

VIII. Свободно движение на работна сила в ЕС

1. Теоретични аспекти
2. Вътрешна миграция в ЕС
3. Социални модели и социален диалог в ЕС
4. Икономически и социални ефекти

Нека разгледаме две страни А и В, всяка от които произвежда само една агрегатна стока (в случая това е доход или БВП).

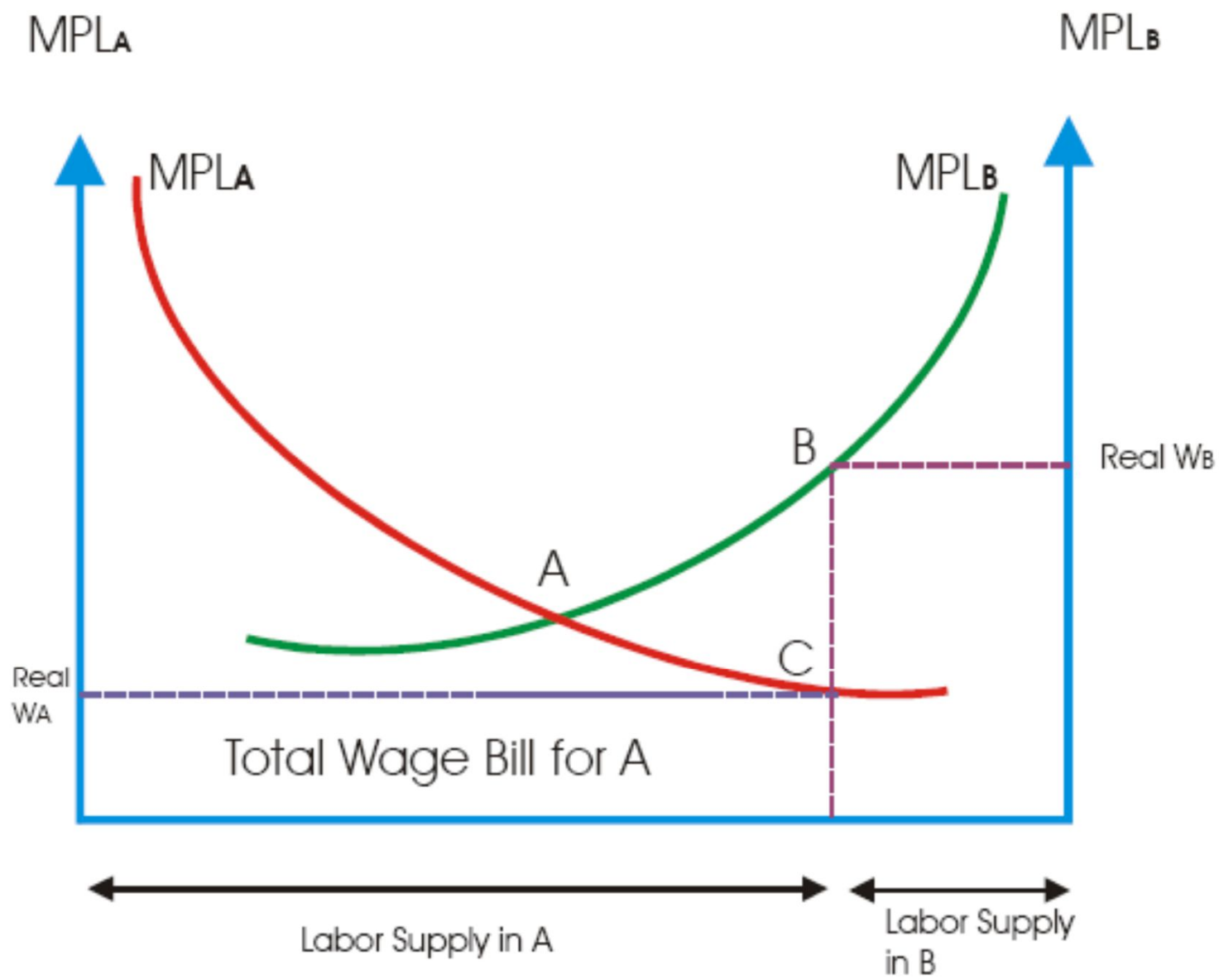
За производството на тази стока са необходими два фактора – труд и капитал в съответния производствен процес.

Приемаме, че сумата капитал е предварително зададена и не се променя.
Приемаме също, че няма движение на капитал между двете икономики.
Приемаме и че няма икономия от мащаба.

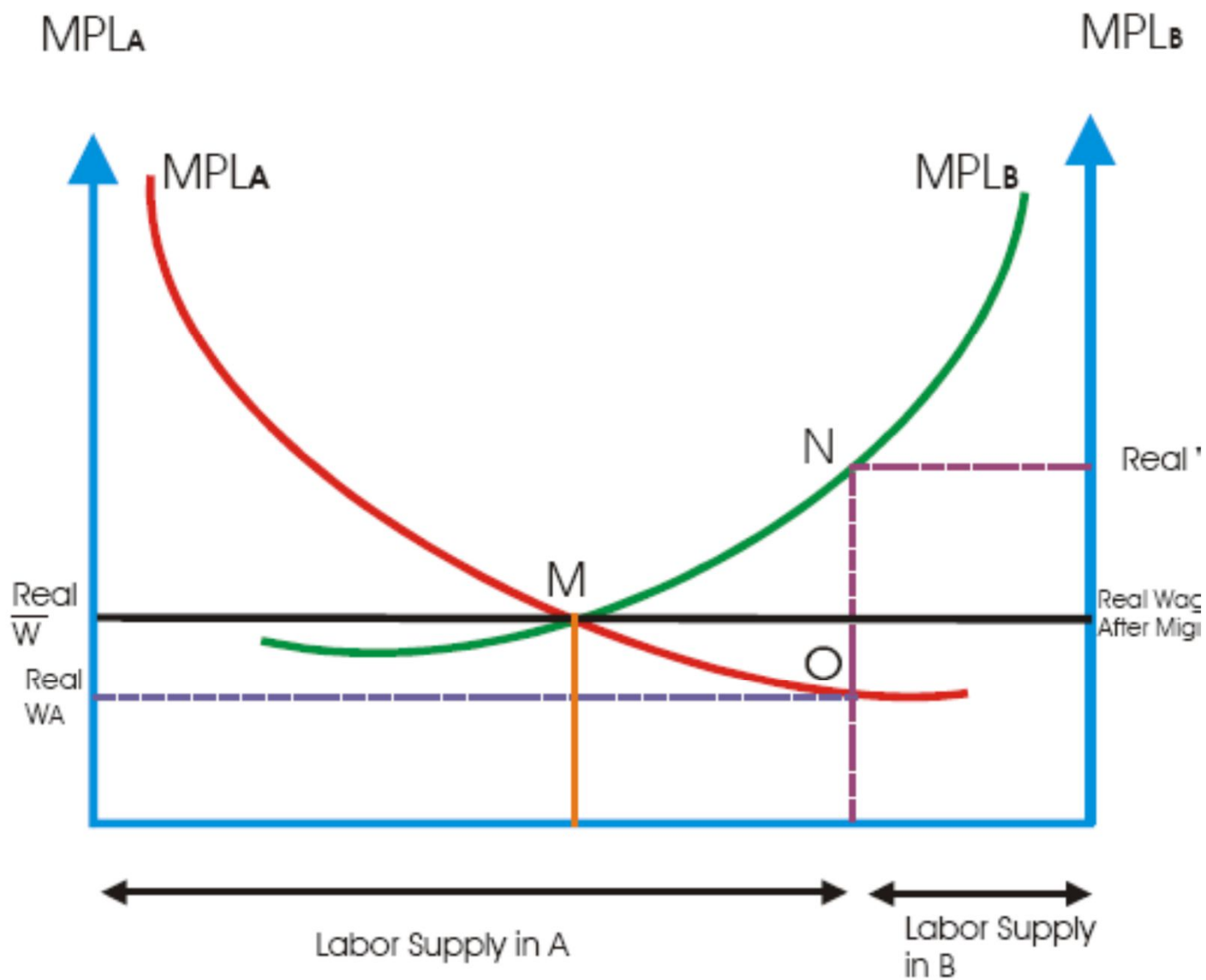
При това положение пределната продуктивност на труда (the marginal productivity of labor (MPL) представлява намаляваща крива (функция) от количеството наета работна сила (труд).

Приемаме, че в страната А има повече налична работна сила (труд) от страната В. Това означава, че страната А е страна с работна сила в изобилие. Общият запас от работна сила (труд) в света е $LW = LA + LB$. Нека проследим графично най-напред общото ниво на производство на стоката (БВП = GDP) и след това ефектите от движението на работна сила (труд) между двете страни (икономика).

Състояние преди началото на интеграцията



Състояние след интеграцията



Как се променя размера на производството (БВП) след миграцията на работната сила от страната “А” в страната “В” ?

Как се променя сумата от производството (БВП) общо за двете страни (за интеграционната общност, за глобалната икономика в един по-широк, глобален мащаб?

- При новата ситуация равнището на производството (БВП) в страната А се свива (намалява), а равнището на производството (БВП) в страната В съответно се разширява. При внимателно проследяване на свиването при страната А и разширяването при страната В става ясно, че имаме увеличение на сумарното производство (БВП) равно на триъгълника MNO. Като цялото това разширение е в полза на БВП на страната В. Означава ли това, че страната А губи от миграцията на работната сила? Не защото нейните граждани, работещи в страната В превеждат в къщи значителна част от своите заплати, така, че увеличават БВП на страната А.
- В крайна сметка може да се окаже, че и двете страни печелят, едната при БВП, другата при БНП.
-
- Тъй като излишъкът на работна сила в страната А намалява, миграцията поражда покачване на цената на работната сила там и постепенно води до постигане на състояние на равновесие в двете икономики като цяло – при еднаква цена на труда и съответно без миграция. Това равновесие се постига обаче на едно по-високо ниво на производство, отколкото то е било преди началото на миграцията.

2. Вътрешна миграция в ЕС

Годишно само около 5 на 1000 граждани на ЕС сменят за продължителен период (повече от 6 месеца през една година) своето местопребиваване в ЕС.

В САЩ този показател е 30 души на 1000, относно движението между отделните щати!

Основните имигранти вътре в ЕС са от Полша (около 300 хил. годишно и Румъния – около 230 хил.).

- Ако се вземат данните претеглени през населението на държавите-членки, най-голям приток общо на имигранти през 2013 г., а и въобще през периода 2010 – 2015 г. има в Люксембург – 36 човека на 1000 души население, при това 29 от други държави-членки на ЕС.
- Над 10 човека на 1000 души население годишен приток на имигранти има също в Малта (15), Кипър (13), Австрия (11) и Ирландия (10), Швеция (10). За сравнение в Германия този показател е 8 човека приток на 1000 души население, а във Великобритания – 7.
- Що се отнася до вътрешносъюзната миграция, то с резултат над 5 човека приток на 1000 души население са отново: Люксембург (29), Кипър (8), Малта (7), Австрия (7), Ирландия (5), като този път вместо Швеция в групата на страните под имиграционен натиск попада и Белгия (6).

	Общо (хил.)	Вътре в ЕС (%)	От държави извън ЕС (%)
Словакия	2,5	80,0	20,0
Люксембург	19,7	78,7	21,3
Австрия	92,6	65,0	35,0
Белгия	100,5	61,7	38,3
Германия	606,8	58,3	41,7
Кипър	11,5	58,3	41,7
Чехия	24,8	56,5	43,5
Холандия	93,1	56,1	43,9
Дания	41,3	56,1	43,9
Ирландия	46,6	50,0	50,0
Унгария	21,3	48,8	51,2
Гърция	25,4	48,0	52,0
Малта	6,6	47,0	53,0
Великобритания	449,9	44,8	55,2
Финландия	23,4	43,6	56,4
Франция	217,2	41,7	58,3
Испания	248,4	36,4	63,6
Хърватия	5,3	34,0	66,0
Полша	88,7	33,4	66,6
Португалия	5,4	31,5	68,5
Словения	11,6	28,4	71,6
Швеция	94,9	27,8	72,2
Италия	279,0	27,8	72,2
Латвия	3,5	25,7	74,3
Литва	3,0	23,3	76,7
България	13,8	11,6	88,4
Румъния	14,7	6,8	93,2
Естония	1,6	6,3	93,7
ОБЩО	2553,1	46,0	54,0

Table 1. Proportion of foreign-born and foreign citizens in European Union countries by region of origin

	Foreign citizens		Foreign-born	
	Other EU	Non-EU	Other EU	Non-EU
EU15:				
Austria	4.1	5.0	6.7	8.7
Belgium	6.4	2.6	6.8	6.7
Denmark	2.9 ²	2.4	2.0	4.6
Finland	0.7	1.0	1.4	1.8
France	2.3	3.3	3.4	7.8
Germany	3.1	2.8	n.a.	n.a.
Greece	1.3	4.8	1.7	5.9
Ireland	5.4 ¹	2.6 ¹	8.8 ¹	3.4 ¹
Italy ²	1.3	3.8	2.2	5.3
Luxembourg	41.2	5.6	37.9	8.6
The Netherlands	1.7	1.9	2.8	9.1
Portugal	0.6	2.8	1.8	5.7
Spain	3.9	8.3	4.5	10.0
Sweden	2.5	2.7	5.5	10.0
UK	2.6	4.3	3.5	8.8
EU12:				
Bulgaria	(0.1) ⁴	(0.1)	n.a.	n.a.
Cyprus	8.1	6.5	8.1	11.0
Czech Republic	0.4	0.4	1.3	0.6
Estonia	0.7	16.8	0.6 ⁴	13.6
Hungary	0.5	0.2	1.3	0.4
Latvia	n.a.	0.7 ³	1.1 ⁴	9.6
Lithuania	n.a.	(0.6)	(0.3) ⁴	3.8
Malta	1.2	1.8	1.7 ⁵	3.0
Poland	(0.1)	0.1	0.2	0.3
Romania	0.1 ²	0.1	n.a.	(0.1) ¹
Slovakia	(0.2)	(0.1) ¹	0.6 ⁴	(0.1)
Slovenia	(0.2) ⁴	(0.2)	(0.7) ⁵	4.6

На таблицата е показано наличието на имигранти (**Foreign citizens**) и на натурализирани имигранти - местни граждани, родени в други държави (**Foreign-born**). Показано е и разпределението на тези две категории лица по признака – идващи от други страни в ЕС – **Other EU** и идващи от страни извън ЕС - **Non-EU**.

Натурализирани имигранти има много в Швеция – около 16%, Австрия и Испания – около 15%, Белгия – около 14%, Великобритания, Ирландия, Холандия – 12%, Франция – 11%.

2. Социални модели и социален диалог в ЕС

А) Социални модела в ЕС

Нордически (Дания, Финландия, Швеция) – силно субсидирани социални услуги, силна социална защита, силна намеса на държавата в пазара на труда, вкл. чрез държавна заетост, силно развит социален диалог и силна роля на профсъюзите.

Континентален (Франция, Германия, Австрия, Белгия, Холандия, Люксембург, Унгария, Словения, Хърватия, Чехия, Полша) – умерено субсидирани социални услуги, силна социална защита, умерена намеса на държавата в пазара на труда, силно развит социален диалог и силна роля на профсъюзите.

Средиземноморски (Италия, Испания, Португалия, Малта, Гърция, Кипър) – умерено субсидирани социални услуги, умерена социална защита, умерена намеса на държавата в пазара на труда, умерено развит социален диалог и умерена роля на профсъюзите.

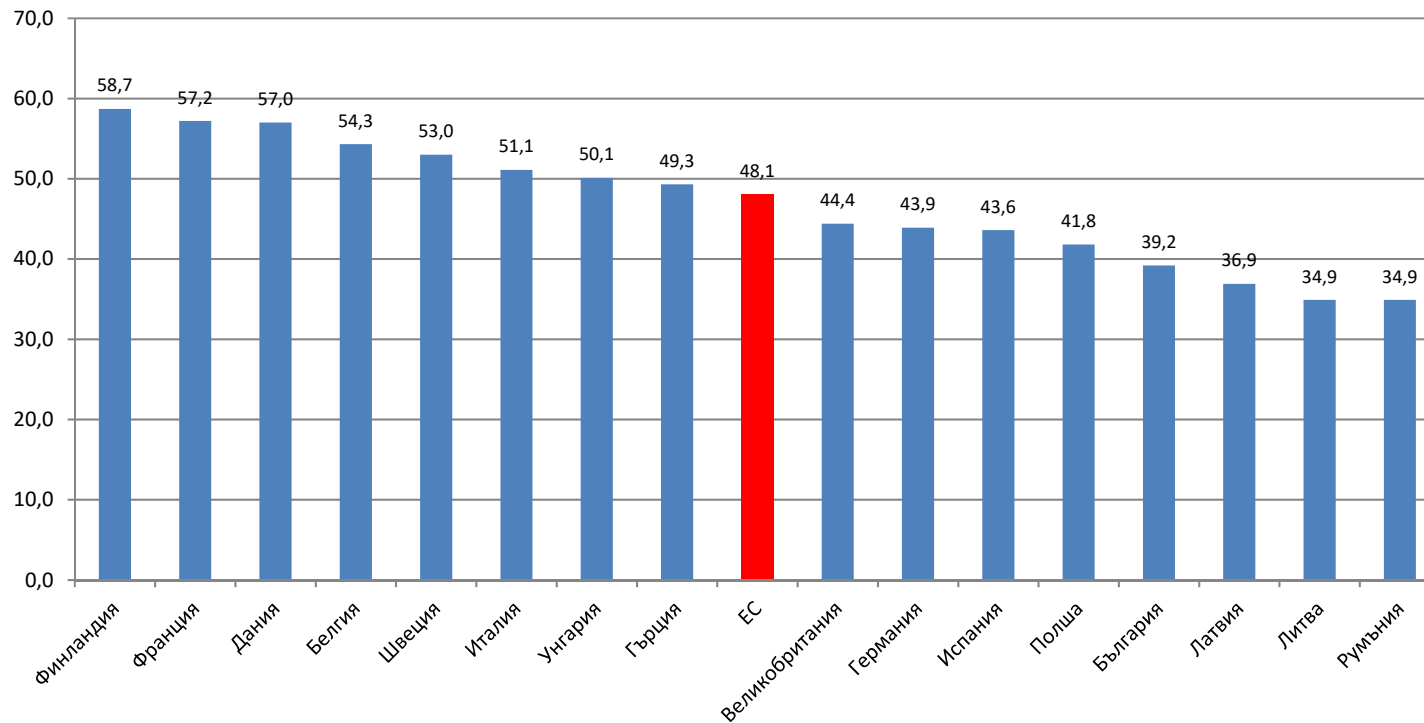
Глобален – Наричат го още – „англосаксонски“ защото се асоциира с либералния модел в САЩ и отчасти във Великобритания и Ирландия, но напоследък доминира и в нововъзникващите пазарни икономики, вкл. в повечето новоприети страни в ЕС – Словакия, Литва, Латвия, Естония, България, Румъния, Хърватия. Характеризира се с умерено субсидирани социални услуги, слаба социална защита, слаба намеса на държавата в пазара на труда, слаб социален диалог и слаба роля на профсъюзите.

Отражение на глобализацията – в полза на глобалния модел!

	Нордически	Континентален	Средиземно-морски	Глобален
Субсидиране на социалните услуги				
Трудово-правна защита на наетите лица				
Социален диалог				
Значение на профсъюзите				
Субсидирани програми за заетост				
Колективни трудови договори				

Пояснение: червено – силно изразено, оранжево – средно изразено и жълто – слабо изразено.

Социалните модели са свързани с различията при размера на държавните разходи в държавите-членки. Тези от тях, които поддържат по-високи социални стандарти имат и по-голям дял на публичните разходи в brutния вътрешен продукт и обратно - страните, които имат по-ниски социални стандарти разпределят чрез държавния бюджет по-малка част от създавания в обществото съвкупен доход. Диапазонът, в който през 2014 г. се движи този дял е от 58,7% във Финландия до 34,9% в Литва и Румъния.



Държавни разходи като дял от БВП (2014 г., %)

Б) Обхват на социалната политика в ЕС (Член 153 от ДФЕС)

Съюзните компетенции в областта на социалната политика са силно ограничени.

Те не засягат важни въпроси като: заплащането на труда, пенсионните права, продължителността на работната седмица, субсидирането на социалните услуги, ролята на социалния диалог на национално ниво – това са въпроси от национална компетентност.

Съюзът само подкрепя и допълва дейността на държавите-членки чрез мерки за:

- 1) подобряване на работната среда с цел закрилата на здравето и безопасността на работниците и подобряване на условията на труд;**
- 2) развитие на социалната сигурност и социалната защита на работниците относно недискриминацията, при прекратяването на трудовия договор, интегрирането на лицата, изключени от пазара на труда и при борбата срещу социалната изолация, модернизиране на системите за социална защита;**
- 3) информирането и консултирането на работниците в т. нар. предприятия с общностно измерение (европейски предприятия);**
- е) представителството и колективната защита на интересите на работниците и работодателите в европейските предприятия и на съюзно ниво;**
- 4) условията за заетост на граждани на трети страни, законно пребиваващи на територията на Съюза.**

ДИРЕКТИВА 2009/38/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 6 май 2009 година

за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение

Примери за мерки на съюзно (общностно) ниво:

- ✓ Директива на Съвета [96/34/ЕС](#) за рамковите условия за предоставяне на отпуск за гледане на деца;
- ✓ Директива [97/81/ЕС](#) да рамковите условия за трудови договори за непълен работен ден и др.
- ✓ Директива за европейските работнически съвети (1994) – прилага се в около 700 компании с около 11 млн. наети., членове на съвети – около 10 хил. наети лица.

В) Социален диалог на съюзно (общностно) ниво

а) Четири равнища – предприятие, отрасъл, държави (нация), съюз

Член 154
(предишен член 138 от ДЕО)

1. Комисията има за задача да развива консултациите между социалните партньори на равнището на Съюза и приема всякакви необходими мерки, за да улесни техния диалог, като оказва балансирана подкрепа на страните.

Такива действия има от 1985 г. Съгласувани са досега около 300 текста на законодателни документа на съюзно ниво.

Участници в социалния диалог на съюзно ниво:

От страна на Съюза – Европейската комисия

От страна на работодателите:



1) UNICE - Съюз на асоциациите на индустриалците от Европейската общност

Разкажете за UNICE - <https://www.business europe.eu/>

2) CEEP – Център на европейските предприятия с обществено участие – представлява т. нар. публични работодатели – Представител в България – Асоциацията на индустриалния капитал

3) UEAPME – Европейска асоциация на занаятите, малките и средни предприятия. Членове от България – Национална занаятчийска камара на България, Съюз за стопанска инициатива.

От страна на работниците:

4) ETUC - Европейска конфедерация на профсъюзите –

Разкажете за ETUC - <https://www.etuc.org/>

5) EUROCADRES – Съвет на европейския експертен и управленски персонал. В България е представен чрез двата национални профсъюза.

6) CEC - CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES – Конфедерация на мениджърите

Разкажете за CEC - <https://www.cec-managers.org/>



Отраслови форми на диалог

От 1998 г. има Секторни (отраслови) комитети за социален диалог на съюзно равнище (СКСД).

СКСД включват до 54 представители на работодателите и наетите лица в еднакво съотношение. Председателството се осъществява или от избрано от тях лице или от представител на Европейската комисия. Тя осигурява и секретариата.

Съществуват 34 СКСД. Те разглеждат само въпроси, включени в обхвата на социалната политика на равнище ЕС – слайд 9!

Какво друго се прави на съюзно равнище?

Приемат се правила за трансфер на социални права на наети лица при преминаване на работа от една държава-членка в друга. Проблем представляват правата по т. нар. професионални пенсионни схеми, които се ръководят от компаниите.

Приемат се програми, финансирани от бюджета на ЕС и управлявани от Европейската комисия и от държавите-членки за обучение и заетост за специфични сегменти от работната сила – младежи, жени, малцинства, хора в неравностойно положение – т. нар. социално включване.

Европейската комисия разработва стратегии и препоръки за повишаване на флексабилността на пазара на труда, за създаване на възможности за наемане по договори за кратък период и с непълнен работен ден - Агенции за временна заетост.

Възможности за развитие на социалната политика на съюзно равнище

- ❑ Въвеждане на минимални съюзни социални права, например минимално заплащане на труда или пределна продължителност на работната седмица.

Проблемът е, че няма средства на съюзно ниво за да се гарантират.

- ❑ Приемане на мерки за намаляване на социалното напрежение - Европейски фонд за адаптиране към глобализацията (European Globalisation Adjustment Fund)

Максимален размер 500 млн. евро на година. Средствата се използват за:

- преквалификация на работници, съкратени поради преместване на производствените дейности извън ЕС.
- субсидиране на заплащането при въвеждане на временно намалено работно време.

Най-активни са: Германия, Франция, Италия, Испания, Белгия, Холандия, Португалия, Австрия, Финландия, Ирландия, Дания, Литва, Полша, Швеция. България е подала едно искане, във връзка с проблемите около Кремиковци на стойност 240 млн. евро. То е било удовлетворено. Средно на работник се искат по около 6 хил. евро (при Кремиковци са поискани по около 2 хил. евро за около 600 работника. Проблем: **Необходимо е и национално доплащане най-малко от 35%. Може да се кандидатства при най-малко 500 засегнати (съкратени) работници.**

От 1 януари 2014 г. обхватът на този фонд бе разширен, така че да бъдат включени работниците, съкратени поради неочаквана криза, както и категориите работници, които все още не бяха обхванати от ЕФПГ, например работниците на срочен договор и самостоятелно заетите лица.

В райони с висока безработица сред младите хора ЕФПГ вече може да финансира мерки, насочени към млади хора, които не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение.

- **Фонд за европейско подпомагане на най-нуждаещите се лица (FEAD).**

Предвидени са за 28-те държави членки общо до 3,5 милиарда евро за периода 2014 – 2020 г. Това представлява леко увеличение в реално изражение спрямо средствата по старата програмата за разпределяне на храна. В допълнение държавите от ЕС ще осигурят 15 % национално съфинансиране.

- Три съществуващи финансови инструмента, управлявани пряко от Европейската комисия – Програмата на ЕС за заетост и социална солидарност „Прогрес“, Европейската мрежа за трудова заетост EURES и Европейския механизъм за микрофинансиране „Прогрес“ – бяха обединени и разширени в рамките на нова единна програма, наречена EaSI: Европейска програма за заетост и социални иновации.

EURES

- EURES е европейска мрежа за трудова мобилност, включваща всички държави – членки на ЕС, Норвегия, Исландия, Лихтенщайн и Швейцария.
- Тя предоставя информация и услуги за наемане на работа наподобявайки държавните агенции за заетост.
- Около 150 000 души годишно си намират работа или получават предложение за работа чрез EURES.
- В периода 2014 – 2020 г. приоритена програма е „Твоята първа работа с EURES“ за подпомагане на младите хора на възраст между 18 и 30 години, които търсят работа в друга държава от ЕС.

- <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=bg>
- <http://eures.bg/>

- **Разкрийте вашия европейски потенциал.**
- 2 481 164 свободни работни места
- 104 999 Автобиографии
- 2 561 Работодатели
- 1 016 Съветници на EURES



- **Механизъм за микрофинансиране и социално предприемачество (Microfinance facility and Social Entrepreneurship).**

Средствата за 2014-2020 г. са 171,5 млн. евро. С тях и с националното съфинансиране се очаква да се осигурят общо 400-500 млн. евро микрокредити за инвестиционни цели с цел създаване на заетост в микропредприятия. Другото направление на подпомагане е социалното предприемачество.

- **Програмата „Прогрес“ (Progress Programme).**

За периода 2014-2020 г. са предвидени до 500 млн. евро. Те са предназначени за анализи, обмен на добри практики и стипендии за социални иновации и експерименти в областта на социалната политика.

4. Икономически и социални ефекти от свободното движение на капитал и работна сила

- ❖ Класическата икономическа теория гласи, че интеграцията създава тенденция към по-равномерно разпределение на производствените мощности поради използването на абсолютните и относителните предимства на отделните държави-членки. **Следователно при свободното движение на факторите на производство кохезията би трябвало да нараства.**
- ❖ Статистиката обаче показва, че този процес е твърде бавен и при криза може въобще да спре. След създаването на единния пазар се наблюдава отначало даже концентрация на капитал и производствени мощности в развитата част на Съюза, въпреки високата цена там на факторите на производство. **Това е свързано с доминиращото значение на икономията от мащаба на производството.** Концентрацията води до намаляване на кохезията. Едва когато се създават реални условия за по-изгодни инвестиции в периферията, кохезията започва да нараства с по-забележим темп. Следователно е необходима специална кохезионна (структурна) политика.

❖ Типичен пример за концентрацията на производството е автомобилният бранш в ЕС. Той е съсредоточен в най-развитите страни, въпреки, че там има и най-високи разходи за труд. Сглобяването на готовите автомобили напоследък се пренася обаче все повече в новите държави-членки – Чехия, Словакия, Полша. Тук вече има предпоставки за изгодно нематериална инфраструктура.



В други държави-членки, като България, цената на работна сила е значително по-ниска от тази в посочените страни, но липсва такава инфраструктура.

❖ За да не се стигне до прекалена концентрация на капитал и производство в развития център на Съюза е необходимо да се създаде подходящо бизнес-обкръжение и развита инфраструктура и в периферията на ЕС, т.е. там да намалеят инвестиционните разходи, като допълнителен стимул за инвестиции. Това ще компенсира по-малката икономия от мащаба поради по-малкото вътрешно търсене.