

РАБОТНА ПРОГРАМА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ - 2012-2014 Г.

НАШИЯТ ПОДХОД

Европейският съюз преживява най-тежката криза в своята история. След като през 2008 г. избухна финансовата криза, дълбока криза разтърси и редица европейски държави. Европейските страни срещат все повече затруднения при намирането на средства и провеждането на икономическа политика и реформи, необходими за подпомагане на растежа и заетостта, като същевременно се гарантира устойчивостта на публичните финанси и системите за социална защита.

Предизвикателствата пред Европа през следващите няколко години са огромни. В Европейския съюз има над 23.5 милиона безработни и безработицата в ЕС е стигнала най-високите си нива от началото на 1990-те години насам. Постигането на заетост от 75%, което е една от целите на стратегията "Европа 2020", означава създаване на 17.6 милиона нови работни места.

Европа може да постигне успех само ако бъде възприета разумна макроикономическа политика. Същевременно е необходимо на приоритетна основа да се насочат средства в стратегии, водещи до устойчив растеж.

За да се създадат повече и по-качествени работни места, Европа има нужда от добре функциониращи пазари на труда, както и от работна сила, притежаваща необходимите знания и умения. Необходимо е да се създадат подходящи рамкови условия, които да послужат за основа за гарантиране на възможности за заетост на всички работещи, както и за създаване на възможности за работещите да се включват, задържат и развиват на европейските пазари на труда.

В тези изключителни по своята сложност условия БИЗНЕСЕВРОПА, UEAPME, СЕЕР, ETUC (и комитетът за контакти EUROCADRES/CEC) са поставени пред изпитание. Нашият успех ще се измерва със способността ни да предложим решения - най-вече решения на проблемите на пазарите на труда в ЕС, така че да допринесем за растежа, заетостта и социалното сближаване.

NON-OFFICIAL TRANSLATION

... На национално, регионално, местно и браншово ниво социалният диалог има важна роля при преодоляването на икономическите затруднения и предизвикателствата през предприятията и работещите в тях. По тази причина сме убедени, че социалният диалог в ЕС може да допълни тези нива и да надгражда върху тях, както и да решава най-сложните проблеми в дух на сътрудничество.

Европейските социални партньори са наясно със сферите на правомощия в областта на заетостта и социалните въпроси и се стремят да дадат своя принос за формулирането на ефикасна социална политика и политика в областта на заетостта в ЕС. Европейските социални партньори ще участват активно при провеждането на предстоящия европейски дебат по въпросите на заетостта и социалните въпроси и ще го правят по начин, който да отговаря на потребностите на работещите и работодателите. Ние също така се стремим да създадем полезна основа за обсъждане на необходимата политика и реформи на национално ниво. В това отношение по-добрата координация на целите и програмите в социалната област на нивото на ЕС, от една страна, и на национално ниво, от друга, ще съдейства за постигане на по-добри резултати за европейските граждани.

Като европейски социални партньори ETUC (и комитета за контакти EUROCADRES/CEC), БИЗНЕСЕВРОПА, СЕЕР и UEAPME участват в широк спектър от дейности. Работната програма за 2012-14 г. е крайъгълният камък на нашата дейност. Ние можем да решим да я актуализираме в светлината на бъдещи промени и тенденции в ЕС. В допълнение към това, ще продължим да работим както на двустранна, така и на тристранна основа по предстоящите предложения и инициативи на Европейската комисия.

НАШИТЕ ДЕЙНОСТИ

Настоящата работна програма обхваща тригодишен период от 2012 до 2014 г. и включва следните теми и дейности:

1 Заетост сред младите хора

Нивото на безработица сред младите хора надхвърля 22%. Това налага спешно да се намери решение за коригиране на тази неприемлива ситуация. Ситуацията на младите хора ще бъде един от нашите приоритети. Ще се концентрираме върху връзката между образованието, очакванията на младите хора и потребностите на пазара на труда, като отчитаме и това как младите хора навлизат на пазара на труда като част от усилията за повишаване на заетостта като цяло.

В контекста на основните ни дейности ще отправим конкретни препоръки и към държавите-членки, и към институциите на ЕС. Тази дейност ще представлява и част от анализа на заетостта (виж т. 2 по-долу). Също така ще дадем своя принос за програмата на Г-20 за заетост на младите хора.

2 Задълбочен анализ на заетостта

Ще извършим анализ на функционирането на европейските пазари на труда, преди всичко като надграждаме върху съвместно извършения от нас анализ от 2007 г. и фактите и показателите, по които е постигнато съгласие. Този анализ ще разгледа както краткосрочните предизвикателства, произтичащи от кризата, така и структурните проблеми. Ще се стремим да установим причините за това защо някои национални политики до този момент са спомогнали за преодоляването на кризата по много по-ефективен начин, отколкото други, най-вече в областта на заетостта и уменията. На тази основа ще формулираме заключения и конкретни препоръки за държавите-членки и институциите на ЕС, като тези препоръки и заключения ще бъдат популяризирани и доразвивани от европейските социални партньори и социалните партньори на национално ниво.

3 Равнопоставеност на половете

Социалните партньори са убедени, че са необходими по-нататъшни действия, за се преодолеят все още съществуващите прояви на неравнопоставеност между мъжете и жените, включително и разликата в заплащането на труда на мъжете и жените. За са се постигне тази цел, социалните партньори ще продължат да работят по четирите приоритета, залегнали в рамката от 2005 г. за действия по постигане на равнопоставеност между половете, тъй като тези приоритети продължават да бъдат актуални и важни. Социалните партньори ще използват за основа успешния опит, натрупан на нивото на отделни предприятия при изпълнение на основните дейности в тази насока, като например инструментариума за внедряване на необходимите за постигането на тази цел мерки.

4 Образование и обучение през целия живот

Постоянното усъвършенстване на уменията и знанията, както и придобиването на нови знания умения, е от взаимен интерес за работодателите, работещите и органите за управление в публичния сектор и е тяхна обща отговорност. За предприятията достъпът до квалифицирана работна ръка и развитието ѝ са една от предпоставките за конкурентоспособност и иновации. За работещите придобиването, актуализирането и развитието на необходимите знания,

умения и компетентност през целия трудов живот са най-ефикасният начин както да намерят работа, така и да се задържат на пазара на труда.

През 2002 г. европейските социални партньори приеха рамка за действия в областта на развитието през целия живот на професионалната компетентност и квалификация. Тази рамка продължава да е актуална и в сегашните условия, което важи и за четирите приоритета, заложили в нея. Независимо от това, след 2002 г. възникнаха и два нови въпроса: 1) Уменията, необходими в условията на все по-екологосъобразната икономика; и 2) осъвременяването и усъвършенстването на уменията на по-възрастните работници в условията на все по-продължителния трудов живот. Ще предприемаме действия и по тези два въпроса, като използваме за основа вече разработената матрица от четири приоритета.

5 Мобилност и икономическа миграция

В съответствие с постигнатото за работната програма за 2009-2010 г. съгласие, ще разглеждаме въпросите на мобилността и икономическата миграция в единство и ще насърчаваме интегрирането на работниците-мигранти на трудовия пазар и на работното място с цел да определим възможните съвместни действия.

6 По-добро прилагане и по-добро въздействие на инструментите на социалния диалог

Съвместната оценка на "резултатите и предизвикателствата на социалния диалог", извършена през 2011 г., показва, че повечето социални партньори имат положително мнение за постиженията при изпълнението на автономните рамкови споразумения в миналото. Същевременно, европейските социални партньори признават, че въздействието и/или прилагането на различните инструменти на социалния диалог следва да бъде подобро, особено в някои страни. Въз основа на съгласието, постигнато за рамката на работните програми за 2006/2008 и 2009/2010 г., както и въз основа на поуките, извлечени при прилагането на тези инструменти в миналото, а също и на заключенията на семинарите от 2012 г. по тези въпроси, ние съвместно ще гарантираме по-доброто въздействие и/или прилагане в цяла Европа на инструментите на социалния диалог в ЕС.

7 Капацитет на организациите на социалните партньори

За да се постигнат положителни резултати, социалният диалог изисква силни организации на социалните партньори. В миналото реализирахме успешен проект за подпомагане на социалните партньори в Централна и Източна Европа. В някои държави-членки е необходимо да се положат повече усилия. Ще извършим анализ и ще отправим препоръки за оптимизиране на начина, по който Европейският социален фонд би могъл да даде своя принос. В допълнение към това, ще обмислим съвместни дейности за подпомагане на изграждането на капацитета на социалните партньори в южната част на Средиземноморския регион, особено в онези страни, в които в резултат от "Арабската пролет" се е извършила смяна на режима.

8 Икономическо и социално управление на ЕС

Икономическото управление на ЕС има непосредствено отношение към компетенциите на социалните партньори, по-специално по такива въпроси, като заплащане на труда, пенсии и разходи за работна заплата и осигуровки, които са в основата на системите на трудовите отношения в държавите-членки. По тази причина ще започнем процес на задълбочено обмисляне и обсъждане в

NON-OFFICIAL TRANSLATION

комитета по социален диалог с цел да формулираме общо дългосрочно виждане за последиците, които ще има сегашният дебат за европейското икономическо управление за социалния диалог на европейско и национално равнище, а също и с цел да се формулират възможни препоръки за съответните нива.