



Европейски икономически и социален комитет

ССМІ/079

**Стратегии на ЕС за излизане
от кризата: по-несигурни или
устойчиви работни места?**

Брюксел, 14 юли 2011 г.

СТАНОВИЩЕ

на

Европейския икономически и социален комитет

относно

**„Стратегии на ЕС за излизане от кризата и индустриални промени:
по-несигурни или устойчиви работни места?“**

(становище по собствена инициатива)

Докладчик: г-н Siecker

Съдокладчик: г-н Pop

На 15 юли 2010 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:

„Стратегии на ЕС за излизане от кризата и индустриални промени: по-несигурни или устойчиви работни места?“.

Консултативната комисия по индустриални промени (ССМИ), на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 7 юни 2011 г.

На 473-ата си пленарна сесия, проведена на 13 и 14 юли 2011 г. (заседание от 13 юли), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 123 гласа „за“, 5 гласа „против“ и 6 гласа „въздържал се“.

*

* *

1. **Заклучения и препоръки**

- 1.1 С настоящото становище се прави опит да се отговори на въпроса кой е най-добрият път, по който би трябвало да поеме европейската промишленост, за да излезе от кризата. ЕИСК е убеден, че за да излезе от кризата, Европа се нуждае от устойчиви работни места, т.е. работни места, които дават на хората възможност да получават доход в безопасна и здравословна работна среда и в климат, благоприятен за гарантиране на правата на работниците и за плодотворен социален диалог. Това са работни места с висока производителност, които създават голяма добавена стойност по отношение на иновациите, качеството, ефикасността и производителността. По този начин Европа може да генерира стабилен икономически растеж и да запази конкурентоспособността си спрямо другите региони на света.
- 1.2 ЕИСК счита, че главното условие за създаването на нови работни места е устойчивият и стабилен икономически растеж. ЕИСК изразява задоволство, че редица институции и организации са формулирали предложения за излизане от кризата, в които е отчетено социалното измерение на икономическото възстановяване. Принос в тази посока имат стратегията „Европа 2020“ заедно с „водещите инициативи“ на Европейската комисия и препоръките на социалните партньори по отношение на политиката по заетостта. Освен това Съветът на Европейския съюз, Европейският парламент, МОТ и МВФ също отправят препоръки, в които са взети предвид не само икономическите интереси.

- 1.3 ЕИСК отбелязва, че предприятията използват различни видове заетост, което води до нови форми на труд. По този начин се създават и несигурни работни места, за които се наемат лица на временни договори, в съчетание с ниско заплащане и ниско равнище на социална защита и липса на каквато и да била защита на правата на работниците. Не всички работни места със срочни трудови правоотношения са несигурни – висококвалифицираните лица със свободни професии се справят много добре на пазара на труда, като изпълняват само конкретни мисии. Но въпреки това временната заетост по дефиниция е несигурна, когато се касае за слабо квалифициран или неквалифициран труд в сферата на производството или услугите. Съчетаването на гъвкавост и сигурност може да бъде решение на потребността на предприятията от гъвкава заетост, но само при условие че е съпроводено от сигурност, сравнима с тази на постоянната заетост, както отбеляза ЕИСК в предходно становище по тази тема (ССМІ/066).
- 1.4 Заради демографското развитие (застаряващо активно население и намаляване броя на младите хора на пазара на труда) и бързината, с която се извършват технологичните промени в производствените процеси, над Европа е надвиснала опасност от значителен недостиг на квалифицирана работна ръка. Ето защо е изключително важно всеки да има и да запази достъпа си до пазара на труда и никой да не бъде изключен. ЕИСК подчертава, че работниците трябва да имат възможност да развиват уменията и професионалната си квалификация, както и да придобиват нови по време на целия си активен живот, за да могат да се адаптират към промените, които настъпват в работната им среда и да отговорят на нуждите на пазара от квалифицирана работна ръка. Управлението на този процес по подходящ и ефективен начин представлява една от най-важните задачи, които ЕС трябва да изпълни, за да запази конкурентоспособността си спрямо другите региони на света.
- 1.5 ЕИСК споделя мнението, че работниците трябва да имат достъп до програмите за професионално обучение. Проучванията показват, че работниците, които имат най-много нужда от обучение, използват най-малко тези програми, затова следва да бъдат приети различни мерки спрямо различните групи работници.
- 1.5.1 Една голяма част от бюджета следва да бъде отделена за най-нискоквалифицираните работници, защото именно те се нуждаят най-много от допълнително обучение. Това би могло да бъде постигнато, като на работниците бъдат отпуснати лични средства за обучение, чийто размер е обратно пропорционален на равнището на образованието им. По този начин най-нискоквалифицираните работници ще могат да разполагат с най-високата сума.
- 1.5.2 По отношение на по-възрастните работници следва да се провежда политика за персонала, която отчита възрастта. Въпреки че в много държави-членки на ЕС възрастта за пенсиониране беше увеличена, множество възрастни работници губят работата си преди да са достигнали настоящата възраст за пенсиониране, по-конкретно защото не са в състояние да се приспособят към промените. Специални и насочени обучения биха могли да допринесат за решаването на този проблем.

- 1.5.3 Важно е също така образованието и професионалните обучения да бъдат ефективни. Различните държави-членки пробват нови, по-ефективни методи на обучение и преоткриват значението на обучението на работното място. ЕИСК подчертава значението от развитието на този вид проекти и приканва Комисията да ги насърчава, като следи за обмена на добри практики в тази област.
- 1.5.4 Изпълнявайки служебните си задължения, работниците придобиват знания и умения, които са неофициални, но въпреки това ценни. Уменията, придобити по този начин, не са достатъчно признати, защото не се удостоверяват с официална диплома. Различни държави-членки работят за изготвянето на система за валидиране на придобитите умения. Тази инициатива също заслужава признанието и подкрепата на Комисията.
- 1.5.5 По инициатива на ГД „Образование и култура“ бяха разработени редица инструменти с цел прозрачността на квалификациите, както и качеството на образованието и обучението в рамките на ученето през целия живот да бъдат насърчени на европейско равнище¹. За момента тези инструменти са въведени предимно в областта на образованието с цел увеличаване на мобилността и възможността за наемане на работа на студенти в Европа. ЕИСК подчертава важноста на тези инструменти и приканва Комисията да проучи по какъв начин биха могли да се използват и за повишаване на мобилността и възможността за наемане на работници в рамките на Европейския съюз.
- 1.5.6 Налице са различни инструменти за улесняване на този вид мерки. Някои от тези програми могат да бъдат определени в рамките на колективните трудови договори, а финансирането да бъде управлявано на национално равнище, като се предлагат финансови стимули, като например данъчни облекчения. Европейският съюз може да участва чрез съфинансиране от структурните фондове и като разпространява добрите практики в съответните институции на европейско равнище и в държавите-членки.
- 1.5.7 ЕИСК отбелязва, че работниците се нуждаят не само от възможност да участват в програмите за професионално обучение, но имат нужда и от сигурност на доходите и от социална защита, за да проявяват максимална мобилност без страх от бъдещето в едно общество на бързи промени.
- 1.6 ЕС има амбицията да стане конкурентоспособна икономика на знанието, която предлага повече на брой и по-качествени работни места и която укрепва социалното сближаване. В Договора от Лисабон е записано черно на бяло, че ЕС възнамерява да постигне това, по-конкретно като предотвратява социалното изключване, насърчава икономическия и социалния напредък на гражданите, гарантира социалните права, определени в Европейската социална харта от 1961 г., Хартата на Общността за основните социални права на работниците от 1989 г. и в Хартата на основните права на Европейския съюз от 2000 г.

¹

Европейска квалификационна рамка (ЕКР), Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), Европас, Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение.

- 1.7 ЕИСК призовава европейските институции да гарантират по-убедително запазването на европейските социални стандарти. Липсата на решимост в тази област доведе между другото до нарастващ брой работещи бедни, задълбочаващи се неравенства, нарастващ страх за бъдещето и същевременно все по-голямо недоверие на хората към техните съграждани, социалните институции и публичните власти. Тези реакции засягат не само националните власти, но и европейските институции, което е видно от нарастващия евроскептицизъм в редица държави-членки.
- 1.8 В държавите-членки съществуват редица инициативи в областта, която е предмет на настоящото становище. Редица от тях са описани в приложението. Примерите бяха предоставени от членовете на ССМІ. Примерите са показателни за съществуването на значителна динамика, но и за това, че съществуват големи различия между различните страни и различните сектори. Обменът на опит и добри практики е абсолютно необходим на оперативно равнище. Кои модели са успешни и кои не? Кои са определящите фактори? ЕИСК препоръчва на Европейската комисия да насърчава и улеснява обмена на опит и добри практики.

2. **Къде сме ние?**

- 2.1 От три години икономиката е в криза. Тя започна с криза на финансовите пазари поради стагнацията на пазара на недвижими имоти в Съединените щати. През втората половина на 2008 г. тази финансова криза предизвика и рязко забавяне на „реалната икономика“. Изразът „криза на кредитирането“ не отразява явлението в цялата му сила. В действителност ставаше дума не само за по-труден достъп до ликвидност и капитали (в по-дългосрочен план), но и за дълбока и структурна криза на доверието към финансовия сектор. В настоящото становище по собствена инициатива не се разглежда кризата, а се прави опит преди всичко да се отговори на въпроса кой е най-добрият път, по който би трябвало да поеме европейската промишленост, за да излезе от кризата.
- 2.2 Общо 3,25 млн. работни места бяха загубени в Европа през 2009 г. и 2010 г., по-специално в промишлеността и селското стопанство. Още преди избухването на кризата демографското развитие на Европейския съюз будеше загриженост. Хората, родени по време на т. нар. „бейби бум“ след Втората световна война, излизат в пенсия, така че в скоро време ще възникне остра нужда от добре обучени работници. Тъй като кризата ускори напускането на по-възрастните работници, търсенето на работници, които да ги заменят, стана по-наложително. В това отношение възникват два проблема. Първият е количествен - в някои държави-членки и в някои индустриални сектори броят на квалифицираните млади хора, които излизат на пазара на труда, е недостатъчен, за да задоволи търсенето. Вторият проблем е от качествен характер - резкият начин, по който се извършва замяната, застрашава предаването на знанията в предприятията.

2.3 Главното условие за създаването на нови работни места е устойчивият и стабилен икономически растеж. Въпреки че положението е различно в отделните държави-членки, от началото на 2010 г. се забелязва леко икономическо възстановяване: производството в някои сектори леко се увеличава, а търсенето на работна ръка предпазливо нараства. Под влияние на глобализацията обществото се променя с бързи темпове, което е в сила и за пазара на труда. Предприятията използват различни видове заетост. Това развитие води все по-често до нови форми на работа, по-конкретно до несигурни работни места. Последното проучване на Eurofound за условията на труд в Европа показва, че постоянното работно място все още е нещо обичайно за повечето работници, но че делът на временната заетост нараства². Основните инструменти за избягване на колективните трудови договори изглежда са подизпълнението, изнасянето на производството и фиктивната самостоятелна заетост в условия на труд под минималните стандарти. През последните години тези модели се прилагат все по-често.

3. Как се стигна до тук?

3.1 Европейският социален модел е единствен по рода си модел на социален капитализъм, който се развива на нашия континент след Втората световна война и дава възможност да се води сравнително успешно борба с отклоненията на капитализма, като в същото време се запазват предимствата му. Този модел насърчаваше европейските държави да изграждат общество, основано на принципи като сближаване, солидарност и конкурентоспособност. В крайна сметка, той трябва да доведе до установяването на демократично, екологично, конкурентоспособно и солидарно пространство на просперитет, основано на социалната интеграция на всички граждани на Европа.

3.2 Този принцип е залегнал в Договора от Лисабон. Освен известен брой икономически права и правила в сферата на лоялната конкуренция на вътрешния пазар, ЕС гарантира на европейските граждани, че:

- възнамерява да се бори със социалното изключване;
- е решен да насърчава техния икономически и социален напредък;
- гарантира социалните права от Европейската социална харта от 1961 г, Хартата на Общността за основните социални права от 1989 г., както и от Хартата на основните права;
- е решен да насърчава развитието на възможно най-високо ниво на познание за гражданите посредством широк достъп до образованието;
- гарантира прилагането на принципа на равни професионални възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда, включително и на принципа за равно заплащане на мъже и жени за равен труд или за труд с равна стойност в рамките на едно и също предприятие или един и същ колективен договор.

²

20 години условия на труд в Европа: първи резултати (въз основа) на 5-ото европейско проучване относно условията на труд.

- 3.3 В действителност нещата са доста по-противоречиви. Заетост наистина се създава, но това са най-вече зле платени временни работни места, които носят съвсем ниски доходи и ниско социално осигуряване и не осигуряват достатъчна защита на правата на работника. Само по себе си е разбираемо, че работодателите не предлагат на работниците веднага постоянни договори в момент, когато икономиката бавно започва да се възстановява от кризата. Временните работни места могат дори да допълнят по подходящ начин предлагането на работни места и в същото време да допринесат за борбата срещу социалното изключване, предлагайки работа на групи, които иначе не биха имали достъп до пазара на труда. При все това не трябва да се стига до експлоатация - когато икономическото възстановяване се стабилизира и се потвърди, че заетостта има структурен характер, тези работни места би следвало също да бъдат трансформирани в договори, които действително гарантират съответстващо възнаграждение, социално осигуряване и защита на правата.
- 3.4 Още по-сериозен проблем е, че постоянни работни места с достойни условия на труд също се трансформираха в несигурни работни места на базата на временни договори, с намалено социално осигуряване и ограничена защита на правата на работниците. Това явление се наблюдава не само в частния сектор, но и в публичната администрация. Това развитие противоречи на обещанията за социално сближаване, дадени на гражданите в Договора от Лисабон. Освен това, въпреки че не всички временни работни места са несигурни – висококвалифицираните лица със свободни професии се справят много добре на пазара на труда, като изпълняват конкретни мисии – временната заетост по дефиниция е несигурна, когато се касае за слабо квалифициран или неквалифициран труд в производството или услугите³.
- 3.5 В много области Европа е все още сред водещите страни в света по отношение на благоденствието, социалната защита и конкурентоспособността, но ние отстъпихме от позиции, които сме заемали в миналото и изостанахме по отношение на други икономики. Наблюдават се нарастване на бедността, задълбочаване на неравенството на доходите и икономии за сметка на обществените услуги, както е посочено в проучване на ОИСР, публикувано през 2008 г.⁴.
- 3.6 През 2003 г. Евростат добави „работещите бедни“ към европейската палитра от социални показатели. През 2008 г. делът на „работещите бедни“ възлизаше на 8,6% за ЕС-27. Това се дължи на факта, че делът на постоянните и достойни работни места намалява, докато расте делът на временните и несигурните работни места. Това развитие поражда нарастващо недоверие сред гражданите. Няма място за устойчив и стабилен икономически растеж в общество, основано на недоверието и разкъсвано от социални конфликти.

3

Определение за несигурно работно място: работа въз основа на временен договор, който може да бъде прекратен едностранно от работодател по всяко време, без никакви задължения от негова страна.

4

„Растеж и неравенство: разпределение на доходите и бедност в страните от ОИСР“.

3.7 От няколко десетилетия неравенствата в материален план силно нараснаха. В едно от последните си произведения⁵ Тони Джуд дава няколко забележителни примера за това: в Обединеното кралство неравенството не е достигало такова равнище от 20-те години на миналия век; броят на бедните деца е по-голям, отколкото в която и да е друга държава-членка на ЕС; повечето от новосъздадените работни места са или много високо, или много ниско платени; от 1973 г. насам разликата в заплащането не е нараснала никъде толкова силно, колкото в Обединеното кралство.

В САЩ през 1968 г. заплатата на най-високопоставения директор на General Motors е била 66 пъти по-висока от средната заплата в предприятието, докато през 2009 г. най-високопоставеният ръководител на Wal-Mart е получавал 900 пъти по-голяма заплата от средната заплата на своите служители. Този пример илюстрира крайни случаи, но и при средните разликите са от същия порядък. През 1965 г. заплатата на директорите на големите предприятия в САЩ е била 24 пъти по-висока от средната заплата в техните предприятия. През 2007 г. техните възнаграждения са били 275 пъти по-високи⁶.

3.8 Задълбочаването на неравенството има висока социална цена. Проучване на Уилкинсън и Пикет⁷ показва, че в общество, в което икономическите неравенства са относително големи, практически всички останали аспекти на ежедневието са с по-ниско качество, отколкото в общество, в което тези неравенства са сравнително малки. Хората не са толкова здрави, престъпността е по-висока и – най-главното – взаимното доверие между гражданите и към обществото е подкопано. Това положение в крайна сметка води дотам, че хората се настройват срещу властите – и на национално и на европейско равнище, както е видно от нарастващия евроскептицизъм във все по-голям брой държави членки. Това подкопава и доверието между различните слоеве на обществото, както и между социалните партньори.

4. Какви са нашите цели?

4.1 Икономическите промени се извършват все по-бързо. Съчетани с демографските проблеми, пред които сме изправени, тези промени изискват бързи и радикални мерки. Обществото никога не може да се счита за „завършено“. То непрекъснато се развива и пазарът на труда трябва да се адаптира към това. Но икономическите интереси не са единственият фактор, който влияе върху трансформацията на пазара на труда. Съображенията от социален характер също имат значение. Предизвикателството се състои в това пазарът на труда да се организира по начин, благоприятен за цялото общество.

5 Ill fares the land (2010) („Лошо ни се пише“).

6 www.finfacts.ie/irishfinancenews/article_1020265.shtml.

7 The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better („Духовното измерение. Защо по-равните общества обикновено се справят по-добре, 2009 г.

- 4.2 Във всички заинтересовани институции изглежда съществува консенсус относно посоката, в която трябва да се насочи пазарът на труда. Съветът на Европейския съюз представи предложения за насоки за политиките по заетостта⁸, в които е отделено значително място на социалните въпроси. Съветът на министрите подчерта, че в много отношения е по-изгодно да се организира гъвкавост вътре в предприятието, отколкото работниците да стават променлива, зависима от външни условия. Парламентът прие резолюция, в която ЕС се приканва да представи стратегия за „зелени работни места“, тъй като това не само е по-ползено за гарантирането на устойчиво бъдеще, но също така ще накара Европа да действа новаторски⁹. ЕИСК вече изготви няколко становища по тази тема¹⁰. Европейският парламент прие с голямо мнозинство резолюция относно нетипичните трудови договори, в която се обявява „за“ постоянните работни места и „против“ преобразуването им в несигурни работни места¹¹.
- 4.3 В рамките на стратегията „Европа 2020“ Европейската комисия изготви известен брой „водещи инициативи“, съдържащи конкретни предложения в тази област. Инициативата, озаглавена „Промислената политика в ерата на глобализацията“, предвижда да се насърчава създаването на по-голям брой квалифицирани и високопроизводителни работни места. Водещите инициативи „Младежта в движение“ и „Програма за нови умения и работни места“ се застъпват също за „единствен договор“, чрез който Комисията предлага да се води борба срещу разделянето на пазара на труда на две части, като на лицата, които за първи път се включват в него, се предлага възможност след разумен пробен период да придобият социални права, като им се даде достъп до системи, основаващи се на колективни споразумения между социалните партньори или на законодателни разпоредби.
- 4.4 Социалните партньори също изразяват принципно съгласие относно политиката, която трябва да се провежда. През 2007 г.¹² и през 2010 г.¹³ *BusinessEurope*, *CES*, *UEAPME* и *СЕЕР* публикуваха доклади, съдържащи препоръки в областта на политиката по заетостта, които отчитат както икономическите, така и социалните интереси.

8 Междуинституционален документ 2010/0115.

9 P7_TA(2010)0299.

10 CESE 1037/2009 и становище на ЕИСК относно „Предложение за решение на Съвета относно насоки за политиките за заетостта на държавите-членки — част II от Интегрирани насоки Европа 2020“ (ОВ С 107, 6.4.2011 г., стр. 77-77).

11 2009/2220(INI).

12 „Основни предизвикателства пред европейските пазари на труда: съвместен анализ на европейските социални партньори“.

13 Рамково споразумение за приобщаващи пазари на труда.

- 4.5 На конференция в Осло през септември 2010 г. МВФ и МОТ подчертаха, че премахването на високата безработицата е най-важно не само от икономическа гледна точка, но и от гледна точка на социалното сближаване. Според МВФ в бъдеще трябва да се избягва положение, при което има риск едно цяло поколение отново да бъде изгубено за пазара на труда. От 1999 г. МОТ вече има своя „Програма за достоен труд“, която има за цел да се даде възможност на гражданите да работят свободно, при равни условия, в сигурна среда и при зачитане на човешкото им достойнство. През юни 2009 г. МОТ одобри „Глобален пакт за заетостта“ – нова инициатива, насочена към икономическо възстановяване и запазване на работните места. В последната си публикация относно заетостта¹⁴ ОИСР призовава към политика, с която да се предотврати трайната висока безработица.
- 4.6 Основният принцип, разбира се, е че Европа трябва да остане конкурентоспособна спрямо другите региони на света. Това може да стане само ако се основава на образованието, знанията, иновациите, качеството, ефективността и производителността. Просто е невъзможно ЕС да се конкурира със страни като Китай, Индия и Бразилия по отношение на разходите за работна ръка. Това би могло да стане само чрез значително понижаване на равнището на условията на труд в ЕС, което е в противоречие с амбицията на ЕС да стане конкурентоспособна икономика, основана на знанието, която предлага повече и по-добри работни места и гарантира широко социално сближаване. Освен разгръщането на допълнителни усилия в областта на изследователската и развойната дейност, ЕС би могъл да насърчава и подкрепя инвестициите в професионалното обучение, като държавното образование да бъде отговорно за общото професионално обучение, а социалните партньори и публичните власти - за целевите професионални обучения.
- 4.7 Подценява се значението на целевите професионални обучения. Тези обучения често са предназначени за младежите и работниците, които вече имат сравнително високо ниво на квалификация. В ЕС-27 57,6% от висококвалифицираните работници участват в този вид обучения, докато при по-слабо квалифицираните работници този процент е 28,4%. Страните с най-високи и най-ниски стойности са съответно Швеция (91% и 57,6%) и Румъния (14% и 3,9%)¹⁵. Обученията трябва също така и преди всичко да бъдат насочени към по-малко обучените хора, към по-възрастните, към жените и имигрантите, за да могат тези групи също да намерят и запазят перспективата за място на пазара на труда. Предоставянето на работниците на индивидуални средства за обучение, обратно пропорционални на равнището им на образование, би било съществена мярка за постигане на тази цел. Безработицата засяга най-вече по-ниско квалифицираните работници и онези, чиито знания са остарели, в традиционни отмиращи отрасли. Без допълнителни усилия за обучение не е възможно да им се открие перспектива да намерят работа в друг, по-модерен отрасъл на икономиката. И ако ние не направим така, че тези работници да се върнат на пазара на труда, ще почувстваме недостиг на квалифицирани работници на всички равнища на този пазар.

14 Перспективи за заетостта, ОИСР 2010 г. Излизане от кризата в заетостта.

15 Евростат, Анкета за образованието на възрастните.

- 4.8 Не се обръща достатъчно внимание на положението на по-възрастните работници. Въпреки че в много държави-членки на ЕС възрастта за пенсиониране беше увеличена, много по-възрастни работници губят мястото си на пазара на труда преди да са достигнали настоящата възраст за пенсиониране, или защото не са в състояние да се приспособят към бързите промени в производствените процеси, или защото работата на смени става проблемна на определена възраст. Необходима е целенасочена политика за персонала, която да отчита възрастта, за да могат по-възрастните работници също да продължават да работят в благоприятни за здравето условия. Голяма част от тези проблеми могат да бъдат решени посредством специални целеви обучения. При все това по данни на Евростат¹⁶ по-възрастните хора участват по-малко в професионални обучения от по-младите (20,9% от лицата на възраст между 55 и 64 години и 44,2% от лицата на възраст между 25 и 43 години).
- 4.9 Образованието и обучението имат смисъл, само ако програмите са ефикасни и позволяват на работниците, които ги следват, да придобият необходимите умения, за да се приспособят към бързото развитие на пазара на труда. Казано по друг начин, по-голяма част от теоретичното класическо образование, отдалечено от професионалния свят, трябва да се допълва по-специално със стажове в предприятията. Такива обучения все още прекалено често се предлагат в практиката. През последните години различни държави-членки придобиха опит във въвеждането на работното място на нови ефикасни обучения, насочени към практиката. Европейският център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) извърши неотдавна проучване относно резултатите от обучението на работното място¹⁷. Горещо се препоръчва разпространението и насърчаването на този вид обучения.

¹⁶ Вж. бележка под линия 1.

¹⁷ <http://www.cedefop.europa.eu/>; "Learning while Working – Success stories on workplace learning in Europe.

- 4.10 Работниците не се учат единствено посещавайки официални форми на професионално обучение, те придобиват неофициални, но ценни знания и опит, докато изпълняват професионалните си задължения. Уменията, придобити по този начин, не са достатъчно признати, тъй като не са сертифицирани и не се удостоверяват с призната официална диплома. По този начин мобилността на работниците се ограничава. Това не е проблем, когато остават на старата си работа, но възможностите им да сменят работата си са ограничени, тъй като на новото работно място не могат да претендират за признаване на неофициалната им квалификация. В редица изследвания, извършени от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)¹⁸ и от Cedefop¹⁹, вече се проучват възможните системи за валидиране на придобитите умения. Повечето от държавите-членки работят за изготвянето на система за оценка и признаване на резултатите от неофициалното и неформално обучение, но само някои от тях са достигнали до конкретни резултати²⁰. Тази инициатива заслужава да бъде призната и подкрепена.
- 4.11 По инициатива на ГД „Образование и култура“ бяха разработени редица инструменти с цел насърчаване на европейско равнище на прозрачността на квалификациите, както и на качеството на образованието и обучението в рамките на ученето през целия живот²¹. За момента тези инструменти са въведени предимно в областта на образованието с цел увеличаване на мобилността и възможността за наемане на работа на студенти в Европа. ЕИСК подчертава важността на тези инструменти и приканва Комисията да проучи по какъв начин биха могли да се използват и за повишаване на мобилността и възможността за наемане на работници в рамките на Европейския съюз.
- 4.12 Работодател, който инвестира в работниците, като организира обучения през работно време и заплаща свързаните с това разходи, може да поиска от работниците да учат през свободното си време, ако се налага учене извън времето на обучение. Една такава програма за обучение, която е насочена не само към извършването на конкретна задача, а и към придобиване на умения за извършване на повече дейности в предприятието и на пазара на труда, е най-добрият начин те да се подготвят за бъдещето в един бързо променящ се свят. Подобна програма има предимства както за работодателите, така и за работниците. На първите тя дава възможност да разполагат с квалифициран и мотивиран персонал. На вторите предлага солидна позиция на пазара на труда. Този подход следва да бъде възобновен възможно най-бързо, тъй като последните данни сочат, че процесът на учене през целия живот от години е в застой²².

18 <http://www.oecd.org/dataoecd/9/16/41851819.pdf>.

19 http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054_fr.pdf.

20 Например във Франция съществува Удостоверение за умения, придобити в предприятието, а в Нидерландия – Удостоверение за придобит опит.

21 Европейска квалификационна рамка (ЕКР), Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), Европас, Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение.

22 <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem080&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

5. Как да се постигне това?

- 5.1 Предприятията се нуждаят от сигурност, когато искат да направят дългосрочни инвестиции, например в нови разработки. В Германия развитието на нови технологии, по-специално в областта на енергията от възобновяеми източници, беше много по-бързо, отколкото в другите европейски държави, тъй като германските власти изготвиха многогодишна програма за подкрепа, която даде на предприемачите от сектора гаранция, че става дума за структурен подход, който ще бъде подкрепян и стимулиран от публичните власти в продължение на няколко години. Резултатът от тази политика е, че Германия е водеща в сектора и че за 10 години заетостта в него е нараснала от по-малко от 70 000 работни места на почти 300 000.
- 5.2 Не само предприятията се нуждаят от сигурност: същото се отнася и за работниците, които имат нужда от сигурност за доходите си, от социална защита и от обучение. Тези принципи са в основата на европейския социален модел, който се е развил в Европа след Втората световна война. Добре обучените работници имат сигурни доходи, тъй като тяхната квалификация им дава достъп до пазара на труда и им осигурява достойна заетост. Работниците, които не по своя вина остават без работа, имат нужда от социална защита, за да могат през този период да се пренасочат, преквалифицират или да получат допълнително обучение, за да започнат работа другаде. И накрая, работниците трябва да са сигурни, че всеки от тях ще има достъп до програма за обучение, която му дава възможност да осъществи евентуалните си лични амбиции по отношение на кариерата и доходите. Единственият начин да се съхрани европейският социален модел в един глобализиращ се пазар е наличието на активно, мотивирано, квалифицирано, отговорно и гъвкаво население. В замяна на това на активното население трябва да се осигури сигурността, свързана с основните ценности на европейския социален модел.
- 5.3 Впрочем работниците никога не използват тези три форми на сигурност едновременно. Освен това, разходите за тези три вида сигурност в крайна сметка винаги се урівновесяват взаимно. Когато търсенето и предлагането на пазара на труда са в по-добро съответствие помежду си, защото програмите за обучение дават възможност на безработните да се пренасочват, преквалифицират или да получават допълнително обучение, трайната безработица не е толкова висока.

5.4 Съчетаването на гъвкавост и сигурност, договаряно между социалните партньори, може да стане важен инструмент в сегмента от пазара на труда, в който търсенето на гъвкавост е логично, разбираемо и оправдано²³. Новите форми на труд могат да бъдат въведени с по-големи изгледи за успех, когато са регулирани чрез колективни трудови договори, изготвени с общо съгласие от социалните партньори. Това е възможно само в климат на доверие. Не само обществото се е променило много, променили са се и работниците. Хората вече не търсят работа за цял живот. Това, което работниците искат най-вече, е увереността, че през целия си активен живот ще имат подходяща работа – не под формата на несигурни и временни договори, а по формули, които им предлагат повече сигурност, както е посочено в параграф 5.2. Това условие е напълно изпълнимо в големите предприятия посредством въвеждане на гъвкава система, която не превръща работниците в променлива, зависима от условия извън предприятието, а дава на постоянно назначения персонал възможност лесно да се адаптира към изпълнението на по-широк спектър от дейности в самото предприятие. Съветът на министрите по заетостта обсъди тази възможност през юли 2010 г. Тази форма на гъвкавост и сигурност е много по-добре приспособена към икономиката на знанието, каквато ЕС има амбицията да бъде. Колективните споразумения между социалните партньори са най-ефективният начин за установяване на подобно съчетаване на гъвкавост и сигурност.

5.5 И все пак предприятията винаги имат нужда от временно наети работници в периодите на върхово натоварване. Освен това този модел на вътрешна гъвкавост не е толкова пригоден за малките и средните предприятия, които имат важна роля в европейската икономика. Най-голямата част от работните места обаче са на това равнище. Необходимо е, следователно, да се намери ефикасен метод, чрез който да се намалят разликите между работниците с безсрочен трудов договор, добра социална защита и със солиден правен статут и онези, които работят на временен договор, при минимална социална защита и са в несигурно в правно отношение положение. Те също следва да имат гарантирано право на запазване на заплатата в случай на заболяване, на получаване на пенсионни права, обезщетения за безработица, платен годишен отпуск или отпуск за отглеждане на дете. За тази цел те биха могли например, при точно определени условия и на разумна цена да получат достъп до схеми, които са регулирани на секторно равнище по силата на колективни договори или пък са определени на национално равнище чрез законодателни разпоредби. Така е в Австрия, където неотдавна беше въведена такава система. Социалните партньори и публичните власти следва да си поделят отговорностите и по тези въпроси.

23

Вж. становище на ЕИСК относно „Как да се използва съчетаването на гъвкавост и сигурност по отношение на реструктурирането в контекста на световното развитие“, ОВ С 318, 23.12.2009 г., стр. 1-5.

- 5.6 Управлението на човешките ресурси също ще играе важна двойна роля в бъдеще. Най-напред една от съществените задачи, които следва да изпълни, е изработването на програмите за професионално обучение, които дават възможност на работниците да поддържат на ниво професионалните си умения. Друга задача пред управлението на човешките ресурси е възстановяване на нарушеното доверие между социалните партньори, така че всички заедно и с интелигентни средства да намерят решение на проблемите на пазара на труда. Ако благодарение на доверието бъдат намерени съвместно решения, това би могло да доведе до установяването на пазар на труда, в който работодателите се ползват от гъвкавостта, а работниците от сигурността, от която се нуждаят.
- 5.6.1 По-доброто управление на човешките ресурси е едновременно ключ за възстановено доверие между социалните партньори и за нов подход към пазар на устойчива заетост. Това управление трябва по-специално да се основава на:
- предвиждане на развитието на професиите и на работните места, като се следи те да не са свързани с прекалено голямо натоварване;
 - стимулиране на работниците да поемат инициатива и отговорност за подобряване на личните и колективните резултати;
 - преразглеждане на някои форми на (подготвително) професионално обучение, които не отговарят или в недостатъчна степен отговарят на нуждите местните пазари на труда;
 - подобряване на системите за професионално ориентиране на младите чрез по-активното участие на специалисти и експерти от бранша;
 - отделяне на специално внимание на практическите знания, традиционните методи на производство и регионалните продукти, които поради това че са относително редки, принадлежат към културното наследство.
- 5.6.2 Целта на един по-стабилен и по-жизнен пазар на труда би трябвало да се вписва в по-широка стратегия, в която да играят роля и други участници, като например услугите от общ интерес и свободните професии.
- 5.7 Брюксел определя основното направление, в което трябва да се развива пазарът на труда, но реализацията зависи само от държавите-членки, а регионите изглежда са най-подходящото равнище за това. В една икономика, основана на знанието, те трябва да обучат и да задържат едно творчески активно население. ЕС може да стимулира това развитие, като го подкрепя финансово чрез европейските структурни фондове, както и чрез събирането на примери за добри практики и тяхното разпространение под формата на база данни. Членовете на ССМІ събраха значителен брой примери за добри практики, които са представени в приложение²⁴. ЕИСК приканва Европейската комисия да разпространява тези примери и да ги препоръчва на съответните институции както на Европейския съюз, така и на държавите-членки.

24

<http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/handout.doc>

5.8 В Европа съществуват редица примери за региони с богато индустриално минало, които са преживели бързото изчезване на своите традиционни индустрии, а заедно с това - и на основите на заетостта и благоденствието си. Такъв е случаят със Северна Франция около град Лил или с Рурската област в Германия. Вместо да се опитват да се вкопчат отчаяно в миналото, заинтересованите страни в тези региони започнаха да мислят за съществуващите възможности за изграждане на бъдещето и предприеха съответните действия. В резултат на това регионът на Лил и Рурският басейн възвърнаха своята увереност и се реструктурираха, опирайки се на широк спектър от нови икономически дейности, голяма част от които устойчиви и основани на знанието. Силата на европейската икономика е именно на това равнище: в тези сектори Европа разполага с най-добрите перспективи и трябва да работи за укрепване на позицията си. Както Лил, така и Рурската област станаха дори европейски културни столици. На това равнище правителствата и социалните партньори трябва да разработят инициативи, насочени в крайна сметка към осъществяване на европейския социален модел – такъв, какъвто беше дефиниран в предходно становище на ЕИСК²⁵.

Брюксел, 13 юли 2011 г.

Председател
на
Европейския икономически и социален
комитет

Staffan Nilsson

²⁵ ОВ С 309, 16.12.2006 г., стр. 119.