



ПРЕСЦЕНТЪР И ВРЪЗКИ С ОБЩЕСТВЕННОСТТА

BUSINESSEUROPE: Структурни проблеми пречат на възстановяването на европейския трудов пазар

В резултат на икономическата и финансова криза стана ясно, че в основата на трудностите, с които се борят европейските трудови пазари, стоят структурни слабости. Доказателство за това е провалът на Европа да се справи с хронично високата дългосрочна безработица.

Това се казва в анализ на BUSINESSEUROPE за състоянието на европейските пазари на труда. В документа, озаглавен „Гласане на Европа към заетост“, се посочва значимостта на реформите на трудовия пазар за връщането на Европа към пътя на растежа и заетостта.

„За да се подобри здравето на пациента, първо е необходимо да се определи правилната диагноза. В случая, нужен е анализ на слабостите в дълбочина и набелязване на спешни мерки за реформи“, казва в уводната си статия към изследването президентът на BUSINESSEUROPE Юрген Туман.

Сред ключовите мерки, които BUSINESSEUROPE препоръчва, са:

- Въвеждане на нови форми на договорни отношения между работници и работодатели, позволяващи по-голяма гъвкавост на наемането на работна сила;
- Подобряване на системите за договаряне на работните заплати;
- Преминаване към по-активни политики на трудовия пазар, успоредно с реформи на системите за социално осигуряване;
- Актуализиране на уменията на работната сила с цел покриване изискванията на пазара на труда;
- Разработване на инструменти за валидиране на знания и умения, придобити по неформален път;
- Подобряване качеството и приложимостта на квалификационните курсове, в т.ч. качеството на преподавателите;
- Създаване на класация на университетите на база пригодността на студентите за ефективно включване в трудовия пазар;
- Намаляване на бюрокрацията с цел насърчаване на предприятията за предоставяне на места за стажуване;
- Стимули за увеличаване привлекателността на професионалното образование и обучение, и др.

Представяме основни акценти от анализа на BUSINESSEUROPE**ЕВРОПА ИЗОСТАВА ОТ СВОИТЕ КОНКУРЕНТИ**

През третото тримесечие на 2010 г. спрямо същия период на 2009 г. **БВП** на ЕС е нараснал с 2%, а този на СОЩ – с 3.2%. Този модел се възпроизвежда през последните 15 години, когато реалният ръст на БВП в ЕС-27 е около 31%, а този в САЩ, Канада, Южна Корея и Австралия е, съответно - 46%, 47%, 93% и 65%.

В резултат на икономическата и финансовата криза, **нивото на заетост** в ЕС-27 непрекъснато намалява от 2008 г. насам, като през 2010 г. възлиза на 64,2%. Като оставим настрана последиците от кризата, ниските нива на заетост са дългогодишна функция в Европа. През последното десетилетие заетостта в ЕС изостава от тази в САЩ и Япония с по няколко процентни пункта.

Същото важи и за европейските **равнища на икономическа активност**. Въпреки че коефициентът на икономическа активност е нараснал от 1995 г. насам с над 10%, през 2008 г. той достига едва 49,2%. В същото време, средната реална възраст за напускане на трудовия пазар е увеличена съвсем леко от 2011 г. насам и достига през 2008 г. 61,4 години.

През март 2011 г. **равнището на безработица** в ЕС-27 възлиза на 9.5%, което съответства на 22,828 млн. души без работа. Това ниво е съпоставимо с равнищата в САЩ, но по притеснителен е фактът, че в ЕС е по-голям процентът на продължително безработните. Делът на хората в дългосрочна безработица от всички безработни в ЕС-27 достигна през третото тримесечие на 2010 г. 19,4% и тенденцията е да се увеличава във всички възрастови групи. Сред най-засегнатите групи е тази на младежите (15-25 г.), чиято безработица в някои от страните на ЕС достига над 40% по време на рецесията. За съжаление, в това отношение прогнозите не сочат към значителни подобрения и през следващите години.

Драстично се забавя ръстът на **производителността на труда в ЕС**, като от 2,6% в периода 1970-1995 г. тя пада до 1,6% годишно в периода 1995-2000 г. и до 0.8% годишно в периода 2000-2009 г. Има големи различия между държавите-членки на ЕС: в страните от ЕС-15 се наблюдава забавяне; в Централна и Източна Европа има известно ускорение; относително бързо расте производителността във Финландия, Швеция и Обединеното кралство. В същото време, САЩ значително изпреварва ЕС по производителност на труда. Например, в периода 2006-2008 г. Италия и Испания са с по 20% по-ниска производителност от тази на САЩ. Погледнато в перспектива, наложително е драстично увеличение на производителността на труда с цел компенсиране на намаляването на работната сила, поради застаряването на населението.

ТЪРСЕНЕТО И ПРЕДЛАГАНЕТО НА УМЕНИЯ СЕ РАЗМИНАВАТ

Въпреки ефектите на кризата върху трудовия пазар, в края на 2009 г. във Великобритания, например, има 450 000 незаети работни места, а в Холандия – 118 000. Броят на незаетите позиции в ИКТ-сектора в момента е около 300 000, в т.ч. в Италия има недостиг на 10 100 IT-специалисти, 18 300 - в Полша, 41 800 - в Испания, 87 800 - в Германия. Европейската комисия изчислява, че до 2015 г. недостигът на работници в областта на ИКТ ще бъде между 384 000 и 700 000 души. Това илюстрира трудностите, които срещат работодателите при наемане на работна ръка с нужните компетенции.

Като цяло, прогнозите сочат за недостиг на специалисти в сферата на технологиите, математиката, инженерните науки (т.нар. **STEM-умения**). В периода на криза липсата на служители с такива умения временно бе облекчен, но последните данни показват, че недостигът отново се увеличава. В същото време, очакванията са през следващите години работната сила на Европа да намалява, в резултат на драматичните промени във възрастовата структура на населението. При сценарий за нулева миграция, населението в трудоспособна възраст в ЕС ще намалее с 10% през 2030 г. и с 20% през 2060 г.

Cedefop (Европейска агенция за професионално образование и обучение) прогнозира в периода 2010-2020 г. да има търсене на специалисти за 73 млн. работни места, в резултат от смяната на поколенията (пенсиониране на възрастните работници). Особено остро ще стои този проблем в определени професионални области, като физика, математика, инженерни науки, здравеопазване и др. В частност, очаква се бизнесът да създаде около 7 млн. нови работни места за техници и свързаните с тях професии. Казано с други думи, нетният ефект за заетостта до 2020 г. е общо 80 млн. допълнителни работни места. На този фон, **очакванията са за нарастващо търсене на висококвалифицирани специалисти и намаляващо търсене на хора с ниска квалификация.**

В същото време, увеличеният брой на висококвалифицирани и, съответно – високоплатени специалисти ще доведе до повишаване стандарта на живот, а оттам – до по-високо потребление на стоки и услуги. Тази тенденция предполага необходимостта и от работници, заети в сферата на търговията и услугите. Макар нуждата от работници със средно ниво на квалификация да нараства с по-малки темпове от тези с висока квалификация, те пак ще формират около 50% от работната сила, като по-специално търсене ще има за кадри с технически умения.

Безработицата сред хората с начално и по-ниско от средно образование непрекъснато расте, като през периода 2000-2008 г. е била 10-12%, а през 2009 г. достига 14%. Обратна е тенденцията при безработните с образование над средното – техният дял за същия период намалява до 6%, а безработните с висше образование са 4-5%.

КАКВИ СТИМУЛИ СА НУЖНИ ЗА ПАЗАРА НА ТРУДА?

1. Преход от пасивни към активни политики на пазара на труда

Несъответствието между търсене и предлагане на работна сила не е временен проблем – той е функция от дългогодишното съвместно съществуване на високо ниво на безработица и голям брой незаети работни места. Причина за това е най-вече липсата на STEM-умения и това се усеща от милионите европейци, заседнали в блатото на дългосрочната безработица. Тази ситуация е вредна,

както за фирмите, така и за работниците. Пътят за преодоляване на тези несъответствия минава през активните политики на пазара на труда.

Повишаването на капацитета за предоставяне на услуги по ефективно търсене на работа може да стане чрез **преструктуриране на държавните агенции по заетост**, рационализация и модернизация на техните услуги. Заедно с това, трябва да бъде насърчавано сътрудничеството между частните и държавните агенции за трудово посредничество.

Друг ключов елемент е осигуряването на **ефективност на разходите**. С оглед мерките за ограничения върху публичните финанси, необходимо е да се инвестират ресурси в дейности и мерки, доказали своята ефективност. Агенциите по заетостта трябва да играят по-активна роля в посока консултиране и търсене на работа, а не само като разпределители на обезщетения за безработица. Това означава прилагането на по-целенасочени и индивидуализирани мерки за активно включване на пазара на труда.

От друга страна, най-малък ефект показват пасивните мерки, като субсидираната заетост по програмите на обществения сектор.

От жизнено важно значение е и успешното функциониране на фондовете на ЕС, в частност – Европейския социален фонд.

2. Реформиране на системите за социална защита

Високите нива на обезщетения за безработица демотивират безработните лица за търсене на работа. Ето защо, преминаването към активни мерки на пазара на труда трябва да бъде съпроводено с модернизация на системите за социална защита, които трябва да повишат своята ефективност и да гарантират, че са рентабилни. Това е от особена важност с оглед повишения натиск върху публичните финанси, особено в контекста на застаряването на населението. Системите за социална защита не трябва да бъдат насочени само към подпомагане на доходите, но и към мотивиране на хората да се върнат на пазара на труда.

Реформи са необходими и в **европейските пенсионни системи**. Един от последните примери в това отношение е Испания, където правителството и социалните партньори се споразумяха за реформи, които ще засилят устойчивостта на пенсионната система и ще предвидят стимули за насърчаване на по-късното пенсиониране. С намаляването на броя на хората в активна възраст и нарастващия брой пенсионери, устойчивостта на нашите пенсионни системи е поставена на карта. Затова е необходимо повече хора да остават по-дълго на работните си места. Повишаването на възрастта за пенсиониране е важно в този контекст, но не е единственото възможно решение.

3. Намаляване на данъчната тежест върху труда

С цел стимулиране, както на търсенето, така и на предлагането на пазара на труда, трябва да се намали данъчната тежест върху труда, вкл. да се пристъпи към целенасочено намаление на социалните осигуровки. В настоящия момент на криза и ограничение на публичните финанси намаляването на данъчното облагане представлява сериозна трудност за издръжката на много правителства. В дългосрочен план, обаче, намалението на данъчната тежест върху труда ще има положителен ефект. По оценки на ОИСП, 1% намаление на социално-осигурителните вноски на работодателя води до 0.6% увеличение на заетостта.

4. Инвестиране в процеса на учене през целия живот

С оглед прогнозите за бъдещите изисквания за умения, описани по-горе, няма съмнение, че Европа е изправена пред големи предизвикателства. В допълнение към ниския ръст на производителността през последното десетилетие, стои спешната необходимост от подобряване на уменията на работната сила на всички нива. Тъй като ефектите от реформите в образованието се проявяват със закъснение, необходимо е да се пристъпи към тях максимално бързо, за да се избегнат прогнозите за драматично влошаване на икономическия растеж през следващите десетилетия, вследствие липсата на квалифицирана работна ръка.

Работодателите са напълно ангажирани с предоставянето на възможности за своите служители за учене през целия живот. Последните данни на Eurofound (Европейската агенция за анализ на условията за живот и работа) показват, че обученията на работното място непрекъснато се увеличават. Само във Великобритания бизнесът е инвестирал през 2008 г. 39 млрд. паунда за обучение и повишаване на компетенциите на заетите.

Средствата, спестени от реформи на системите за социална защита, трябва да се преориентират към инвестиции в ученето през целия живот. Нужно е да се гарантира, че вратите на образователната система остават широко отворени за всеки зает през цялата му кариера.

Необходимо е разработването на инструменти за **валидиране на компетенциите, придобити по неформален път**. Това ще е допълнителен стимул за активно учене през целия живот.

В контекста на ученето през целия живот, от решаващо значение е модернизирването на началното образование. Младите хора днес са по-образовани от всякога. Делът на продължилите във ВУЗ расте непрекъснато. Допълнително, Интернет се явява инструмент за бърз достъп до информация. Т.е. това поколение би трябвало да е много търсено на пазара на труда. Въпреки това, в много страни от ЕС безработицата сред младите хора е твърде висока и е в остър контраст с потенциала на младото поколение. Това показва наличието на сериозни грешки – и в образователната система, и в пазара на труда.

Специално внимание върху младежката заетост

Особено обезкуражаващо е, когато години наред си инвестирал в образованието си, а оставаш без работа още в началото на кариерата си. Това е сериозен повод за загриженост не само за индивида, но и за икономиката, като цяло. С оглед демографските промени и недостига на умения европейските компании вече се стремят към по-доброто използване на този човешки потенциал. **За BUSINESSSEUROPE мястото на европейските младежи на пазара на труда е въпрос от ключово значение.**

С цел да се улесни гладкия преход на младите хора към пазара на труда, трябва да бъдат преодолените два основни проблема:

1. Несъответствието между търсене и предлагане на умения

Структурните несъответствия между уменията и търсенето на пазара на труда, описани по-горе, се отнасят не само до хората с остарели умения. Този проблем все повече се генерира от **недостатъчната отзивчивост на образователната система към потребностите на трудовия пазар**. С особена острота стои този проблем в областта на технологиите, инженерните науки и математиката. Следователно, изключително важно е да се подобри, както качеството, така и уместността на образователните курсове, в т.ч. качеството на преподавателския състав. Необходима е класация на университетите, която да измерва работата на ВУЗ чрез заетостта, т.е. реализацията на кадрите.

Правителствата трябва да намалят бюрокрацията и да насърчат фирмите за предоставяне на стажове и обучения. Необходимо е, също така, правителствата, бизнесът и доставчиците на образователни услуги да обединят усилията си за повишаване привлекателността на професионалното образование и обучение, най-вече в стратегически важните STEM-умения.

2. Липсата на стимули за наемането на млади хора

С цел стимулиране на компаниите да наемат млади хора без опит, необходимо е да се прилагат гъвкави форми на трудовите договори, вкл. като се увеличи възможността за прилагане на временни договори. Въведената висока законодателна защита на постоянните трудови договори оказва вредно въздействие върху заетостта и удари най-силно младите хора. ОИСР многократно препоръчва на страните от ЕС да реформират тази част от трудовото си законодателство, вкл. за разширяване на определенията за „справедливо уволнение“ и удължаване на пробния период на наемане, както и за облекчени процедури за уволнение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Не може да има никакво съмнение, че реформите на пазара на труда са спешно необходими. Фактите и цифрите за икономическия растеж, ръста на производителността на труда и ефективността на трудовия пазар говорят сами за себе си.

В сравнение с други икономики, Европа не е вече просто изправена пред риск от влошаване на конкурентоспособността. Ние вече сме в такава ситуация. Това се отнася, например, за качеството и уместността на нашите образователни системи, липсата на гъвкавост на трудовите ни пазари и ефективност на системите ни за социална защита.

Ние не трябва да се отнасяме към тази тревожна ситуация като към изолирана неравност по пътя. Последната икономическа и финансова криза напълно доказа структурните слабости на нашите трудови пазари. Анализът на BUSINESSSEUROPE показва, че именно към преодоляване на тези слабости трябва да съсредоточим усилията си за реформи, за да се завъртят колелата отново.

Ефектите от тези неизправности се усещат от европейските граждани и фирмите - 23 млн. мъже и жени са без работа; изключително висока е младежката безработица. В същото време, Европа не разполага с квалифицирана работна сила и иновативна бизнес общност.