



DG Employment,  
Social Affairs and Inclusion  
VS/2013/0317

# 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 документ

**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.