

Устойчива заетост през целия живот: Национални политики и стратегии

Кратък преглед

Въведение

Устойчива заетост през целия живот съгласно работната дефиниция на Eurofound означава „такива условия на живот и труд, които помагат на хората да си намерят работа и да останат на тази работа за по-дълъг период“. Осигуряването на устойчива заетост през целия живот изисква да се полагат усилия в две основни области: (а) характеристики на длъжността и работната среда и (б) характеристики и обстоятелствата, свързани с физическото лице. Необходимо е да се постигне баланс и адаптиране на тези две области, тъй като и двете се развиват с времето, като работата съответства на способностите, нуждите и личните обстоятелства на работещия през целия живот. Устойчивата заетост позволява на повече хора да участват на пазара на труда; освен това позволява на хората да продължат да работят до по-късна възраст.

Този доклад обръща сериозно внимание на националните политики, които подпомагат постигането на устойчива заетост в 10 държави членки. Проучването има за цел да установи как се прилагат тези политики, дали се интегрират в съгласувана рамка, както и дали се допълват, или си противоречат.

Контекст на политиката

Европейските държави са изправени пред редица социални предизвикателства и трудности, свързани с пазара на труда, които могат да се разрешат, като се положат усилия за постигане на устойчива заетост. Населението в тези държави е застаряващо, а работната сила прогресивно намалява. Наблюдава се тенденция към несигурност в работата, възникват нови форми на заетост, а в много случаи броят на свободните работни места намалява в контекста на скорошната икономическа криза. Тези променящи се обстоятелства оказват допълнителен натиск върху европейските системи за социална защита и налагат редица бариери пред интелигентното, устойчиво и цялостно развитие съгласно стратегията „Европа 2020“. В резултат на това темата за ефективното участие на хората на пазара на труда до по-късна

възраст се превръща в една от най-актуалните за всички държави членки на ЕС.

За постигането на по-устойчива заетост е необходим широк набор от публични политики. Подходящи инструменти са законодателството (напр. трудово право и регламенти, свързани със здравословните и безопасни условия на труд), системи за социална защита (семеен надбавки, обезщетения при безработица и инвалидност, родителски отпуск), обществени услуги (вкл. заетост, образование, здравеопазване и учене през целия живот), обществена инфраструктура (грижи за деца и за възрастни хора), както и финансови и други стимули за фирмите (напр. адаптиране на работното място).

Основни констатации

- Всеобхватен подход към политики, в които са залегнали сравнително нови концепции за устойчива заетост, е установен в Нидерландия, Швеция и до известна степен в Белгия. В други държави се прилагат някои от основните принципи на устойчивата заетост, например качество на работа, достоен труд и добра работа (Германия), добре балансирана работа (Полша), високо качество на заетост (Литва) и качество на професионалния живот (Финландия).
- Eurofound определя четирите основни аспекта на качество на труда и качество на заетостта: доходи, възможности за заетост, качество на работните места и качество на работното време. С цел постигане на устойчива заетост и четирите аспекта са от изключителна важност, както от гледна точка на работното място, така и от гледна точка на специфичните нужди и обстоятелствата на лицето. Тези аспекти са залегнали в много от набелязаните политики. Активните мерки по заетостта включват теми като приобщаване, защита на заетостта, възможности за заетост и приходи, развитие на умения и равновесие между професионален и личен живот. Това

означава, че трябва да се предприемат общи действия (качество на работата за всички) и действия, насочени към конкретни проблеми или групи (напр. интеграция на определени групи на пазара на труда).

- За постигането на устойчива заетост е важно да се въвеждат политики, обхващащи широк спектър от социални аспекти и третиращи разнообразна проблематика. Самата междуинституционална координация е голямо предизвикателство, затова трябва да се има предвид и взаимодействието между отделните мерки. Подходите към устойчива заетост са твърде разпокъсани, водят до пропуски и несъответствия в рамките на отделни политически сфери и между тях.
- Важна е ролята на социалните партньори за успешното осъществяване на стратегии, допринасящи за постигането на устойчива заетост и създаването на благоприятна работна среда. Това обаче зависи до голяма степен от институционалните и правни рамки, в които функционират социалните партньори, и от степента на приобщаване, която осигуряват тези рамки, както и свободата на действие в икономическия контекст.
- Проучването подчертава важността на политики, които определят рамковите условия, но в същото време позволяват и развитие на фирмени практики, водещи до по-устойчива заетост. Те се формират по начина, по който на практика се прилагат държавните регламенти и колективните трудови договори, дали се взема предвид мнението на работниците и по какъв начин се стимулира участието им в процесите.
- Използването на подход за интегриране на принципа на равенство между половете е важно условие за постигането на устойчива заетост за всички. Явната неравнопоставеност на половете в някои политики показва, че жените са изправени пред повече трудности по отношение на устойчивата заетост. Установено е и обратното – някои политики подпомагат формирането на по-стимулиращ контекст за по-равномерно разпределение на отговорностите за грижи през целия живот и по-плавно взаимодействие между професионалния и личния живот.
- Различните промени на пазара на труда и системите за заетост възникват в отговор на икономическата криза, но не винаги се взема предвид обратният ефект от нея върху устойчивата заетост. Липсата на работни места прави някои преходи по-трудни, особено за младите хора и по-възрастните служители.

Насоки за политиката

Въвеждането на понятието „устойчива заетост“ в политическата програма подпомага процеса на разработване на политики. На практика концепцията за устойчива заетост може да обедини различните политики в един водещ план с дългосрочна цел: адаптиране на работата на работещите и тяхната ситуация през целия живот, за да запазят доброто си здраве и активността си на пазара на труда възможно най-дълго, като поддържат равновесие между професионалния и личния живот.

Някои държави членки обсъждат или прилагат хоризонтални стратегии с цел справяне с проблемите, породени от застаряване на населението, като осигуряват адекватно здравеопазване или компенсират недостига на умения. Често това са предимно дискуссионни форуми. Важно е те да бъдат последвани от конкретни политики с ясен бюджет, прилагащи ги агенции и контрол на резултатите.

Няма баланс между хоризонталните политики и конкретните политики по определени въпроси. Прилагането на общи стратегии за устойчива заетост може да подпомогне по-ефективното интегриране на подходящи идеи. За осъществяването на тези стратегии е необходима институционална координация между съответните министерства, както и водещи фигури, които да запълнят пропуските и несъответствията в политиките. Една съгласувана политическа рамка, която цели постигането на устойчива заетост, трябва да се стреми към холистичен подход, гарантиращ взаимното допълване на различните тематични политически рамки.

Няма едно единствено универсално решение: всяка държава членка трябва да прецени как може да се адаптира към променящите се икономически контекст и предизвикателства. Това може да доведе до „проверка за устойчивост“ на политиките, в смисъл че новите политически мерки в определена област и общата политическа рамка ще бъдат съпътствани от предварителна и последваща оценка на въздействието върху устойчивата заетост на мъжете и жените през целия им живот.

Допълнителна информация

Докладът *Устойчива заетост през целия живот: Национални политики и стратегии* е достъпен на адрес <http://bit.ly/SWStrategy>.

За повече информация се свържете с Грийт Вермайлен, ръководител научно-изследователска дейност, на: gve@eurofound.europa.eu.