

Европейски социални партньори *

РАМКА ЗА ДЕЙСТВИЯ ЗА МЛАДЕЖКА ЗАЕТОСТ

юни 2013 г.

* Делегацията на ЕКП включва представители на Комитета за връзка EUROCADRES/CEC

ETUC – ЕВРОПЕЙСКА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ
UEAPME – ЕВРОПЕЙСКА АСОЦИАЦИЯ НА МАЛКИТЕ И СРЕДНИ ПРЕДПРИЯТИЯ
СЕЕР - ЕВРОПЕЙСКИ ЦЕНТЪР НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И ПРЕДПРИЯТИЯТА, ПРЕДОСТАВЯЩИ
ОБЩЕСТВЕНИ УСЛУГИ

ВЪВЕДЕНИЕ

Безработицата сред младите хора е един от най-належащите проблеми в Европа. При настоящата икономическа и финансова криза, липсата на възможности за работа засяга младите хора повече от всяка друга група в обществото; това се отразява във високите и нарастващи равнища на безработица и несигурна работа сред младежите.

В Европа повече от 5.68 милиона млади хора са безработни. Средният процент на младежката безработица (23.4%) е повече от два пъти по-висок от общия процент на безработица (10.7%). Дори преди кризата процентът на безработица сред младежите е особено висок (17% в сравнение със средно 7% през 2008 г.).

Онези, които имат работа, са силно представени във временната заетост и работата на непълнен работен ден, като 42% са на срочни трудови договори, а 32% работят на договори сключени за непълно работно време, особено младите жени.

Това показва, че съществуват структурни причини, включително липса на възможности за работа, особено в някои региони, което затруднява пълноценното интегриране на младите хора на пазара на труда. Кризата засили предизвикателствата пред младежката безработица в много страни, особено за групите в неравностойно положение. В някои страни повече от половината от младите мъже и жени на пазара на труда вече са безработни. Необходими са спешни действия за осигуряване на повече и по-добри работни места за младите хора и за избягване на трайни отрицателни последици за младите хора и европейските икономики и общества като цяло.

Когато навлизат на пазара на труда, много млади хора нямат трудов опит. Следователно, за да се постигне бързо въвеждане на нови работници на пазара на труда, е необходимо този въпрос да бъде разгледан. Освен това, недостатъчните основни умения, липсата на фокус върху учебните резултати от обучението и квалификацията, както и негативното възприемане на началното професионално образование и обучение (НАПОО) могат да доведат до трудна интеграция на пазара на труда.

Срочните трудови договори са преобладаващата форма на трудови правоотношения. За някои млади хора временните трудови договори биха могли да бъдат полезна стъпка на пазара на труда. Но подкрепата за младите хора за развиване на кариерата им оттам нататък е важна, за да се ограничи до максимум дела на младите хора оставени без дългосрочна перспектива. Социалните партньори трябва да ги подкрепят в това отношение и да осигурят адекватна защита на тези договори.

По-дълги и непредвидими преходи към пазара на труда могат да имат отрицателно въздействие върху доверието на младите хора в бъдещето и живота им, особено по отношение на достъпа до редовен доход, риск от бедност, възможност за създаване на семейство и здравеопазване. Освен това, без работа и адекватна социална защита повече млади хора ще

бъдат зависими от семействата си за по-дълъг период от време и ще има по-голяма вероятност да изпаднат в бедност.

Според Дъблинската фондация (Eurofound) разходите за 7.5 милиона млади хора (15-29 години), които не участват в никаква форма на образование, заетост или обучение (NEET), възлизат на повече от 153 милиарда евро годишно, или 1.2% от БВП на ЕС. Рисуваме да загубим много от потенциала на младото поколение европейци. Ако това се случи, европейските икономики ще изгубят част от младите хора, които ще станат жертва на социално изключване. Това би засегнало също така конкурентоспособността и иновационния потенциал на Европа през следващите десетилетия.

Активните политики на пазара на труда са част от решението, но намаляването на младежката безработица не е възможно без силен ангажимент за образование, растеж и възстановяване. Следва да се отпуснат адекватни финансови ресурси на подходящото равнище, като се вземе предвид фискалната дисциплина и целите на стратегията "Европа 2020".

Годността за заетост е ценен начин за младите хора да инвестират в бъдещето си. Следва да бъдат въведени мерки и целеви стимули за стимулиране на заетостта и постигане на по-добро съответствие между стремежите на младите хора и наличните свободни работни места.

1. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Кризата, заедно с текущия процес на икономическа трансформация съвпада с дълбоки демографски, културни и социални промени в цяла Европа.

Безработицата сред младите хора е основен европейски проблем, с който трябва да се справим. Две основни цели са създаването на подходящи условия за насърчаване на възможностите за заетост на младите хора и облекчаване на прехода между образование и работа.

Европейските социални партньори имат за цел да се справят с три взаимосвързани предизвикателства:

1. Създаване на повече и по-добри работни места и привлекателни възможности за професионално развитие за младите хора;
2. Укрепване на качеството и съответствието между образованието и обучението и изискванията на пазара на труда на всички нива, за справяне с несъответствията в уменията;
3. Оптимизиране на ролята на промишлеността, по-специално на МСП, и на високоефективните обществени услуги в Европа като двигател на устойчивия и приобщаващ растеж.

По-конкретните предизвикателства включват следното:

Създаване на повече и по-добри работни места и подходящи рамкови условия за по-гладки преходи в заетостта: с повече от 26 милиона безработни, основното предизвикателство остава стимулирането на богат на растеж модел на заетост и създаването на работни места. В този контекст социалните партньори заедно с институциите следва да се ангажират на европейско, национално и местно равнище да стимулират икономическия растеж, производителността и конкурентоспособността, за да подобрят качеството и да увеличат броя на работните места. Това ще даде възможност на младите хора да се интегрират напълно на пазара на труда.

Насърчаване на привлекателността на професионалното образование и обучение (ПОО) и осигуряване на качеството му: Това ще допринесе за подобряване на средата за обучение и за предоставяне на съответни умения и компетенции на младите хора.

Насърчаване на придобиването на трансверсални /общоприложими/ и специфични компетенции и умения: Еволюцията към ориентирана към процесите и интердисциплинарна организация на труда, все повече изисква общоприложими и технически компетенции, умения за разрешаване на проблеми, умения за комуникация и работа в екип. Следва да се насърчават общоприложимите и специфичните компетенции и умения на основата на обучението през целия живот, включително на работното място.

Справяне с нарастващата нужда от висококвалифицирани работници: Заедно със средноквалифицираните, много е вероятно висококвалифицираните работни места да нарастват през следващите десетилетия (прогнози на CEDEFOP 2020). Предотвратяването на отпадането от училище и обучение на младите хора и стимулирането им за постигане на средни и високи нива на образование, независимо дали става въпрос за висше професионално образование и обучение или университет, ще допринесе за засилване на конкурентните предимства на ЕС чрез по-висока добавена стойност и качествено производство и услуги. По-високото образователно равнище също така ще допринесе за личното и социално развитие на младите хора.

Подобряване на съответствието между предлагането и търсенето на умения: Намаляването на тази разлика ще помогне да се запълнят сегашните 2 милиона свободни работни места на европейския пазар на труда. Особено в някои региони, дори квалифицираните млади хора се сблъскват с трудности при интегрирането си на пазара на труда поради липса на работни места или несъответствия в уменията. Това изисква засилване на сътрудничеството между образователните институции и социалните партньори, така че младите хора да придобият необходимите умения. Запълването на разликата между предлагането и търсенето на умения ще изисква и по-добра информация за младите работници относно възможните атрактивни перспективи за кариерно развитие в сектори/области, които може да не са обмисляли. Това ще увеличи шансовете на работодателите да намерят подходящите кандидати, а на служителите - да изберат кариерата, към която се стремят.

2. ПОДХОД НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

Европейските социални партньори отхвърлят неизбежността от загубата на цяло поколение. Ето защо те са включили тази Рамка за действия като първи приоритет на Работната програма за 2012-2014 г. Те се споразумяха "да се съсредоточат върху връзката между образованието, очакванията на младите хора и потребностите на пазара на труда, като същевременно отчитат прехода на младите хора от училище към пазара на труда, в опит да увеличат общия процент на заетост".

В това отношение европейските социални партньори напълно подкрепят целта на член 3 от Договора за Европейския съюз (ДЕС) за работа за силно конкурентна социална пазарна икономика и член 9 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) за насърчаване на "високо равнище на заетост, гарантиране на адекватна социална защита, борба срещу социалното изключване и високо ниво на образование, обучение и защита на човешкото здраве."

С тази Рамка за действия призоваваме националните социални партньори, държавните органи и други заинтересовани страни да действат заедно, за да постигнат конкретен напредък в полза на заетостта сред младите хора. Необходим е многостранен подход с мерки и подходящи ресурси за осигуряване на удовлетворителни образователни резултати, насърчаване на професионалното образование и обучение и създаване на работни места.

По този начин европейските социални партньори се ангажират да предложат практически решения за справяне с младежката безработица, като вземат предвид специфичната ситуация във всяка страна, за да допринесат за растежа, заетостта и социалното сближаване.

Тази Рамка за действия се основава на съществуващи и нови практики. Европейските социални партньори имат за цел да популяризират най-ефективните инициативи идентифицирани в Европа, които биха могли да се използват като полезни идеи за разработването на решения от страна на националните социални партньори в съответния контекст. Ние също така включваме препоръки към други заинтересовани страни като институциите на ЕС и държавите-членки.

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ЕКП:

- са убедени, че инвестирането и създаването на повече и по-добри работни места е пътят за подобряване на положението на младите хора на трудовия пазар,
- считат, че може да бъде постигнато много чрез високоефективни системи за образование и обучение, за да се осигурят подходящи умения за младите хора, като се вземат предвид техните очаквания и ефикасността и устойчивостта на пазарите на труда,

- подчертават значението на мерките и средствата, насочени към стимулиране на устойчив и приобщаващ растеж и създаване на работни места в Европа,
- искат да допринесат за създаването на подходящи стимули и рамкови условия, за да направят наемането на млади хора по-привлекателна възможност за работодателите, особено чрез колективно договаряне между социалните партньори,
- имат за цел да насърчат адаптивността на предприятията и на работниците, както и възможностите за работниците чрез по-динамични кариери,
- припомнят, че приобщаващите, отворени и ефективни пазари на труда са от основно значение за подобряване на достъпа на младите хора и устойчивото им интегриране в областта на заетостта,
- потвърждават съвместната отговорност на социалните партньори на всички равнища за развитието на политиките чрез конструктивен автономен социален диалог в съответствие с разнообразието на националните системи за индустриални отношения,
- признават по-широкото измерение на предизвикателството, което изисква тясно сътрудничество с държавните органи, както и с образователни институции, институции за обучение, служби по заетостта, и открит диалог с младежки организации на всички нива,
- считат, че предприятиите настоящи и бъдещи мерки трябва да съответстват на целите на солидарността между поколенията,
- подчертават споделената отговорност на работодателите, държавните органи и лицата да инвестират в развитието на умения.

3. ПРИОРИТЕТИ

ПРИОРИТЕТ 1: УЧЕНЕ

Младите хора трябва да разполагат с основни компетенции, трансверсални (универсални, общоприложими) компетенции, както и технически и специфични компетенции за собственото си развитие и пригодност за заетост.

Добре разработените образователни и учебни програми с участието на социалните партньори, отговарящи на потребностите на пазара на труда и на нуждите на младите хора, могат да допринесат за намаляване на несъответствията в уменията.

Обучението на работното място, включително чиракуването и стажовете, могат също да допринесат за по-гладкия преход на младите хора към пазара на труда и да намалят риска от дълъг преход.

Основно и средно образование

Достъпът до основно образование е основно право и дискриминацията трябва да се предотврати.

Образованието е от полза за индивида и допринася за постигането на целите на "Европа 2020". Ето защо правителствата трябва да осигурят добре функциониращо общо, безплатно и качествено образование - както основно, така и средно - и да инвестират в професионално обучение, което добре да подготвя учениците за по-нататъшни общи или професионални образователни и обучителни пътеки.

Младите хора, които отпадат от училище или професионално образование и обучение преди да са придобили основни умения, е по-вероятно да се сблъскат с трудни преходи от училище към пазара на труда или да станат безработни по-късно в живота си.

Координираните действия по отношение на проектирането, изпълнението и наблюдението на учебните и образователните програми трябва да гарантират, че резултатите от обучението насърчават стремежите и пригодността за заетост на младите хора.

Първоначално професионално образование и обучение

В моделите за учене в процеса на работа, като дуалните системи на учене, значителна част от образованието се осъществява в предприятие. Принципът е ученето и обучението в училище и ученето на работното място да се редуват, докато работите в едно предприятие.

Висококачествените системи за начално професионално образование и обучение показва качества в редица страни, включващи социалните партньори в тяхното проектиране и функциониране.

По-специално, утвърдените дуални системи на учене могат да допринесат за намаляване на равнището на безработица сред младите хора.

Трудно е да се пренесе дуалната система на учене от една държава в друга. Концепцията за учене в процеса на работа трябва да бъде съобразена с контекста на всяка отделна страна, на тристранна основа, където е приложимо. Идеята е да се позволи на всички страни, които искат да преразгледат/подобрят своите системи, да направят това, като същевременно са напълно запознати с характеристиките на системите в други държави.

Чиракуване

Добре изградените системи за чиракуване се оказва ефективни за облекчаване на прехода на младите хора към работа.

Предварителните условия са наличието на места в предприятията и учениците да са придобили необходимите основни умения.

Споразумението между младите хора и отделните работодатели трябва да бъде с осигурено качество, наред с другото чрез ясно определени учебни цели между чиракуващите, обучаващия център и предприятието.

Социалните партньори играят ключова роля при определянето на качествени регулаторни рамки на национално равнище и при разработването на процедури, които ограничават прекомерните правни или административни изисквания. Освен това националните правителства следва да наложат тези рамки, за да гарантират подходящи условия за предлагане на стажове и за спазване на договорените правила в полза на работодателя и чирака.

Европейската комисия и европейските социални партньори ще играят важна роля за насърчаване обмена и подобряването на националните практики за чиракуване.

Стажове

Европейските социални партньори вземат под внимание намерението на Комисията да предложи Препоръка на Съвета относно Европейската рамка за качеството на стажовете и да подкрепи действията на държавите-членки насочени към подобряване на качеството на стажовете.

Мобилност

Програми като Програмата за учене през целия живот и специфични подпрограми като Леонардо, Грюндвиг, Еразъм и Коменски, както и програмата "Младежта в действие" са доказали своята добавена стойност. Европейските социални партньори подкрепят следващо поколение програми на ЕС в областта на образованието и обучението, насочени към мобилността с учебна цел и сътрудничество за иновации като двигател за растеж.

I. Действия на социалните партньори

a. В краткосрочен план

- Участие в наблюдението и оценката на професионалното образование и обучение (ПОО), за да се осигури плавен преход от образование към по-нататъшно обучение и/или работа в рамките на качествени регулаторни рамки на национално ниво.
- Участие в управлението на системите за чиракуване.
- Идентифициране и преодоляване на бариерите пред развитието на системите за чиракуване във всяка страна.
- Да допринесат за проектирането и да участват в създаването на Алианса за професионална подготовка на ЕС.
- Да предвидят предприемането на допълнителни съвместни действия пред Съвета и Европейския парламент във връзка с предстоящото предложение на Комисията за препоръка на Съвета относно Европейска рамка за качество на стажовете.

- Да гарантират, че споразуменията за чиракуване между младите хора и предприятията ясно определят условията на чиракуването и целите на обучението в процеса на работа.
- Да работят за повишаване на привлекателността и подобряване на представата на младите хора за науката, технологиите, инженерните и математическите дисциплини в средното и висшето образование. Това трябва да включва привличането на повече жени в дисциплините НТИМ (наука, технологии, инженерство и математика).

б. В дългосрочен план

- Насърчаване на образование, което отговаря по-добре на нуждите на пазара на труда и потребностите на младите хора, като същевременно насърчава личното развитие и пригодността за заетост на младите хора.
- Укрепване на дуалните учебни елементи в съществуващите модели за обучение на работното място.

II. Препоръки

а. В краткосрочен план

- Европейската комисия трябва да добави "дела на обучението на работното място" като една от променливите в предлагания от нея критерий за пригодност за заетост.
- Европейската комисия следва да включи адекватно европейските социални партньори в управлението на следващото поколение програми за образование и обучение.
- ЕС и държавите-членки следва да гарантират, че програмите за финансиране от ЕС, като ЕСФ, осигуряват първоначално финансиране за създаване или реформиране на системите за чиракуване.
- Европейската комисия и държавите-членки следва да подкрепят и координират европейски и национални кампании за промяна на възприемането на професионалното образование и обучение в европейските общества и да подпомагат качествено учене в процеса на работа.
- Евростат и Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) следва да си сътрудничат, за да осигурят точен и хармонизиран анализ на данните и политиките относно дела на обучението на работното място на всички нива на образование и обучение.
- Държавите-членки, в сътрудничество със социалните партньори, биха могли да обмислят създаването на национални и/или секторни фондове за обучение.
- Държавите-членки следва да насърчават работодателите да приемат повече чираци и стажанти, като се консултират със социалните партньори.
- Държавите-членки следва да разработят, след консултация със съответните социални партньори, рамкови условия за чиракуване

и стажуване, които са привлекателни за предприятията и младите хора, в съответствие с разнообразието на системите за индустриални отношения и като отчитат техните образователни цели.

- Държавите-членки следва да прилагат изцяло националните квалификационни рамки за подобряване на резултатите от обучението на всички нива на образование и обучение.
- Държавите-членки следва да осигурят качествено начално професионално образование и обучение (ППОО), за да повишат квалификацията и пригодността за заетост на младите хора и да намалят несъответствията в уменията с участието на социалните партньори.
- Държавите-членки следва да работят за повишаване на привлекателността и подобряване на представата за началното професионално образование и обучение (ППОО) и на системите за чиракуване по отношение на младите хора, техните родители и предприятията, с участието на социалните партньори.
- Държавите-членки следва приоритетно да подобрят приложимостта на системите за образование и обучение на пазара на труда, като акцентират върху инвестициите в образование и умения, за справяне с нарастващите несъответствия между търсените и предлаганите умения, в съответствие със стратегията "Европа 2020" и в контекста на европейския семестър.
- Държавите-членки следва да предложат на преждевременно напускащите училище и обучение и на младите хора с ниска квалификация начини и средства за завръщане в системата на образование и обучение, или програми за предоставяне на втори шанс за образование, за да се намалят несъответствията в уменията.

б. В дългосрочен план

- ЕС и държавите-членки следва да разпространяват принципите на моделите за учене на работното място и на системите за дуално обучение както в средното, така и във висшето образование и обучение в цяла Европа, включително схеми за чиракуване и ефективно, високо квалифицирано и устойчиво начално и непрекъснато професионално образование и обучение (ПОО системи).
- ЕС и държавите-членки следва да насърчават трансграничната мобилност на учителите и обучаващите, както и мобилността на младите хора с учебна цел и изучаването на чужди езици.
- Държавите-членки следва да осигурят качество и включване в основното и средното образование и обучение, така че учениците да притежават необходимите основни умения и да се намали броя на преждевременно напускащите училище.
- Държавите-членки следва от една страна да насърчават работодателите да предлагат повече и по-добри позиции за чиракуване, а от друга да улесняват административните процедури за предприятията и по-специално за малките и средни

предприятия (МСП) по отношение на осигуряване възможности за чиракуване.

- Държавите-членки, в сътрудничество със социалните партньори, организациите на работодателите, предприятията, занаятчийските камари, търговските камари и институциите предоставящи ПОО, следва да работят заедно на национално равнище, за да осигурят чиракуване, което да подобри възможностите за професионално развитие на младите хора и резултатите на предприятията.

Приоритет 2: ПРЕХОД

Промяната се превърна в постоянна характеристика на нашите икономики и общества. Това налага да се улесни и подкрепи преминаването към и в рамките на пазара на труда с надеждни и ефективни мрежи за социално осигуряване и безработица, които са финансово устойчиви в дългосрочен план.

Преходите на пазара на труда обикновено се отнасят до периодите между излизането от образователната система и навлизането на пазара на труда, както и преминаване между различни работни места. В този приоритет се поставя акцент върху прехода от образование към работа.

Преходните мерки, включително в областта на насоките, обучението и интеграцията на трудовата заетост, са ограничени във времето и се договарят, наблюдават и изпълняват от различни участници в съответствие с националните системи за индустриални отношения.

Инициативи на ЕС за заетост на младите хора

Европейските социални партньори подкрепят решимостта на европейските институции да се справят с предизвикателствата, свързани с безработицата сред младите хора, като същевременно гарантират, че подкрепата на ЕС ще бъде там, където е най-спешно необходима, по-специално чрез засилване на териториалното и социално сближаване.

По-специално, социалните партньори от ЕС приветстват инициативата за младежка заетост, приета от Европейския съвет на 8 февруари 2013 г. в рамките на обсъжданията относно многогодишната финансова рамка за периода 2014-2020 г.

Гаранция за младежта

Преходът от училище към работа стана по-дълъг и по-сложен за много млади хора.

Както беше договорено от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на 28 февруари 2013 г., целта на гаранцията за младежта е да се гарантира, че младите лица търсещи работа не остават дълго време извън пазара на труда, като им се предостави качествено предложение за работа, продължаващо образование, чиракуване или стаж в рамките на период от четири месеца

след като са станали безработни или са напуснали официалното образование.

Само възстановяване и растеж богат на работни места, могат да доведат до устойчиво намаляване на безработицата. С оглед на това схемите за гаранция за младежта следва да отчитат следните основни принципи:

- целеви подход за младите хора, особено тези, които са в периферията на пазара на труда,
- партньорски подход, включващ участието на социалните партньори,
- идентифициране и разпределение на подходящите средства,
- ранна намеса за предотвратяване на дългосрочна безработица,
- схеми, обвързани със срокове, с измерими резултати,
- насърчаване на пригодността за заетост и мобилността с цел предотвратяване или намаляване на младежката безработица,
- насърчаване на възможностите за заетост на младите хора, които да им позволят да станат независими.

Като се има предвид сериозността на положението на младите хора в днешно време, в много страни е необходим акцент върху мерките за активиране, насочени към младите чрез създаването на гаранция за младите хора и/или подобни мерки на национално равнище. Гаранцията за младежта може да допринесе и за постигането на някои цели на стратегията "Европа 2020", а именно намаляване на броя на преждевременно напускащите училище, увеличаване на заетостта на населението на възраст 20-64 години и премахване на бедността и социалното изключване. Мерките и действията свързани с гаранцията за младежта представляват определена цена, която трябва да бъде пресметната спрямо високите социални и икономически разходи за бездействие.

Гаранцията за младежта трябва да бъде адаптирана към ситуацията във всяка държава-членка. Социалните партньори следва активно да участват в нейното проектиране и изпълнение в партньорство с държавните органи и други заинтересовани страни. Финансирането на тези мерки е преди всичко отговорност на държавните органи.

Ръководство и информация

Създаването на по-добри насоки и информация за всички млади жени и мъже, и специализирани центрове за кариерно ориентиране насочени към пригодността за заетост, е добър начин за укрепване на връзките между средното, по-нататъшното и висшето образование и обучение и пазара на труда.

Това е особено очевидно в някои сектори, включително обществените услуги. Младите хора често не знаят за обхвата на възможните кариери и дейности, предлагани както от частни, така и от държавни работодатели и предприятия.

Групите от млади хора в неравностойно положение, като например социално маргинализираните младежи, тези, които не притежават основни умения и отпадащите от училище, се нуждаят от специално внимание по отношение на предоставяне на насоки и информация.

Идентифициране на нови умения и нови работни места

Идентифицирането на нови умения и нови работни места и предвиждане на тяхното развитие може да представлява сложна задача като се има предвид, че за социалните партньори и доставчиците на обучение е трудно да предвидят бъдещите потребности от умения. Трябва да бъдат взети под внимание многобройни и променящи се социално-икономически и технологични фактори, което затруднява събирането на надеждни данни в тази област. Въпреки всичко, това начинание е наложително.

Както е описано в Рамката за действие за развитие на компетенции и квалификации през целия живот¹, това действие се осъществява на две нива: на ниво предприятия и на национално и/или секторно ниво.

I. Действия на социалните партньори

а. В краткосрочен план

- Да съдействат за привлекателността и стойността на работните места в районите с недостиг, като бъдеща перспектива за професионално развитие (например в зелена икономика, ИКТ, здравеопазване, образование, промишленост и др.), чрез организиране на кампании за повишаване на осведомеността, отворени дни, възможности за „пробване“, инициативи между социалните партньори и училищата/колежите и т.н., и/или да възстановят имиджа на сектор или професия във всичките им аспекти, като гарантират спазването на разпоредбите за здраве и безопасност във всички сектори.
- Да допринесат за действия на правителствата насочени към прилагане на схеми за гаранция за младежта на национално равнище.
- Да участват в проектирането, наблюдението, оценката и прегледа на мерките във връзка с гаранция за младежта прилагани на национално равнище, за да следят за тяхната ефективност и икономическа целесъобразност, с оглед на резултатите от тях за активиране на безработните млади хора.

б. В дългосрочен план

- Да постигнат култура на учене през целия живот чрез информирани и консултирани на своите членове.
- Да дадат приоритет на подкрепата за младите хора търсещи работа, които желаят да пренасочат кариерното си развитие и да приспособят своите умения към сектори, в които има търсене, за

¹ Рамката от действия за развиване на компетенции и квалификации през целия живот бе приета от европейските социални партньори през 2002 г., за да се насърчи участието на младите хора в трудовата заетост, като същевременно се осигури пълен достъп до социална защита.

да се справят с наличните свободни работни места, без да дискриминират останалите възрастови групи.

- Да се засили сътрудничеството между мениджърите човешки ресурси, частните и обществените служби по заетостта, образователните институции, социалните съветници, представителите на работодателите и работниците и външни/вътрешни инструктори и/или наставници.
- Да допринесат за разработването, изпълнението и наблюдението на учебните планове, политиките и програмите за образование, обучение и учене през целия живот.
- Да си сътрудничат с правителствата и институциите за образование и обучение, за да предоставят на младите хора целева информация относно наличните възможности за професионална кариера и потребностите от умения на пазарите на труда, както и информация относно правата и отговорностите на чиракуващите, стажуващите и работниците.

II. Препоръки

а. В краткосрочен план

- ЕС и държавите-членки следва да гарантират, че част от средствата от ЕСФ могат да бъдат заделени, за да се осигури първоначално финансиране за държавите-членки, които вече са въвели или желаят да въведат гаранция за младежта.
- Европейската комисия и държавите-членки трябва да включат европейските и национални социални партньори в разработването и прилагането на Инициативата за заетост на младите хора, за да гарантират нейния успех.
- Държавите-членки следва да проучат и, където е необходимо, да обърнат внимание на взаимодействието между данъчните системи и системите за социално подпомагане по фискално неутрален начин, като зачитат и политиките на заплащане, за да насърчат участието на младите хора в трудовата заетост и осигурят пълен достъп до социална защита.
- Държавите-членки следва да осигурят ефективно кариерно ориентиране в рамките на образователните системи, за да помогнат на младите хора да вземат по-добре информирани решения както в първия етап на средното образование, така и във висшето образование. Материалите за кариерно ориентиране следва да включват ясна информация за наличните работни места и перспективите за кариера на пазара на труда.
- Държавите-членки, в партньорство със службите по заетостта, трябва да включат обучение в техники за търсене на работа в учебните програми, за да подготвят по-добре младите хора при търсенето на първа работа.
- Когато въвеждат гаранция за младежта или еквивалентни мерки, държавите-членки би следвало да следват подход насочен най-напред към младите хора, които са в периферията на пазара на труда.

б. В дългосрочен план

- ЕС и държавите-членки биха могли да разработят мрежи за събиране на информация и обмен на опит с цел насърчаване на партньорство с доставчици на образование и обучение на всички нива.
- Държавите-членки следва да насърчават партньорството между социалните партньори и службите по заетостта, за да намерят ефективни начини за справяне със свободните работни места.
- Държавите-членки следва да организират публични служби по заетостта като ефективни "агенции за управление на прехода", които да имат капацитета да предоставят съвети на младите хора, за да улеснят техния преход от света на образованието към трудовия свят и между различни работни места.
- Държавите-членки следва да се консултират със съответните участници в управлението на програми за стажуване и чиракуване, с цел да облекчат административните процедури за работодателите, като същевременно зачитат социалната закрила и правата на стажантите и чираците.
- Държавите-членки следва да се стремят да предотвратят отпадането от училищата на млади хора без квалификация, чрез мерки като например младежки обучения и наставничество в училище; компенсаторни мерки като свързващи програми и системни мерки като по-нататъшно обучение на учители по въпросите за ранното напускане на училище и системата за ранно предупреждение.

ПРИОРИТЕТ 3: ЗАЕТОСТ

При наличието на повече от 26 милиона безработни европейци, основно условие е да се създадат повече и по-добри работни места, в допълнение към 2-та милиона свободни работни места в Европа.

Нивото на младежка безработица се увеличава в много страни на Европа - ситуация, която се изостри от финансовата и икономическа криза. Интеграцията на младите хора на пазара на труда е усложнена в много страни поради липсата на работни места. Динамичните, отворените и мобилни пазари на труда трябва да имат за цел да насърчават създаването на работни места и търсенето на работа, без да се подкопават системите за социална защита.

Необходими са адекватни макроикономически политики и целенасочени мерки за продуктивни инвестиции, за да се насърчи растежът и възстановяването, съпроводено от разкриването на много работни места. Конкурентоспособността на продуктите и услугите на ЕС зависи в значителна степен от инвестициите в научноизследователска и развойна дейност, иновации, образование и обучение.

В съответствие с практиките на индустриалните отношения, националните социални партньори и правителства имат отговорността да определят

условията на заетост, включително разходите за труд, с цел да се помогне на младите хора да навлязат и да се развиват на пазара на труда.

Липсват известни ключови компетентности и има недостиг на адекватни умения в определени сектори и региони на Европа, по-специално свързани с нуждите на новите отрасли и специфичните обществени услуги. За да запълнят съществуващите свободни работни места, европейските социални партньори напълно подкрепят усилията на ЕС и усилията на национално равнище за осигуряване на подходяща преквалификация и подпомагане на възможностите за мобилност за търсещите работа младежи, които обмислят да се преместят и да работят в рамките на отделните държави членки и между тях.

Добре разработените и добре функциониращи разпоредби в областта на заетостта и системи за данъчна и социална защита са от съществено значение за ефективните пазари на труда и за създаване на повече възможности за младите хора да получат работа. Реформите на пазара на труда, когато е необходимо чрез колективно договаряне или законодателство, в консултация със социалните партньори, биха могли да намалят сегментацията и да подобрят достъпа на младите хора до пазари на труда. При разработването на решения за максимално увеличаване на възможностите за заетост на младите хора е важно да се спазват договорените социални и трудови права.

Активните политики за пазара на труда също са необходими за насърчаване на достъпа на младите хора до заетост, което им дава възможност да станат независими.

Ученето през целия живот е споделена отговорност, която се носи от всички участници: предприятия, работници и техните представители, държавни органи и отделни лица. Всеки служител трябва да е наясно и да бъде насърчаван да развива своите компетенции в течение на трудовия си живот.

Персонализираната подкрепа, преподаването и наставничеството, включително чрез сътрудничество между поколенията, могат да улеснят интеграцията на младите хора в тяхното първо работно място. Подобен подход може да помогне на предприятията да насърчават заетостта на младите и по-възрастните работници. Освен това, индивидуалните планове за развитие на компетентността могат да позволят на работодателите и служителите да идентифицират необходимите компетенции на младия работник в определена работна ситуация.

Разнообразието от договорни споразумения може да помогне за по-добро съответствие между потребностите на работодателите и тези на младите работници, например за справяне с променящото се търсене на стоки и услуги, за заместване на отсъстващи служители поради болест или семейни задължения или за даване на възможност на младите хора да съчетаят работата с личния си живот или образователните задължения.

Въпреки това, някои млади хора могат да се окажат в капана на последователни краткосрочни договори или договори сключени за определени дни/часове. Те приемат тези работни условия поради липса на

други възможности, като по този начин се възпрепятстват възможностите им да започнат самостоятелен живот и сигурно професионално развитие.

Социалните партньори и държавните органи трябва да гарантират, че условията за създаване на работни места са подходящи и че постоянните, временните и краткосрочните договори са регламентирани по начин, който насърчава устойчивата интеграция на младите хора на пазара на труда.

I. Действия на социалните партньори

а. В краткосрочен план

- Да съгласуват конкретни условия в подкрепа на заетостта за младите хора търсещи работа, за насърчаване на достъпа им до първа работа, включително специални програми предназначени да подкрепят и квалифицират младите хора за достъп до работни места.
- Да насърчават безсрочните трудови договори и да гарантират, че те остават основната форма на трудови отношения.
- Да гарантират, в съответствие с националните системи за индустриални отношения, оптимален баланс между гъвкавост и сигурност, включително осигуряването на защита на трудовата заетост за всички трудови правоотношения, с цел справяне със сегментираните пазари на труда.
- Да подкрепят инициативи за наставничество, за да се позволи и признае приноса на по-стар и/или по-опитен работник при предаването на неговите/нейните знания и опит на по-млад работник.
- Да насърчават по-гладкото интегриране на младите хора на работното място чрез въвеждане в работата и персонализирана подкрепа.
- Да насърчават индивидуални планове за развитие на компетентност, съгласувани съвместно с работодателя и работника.
- Да продължат с ангажимента на европейско равнище да участват в текущите обсъждания относно прозрачността и признаването на формални и неформални компетентности и квалификации чрез насърчаване на развитието на общоевропейски средства за признаване и валидиране на компетентности и квалификации в рамките на системите за общо и професионално образование и обучение.
- Да допринесат за европейските инициативи, насочени към насърчаване на потенциалните ползи от мобилността на младите хора търсещи работа и работниците, като например инициативата "Твоята първа работа с EURES", като същевременно се избягва изтичането на мозъци в някои страни, което би затруднило тяхното бъдещо развитие.

б. В дългосрочен план

- Сключване на двустранни или тристранни споразумения и/или принос към разработването и изпълнението на реформите на пазара на труда, насочени към намаляване на сегментацията и подобряване на достъпа до младите хора до трудовите пазари, като същевременно се запази договореното ниво на социални и трудови права.
- Да се справят с причините за фиктивната самостоятелна заетост, за да се избегнат вредните ефекти както за работодателите, така и за служителите.
- Да участват в наблюдението, оценката и прегледа на националните планове за работа на младите хора.

II. Препоръки

а. В краткосрочен план

- ЕС и държавите-членки следва да насърчават икономически растеж съпроводен от разкриването на работни места, чрез стабилни макроикономически политики.
- ЕС и държавите-членки следва да работят заедно, за да превърнат младежката заетост в по-привлекателна възможност за работодателите и да насърчават обучението на младите хора като инвестиция както за предприятията, така и за отделните хора.
- ЕС и държавите-членки следва да разработят специфични политики за заетост за младите хора в тясно сътрудничество със социалните партньори, в съответствие с нуждите на промишлеността и отраслите.
- ЕС и държавите-членки следва да инвестират в иновации, научноизследователска и развойна дейност, образование и обучение, за да улеснят младите работници да получат първа работа и да придобият трудов опит.
- ЕС следва да присъедини европейските и националните социални партньори към разработването, изпълнението и оценката на изразходването на 6 милиарда евро, насочени към мерките за заетост на младите хора в Многогодишната финансова рамка за периода 2014-2020 г.

б. В дългосрочен план

- ЕС следва да насърчава и улеснява географската и професионална мобилност на младите работници, особено на тези, които желаят да се преместят и работят в чужбина. Това може да играе важна роля за сближаване на предлагането и търсенето на работна сила, като същевременно се предотвратяват възможните ефекти от изтичане на мозъци и се признават правата и предимствата на мобилните лица.
- Изпращащите държави-членки, които са засегнати от изтичането на мозъци, следва да предприемат действия, за да ограничат отрицателните последици за техните пазари на труда.

- Държавите-членки трябва да обърнат внимание на предизвикателствата, свързани с заетостта сред младите хора като част от националните си планове за заетост.
- Държавите-членки следва да насърчават активните програми на пазара на труда и да осигурят баланс между необходимата подкрепа за търсещите работа и ефективните стимули за заетост. Трябва да се предвидят специфични механизми за младите хора отпадащи от системите за активизация.
- Държавите-членки трябва да гарантират, че се предвиждат ефективни и пропорционални санкции в случаи на неспазване на приложимите трудови разпоредби, включително в случаи на фиктивна самостоятелна заетост.

ПРИОРИТЕТ 4: ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО

Насърчаването на предприемаческото мислене и предприемачески умения имат положително въздействие върху пригодността за заетост на младите хора и върху създаването на работни места. Въпреки всичко, това е само един елемент от всеобхватните стратегии за заетост на младите хора.

Предприемачеството трябва да се насърчава още на училищно ниво и да се интегрира по-нататък в средното и висшето образование, било то общо или професионално образование и обучение.

Следва да се предоставят насоки и наставничество за нови предприемачи, за да им се предостави информация относно съществуващото законодателство, потенциалните възможности за финансиране и всички необходими допълнителни съвети за създаване и управление на успешен и отговорен бизнес. Това включва осигуряване на лесни за ползване инструменти и популяризиране на лесни за изпълнение административни изисквания за създаване на предприятие.

Творчеството трябва да бъде насърчавано заедно с предприемачеството като начин на мислене, което насърчава истински индивидуални инициативи и самостоятелна заетост, както и положителни нагласи към разумно поемане на риск при спазване на трудовото законодателство и правата на работниците.

Чиракуването на младите хора може да доведе до предприемачество. Това се дължи на трудовия опит от първа ръка придобит в дадено предприятие в тяхната сфера на работа, което благоприятства започването на бизнес.

Други форми на предприемачество

"Вътрешнофирменото/Вътрешното предприемачество", което се отнася до насърчаването на предприемачески нагласи на служителите и предприемачеството, чиито инициатори са работниците (социално предприемачество) може да бъде успешен пример за схеми на участие на

работниците, насочени към постигане на икономическите и социални цели на организациите, за които работят.

Въпреки това, границите между работник и работодател могат да бъдат замъглени при случаи на фалшива самостоятелна заетост.

I. Действия на социалните партньори

а. В краткосрочен план

- Подпомагане на обучението и наставничеството за млади предприемачи, за да се увеличат шансовете на младите предприятия да продължат своята дейност и да растат след първите години от създаването си.
- Насърчаване на предприемачески нагласи в училище и в обществото като цяло с цел да се избегне заклеимяването на младите предприемачи в случай на провал.

б. В дългосрочен план

- Насърчаване на партньорствата между големите и малките предприятия, целящи да открият и подкрепят пазарните възможности и възможностите за растеж, като отделят специално внимание на секторите с висока добавена стойност в индустрията и услугите.
- Насърчаване на женското предприемачество и предприемачеството на групите изложени на риск от изключване чрез специфично съдействие и наставления.
- Да се обърне внимание на социалните и екологичните предизвикателства като част от дейностите, които предприятията предприемат в областта на корпоративната социална отговорност.

II. Препоръки

а. В краткосрочен план

- Държавите-членки трябва да намерят правилен баланс между административните и регулаторните изисквания и да гарантират благоприятна среда за създаването и/или предаването на малки предприятия, включително разработването на единни уеб портали (електронни административни услуги).
- Държавите-членки следва да прилагат целеви данъчни стимули и да увеличат подкрепата си по отношение на достъпа до финансиране на младите предприемачи за създаване на предприятие.
- Държавите-членки следва да организират курсове по предприемачество като част от учебните планове в училищата и да насърчават предприемачеството чрез модели за учене в процеса на работа в съответствие с новия план за действие

"Предприемачество 2020", стартиран от Европейската комисия през януари 2013 г.

б. В дългосрочен план

- ЕС, включително Европейският инвестиционен фонд, и държавите-членки следва да разработят по-нататък съществуващите инструменти и по целесъобразност да създадат нови, които да подкрепят създаването и растежа на млади предприятия, като например механизма за микрофинансиране и Програмата за конкурентоспособност на предприятията и МСП (COSME).
- Държавите-членки следва да организират и насърчават местни, регионални и национални конкурси за млади предприемачи.
- Държавите-членки трябва да интегрират предприемачеството в професионалните училища, така че учениците от ПОО да могат да изберат да станат предприемачи.
- Държавите-членки могат да насърчават социалното и екологично отговорно предприемачество като част от учебните програми за висше образование.
- Държавите-членки следва да гарантират, че статутът на самостоятелно заетите лица се прилага, когато съществува.

4. НАСЪРЧАВАНЕ, ДЕЙСТВИЯ И ПРОСЛЕДЯВАНЕ

Насърчаване

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ЕКП (и Комитетът за връзка EUROCADRES/CEC) ще популяризират тази Рамка за действия в държавите-членки на всички подходящи равнища, като вземат под внимание националните практики, чрез съвместни и отделни действия, според случая.

Социалните партньори на ЕС ще организират регионални семинари, за да осведомят членовете си за тази Рамка за действия. Самите национални социални партньори могат да организират допълнителни национални срещи във всяка страна.

Социалните партньори на ЕС ще предадат този документ на всички заинтересовани участници на европейско и национално равнище, включително секторни социални партньори, органи на ЕС и национални държавни органи.

Действия

Страните подписали тази Рамка от действия приканват националните социални партньори - членове на BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ЕКП (и на Комитета за връзка EUROCADRES/CEC), да действат в съответствие с четирите приоритета, определени в настоящата Рамка за

действия за насърчаване на младежката заетост и по-гладък преход от образование към работа.

Освен това европейските и национални социални партньори ще си сътрудничат с институциите на ЕС и/или националните държавни органи въз основа на препоръките, включени в настоящата Рамка за действия.

Последващи действия

След три годишни доклада, европейските социални партньори ще оценят въздействието върху работодателите и работниците. Тази оценка може да доведе до актуализиране на идентифицираните приоритети и/или оценка дали са необходими допълнителни действия в една или повече от приоритетните области.

На европейските социални партньори ще бъде възложено изготвянето на цялостния доклад за оценка през четвъртата година след приемането на тази Рамка за действия. В случай на липса на докладване след четири години, европейските социални партньори ще насърчат членовете си в съответните страни да ги информират за последващите си дейности, докато не бъдат предприети действия на национално равнище.

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh 168

B – 1000 Brussels

Belgium

Phone: +32 2 237 65 11

E-mail main@businessseurope.eu

Website www.businessseurope.eu

UEAPME

Rue Jacques de Lalaingstraat 4

B-1040 Brussels

Belgium

Phone: +32 2 230 75 99

E-mail: info@ueapme.com

Website www.ueapme.com

CEEP

Rue des Deux Eglises, 26

boîte 5

BE-1000 Brussels

Belgium

Phone: +32 2 219 27 98

E-mail ceep@ceep.eu

Website www.ceep.eu

ETUC

Boulevard Roi Albert II, 5

B-1210 Brussels

Belgium

Phone: +32 2 224 04 11

E-mail etuc@etuc.org

Website www.etuc.org