

СЪВРЕМЕННИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ

гл.ас. д-р Моника Моралийска

Университет за национално и световно стопанство

Резюме

Докладът представя същността и разновидностите на европейския социален модел, неговите предимства и недостатъци. Анализирани са основните предизвикателства пред настоящото и бъдещото му развитие в краткосрочен план. Представени са някои виждания за възможно развитие на европейската интеграция в социалното му измерение. Използвани са дедукция и индукция, сравнителен анализ, статистически подход.

Ключови думи

социален модел, социална политика, ЕС

Същност на Европейския социален модел

Бялата книга за социална политика (COM (94) 333) на Европейската комисия (ЕК) от 1994 г.³⁷ описва „Европейския социален модел“ (ЕСМ) по отношение на ценностите, които той отстоява, а именно – демокрация и права на личността, свободно колективно договаряне, пазарна икономика, равни възможности за всички и социална защита и солидарност. Моделът се основава на убеждението, че икономическият прогрес и социалният прогрес са неделими: „И двете – конкурентоспособността и солидарността – се вземат под внимание при изграждането на успешна Европа за бъдещето“.

³⁷ European social policy – a way forward for the Union – a white paper. Commission of the European communities com (94) 333 final, Brussels, 27. 07. 1994.

Законодателната основа на европейския социален модел включва Договора за ЕО, Хартата на основните права на Европейския съюз (ЕС)³⁸ и европейското трудово право. Основният стълб на ЕСМ се съдържа в Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Член 8 от ДФЕС посочва, че Съюзът във всичките си дейности „цели да премахне неравенствата и да насърчи равенството между мъжете и жените“. Посочва се също, че при определянето и изпълнението на своите политики и дейности Съюзът „взема предвид изискванията, свързани с насърчаването на високо равнище на заетост, гарантиране на адекватна социална защита, борба срещу социалното изключване и висока степен на образование, обучение и защита на човешкото здраве“ (чл. 9) и че „има за цел да се бори срещу дискриминацията, основана на полов, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация“ (чл. 10).

Договорът признава ролята на социалния диалог и социалните партньори в чл. 152, който гласи, че „Съюзът признава и насърчава ролята на социалните партньори на съюзно равнище, като взема предвид разнообразието на националните системи. Той улеснява диалога между социалните партньори, като зачита тяхната автономност“. Той съдържа и правната рамка за европейския социален диалог (чл. 154 – 155). Частта за трудовата заетост в ДФЕС включва „отворения метод на координация“³⁹ за изпълнението на Европейската стратегия по заетостта⁴⁰ (чл. 145 – 150).

Хартата на ЕС, която получи правна сила от чл. 6, параграф 1 от Договора за Европейския съюз (ДЕС), защитава основните права на сдружаване, информироване и консултиране, както и колективното договаряне и действие, утвърждава ролята на социалните партньори в соци-

³⁸ Charter of fundamental rights of the European Union. Харта на основните права на Европейския съюз (2012/с 326/02). Официален вестник на Европейския съюз С 326/391, 26.10.2012 г.

³⁹ Отвореният метод на координация (ОМК) е форма на „меко право“ на ЕС, процес на разработване на политики, който не води до задължителни законодателни мерки на Съюза, нито изисква от държавите членки да променят своето законодателство. Той има за цел да разпространява най-добрите практики и да постигне по-голямо сближаване с основните цели на ЕС.

⁴⁰ Европейската стратегия по заетостта е механизъм с незадължителна юридическа сила, предназначен да координира политиките по заетостта на държавите членки на ЕС. Въпреки че целите, приоритетите и целите са договорени на равнище ЕС, единствено националните правителства са отговорни за формулирането и прилагането на необходимите политики.

алната политика на ЕС и дава легитимност на колективното договаряне и колективните действия, както и на информирането и консултирането на ниво предприятие.

Европейското трудово законодателство е създадо и обща рамка за подобряване на правата на информиране и консултиране в държавите членки, което представлява ключово измерение на европейския социален модел (Директива 2002/14 на Съвета), и в транснационалните дружества с европейски работнически съвети (Директиви на Съвета 94/45 и 2009/38).

В стратегия „Европа 2020“, приета през 2010 г., ЕС потвърди ангажмента си към европейския социален модел, като заяви, че се стреми да създаде повече и по-добри работни места в целия Съюз. В тази посока е Европейската стратегия за заетост, която насърчава мерки за постигане на три основни цели до 2020 г.: 1) заетост на 75% от хората на възраст 20 – 64 години; 2) степен на отпадане от училище под 10% и най-малко 40% от 30 – 34-годишните да завършат висше образование; 3) най-малко 20 милиона души по-малко хора във или изложени на риск от бедност и социално изключване. Действията, очертани във водещата инициатива „Програма за нови умения и работни места“ (An Agenda for new skills and jobs), са от съществено значение за постигането на тези цели.

Многобройни дискусии в академичните и политическите среди се съсредоточават върху това дали е коректно да се говори за единен ЕСМ, или съществуват няколко модела, предлагащи различни подходи например по отношение на социалната защита. Въпреки общата рамка и ключови елементи, включващи се в европейския социален модел, техните измерения не са точно определени, в резултат от което се появяват следните негови вариации, дефинирани по географски признак:

- Социалдемократически/Нордически/Скандинавски модел – високи данъци; висока степен на преразпределение на доходите; висока социална защита и силно субсидирани социални услуги; силна намеса на държавата на пазара на труда; силно развит социален диалог; висока степен на участие на жените на пазара на труда; висок стандарт на живот и граждани с високо ниво на доверие в обществената система (Дания, Финландия, Швеция, а извън ЕС – Норвегия и Исландия).

- Консервативен/континентален модел – умерено преразпределение на доходите и по-високи нива на безработица; сравнително висока социална защита и субсидиране на социални услуги; умерена държавна намеса на трудовия пазар и сравнително развит социален диалог; ниска

степен на участие на жените на пазара на труда (Австрия, Белгия, Германия, Франция, Люксембург, Нидерландия, Словения, Унгария, Чехия).

- Средиземноморски социален модел – умерено субсидирани социални услуги и по-малки финансови възможности за държавите за преразпределение; умерена държавна намеса на трудовия пазар; сравнително развит социален диалог – приблизително $\frac{1}{4}$ от заетите лица са обхванати от профсъюзи (докато при скандинавския модел са между 80 – 90%, а при континенталния – между $\frac{1}{4}$ и $\frac{1}{2}$) (Хаджиниколов, 2016). Характерен за Италия, Испания, Португалия, Гърция, Кипър, Малта.

- Англосаксонски/либерален модел – ниско ниво на общите държавни разходи; високо ниво на неравенство и ниско равнище на разходи за социална защита; умерено до слабо субсидиране на социалните услуги; слаба намеса на държавата на трудовия пазар и слаб социален диалог. Този модел се развива в резултат от задълбочаването на икономическата глобализация в света и преминаването към либералния и неолибералния икономически модел. Прилага се във Великобритания, Ирландия, Полша, Словакия, Литва, Латвия, Естония, България, Румъния, Хърватия, а в световен мащаб ще се прилага широко и в САЩ, Латинска Америка, голяма част от Азия и Източна Европа.

На практика социалните системи в държавите членки са национални по своята същност и това дава основание да се твърди, че не съществува ЕСМ. Има и автори, които са на мнение, че процесът на интеграция в ЕС до известна степен дори е подкопал благосъстоянието на гражданите си, насърчавайки дерегулацията и глобалната конкуренция, без да компенсира поданиците си за социалните и икономическите загуби, произтичащи от този процес (Wickham, 2016). В този случай протеклият процес на негативна интеграция (основан на премахването на бариерите пред пазарната конкуренция) не би могъл да е устойчив в дългосрочен план, ако не е придружен от положителен такъв (основан на основата на някои форми на регулиране и политики за преразпределение).

В тази насока разсъждават и синдикатите на съюзно равнище, според които ЕС се стреми да постигне по-висок растеж и просперитет чрез единен вътрешен пазар на стоки и услуги, но в този случай той трябва също така да признае появата на единен пазар на труда, който изисква регулиране, за да се създадат равни условия за всички (Европейска конфедерация на синдикатите, 2019). В противен случай това е рецептата за „състезание до дъното“, като работниците плащат цената на засилената конкуренция чрез намаляващи стандарти и условия

на труд, а фирмите се конкурират, като намаляват условията на труд, вместо да инвестират в иновации и знания. Социалното законодателство на ЕС създава важна предпазна мрежа от минимални стандарти, предотвратявайки низходяща спирала на социалния дъмпинг.

Постижения на Европейския социален модел

Независимо от вариациите в социалните системи, общите основни ценности и принципи са в основата на еволюцията на Европа и ЕС е изграден на принципа на социалното партньорство – компромис между различните интереси в обществото в полза на всички. При приемането на достиженията на правото (*acquis*) в областта на социалната сфера всички държави членки на ЕС подписват една и съща рамка от правила. Това е от решаващо значение за напредъка към по-нататъшна европейска интеграция.

По своята същност европейският социален модел е огромно постижение, имайки предвид, че той утвърждава хуманните ценности, на които са поставени основите на ЕС. Основната цел на социална Европа трябва да бъде създаването на по-равнопоставено общество: изкореняване на бедността, както и гарантиране на основни човешки права, основни услуги и доход, който позволява на всеки човек да живее достойно.

Европейската конфедерация на синдикатите⁴¹ идентифицира пет основни елемента на европейския социален модел:

- основни социални права, включително свобода на сдружаване, право на стачка, защита срещу неоправдано уволнение, справедливи условия на труд, равенство и недискриминация;
- социална защита, предоставяна чрез високоразвити универсални системи, и мерки за преразпределение на богатството като минимален доход или прогресивно данъчно облагане;
- социален диалог с право на сключване на колективни трудови договори, с представителство и консултиране на работниците и с национални и европейски работнически съвети;
- социално регулиране и регулиране на заетостта, което обхваща например здравето и безопасността, ограниченията на работното време и празниците, защитата на работните места и равните възможности;

⁴¹ European Trade Union Confederation (ETUC). Представява общите интереси на работниците на европейско равнище. Основана през 1973 г. и включва 85 синдикални организации в 36 европейски страни, плюс 10 промишлени федерации.

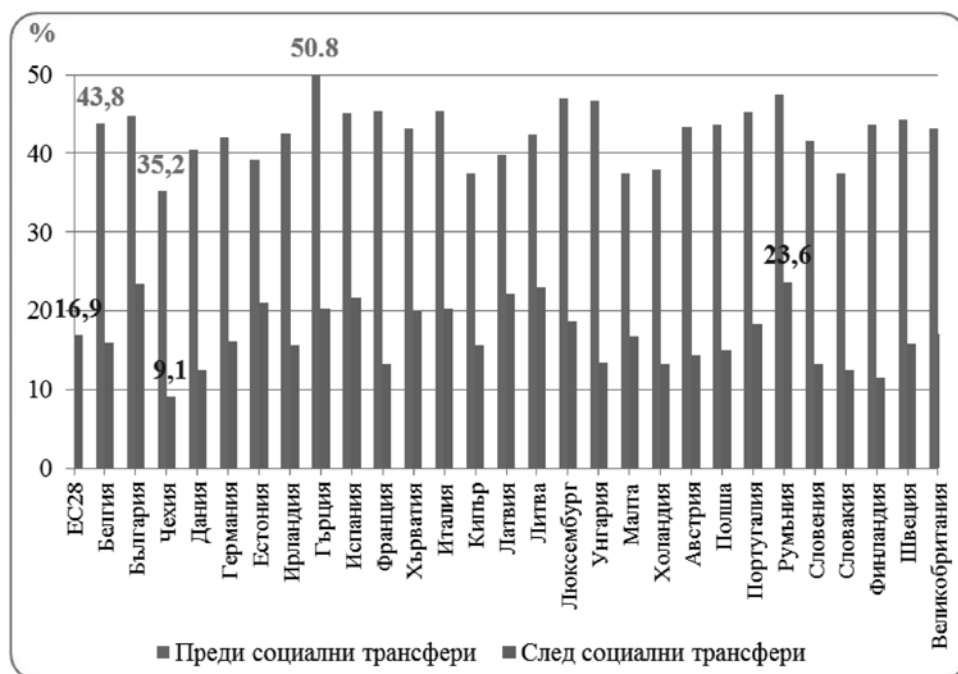
- отговорност на държавата за пълна заетост, за предоставяне на услуги от общ интерес и за икономическо и социално сближаване (Европейска конфедерация на синдикатите, 2019).

Европейският социален модел се смята за уникален по това, че е едновременно насочен както към икономическите, така и към социалните принципи. Европейската комисия съпоставя „европейския социален модел“ на публичните социални разходи с „модела на САЩ“, който разчита на частните разходи, като подчертава факта, че 40% от населението на САЩ няма достъп до първична здравна помощ, въпреки че разходите на глава от населението като дял от БВП са по-високи в САЩ, отколкото в Европа (European Commission, 2001). Ангажиментът на ЕС за социално включване е препотвърден в Европейската платформа срещу бедността и социалното изключване⁴², част от стратегията „Европа 2020“, в която се заявява, че борбата със социалното изключване, насърчаването на социалната справедливост и основните права винаги са били основни цели на ЕС, основан на ценностите на зачитане на човешкото достойнство и солидарност.

Активните политики за борба с бедността и преразпределението на богатството в ЕС допринасят значително за по-високи равнища на равенство в Европа (фиг. 1). При нерегулиран свободен пазар огромна част от европейското население би било изложено на риск от бедност⁴³. Социалните трансфери намаляват тази цифра от 43,8% до 16,9% през 2017 г.

⁴² European Platform against Poverty and Social Exclusion – обхваща широк спектър от политики, предназначени за постигането на целта за намаляване на бедността и социалното изключване с 20 млн. души до 2010 г. Тя осигурява основата за съвместен ангажимент между националните правителства, институциите на ЕС и основните заинтересовани страни за борба с бедността и социалното изключване, като се съсредоточава върху целите на политиката, определени в пакета за социални инвестиции (Social Investment Package).

⁴³ Лицата, изложени на риск от бедност, са тези, които живеят в едно домакинство с еквивалентен разполагаем доход под прага на риска от бедност. Този праг е определен на 60% от националния среден еквивалентен разполагаем доход (след социалните трансфери).



Фигура 1. Дял от населението в риск от бедност през 2017 г., ЕС-28 и по страни*.

*Заб. Социалните трансфери включват пенсиите.

Източник: Автора, с данни на Евростат (Eurostat, 2019a и Eurostat, 2019b)

Най-висок е рискът от бедност преди социални трансфери в Гърция – 50,8%, а най-малък преди социални трансфери – в Чехия (9,1%). Най-голяма преди и след социални трансфери е разликата във Франция – 32,1% (45,4% преди и 13,3% от населението в риск от бедност след социални трансфери).

Друга отличителна черта на европейския социален модел, в сравнение с този на САЩ, е важната роля, която имат организациите на работниците (синдикатите) и работодателите в Европа. Въпреки че се забелязва постоянен спад в членството в синдикати в ЕС и тяхната по-голяма децентрализация, среднопретеглената гъстота на синдикатите в държавите членки на ЕС през 2008 г. е била сравнително висока – около 24%, при 12% и 18,2% в САЩ и Япония (Eurofound, 2008).

Индустриалните отношения на европейско, национално, междуотраслово, секторно и фирмено равнище са от решаващо значение за

успеха и стабилността на европейския социален модел и едно от ключовите предизвикателства за европейското социално положение е търсенето на точния баланс между ефективността, от една страна, и справедливостта и солидарността, от друга (European Commission, 2011).

Въпреки това отслабването на профсъюзите като членска маса в ЕС е факт и се потвърждава и от доклад на Международната организация на труда, обхващащ периода от 2000 – 2016 г. Той констатира, че се наблюдава ерозия на социалните показатели, която се разпростира и върху индустриалните отношения, с общ спад в обхвата на колективното договаряне и профсъюзите. В много държави членки намалението в тези два показателя е с над 50% за 17 години. Само в Белгия, Франция и Италия е имало увеличение на обхвата на колективното договаряне между 2000 и 2016 г., в 8 държави не е имало промяна, а във останалите страни е имало спад в колективното договаряне. Нещо повече, почти всички страни са претърпели спад от 10% или повече в членството в профсъюзите, а в много от тях той е бил над 50%, т.е. резултатите наистина показват общо отслабване на индустриалните отношения сред ЕС-28 (International Labour Organization, 2018).

Анализирането на този показател е важно, защото се наблюдава пряка връзка между качеството на индустриалните отношения и състоянието на социалните показатели и неравенството. Установява се ясно разграничение на страните по отношение на индустриалните отношения, като има група страни с по-голяма устойчивост на индустриалните отношения, които постигат по-ниски нива на неравенство и по-добри трудови и социални показатели, и друга група страни, в които индустриалните отношения са отслабени, неравенството в доходите в тях се е увеличило и социалните показатели са спаднали. Експертният анализ потвърждава, че по-силните индустриални отношения не водят до намаляване на динамиката на пазара на труда и социално-икономическите резултати, а могат да бъдат свързани с положителни резултати по отношение на социалните показатели и европейския стълб на социалните права. Констатира се също, че редица от т.нар. „нови членки“ на ЕС продължават икономическия си растеж, без да развиват много системите си за индустриални отношения и този процес може да подкопае устойчивостта на техния растеж в бъдеще, както показват тежките корекции, които е трябвало да поемат по време на кризата (International Labour Organization, 2018).

В допълнение, ЕСМ се характеризира и с висока степен на покритие на колективните трудови договори. Доброволното колективно договаряне играе ключова роля в индустриалните отношения и е определящ елемент в социалното партньорство в рамките на ЕС и извън него. Въпреки това има големи различия в ролята, обхвата и ефективността на колективното договаряне в ЕС. Съществуват и значителни разлики в степента на покритие по страни. Към момента обаче не е постигнато значително сближаване на националните политики в областта на социалната защита. Държавите членки координират своите политики по социално осигуряване, а не хармонизират законодателството в тази област. Общите стандарти обхващат минимални правила за условията на труд, колективните уволнения, работата на непълно работно време и временната заетост, здравето и безопасността на работното място, майчинството и родителския отпуск, еднаквото заплащане за еднакъв труд и защитата от сексуален тормоз (Шикова, 2011).

Проблеми и предизвикателства пред Европейския социален модел

На първо място, основно предизвикателство пред европейския социален модел представлява липсата на европейска обща социална политика. Европейската интеграция е вървяла с различен темп в различните области, в резултат на което е налице асиметрия между политиките за насърчаване на пазарната ефективност и политиките за насърчаване на социалната защита и равенството. Националните социални държави са правно и икономически ограничени от европейските правила за икономическа интеграция, либерализация и конкурентно право. Европейските социални политики са политически възпрепятствани от многообразието на националните социални държави, различаващи се не само по отношение на равнищата на икономическо развитие – и следователно в способността си да плащат за социални трансфери и услуги, но и в техните нормативни рамки и институционални структури.

Това е причината в областта на социалната политика да се прилага гореспоменатият „отворен метод на координация“. Той оставя свобода за политически решения на национално равнище, но се опитва да ги подобри чрез насърчаване на общи цели и показатели, както и чрез сравнителни оценки за изпълнението на националната политика. Според експерти тези усилия са полезни, но не могат да преодолеят

законодателната асиметрия. Тя може да се коригира само с решения с характер на европейско право, които установяват паритет с правилата на европейската икономическа интеграция, но които също са достатъчно диференцирани, за да се приспособят към многообразието от национални режими за социално осигуряване. За целта се предлагат различни варианти – от „по-тясно сътрудничество в социалната област“ до комбинация от диференцирани рамкови директиви в рамките на отворения метод на координация (Scharpf, 2002).

На второ място, предизвикателство е силната зависимост на европейския социален модел от икономическото състояние на съответната държава, станало особено осезаемо през последната финансова и икономическа криза. Тя доведе до приемането на политики за фискална консолидация, при която елементи на социалната политика, като социалната защита например, помогнаха да се смекчи въздействието по отношение на растежа, безработицата и бедността. Въпреки добрите практики в някои страни (Германия, Белгия, Люксембург, Австрия и други) социалните партньори успяха чрез социален диалог да създадат схеми за споделяне на работа на намалено работно време, което снижи съкращенията, а от 2010 г. нарастващата загриженост относно нивата на държавния дълг и бюджетните дефицити накара много страни да въведат политики за фискална консолидация. Докато до 2009 г. държавните социални разходи действат като автоматичен стабилизатор и нарастването им ограничава намаляването на покупателната способност на гражданите и общото вътрешно търсене, то ситуацията се променя през 2011 г., когато публичните социални разходи на ЕС-27 намаляват с около 1,5% спрямо 2010 г. Тази промяна в публичните политики има ясни последици за ЕМС, като наблюдаваните промени са значителни и засягат всички основни стълбове на ЕСМ (Whitehead, 2014).

В резултат от икономическата и финансова криза в някои страни ключовите елементи на ЕМС бяха радикално трансформирани или демонтирани, въпреки че очевидно не те са причина за кризата или бюджетните дефицити. От друга страна, както Международната организация по труда, така и Европейската комисия признават, че някои елементи на европейския социален модел трябва да бъдат реформирани с оглед на повишената конкуренция в глобализираните пазари и застаряването на европейските общества (European Commission, 2017). Въпросът е дали политиките на фискална консолидация в Европа не тласкат промените напред твърде бързо в някои страни и дали въведе-

ните реформи не са се отклонили от първоначалната си цел да осигурят по-голяма ефективност и устойчивост на социалните политики.

Страните под прякото влияние на Тройката бяха помолени да намалят разходите за единица труд чрез промени в заплатите и колективното договаряне. Системите за социална закрила често стават по-малко щедри и понякога по-малко универсални чрез намаления достъп до обезщетения за безработица и до универсални обезщетения като детски, жилищни или здравни помощи. Реформите на пазара на труда се ускориха с оглед подобряване на равнищата на заетост, по-специално чрез увеличаване на гъвкавостта чрез промени в правилата за наемане и уволнение, които, както се очаква, доведоха до намаляване на сигурността на работните места. Но, в крайна сметка, по-голямата гъвкавост на пазара на труда, съчетана с намаляване на обхвата и степента на социална защита, може да има отрицателно въздействие по отношение на бедността, човешкия капитал и равенството⁴⁴. Доказателство за това е, че през последните години дялът на заетите лица, изложени на риск от бедност в ЕС (работещите бедни), непрекъснато нараства и от 8,3% през 2010 г. достига до 9,6% през 2016 г.⁴⁵ (Eurostat, 2019c). В някои страни следва да се постави под въпрос ефективността на политиките, насочени към повишаване на конкурентоспособността само чрез намаляване на разходите за труд. Основен проблем на конкурентоспособността в Южна Европа например е свързан с необходимостта от технологично догонване на по-развитите икономики в Съюза.

В крайна сметка, прилаганият от европейските институции неолиберален модел и „политика на строгите икономии“, основани на хипотезата, че чрез по-голяма гъвкавост на пазара на труда, т.е. по-лесното съкращаване на работници, по-малкия натиск на профсъюзите и др., ще се подобри глобалната конкурентоспособност на европейските продукти и ще се ускори икономическия растеж, не се доказва на практика (Хаджиниколов, 2017).

⁴⁴ Намаляването на публичните разходи често влияе негативно и на качеството и обхвата на обществените услуги.

⁴⁵ По данни на Евростат близо една десета (9,6%) от заетите лица на възраст над 18 години в ЕС са изложени на риск от бедност след социалните трансфери през 2016 г. Този риск е силно повлиян от вида на договора: рискът от парична бедност е около два пъти по-висок за работещите на непълен работен ден (15,8%), отколкото за работещите на пълен работен ден (7,8%) и почти три пъти по-голям за заетите с временна заетост (16,2%), отколкото за тези с постоянна работа (5,8%).

На трето място, застаряването на европейското население се очаква да се превърне в сериозен проблем за европейската икономика и общество в бъдеще (Moralitska, 2017). По-доброто здравеопазване и социалната закрила са в основата на нарасналата продължителност на живота, но ще доведат до отрицателни демографски явления като много висок дял на работниците в предпенсионна възраст. Трябва да се търсят възможности за възрастните хора да останат на работа, както и за осигуряване на техните достойни старини след пенсиониране. Европейският съюз трябва да гарантира и сигурността на мигрантите и мобилните работници, които са все по-важни за европейската икономика.

На четвърто място, след преодоляване на негативните последици от кризата, основно предизвикателство пред ЕСМ остава глобализацията, която непрекъснато засилва конкуренцията на световния пазар. В комбинация с ниските през последните години темпове на растеж на ЕС, все по-често се налага мнението, че в една по-конкурентна среда Европа вече не може да си позволи „люкса“ на силни социални мерки и че трябва да намали разходите за социална защита, както и да улесни регулирането на бизнеса, ако иска да се конкурира с развиващите се икономики като Китай и Индия.

Не на последно място, предизвикателство пред ЕС представлява и фактът, че както в икономически план, така и в социалната област се наблюдава недостатъчна конвергенция между държавите членки. Въпреки че основателите на ЕС са смятали, че общите икономически интереси и икономическата интеграция ще доведат до по-голямо сближаване по отношение на жизнения стандарт, а след това и по отношение на социалните държави и социалните политики, и въпреки значителния брой програми, инструменти и ресурси на Общността, инвестирани в този процес на сближаване, отразени в постоянния ръст на разходите за структурни и инвестиционни фондове като дял от бюджета на ЕС, резултатите не са задоволителни. Доклад на Световната организация по труда показва, че ситуацията със сближаването на страните от ЕС по отношение на трудовите и социалните показатели през последните 17 години, въпреки възходящата конвергенция до 2007 г., след световната финансова криза се променя драстично и води до бързо нарастваща дисперсия, така че в периода 2000 – 2016 г. страните от ЕС на практика се отдалечават, а не се сближават с изпълнението на социално-икономическите показатели (International Labour Organization, 2018).

Социална Европа – въпрос или отговор на глобализацията?

Социална Европа трябва да предложи рамка, която да помага на хората да се справят с промяната и последиците от нея. В този контекст беше създаден Фонд за приспособяване към глобализацията⁴⁶ за подпомагане на работници, засегнати от голямо промишлено реструктуриране⁴⁷. Работниците, които са изправени пред съкращения, трябва да бъдат предварително информирани за това, да им се даде време да се преквалифицират или да си намерят друга работа. Швеция определя един от най-дългите периоди за уведомяване в ЕС (6 месеца след 4-годишна заетост) и има една от най-високите нива на заетост в света. Изследванията доказват, че при по-ранно предварително предупреждение хората по-лесно намират нова работа. Законодателството на ЕС за информиране и консултиране и европейските работнически съвети следва да поддържат работниците информирани във връзка с развитието на работното им място.

Адекватните системи за обезщетения дават възможност на работниците да реагират конструктивно на промените, вместо да се опитват да им се противопоставят. В допълнение на това високите социални стандарти благоприятстват икономическите резултати. Европейските работници вече са сред най-продуктивните в света и това е вярно в държавите членки със силни политики за социална закрила. Според едно проучване на Световната банка 11 държави от ЕС са сред първите 30 най-конкурентоспособни страни в света, като северните и балтийските страни са особено силни. Дания е водеща с най-голям икономически просперитет, най-висок процент на заетост и инвестиции в социалната защита в ЕС, с безработица от 5% и 80% от работната сила в профсъюзно членство (Европейска конфедерация на синдикатите, 2019).

Има данни също, че фирмите, които ангажират служителите в реформирането на организацията на труда, се възползват от предимствата на иновациите и имат по-висока производителност (Германия се сочи като добра практика). Мерките, които дават възможност на хората със

⁴⁶ European Globalisation Adjustment Fund (GAF), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326>

⁴⁷ Въпреки това съществуват трудности при възползване от Фонда, свързани с необходимостта от национално доплащане (минимум 35%) и възможността да кандидатстват само големи предприятия (да има най-малко 500 съкратени работници) (Хаджиниколов, 2016).

семејни задължения, особено на жените, да работят, също имат икономически смисъл, защото над половината от завършилите университети в ЕС са жени и е важно да имат възможност да използват знанията и уменията си на пазара на труда.

Много важно е да се отбележи, че ЕС не може да се конкурира с развиващите се икономики чрез намаляване на заплатите или условията на труд, защото разликата е твърде голяма. Съюзът трябва да се съсредоточи върху онова, което прави най-добре като икономика с висока степен на умения и знания. Това означава инвестиции в научни изследвания и иновации, създаване на по-качествени работни места и осигуряване на уменията на работниците да ги запълват чрез учене през целия живот.

За посрещане и справяне с предизвикателствата, свързани с глобализацията, ЕС предлага два вида мерки: във външен план – международно сътрудничество за моделиране на глобализацията, икономическа дипломация и осигуряване на еднакви условия за конкуренция, а във вътрешен – насърчаване на дългосрочната конкурентоспособност чрез стабилни социални и образователни политики, справедливо разпределение на богатството, развитие на иновациите и др. (European Commission, 2017).

По-смели мерки се препоръчват от социалдемократическите експерти. Според тях ЕС би могъл да направи много повече, за да насърчи социалната справедливост и сигурност и да помогне на европейските граждани да възвърнат чувството си за справедливо общество – чрез прогресивно данъчно облагане, преразпределение на доходите и преосмисляне на фискалните си правила за инвестиции в социалните политики и услуги, както и чрез насърчаването на адекватни минимални заплати и схеми за минимален доход в ЕС (Wickham, 2016).

Заклучение

Европейският социален модел е пример за голяма част от света като общество, основано на социална справедливост и солидарност, където икономическото и социално развитие са с еднакъв приоритет и където достойният труд и социалната защита се борят с бедността и социалното изключване. Въпреки това обаче социалното измерение на европейската интеграция все още е ограничено вследствие на редица исторически, по-

литически, икономически и други фактори, породили съществуването на различни социални модели в държавите членки на ЕС.

Същевременно, наред с многобройните кризи, през които преминава ЕС, нараства и критиката срещу него. Съюзът често се възприема като причина за отслабването на социалните права и на националните социални държави, а понякога е и обвиняван, че облагодетелства само малък кръг образован и заможен елит, който може да се възползва от предимствата на свободното движение и глобализацията. Несигурността и нарастващото неравенство в ЕС са сред основните причини за усещането за нестабилност, негодувание и възход на национализма. Как ще се развие ЕС и неговото социално измерение в бъдеще, зависи от общата работа на всички заинтересовани страни – европейски и национални институции, работнически и работодателски съюзи, общество.

Библиография

- Европейска конфедерация на синдикатите, 2019. ETUC 2019 – European Trade Union Confederation. <https://www.etuc.org/en/european-social-model>
- Хаджиниколов, Д. Европейският съюз се нуждае от по-голяма социална устойчивост. 2017. https://www.researchgate.net/publication/326734489_evropejskiat_suz_se_nuzdae_ot_po-golama_socialna_ustojcivost
- Хаджиниколов, Д. Европейска икономика. София: Издателски комплекс – УНСС, 2016.
- Шикова, И. Политики на Европейския съюз. София: УИ Св. Климент Охридски, 2011.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2008. Working time in the EU and other global economies – Industrial relations in the EU and other global economies 2006 – 2007. Accessed on 12 April 2019. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/working-time-in-the-eu-and-other-global-economies-industrial-relations-in-the-eu-and-other-global>
- European Commission. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Employment and social policies: a framework for investing in quality (COM/2001/0313 final), 2001.
- European Commission. Industrial Relations in Europe 2010 report, Press Release, MEMO/11/134, 2011. http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-134_en.htm
- European Commission. Reflection Paper on Harnessing Globalisation. COM(2017) 240 of 10 May 2017. https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-globalisation_en.pdf
- Eurostat. People at risk of poverty after social transfers (t2020_52), 2019a. https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=t2020_52
- Eurostat. People at risk of poverty before social transfers (pensions included in social transfers) by level of activity limitation, sex and age (hlth_dpe030), 2019b. <https://>

- ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=hlth_dpe030
- Eurostat. In-work poverty in the EU. 2019c. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180316-1>
- International Labour Organization. International Labour Office Geneva. Executive summary ILO/EC conference: industrial relations in Europe: fostering equality at work and cross-country convergence?, 2018.
- Moraliyska, M. A Look at Some of the European Union's Major Social Problems and Their Economic Impact. Eurasian Journal of Economics and Finance, 5(3), 2017, 67 – 86 DOI: 10.15604/ejef.2017.05.03.006 EURASIAN JOURNAL OF ECONOMICS AND FINANCE <http://eurasianpublications.com/Eurasian-Journal-of-Economics-and-Finance/Vol.-5-No.3-2017/EJEF-6.pdf>
- Scharpf, F. The European Social Model. Wiley Online Library, 2002. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-5965.00392>
- Whitehead, D. Why the European Social Model is still relevant. 2014. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_238253/lang--en/index.htm
- Wickham, J. Unequal Europe: Social Divisions and Social Cohesion in an Old Continent: Social Divisions in an Old Continent. Routledge Advances