



*Европейски икономически и социален комитет*

**SOC/421**  
**Заетост на младите хора,**  
**професионални**  
**квалификации и мобилност**

Брюксел, 18 януари 2012 г.

**СТАНОВИЩЕ**

на

Европейския икономически и социален комитет

относно

**„Заетост на младите хора, професионални квалификации и мобилност“**  
(становище по собствена инициатива)

Докладчик: **г-жа Dorthe ANDERSEN**

На 14 юли 2011 г. Европейският икономически и социален комитет реши, в съответствие с член 29, параграф 2 от Правилника за дейността си, да изготви становище по собствена инициатива относно

*„Заетост на младите хора, професионални квалификации и мобилност“*

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 16 декември 2011 г.

На 477-ата си пленарна сесия, проведена на 18 и 19 януари 2012 г. (заседание от 18 януари 2012 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище с 173 гласа „за“, 1 глас „против“ и 4 гласа „въздържал се“.

\*

\* \*

**1. Заключение и препоръки**

- 1.1 Демографското развитие поставя големи предизвикателства за пазара на труда. Последниците от икономическата криза показват, че трудовите пазари страдат от структурни проблеми. По-специално за младите хора се оказва трудно, въпреки подходящата квалификация, да стъпят на пазара на труда. Затова държавите-членки трябва да извършат реформите, които са очертани в стратегията „Европа 2020“ и националните програми за реформа за възстановяване на растежа.
- 1.2 Младежката безработица носи големи икономически и социални недостатъци за обществото и за самите млади хора и ограничава възможностите за растеж. Конкурентоспособността на Европа зависи до голяма степен от квалифицираните служители и съществува рискът тя да изостане в надпреварата за специалисти и висококвалифицирани служители.
- 1.3 В действителност никой не знае какви ще бъдат работните места на бъдещето, но обучението следва да изхожда от потребностите на пазарите на труда и задачите, които действително предстои да бъдат решени. Признаването на придобитите извън образователните системи квалификации следва да се засили. Акцентът в учебните планове би трябвало да се поставя повече върху общите и иновативните умения.

- 1.4 Следва да се премахнат бариерите между образователната сфера и пазара на труда и превесът на финансовите съображения следва да се избягва. Партньорството между предприятията и образователната сфера би трябвало да се задълбочи с оглед на разработването на учебни планове и прогнозирането на бъдещи потребности. Обучението би трябвало да води до заетост.
- 1.5 Комбинираната система на обучение и стажове би трябвало да се разпространява в сферата на образованието – включително при съответно висше образование и при професионално обучение. Синергиите между практическа дейност и обучение на работното място, както и преподаването на теорията засилват пригодността за заетост на младите хора, осигуряват по-добро навлизане в професията и дават стимул за развитието на учебната програма.
- 1.6 Държавите, които биха искали да въведат комбинирана система на обучение, би трябвало да получат субсидии от Европейския социален фонд за възникващите първоначални разходи.
- 1.7 Един открит и динамичен пазар на труда може да насърчава мобилността и по-специално да създава възможности за заетост на младите хора. В съответствие със стратегията „Европа 2020“ и националните програми за реформа, от държавите-членки се очаква да модернизират своите трудови пазари, за да увеличат капацитета им за поемане на работници и да подобрят функционирането им.
- 1.8 Активна политика за пазара на труда, която мотивира търсещите работа и заетите да се учат през целия живот, допринася за засилване на професионалната и географската мобилност и по този начин създава повече възможности за заетост.

## 2. Въведение и цели

- 2.1 Европейската младеж е бъдещето на Европа. Но много млади хора нямат работа или правилните квалификации. Освен това за много младежи се оказва трудно, въпреки подходящата квалификация, да стъпят на пазара на труда.
- 2.2 В настоящото становище се разглеждат възможностите за заетост на младите хора. Това включва и бъдещата необходимост от технически и специализиран персонал, достъпа на младите хора до пазара на труда и професионалната мобилност. Става въпрос за основна работна сила с техническо или специализирано образование или със средно равнище на квалификация, която според CEDEFOP през 2020 г. ще съставлява 50% от бъдещите заети лица.

- 2.3 В становището следва да се представят конкретни предложения, за да се подобрят възможностите за заетост на младите хора и да се гарантират на предприятията правилните квалификации.
- 2.4 Понятието „квалификации“ обхваща редица аспекти, напр. социални и общи умения, както и технически и специализирани умения и квалификации, които са били придобити както в рамките на система за общо и професионално образование, така и чрез работата и социалните и семейните контакти и дейности.
- 2.5 В настоящото становище следва да се даде отговор на два тясно свързани въпроса: първо, какви квалификации ще бъдат нужни в бъдеще на пазара на труда, и второ, по какъв начин могат да се гарантират интеграцията на младите хора и възможностите за професионална мобилност.
- 2.6 В тази сфера Европейската комисия предприе няколко водещи инициативи, последните от които „Младежта в движение“ и „Програма за нови умения и работни места“. Тези водещи инициативи са от основно значение и обхващат различни инициативи за подобряване на възможностите за заетост на младите хора. Те се разглеждат в съответните становища на ЕИСК<sup>1</sup>.

### 3. Европейската реалност

- 3.1 Поради демографското развитие активното население в ЕС намалява: поколенията с много деца напускат пазара на труда и след тях идват по-младите поколения, в които се раждат по-малко деца. Така пазарът на труда е изправен пред големи предизвикателства, тъй като голямото предлагане на квалифицирана работна сила е от решаващо значение за растежа в Европа.
- 3.2 Според последното издание на публикацията „*Quarterly employment and social situation review*“ (Тримесечен преглед на заетостта и социалното положение“) на Европейската комисия, пазарът на труда на ЕС се възстановява бавно и по различен начин. Създават се нови работни места, но не достатъчно, и безработицата сред младите хора (20,3%) налага необходимостта от бързи и ефективни действия.
- 3.3 Безработицата засяга всички групи млади хора, включително проблемните групи, независимо от тяхното ниво на образование и обучение. Въпреки това рискът да не си намерят работа, при младите хора с по-ниско ниво на образование и обучение или без професионален опит, е по-висок. Освен това дълготрайната безработица също нараства,

---

<sup>1</sup> Становище на ЕИСК относно „Младежта в движение“, ОВ С 132 от 3.5.2011 г., стр. 55 и относно „Програма за нови умения и работни места“ (ОВ С 318, 29.10.2011 г., стр. 142).

през март 2011 г. стигна до 9,5%, и по-точно много млади хора са изправени пред опасността да останат дълготрайно безработни.

- 3.4 Както безработицата, така и непълната заетост на младите хора носят големи икономически и социални недостатъци за обществото и за самите младежи, и ограничават възможностите за растеж.
- 3.5 Кризата беше предшествана от период, когато бяха създадени сравнително много работни места. Според Европейската комисия в периода 1995 – 2006 г. бяха създадени 20 милиона нови работни места.
- 3.6 Впоследствие по време на кризата бяха загубени около 5 милиона работни места. Според Eurofound става въпрос по-специално за работни места с ниско заплащане за хора без квалификация. Разбира се, в отделните държави-членки се отбелязват големи различия.
- 3.7 CEDEFOP смята, че в периода 2010-2020 г. ще бъдат създадени около 7 милиона нови работни места и ще бъдат освободени около 73 милиона места в резултат на демографското развитие. Създаването на работни места ще се съсредоточи по-специално върху такива с по-висока квалификация.
- 3.8 Парадоксалното е, че в определени страни и отрасли се отбелязва липса на работна ръка при едновременно висок брой на безработните, което говори за продължаващи структурни проблеми на европейския пазар на труда. Например в Нидерландия в края на 2009 г. са регистрирани 118 000 свободни места, а в Германия и Полша - 87 800, и съответно 18 300 работни места в сектора на ИТ.
- 3.9 Конкурентоспособността на частния сектор зависи до голяма степен от квалифицирани служители. Когато частните предприятия в Европа не могат да намерят подходящи служители, те биха били принудени да ги търсят в други региони на света, където те са на разположение. Демографското развитие ще доведе и до това, че в предоставянето на грижи и помощ на възрастни хора, както и в сектора на здравеопазването, ще бъде необходима повече работна сила.

#### **4. Бъдещата нужда от работна сила**

- 4.1 Намаляването на заетостта и спешната необходимост от растеж засилват нуждата бъдещите поколения на младите хора, които навлизат на пазара на труда, да имат високо равнище на образование и обучение, което да съответства на съществуващите и бъдещите потребности. Трябва да се отбележи и че броят на напускащите преждевременно училище намалява и повече млади хора завършват професионално образование. Освен това от решаващо значение е пазарът на труда да позволява на него

да навлизат младите хора. Последните години показаха, че преходът от обучение към заетост е труден. Освен това смяната на работното място се затруднява от образователни бариери и пречки, произтичащи от трудовото право.

- 4.2 ЕС и неговите държави-членки вече поеха ангажимент за различни реформи в рамките на стратегията „Европа 2020“, най-добрите практики и националните програми за реформа. Във връзка с това редица държави-членки предложиха реформи, за да се съгласува по-тясно образователната система с нуждите на пазарите на труда.
- 4.3 В стратегията „Европа 2020“ се определят две основни цели в областта на общото и професионалното образование. Въпреки това става въпрос за чисто количествени цели. Интересна е също така способността на системите за образование и обучение да предоставят на младите хора правилните квалификации, които се търсят и които те могат да приложат.
- 4.4 Според прогнозите, равнището на образование и обучение на гражданите в Европа ще продължи да се покачва, но съществува опасност от поляризация. Според някои прогнози целта поне 40% от лицата на възраст между 30 и 34 години да имат завършено висше образование, вероятно може да бъде постигната през 2017 г.
- 4.5 Противно на това, положението с целта за намаляване на броя на напускащите преждевременно училище на максимум 10% до 2020 г. не изглежда толкова положително. Например според оценки на CEDEFOP, през 2020 г. поне 83% от лицата на възраст между 22 и 24 години (спрямо 78% през 2010 г.) ще са завършили горната степен на средно образование, т.е. образование в професионално училище или гимназия. Осигуряването на предлагане на висококвалифицирана работна ръка, при положение че много млади хора са без квалификация, е голямо предизвикателство, тъй като за работните места в бъдеще ще се търсят предимно високо квалифицирани работници или специалисти. Ето защо на първо място трябва да се погрижим повече млади хора да завършат предоставящо квалификация обучение, към което спада и професионалното обучение.
- 4.6 Глобализацията и новите технологии ще променят пазара на труда и това ще доведе освен всичко останало до все по-кратки жизнени цикли на продуктите. С прехвърлянето на работни места между отделните сектори и с новите форми на организация на труда, възникват нови работни места, но и необходимост от нови умения.
- 4.7 С това възникват нови изисквания към ученето през целия живот, обучението за възрастни и готовността за приспособяване, които вече са елемент от сферата на труда. Съществува обща отговорност, в рамките на която по-специално социалните партньори и учебните заведения могат да намерят съвместни иновативни решения.

- 4.8 Според CEDEFOP, търсенето на висококвалифицирана работна ръка и на средноквалифициран персонал до 2020 г. ще се повиши съответно с почти 16 милиона и 3,5 милиона души. Обратно, при търсенето на нискоквалифицирани работници се очаква намаление с около 12 милиона души.
- 4.9 В периода 2010-2020 г. се очаква съществено намаление на заетостта в първичния сектор, но и в продукцията и производството. Най-висок растеж ще се отбележи в сферата на услугите, по-специално в бизнес услугите, но пласментът, кетърингът, здравеопазването и транспортът също са разрастващи се сектори. Сектори, основаващи се на знанията, но и други, които ги ползват в по-малка степен, например търговията на дребно, ще нарастват. Продължава развитието в посока на икономика, основаваща се на знанието, както и насочен към иновациите, бързо променящ се свят. Ето защо е важно по-големите специализирани умения да се трансформират в знания, което в крайна сметка да доведе до иновации, както и до нови продукти и услуги. Способността за приспособяване продължава да бъде основен параметър както за хората, така и за образователната система, за да се отговори на потребностите на пазара на труда.
- 4.10 При анализа на моделите на заетост и на нуждите от умения на бъдещето, иновациите са елемент от ключово значение. Иновациите имат за цел подобряване на уменията, процесите и методите, но определена роля имат и общите умения, както и творчеството, способностите за решаване на проблеми, способностите за съвместна работа и ръководство, както и предприемаческият дух. Така например в области на индустрията, основаващи се на знанията, работят много хора, които не са висококвалифицирани в прекия смисъл, но допринасят за иновациите, например чрез подобряване на процесите на работа или организацията.
- 4.11 Няколко проучвания показват, че иновациите, които стоят в основата на растежа, произлизат най-вече от предприятията. Предприятията се развиват въз основа на приноса и изискванията на клиенти, доставчици и служители.
- 4.12 Въпреки това иновациите не бива да се разбират като дисциплина. Иновационният капацитет поставя нови изисквания към образователната система, преди всичко въпроса, по какъв начин да се засилят иновативните умения на младите хора, така че в трудовата сфера те да могат да допринесат пряко за нарастване на стойността в нашето общество.

## 5. **Бъдещата основна работна ръка и образователната система**

- 5.1 В действителност никой не знае какви ще бъдат работните места на бъдещето. В скоро време ЕС ще лансира панорама на уменията на ЕС, едновременно с това ще се създадат специфични за отделните сектори съвети по уменията (SSC = Sector Skills Council) в ЕС и бъдещите нужди, както и дефицитите ще могат да бъдат прогнозирани по-добре. Поради конкуренцията в световен мащаб, техническото развитие, имиграцията и емиграцията, гъвкавостта и способността за приспособяване на образователните системи ще се превърнат във фактори от решаващо значение.
- 5.2 Освен това е необходимо още по-тясно свързване и сътрудничество между образователните институции, правителствата и работодателите, например при изготвяне на учебните планове. Квалификациите се придобиват и развиват през целия живот чрез обучение и по време на работата. Въпреки това те могат да се придобиват и извън пазара на труда, което следва да се оценява в по-голяма степен.
- 5.3 Обучението на бъдещата основна работна сила ще започва още в основното училище, като следва да се подобри качеството на преподаването в него. Освен това децата и младежите в училище би трябвало да се научат да учат и да придобиват нови знания. Важни например са училищната ориентация в началното училище и в долната степен на средното образование и професионалната ориентация. Във връзка с това учителите се нуждаят от съответни умения.
- 5.4 Системата на професионално образование се разглежда в друго становище на ЕИСК<sup>2</sup>, но професионалното обучение играе ключова роля за гарантиране в бъдеще на подходящите квалификации.
- 5.5 Междувременно професионалното обучение е изправено пред големи предизвикателства. Това се отнася например до имиджа и качеството на обучението, осигуряването на необходимите за работата квалификации и подпомагането при навлизане в трудовата сфера. В много програми за професионално обучение се установява висок дял на незавършили ги млади хора, поради липса на основни познания, придобивани в основното училище, например умения за четене. Освен това преходът от системата на професионалното обучение към системата на висшето образование често е труден. Също така при специалностите все още се наблюдава сегментиране въз основа на пола.
- 5.6 При професионалното образование някои страни са въвели комбинирана система. Това означава, че обучението се извършва в училище, както и чрез работа и обучение в

---

<sup>2</sup> Становище на ЕИСК относно „Повишаване на привлекателността на професионалното образование и обучение след завършено средно образование“ (в процес на изготвяне) - SOC/409.



предприятие. Чрез тесния контакт с предприятието се установяват връзки с трудовата сфера и така се гарантира, че голяма част от лицата с придобита професионална квалификация бързо ще си намерят работа. За разлика от нея, системата за професионално обучение в Швеция, Белгия и Испания, например, се характеризира с минимални контакти с предприятията, тъй като то се провежда предимно в училище. Едновременно с това много млади хора в тези страни изпитват проблеми да навлязат на пазара на труда.

- 5.7 Тъй като комбинирането на работа, практика и обучение се изтъква от мнозина (Комисията, ОИСР, Парламента и др.) като добър преход към трудовата сфера, ЕИСК ще предложи конкретни инициативи с оглед на разпространение на практиката на комбинираната система на обучение в останалата част на ЕС.

## **6. Професионален старт и професионална мобилност**

- 6.1 Преходът от обучение към работа – а с това и от системата на обучение към пазара на труда – често е свързан с редица финансови съображения. Въпреки че по-тесните връзки между системата на обучение и пазара на труда и подпомагането на навлизането на младите хора на пазара на труда са политически приоритети на ЕС, последните години показваха, че в тази сфера съществуват големи предизвикателства.
- 6.2 Професионалната и географската мобилност в Европа все още е ограничена и често се затруднява от бариери в квалификационните системи, проблеми при признаването на квалификации или недостатъчното консултиране. Тук основна роля имат по-специално програмите за обмен и мобилност на ЕС, затова те трябва да бъдат засилени. Досега в центъра на вниманието беше преди всичко висшето образование, докато в бъдеще следва да се постави акцент и върху възможностите за мобилност при технически и професионално обучаващите се, например чрез стаж в предприятие извън рамките на съответната държава. Така например разпоредби за трансграничния стаж в пограничните райони могат да подобрят ситуацията, когато в дадена държава липсват места за стаж, докато в съседната държава има голямо предлагане.
- 6.3 В това отношение комбинираната система на обучение би могла да бъде отправна точка за добър и сигурен старт на младите хора на пазара на труда и гаранция за това, че предприятията ще разполагат с подходящите квалификации. Например в едно проучване на Евробарометър се установи, че 87% от работодателите смятат за важни при назначаване наличието на практически опит, например под формата на стаж.
- 6.4 Съчетаването на теоретични дисциплини в училището с обучение на работното място следва да намира по-широко приложение. При все това би трябвало да съществува договорна рамка, при която от съответното предприятие да се изисква да участва в обучението на младите хора и на отделните обучаващи се. Това ще бъде от полза за

всички заинтересовани страни. Предприятията ще могат, от една страна, да избират от по-голямо предлагане на работна ръка, а от друга - да се възползват от нови знания и идеи. Освен това за образователните институции се отваря врата към повече знания и сътрудничество с икономиката. Ползата за отделните хора е от придобиването на практически опит в трудовата сфера.

- 6.5 Тъй като първоначално за изграждането и разпространението на комбинираната система на обучение възникват допълнителни разходи, фондовете и програмите на ЕС, например Социалният фонд, могат да подпомогнат с начален капитал страните и регионите, които искат да я въведат.
- 6.6 Въпреки това трябва да бъдат изпълнени някои предпоставки, за да бъде професионалният старт успешен и да се гарантират професионалната мобилност и напредването в кариерата. Трябва да се подпомага създаването на работни места, както и да се осигуряват отворени и динамични пазари на труда, които от една страна подкрепят мобилността, и от друга, гарантират сигурен старт на младите хора. Пазар на труда с много предложения за работа и доброволна професионална преквалификация допринасят да се проправи път за младите хора.
- 6.7 В рамките на стратегията „Европа 2020“ много държави реформират своите трудови пазари, за да увеличат капацитета им за поемане на работници и да подобрят функционирането им. По-специално, с оглед на по-безпроблемното навлизане на младите хора, е необходимо да се премахнат пречките, които възпират работодателите да предлагат на младите хора нормални трудови правоотношения. Това не бива да носи предимства или недостатъци нито за работодателите, нито за работниците; единствено видът на работата би трябвало да бъде от значение при избора на формата на договора за назначаване.
- 6.8 Затова трябва да се изготви активна политика за трудовия пазар, която да предоставя стимули за учене през целия живот, допълнително обучение и квалификации както за търсещите работа, така и за заетите. Необходима е активна политика на трудовия пазар, която допринася за подобряване на мобилността и по този начин открива перспективи на този пазар именно за младите хора.

- 6.9 Освен това всякакви индивидуални права, които не са свързани с конкретно предприятие или работно място, а с отделния човек – включително и при смяна на работата – например пенсионни права или предложения за обучение, които се финансират от определени фондове, могат да допринесат за мобилността на пазара на труда.

Брюксел, 18 януари 2012 г.

Председател  
на  
Европейския икономически и социален  
комитет

Staffan Nilsson

---