

РАМКОВО СПОРАЗУМЕНИЕ ОТНОСНО ПРИБЩАВАЩИТЕ ПАЗАРИ НА ТРУДА

25 март 2010 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

1	Увод и контекст	3
2	Цел на споразумението	4
3	Описание и обхват	4
4	Препятствия	5
5	Действия на социалните партньори	6
6	Внедряване и последващи действия	7
	ПРИЛОЖЕНИЯ	9
	Приложение № 1: Препоръки за обществените власти и другите участници	9
	Приложение № 2: Препратки	12

1 УВОД И КОНТЕКСТ

Постигането на приобщаващ пазар на труда е предизвикателство с много измерения и ключов въпрос за европейските социални партньори. Важна роля за посрещането на това предизвикателство имат представителите на работодателите и работниците, а също така социалният диалог.

В контекста на своите работни програми за европейски социален диалог за периода 2006 – 2008 и 2009 – 2010 г. и въз основа на съвместния си анализ на трудовия пазар европейските социални партньори взеха решение да започнат преговори за автономно рамково споразумение относно „приобщаващите пазари на труда”.

Изпълнената с предизвикателства икономическа и социална атмосфера, в която се водиха преговорите върху това рамково споразумение през 2008 – 2009 г., още повече засилва стремежа на социалните партньори да работят заедно за промоцията на приобщаващите пазари на труда, да максимализират пълния потенциал на европейската работна сила, да увеличат нивото на заетост и да подобрят качеството на работата, включително и чрез обучения и развиване на уменията. Приобщаването също е важен елемент от отговора на Европа на дългосрочните предизвикателства, особено на демографските промени, намаляването на работоспособното население и устойчивото развитие на системите за социална защита. Приобщаващите пазари на труда са начин за използване на новите възможности за работа, като например тези, които произтичат от все по-екологичния характер на икономиката.

Европейските социални партньори смятат, че приобщаващият пазар на труда има фундаментално значение за подкрепата на икономическото развитие и социалната кохезия.

Съвместната отговорност и ролята на другите участници

Рамковото споразумение е основано върху принципа, че създаването на приобщаващи пазари на труда предполага обща отговорност на работодателите, индивидуалните лица, работниците и представителите на работниците и работодателите.

Социалните партньори осъзнават факта, че създаването на приобщаващ пазар на труда не зависи само от техните действия. Обществените власти и другите участници са отговорни за осигуряването на рамка за поощряването и промоцията на приобщаващите пазари на труда. В този контекст е необходимо също предприемането на мерки с цел образование и обучение, здравеопазване, осигуряване на жилища, транспорт, регионално и локално развитие и т.н. Приложение № 1 съдържа неизчерпателен списък от препоръки за обществените власти и другите участници. За увеличаването на ефективността на тези мерки е необходимо да се развиват синергията и партньорството между отделните участници.

Европейските социални партньори също така подчертават, че освен настоящото рамково споразумение съществуват няколко европейски закони и други инструменти, чието внедряване и прилагане има особено значение за постигането на целите и принципите, поставени в това рамково споразумение. Неизчерпателният списък на тези инструменти е представен в Приложение № 2.

2 ЦЕЛ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО

Основната цел на настоящото Рамково споразумение е:

1. Анализ на въпросите, свързани с достъпа, връщането, оставането и развитието с перспектива за пълна интеграция на индивидуалните лица на трудовия пазар;
2. Увеличаване на съзнанието, разбирането и знанията на работодателите, работниците и техните представители за ползите от приобщаващите пазари на труда;
3. Осигуряване на работниците, работодателите и техните представители на всички нива рамка, ориентирана за действие, с цел идентифициране на препятствията по пътя към приобщаващите пазари на труда и решенията за преодоляването им.

3 ОПИСАНИЕ И ОБХВАТ

Приобщаващите пазари на труда позволяват и поощряват всички хора на работоспособна възраст да извършват платена работа и осигуряват рамка за тяхното развитие.

Настоящото рамково споразумение обхваща хората, които срещат трудности при влизането, връщането или интегрирането на трудовия пазар, и онези, които въпреки че имат трудово правоотношение, са застрашени от загуба на работата си поради факторите, изброени по-долу.

Социалните партньори забелязват, че тези хора се изправят срещу различни предизвикателства, които изискват подходящи мерки. Настоящото рамково споразумение не се съсредоточава върху отделните групи. Вместо това то предоставя обща рамка, фокусирана върху това, което може да се направи с цел увеличаване на приобщаването на трудовия пазар.

Няколко фактора или техните комбинации могат да бъде предпоставка или препятствие за участие на трудовия пазар. Тези фактори могат да бъдат свързани с контекста, работата или пък индивидуални и да еволюират

с течение на времето. Между отделните фактори няма йерархична зависимост.

1. Факторите, свързани с контекста, се отнасят за средата на икономическия и трудовия пазар. Те могат да имат структурен или географски характер, като например възможностите за работа, съществуването и качеството на структури за социални грижи и услуги по заетостта, на транспортни мрежи и осигуряване на жилища, както и взаимодействието между данъчната и социалната политика.
2. Факторите, свързани с работата, обхващат освен другото организацията на работа и работната среда, процесите за набор, технологичното развитие и политиките за обучение.
3. Индивидуалните фактори са свързани с различни аспекти: умения, ниво на квалификация и образование, мотивация, владеене на език, здравно състояние и чести или дълги периоди на безработица.

4 ПРЕПЯТСТВИЯ

Основните стъпки за постигане на пълна интеграция на индивидуалните лица на трудовия пазар са достъпът, връщането, оставането и развитието. Активното приобщаване зависи от начина на организация на трудовия пазар и обществото, както и от възможностите, уменията и мотивацията на отделните лица и организации. Европейските социални партньори са идентифицирали препятствията, пречещи за създаване на приобщаващ пазар на труда. Не е задължително те да се проявяват същевременно. Въпреки че този списък не е изчерпателен, проблемите, дадени по-долу, представляват предизвикателства за създаването на приобщаващи пазари на труда.

- 4.1 Препятствия, свързани с достъпа до информация: голямо значение има информацията за хората, търсещи работа, и за предлаганите работни места, включително и за обявените в държавните или частните бюра по труда, както и информацията за характера и условията на тези работни места, перспективите за развитие на кариерата, програмите за обучение и достъпа до консултации и напътствия. Трябва да се вземе предвид информацията за работодателите за съществуването на средства, които могат да им помогнат да попълнят свободните работни места, и инициативи, отнасящи се за имиджа на сектора или фирмата.
- 4.2 Препятствия, свързани с набора: бяха идентифицирани също така неефективните методи за набор, при които се привлича широк кръг от различни кандидати без дискриминация, влиянието на честите и дълги отсъствия от трудовия пазар върху възможностите за заетост, съществуването на специални форми за консултации и напътствия относно начините на кандидатстване за работа и нейното извършване.

- 4.3 Препятствия, отнасящи се за обучението, уменията и способностите: съществени са също така инвестирането във възможностите за обучения и достъпа до тях, съществуването и/или признаването на индивидуалните умения (формални, неформални, технически, социални, езикови) и професионален опит, съответствието между обученията, предлагани от образователните системи, професионалните методи и нуждите на трудовия пазар.
- 4.4 Препятствия, свързани с отговорността и отношението на работодателите, работниците, техните представители и хората, търсеци работа: следващата група препятствия се отнася за мотивацията, самоувереността, уменията за предвиждане на промените и способността за адаптация към тях, качеството на информацията, консултациите, вътрешната комуникация и социалния диалог, подкрепата и съпътстващите мерки за хората, за които става въпрос в точка 3, както и натискът от страна на ръководството, колегите, клиентите и семействата.
- 4.5 Препятствия, свързани с професионалния живот: ключово значение имат елементи като работните условия и организацията на работа, политиката за баланс между професионалния и личния живот и перспективите за развитие на кариерата.
- 4.6 Съществуват също няколко фактора, излизащи извън компетенциите на социалните партньори, които влияят върху ефективността на трудовите пазари за интегрирането в тях на всички хора на работоспособна възраст. Тези фактори, мерки и политики могат да допринесат за приобщаването на пазара на труда и са представени в препоръките в Приложение № 1.

5 ДЕЙСТВИЯ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

Европейските социални партньори смятат, че приобщаването на пазара на труда е съществено условие за кохезията, включително и борбата срещу бедността, както и за икономическия успех.

Като решение за преодоляване на идентифицираните препятствия създаването на приобщаващи пазари на труда налага предприемането на различни мерки, действия и/или преговори на всички нива, които могат да бъдат вземани от работодателите, работниците, техните представители, хората, търсеци работа, и трети страни. Тези действия трябва да подкрепят създаването на работни места и възможности за заетост за работниците и търсещите работа с цел интеграция на всички хора на трудовия пазар.

Европейските социални партньори осъзнават, че са отговорни за задълбочаването на своите анализи и ангажирането си за търсене на решения и мобилизиране на своите членове за действие.

Целта на обмена и разработването на общи мнения и препоръки в тази област е да се увеличи достъпът, задържането, връщането и развитието на хората с несигурна ситуация на трудовия пазар.

Такива специални мерки включват например:

1. Организирането, в съответните случаи, на кампании за увеличаване на съзнанието и разработка на планове за действие с цел подобряване и/или възстановяване на имиджа на сектора или професията във всички техни аспекти;
2. Организиране, в съответните случаи, на кампания за увеличаване на съзнанието и разработване на инструменти за промоция на разнообразието на работната сила;
3. Разпространяване на информация за достъпните работни места и програми за обучение;
4. Сътрудничество с „третия сектор“ с цел подкрепа на хората, които срещат особени трудности на трудовия пазар;
5. Сътрудничество със системите за образование и обучение с цел по-голямо съответствие на нуждите на трудещите се и тези на трудовия пазар, включително чрез решаване на проблемите за основните умения (грамотност и цифрова грамотност), промоция на професионалното образование и обучение и мерки за улесняване на прехода от периода на образование към трудовия пазар;
6. Въвеждане на конкретни и ефективни методи за набор и политики за професионално ориентиране, както и осигуряване на подходящи условия за труд с цел приемане и подкрепа на новопостъпилите в предприятието;
7. Внедряване на програми за индивидуално развитие на компетенциите (съгласно рамката за действия с цел развитие на компетенциите и квалификациите през целия живот), съвместно разработени от работодателя и работника, като се вземе предвид специфичната ситуация на всеки работодател, особено на малките и средните предприятия, и всеки работник. Тези планове определят необходимите за дадената работна ситуация компетенции на работника и – при споделянето на отговорността съгласно индивидуалната ситуация – действията с цел развитие на компетенциите на работника.
8. Подобряване на прозрачността и възможностите за трансфер както на работника, така и на предприятието, с цел улесняване на географската и професионалната мобилност и увеличаване на ефективността на трудовите пазари:
 - чрез промоция на разработването на средства за признаването и потвърждаването на компетенциите,

- чрез увеличаване на възможностите за трансфер на квалификациите с цел осигуряване на преход към заетост.
9. Промоция на повече и по-добри договори за практики и стажове.

6 ВНЕДРЯВАНЕ И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ

Настоящото рамково споразумение е автономна инициатива и резултат от преговорите между европейските социални партньори като част от техните работни програми за социален диалог за 2006 – 2008 и 2009 – 2010 г.

В контекста на член 155 от Трактата настоящото европейско рамково споразумение задължава членовете на BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP и Европейската конфедерация на профсъюзите ETUC (и членовете на комитета за връзка EUROCADRES/CEC) да го разпространяват и внедряват съгласно процедурите и практиките, специфични за управленческите кадри и работниците в членските страни на Европейската икономическа зона.

Подписалите страни канят и техните членски организации в страните-кандидатки за изпълнение на настоящото споразумение.

Настоящото споразумение ще бъде изпълнено в продължение на три години от датата на подписването му.

Членските организации ще представят на Комитета за социален диалог доклад за изпълнението на настоящото споразумение. В периода на първите три години след датата на подписване на това споразумение Комитетът за социален диалог всяка година ще подготвя и приема таблица, обобщаваща текущото изпълнение на споразумението. Пълният доклад за предприетите действия ще бъде подготвен от Комитета за социален диалог и приет от европейските социални партньори през четвъртата година.

Подписалите страни ще направят оценка и ще преразгледат споразумението по всяко време след пет години от датата на подписването му, ако това бъде поискано от една от тях.

В случай на въпроси относно съдържанието на това споразумение ангажираните членски организации могат съвместно или отделно да се обърнат към подписалите страни, а те ще им отговорят съвместно или отделно.

При изпълнението на настоящото споразумение членовете на подписалите страни ще избягват създаването на прекомерни натоварвания за малките и средните предприятия.

Изпълнението на това споразумение не представлява основание за намаляване на общото ниво на защита, осигурявана на работниците в областта, за която се отнася споразумението.

Настоящото споразумение не нарушава правото на социалните партньори да сключват на съответното равнище, в това число и на европейско ниво, споразумения с цел адаптиране и/или допълване на настоящото споразумение, вземайки предвид специфичните нужди на заинтересованите социални партньори.

ETUC	BUSINESSEUROPE	UEAPME	CEEP
Джон Монкс/John Monks/	Филип де Бук/Philippe de Buck/	Андреа Бенаси /Andrea Benassi/	Ралф Реш/Ralf Resch/
Генерален секретар	Генерален директор	Генерален секретар	Генерален секретар

От името на делегациите
на профсъюзите

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1 ПРЕПОРЪКИ ЗА ОБЩЕСТВЕНИТЕ ВЛАСТИ И ДРУГИТЕ УЧАСТНИЦИ

Европейските социални партньори препоръчват на членските страни да създадат и внедрят цялостна политика за насърчаване на приобщаващите пазари на труда. Доколкото е възможно и вземайки предвид националните особености, социалните партньори трябва да бъдат включени на подходящо равнище в мерките, отнасящи се за следните въпроси:

1 Обхват и качество на конкретните преходни мерки за хората, които срещат трудности на пазара на труда

- Осигуряване на подкрепа и стимули за хората, които са най-отдалечени от пазара на труда, за да си намерят работа;
- Осигуряване на подкрепа и стимули за работодателите да наемат хората, които са най-отдалечени от пазара на труда, и даване на инструменти на социалните партньори с цел премахване на пречките пред наемането на такива хора;
- Развитие или усъвършенстване на уменията и справяне с проблема на недостатъчното образование чрез целенасочено образование и обучения;
- Осигуряване на равен достъп до здравеопазване, образование, жилищно настаняване и социални услуги за сигурност, както и достъп до основни комунални услуги, които играят важна роля за смекчаване и преодоляване на въздействието на социалното изключване.
- Ефективно използване на съществуващите финансови инструменти, в това число Европейския социален фонд, за насърчаване и финансиране на политики, насочени към интеграцията на хората в неравностойно положение в сферата на заетостта;

2 Ефективност на услугите за заетост и съвети за кариерата

- Увеличаване на достъпността и качеството на услугите в областта на професионалното консултиране, за да се подпомогнат и подкрепят търсещите работа за намиране на работно място и да се предоставят на работниците необходимите умения;
- Осигуряване на необходимите ресурси за разработване на висококачествени активни политики за пазара на труда, насочени към ранното активизиране на безработните, така че те да усъвършенстват своите умения и да се минимизират периодите на безработица;
- Осигуряване на допълнителни, индивидуално подбрани мерки за предотвратяване или ограничаване на дългосрочната безработица;

- Подобряване на качеството на мерките за активизиране с цел увеличаване на ефикасността и ефективността им.

3 Образование и обучение

- Пригаждане на системите за образование и обучение към нуждите на индивидуалните лица и пазара на труда;
- Насърчаване на равнопоставеността и взаимовръзката на професионалното образование и обучение с другите форми на образование, включително висшето образование;
- Увеличаване на ефективността и равнопоставеността на образователните системи с оглед да се намали броят на преждевременно напусналите училище;
- Увеличаване на активното участие на възрастни в по-нататъшното образование и обучение, независимо от постигнатата образователна степен;
- Подобряване на достъпността и качеството на подходящи оферти за обучение за индивидуални лица и работодатели, по-специално като се вземат предвид нуждите на малките и средните предприятия и на хората с най-ниски квалификации.
- Подобряване на прозрачността и признаването на образованието и квалификациите за обучение на равнище ЕС;
- Подпомагане на схеми за обучение, които по-добре отговарят на изискванията за работа и водят до придобиване на квалификации с цел избягване на загубата на компетенции и/или работа, доколкото това е възможно.

4 Адекватно инвестиране в териториалното развитие

- Подкрепа за ефективното и пълно използване на инструментите на Общността, както с цел развитие на регионалните инфраструктури, така и в подкрепа на прехода в отрасли и области, засегнати от структурните промени, напр. инструментите, осигурени от Европейския социален фонд (ЕСФ), Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР) и Европейския фонд за приспособяване към глобализацията (ЕФПГ).

5 Адекватен достъп до транспорт/грижи/жилища/образование

- Осигуряване на наличност, достъпност, устойчивост и качество на социалната и материална инфраструктура, като напр. транспорт, заведения за социални грижи, училища и жилища;
- Въвеждане на рамки за развитието на практики, прилагани на работните места, подобряващи баланса работа/живот и по този начин насърчаване на пълноценното използване на производителния потенциал на европейската работна сила.

6 Относителна лекота или трудност за започване, поддържане и разширяване на бизнеса

- Улесняване на създаването и развитието на бизнеса, за да се използва максимално потенциалът за създаване на работни места в ЕС. Подобрената среда би трябвало да позволи на предприемачите да инвестират в устойчив бизнес;
- Осигуряване на прозрачност на информацията и намаляване на административните тежести, както и адекватна подкрепа за започващите бизнес.

7 Ролята на данъчните и осигурителните системи

- Извършване на анализ и, ако е необходимо, създаване на условия данъчната и осигурителната система да помогнат на хората да навлязат, да останат и да се развиват на пазара на труда.

Приложение № 2

Препратки

Както бе споменато в точка I от Увода, европейските социални партньори смятат, че освен настоящото рамково споразумение съществуват няколко европейски закони и други инструменти, чието внедряване и прилагане има особено значение за постигането на целите и принципите, поставени в това рамково споразумение.

Текстове на европейските социални партньори

- Рамка за действия за развитието на компетенциите и квалификациите през целия живот (28/02/2002)
- Рамково споразумение за дистанционна работа (16/07/2002)
- Рамково споразумение за стреса на работното място (08/10/2004)
- Рамката за действия относно равенството между половете (01/03/2005)
- Рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място (26/04/2007)
- Основни предизвикателства пред европейските пазари на труда: съвместен анализ на европейските социални партньори (18/10/2007)

Решения/препоръки/заключения

- Заключения на Съвета от 30 ноември 2009 г. „Насърчаване на приобщаването към пазара на труда – възстановяване след кризата и подготовка за Лисабонската програма след 2010 г.”
- Препоръка на Комисията от 3 октомври 2008 г. относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, 2008/867/ЕО (ОВ L 307, 18/11/2008 стр. 0011–0014).
- Решение на Съвета от 12 юли 2005 г. относно насоки за политиките по заетостта на държавите-членки (2005/600/ЕО) (ОВ L 205, 06/08/2005 стр. 0021–0027) (особено насока № 19: Осигуряване на пазар на труда, основан на включването, повишаване атрактивността на работата и доходите от нея за търсещите работа, включително хората в неравностойно положение и неактивните лица).
- Препоръка на Съвета от 27 юли 1992 г. за сближаването на целите и политиките на социална закрила (92/442/ЕИО) (ОВ L 245, 26/08/1992 стр. 0049–0052)
- Препоръка на Съвета от 24 юни 1992 г. за общите критерии относно достатъчните по размер средства и социалното подпомагане в системите за социална закрила (92/441/ЕИО) (ОВ L 245, 26/08/1992 стр. 0046–0048)

Европейски директиви

- Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 05.12.2008 г., стр. 9–14)
- Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23–36)
- Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 02.12.2000 г., стр. 16–22)
- Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход (ОВ L 180, 19.7.2000 г., стр. 22–26)
- Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43–48)
- Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите /ЕКП/ – Приложение: Рамково споразумение за работа при непълно работно време (ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9–14)
- Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1–8)