



Европейски икономически и социален комитет

SOC/404
Програма за нови умения
и работни места

Брюксел, 14 юли 2011 г.

СТАНОВИЩЕ

Европейския икономически и социален комитет
относно

**Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския
икономически и социален комитет и Комитета на регионите**
**„Програма за нови умения и работни места:
европейският принос за постигане на пълна заетост“**
COM(2010) 682 окончателен

Докладчик: г-жа **Vladimíra Drbalová**
Съдокладчик: г-н **José María Zufiaur Narvaiza**

На 23 ноември 2010 г. Европейската комисия реши, в съответствие с член 304 от Договора за функционирането на Европейския съюз, да се консултира с Европейския икономически и социален комитет относно

Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите
„Програма за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост“
COM (2010) 682 окончателен.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 27 юни 2011 г.

На 473-тата си пленарна сесия, проведена на 13 и 14 юли 2011 г. (заседание от 13 юли), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 130 гласа „за“, 1 глас „против“ и 6 гласа „въздържал се“.

*

* *

Преамбул:

- Настоящото становище на ЕИСК относно „Програма за нови умения и работни места“ се вписва в стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж;
- В настоящото становище на ЕИСК се използва нов цялостен подход, а именно програмата за нови умения и работни места се разглежда в тясна връзка с другите водещи инициативи и петте хоризонтални цели на равнището на Европейския съюз;
- Във връзка с това в настоящото становище на ЕИСК се подчертава необходимостта от гарантиране на съгласуваност между политиките на равнището на ЕС и националните политики, и се изтъкват последиците и ключовата роля на заинтересованите неправителствени субекти.

1. Заключение и предложения

- 1.1 Комитетът изразява загриженост за въздействието на световната икономическа криза върху функционирането на пазара на труда и затова като цяло приветства **„Програмата за нови умения и работни места“**, чрез която Комисията цели да допринесе за увеличаване на заетостта и да подобри функционирането на пазарите на труда. ЕИСК призовава правителствата на държавите-членки да използват ефикасно социалния диалог и диалога с организираното гражданско общество, за да намерят решения и мерки за подобряване на положението в тази сфера.

- 1.2 ЕИСК изразява съжаление, че в разглежданата инициатива не се подчертава **спешната необходимост** от създаване на качествени работни места и не се насърчават държавите-членки в достатъчна степен да определят по-амбициозни национални цели въз основа на структурни реформи и инвестиционни политики за създаване на истински растеж и нови възможности за заетост.
- 1.3 ЕИСК оценява факта, че програмата се основава на концепцията за гъвкава сигурност и подчертава необходимостта да се намери **точен баланс между вътрешните и външните аспекти на гъвкавата сигурност, в интерес на по-ефективното функциониране на пазарите на труда и същевременно на по-добрата защита на работниците**. ЕИСК препоръчва да се пристъпи към анализ на отправната ситуация, да се извърши мониторинг на изпълнението и оценка на политиките за гъвкава сигурност, като се постави акцент върху ролята на социалните партньори в този процес, чиято цел трябва да продължи да бъде улесняване на реинтеграцията и на прехода на пазара на труда.
- 1.4 ЕИСК приветства обвързването в рамките на един стратегически документ на политиките за образование и заетост. Но все пак изразява съжаление, че не се споменава връзката между повишаването и актуализирането на уменията и постигането на по-висока производителност на труда.
- 1.5 ЕИСК оценява усилията на Комисията да предложи нови инструменти и нови инициативи, но все пак препоръчва да се подсили връзката между тях и синергията със съществуващите инструменти. ЕИСК смята, че възприетият от Комисията подход по отношение на ролята на незадължителните инструменти зачита взаимната съвместимост на политическите действия и подетите на равнището на ЕС инициативи. Същевременно ЕИСК смята, че едно последователно преразглеждане на законодателството на ЕС в социалната сфера би трябвало по-скоро да поддържа, а не да подкопава усилията за провеждане от държавите-членки на реформи, благоприятстващи пазара на труда, и да насърчава социалните инвестиции.
- 1.6 ЕИСК препоръчва на Комисията, когато обмисля повторното подемане на дебатите за качеството на заетостта и условията на труд, да вземе предвид нееднозначните заключения от петото проучване за условията на труд в Европа, извършено от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд.
- 1.7 ЕИСК подчертава, че е необходимо европейските фондове да се използват по-ефикасно, и по примера на Комисията приканва държавите-членки да насочват използването на Европейския социален фонд (ЕСФ) и на другите фондове към четирите основни приоритета, обявени в разглежданото съобщение на Комисията, и така да допринесат за постигане на целите на разглежданата програма и на националните цели на стратегията „Европа 2020“.

2. Представяне на предложението

- 2.1 На 23 ноември 2010 г. Европейската комисия публикува своята „Програма за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост“, която се опира на редица предходни инициативи за подобряване на уменията в ЕС, прогнозите по темата и стремежа за съчетаване на уменията с нуждите на пазара на труда. ЕИСК разгледа тези инициативи в предишно свое становище¹.
- 2.2 Ето защо тази нова програма на Комисията има по-широк обхват и има за цел изпълнението на общата поставена цел, а именно за периода до 2020 г. ЕС да постигне 75 % заетост на мъжете и жените във възрастовата група от 20 до 64 години; в нея се посочват действията по четири основни приоритета:
- по-добре функциониращ пазар на труда;
 - по-квалифицирана работна ръка;
 - по-високо качество на работните места и по-добри условия на труд;
 - по-стабилни политики за насърчаване създаването на работни места и търсенето на работна ръка.
- 2.3 Програмата за нови умения и работни места произтича от общите принципи за гъвкава сигурност, приети от Съвета през 2007 г.². Политиките за гъвкава сигурност имат за цел най-напред да укрепят адаптивността, заетостта и социалното сближаване. Те със сигурност помогнаха до известна степен – най-вече чрез въвеждане на субсидирани мерки за предоставяне на обучение и намаляване на работното време – за преодоляване на кризата, но въпреки това уязвимите групи продължават да са в трудно положение.
- 2.4 Поради това Комисията дава нов тласък на укрепването на всички съставни елементи на гъвкавата сигурност (гъвкави и надеждни договорни разпоредби, активни политики на пазара на труда, общи стратегии за учене през целия живот и модерни системи за социална сигурност) и на тяхното конкретизиране. Предприетите от всяка от държавите-членки мерки в полза на гъвкавата сигурност трябва да бъдат укрепени и адаптирани към новия социалноикономически контекст посредством нов баланс между всеки един от четирите елемента.
- 2.5 В своята програма Комисията предлага 13 ключови действия, подкрепени с 20 съпътстващи мерки, които имат за цел да се намали сегментирането и да се улесни прехода на пазарите на труда, да се предоставят на работниците необходимите умения за извършването на дадена работа, да се подобри качеството и състоянието на условията на труд, да се поддържа създаването на работни места и да се използват максимално финансовите инструменти на ЕС.

¹ ОВ С 128/74, 18.5.2010 г.

² Заключение на Съвета от 5-6 декември 2007 г., „Към общи принципи на съчетаване на гъвкавост и сигурност“, (документ 1620/07).

3. Общи бележки

- 3.1 В доклада за заетостта в ЕС от януари 2011 г.³ се посочва, че: „Пазарът на труда в ЕС продължи да се стабилизира и в някои държави-членки вече има признаци на възстановяване. (...) Въпреки това към посочения момент броят на заетите лица, възлизащ на 221,3 милиона души, бе все още с 5,6 милиона по-малък в сравнение с рекордно високото равнище на заетост от второто тримесечие на 2008 г., което показва несъмнения спад в производството и строителството. Броят на заетите лица на възраст между 20 и 64 години остана на равнище 208,4 милиона души, съответстващо на равнище на заетост от 68,8 %. (...) В момента безработни са 23,1 милиона души. Дългосрочната безработица се увеличава във всички групи от населението, макар и в различна степен. От общия брой безработни 5 милиона души са били без работа в продължение на 6–11 месеца. Кризата увеличи рисковете за нискоквалифицираните работници и мигрантите от държави извън ЕС.“ В доклада се констатира, че въпреки постигнатия напредък положението на пазарите на труда все още е нестабилно. По данни на ОИСР за май 2011 г. безработицата в еврозоната достигна 9,9 %⁴.
- 3.2 Поради това Европейският икономически и социален комитет продължава да бъде обезпокоен от функционирането на пазарите на труда и приветства като цяло „Програмата за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост“, чрез която Комисията прави опит да допринесе за увеличаването на заетостта и нейното качество и за подобряването на функционирането на пазарите на труда в съответствие с целите на стратегията „Европа 2020“, европейската стратегия за заетостта и насоките за заетостта. Във връзка с това Комитетът изтъква ролята на социалните партньори и смята, че правителствата на държавите-членки трябва да се възползват максимално от социалния диалог и от диалога с организираното гражданско общество, за да могат те да предложат и да изпълнят мерки, които ще допринесат ефективно за подобряването на положението.
- 3.3 Годишният обзор на растежа⁵, публикуван през януари 2011 г., за да се отбележи началото на първия европейски семестър, показва, че държавите-членки не си поставят амбициозни национални цели и се намират под 2 - 2,4 % от общата си цел за равнището на заетостта (75 %). Комитетът смята, че е необходимо в политиките, чрез които се цели да се постигне предложената цел, да се отчитат заключенията от проведената във Виена през март т.г., среща на представителите на МВФ, МОТ и социалните партньори на тема „Диалог по въпросите на растежа и заетостта в Европа“⁶.

3 Съвместен доклад за заетостта COM(2011) 11 окончателен, Брюксел, януари 2011 г., http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_bg_annexe_part1.pdf.

4 Равнище на безработицата, хармонизирано от ОИСР, съобщение за пресата от 10 май 2011 г., [www.oecd.org](http://www.oecd.org/dataoecd/8/43/47811673.pdf) (<http://www.oecd.org/dataoecd/8/43/47811673.pdf>).

5 Годишен обзор на растежа, COM(2011) 11 окончателен, Брюксел, от 12.1.2011 г.

6 Диалог по въпросите на растежа и заетостта в Европа, от 1 до 3 март 2011 г. във Виена, www.ilo.org.

- 3.4 ЕИСК изразява съжаление, че реакцията на Комисията на тази неотложна ситуация е била сведена само до традиционни мерки. ЕИСК изразява съжаление и за това, че липсват елементи за подкрепа на растежа, които да подпомогнат създаването на работни места. Не е достатъчно да се гарантира, че хората остават активни и придобиват нужните умения, за да си намерят работа: икономическото възстановяване трябва да се основава на растежа и на създаването на работни места.
- 3.5 За да се справи с предизвикателствата, пред които е изправена, Европа трябва най-вече да започне отново да дава заеми, да инвестира и да изпълнява структурни реформи. Необходимо е да се определят конкретни мерки за премахване на пречките пред създаването на работни места и пред постигането на по-висока производителност. Производителността зависи, наред с другото, и от качеството на заетостта. Редица от тези реформи, които трябва да се основават на възможно най-широк консенсус, би трябвало да се извършат на национално равнище. Държавите членки трябва да осъзнаят необходимостта от насърчаване на кредитирането на бизнеса и семействата, от реализиране на печеливши инвестиции и от извършване на ефективни реформи с цел създаване на заетост. Повишаването на производителността на труда и качеството на условията на труд в Европа е начинът, по който могат да се успокоят страховете, породени от ниското и несигурно заплащане.
- 3.6 В Съвместния доклад за заетостта се подчертава и необходимостта от взаимодействие между политиката за заетостта, подкрепата за икономическия растеж и бюджетното оздравяване (и се потвърждава необходимостта от продължаването на подкрепата за уязвимите групи посредством качествени социални услуги и активна стратегия за приобщаване). В доклада се изтъква още ролята на благоприятната икономическа среда и на икономическия растеж, основан на иновациите, за увеличаване на търсенето на работна ръка.
- 3.7 В същия доклад се посочва още, че през 2010 г. се наблюдава известно разминаване между търсенето и предлагането на работна ръка, което би могло да показва липса на съвпадение между квалификацията на хората, търсещи работа, и изискваните за наличните работни места умения. Поради това в него се препоръчва да се изследва подробно този въпрос, за да се провери дали тази тенденция е временно явление или заплашва да се превърне в структурна.
- 3.8 ЕИСК отчита, че на този етап Комисията не прави ново законодателно предложение, а признава ролята и добавената стойност на правно необвързващите инструменти като допълващи съществуващата правна рамка. Необходимо е да се провеждат консултации със социалните партньори за някои от предложените инициативи като европейската рамка за реструктуриране, преразглеждането на законодателството по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, информирането и допитването до работниците, работата на непълнен работен ден и срочните договори и повторното провеждане на дебата за качеството на труда и за условията на труд. След провеждането на такива консултации трябва да се вземе решение за възможността и уместността на внасянето на изменения, които евентуално ще се наложат.

- 3.9 ЕИСК приветства усилията на Комисията да предложи редица нови и иновационни инициативи и инструменти в подкрепа на новата програма за умения и работни места. Комитетът обаче смята, че трябва да се разгледа дали новите и съществуващите инструменти са взаимно съгласувани, за да може при тяхното използване да се постигнат необходимите синергии. В стратегията за нови умения следва да бъде взет предвид и преходът към модел на производство, основаващ се на устойчивото развитие и „екологизирането“ на работните места.
- 3.10 В регионите без индустриално производство малките и средните предприятия (МСП) са ключов фактор за създаване на възможности в настоящия момент и в бъдеще. Освен това често пъти те предлагат високо квалифицирани работни места, лесно достъпни са и могат да улеснят съчетаването на семейния с професионалния живот и грижите за членовете на семейството. Инициативата за МСП ("Small Business Act") трябва да намери израз в конкретни действия на национално и европейско равнище. Поради това се приветстват посочените в програмата мерки за удовлетворяване на специфичните за МСП нужди. Продължават да бъдат приоритетни премахването на административните пречки и достъпът до финансиране.
- 3.11 Предвид заключенията на третия европейски доклад за демографското състояние⁷ за 2010 г., в който се дават нови данни за европейското население, Комитетът одобрява и инициативите в полза на мобилността, на миграциите и на интеграцията в Европа. ЕИСК е убеден, че поддържането на мобилността в ЕС и имиграцията от трети страни допринасят за постигането на положителни икономически резултати в ЕС. Икономическата имиграция към ЕС и опростяването на мобилността между държавите-членки са жизнено важни, за да може ЕС да остане привлекателен за предприемачите и инвеститорите, което ще позволи да се създават нови работни места както за гражданите на ЕС, така и за тези от трети страни. Във всички тези случаи се прилага принципът за равно третиране⁸.
- 3.12 Целта на политиките за заетостта и пазара на труда в Европа трябва да бъде осъществяването на конкретни мерки за прилагане на принципа за недискриминация на работното място и за гарантиране на равенството между мъжете и жените и равенството между всички групи работници. Поради това ЕИСК приветства и публикуваните от Комисията през 2010 г. стратегии в полза на, наред с други, хората с увреждания⁹ и на равенството между мъжете и жените¹⁰. Измежду целите на тези две стратегии са, наред с други, равният достъп до пазара на труда, образованието и професионалното обучение.

⁷ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/documents/Tab/report.pdf>.

⁸ ОВ С 27/114 от 3.2.2009 г. и CESE 801/2011 от 4.5.2011 г.

⁹ COM(2010) 636 окончателен: „Европейска стратегия за хората с увреждания за периода 2010-2020 г.: подновен ангажимент за Европа без бариери“, 15.11.2010 г.

¹⁰ COM(2010) 491 окончателен: „Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010-2015 г.“

- 3.13 Комитетът оценява като положителни ключовите действия и мерки, предложени в Акта за единния пазар, приет, за да се подобрят съвместната работа, предприемачество и обмена¹¹, и който отчита значителната роля на социалната икономика и кооперативното движение на вътрешния пазар на ЕС и важността на социалната отговорност на предприятията. Също така смята, че е необходимо да се отчита ролята на организациите на организираното гражданско общество, които са работодатели и създават работни места. Тяхното участие в изработването на политиките представлява предварително условие за разгръщането на техния потенциал.
- 3.14 Комитетът е искрено загрижен за високата младежка безработица в Европа. От 2008 г. насам тя нарасна с 30 %. Средната за Европа стойност възлиза на 21 % сред хората под 25 години. И въпреки че от септември 2010 г. се наблюдава тенденция към стабилизиране в някои държави, а в други процентът продължава да се увеличава, ЕИСК смята, че е важно да продължи да ѝ се отделя особено голямо внимание. Комитетът изрази възгледите си за инициативата на Европейската комисия „Младежта в движение“ в отделно становище¹².
- 3.15 Заетостта сред хората с увреждания в Европа все още продължава да е около 50 %. За да може Европа наистина да гарантира равно третиране на всички европейци и в същото време да постигне общата цел, която си е поставила, хората с увреждания трябва да имат заплатена и качествена заетост. В Европейската стратегия за хората с увреждания за периода 2010-2020 г. са описани осемте основни области на действие, в които ЕС трябва да провежда дейностите си, между които са заетостта, образованието и обучението на хората с увреждания¹³. Комисията би могла да проучи прилаганите от държавите-членки модели, които се опират на законови, политически, колективно договорени или финансови стимули за предприятията, администрацията и доставчиците на социални услуги за наемане на работа на такива лица. Предвид факта, че към момента делът на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) е 6% от БВП на ЕС, предложената от Комисията програма в областта на цифровите технологии следва да окаже въздействие върху всички, по-специално по отношение на учебните планове и включването на лицата в затруднено положение, за които тя е трамплин към заетост.

11 [COM\(2010\) 608 окончателен, „За Акт за единния пазар“, октомври 2010 г.](#)

12 ОВ С 132/55, 3.5.2011 г.

13 „Европейска стратегия за хората с увреждания за периода 2010–2020 г.: подновен ангажимент за Европа без бариери“, COM(2010) 636 окончателен.

4. Съчетаване на гъвкавост и сигурност и създаване на работни места

- 4.1 Разглежданата програма се основава на принципа за гъвкава сигурност. Комисията подчертава необходимостта от общи политики за обучение през целия живот, активни политики за пазара на труда, които са ефективни по отношение на пригодността към заетостта, трудовото посредничество, нарастването на предложенията за работа. Също така са необходими системи за защита на безработните, насърчаващи професионалната мобилност, гарантиращи по-добра професионална социална защита и поставящи преграда пред социалното изключване и бедността. Възможността за установяване на гъвкави договорни разпоредби и въвеждането на вътрешна гъвкавост и сигурност следва да бъдат ключови елементи на социалния диалог. ЕИСК счита за важно приетите мерки и политики да не подкопават усилията, насочени към постигане целите на програмата (по-конкретно, пълна заетост и запазване на качеството на работните места) и да не засягат правата на работниците.
- 4.2 В миналото Комитетът вече изрази мнение, че е по-добре сигурността и гъвкавостта на пазара на труда да се разглеждат едновременно, тъй като по принцип между тях няма противоречие. Една стабилна и мотивирана работна ръка подсилва конкурентоспособността и производителността на предприятията. Работниците се нуждаят от по-гъвкава организация на работата, за да могат да съчетават професионалния и семейния си живот и да могат да участват в непрекъснатото обучение, което би им позволило да участват в увеличаването на производителността и в иновациите. Затова ЕИСК подчертава, че трябва да се анализира внимателно и редовно в рамките на социалния диалог прилагането на практика на гъвкавата сигурност, за да може да се гарантира, че предприетите мерки изпълняват целта, а именно създаване на повече и по-квалифицирани работни места.
- 4.3 Вътрешният аспект на гъвкавата сигурност доказва своята ефективност по време на кризата, когато предприятията и синдикалните организации намериха конкретни решения, за да запазят заетостта, а именно посредством помощни формули за намаляване на продължителността на труда. Външният аспект на гъвкавата сигурност, който става по-важен по време на икономическо възстановяване, може да допринесе за нарастване на заетостта, при условие че си взаимодейства балансирано с вътрешната гъвкавост и, по-общо, с колективното договаряне и гарантира адекватна социална защита на работниците. В това отношение всяка от държавите-членки тръгва от различна изходна позиция. Най-важно е да се намери добре премерено равновесие между мерките. А това предполага изначално, че политиките са резултат от социалния диалог. Комитетът счита, че в годишните препоръки на Комисията към държавите-членки би трябвало да се разгледа по-балансирано прилагането на вътрешна и външна гъвкава сигурност.

- 4.4 Комитетът очаква, че обсъждането на това как да се укрепят четирите съставни части на гъвкавата сигурност ще продължи и ще доведе през 2011 г. до провеждането на обща конференция на всички заинтересовани участници. Комитетът смята, че *нов импулс в полза на гъвкавата сигурност* трябва да доведе до общ подход на институциите на Европейския съюз, който да се основава върху общи принципи и да почива върху правилна конкретна информация, получена от националните органи, за начина, по който този принцип допринася на практика за създаването на повече и по-качествени работни места, и за това дали е гарантирана достатъчна защита на работниците, особено на най-уязвимите сред тях.
- 4.5 Във връзка с това ЕИСК оценява общия проект на европейските социални партньори в рамките на тяхната многогодишна работна програма за периода от 2009 до 2011 г.¹⁴, която се съсредоточава върху начина, по който всяка от държавите-членки прилага на практика принципа за гъвкава сигурност, и върху ролята, която играят социалните партньори в процеса.
- 4.6 Икономическият растеж остава основният фактор за създаване на работни места. Поради това Комитетът си дава сметка, че съществува тясна връзка между програмата за нови умения и работни места и новия стратегически подход на ЕС към иновациите, създаването на европейско научноизследователско пространство, изграждането на конкурентна промишлена база – всичко това при пълно използване на потенциала на вътрешния пазар на ЕС.
- 4.7 Все пак Европейската комисия предвижда бавно икономическо възстановяване, което може да забави създаването на работни места. За да може ЕС да постигне целта си за 75 % заетост и да избегне растеж без създаване на работни места, ЕС трябва да осъзнае, че е необходимо да се формулират и прилагат конкретни политики, които да стимулират в рамките на социалния диалог наемането на работа, непрекъснатото професионално обучение и гъвкавото работно време, и които да превърнат качеството на заетостта в централен елемент на гъвкавата сигурност.
- 4.8 ЕИСК си дава сметка, че един добре функциониращ пазар на труда е от ключово значение за конкурентоспособността в Европа. За да се измерва постигнатият по темата напредък би трябвало да се използват наред с другите следните показатели: процент на трайно безработните и на безработните младежи, както и процент на участие на пазара на труда.

14

Съвместно проучване на европейските социални партньори относно „Приложението на гъвкавата сигурност и ролята на социалните партньори“, проведено в рамките на работната програма за социалния диалог в ЕС за периода от 2009 до 2011 г.

- 4.9 Комисията предложи *принципа за единния договор*, за чийто реален ефект в момента се води оживен дебат. В своето становище за инициативата „Младежта в движение“ ЕИСК изрази мнение, че принципът за единния безсрочен договор би могъл да послужи като една от мерките, които биха могли да допринесат за намаляване на неравенството между хората, които са интегрирани на пазара на труда, и тези, които са изключени от него. ЕИСК си дава сметка за съществуващите големи различия между държавите-членки по отношение на достъпа до пазара на труда. Някои от най-негъвкавите системи възпрепятстват достъпа на хората до заетост; други предлагат повече възможности под формата на срочни договори, които са прекалено гъвкави и не позволяват да се използват пълноценно правата на социално подпомагане. ЕИСК смята за необходимо да посочи, че мерките, които трябва да се приемат, трябва да гарантират на хората стабилни трудови договори, които не позволяват да се дискриминира по възраст, пол или друг признак. Независимо от всичко мерките, които ще се приемат, не следва да водят до повсеместна несигурност на работните места, нито да затягат допълнително организацията на работата на предприятията. Предприятията имат нужда от различни видове договори за работа, за да адаптират своята работна ръка, а работниците имат нужда от гъвкавост, за да съчетават семейния и професионалния си живот.
- 4.10 ЕИСК може да подкрепи предложението на Комисията за определяне на *ръководни принципи за насърчаване създаването на подходящи условия за създаване на работни места*, в т.ч и съпътстващи мерки, като програма „*Еразъм за предприемачите*“ и подготовка на преподавателите по въпросите на предприемчивостта. Все пак е необходимо държавите-членки да дадат израз на тези ръководни принципи в конкретни действия, за да стимулират наемането на работна ръка, особено на ниско квалифицирани работници¹⁵.
- 4.11 ЕИСК подкрепя и създаването на *Тристранния социален форум*, който заседава за първи път на 10 и 11 март 2011 г. Този форум би трябвало да стане постоянна платформа за изграждане на отношения на доверие между социалните партньори и задаващите политиките.

15

Според последни проучвания на ОИСП понижаването на вноските от предприятията ще доведе до повишаване на равнището на заетост с 0,6 %.

- 4.12 **Европейският социален диалог** и колективните преговори на национално равнище остават съществени инструменти за подобряване на функционирането на пазарите на труда и условията на труд.

Европейските социални партньори препоръчват в общото самостоятелно споразумение за приобщаващите пазари на труда¹⁶ държавите-членки да замислят и осъществят цялостни политики за насърчаване на достъпни за всички пазари на труда. Всеки път, когато е възможно, и при отчитане на националните особености, социалните партньори трябва да участват на съответното равнище в мерките, свързани с:

- обхвата и качеството на специфичните преходни мерки за хората, които изпитват трудности на пазара на труда;
- ефективността на службите по заетостта и на службите за професионално ориентиране и консултиране;
- образованието и обучението;
- удачността на инвестициите в регионалното развитие;
- подходящия достъп до транспорт / грижи / жилища / образование;
- благоприятстване на създаването и развитието на нови предприятия, за да се използва максимално потенциалът за създаване на работни места в ЕС; също така предприемачите следва да имат възможност да инвестират в устойчиви предприятия за подобряване на околната среда;
- създаване на условия и системи за данъчно облагане и предоставяне на помощи, които да помагат на хората да навлизат, остават и да се развиват на пазара на труда.

5. **Предоставяне на хората на уменията, необходими за започване на работа**

- 5.1 ЕИСК приветства факта, че въпросите за образованието и действителното положение на пазара на труда са разгледани заедно в рамките на същия стратегически документ.
- 5.2 Чрез множество становища ЕИСК допринесе за признаването на образованието като основно право на човека. В тях той изтъква, че главната цел на образованието е както винаги да създава свободни и автономни граждани с критичен дух, които да могат да участват в развитието на обществото.
- 5.3 ЕИСК препоръчва, както в редица свои становища¹⁷, въз основа на идеята за образование за приобщаване, ЕС и държавите-членки да поемат задължение да преразгледат образователните политики, тяхното съдържание, приоритети и структури, както и разпределението на ресурсите, но и да преразгледат и/или актуализират политиките, свързани със заетостта, качествените обществени услуги, вниманието към специфични групи (децата, лицата със специални нужди, мигрантите и т.н.) и във всички тези политики да бъде включена перспективата за равенство между мъжете и жените.

¹⁶ Общо самостоятелно споразумение относно приобщаващи пазари на труда (2010), договорено в рамките на общата работна програма за периода 2009-2011 г.

¹⁷ ОВ С 18/18, 19.1.2011 г.

- 5.4 Не подлежи на съмнение взаимната обвързаност между по-високата квалификация на работната ръка и по-високото равнище на заетост. Европейският център за развитие на професионалното обучение (Cedefop) прогнозира, че търсенето на висококвалифицирани хора ще нарасне с над 16 милиона, а търсенето на нискоквалифицирани работници би трябвало да намалее с около 12 милиона. Въпреки че Комисията признава важноста на актуализирането и повишаването на уменията, все пак ЕИСК изразява съжаление, че не е подчертала достатъчно взаимната обвързаност между квалификация и производителност. Задължително трябва да се увеличава производителността в Европа и поради все по-слабото предлагане на работна ръка. Комитетът констатира също, че Комисията не предлага никакви мерки за повишаване на квалификацията на ниско- и неквалифицираните работници, нито пък търси дългосрочни решения за подпомагане на участието на хората, които се нуждаят от целенасочена стратегия, за да могат да развият уменията си и да си намерят работа (напр. хората с интелектуални затруднения).
- 5.5 Комитетът приветства панорамата на уменията в ЕС, но смята, че разглежданата програма би трябвало да постави по-голям акцент както върху въпроса за доброто съответствие между уменията и нуждите на пазара на труда, така и върху професионалното обучение на работниците с цел подобряване на перспективите им за започване на работа. Комисията не би следвало само да взема под внимание официалните структури за оценка на уменията. Ефикасен начин за предвиждане на текущите и бъдещите нужди от умения е тясното сътрудничество между образователните институции, предприятията и синдикалните организации.
- 5.6 В своето становище относно инициативата „Младежта в движение“ ЕИСК подкрепи създаването на **европейски паспорт на уменията**. Комитетът счита, че: *„съществуващите паспорти (Европас и младежкия паспорт) трябва да се комбинират в един общ инструмент, който ще съвместява в една-единствена форма традиционната автобиография, формалното образование (Европас), както и неформалното или самостоятелното образование. (...). Успехът на европейския паспорт на уменията ще зависи, наред с други фактори, и от начина, по който той ще бъде възприет от работодателите и използван от младите хора, за които възможностите за консултация и подкрепа трябва да останат достъпни.“*
- 5.7 Комитетът смята, че от съществено значение е да се изготвят цялостни стратегии за образование и обучение през целия живот и поради това одобрява изготвянето на **наръчник за европейска политика**, в който се определя рамка за изпълнението на мерките за образование и обучение през целия живот, както и обновяването на **плана за действие за ученето за възрастни**.

- 5.8 Комитетът подкрепя и другите инициативи, които се подготвят, като *европейската класификация на уменията, компетентностите и професиите (ESCO)*, като споделено свързващо звено между сферата на заетостта, образованието и обучението, както и *реформирането на системите за признаване на професионалните квалификации*. За тази цел е особено важно да се анализират и адаптират образователните модели в Европа, да се разгледат образователните системи, да се направи преоценка на педагогическите и образователните методи и да се инвестира масирано в качествено образование, достъпно за всички. Образователните системи трябва да могат да подготвят хората да реагират на текущите предизвикателства на пазара на труда. Особено важно е да има тясно сътрудничество с предприятията. Класификацията ESCO би трябвало да бъде по-разбираема и да може да се ползва лесно най-вече от МСП. Предвиденото изготвяне на класификацията може да има ограничителен ефект за необходимата гъвкавост, когато се съчетават различни умения, за да се изпълнят задачи, които постоянно се обновяват или променят и които малките предприятия трябва да изпълняват с ограничен брой работници.
- 5.9 За да се гарантира подходящо съвпадение между уменията и нуждите на пазара на труда, Комитетът изтъква стратегическата роля на секторните съвети по въпросите на заетостта и компетентностите на равнище ЕС. Те представляват изключителна платформа, мобилизираща конкретния опит на различните социални актьори, съставляващи съветите, като например за анализ на заетостта и уменията за в бъдеще и тяхната класификация (ESCO) или за анализ на промените в някои професионални компетенции, изисквани от конкретни професии¹⁸.
- 5.10 ЕИСК приветства решението на Комисията да разгледа в контекста на координацията с държавите-членки положението на категориите професии с висока степен на мобилност, по-специално на изследователите, с цел улесняване на тяхната географска и междусекторна мобилност, за да бъде завършено европейското научноизследователско пространство до 2014 г.
- 5.11 Приветства също така систематичните усилия на Комисията да реагира на демографските промени и на липсата на някои квалификации на европейските пазари на труда, като подкрепя икономическата миграция в рамките на Стокхолмската програма. За увеличаване на потенциалния принос на миграцията за постигане на пълна заетост мигрантите, които вече пребивават законно в ЕС, следва да бъдат интегрирани по-добре, по-специално чрез премахване на препятствията пред заетостта, като дискриминацията или непризнаването на умения и квалификации, които излагат мигрантите на риск от безработица и социално изключване. В това отношение обявената *нова програма за интеграция* определено ще бъде положителен елемент.

¹⁸ ОВ С 132/26, 3.5.2011 г., ОВ С 347/1, 18.12.2010 г. и ОВ С 128/74, 18.5.2010 г.

5.12 ЕИСК отново подчертава, както вече направи в гореспоменатото становище по инициативата „Младежта в движение“, значението на това да се валидират резултатите от неформалното учене. А дебатът за начините за валидиране би трябвало да се съсредоточи върху качеството на образованието и обучението, контрола и проследяването. Би трябвало всички да могат да се възползват от мерките, предназначени за оценяване на наученото чрез неформално учене.

6. Подобряване на качеството на труда и на условията на труд

6.1 В разглежданото съобщение Комисията посочва като цел пълната заетост. Но все пак трябва да се изтъкне, че става дума за подобряване на качеството на работните места и на условията на труд.

6.2 Заключениета от петото проучване, проведено от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд¹⁹, за условията на труд, показват, че „развиването на качествени труд и заетост е в същината на осъществяването на европейските цели (от стратегията „Европа 2020“). В това проучване са описани и някои текущи тенденции на европейския пазар на труда. Измежду положителните аспекти резултатите от проучването разкриват, че обичайната продължителност на работното време (40 часа) продължава да бъде стандарт за повечето европейски работници, и че делът на работещите на безсрочен договор е нараствал до 2007 г., когато се разрази световната криза. Все пак резултатите от проучването показват, че оттогава досега нестабилността на работните места и интензивността на труда са нараснали и че голям брой европейци се опасяват да не изгубят работата си преди да са навършили 60 години.

6.3 Последиците от световната икономическа криза върху пазара на труда ще се усещат вероятно още дълго време. Поради това Комитетът предлага Комисията да отчете заключенията на това пето проучване за условията на труд в Европа, проведено от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, когато обмисля повторното поставяне за обсъждане на качеството на заетостта и условията на труд (положителни резултати, постоянни проблеми и проблеми, породени от кризата).

6.4 От първостепенна важност е да се създават качествени работни места. Държавите-членки би трябвало да се стремят да реформират своите пазари на труда, за да подкрепят растежа и да допринесат за баланса между търсене и предлагане.

6.5 От тази гледна точка предложението на Комисията да се анализира ефикасността на законодателството на ЕС в социалната сфера има за цел най-вече да подкрепи усилията за осъществяване на реформи от държавите-членки, в съответствие с приоритета за създаване на качествени работни места.

¹⁹ Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, пето проучване: www.eurofound.europa.eu.

- 6.6 По отношение на *директивата за командироването на работниците* ЕИСК одобрява усилията на Комисията за подкрепа на уеднаквено и конкретно прилагане с оглед на укрепването на административното сътрудничество между държавите-членки, създаването на електронна информационна система и спазването на нормите от трудовото право на държавите-членки, като същевременно се спазват националното трудово право и Хартата на основните права на Европейския съюз.
- 6.7 През последните 20 години значително нарасна интензивността на труда. Проучванията на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, проведени в рамките на стратегия на Общността за здравословни и безопасни условия на труд, обърнаха внимание върху сегашните и бъдещите рискове, каквито са стресът, мускулно-скелетните смущения, насилието и тормозът на работното място. По отношение на прегледа на *законодателството за здравословните и безопасни условия на труд* Комитетът смята, че прегледът трябва да бъде предмет на диалог и споразумение със социалните партньори. Необходимо е на първо място да се постави акцент върху последователното използване на съществуващите инструменти, осведомяването и помощта за работниците и предприятията.
- 6.8 По отношение на започналите дейности в областта на *информирането и консултирането* ЕИСК подкрепя предвиденото допитване до европейските социални партньори в контекста на създаването на *европейска рамка за реструктуриране*. В рамките на този диалог ще бъде възможно да се определи дали съществуващите директиви създават адекватна рамка за конструктивен диалог между ръководството, синдикалните организации и представителите на служителите на равнището на предприятието.
- 6.9 По отношение на директивите за *работата на непълен работен ден и срочните договори*, които произтичат от общите споразумения на европейските социални партньори и които и днес остават ефикасен инструмент за укрепване на вътрешната гъвкавост, Комитетът смята, че Комисията трябва да се увери дали европейските социални партньори мислят, че е необходимо да се преразгледат.

7. **Финансови инструменти на ЕС**

- 7.1 В период на бюджетно оздравяване Европейският съюз и държавите-членки трябва да се съсредоточат върху възможно най-доброто изразходване на финансовите средства на ЕС и същевременно във връзка с това да дадат предимство на създаването на работни места и на увеличаването на професионалната квалификация. Несъмнено политиката на сближаване допринася за развитието на умения и създаването на работни места, включително в разширяващата се сфера на екологичната икономика. Може обаче да се направи повече за пълното оползотворяване на потенциала на инструментите, които осигуряват подкрепа на реформите в областта на заетостта, образованието и обучението.

- 7.2 Поради това Комитетът подкрепя отправената от Комисията към държавите-членки покана да насочат използването на средствата от Европейския социален фонд (ЕСФ) и от другите фондове към четирите основни приоритета, обявени в разглежданото становище, както и върху мерките и реформите, които могат да произтекат от тях, за да допринесат по този начин за постигането на целите на *програмата* и на националните цели на стратегията „Европа 2020“.
- 7.3 В това отношение именно ЕСФ има ключова роля, тъй като ще представлява положителен елемент във всички разглеждани области. ЕСФ трябва да допринася за поддържането на всеки един от съставните елементи на гъвкавата сигурност, да предвижда и да развива компетенциите, да развива иновационни форми на организиране на труда, в т.ч. и на безопасни и здравословни условия на труд, да развива предприемачеството и да благоприятства създаването на предприятия, както и да подкрепя работниците с увреждания, определени групи, които са в неблагоприятно положение на пазара на труда или са застрашени от социално изключване.
- 7.4 В своето становище за бъдещето на ЕСФ ЕИСК формулира редица препоръки²⁰. Наред с другото в това становище ЕИСК посочва, че: *„Трябва да се извлекат поуки от използването на ЕСФ, за да се подкрепи както икономическото възстановяване, така и икономическият растеж на Европейския съюз, посредством подобряване на подкрепата за МСП, микропредприятията и операторите от социалната икономика, които зачитат целите на ЕСФ, както и посредством подобрения от социален характер по отношение на запазването и създаването на качествени работни места, и на социалното включване, по-специално чрез труд.“*
- 7.5 По отношение на бъдещия бюджет на ЕС в същото становище ЕИСК казва: *„ЕСФ е основният инструмент за подкрепа на прилагането на европейската стратегия за заетостта и (...) предвид настоящата икономическа ситуация, ЕСФ трябва да остане важен стратегически и финансов инструмент и да разполага с повече средства, за да може да отговори на по-големите предизвикателства, пред които е изправен (по висока безработица), като отрази увеличението на общия бюджет на ЕС, т.е. – най-малко с 5,9%, съгласно предложението на Европейската комисия по отношение на общото увеличение на бюджета на ЕС за 2011 г.“*

²⁰ ОВ С132/8, 3.5.2011 г.

- 7.6 Комитетът оценява и ползите и постигнатите досега резултати в рамките на програмата „ПРОГРЕС“ на ЕС за трудова заетост и социална солидарност, изпълнявана по стратегическата рамка за 2007-2013 г. Същевременно приветства факта, че при преразглеждането на своите финансови инструменти Комисията започна публична консултация за структурата, добавената стойност, действията, бюджета и използването на новия инструмент, който ще замени програмата „Прогрес“ и който ще позволи на ЕС да се справи с новите предизвикателства, пред които е изправен в социалната сфера и в областта на заетостта.

Брюксел, 13 юли 2011 г.

Председател
на
Европейския икономически и социален
комитет

Staffan Nilsson
