване на активното остаряване и солидарността между поколенията

В отговор на демографските предизвикателства и предизвикателствата пред активното остаряване, следва да се предприемат мерки, когато е необходимо, на национално ниво и/или на нивото на отделни браншове и предприятия, за да се улесни активното участие и задържане на пазара на труда на по-възрастните работници, като същевременно се

¹ BUSINESSSEBPOPA, CEEP, UEAPME и ETUC (и комитетът за връзка Eurocadres/ CEC)

NON-OFFICIAL

работи и по улесняване на предаване на щафетата между поколенията в контекста на високата безработица сред младите хора.

Следва значително да се подобрят възможностите на по-възрастните работници да се задържат за по-дълго време на пазара на труда, колкото се може по-здрави и активни.

Европейските социални партньори също така се опират върху целите на стратегията "Европа 2020", отнасящи се до заетостта.

Европейските социални партньори внимателно проучиха този аспект, по-специално в контекста на Европейската година за активно остаряване през 2012 г. и въз основа на своята Рамка за действия в областта на заетостта сред младите хора, договорена през 2013 г. Като част от тази програма те ще продължат обсъждането на практиката и мерките, необходими за да се отговори на следните ключови въпроси:

- Активно остаряване: Предвиждане на мерки и условия на труд, насърчаващи и подпомагащи по-възрастните работници да се задържат по-дълго или да се върнат на пазара на труда, например: гъвкаво работно време, постепенен преход към пенсиониране, подобряване/актуализиране на уменията и/или превантивни мерки и разпоредби за здравословни и безопасни условия на труд, като физическото и организационно адаптиране на работното място с цел да се удължи периода, в който по-възрастните работници могат да работят. Всичко това следва да се извършва в съответствие с разпоредбите за социално осигуряване и социална закрила, както и с процесите за информиране и консултиране;
- Управление на заместването на по-възрастните работници: Управление на последиците за пазара на труда в резултат от пенсионирането на все повече работници, особено що се отнася до наемането на нови работници, възможностите за младите хора да се интегрират на пазара на труда и необходимостта от по-резултатно връщане на безработните на пазара на труда;
- Наставничество: Насърчаване на подходящи процеси за управление на човешките ресурси при посрещане, информиране и интегриране на новоназначените работници в предприятията, например, чрез определяне на наставник/попечител за улесняване на интегрирането в предприятието и на работното място и чрез предвиждане на потребностите от нужните умения;
- Предаване на умения: Разработване на мерки за обучение и учене през целия живот с цел предаване на умения между по-възрастни и по-млади работници на ниво сектори и предприятия, за да бъде, например, преодолян недостигът на умения, особено в сфери и сектори с голям брой незаети работни места.

По-дългият професионален живот ще допринесе за запазването на устойчиви и достатъчни като размер пенсии, за социалното приобщаване и сближаване и солидарността между поколенията в Европа.

Европейските социални партньори ще водят преговори с цел постигане на автономно рамково споразумение.

При започване на преговорите те ще организират съвместен семинар за установяване на фактите. С това те ще целят да гарантират отчитането на различните ситуации на пазара на труда в Европа и засилването на ангажираността на националните социални партньори.

2. Насърчаване на по-доброто съчетаване на професионалния, личния и семейния живот и равенството между половете с цел намаляване на разликите в заплащането на труда на мъжете и жените

Постигането на по-добър баланс между професионалния и личния живот е важно предизвикателство пред ЕС, държавите-членки, социалните партньори и обществото

NON-OFFICIAL

като цяло. Наличието, качеството и достъпността на услугите в областта на социалните грижи и съответната инфраструктура остават от решаващо значение. Необходим е обаче комплексен и амбициозен подход в политиката за съчетаване на професионалния и семейния живот, за постигане на следното:

- 1) По-голямо участие на жените на пазара на труда и намаляване на разликата в заплащането на труда на мъжете и жените. Става дума за многостранно явление, породено от много причини, включително и вертикалната и хоризонталната сегрегация на пазара на труда, липсата на детски заведения, неравенството при разпределението на семейните и домакински задължения, дискриминацията и стереотипите, свързани с пола, на работното място.
- 2) Повече възможности за семействата да съчетават по-добре професионалния, личния и семейния живот.

Европейските социални партньори вече участват активно в този дебат, по-специално, в контекста на разработените от тях съвместно споразумение за родителския отпуск и рамка за действия в областта на равенството между половете, стартирането през 2014 г. на основан върху интернет инструментариум за равенството между половете, както и съвместното писмо относно отглеждането на деца. На национално ниво през последните години са били предприети многобройни нови действия за насърчаване на по-добрия баланс между професионалния и семейния живот, но все още има много какво да се направи в тази област.

В контекста на тази работна програма социалните партньори:

- Ще надграждат върху третия приоритет в своята рамка за действия в областта на равенството между половете от 2005 г. за подпомагане на баланса между професионалния и семейния живот. Европейските социални партньори ще организират семинар за установяване на фактите с цел да определят и насърчат условията за организация на работата, отпуските и детските заведения, отговарящи на потребностите и интересите на работодателите и работниците.
- Ще организират сред националните социални партньори обмен на практика и информация за законодателството с цел подобряване на знанията за равното заплащане на мъжете и жените за труд с равна стойност, включително и за факторите, допринасящи за системите за заплащане на този принцип.

Социалните партньори ще постигнат съгласие по съвместни заключения, които могат да включват насоки и други последващи инициативи, а когато е целесъобразно - и по препоръки към публичните органи.

3. Мобилност и миграция

Европейският съюз следва да прави повече за улесняването на мобилността на работниците в Европа и по-доброто ѝ приемане на политическо равнище, като премахне водещите до злоупотреби пропуски в правната уредба и проблемите с изпълнението на законодателството. Това следва да се прави и на нивото на ЕС, и на национално ниво. Европейските социални партньори ще продължат да дават своя принос за този дебат и ще обмислят съвместни действия в допълнение към редовното си участие в консултативните комитети на Европейската комисия, разглеждащи свободното движение на работници.

Европейските социални партньори имат готовност да допринесат за усилията на Комисията и Съвета при разработването на пакета за мобилността и обновяването на политиката на ЕС за легалната имиграция по начин, който да отговаря на интересите на работодателите и на работниците. Европейските социални партньори също така ще обмислят съвместни дейности, по-широки от обхвата на тази инициатива.

4. Пакетът за инвестиции и укрепването на промишлената база в Европа

По време на кризата общият обем инвестиции в ЕС намаля с около 18%. Това е пречка пред възстановяването, създаването на работни места и постигането на целите на “Европа 2020”. Днес е необходимо спешно осигуряване на повече инвестиции – публични и частни – и те следва да имат допълващ, а не заместващ характер. Според изчисленията на самата Европейска комисия, през последните години дефицитът на инвестиции в ЕС е вариал между 230 и 370 милиарда евро. Затова Инвестиционният план на ЕС в размер на 315 милиарда евро за тригодишен период е необходимата първа стъпка, тъй като той може да активира взаимно подсилващи се процеси на растеж. Необходимо е да се предвидят също и нови резултатни инструменти.

Инициативата на Комисията поставя акцент върху целенасочени инвестиции в научноизследователската и развойна дейност и подпомагаща растежа инфраструктура, като възобновяема енергия и енергийна ефективност, транспорт, високоскоростен интернет и образование и обучение. Европейската комисия възнамерява да насочи значителни по размера си инвестиции към проекти, които да помогнат на младото поколение да започне отново работа – и то на достойни работни места.

Успоредно с това ЕС пое курс към промишлено възраждане на Европа. Предвижда се поне 20% от ВВП през 2020 г. да бъдат генерирани от производствени дейности, включително и извършвани от МСП. По този начин, инвестиционният пакет ще даде пълноценен принос за съживяването на промишлената основа в ЕС, особено в някои конкретни сектори и вериги за създаване на стойност. През годините до 2020 г. усилията за все по-екологосъобразна икономика също могат да доведат до положителни резултати при създаването на работни места, ако бъде възприета подходяща политика за максимално оползотворяване на възможностите на нисковъглеродната икономика или спестяване на енергийните ресурси, като същевременно се сведе до минимум риска за предприятията. Целта е да се гарантира отчитането на предизвикателствата пред пазара на труда, произтичащи от новата политика в областта на климата и енергетиката.

Планът на ЕС следва да определи приоритетите при инвестирането и да допринесе за по-добър инвестиционен климат, осигуряващ в най-кратки срокове условия за създаване на работни места и качествени стоки и услуги. Премахването на бариерите пред инвестициите в Европа означава гарантиране на правна сигурност чрез подходяща правна и нормативна уредба; подпомагане на растежа и заетостта, особено в най-силно засегнатите от кризата страни; намаляване на ненужната бюрокрация, както и осигуряване на по-добър достъп до финансиране и доизграждане на единния пазар в такива сфери, като цифрова икономика и енергиен съюз.

Ще са необходими мащабни инвестиции също и в социалната инфраструктура, особено здравеопазването и социалните услуги. По-конкретно, инвестициите в услугите за полагане на грижи ще съдействат за по-добрия баланс между професионалния и семейния живот. Европейският социален фонд и други целеви финансови програми на ЕС, като Инициативата за младежка заетост или Еразмус+, са важни инструменти за подпомагането на необходимите инвестиции в социалната сфера.

Рационалното, независимо и прозрачно управление на Европейския фонд за стратегически инвестиции (ЕФСИ) е от голямо значение, както и, когато е целесъобразно, участието на социалните партньори. За да се гарантират очакваните мащабни резултати от реализирането на Инвестиционния план, подборът на проекти следва да отговаря на стратегическите цели за растеж и работни места.

Европейските социални партньори самостоятелно доразвиха идеите на Инвестиционния пакет и ще продължат да дават своя активен принос, включително и в дву- и тристранен формат, за разгръщането и реализацията на Инвестиционния план, по-специално за гарантиране на оптимални резултати за постигане на растеж и работни места.

5. Умения, необходими в условията на цифрова икономика

Социалните партньори ще обменят мнения за това как да се осигури по-добре образована, обучена и квалифицирана работна сила. Това включва и по-добри резултати от гледна точка на основните видове компетентност, отговарящи на предизвикателствата на днешния и утрешния пазар на труда. За да се преодолее дефицитът от необходими умения, необходимо е въз основа на принципа на споделяне на разходите да се насочат достатъчни ресурси към обучението през целия живот.

От ключово значение е и признаването на неформалното и самостоятелно учене. Подходящото насочване на младите хора при тяхното образование и обучение с цел по-гладък преход при навлизането им на пазара на труда също е от решаващо значение за преодоляване на несъответствието между образованието/обучението и потребностите на трудовия пазар.

Социалните партньори ще обменят мнения и по цифровите умения, включително и ролята на цифровото обучение и обучение от разстояние, образователните ресурси със свободен достъп и електронните услуги. Ще се разгледат и пътищата за преминаване през обучение и придобиване на квалификация, както и най-добрата практика в тази сфера.

Основният контекст за тази дейност е рамката за действия от 2002 г., посветена на развитието на необходимите умения и компетентност през целия живот. Когато е целесъобразно, в рамките на Комитета за социален диалог ще се провежда и двустранен обмен на мнения между националните социални партньори, за да се насърчи взаимното обучение и обмен на информация. През 2016 г. ще се обмисли и по-нататъшната аналитична дейност, посветена на обучението през целия живот, като част от следващия цикъл на интегрираните проекти.

6. Активна политика на пазара на труда

Един от решаващите фактори за по-добра пригодност за заетост е въвеждането на резултатна и активна политика на пазара на труда (АППТ), гарантираща необходимата подкрепа на лицата, търсещи работа, и създаването на действени стимули за трудова заетост.

Днес повече от всякога е необходимо да се гарантира това, че хората притежават необходимите умения и способности за адаптиране към промените и за навлизане, задържане и напредване на пазара на труда. АППТ следва да допринесе за тази цел.

АППТ включва набор от инструменти и мерки: публични и частни услуги за трудова заетост, стимули на работното място, стимули за започване на собствен бизнес, поделене на едно работно място, редуване на длъжностите, обучение, специализирана помощ за лица в неравностойно социално положение и др. АППТ е разработена и се изпълнява с цел интегриране на безработните и неангажираните с трудова дейност лица на трудовия пазар и подпомагане на мобилността на пазара на труда. Предвид многообразието на потребностите на отделните хора, за постигане на положителни резултати е необходимо да се осигурят и индивидуални допълнителни услуги и индивидуализирано подпомагане на интегрирането на работното място. За гарантиране на резултатна АППТ е задължително да се осигурят достатъчни и целенасочено разходвани ресурси.

Всичко това са ключови мерки за улесняване на активното търсене на работа, за постигане на по-добро съответствие между търсенето и предлагането на пазара на труда, особено за дългосрочно безработните и за младите хора – също и в контекста на реализирането на гаранционната схема за младите хора.

На този фон, европейските социални партньори ще обменят мнения, по-специално в рамките на Комитета за социален диалог, за резултатността и качеството на АППТ при улесняване на прехода от безработица към трудова заетост и създаване на повече и по-добри работни места.

7. Насърчаване на чиракуването с цел повишаване на заетостта сред младите хора

През 2013 г. европейските социални партньори приеха рамка за действия в областта на младежката заетост. Изпълнението ѝ на национално равнище ще бъде предмет на мониторинг, докато не бъдат предприети съответните конкретни действия.

Европейските социални партньори активно участват и в действията за насърчаването на чиракуването като част от интегрираните проекти за 2014-2016 г. Това ще бъде отделна дейност, чието изпълнение ще се разглежда на съвместна конференция през 2016 г. На тази основа партньорите ще проучат възможността за последващи съвместни дейности, включително и с цел постигане по-високи нива на мобилност на чираците в Европа.

8. Ангажираност с укрепването на капацитета и по-добрите резултати при изпълнението на автономните споразумения

Сега, след като са изтекли над 10 години от приемането на първото автономно рамково споразумение и в ЕС вече има 28 държави-членки, става ясно, че пред процеса на изпълнение има редица предизвикателства, които следва да бъдат преодолени.

Европейските социални партньори ще продължат да развиват своето общо виждане за инструментите на социалния диалог в ЕС и положителното им въздействие на различните нива на социалния диалог, за да може този диалог да се изгражда, доразвива и укрепва. Силните, независими и представителни социални партньори са ключов фактор в този процес.

Европейските социални партньори признават, че са необходими повече усилия за гарантиране на резултатното и ефикасно изпълнение на ангажиментите, поети при процеса на преговори за автономни споразумения в държавите-членки, в съответствие със спецификата на процедурите и практиката на социалните партньори в съответните държави.

Европейските социални партньори ще формират подгрупа (отчитаща географския баланс), която да проучи предприемането на последващи мерки и изпълнението на инструментите на автономния социален диалог. Групата ще заседава в рамките на всяко едно заседание на Комитета за социален диалог, ще се отчита редовно пред него и ще предлага подпомагащи действия с цел постигане на по-добри резултати от изпълнението, със стремеж да се обхванат всички държави-членки на ЕС.

В допълнение към това, европейските социални партньори ще стартират и координират, в съответствие с принципите на вътрешното си управление, разработването на насоки за постигане на по-добри резултати в онези страни, в които е необходимо постигане на напредък, включително и чрез обмен на национална практика.

Също така, в контекста на своите интегрирани проекти европейските социални партньори постигнаха съгласие да интензифицират усилията си за подобряване на изпълнението на автономните споразумения. Подходът ще обхване всичките 28 държави-членки, но основно ще се съсредоточи върху онези 8-10 от тях, в които в миналото се е наблюдавала липса на изпълнение или изпълнението е било недостатъчно.

Това ще включва:

NON-OFFICIAL

- преглед на състоянието с изпълнението на автономните споразумения в 28-те държави-членски на ЕС;
- нов подход, насочен към онези 8-10 държави-членки, в които в миналото се е наблюдавала липса на изпълнение или изпълнението е било недостатъчно; това ще включва до 5 посещения като общ брой, с което ще бъдат обхванати някои от тези държави. Надяваме се, че това ще допринесе за постигане на реален напредък.

И накрая, ако след две години работа на тази подгрупа ще бъде сметнато, че рамковите споразумения не са били изпълнени по задоволителен начин, социалните партньори ще проучат допълнителни подпомагачи дейности с цел подобряване на резултатите от изпълнението.
