



This project is funded by
the European Union

F.O.R.M. Pact

"Ф.ОР.М. Пакт: Оперативна рамка за многостепенна синергия с широк кръг участници за адаптиране към социалните и икономически промени"

ПРАВНА РАМКА НА ПРЕСТРУКТУРИРАНЕТО ВЪВ ФРАНЦИЯ:

Резюме на изготвения от ASTRESS дискусионен документ¹

¹ This publication is supported by the European Union Programme for Employment and Social Solidarity - PROGRESS (2007-2013).

This programme is implemented by the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe 2020 Strategy goals in these fields.

The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

For more information see: <http://ec.europa.eu/progress>

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission.

Множество реформи, въведени чрез закон и в междусекторното колективно трудово договаряне през последните години (2007, 2008, 2013, 2014). Основни характеристики:

- Подход на гъвкава сигурност с повече гъвкавост при реструктуриране, който се договаря на ниво фирма;
- Набор от ангажименти, които имат за цел споделяне на стратегическите перспективи на ниво фирма и установяване на прогнозно ориентирано управление на човешките ресурси
- Набор от мерки и инициативи с цел насърчаване на мобилността във и извън фирмите
- Преразпределяне на отговорностите за професионалното обучение чрез предоставянето на повече контрол върху него в ръцете на отделния работник (особено чрез индивидуални учебни профили);
- Различни опити за намаляване на „поляризацията“ на пазара на труда чрез ограничаване на използването на краткосрочни договори и предоставяне на повече социални права на тези работници
- Местни и териториални инициативи, насочени към икономическо и социално развитие, както и към разработване на общи подходи за прогнозно планиране на заетостта и уменията (ППЗУ).

ППЗУ на ниво фирма

☞ Задължителни преговори за прогнозно планиране на заетостта и уменията (ППЗУ) на ниво фирма (+ 300 служители, на всеки 3 години)

- Вече са сключени повече от 5000 споразумения; неубедителни резултати (формално упражнение, прогнозите относно нуждите от умения не водят до действия; липса на средно- и краткосрочни подходи.)

☞ Обмен на стратегическа информация

- Икономическата и социална информация се предоставя на представителите на работещите (работническите съвети) чрез единна база данни
- Служителите следва да са представени в борда на директорите (+ 5000 фирми във Франция, + 10 000 по света)






Подпомагане на пригодността за заетост и мобилността

- Преобразуване на индивидуалното право на обучение (рядко упражнявано) в индивидуален обучителен профил (от началото на трудовия живот до неговия край).
- Доброволен период на сигурна мобилност и вътрешни споразумения за мобилност

ППЗУ на местно и териториално ниво

- Стотици инициативи (различен мащаб, фокус върху сектори и / или групи, заинтересовани страни, финансиране и т.н.), осъществявани на местно (в повечето случаи) или регионално ниво
- Ефектът е много неравномерен и липсва стабилност/устойчивост
- Но също и консултации относно кариерното развитие и прогнози за нуждите от умения на секторно ниво.

Инициативи за икономическо развитие

- **Центрове за конкурентоспособност**
 -  От 2004 г., 71 центъра (различни сектори и региони), сътрудничество между индустрията и научноизследователските институти, слаба връзка с ЧР и прогнозирането на уменията
- **Инициативи за обновление на индустрията**
 -  14 комитета в стратегическите индустрии, с участието на различни заинтересовани страни, включително социалните партньори. Официалният дневен ред включва ЧР, но засега почти липсват действия
- **Действия за съживяване от страна на фирмите**
 -  Задължителни по закон, когато мерките по реструктуриране засягат сериозно заетостта на местно ниво;
 -  Финансов и нефинансов принос с цел развиване на нови дейности и откриване на нови работни места в тези райони.
 -  Около 150 договора за съживяване се подписват ежегодно и имат положителен ефект; известна пасивност на социалните партньори.

Обобщение – Колективен механизъм за подготовка във Франция

☞ Силни страни

- ☞ Различни рамки и инструменти на много нива и с участието на много заинтересовани страни
- ☞ Нарастваща роля на колективното трудово договаряне, предимно на ниво фирма, както и на териториалните инициативи

☞ Проблеми и притеснения

- ☞ Ефективно прилагане на реформите на пазара на труда, както и на ППЗУ на ниво фирма и реален ефект върху условията на заетостта и мобилността
- ☞ Устойчивост на териториалните инициативи
- ☞ Овластяване на работещите
- ☞ Поляризация на пазара на труда

КАЗУСИ

Талес: базирана във Франция мултинационална компания от отбранителната индустрия

Приходи 14,2 милиарда евро (2013), 68 000 служители по целия свят, 35 000 във Франция

БСТ – Бордни системи „Талес”

- Част от глобалната бизнес група, която се занимава с авиокосмически, противоракетни и отбранителни системи
- 3300 служители (80% инженери и висококвалифицирани специалисти, 3 завода (само за Франция), средна възраст 50 +, пропаст между поколенията (30-40/50 +), непрекъснато намаляване на персонала през годините;

БСТ - Предизвикателства

- Дейностите и натовареността варират значително, съществени очаквания, свързани с пазара на Индия

- Закриване на работни места, но запазване на заетостта и трансфер на умения
- Запазване на конкурентоспособността и добър социален климат
- Изградена култура на социален диалог в „Талес груп“ и БСТ

Структура

- Централен комитет за прогнози на ниво група: обмен на стратегическа информация + перспективи за заетост/умения
- Мерки за обучение, подкрепа за мобилност
- Териториални инициативи и подкрепа за учредяване на нови фирми

Оценка и проблеми

- Ръководителите са много положително настроени: ППЗУ е скъпо, но дава много положителни резултати
 - ✓ Средносрочните подходи допълват краткосрочните, в повечето случаи отиват отвъд ЧР
 - ✓ Запазва се производството и конкурентоспособността
 - ✓ Скъпо (+15%/социални планове), но помага разходите и действията да се насочат към конкретни цели и инициативи
 - ✓ Добър социален климат и от години не е имало стачки
 - ✓ Мобилността в рамките на „Талес“ все още е затруднена
- Синдикатите са силно ангажирани и взискателни, но и загрижени за бъдещето
 - ✓ Напредък в сравнение със социалните планове от миналото, но ППЗУ все още е донякъде абстрактно: повече действия по ППЗУ!
 - ✓ Ангажиране не само на ЧР, но и на повече оперативни ръководители още на етапа на преговорите
 - ✓ Създаване на възможност за по-индивидуализирани процеси (с + и -)
 - ✓ Без ранно пенсиониране, ППЗУ не би успяло.

Основни поуки и проблеми

- Основава се на утвърдена култура на социален диалог, изградена през последните 30 години: даденост за в бъдеще?

- Комплексен подход, с многостепенни процеси и богат набор от инструменти: твърде утежнен?
- ППЗУ: ефективно по отношение на плавното и безконфликтно управление на прехода, но в контекста и на други радикални мерки: ще даде ли ефект без тях?
- Каква е очакваната устойчивост с оглед на разходите, смяната на поколенията + значителните колебания в натовареността?
- Ограничен ефект, ограничен обхват: как тези подходи да обхванат не само фирмата, но и цялата мрежа от доставчици, подизпълнители и др.?

Мекалоар

- ☞ Стара индустриална област (мини, металообработване, текстилна индустрия), сега почти напълно изоставена от големите промишлени фирми и тежко засегната от кризата.
- ☞ Регион Рона-Алпи – доста динамичен, с много иновации и партньорства.
- ☞ Машиностроителен сектор, основно от малки и средни предприятия (МСП) в ролята на подизпълнители; не много привлекателен, изправен пред криза (съкращения) и недостиг на квалифицирани кадри.

Клъстерът „Мекалоар“

- Възникнал през 2010 г. като опит на МСП заедно да противостоят на упадъка в металообработването, да обединят сили в областта на продажбите, обществените поръчки и иновациите.
- Сега + 150 МСП, 3500 работещи, 550 милиона евро оборот.
- Финансиран от държавата (местни, регионални, национални власти), управителен орган + малък основен екип (3 души).

Програма за ЧР (2012-2013)

- На базата на договор, предложен и подписан от публичните власти и финансиран от тях.
- Целта е МСП да получат разбиране за проблемите с ЧР с оглед разработване на стратегия чрез диагностициране на проблемите, включително картографиране на настоящите и бъдещи работни места, умения и потребности.

- Започна с 12 МСП за разработване на индивидуални (за всяко МСП) и колективни планове за действие
- Управляващ комитет с участието на всички заинтересовани страни, включително социалните партньори

Резултати от ЧР програмата

- Общо удовлетворение на всички участващи МСП.
- Осъзнаване на проблемите и по-добро разбиране за ЧР и постигнат значителен напредък.
- По-добро взаимно познаване, но без обща стратегия по отношение на ЧР.
- Привлечени и други МСП, които се присъединяват към клъстера, но програмата за ЧР не е подновена (все още?).

Участие на заинтересованите страни

- Чрез комитета за управление и наблюдение.
- Публичните органи, както и местната индустриална камара, са много активни.
- Но работодателската организация не е позитивно настроена и дори се опитва да блокира инициативата.
- Синдикатите на практика не участват, не са се присъединили и не проявяват интерес.

Поуки и проблеми

- Новаторска инициатива (все по-интензивно сътрудничество между МСП), успешна от гледна точка на икономическото и териториално развитие.
- Участващите МСП печелят бизнес възможности, съюзници, пазарен достъп и възможност за съвместни иновации; решаването на общите ЧР проблеми все още е в ограничен мащаб.
- Връзката с други териториални и икономически инициативи още е слаба (напр. центъра за конкурентоспособност „Виамека“) и (все още?) няма последователи.
- Слабо участие и дори враждебност от страна на социалните партньори.