

ЕВРОПЕЙСКИ ПРОФСЪЮЗЕН ИНСТИТУТ – ЕКП
КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ
ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ

**БЪЛГАРИЯ
В КОНТУРИТЕ
НА ТРУДОВА ЕВРОПА**

НА

2007

МАЙ



С Ъ Д Ъ Р Ж А Н И Е

Въведение	3
Към читателя.....	7
1. Европейският социален модел	9
2. Макроикономическо развитие и проблеми на политиката.....	17
3. Заетост	31
4. Заплатите в ЕС	47
5. Работното време	58
6. Социалната защита и семействата	68
7. Ученето през целия живот – предефинирано	80
8. Информирание, консултиране и участие	95
9. Корпоративното управление: ролята на работническото участие и корпоративната социална отговорност	107
10. Европейският социален диалог и неговата реализация	118
Групата по бенчмаркинг	132
Списък на кодовете на страните	133
Приложение „България в цифри“	134

ВЪВЕДЕНИЕ

ОСЪЗНАВАНЕ НА ОГРАНИЧЕНОСТТА

Времената се променят. Променят се и начините, по които описваме действителността, както и политическите и професионалните средства за влияние върху развитието.

През последните десетилетия на воинстващ неолиберализъм и неоконсерватизъм, сблъсквайки се нови и остри проблеми на пазара на труда и в социалната сфера, ние живеем в епоха на ограниченост на осъзнаването, белязана от възникване на проблеми, свързани с набирането и обработката на информация, както и белязана от невежество по отношение на фундаменталните потребности на работещите хора. В най-голяма степен, това невежество е характерно за политиките на централно равнище и работодателите както на нивото на ЕС, така и на национално ниво: тези, които са отговорни за запазване на конкурентоспособността на икономиката и осигуряването на благосъстоянието в обществото.

Някои слоеве от работещото население изглежда споделят тази ограниченост на осъзнаването, възхвалявайки възможностите за избор и индивидуалистичните стратегии и предпочитайки да се спасяват поединично пред възможностите за колективни действия. Същото се отнася и за много учени в областта на социалните науки и, по-специално, за икономистите. Тези, които произвеждат знанието се опитват да опишат и консолидират моралния и социалния ред с помощта на понятия и стратегии, заимствани единствено от света на бизнеса (корпоративно управление, гъвкавост, бенчмаркинг и други

подобни), като по този начин „де-политизират“ социалните проблеми.

Предлага се нова дефиниция на пълната заетост: улеснен достъп до работа за всички (също за самотните майки, работещите на непълно работно време, лицата с увреждания, хората, които са на социални помощи, студентите). Свидетели сме на де-социализация на такива проблеми, като безработица и бедност. Понастоящем около 19 милиона души в Европа са официално регистрирани като безработни. Това е реалността: 19 милиона трудоспособни души, „на които е подаден пръст“ от невидимата ръка на пазара, трябва да изразят присъдата на тази дефиниция.

Езикът на пазара – неговите клишета и начини на мислене – днес проникват във всяка пора на обществото и поставят всички човешки отношения в модела на егоцентрично поведение. „Само вашите собствени ресурси са от значение.“ Социалните връзки, свързващи хората на основата на взаимно признаване, не са задължително еквивалентни или сравними с такива понятия, като договор, рационален избор и максимализация на ползата.

Разглеждайки настоящите политически стратегии, които се следват на равнището на ЕС и на национално ниво в повечето европейски държави, е трудно да се намери страна, в която на социалната сигурност, социалните инвестиции и социалното разбиране като цяло, да е определено централно място. Социалната политика трябва да си прави икономическа сметка. Дори, за по-големите социални неравенства често се говори като за нарастващ динамизъм на обществото, и поради това, като път към по-добра конкурентоспособност и икономически ръст! Това е друг аспект на ограничеността на осъзнаването днес.

Централното политическо послание е, че икономиката трябва да се съживи, преди да можем дори да мислим за социален прогрес и социална кохезия. Европейската комисия, оглавявана от г-н Барозу, изглежда, споделя това фалшиво разбиране и тази погрешна стратегия.: по ирония, колкото по-богато става обществото, толкова по-мал-

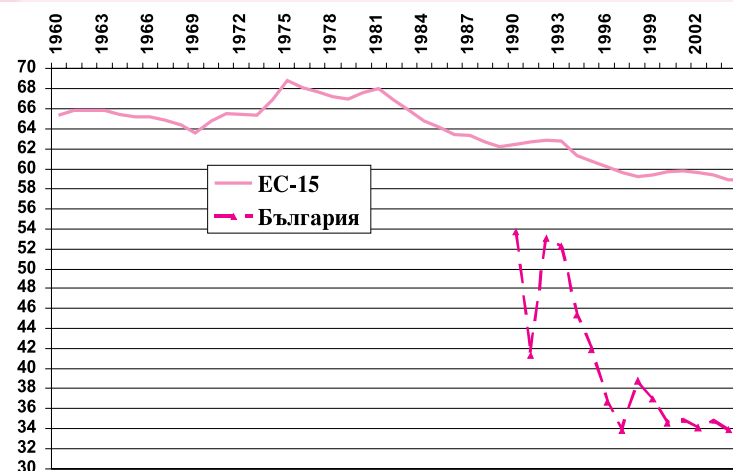
ко, както ни казват, можем да си позволим в социалната област! На тази основа, равенството се приветства.

Но, при тези условия, загадка си остава защо икономиката не дава по-добри резултати. През последните години е налице социална дерегулация, расте неравенството и това, според общоприетото мнение, би трябвало да стимулира по-добрите резултати на европейските икономики. Най-очевидният резултат обаче е огромното преразпределение от заплатите към печалбите.

Делът на заплатите, изчислен като дял на заплатите спрямо печалбите, постепенно пада през последните 25 години, както показва графиката: намаляването с 10 процентни пункта на заплатите в БВП спрямо печалбите от началото на 80-те години показва преразпределение от получаващите заплати към собствениците на капитал.

Графика

Ревизиран дял на заплатите ЕС 15 (% от БВП, 2005)



Source: Calculation based on AMECO

Никога до сега не сме наблюдавали по-бърз спад на дела на заплатите на работещите в богатството на нациите. Рядко преди, нарастването на печалбите е било толкова високо. Никога преди това европейските общества не са били толкова богати. И никога преди това алчността и гладът за повече печалби не е бил по-силен – и по-безспорен. Това е една поразителна промяна в осъзнаването. Малко са политическите възражения срещу такъв бърз ръст на печалбите, независимо от факта, че милиони хора нямат работа, а голяма част от населението не разполага с адекватно благосъстояние. Това, разбира се, отразява различния климат на политическо осъзнаване – или, би могло да се каже, липсата на социално съзнание и справедливост. Равенството вече не е поставено в центъра на политическите цели и задължения.

Казва ни се, че системата на социална сигурност би трябвало да бъде не „хамак“, а „батуд“ за връщане към свързаното с поемане на риск участие на пазара на труда. Хората трябва да бъдат мотивирани чрез стимули! Но хората не са като кучетата на Павлов, движени само от несъзнателни рефлексии и един такъв подход твърде много прилича на пропагандата на вулгарната марксистка психология от деветнадесети век.

Хората в Европа си поставят цели за своя живот – те се надяват, мечтаят и действат. Използвайки наличните ресурси на социалната среда, от която идват, те развиват активни стратегии за справяне. Няма доказателства, че хората не желаят да работят и то усилено или да си поставят цели. Те наистина се страхуват от това да нямат работа и достоен живот. И повечето трудещи се хора са се научили от миналия си опит, че се нуждаят от социална защита, от колективни отговорности и регулации. Централната обществена отговорност и договореностите за благосъстоянието се разглеждат от обикновените хора като необходими.

Ако Европейските общества искат да останат конкурентоспособни и социално балансирани, бъдещият социално ориентиран ев-

ропейски модел трябва да бъде гарантиран и да продължи да се развива. В изпълнение на задачата за модернизирание както на икономиката, така и на европейския социален модел, включването на представителите на работниците на всички равнища е жизнено важно. Стратегиите на сътрудничество са от решаващо значение.

Концептуалните ресурси са и политически ресурси. Начинът, по който се представя европейският социален модел е от огромно значение за работещите хора и гражданите на Европа. Независимо че имаме разнообразие от национални социални системи, и редица кластери от нации в това отношение (поне в Западна Европа – един скандинавски, един англо-ирландски, един континентален и един южно-европейски), ние споделяме и общи ценности, институционализирали сме много социални права за гражданите и сме се ангажирали с колективно осигуряване на придобивки и услуги от общ интерес. Ние не трябва да забравяме, че европейската демокрация беше установена от работниците, които осигуриха силно измерение на солидарност, институционализирайки колективистичната логика, каквато трудно може да се намери в другите части на света. Новите страни-членки на ЕС са все още до голяма степен страни с ниски доходи и с ниско равнище на благосъстояние, но с разнообразни типични договорености по отношение на социалната сфера и с различни резултати. Ние знаем, нещата се променят, но все още съществува заплаха от недостатъчно осигуряване на обществени блага и липса на активни политики в повечето от тези страни.

Европейският социален модел трябва да се разглежда както като продукт, така и като проект. Като инструмент на социалната кохезия – по-специално от гледна точка на разширяването на ЕС и съвременното развитие, европейският социален модел е важен. Казано по-просто, ние се нуждаем от повече регулации, повече институции на пазара на труда и повече социален и граждански диалог. Ние се нуждаем и от по-добри регулации, каквито са заложили в европейския дневен ред понастоящем, и е важно да признаем, че това не е същото като по-малко регулации.

Концептуализирането на европейския социален модел като продукт, т.е., като общи черти, които вече са установени в страните-членки на ЕС, би било твърде стеснено, но: ние можем да разберем европейския социален модел и като европейски по право – като инструмент за модернизиране на европейските общества. Разгледан по този начин, европейският социален модел е политически проект за идентификация, в който чувството за принадлежност и реализирането на основните общи регулации ще помогнат да се противопоставим на „ограничеността на осъзнаването“ както в обществото, така и в част от днешните социални науки.

Невежеството по отношение на потребностите на обикновените хора също е част от обяснението за отрицателния вот за Европейската конституция във Франция и Холандия през пролетта на 2005 г. 2005 година стана, ако използваме думите на кралица Елизабет, една ужасна година („*annus horribilis*“) за ЕС, именно поради тази „ограниченост на осъзнаването“ на европейско и национално ниво. Европа се нуждае от връщане към потребностите на своите граждани и това трябва да бъде направено по начин, който не пречи на европейските общества да развиват конкурентоспособността и потенциала за ръст, но който, заедно с това, значително подобрява условията на труд и договореностите в социалната сфера, водейки едновременно до икономически просперитет и социална кохезия.

И отново: не може да има „изтъргуване“ между икономическия ръст и социалните реформи. Социалните реформи трябва да бъдат важна част от развитието на модерни и по-ориентирани към знанието европейски общества. Трябва да бъде избран големият път, водещ както към динамичен ръст, така и към достойно и добро общество.

Скандинавските страни показаха, че е възможно да се постигне едновременно гъвкавост и сигурност, да бъдеш едновременно с високи заплати и конкурентоспособен, да осигуриш пълна заетост, в това число и за жените и да преразпределиш пазара на труда и житейските шансове по балансиран начин. Те вече постигнаха целите на Лисабон-

ската стратегия за 2010 година. Защо да пренебрегваме този доказан факт и скандинавските модели на политика, които могат да служат като пример за останалата част от Европа? И защо използваме в политиката си избирателно само елементи на гъвкавостта, забравяйки за връзките между гъвкавост и сигурност и активната обществена политика? Налице ли е ограниченост на осъзнаването на Европейско ниво?

Ние имаме нашите съмнения по отношение на формите на осъзнаване и концептуалните ресурси, които се предлагат днес. Осъзнаването се отнася не само до нашите собствени действия, но и до нашата съ-отговорност за другите. И ако нашите политици и други значими актьори не притежават социалното осъзнаване и съответния капацитет за вземане на решения, ние нямаме перспектива или надежда за възраждане на това, което вече сме на път да загубим: нашата хуманност и нашето социално съзнание.

Политическото действие се нуждае от адекватна информационна и познавателна база. Ако ние не описваме света такъв, какъвто е, по-прецизно и достоверно, един ден можем да се събудим и да видим, че светът просто е невероятен!

John Monks

Генерален секретар на ЕКП

Henning Jorgensen

Директор на
Изследователския
Департамент на
Европейския профсъюзен
институт ETUI-REHS

Брюксел, март 2006 г.

**УВАЖАЕМИ ЧИТАТЕЛЮ,
БРАТЯ И СЕСТРИ
СИНДИКАЛИСТИ,**

Това е шестото издание на „Трудова Европа“ на изследователския екип от Европейския профсъюзен институт в Брюксел и второто, което се превежда у нас с известни съкращения и допълнения (данни и кратък анализ за България). То е от полза за всички, които се интересуват от последните тенденции в икономическото развитие на Европа и социалните измерения на растежа след най-мощното разширяване на Европейския съюз – на изток към новите демокрации. Всяко следващо издание вече ще съдържа анализ и данни за двете най-нови страни-членки – България и Румъния. От началото на 2007 г. те са неразделна част от Обединена Европа – един грандиозен проект, започнат преди 50 години от Шуман, станал възможен в днешните си мащаби след падането на „желязната завеса“ и чиято визия в бъдещето чертае все по-нови измерения на интеграцията.

В своя бестселър „Европейската мечта“ (награда за най-добра книга на икономическа тематика за 2005 г. на престижния Корин Интернешънал Бук Прайс в Германия) Джереми Рифкин – основател и президент на Фондацията за икономическо развитие във Вашингтон, обрисова характерните черти на зараждащата се „европейска мечта“. Повече от две столетия светът се въодушевяваше и водеше от американската мечта. Сега все повече европейската мечта се предлага като алтернатива на американската визия за успех и просперитет. Докато американската мечта поставя ударение върху икономическия растеж и индивидуалните възможности, европейската мечта фокусира най-вече върху трайното развитие и качеството на живот. Опорни точки

на новата мечта са: 455 млн. потребители, формиращи най-широкия вътрешен пазар в света; най-голямата експортна сила; силната единна валута; преобладаващата част от европейците се радват на висока продължителност на живота, грамотност и по-малко бедност и претъпност. Европа чертае нова визия за бъдещето на човечеството.

Старият континент доказва на практика преимуществата на европейския социален модел пред неограничения либерализъм и това, че Европа търси нови измерения на социалните принципи, не е бягство или отстъпление от социалната държава. Тази конкурентоспособна и динамична икономика на познанието, на която се залага днес и в бъдеще, означава и много по-висок жизнен стандарт, ново качество на работната сила. Безсмислен остава спорът за примат на икономическото над социалното и обратно. Некоректно е европейският социален модел да се възприема като някакъв свършен приказан замък или пък другата крайност – като една нелогична, старомодна конструкция в ерата на глобална конкуренция, която всеки момент ще се срути от собствената си тежест.

Социална Европа е едновременно и постижение и цел, към която са се стремили и продължават да се стремят поколения наред. Тя не е единствено и само творение на следвоенни конюнктурни обстоятелства, родили „чудото“, което спокойно и самодоволно днес можем да съзерцаваме отстрани. Европа е различна, Европа се изменя и, въпреки всичко, ценностите, принципите на Европейския социален модел остават, независимо от предизвикателствата, които се появяват на един или друг етап от развитието. Във всяка една от страните-членки има особености, в зависимост от конкретната политическа и икономическа ситуация. Те носят обаче положителен заряд, когато обединяват, а не разграничават, когато усилията към целта са общи и еднопосочни.

За синдикатите в България, и в частност за КНСБ, като най-голямата организация в гражданското общество, която си поставя за

цел защитата на правата и интересите на работниците, ценностите, свързани със Социална Европа, бяха и са онези мобилизиращи жалони, които определят дейността ни още от началото на прехода. Изграждането на конкурентоспособна икономика, намаляването на бедността, насърчаването на социалното сближаване, развитието на образованието и здравеопазването, инвестирането в човешки капитал и съблюдаването на човешките права, основани на единство на икономическа, трудова и социална политика в съответствие с европейските ценности и измерения, са сред приоритетите на организациите на работниците.

България днес се намира в един от най-забележителните и изключително важни етапи на развитие от своята най-нова история. За нас пълноправното членство в ЕС е въпрос на свободен политически избор, но този избор означава и огромна отговорност. Българската икономика стана част от една високо развита и конкурентоспособна икономика, а българското общество се присъедини към една демократична общност от народи, възприели такива ценности, като свобода, солидарност, справедливост и утвърдили социалното измерение на икономическия просперитет. Ще можем да отговорим на днешните и утрешните предизвикателства само с обединени усилия и съпричастност на политиките, институциите, социалните партньори и другите неправителствени организации, на гражданите на България.

Искрено Ваш

доц. д-р Желязко Христов, д.м.
Председател на КНСБ

1. ЕВРОПЕЙСКИЯТ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ

Идеята за европейския социален модел заема централно място в развитието на Европейския съюз. Социалните права, социалното включване, социалният диалог и важната роля на социалните партньори са признати като ключови елементи за Европа и са сред основните европейски ценности, включени в Европейската конституция. Ето защо ЕКП подкрепя Европа. Тези ценности са от основно значение за запазване на синдикалната и трудова подкрепа за Европейския съюз, подкрепа, която ясно взе да отслабва в някои страни. За европейските синдикати Европейският съюз все още е градивна сила, съхранявайки в своята дейност синдикалните принципи за социално включване и солидарност, социално осигуряване, услуги от общ интерес, работническо участие и колективно договаряне. Целта винаги е била да се балансира икономическото развитие и социалното измерение. Това ясно отличава европейския модел от американския подход и следвания път в други райони на света. Европейският баланс лежи в основата на Лисабонската стратегия, разработена през 2000 г. и подкрепяна днес от ЕКП.

ЕКП винаги е изтъквала вярата си в съществуването на европейски социален модел, а не само на 25 различни национални социални модели в Европейския съюз. Факт е, че в някои сектори, като строителство, обществено хранене и някои видове транспорт, все повече се налага единен трудов пазар в ЕС, а въвеждането на общи стандарти е колкото желателно, толкова и необходимо. Да се твърди обратното означава да се подхранва враждебност и съпротива към единния пазар и ЕС. Икономическите и социалните въпроси вървят ръка за ръка, а балансът помежду им е част от обществения договор, вклю-

чен като елемент на изграждането на единния пазар. Главното следствие от този възглед е убеждението, че е необходима обща рамка за силно европейско законодателство.

Дебатът за бъдещето на Европа и на европейския социален модел вече е в ход. Съществуващото противоборство се описва като борба между привържениците на модерен европейски социален модел, на политически и социален съюз, основан на социална пазарна икономика и социални права, и тези, които искат само зона за свободна търговия, с по-малко регулиран свободен пазар и слаби институции.

Докато съществуват тези широкоразпространени и решаващи различия във възгледите, а редица работодатели с подкрепата на политиките, включително и от ляво центристски партии в някои страни, настояват за повече „бизнес ориентирана Европа“ (по-малко забрани, по-ниски социални стандарти, по-голяма дерегулация, по-голяма либерализация, по-слабо синдикално влияние), ще бъде невъзможно да се намери нова основа за европейски прогрес. Идеологическата пропаст е твърде широка. Ако трудещите се почувстват, че социална Европа е накърнена, те ще възприемат Европа като цяло като заплаха, а не като опора. Естествената им реакция ще бъде да окажат съпротива и отпор.

Тему

- 1.1. Характеристики на европейския социален модел
- 1.2. Бъдещето на европейския социален модел
- 1.3. България: Прегизвикателствата на Европейския социален модел
- 1.4. Изводи

1.1. ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ

ОСНОВНИ ЕЛЕМЕНТИ

ETUI
REHS

Трудови права, произтичащи от Европейското право



Графика 1

- ◀ Равно заплащане (за равностоеен труд)
- ◀ Защита от полова дискриминация
- ◀ Защита на заетостта при смяна на работодателя
- ◀ Права при майчинство
- ◀ Равнопоставеност на наетите на непълно работно време (напр. предварителна защита срещу неправомерно уволнение)
- ◀ Равнопоставеност на наетите със срочен договор
- ◀ Четириседмичен платен годишен отпуск
- ◀ Контрол над работното време, вкл. правото да се настоява за не повече от 48 часа средна седмична продължителност и съответни почивки
- ◀ Право на глас на работното място, вкл. на общо информиране и консултиране, в т.ч. преди колективни съкращения или преместване на предприятието
- ◀ Европейски работнически съвети
- ◀ Командиране на работниците
- ◀ Защита от азбест и контрол на работното място
- ◀ Оценка на риска на работното място

ЕКП смята за жизнено важно Съветът на министрите, Европейската комисия, Европейският парламент и социалните партньори, включително и гражданското общество, да осигурят колкото се може по-широко съгласие в по-нататъшния път към социална Европа. Следва да се изгради обща платформа за постигане на:

- благоденствие – повече и по-добри работни места, усилия за постигане на пълна заетост, устойчиви социални държави и по-добро качество на живот за всички;
- равнопоставеност – премахване на всякакви форми на дискриминация на основата на пол, раса и етнически произход, вяра и убеждения, сексуална ориентация, възраст и инвалидност;

- солидарност – изграждане на социално включващи и единни общества, защита на нуждаещите се, предоставяне на услуги от общ интерес.

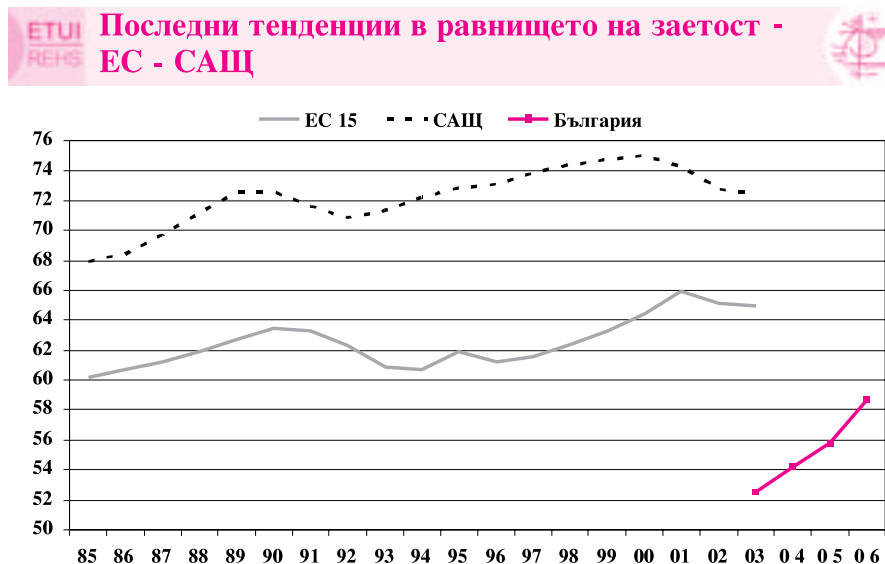
Главните характеристики на Европейския социален модел са:

- отговорност на държавата са осигуряване на пълна заетост (социална пазарна икономика), услуги от общ интерес и обществени услуги, икономическа и социална кохезия;
- основни социални права: свобода на сдружаване, право на стачка, на колективно договаряне; право на работниците на информиране и консултиране; защита срещу неправомерни уволнения; достойни и справедливи условия на труд; равнопоставеност и недискриминация;
- социална защита: високоразвити универсални системи в сравнение със съществуващите в САЩ и други райони на света и преразпределителни мерки;
- социален диалог и индустриални отношения с възможност за сключване на колективни трудови договори; работническо представителство, национални работнически съвети;
- социална и трудова регулация (законодателство за здравословни и безопасни условия на труд, ограничаване на седмичната и дневната продължителност на работното време, отпуски, защита на работното място и др.); равни възможности; закрила на бременните жени и др.

В допълнение към тези характеристики през последните десетилетия бе развито силно допълващо европейско измерение. Действат широкообхватни европейски разпоредби за здраве и безопасност при работа, а от 1975 г. трудовите права и колективното трудово право произтичат от европейското законодателство (Графика 1), включително и от рамковите споразумения, постигнати чрез европейския социален диалог (Глава 10).

1.1. ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ

ЕВРОПЕЙСКИЯТ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ ПОД НАТИСК



Графика 2

По макроикономически показатели през последното десетилетие САЩ определено са постигнали по-висок икономически растеж (Глава 2). По равнища на заетост Европа също изостава с достигнатия коефициент от 65%, като отстъпва на САЩ, които са постигнали Лисабонската цел от 70% (Графика 2).

Синдикатите осъзнават, че са изправени пред големи предизвикателства. На национално ниво членуващите в ЕКП синдикати неведнъж са доказвали желанието и готовността си да участват активно и конструктивно в модернизирването на европейския социален модел. Но за синдикатите модернизацията никога не е означавала разрушаване на социалната държава или просто следване на американския модел. Модернизацията означава да се отговори на предизвикателствата, пред които е изправена понастоящем Европа, за да се осигури нейното оцеляване в бъдеще. Тези предизвикателства произтичат преди всичко от глобализацията, демографските тенденции, преминаването към общество, основано на знанието и на услугите, както и необходимостта от екологична и социална устойчивост.

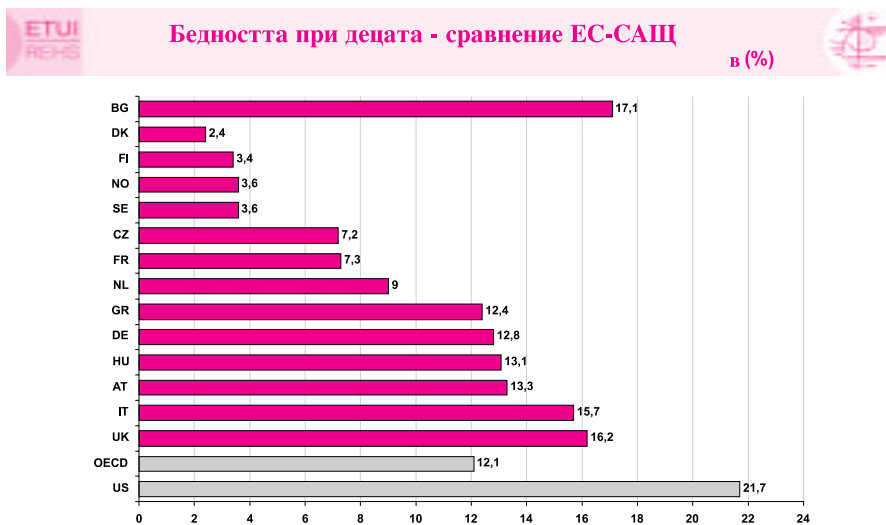
Source: *International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD, Trends in Income Distribution & poverty in OECD Area 1999*

Но ЕС е в криза, а европейският социален модел (ЕСМ) е подложен на натиск от онези, които твърдят, че моделът като такъв не съществува, а е само сбор от различните национални модели. Той е подложен на натиск от неолибералното течение, което превръща интересите на акционерите в мерило за всяка стопанска дейност и подчинява всички социални ценности на закона на свободния пазар. Неолибералите и политиците изтъкват, че американският модел е по-конкурентоспособен и по-успешен по отношение на трудовия пазар.

Държавите-членки не могат вече да отговорят на тези предизвикателства само на национално ниво, както не могат и синдикатите. Целта на обединена Европа със силно социално измерение би следвало да е овладяване на процеса на глобализация и структурни промени, в това число демографските предизвикателства, така че да се извлекат максимални ползи и да се плати минимална цена, като печелившите са колкото се може повече, а за тези, които са губещи да се осигурят компенсаторни мерки.

1.2. БЪДЕЩЕТО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ

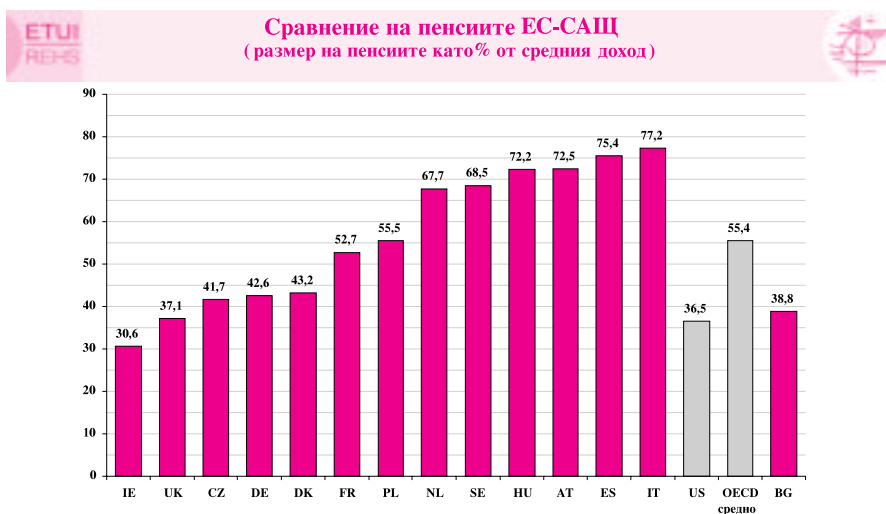
ЕВРОПЕЙСКИЯТ СЪЮЗ ИМА МНОГО ПОУЧИТЕЛЕН ОПИТ



Графика 3

Но ако се постави въпросът за бъдещето на европейския социален модел, можем ли да се поучим повече от САЩ? Или Европа и нейните политици би трябвало да бъдат по-уверени в способността си да засилят социалната кохезия чрез модернизация на европейския модел? Европейските икономически и социални постижения са доста неравномерни. И някои страни понякога се борят да запазят високите си стандарти за осигуряване с обществени услуги и да поддържат на съвременен ниво своите социални системи и трудов пазар. ЕКП е убедена, че ЕС има много на какво да научи другите и сравнително малко да се учи от тях както в областта на социалната и образователната политика, така и дори по отношение на политиката на пазара на труда. В редица страни от развиващия се свят ЕС се възприема като отпразнен икономически и социален модел и противовес на либералния подход, възприет от САЩ.

Source: *International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD, Trends in Income Distribution & poverty in OECD Area 1999*



Графика 4

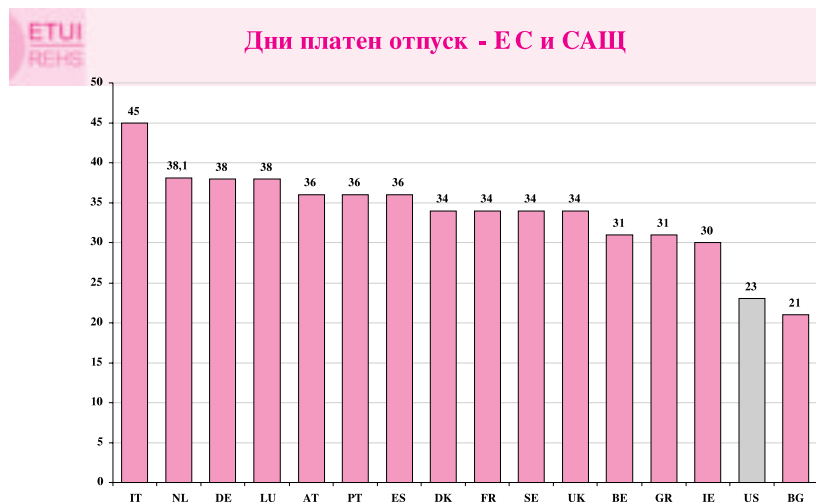
В тази глава могат да бъдат приведени само няколко примера за огромните разлики между американския и европейския модел (Morley et al. 2004). Например, подоходните неравенства и бедността (Графика 3) достигат значително по-високи равнища в САЩ. В „стария“ ЕС на 15-те, като цяло, 18% от населението получават доход под 60% от средния за ЕС, докато в САЩ 25% живеят под прага на бедността.

Американската икономика среща трудности поради сравнително ниската степен на грамотност, с голям брой нискоквалифицирани или неквалифицирани работни места, като по този начин заплатите се смъкват до долния пазарен праг. Обратно, в северноевропейските страни, където почти не съществува неграмотност, много по-малко хора се борят за ограничени брой места за нискоквалифицирана работа.

Source: *International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD, Trends in Income Distribution & poverty in OECD Area 1999*

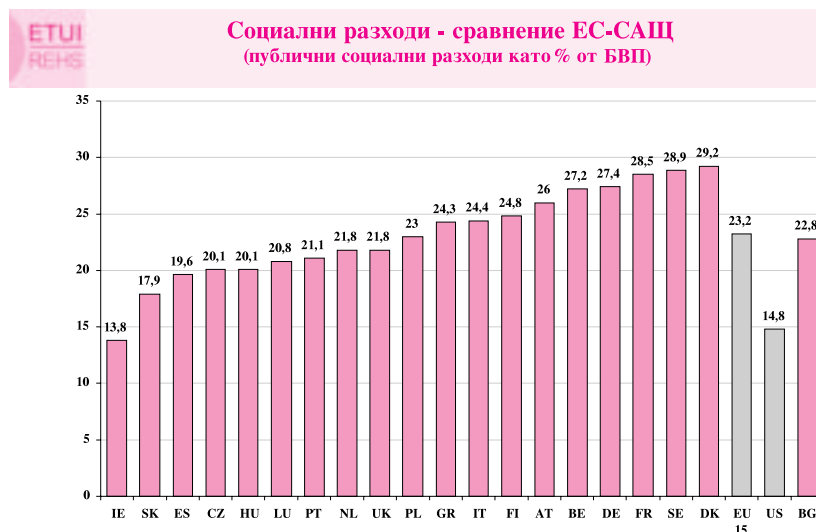
1.2. БЪДЕЩЕТО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ

ЕВРОПЕЙСКИЯТ СЪЮЗ ИМА МНОГО ПОУЧИТЕЛЕН ОПИТ



Графика 5

Големи различия се наблюдават и при сравнение на работното време в САЩ и в ЕС. Годишното работно време в ЕС – 15 възлиза средно на 1700 часа годишно, докато в САЩ се работи над 2150 часа годишно. По-малки са разликите в средната седмична продължителност на работното време (приблизително 39 часа в САЩ и 37 часа в ЕС – 15). Много по-значителни са разликите във времетраенето на платения отпуск, както се вижда от Графика 5. Продължителността на работното време е показател за качеството на жизнения стандарт и очевидно европейците, макар и с големи различия в ЕС – 25, определено предпочитат да работят по-бързо и сръчно, отколкото да работят по-дълго.



Графика 6

Значителни разлики се наблюдават в други сектори на социално-осигурителната система. Публичните социални разходи като дял от БВП в ЕС-15 надхвърлят 23%, докато в САЩ те са под 15% (Графика 6). Различията в ЕС, с изключение на Ирландия, са незначителни и дори в новите страни-членки разходите са с 5% по-високи от тези в САЩ. Огромни разлики между САЩ и ЕС се наблюдават в дела на публичните разходи за висше образование.

Source: International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD, Trends in Income Distribution & poverty in OECD Area 1999

1.3. БЪЛГАРИЯ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ

Изграждането на конкурентоспособна икономика, намаляването на бедността, насърчаването на социалното сближаване, развитието на образованието и здравеопазването, инвестирането в човешки капитал и съблюдаването на човешките права, основани на единство на икономическата, трудовата и социалната политика в съответствие с европейските ценности, са сред приоритетите на организациите на работниците в България. Моделът на социална Европа се базира върху общи принципи, ценности и многообразие на системите и, заедно с това, на общи правила и средства за тяхното прилагане, очертаващи защитната мрежа от минималните стандарти.

С приемането на социалните *acquis communautaire*, като част от европейското законодателство по социалната политика, и с цялостната си работа по Глава 13, всъщност България се присъедини към тази рамка от общи правила, която гарантира, че икономическият ръст и конкурентоспособността, като цел на Обединена Европа, няма да бъдат постигнати за сметка на намаляване на стандартите, орязване на правата на работниците и влошаване на условията на труд и живот.

През последните 16 години България извървя тежък и противоречив път на реформи, насочени към изграждане на пазарна икономика и демокрация, като основа за европейската ни интеграция. След редица кризи, през последните пет години се наблюдава макроикономическа стабилност. Един по-внимателен анализ на икономиката обаче показва редица съществени и обезпокоителни проблеми, свързани главно със социалните индикатори на растежа, особено в сравнение със социалното измерение на Европа.

През 2005 г. *коэффициентът на заетост* за населението на възраст 15-64 години е 55.8% при средно за ЕС-25 – 63.8% и заложена цел от Лисабон до 2010 г. – 70%; заетостта на жените на възраст 15-64 г. е 51.7% при средно за ЕС-25 – 56.3% и цел от Лисабон – поне 60%; заетостта на възрастните хора в групата 55-64 години е 34.7% – при средно за ЕС-25 – 42.5% и цел от Лисабон – 50%.

Равнището на относителна бедност (NSI, Laeken indicators: Results of 3rd Round) на пръв поглед не се различава съществено от това в останалите европейски страни (14-15% за България през последните 3 години и около 16% средно за ЕС). Твърде показателни са обаче различията по отношение на праговете на бедност, измерени в „стандарт на покупателна способност“ – два пъти по-нисък е прагът на бедност в България в сравнение с 10-те новоприсъединените страни, а спрямо старите страни-членки от Европейския съюз – около пет пъти. Това трябва да се има предвид при оценка равнището на бедност по този метод, тъй като при равни ценови условия доходите са в пъти по-ниски и съответно осигуряват в аналогична степен по-нисък жизнен стандарт.

1.3. БЪЛГАРИЯ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ

По-силно засегнати от бедността в България са децата. Равнището на бедност във възрастовата група 0-15 г. през последните 3 години е между 17.7 и 21.5%, а при домакинствата на двама възрастни с три и повече деца тя достига дори 31.5-64.0%.

Другият извод, който може да се направи – *социалните трансфери*, извън пенсиите, имат много малко влияние върху редуциране на бедността. А това означава, че системата ни за социално подпомагане не работи ефективно и не стига до истински нуждаещите се бенефициенти.

Въпреки, че пенсиите са втория по значимост доход в домакинствата, *коэффициентът на заместване на дохода* (средна пенсия към нетен осигурителен доход) през последните 3 години е около 42-44%, а това равнище повече ни приближава към резултатността на американския и британски модел, отколкото към средните европейски равнища.

Равнището на *публичните социални разходи от БВП* през последните 5 години се стабилизира около 22-24% и то е около средноевропейското, но резултатността им очевидно е значително по-ниска. Редица *немонетарни Лаекен-индикатори* свидетелстват за ярко изразена асиметрия на страната спрямо средноевропейските равнища по отношение на бедността и социалното изключване. Особено показателни са индикаторите, характеризиращи дълготрайната безработица, здравния статус по доходни групи, ранно напускащите системата на образование и обучение, както и равнището на неграмотност сред някои етнически групи от населението. Те са свидетелство за затруднен достъп до компенсаторните механизми и основните социални системи – здравеопазване и образование, както и за ниска ефективност на програмите, насочени към социално включване и преодоляване на бедността.

Неблагоприятна е нашата позиция и по отношение на *работното време*. Годишното работно време на българина възлиза средно на 1760 часа, а средната продължителност на работната седмица е 41.5 часа. По показателя ползвани дни платен отпуск (21 дни годишно, при минимална норма от 20 дни по Кодекс на труда) ние сме далеч под останалите европейски страни, а и под САЩ (23 дни).

1.4. ИЗВОДИ

Ако европейският социален модел трябва да бъде привлекателен за други райони на света и в бъдеще, ЕКП е убедена, че се нуждаем от повече, а не от по-малко Европа и все още си струва да се положат усилия за ратифицирането на проекта за Европейска конституция. В същото време ЕКП не може да си позволи създаването на впечатлението, че социалната политика е „спряла“ развитието на начинанието. Поддържането на баланса е ключът към бъдещето. Наистина е настъпило време за законодателна инициатива, която ще гарантира зачитането на трудовите права в условията на бързо обединяващия се европейски трудов пазар, който дестабилизира добре установения национален ред.

ЕКП настоява за бързи действия за ревизиране на Директивата за работното време, за да се прекратят възможностите за неприлагането ѝ и за да се постигне подходяща защита на работниците срещу удължено и нерегламентирано работно време. Сегашното блокиране на проектодирективата за работници, наемани чрез посредническите служби, следва да се преодолее, за да се осигури на тези работници в цяла Европа минимална защита, а проектодирективата за услугите на вътрешния пазар следва да бъде решително променена, така че конкуренцията да не води до надпревара за сметка на правата на работниците и условията на труд. ЕКП подновява призива си за ревизиране на Директива 94/45 за Европейските работнически съвети, кое-

то ще спомогне да се отговори на предизвикателствата, породени от все по-честите реструктурирания, сливания и премествания на предприятия и ще допринесе за по-добро управление на тези процеси на основата на действени споразумения за информиране и консултиране. Освен това, следва да се предприемат мерки на равнището на ЕС с активното участие на социалните партньори за осигуряване на необходимата трудова защита на работниците с нестандартни отношения на заетост (икономически зависими работници, домашни помощници и др.). Освен това, създаването на строга рамка по отношение на реструктурирането и преместването на предприятия стои понастоящем на дневен ред пред редица работници и начинът, по който ще се изработи тя, е от решаващо значение за бъдещето. Важно е също така демографските предизвикателства да се разглеждат далновидно и дългосрочно, а не просто като се увеличава възрастта за пенсиониране. На последно място, но не по значение, европейският социален модел би трябвало да важи не само за Европа. Европа трябва мощно и уверено да насърчава прилагането на своя модел в подхода си към търговията и развитието, при които социалните стандарти трябва да заемат в бъдеще централно, а не второстепенно място. Европейските компании би следвало да действат извън Европа така, както се предполага, че действат в Европа, съблюдавайки европейските ценности за корпоративно управление, екологичните и трудовите стандарти, в това число и колективното договаряне.

2. МАКРОИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ И ПРОБЛЕМИ НА ПОЛИТИКАТА

Макроикономическото развитие и Европейският социален модел (ЕСМ) са свързани по комплексен начин. Водещите коментатори и политици се опитват да критикуват институционалните основи на ЕСМ за лошите икономически резултати на Европа в сравнение със САЩ и отскоро и с Азия. На тази основа през 2005 г. Европейската комисия анонсира, че ще „промени фокуса“ на Лисабонската стратегия в посока на намаляване значението на социалните измерения. Дори и този преобладаващ възглед да е неправилен (Watt 2004), забавеният икономически ръст несъмнено оказва натиск върху бюджетите на правителствата и фондовете за социално осигуряване, като води до орязване в областта на социалната политика, а високата безработица отслабва синдикатите и служи като привидно доказателство за предпологаемата потребност от реформиране на ЕСМ, за да бъде той в по-голямо съответствие с предполагаемия по-успешен Англосаксонски модел.

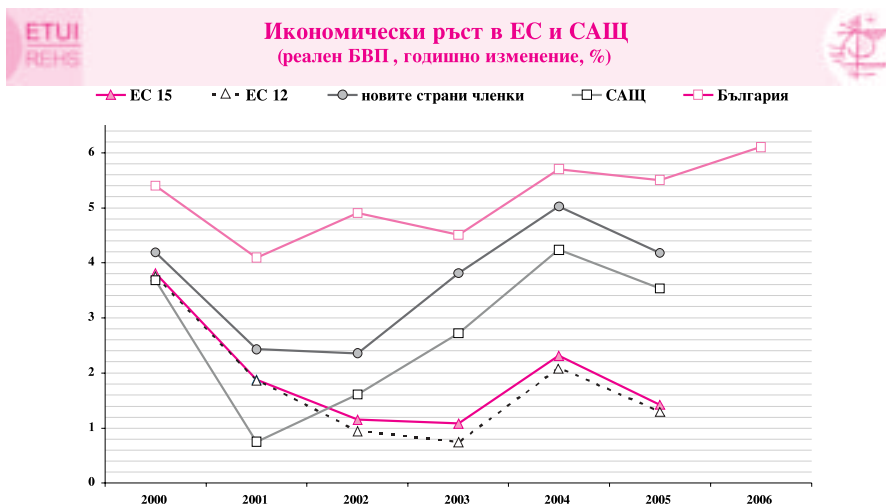
В тази глава се разглеждат по-детайлно три проблема от специален интерес: преместването на продукцията и работните места, в частност от Западна към Източна Европа; свързаните с това проблеми на присъединяването на нови страни членки към евро-зоната и загрижеността дали евро-зоната, която е далеч от конвергенция, отива по-скоро към дивергенция, заплашвайки в крайна сметка нейното оцеляването.

Тему

- 2.1. Преглед на макроикономическото развитие
- 2.2. Преместването на продукцията от Запад на Изток – значимо явление?
- 2.3. Присъединяването на новите страни-членки към евро-зоната и неговото влияние
- 2.4. Дивергенцията в евро-зоната – заплаха за паричния съюз?
- 2.5. България: Макроикономически характеристики и готовност за членство в еврозоната
- 2.6. Изводи

2.1. ПРЕГЛЕД НА МАКРОИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ

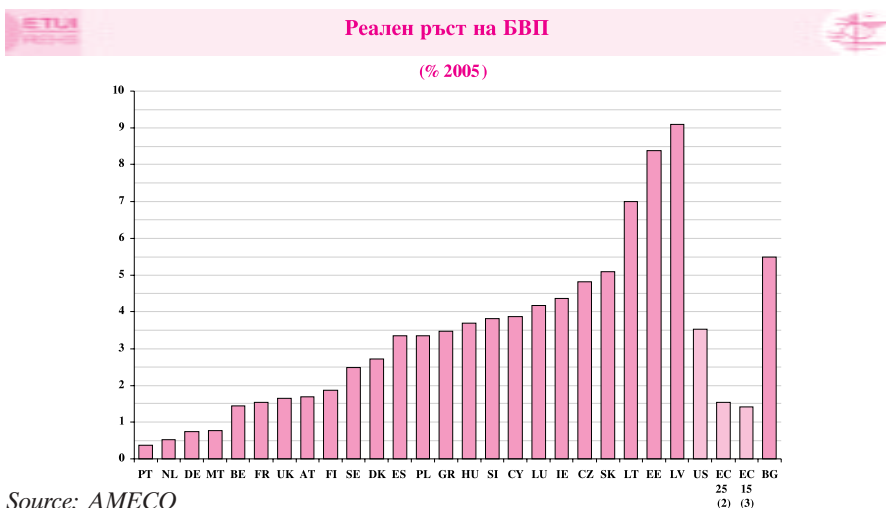
ПОЛЕТЪТ КЪМ ВЪЗСТАНОВЯВАНЕТО НА ИКОНОМИКАТА „ЗАСЕДНА“ ПРЕЗ 2005, ДОКАТО ДИФЕРЕНЦИАЦИЯТА В РЪСТА СЕ ЗАДЪЛБОЧАВА



Source: AMECO

Графика 1

Потвърждавайки страховете, изразени в миналогодишния доклад, започналото през 2004 г. в Западна Европа икономическо възстановяване „заседна“ още през 2005. По-високите цени на петрола през годината, достигнали около USD75 за барел в края на лятото, както серията от урагани, които разстроиха петролната промишленост в Мексиканския залив – бяха сред основните причини за това, заедно със забавеното влияние на предишното обезценяване на еврото. Местното потребителско търсене и инвестициите продължават да са разстройващи, като отразяват безпокойството по отношение на безработицата, перспективите за пенсиите и забавения ръст на заплатите. Единственият светъл лъч е понататъшният ръст на експорта, който отчасти се дължи на неочакваното намаляване на еврото спрямо щатския долар. Както САЩ, така и новите страни членки на ЕС, също изпитаха подобен обрат в ръста в сравнение с 2004 г., но запазиха своето твърде значително предимство, свързано с по-големия ръст (съответно около 2 и 2½ процентни пункта) спрямо ЕС-15. Перспективите за 2006 г. са насочени към подобряване на ситуацията в Западна Европа, доколкото има нарастващи сигнали, че икономиката на САЩ се забавя.



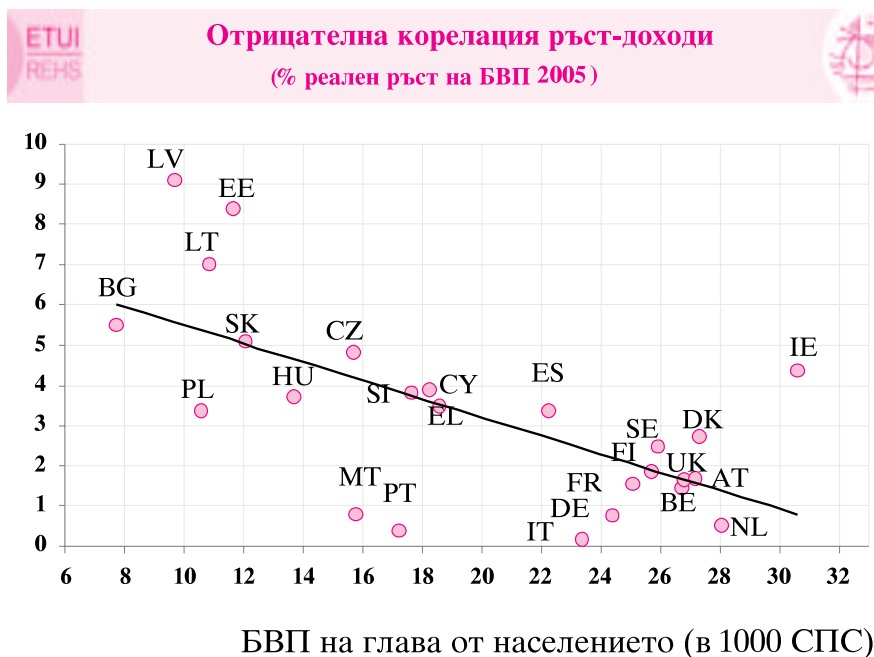
Source: AMECO

Графика 2

Ранжирането на страните по икономически ръст е много близко до това през 2004 г.: всичките осем източноевропейски нови страни-членки (НСЧ) имат ръст по-висок от този на ЕС-15, с изключение на Люксембург и Ирландия. Големите западноевропейски континентални икономики (Италия, Германия и Франция) продължават да кретат на дъното на ранжировката (и поради техния размер теглят средните равнища за ЕС-12 и ЕС-15 надолу), макар че и успешните напоследък Португалия и Холандия са също сред изоставащите през 2005. Трите балтийски държави все още имат най-бърз ръст. Ръстът на Великобритания практически намалва наполовина през 2005 г. в сравнение с предишната година, което я отведе назад в ранжирането. На фона на общото забавяне на ръста, различията в националните стойности се задълбочават още повече в сравнение с 2004 г.: пет страни не успяха да постигнат 1% ръст; Италия е почти в стагнация, докато в същото време най-успешните страни от 2004 г. направиха допълнителна крачка и повишиха своите резултати с повече от един процентен пункт.

2.1. ПРЕГЛЕД НА МАКРОИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ

ПРОДЪЛЖАВАЩИ СИГНАЛИ ЗА ИКОНОМИЧЕСКА КОНВЕРГЕНЦИЯ, НО ЩЕ БЪДЕ ЛИ ЕСМ ПОДКРЕПЕН С НАРАСТВАЩИ ДОХОДИ?



Source: AMECO. Note: Luxemburg excluded

Графика 3

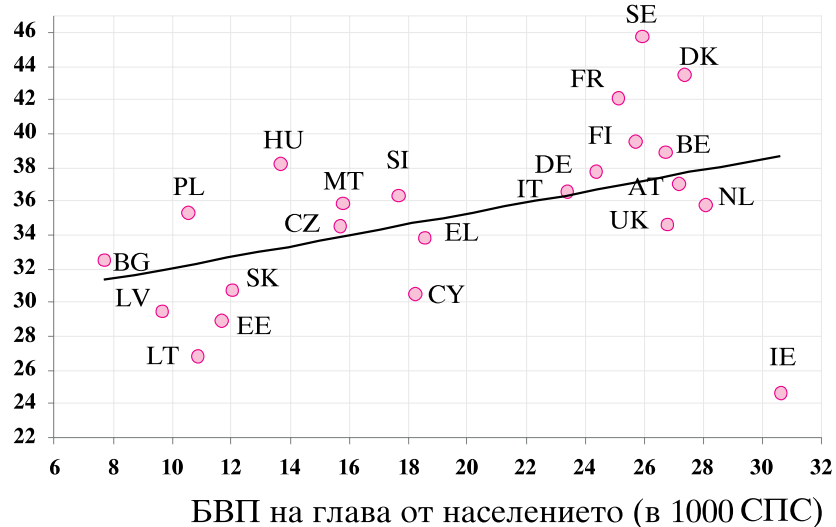
Ранжирането на страните по икономически ръст в Графика 2 показва вече определена конвергенция в рамките на ЕС-25 между относително богатите икономики, но със забавен ръст (Западна Европа) и относително по-бедните с бърз растеж страни от Централна и Източна Европа. Граф. 3 ни дава възможност да проверим това твърдение по-точно, като сравним БВП на глава от населението (по стандарт на покупателната способност) спрямо показателите на икономически растеж. Очертава се ясна негативна корелация, показваща, че конвергенцията е налице. Забележими изключения са: Ирландия, която продължава да расте бързо, въпреки че има много висок доход на глава от населението и Полша, която през 2005 г. растеше „твърдебавно“, като се има предвид нейната позиция близко до дъното в ранжирането по доход на глава от населението. Разбира се, при тези примери трябва да се отчитат частично и някои статистическите дефекти: доходът на глава от населението в Ирландия е по-нисък, отколкото официално отчитания, поради много високата възвръщаемост на печалбите, докато доходите в Полша (а също и в някои други страни) са по-високи, отколкото регистрираните, поради укриване на част от тях и наличието на значителна икономика в сянка.

2.1. ПРЕГЛЕД НА МАКРОИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ

ПРОДЪЛЖАВАЩИ СИГНАЛИ ЗА ИКОНОМИЧЕСКА КОНВЕРГЕНЦИЯ, НО ЩЕ БЪДЕ ЛИ ЕСМ ПОДКРЕПЕН С НАРАСТВАЩИ ДОХОДИ?

ETUI
REHS

Положителна корелация доходи и „разходи за ЕСМ“
(разходи за ЕСМ, % БВП)



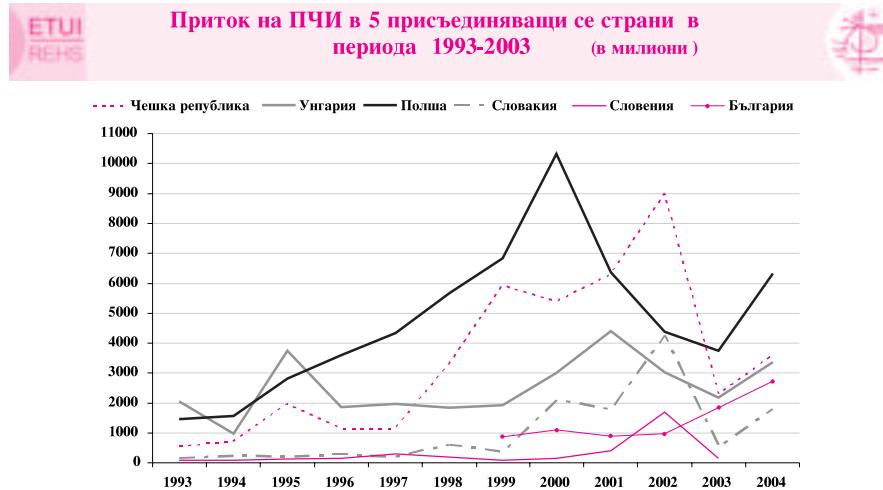
Графика 4

В контекста на дебата за ЕСМ е особено интересно да разгледаме съотношението между равнищата на доходи на глава от населението и степента, до която страните-членки могат да бъдат разглеждани като „реализирали“ ЕСМ. Колкото и условно да е това, разходите за ЕСМ в Граф. 4 представляват сума от общите социални помощи, колективното потребление и социалните трансфери в натура като дял от БВП. Този подход изключва редица важни регулаторни аспекти, както и аспекти на представителството на интереси, характерни за ЕСМ, но служи като добър индикатор за публичните разходи за ЕСМ и по този начин като заместител на „стойността“, която всяко общество влага като част от общите резултати. Данните показват ясно изразена положителна корелация: по-високодоходните страни в Европа разходват по-голяма част от своя (по-висок) национален доход за свързани с ЕСМ „публични“ дейности. Налагат се някои допълнителни изводи. На първо място, изглежда трудно е да се твърди, както непрекъснато ни се внушава от медиите и политиците, че социалните разходи и, по-точно самият ЕСМ, е нещо като бариера пред постигане на високи доходи на глава от населението. Данните показват, че с нарастването на доходите, търсенето на подобни разходи нараства, не само абсолютно, но и като дял от БВП. В същото време значителните различия в равнището на социални разходи сред много от страните от ЕС с доход на глава от населението около репера €26 000 показва, че това несъмнено не е твърдо правило или пък е възможно да има таван, извън който то вече се запазва. Това е от значение за ключовия политически въпрос дали НСЧ с нарастването на техните доходи ще следват общата тенденция в Европа да разширяват елементите, съставляващи ЕСМ или ще следват примера на Ирландия и ще се радват на нарастващи средни доходи без развитие на социална държава от европейски тип. Последното развитие би преместило центъра на тежестта в рамките на ЕС-25 към американския модел на капитализъм. Ясно е, че и двете опции или някакъв „среден път“ са възможни и че резултатът ще зависи от решенията на политиците и социалните актьори както в тези страни, така и значително от тези на европейско равнище.

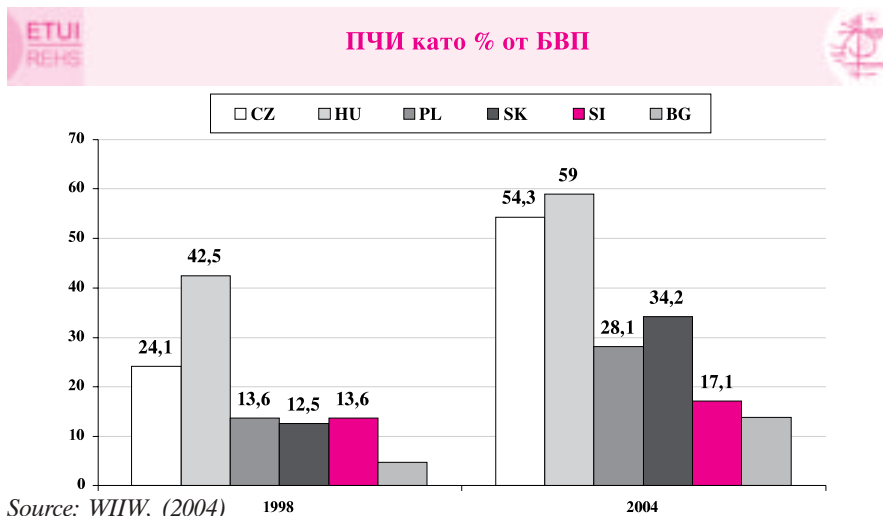
Source: AMECO. Note: Luxemburg excluded, data not available for ES, PT, US

2.2. ПРЕМЕСТВАНЕТО НА ПРОИЗВОДСТВОТО ОТ ЗАПАД НА ИЗТОК – ЗНАЧИМО ЯВЛЕНИЕ?

НАБИРА ЛИ СИЛИ ПРЕМЕСТВАНЕТО НА ПРОИЗВОДСТВОТО ОТ ЗАПАДНА КЪМ ИЗТОЧНА ЕВРОПА?



Source: WIIW, (2004)



Source: WIIW, (2004)

Графика 5

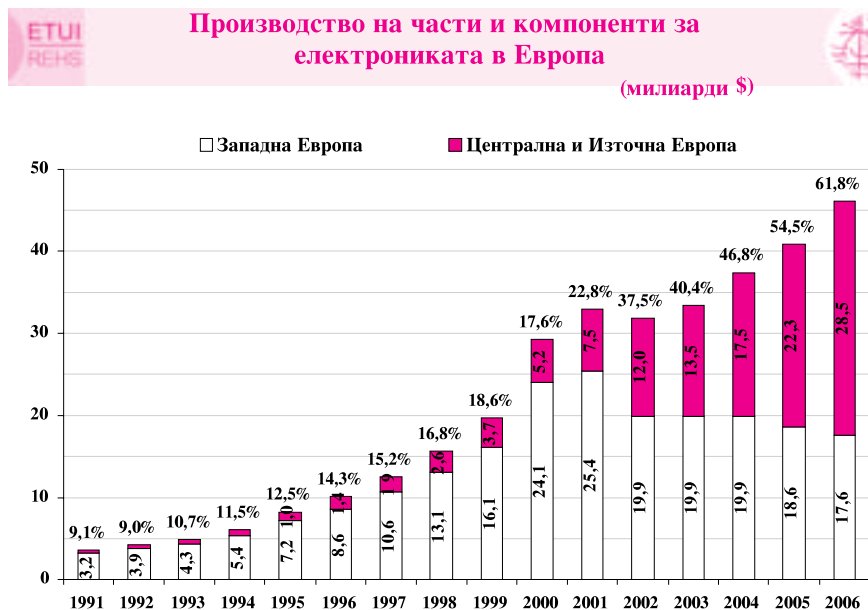
Движението на капитали през граници (включително преместването на икономически дейности), заедно с интензификацията на търговията между страните членки, оказват значително влияние върху макроикономическите резултати и заетостта, в частност в новите страни-членки (НСЧ). В Трудова Европа 2005 ние посветихме специална глава на проблема за „преместването“. Ролята на големите диференциации в заплатите също беше разгледана. Тук ние ще разгледаме най-новото развитие на Европейската сцена. Анализирайки потоците на преки чуждестранни инвестиции (ПЧИ) в НСЧ и опирайки се на доклади за конкретни случаи на преместване (в последно време от сектора за производство на „бяла техника“), предположението, че преместването на производства набира сила, на пръв поглед, намира все повече статистически доказателства (Граф. 5).

Графика 6

След значително намаляване през 2003 г., нов подем на потоци на ПЧИ може да се наблюдава през 2004 г. в най-важните НСЧ от Централна и Източна Европа. Те са значително по-ниски от пика в периода преди присъединяването, но новата вълна от ПЧИ е движена главно от реинвестиране на печалбите на мултинационалните компании в съществуващите поделения. Това показва, че „директните“ форми на преместване на производствените мощности от ЕС-15 вече не са основният двигател на нарастването на инвестициите. Предварителните оценки за ПЧИ през 2005 г. показват по-нататъшен ръст на входящите потоци на ПЧИ в тези страни, които в някои случаи се приближават до предишните пикови нива. Това също е свързано с реинвестирани печалби, но в някои случаи и приватизационните сделки допринасят също за новата динамика. Липсват безспорни доказателства за значително или нарастващо равнище на преместване на производството от Западна към Източна Европа. В същото време, продължаващият поток на ПЧИ (включително и реинвестирани печалби) означава, че дялът на ПЧИ като процент от БВП също нараства значително от 1998 г. в повечето НСЧ (Граф. 6).

2.2. ПРЕМЕСТВАНЕТО НА ПРОИЗВОДСТВОТО ОТ ЗАПАД НА ИЗТОК – ЗНАЧИМО ЯВЛЕНИЕ?

ПРИМЕР НА СИТУАЦИЯ ПЕЧЕЛЯ-ПЕЧЕЛЯ: СЕКТОРЪТ НА ИКТ, ЧАСТИ ЗА ЕЛЕКТРОНИКА И КОМПОНЕНТИ



Source: МНМ

Графика 7

Някои страни от Централна и Източна Европа стават и важно място за производство на ИКТ (Граф. 7): в рамките на ЕС-25 само Ирландия и Финландия имат по-висок дял на ИКТ в техния БВП от Унгария и Чешката република (Martinez, 2005).

Що се отнася до производството на части и компоненти за електрониката (СЕМ), през периода 1993-2005 продукцията на осемте НСЧ от Централна и Източна Европа нарасна 25 пъти, увеличавайки дела си в общата продукция на Европа (ЕС-15 + ЦИЕ 8) от 10,7% до 54,5%. В същия период продукцията на ЕС-15 нарасна 4 пъти, макар и с по-малък относителен дял (от 90,3% на 45,5%) и показва известно влошаване през последните години (МНМ Business Development Services 2006). Следователно НСЧ повишиха своя дял в динамично нарастващата „баница“, без значими заплахи за работните места на Запад (Граф. 7). Ситуацията в секторите, в които производството се поддържа, като например производството на бяла техника не е такава, като експанзията на Изток върви заедно със свиване на заетостта на Запад. В текстилния сектор както старите, така и новите страни членки губят почва, сблъсквайки се с импортната конкуренция на Азия.

2.3. ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ НА НОВИТЕ СТРАНИ ЧЛЕНКИ КЪМ ЕВРО-ЗОНАТА И НЕГОВОТО ВЛИЯНИЕ

ДНЕВЕН РЕД НА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ НА НОВИТЕ СТРАНИ ЧЛЕНКИ КЪМ ЕВС

ETUI
REHS

**Фискална и монетарна конвергенция,
планирано присъединяване към ЕВС**



СТРАНА	ИНФЛАЦИЯ			БЮДЖЕТЕН БАЛАНС			ДЪРЖАВЕН ДЪЛГ			ВЛИЗА- НЕ В ЕВС**
	2004 СРЕДНО	2004 ДЕК.	2005 СРЕДНО	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*	
SI	3.6	3.3	2.9	-2.0	-2.3	-2.2	29.5	30.9	30.8	1/1/2007
EE	3.0	4.8	2.6	3.1	0.5	0.2	5.3	4.8	4.4	1/1/2007
LT	1.1	2.8	2.8	-1.9	-2.6	-2.5	21.6	21.2	21.7	1/1/2007
LV	6.2	7.4	3.4	-1.5	-2.0	-2.8	14.4	14.6	15.4	1/1/2008
CY	1.9	3.9	2.1	-6.4	-5.2	-2.9	70.9	74.9	71.4	2007
MT	2.7	1.9	2.7	-9.6	-5.2	-3.7	70.4	73.2	72.0	1.1.2008
SK	7.4	5.8	4.0	-3.7	-3.8	-3.8	42.6	43.0	44.2	2008
PL	3.6	4.4	3.2	-3.9	-5.4	-4.1	45.4	45.9	47.6	2010
CZ	2.6	2.5	2.8	-12.8	-5.2	-4.7	37.8	38.6	39.4	2010
HU	6.8	3.6	3.3	-6.2	-5.5	-5.2	59.1	59.9	59.5	2010

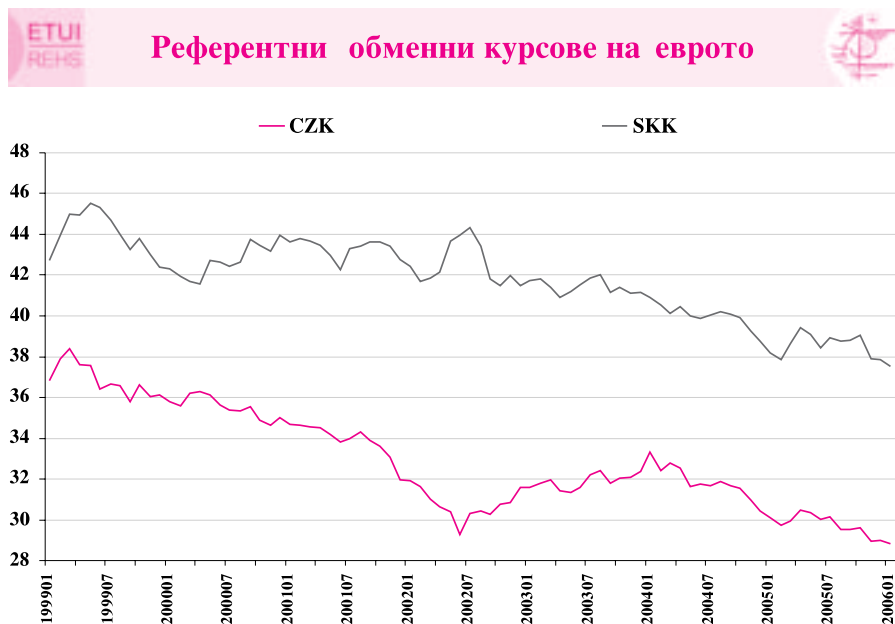
Графика 8

Новите страни членки са задължени да приемат еврото, макар и това да не е обвързано с определен срок. За да направят това, те трябва да изпълнят критериите на Пакта за стабилност и ръст по отношение на държавния дълг, бюджетния дефицит, инфлацията и стабилността на обменния курс. Средносрочните макроикономически политики на новите страни-членки се определят от програмата за тяхното присъединяване към Европейския валутен съюз (ЕВС), което ще има дългосрочно влияние и отражения върху цялата икономика и обществото.

Графика 8 обобщава програмата за присъединяване на НСЧ към ЕВС, както е определена през есента на 2005 г., с един преглед на изпълнението по страни по отношение на критериите от Маастрихт (оценките за 2005 г. се основават на прогнозите от средата на 2005 г.). Поради новите дебати, разгорели се през 2005 г., официалните планове на правителствата могат да бъдат променени (отлагане) спрямо посочените дати (например, за Унгария и Полша). Пет страни са вече в „чакалнята“ на ЕВС, прилагайки Европейския механизъм на обменен курс (ERM II) от края на 2005 г. (Естония, Кипър, Литва, Словакия, Словения), където те трябва да поддържат стабилност на обменния курс (в рамките на марж от +/-15%) за две години, за да отговорят на изискванията за присъединяване към ЕВС.

2.3. ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ НА НОВИТЕ СТРАНИ ЧЛЕНКИ КЪМ ЕВРО-ЗОНАТА И НЕГОВОТО ВЛИЯНИЕ

РАЗВИТИЕ НА ОБМЕННИЯ КУРС В ЧЕТИРИ СТРАНИ ОТ ЦИЕ СЛЕД НАЧАЛОТО НА ЕВС



Source: ECB

Графика 9

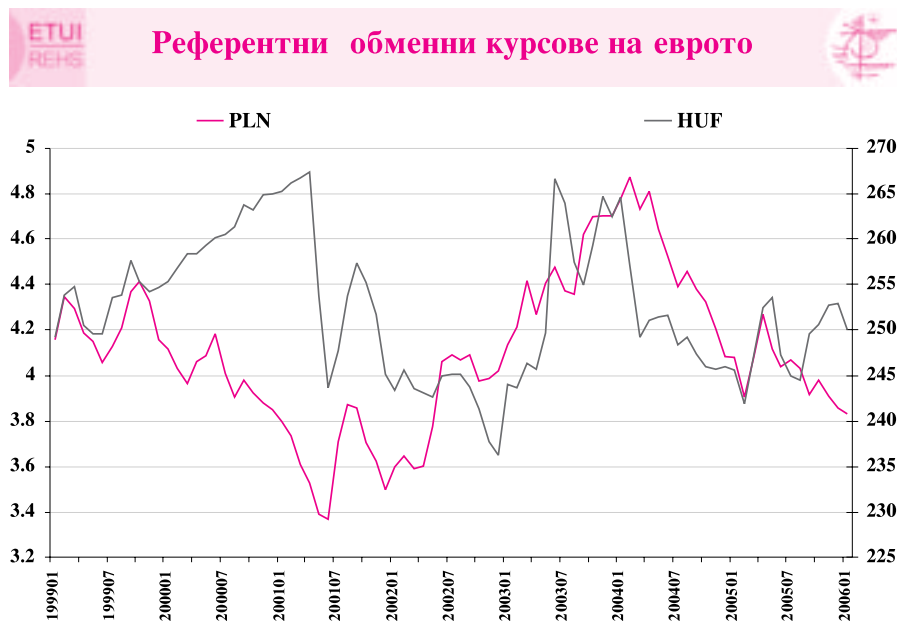
Целесъобразността да се прекарат поне две години в рамките на механизма на обменния курс ERM II преди приемането на еврото се поставя под въпрос само от някои анализатори. От една страна, страните от ЦИЕ показват приемливо равнище на стабилност на обменния курс през целия период от началото на въвеждане на пазарна икономика (дори по-голяма през последните години). Балтийските страни с фиксиран курс или паричен съвет пък имаха постоянен обменен курс. Възниква резонно въпросът дали такъв критерий в период от две години има смисъл и дори дали не е свързан с допълнителни рискове за тези страни, поради нарастваща финансова спекулация.

Чешката и словашката крона показват устойчиво номинално повишение спрямо еврото през последните седем години (Граф. 9). Реалното повишаване е фактически по-значимо, поради големите различия в инфлацията през този седем годишен период (особено в първата част на периода), CZK се движеше в рамките на $\pm 17\%$, докато SKK се движеше в границите $\pm 13.5\%$.

Що се отнася до Полша и Унгария, техните валути показват по-малко устойчива крива, но сегашните им номинални обменни курсове са твърде близко до равнището от 1999 г., макар че показват високо равнище на реално покачване по отношение на еврото поради високите равнища на инфлация. (Граф. 10).

2.3. ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ НА НОВИТЕ СТРАНИ ЧЛЕНКИ КЪМ ЕВРО-ЗОНАТА И НЕГОВОТО ВЛИЯНИЕ

РАЗВИТИЕ НА ОБМЕННИЯ КУРС В ЧЕТИРИ СТРАНИ ОТ ЦИЕ СЛЕД НАЧАЛОТО НА ЕВС



Source: ECB

Графика 10

В Полша, златата (PLN) се движеше в рамките на марж от +/-23% (най-висок в групата), докато Унгарският форинт (HUF) остана в рамките на +/-8% през седемте години.

Реалното повишаване на тези валути отразява динамичния ръст на производство и затова не доведе до намаляваща конкурентоспособност на техните икономики. Но когато обменните курсове са фиксирани, по-високият относителен ръст на производството ще има тенденция да генерира по-висока инфлация. Ако страните подтискат инфлацията при фиксиран обменен курс (с цел да влязат в ЕВС или на по-късен етап в рамките на ЕВС), това може да има своята цена под формата на по-нисък ръст и заетост. В този смисъл бързата писта на присъединяване към ЕВС не е обезателно най-добрата опция за тези страни.

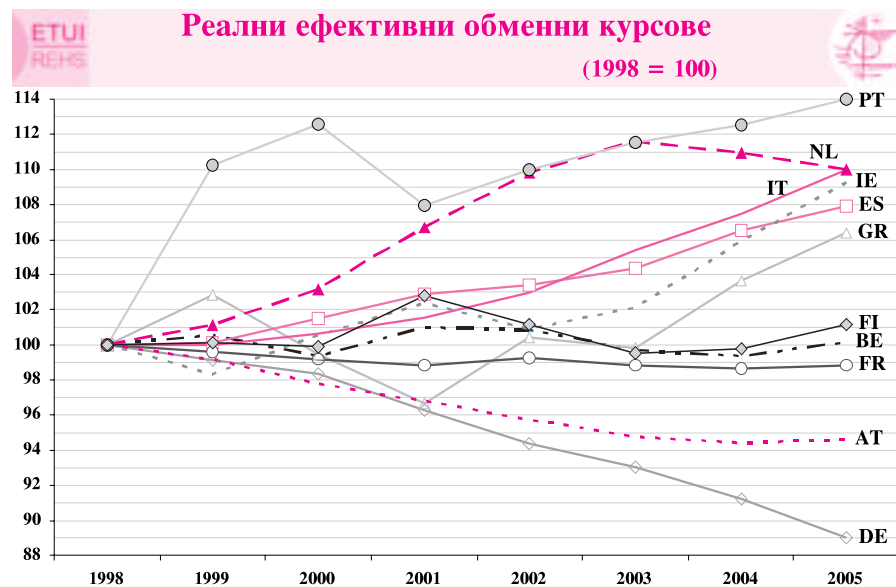
Критериите на Пакта за стабилност и ръст първоначално бяха приспособени към темпа на ръст и други специфични характеристики на настоящите страни членки на ЕВС. Настоящите кандидатки за ЕВС с публичен дълг под равнището на 60% от БВП и равнища на номинален икономически ръст близо до 10% биха могли да поддържат годишен дефицит от 4-4.5% без да повишават пропорцията на публичния дълг. Тръгването по бързата писта на присъединяване към ЕВС крие по-големи социални рискове и заплахата, че потребностите от по-големи публични инвестиции не биха могли да бъдат посрещнати.

По-високи социални рискове възникват под формата на „социален дефицит“, натрупан в годините на трансформация с остри проблеми на пазара на труда (ниска заетост и/или висока безработица) и нарастване на бедността и неравенството, които изискват специално внимание. Икономическата изостаналост изисква по-високи публични инвестиции в инфраструктурата, образованието, здравеопазването, изследванията и развойната дейност и опазването на околната среда с цел да се стимулира сближаването с техните по-развити партньори от ЕС.

2.4. ДИВЕРГЕНЦИЯТА В ЕВРО-ЗОНАТА – ЗАПЛАХА ЗА ВАЛУТНИЯ СЪЮЗ?

ВЪТРЕШНАТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТ НА СТРАНИТЕ-ЧЛЕНКИ НА ЕВС ПРОДЪЛЖАВА ДА СЕ РАЗЛИЧАВА

Дебатът за най-добрия начин да се управлява присъединяването на нови членове към евро зоната трябва да се разглежда на фона на проблемите, съществуващи при сегашното членство в ЕВС, на върха на трудностите, описани по-горе на валутната зона като цяло, изпъкват проблемите на икономическата дивергенция между страните от нея. Това е сериозно предизвикателство пред политиците.



Source: AMECO

Графика 11

Очакваше се икономическият и валутният съюз да доведат до нарастваща конвергенция на участващите страни: твърдеше се, че засилените търговски връзки и конкурентният натиск ще бъдат движеща сила към конвергенция на тенденциите в цените (включително и на заплатите). В рамките на валутния съюз (където липсва обменен курс) това означава, че конкурентната позиция – технически казано „реалният ефективен обменен курс“ на всяка страна-членка по отношение на другите, остава в общи линии постоянен в средносрочен план. През 2004 г. в Трудова Европа беше отбелязан проблемът с отклоняващите се равнища на ръст и връзката им с различаващите се нива на инфлация. Графика 11 показва този проблем, който е трудно да бъде решен сам по себе си чрез конкурентния натиск и засилената търговия и който изглежда, че ще се влошава още повече.

В Германия заплатите и цените неумолимо падат в сравнение със средните за ЕВС, като повишават германската конкурентоспособност в евро зоната с повече от 10%. Австрия първоначално следваше същия път, но в последно време се коригира, като се върна към средните равнища. Междувременно Италия и Испания (и Ирландия от по-скоро) неумолимо губят конкурентоспособност по отношение на цените спрямо средното равнище (10-15%). Подобен беше случаят първоначално и с Холандия, но в последно време се наблюдава обратна тенденция.

2.5. БЪЛГАРИЯ: МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ И ПОДГОТОВКА ЗА ЧЛЕНСТВО В ЕВРО-ЗОНАТА

През последните 5 години икономиката на страната бележи устойчив растеж в диапазона между 4 и 6%, като през 2006 г. се очаква той да достигне рекордна стойност от 6.3% и постепенно след това да се стабилизира около 6% средногодишно в периода до 2009-2010 г. Тези характеристики отреждат на България (заедно с Румъния) междинни позиции – след Балтийските страни с рекорден икономически растеж от 8-10% (Естония, Литва и Латвия) и преди тези от Централна Европа с умерен растеж от 3-5% (Чехия, Полша, Унгария, Словения). Постигнатият през 2005 г. растеж от 5.5% е с около 4 процентни пункта по-висок спрямо средната стойност на ЕС-25 (1.7%).

Относително високият и траен икономически растеж се съпътства от динамична инвестиционна активност (делът на brutните инвестиции достигна 30% от БВП). От страна на търсенето основен принос за растежа след 2000 г. имаше вътрешното търсене, а от страна на предлагането – сектора на услуги. След влизането на страната в ЕС се очаква в периода 2007-2009 г. основен принос в растежа да отбележи износът.

С висок принос за икономическия растеж са и преките чуждестранни инвестиции, които трайно нарастват, поради подобрената бизнес-среда и конкурентни данъчни условия, ниските разходи за труд, но и поради увеличеното доверие и нарасналата атрактивност на страната като част от единния европейски пазар. От 980 млн. евро през 2002 г. преките чуждестранни инвестиции достигнаха рекордното равнище от 4.015 млрд. евро през 2006 г., а относителният им дял в БВП се увеличи от 5.9 на 16.6%. За сметка на все по-намаляващия дял на инвестициите, свързани с приватизационни сделки (през 2006 г. – едва 6%), се увеличават тези „на зелено“ и реинвестициите. Редица мултинационални компании релоказираха свои подразделения – някои от тях естествено за да реализират конкурентни предимства, но други – с трайни намерения да установят тук своята дейност.

С показателите си икономически растеж от 5.5% и БВП на глава от населението 7700 СПС (2005 г.) България се вписва като един от типичните примери в модела на негативна корелация „Ръст – доходи“ (Графика 3). Въпреки това трябва да се има предвид, че процесът на конвергенция ще бъде твърде продължителен, поради най-неблагоприятната позиция, която заема страната ни по равнище на доходи – едва 32.9% от това на ЕС-25.

Съответно на ниските доходи сравнително малък е и относителният дял на т.нар. „разходи за поддържане на Европейския социален модел“ (Графика 4). Този относителен дял (32.5% от БВП) ни отрежда позиция между Чехия и Словакия. В модела на положителна корелация „доходи – разходи за ЕСМ“ България отново е страната, която много добре се вписва в него, докато Ирландия показва най-голямото отклонение – при най-високо равнище на доходи (над 30 000 СПС на глава от населението), относителният дял на „разходите за ЕСМ“ при нея е най-нисък (под 25% от БВП). Впрочем на тази графика много ясно могат да се открият страните с ниска степен на преразпределение на БВП – Ирландия, Литва, Естония и Латвия – т.нар. „икономически тигри“ в два различни региона на Европа. Разбира се, различията в стандарта на живот между тях са големи, но това, което в случая ги обединява (Графики 3 и 4) е поддържането на висок икономически растеж и относително нисък дял на социалните разходи.

Характерна особеност на провежданата в България политика на макроикономическа стабилност е поддържането на бюджетен излишък при

2.5. БЪЛГАРИЯ: МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ И ПОДГОТОВКА ЗА ЧЛЕНСТВО В ЕВРО-ЗОНАТА

строга рестрикция на доходите и социалните разходи. Определено може да се твърди, че последните две правителства издигнаха в култ фискалната устойчивост, в следствие на което недофинансирани останаха такива важни социални сфери, като образование и здравеопазване. След отчетения минимален бюджетен дефицит от 0.2% от БВП през 2002 г. България последователно реализира излишък в размер на: 0.3% през 2003 г., 2.7% през 2004 г. и 2.4% през 2005 г. Фискалната позиция остана рестриктивна и през 2006 г., като целта бе да се постигне бюджетен излишък в размер на 3% от БВП.

Основният мотив на правителството за поддържането на бюджетен излишък е минимизирането на макроикономическите рискове за страната, породени от огромния дефицит по текущата сметка. Към края на 2006 г. дефицитът по текущата сметка достигна рекордните 16% от БВП, а външно-търговският дефицит е вече 21.8% от БВП.

В момента страната ни води една от най-строгите фискални политики сред страните членки на ЕС с цел да се пребори с високата инфлация, която се явява основна пречка за приемане на еврото като единна валута. Предстои вземането на решение за включването ни в механизма на обменния курс ERM II – период от най-малко 2 години, в който се анализира основно степента на конвергенция на българската икономика с тази в еврозоната, а така също и изпълнението на *Маастрихтските критерии* за приемането на единната европейска валута.

От днешна гл.т. шансовете на България изглеждат значително по-добри от тези на някои от новоприсъединените страни (Графика 8).

Критерий 1: Размерът на инфлацията в страната следва да не надвишава с повече от 1.5 процентни пункта средната стройност на инфлацията в трите държави-членки с най-стабилни цени в течение на годината преди прегледа на изпълнение на критериите.

Изпълнението на този критерий е най-проблемно от гл.т. на развиващите се през последните години инфлационни тенденции. В периода от 2000 г. насам единствено през 2003 г. страната ни успява да слезе под референтната стойност. След това, най-вече под влияние на повишените цени на енергоносителите, както и целенасочено систематично повишаване цените на акцизните стоки, България поддържа средногодишна инфлация в рамките на 5 до 7.3%. Прогнозите сочат, че едва към 2008 г. може да се очаква покриване на референтната стойност от Маастрихт при планирано равнище на инфлация от 2.9%.

Критерий 2: Размерът на планирания или фактическия бюджетен дефицит следва да не надвишава 3% от БВП по пазарни цени.

След въвеждането на Валутен борд в България през 1997 г. и прилагането на строга бюджетна дисциплина, страната изпълнява изцяло критерия от Маастрихт за бюджетен дефицит. Нещо повече, след 2002 г. се поддържа трайно бюджетен излишък, който и в периода 2007-2009 г. се очаква да бъде в рамките на 1.5 до 2% от БВП. Мнозина икономисти и синдикални експерти оспорват ролята на бюджетния излишък като ефективен инструмент за ограничаване на негативните ефекти от дефицита по текущата сметка. До сега такова влияние не може да се докаже – дефицитът по текущата сметка бележи тенденция на постоянен ръст. Въпреки нарастващия износ отрицателното търговско салдо се запазва при успоредно растящ внос, в който основен дял заемат енергийните ресурси, горивата, суровините и инвестиционните стоки. Увеличените чуждестранни инвестиции представляват основен източник за финансиране на вноса в страната.

Критерий 3: Съотношението между държавния дълг и БВП по пазарни цени следва да не надвишава 60%, освен ако това съотношение е достатъчно намаляло и се доближава до тази стойност със задоволителни темпове.

През 1997 г. съотношението е 105%, като оттогава то постепенно намалява. През 2002 г. България за пръв път изпълнява този критерий

2.5. БЪЛГАРИЯ: МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ И ПОДГОТОВКА ЗА ЧЛЕНСТВО В ЕВРО-ЗОНАТА

(56%), а към края на 2006 г. брутният държавен дълг вече намаля до нива под 30% от БВП. Това се дължи както на абсолютното намаление на външния дълг, така и на реализираните положителни нетни емисии на вътрешен дълг. В средносрочен план ще нарастват нуждите от финансиране на големи инфраструктурни и енергийни проекти. Усвояването на средства от европейските фондове също така ще налага осигуряване на национално съфинансиране, част от което ще бъде чрез държавно гарантирани заеми. Въпреки това количествените и качествените параметри на дълга дават основание за оценка, че рисковете, свързани с размера и структурата му, значително са редуцирани.

Критерий 4: Средният дългосрочен лихвен процент в страната за период от една година преди осъществяването на прегледа следва да не надвишава с повече от 2 процентни пункта лихвените проценти в трите държави-членки с най-добри показатели в областта на ценовата стабилност.

България като цяло изпълнява през последните години и критерия относно дългосрочните лихвени проценти, като лихвените проценти по 10-годишните държавни ценни книжа се доближават в значителна степен до максималните стойности, зададени съгласно Маастрихтския критерий. Конвергенция по този критерий се наблюдава от 2002 г., когато отклонението в плюс е 1.5 процентни пункта над референтната стойност, а след 2003 г. дългосрочните лихвени проценти в страната паднаха и под нея. Очакванията за следващите 3 години не крият рискове за покриване на условията по този критерий и още по-голямо сближаване към нивата в ЕС.

Критерий 5: Спазване на нормалните граници на колебания на валутния курс (коридор $+ / - 15\%$) в съответствие с валутнокурсния механизъм ERM II в продължение на най-малко две години, без да е осъществявано девалвиране на националната валута.

Интересен е въпросът, дали режимът на валутен борд отговаря на изпълнението на последния критерий, а именно спазването на нормалните граници на колебания. Тъй като българският лев е фиксиран със Закона за БНБ към еврото, то участие във валутнокурсния механизъм ERM II на ЕС с подобен паричен режим бе дълго дискутирано в официалните и научни среди в Европа. Така или иначе, факт е вече присъединяването на Естония и Литва (страни с валутен борд) към ERM II в рамките на подготвителния етап за приемане на единната валута. Разбира се, това не означава автоматично присъединяване и за България. Всяка страна се преценява индивидуално, въз основа на стабилността на нейния валутен борд. Независимо от този факт, към настоящия момент паричният режим в България е стабилен и перспективите за членство в ERM II с валутен борд са големи.

Така България е на път да поднесе поредния парадокс – с бюджетен излишък от 3% (2006 г.) и относителен дял на държавния дълг от БВП под 30% (2006 г.) тя може да се окаже много по-подготвена за влизане в еврозоната в сравнение с някои от 10-те страни-членки на ЕС от предишната вълна на разширяване, като в същото време средната работна заплата в индустрията и услугите през 2005 г. (1978 евро годишно) е 2.1 пъти по-ниска от тази в Латвия и 21.3 пъти от Люксембург (в СПС съответно 1.5 и 7.3 пъти). Това всъщност е и основната конфликтна точка между правителства и синдикати, около която се въртят всички дебати през последните 10 години – може ли да бъде самоцел макроикономическата стабилност, не е ли прекалено висок рискът от натрупания в прехода „социален дефицит“, върху който акцентира анализът в т.2.3 и има ли всъщност по-добри перспективи за догонващо развитие в един приемлив и обозрим период от време?

2.6. ИЗВОДИ

Западноевропейската икономика през 2005 г. отново е объркана, но перспективите са по-светли. Това обаче е приказка, която вече сме я чували преди това! Възстановяването е поставено под условие от преодоляването на глобалните икономически дисбаланси, отсъствието на бъдещо рязко покачване на цените на петрола, липса на големи терористични атаки и т.н. По-окуражаващото е, че процесът на догонване в страните от Централна и Източна Европа се ускорява; той е подкрепен от ПЧИ, които са в такъв обем, че не потвърждават оплакванията – поне от гледна точка на макроикономиката, че конкуренцията на база по-ниските заплати води до по-висока безработица и в страните с високи заплати в Западна Европа. От друга страна, присъединяването към ЕВС е изпълнено с противоречия и неговото успешно управление ще бъде от жизнено значение. Трансформационните икономики са в динамична промяна, тяхната социална и икономическа среда е много по-различна от тази на икономиките от еврозоната и това прави същите номинални критерии за SGP по-стриктни и по-малко подходящи, отколкото за настоящите членове на еврозоната. По този начин се подтиква техният потенциал за икономически ръст, ръст на заетостта и реална конвергенция (сближаване). В същото време, центробежните сили в ЕВС продължават да действат и

дори се засилват, поставяйки сериозни въпроси за икономическото управление и вероятно за бъдещето на ЕВС като такъв.

Какво показва този кратък обзор на европейската икономика за ЕСМ и перспективите за развитието му? Натискът за орязване на социалните разходи и отказването от социалните постижения в Западна Европа ще продължи, докато ръстът е забавен и безработицата е висока. Поради това, стимулирането на по-бърз ръст и ръст на заетостта е от жизнено значение не само от гледна точка на неговото пряко влияние, но и също за тези, които косвено са истински заинтересовани от защита на ЕСМ. Анализът показва, че това изисква по-активно използване на макроикономическата политика. Процесът на догонване в Източна Европа е необходимо, но не достатъчно условие за бъдещото развитие на ЕСМ. Тези страни все още се сблъскват с необходимостта да направят избор главно между англо-американския модел и континенталния европейски модел на капитализъм, а този избор ще окаже влияние върху резултатите от политическия дебат и социалните борби, не само в отделните страни, но и в Европа като цяло.

3. ЗАЕТОСТ

През последните 12 месеца заетостта и безработицата се развиха умерено, но в положителна посока, въпреки инфлационния натиск от високите цени на петрола и сравнително стабилното евро в сравнение с US долара. За пръв път от 2001 г. насам нивото на безработица в ЕС падна през 2005 година. Последният публикуван доклад Заетостта в Европа също отбелязва „окуражаващи знаци за глобално икономическо възстановяване, което ще обхване и облагодетелства цяла Европа“ (European Commission 2005f). Свързването на икономическия и социалния прогрес, което е сърцевина на Европейския социален модел обаче си остава предизвикателство. Постиженията, въпреки че са по-ниски от предвидените в Лисабонската стратегия от 2000 г., доказаха своята „стабилност,“ въпреки интензивната конкуренция във все по-глобализацията се свят.

Умереното увеличение на заплатите в Европейския съюз допринесе значително за придържане към целите на Лисабонската стратегия. Фискалният натиск върху политиките на пазара на труда ограничи ролята на правителствата в предлагането на субсидирана заетост. На 22-23 март 2005 Съветът дискутира средносрочния преглед на Лисабонската стратегия за икономическо, социално и екологично обновление, подготвен от Европейската комисия. От решаващо значение за новото начало на Лисабонската програма за реформи е съсредоточаването върху растежа и заетостта и засилването на националния принос чрез Националните планове за действие по заетостта. (European Commission 2005e).

Страните -членки трябва да определят целите за нивото на безработица за 2008 и 2010 и да посочат какви политики ще използват, като инструмент за постигането им. Европейската комисията на Европейския съюз иска да увеличи конкуренцията между страните-членки на ЕС.

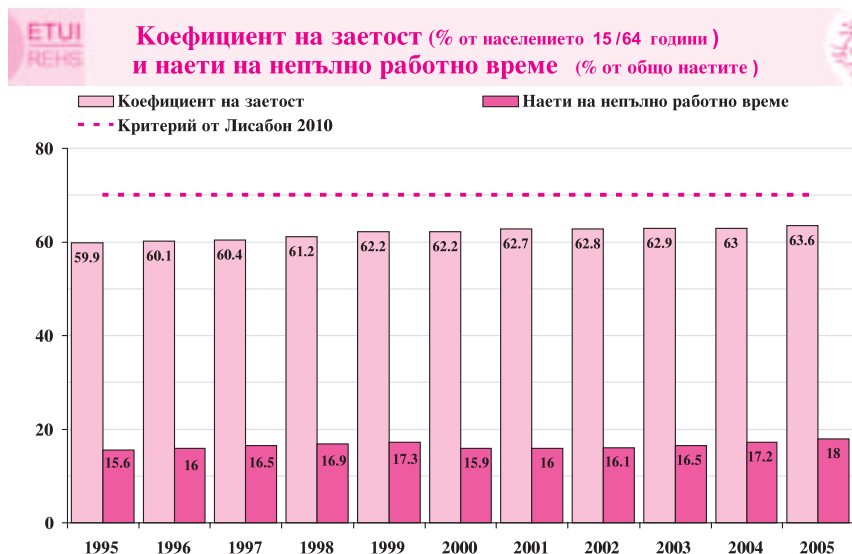
Свободното движение на работна сила в Европейските страни е една от основните свободи на ЕС. По-ниската цена на труда в Източна Европа продължава да привлича нови инвестиции, някои от тях от Западна Европа, което засилва страховете от нарастващата вътрешна конкуренция за работни места в рамките на ЕС. Европейската интеграция, както и натискът на глобализацията, поставят нови предизвикателства пред отделните индивиди и синдикатите за осигуряването на социално приемлив и интегриран Европейски съюз.

Тему

- 3.1. По бавния път към Лисабон ...
- 3.2. Безработица ...
- 3.3. Овлабяване на процеса на реструктуриране ...
- 3.4. България: Предизвикателствата на Лисабонската стратегия
- 3.5. Заключение

3.1. ПО БАВНИЯ ПЪТ КЪМ ЛИСАБОН ...

...И СЪС ЗАПАЗВАЩИ СЕ ДИСБАЛАНСИ



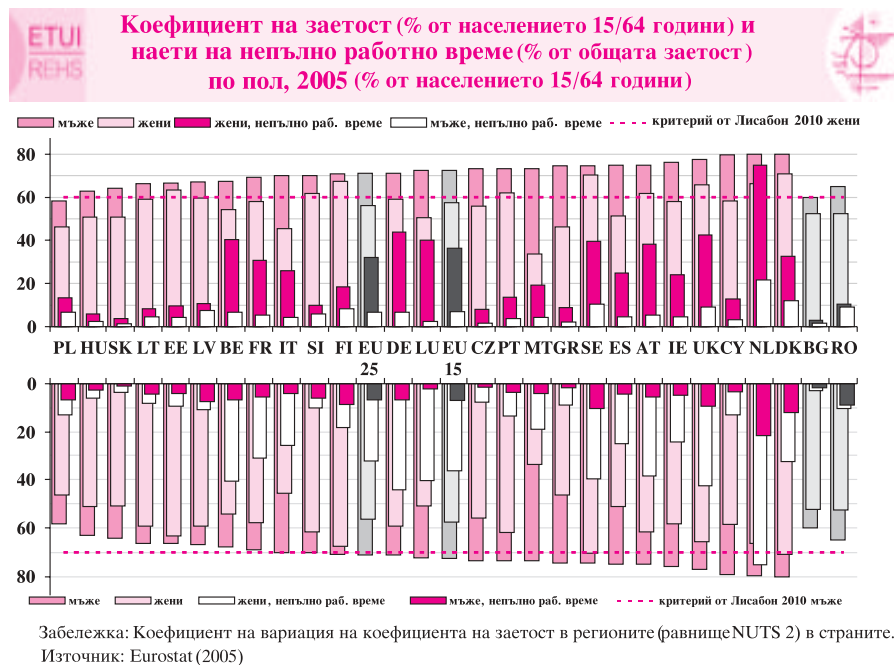
Графика 1

След бавното и в отделни моменти почти никакво увеличение на заетостта през последните няколко години, през 2005 г. се отчита ръст на заетостта. Средногодишното увеличение на заетостта от 0.6% (Графика 1) в Европейския съюз за периода между 2004 и 2005 се дължи преди всичко на увеличението в 15 страни-членки на ЕС (+2.1 процента от 2000 г.) отколкото на увеличението във всичките 25 страни на ЕС (+1.4 процента през 2000 г.). Концентрирането върху обновената Лисабонска стратегия, в която „заетост и растеж“ са поставени като „двата основни проблема“, е напълно оправдано, макар че Лисабонските цели остават далечна перспектива за работещите в Европейския съюз. Средносрочните Лисабонски цели, договорени през март 2001 г. не могат да бъдат постигнати: нито равнище на общата заетост от 67% до януари 2005 г. (второто тримесечие на 2005: 63.6%), нито равнището на заетост при жените от 57% до януари 2005 г. (второто тримесечие на 2005: 56.2%). Нарастването на заетостта се дължи до голяма степен на увеличението на непълната заетост и дори на маргиналната заетост в някои страни.

Data source: Eurostat (2005)

3.1. ПО БАВНИЯ ПЪТ КЪМ ЛИСАБОН ...

...И СЪС ЗАПАЗВАЩИ СЕ ДИСБАЛАНСИ



Data source: Eurostat (2005)

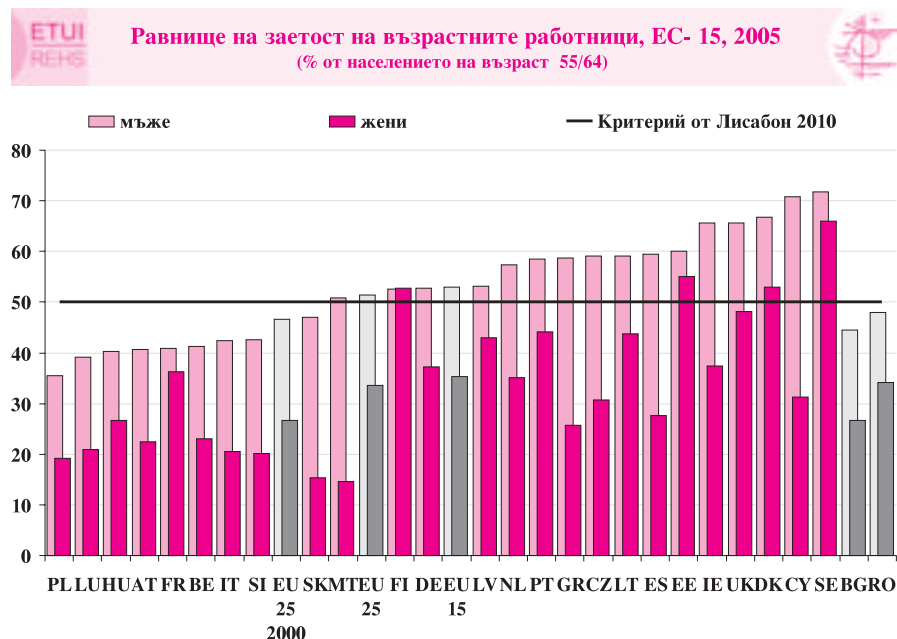
Графика 2

Лисабонската цел за заетост общо за мъже и жени (70%) и целта само за заетост жените (60%) са показани като пунктирни линии на Графика 2. Този нов начин на очертаване на линията на целите показва какво значение се отдава на продължаване на усилията за увеличаване на участието на женската работна сила за постигане на поставените цели по заетостта. Графика 2 разкрива разликите, касаещи нивото на заетост в отделните Европейски страни, различната интеграция на мъжете и жените в общата заетост и в частност, в заетостта на непълно работно време. Нарастването на равнището на заетост (средно за 25-те страни на ЕС) от 2004 до 2005 се дължи повече на увеличението на заетостта при жените (+0.8 п.п.) отколкото на тази на мъжете (+0.5 п.п.). Между 2000 и 2005 г. заетостта нараства с 2.7 п.п., като увеличението при мъжете е само с 0.1 процентни пункта. Полша все още има най-ниско равнище на заетост (52.2%), докато най-високо равнище имат: Дания (75.5%), Холандия (73.2%) и Швеция (72.6%).

Водещи по равнище на заетост при мъжете са: Кипър (79.5%) и Ирландия (76.2%), докато равнището на заетост при жените в тези страни е твърде ниско (Кипър: 58.5%, Ирландия: 58%). Като цяло, във всички страни мъжете са с по-високо равнище на заетост в сравнение с жените; само в Скандинавските страни равнището на заетост при жените се приближава до това на мъжете. И обратно, като цяло дялът на жените в Европа, работещи на непълно работен ден, е по-голям, като водещи са: Холандия (75.2%), Германия (43.9%) и Великобритания (42.4%). Двете страни кандидатки – България и Румъния са с ниско равнище на заетост, в частност България има твърде ниско равнище на заетост – 56.2%, а Румъния – 58.7% и ниска заетост на непълно работно време както за мъжете, така и за жените.

3.1. ПО БАВНИЯ ПЪТ КЪМ ЛИСАБОН ...

...И СЪС ЗАПАЗВАЩИ СЕ ДИСБАЛАНСИ



Data source: Eurostat (2005)

Графика 3

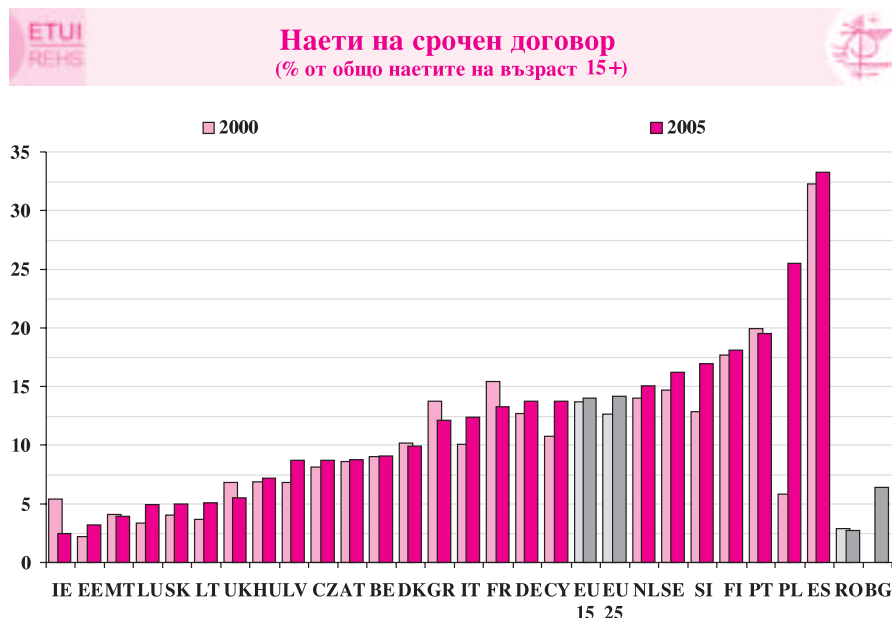
Основна грижа за възрастните работещи остава запазването на работното място или реинтегрирането на трудовия пазар. През 2005 г. Лисабонските критерии (минимално равнище на заетост на възрастните работници 50%) са изпълнили девет страни: Кипър 50.4%, Литва 50.4%, Португалия 50.9%, Ирландия 51.7%, Финландия 52.7%, Великобритания 56.8%, Естония 57.1%, Дания 59.8% и Швеция 68.9%.

Графика 3 показва също и разликите между заетостта на възрастните мъже и жени. Делът на мъжете вече достига целта в 17 страни; докато само в Скандинавските страни е постигната заетост на възрастните жени над поставената цел от 50% – във Финландия (52.8%), Дания (52.9%) и Швеция (66%), както и Естония (55%) са заети над 50% от изследваните работници. Делът на заетите възрастни мъже и жени остава твърде нисък в Полша (съответно 35.5% и 19.2%).

Дългосрочната безработица при възрастните работещи (не е показана на графиката) се е увеличила с 3.9 п.п. между 2002 и 2005 г. (средно за ЕС-25). Увеличението е по-голямо при мъжете (+4.5 п.п.) отколкото при жените (+3 п.п.). Общо дългосрочната безработица (за лицата от възрастовата група 15-64) се е увеличила между 2002 и 2005 г.с 1.6 п.п. Увеличението е по-голямо при мъжете (+2.9 п.п.) в сравнение с това на жените (+0.1 п.п.).

3.1. ПО БАВНИЯ ПЪТ КЪМ ЛИСАБОН ...

...И СЪС ЗАПАЗВАЩИ СЕ ДИСБАЛАНСИ



Data source: Eurostat (2005), New Cronos, Labour Force Survey

Графика 4

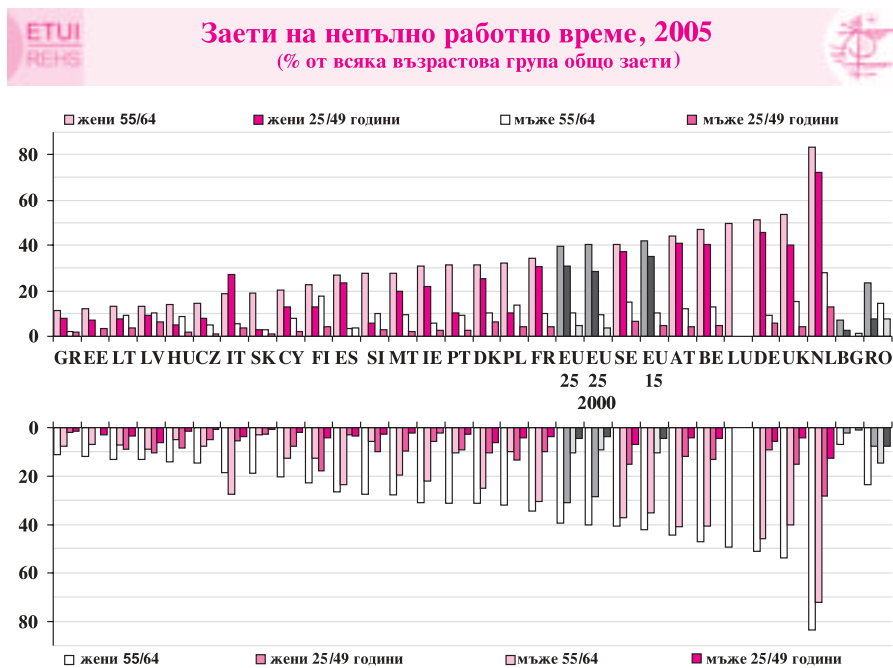
Тенденцията за повишаване на несигурността в Европа е показана с увеличението на заетостта на срочен договор (Графика 4). Между 2000 и 2005 г. делът на заетите на срочен договор се увеличи най-много в Полша (+19.7 п.п.), България (+6.4 п.п.), Словения (+4.1 п.п.) и Кипър (+3.1 п.п.). Ясни и дългосрочни изключения са Ирландия (-2.9 п.п.), Франция (-2.1 п.п.), Гърция (-1.7 п.п.) и Великобритания (-1.3 п.п.).

Делът на заетите на срочен договор при жените (не е показан на графиката) е по-висок в повечето от Европейските страни, въпреки че делът на мъжете със срочни договори е по-висок в Латвия (-5.4 п.п.), Литва (-3.6 п.п.), Полша (-1.7 п.п.), Естония (-1.6 п.п.) и Унгария (-1.3 п.п.). Резултатите за страните от Източна Европа не са неочаквани, тъй като жените там са много добре интегрирани на пазара на труда и традиционните джендър роли (моделът на мъжа, който изхранва семейството) са с по-малко значение.

Като приемем, че срочните договори са твърде разпространени сред жените и младите работещи, по-нататъшното увеличение на заетостта на срочни договори изглежда проблематично, защото очевидно предлага малко възможности за преминаване към постоянна заетост.

3.1. ПО БАВНИЯ ПЪТ КЪМ ЛИСАБОН ...

...И СЪС ЗАПАЗВАЩИ СЕ ДИСБАЛАНСИ



Графика 5

Заетостта на непълно работно време все още е основен фактор в джендър разделението на пазара на труда. Делът на жените, заети на непълно работно време във възрастовите групи 25-49 и 55-64 години значително надвишава този на мъжете. В частност, в Белгия (+36 п.п.), Австрия (+36.9 п.п.), Германия (+40.1 п.п.) и Холандия (+59.6 п.п.), повече жени от възрастовата група 25-49 години са заети на непълно работно време. От друга страна, в страните от Източна Европа това разделение е трудно различимо. Във възрастовата група 55-64 години делът на жените също е по-висок, но разликите не са големи. Между 2000 и 2005 г. делът на заетите на непълно работно време се е увеличил най-много в Полша (+18 п.п.), Словакия (+9.4 п.п.) и Испания (+8.7 п.п.). Наблюдават се различия между групите на стари спрямо нови страни-членки, както и на северни спрямо южни страни.

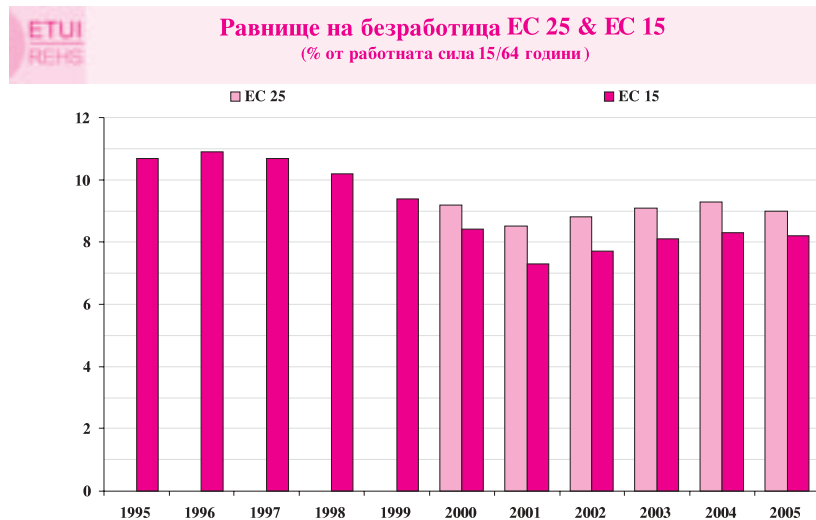
В някои страни (например Холандия) заетостта на непълно работно време се оценява високо от жените. От друга страна, този тип заетост е единствената възможност за жените да комбинират семейните задължения и работата. Болшинството работодатели все още не създават стимули бащата да взема родителски отпуск, които би дало възможност на жените да ползват по-кратък отпуск по майчинство. По такъв начин би се улеснила интеграцията на жените на пазара на труда и напредъкът в кариерата им.

Data source: Eurostat (2005), New Cronos, Labour Force Survey

Като цяло, делът на работещите на непълно работно време сред по-възрастните лица е по-голям в сравнение с този на работещите от възрастовата група 25-49 години. За възрастните работници заетостта на непълно работно време може да бъде адекватна форма за заетост в отговор на демографските промени и ще осигури устойчива заетост и продължаващо социално включване на по-възрастните и опитни работници.

3.2. БЕЗРАБОТИЦА ...

...НАМАЛЯВАЩА САМО В НОВИТЕ СТРАНИ-ЧЛЕНКИ

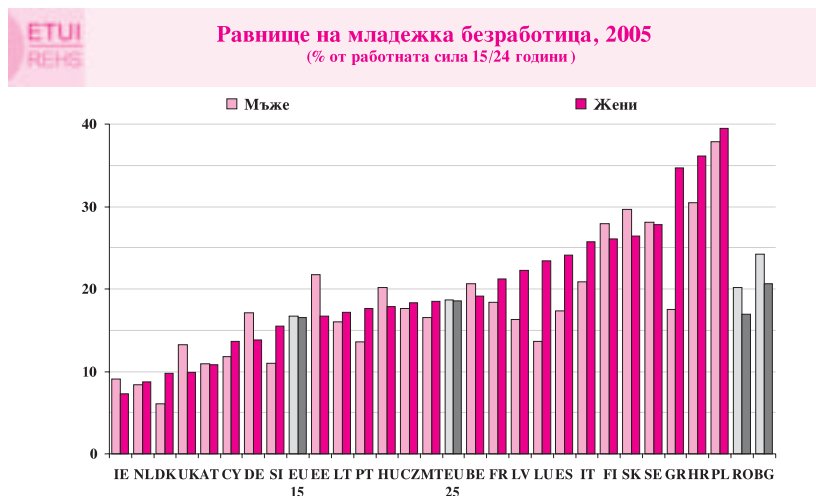


Data source: Eurostat (2005), New Cronos, Labour Force Survey

Графика 6

За пръв път след 2001 г. през 2005 година безработицата намаля (-0.3 п.п.). Въпреки това, обаче 9% безработица за ЕС-25 е все-още висока безработица в сравнение с равнището на безработицата през 2002 г. След като от ноември 2005 г. равнището на безработица за ЕС-25 спря на 8.5% (Eurostat 2006), може да се очаква тенденцията към намаляване на безработицата да продължи и през 2006 г. Положителното развитие на този процес е подкрепено от нарастването на БВП и от увеличаване на търговията в световен мащаб (Европейска комисия 2005f), но вътрешното търсенето на продукти и услуги и, съответно, на работна сила е все още твърде слабо.

Тъй като, равнището на безработица в ЕС-15 е непроменено, то позитивното влияние се дължи главно на намаляването на безработицата в новоприсъединените страни-членки. В 10-те нови страни-членки пониската цена на труда може и да повлияла за позитивното развитие, но ефектът от преместванията, поради преместване на работните места на изток също се усеща.



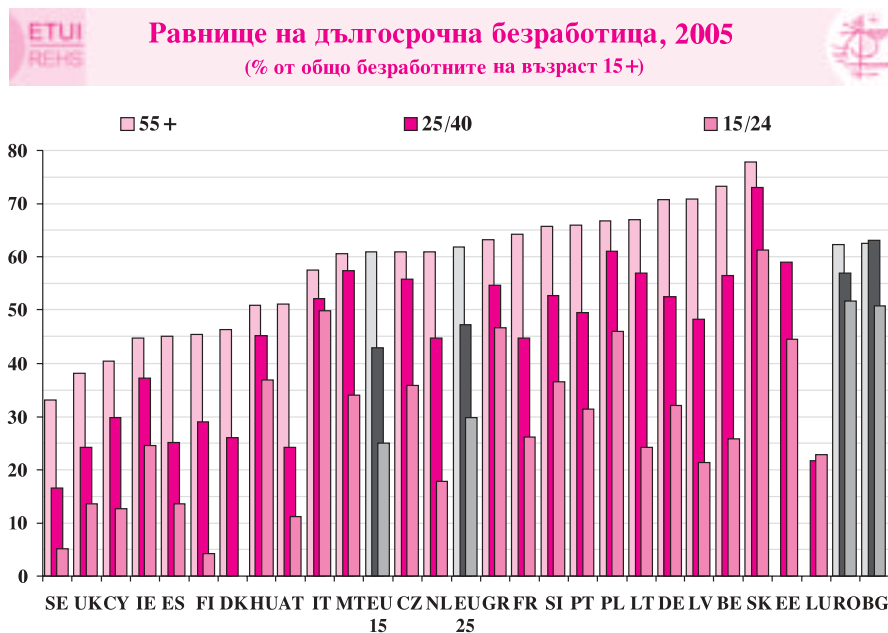
Графика 7

През 2004 г. младежката безработица е почти два пъти по-висока от общата безработица. Това важи и за 2005 г. В ЕС-15 и ЕС-25 средното равнище на безработица при младите жени е почти еднакво с това на младите мъже, въпреки че безработицата при жените е много по-висока в: Гърция (+17.2 п.п.), Люксембург (+9.7 п.п.), Испания (+6.7 п.п.) и Латвия (+6.7 п.п.). Обратно на това, в Естония (+5.1 п.п.), България (+3.6 п.п.), Германия, Великобритания и Словакия (+3.3 п.п.) равнището на младежката безработица при мъжете е по-високо.

Data source: Eurostat (2005), New Cronos, Labour Force Survey

3.2. БЕЗРАБОТИЦАТА ...

...НАМАЛЯВАЩА САМО В НОВИТЕ СТРАНИ-ЧЛЕНКИ



Графика 8

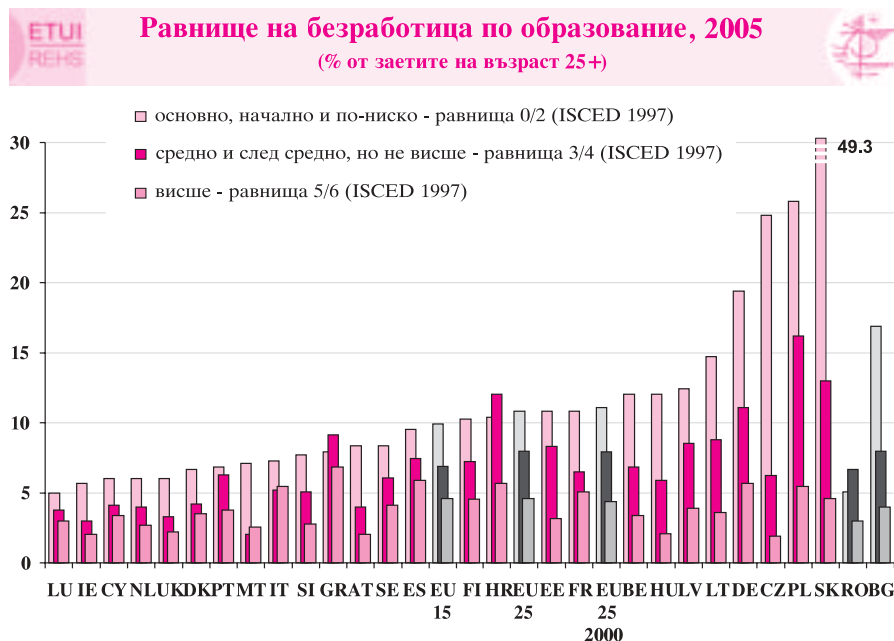
Дългосрочната безработица в 18 страни на ЕС за възрастовата група над 55 години е над 50% (Графика 8). Рискът да останеш безработен повече от 12 месеца (дългосрочна безработица) се повишава рязко с увеличаването на възрастта. Във всички европейски страни, за които има данни, най-висок дял при дълготрайно безработните имат по-възрастните работници (на възраст 55+). Делът на дългосрочно безработните за възрастова група между 15 и 24 години е много по-нисък в сравнение с възрастовата група 25-49 години. Изключение прави само Италия, където делът на дългосрочно безработните младежите е само 2.3 п.п. по-нисък от този за хората на средна възраст.

Различията в дела на дългосрочно безработните в отделните страни са значителни: Швеция (15-24: 5.1%, 25-49: 16.6% и 55+: 33.1%) и Великобритания (15-24: 13.6%, 25-49: 24.3% и 55+: 38.2%) имат сравнително ниско ниво във всички възрастови групи. В Словакия, обратно, нивата са сравнително високи (15-24: 61.3%, 25-49: 73.1% и 55+: 77.8%). В Белгия делът на по-възрастните работници в общата безработица е висок (55+: 73.2%). Тези различия се дължат на активните политики на пазара на труда и специалните форми, които са насочени към по-възрастните работници, но в болшинството от случаите се предлагат възможности за ранно пенсиониране, а не възможности за продължаване на активния и здравословен трудов живот.

Data source: Eurostat (2005), New Cronos, Labour Force Survey

3.3. РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМА С ПРЕСТРУКТУРИРАНЕТО...

...НЕОБХОДИМИ СА ПОВЕЧЕ ИНВЕСТИЦИИ



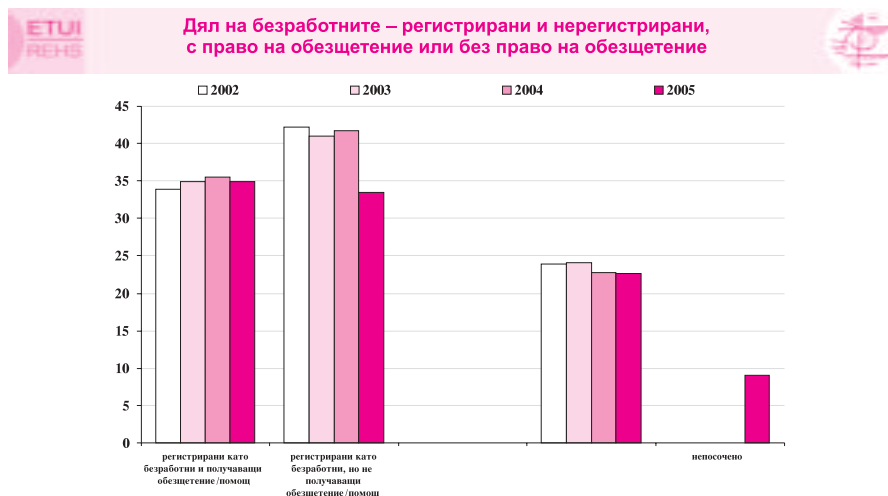
Графика 9

Потребността от високо квалифицирани работници и икономическо преустройство е необходима предпоставка за изграждане на общество, основано на знанието и това може да се постигне само със значителни инвестиции в уменията и квалификацията и чрез преквалификация на работниците. Равнището на безработица до голяма степен се влияе от общото образователно ниво на населението (Графика 9). С изключение на Гърция, във всички останали Европейски страни равнището на безработица на лицата с висше образование е най-ниско. Сред новоприетите страни членки образователното ниво има силно влияние: безработицата е много по-ниска сред лицата с висше и средно образование в Словакия, Полша, Кипър и България в сравнение с лицата, които имат само основно образование. Това показва, че квалификацията играе все по-голяма роля и Европейският съюз трябва да направи допълнителни усилия за улесняване на тази трансформация, а в това число и за лицата, които никога не са имали възможност да се обучават на млади години.

Data source: Eurostat (2005), New Cronos, Labour Force Survey

3.3. РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМА С ПРЕСТРУКТУРИРАНЕТО...

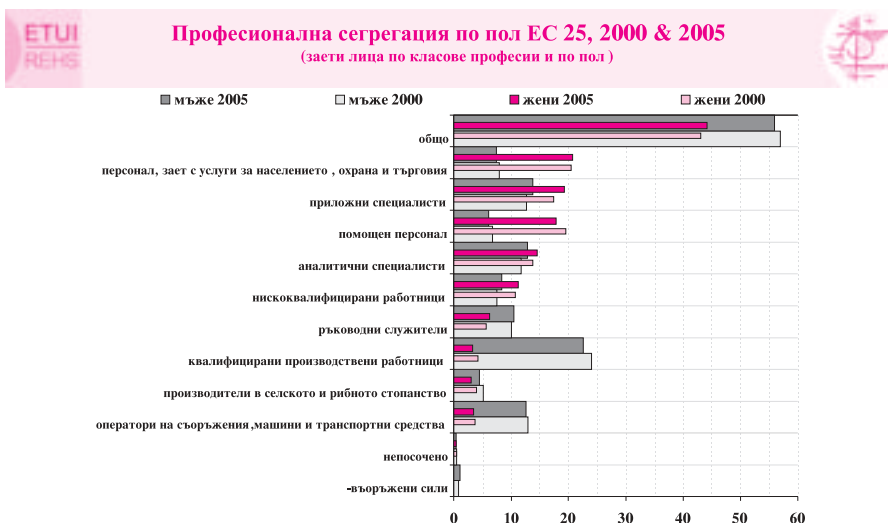
...НЕОБХОДИМИ СА ПОВЕЧЕ ИНВЕСТИЦИИ



Графика 10

Усилията да се повиши „контролът“ върху безработицата – например чрез увеличаване на изискванията за регистрацията като безработен – водят понякога до фалшиво намаляване на безработицата, без да се реши проблемът. Обезкуражените работници може да нямат вече право да получават обезщетения за безработица, но може би те все още търсят работа, която да отговаря на техните предпочитания. Графика 10 показва съотношението между регистрираните и нерегистрираните безработни, получаващи или не получаващи обезщетение за безработица. Делът на лицата, които са регистрирани като безработни и получават обезщетения се повишава леко през периода от 2002 до 2004 г., обаче този дял падна с 0.5 п.п. Между 2002 и 2004 г. е най-висок процентът на лицата, регистрирани като безработни, но не получаващи обезщетения, но през 2005 г. се наблюдава намаление. Делът на лицата, които не са регистрирани като безработни, постепенно намалява от 2002 г. Като положителен сигнал би могло да послужи слабото увеличение на дела на регистрираните безработни през 2005 г. Това би могло да показва намаляването на риска за социално изключване. Но размерът на обезщетенията за безработица падна през последните години в редица Европейски страни.

Data source: Eurostat (2005), New Cronos, Labour Force Survey



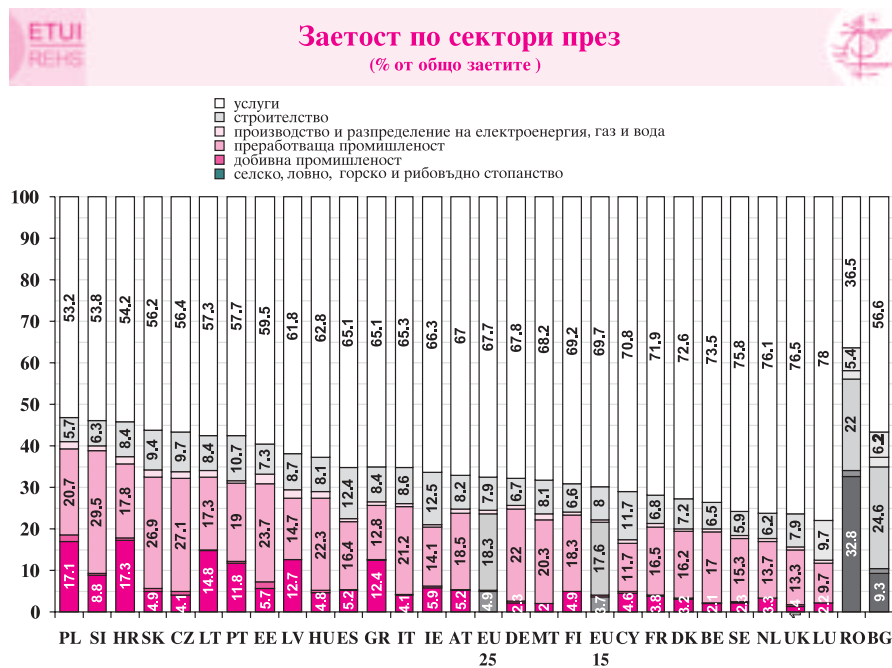
Графика 11

В периода 2000– 2005 г. професионалната сегрегация на мъжете и жените при различните професии (по широката класификация на професионалните групи съгласно ISCO-88 в ELFS) не се е променила много (Графика 11). В сравнение с мъжете жените по-често се наемат на работа в услугите и търговията (+13.4 п.п.) или като помощен персонал (+11.8 п.п.). Мъжете, обаче, по-често са представени сред вискоквалифицираните специалисти (+9.3 п.п.) и операторите на машини и съоръжения (+19.4 п.п.). Процесът на реструктуриране на икономиката върви твърде бавно, ако сравняваме промените в професионалната структура в рамките на Европейския съюз.

Data source: Eurostat (2005), New Cronos, Labour Force Survey

3.3. РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМА С ПРЕСТРУКТУРИРАНЕТО...

...НЕОБХОДИМИ СА ПОВЕЧЕ ИНВЕСТИЦИИ



Графика 12

Вторият важен елемент от икономическото реструктуриране са промените в значението на икономическите сектори. Във всички страни от ЕС се отчита най-висок дял на заетост в услугите (Графика 12), въпреки че в новоприсъединените държави дялът на заетите в услугите е все още сравнително нисък. В южноевропейските страни дялът също е под средния за ЕС-25 (67.7%), като в Португалия е 57.7%, в Испания – 65.1%, в Гърция – 65.1% и в Италия – 65.3%. За разлика от това, заетостта в услугите е най-висока в Люксембург (78%) и във Великобритания (76.5%).

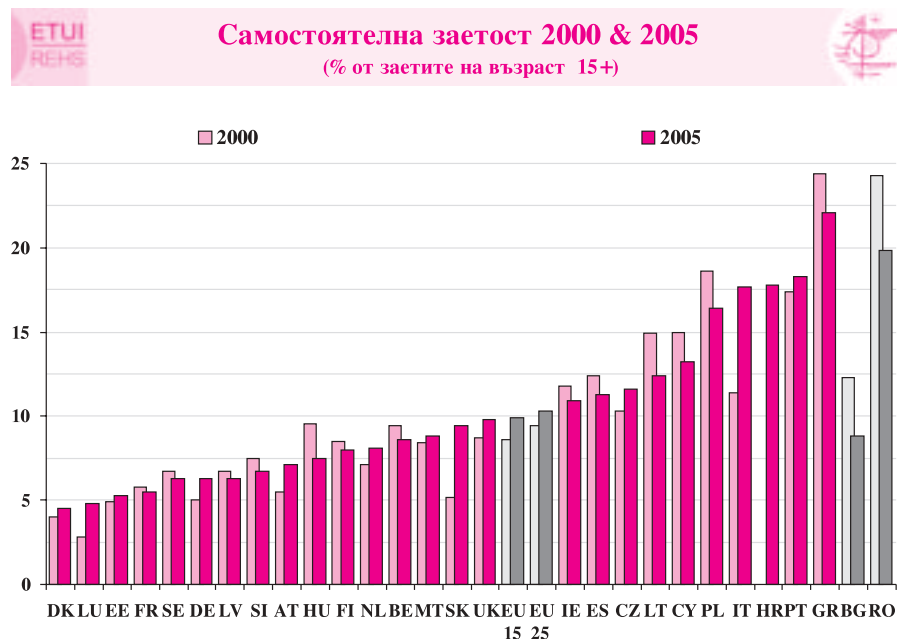
Преминаването от промишлеността към сектора на услугите е ориентация, характерна за пост-индустриалните общества. Обратната страна на монетата е появата на нископлатени работни места в услугите. Нещо повече, работните места в услугите са на срочен договор и имат изключителни изисквания по отношение на гъвкавото работно време. В периода 2000 – 2005 г. процесът на развитие на сектора на услугите беше най-силен в Румъния (+7.5 п.п.) и Гърция (+5.1 п.п.). Най-нисък напредък в този сектор имаше в Кипър (+0.3 п.п.) и Словакия (+0.3 п.п.). Заетостта в промишлеността намалва значително през този период в Латвия (-3.8 п.п.) и Великобритания (-3.7 п.п.).

Но изглежда процесът на свиване на индустриалния сектор (преработваща и добивна промишленост, производство и снабдяване с електричество, газ и вода, строителство) като че ли се забави: дялът на заетите в този сектор намалва с 0.5 п.п. между 2002 и 2003 г., с 0.3 п.п. между 2003 и 2004 г. и с 0.4 п.п. между 2004 и 2005 г. С оглед постигане на амбициозните Лисабонски цели процесът на реструктуриране трябва да продължи и дори да се ускори, със съответните последици за изискванията за балансирана гъвкавост и сигурност на работниците в Европейския съюз.

Data source: Eurostat (2005), New Cronos, Labour Force Survey

3.3. РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМА С ПРЕСТРУКТУРИРАНЕТО...

...НЕОБХОДИМИ СА ПОВЕЧЕ ИНВЕСТИЦИИ



Графика 13

Новите сфери на заетост обикновено са придружени с увеличаване на самостоятелно наетите: секторът информационно-комуникационните технологии е добър пример за това. Но самостоятелната заетост понякога се използва от работодателите като заместител на постоянната заетост или като форма на под-изпълнение и децентрализация. Поради тази тенденция, мотивирана в някои случаи от желанието да се избегне плащането на социални осигуровки, включваме наблюдение на тенденциите за самостоятелна заетост от гледна точка на най-важните индикатори за заетост. Средният показател за самостоятелната заетост за ЕС-25 се е увеличил с 1 процентен пункт в периода 2000 – 2005 г. (Графика 13). Различията в ЕС варират между 4.5% в Дания и 22.1% в Гърция. Най-общо казано, самостоятелната заетост е широко разпространена в Южна Европа: Португалия (18.3%) и Италия (17.7%) в частност показват високи стойности, вероятно защото делът на заетост в селското стопанство в общата заетост все още е голям. За разлика от това, в някои страни от Източна Европа през последните 5 години броят на самостоятелно заетите намаля, съответно в Румъния -4.5 п.п., в България -3.5 п.п., Литва -2.5 п.п. и Полша -2.2 п.п., но също и в Гърция -2.3 п.п. Значително увеличение се наблюдава само в Италия (+6.3 п.п.) и Словакия (+4.2 п.п.).

Data source: Eurostat (2005), New Cronos, Labour Force Survey

Самостоятелната заетост се среща по-често сред мъжете и в групата „Ръководни служители“. Делът на самостоятелно заетите се увеличава с възрастта и най-високият процент е сред нискоквалифицираните (European Commission 2005e). Самостоятелна заетост често се забелязва сред маргинализираните на пазара на труда: например, сред мигрантите. В повечето случаи тя е комбинирана с несигурни и опасни условия на труд. Въпреки това, тя е начин за присъединяване към пазара на труда и социалното включване в Европейския съюз.

3.4. БЪЛГАРИЯ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ЛИСАБОНСКАТА СТРАТЕГИЯ

В резултат на макроикономическата стабилност и сравнително високият и устойчив икономически ръст през последните години се наблюдават положителни тенденции в развитието на трудовия пазар в България. През 2006 г. заетостта се увеличава два пъти по-бързо, отколкото през 2005 г. Съотношението между броя на зетите и безработните продължава устойчиво да се подобрява. За деветте месеца на 2006 година на един безработен се падат средно 9.9 зети лица при 8.9 за същия период на 2005 година. Увеличаването на заетостта в България през последните години се дължи както на развитието на бизнеса, така и на активните политики на държавата, заложен в Националните планове за заетост. Все още обаче равнищата на основните индикатори за състоянието на трудовия пазар в страната са далеч от средните за страните членки на ЕС и целите от Лисабон. Запазват се и неблагоприятните структурни характеристики на пазара на труда по отношение заетостта и безработицата на уязвимите групи на пазара на труда: младежите, жените, ниско образованите и нискоквалифицираните, дълготрайно безработните.

Данните на Евростат за 2005 г. очертават предизвикателствата пред България както по отношение вписването в общия европейски пазар на труда, така и по отношение на целите от Лисабон:

България е на предпоследно място в Европа (преди Полша) по равнище на заетост (15-64 г.). През 2005 г. равнището на заетост в България е 55.8 на сто при средно за ЕС-25 63.8% и цел от Лисабон 70% през 2010 година. България изостава в областта на заетостта в сравнение както със страните от ЕС, които са с най-ниска заетост, така и от Румъния (57.6%).

През последните години се наблюдава положителна тенденция на нарастване заетостта при жените с по-бързи темпове от тази при мъжете, но все още равнището на заетост на жените в България е средното за Европа. През 2005 г. коефициентът на заетост на жените е 51.7 при средно равнище за ЕС-25 63.3% и цел от Лисабон 60%. Заедно с това трябва да се отбележи, че заетостта на мъжете е близо 15 процентни пункта по-ниска от средните равнища за ЕС.

Заетостта сред възрастните хора (55-64 г.) се увеличава с по-бързи темпове в България в сравнение останалите страни-членки на ЕС, но постигнатото равнище (34%) все още далеч от средното за ЕС-25 (42.5%), по-ниско от това в Румъния (39.4%) и далеч от целта от Лисабон – 50%. Заетостта сред възрастните хора в България се е увеличила с над 10 процентни пункта от 2001 до 2003 г. Трябва обаче да се има предвид, че тази по-висока заетост на възрастните хора се дължи преди всичко на повишаването на пенсионната възраст, а не толкова на активна политика на трудовия пазар за интегриране на възрастните хора. Повишаването на квалификацията и придобиването на нови умения и знания, съответстващи на изискванията на бизнеса би довело до ефективно интегриране на тази възрастова група на пазара на труда.

Равнището на заетост на младежите (21%) е с 18.5 процентни пункта по-ниско от това в ЕС-25 и с 2.4 процентни пункта по-ниско от заетостта на страните-членки от Източна Европа.

Ниска е заетостта във високо и средно високотехнологичните производствени сектори (22%) при средно за ЕС – 31%.

България показва сходни параметри на професионална и секторна сегрегация по пол с тези в ЕС-25. Заетостта на жените е сравнително висока (около 75-80%) основно в секторите на дейност и в професии, наложени се като женски. – производство на текстил и облекло, производство на лицеви кожи, държавното управление, финансово посредничество, образованието, здравеопазването и социалните дейности. 55.2% от

3.4. БЪЛГАРИЯ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ЛИСАБОНСКАТА СТРАТЕГИЯ

жените са заети в публичния сектор. Както и другите европейски страни само една трета от жените у нас са на ръководни позиции и почти толкова работят в групата на квалифицираните производствени работници. Жените у нас преобладават при помощния персонал (73.7%), при персонала, зает с услуги за населението, охрана и търговия и при аналитичните специалисти (67.4%). Само една трета от жените у нас са на ръководни позиции и почти толкова работят в групата на квалифицираните производствени работници. Жените съставляват близо 70% от неплатените семейни работници, 36.7% от самонаетите и само 23% от работодателите

Въпреки ускорения спад на равнището на безработица от 17.9% през 2001 г. до 9.6% – през 2006 г. и постигането на сравними равнища с ЕС-25 (8.5-9%), пазарът на труда се сблъсква с *редица предизвикателства*, които трябва да насочат приоритетите на политиката за постигане на целите от Лисабон:

- Макар и намаляващо, високо остава равнището на безработица при младежите под 25 години – 19.6% през 2006 г. при 34% през 2001 г. Стойностите са близки до тези в ЕС-25.
- Дългосрочната безработица намалява от 12.0% през 2002 г. до 5.9% през 2005 г., но се запазва с 2 процентни пункта над средната за ЕС-25. Относителният дял на дългосрочно безработните при регистрираните безработни надхвърля 55%. Над 70% от тях са без квалификация и с ниско равнище на образование, което практически ги прави неконкурентоспособни на пазара на труда.
- Високо и увеличаващо се равнище на дългосрочна безработица при възрастовата група над 55 години – нарастването е двойно за периода 2001 – 2006 г. и достига 15.1% през 2006 г. (III трим.).
- Ниско образователно и квалификационно равнище на безработните. 74% от регистрираните безработни младежи са без квалификация.
- Големи регионални различия в заетостта и безработицата.
- Наличие на сравнително голям брой обезкуражени лица – макар че намаляват със 74 хиляди през 2006 спрямо 2005, техният брой (270 хиляди) е висок и доближава този на регистрираните безработни.
- Делът на регистрираните безработни, които не получават помощи и обезщетения е близо 80% (2004 г.) при средно за ЕС-25 около 40%.

Инвестициите в човешки капитал за по-добро образование и професионална квалификация на работната сила са важен елемент на Лисабонската стратегия за създаване на повече и по-добри работни места. В тази област ЕК препоръчва страните да се съсредоточат върху модернизирването и реформирането на образователните и квалификационните си системи, създаване на стратегии за учене през целия живот, ясно определяне на отговорностите (частни и обществени) за подобряване образователното и квалификационното равнище на работната сила и да предприемат адекватни мерки за по-малко ранно отпадащи лица от училище. *Равнището на публичните разходи за човешки ресурси като процент от БВП в България все още е сравнително ниско – 3.57 на сто, което е доказателство, че инвестициите в човешки капитал все още не са приоритет на политиката на страната.* За сравнение, най-конкурентните икономики в света като Дания и Швеция отделят съответно 8.51 на сто и 7.66 на сто от БВП за развитие на човешките си ресурси.

Средствата за активни политики, насочени към обучение все още не са приоритет на политиката на страната. Съотношението на средствата за активна политика на пазара на труда към БВП през 2005 г. е 0.49 %. Значителни различия съществуват в сравнение с другите европейски страни по отношение на насочеността на разходите по видове активни мерки:

3.4. БЪЛГАРИЯ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ЛИСАБОНСКАТА СТРАТЕГИЯ

- *За обучение* България изразходва 12.6% при средно за ЕС-15 – 40.6%. За сравнение Естония изразходва за тази дейност 76.9%, Австрия – 64.8%, Финландия и Португалия – над 50%.
- *За мерки за насърчаване на заетостта* България изразходва 5.1% при средно за Европа 18.3%. За същата цел Румъния заделя 53.7%, Холандия, Италия, Испания, Дания и др. – 40– 45.5%.
- *За създаване на работни места* България насочва преобладаващата част от средствата – 78.4% при средно за ЕС-15 – 16.2%. Най-високи дялове се отделят в Белгия – 50%, Италия – 41.5%, Словакия – 48.5%, Румъния – 42.9%.

Балансът на гъвкавост и сигурност на труда

Като едно от средствата за увеличаване на заетостта и намаляване на безработицата страните от ЕС разглеждат гъвкавостта на труда, при това в няколко основни направления: гъвкавост на трудовите договори, гъвкавост на работното време, гъвкавост на заплащането на труда и функционална гъвкавост. На фона на европейската практика в България тези процеси все още не са така масово представени. Данните от изследването на работната сила „Заетост и безработица“ на НСИ показват, че като цяло заетостта в страната продължава да се характеризира предимно с наемането на постоянен договор и на пълно работно време. Ограничената социална сигурност възпрепятства възможностите за една по-голяма гъвкавост по отношение на частичната и временната заетост. Като правило тези форми на заетост не са атрактивни за българската реалност, поради ниското равнище на заплащане. За функционална гъвкавост, която включва нови организационни форми на работа, на професионална квалификация, поливалентност и мобилност на работната сила у нас все още малко се говори, а и трудовото законодателство не съдържа много възможности в това отношение. Немислимо е да се постигне ефективна гъвкава заетост, ако не се осигури и широкопрофилна професионално подготовка и мобилност на работната сила. Статистиката показва, че регистрите на бюрата по труда се пълнят най-вече от неквалифицирани и нискоквалифицирани работници, а средствата, които работодателите заделят за обучение и квалификация на своите работници, да не говорим за учене през целия живот, са нищожни или липсват в повечето български предприятия.

Редица изследвания, вкл. и по линия на МОТ, свидетелстват, че *българският трудов пазар се характеризира с достатъчно висока гъвкавост* на трудовото законодателство и силно ограничена сигурност на заетостта. Тази ограничена сигурност е свързана с доходите на работниците, със забавени или неразплатени за години назад работни заплати, с нисък размер на социалните обезщетения. Както общественият така и частният сектор не генерират достатъчно качествени работни места (заплащане, несъобразено с производителността на труда, нередовно плащане на заплати и социално осигуряване в непълни размери, лоши условия на труд, нарушаване на трудовите права). Доминираща роля имат мерките на вторичния пазар на труда и субсидираната заетост. В начална фаза на приложение, или развити само като идейна, теоретична конструкция, са такива важни инструменти и механизми, предполагащи гъвкава заетост, като – продължаващо професионално обучение в рамките на учене през целия живот, индивидуални пожизнени „спестовни сметки“ за обучение и квалификация, фонд работно време през целия живот.

Либерализацията на трудовото законодателство и дерегулацията на пазара на труда трябва да се съпровождат със засилване ролята на социалния диалог и колективното договаряне, какъвто е опитът на европейските страни. Договореността, консенсусът, съгласуването и компромисът на интереси дават възможност да се защитят и интересът на бизнеса от гъвкавост и конкурентоспособност, и интересът на работника от сигурност, да се преодолеят в определена степен диференциацията в условията на наемане, загубата на социална сигурност и социалното разслоение.

3.5. ИЗВОДИ

Мониторингът и определянето на реперите в тенденциите на заетостта и безработицата в ЕС показват, че през последните години те се развиват умерено, но в положителна насока. Лисабонските цели са основни в документите на политиците от старите и новите страни-членки. Въпреки това, темпът на развитие е доста по-бавен, отколкото се предвиждаше първоначално. Визията за постигане на реперите се запазва, но пътят за постигане на целите трябва да се преосмисля редовно. Ясно е, че целите са недостижими, ако не се отдаде дължимото внимание на важната роля на социалния диалог за реализация на (обновената) Лисабонската стратегия. Готовността за учене от опита на другите за постигане на целите е всеобща.

Вместо трудът да се концентрира в ръцете на вече работещите чрез удължаване на работното време, по-приемливо изглежда да се оползотвори всяка възможност за създаване на повече работни места, за да се върнат безработните, особено дългосрочно безработните, обратно на работа. В допълнение, трябва да се договорят и предприемат по-решителни стъпки за включване в пазара на труда на групите, за които съществува риск от изключване (например, по-възрастните работници и мигрантите).

Предизвикателството за социална кохезия все още стои пред 25-те страни-членки, а индикаторите за заетост и безработица показват висока дисперсия в повечето аспекти, касаещи заетостта. След 2007 г. това предизвикателство вероятно ще се засили, тъй като още нови страни се присъединяват и ще се присъединяват към политическия, икономическия и социалния проект, наречен Европейски съюз. Противоречивият контекст на едновременното постигане на по-висока конкурентоспособност и облекчаването на свободното движение на работна сила може да застраши социалния мир в ЕС, макар че социалната кохезия се разбира като ценност сама по себе си, което предполага политическа ангажираност и продължаващи инвестиции.

4. ЗАПЛАТИТЕ В ЕС

В Европа работодателите, много правителства и европейски институции от години призовават за умерен ръст на заплатите, а в последно време, дори и за реалното им намаляване. Твърди се, че умереният ръст на заплатите, е необходим, за да може да се отговори на конкурентните предизвикателства извън Европейския съюз, но също така и за справяне с конкуренцията в рамките на Европа. Профсъюзите отхвърлят такава конкуренция в заплащането, тъй като се страхуват, че тя ще доведе до обратна спирала в заплащането и ще засегне благосъстоянието на работниците и техните семейства. Работниците са под натиск и тяхната позиция допълнително отслабва от бавния икономически растеж и високата безработица. Нещо повече – въпросите по заплащането водят до напрежение между работниците в отделните страни на Европа. Работниците и синдикатите в страните от ЕС-15 се боят, че техните работни места могат да бъдат преместени в новите страни-членки (НСЧ) с по-ниско заплащане, докато в новите страни-членки чуждите инвестиции се приемат като един от главните инструменти на развитието. Води се ожесточен дебат по отношение на преместването на производството, преориентацията на чуждите инвестиции и потенциалните ефекти върху заплатите и условията на труд (Galgoczi et al. 2005). Работодателите понякога дори използват страха от преместването на производството, за да убедят синдикатите да смекчат исканията си и да приемат неблагоприятни регулации в заплатите, работното време или по други въпроси. Подобно преговаряне с правене на отстъпки може да бъде наблюдавано в много страни в ЕС, особено в страните от ЕС-15.

Разделът разглежда по-подробно последното развитие на заплащането в ЕС, а също така и отношението между заплащането и голям брой други променливи, включващи производителност, разходи за труд и пол.

Тем

4.1 Доходи и БВП

4.2 Заплати, производителност и разходи за труд

4.3 Разлика при заплащането между половете

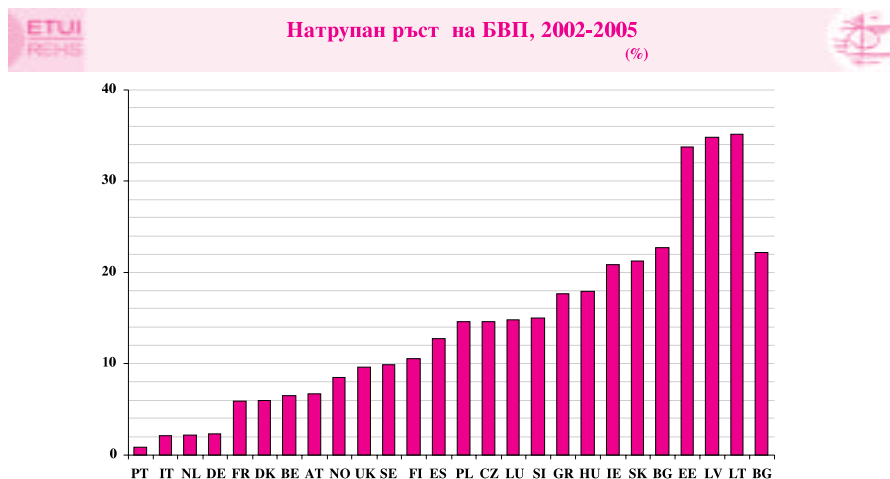
4.4 Минимална заплата

4.5. България: Сегашните темпове на заплатите в България не могат да осигурят догонващо развитие в ЕС

4.6. Изводи

4.1. ДОХОДИ И БВП

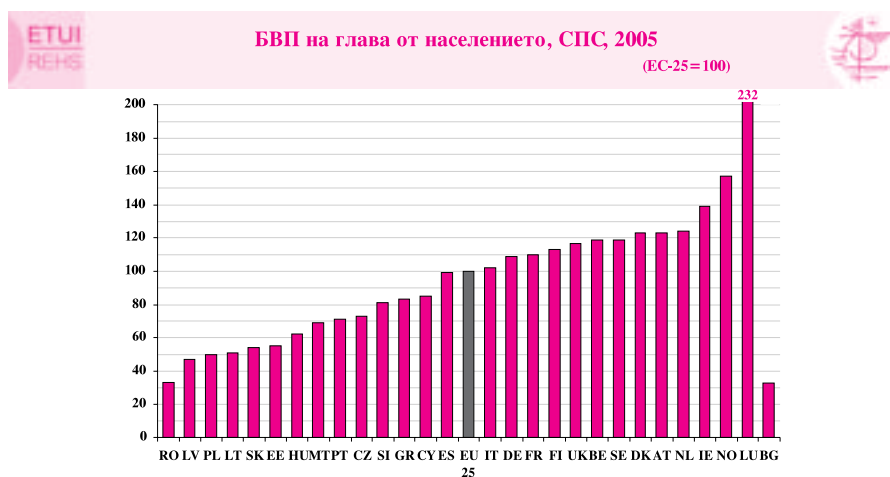
БАВЕН РЪСТ И ГОЛЕМИ ВЪТРЕШНИ РАЗЛИЧИЯ В ДОХОДИТЕ В ЕС



Source: AMECO 2005

Графика 1

През последните години, най-важният контекст в който се развиват заплатите в Европа, беше бавният икономически растеж. В периода 2002 – 2005 г. икономическият ръст на страните от ЕС-25 беше само 1.5% годишно. Съществуват обаче, значими различия в растежа между отделните страни и заедно с това – голямо разделение между страните от ЕС-15 и новите страни-членки (Графика 1). През целия четири годишен период 2002-2005 г. акумулираният ръст на БВП бе под 15% в повечето страни от ЕС-15, като единствените изключения са Гърция и Ирландия. Растежът беше особено бавен в Германия, Италия, Холандия и Португалия, а през 2005 г. Великобритания и Франция също попаднаха в групата на страните с бавен ръст. Следователно, в последната година четирите главни европейски икономики имаха лоши резултати. Висок растеж преобладава в новите страни-членки от Централна и Източна Европа, където през четиригодишния период акумулираният ръст беше близко до или над 15% , а в Латвия и Литва достигна до 35%.



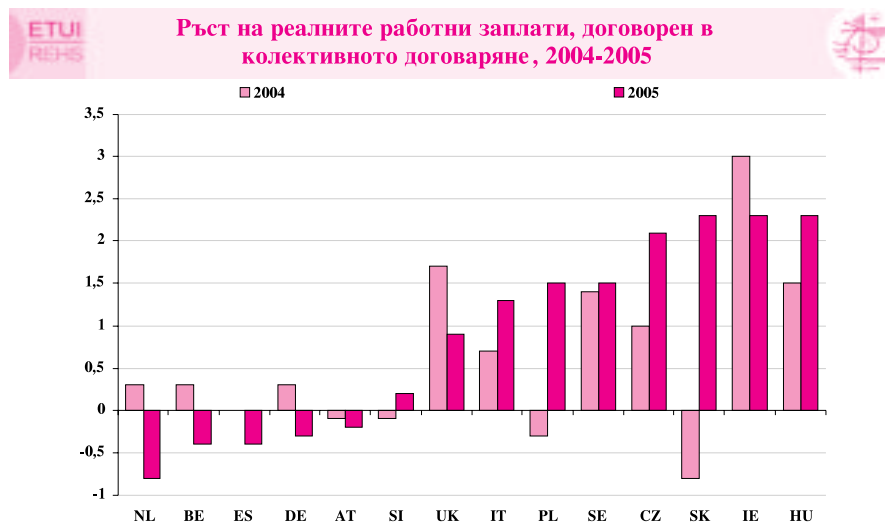
Source: Eurostat 2005

Графика 2

Тези различия в ръста на БВП насочват към определено затваряне на пропастта между по-богатите и по-бедните страни в Европа. Новите страни-членки акумулират определена база, но различията в Европа остават високи и разделенията между новите и старите страни-членки на ЕС продължава да бъде значително (Графика 2). По отношение на БВП на човек, коригиран с покупателната сила, всички нови страни-членки остават под средното за ЕС-25 равнище, докато само три от старите страни-членки попадат в тази категория (Испания, Гърция и Португалия). Също така, в най-богатата нова страна членка (Словения), БВП на човек (в СПС) остава под 70% от този, например, в Холандия, Австрия или Ирландия, докато най-бедната от 10-те нови страни-членки – Латвия, има БВП на човек под 40% от тези страни. Затварянето на пропастта ще бъде бавен процес и ще изисква много повече години на значителен растеж, за да се постигне социално по-еднороден Европейски съюз.

4.2. ЗАПЛАТИ, ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ И РАЗХОДИ ЗА ТРУД

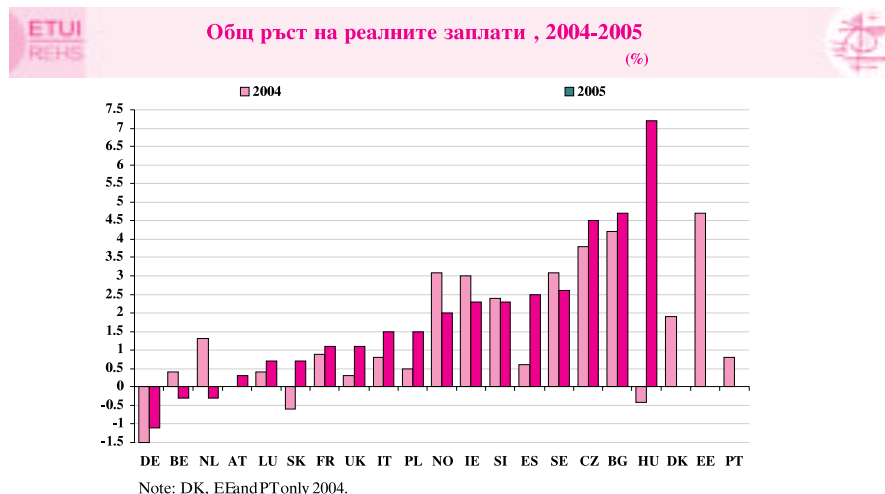
ЗАПЛАТИТЕ СА ПОД НАТИСК И НЕ СЪОТВЕТСТВАТ НА РЪСТА НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА



Source: Keune (2005)

Графика 3

В контекста на слаб растеж, висока безработица и искания за задържане на заплатите, колективното договаряне по заплащането беше труден процес за синдикатите. В резултат – реалната стойност на заплатите, договорени в колективните преговори, беше под значителен натиск (Графика 3). През 2004 г., договорените заплати надхвърлиха 1.5% реален ръст само в две от страните, докато в четири страни (Австрия, Полша, Словакия и Словения) договореното нарастване бе отрицателно. През 2005 г. в четири страни реалното нарастване на заплатите, дължащо се на споразумения, бе повече от 1.5%, докато в пет страни (Холандия, Белгия, Испания, Германия и отново Австрия) то бе негативно. Все пак, колективно договорените заплати не представят цялата картина. В много страни значителен дял от работещите не са покрити от колективни договори, а за тези, които са покрити, колективно договорените заплати често не са крайните заплати, които те получават. Крайните заплати могат да бъдат по-високи поради позитивната тенденция в заплащането или когато колективно договорените заплати не включват някои елементи на заплащането, но те също могат да бъдат и по-ниски в резултат на негативна тенденция в заплащането.



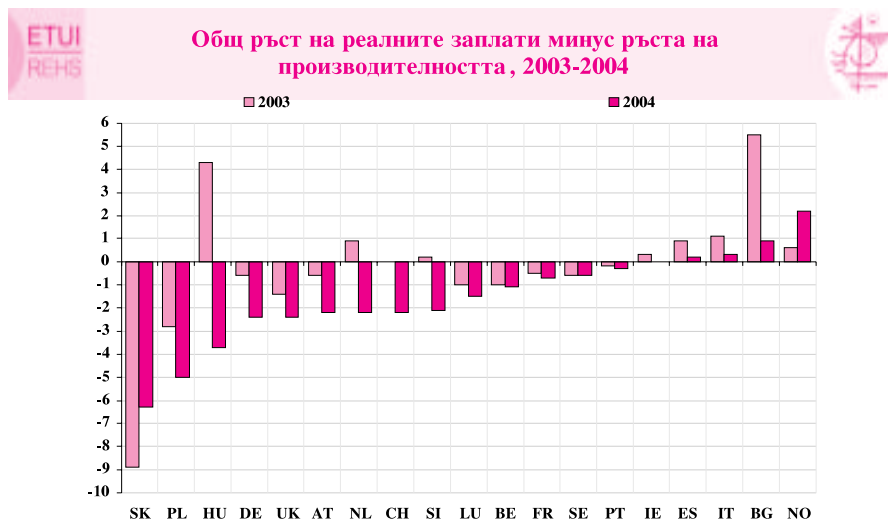
Графика 4

В повечето страни, през 2004-2005 г. общият ръст на реалните заплати бе равен на или по-висок от колективно договорените заплати (Графика 4). Има три изключения в това отношение: в Германия, Словакия и Великобритания общото нарастване на заплатите беше под това на колективно договорените заплати. В Германия то отразява негативната тенденция в заплащането, всъщност, това беше единствената страна с отрицателен ръст на реалните заплати и през двете години. През 2005 г., само три страни показаха ръст на заплатите над 3%, докато в шест страни ръстът остана под 1%. Нарастването на заплатите отново е най-високо в някои от новите страни-членки (Чешка република, Унгария и в България). Но не всички нови страни-членки се развиват добре: в Словакия нарастването на заплатите остава под 1%, а в Полша е само 1.5%. Така че, същественото нарастване на БВП в тези страни не бе пренесено в аналогично увеличение на заплатите.

Source: (Keune 2005)

4.2. ЗАПЛАТИ, ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ И РАЗХОДИ ЗА ТРУД

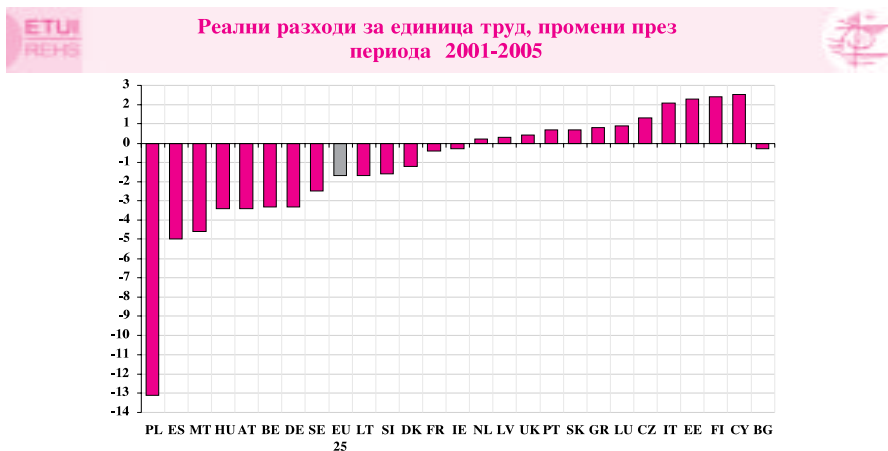
ЗАПЛАТИТЕ СА ПОД НАТИСК И НЕ СЪОТВЕТСТВАТ НА РЪСТА НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА



Source: Keune (2005)

Графика 5

Често се твърди, че нарастването на заплатите би трябвало да бъде определяно от повишаването на производителността. Доколко това е реално на практика? Графика 5 показва степента, в която нарастването на реалната заплата отразява повишаването на производителността. Отрицателният резултат означава, че нарастването на реалните заплати остава под нарастването на производителността, и обратно. В повечето европейски страни (12 от 19 през 2003 г. и 15 от 19 през 2004 г.) нарастването на реалните заплати остава под ръста на производителността. През 2004 г., в 9 страни ръстът на заплатите е с повече от 2 процентни пункта по-нисък от нарастването на производителността. В тези страни работниците имат сериозни трудности в пренасянето на по-високата производителност в увеличаване на заплатите. И макар, че част от ръста на производителността се компенсира понякога с други видове компенсации (например, пенсионни права), нарастването на заплатите изостава от нарастването на производителността, намалявайки не само ползите от нарастването на производителността за работниците, но също и техния интерес от постигане на по-висока производителност.



Забелужка: Съотношението на компенсациите на работник към номиналния БВП на един зает

Source: AMECO 2005

Графика 6

Фактът, че заплатите изостават от производителността е показан и чрез измененията в разхода за единица труд. През периода 2001-2005 г. реалните разходи за единица труд в страните от ЕС-25 намаляха с почти 2 % (Графика 6). Най-голямото понижение е в Полша, следвана от Испания и Малта. Голямо намаление на разходите за труд, в рамките на близо два пъти спрямо средното, се наблюдават също в Германия, Белгия, Австрия и Унгария. Тези страни наистина подобриха своите конкурентни позиции, но както е най-очевидно в случая с Германия, това често се постига с цената на стагниране или намаляване на заплатите, което не дава възможност на работниците да споделят придобивките от подобрената производителност или конкурентоспособност. Само в четири страни наистина наблюдаваме увеличаване на разходите за единица труд с повече от 2% през този пет годишен период. Но дори и тук, това не винаги е свързано с увеличаване на заплатите. Например, в Италия увеличените разходи за единица труд произтичат преди всичко от спада на производителността.

4.3. РАЗЛИЧИЯ В ЗАПЛАЩАНЕТО ПО ПОЛ

БАВНИ ПОДОБРЕНИЯ



Source: Eurostat

Графика 7

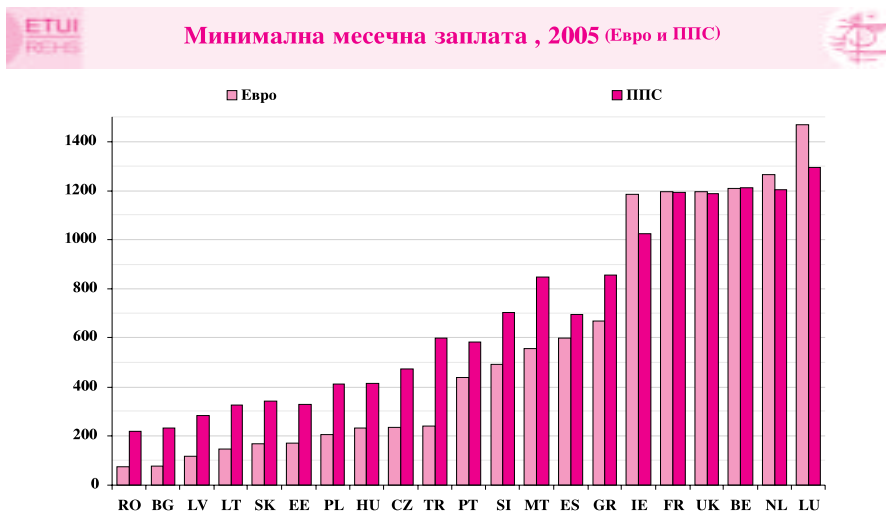
Въпрос, на който се акцентира всяка година в този доклад, са продължаващите различия в заплащането между мъжете и жените. През 2004 г., различието в заплащането по пол беше 15 процента (Графика 7). Добрата новина е, че с годините има подобрение: през 2001 г. различието беше 17%, при 18.4% през 1996 г. Съществуват обаче, големи различия в рамките на Европа. През 2004 г. различието е от 4 % в Малта до 25% в Кипър. Между 2001 и 2004 г. различието намалва в повечето страни, макар че в Дания, Великобритания, Германия, Словакия и Финландия то се увеличи, а в пет други страни остана непроменено. Сравнявайки 2004 с 1994 г., различието в заплащането по пол дори нарасна в седем страни. Следователно, макар че средното различие намалва, няма общо подобрение и се наблюдава различно развитие в рамките на ЕС.

Няма лесно или пряко обяснение за различието в заплащането по пол. То е резултат от серия от фактори: секторната и професионалната сегрегация на пазара на труда, общото неравенство при заплащането, образователни различия, равнищата на икономическа активност и пряката дискриминация. Например, страните, в които различието в заплащането по пол е ниско, не са непременно страни, в които мъжете и жените са третираны еднакво. В повечето случаи жените имат ниско равнище на икономическа активност, относително малка група от жените, които са на пазара на труда, са сравнително високо образовани и на относително добре заплатени работни места. В други страни високото участие на жените е често концентрирано в нископлатените професии в услугите. В някои страни различията в човешкия капитал обясняват голямото разминаване в заплащането по пол (например 41.6% в Белгия), както и малката разлика в други страни (например 6.4% в Дания).

Все още, въпреки факта, че както на национално, така и на европейско ниво политиките и социалните партньори постоянно изразяват своето ангажиране с намаляването на различието в заплащането по пол, не се предприемат ефективни действия за преориентиране на данъците, заплащането, образованието, пазара на труда и анти-дискриминационните политики, насочени към цялостно и ускорено намаляване на различието в заплащането по пол.

4.4. МИНИМАЛНАТА ЗАПЛАТА

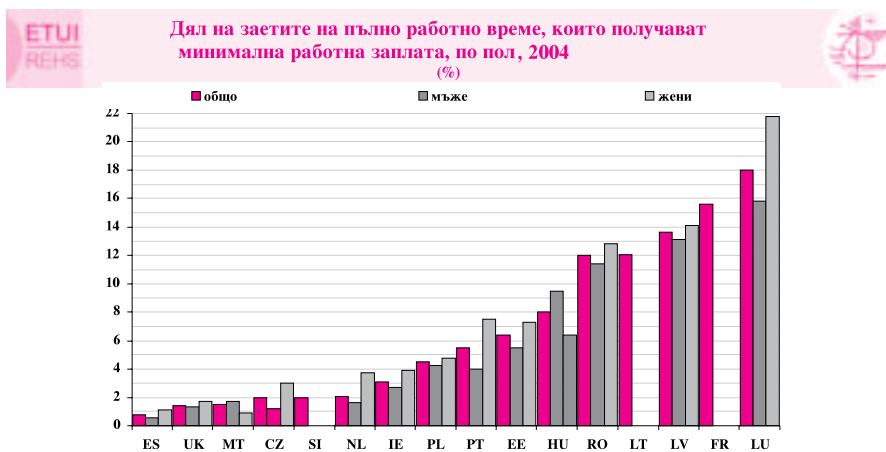
МИНИМАЛНАТА ЗАПЛАТА ОСТАВА ПОД ПРАГА НА НИСКОТО ЗАПЛАЩАНЕ



Source: Eurostat

Графика 8

В страните, в които има установена със закон минимална заплата, тя играе важна роля за обръщане на внимание върху проблема „ниски заплати“. Съществуват големи разлики в размера на минималната заплата в Европа, вариращи от 72 евро месечно в Румъния до 1467 евро в Люксембург (Графика 8). Изразени чрез паритета на покупателната способност, тези разлики стават по-малки, но все още са значителни. Съотношението минимална заплата – средна заплата в ЕС-25 също варира съществено – от 32% в Естония до 55% в Малта. Само в Малта и Люксембург минималната заплата достига 50% или повече от средната заплата. Това е изненадващо, защото повечето дефиниции за ниско заплащане, възприети от европейски и национални институции, са установили граница, представляваща 50 или 60 процента от средната работна заплата. Следователно, в повечето страни минималната заплата е под дефиницията за ниско заплащане, оставяйки много възможности за подобрения.



Note: EE and LV: 2003

Source: Eurostat 2005

Графика 9

В някои страни обаче, минималната заплата е много по-важна, отколкото в други страни, от гледна точка на отчитане на дела на работниците, които я получават. Докато малко под 1% от заетите на пълно работно време в Испания са на минимална заплата, делът им е почти 16% във Франция и 18% в Люксембург (Графика 9). С изключение на Унгария и Малта, във всички други страни повече жени, отколкото мъже получават минимална заплата. В няколко страни (Чешка република, Холандия, Португалия), около два пъти повече жени, отколкото мъже получават минимална заплата. Следователно, повишаването на минималната заплата също би могло да помогне да се реши проблема с различието в заплащането по пол в повечето страни в Европа. В страните без установена със закон минимална заплата, тези проблеми би трябвало да се решават чрез колективното договаряне.

4.5. БЪЛГАРИЯ: СЕГАШНИТЕ ТЕМПОВЕ НА ЗАПЛАТИТЕ НЕ МОГАТ ДА ОСИГУРЯТ ДОГОНВАЩО РАЗВИТИЕ В ЕС

Установеният след 1998 г. траен икономически растеж доведе до възможността през 2005 г. БВП на един зает в реално изражение да надмине равнището си от 1990 г. с 33.8%. В същото време обаче реалната работна заплата все още изостава на около половината от равнището си преди прехода (с 49.1%). Това е най-яркото свидетелство за цената на извършените икономически реформи, заплатена изцяло от наемния труд. Опитите през последните години да се компенсират огромните загуби в покупателната способност на работните заплати в периодите с голяма инфлация 1990-1991 г. и 1996-1997 г. останаха неуспешни. Акумулираният икономически ръст от 22.2% за периода 2002-2005 г. (Графика 1) доведе само до 11.9% реално покачване на средната работна заплата в страната, т.е. до още по-голямо разтваряне на ножицата между доходите на труда и капитала.

Държавната политика в областта на доходите след 1998 г. се проведе в условията на финансова и икономическа стабилизация. Икономическите фактори повлияха благоприятно върху развитието на реалната икономика, но същевременно действаха процеси, които задържаха динамиката на доходите. Правителствата се дистанцираха от възможни въздействия върху работните заплатите в частния сектор, а за предприятията от обществения сектор беше в сила рестриктивна Наредба за регулиране нарастването на работната заплата – в зависимост от производителността на труда, печалбата и монополното им положение на пазара. В бюджетната сфера нарастването на работната заплата строго се съгласуваше с изискванията, поставени от МВФ и съобразени с икономическия растеж и възможностите на бюджета. При тези условия реален източник за повишаване на работната заплата беше редуцирането на персонала, т.е. нарастването на работните заплати се осигуряваше за сметка на съкращаване на числеността на заетите, което доведе до увеличаване на броя на трайно безработните.

През 2006 г. размерът на средната работна заплата достигна 355 лв. (182 евро), като реално нарасна само с 2.1% и вече плътно се доближи до нивото си от 1995 г. И през тази година подоходната политика не се основаваше на предварително договорени със социалните партньори основни механизми и инструменти за повишаване на работните заплати в средносрочен период.

Разликата в размера на заплатите между обществения (439 лв.) и частния сектор (317 лв.) остана, но след 2003 г. е налице трайна тенденция на предимствен ръст в частния сектор. Това се дължи основно на въведените от началото на 2003 г. минимални осигурителни прагове (МОП), както и задължителната регистрация на трудовите договори в Националния осигурителен институт. Тези административни мерки ограничиха в известна степен „сивата икономика“, като значителна част от наетите лица в частния сектор се регистрираха на трудов договор и се осигуряваха на доход, поне равен на МОП за икономическата дейност.

4.5. БЪЛГАРИЯ: СЕГАШНИТЕ ТЕМПОВЕ НА ЗАПЛАТИТЕ НЕ МОГАТ ДА ОСИГУРЯТ ДОГОНВАЩО РАЗВИТИЕ В ЕС

През последните 12 години се запазиха традиционно наложилите се различия в размера на заплатите по пол. Средният размер на работната заплата на наетите жени през 2006 г. съставлява 84.6% от тази на мъжете. Интересно е да се отбележи, че подобно съотношение се наблюдава и през 1995 г. (80.1%). След тази година настъпва драстичен спад, при който заплатата на жените изостава от тази на мъжете с близо 30%. След 2001 г., като следствие от редица новоприети законови разпоредби, които в определена степен повлияха и за преодоляване на различията в заплащането по пол, се забелязва предимствено нарастване на темпа на работната заплата при жените спрямо този на мъжете и съответно свиване на диференциацията между тях (*Графика 7*).

Въпреки това към настоящия период разликите в заплащането по пол си остават високи. Основна причина за това устойчиво неравенство е традиционното присъствие на жените в ниските етажи на служебната йерархия, съществуващата професионална и отраслова сегрегация на жените, възприетите стереотипи, допускащи дискриминационно поведение по отношение на заплащането.

Диференциацията на заплатите между мъжете и жените е най-висока в отраслите на преработващата промишленост, образование и здравеопазване. Това са едни от най-силно феминизираните отрасли. Официалните данни показват, че в „Производство на текстил и облекло“, средната работна заплата на жените представлява 67.2% от тази на мъжете (декември 2005г).

Сравнително високите разлики в заплатите в този бранш на икономиката могат да се обяснят с причини като – недопускане на жени до ръководните постове; обща нагласа в работодателските среди за предлагане на по-ниско заплащане на жените; по-ниска производителност на труда на жените; прилагане на трудоемки технологии за работа и други.

Диференциация в заплатите между мъжете и жените се наблюдава и в отрасли с висококвалифициран труд, като образование, здравеопазване и различни дейности, финансирани от държавния или местния бюджет. В отраслите „Образование“ и „Здравеопазване и социални дейности“ размерът на работната заплата на жените представлява 80.6% от тази на мъжете (декември 2005г).

Слабата обвързаност на работната заплата с икономическите резултати е една от причините за сравнително ограниченото влияние на икономическия растеж върху благосъстоянието на населението. Проблемите са както на браншово равнище, където като правило не се договарят конкретни равнища на заплащане по категории персонал, така и на микроравнище, където все още много рядко се стига до пробив в преговорите по заплащането и налагането на формулата за номинален ръст на заплатите, съответстващ на ръста на инфлацията + повишаване на производителността на труда.

Особено отчетливи са резултатите от систематично натрупваните проблеми в индустрията (Таблица 1). За периода от 1996 до 2005 г. разрывът между индексите на двата показателя – брутна добавена стойност (БДС) на наето лице и реална работна заплата достигна 53.2 процентни пункта. С изключение на две години (1997 и 1999 г.) БДС в този отрасъл нараства със сравнително високи темпове – между 4.1 и 11.1%. При намаляването на абсолютния брой на наетите лица в периода от 1997 до 2001 г. и относително ниските темпове на повишение в

4.5. БЪЛГАРИЯ: СЕГАШНИТЕ ТЕМПОВЕ НА ЗАПЛАТИТЕ НЕ МОГАТ ДА ОСИГУРЯТ ДОГОНВАЩО РАЗВИТИЕ В ЕС

следващите 4 години (между 0.9 и 4.7%) се създават възможности за устойчив висок ръст на производителността на труда, достигаш пикови стойности през 1998 г. (17.9%) и 2000 г. (21.0%). В същото време реалната работна заплата в индустрията показва твърде колебливи тенденции на развитие, които сумарно водят до отрицателен ефект – спад от 2.3% за целия 10-годишен период. При такива условия и незадоволителни темпове на нарастване, едно догонващо развитие на страната в рамките на ЕС изглежда илюзорно.

Редица неолиберални икономисти оценяват изпреварващия ръст на производителността на труда над реалните работни заплати като водещ фактор за повишаване конкурентоспособността на българската икономика, но това е изключително опасна тенденция в средносрочен план от гледна точка на европейската интеграция на страната. Съществува реална опасност индустрията на България да се специализира в трудоемки, нискоквалифицирани и съответно нископлатени производства, създаващи малко добавена стойност, но устойчива и сравнително висока печалба за бизнеса в условията на социален дъмпинг и значителен сив сектор.

Таблица 1:

Индекси на производителността на труда и на реалните заплати в индустрията на България (1996-2005)

Предх. година = 100.0

Индекси на	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005/ 1996
Брутната добавена стойност	100	87.3	107.9	93.2	111.1	104.1	104.6	106.8	105.3	107.3	128.1
Наетите лица	100	95.7	95.6	91.2	91.8	99.4	100.9	104.7	102.2	103.3	85
БДС на 1 нает	100	91.2	117.9	102.2	121	104.7	103.7	102	103	103.9	150.9
Реалната РЗ	100	80.8	117.1	104.5	97.6	97	98.3	102.2	99.8	104.1	97.7

Източник: Национален статистически институт и собствени изчисления.

Изооставането на растежа на средната работна заплата от този на производителността на труда, особено в частния сектор на икономиката, показва, че бизнесът има значителни резерви за увеличаване на трудовите възнаграждения. Това може да се установи от ниския относителен дял на компенсациите за труд в БВП на страната. През последните 10 години той неизменно остава в границите между 34 и 37%, което е значително под средните стойности за страните от ЕС. Данните от Графика 6 показват, че и в динамичен план за периода 2001-2005 г. реалните разходи за единица труд спадат с 0.3%. По-голямо увеличение на доходите може да се очаква при промяна на разпределителните и преразпределителните отношения. Решаваща роля в това отношение може да изиграе, както една по-активна политика на държавата, така и подобряване на параметрите на колективното договаряне по заплатите на браншово равнище и разпространение валидността на договорите.

4.5. БЪЛГАРИЯ: СЕГАШНИТЕ ТЕМПОВЕ НА ЗАПЛАТИТЕ НЕ МОГАТ ДА ОСИГУРЯТ ДОГОНВАЩО РАЗВИТИЕ В ЕС

Далеч по-ефективна би могла да бъде и държавната намеса в сферата на минималните плащания. В България минималната работна заплата (МРЗ) е законоустановена. Размерът ѝ се фиксира на национално равнище и представлява минималното равнище на заплащане, под което не може да се слиза. Все още обаче размерът на МРЗ е административно определена величина, която не покрива стойността на разходите за физическо оцеляване в рамките на домакинството и не може да бъде измерител на най-ниско квалифицирания труд.

През годините се предприеха различни методи за осъвременяване равнището на МРЗ – под формата на компенсация в зависимост от натрупаната инфлация; в определено съотношение от средната работна заплата за страната; индексирание с изпреварващ ръст спрямо СРЗ и др.

Няма фиксиран период за осъвременяване на МРЗ. В периода на галопираща инфлация (началото на 1997 г.) са предприемани изменения 5 пъти годишно. След въвеждането на Валутния борд от средата на 1997 г. и достигането на ниски инфлационни равнища промяната на МРЗ за страната е от 2 до 3 пъти, а след 2000 г. един път годишно.

От началото на 2007 г. нейният размер бе определен на 180 лв. (92 евро), което ни отрежда последно място сред страните от ЕС, както по номинална стойност, така и в СПС (през 2005 г. Румъния беше след нас – Графика 8). Съотнесена към средната работна заплата, през последните 7 години минималната работна заплата формира нарастващи съотношения – от 33.3% през 2000 г. до 46.3% през 2005 г. и последващ спад до 45.1% през 2006 г.

Официалната статистика няма данни за броя на работниците, получаващи МРЗ. В българските условия проблемът с минималната заплата има и друго измерение. Масова е практиката, при която работодателите официално заплащат и осигуряват основната част от наетите на база размера на минималната заплата, а фактически им изплащат по-високи възнаграждения. Според данни на Националния осигурителен институт към 2006 г. броят на наетите на МРЗ в бюджетния сектор е 70 677, а тези, които са осигурени в размер до 160 лв. (МРЗ за 2006 г.) са 414 609. Имайки предвид гореизложените съображения и факти, относителният дял на реално работещите на МРЗ в страната едва ли надхвърля 7-8%.

Правителството, след преговори със социалните партньори, прие от началото на 2007 г. да се изчислява и публикува официална линия на бедност, която да служи за целите на социалната политика. Така или иначе обаче е налице силна съпротива (особено от страна на икономическите министерства) – тази линия на бедност да се обвърже с един по-конкретен механизъм на договаряне между социалните партньори на минималните плащания за страната, вкл. и на МРЗ.

4.6. ИЗВОДИ

В Европа заплатите са подложени на натиск, особено в страните от ЕС-15. Налице е забавен тренд в ръста на заплатите, което повишава страховете за насочена надолу спирала на заплатите. Забавеният ръст на заплатите е резултат както от бавния икономически растеж, така и от увеличаващите се трудности за синдикатите да пренесат подобряването на производителността в нарастване на заплатите в контекста на висока безработица и страх за сигурността на работните места. Работодателите, а често и правителствата, настояват за задържане на заплатите в името на международната конкурентоспособност. Заплахата от преместване на производството се превръща в неразделна част от стратегиите за договаряне по заплащането. Ако тази тенденция продължи, стагнацията на заплатите или тяхното намаляване може да се превърне в сериозно препятствие както за развитието на динамична, иновативна и високо производителна европейска икономика, така и за социална Европа, която иска да осигури добре заплатени работни места за всички. Работниците би трябвало да получават справедлив дял от подобренията в производителността в своите заплати. Това ще ги мотивира да се включват в понататъшното обновяване на икономиката, като в същото време ще мотивира работодателите да се откажат от стратегиите за ниско заплащане в полза на стратегиите за висока производителност.

За да се избегне противопоставянето на работниците и синдикатите, те би трябвало да отхвърлят стратегиите за ниско заплащане и да реагират на тях не само на национално, но също и на транснационално ниво, чрез обмяна на информация и координиране на своите стратегии и действия. По този начин, профсъюзите могат да избегнат негативната конкуренция относно заплатите и условията на труд. Действително заедно на европейско ниво, те могат и да се присъединят към призивите за необходимите промени на икономическата политика на национално и европейско ниво, за да се постигне по-висок ръст.

Специално внимание се отделя на проблема за равенството между половете и ниското заплащане. Различието по пол, макар и бавно намаляващо, остава значително и би трябвало да му се обърне по-сериозно внимание от социалните партньори, правителствата и европейските институции. Това е особено важно предвид факта, че равенството на половете се разглежда като основна характеристика на Социална Европа. По отношение на ниското заплащане, в повечето страни минималната заплата остава под дефиницията за ниско заплащане, което означава, че увеличаването на минималната заплата е задължително за намаляване на разпространението на ниското заплащане, особено за тези страни, в които делът на работниците, получаващи минимална заплата, е значителен.

5. РАБОТНО ВРЕМЕ

Работното време продължава да стои в центъра на дебатите в Европа по няколко причини. От една страна, работодателите, често с подкрепата на правителствата, продължават да настояват за по-голяма гъвкавост на работното време, а все по-често и за удължаване на работното време без компенсации. Това обтегна отношенията със синдикатите, които отхвърлят удължаването на работното време и поставят под въпрос необходимостта от по-нататъшното му огъвкавяване. От друга страна, в ЕС от над две години се обсъжда ревизирането на Директивата за работното време, която за синдикатите е предмет на сериозна загриженост и която решително се оспорва от тях.

В тази глава ще бъде изложен накратко дебатът за гъвкавостта на работното време и неговата седмична продължителност в Европа. След това ще бъде разгледан броят на отработваните часове в Европа и настъпилите промени в това отношение през последните години. Ще бъде обсъдено и разпространението на заетостта на непълно работно време. Ще бъде проследено развитието на процеса на ревизиране на Директивата за работното време. Във връзка с възможностите за отказ от нейното прилагане ще бъдат приведени данни за предпочитаното работно време от жените и мъжете в ЕС-15 и сравнителен преглед на изчисляването на законоустановената максимална продължителност на работното време в отделните страни.

Тему

5.1. Развитие на работното време

5.2. Ревизия на Европейската директива за работното време

5.3. България : Основни тенденции в работното време

5.4. Изводи

5.1. РАЗВИТИЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

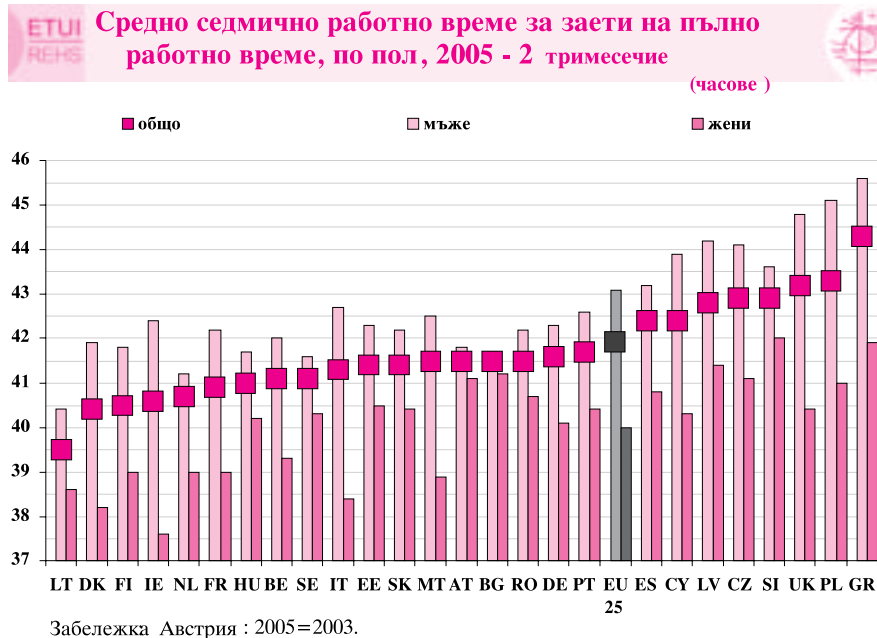
ДЕБАТЪТ ЗА СЕДМИЧНАТА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ И ГЪВКАВОСТТА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Години наред синдикатите си поставяха като важна цел намаляването на работното време с оглед подобряване живота на работниците и създаване на заетост за безработните. Намаляването на работното време беше едно от основните искания към работодателите при колективното договаряне, а също и към правителствата, и то с известен успех. Чрез колективните договори и законодателството в повечето европейски страни седмичното работно време доскоро намаляваше. Често намаляването на работното време се постигаше в замяна на една от главните цели на работодателите, например, по-гъвкавата организация на работното време, която да позволи на работодателите действително да използват работната сила, когато имат най-голяма нужда от това. Но пред последните две години станахме свидетели на значителна промяна в позицията на работодателите, както и на редица правителства (Keune and Galgoczi 2006). Те започнаха да отхвърлят по-нататъшното намаляване на работното време и по-скоро настояват за удължаване на работното време без компенсации, като същевременно не отстъпват от искането за по-гъвкавата му организация. Те твърдят, че това се налага заради международния конкурентен натиск, и често заплашват, че ще преместят дейността си, ако исканията им не бъдат удовлетворени. Все по-чести са, особено в ЕС-15, случаите на отстъпки при договарянето, при което работниците са принудени да приемат удължаване на работното време, поради заплахите от преместване на предприятието. Подобно удължаване на работното време води просто до намаляване на почасовите възнаграждения, но изглежда има отрицателно въздействие и върху заетостта. Освен това в редица страни се правят опити за изменение на законовите разпоредби за работното време, което да позволи удължаване на неговата продължителност. В същото време синдикатите продължават да считат намаляването на работното време за своя важна цел и се опитват да се противопоставят на неговото удължаване, с различен успех в отделните страни. Намаляването на работното време стоеше съвсем доскоро на дневен ред в новите страни-членки (НСЧ) от ЦИЕ, което се изрази в предприетите изменения както в законодателството, така и в националните или отраслови споразумения за постигане на тази цел. Но 2005 г. отбеляза смяна на парадигмата и в това отношение, така че днес по-нататъшното намаляване на работното време практически не стои на дневен ред. Въпреки това, предишните усилия за намаляване на работното време доведоха до известно сближаване на сегашната му продължителност в ЕС-15.

В същото време гъвкавата организация на работното време придоби широко разпространение в Европа както чрез законодателни промени, така и чрез колективните договори. Това включва разпоредби за гъвкав работен график с удължен период за отчитане, извънреден труд и неговото компенсиране, работа в почивни дни, намалено работно време при рецесия и др. В редица случаи колективните трудови договори се превръщат в инструмент за по-гъвкава организация на работното време. Подобна гъвкавост е далеч по-изгодна за работодателите. Но синдикатите също все повече се опитват да договорят „благоприятна за работника“ организация на работното време, която да позволява най-вече по-добро съвместяване на трудовия и извън-трудовия живот. В новите страни-членки, в частност, условията на труд, в т.ч. организацията на работното време, са много повече определени от законодателството, отколкото от колективното договаряне. Трудовото законодателство действа като заместител на силните автономни системи на индустриални отношения и практики на колективно договаряне. Освен това, колективното договаряне в новите страни-членки е предимно насочено към заплатите, а работното време играе второстепенна роля. Затова новите страни-членки и техните синдикати са много по-чувствителни към законодателните промени, а въздействието на Европейските директиви е по-силно, отколкото в ЕС-15.

5.1. РАЗВИТИЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

СЕДМИЧНО РАБОТНО ВРЕМЕ



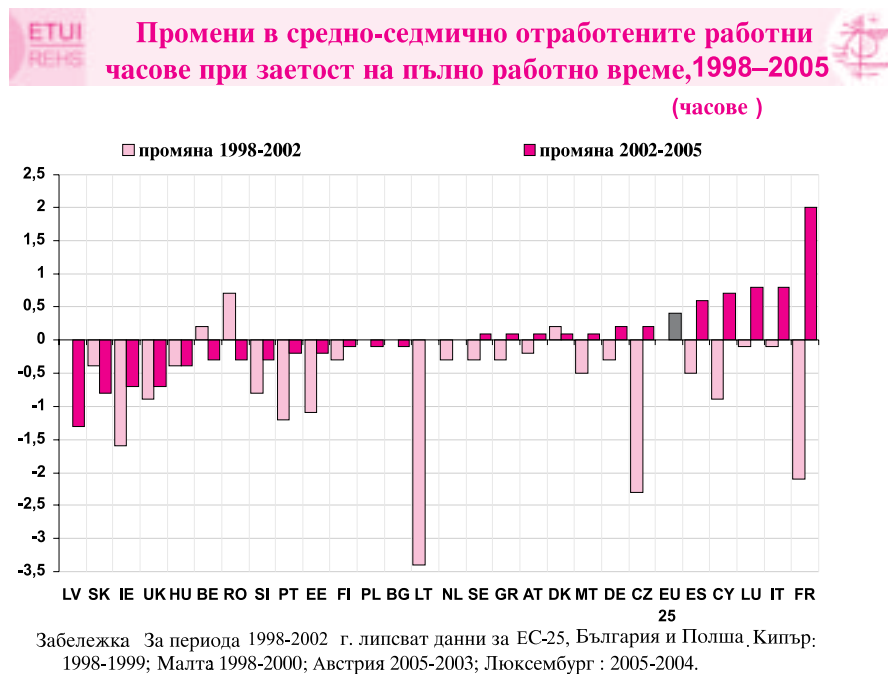
Графика 1

В Европа се наблюдават значителни разлики в седмичното работно време. Средната седмична продължителност на работното време за заетите на пълен работен ден в ЕС-25 през 2005 г. беше 41.9 часа. Работното време в 6 страни беше под 41 часа (Литва, Дания, Финландия, Холандия, Ирландия и Франция), а в три страни надхвърляше 43 часа (Великобритания, Полша и Гърция). В Гърция обичайното седмично работно време дори надвишава 44 часа, вероятно заради много високия дял самонаети (над 40% от заетите). Както се вижда на Графика 1, от осемте страни с работно време над средната продължителност 5 са нови страни-членки. Но останалите 5 нови членки и кандидатките Румъния и България са определено под средната продължителност. Следователно, разпространеното мнение, че в новите страни-членки удълженото работно време се използва като конкурентна стратегия, не е съвсем вярно. Работното време в Германия, например, е по-продължително отколкото в петте нови членки и в двете страни-кандидатки. Представата за по-продължително работно време в НСЧ отчасти се дължи на това, че сравненията често се правят на базата на съвкупното работно време. Поради ниския дял на заетостта на непълно работно време и по-високия дял на работещите на две места, работното време в НСЧ може да изглежда по-продължително. От Графиката се вижда ясно и, че заетите на пълно работно време мъже работят по-дълго от жените, наети на пълен работен ден. Средно разликата е около два часа седмично, но достига 4 или повече часа в Ирландия, Полша, Великобритания и Италия

Data source: Eurostat 2005

5.1. РАЗВИТИЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

СЕДМИЧНО РАБОТНО ВРЕМЕ



Data source: Eurostat 2005.

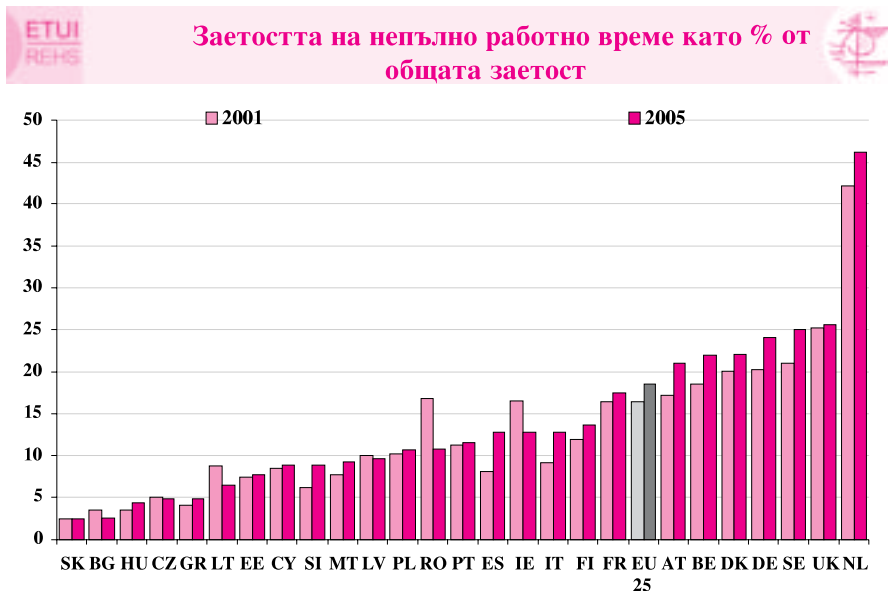
Графика 2

Ако разгледаме настъпилите във времето промени в обичайно полагаемия седмично труд, установяваме, че действително е налице тенденция от намаляване към удължаване на работното време (Графика 2). През периода 1998-2002 г. в почти всички европейски страни седмичното работно време е намаляло, в шест от тях с над 1 час. Най-значителни намаления – с над 2 часа в седмичната продължителност – са постигнати в Литва, Чехия и Франция, като в последната намалението се дължи на политиката ѝ за 35-часова работна седмица. Само в три страни работното време се е увеличило през този период, но удължаването е незначително. Но в периода 2002 – 2005 г. работното време се е увеличило в 12 страни и средната му продължителност в ЕС- 25 е нараснала. По-забележителен е фактът, че с отказа от политиката за 35-часова работна седмица, седмичната продължителност на работното време във Франция нараства с 2 часа, с което почти изцяло се премахва постигнатото в периода 1998-2002 г. намалено работно време. В 13 от 27 страни работното време все пак беше намалено, но незначително, и само в една страна седмичната продължителност е намалена с над 1 час. Следователно, налице е ясна тенденция към удължаване на работното време и изглежда, че тази тенденция ще се запази и през 2006 г.

Важен за дебата по работното време е и делът на заетостта на непълно работно време в общата заетост. През 2005 г. 18.5% от заетите в ЕС -25 са работили на непълно работно време, а през 2001 г. – над 16.4% (Графика 3). В почти всички европейски страни заетостта на непълно работно време нараства. От 2001 г. до 2005 г. делът на заетите на непълно работно време е намалял само в 6 страни и, с изключение на Ирландия, всичките са нови членки или страни кандидатки. Заетостта на непълно работно време е далеч по-значителна в Холандия – 46.2%, следвана от Великобритания, Швеция и Германия – около 25%.

5.1. РАЗВИТИЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

СЕДМИЧНО РАБОТНО ВРЕМЕ



Data source: Eurostat 2005.

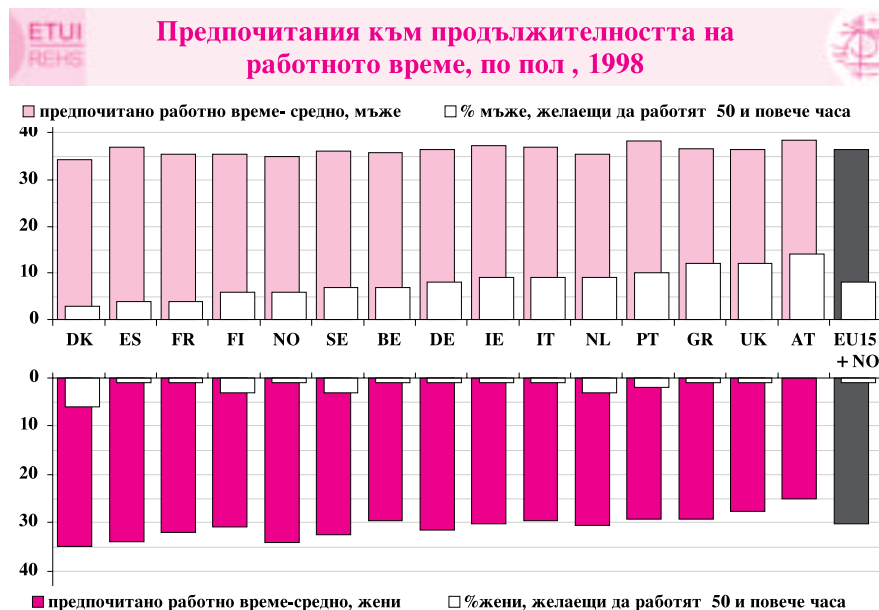
Графика 3

Налице е ясно разграничение между старите и новите страни-членки, в които делът на заетостта на непълно работно време е по-нисък, отколкото във всички стари членки, с изключение само на Гърция. Заетостта на непълно работно време е толкова ниска в новите членки, преди всичко, поради ниските заплати, което я прави финансово непривлекателна.

Процесът на ревизиране на Директивата за работното време стартира през 2004 г. с първото предложение на Европейската комисия (ЕК) след допитване до широката общественост и европейските социални партньори. През май 2005 г. Европейският парламент (ЕП) предложи основни изменения към предложението на ЕК, които бяха по-близко до исканията на ЕКП. ЕП изрично включи в текста въпроса за съвместяване на трудовия и семейния живот, като ясно постанови, че времето на разположение се счита за работно време и поиска в рамките на 36 месеца да се сложи край на възможността за „изключения“. ЕК трябваше да внесе ново предложение през май, но се съобрази само с няколко предложения на ЕП за отчитания период и за съвместяването на трудовия и семейния живот. Въпросите за „времето на повикване“ и „изключенията“ (по-дълга от максималната 48-часова седмица на индивидуална основа) остават много спорни, както и националните различия по работното време и това блокира обсъждането в Европейския съвет.

5.2. РЕВИЗИРАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ДИРЕКТИВА ЗА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

ДЕРЕГУЛАЦИЯ



Графика 4

Главният аргумент за допускане на изключения, е зачитането на свободата на работниците да решават каква продължителност да има работното им време. Анализът на данните поставя под съмнение дали представителите на страните, които отстояват запазването на изключенията, изобщо са се интересували от предпочитанията на наетите. По данни от 1998 г. средно мъжете биха предпочели да работят 6.76 часа по-малко отколкото в действителност, а жените – 3.86 часа. Разминаването варира значително по страни.

Средната предпочитана продължителност за жените в ЕС 15 + Норвегия е 30.1 часа седмично, а при мъжете – 36.5 часа. В Европейската директива максимално допустимата продължителност на работното време се определя на 48 часа седмично, включително и извънредния труд, а при обсъжданото ревизиране на Директивата, дори на този горен праг се гледа критично. На Графика 4 са представени данни за мъжете и жените, които желаят да работят 50 и повече часа, т.е., над европейския горен праг. Само в четири страни 10% или повече процента от мъжете биха предпочели да работят над 50 часа. С изключение на Дания, процентът на жените, желаещи да работят над 50 часа седмично, е минимален (около 1%). Очевидно, аргументът, че трябва да се запази възможността за изключение (индивидуално съгласие за работа над 48 часа), за да се предостави на работниците свобода да работят повече, е несъстоятелен.

Source: European Foundation 1998

5.2. РЕВИЗИЯ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ДИРЕКТИВА ЗА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

ОГРАНИЧЕНИЕ НА МАКСИМАЛНАТА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ?

Европейският парламент предложи в Директивата за работното време да се включи изрична разпоредба, която да постановява, че ограничението за 48 – часова продължителност се прилага към отделния работник, а не към трудов договор, за да се избегне неспазването на 48-часовата граница чрез използване на няколко договора. При обсъждането на ревизирането на Директивата страните се оказаха на различни позиции и по този въпрос. Това изобщо не е изненадващо, както личи от Графика 5. В 14 от общо 22 страни е възможно да се заобиколи националното ограничение за максимална продължителност на работното време, тъй като или по закон, или поне на практика работниците могат да работят по няколко договора и работното им време се изчислява на тази основа. Тази възможност съществува във всички изброени 9 нови страни-членки и в страните кандидатки, с изключение на Словакия и България. Този резултат е по-малко неочакван, отколкото при ЕС-15, тъй като много работници в Централна и Източна Европа работят на по няколко договора, за да си осигурят достатъчен семеен доход. От изброените 12 стари страни-членки само 4 ясно спазват принципа, че ограничението на работното време се отнася за отделния работник. Очевидно максималната продължителност на работното време трябва да се изчислява за работник, а не за трудов договор. Иначе, всички защитни мерки, а не само касаещите здравето на работниците, биха могли да се заобикалят.

Графика 5

ETUI REHS		Ограничение за максимума работно време?	
СТРАНА	МАКСИМАЛНО ОГРАНИЧЕНИЕ ЗА РАБОТНИК/ЗА ДОГОВОР	ВЪЗМОЖНО РАБОТНО ВРЕМЕ НАД МАКСИМАЛНО ДОПУСТИМОТО?	
AT	Изрично макс.раб.вр. за отделен работник, при повече работодатели макс.ограничение не може да бъде пренебрегнато	НЕ	
BE	Макс. допустими 39 ч седмично на договор	ДА	
BG	Макс. 40 ч при един работодател, макс. 48 ч при двама работодатели	НЕ	
CZ	Макс. 40 ч на договор	ДА	
EE	Макс.раб.вр. за работник 48 ч, в т.ч. извънреден труд, работниците могат да работят по няколко договора, ако основният работодател е съгласен, но не повече от 48 ч седмично	ДА на практика, но не и на теория	
FR	Ограничение на работното време за отделен работник	НЕ	
DE	Макс.ограничение за работник – макс.работен ден 8 ч	НЕ	
IS	Средната седмична продължителност, в т.ч. извънреден труд, не бива да надхвърля 48 ч; макс.раб.вр. за трудов договор	ДА	
IE	Ограничение за 48 ч на работник	По принцип НЕ	
IT	Работниците могат да имат повече от един тр.договор, но трябва да се спазват изискванията за дневна и седмична почивка	ДА, но с някои уговорки	
LV	Макс.раб.вр. 49 ч седмично на договор, но са възможни няколко договора дори с един работодател	ДА	
LT	Макс. 48 ч на договор, но за работещи по няколко договора дневното раб.вр. е ограничено на 12 ч (вкл.почивка)	ДА, но с някои уговорки	
NL	Макс.ограничение 46 ч седмично; може да се работи по няколко договора, но основният работодател трябва да осигури работникът да не работи общо повече от законодопустимия макс.	НЕ	
NO	Макс. 40 ч.; Върховен съд: всички трудови договори при един работодател	ДА, ако е при няколко работодатели	
PL	Макс. 40 ч на договор	ДА	
PT	Макс. 40 ч на договор	ДА	
RO	Макс. 48 ч, тълкувано на договор	ДА	
SK	Макс. 48 ч при един или няколко работодателя е възможно	ДА	
SI	Макс. 40 ч на работник	НЕ	
ES	Законова неяснота, но тълкувано като 40 ч на договор	ДА	
SE	Макс.раб.седмична 40 ч на договор. Няма законова забрана за повече договори	ДА, ако е при няколко работодатели	
UK	По закон макс. 48 ч за работник, работодателят длъжен да вземе "всички разумни мерки" обхванатите от разпоредбата работници да не работят средно повече от 48 ч седмично	ДА, на практика	

Source: Questionnaire to ETUC affiliates 2005, author

5.3. БЪЛГАРИЯ: ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

На национално ниво синдикатите, работодателите и правителството договориха промени на трудовото законодателство, свързани с работното време. С измененията и допълненията в Кодекса на труда през 2001 г. и 2004 г., се създадоха достатъчно правни основания, позволяващи на работодателите да въвеждат удължено или непълно работно време. Възможността да се използва сумираното изчисляване на работното време чрез намаляване или увеличаване на продължителността на работния ден, но в рамките на четири месеца, дава възможност на работодателите да разполагат с организационен ресурс за прилагането на гъвкави режими за определяне на продължителността на работното време.

През 2004 г. бяха направени допълнения и изменения на *КТ по отношение на работното време, почивките и отпуските с оглед синхронизиране на българското законодателство с директивите на ЕС по работното време (Д/93/104/ЕО и Д/2000/34/ЕО) в следните насоки:*

1. В случаи на работа по трудов договор за допълнителен труд, работното време за допълнителния труд, заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при дневно изчисляване, работната седмица не може да бъде повече от 48 часа, а за незавършилите 18 години – не повече от 40 часа.

2. Продължителността на удължения работен ден не може да надвишава 10 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време.

3. При работа на смени максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, а продължителността на работната седмица – до 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време.

Реално работното време се движи в рамките на законоустановените норми. Данните на НСИ показват, че през периода 2001-2005 г. не са настъпили съществени промени в средната продължителност на работното време, както в дневен, така и в седмичен период. Седмичната продължителност на работното време е 41.3 часа през 2002 г. и достига 41.5 часа през 2005 г. Отработените годишно часове на едно лице се увеличават с близо 3 часа през 2006 г. спрямо 2005 г. и достигат 1763.11 часа, на спрямо 2003 г. увеличението е с 10 часа. *Намалява относителният дял на наетите на непълно работно време (от 2.4% през 2001 на 1.9% през 2005 г.) и това почти изцяло се дължи на нарастване броя на наетите на пълно работно време по програмата на МТСП „От социални помощи към заетост“.* 3/4 от заетите на непълно работно време работят при тези условия поради „липсата на достатъчно работа“ или „невъзможност да намерят друга работа“. Мотиви, свидетелстващи за собствен избор на заетите, свързани с „обучение в учебно заведение или курсове за квалификация“ или пък „поради семейни причини“ са посочени само от по 5% от респондентите. Следователно за България намаленото работно време е преди всичко принудително решение, наложено отвън – от работодателя, от икономическата ситуация и много по-малко е автономен избор на личността.

Извънредният труд се увеличава незначително. Трябва да се има предвид обаче, че това са официални данни за платен извънреден труд. Според експертни разчети истинският размер на извънредния труд в някои отрасли на частния сектор (напр. текстилна и шивашка промишленост) е многократно по-голям и достига до 20-30% от нормалното работно време. В голямата си част той е незаплатен и често пъти прикрит под формата на акордно заплащане и изпълнение на спешни поръчки. Размерът на ползвания платен отпуск се движи малко над законоустановения му минимален размер от 20 работни дни годишно в началото на периода (20.9 дни през 2004 г, 20.3 дни през 2005 г.), но през 2006 г. е 20 дни. Намалява, макар и незначително, и размерът на ползвания неплатен отпуск и отпуска по болест.

5.3. БЪЛГАРИЯ: ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

През юни 2004 г. Националният статистически институт проведе еднократно Наблюдение на пазара на труда сред предприятията на преработващата промишленост, търговията на дребно и сектора на услугите. Данните от изследването потвърждават направените да сега констатации по отношение на работното време на българските наемни работници.

Структура на заетите според работното време

- Заетите работят преобладаващо на пълно работно време, като резултатите са:
 - за преработващата промишленост – 99.7%;
 - за търговията на дребно – 95.5%;
 - за сектора на услугите – 96.8%.
- Съотношението постоянна/временна заетост е в полза на постоянно заетите:
 - 94.1 % за промишлеността;
 - 99.1% – за търговията на дребно;
 - 93% – за сектора на услугите.

През последните 5 години 88% от промишлените предприятия не са променяли продължителността на работа на предприятието за седмица, 8% леко са я увеличили, малко над 1% са я увеличили значително.

Като цяло изводът, който се налага е, че българинът работи повече от колкото значителна част от парата в другите европейски страни, но при по-тежки условия и при по-ниско заплащане. Липсва или е значително ограничена възможността за съчетаване и баланс на трудовия и семейния живот.

За страната е характерна ниска степен на гъвкавост на пазара на труда по отношение на работното време. Заетостта на непълно работно време все още не е популярна в страната, изключвайки разбира се сивия сектор, за който липсват достоверни данни. Липсват законодателни и колективно договорени стимули за използването на гъвкави режими на работно време, съответстващи не само на интересите на работодателя, но и на наемните работници. Не се използват в достатъчна степен редица положителни практики, доказали своята полезност в редица европейски страни: индивидуални сметки и кредитни схеми за работно време, поделене на работно място с цел осигуряване на възможности за обучение, повишаване на платения годишен отпуск, целящ по-високо качество на живот.

5.4. ИЗВОДИ

Справедливата продължителност на работното време би следвало да е съставна част на Социална Европа, която възприема работниците като нещо повече от производствени фактори, осигурява здравословни и безопасни условия на труд и им дава възможност да съчетават трудовия си живот с разнообразен личен живот. Но това е под заплаха. В цяла Европа се наблюдава поврат в организацията на работното време в отговор на нарастващия натиск на глобализацията и промяната в съотношението на силите между работодатели и работници. Удължаването на работното време стана обичайна практика във все повече страни от ЕС, а предходната тенденция за намаляване на работното време заглъхва. Тъй като условията на труд в новите страни-членки се определят в по-голяма степен законодателно, отколкото в ЕС- 15, като силната законодателна основа замества до голяма степен независимото колективно договаряне, тези страни са по-чувствителни и към законодателните промени на европейско равнище. Това също трябва да се има предвид, когато ЕС-25 се опитва да намери компромис по ревизирането на Директивата за работното време.

Затова борбата на синдикатите за отхвърляне на предложението, което нарушава правото на ограничаване на работното време, все още не е приключила. Всичко това става във времето, когато Европейската комисия гордо представя своите виждания за „по-добро регулиране“. Можем само да се надяваме, че предложението за дерегулация на Директивата за работното време няма да се възприеме като новия прогресивен път. В този смисъл не е излишно още веднъж да се изтъкне, че ревизирането на Директивата за работното време така, както се очертава засега, за пръв път ще понижи постигнати вече европейски законови стандарти. Освен това, развитието по този въпрос трябва да се разглежда на фона на решенията на Европейския съд, които изпращат съвсем различни сигнали към нашите законодателни органи, и разбира се, на фона на предпочитанията, изразени от засегнатите – работниците.

6. СОЦИАЛНАТА ЗАЩИТА И СЕМЕЙСТВОТА

През следващите десетилетия Европа ще се изправи пред последствията от непрекъснато променящата се възрастова структура на населението, предизвикана от ниската раждаемост и увеличаването на продължителността на живота. Към това трябва да се прибавят и различията в стила на живот и отгук и в дефиницията за семейството. Тези промени ще подложат на изпитание и ще окажат влияние върху системата за социална защита, един от основните стълбове на Европейския социален модел.

В ЕС се раждат сравнително малко деца, населението застарява, а изборът на стил на живота става все по-многообразен. Последните две положителни тенденции, които са резултат на просперитета, ще отправят предизвикателства, макар и по различни причини, към социалната държава, такава каквато я познаваме днес. Сред проблемите, породени от застаряването на населението, е фактът, че по-малък брой лица ще трябва да подкрепят повече. Социалната държава ще трябва да се адаптира за осъществяване на необходимата подкрепа на множество различни типове семейни единици, а не само на традиционното семейство, съставено от двама възрастни и две деца. Отгук и средствата за социално осигуряване трябва да се адаптират и преориентират, но това не означава задължително стесняване на рамките на социалната държава. От съществено значение е да се установи до каква степен демографският срив се използва като претекст за съкращаване на разходите в дискусиите за реформиране на социалната държава, вместо аргумента за адаптиране на социалната държава към новата ситуация и потребности.

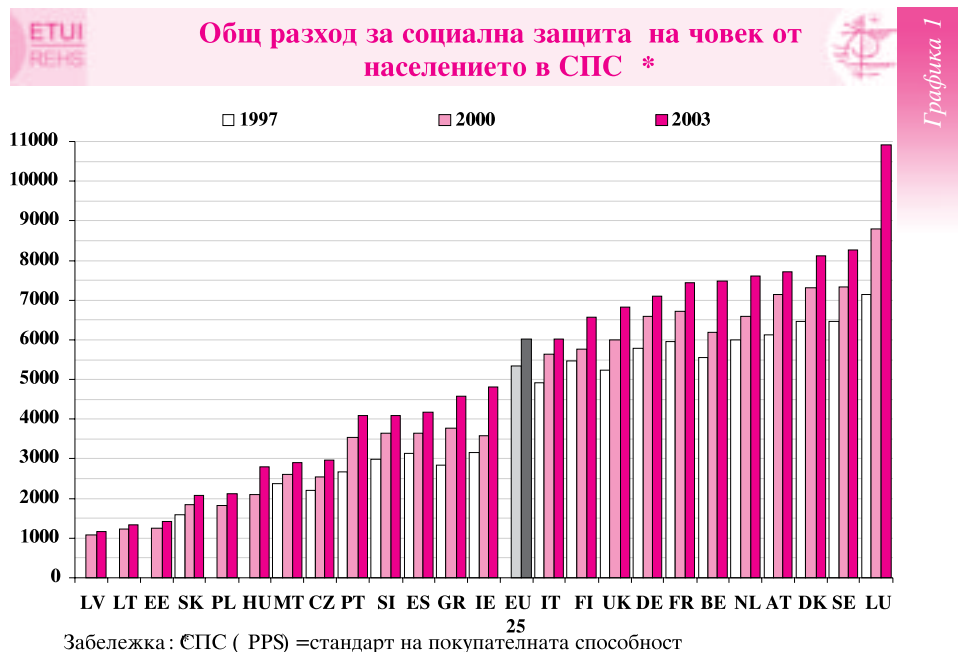
Разделът за социална защита прави преглед на развитието на разходите за социална защита, както и на основните типове разходи. Субект са и различните семейни политики, тъй като те до голяма степен се финансират и организират от социално-защитните системи (въпреки, че не всички политики са част от социално-осигурителната система), като се прави преглед на състоянието на семейните политики в ЕС и поемането на една про-активна роля на фона на съществуващата демографска картина. Това не е начин за намеса при индивидуалния избор да имаш или не дете, а по-скоро подпомагане и предоставяне на услуги за мъжете и жените да преосмислят техния личен и трудов живот. Обезпокоителен е не само фактът за ниското ниво на раждаемост в новите страни членки, Южна Европа и някои континентални Европейски страни – например Германия – но и ниското ниво на участие на жените в тези страни.

Тему

- 6.1. Тенденции в социалните разходи
- 6.2. Семейни политики
- 6.3. България: Основни тенденции в развитието на социалната и семейната защита
- 6.4. Заключение

6.1. ТЕНДЕНЦИИ В СОЦИАЛНИТЕ РАЗХОДИ

ПОВЕЧЕ СОЦИАЛНИ РАЗХОДИ НА ЧОВЕК, НО НЕ И КАТО ПРОЦЕНТ ОТ БВП

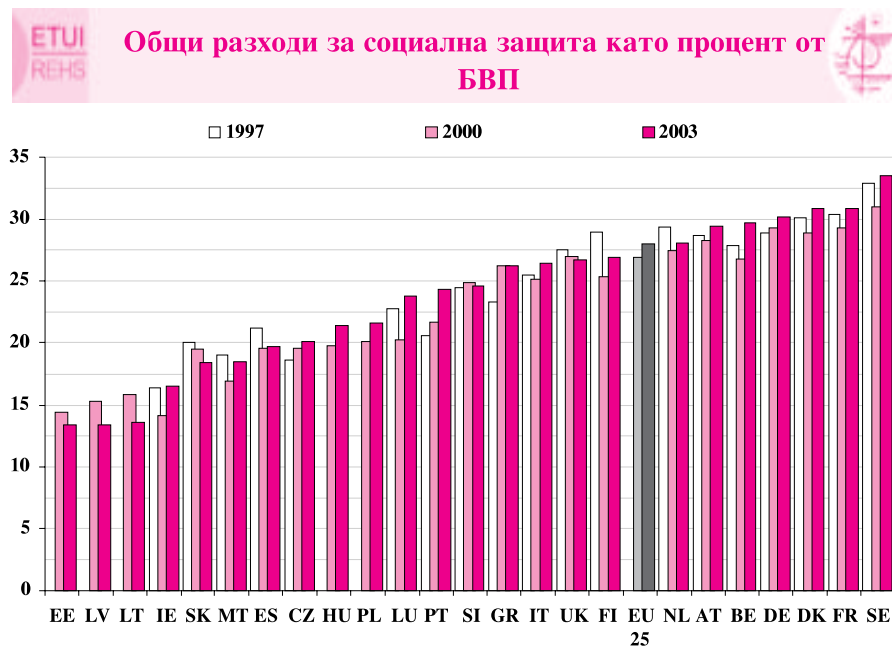


Source: Eurostat, ESSPROSS database

Графика 1 показва развитието на общите социално осигурителни разходи на човек в Стандарт на покупателната способност (СПС). В рамките на ЕС повече пари са били инвестирани в населението. Но това увеличение на разходите не е равномерно разпространено. Най-високо процентно нарастване на социалните разходи в периода 2000 – 2003 година се наблюдава в Унгария и Ирландия, а най-ниско – в Италия и Германия. Причините за тези разлики са разнообразни и включват такива проблеми, като икономически цикли, финансови ограничения и ефекта на „догонване“. Последният може да бъде значителен, особено в страни с ниски разходи и неразвити социално-осигурителни системи, в които през определен период се наблюдава висок процент на увеличение, с оглед изравняването им с останалите страни по отношение на равнището на социални разходи и осигуряване на добро обслужване на населението.

6.1. ТЕНДЕНЦИИ В СОЦИАЛНИТЕ РАЗХОДИ

ПОВЕЧЕ СОЦИАЛНИ РАЗХОДИ НА ЧОВЕК, НО НЕ И КАТО ПРОЦЕНТ ОТ БВП



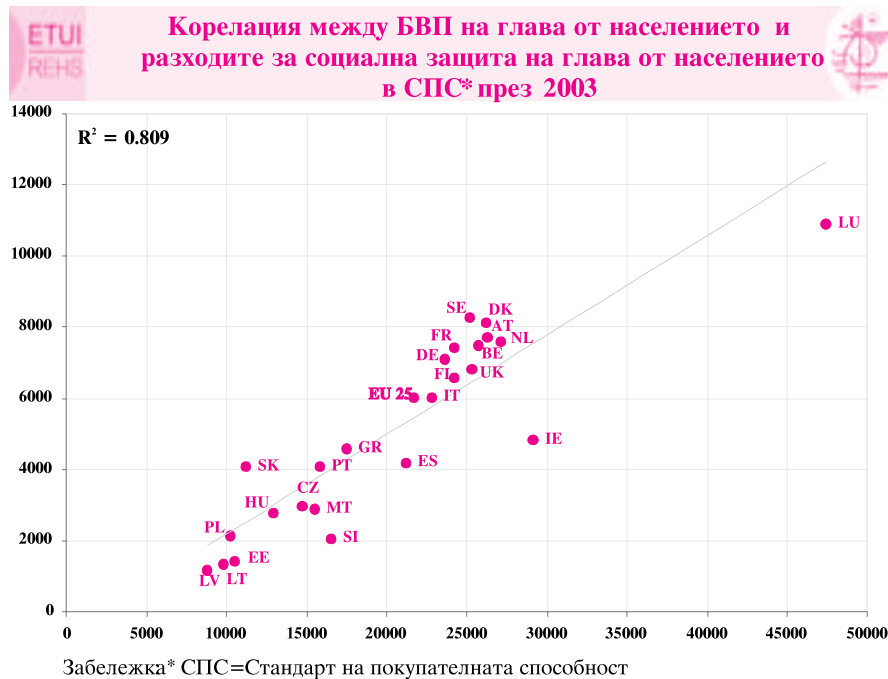
Source: Eurostat, ESSPROSS database

Графика 2

Както се вижда на Графика 2, нещата са малко по-различни по отношение на развитието на социалните разходи като процент от БВП. От началото на 1990 година се наблюдава тенденция на стабилизиране, дори намаляване на дела на БВП, изразходван за социално осигуряване, поради подобряване на икономическата ситуация. Делът на разходите за социална защита като процент от БВП е обратно-цикличен (виж Трудова Европа, 2005) и тъй като икономическите цикли и нивото на растеж варират в страните от ЕС, това донякъде може да обясни различията в дела от БВП, изразходван за социална защита. В страните, които напредват добре, би могло да се очаква спад на нивото на разходи, докато очакванията за страните, които не се справят добре са делът на БВП за социални разходи да нараства, тъй като с намаляване на ръста на БВП, нараства броят на хората, търсещи помощи. Но един внимателен, критичен анализ повдига въпроса дали ефектът на „догонване“ по отношение на социалните разходи, който беше основно „правило“ в досегашния Европейски интеграционен процес, ще се прояви и при сегашното разширяване. Този коментар има своите основания в наблюдението, че докато от страните, изразходващи по-малък дял от БВП за социална защита, но са с висок икономически ръст, може да се очаква да изградят и консолидират своите социално осигурителни системи, това не може да каже за трите Балтийски държави, Словакия и Малта. Като прибавим към изразходването на относително нисък дял от техния БВП за социална защита от гледна точка на Европейските условия, в тези страни този дял намалява. Макар че се наблюдава скромно нарастване на разходите на човек (Графика 1), то не е толкова високо, колкото ръстът на БВП.

6.1. ТЕНДЕНЦИИ В СОЦИАЛНИТЕ РАЗХОДИ

ЩЕ СТИМУЛИРА ЛИ РАЗВИТИЕТО НА СОЦИАЛНА ЕВРОПА НАРАСТВАНЕТО НА БВП?



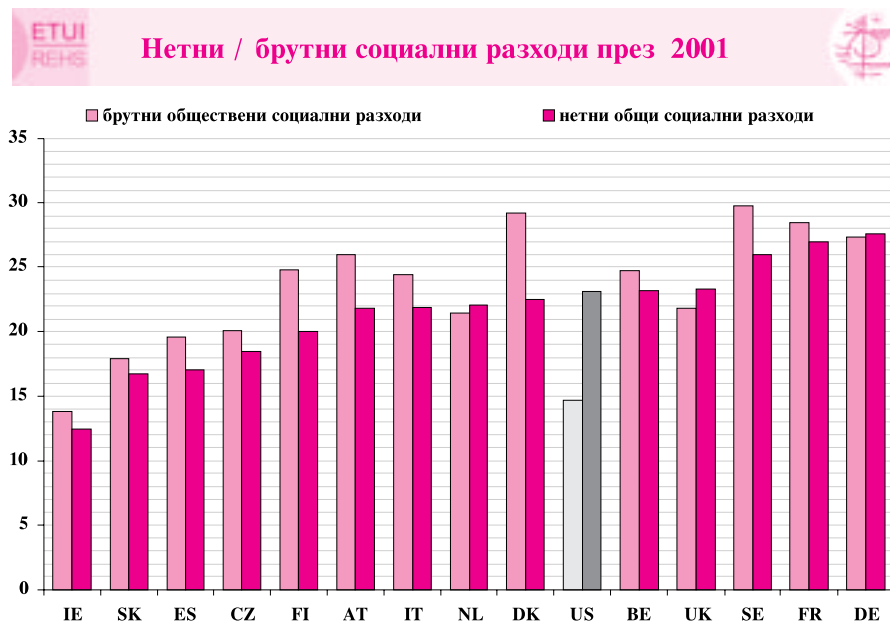
Графика 3

Графика 3 илюстрира широко дискутирания факт, че колкото по-висок е БВП на човек, толкова по-високи са социалните разходи на човек. Корелацията е много силна, като показателят R^2 е 0.8. Корелацията с индекса на конкурентоспособност ще даде същите резултати. Казано с терминологията на теорията за социална политика, това представлява „продуктивен фактор“ в смисъл, че той „подхранва“ икономическия растеж чрез инвестиране в населението, като му дава възможности да се справи с икономическите и социални промени, правейки хората добре квалифицирани, здрави и мотивирани. И не на последно място, това прави държавата стабилна и сигурна, характеризираща се със социална кохезия. От друга страна, страните трябва да имат солидна икономическа база, за да финансират социалните си разходи: или, необходим е икономически растеж, за да се финансират социалните разходи. Тези идеи представляват един от основните фундаменти на консолидация на Европейския икономически и социален модел. Икономическият ръст трябва да върви ръка за ръка със социалната кохезия. Ако обобщим обаче резултатите от Графики 1-3, възниква въпросът дали икономическият ръст ще продължи да оказва влияние за повишаване на социалните инвестиции в населението: делът от БВП, изразходван за социални разходи не се увеличава, особено в страните с по-ниски разходи, въпреки техния висок икономически ръст. Ако социалните разходи са доказателство за нивото на социална защита и оттук на социалната държава, страните с не добре изградени социални системи трябва да бъдат насърчени да изградят социална държава и да инвестират в населението.

Source: Eurostat, ESPROSS and annual national accounts databases

6.1. ТЕНДЕНЦИИ В СОЦИАЛНИТЕ РАЗХОДИ

НЕТНИ/БРУТНИ СОЦИАЛНИ РАЗХОДИ



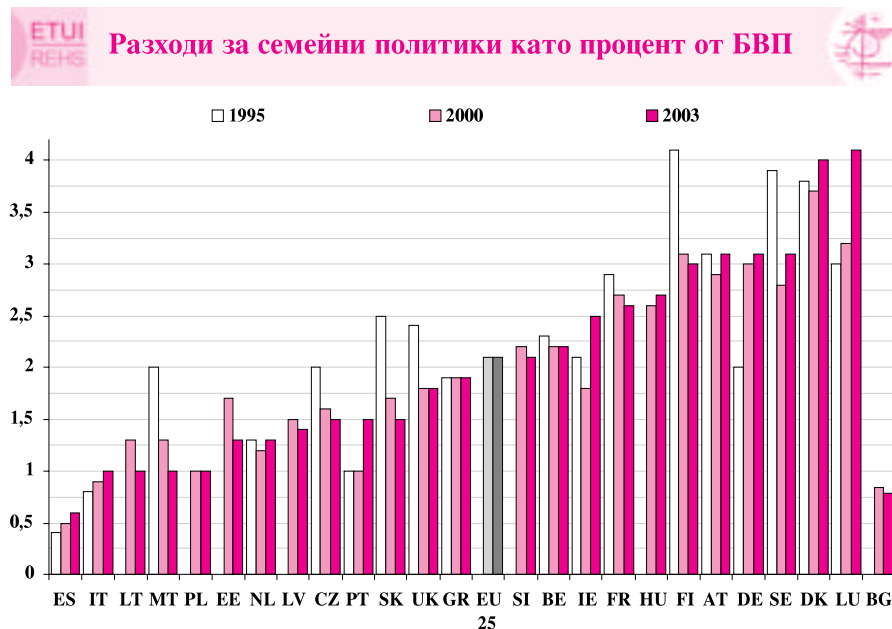
Графика 4

Когато разглеждаме действителните разходи за социална защита, трябва да имаме предвид два проблема: (1) влиянието на данъчната система върху общите разходи и (2) обема на частните разходи за целите на социалната защита. Болшинството от страните възстановяват брутните си разходи за социално осигуряване чрез облагането с данъци (включително социално осигурителните вноски). За да имаме пълна картина на преразпределителния характер на социалната система, са необходими данни за нетните разходи. По същия начин частните споразумения за покриване на социалния риск могат също да оказват голямо значение върху общите разходи за социална защита в някои страни. Нещо повече, този вид осигуряване придобива по-голямо значение в някои случаи поради липсата на обществени системи или за да се компенсират недостатъците на тези системи (например частно здравно осигуряване, индивидуални пенсионни планове). Графика 4 илюстрира това как вследствие на това могат да настъпят съществени промени в социално осигурителните разходи. В международен план вариациите в съотношението на социалните разходи и БВП значително се стесняват. Разходите в САЩ, които винаги са били много по-ниски в сравнение със стандартите на ЕС, изведнъж се оказаха почти еднакви с тези на ЕС: делът на социални разходи в БВП е по-висок от тези в Дания и Холандия. Нещо повече, като се вземат предвид частните разходи и начинът на облагане, Великобритания излиза на върха, заедно с Швеция, Франция и Германия. С други думи, подредането на страните търпи значителни промени.

Source : Adema and Ladaique (2005)

6.2. СЕМЕЙНИ ПОЛИТИКИ

ЗНАЧИТЕЛНИ РАЗЛИЧИЯ В ЕС-25



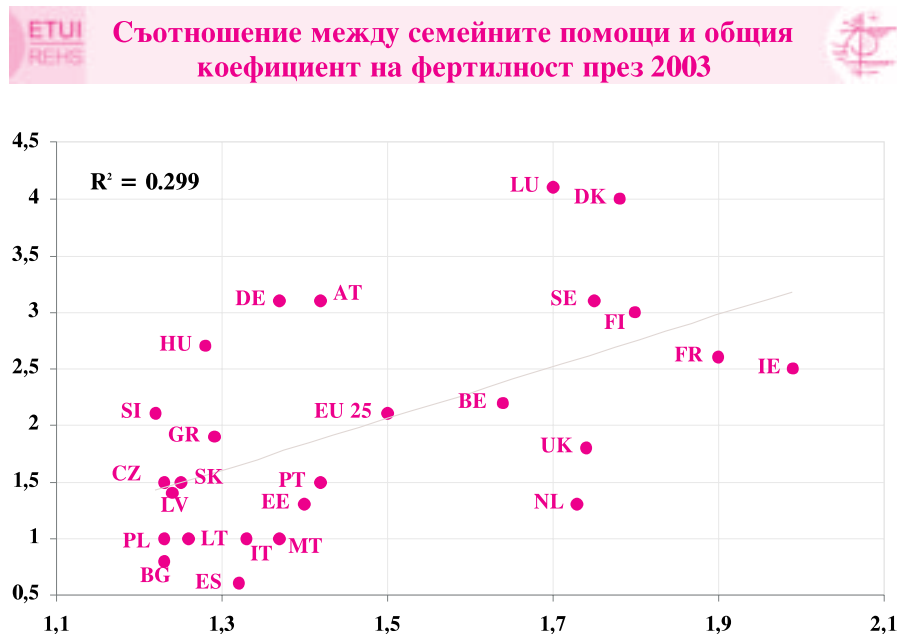
Графика 5

На преден план в политическите дебати излезе проблемът за семейните политики, тъй като те са един от ключовете за преодоляване на демографските предизвикателства. Някои изследователи акцентират върху факта, че трябва да се безпокоим не толкова от застаряването на населението, колкото от устойчиво ниската раждаемост. Страни, в които коефициентът на фертилност е близък до коефициента на заместване на населението (по 2.1 бебета на една жена), са изправени пред по-малко предизвикателства, отколкото страните с коефициент на фертилност под 1.6. В такъв контекст семейните политики могат да играят про-активна роля. Съществува голямо разнообразие в семейните политики, в това число отпуск по майчинство и родителски отпуск, парични помощи за деца и грижи за децата по домовете и в детски градини. Нараства значението на това многообразие от политики, тъй като те са един от основните инструменти, които могат да помогнат на жените да се справят с „тройната отговорност“ – възпитание и отглеждане на децата, платена заетост и грижи за родителите. Графика 5 показва до каква степен помощта за семейството е институционализирана; че само 2% от БВП в ЕС-25 се изразходват за семейни политики, като се започне от най-ниските разходи – 0.6% в Испания и се стигне до най-високите – 4.1% в Люксембург. Налице са и съществени различия в институционалните мрежи както и щедростта на социално защитната система сама по себе си. Това е ясна илюстрация на разделението на ролите между държавата и семейството, например, между Дания, с нейната висока степен на институционализиране на услугите и Испания, където семейството все още се смята за основен стълб при осигуряване на средства и услуги.

Source: Eurostat, ESSPROSS and demographic statistics databases

6.2. СЕМЕЙНИ ПОЛИТИКИ

ЗНАЧИТЕЛНИ РАЗЛИЧИЯ В ЕС25



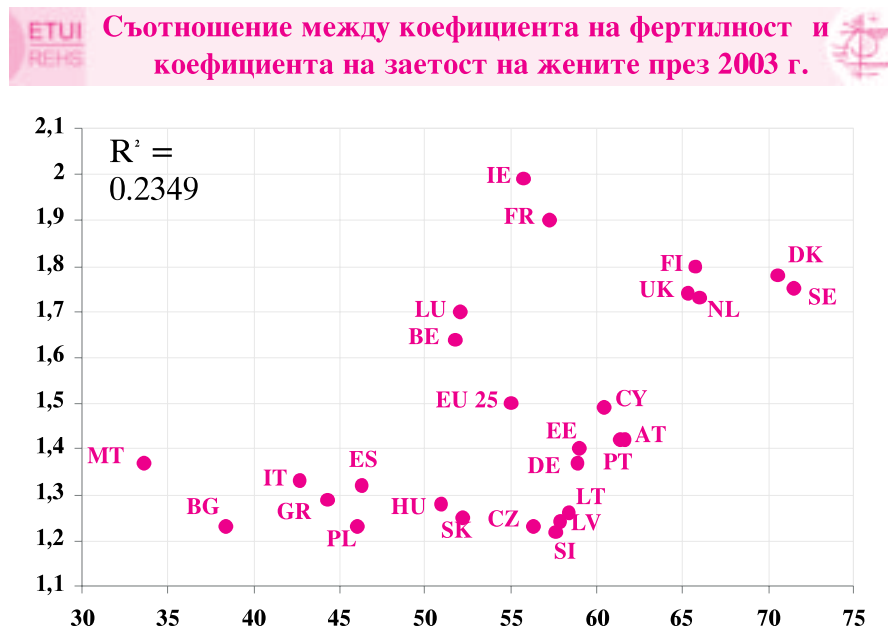
Будят безпокойство ниските коефициенти на фертилност в Европа, още повече, че изследванията показват, че в действителност много семейства биха искали да имат повече деца. Един от проблемите, който трябва да се има предвид тук, е ролята на разходите, свързани със семейството и как те да се използват, за да дадат възможност на семействата да имат желания от тях брой деца.

Корелацията на придобивките, свързани със семейството и общия коефициент на фертилност е положителна и значима, като R^2 е около 0.3. Това показва, че има някаква връзка между общия коефициент на фертилност и размера на разходите, свързани със семейството: т.е., добрите и щедри политики дават възможност на семействата да имат желания от тях брой деца и разбира се, колкото са повече децата, толкова са по-високи разходите. Графика 6 обаче показва, че разходите на семействата са само част от пъзела, много други елементи трябва да се имат също предвид.

Source: Eurostat, ESPROSS and demographic statistics databases

6.2. СЕМЕЙНИ ПОЛИТИКИ

„ГОЛЕМИЯТ ЗАВОЙ“



Source: Eurostat, demographic statistics and LFS databases

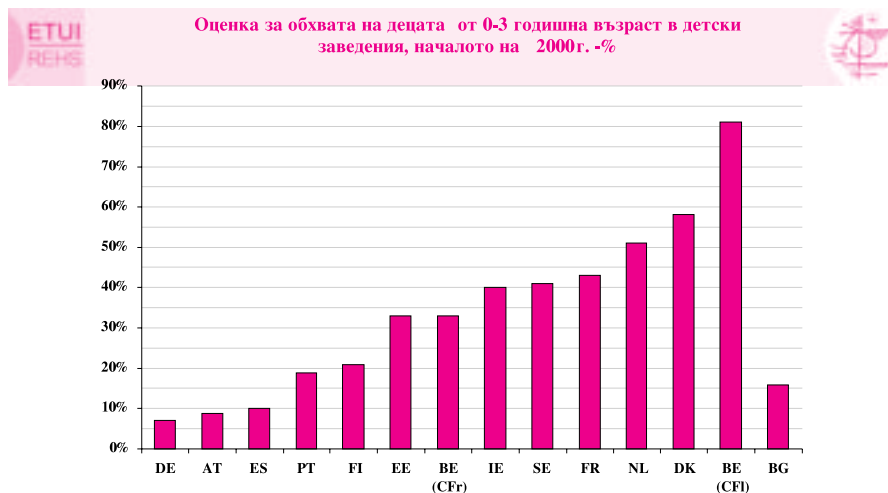
Графика 7

Един от тези елементи е връзката между коефициента на фертилност и коефициента на заетост на жените. Икономическата теория предполага отрицателна корелация, тъй като това означава избор (размяна) между това жените да имат деца или да работят. На Графика 7, обаче, се вижда, че корелацията между коефициента на заетост на жените и коефициента на фертилност е положителна. Този „голям завой“ беше потвърден от няколко изследователи (Castles 2003; Bertram and al. 2005), и е силно свързан с появата на много ниски коефициенти на фертилност в средиземноморските страни. Най-общо, на Графика 7 се вижда обръщане на продължително съществуващата разлика във фертилността между Северна и Южна Европа; тази промяна започна през 80-те години и се дължи главно на намаляването на коефициента на фертилност в Южна Европа. Това обръщане на тенденциите обаче беше придружено от историческата промяна на съотношението между коефициента на фертилност и променливите, които очертават националните различия. Днес ние наблюдаваме, че високият коефициент на фертилност върви заедно с високия коефициент на разводите, високия коефициент на извънбрачно съжителство и високия дял на извънбрачни раждания. Наблюдава се също, че колкото е по-високо нивото на заетост, толкова по-висок е коефициентът на фертилност; нещо повече, съществува негативна корелация между нивото на безработица и коефициента на фертилност, което показва, че слабата позиция на пазара на труда поставя спирачки и на фертилността.

Все още в някои страни съществува отрицателна корелация между фертилността и заетостта на жените, въпреки че тази зависимост става все по-слаба и дори статистически незначима в повечето страни, с изключение на Италия (Bertram et al. 2005).

6.2. СЕМЕЙНИ ПОЛИТИКА

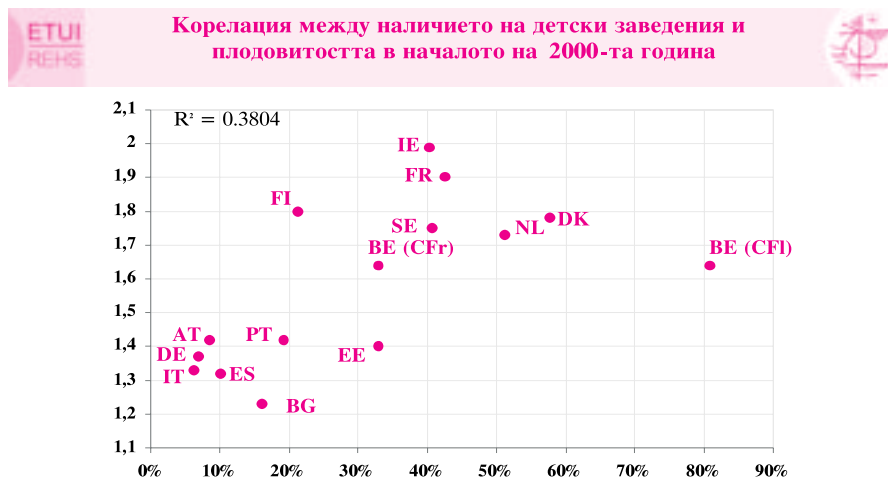
СЪЗДАВАНЕ НА ВЪЗМОЖНОСТИ ХОРАТА ДА СЪЧЕТАВАТ СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ И РАБОТАТА



Source: European Commission (2004)

Графика 8

Един от начините да се съгласуват трудовият и семейният живот е наличието на детски заведения с добро качество и достъпност. Европейският съвет от Барселона през 2002 г. прие сравнително изненадващи ангажименти за създаване на възможности за жените да съгласуват трудовия и семейния си живот, като приеха да осигурят до 2010 година детски заведения за най-малко 90% от децата на възраст между 3 години и задължителната училищна възраст и за най-малко 33% от децата под 3 годишна възраст. За съжаление, поради методологически и статистически затруднения, на Графика 8 са представени само оценъчни данни за ограничен брой от 25-те страни членки. Тези данни, обаче сочат, че докато 8 от страните-членки се справят добре с поставената цел, то шест от тях не се справят. Това, което се вижда, е относително силната корелация между наличието на детски заведения и общия коефициент на фертилност (R^2 е 0.35). Нещо повече, в страните с повече детски заведения, коефициентът на заетост на жените също има тенденция да е висок. Това не говори нищо за причинността, но показва, че страните с нисък коефициент на фертилност, които искат да го повишат, трябва да направят сериозни крачки в посока на изграждане на качествени и достъпни детски заведения, което да не пречи на трудовата заетост и мобилност.



Source: Eurostat and European Commission (2004) and Eurostat, demographic statistics database

Графика 9

Отношението към детските заведения за деца от 3 годишна възраст до задължителната училищна възраст не е същото, вероятно защото ангажиментите за пълно обхващане във Франция, Белгия и Италия са повлияни повече от ангажиментите към осигуряване на обучение от ранно детство, отколкото от значението на създаване на възможности на семейството за съчетаване на трудовия и семейния живот. Доказателствата, че други видове политики имат положително влияние върху фертилността са твърде малко, но все пак са важни. Гъвкавото работно време и политиките, насочени към съчетаване на труда и семейството (както е посочено с комбинирания индекс на ОИРС), като че ли оказват положително въздействие на фертилността и показват, че политиките за семейството трябва да бъдат част от по-голям пакет мерки, които дават възможности на семействата да съчетават тези два „свят“.

6.3. БЪЛГАРИЯ: ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА СОЦИАЛНАТА И СЕМЕЙНАТА ЗАЩИТА

България е в тежка социално-демографска ситуация, съществен принос за която имат и неудачите в образователната и здравна реформа. Към това трябва да се добавят ниските доходи на значителна част от населението, недостатъчните стимули за майчинство и редица други слабости в провежданата политика, които не позволяват дори просто възпроизводство на населението.

Емиграцията на млади и високообразовани българи продължава, намалявайки демографския и трудовия потенциал на страната. Възрастовата структура на населението в България е влошена и това несъмнено ще има сериозни дългосрочни ефекти върху социалните разходи и възможностите да се обезпечава финансово европейския социален модел, както и върху пазара на труда и необходимия контингент качествена работна сила в бъдеще.

След кризисните 1996-1997 г. относителният дял на социалните разходи в БВП нараства със сравнително бързи темпове, достигайки през 2003 г. 24%. В следващите две години този относителен дял спада до 22.2 и 22.8%, като в това число забележителен е и спадът в относителното тегло на социалното осигуряване, социално подпомагане и грижи – от 14% през 2003 г. до 13.3 и 13.5% от БВП.

В този контекст много опасни изглеждат опитите да се „реформира“ целенасочено и еднопосочно създадената с много усилия на всички социални партньори в България *пенсионно-осигурителна система*. Намаляването на осигурителната тежест с 6 процентни пункта през 2006 г. не само бе асиметрично от гл.т. на ползите между осигурен и работодател, но то крие огромни опасности пред стабилността на самата система. Предприемането на нови стъпки в тази посока с още 3 процентни пункта (както се настоява от средата на 2007г.) ще доведе до драстична промяна в съотношението на приходите на НОИ – 52% от държавния бюджет и 48% от осигурителни вноски. За каква осигурителна система и за отчитането на какъв личен принос ще говорим тогава? Подобно действие практически слага краят на очакванията за автономен път на развитие на пенсионното осигуряване в България.

Трябва да се има предвид, че тези стъпки се предприемат в една социално-икономическа среда, където допълнително негативно влияние оказват важни фактори, като:

- неблагоприятна демографска структура със застаряващо население, висока смъртност и ниска раждаемост;
- сравнително висока безработица, съчетана с нисък коефициент на заетост;
- ниска цена на труда и съответно на това ниско равнище на осигурителния доход.

Незадоволително е равнището на отделяните средства от Консолидирания държавен бюджет за *семейна политика*. През периода 2000-2004 г. техният относителен дял от БВП е в рамките на 0.77-0.84% и това ни отрежда предпоследно място – с малко пред Испания (Графика 5). По отношение на положителната корелация „семеини помощи – коефициент на фертилност“ (Графика 6) България заема място в началото на координатната система, вписвайки се в триъгълник между страните Испания, Литва и Полша – с нисък размер на семейните помощи и нисък коефициент на фертилност. От 1.23 през 2003 г. коефициентът на фертилност нараства, достигайки през 2006 г. 1.38. Въпреки това по този показател оставаме зад средната за ЕС-25 величина (1.50). България е и типичен пример за наличието на силно изразена корелация между коефициента на фертилност и коефициента на заетост при жените (Графика 7). Т.е. броят на живородените деца на 1 жена във фертилна възраст е в пряка зависимост от статута ѝ на пазара на труда и по-високата заетост предполага повече деца. За редица други страни тази корелация не съществува, като две групи страни формират антиподи. При приблизително един и същ коефициент на заетост (около средния за ЕС-25), Ирландия и Франция са с най-високи коефициенти на фертилност (1.9-2.0), а Литва, Латвия и Словения са сред страните с най-нисък (1.2-1.3). Тук вече опираме до други елементи от жизненото равнище (напр. високите доходи на мъжа оставят някои жени домакини в къщи) или пък възможностите да се ползват някои допълнителни социално-защитни услуги (напр. детски ясли и домове). Ролята на домакия не е популярна за българската жена през последните десетилетия (преди 1989 г. поради задължителната пълна заетост, а след това този факт най-вече е свързан с липсата на достатъчно средства за поддържането на нормален жизнен стандарт при наличието на незаети лица в семейството).

6.3. БЪЛГАРИЯ: ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА СОЦИАЛНАТА И СЕМЕЙНАТА ЗАЩИТА

Обхватът на децата в детски заведения е фактор, който в последните години бележи твърде противоречиво развитие. Ниската раждаемост от началото на прехода бе причината да се закрият около 30% от детските заведения, докато през периода 2000-2005 г. техният брой се стабилизира и дори бележи увеличение: за детските ясли от 636 до 641, а за детските градини от 3242 до 3331. Обхватът на децата от 0 до 3 г. възраст в детски заведения през този период се оценява на относително стабилен (15-16%), докато нетните коефициенти на записване на населението във възрастовата група 3-6 години в предучилищно образование (детски градини) варират от 70.1% през 2000 г. до 78.5% през 2002 г. и 75.6% през 2006

Данните от Графика 9 показват значително по-слаба корелация за България между наличието на детски заведения (обхват на децата във възрастовата група 0-3 години) и плодовитостта на жените (коефициента на фертилност), но разгледан в динамика българският модел може би се придвижва от близост с Испания (2000 г.) до близост с Германия (към 2005 г.). В голяма степен това се дължи и на предпочитанието у нас поне до 2 г. възраст детето да се отглежда от майката и в домашни условия. Трябва да отбележим и друга една българска особеност – че сравнително ниският обхват на децата в мрежа от детски заведения (ясли и градини) в голяма степен се компенсира/диктува от традиционното за България съжителство на няколко поколения в домакинствата, т.е. налице са предпоставки (и те се използват) за полагането на грижи за малките деца от страна на останали членове на домакинството.

Нееднозначна е правителствената политика по отношение на стимулиране на раждаемостта и семействата през последните години. Универсалната месечна добавка за дете бе премахната през 2002 г. въпреки доказателствата за неблагоприятна демографска ситуация. Новият статут на добавката като семейна помощ, от една страна лиши около 40% от децата в семействата от този вид плащане, а от друга – наложи и нови разходи по администрирането ѝ. Летвата за достъп до такава помощ (подходящият критерий) след две години бе увеличена, с което леко нарасна броят на децата с право на това плащане, но така или иначе противоречията повече се задълбочиха, отколкото да се решават конкретни проблеми на демографската и семейна политика. Индикации в тази посока дойдоха едва през 2006 г., когато се прецизираха и усъвършенстваха някои елементи на нормативната уредба по паричното обезщетение за бременност, раждане и отглеждане на малко дете, при което законодателят възприе до голяма степен формулираните от КНСБ предложения на законови текстове. Постигнатото, макар и с малки суми, увеличаване на обезщетението за гледане на малко дете, както и увеличението на размера на платения отпуск за бременност и раждане от 135 на 315 календарни дни влезе в сила от началото на 2007 г.

България е една от страните в Европа, показващи най-висок дял на работещите, които изпитват затруднения при съчетаването на работата и семейния живот (виж Quality of life ..., 2003). Данните в скоби са: ЕС-10 за 10-те новоприсъединени страни, а ЕС-15 за 15-те стари членки на ЕС:

Дял на работещите, които изпитват затруднения при съчетаването на работата и семейния живот няколко пъти седмично:

– Твърде изморен за домашна работа	България 37% (ЕС-10 29%; ЕС-15 22%)
– Затруднения при изпълн. на семейните задължения	България 20% (ЕС-10 15%; ЕС-15 9%)
– Затруднения при концентриране в работата	България 6% (ЕС-10 4%; ЕС-15 3%)

Източник: EQLS 2003

Нарушаването на този баланс като правило силно затруднява и възможностите за личен живот и социални контакти, при условие, че домакинските и семейни грижи излизат на по-преден план. Различията в данните за България, за 10-те новоприсъединени страни и за 15-те стари членки на ЕС произтичат от редица особености в развитието и състоянието на пазара на труда, продължителността на работното време, степента на разпространение на работни места с намалено работно време, използване на гъвкави схеми на заетост, достъпът до услуги, качеството на жизнената среда и изградената инфраструктура.

6.4. ИЗВОДИ

Европейският социален модел означава обвързване на икономическия растеж със социалната кохезия. Това предполага изграждане на стабилна обществена социална система за защита, като един от основните му стълбове. Социалната политика е продуктивен фактор в смисъл, че осигурява социална кохезия и създава възможности за хората в цяла Европа да се чувстват сигурни, здрави и продуктивни. В Европейския съюз съществува ясна връзка между нивото на БВП и нивото на социална защита; колкото по-богата е държавата, толкова повече социални придобивки осигурява на своето население. Тази връзка показва ангажираността на ЕС-25 към високи социални стандарти.

Цифрите за разходите за социална защита показват, че във всичките 25 страни от ЕС, от 1997 г. или от 2000 до 2003 г., има увеличение на разходите на държавата на глава от населението. Ако, обаче, вземем предвид икономическия ръст, ситуацията се променя до известна степен. Средните разходи за социална защита в ЕС-25 като процент от БВП се повишават малко: някои страни отчитат намаляване на разходите като процент от БВП, докато други отчитат повишаване. Трябва да се отбележи, че страните, които изразходват по-малък дял от БВП за социална защита отчитат намаление между 2000 и 2003 година. Това поставя въпроса до колко можем да очакваме да се поддържа настоящата връзка между нивото на богатството на страната и ангажиментите ѝ за социално осигуряване в бъдеще. Семейните политики често се дискутират в рамките на демографски-

те предизвикателства: ЕС-25 се сблъсква не само с население, което живее по-дълго, но също и с обезпокоително намаляване на коефициента на фертилност, който в някои страни е много по-нисък от коефициента на заместване на населението. През последните 20 години Европа преживява нещо, което като че ли обръща напълно историческата връзка между културните ценности, заетостта и фертилността. В страните, в които се запазва традиционното виждане за ролята на жената в обществото и то се отразява върху политиката на обществото и компаниите, коефициентът на фертилност е обезпокоително нисък, докато в страните, в които майките се считат като част от трудовия пазар обществените политики и политиките на компаниите са адаптирани, коефициентът на фертилност е сравнително висок. Предпочитанията, създадени на основата на вижданията, че първостепенна роля за жената е да бъде майка и че майчинството и трудът са до голяма степен несъвместими, са сменени с нов набор от предпочитания, произтичащи от презумпцията, че жените имат същите права и финансова потребност да работят, както мъжете и следователно фертилността по някакъв начин може да се комбинира с това (Castles 2003). Това включва необходимостта от политики, които да помогнат на жените да преодолеят препятствията през съчетаването на семейния и трудовия живот. В противен случай, ще се стигне до размяна, водеща до нисък коефициент на фертилност и ниско ниво на заетост на жените. Жените промениха своите предпочитания и политиките трябва да отчетат тази промяна. Това се отнася не само до семейните политики, но и до политиките, свързани с образованието и трудовите пазари като цяло.

7. УЧЕНОТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ – ПРЕДЕФИНИРАНО

Усилията на Европа да стане най-конкурентноспособната, основана на знанието икономика в света до 2010 г. оказват значителен натиск върху съществуващите организационни модели, не само на икономическата система, но и на начина, по който обществото функционира. Непрекъснатото придобиване на знания и умения от хората през целия им живот е една от най-важните предпоставки за това Европа да запази конкурентните си предимства в международната конкуренция. Преминаването от икономика, основана на материалното производство към основана на знанието е належащ въпрос и политиките по пазара на труда трябва да изиграят своята роля за успешното завършване на този преход в страните-членки от ЕС.

До сега бяха разработени редица документи, очертаващи стратегическите цели за развитието на „Европейското пространство за учене през целия живот“, както и критерии за оценка на прогреса на ЕС. Те включват равни възможности за участие на двата пола в обучение и осигуряването на участие в обучение на 15% от населението на Европа (Лисабонска цел), а също и заетост за най-малко 50% от хората на възраст 55-64 години, които по този начин ще имат по-голяма възможност да получат обучение.

Европейското пространство на учене през целия живот се нуждае от истински световни актьори, които да пренесат тези послания и да разширят мотивацията за участие в обучение към всички групи от обществото. Синдикатите бяха твърде активни в тази област в преговорите и подписването на колективни договори на всички равнища.

Ясно е, че европейският образователен пазар остава несъвършен. Затова намесата на обществените организации в определянето на политиката ще бъде от решаващо значение за осигуряването на ефективно, но също така и с равен достъп функциониране на пазара. Значителна част от неуспеха на пазара се дължи на предоставянето на учене през целия живот, а различията в участието според възраст, статус в заетостта и страна на произход продължават да съществуват (Schomann and Siarov 2005). Отчитането и намаляването на тези различия в участието е може би най-голямото предизвикателство за европейските страни.

Тему

- 7.1. Участие в ученето през целия живот
- 7.2. Формално, неформално и самостоятелно обучение: едно важно разграничение
- 7.3. Неформално обучение.
- 7.4. Значение на самостоятелното обучение
- 7.5. България: Ученето през целия живот
- 7.6. Изводи

7.1. УЧАСТИЕ В УЧЕНОТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

НОВИ СТАТИСТИЧЕСКИ ИЗМЕРИТЕЛИ НАЛАГАТ НЕОБХОДИМОСТТА ОТ ПРЕДЕФИНИРАНЕ НА ЦЕЛИТЕ



Data source: Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003; Eurostat LFS

Участието в учене през целия живот на ниво ЕС-25 достигна 42%, според данните от специалния модул за ученето през целия живот на Изследването на работната сила на Евростат – 2003 (Графика 1). Различията между страните са значителни, с нива на участие, вариращи от 12% в Унгария до почти 90% в Австрия. Страните са доста добре групирани в серии с 10 процентни разлики: Унгария, Гърция, България и Румъния попадат в първата група, с участие 10-20%, следващата група е с около 30% и след тях са групите с участие съответно около 40%, 50% и 80%. Скандинавските страни са на челни позиции, заедно с Австрия, Словения и Люксембург. Няма значителни различия в участието на мъжете и жените.

Новият начин на измерване на участието в обучението през целия живот в страните от ЕС-25 засяга значително не само броя на участващите, но и ранжирането на страните. Графика 1 ясно показва тази трансформация, очертавайки оценките за участие в каквото и да е обучение по данните за 2003 г, които надхвърлят параметрите, изчислени според традиционната класификация, върху която се основава Лисабонската цел за учене през целия живот. Тази промяна в подреждането създава определена трудност не само за интерпретирането на самите данни, но също и за превеждането на Лисабонската цел (15% средно за ЕС като цяло и не по-малко от 10% във всяка отделна страна) в показатели, съпоставими с новия измерител. Понастоящем това е още по-необходимо, тъй като нито една страна не е под националния репер, като само Румъния и Унгария са незначително по-ниско, което лишава от значение заложената цел от Лисабон. Нещо повече, промяната в ранжирането е много значителна. Великобритания и Холандия, които преди това бяха на върха, сега са в средата на класацията, а Скандинавските страни, които водеха по отношение на участието, сега са зад Австрия, Словения и Люксембург.

7.2. ФОРМАЛНО, НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ: ЕДНО ВАЖНО РАЗГРАНИЧЕНИЕ

ЗНАЧЕНИЕТО НА САМОСТОЯТЕЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

В специалния модул на Изследването на работната сила на Евростат през 2003 г. беше направено важно разграничение между трите начина на обучение: формално, неформално и самостоятелното. Формалното обучение съответства на образованието и квалификацията в редовната система от училища, университети и колежи. Самостоятелното обучение съответства на самообразованието, което не е част нито от формалното, нито от неформалното образование и обучение, и използва такива средства, като книги, компютри, учебни центрове и образователни предавания. Неформалното образование и обучение включват всички видове учебни дейности, които не са част от формалната образователна програма.

Това разграничаване ни позволява, първо да отчетем всички форми на обучение, които индивидът може да избере, отразяващи зараждащото се схващане за необходимостта от признаване на всички начини на обучение, а не само тези, които са официално сертифицирани. С тази цел голям брой от дейностите вече са въведени в няколко европейски страни, предимно политики, насърчаващи идентификацията и признаването на всички форми на обучение (Европейска комисия 2001). От друга страна, това позволява по-добра позиция при анализа на структурата на обучение и динамиката на образованието на европейско ниво. Но крие известен риск от даване на твърде широка дефиниция за обучението. Това може да доведе до надценяване на резултатите, поради различията в отделните дефиниции на „обучителните дейности“.



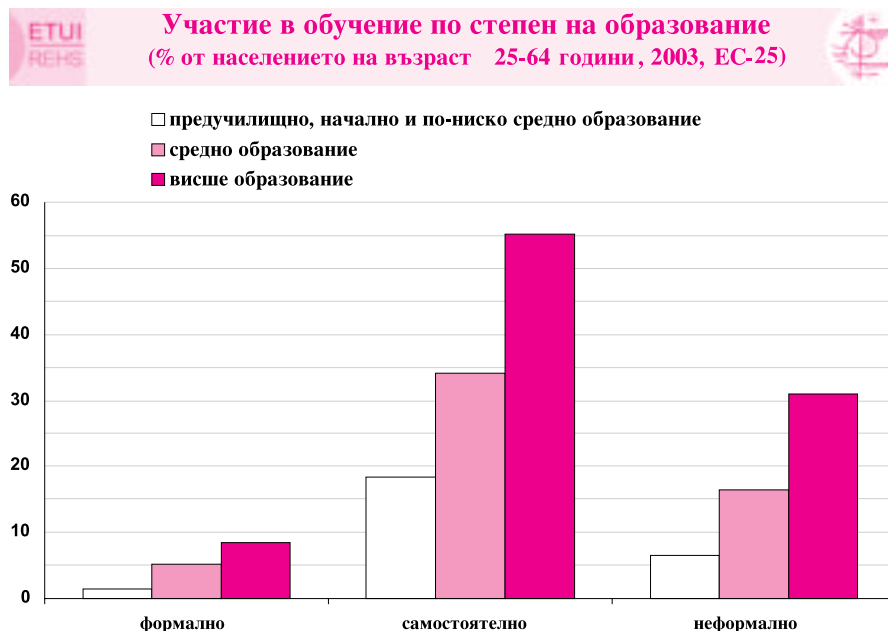
Data source: Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003

Графика 2

Графика 2 показва значението на самостоятелното обучение, като важен компонент на обучението на европейско ниво, което варира в рамките от 6% от населението в Унгария до 85.6% – в Австрия. Компонентът с най-малък дял е формалното обучение, отразяващо ограничената роля на институциите като предоставящи продължаващо обучение в ЕС. В условията на бързо увеличаване на гъвкавостта през последните години с появата на дистанционното обучение тези форми остават скъпи и консумиращи относително доста време. Нивата на участие са в рамките от 0.9% във Франция до 13.3% в Швеция. Водещ при самостоятелното обучение е относително лесният както физически, така и финансово, достъп. Но, колкото и окуражаващи да изглеждат тези данни, широката дефиниция на дейностите, свързани със самостоятелното обучение, може би води до завишаване на броя на отговорилите. Участието във неформалното обучение е в рамките от около 5% (Унгария и Гърция) до около 25% (Словения и Австрия), докато във Великобритания, Финландия, Дания и Швеция стойностите са от 35% до 48%.

7.2. ФОРМАЛНО, НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ: ЕДНО ВАЖНО РАЗГРАНИЧЕНИЕ

ЗАПАЗВАЩА СЕ СЕЛЕКТИВНОСТ В ОБУЧЕНИЕТО



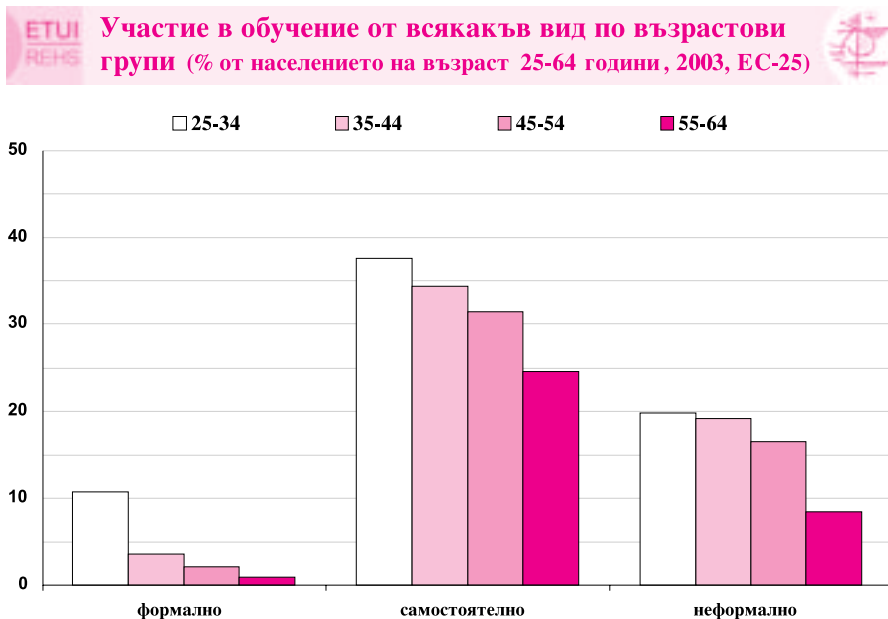
Графика 3

Общият тренд на избор на форма на обучение, разгледан от гледна точка на трите форми на обучение, остава непроменен (Графика 3). Участието в обучение през целия живот (УЦЖ) в страните от ЕС-25 нараства рязко с повишаването на степента на образование. Обаче, докато, дори и много ниско квалифицираните имат относително високи нива на участие в самостоятелно обучение (близо 20%), което може да бъде обяснено с ефекта на нарастване на гъвкавостта и намалените изисквания за инвестиции, значимите различия подкрепят извода, че опитите да се отговори на потребностите на нискоквалифицираните работници са затруднени от структурни проблеми. Няколко са възможните обяснения. Висококвалифицираните работници обикновено са по-информирани за ползите от обучението и с по-голямо желание се включват в обучение в области, в които възвращаемостта е рискова и несигурна, но които често дават по-високи последващи изгоди. Следователно, по-високо квалифицираните работници проявяват по-голяма нагласа да инвестират време и финансови ресурси в обучение през целия живот (Schomann and Siarov 2005). Кампаниите за повишаване на информираността, наред с осигуряването на консултантски и посреднически услуги, са някои от подходите, които се препоръчват от консултантите, изследователите и Европейската комисия, например в нейната съвместна програма за обучение (www.mutual-learning-employment.net).

Data source: Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003

7.2. ФОРМАЛНО, НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ: ЕДНО ВАЖНО РАЗГРАНИЧЕНИЕ

ЗАПАЗВАЩА СЕ СЕЛЕКТИВНОСТ В ОБУЧЕНИЕТО

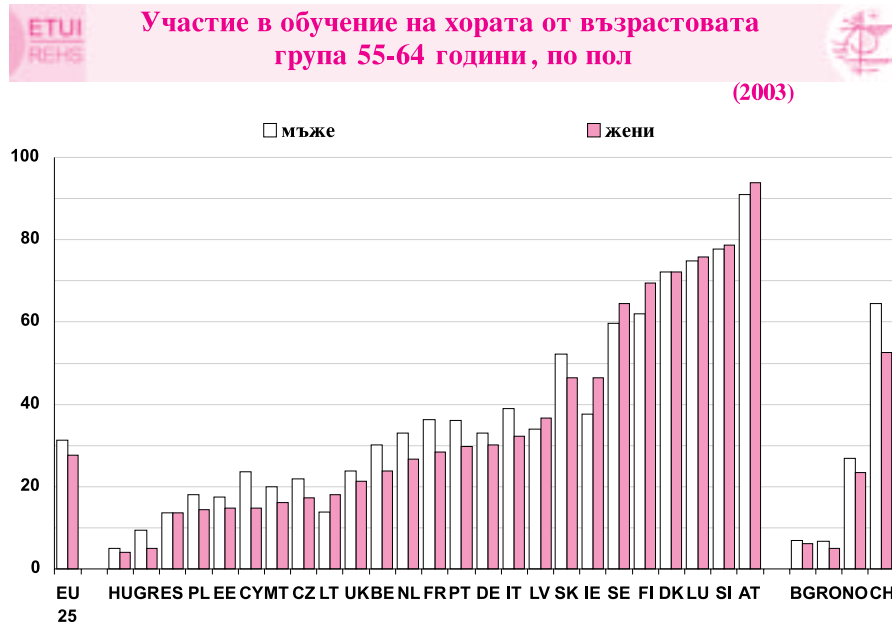


Ситуацията е подобна, когато се разглежда и участието по възраст (Графика 4). Макар че има ясна тенденция участието да намалява с възрастта, тя се проявява по много различни начини в трите категории на обучение. Участието във формалното обучение спада стремително след 34 годишна възраст, когато хората са придобили по-голямата част от своето първоначално квалификационно-ориентирано образование. Намалението е далеч по-малко по отношение на самостоятелното обучение, спадът на участие през целия жизнен цикъл е с 13% (около 6% за тези на възраст от 25 до 54 години). Намалението е по-слабо по отношение на неформалното обучение, което е относително устойчиво до 44 годишна възраст, като се регистрира значителен спад само във възрастовата група 55-64 години. Бързият и сертифициран резултат (свързан с по-сигурни бъдещи ползи) на неформалното обучение изглежда, че мотивира хората да участват в тази форма на обучение през целия си живот. Спадът в участието на възрастовата група 55-64 години във всички форми на учене може да се отдаде на факта, че те имат относително малко останало време, в което да възвърнат инвестициите си в обучение.

Data source: Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003

7.2. ФОРМАЛНО, НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ: ЕДНО ВАЖНО РАЗГРАНИЧЕНИЕ

ГОЛЕМИ РАЗЛИЧИЯ ПО СТРАНИ В ОБУЧЕНИЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 55-64 ГОДИНИ



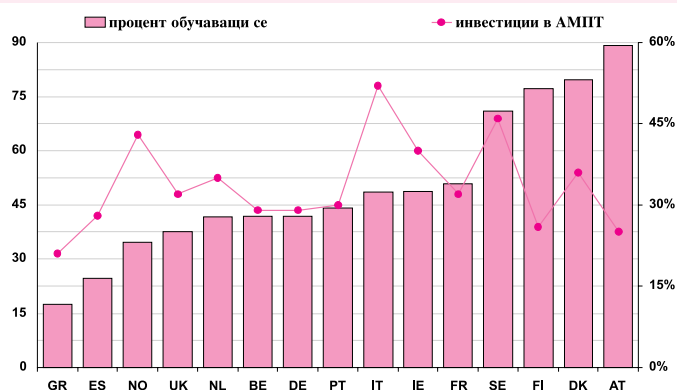
Участието на възрастовата група 55-64 години в обучението варира широко в страните-членки (Графика 5). Общото участие на ниво ЕС-25 е 29.5%, като цяло впечатляващ резултат, макар че стойностите варират в широки рамки – от 4.4% за Унгария до 92.5% в Австрия. Нито една от новите страни-членки не е между най-добрите, въпреки че е трудно да се говори за изразена тенденция, имайки предвид ниските равнища в Испания, Гърция, Великобритания, Холандия и Франция. Мъжете участват в обучение повече, отколкото жените. Франция и Италия показват най-високи различия в равнищата на участие на мъже и за жени (съответно 6.7% и 8%), докато Ирландия, Финландия, Швеция, Литва и Латвия показват противоположна тенденция. Различията в участието по пол не са значими, като най-големите разлики в двете посоки са до 8.8%. България и Румъния имат изключително ниски нива на участие, сравними с тези на Унгария, като повече мъже, отколкото жени участват в обучение. Мотивирането на хората на възраст 55-64 години да се обучават остава голямо предизвикателство.

Data source: Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003

7.2. ФОРМАЛНО, НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ: ЕДНО ВАЖНО РАЗГРАНИЧЕНИЕ

РОЛЯТА НА ПОЛИТИКАТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА

ETUI REHS
Участие на населението на възраст 25-64 години в обучение и инвестиции в активни мерки на пазара на труда (АМПТ) като % от общите инвестиции в МПТ (2003)

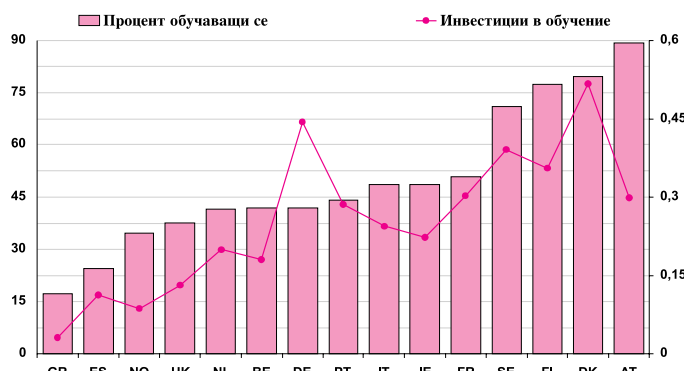


Data source: Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003, Eurostat Labour Market Policy Database

Графика 6

Графика 6 показва връзката между дела на активните политики на пазара на труда (АМПТ) в общите разходи за политики на пазара на труда и равнището на участие в обучение в дадената страна. Връзката е много слаба или изобщо липсва. Приблизително същата картина се очертава, когато се съотнесе нивото на участие в обучение към разходите за активните политики на пазара на труда като процент от БВП. Вижда се, че по-високите разходи за АМПТ не стимулират обучението на ниво ЕС.

ETUI REHS
Участие на населението на възраст 25-64 години в обучение и инвестиции в обучение (МПТ, Категория 2) (2003, като % от БВП)



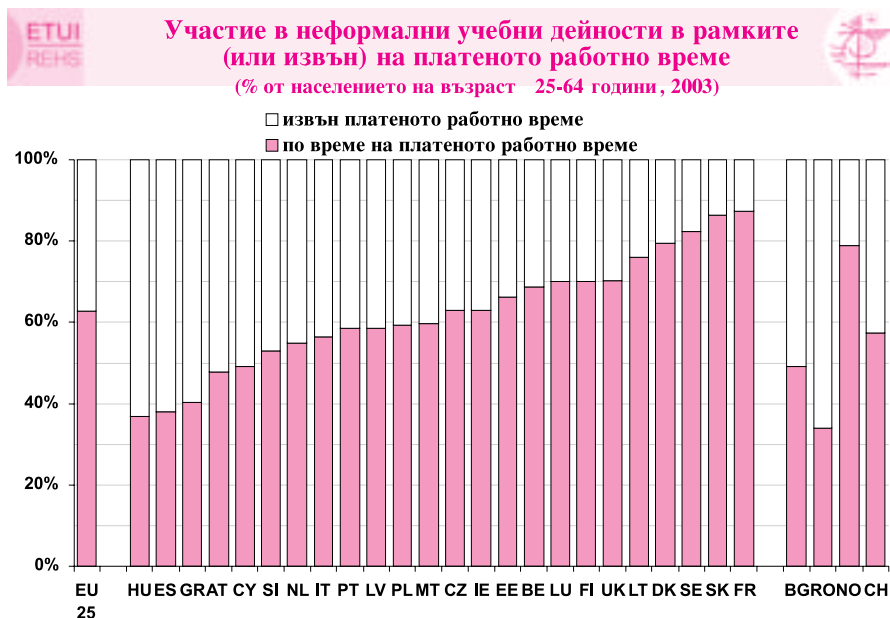
Data source: Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003, Eurostat Labour Market Policy Database

Графика 7

За разлика от Графика 6, зависимостта, представена на Графика 7, е доста по-ясна: по-високата степен на инвестиции в обучение се свързва с по-високи нива на участие. Следователно, може да се направи важният извод, че политиките ще влияят върху (или са свързани с) нивото на участие в обучение на национално ниво. Дейности, финансирани от правителството, като индивидуални сметки за обучение, ротация на работните места, ваучери за обучение, посредничество, прогнозиране, консултантски услуги, субсидии и т.н., макар че липсват ясни доказателства за успешността им, изглежда имат ефект в насърчаване на обучението.

7.3. НЕФОРМАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

ВТОРИЯТ НАЙ-ПОПУЛЯРЕН НАЧИН НА УЧЕНЕ



Графика 8

Неформалните учебни дейности са важни в ЕС, представлявайки вторият най-популярен начин на обучение. Неформалното обучение може да обхваща от фирмено-организиран курс до външни семинари и дискусии. Общата картина на ниво ЕС-25 показва, че по-голяма част от неформалното обучение се провежда в рамките на работното време – 62.8% (Графика 8). Съществуват значителни различия в показателите между страните-членки, които варират от 36.9% за Унгария до 87.4% за Франция. Противно на очакванията, страните с високи заплати имат по-висок дял на участие в обучение в рамките на работното време (Люксембург, Великобритания, Швеция и Словакия). По-високите разходи за фирмата, заради пропуснатата производителност по време на обучението (без да се губи заплащане), изглежда да няма видим неблагоприятен ефект върху този начин на обучение.

Data source: Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003

7.3. НЕФОРМАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

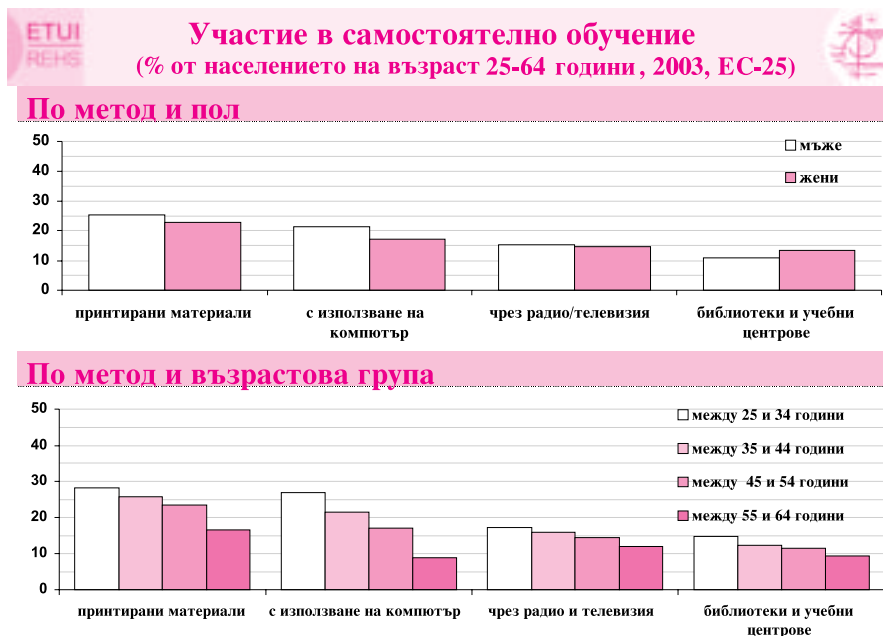
ВТОРИЯТ НАЙ-ПОПУЛЯРЕН НАЧИН НА УЧЕНЕ

Колкото и да е важно неформалното обучение, задълбоченият анализ показва значителни структурни проблеми. На ниво ЕС-25, около 2/3 от неформалното обучение е случайно. Това важи по-специално за Унгария, Гърция и Холандия, обикновено обучението се провежда само един път годишно. Съществува ясна тенденция, страните които имат най-ниски показатели за участието, да имат и по-ниски равнища по отношение на броя на провежданите обучения. Това показва два различни подхода към финансираните от правителството мерки за неформално обучение: (1) по-фокусиран подход и (2) подход, насърчаващ по-широко участие. И действително, в страните с най-добри показатели – Австрия, Великобритания, Финландия, Дания и Швеция – броят на дейностите е по-висок. Те, както и Белгия, са единствените страни, в които повече от 2% от хората участват в неформално обучение четири или повече пъти годишно. Германия и Естония са двете изключения с по-голям относителен дял на обучение, което се провежда няколко пъти годишно, но с относително по-ниски нива на участие.

Включването в неформално образование на ниво ЕС-25 е мотивирано главно от професионални причини. Свързани с работата причини са посочили 83.9% от европейците като главен мотив за включване в неформално обучение, като данните варират в рамките от 72% за Гърция, Люксембург и Австрия до 93% – за Литва, Франция и Словакия. Единствената страна, която значително се отклонява от този модел, е Испания, където 38.3% – приблизително два пъти повече от средното за ЕС – са мотивирани от лични причини за участие в неформално обучение. Присъединяващите се страни попадат в основното разпределение. Следователно, политиките, насочени към по-високо участие, ще трябва да акцентират повече на ефекта от обучението върху професионалното, а не толкова върху личностното развитие и неговото влияние върху бъдещите перспективи за по-добро заплащане.

7.4. ЗНАЧЕНИЕТО НА САМОСТОЯТЕЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

РАЗЛИЧНИ ТИПОВЕ САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ



Графика 9

Самостоятелното обучение е най-разпространената форма на учене на ниво ЕС. Широкото разнообразие на дейности, включени в това определение, формално е разделено на четири категории: (1) самообучение с използването на печатни материали; (2) обучение с използване на компютър; (3) обучение с използване на образователни предавания и (4) обучение с използване на услугите на библиотеки или образователни центрове.

Една от най-важните характеристики за сравнение – възрастта представя различни модели в използването на четирите основни типа самостоятелно обучение. В първите две групи, участието намалява бързо с повишаването на възрастта, като показва най-ниско ниво на участие в групата 55-64 години (9%).

Тенденцията в участието в зависимост от равнището на образование следва същия основен принцип: колкото по-високо е образователното ниво, толкова по-високо е участието. Различията между трите образователни групи е най-силно изразено при обучението с използване на компютър, като делът на участие на висококвалифицираните е приблизително седем пъти по-висок от този на нискоквалифицираните. Самообразованието с използване на печатни материали и образователните предавания са двете форми на обучение, които са най-използвани от нискоквалифицираните.

Data source: Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003

7.5. БЪЛГАРИЯ: УЧЕНОТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ – НИСКИ РАВНИЩА НА УЧАСТИЕ

Стратегическата рамка на ученето през целия живот

След присъединяването на България към ЕС развитието на икономика, основана на знанието, се утвърждава като национален приоритет, което решително повишава изискванията към качеството на работната сила в отговор на предизвикателствата на единния пазар на труда в ЕС и свободното движение на работна сила. Ученето през целия живот се превръща в ключов приоритет в контекста на ангажиментите, поети от България в хода на преговорите за присъединяване и необходимостта да се отчитат европейските политики и програмни документи в областта на образованието и обучението – Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот, европейската програма „Образование и обучение – 2010“, Интегрираните насоки на общността за растеж и заетост на Европейския съюз 2005-2008 г., Копенхагенската декларация (2002 г.) за засилване на европейското коопериране в областта на професионалното образование и обучение, както и в съответствие със стратегическите цели на страните-членки до 2010 г., заложи в Лисабонската стратегия и с шестте послания за необходимите действия, включени в Меморандума на ЕК за Ученето през целия живот (2000 г.). В ЕС политиката се насочва все повече не само към формиране на професионалните умения, но и на ключови компетентности, които да помагат на хората да се справят с динамиката на глобализацията: комуникация на официален език, комуникация на чужд език, математика и природо-математически науки, информационно-комуникационни технологии (ИКТ), умения за учене, междуличностни, интеркултурни и социални компетентности, предприемачество и култура.

Специалният акцент върху обучението през целия живот има две основни причини. Първата има икономическо измерение, свързано с повишаване конкурентоспособността на европейската икономика: увеличаване на заетостта, прилагане на гъвкави форми на заетост, повишаване качеството на работните места и мобилността на работната сила. Втората има социални измерения – тя е свързана с развиващия се в Европа процес на социално сближаване, който е обект на целенасочена политика в Европейския съюз. В България европейските измерения намират отражение и приложение в концептуалната база, законодателната рамка, провежданите политики и в практиката на развитието на ученето през целия живот. Процесът се засили през последните години във връзка с последната фаза на преговорите за присъединяване. Направени са първи законодателни стъпки за постигане на съответствие с философията на общите европейски принципи за по-широко разбиране на ученето през целия живот, в това число за признаване на резултатите от неформалното и самостоятелно учене. Политиките, приоритетите и мерките за реформиране на системата на образование и професионално обучение бяха заложи в редица стратегически документи, приети през последните години.

Образователна структура на населението

През периода 2001-2005 г. се регистрират положителни тенденции в образователната структура на населението на възраст 25-64 години по посока на повишаване на дела на населението с висше и средно образование и намаляване на дела на хората с основно и по-ниско образование. Относителният дял на населението с висше образование (университет и колеж) за периода се увеличава с 1% и достига 22%. С 1% се увеличава и относителният дял на хората със средно образование (51%). Така 73% от населението в най-активната за трудова дейност възраст са със средно и висше образование. По посочените предимно количествени (но не и по качествените) критерии, България е на равнището на страните от ЕС, а в сравнение с някои от тях, показва по-добри резултати. Сравнението показва, че средно за ЕС-15 делът на населението с основно и по-ниско образование средно е 38%, при 27% в България, а делът на лицата със средно образование е 41%.

7.5. БЪЛГАРИЯ: УЧЕНОТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ– НИСКИ РАВНИЦА НА УЧАСТИЕ

Пряко отношение към формирането на образователната структура на населението има показателят участие на населението в образователния процес (нетен коефициент на записване) . По този показател страната отбелязва напредък през последните години, но въпреки това остава сравнително назад след страните от ЕС и от централноевропейските страни. Макар и намаляващ през последните години, висок е дялът на ранно напускащите училище – 20% през 2005 г. при средно за 25-те страни на Европейския съюз – 14.9%. Може да се предположи, че в близко бъдеще образователната структура на населението в България ще се влоши, като дялът на нискообразованата част от населението ще се увеличи. Силното образователно разслоение между младите хора ще прераста в разслоение на икономически активното население. Допълнителни утежняващи фактори са емиграцията на млади и образовани хора и крайно ниско образователно равнище на ромите. Като се вземе предвид високата раждаемост на това население, очевидно е, че в бъдеще неговата образователна структура ще определя до голяма степен общата образователна структура на населението.

Участие на населението в ученето през целия живот

Значението на обучението през целия живот като концепция започва да се осмисля в страната едва в последните години, главно от институциите и все още слабо от гражданите. Дялът на хората, участващи в поне една форма на обучение е относително нисък, особено на лицата, участващи в неформално обучение. Ниско в сравнение с другите европейски страни е участието в групата 15-29 години.

Таблица 1

Относителен дял на населението на 16 и повече навършени години, участващо в обучение 2003 г. (в %)

	Общо	Видове обучение ¹		
		формално	неформално	самостоятелно
Общо	19.7	7.9	1.7	15.8
Мъже	19.3	7.8	1.5	15.4
Жени	20	8	1.8	16.2
В градовете	25	10	2.2	20.5
Мъже	24.6	10	2	20
Жени	25.4	10	2.4	20.9
В селата	7.4	3.2	0.5	5.3
Мъже	7.3	3	0.5	5.2
Жени	7.4	3.4	0.5	5.3
По възраст				
16 – 24 г.	61.3	49.4	4.3	38.3
25 – 34 г.	21.6	3.9	2.7	19.9
35 – 44 г.	19.4	0.5	2.1	18.7
45 – 54 г.	15.9	0.1	1.3	15.7
55 – 64 г.	6.5	-	0.4	6.4

¹ Посочено е участие в повече от една форма.

Източник: Национален статистически институт, LFS (Модул „Обучение през целия живот“, 2003)

7.5. БЪЛГАРИЯ: УЧЕНОТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ – НИСКИ РАВНИЩА НА УЧАСТИЕ

Участието на населението в ученето през целия живот като цяло в България е значително по-ниско в сравнение със средното за страните от ЕС. Според резултатите на изследването „Обучение през целия живот“, проведено през 2003 г., населението на 16 и повече навършени години, участващо в обучение през едногодишния период преди датата на наблюдението, е 1 288.8 хил. души, или 19.7% от общото население на тази възраст, а делът на лицата в активната трудова възраст 25 – 64 г., участващи в поне една форма на обучение (формално, неформално или самостоятелно), е едва 16% – с около 2.5 пъти по-ниско от това в ЕС.

Резултатите от изследването показват:

- Предпочитана форма за повишаване на знанията и уменията е самостоятелното учене (15.8% от населението на 16 и повече години) се самообучава като използва поне един от следните методи: четене на печатни издания; използване на информация от интернет; гледане/слушане на образователни програми, аудио- и видеокасети, компактдискове; посещение на библиотеки, учебни центрове и други.
- Ниско е участието във формалното обучение – 7.9% от населението на 16 и повече години и особено в неформалното (обучение/учене в курсове, семинари, частни уроци и други подобни извън образователната система) – едва 1.7%.
- Съществуват определени различия по социално-демографски показатели
 - Няма съществени различия в участието на мъжете и жените в ученето през целия живот, макар че се регистрира лек превес на жените.
 - Местоживеенето оказва значително влияние върху степента на участие. Живеещите в градовете имат 3 пъти по-голям коефициент на участие (25%), в сравнение с живеещите в селата (7.4%).
 - Най-активно в поне една форма на обучение (формално, неформално или самостоятелно) участват младите хора на възраст 16 – 24 години (38.3%). С напредване на възрастта равнището на участие системно намалява и в трите форми на обучение като достига 6.4% от възрастовата група 55 – 64 г.
- Степента на образование също влияе върху участието на населението в неформалното образование. Участието на хората с висше образование, макар че има нисък относителен дял (4.3%) е значително по-активно отколкото при тези със средно образование (1.4%) и с основно и по-ниско образование, което е около 0.2 % Степента на участие в неформалното учене/обучение у нас на висшистите е многократно по-ниска от средната за страните от ЕС (31%).
- В повечето случаи причината лицата да предприемат неформално обучение е свързана с настоящата или с евентуална бъдеща работа. По-малко (39.6 %) са започнали обучение поради личен интерес или социална потребност.

Незадоволително е състоянието на продължаващото професионално обучение (ППО), организирано от предприятията за заетите в тях лица. Все повече работодатели предпочитат да наемат персонал с необходимата квалификация, вместо да осигурят повишаване на квалификацията на заетите чрез обучаване в нови умения. Въпреки че по данни на КНСБ над 65% от колективните трудови договори съдържат клауза за обучение, предприятията не смятат за свой приоритет обучението на персонала. Причина за това е комбинираното въздействие на няколко фактора: лошо финансово състояние на предприятията и липса на средства за обучение; липса на стимулиращи работодателите механизми; работодателите не разглеждат професионалното обучение като инвестиция и реална предпоставка за конкурентоспособност и не умеят да определят потребностите от обучение; наличие на висококвалифицирана свободна работна сила на пазара на труда.

7.5. БЪЛГАРИЯ: УЧЕНОТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ – НИСКИ РАВНИЦА НА УЧАСТИЕ

Проведените от НСИ няколко последователни анкетни проучвания на ППО по методология на Евростат – през 1999 г. (проект CVTS2), 2003 и 2005 показват:

- През 2004 г. план/програма за ППО са имали само 6.6% от предприятията.
- Предприятията, които са отделили средства за организиране на ППО на зетите са само 4.6%, (5.2% през 2002 г.), в това число 31.7% от най-големите предприятия, 4.9% от средните предприятия и едва 2.2% от микропредприятията и съсобствен център за организиране на мероприятия за ППО разполагат само 1.3% от предприятията.
- През 2004 г. всяко четвърто предприятие е организирано мероприятия за продължаващо професионално обучение. Делът на обучаващите предприятия обаче е намалял значително (със 7.7 пункта) в сравнение с 2002 г. (34.5%) и е под равнището на 1999 г. – 28.2%. Съотношението обучаващи/необучаващи предприятия е значително по-благоприятно в общественния сектор – 40.6% : 59.4%, отколкото в частния – 24.3 : 75.7%.
- ППО е с най-голям обхват в „Държавно управление; задължително обществено осигуряване“ – обучаващите предприятия са 59.7%.; в Здравеопазване и социални дейности – 45%, в „Производство и разпределение на електроенергия, газ и вода“ -50.7%. Най-малък – 11.9%, е делът на обучаващите предприятия в „Хотели и ресторанти“ .
- Възможност да участват в курсове за ППО през 2004 г. са имали 246 862 лица или 14.2% от зетите в наблюдаваните предприятия. В общественния сектор участниците в курсове са 23.4% от персонала, а в частния – 10.5%.
- Мъжете, участвали в ППО курсове са 55.0% от общия брой участници, а жените са 45.0% , при структура на зетите лица по пол 49.8% мъже срещу 50.2% жени. Предприятията са включвали в курсове за ППО най-често ръководния персонал – 83.0% от организиралите обучаващи мероприятия. Технически и квалифициран помощен персонал са включили в курсовете за ППО 52.1% от предприятията, а нискоквалифицирани работници – едва 14.4%.
- Средно на един участник в курсове за ППО през 2004 г. се падат по 17 часа в обучение, най-дълго са прекарвали в обучение зетите от микропредприятията – по 48 часа, докато тези от най-големите предприятия са се обучавали средно по 11 часа.

7.6. ИЗВОДИ

В заключение, въпреки че липсват най-нови данни за обучението, предоставяно от компаниите, могат да бъдат направени някои изводи за обучаващите практики на фирмите на основата на изследването на Евростат от 2003 г. Специалистите („белите якички“) очевидно се включват повече в обучение, отколкото работниците („сините якички“), макар че има различия между страните. Може да се отбележи, че различието в участието е по-голямо между високо и ниско квалифицираните „бели якички, отколкото това между висококвалифицираните и нискоквалифицираните „сини якички“. Компаниите, като главни организатори на обучение за заетите, инвестират усилено в своя мениджмънт, доказателство, за което е 65% участие на тази група на ниво ЕС-25. Но са изненадващи големите различия между страните. Едно значимо откритие е, че работниците „сини якички“ в Люксембург участват средно повече, отколкото мениджърите в 18 от другите страни-членки. Различията по образование и възраст все още преобладават в повечето страни (ETUC и ETUI, 2005г.).

Ако Европейският съюз иска да повиши международната си конкурентоспособност, политиките, насочени към коригирането или поне намаляване на неуспеха на пазара, трябва да са проактивни. Целенасочените и прозрачни политики, отговарящи на потребностите на най-уязвимите групи (неактивните, нискоквалифицираните и работниците на възраст 55-64 години), са винаги по-успешни като отговор на предизвикателствата на един несъвършен образователен пазар (van Elk and Gelderblom 2005). Важната роля на самостоятелното обучение не трябва да се подценява. В следващите години ще нараства значението на предприемането на стъпки за сертифициране на самостоятелното обучение, както и осигуряването на равен достъп до методи на обучение, подпомагани от компютърните технологии.

8. ИНФОРМИРАНЕ, КОНСУЛТИРАНЕ И УЧАСТИЕ

Директивата за Европейските работнически съвети (94/45/ЕС), приета на 22 септември 1994 г., играе пионерска роля в европейското законодателство по информиране и консултиране. Тя изразява силната политическа воля за социален диалог на ниво компания, подкрепена от европейската законодателна рамка. Целта на тази директива е да разшири правата по информиране и консултиране на работниците и служителите в компаниите, чиито централни офиси са разположени в общността.

Разглеждайки проблемите за информиране и консултиране в по-широк план, няма съмнение, че Директивата 2002/14/ЕС ще се превърне в основа за въвличането на работника в управлението на предприятието в Европейската общност. В същото време, тя допринася и за консолидацията на Европейското трудово законодателство.

Чрез правните норми за създаването на Европейското дружество/компания (Директива 2001/86/ЕС), от 8 октомври 2004 г., за пръв път, правата по информиране и консултиране на европейско ниво се допълват с правото на участие в управлението на ниво компания. Също така, за пръв път, на европейско ниво е установено общо разбиране за „участие“, определяно като право на представителите на работниците да влияят върху дейността на предприятието, като участват в надзорните и управителните съвети на компаниите.

Това може да се разбира и като доказателство за политическа воля за реално включване на работниците в усилията да се направи Европа едновременно и по-демократична, и по-конкурентоспособна.

Междувременно, по-голямата част от страните-членки включиха в своето национално законодателство нормите за създаването на европейските компании и първите европейски дружества вече са основани. В европейска перспектива, не би трябвало да се допуска отказ от вече постигнатите права за участие на работниците, в частност, в Закона за европейската компания. Това е важно и във връзка с новата Директива за трансграничните сливания, приета през октомври 2005 г.

Тему

- 8.1. Информирание на работното място в страните-членки от ЕС**
- 8.2. Прилагане на рамковата Директива на ЕС за информиране и консултиране на национално ниво**
- 8.3. Европейските работнически съвети**
- 8.4. Участие на работниците в Европейското дружество**
- 8.5. България: Информирание, консултиране и участие на работниците и служителите**
- 8.6. Изводи**

8.1. ИНФОРМИРАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО В СТРАНИТЕ-ЧЛЕНКИ НА ЕС

ФОРМИ НА РАБОТНИЧЕСКО ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА РАБОТНОТО МЯСТО В ЕВРОПА

В повечето страни от ЕС съществуват институционализирани форми за информиране и консултиране на работниците и техните представители. Това се счита за фундаментално социално право, включително и в новите страни-членки. В същото време, в отделните страни-членки представителството на работното място се различава по характеристики, видове дейности, състав и ресурси.

Необходимостта от подходящо право на информиране и консултиране съществува на всички нива: в отделната фирма, независимо от размера ѝ; в компанията (включваща няколко фирми); или група от компании. Някои компании имат няколко поделения в дадената страна. В този случай, Централният работнически съвет играе важна роля в координацията на различните органи за представителство на работниците, а също така и осигурява връзка между тях и представителите в Европейските работнически съвети. Централни работнически съвети има в Австрия, Дания, Франция, Финландия, Германия, Гърция, Унгария, Италия, Люксембург, Холандия, Норвегия, Испания и Швеция. Но в някои страни-членки, правата по информиране и консултиране на това ниво не са уредени.

Една от целите на бенчмаркинга е, че всички страни-членки би трябвало да прилагат правата по информиране и консултиране на нивото на групата от поделения. Тези национални права и практики по представителството на работниците, заедно с Директивата за масовите съкращения (75/129/ЕС, изменена с 98/59/ЕС) и Директивата за преместване на предприятия (77/187/ЕС, изменена с 2001/23/ЕС), са важна част от социалните *acquis* на Европейския съюз, допълнени и от Директива 2002/14/ЕС.

Представителство на работното място в ЕС-25 и в България

Графика 1

		Информирани и консултиране					Ресурси					
		Икономически	Социално-трудови	Безопасност и здраве	Социални придобивки/културни мероприятия	Искала	Събрания	Помесечия	Часове	Обучение	Бюджет	Експерти
FR	Работнически съвет	●	●	●	●	(●)	●	●	●	●	●	●
DE	Работнически съвет	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
UK	Синдикални лидери/представители на работниците и служителите	●	●	●	●	●	●	●	●	(●)	●	●
IE	Синдикални лидери	●	●	●	●	●	(●)	(●)	(●)	(●)	●	●
BE	Работнически съвет	●	●	(●)	●	(●)	●	●	●	●	●	●
LU	Съвместен работнически комитет	●	●	●	●	(●)	●	●	●	●	●	●
NL	Работнически съвет	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
DK	Комитет за сътрудничество	●	●	●	●	●	●	●	●	●	(●)	●
IT	Синдикално представителство	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	(●)
ES	Работнически съвет	●	●	●	●	(●)	●	●	●	●	●	●
PT	Работническа комисия	●	●	●	●	(●)	●	●	●	●	●	(●)
GR	Работнически съвет	●	●	●	●	(●)	●	●	●	●	●	(●)
AT	Работнически съвет	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
SE	Синдикални лидери	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	(●)
FI	Комитет за сътрудничество	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
PL	Комисия на предприятието	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
CZ	Синдикален комитет или Работнически съвет	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
SI	Работнически съвет	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
SK	Синдикален комитет или Работнически съвет	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
LV	Синдикален комитет	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
BG	Представители на синдикатите/представители на работниците и служителите	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HU	Работнически съвет	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

(●) = обикновено, но не винаги

Source: European Commission et al. (1999), Infopoint ETUC (1998)

8.2. ВЪВЕЖДАНЕТО НА РАМКОВАТА ДИРЕКТИВА НА ЕС 2002/14/ЕС ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

ИНФОРМИРАНЕТО И КОНСУЛТИРАНЕТО НА РАБОТНИЦИТЕ: ТРУДНИЯТ ПЪТ КЪМ ДЕМОКРАЦИЯТА

Като жизнено важно допълнение на съществуващото фрагментирано право на информация и консултация в Общността, Директива 2002/14/ЕС в много страни-членки представлява съществена, а в някои случаи и единствена основа за правото на информиране и консултиране на работниците и служителите. Тя запълва правните празноти и павира пътя към по-висока степен на хармонизация на социалното европейско законодателство. Създаването на постоянна структура на работническото представителство навсякъде в Европа, е елемент на дефиницията на континенталния модел на трудови отношения, който има огромно значение за страните с волунтаристични традиции – Великобритания, Ирландия, Малта.

Нещо повече, Директивата променя пейзажа на трудовото законодателство в страните, в които представителството на работниците и служителите се осъществява изключително или чрез синдикатите (в много от новите страни-членки, с изключение на Унгария и Словения), или чрез избрани представители. Тя павира и пътя за създаване на работническо представителство в компаниите, в които досега не е имало такива права, поради липса на синдикати в тях. Тя не може, обаче, да се прилага за малките и средните предприятия, преди всичко, поради предложените твърде високи прагове – над 50 наемни работници.



Хармонизация на праговете: трудна задача за страните-членки



Графика 2

ПРАГОВЕ НА ДИРЕКТИВАТА: ПРЕДПРИЯТИЕ : 50 РАБОТНИЦИ, ПОДЕЛЕНИЕ: 20 РАБОТНИЦИ			
ДЪРЖАВА	ПРИЛОЖЕНИЕ В НАЦИОНАЛНИЯ ЗАКОН	ПРАГ ЗА ИЗБОР НА ОРГАН/ПРЕДСТАВИТЕЛИ – БРОЙ РАБОТНИЦИ	ПРАГОВЕ ЗА РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ/ БРОЙ РАБОТНИЦИ
AT	Няма изменение в закона		5 – Работнически съвет
BE	Няма изменение в закона	20	100 – Съвет на предприятието
BG	100: март 2008 50: след март 2008	50	
CY	100; 50: март 2007; 30: март 2008	-	-
DK		5	35 – Комитет за сътрудничество
FI		30	
FR	Няма изменения в закона	11 – Делегация на персонала	50 – Комитет на предприятието 50 – Синдикална делегация
DE	Няма изменения в закона		5 – Работнически съвет
GR		20	50 – Работнически съвет
IE	150; 100: март 2007; 50: март 2008	-	-
IS		5	
IT	Няма изменения в закона	15	
LU	Няма изменения в закона	15	150 – Комитет на предприятието
NO		100	Работнически съвет
NL		10	50 – Комитет за сътрудничество
PL	По принцип: 20; март 2007: 100; март 2008: 50	до 100	над 100
PT	Няма прагове		
RO	20		
SI		20	
ES	Няма изменение в законодателството	6	50 – Комитет на предприятието
SE	Няма прагове		
UK	150 100: април 2007; 50: април 2008	Синдикални лидери	Синдикални лидери

Sources: Schomann and all. 2006

8.2. ВЪВЕЖДАНЕТО НА РАМКОВАТА ДИРЕКТИВА НА ЕС 2002/14/ЕС ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

ИНФОРМИРАНЕТО И КОНСУЛТИРАНЕТО НА РАБОТНИЦИТЕ: ТРУДНИЯТ ПЪТ КЪМ ДЕМОКРАЦИЯТА

Хармонизацията на националното законодателство за информиране и консултиране на работниците се провежда на фона на различни нива на защита, предвидени в съществуващите национални мерки. От гледна точка на принципа за субсидиарност, Директивата дава възможност на страните-членки за широко маневриране при прилагането на правилата. До сега много страни-членки приеха минимални интерпретации в мерките за транспониране, а Австрия, Германия и Франция все още не са транспонирали Директивата в своето законодателство, защото считат, че то предлага адекватна защита. Пет страни-членки закъсняват с нейното транспониране.

Изразяват се опасения от възможността, предлагана от Директивата, да се прибягва към директно консултиране (Ирландия), в частност, поради съществуването на избрани представители и/или синдикална структура за представителство. Ако се остави изборът на работодателя, то това би му дало възможност да заобикаля дадена форма на представителство и да фаворизира друга. Един от споменаваните рискове, е размиването на разликата между консултацията (която е в сферата на функциите на работническите представители) и колективното договаряне (прерогатив на синдикатите), което би могло да доведе до сключване на споразумение в дадено предприятие по въпроси, които са в сферата на действие на синдикатите (например, схеми за работни заплати).

Правото на информиране и консултиране не е автоматично. Неговото упражняване е ограничено в зависимост от големината на предприятието, която в ЕС варира от 5 до 150 души. В някои случаи бариерите са твърде високи, а това е пречка и за синдикатите да присъстват в малките предприятия. Макар че в много страни-членки транспонирането на мерките използва дефиницията на Директивата за характера на информацията, която трябва да се подава от работодателя, изглежда, че достъпът до определена информация зависи от големината на предприятието (Белгия). В националните мерки често се изпускат някои от специалните препоръки на Директивата, например числеността на заетите (Полша).

Що се отнася до консултациите, много от националните мерки отиват по-далеч от изискванията на Директивата и покриват, от една страна, регулярни консултации по общи въпроси (икономически, финансови и социални) и, от друга – консултации по по-специфични въпроси – реструктуриране, съкращения. Въпреки че консултациите трябва да се провеждат преди работодателят да вземе окончателното решение, задължението му да консултира с оглед на постигане на споразумение, е транспонирано твърде рядко или не съществува във френското законодателство.

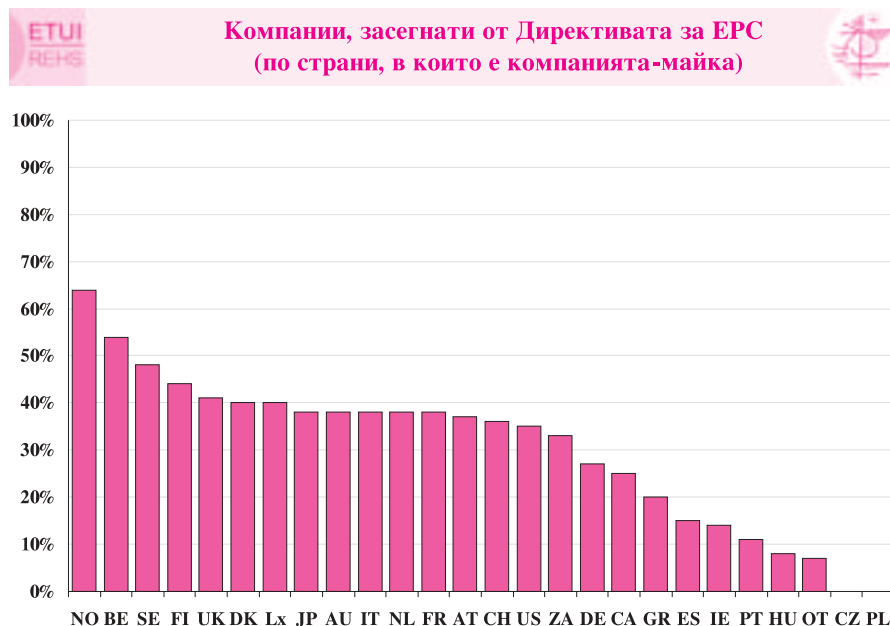
Макар че защитата на работническите представители е задоволително уредена в почти всички национални законодателства, в Европа има тенденция и опити да се редуцира защитата, свързана с тяхното уволнение. (Ирландия, Чехия). Ресурсите, с които разполагат работническите представители по време на техния мандат, варират значително в отделните държави и са сведени до минимум в новите страни-членки.

В общи линии, страните-членки осигуряват подходящи административни или юридически мерки за обжалване в съда, както и адекватни, ефективни и пропорционални санкции. Тези национални мерки отчитат „преторианската“ юриспруденция на Европейската общност и имат ресурси да прибягват до спиране на решенията на работодателя. В някои страни, обаче липсват санкции (Румъния), а дори специални санкции в случаите на замразяване на правото на информиране и консултиране (Чешката република). Нещо повече, не всички съдилища функционират гладко, в частност в България и Румъния, което намалява възможностите за санкциониране.

Директива 2002/14/ЕС има значим принос в консолидацията на трудовото законодателство на Общността. Въпреки това, правото на информиране и консултиране, което е европейска социална ценност и фундаментално синдикално право, остава недостатъчно развито *acquis* в ЕС, изисквайки мобилизация на всички организации, за които се отнася.

8.3. ЕВРОПЕЙСКИТЕ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ

СТЕПЕН НА СЪОТВЕТСТВИЕ С ДИРЕКТИВАТА ЗА ЕРС



Графика 3

По отношение на страните, в които е компанията-майка на посочените компании, в отделните страни изпълнението е от 30% до 40%. Нивото на изпълнение е по-високо в компаниите-майки в Норвегия, Белгия, Швеция и Финландия, а по-ниско в тези, базирани в Германия, Гърция, Испания, Ирландия и Португалия. В страните от Европейската икономическа общност, където оперират МНК, засегнати от Директивата, вариациите в степента на изпълнението е много по-голямо по отношение на числеността на работната сила. Големите и опериращи в повече страни МНК имат по-голям брой ЕРС, отколкото по-малките и разположени в малко на брой държави.

ЕРС предлагат полезна информация, която осигурява качеството на информирането и консултирането в транснационалните компании.

В много случаи представителите на работниците в ЕРС, а не мениджмънтът, са тези, които поставят въпросите, свързани с резултатите от дейността на компанията. Много представители на работниците трябва да принуждават мениджмънта да им предостави информация, дори по въпросите, изрично упоменати от Европейската комисия. Имайки предвид, че много от създадените МНК функционират вече от 10 години, може да се направи изводът, че са необходими значителни подобрения, преди да постигнат целите, поставени от ЕК. Този „основен“ провал в сферата на информирането и консултирането подкопава в много случаи инициативата за създаването на ЕРС.

Нещо повече, качеството на информирането и консултирането е незадоволително. Една от целите на Директивата е да се подобри качеството на информирането и консултирането по въпросите, свързани с резултатите от дейността на компанията и нейните бъдещи планове. На практика, много от ЕРС не постигат тези цели. Доколкото някои ЕРС безспорно отговарят на целите на ЕК, то те са малцинство.

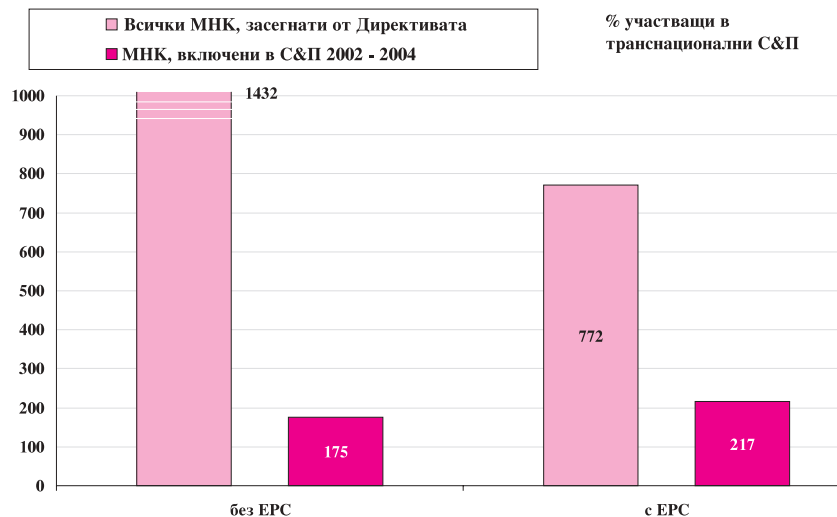
European Works Councils database, June 2005

Все още има 1,432 компании, които попадат в полето на действие на Директивата за ЕРС, но не са създали ЕРС. Само, ако всяка година се създават по 100 нови ЕРС, в 2020 г. ще бъдат изпълнени изискванията на Директивата. Решението е да се насърчават централния мениджмънт и работническите представители да преговарят за създаването на ЕРС в посочените 1, 432 компании. През 1996 г. такива стимули бяха осигурени в член 13 на Директивата за ЕРС. В това отношение предстоящото ревизиране на директивата може да даде нови стимули.

8.3. ЕВРОПЕЙСКИТЕ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ

ВКЛЮЧВАНЕ НА ЕРС В ТРАНСНАЦИОНАЛНИТЕ СЛИВАНИЯ И ПРИДОБИВАНИЯ

МНК, извършили сливания и придобивания (С&П) между 2002 - 2004 г.



Графика 4

Европейският профсъюзен институт установи 32 компании които попадат под регулациите на Директивата за ЕРС, с централи в новите страни-членки. От всичките 2,204 компании, които попадат в обхвата на Директивата, 1,142 оперират в поне една от новите страни-членки, като в 535 от тях има създадени ЕРС.

Графика 4 показва дела на компаниите, които са въввлечени в транснационални сливания и придобивания в периода 2002 – 2004 г. Тук се разглеждат транснационалните операции, които се докладват в Главна дирекция „Конкуренция“. От 1,432, компании без ЕРС, 175 (12,2%) са въввлечени в сливания или придобивания, а от тези с ЕРС (772) – 217 (28,1%).

ЕРС участват в сливанията и придобиванията в значително по-голяма степен в по-големите компании с над 1000 наети. Те представляват 42,8 % от всички големи компании срещу 22,6% от големите компании без ЕРС. При малките компании се наблюдава различна картина: ЕРС са доста по-слабо представени, като компаниите, участващи в сливания и придобивания с ЕРС са 15,3%, а компаниите без ЕРС са само 9,1 % (Kerckhofs and Pas 2006).

European Works Councils database, June 2005

Член 15 от Директивата се казва „Преглед от Европейската комисия“. Той гласи, че „не по-късно от 22 септември 1999 г. ЕК трябва в консултации с държавите-членки и европейските социални партньори, да преразгледа действието на Директивата“, и в частност – да оцени дали размерът на работната сила, който се явява праг за създаването на ЕРС, е уместен в новите условия. Въпреки това, след неимоверните усилия за придвижване на този проблем, все още не е направено ревизиране на Директивата, главно поради непреклонната съпротива на европейските федерации на работодателите. През септември 2003 г. беше прието Мнение на Европейския икономически и социален комитет по практическото приложение на директивата за ЕРС и някои аспекти на Директивата, които се нуждаят от ревизиране. То създава общо договорена основа, на която социалните партньори могат да се осланят.

8.4. УЧАСТИЕТО НА РАБОТНИЦИТЕ В ЕВРОПЕЙСКАТА КОМПАНИЯ

НОВИ СТАНДАРТИ НА ЕВРОПЕЙСКО РАВНИЩЕ



Графика 5

От 8 октомври 2004 г. вече е възможно да се създават Европейски компании/дружества (ЕД). Основната цел на регламента (ЕС 2157/2001) е да се даде възможност на компаниите да водят своя бизнес в границите на Европейския съюз, подчинявайки се на общ корпоративен режим. Според новите регулации компаниите имат възможност избират свободно статут на Европейска компания, а не на национална при четири условия: сливане; формиране на холдингова компания; формиране на съвместно дъщерно дружество; или преобразуване на досега действащо дружество с ограничена отговорност. Важна характеристика на тази нова форма на компания (по смисъла на Директива 2001/86/ЕС) са задължителните преговори за участието на работниците в управлението на компанията – в Надзорния или Управителния съвет.

Участието на работниците в управлението на Европейското дружество допълва европейските индустриални отношения. Разбира се, в много страни-членки на ЕС участието на работниците в управлението на компаниите е по-често вече стандартно право, отколкото изключение (вж. Глава 8.1.).

Съществуващите различия от практиката и правата по участие в Европейското дружество, ще се характеризират с широки различия. Решенията ще зависят до голяма степен от специфичния контекст и корпоративната култура на компаниите, които ще се включат в създаването на Европейското дружество. Законодателството отразява голямото разнообразие на съществуващите национални системи за участие на работниците и предлага необходимата гъвкавост, като се дава приоритет на постигнатото споразумение за участие. При непостигане на такова, се прилагат стандартни правила за запазване на правото на участие на работниците в ЕД. Този подход осигурява спазването на съществуващите права на работниците по информиране, консултиране и участие.

Source: SEEurope

8.4. УЧАСТИЕТО НА РАБОТНИЦИТЕ В ЕВРОПЕЙСКАТА КОМПАНИЯ

НОВИ СТАНДАРТИ НА ЕВРОПЕЙСКО РАВНИЩЕ

За пръв път работниците в Европа имат законово право да изпращат свои представители в управленските органи на компанията, чиято централа може да е разположена в друга страна-членка на ЕС. Дали споразумението ще бъде успешно, от гледна точка на работниците, ще зависи много от способността на представителите от различни страни да постигнат съгласие помежду си преди преговорите с работодателя за това, по какъв начин желаят да участват.

Историческият компромис за работническото участие, постигнато в Директивата (която бе отлагана повече от 30 години), въвежда нови европейски стандарти по този въпрос. Важно е в бъдеще да се запази този стандарт в последващи европейски директиви и инициативи в законодателството за компаниите. До скоро, единствено Директивата за ЕД предлагаше европейска рамка за трансграничните сливания. Междувременно, на 26 октомври 2005 г. Съветът на министрите прие формално така наречената 10-та Директива за трансграничните сливания на компаниите с ограничена отговорност (2005/56/ЕС). Целта на тази директива, която влиза в сила през декември 2007 г., е значително да се улеснят сливанията в границите на ЕС. В момента процедурата е твърде бавна и скъпа, а за някои страни дори невъзможна.

Запазването на съществуващите права за участие в ситуация на трансгранични сливания е естествено чувствителен въпрос. В края на крайщата, беше прието решение, съгласно което в повечето случаи могат да се използват механизмите на Директивата за ЕД и в голяма степен да се поддържат нейните стандарти за участие. Европейският акт, свързан с Директивата за трансграничните сливания, е в процес на разработка и целта е да позволи на компаниите да местят техните регистрирани централни офиси навсякъде в ЕС.

Все пак, преговорите по проекта за 14-та Директива за трансграничните премествания на регистрационните офиси на компаниите с ограничена отговорност са на дневен ред. Непосредствено след това идва Статутът на Европейското кооперативно дружество (ЕКД), който трябва да влезе в сила през юли 2006 г., което ще даде възможност на кооперациите от различните европейски страни да оперират в рамките на общото европейско пространство. Допълнително се разработват статутите и директивите за Европейското взаимно дружество и за Европейската асоциация.

През декември 2005 г. ЕК започна процес на консултации по отношение на бъдещите приоритети на нейния „План за действие по Закона за компанията и Корпоративното управление в ЕС“, приет през май 2003 г. Отново, изключително значение ще има да бъдат гарантирани и да не се намаляват или дори премахват интересите на работниците като цяло и, в частност, стандартите за участие в управленските бордове заради „съмнителни пазарните изисквания“.

8.4. УЧАСТИЕТО НА РАБОТНИЦИТЕ В ЕВРОПЕЙСКАТА КОМПАНИЯ

ТРАНСПОНИРАНЕ НА ДИРЕКТИВАТА ЗА ЕД В НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Европейските законодатели предвиждат 8 октомври 2004 като краен срок за транспониране в националното законодателство на два свързани закона за Европейската компания – Регулацията за статута на Европейското дружество и Директивата за участието на работниците в управлението на ЕА. Само 9 страни са транспонирали Директивата в определения срок. Други 14 страни-членки са приели законодателство, осигуряващо не само възможност за създаване на европейски дружества на тяхна територия, но и включване на наемните работници в управлението в бъдещи европейски компании, които ще оперират в тяхната страна. От гледна точка на работника следните важни въпроси, очертават рамката за транспонирането на текстове в националното законодателство:

- **Избор на национални представители в Специалния орган за преговори (СОП), който договаря споразумение с работодателската страна**

Три са основните подходи, които се наблюдават при избора: а) от Работническия съвет/подобен орган; б) от синдикатите и в) директно от наемните работници. Това до голяма степен се влияе от контекста на националните индустриални отношения. В четири страни – Унгария, Малта, Великобритания и Естония решението може да не отразява напълно правата на включване на синдиката.

- **Включване на синдикални представители в СОП, които не са наемни работници в компанията**

Само в три страни – Дания, Норвегия и Лихтенщайн има задължително ограничение в Специалния орган за преговори да се включват само наемни работници от компанията. В тринадесет се дава възможност за включване на „външни синдикални представители“.

- **Брой на експертите, които да подпомагат работата на СОП**

Мнозинството от страните са решили да ограничат задължението на фирмата да финансира експертната помощ само до един външен експерт (с изключение на Финландия, Дания, Унгария, Латвия, Холандия, Швеция). 12 страни дават изрична възможност за избор на синдикални експерти както от национално, така и от европейско ниво.

- **Структурни промени и неправилно прилагане**

Повечето страни-членки включват в своето законодателство формулировки, подобни на Директивата за ЕД, които предвиждат санкции при отнемане на правото на работниците за участие. Няколко страни предвиждат едногодишен период, в който компанията да докаже, че целта на промяната по никакъв начин не накърнява правата на работниците.

- **Стандартни правила: избор на членове от Работническия съвет на ЕД (орган за транснационално информиране и консултиране) и представители на работниците в органите за управление**

Повечето страни прилагат същия механизъм за избор, както при избор на членовете на Специалния орган за преговори. Изключение прави английското законодателство, което позволява на СОП да реши какъв да бъде съставът на Работническия съвет на ЕД. По отношение на избора на членовете – представители на работниците в бордовете, националните законодателства са избрали различни варианти – 14 страни са избрали същите процедури, както при избора на членовете на СОП; 6 страни – директен избор (Чехия, Дания, Франция, Люксембург (проект), Полша и Словакия); 5 страни – решението се взема от Работническия съвет на ЕД (Унгария, Италия, Латвия, Малта, Великобритания).

- **Възможност да не се прилагат клаузите за участие на работниците в бордовете**

Нито една страна-членка не се е възползвала от клаузата в Директивата за ЕД, която предвижда възможност да не се прилагат стандартните правила за участие на работниците в бордовете. Последствията от това са, че не би могла да се създаде ЕД в тези страни, в които преди са съществували права за участие.

От октомври 2004 г. до момента най-малко 13 ЕД са регистрирани в различни страни от ЕС. Макар че все още сме в много начален етап на прилагането на ЕД, първите примери на такива компании ясно показват необходимостта от строг мониторинг за спазване на правата, съдържащи се в Директивата и договарянето на добри споразумения за участието на работниците, включително и в бордовете с работодателската страна.

8.5. БЪЛГАРИЯ: ИНФОРМИРАНЕ, КОНСУЛТИРАНЕ И УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Правото на информиране, консултиране и участие на работниците и служителите е уредено в редица български закони – Кодекса на труда (2006), Закона за безопасни и здравословни условия на труд, Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества. В своята съвкупност те изграждат системата за информиране и консултиране, която почива на норми и стандарти, еднакви с тези в Европейски съюз.

Прилагане на рамковата директива на ЕС за информиране и консултиране – 2002/14/ЕС

Рамковата директива за информиране и консултиране на работниците и служителите е транспонирана в българското законодателство чрез изменения и допълнения в Кодекса на труда от 2006 г. Изграждането на системата започва след избор на представители за информиране и консултиране на работниците и служителите. В предприятия с 50 и повече работници и служители, както и в организационно и икономически обособени подразделения на предприятия с 20 и повече работници и служители, Общото събрание избира от своя състав представители на работниците/служителите за осъществяване на информирането и консултирането по въпросите, засягащи изменението в дейността и икономическото състояние на предприятието, заетостта и организацията на труда. Общото събрание може да предостави функциите си по избор на представители на ръководствата на синдикалните организации в съответното предприятие. Представителите на работниците и служителите се избират от Общото събрание за срок от 1 до 3 години и по времето на своя мандат са защитени от уволнение.

Правото на информиране и консултиране не се упражнява автоматично. Изискването на закона е да се проведе Общо събрание/на пълномощниците за избор на представители. Правото да свикват Общото събрание имат както работодателят, така и ръководството на синдикалната организация или по инициатива на една десета от работниците и служителите (пълномощниците) от предприятието. Важно е да се отбележи, че нарушаването на правата по информиране и консултиране от страна на работодателя се приравнява към нарушенията на трудовите права, което води до санкции за него.

С транспонирането в българското законодателство на Директивата 2002/14/ЕС българските работници и служители ще се ползват от правото по информиране и консултиране както всички трудови хора в Европейския съюз. Това право е издигнато в обща европейска ценност. В същото време, българското законодателство не е в достатъчна степен коректно към някои изисквания на Директивата. Основният недостатък, както е отбелязано и в аналитичния материал за транспонирането на директивата в страните от Европейския съюз, е липсата на изискване за постигане на споразумение между работодателя и представителите на работниците и служителите по въпросите, по които се провеждат консултации. Това, наред с минималната интерпретация на предвидените в директивата мерки, ограничава възможностите за по-широк диалог между труда и капитала по по-голям кръг въпроси. За предприятията, в които има синдикални организации, този въпрос може да бъде решен по пътя на преговори и включването им в КТД.

В КТ не е решен въпросът за осигуряване на правото по информиране и консултиране на всички нива на компанията. В повечето от страните-членки на Европейския съюз е избран моделът на институционализирано информиране и консултиране чрез органи (Работнически съвет или подобни органи) и те съществуват на всяко равнище. Българският модел (чрез избрани представители) не дава възможност да се изгради система на всички нива. Друга опасност за изкривяване на идеята за информиране и консултиране, е възможността Общото събрание за избор на представители, да може да се свиква и от работодателя. Този риск съществува в по-голяма степен в предприятията, в които няма синдикална организация. Ресурсите, с които трябва да разполагат представителите на работниците и служителите, за да изпълняват техните функции, са крайно ограничени. В недостатъчна степен или въобще липсват разписани норми за това, как представителите на работниците и

8.5. БЪЛГАРИЯ: ИНФОРМИРАНЕ, КОНСУЛТИРАНЕ И УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

служителите ще реализират правото си да участват в обучение във връзка с упражняването на техните функции? Кой ще организира това обучение, кой ще го заплаща, в какво време ще се провежда?

Представителите на работниците и служителите имат право на достъп до всички работни места в предприятието или поделението, за да реализират своите функции по информиране и консултиране. Правото може да се упражнява, ако те са освободени през това време от трудовите си задължения, но по този въпрос също няма норма в закона. Чрез предвиденото от закона сключване на Споразумение между представителите и работодателя, могат да се уредят въпросите, за които няма императивни норми в Кодекса на труда, но това изцяло ще зависи от волята на работодателя.

Европейски работнически съвети

Директивата за ЕРС е транспонирана в България с отделен закон – Закон за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества. В него са залегнали всички изисквания и норми на европейското законодателство. В страната ни оперират около 120 мултинационални компании, като приблизително 40 от тях попадат под изискванията на Директивата. За сега няма българска мултинационална компания, която трябва да се съобразява с нормите на Директивата. В почти 3/4 от поделенията на МНК в България, които попадат под изискванията на Директивата, има синдикални организации на КНСБ.

Вече са избрани общо 7 български представители в ЕРС на следните компании:

- в „Кумерио-мед“; „ИнБев“; „Данон“; „Бунге“ (Калиакра); „Солвей“ са избрани членове на КНСБ;
- представителят в ЕОН е избран по споразумение между КТ „Подкрепа“ и друг синдикат;
- представителят в ЕРС на „Крафт фуудс“ не е синдикален член.

В SEZ-„Електроразпределение“ – София област, Перник и Плевен, са избрани за Специалния орган за преговори общо четирима представители – по един от двете федерации на КНСБ и от КТ „Подкрепа“. Споразумението е подписано на 3 април 2007 година, между излъчения Специален орган за преговори и централния орган за управление на компанията. ЕРС ще се състои от 23 души и ще включва представители от поделенията в Чехия, България, Румъния и Полша. Предвижда се представителите за ЕРС да се излъчват чрез синдикалните организации.

В ENEL – ТЕЦ „Марица“ – 3 през февруари 2007 г. за Специалния орган за преговори е избран член на КТ „Подкрепа“.

В „Актавис“ има начални разговори за стартиране на преговори, но официално искане за преговори не е отправено – трябва да го направят британските и исландските работници в тази компания. Все още няма потвърждение от ЕРС за досегашните наблюдатели в „Холсим“, „Нестле“ и „Миролио“. За „Метро“ има Споразумение от 1999 за ЕРС, в което се споменава, че покрива и България. Компанията „Американ стандарт“ има споразумение за ЕРС, но е обявила продажба на предприятията си в България, а „Юнилевер“ закрива производството си.

Участието на работниците в Европейска компания – нови стандарти на европейско равнище

Създаването на Европейска компания е подчинено на регламент на Европейския съюз, а Директивата 2001/86/ЕС задължава този вид компания да води преговори с представители на работниците и служителите за участието им в управлението на компанията – в Надзорния или в Управителния съвет, в зависимост от структурата на управление.

Директивата 2001/86/ЕС е транспонирана в българското законодателство чрез Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества.

За разлика от редица страни – членки на Европейския съюз и на Европейската икономическа зона (19 на брой), където има широки права за участие на работниците, в България новият закон дава единствената възможност за упражняване на правото на работниците и служителите за участие в управлението на ниво Европейска компания.

8.6. ИЗВОДИ

С подновените усилия да се интегрира Европа, предвидените права за информиране и консултиране на представителите на работниците не затрудняват, а по-скоро увеличават конкурентоспособността на компаниите на глобалния пазар. Много компании предприемат сливания и придобивания, които имат значителни последици за заетостта. Въпреки че трите основни европейски директиви за информирането, консултирането и участие на работниците представляват важен прогрес в индустриалните отношения на европейско ниво, все още има широко поле за по-нататъшно подобрене. Цялостната рамка на политиката по индустриални отношения все още е в процес на изграждане и в тази връзка липсващото ревизиране на Директивата за ЕРС, не е приемливо. Без тази мярка, усилията да се предостави на ЕРС чрез рамкова директива воденото на преговори за сключване на колективен договор, ще бъдат решаващи.

Целта е да се въведе обща законодателно установената структура за работническото участие във всички страни-членки, която да бъде главен аспект или дори ключов фактор за определянето на континенталния модел на трудови отношения в Европа. Влиянието на Директивата върху националното законодателство ще бъде от най-голямо значение в страните с волунтаристични традиции, в които няма общо и задължително представителство на работниците

Сравнителният анализ на приложението на Директива 2002/14/ЕС в националното законодателство, направен от NETLEX (Schomann et al. 2006), показва трудния и мъчителен път към демокрацията в предприятията на Европа. Много от страните-членки са приели минималните стандарти, залегнали в Директивата, а някои дори още не са я транспонирани. Продължаващата съпротива срещу прилагането на Директивата и свързаните с нея права по информиране и консул-

тиране, второто от които е основна европейска социална ценност и фундаментално синдикално право, изисква мобилизация на всички засегнати организации.

Необходимо е по-нататъшно определяне на реперите в четири сфери: а) представителството на работното място се нуждае от разширяване и спрямо малките и средните предприятия, които поради съществуващите прагове, не попадат в задължителните изискванията; б) известни са редица случаи, в които съществуващите права по информиране и консултиране не се спазват; в) необходими са ефективни санкции за максимално съблюдаване на Директивата и г) информирането и консултирането трябва да се провежда на работното място, но също и на национално ниво в Централните работнически съвети и на европейско ниво в ЕРС.

От октомври 2004 г. мениджърите могат свободно да създават европейски компании/дружества. Европейската политика може да обезцени възможностите за създаване на ЕД, стремейки се да намали стандартите за участие, постигнати в законодателството за ЕД. По-специално, това се отнася до последващото европейско законодателство за компаниите. Поне в Европейската директива за транснационалните сливания, стандартите за участие на работниците в ЕД бяха до голяма степен запазени. Съгласно Лисабонската стратегия стандартите за бъдещето развитие в това отношение трябва да се насърчат, а не да се маргинализират. Ефективни Работническите съвети в ЕД, допълнени от още едно ниво на влияние чрез техните представители в органите за управление, може да допринесе за създаването на адекватна корпоративна култура. В дух на социално партньорство, това би могло да даде възможност едновременно да се съблюдават интересите на работниците и отговорността за бъдещето на предприятието.

9. КОРПОРАТИВНО УПРАВЛЕНИЕ: РОЛЯТА НА РАБОТНИЧЕСКОТО УЧАСТИЕ И КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

В момента се дискутира въпросът за характера на развиващата се Европейска система на корпоративно управление. Обсъжда се основният избор между две различни концепции за фирмата: акционерния модел, в който целта на фирмата е увеличаване до възможна най-голяма степен стойността в интерес на акционерите и моделът, в който фирмата носи отговорност за по-широк кръг от заинтересовани страни. Въпреки скандала с Енрон и другите финансови скандали в САЩ, акционерният модел (такъв, какъвто съществува в САЩ), остава доминиращ за европейските кръгове, определящи политиката. Европейските синдикати са много загрижени за това, тъй като наемният труд е изключена в голяма степен от модела на САЩ.

Европейската компания може да предостави добра възможност за въвеждане в практиката на подходящ режим за управление на трансгранична компания, който балансира изискването за добри икономически резултати със социалната кохезия на европейските общества. Днес е необходима намеса в мултинационалните компании за обвързването им с обществото.

Доминиращата роля на големите компании може да се илюстрира статистически: повече от една четвърт от глобалната икономическа дейност се контролира само от 200 компании, а от 100-те най-големи световни компании, класирани по стойност на активите, 51 са мултинационални корпорации. Мултинационалните компании, включително и вътрешнофирмените трансфери, осъществяват над две трети от международната търговия и инвестиции. Политиките на правителствата са насочени към привличане на инвеститори чрез вътрешно дерегулиране, за да насърчат пазарни принципи или двустранни инвестиционни споразумения (ТУАС 2005). В политическата област, дори на европейско ниво – например плана за действие на Комисията на ЕС за модернизация на фирменото право и разширяване на корпоративното управление в Европейския Съюз (СОМ(2003)284) и всички последващи мерки – действащите лица се ориентират единствено към пригаждане на регулаторните системи към нуждите на международните инвеститори. В интерес на всички граждани е европейските политики отново да поемат управлението чрез стремеж към обвързване на бизнеса с обществото, като се изгради подходяща рамка посредством законодателство на европейско ниво, като се гарантира, че компаниите ще поемат своята корпоративна социална отговорност (КСО) сериозно, а не просто да я възприемат като аспект от връзките с обществеността и, накрая, да се гарантира, че мениджмънтът ще зачита правата на работниците за участие в управлението.

Целта на настоящата глава е да представи добре функциониращо корпоративно управление, което се отнася сериозно към КСО и съответства на съвременните законови изисквания и практики, зачитайки интересите на работниците в управлението на компанията и стратегическата ориентация на фирмената политика.

Тема

- 9.1. Представителство в управителните органи на компанията
- 9.2. Критерий за европейско корпоративно управление за законоустановено представителство в управителните органи,
- 9.3. КСО и европейските индустриални сектори
- 9.4. КСО на международно ниво: глобално споразумение за правата на работниците
- 9.5. България: Корпоративната социална отговорност
- 9.6. Изводи

9.1. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО В БОРДОВЕТЕ

СЪЩЕСТВУВАЩИ СИСТЕМИ В ЕС 25 + 3

В 19 от 28-те страни-членки на ЕС-25 и Европейската икономическа зона (ЕЕА) участието на работниците в управителните съвети на фирмите е законово установен елемент за националната система за корпоративно управление. Дори в повечето от 9-те страни, които нямат законови разпоредби, могат да се намерят примери (макар и като изключения) на представителство на работниците в управлението на компанията. В най-малко 12 ЕС/ЕЕА страни-членки е факт широко разпространеното участие на работниците в управлението, независимо дали работодателите го одобряват или не. Това не зависи от структурата на националната система на фирмено управление, което означава, че това осигурява едностепенна система (както е в 13 ЕС/ЕЕА страни-членки), или двустепенна система (както е в 11 ЕС/ЕЕА страни -членки), или осигурява избор между двете (както е в четири страни -членки на ЕС).

В болшинството от страните, в управителните съвети на фирмите могат да участват само работещи в компанията. Но, в редица страни има различни правила. В Германия например, някои представители в борда не работят в компанията, а са определени от синдикатите. Различна е ситуацията в Холандия, където работническият съвет може да предложи само кандидати, които не работят в компанията. Съответно, тези членове официално не представляват интересите на работниците. Формите и практиките за участие в управлението на компанията варират значително в отделните страни и това разнообразие се разраства в резултат от разширението на ЕС. На пръв поглед 28 страни, в които могат да се основат Европейски Компании (25-те страни-членки на ЕС плюс Исландия, Норвегия и Лихтенщайн) могат да се разделят на три групи:

1. Страни с широка система на работническо представителство в управлението, (т.е., която покрива и компании от частния сектор): Австрия, Чешката Република, Дания, Финландия, Германия, Унгария, Люксембург, Холандия, Норвегия, Словашката Република, Словения, Швеция.
2. Страни с ограничен опит в работническото представителство в управлението (например, само в държавните и приватизираните компании): Франция, Гърция, Ирландия, Малта, Полша, Португалия, Испания.
3. Страни без разпоредби за работническо представителство в управлението: Белгия, Кипър, Естония, Исландия, Италия, Латвия, Лихтенщайн, Литва, Великобритания.

Всяка страна-членка е развила своя система и работническото представителство в управителните съвети е залегнало в по-широкия контекст на системите на индустриални отношения и национално фирмено право. Това се отнася и за десетте нови страни-членки. Макар че законодателството започна да се приема едва през 1990 година, страните от Централна и Източна Европа пристъпиха към установяване на национални индустриални отношения и системи за работническо участие по различни начини. Това е важно не само поради това, че всяка

9.1. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО В БОРДОВЕТЕ

СЪЩЕСТВУВАЩИ СИСТЕМИ В ЕС 25 + 3

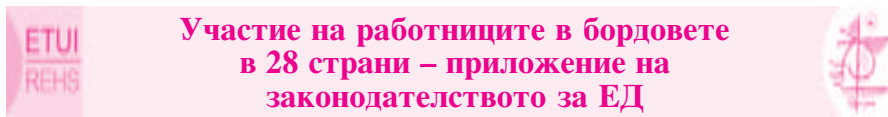
Европейска Компания (ЕК) може да избере между едностепенна или двустепенна структура на управление, независимо дали страната, в която се намира седалището на ЕК позволява на националните си компании да приложат тази структура. Почти общоприето е вече в дебата, че никоя ЕК няма да изглежда като друга.

По-конкретно, вариантите, които вече съществуват или може да се очакват, се отнасят към::

- минимален праг за наети, т.е. броят на работниците, над който работническото участие в управителния съвет е задължително, варира от 25 работника в Швеция до 500, 1000 или 2000 в Германия;
- броят на членове на управителния съвет, на които имат право работниците варира от един представител до една-трета или дори половината от членовете на съвета;
- процедурите за избор или назначаване варират от общ избор от всички работници до назначаване или избор от работническите съвети или синдикатите;
- общо взето, представителите на работниците имат същите законни права и задължения, както членовете на надзорните или административни съвети, които представляват акционерите. Но могат да се намерят и изключения от това правило, например в Швеция, където на представителите на работниците не е позволено да участват в решенията на управителния съвет, които засягат интересите на синдикатите (например, въпроси, свързани с колективното договаряне).

9.1. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО В БОРДА

СЪЩЕСТВУВАЩИ СИСТЕМИ В ЕС 25 + 3



Графика 1

	ЗАСЕГНАТИ КОМПАНИИ		ПРОПОРЦИЯ НА РАБОТНИЧЕСКОТО ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО В БОРДОВЕТЕ	ПОДБОР НА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ В БОРДОВЕТЕ ОТ			КРИТЕРИЙ ЗА ИЗБОР: САМО НАЕМНИ РАБОТНИЦИ?	СТРУКТУРА НА УПРАВЛЕНИЕ ЕДНОСТЕПЕННА - Е/ ДВУСТЕПЕННА - Д
	ДЪРЖАВНА СОБСТВЕНОСТ	ЧАСТЕН СЕКТОР		СИНДИКАТИ	РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТ	ИЗБОР		
AT	●	●	1/3		●		●	Д
BE								Е
CY								Е
CZ	●	●	1/3				●	Д
DE	●	●	1/3 – 1/2	● синдикални места		● Други места	● експерти за синдикалните места	Д
DK	●	●	1/3			●		Е / Д
EE								Д
ES	●		2 членове	●				М
FI	●	●	Споразумение – максимално 4 членове		● Групи на персонала		●	Е или Д
FR	●	(●)	1/3 представители 2-3 члена			●	●	Е или Д
GR	●		2-3 члена			●	●	Е
HU	●	●	1/3	Трябва да се консултира	●		●	Д
IE	●		(основно) 1/3			●	●	Е
IS								Е
IT								Е или Д
LI								Е
LT								Е или Д
LU	●	●	1/3	● Синдикални места - металургия	●		● без металургични компании	Е
LV								Д
MT	●		1 член			●		Е
NL	●	●	максимум 1/3		●		не Е !	Д
NO	●	●	до 1/3			●	●	Е
PL	●		(основно) 2/5			●	●	Д
PT	●		1 член			●	●	Е
SE	●	●	2-3 членове	●		●	●	Е
SI	●	●	1/3 - 1/2 (фирмен устав)		●			Д
SK	●	●	Частна фирма: 1/3 Държавна фирма: 1/2	1 място в държавна фирма		●	●	Д
UK								Е

От националните закони не може да се извлече единен европейски стандарт. Но в повече от половината от страните-членки на ЕС, задължителното представителство на работниците в управителния съвет на компанията е част от националната система за корпоративно управление. Освен това, ЕК вероятно ще въведе този елемент в страни, където преди това не е бил познат. Няма никакво доказателство за напълно отменяне представителството на работниците в името на модерното корпоративно управление.

Всяка страна-членка на ЕС се стреми да приспособи националната си система за корпоративно управление в съответствие с изискванията на компаниите, които оперират в рамките на глобалните финансови пазари. Следователно, двустепенната структура не е загубила своята актуалност, както се смята понякога. Съществува тенденция към ясно разграничаване между ръководни и неръководни функции, както официално се възприемат в двустепенната система, а също и в системите с един борд. След скандали, като този с ЕНРОН, не може да има вече никакво съмнение, че независимия мониторинг на управлението е необходим. Законното представителство на работниците в управителните органи е един от начините за гарантиране на външен и независим контрол. Противно на мненията, изразени от бизнеса, ролята на работническите представители трябва да се засили и да не се третира като препятствие в корпоративната надзорна структура.

9.2. ЗАКОНОУСТАНОВЕНОТО ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО В УПРАВИТЕЛНИТЕ СЪВЕТИ КРИТЕРИЙ ЗА ЕВРОПЕЙСКО КОРПОРАТИВНО УПРАВЛЕНИЕ

ЧАСТ ОТ ДОБРОТО ЕВРОПЕЙСКО КОРПОРАТИВНО УПРАВЛЕНИЕ



Графика 2

* AT, CZ, DK, FI, DE, HU, LU, NL, NO, SK, SI, SE
 ** BE, CY, EE, FR, GR, IS, IE, IT, LT, LI, LV, MT, PL, PT, ES, UK

Source: Vitols 2005

Корпоративното управление в европейска перспектива трябва да отразява факта, че представителите на работниците в управителните съвети на компаниите играят важна роля в много от страните-членки на ЕС, както и в бъдещи ЕК. Те формират част от националната система за корпоративно управление чрез контрол на управлението и влияние върху общата бизнес-стратегия. В съответствие с целите на Лисабонската стратегия, новата рамка поставя работниците в по-добра позиция, за да допринесат значително и с обвързващ ефект за желаната правилна алтернатива за реструктуриране и конкурентоспособност на европейската индустрия.

Опитът потвърждава, че силното законоустановено участие на работниците е благоприятно за националните икономики. Сравнителните икономически данни не водят до извода, че участието на работниците в бордовете създава пречки за националните икономики. Страните, в които са предоставени широки права за работническото участие, работят добре, както показват микроикономически показатели (такива като Индекс за конкурентоспособност на бизнеса от Световния икономически форум), както и такива макроикономически показатели, като съотношението между търговския баланс и БВП /Евротат 2004/. Освен това, коефициентът Джини дава доказателства за по-добра социална кохезия в страни със законоустановено работническо представителство, поради по-голямото доближаване на най-високите и на най-ниските доходи в обществото.

Но, не трябва да се прави заключение, че страните автоматично печелят икономически от законоустановеното участие на работниците. Но то е аргумент против мнението, че работническото участие е източник за икономически загуби. Действително, задължителното зачитане на интересите на работниците може да доведе до необходими структурни промени в предприятията. Още повече, че на национално ниво, обществото очевидно се е научило да интегрира продуктивно това участие. Във всеки случай, няма да е от полза намаляването на сегашното ниво на работническо представителство в управителните съвети, като опит за подобряване на икономическата конкурентност. В контекста на глобализацията корпоративното управление изглежда търпи други неудачи. На този фон в Европа се развива дебат за подобряване на корпоративното управление. Той трябва да доведе също до намиране на характеристики, които да отличат „Европейския път“ от твърде закостенелия англосаксонски акционерен подход.

9.3. КСО И ЕВРОПЕЙСКИТЕ ИНДУСТРИАЛНИ СЕКТОРИ

ПОСТОЯННО НАСЪРЧАВАНЕ НА УЧАСТИЕТО И ПОДОБРЯВАНЕ НА КОРПОРАТИВНОТО ПОВЕДЕНИЕ



Настоящият дебат за КСО е породен главно от критични инвеститори и се подема от европейската политика. Европейските браншови федерации са движеща сила зад искането за използването ѝ като начин за осъществяване на социалното обвързване на мултинационалните компании. Някои сектори, като текстилния, търговията и захарното производство, са особено активни и дават нов тласък за общи действия, като разширяват обхвата на дебатите в други промишлени сектори..

Обикновено инициативите за КСО се предприемат от предприятията доброволно. Без да са обвързващи, или само до известна степен, повечето документи за КСО представляват декларации, които не целят да упражняват натиск върху фирмите, но се използват по-скоро като маркетингов инструмент за привличане на клиенти и нови акционери. Освен това, предполага се, че действията за КСО надхвърлят правните и договорните изисквания. Повечето документи за КСО, въпреки че отбелязват това условие, изброяват редица трудови права, вече споменати в обвързващите закони и колективните договори, ако не на международно ниво, то поне на европейско и национално ниво, например, въпроси за недискриминационна политика или здравословни и безопасни условия на труд. В частност, въпросът за информирането и консултирането на представителите на работниците по специфични ситуации в техните предприятия – такива като реструктуриране – се появяват периодично в документите за КСО, въпреки че този въпрос се третира в поне две европейски директиви (преместване на предприятията и информиране и консултиране на национално ниво). Освен това, изборът на въпроси, които да бъдат третирани от документите за КСО още е частичен и изглежда мотивиран повече от маркетингови съображения, отколкото от действителните ангажименти от страна на мениджмънта за защита на конкретни права (избягване на детски труд или правото на сдружаване). В заключение, реализацията е слабост в повечето документи за КСО. В повечето случаи мерките за реализация са свързани с годишно събрание за обмяна на мнения по изпълнението на декларацията за КСО. В редки случаи мониторингът на инструментите за КСО е възложен на външна, безпристрастна, по възможност обществена и сертифицирана организация. Не се предвиждат никакви конкретни последващи мерки: в случай на неизпълнение рядко се прилагат санкции.

От съвместни декларации до подписването на така наречените (рамкови) споразумения, социалните партньори и работодателите се договарят за принципи и трудови стандарти, които да се прилагат в техния бранш, включително за доставчици, подизпълнители и мрежата от свързани с тях предприятия..

9.3. КСО И ЕВРОПЕЙСКИТЕ ИНДУСТРИАЛНИ СЕКТОРИ

ПОСТОЯННО НАСЪРЧАВАНЕ НА УЧАСТИЕТО И ПОДОБРЯВАНЕ НА КОРПОРАТИВНОТО ПОВЕДЕНИЕ

 Подбрани инициативи за корпоративна социална отговорност (КСО) в секторите на европейско ниво 		
ХОТЕЛИ И РЕСТОРАНТИ	Споразумение за „Инициатива за подобряване на Корпоративна социална отговорност (КСР) в хотелиерския бранш”, подписано от EFFAT и HOTREC.	Декември 2004
ЕВРОПЕЙСКИ КОМИТЕТ ЗА СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В СЕКТОРА НА ЕЛЕКТРОЕНЕРГИЯТА	Съвместно становище за важността на насърчаването на ясни високи стандарти в КСР за определяне на критерии за бранша. Инициативите за КСР трябва да включват и акционерите. Трябва да се имат предвид и връзките между икономическите, социалните и екологичните (на околната среда) лостове.	Юни 2005
ПИВОВАРНА ИНДУСТРИЯ	„Харта за етични стандарти за социалните партньори, насърчаваща конструктивния социален диалог и подкрепяща основни конвенции на ILO, директиви на ЕС и националното законодателство за трудовите права на работниците, подписана от Пивоварите към Конфедерацията на независимите синдикати България (КНСБ) и Федерацията на хранителната промишленост към Конфедерацията на труда Подкрепа (КТ Подкрепа) и Съюза на работодателите от пивоварната промишленост.	Юли 2005

Графика 3

В повечето случаи КСО се асоциира с големите компании. Наскоро, Европейската федерация на хранителната промишленост, селското стопанство и туризма състави класификация на движещите сили и бариерите пред инициативите за КСО, за да улесни по-доброто разбиране на и да насърчи КСО в малките и средните предприятия (МСП), които представляват около 90% от предприятията в този сектор. По-доброто разбиране на тяхното влияние върху околната и социалната среда и подобряване на знанието и уменията, необходими за поемане на инициативи за КСО, биха улеснили отделните сектори да използват по-добре КСО. В много сектори в Европа вече се работи за актуализиране на инициативите за КСО и за включване на този въпрос в техните стратегии. Важно е да се накарат големите корпорации да гарантират спазването на трудовите стандарти в ежедневната им дейност.

Sources: authors

9.4. КСО НА МЕЖДУНАРОДНО НИВО

ГЛОБАЛНИ СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

От края на 90-те години мултинационалните компании разработват така наречените глобални или международни рамкови споразумения. Най-напред те бяха сключени от мултинационални компании, базирани в Европа /Франция, Германия и Скандинавските страни/ и действително 80% от тези компании все още са с централи в Европа. Много други страни се присъединяват сега, като САЩ /и в Европа, Италия/. Най-представителният сектор е металообработването/машиностроенето, следван от строителството и дървообработването, енергетиката/комуналните услуги, хранителната промишленост и търговията. В момента около 29 такива споразумения обхващат над 2.6 милиона работници и техният брой се увеличава /TUAC 2005/.

Глобалните споразумения се подписват между ръководството и международни работнически представителни органи, включващи европейски и национални синдикални организации и световни, европейски и национални работнически съвети за всеки отделен случай. Най-често подписваща страна е Глобалната Синдикална Федерация /ГСФ/, която обединява синдикати от цял свят от един и същи сектор, заедно със синдикатите в страната на мултинационалната компания. Международната федерация на металиците (IFM) е федерацията, която най-често е участник в глобални споразумения, следвана от Международната Федерация на работниците от химията, енергетиката и Общия съюз на миньорите (ICEM) и Международната мрежа на синдикатите от услугите (UNI). Европейските промишлени федерации, обединяващи синдикати в определен сектор в Европа, също са участници в глобални споразумения.

Целта на глобалните споразумения е да ангажира мултинационалните компании, заедно с техните доставчици и бизнес-партньори, да зачитат основните права на работниците в дейността им в цял свят. Те се отнасят за основни права според външни международни стандарти (Конвенции на МОТ, Глобалния договор на ООН, Насоките на ОИРС за мултинационалните компании), макар че някои глобални споразумения излизат извън посочените по-горе международни стандарти и покриват, също така и политиките за трудова заетост, персонал и индустриални отношения и дейността на компаниите.

Могат да се различат два основни подхода по отношение на мерките за приложение. Използват се или съществуващите транснационални структури и процедури, такива като Европейските Работнически Съвети (ЕРС изглежда играят все по-голяма роля в тази област), или се организира нов наднационален форум мениджмънт – синдикат. Тези два подхода може да се комбинират, или да се използват като алтернатива консултативни работнически структури, включващи създаването на ръководно ниво на орган, отговарящ за контрол на съответствието, ако е необходимо с прибегване до арбитраж. На международно ниво се наблюдава засилена инициатива във всички сектори за подписване на глобални споразумения за принуждаване на мултинационалните компании да спазват трудовите права във всичките си операции по света. В програмата си за действие през 2005-2009 година Международната Федерация на Металиците призовава всички свои синдикални членове да сключат такива глобални споразумения и за тази цел разработи модел на споразумение. През м. август 2005 г UNI прие програма в тази насока. Глобалните споразумения създават динамика на социалния диалог и са стимул за договаряне на международно ниво. Все още много въпроси остават отворени, като например за задължителния характер на тези споразумения и тяхното влияние върху работниците в цял свят. В това отношение трудностите, които се срещат на европейско ниво, са подобни на тези на международно ниво.

9.5. БЪЛГАРИЯ: КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ В БЪЛГАРСКИТЕ УСЛОВИЯ

Национална кръгла маса за въвеждане на социални стандарти в българските предприятия от шивашката и текстилната промишленост.

Инициативата за създаване на национални кръгли маси по социалните стандарти в 11 страни, както развиващи се, така и в България, и в Румъния, е на Германското федерално министерство за сътрудничество и развитие и на Асоциацията на немските външнотърговски фирми за търговия на дребно. Националната кръгла маса за въвеждането на социални стандарти в България (НКМСС) започва да функционира през 2004 г. В нея участват представители на: национално представителните социални партньори, правителството, неправителственият сектор. Основните ѝ цели са: подобряване на диалога и обмена на информация между участниците; повишаване на информираността за социалните стандарти сред участниците, обществото и политическите институции; подкрепа на процеса на социално одитиране във фирмите.

През юли 2006 г. НКМСС организира първата за страната ни Национална конференция с международно участие за корпоративната социална отговорност. На конференцията бяха наградени участниците в конкурса за социално отговорно предприятие, организиран от КМСС, в три категории – голямо, средно и малко предприятие. Предстои нов конкурс за социално отговорно предприятие и организирането на Втората национална конференция по корпоративната социална отговорност.

Глобалният договор в България: какво може да направи бизнесът за човешките права, трудовите норми, околната среда и корупцията?

Глобалният договор е доброволна инициатива, обединяваща търговски дружества, агенции на ООН, синдикати, бизнес и неправителствени организации. Целта на форума е да подкрепя устойчивия растеж и гражданската отговорност на бизнеса като се спазват десетте универсални принципа за правата на човека, трудовите норми, опазване на околната среда и противопоставяне на корупцията. Тази инициатива беше лансирана в България през 2003 г. с подкрепата на Президента на страната. Към Глобалния договор в България към момента са се присъединили над 120 фирми, които спазват всеобщите принципи и доближават българския бизнес до стандартите на Европейския съюз.

Кодекси на поведение в българските предприятия, подразделения на МНК. Кодексите на поведение съдържат етични стандарти, които компанията доброволно приема да поддържа в своята дейност както по отношение на работниците, заети в нея, така и по отношение на местните общности и доставчиците си. При проведеното изследване в България, Румъния и Турция през 2005 г. по проект на МОТ и Европейския съюз, в

9.5. БЪЛГАРИЯ: КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

30% от изследваните 274 български предприятия от леката промишленост има кодекси на поведение. Големите МНК, които оперират в България имат разработени кодекси на поведение и българските поделения са обвързани с тях.

В секторите на европейско ниво са подписани редица документи за корпоративна социална отговорност между социалните партньори, които би трябвало да обвържат и българските работодателски и синдикални организации (в хотелиерството и ресторантьорството, в сектора на електроенергията), но остава открит основният въпрос с представителността на синдикалните и работодателските организации както на национално, така и на европейско ниво.

През юли 2005 г. в България е подписана първата **Харта за етични стандарти на социалните партньори в пивоварния сектор**, насърчаваща конструктивния социален диалог и подкрепяща основни конвенции на МОТ, директиви на Европейския съюз и националното законодателство. Страни по хартата са Синдикатът на пивопроизводителите към КНСБ, Федерацията на хранителната промишленост към КТ „Подкрепа“ и Съюзът на работодателите от пивоварната промишленост.

Глобалните споразумения ангажират МНК, заедно с техните доставчици и бизнес-партньори, да зачитат правата на работниците в техните поделения по цял свят. **В момента действащи международни споразумения, които обвързват МНК и нейните поделения са:**

– Международната федерация на работещите в хранителната промишленост, земеделските работници и хотелиерството, в която членува ФНСОХП към КНСБ и Синдикатът на пивопроизводителите към КНСБ. Подписано е споразумение с „Данон“, предстои подписване с „Нестле“. Друго споразумение има с АККОР (Новотел „Пловдив“), но там няма синдикална организация.

Международната федерация на металоработниците има споразумение със SKF, но Федерацията на синдикатите от ВПК към КНСБ не членува в международната синдикална структура, подписала споразумението.

Международната федерация на строителите и работещите с дърво има споразумение с ИКЕА. В българските предприятия – подизпълнители – „Лудогорие 91“ -Кубрат и „Средна гора“ – Ст. Загора, има синдикални организации на КНСБ към Федерацията на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост, която е член на международната структура, страна по споразумението.

Международната федерация на миньорите, енергетиците и химиците има споразумение с „Лукойл“, но там синдикалната организация КНСБ е малобройна. Европейската федерация на работещите в текстила, облеклото, кожарската и обувната промишленост има споразумения (харти) на социалните партньори от трите бранша със съответните работодателски организации – за текстил и облекло, за кожарска и за обувна. Споразуменията в момента се актуализират и тече процедура за преподписване. Българските предприятия, в които има синдикални организации на КНСБ и КТ „Подкрепа“, ще бъдат обвързани с тези споразумения.

В редица български предприятия, поделения на МНК, подписаните споразумения за корпоративна социална отговорност нямат обвързваща сила. Това се дължи на факта, че в тях или няма синдикална организация, или тя не е член на международната синдикална структура, страна по споразумението. Стратегията на КНСБ трябва да бъде насочена към синдикализацията на тези предприятия и консолидацията на структурите ѝ в основните членове, представени на международно ниво. Включването на българските синдикати или чрез представители в ЕРС, или чрез членството им в международните синдикални структури, ще допринесе за обвързването и на българските предприятия с принципите за корпоративна социална отговорност на МНК и осигуряването на допълнителна защита на права и интереси на хората на наемния труд в поделенията в България.

9.6. ИЗВОДИ

ЕКП и нейните членове поощряват високопродуктивна европейска икономика и Социална Европа, както е залегнало в програмата от Лисабон. Програмата дава предимство на „широкия път“ пред „тесния път индустриално реструктуриране и създаване на блага на базата на високо квалифицирана и ангажирана работна сила и висока производителност. Но това изисква приемане от страна на европейските компании на по-широко разбиране за социалната отговорност, отколкото само ограничено обслужване интересите на акционерите. Това е критерият, по който трябва да се измерват най-новите политики за подобряване на корпоративното управление и корпоративната социална отговорност на европейско ниво.

Макар че на пръв поглед корпоративното управление изглежда само въпрос за бизнес-актьорит, работниците също имат законното основание да участват. Те не само са страна по трудов договор, но също така са и партньори в дейността на компанията, инвеститори и граждани. Те са засегнати от корпоративните решения по различни начини:

- Като работници, които търсят източник за доходи и добри работни условия, уредени в колективния договор.
- Като бизнес-партньори с право на сериозно и задължително участие при взимане на решения в компанията, които ги засягат.
- Като инвеститори, притежаващи директно или индиректно акции, които в по-голямата си част осигуряват пенсионен доход.
- Като граждани, които се интересуват от социалната справедливост и бизнес етиката, и то не само на местно, но и на глобално ниво.

На този фон всички усилия да се развие стабилна европейска рамка за корпоративно управление трябва да осигурят подходящите организационни условия за компанията, за да се насърчат дългосрочната печалба и перспективите за трудова заетост, механизмите за предотвратяване на лошо управление, прозрачност и отчетност по отношение на инвестициите и тяхната възвращаемост.

Европейският съюз може да има значителен принос за КСО чрез създаване и поддържане на добре балансирана законова рамка за

корпоративно управление, което между другото, оправдава съществуването и на едностепенната и на двустепенната системи в Европа..

Тази рамка трябва да улесни управителните съвети на компаниите категорично да ориентират корпоративната политика и вземането на решения към създаване на устойчива печалба, като в същото време отчитат обществения интерес и уважават фундаментални права и ценности. Без съмнение, задължителното представителство на работниците в управителния съвет на компанията трябва да се поддържа и развива като основен елемент от доброто корпоративно управление. Ясно е, че съвместното вземане на решения е положително за Европа и няма негативни последици за резултатите от дейността на компанията. Съвместното вземане на решения се оказва успешно в много различни национални условия. Следователно, законодателството на ЕС за компаниите, в частност Законът за Европейската компания, международните сливания (10-та Директива/ и международните прехвърляния на седалища на фирми (временна Директива 14) – трябва да имат за цел не само да защитават съществуващите национални права, но да разширят тези права и духа им в цяла Европа. Колкото до КСО, множеството съвместни документи и разнообразието от мерки затрудняват анализа. В контекста на общото положително развитие на социалния диалог между фирмите и представителите на работниците има редица критични аспекти, за които Европейските индустриални федерации вече са предложили решения.

Накрая, глобалните споразумения представляват една нова база за въвеждане и прилагане на идеята за зачитане на социалните интереси чрез поемане на обвързващи ангажименти с работниците и техните синдикати, надхвърлящи границите на Европа. Тези инструменти улесняват изграждането на рамка на основата на ангажирането на компаниите да прилагат и зачитат основните трудови стандарти на Международната организация по труд (МОТ). Но тези споразумения може да бъдат развити така, че да покрият по-широк кръг от въпроси, включително и правата на работниците в процеса на взимане на решения в големите мултинационални компании. По този начин те стават част от ядрото на корпоративното управление на глобалните компании.

10. ЕВРОПЕЙСКИЯТ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И НЕГОВАТА РЕАЛИЗАЦИЯ

През 2005 г. Европейският социален диалог отпразнува своята 20 годишнина: успешен, но и труден, устойчив и амбициозен възход към институционализация и автономност на този уникален процес на въвеждане на индустриалните отношения на европейско равнище. Тази годишнина е повод да оценим развитието на европейския социален диалог и да дискутираме бъдещите перспективи на европейската демократия на участието. През 2005 г. беше проведен и значим академичен дебат за ролята и бъдещето на европейския секторен социален диалог. Нещо повече: приключва изпълнението на първата автономна работна програма на европейските социални партньори 2003-2005 г. Оценка за изпълнението на тази програма и преговорите за приемане на нова програма дават възможност за осмисляне на европейския социален диалог.

Тази глава е част от общото разглеждане и очертаване на жалоните на действията и постиженията на европейския социален диалог на европейско и секторно равнище в рамките на процедурата на консултации, заложен в чл. 138 и 139 на Договора за Европейските общности. Като неотменна част на институционалните *acquis* на общността и след въвеждането на споразумението по социалната политика в Договора от Маастрихт през 1992 г. европейският социален диалог на всички равнища и във всичките му форми е незаменим инструмент за съгласуване на икономическите резултати и социалния прогрес. Той е и една от определящите характеристики на Европейския социален модел (European Commission 1994).

Рзгледани са в критичен дух, но и конструктивно, резултатите от процедурата на консултиране, както и на програмата на социалните партньори. Европейският секторен социален диалог е фокус на някои интересни оценки, които подхранват скептицизма по отношение на резултатите за 2005 г. Една от причините за този скептицизъм е процесът на разширяване, който като цяло се възприема като предизвикателство за европейския социален диалог.

Тему

- 10.1. Резултати от социалния диалог в ЕС съгласно Член 138 (2) от Договора за Европейските общности
- 10.2. Резултати от автономния социален диалог
- 10.3. Европейският секторен социален диалог
- 10.4. Социалният диалог и разширяването
- 10.5. България: Предизвикателствата на европейския социален диалог
- 10.6. Изводи

10.1. РЕЗУЛТАТИ ОТ СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В ЕС СЪГЛАСНО ЧЛЕН 138 (2) НА ДОГОВОРА ЗА ЕО**ПРОЦЕСЪТ НА КОНСУЛТАЦИИ ПРЕЗ 2005**

Съгласно раздел XI от Договора за ЕО за социалната политика, образованието, професионалното обучение и младежта, процедурата за европейския социален диалог се съдържа в чл. 138 и упълномощава мениджмънта и работниците да отговорят на инициативите на Европейската комисия или като разпространят мнения или препоръки, или чрез информиране на Европейската комисия за своето желание да започнат преговори, които могат да доведат до договорни отношения, в това число и споразумение (Член 139).

Всички отговори на европейските социални партньори на инициативите на Комисията бяха изработени отделно, акцентирайки върху съответните позиции – различаващи във всеки случай социалните партньори от действията на общността. Например, по консултацията „Преструктуриране на Европейските работнически съвети“ ЕКП продължава да поддържа своето отдавнашно искане за ревизиране на Директивата за ЕРС, докато UNICE я отхвърля. Не може да се постигне споразумение за съвместна позиция на социалните партньори за по-нататъшни ангажимент по реструктурирането или ЕРС. Това се случва в контекст, в който не може да се очаква законодателно предложение нито по единия, нито по другия въпрос, от страна на Комисията.

През последните около три години станаха промени в консултациите на Европейската комисия със социалните партньори. Например, включването на социалните партньори в някои случаи беше ограничено до равнището на обществени консултации, които могат да се приемат, че са в разрез с чл. 138 ДЕО. Важно е да се подчертае, че Договорът предпоставя специален статут за социалните партньори – те не са просто друга заинтересована група. Предишната практика на консултации се състоеше в обръщане към социалните партньори чрез формално писмо. Но в хода на преразглеждане на Директивата по работното време през 2004 г., както и при реструктурирането на Европейските работнически съвети, социалните партньори бяха консултирани чрез комюнике на Комисията едновременно с обществеността. Този подход на Комисията към социалните партньори изглежда все по-разпространен. Тази практика е критикувана категорично от ЕКП. Нещо повече, по отношение на реструктурирането на ЕРС за пръв път комисията проведе съвместна консултация по два отделни проблема на втория етап на консултациите. Тук отново ЕКП изрази своето дълбоко безпокойство за използването на една неподходяща процедура.

Списъкът на проблеми, подлежащи на консултации съгласно чл. 138 (2) ДЕО, става все по-къс и има все по-малко и по-малко консултации по конкретни законодателни предложения. Тенденцията Европейската комисия да инициира по-малко инициативи – в частност в сферата на социалното законодателство не може да бъде пренебрегната. Има малка надежда, че това ще се промени в контекста на инициативите на Комисията за „По-добра регулация“ за намаляване на броя на регулациите на равнището на ЕС.

10.2. РЕЗУЛТАТИ ОТ АВТОНОМНИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

„ТАБЛО“ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА МНОГОГОДИШНАТА РАБОТНА ПРОГРАМА

Първата работна програма на социалните партньори приключва. Във всички планирани сфери са предприети предвидените действия, макар и с различни резултати. След направения съвместен анализ на основните предизвикателства през ЕС, като демографска промяна, миграция, баланс между сигурност и гъвкавост и други подобни, европейските социални партньори ще продължат да използват различни инструменти (автономни рамкови споразумения, препоръки, рамкови действия, семинари и др.), насочени към съответните актьори (институциите на ЕС и националните институции, националните социални партньори и др.) в зависимост от това как би могло/трябва да се отговори най-добре на тези предизвикателства. Една от основните цели е да се научим от позитивния и негативния опит, да се подобрява непрекъснато качеството на европейския социален диалог и неговите резултати.

ETUI REHS **Преглед на резултатите на Програмата за работа на социалните партньори 2003-2005**

Графика 1

	График	Предприети действия
ЗАЕТОСТ	Насоки по заетостта (2003–2005)(*)	I съвместен доклад, представен на Трипартитната социална среща на върха през март 2004 II съвместен доклад, приключен през февруари 2005 и представен на Трипартитната социална среща на върха през март 2005
	Учене през целия живот (2003–2005)**	I съвместен доклад за последващи действия 14/03/2003 II съвместен доклад за последващи действия март 2004 III съвместен доклад за последващи действия март 2005 Общ съвместен доклад за оценка, одобрен от Комитета по социален диалог, януари 2006
	Стресът при работа (2003)	Семинар: 25–26/02/2003 Започване на преговори: 18/09/2003 Рамково споразумение, подписано от ETUC–UNICE/UEAPME–CEEP на 8/10/2004 Проект за последващи действия, на ЕКП (начало септември 2005)
	Равенство на половете (2003)	Семинар: 13–14/03/2003 Започване на преговори: 01/12/2003 Рамка за действия, подписана март 2005
	Преструктуриране (2003)	Семинари: октомври 2002, март и май 2003 Текст на европейските социални партньори 'Насоки за справка при управление на промяната и нейните социални последици' (приключени 16/10/2003); Ил. Комитет на ЕКП сам си взе бележки за документа
	Инвалидност (2003)	Съвместна декларация на европейските социални партньори за европейската година на хората с увреждания (20/01/2003)
	Младежи (2003–2005)	Начало – началото на 2006
	Расизъм (2004)	Начало – началото на 2006
	Остаряване на работната сила (2004)	Първа съвместна среща на 14/09/2005
	Насилие (2004–2005)	Проблемът се разглежда и от гледна точка на евентуални бъдещи преговори и включване в Рамковото споразумение по стреса при работа I консултация на Комисията по 'Насилие на работното място' - 23/12/2004; съвместен семинар на европейските социални партньори -12 май 2005, преговорите започват 7/2/2006
	Работа от разстояние (2003–2005)	Обмен на информация за новото развитие на срещите в отделните Комитети по социален диалог; Регулярен собствен мониторингов доклад и мониторингов доклад на ЕКП/Европейския профсъюзен институт
	Недеклариран труд (2005)	Съвместен семинар 19/09/2005
РАЗШИРЯВАНЕ	Индустриални отношения (2003–2005)	Среща за подготовка на проект: 9–10/12/2003; Начална конференция: 9–10/01/2004 (Любляна); няколко съвместни семинара са проведени в пет нови страни членки през 2004; следващи стъпки през 2005, насочени към разширяване на проекта към другите нови страни членки и втори кръг семинари за оценка на реализацията на приетите планове за действия
	Социален диалог (2003–2005)	Срещи на "разширените" комитети за социален диалог: 29/01/2003, 01/10/2003, 05/03/2004, от 05/2004 full пълноправно членство в комитетите
	Преструктуриране (2003–2004)	План за проекта, приет през септември на 2004; 6 семинара, проведени през 2005 (HU, CZ, CY, MT, LT & PL); 4 други национални семинара – 2 тематични – доклад, предвиден за представяне преди юни 2006
	Учене през целия живот (семинар 2004/докладване: 2005–)	Семинар – май 2004
	Въвеждане на законодателните <i>acquis</i> (2004)	Два семинара с представяне на кейсове за ЕРС (22–23/10/2004; 27–28/10/2004); съвместни изводи – март 2005
Социални политики и политики по заетостта на ЕС след разширяването (2004–)	Сега е част от докладването по Насоките за заетост и учене през целия живот (виж по-горе * и **)	
МОБИЛНОСТ	План за действия по квалификацията и мобилността (2003–2005)	Семинар на Комисията и социалните партньори (13/02/2003 – Брюксел); не се предвиждат конкретни последващи действия

Източник на данните: Информация на автора

10.2. РЕЗУЛТАТИ ОТ АВТОНОМНИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

ИЗПЪЛНЕНИЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА ДИСТАНЦИОННА РАБОТА. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА СВЪРЗАНИЯ С РАБОТАТА СТРЕС. СЪСТОЯНИЕ НА НЕЩАТА КЪМ ЯНУАРИ 2006

След официалното изтичане на крайния срок за въвеждане на Споразумението за дистанционна работа (юли 2005), „таблото“ за количествено изпълнение изглежда по следния начин:

- В осем страни членки реализирането на национално между-професионално ниво може да се счита за приключено (IT, FI, FR, NL, SE, UK, ES и BE), а в други седем страни между-професионалните преговори продължават (AT, GR, IE, IS, NO – но в някои от тези страни остават да бъдат преодолен сериозни трудности) или са близко до приключване (LU, PL).

- На секторно ниво картината не е толкова розова. Постигнати са някои успехи (като например в AT и IT), но не изглежда те да са свързани достатъчно със споразумението на ЕС равнище. В други страни, като DK, DE и SE, където въвеждането беше предвидено чрез секторното колективно договаряне, резултатите, с изключение на SE, за съжаление също са много оскъдни или въобще няма резултати.

- Наблюдават се и някои интересни развития в три от новите страни членки (CZ, HU и PL), в частност в Унгария, където в края на април 2004 Европейският рамков договор беше въведено чрез закон, в който разделът за работата от разстояние (telework) сега представлява интегрална част от Кодекса на труда от 1992 г. В много други нови страни членки обаче са постигнати малко или никакви резултати.

- На европейско секторно равнище може да се подчертаят приемането на съвместни текстове в сектора на електроенергията и в сектора на общинските и регионалните власти.

Работа по изпълнението на Споразумението за свързания с работата стрес е започнала в редица страни, в някои от които са сключени национални междупрофесионални колективни споразумения за превенция на страса, а в други са предприети определени инициативи. Във всички случаи работата е по-активна от тази по Споразумението за дистанционната работа. Причините са: свързаният с работата стрес е по-общ проблем, отколкото работата от разстояние; националните социални партньори извлякоха поуки от своя опит по реализиране на първото автономно споразумение, което улесни началото на процеса на реализация/преговорите по това второ автономно споразумение. Не трябва също и да се забравя, че за разлика от работата от разстояние, много страни вече имат регулаторна и/или договорена рамка или като част от политиката по защита на безопасността и здравето при работа, или като специфична политика, насочена към този проблем.

Друг важен фактор е, че, поне ЕКП, си взе поука от опита с внедряването на споразумението по дистанционната работата. С подкрепата на Европейската комисия, тя лансира реализация на проект и последващи действия, включващи няколко дейности/инструменти, за да подпомогне своите организации-членки, колкото е възможно по-ефективно в процеса на реализация. Бяха проведени три децентрализирани информационни срещи и текстът на Европейското споразумение беше преведен на всички официални за ЕС езици, беше издаден справочник на ЕКП и разработена специална уеб-секция и др.

10.3. ЕВРОПЕЙСКИЯТ СЕКТОРЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ:**ВРЪЩАНЕ КЪМ РЕАЛИЗМА И СКЕПТИЦИЗМА**

През 2005 г. европейският секторен социален диалог (ЕССД) беше широко дискутиран на академични и професионални форуми. От края на 90-те години ЕССД привлече интереса и има почти същото значение, колкото и между-секторният социален диалог за процеса на европейска интеграция. Последните изследвания (виж например, ETUI 2005; Marginson 2005) правят оценка на развитието на процеса, продуктите и влиянието на секторния социален диалог и влиянието му на европейско равнище. Те очертават някои общи тенденции, насоки и предизвикателства. ЕССД предлага форум, на който синдикатите и работодателите да си сътрудничат в развитието на протекционистки политики за европеизираните индустрии. Необходим е процес на изграждане на доверие и платформи за обмяна, преди да се стигне до равнището на формалните, задължителните структури и резултати на европейско ниво. В своя настоящ основен формат ЕССД е част от европейската система за колективно договаряне, която все още се изгражда. Фактически, ЕССД остава най-малко развитият ѝ елемент. Успешното бъдещо разширяване изисква, наред с другото, синдикатите да поемат инициативата за насърчаване на диалога на секторно ниво. Но изследванията показват, че те не използват в достатъчна степен възможностите, предоставяни от социалния диалог. Това може да се обясни с някои структурни дефекти. Фрагментираният интерес в специфичния за сектора диалог от страна на работодателските асоциации, както и липсата на секторно измерение в UNICE, рефлектира в по-обща съпротива за ангажиране в ЕССД. От страна на синдикатите, европейските индустриални федерации, макар и да са добре изградени, имат ограничени ресурси и често нямат ясен мандат от своите членове за преговори.

Нещо повече, за разлика от европейския между-секторен социален диалог, от ЕССД изглежда не се очаква много, особено в новите източноевропейски страни по отношение на прецизност, задължителност и законодателство. Меката регулация би могла да има по-голямо влияние, върху индустриалните отношения, отколкото задължителните инструменти, осигурявайки широко поле за развитие на иновативни подходи и като средство за постигане на сфери на консенсус за по-структуриран и формален процес на колективно договаряне. Под 2% от приетите текстове са споразумения със задължителен ефект). Консултацията е предпочитана пред подписването на детайлни задължителни текстове. Споразумения по-често се сключват в сектори, свързани с европейската политика, като транспорт и селско стопанство, докато повечето препоръки са направени в сектори, в които националната индустрия преминава през дерегулация (телекоми, пощенски услуги). Кодекси на поведение могат да се намерят в сектори, които са изложени на международна конкуренция (текстил и захар) или в сектори, насочени към издигане на своя профил (частно осигуряване и застраховане, почистваща индустрия). Най-новите изследвания признават, че преобладаващата част от резултатите на ЕССД са без сериозни последствия за подписващите страни. Доброволният курс, лансиран от европейските секторни социални партньори, не дава на европейските федерации от водещите сектори нито законодателна сила, нито формална власт да налагат спазването на резултатите от своите преговори. Изискванията за мониторинг и оценка рядко са част от резултатите, макар че те биха могли да осигурят действителна и

10.3. ЕВРОПЕЙСКИЯТ СЕКТОРЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ:

ВРЪЩАНЕ КЪМ РЕАЛИЗМА И СКЕПТИЦИЗМА

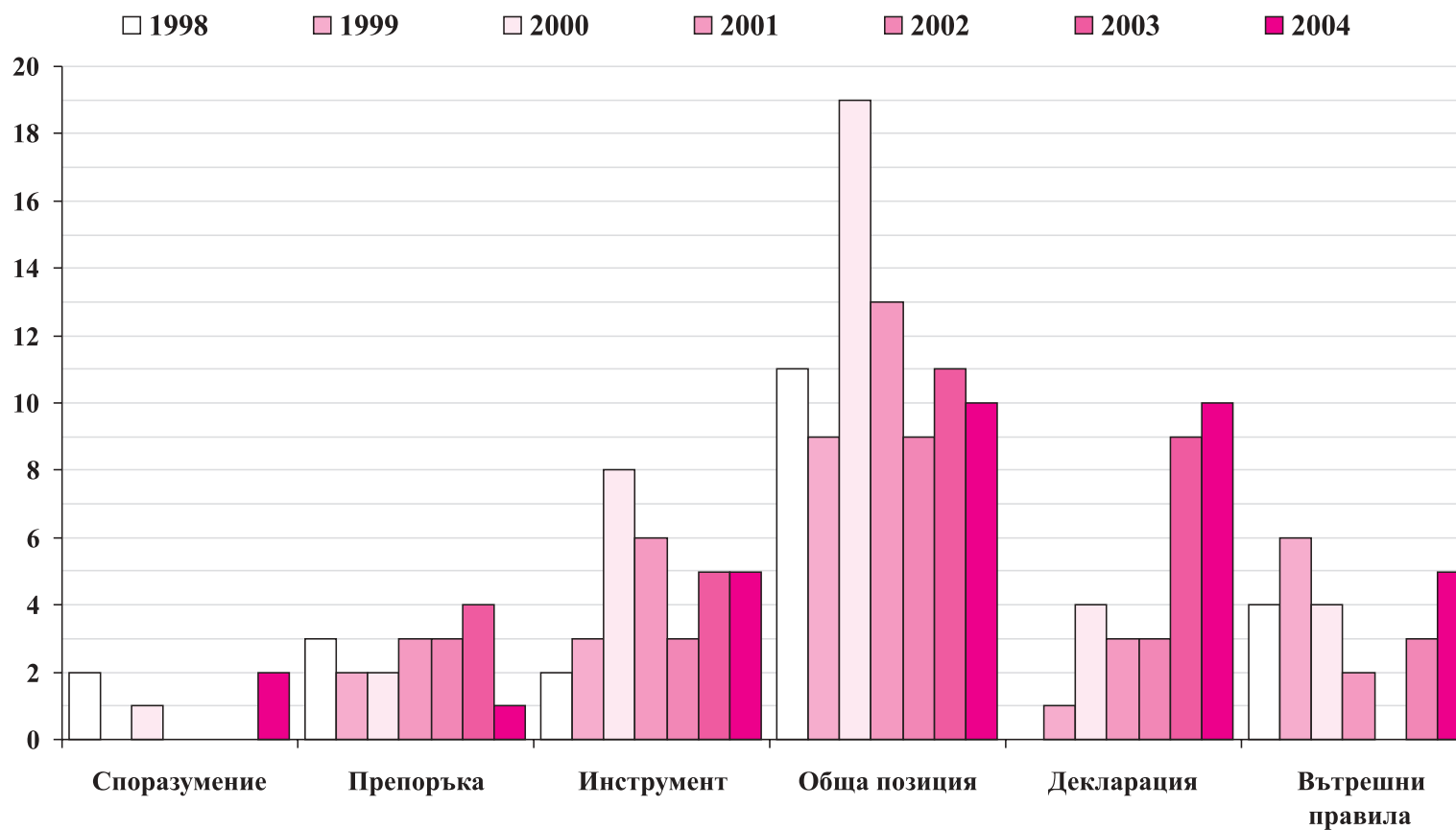
ефективна реализация. До съвсем скоро индустриалните сектори с най-голямо значение за националните икономики и техните индустриални отношения, като например машиностроенето или публичният сектор, фактически почти отсъстваха. Изследванията показват неравномерно разпределение на дейност между секторите, главно съществуването на дългосрочни общи политики (селско стопанство, мини) или на дерегулация и приватизация (телекомуникации, пощенски услуги, електроснабдяване). ЕССД е и средство за обединяване на силите в трудните времена, с които се сблъскват секторите, които се реструктурират, както показва Графика 3. Повод за загриженост са слабите връзки между различните равнища на социален диалог (европейски, между-секторен и секторен диалог, отделните европейски сектори и националното равнище). Понастоящем, някои сектори, като банки и застраховане, лансират стратегия за подобряване на връзката между националното и европейското равнище на социален диалог. В образованието на европейско равнище ETUCE прие план за действия по Укрепване на социалния диалог през 2005 г. Институционалната реформа на структурите на ЕССД, предприета от Европейската комисия през 1998 г. изглежда, че не постигна очакваните резултати в подобряване на количествените и качествените резултати на ЕССД. Обобщавайки, разширяването на ЕС заплашва да затрудни развитието на ЕССД, като се има предвид липсата на (силна) секторна рамка в повечето от новите страни-членки. Всичко това показва, че ЕССД е на кръстопът, сблъсквайки се с редица стимулиращи, но трудно решими предизвикателства.

БЪЛГАРИЯ В КОНТУРИТЕ НА ТРУДОВА ЕВРОПА
 10.3. ЕВРОПЕЙСКИЯТ СЕКТОРЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ:

ВРЪЩАНЕ КЪМ РЕАЛИЗМА И СКЕПТИЦИЗМА

Графика 2

ETUI REHS
 Брой на документите по тип и по година
 (1998-2004)



10.3. ЕВРОПЕЙСКИЯТ СЕКТОРЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ:

ВРЪЩАНЕ КЪМ РЕАЛИЗМА И СКЕПТИЦИЗМА

Графика 3

ETUI
REHS

Избрани сектори, в които се провежда реструктуриране през 2005 г.



SECTOR	ФИРМА/ДАТА	ЗАГУБЕНИ РАБОТНИ МЕСТА	МЕРКИ ЗА ЗАЕТОСТ
CHEMICAL	Continental AG, ХанOVER, Германия	320 in 2006	План за реструктуриране, въпреки пакта за заетост, сключен между компанията и работническия съвет през май 2005, в който компанията се договори да поддържа производството на автомобилни гуми в Stöcken в замяна на по-продължително работно време без заплащане на компенсация
	BASF Белгия	203	Закриване на основните производствени линии в Feluy (южна Белгия). Очаква се реструктурирането да съкрати сегашния производствен капацитет на Feluy със 75 - 80%. Планът за реструктуриране се дискутира
MINING INDUSTRY	Административ-но управление Румъния	5100	Спор със синдикатите по плана за реструктуриране на мините по броя на съкратените, размера на компенсациите и други мерки за социално подпомагане
BANKING SECTOR	Банковите групи HVB, Германия и UniCredito, Италия	2500 в Полша	Сливане, засягащо филиалите в Централна Европа (Полша, България и Хърватска). Полските банкови синдикати се страхуват от големи загуби на работни места
INFORMATION AND TECHNOLOGY	Telekomunikacja Polska SA, Полша	2800	Конфликт по съкращенията на основата на нарушаване на процедурата по отношение на колективните съкращения, както е посочена в Закона от 2003 г. за детайлните принципи на прекратяване на трудовите отношения на основания, които не са свързани с работника: на основание, че не са проведени консултации със синдикалните организации; на основание на невярна информация за икономическите, организационните и технологическите аргументи, цитирани в подкрепа на съкращенията», тъй като TP SA е класирана сред 4-те полски компании, постигнали най-добри финансови резултати
METAL AND MACHINERY	IBM Italy	Между 10,000 и 13,000	План за реструктуриране на европейско ниво (съкращения, реорганизация на поделенията на IBM и затваряне на някои заводи).
	Whirlpool Europe	1,000 за 2007	План за реструктуриране, обявен от американската МНК Whirlpool, базирана в САЩ, най-големия световен производител на домакински уреди за нейните заводи. Според компанията планът за реструктуриране е необходим като противодействие на постоянния спад на конкурентоспособността в някои сегменти на производството
TELECOM MUNICATION	TeliaSonera, Финландия	650	Реструктуриране за намаляване на работната сила на основата на икономически основания с цел да се повиши конкурентоспособността, като така стане по-печеливша. Работниците на консорциума във Финландия имат много по-слаба защита при съкращения, отколкото тези в Швеция

Източник: Авторите

10.3. ЕВРОПЕЙСКИЯТ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И РАЗШИРЯВАНЕТО:

КАК ДА СВЪРЖЕМ ЕВРОПЕЙСКИЯ И НАЦИОНАЛНИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Един от стълбовете на работната програма на Европейските социални партньори за 2003-2005 е разширяването (Графика 4). Европейските социални партньори считат, че това е важна сфера на тяхната съвместна работа. Поради това на разширяването е посветена голямо внимание в новата работната програма 2006-2008 г., която продължава проекта, представен по-долу в новите страни-членки и го разширява и до страните-кандидатки.

В рамките на стълба за разширяването, европейските социални партньори през 2003-2005 г. решиха да подпомогнат социалните партньори на национално ниво в страните от ЦИЕ за постигането на пълно включване в европейския социален диалог. Бяха проведени двудневни семинари във всяка от осемте страни от ЦИЕ, на които социалните партньори на национално ниво бяха помолени да посочат практическите проблеми, с които се сблъскват и практическите решения на национално ниво, които биха им помогнали да функционират по-добре и да представляват своите членове в европейския социален диалог.

Във всичките осем страни точките, представени на Графика 4 бяха важни в по-голяма или по-малка степен, в зависимост от националните различия във всяко от страните.

В началото на дискусиите за бипартитния и трипартитния социален диалог необходимостта от автономен социален диалог не беше винаги съвсем ясна. Често бипартитният и трипартитният диалог бяха възприемани като изключващи се, а не като допълващи се. Семинарите в страните показваха необходимостта да се развива синергията на всички равнища (европейско, браншово, национално и на равнище предприятие) и от специфични действия на социалните партньори. Съвместният проект на европейските социални партньори навлиза в етапа на преглед на постигнатото.

10.3. ЕВРОПЕЙСКИЯТ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И РАЗШИРЯВАНЕТО:

КАК ДА СВЪРЖЕМ ЕВРОПЕЙСКИЯ И НАЦИОНАЛНИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

 Изграждане на капацитет за социалния диалог 		
ПРЕДМЕТ	Дискусия	ПРАКТИЧЕСКИ ИЗВОДИ
БИПАРТИЗЪМ / ТРИПАРТИЗЪМ	++ По-малка: LT, EE, SI	Проблеми, свързани с бипартидни социален диалог: <ul style="list-style-type: none"> • Малко налични ресурси – свързани с членството • Правителството като работодател • Сила + представителност – проблем за въвеждането на националните и европейските договори без помощта на правителството • Членство в организациите на европейско равнище – реализация на автономните споразумения • Обхват на бипартидни диалог – в една среда, в която правителството силно регулира пазарите на труда • Искане отгоре надолу за национален бипартиден диалог – съществена роля на социалния диалог в процеса на вземане на решения в ЕС
РОЛЯ НА ПРАВИТЕЛСТВОТО	+ По-малка: LT, EE, SI	<ul style="list-style-type: none"> • Трипартидното равнище само, за да засили позицията на правителството, но отговорността е заедно със социалните партньори, тъй като те обикновено са склонни да използват „опозиция +блокиране“, отколкото да развият съвместен дневен ред • Правителствата все още са важни работодатели – липсва разделяне на ролите
КООРДИНАЦИЯ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ	+	<ul style="list-style-type: none"> • Ако ще имат по-ефективно влияние на равнище на ЕС, необходимостта от подобро сътрудничество не може да се пренебрегва от ръководството на социалните партньори
РЕСУРСИ	+	<ul style="list-style-type: none"> • Финансови и материални дефицити • По-малко остри в профсъюзите • Краткосрочното натоварване с работа е изключение (въвеждане на + операционно на равнище на ЕС)
КАЧЕСТВО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	+	<ul style="list-style-type: none"> • Езиковите умения не са необходими при техническите експерти

Източник.: Wild (2005)

10.5. БЪЛГАРИЯ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Въпреки добре изградената институционална рамка на социалния диалог в страната, все още съществуват редица проблеми и предизвикателства, включително и от гледна точка на бъдещото ни ефективно интегриране в системата на европейски индустриални отношения.

Тристранното сътрудничество, макар и институционално вече сравнително добре уредено, продължава да се провежда формално и в редица случаи неефективно:

- *пренебрегват се мненията* и предложенията на социалните партньори по основни проблеми на развитието на страната;
- *правителството едностранно приема решения* и след това само информира социалните партньори;
- *използването на утвърдени в практиката на европейските индустриални отношения инструменти*, каквито са националните споразумения и социалните пактове, беше отложено във времето;
- *засилен фрагментация на социалните партньори и социалното партньорство* чрез признаването през 2004 г. за представителни на три нови организации – Съюза на синдикатите в обединение „Промяна“, Асоциация на индустриалния капитал в България и Съюз на работодателите в България, с което броят на социалните партньори, участващи в НСТС става 9.

Фрагментацията затруднява процеса на консолидиране на позициите на организациите на работниците и на работодателите в органите за социален диалог по важни проблеми, засилва конфронтацията и намалява ефективността на социалния диалог. Очевидни са последствията за дейността на останалите многобройни органи, изградени на трипартитен принцип. Новото развитие по повод представителността повтаря ситуацията от преди 10 години, но в „огледален образ“, когато по конюнктурни съображения социалният диалог беше силно фрагментиран, но тогава синдикатите бяха 7, а работодателските организации – 4. На всички правителства винаги е изгодно да нямат обща позиция срещу себе си. Но Националният съвет за тристранно сътрудничество в този състав не просъществува дълго. Плурализмът е израз на демократичността на индустриалните отношения, но поставя въпроса за представителността, социалния мандат и способността на организациите на работниците да водят преговори и поемат задължения. Всяка по-голяма дисперсия в синдикалното пространство и влияние винаги е имала негативен ефект върху възможностите да се водят ефективни преговори и да се приемат решения с консенсус.

Плурализмът в полето на работодателите е още по-голям. Неясният профил на някои от работодателските организации, състоянието на членството (двойно и тройно членство и ниска плътност) и браншовото им структуриране поставят под въпрос представителността и легитимността на автономния бипартитен социалния диалог, за който сме сериозно критикувани във всички доклади на Европейската комисия.

В последния Мониторингов доклад на ЕК от 26.09.2006 г. по отношение на социалния диалог се отбелязва: „Критериите за представителност трябва да бъдат приложени безпристрастно за всички организации на социалните партньори. Участието в тристранния диалог трябва да бъде ограничено до организации на социалните партньори със социален мандат. България трябва да засили подготовката в тази сфера.“ В отговор на тази препоръка, след обсъждане от социалните партньори, правителството внесе в Парламента предложения за изменение на КТ в посока на усъвършенстване на критериите за представителност и процедурите за нейното установяване, които са приети на първо четене.

10.5. БЪЛГАРИЯ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

През последните години в развитието на работодателските организации се забелязват две противоположни тенденции. Първата очертава институционализацията на работодателите и диференциацията и консолидацията на интереси. Тази тенденция е представена чрез създаването на по инициатива на БТПП на Асоциация на организациите на работодателите в България (АОРБ) през 1995 г. Тенденцията на самоидентификация на природата и същността на организациите продължава с обединението на Съюза на работодателите в България (СРБ) и Българската международна бизнес асоциация (БИБА) в организация на едрия и средния бизнес през май 2006 г. и създаването на Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ), която се самоидентифицира като „Гласът на българския бизнес“ пред правителството и пред европейските структури. Българската стопанска камера и Асоциацията на индустриалния капитал в България подписаха Споразумение за партньорство, целящо по-ефективно представяне на техните общи интереси и цели. Процесът на консолидация на работодателските интереси очевидно ще доведе и до подобни процеси и в сферата на малкия бизнес, подобно на практиката в другите страни от ЕС. Заедно с това се проявява и втора тенденция на *засилване на конфликтите между работодателските организации*. През 2006 г. пет от шестте национално представителни работодателски организации подадоха иск в съда срещу регистрацията на името на „КРИБ – Гласът на българския бизнес“, което създавало съмнение в автентичността и правото на останалите работодателски организации да представляват бизнеса.

Развитие на автономния социален диалог

Продължава да съществува *дисбалансът между равнищата на социален диалог*. И това е повече вина на работодателските организации и синдикатите, а не толкова на държавата. Освобождането от „сянката на държавата“ може да стане, само ако социалните партньори имат ясен социален мандат от своите членове да водят преговори, които биха ги обвързали, т.е. , да са достатъчно представителни. *Развитието на автономния бипартитен диалог на отраслово ниво се счита за слабото звено в системата на българските индустриални отношения*. Това се дължи до голяма степен на липсата на ясни критерии за бранш и отрасъл и недоизградените и недостатъчно ефективни работодателски структури на браншово равнище, много от които експлоатират представителност, единствено на база членството си в представителна национална организация. „*Срещата*“ на интересите на работниците и работодателите на това ниво би позволила достатъчна гъвкавост според условията и производителността в съответния отрасъл/бранш, но и достатъчно гаранции за защита на интересите на работниците за покриване на минималните стандарти, особено ако се постигнат „разширения“ на Браншовите колективни трудови договори. Все още недостатъчно пълно се използва и практиката на някои европейски страни в условията на икономическа стагнация да се договарят споразумения по отделни направления, вместо да се върви към пълен отказ от договаряне (доброволен отказ от права). Не се използват и възможностите на т. нар. отворени клаузи, които позволяват договарянето да се съобрази с различното състояние на предприятията в един отрасъл или бранш и това лишава отрасловите и браншовите КТД от необходимата гъвкавост.

Заедно с това няколко са положителните развития на това равнище:

- заложените промени в Кодекса на труда, в сила от 1 април 2001 г. които доразвиват нормативната база на колективното договаряне и включват някои европейски практики, които така и не бяха реализирани (разпространето на колективни трудови договори или техни клаузи в отрасъла/бранша);
- по-нататъшно развитие на бипартитния диалог чрез договаряне на минималните осигурителни прагове (в сила от 2002 г.).

Като положително, макар и твърде закъсняло, може да се оцени прилагането на практики, характерни за европейските индустриални отношения:

- Подписването на Пакта за икономическо и социално развитие 2007-2009

10.5. БЪЛГАРИЯ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

- Транспониране на Директивите за информиране и консултиране на работниците и служителите
- Създаването и утвърждаването на важни организационни структури, типични за европейските индустриални отношения – Икономическият и социален съвет и Националният институт за помирение и арбитраж.

Икономическият и социален съвет (ИСС) е инструментът, който до голяма степен завършва институционалното изграждане на системата на социален диалог. Идеята за изграждане на Икономически и социален съвет първоначално беше подкрепена само от КНСБ и БСК. Определени резерви бяха изразени от някои работодателски организации и КТ „Подкрепа“. В своя Декларация през 2000 г. БТПП се противопостави на създаването на ИСС с мотива, че тази структура ще измести и дублира НСТС, ще погълне бюджетни средства и ще увеличи бюрократизма. Това се дължеше до голяма степен на липсата на демократична практика и непознаването на характерни за ЕС практики на представителство на гражданския интерес. Законът беше приет през 2001 г., но поради липса на политическа воля и ангажираност от страна на двете последователни правителства, едва през декември 2003 г. се проведе първата официална сесия на ИСС. Докато в останалите източноевропейски страни подобни съвети бяха конструирани на трипартитна основа, т.е., със запазване на ролята на държавата, българският ИСС запази основния замисъл на автономен граждански диалог на подобни органи в западноевропейските страни, обединяващи само представители на организираното гражданско общество. Следвайки опита и модела на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК), ИСС е изграден като консултативен орган, съставен от равен брой представители на представителните организации на работодателите и работниците и неправителствения сектор. Основна негова цел е да изразява волята и интересите на организираното гражданско общество по основните социални и икономически проблеми на страната. До сега ИСС е разработил над 18 становища и анализи във важни сфери на социално-икономическото развитие, преобладаващата част от тях по собствена инициатива. От януари 2007 г. 12 членове на ИСС от всичките три групи представляват българското гражданско общество в ЕИСК.

Институционализацията на ИСС като нова форма на диалог и консултации, разширявайки ги и включвайки представители на други неправителствени организации, съответства на необходимостта от промяна на социалната комуникация в страната и осигуряването на независим дебат и демократично участие във вземането на решения чрез граждански диалог в съответствие с европейските практики. ИСС подкрепя развитието на консенсусна култура и разширява демократичния процес и ценностите на гражданското общество. Все още обаче съществува неефективна комуникация между институциите на гражданския диалог и управляващите, които не могат или не са готови да използват потенциала на организираното гражданско общество, каквато е практиката в ЕС.

Сериозно предизвикателство пред социалните партньори е повишаване на капацитета им (от гледна точка на подготовка, социален мандат и представителност) за интегриране в структурите на европейския социален диалог на всички равнища и поемане на отговорностите, свързани с това участие. Представителите на българските социални партньори ще трябва пълноценно и ефективно да участват в целия цикъл на изработване, организация на изпълнение на мерките и споделяне на отговорността на различните равнища по всички важни проблеми на социалната политика и в координиране на съвместните политики на европейските социални партньори. „Европеизацията“ на индустриалните отношения не намалява значението на националните системи на договаряне – на европейско ниво се договарят разширени минимални стандарти и се засилва политиката по координация на договорния процес. Българските социални партньори на всички равнища трябва да умеят да се ползват от такива инструменти на европейския и глобалния социален диалог, като европейските и глобалните рамкови споразумения, кодексите за поведение, споразуменията, свързани със социалната корпоративна отговорност и др.

10.6. ИЗВОДИ

Европейският социален диалог е част от серия общи ценности, споделяни от европейските страни членки и обобщени и концептуализирани като европейския социален модел (СОМ(94) 333). Той беше популяризиран в средата на 80-те години от Жак Делор, президент на Европейската комисия от 1985 до 1995. Признаването на европейския социален диалог нарастна след 90-те, включвайки социалната кохезия в Европейските *acquis communautaire* по законодателен начин. В своята двойка функция на даващ възможност за консултации между социалните партньори на равнище ЕС и предоставящ им правото да договорят споразумения, които могат да бъдат законодателно задължителни или да налагат задължения само на подписалите ги страни, европейският социален диалог установи сътрудничество между икономическите и социалните актьори, насърчавайки ефективната адаптация към структурната промяна. Укрепени от своите досегашни постижения, европейските партньори на икономическо и секторно ниво, подкрепени от Европейската комисия, работят за по-голяма автономия и настояват за по-голямо използване на т.нар. само-регулация (СОМ(2001) 428). Например, европейските социални партньори на нивото на икономиката приеха своята първа по рода си съвместна многогодишна програма 2003-2005, показвайки своята проактивност. Те договориха и подписаха две автономни рамкови споразумения и ще започнат преговори за трето през 2006.

Както показва тази глава, европейските социални партньори в рамките на автономния социален диалог се стремят да постигнат значими резултати в една икономическа, социална, политическа и институционална среда, която съвсем не е благоприятна. Автономността на социалния диалог е значително предизвикателство по отношение на неговата реализация (виж по-горе „таблата“ на споразуменията за работата от разстояние и свързания с работата стрес). Така стоят нещата в частност и в контекста на източното разширяване. Същите трудности и дори по-отчетливо се повтарят и по отношение на европейския секторен социален диалог, където гъвкавите регулации са „инструментът“, който най-често се използва, без сериозни последствия за подписалите страни. Нещо повече, налице е слаба връзка между различните равнища на социален диалог, особено в новите страни-членки (както и в отделни сектори). Европейските социални партньори видяха ясната нужда да работят заедно с колегите си от страните от ЦИЕ по връзките

между социалния диалог на национално и европейско ниво и да постигнат тяхното пълно включване в европейския социален диалог. Последното развитие показва, че европейските социални партньори на междусекторно ниво избират като водещ принцип „малко, но качествено“ при разработването на новата работна програма за автономен социален диалог за периода 2006-2008 г. След приемане от съответните ръководните органи, европейските социални партньори ще представят програмата на Тристранната социална среща на върха през март 2006.

Най-обезпокоителна е инициативата, приета през март от Комисията Барозу за „По-добри регулации за растеж и работни места в Европейския съюз“ (СОМ(2005) 97). Инициативата започна с процеса на преглед на 183 предложения за закони на ЕС, които бяха представени за разглеждане от Европейския парламент и Съвета (СОМ(2005) 462). Повече от една трета от тях (68 директиви) бяха оттеглени, в това число и за статута на европейското дружество и за статута на европейското взаимоспомагателно дружество, двете поради факта, че не можа да бъде постигнат споразумение по включването на работниците, както и по условията за влизане и пребиваване на граждани на трети страни с цел платена заетост или самозаетост. Освен това, Комисията си запазва правото да преразгледа предложението за временните работници в светлината на бъдещите дискусии по други предложения. Нещо повече, от тук нататък всяко ново законодателно предложение ще преминава през анализ за оценка на влиянието с оглед осигуряването на съответствие с целите за растеж и работни места. Друга стъпка за подобряване на качеството на новите предложения на Комисията е използването на публични консултации. Само по себе си това не е проблематично, но що се отнася до европейските социални партньори, Комисията трябва да съблюдава процедурата за консултации, заложена в Договора за Европейския съюз. Тази глава показва, че Комисията все по-неохотно отчита това. И накрая, Комисията предприема едно опростяване и намаляване на цялата съвкупност на Европейското законодателство, прието след 1957. Означава ли това разрушаване на социалните *acquis communautaire*? ЕКП изрази своето дълбоко безпокойство относно подобни инициативи и призова да бъдат съблюдавани не икономическите придобивки по социалните директиви, като се признават исканията на европейските граждани за повече социална Европа и социална защита.

ГРУПАТА ПО БЕНЧМАРКИНГ

Въведение

John Monks, ETUC, *генерален секретар*

Henning Jorgensen, ETUI-REHS, *директор на изследователски департамент*

Глава 1: Европейски социален модел

Reiner Hoffmann, ETUC, *заместник генерален секретар*

Глава 2: Макроикономическо развитие и политически пробле-

ми

Béla Galgóczi, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Andrew Watt, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Глава 3: Заетост

Sara Geerdes, Международен университет – Бремен, *изследовател*

Klaus Schxmann, Международен университет – Бремен, *професор*

Глава 4: Заплати в ЕС

Maarten Keune, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Глава 5: Работно време

Béla Galgóczi, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Maarten Keune, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Wiebke Warneck, ETUI-REHS, *изследовател*

Глава 6: Социална защита и семействата

Maria Jepsen, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Глава 7: Учене през целия живот

Klaus Schxmann, Международен университет – Бремен, *професор*

Liuben Siarov, Международен университет – Бремен, *изследовател*

Глава 8: Информация, консултация и участие

Peter Kerckhoffs EMCEF, *политически секретар*

Norbert Kluge, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Isabelle Schxmann, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Michael Stollt, ETUI-REHS, *изследовател*

Jeremy Waddington, Манчестерски университет, *професор*, ETUI-REHS

Глава 9: Корпоративно управление: ролята на работническото участие и корпоративната социална отговорност

Norbert Kluge, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Isabelle Schxmann, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Michael Stollt, ETUI-REHS, *изследовател*

Глава 10: Европейски социален модел и приложение

Stefan Clauwaert, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Isabelle Schxmann, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Wiebke Warneck, ETUI-REHS, *изследовател*

Глава 11: ЕС в световната икономика

Gintare Kemecliene, ETUI-REHS, *изследовател*

Andrew Watt, ETUI-REHS, *старши изследовател*

ETUI-REHS Ресурсен център

James Patterson, *редактор*

Irmgard Pas, ETUI-REHS, *менажер по обработка на данните*

Eric Van Heymbecck, ETUI-REHS, *оформител*

Isabelle Schxmann, ETUI-REHS, *старши изследовател*

Координатор на Benchmarking group 2006

ETUI-REHS е финансово подпомогнат от Европейската комисия

За информация:

<http://www.etuc.org>

<http://www.etui-rehs.org>

<http://www.labourline.org>

КОДОВЕ НА СТРАНИТЕ

AT	Австрия	HK	Хонг Конг	SE	Швеция
BA	Босна и Херцеговина	HR	Хърватска	SI	Словения
BE	Белгия	HU	Унгария	SK	Словакия
BG	България	IE	Ирландия	UK	Великобритания
CA	Канада	IS	Исландия	US	САЩ
CH	Швейцария	IT	Италия	EEA	Европейска Икономическа Зона
CN	Китай	JP	Япония	EU-15	Страните-членки до 2004
CY	Кипър	LI	Лихтенщайн	EU-25	Страните членки след 2004
CZ	Чешка република	LT	Литва	EUR-12	Страните от евро зоната
DE	Германия	LU	Люксембург	NMS	Новите страни-членки след 2004
DK	Дания	LV	Латвия	OPEC	Организация на страните износителки на петрол
EE	Естония	MT	Малта		
ES	Испания	NL	Холандия		
EU	Европейски съюз	NO	Норвегия		
FI	Финландия	PL	Полша		
FR	Франция	PT	Португалия		
GR	Гърция	RO	Румъния		

БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

Приложение 1

ОСНОВНИ МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ

1.1. РЕАЛНИ И СТРУКТУРНИ ИЗМЕНЕНИЯ В ИКОНОМИКАТА , 2000 – 2006 ГОДИНА

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ¹
Население - средногодишно	8170200	7913300	7868900	7823500	7781100	7740200	7699000
Заети лица - средногодишен брой	2980108	2968069	2978562	3166499	3226343	3276111 ¹	.
Наети лица - средногодишен брой	1900940	1899874	1927690	2079932	2152301	2177226	2207733
Брутен вътрешен продукт (БВП) по компоненти - млн. лв.	26753	29709	32402	34628	38823	42797	49091
Крайно потребление	23291	25818	28894	30922	34070	37742	42495
в т.ч. крайни потреб. р-ди на домакинствата (КПРД)	18396	20511	22898	24183	26732	29842	33762
Бруто образуване на основен капитал	4206	5415	5909	6694	7969	10347	12878
Външнотърговско салдо (внос-износ)	-1432	-2250	-2723	-3729	-4480	-6926	-9320
Брутна добавена стойност (БДС), млн. лв.	23697	26356	28107	29604	32437	35220	39972
Компенсация на наетите лица, млн. лв.	9245	10138	11034	12020	12972	14254	15807
	Съотношения:						
Коефициенти на:							
Икономическа активност - %	47.5	50.4	50.3	49.2	49.7	49.7	51.3
Заетост - %	40.6	39.8	40.7	42.4	43.7	44.7	46.7
Безработица - %	16.8	19.7	17.8	13.7	12.0	10.1	9.0
БДС в % БВП	88.6	88.7	86.7	85.5	83.6	82.3	81.4
Разходи за компенсация на наети лица - в % БВП	34.6	34.9	34.1	34.7	33.4	33.3	32.2
- в % БДС	39.0	38.5	39.3	40.6	40.0	40.5	39.5
Социални разходи - в % към БВП	22.7	22.3	22.7	24.0	22.2	22,8 ¹	.
	Структура - %						
По икономически сектори							
<i>БВП</i>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Селско и горско стопанство	12.3	11.9	10.6	10.0	9.2	7.8	7.0
Индустрия	26.7	26.3	24.9	24.9	24.4	24.2	25.6
Услуги	49.6	50.6	51.3	50.6	49.9	50.4	48.9
<i>Заети лица</i>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	.
Селско и горско стопанство	26.2	25.8	25.8	25.5	24.9	24.5	.
Индустрия	28.3	28.0	27.8	27.2	27.0	27.5	.
Услуги	45.5	46.0	46.3	47.3	48.1	48.0	.

БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

БВП по компоненти	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Крайно потребление	87.1	86.9	89.2	89.3	87.8	88.2	86.6
Бруто образуване на основен капитал	15.7	18.3	18.2	19.3	20.5	24.2	26.2
Външнотърговско салдо (внос-износ)	-5.4	-7.6	-8.4	-10.8	-11.5	-16.2	-19.0
Индекси: % при база предшестваща година = 100							
Население - средногодишно		96.9	99.4	99.4	99.5	99.5	99.5
Заети лица - средногодишен брой		99.6	100.4	106.3	101.9	101,5 ¹	.
Наети лица - средногодишен брой		99.9	101.5	107.9	103.5	101.2	101.4
Брутен вътрешен продукт (БВП) по компоненти - млн. лв.		104.1	104.5	105.0	106.6	106.2	106.1
Крайно потребление		104.4	104.2	105.9	105.4	105.3	106.5
в т.ч. крайни потреб. р-ди на домакинствата (КПРд)		105.2	104.2	105.4	105.9	106.1	107.6
Бруто образуване на основен капитал		123.3	108.5	113.9	113.5	123.3	117.6
Брутна добавена стойност (БДС), млн. лв.		103.9	105.4	104.2	104.8	105.3	106.0

1.2. РЕАЛНИ И СТРУКТУРНИ ИЗМЕНЕНИЯ В ДОХОДИТЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО, 2000 – 2006 ГОДИНА

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ¹
Левове, средномесечно по цени на съответната година							
Средни доходи							
БВП на човек от населението	273	313	343	369	416	461	531
КПРд на човек от населението	188	216	242	258	286	321	365
БВП на заето лице	748	834	906	911	1003	1089	.
БДС на наето лице	1039	1156	1215	1186	1256	1348	1509
Издръжка на живота (ИЖ) на лице от домакинство	245.42	262.93	284.46	300.61	321.33	340.04	370.70
Общ доход (ОД) на лице от домакинството	131.16	132.42	165.42	177.42	191.50	201.25	221.58
Паричен доход (ПД) на лице от домакинството	106.16	110.66	126.00	138.16	152.75	169.25	195.26
Средна работна заплата (СРЗ)	225	240	258	273	292	324	355
Средна нетна работна заплата (СНРЗ)	174	191	204	218	233	254	283
Средна пенсия (СП)	86	92	102	111	125	135	148

БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

Минимални доходи и социални плащания							
ИЖ на бедните на лице	92.39	100.39	108.0	117.63	127.20	137.56	147.25
Минимална работна заплата (МРЗ)	75	87	100	110	120	150	160
Минимална социална пенсия (МСП)	40	42	46	49	52	57	63
Добавка за деца	8.56	8.56	15	15	18	18	.
Гарантиран минимален доход (ГМД)	38.65	40	40	40	40	49	.
Съотношения:							
В % към ИЖ							
КПРд	76.6	82.2	85.1	85.8	89.0	94.4	98.5
ОД	53.4	50.4	58.2	59.0	59.6	59.2	59.8
ПД	43.2	42.1	44.3	46.0	47.5	49.8	52.7
В % към СРЗ							
НРЗ	77.5	79.6	79.2	79.9	79.8	78.4	79.7
СП	38.2	38.3	39.5	40.7	42.8	41.7	41.7
МРЗ	33.3	36.3	38.8	40.3	41.1	46.3	45.1
ПД в % към ОП							
	80.9	83.6	76.2	77.9	79.8	84.1	88.1
МСП в % към СП							
	46.5	45.7	45.1	44.1	41.6	42.2	42.6
Индекси: % при база предшестваща година = 100							
Средни доходи							
БВП на човек от населението		107.4	105.1	105.6	107.1	106.7	106.6
КПРд на човек от населението		108.7	104.8	106.0	106.4	106.6	108.1
БВП на заето лице		104.5	104.1	98.8	104.6	104.6	.
БДС на наето лице		104.0	103.8	96.6	101.3	104.1	104.5
Издръжка на живота (ИЖ) на лице от домакинство		107.1	108.2	105.7	106.9	105.9	109.0
Общ доход (ОД) на лице от домакинството		101.0	124.9	107.3	107.9	105.1	110.1
Паричен доход (ПД) на лице от домакинството		104.2	113.9	109.7	110.6	110.8	115.4
Средна работна заплата (СРЗ)		106.7	107.5	105.8	107.0	111.0	109.6
Средна нетна работна заплата (СНРЗ)		109.8	106.8	106.9	106.9	109.0	111.4
Средна пенсия (СП)		106.9	110.7	108.2	112.6	108.0	109.6
Минимални доходи и социални плащания							
ИЖ на бедните на лице		108.7	107.6	108.9	108.1	108.0	107.0
Минимална работна заплата (МРЗ)		116.0	114.9	110.0	109.1	125.0	106.7
Минимална социална пенсия (МСП)		105.0	109.5	106.5	106.1	109.6	110.5

Източник: НСИ, НОИ и изчисления на ИССИ на КНСБ

Структурите и съотношенията са изчислени от стойностните обеми по цени на съответната година, а % за реалните изменения, са от обеми по съпоставими (базисни) цени

¹ Предварителни данни

БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

Приложение 2

2. ЗАЕТОСТ И БЕЗРАБОТИЦА 2.1 ЗАЕТИ ЛИЦА ПО ПОЛ, ВЪЗРАСТ, СТАТУС НА ЗАЕТОСТ, СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ И ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРИ, 2000 – 2006 ГОДИНА

	2000	2001	2002	2003			2004			2005			2006		
				общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Брой, хиляди															
Общо	2795	2699	2740	2834	1500	1334	2922	1551	1371	2980	1591	1389	3110	1653	1457
По пол															
Мъже	1488	1409	1438	1500	1500		1551	1551		1591	1591		1653	1653	
Жени	1307	1290	1302	1334		1334	1371		1371	1389		1389	1457		1457
Групи по възраст															
15-24	224	216	211	220	116	104	228	126	102	227	127	100			
25-34	676	678	694	707	386	321	704	385	319	715	396	319			
35-44	850	768	768	798	404	394	830	422	407	850	432	418			
45-54	826	772	777	773	380	393	803	400	403	818	410	408			
55-64	191	233	257	286	179	107	312	186	126	336	203	133			
65 и повече	26	32	33	50	35	15	46	31	15	35	24	11			
По статус на заетост															
Работодатели	67	96	90	100	75	25	111	82	29	115	83	32	123		
Самостоятелно заети лица	303	264	259	272	178	94	271	178	93	258	167	91	247		
Наети	2372	2285	2335	2400	1223	1177	2479	1267	1212	2556	1323	1233	2702		
в частен сектор	1072	1205	1319	1418	748	670	1570	835	735	1691	920	771	1842		
в обществен сектор	1300	1080	1016	982	475	507	909	432	477	865	403	462	860		
Неплатени семейни работници	39	42	44	55	20	35	55	19	36	45	14	31	38		
По степен на образование															
Висше	640	720	716	732	307	425	757	313	444	764	314	450			
Средно	1588	1457	1539	1586	891	695	1622	920	702	1682	959	723			
Основно	500	434	435	449	265	184	468	276	193	463	277	186			
Начално и по-ниско	67	48	50	67	37	30	75	42	33	71	41	30			
По икономически сектори															
Селско и горско стопанство	297	255	263	286	185	101	282	181	101	266	171	95	252		
Индустрия	937	879	896	930	549	381	967	578	390	1020	629	401	1072		
Услуги	1554	1558	1578	1617	766	851	1670	791	880	1692	800	892	1786		

БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

	Коефициент на заетост* - %														
Общо	40.6	39.8	40.7	42.4	46.8	38.4	43.7	48.4	39.5	44.7	49.7	40.0	46.7	51.8	42.0
По пол															
Мъже	44.8	43.1	44.3	46.8	46.8		48.4	48.4		49.7	49.7		51.8	51.8	
Жени	36.7	36.8	37.3	38.4		38.4	39.5		39.5	40.0		40.0	42.0		42.0
Групи по възраст															
15-24	18.8	19.0	18.9	20.7	21.7	19.6	21.5	23.4	19.6	21.6	23.9	19.3			
25-34	63.1	63.1	63.2	65.4	70.0	60.6	67.4	72.7	61.9	69.4	75.6	63.0			
35-44	73.6	72.0	72.5	74.4	75.3	73.4	76.2	77.4	75.0	77.1	78.1	76.1			
45-54	68.6	66.4	67.1	67.9	68.8	67.1	69.8	70.6	69.1	72.1	73.3	71.0			
55-64	20.8	23.9	27.0	30.1	40.6	21	32.5	42.2	24.2	34.7	45.5	25.5			
65 и повече	2.0	2.4	2.4	3.6	5.9	1.9	3.3	5.2	1.9	2.5	4.0	1.4			
По степен на образование															
Висше	68.7	66.1	66.6	67.9	68.9	67.2	69.3	69.9	68.8	69.3	69.6	69.0			
Средно	53.6	52.8	53.5	55.7	60.7	50.4	57.1	62.3	57.6	56.5	64.1	52.1			
Основно	23.3	20.6	20.9	22.0	25.9	18.1	22.8	26.9	18.8	22.9	27.7	18.3			
Начално и по-ниско	9.0	7.1	7.7	9.5	13.9	6.8	10.8	16.2	7.6	10.7	16.1	7.3			

*) Съотношение между броя на заетите лица и населението на 15 и повече навършени години

БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

2.2 БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА ПО ПОЛ, ВЪЗРАСТ, СТАТУС НА ЗАЕТОСТ, СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ И ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРИ, 2000 – 2006 ГОДИНА

	2000	2001	2002	2003			2004			2005			2006
				общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	
Брой, хиляди													
Общо	567	664	592	449	246	203	400	222	178	334	183	151	306
По пол													
- мъже	306	364	328	246	246		222	222		183	183		157
- жени	261	300	264	203		203	178		178	151		151	149
Групи по възраст													
15-24	122	141	121	86	52	34	79	46	33	65	38	26	58
25-34	141.7	168	158	120	66	54	102	56	46	81	43	38	
35-44	136.5	151	133	100	54	47	91	51	40	78	40	38	
45-54	135.0	154	134	104	51	53	91	46	45	78	41	37	
55-64 ¹	29.4	48	45	38	23	15	36	23	13	32	20	12	
65 и повече	1.6	2	2										
По степен на образование													
- висше	50	70	64	53	19	34	45	16	29	33	14	19	33
- средно	302	357	317	228	126	102	203	116	87	171	95	76	150
- основно	173	194	168	134	83	51	116	70	46	95	55	40	
- начално и по-ниско	42	43	43	34	18	16	35	19	16	35	19	16	123
Продължителност на безработицата													
по-малко от 1 месец	10.1	30.4	19.8	19.5	10.2	9.2	21.4	12.6	8.7	15.2	8.2	7	
1-5 месеца	122.6	121.2	106.3	78.4	43.1	35.3	87.8	51.3	36.4	75.1	42.6	32.5	
6-11 месеца	100.9	97.1	74.5	56.3	30.7	25.5	52.6	29.0	23.6	43.2	24.1	19.3	
12-17 месеца	80.2	94	76.3	49.8	26.6	23.3	48.0	26.4	21.6	41.4	22.5	18.9	
18-23 месеца	23.1	35.3	38.0	21.8	13.5	8.3	17.5	9.7	7.8	16.4	8.7	7.7	
24-35 месеца	61.1	71.6	69.0	50.7	26.3	24.4	34.1	18.2	15.9	28.0	14.5	13.6	
3 и повече години	164.5	209.2	205.8	171.4	94.8	76.5	137.6	73.7	63.8	113.7	51.5	52.3	
непосочили	4.1	5.2	2.7	1.3	0.8	0.5	1.0	0.7	0.3	0.9	0.5	0.4	

БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

	Коефициент на безработица ² - %												
Общо	16.8	19.7	17.8	13.7	14.1	13.2	12.0	12.5	11.5	10.1	10.3	9.8	9.0
По пол													
- мъже	17.1	20.5	18.5	14.1	14.1		12.5	12.5		10.3	10.3		8.6
- жени	16.7	18.9	16.9	13.2		13.2	11.5		11.5	9.8		9.8	9.3
Групи по възраст													
15-24	35.4	34.0	36.4	28.2	31.0	24.8	25.8	26.7	24.5	22.3	23.3	21.1	19.5
25-34	17.3	18.7	18.5	14.5	14.7	14.4	12.7	12.6	12.7	10.2	9.8	10.5	
35-44	13.8	14.5	14.8	11.1	11.7	10.5	9.9	10.8	9.0	8.4	8.5	8.4	
45-54	14.0	14.1	14.7	11.9	11.9	11.9	10.2	10.4	10.0	8.7	9.0	8.3	
55-64 ¹	13.3	17.1	14.9	10.2	9.7	11.2	9.1	9.4	8.7	8.0	8.2	7.7	
65 и повече	7.0	5.9	5.7										
По степен на образование													
- висше	7.2	9	8.2	6.8	5.9	7.4	5.6	5.0	6.1	4.1	4.3	4.0	
- средно	15.9	19.2	17.1	12.6	12.4	12.8	11.1	11.2	11.1	9.2	9.0	9.5	
- основно	25.8	30.9	27.9	22.9	23.8	21.6	19.8	20.2	19.3	17.0	16.5	17.7	
- начално и по-ниско	38.0	47.4	46.0	33.5	32.4	34.8	31.9	31.4	32.5	32.6	31.9	34.4	

Източник: НСИ, изд. „Заетост и безработица“

Данните са от Наблюдението на работната сила. За 2000, 2001 и 2002 са средни от м. март, юни, септември и декември, а от 2003 са средногодишни

¹ За 2003 и следващите години – 55 и повече години

² Съотношение между броя на безработните и работната сила

БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

Приложение 3

3. ИЗДРЪЖКА НА ЖИВОТА И РАБОТНА ЗАПЛАТА ЕСЕЧНА СРЕДНА РАБОТНА ЗАПЛАТА, НЕТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА И МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА, 2000 – 2006 ГОДИНА

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ¹⁾
	Левове						
СРЗ за страната	225	240	258	273	292	324	355
в т. ч. мъже	256	273	290	303	321	356	384
жени	194	209	227	246	265	293	325
в т. ч. обществен сектор	263	291	323	343	367	401	439
частен сектор	193	204	218	233	254	288	317
в т. ч. бюджетни организации	224	253	294	307	333	360	404
търговски дружества, предприятия	225	237	248	264	282	314	343
НРЗ за страната	174	191	204	218	233	254	283
МРЗ за страната	75	87	100	110	120	150	160
	Индекси на номинални РЗ						
	Индекси, база предш. год. = 100						
СРЗ за страната		106.7	107.5	105.8	107.0	111.0	109.6
в т. ч. мъже		106.6	106.2	104.5	105.9	110.9	107.9
жени		107.7	108.6	108.4	107.7	110.6	110.9
в т. ч. обществен сектор		110.6	111.0	106.2	107.0	109.3	109.5
частен сектор		105.7	106.9	106.9	109.0	113.4	110.1
в т. ч. бюджетни организации		112.9	116.2	104.4	108.5	108.1	112.2
търговски дружества, предприятия		105.3	104.6	106.5	106.8	111.3	109.2
НРЗ за страната		109.8	106.8	106.9	106.9	109.0	111.4
МРЗ за страната		116.0	114.9	110.0	109.1	125.0	106.7

БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

	Индекси на реални РЗ						
	Индекси, база предш. год. = 100						
СРЗ за страната	99.3	101.6	103.4	100.8	105.7	102.1	
в т. ч. мъже	99.3	100.4	102.1	99.8	105.6	100.6	
жени	100.3	102.6	106.0	101.5	105.3	103.3	
в т. ч. обществен сектор	103.0	104.9	103.8	100.8	104.1	102.0	
частен сектор	98.4	101.0	104.5	102.7	108.0	102.6	
в т. ч. бюджетни организации	105.2	109.8	102.1	102.3	103.0	104.6	
търговски дружества, предприятия	98.1	98.9	104.1	100.7	106.0	101.8	
НРЗ за страната	102.2	101.0	104.5	100.7	103.8	103.8	
МРЗ за страната	108.0	108.6	107.5	102.8	119.0	99.4	

Източник: НСИ, ИССИ на КНСБ

БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

3.2. ИЗДРЪЖКА НА ЖИВОТА НА ЛИЦЕ ОТ ДОМАКИНСТВО ПО ПОЛ, ДЕЦА ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ, РАБОТЕЦ И БЕДЕН 2000–2006

Година, Групи	За 4-членно домакинство						Извън 4-членно домакинство	
	Общо	Мъж	Жена	Деца		Деца		
				14 - 18	7 - 13	4 - 6	1 - 3	
Общо	Левове							
2000	245.44	267.98	262.61	235.13	217.38	152.78	139.73	
2001	262.93	288.00	284.07	250.21	229.87	159.86	147.31	
2002	284.46	311.94	309.10	269.33	247.41	169.26	158.40	
2003	300.61	328.35	329.47	284.76	259.94	182.62	171.51	
2004	321.22	354.04	352.54	304.37	274.38	191.89	178.66	
2005	340.04	370.75	367.64	328.16	293.67	202.39	188.93	
2006	370.70	413.07	402.92	350.44	315.25	215.87	202.31	
Общо	Индекси, предш. година = 100							
2001	107.1	107.5	108.2	106.4	105.7	104.6	105.4	
2002	108.2	108.3	108.8	107.6	107.6	105.9	107.5	
2003	105.7	105.3	106.6	105.7	105.1	107.9	108.3	
2004	106.9	107.8	107.0	106.9	105.6	105.1	104.2	
2005	105.9	104.7	104.3	107.8	107.0	105.5	105.7	
2006	109.0	111.4	109.6	106.8	107.3	106.7	107.1	

Източник: ИССИ на КНСБ

Статистическите данни и коментари за България са подготвени от колектив на ИССИ:

Н.с. Любен Томев, *д.и.*

Н.с., Надежда Даскалова, *д.и.*

Н.с. Татяна Михайлова

Станка Ковачева – *изследовател*

Виолета Иванова – *изследовател*

Диана Тракиева – *изследовател*

Екатерина Рибарова, *д.и.*

Ръководител на колектива доц. д-р Желязко Христов, *д.м.*

Превод: Надежда Даскалова, Татяна Михайлова, Снежана Димитрова, Даринка Кирчева, Ангелинка Николова, Ингрид Върлинкова