

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 1

март, 2008
София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

ДЕМОГРАФИЯ И ПАЗАР НА ТРУДА – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО ЗА СИНДИКАТИТЕ	стр. 3
1. УВОД	стр. 3
2. 10 насоки за синдикално действие – необходими мерки за справяне с демографските предизвикателства на пазара на труда	стр. 4
3. Свидетелства	стр. 9
4. Обобщение	стр. 18

Изготвил броя:

Даринка Кирчева

Отговорен редактор:

Надежда Даскалова

В настоящия брой на бюлетина “Социална Европа” представяме наскоро излязлата публикация на ЕКП “Демография и пазар на труда – предизвикателство за синдикатите”.

ДЕМОГРАФИЯ И ПАЗАР НА ТРУДА – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО ЗА СИНДИКАТИТЕ

ЕКП възприема много сериозно предизвикателствата, поставени от демографските процеси, които вече влияят и ще продължат да въздействат на условията на труд и живот в Европа. Затова е необходимо тези процеси да бъдат поставени в правилна рамка, без драматизъм и без налагане на решения, които в дългосрочен план могат да имат отрицателни отражения в икономическата и социалната област. Отговорите на тези предизвикателства следва да бъдат съвместни и да включват всички актьори и при определянето, и при прилагането им в действие.

Ролята на синдикатите в тази област е от централно значение. ЕКП смята за важно провеждането на дискусии по тези въпроси в собствените си редици и разпространението на синдикалния опит в прогнозирането и управлението на демографските промени най-вече на работното място, изхождайки от солидарността между поколенията. Целта е да се създадат условия, при които младите и по-възрастните да намерят своето място и по този начин да допринесат за икономическото и социално развитие на нашите общества, както и за собствената си трудова реализация и социално благополучие.

Многобройни са разгърнатите дейности и твърде разнообразни постигнатите резултати. Повишаване на уменията на младежите и на възрастните работници в рамките на обучение през целия живот, договаряне и провеждане на активни политики по заетостта и обучението, на политики по заплащането и организация на труда, основани на качеството и безопасност и здраве при работа, развитие на диалога между социалните партньори, но и с държавните органи на различните нива са някои от разгледаните примери.

Вероятно най-важната поука от този проект е свързана с необходимостта от промяна в мисленето на наемните работници, работодателите и държавните органи относно поставеното предизвикателство и най-вече относно откритите възможности за поставяне на качеството в сърцевината на демографските политики – качеството на приобщаването към работното място, качеството на труда през целия активен живот, възможността за избор относно удължаването на активния живот. Ефективни и справедливи политики за социална защита следва да позволят справянето с тези предизвикателства чрез подходяща рамка.

10 насоки за синдикално действие – необходими мерки за справяне с демографските предизвикателства на пазара на труда

1. Повишаване на коефициента на заетост:

- В рамките на държавите-членки и на предприятията инвестиране в обучението през целия живот и в изследователската и развойната дейност;
- Провеждане на действия “на място”, примерно чрез създаване на регионални, териториални или местни Съвети по заетостта, включващи политически представители и социални партньори;
- Борба с недеklarирания труд чрез действително възпиращи мерки и санкции спрямо работодателите и посредниците;
- Засилване на борбата срещу работата на „черно” чрез по-добро материално и кадрово обезпечаване на контролните органи (службите на Инспекцията по труда, Трудовите съдилища и др.);
- Развитие на социалните структури (детски градини, старчески домове и др.).

2. Повишаване на качеството на заетостта :

- Борба с различните “наложени” форми на непълна заетост (частично работно време, срочни договори, временна работа, често безплатни или зле платени “стажове” и др.), като безсрочният договор се смята за правило, а не за изключение;
- Всеки полагаан труд при подобни форми на заетост трябва да бъде съпътстван с подкрепящи мерки (обучение и квалификация) или “наставничество”, необходими са и допълнителни мерки за повишаване сигурността на заетостта, като се създават благоприятни условия за преминаване към работа с по-висока производителност и по-богато съдържание според желанието на работника;
- Предоставяне на подходяща сигурност на работниците, независимо от вида трудов договор, за да се разреши проблемът със сегментацията на труда;

- Защита на различните видове трудов договор (постигане на «професионална сигурност»);

- Разгръщане в рамките на предприятието на мерки, които да позволяват максимална самостоятелност и лична отговорност на работниците при организацията и изпълнението на трудовата им дейност. Това изисква подобряване на информацията и комуникацията в предприятията, преразглеждане на отношенията с ръководителите на средно ниво, както и въвеждането на по-новаторски политики в организацията на труда и управлението на човешките ресурси;

- Развитие на култура за далновидно управление на възрастовия състав в предприятията, както по отношение на постъпването на млади, така и на напускането на възрастните работници, и адаптиране на начините и формите, в това число чрез възможности за постепенно пенсиониране, като се отчита тежестта на извършваната работа, условията на труд, хигиената и безопасността на работното място.

3. Разгръщане на мерки за насърчаване на качествена заетост:

- Анализ и подобряване на предложените мерки;

- Утвърждаване на равенството в заплащането, борба срещу “капаните” на ниските заплати и неквалифицираната или не стимулираща квалификацията работа, каквито са някои предоставяни помощи на младежи или учащи, или освобождаването от осигуровки при наемане на възрастни работници, на които обаче се плаща минимална заплата;

- Насърчаване на държавите-членки за разработване на активни политики и мерки за включване на младежите в пазара на труда в съответствие в Европейския пакт за младежта

- Повишаване на ниските размери на възнагражденията, за да не се обезсърчава търсенето на работа, както в случая, когато трудовото възнаграждение е толкова ниско, че се приближава до размера (често твърде нисък) на социалните помощи, или когато приемането на работа, дори на частично работно време, системно лишава от получаваните помощи за безработица;

- Засилване на контрола върху използването на държавните средства.

4. Осигуряване на съответствие между обучението и пазара на труда:

- Осъвременяване на остарялото професионално-техническо обучение, което не осигурява работа;
- Борба с отпадането от училище и намаляване на броя на учениците, които напускат училище, преди да завършат образованието си, следователно остават без квалификация, чрез адаптиране при нужда на методите и темповете на обучение за младежите със затруднения;
- Въвеждане на “общ корпус” на високо ниво в обучението;
- Предоставяне на необходимите съвети, насоки и помощ на безработните младежи за връщане (или започване) на работа, както и на учащите се или бъдещи учащи, за да могат да си изберат профил с пълното съзнание за потенциалните перспективи.

5. Съчетаване на индивидуални решения и комплексни политики:

- Преодоляване на частичните решения (на парче), но и предоставяне в рамките на комплексни политики на решения, които отчитат индивидуалните нужди и очаквания, тъй като младите и възрастните работници не съставляват еднородни групи;
- Създаване на условия (чрез обучение) за преминаване от една работа на друга, включително и по възрастови съображения, и развитие на новаторски форми на труд.

6. Преосмисляне на системите за ранно пенсиониране:

- Борба с прилагането на тези системи, когато се възприемат и използват като средство за управление на човешките ресурси от и в предприятието;
- В рамките на социалния диалог (в предприятието или отрасъла) преосмисляне и прилагане на системи за ранно пенсиониране за работници с тежки професии или за засегнатите от политиката на

преструктуриране, които не са могли да получат постоянно обучение през трудовата си кариера, като определянето на “тежките професии” е предимно в ресора на социалните партньори;

- Изпреварване на структурните преустройства с въвеждане на “системи за ранно предупреждение”, така че работниците да се подготвят предварително за нови работни места или нови задачи;

- Поставяне на акцент върху междуотрасловото договаряне, а не ограничаване до отрасловото договаряне;

- Включване на въпроса за половете и за емигрантите;

- Въвеждане на минимален праг за пенсиониране в европейски мащаб във връзка с икономическото положение.

7. Осигуряване на съвместна мобилизация на държавните органи и социалните партньори:

- Развитие на партньорството между държавните органи и социалните партньори;

- “Разкрепостяване” на подходите;

- Изграждане на “Комитети за социално развитие” с участието на правителството, работодателите и синдикатите;

- Водене на целеви преговори

- Осигуряване на по-добра защита на упълномощените представители.

8. Целенасочено прилагане на конкретни мерки:

- Провеждане на “активна” семейна политика чрез развитие на достъпни и качествени социални структури за децата и зависимите лица или чрез развитие на персонални грижи и услуги, а не пасивна политика с приоритетно увеличаване на семейните “надбавки”, за да се позволи съвместяването на личния, семейния и трудовия живот;

- Съдействие за връщане на работа, например на жени, прекъснали трудовата си дейност, на дългосрочни безработни, на възрастни работници чрез въвеждане, в рамките на обучението през целия живот, на проверки на знанията и уменията, на курсове за

професионално ориентиране, на персонализирано обучение, на индивидуална подкрепа;

- Насърчаване на форми за гъвкаво пенсиониране по избор;
- Търсене на отговорност от работодателите – заетостта и заплатите не могат да бъдат фактори за икономическо преустройство.

9. Налагане на оценка:

- Предприемане на нови мерки едва след предварителна оценка на действащите мерки;
- Осигуряване на оценка, направена не само от административна и икономическа гледна точка или само от държавните органи, а включваща социалните партньори и засегнатите лица;
- Предоставяне на необходимите човешки и финансови ресурси.

10. Превръщане на демографските промени във възможности:

- Позитивно преосмисляне на редица въпроси, като проблема с имиграцията, която следва да се разглежда като едно от решенията (и шанс) в отговор на демографските промени;
- Въвеждане на “наставничество” за подпомагане на имигрантите;
- Промяна в менталитета, особено по отношение на жените, младежите и възрастните работници, които не бива да се възприемат повече като бремене, а като капитал, като шанс, чиито знания, умения и опит следва да се ценят и използват;
- Преоценка на приноса на младежите (компетентност, динамичност и др.) и най-вече синдикалното им приобщаване, така че ролята на синдикатите да не се възприема само като запазване на “извоюваните придобивки”;
- Постигане на по-производителен труд чрез инвестиране в обучение, изследователска и развойна дейност, а не чрез търсене на краткосрочна финансова рентабилност.

Свидетелства¹

Националните синдикални организации, мобилизирани за действие:

За подобряване на съществуващите “насърчителни” мерки

« Във Франция проблемите на младите при навлизането им на пазара на труда са утежнени от слабия икономически растеж на страната. От друга страна, те не притежават нужната квалификация и ежегодно 150 хиляди младежи излизат от образователната система без квалификация, което се равнява на една четвърт от едно и също младо поколение.

При намаляването на разходите за труд, поради освобождаването от осигурителни вноски за ниските заплати, тези мерки се оказват същински “капани на нископлатен труд”. Един от начините за преодоляване на това положение, според синдикатите, е тези отпускани помощи на предприятията да се обвързват със задължението им да подобряват квалификацията и заетостта. »

« В Словения съществуват системи за наемане на работа на студенти. Но за положениа труд не се внасят осигуровки и следователно той не се отчита при изчисляването на пенсията. При дипломирането си младежите губят студентския си статут, следователно и работата си. Оттук и тенденцията да се удължава периода на “следване”. По тази причина в Словения средната продължителност на обучението във висшето образование е осем години!

За по-добър достъп на младежите до пазара на труда синдикалните организации предлагат, от една страна, за “студентския труд” да важат същите правила, както за редовните работни места, а от друга страна, да се усъвършенства образователната система за постигне на по-добро съответствие с прогнозните потребности на предприятията и по-голямо обвързване с производствените реалности.»

¹ Приведените примери са взети от обмяната на опит по време на двата семинара, организирани от ЕКП с подкрепата на Европейската комисия и проведени във Варшава (19-20 април 2007) и в Париж (27-28 април 2007)

За повишаване на знанията и уменията и подкрепа на младежите

« Във Франция социалните партньори са договорили мерки за предаване на знания и умения.

Така, за всички работници над 45-годишна възраст¹ е предвидено провеждането на интервю на всеки пет години и професионална атестация.

Този механизъм се прилага и към безработните след 50-годишна възраст.

За лицата над 55-годишна възраст са въведени механизми за работа на непълно работно време. За безработните, навършили 57 и повече години², с оглед улесняване на връщането им на работа, са предвидени срочни договори с 18-месечна продължителност, подлежащи на еднократно подновяване.

За младежите от 18 до 25-годишна възраст от 2005 г. са въведени договори за включване в обществения живот (CIVIS). Тези договори са предназначени по-специално за най-неквалифицираните младежи, но синдикатите установяват, че те се използват и от по-квалифицирани младежи. Това не са същински трудови договори, а по-скоро механизъм за улесняване на младежите за постъпване на работа. Въпреки това, по време на договора младежите са включени в системата за социално осигуряване.

За синдикатите е важно ефективното подпомагане на младежите, които срещат трудности при включване в пазара на труда. Те все по-често изпадат в положение на несигурна заетост (три четвърти от тях работят на срочни договори), а действителното им включване в активна трудова дейност става все по-продължително – над 7 години. Но в другия край на веригата (отчитайки, естествено, тежестта на труда) за синдикатите е важно да се даде възможност на по-възрастните работници да предават опита, знанията и уменията си до законоустановената пенсионна възраст. »

¹ Национален КТД от 5 декември 2003 г.

² Национален КТД от 13 октомври за наемане на възрастни работници

За по-целенасочени инициативи

« В Унгария синдикатите смятат, че е необходимо по-ясно разграничаване на целевите групи лица и работници, за да се предприемат целесъобразни мерки. Но ефективността на предприетите мерки ще се повиши, ако населението като цяло осъзнае двоякия проблем, свързан с трудното включване в пазара на труда на младежите и все по-ранното му напускане от по-възрастните работници. Унгарските синдикати смятат за наложително включването на тези сериозни въпроси в колективното договаряне.»

« В Белгия синдикатите особено внимателно следят обособяването на целеви групи, за да предложат възможно най-подходящото решение или помощ за включването им в пазара на труда или за задържането им на трудовия пазар с напредването на възрастта.

По отношение на младежите е особено важно да се предвидят и съпътстващи мерки за постигане на трайни резултати.

Така например, чрез някои от въведените мерки обхванатите младежи могат да придобият известен опит за съответния срок на мярката (шест месеца, една година и пр.), но впоследствие, поради липса на “съпътстващи мерки”, те отново стават безработни.

Затова в Белгия е разработен план за наблюдение, който предвижда:

- от една страна, провеждане на курсове за обучение, които дават достъп до работа или позволяват да се намери работа;
- от друга страна, доказване от заинтересованото лице, че действително полага усилия за намиране на работа.

След една първоначална оценка се оказва, че само 10-15% от обхванатите младежи са били санкционирани.

Освен това, работодателите трябва да бъдат задължени да отговарят обосновано на молбите за постъпване на работа и да предлагат на младежите без никакъв или без достатъчен опит обучение в предприятието. За синдикатите е важно да се вдъхне увереност у младежите преди началото на трудовата им дейност.»

« В Полша синдикатите използват специфични канали за достигане до работниците чрез съществуващите съвети:

- Националният съвет по заетостта
- Регионалните съвети по заетостта
- Местните (общински) съвети по заетостта. »

За обвързване на активните политики по заетостта и обучението

« В Словения синдикатите смятат, че е необходимо да се даде сигурност на работниците, особено на по-възрастните. Затова, според тях, “активните” политики по заетостта ще бъдат приемани по-добре, ако се предоставят възможности за обучение или дори за преквалификация. Но, освен това, ако отказът от обучение не води систематично до загуба на правата при безработица!

От друга страна, синдикатите изтъкват, че в Словения трудовата активност на жените е много висока и следва да се прилагат специфични мерки, тъй като жените упражняват най-често три “професии”, които не са признати еднакво и “равнопоставени” – занятието домакиня, занятието възпитателка, когато имат деца, и работничка или служителка, когато полагат труд в предприятие.»

« В Чехия синдикатите подкрепят развитието на програми за повишаване нивото на професионалното обучение.

В « националната програма по заетостта » социалните партньори имат за задача да намират решение на проблемите, например свързаните с обучението на по-възрастните работници.

Освен това се водят преговори по проблемите за заетостта на младежите и на по-възрастните работници.

От друга страна, синдикатите се обръщат и към сектора на социалната икономика за намиране на решения и осигуряване на заетост при някои особени случаи.»

За развитие на привлекателни политики по заплащането

« В Литва (с население от 3,6 милиона души, но чийто брой намалява) приоритет за синдикатите е развитието на привлекателни политики по заплащането.

Наистина, през последните години в страната бе постигнат силен икономически растеж (БВП нарасна със 7% през 2004 г. и със 7,5% през 2005 г.). Но БВП на глава от населението представлява едва 46% от средния за ЕС. С други думи, икономическият растеж не доведе нито до подобряване на качеството на заетостта, нито до подобряване

на социалната защита в страната. Една трета от работещите получават минималната заплата, т.е. 170 € месечно, което поражда много силна емиграция.

В периода 2001-2005 г. 7.000 души са напуснали страната, предимно млади хора (58% от населението са младежи и 58% от населението работят). Затова се чувства недостиг на работна сила. Синдикатите водят борба на два фронта – повишаване на заплатите и инвестиране във висшето образование (става въпрос за средносрочна и дългосрочна инвестиция, въпреки че понастоящем, при тези условия на заплащане, съществува твърде реална опасност “висшистите” да напуснат страната!).»

« В Латвия (2,3 милиона жители) положението е твърде сходно с това в съседната страна, но има все пак някои особености.

Размерът на заплатите в страната е сред най-ниските от 27-те страни-членки, същото важи и за размера на пенсиите.

Поради това, например, пенсионерите продължават да работят и след 62 години – законоустановената пенсионна възраст. Вместо да наемат млади хора, работодателите предпочитат да наемат пенсионери или многобройните емигранти от трети страни, като Украйна, Беларус и др., които не са толкова взискателни!

Синдикатите гледат много сериозно на този въпрос и се мобилизират за действие, но се сблъскват с позициите на работодателите, които изглеждат доволни от това положение и не желаят да сключват споразумение със синдикатите.

Синдикатите се мобилизират и по въпросите на здравословните и безопасни условия на труд, особено в сектора на строителството, където работниците – мъже – са ниско квалифицирани (жените работят най-вече в образованието и здравеопазването). Според синдикатите стресът, ниското заплащане, алкохолизмът са причина за твърде ниската продължителност на живота при мъжете (65,1 години) в сравнение с тази при жените, която през 2005 г. беше 77,1 години и продължава да нараства »

За разгръщане на мобилизацията

« Унгария е изправена пред множество предизвикателства, главното от които е наличието на големи регионални различия, най-вече поради липса на мобилност на пазара на труда. Друго сериозно

предизвикателство е ниският коефициент на заетост, който е средно около 56%.

Но ако се проследи развитието по възрастови групи, се забелязва, че коефициентът на заетост в групата 55 - 64 години е 21%, а при младежите до 24-годишна възраст е от същия порядък – около 21- 22%. Всъщност именно при тези две възрастови групи коефициентът на заетост е спаднал.

За справяне с това положение и особено с ниския коефициент на заетост при най-възрастните, и като израз на сериозната загриженост на социалните партньори бе създадено общо сдружение, “Съюз за заетост на възрастните работници”, с участието на синдикалните конфедерации и работодателските организации (представляващи както големи, така и малки и средни предприятия и селското стопанство). Съюзът проведе проучване и изготви план за действие за 2007 г. в сътрудничество с представителите на работниците и на работодателите.

Предприета бе и друга инициатива, насочена включително и към младежите, жените и хората с увреждания, под надслов “План за равни шансове за всички в предприятията”. Този План се прилага в предприятията с над 50 работника. »

За по-голямо внимание към положението на младите

« В Латвия синдикатите насочват усилията и дейността си към младите, за да ги направят съпричастни и да ги накарат да си останат в страната. За целта синдикатите провеждат кампании в средните училища и в техникумите. »

« В Словения синдикатите създадоха работни групи за съвети и консултации на учащи младежи, а Регионалните бюра провеждат активно обучение за младежи.»

« Във Франция синдикатите отбелязват, че въпросът не е да се “затворят” младежите в курсове за обучение, а да им се осигури, освен подходящо образование, необходима и полезна информация. Защото във Франция, както и в други страни, проблемът е мобилността.

Освен това, главният проблем за младежите е съответствието на обучението с потребностите на пазара на труда.»

За обединяване на действията на държавните органи и на социалните партньори

« В Италия раждаемостта е една от най-ниските в Европейския съюз (1,3%), коефициентът на заетост при възрастовата група 55-64 години е 30%, а в групата 15-24 години е 30% при мъжете и 22% при жените. Нивото на безработица на активното население е 6,9%, но съществуват големи регионални различия, като в Южна Италия безработицата достига особено високи равнища (около 20%).

За справяне с тези предизвикателства, особено по отношение на заетостта на младежите и по-възрастните работници, са предприети действия и мерки както от държавните органи, така и от социалните партньори.

От страна на държавата бяха предложени благоприятни данъчни механизми, например за предприятия, които трансформират срочните договори на своите работници, особено на жените, в безсрочни трудови договори, или чрез увеличаване на осигуровките за предприятия, прибягващи до подизпълнители (където масово се използват срочни трудови договори), за да ги насърчат да превърнат срочните в безсрочни трудови договори.

По отношение на по-възрастните работници са въведени необлагаеми “надбавки” върху заплатата, които се изплащат на работниците, продължаващи трудовата си дейност след навършване на пенсионна възраст.

От страна на социалните партньори през 2006 г. беше подписан “обществен договор” между трите основни италиански синдикални конфедерации и работодателите. Целта е временните договори (особено масови в някои сектори, например в кол-центровете) да се превърнат в постоянни. По оценка на синдикатите около 10-12 хиляди работници с временни договори по този начин са преминали на безсрочни договори.»

За оценка на провежданите политики

« В Белгия държавните органи предприемат различни действия за насърчаване на младежката заетост, в това число въвеждането на план “Розета” (2001-2004). Тази програма е насочена към твърде специфична целева група – тя обхваща нискоквалифицирани младежи до 25 годишна възраст, безработни от поне 6 месеца. В рамките на тази програма предприятията с над 50 работника се задължават да наемат поне 3% от тези младежи с едногодишен договор.

През 2004 г. белгийският Национален съвет по труда (CNT) – орган с равно представителство на синдикалните и работодателските организации – извърши една първоначална оценка на плана “Розета” със следните констатации:

- 60% от програмите “Розета” са реализирани в райони, в които са живеели 30% от безработните;

- само 33% са имали ниско образователно равнище;

- 76,6% от обхванатите предприятия са изпълнили задължението за наемане на 3% от този контингент.

Вследствие на тази оценка бе разработен план “Розета II” за по-разширена целева група, в която влизат вече не само младежи до 26-годишна възраст, а и хора с увреждания и имигранти. Трудовият договор е без ограничен срок.

Освен това бе разработен “Пакт за солидарност между поколенията”, който включва 11 мерки в полза на младежите и 57 в полза на възрастните.

В Белгия е въведена и система за “времеви кредит”, променена през 2002 г., въз основа на колективни трудови договори.»

За подобряване на качеството на труда

« В Полша синдикатите констатираха, – и това са насоките им за действие – че ако работниците напускат преждевременно пазара на труда, това не винаги се дължи на “умора”, а на нуждата от “сигурност”. Според синдикатите причината за това следва да се търси в разпространението на временните договори, обществената

дерегулация и самото развитие на пазара на труда, които създават “социална несигурност” за работниците.

Освен това, според полските синдикати “качеството” на труда включва провеждането на активни семейни политики (детски ясли и градини, както и домове за възрастни хора и др.), развитие на обучението през целия живот – макар в Полша все още да липсва такава нагласа, работниците не мислят за преквалификация – за да могат по-възрастните работници да се адаптират по-добре, примерно към новите технологии.»

За работа по условията на живот и труд

«В Румъния синдикатите обръщат особено внимание на безопасните и здравословни условия на труд и на тежестта на труда. Според тях това са действително основните фактори за ранно напускане на пазара на труда. Справянето с тези проблеми е задача на социалните партньори, въпреки че правителството може да допълни със законодателни и финансови мерки набеязаните мероприятия в рамките на колективното договаряне. »

За подпомагане на промяната в мисленето

«В Румъния синдикатите работят за промяна в мисленето, особено по отношение на задържането на работа на по-възрастните работници. Те действително водят борба с битуващото мнение, че възрастните работници заемат местата на младите, които са жертва на безработицата. Най-уместно според синдикатите е постигането на същинско “управление на възрастовия баланс” без противопоставяне на поколенията. Но, признават синдикатите, опитът за промяна в мисленето не е никак лесен, а развитието на нагласите и поведението не се разбира от само себе си.»

Обобщение¹

1. Положението на младите работници и главните сектори с младежка заетост

Официалната възраст за завършване на средното образование е приблизително еднаква във всички страни – около 16 години, с известни отклонения в двете посоки – от 15 години в Чехия, до 19 години в Полша и Норвегия.

Средната възраст за навлизане на младежите на пазара на труда е 21 години, но и тук има отклонения в двете посоки – от 17 години в Латвия до 25 години в Швеция.

Средната заплата на младежите е около 1192 €, но следва да се отбележи, че в една трета от отговорилите страни съществува специфична минимална заплата за младежи. В Белгия, Финландия и Германия е въведена специална помощ за младежи, своеобразна помощ за самостоятелна издръжка или социална гаранция.

Младите работници са заети най-често в услугите, търговията и общественото хранене, както и в някои обществени услуги (като здравното обслужване), в сектора на развлекателните програми и в дейностите, свързани с информационните технологии, телекомуникациите и медиите.

2. Положението на възрастните работници и главните сектори, в които работят

Относно положението на възрастните работници, законоустановената възраст за пенсиониране обикновено е (или в новите страни-членки на ЕС “клони към”) 65 години, но варира от 57 години в Италия и 60 години във Франция до 67 години в Норвегия.

¹ Въз основа на получените отговори на въпросника от синдикалните организации на страни от ЕС – Белгия, Чехия, Естония, Испания, Франция, Италия, Латвия, Литва, Унгария, Холандия, Полша, Португалия, Финландия, Швеция, Румъния, и на страни от Европейското икономическо пространство – Швейцария и Норвегия, както и бележките на експерта по проекта, г-н Никола Боден.

Тази възраст обаче е твърде теоретична, тъй като действителната средна възраст за преустановяване на трудовата дейност е едва 60 години.

Главните сектори, в които се съсредоточава заетостта на възрастните работници, са образованието, промишлеността, търговията и публичната администрация.

3. Държавните мерки за насърчаване на младежката заетост

Получените отговори на въпросника, изпратен на участващите организации, показват, че в повечето страни съществуват:

- финансови стимули за улесняване наемаването на младежи, които най-често се изразяват в субсидии или намаляване на осигурителните вноски (фактически това е налице във всички страни);

- специални трудови договори за млади работници, често под формата на срочни трудови договори (Белгия, Испания, Франция, Холандия, Полша и др.) или договори за работа и обучение (Белгия, Чехия, Испания, Естония, Франция, Италия).

Освен това, по инициатива на държавните органи са създадени различни ведомства за подпомагане на младежката заетост. Така например, в Холандия действа специална агенция за създаване на заетост за младежи, в Унгария е разработен целеви план за действие, в редица страни са изградени специални съвети за професионално ориентиране и развитие (Белгия, Чехия, Испания, Естония и др.).

Финансовите стимули за непрекъснато обучение на младите работници са твърде слабо разпространени (например в Белгия, Чехия, Латвия, Унгария).

По-често срещани са специални държавни мерки за организация на работното време на младежите, обикновено под формата на намалено работно време (Белгия, Чехия, Естония, Латвия, Холандия, Полша, Португалия, Швеция).

Във Финландия са въведени мерки за ограничаване на възрастта за завършване на висшето образование.

Съществува оригинална система, наречена “предаване на щафетата”, която насърчава наемаването на млад човек при пенсионирането или преминаването на възрастен работник на непълно работно време (Испания, Италия), както и въвеждането на квоти за млади работници (Белгия).

Освен това, в поне две страни (Франция и Полша) законодателството забранява полагането на нощен труд от младежи.

4. Държавните мерки за осигуряване заетостта на по-възрастните работници или стимули за удължаване на трудовата им дейност

На първо място следва да се споменат възпиращите мерки:

- Първата мярка е свързана със системите за ранно пенсиониране, съществуващи във всички страни, в някои случаи от над 20 години (Белгия, Испания, Франция, Холандия и др.). Държавите са приели разпоредби за обезсърчаване на ранното пенсиониране, което става по-неизгодно и дори по-скъпоструващо, и така, общо взето, е спряна тенденцията към нарастване на преждевременно пенсионираните, все пак с някои изключения, най-вече в новите страни-членки, където все още се извършва модернизация и реструктуриране на производствената среда (Полша, Латвия, Словакия и др.).

- Други мерки са предприети по отношение на пенсиите за инвалидност с въвеждането на по-строги критерии за отпускането им (Чехия, Италия, Унгария, Холандия, Полша, Финландия, Швейцария, Норвегия).

Въведени са обаче и по-насърчителни мерки:

- от финансово естество, като облекчения на осигурителните вноски или субсидии (Белгия, Испания, Унгария, Холандия, Норвегия), финансови стимули за най-възрастните работници, които приемат да работят и след навършване на пенсионна възраст (Белгия, Чехия, Естония, Испания, Франция, Италия, Холандия, Португалия), за развитие на обучението на възрастните работници (Белгия, Чехия, Испания, Франция, Латвия, Унгария, Холандия, Полша, Финландия, Румъния);

- специални трудови договори за тази възрастова група (Белгия, Италия, Португалия, Румъния), които могат да бъдат сключени като срочни трудови договори (Чехия, Финландия, Франция).

- мерки за организация на работното време, както например в Испания и Франция, стигащи дори до намаляване на работното време с финансови компенсации, както в Белгия.

Само в една страна (Холандия) обаче са въведени мерки за насърчаване мобилността на по-възрастните работници.

5. Прилагани мерки от социалните партньори (социален диалог) за насърчаване на младежката заетост

От отговорите проличава, че са сключени множество споразумения, както на национално (Чехия, Испания, Франция, Унгария, Португалия, Финландия, Румъния), така и на регионално (Испания, Италия, Унгария, Холандия) и/или отраслово равнище (Белгия, Франция, Италия, Холандия, Швеция, Румъния) за осигуряване на работа на младежите.

В Унгария и Франция са сключени договори за “професионализация” на младите работници.

В Чехия, Испания, Унгария, Португалия са сключени КТД за организацията на работното време.

Договорени са и мерки за непрекъснато обучение на младите работници на национално (Испания, Франция, Унгария, Португалия, Финландия, Румъния), отраслово (Белгия, Франция, Швеция, Швейцария), включително и фирмено равнище (Чехия, Латвия, Унгария), в някои случаи с финансовото участие на предприятието (Швеция).

6. Сключени споразумения между социалните партньори за осигуряване на заетост на възрастните работници или за задържането им на работа

Споразуменията са свързани, например, с организацията на работното време за възрастните работници в предприятието и предвиждат намаляване на дневната (Холандия, Португалия), седмичната (Чехия, Португалия, Румъния), месечната (Белгия, Холандия) и/или годишната продължителност на работното време (Белгия, Испания, Холандия, Португалия).

Такива споразумения са сключени на национално (Белгия, Испания, Франция), регионално (Франция) и/или отраслово равнище (Белгия, Холандия, Португалия).

В някои споразумения, като например в Белгия, са предвидени и финансови стимули при преминаване на работа на непълно работно време.

В Белгия са предвидени освен това и мерки за полагането на нощен труд от възрастните работници.

Сключени са споразумения и за предаване на знания и опит от по-възрастен на млади работници (Белгия, Испания, Франция, Холандия, Португалия).

Споразумения за обучението на по-възрастните работници с оглед задържането им на работа или преквалификацията им след болест или злополука са сключени на отраслово (Белгия, Франция, Португалия) или фирмено равнище (Чехия, Холандия, Полша, Румъния).

7. Заключение забележки

Първият извод, който може да се направи въз основа на отговорите по изпратения преди семинарите въпросник, е, че въпросът за “демографията и пазара на труда”, с други думи, за управление на възрастовия състав на работното място, стои на вниманието не само на държавните органи, но и на социалните партньори. Действително, във всички страни те заявяват своята загриженост по този проблем. Работата в тази област напредва, както пролича от проведените дебати по време на семинарите във Варшава и Париж.

Разбира се, още много предстои за постигане на трайни и задоволителни резултати. Направените предложения по време на дебатите бяха обобщени от участниците в заключителния семинар в Брюксел в 10 насоки за действие.

Другият важен извод е, че държавните мерки и предприетите в рамките на социалния диалог често се допълват (Белгия, Испания, Франция, Унгария, Холандия, Швеция и др.).

Освен това договорените мерки са насочени едновременно към възрастните и към младите работници (Белгия, Испания, Франция, Унгария, Холандия и др.).

Накрая, следва да се изтъкне един въпрос, който определено заслужава вниманието на социалните партньори – отчитане на специфичните потребности на жените, особено задържането и/или завръщането им на пазара на труда:

- когато са млади и отглеждат деца
- когато са по-възрастни или се връщат по-късно на пазара на труда (например, след отглеждане на децата си).

Практиката показва, че освен в две страни (Чехия и Франция), за тях не са предвидени специфични мерки.

Анри Лурдел
Консултант на ЕКП