



Брюксел, 29 април 2019 г.
(OR. en)

8754/19

JEUN 62
SOC 329
EMPL 244
EDUC 220
SUSTDEV 73
DIGIT 84

БЕЛЕЖКА

| | |
|----------------|---|
| От: | Генералния секретариат на Съвета |
| До: | Комитета на постоянните представители/Съвета |
| № предх. док.: | 8658/1/19 REV1 |
| Относно: | Проект за заключения на Съвета относно младите хора и бъдещето на труда — Приемане |

Приложено на делегациите се изпраща текстът на проекта за заключения на Съвета относно младите хора и бъдещето на труда, договорен на заседанието на Работната група за младежта на 16 април 2019 г.

Във връзка с това Комитетът на постоянните представители се приканва да потвърди съгласието, постигнато от Работната група за младежта по приложения текст, и да го изпрати на Съвета по образование, младеж, култура и спорт на 22—23 май 2019 г. за приемането му и последващото му публикуване в *Официален вестник на Европейския съюз*.

**Младите хора и бъдещето на труда
- Проект за заключения на Съвета -**

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

КАТО ИМА ПРЕДВИД, ЧЕ:

1. В Стратегията на Европейския съюз за младежта за периода 2019—2027 г. се отчита, че младите хора са архитекти на собствения си живот, допринасят за положителна промяна в обществото и обогатяват амбициите на ЕС, както и че политиката за младежта може да допринесе за създаването на пространство, в което младите хора да се възползват от възможностите и да бъдат съпричастни с европейските ценности. В контекста на променящата се панорама на заетостта Европейският съюз следва да подкрепя личностното развитие и израстването на младите хора към самостоятелност, да изгражда тяхната устойчивост и да им дава необходимите ресурси за участие в обществото, като по този начин допринася за изкореняване на бедността сред младите хора и всички форми на дискриминация, както и за насърчаване на социалното приобщаване.

2. „Бъдещето на труда“ е обобщаващ термин, който описва развитието на работните места в средносрочен и дългосрочен план, повлияни от определени тенденции. В разнообразния контекст на ЕС в сферата на младежта „бъдещето на труда“ се определя, наред с другото, от:

- а) Демографската промяна, в смисъл че нарастващият икономически коефициент на ЕС на възрастова зависимост ще окаже натиск върху повишаването на равнищата на производителност на хората, които ще навлязат на пазара на труда, за да се компенсира оттеглянето на опитната работна сила към пенсиониране, а и за да се допринесе за финансирането на увеличените социални разходи, които се дължат и на по-многобройното застаряващо население. Въпреки че пораждат възможности в икономиката, свързана с полагането на грижи, тези тенденции могат също така да изискват диалог по въпросите на справедливостта между поколенията.

- б) Напредъка в технологиите и иновациите, подкрепен и от цифровия единен пазар на ЕС и инициативите за научноизследователска и развойна дейност, който се очаква да доведе до повишено използване на цифровите технологии в икономиката и до отмирането на определени професии, като същевременно се отворят възможности за заетост в други области на икономиката. За да се възползват от тези промени, всички млади европейци, включително тези с по-малко възможности, трябва да имат достъп до приобщаващо и качествено формално и неформално образование, което ще подобри техния пълен набор от умения.
- в) Търсенето на по-високи умения на пазара на труда. Вече е трудно работодателите да запълнят свободните работни места на по-високо и средно равнище, докато в същото време работната сила се състои от три пъти повече нискоквалифицирани работници, отколкото са наличните работни места, неизискващи специална квалификация¹. Тъй като търсенето на нискоквалифицирани работници продължава да намалява в различна степен в държавите членки, младите хора, които навлизат на пазара на труда, ще се нуждаят от по-високи нива на образование и обучение, които да им предоставят ключови умения за учене през целия живот, както и специфични цифрови, професионални и лични умения, които да им помогнат да управляват разнообразното си бъдещо професионално развитие.
- г) Необходимостта от справяне с изменението на климата, при което амбициите на ЕС за преминаване към конкурентоспособна нисковъглеродна икономика може да доведе до повишено търсене на пазара на труда на умения, които се изискват в сектори като възобновяема енергия, екологично устойчиво строителство и реновиране или устойчиво селско стопанство.
- д) Увеличаването на глобалните вериги за създаване на стойност, при които производството на стоки и услуги се разпределя на различните континенти. Този процес се улеснява допълнително от появата на нови форми на заетост, въведени например от основаната на платформи икономика, които засягат традиционните отношения между работодател и работник, развитието на пазара на труда и трудовото законодателство. Трябва да се преодолеят предизвикателства като несигурността на доходите, липсата на социална закрила, бедността сред работещите, несигурните условия на труд и тормоза на работното място.

¹ Евростат (2018 г.), Проучване на работната сила в ЕС.

3. Младите хора в Европейския съюз са склонни да гледат на бъдещия си професионален живот със страх или несигурност². Наличието на такъв стрес, особено свързан с отказ от наемане на работа, проблемите с качеството на работата, свързани с адекватността, несигурните работни места или социалният натиск да се намери или задържи дадено работно място, могат да окажат отрицателно въздействие върху емоционалното състояние на младите хора, което потенциално да доведе и до проблеми, свързани с психичното и физическото здраве, или до нарастващо безпокойство сред младите европейци³.
4. Днешният опит с новите форми на заетост показва, че в бъдеще може да се появи тенденция към увеличаване на по-гъвкавите форми за наемане на работници, което има потенциален положителен ефект върху разпределянето на работната сила и личното благосъстояние на лицата, които възприемат начин на живот на свободна практика. И обратно, въпреки че тези работни места обикновено се заемат от млади хора, по-специално от хора с по-малко възможности, съществува повишен риск от попадане в капана на временни работни места с ниски доходи, с ниско покритие на социална закрила и малка вероятност за професионален напредък.
5. Една солидна основа на уменията и подходящи насоки, подкрепени от висококачествени аналитични данни за уменията и приспособими и отзивчиви системи за образование и обучение с високо качество, включително насърчаване на ученето през целия живот, могат да помогнат на младите хора да осъществят успешен преход към пазара на труда или в рамките му и да получат удовлетворяващо професионално развитие.
6. В контекста на гарантирането на солидна когнитивна основа насърчаването на формирането на умения, които стимулират ефективното използване и разбиране на технологиите, е предварително изискване за бъдещата конфигурация на труда. Уменията следва да се съсредоточават не само върху овладяването на нови технологии, но и върху разбирането на начините, по които те могат да помогнат за оказване на влияние върху обществото. Когато увеличават способностите си, за да се възползват ефективно от променящото се естество на труда, младите европейци следва също така да разполагат с ключови компетентности, включващи меки умения, свързани, наред с другото, с решаването на проблеми, комуникация, предприемачески умения, критично и творческо мислене, индивидуално представяне, себеизразяване и умение за преговори.

² Международна организация на труда (2018 г.), „Справяне с положението и стремежите на младите хора“, изготвено за 2-рото заседание на Световната комисия относно бъдещето на труда.

³ Структурен диалог цикъл VI, Тематичен доклад относно цел за младежта № 5 „Психично здраве и благоденствие“ (2018 г.).

7. Европейският стълб на социалните права утвърждава правото на всеки „на навременна и съобразена с нуждите помощ за подобряване на перспективите за заетост или самостоятелна заетост. Това включва правото да се получи подкрепа за търсене на работа, обучение и преквалификация. Всеки има право да прехвърля права на социална закрила и обучение по време на преходите в професионалния си живот, а също така „на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение“. За да са подготвени за бъдещето на труда, за младите хора ще бъде от решаващо значение „да имат право на продължаващо образование, чиракуване, стаж или добро предложение за работа в рамките на 4 месеца, след като останат без работа или напуснат образователната система.“⁴
8. Мненията и визията на европейската младеж по въпроси, свързани с работата, отразени в Целите за младежта, по-специално цел № 7 „Качествена заетост за всички“, бяха включени в стратегията на ЕС за младежта (2019—2027 г.) и в придружаващия я работен план за периода 2019—2021 г.

ПОДЧЕРТАВА, ЧЕ:

9. Бъдещите поколения млади европейци ще навлязат в работна среда, изпълнена с възможности и предизвикателства в глобален контекст, в която ЕС ще се стреми да подобрява качеството на живот на своите граждани, като по този начин ще повиши своята икономическа конкурентоспособност, производителност на труда и умения на работната сила и ще гарантира, че целите, очакванията и амбициите на младите хора могат да бъдат постигнати.
10. Променящият се характер на труда може да окаже положително въздействие върху живота на младите европейци и бъдещите поколения. В същото време е необходимо да се обърне внимание на съответните безпокойства и последици, свързани, наред с другото, с формите и статута на заетост, които съпътстват тези трансформации, особено по отношение на младите хора с по-малко възможности, които могат да са нискоквалифицирани. В този контекст е необходимо да се повиши информираността и осведомеността на младите хора относно последиците от различните форми и статут на заетост.

⁴ Европейски стълб на социалните права, глава I, принцип 4 (активна подкрепа за заетостта) https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_bg
Европейският стълб на социалните права беше подписан съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г. по време на социалната среща на върха за справедливи работни места и растеж, проведена в Гьотеборг, Швеция.

11. Младите европейци считат, че заетостта следва да бъде един от трите най-важни приоритета на ЕС, както и една от областите, в които ЕС трябва да предприеме действия, за да насърчи младите хора да изразят своята солидарност⁵. Това показва склонността на младите хора в бъдещия си професионален живот да възприемат ориентиран към човека подход.
12. Първоначалните работни места следва да създават възможности за удовлетворяващо професионално развитие, насърчаващо възходяща социална мобилност, особено за млади хора с по-малко възможности, включително такива, незаети с работа, учене или обучение (NEET). В съответствие с Програмата до 2030 г. за устойчиво развитие, по-специално ЦУР № 8, както и с цел за младежта № 7, достойният труд следва да се третира като легитимен стремеж на младите хора, още от първия платен професионален опит.
13. Очаква се преждевременно напусналите училище и младите хора с ниско образование да останат уязвими в контекста на бъдещето на труда, където може да се очаква увеличаване на разликите в заплащането на работната сила с ниско и средно ниво на квалификация, като по този начин потенциално се създават предизвикателства, свързани с бедността сред работещите. Въпреки че се наблюдава намаляване на броя на NEET⁶, те все още са силно уязвими и ще продължат да бъдат подпомагани от гаранцията за младежта⁷. На тези, които преминават през инициативата „Път за повишаване на уменията“⁸, следва да се предоставят допълнителни възможности, за да се повишат основните им умения и да се доближат към квалификациите, изисквани от пазара на труда.
14. Осигуряването на плавен преход от училище към работа и от работа към работа, заедно с улесняването на заетостта за младите хора, включително намаляването на периодите без трудова заетост, са от ключово значение за предотвратяване на отрицателните последици в професионалното им развитие⁹.

⁵ Флашбарометър 455 за европейската младеж (2018 г.), проучване, проведено от TNS Political & social по искане на Европейската комисия, Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“

⁶ Според Евростат процентът на NEET за лицата на възраст 15—29 години е намалял от рекордно високото равнище 15,9% през 2012 г. на 13,4% през 2017 г. (Устойчиво развитие в Европейския съюз: Доклад на Евростат за 2018 г. за мониторинга на напредъка към постигането на ЦУР в контекста на ЕС)

⁷ Препоръка на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта (ОВ С 120, 26.4.2013 г., стр. 1).

⁸ Препоръка на Съвета от 19 декември 2016 г. относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните (ОВ С 484, 24.12.2016 г., стр. 1)

⁹ Eurofound (2017 г.), Дългосрочна младежка безработица: характеристики и политически мерки за противодействие“, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

15. Следва да се постави по-силен акцент върху ценностите и политиките, които насърчават работата за подобряването на качеството на живот на самите млади хора, но също и допринасят в значителна степен за общото благосъстояние на социалната и физическата среда, в която те живеят. В този контекст устойчивото развитие следва да бъде в основата на подходите към бъдещето на труда.
16. Налице е непрекъсната необходимост да се насърчава равен достъп до качествени работни места за всички млади хора в бъдеще и да се предприемат мерки срещу всички форми на стереотипизиране, които оказват влияние върху стремежите за работа на децата днес и ограничават достъпа до определени работни места, като същевременно се запазват дискриминацията и неравенството в образованието и обучението, както и на пазара на труда.
17. В допълнение към развиването на умения, младежката работа оказва положително въздействие върху живота на младите хора, и по-специално на тези с по-малко възможности, включително в контекста на психичното здраве или емоционалните проблеми, свързани с безработицата или неуспехите в процеса на търсене на работа.

ПРИКАНВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, В СЪОТВЕТСТВИЕ С ПРИНЦИПА НА СУБСИДИАРНОСТ И НА СЪОТВЕТНИТЕ РАВНИЦА:

18. Да обърнат специално внимание на младите хора, които са изложени на риск от маргинализация или дискриминация въз основа на елементи като техния етнически произход, пол, сексуална ориентация, увреждане, религия, убеждения или политически възгледи, с цел да се гарантира приобщаването на всички млади хора на пазара на труда в бъдеще.
19. Да подкрепят пълното изпълнение на препоръката за гаранцията за младежта, като се вземат предвид националните обстоятелства, политики и мерки, по целесъобразност.
20. Ако е необходимо, да насърчават и отдават приоритет на реформите в секторите на формалното и неформалното образование и обучение, като се съсредоточат върху разработването и валидирането на ключови компетентности, придобити от младите хора в различни учебни среди, независимо дали в рамките на образование, доброволческа дейност, стажове или трудова заетост, с цел да се улесни постигането на съответствие между тези умения на пазара на труда и бъдещото търсене на работна сила.

21. Да засилят сътрудничеството с общата цел за постигане на качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот за всички деца и младежи, по-специално по отношение на намаляването на преждевременното напускане на училище и увеличаването на възможностите за равен достъп до образование и работа за всички млади хора, включително за тези, които придружават семействата си, преместващи се с цел работа в друга държава — членка на ЕС¹⁰.
22. По време на консултации с млади хора в рамките на и/или извън процесите на диалога на ЕС за младежта да отделят достатъчно място на въпроси, свързани със заетостта, за да се разберат по-добре безпокойствата, интересите, очакванията и възможностите на младежите. Също толкова важно е резултатите от тези консултации да бъдат достъпни за младите хора, създателите на политики и работодателите, за да се гарантират последващи действия.
23. Да насърчават младежкото предприемачество, като се постави акцент, наред с другото, върху образованието и обучението по предприемачество, услугите, свързани с консултации, наставничество и професионални напътствия за младите хора, и когато е целесъобразно, върху съответните дейности, свързани с младежката работа. Социалното и приобщаващото предприемачество също се считат за осъществими алтернативи за осигуряване на заетост за младите хора от страна на младите хора, като по този начин се насърчават дейностите за солидарност.
24. Да насърчават използването на средствата, предоставени по линия на Европейския социален фонд, програмата на ЕС за заетост и социални иновации, инициативата за младежка заетост, „Еразъм+“ или Европейския корпус за солидарност и последващите ги програми. Когато е уместно в този контекст, да предоставят насоки на потенциалните бенефициери относно начините за използване на полезни взаимодействия и взаимно допълване между тези програми.
25. Когато е уместно, да използват инструментите на политиката на ЕС за младежта, като инициативата Youth Wiki или инструментите за планиране на бъдещите национални дейности, както и дейностите за взаимно обучение за обмен на добри практики, с цел насърчаване на конкретни политически решения в контекста на бъдещия преход на младите хора към работа.

¹⁰ Европейски стълб на социалните права, глава I, принцип 1 (Образование, обучение и учене през целия живот) (пак там, бележка под линия 4)

26. Да подкрепят младежките организации и други имащи отношение участници в подготовката на младите хора за ефективно участие в процесите на диалога за младежта и да станат бенефициери на младежка работа.
27. Да продължават да подкрепят младите хора в случаите, когато безработицата, очакванията за работа или професионалният/образователният избор могат да ги превърнат в мишена на стереотипите, свързани с поколенията.
28. Да насърчават междусекторен политически подход при решаването на въпроси, свързани с младежката заетост — както на национално, така и на европейско равнище, и в рамките на сътрудничеството между държавите членки.
29. В зависимост от националните условия да подобряват достъпа на младите хора до социална закрила чрез подобряване, където е необходимо, на капацитета на системите за социална закрила за приспособяване към реалността на перспективите за заетост на младите хора, като се вземат предвид потребностите на младежите, които не работят.

ПРИКАНВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ:

30. Да продължава да надгражда върху положителния опит от рамките „Европас“¹¹ и Youthpass¹² за идентифициране и оповестяване на уменията и квалификацията на хората, за да се увеличи информираността сред младите европейци, по-специално сред тези с по-малко възможности, така че да им се помогне да демонстрират своите умения и да направят връзка със съответните работни места.
31. Да предложи насоки за националните структури за управление с цел повишаване на осведомеността на потенциалните бенефициери относно начините за използване на полезни взаимодействия и допълване при насърчаването на възможностите за финансиране от ЕС за младите хора.
32. Да отдаде приоритет на въвеждането на система, която подкрепя първия принцип от европейския стълб на социалните права, а именно: *„всеки има право на достъп до качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот, с цел да поддържа и придобива умения, които му дават възможност да участва пълноценно в обществото и успешно да осъществява преходи на пазара на труда“*¹³.

¹¹ <https://europass.cedefop.europa.eu/>

¹² <https://www.youthpass.eu/en/>

¹³ Пак там, бележка под линия 10

33. Да продължи да провежда повече качествени, количествени и основани на факти изследвания въз основа на данни, разбити по полов признак, относно социалната мобилност между поколенията и в рамките на едно и също поколение, със специален акцент върху младите хора, както и повече качествени изследвания за нагласите на младите хора и безпокойствата, свързани с прехода към заетост, с цел да се подпомогне ефективността на политиките на ЕС за младежта по въпросите на заетостта.
34. Да организира дейности за взаимно обучение или прояви с представители на сектора на младежта, синдикални организации, бизнес организации и правителствата, за да се разгледат от междусекторна перспектива (включително политиката за младежта) предизвикателствата и възможностите, които бъдещето на труда ще донесе на младите европейци.
35. Да използва всички съответни инструменти на ЕС, включително координатора на ЕС по въпросите на младежта, относно тенденциите, засягащи естеството на работата, с оглед на интегрирането на младежката перспектива в междусекторното разработване на политики на равнище ЕС и насърчаване на сътрудничеството между държавите членки.

ПРИКАНВА СЕКТОРА НА МЛАДЕЖТА НА ЕС¹⁴:

36. Да предприеме активен подход, за да се гарантира, че младите хора са представени и участват по ефективен начин в диалога на ЕС за младежта и в процесите на социалния диалог — както на равнището на Европейския съюз, така и на държавите членки и на поднационално равнище, като по този начин се насърчава стабилното сътрудничество с публичните органи и социалните и икономическите партньори по аспекти, свързани с професионалния живот на младите хора.

¹⁴ „Секторът на младежта на ЕС“ като цяло се отнася за всички организации, младежки работници, членове на академичните среди, младежки организации на гражданското общество или други експерти, участващи в разработването на политиките за младежта, които осъществяват в ЕС дейности и проекти, свързани с младежта.

37. Да допринася за усилията за повишаване на осведомеността сред младите работници относно техните права и отговорности, включително по отношение на тормоза на работното място и всички форми на дискриминация, с оглед на защитата на образователните им усилия и обучение в контекста на работните изисквания.
38. Да вземе предвид пазара на труда и анализа на необходимите умения, с цел непрекъснато подобряване на методите на младежката работа, с оглед повишаване на ефективността ѝ като инструмент за развитие на уменията за младите хора.
39. Да насърчава дейностите, свързани с младежката работа, сред всички млади хора, включително сред изложените на риск от маргинализация на пазара на труда, дължаща се на бедност и социално изключване.
40. Да осъществява контакти със съответните заинтересовани страни с оглед на създаването на партньорства на национално равнище и по този начин да допринесе за изпълнението на гаранцията за младежта.
41. Да се възползва от наличните възможности на европейско, национално, регионално и местно равнище за повишаване на качеството на възможностите за младежката работа за младите хора при достъпа им до заетост.



При приемането на тези заключения Съветът припомня по-специално следната резолюция и следните заключения и препоръки:

1. Препоръка на Съвета за създаване на гаранция за младежта¹⁵
2. Резолюция на Съвета за обновена рамка за европейско сътрудничество по въпросите на младежта: стратегия на Европейския съюз за младежта за периода 2019—2027 г.¹⁶
3. Заключения на Съвета относно ролята на младежта за преодоляване на демографските предизвикателства в ЕС¹⁷
4. Заключения на Съвета относно бъдещето на труда: подход, основан на жизнения цикъл¹⁸
5. Заключения на Съвета относно бъдещето на труда: с лекота в цифрова среда¹⁹
6. Заключения на Съвета относно ролята на работата с младежта за подпомагане на развитието на основни житейски умения у младите хора, които улесняват успешния им преход към зрелостта, активното гражданство и професионалния живот²⁰
7. Заключения на Съвета относно интелигентната работа с младежта²¹
8. Препоръка на Съвета относно ключовите компетентности за учене през целия живот²²
9. Препоръка на Съвета относно проследяването на дипломираните лица²³
10. Препоръка на Съвета относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене²⁴
11. Заключения на Съвета „Към визия за европейско образователно пространство“²⁵
12. Препоръка на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила²⁶
13. Заключения на Съвета за насърчаване на младежкото предприемачество с цел стимулиране на социалното приобщаване на младите хора²⁷

¹⁵ ОВ 2013/С 120/01

¹⁶ ОВ 2018/С 456/01

¹⁷ ОВ 2018/С 196/04

¹⁸ Док. 10134/18

¹⁹ Док. 15506/17

²⁰ ОВ 2017/С 189/06

²¹ ОВ 2017/С 418/02

²² ОВ 2018/С 189/01

²³ ОВ 2017/С 423/01

²⁴ ОВ 2012/С 398/01

²⁵ ОВ 2018/С 195/04

²⁶ Док. 15394/1/18 REV 1

²⁷ ОВ 2014/С 183/04