

Ситуация на пазара на труда и стойност на заплащането в Холандия

6 - 8 юни 2012
Семинар България

Съдържание на презентацията

- Цифрови данни
- Развитие на холандския пазар на труда
- Историята “Стойност на заплащането”
- Законът “Работа според уменията и способностите” (концепция)
- Справедливо и точно разпределение на заплащането (нов инструмент)

Цифрови данни април 2012

• Население	16.720
• Професионалисти	7.834
• Работещи професионалисти	7.350
• Безработни професионалисти	484
• От тях професионалисти в %	6,2%

x1000

Bron: CBS

Цифрови данни 2011/2012

Целева група Activa:

- Подпомагане на безработни (UWV) 284 (2012/03)
- Социална помощ (общини) 314 (2011)
- Подпомагане на неработоспособни (UWV и общини) 828 (2011)

x1000 Източник: CBS



Пазарът на труда

- Пазар на гъвкави работещи (посредници, бюро за почасова работа, самостоятелно работещи без персонал, наемни работници).
- Пазар на трудовите договори (срочни или безсрочни)
- Собственият пазар на труда на фирмите (области на заетост), където човек може да се доусъвършенства, развива таланта си и има вътрешна мобилност.
- Пазар на труда на социалната отговорност, насочен към хора, имащи по-малък шанс за намиране на работно място.
- Пазар на труда на отпадане от трудовия пазар и повторна интеграция.

Как властите се борят с безработицата?

- Субсидиране на разходите за заплата
- Наемане на (дългосрочно) безработни
- Работни места на съдружнически начала с по-нататъшно плащане на държавна помощ (максимум 2 години)
- Мерки за подпомагане на безработни лица със заболяване
- Финансова помощ за разходите за обучение
- Създаване на работа в социалната сфера
- Експерименти относно безработицата
- Помощи за работещи на непълно работно време
- Различни данъчни облекчения (по-възрастни работници, обучаващи се, EVC)

Историята на стойността на заплащането (1)

Субсидирана заетост

- Потребности на местните власти
 - Намаляване на субсидиите за разходи за заплати
 - Състояние на преговорите с работодатели
 - Увеличаване броя на субсидирани работници, които получават редовно платено работно място

Историята на стойността на заплащането (2)

- Разработване на LWM от Activa 2003/2004
- Доклад „De Vries“: работа според
уменията и способностите 2008
- Стартиране на проекта за справедливо
и точно заплащане 2010
(експериментиран в 32 общини за 2 години)
- Закон за работа според
уменията и способностите (концепция) 2011
- Приемането на закона е забавено
поради падане на правителството 2012/05

ЗАКОН " Работа според уменията и способностите" (концепция)

1. Интегриране на различните наредби чрез закона „Работа според уменията и способностите“
2. Обобщаване на добавките за реинтеграция
3. Използване на инструмент за справедливо заплащане
 - Повече хора могат да участват в работния процес
 - По-целесъобразно и ефективно използване на добавките
 - Пестене на разходи

§ 6 Дефиниции във връзка с участието в работа

Стойност на заплащането:

Определен процент от валидната за дадена работа заплата, която работник, принадлежащ към социална група за справедливо заплащане, е изпълнявал под формата на функция, съответстваща на дееспособността и производителността му и измерена спрямо функцията на “среден” работник със сравнимо образование и опит, който не принадлежи към социална група за справедливо заплащане.

ЗАЩО Е ТОЗИ НОВ ЗАКОН?

- За да даде човек най-доброто от себе си
- Чрез това се служи на обществените и икономически интереси
- По наложителни финансови причини
- Съвременните разпоредби са твърде много “примка” и твърде малко “трамплин” към платена работа
- Съвременните разпоредби водят “в капан” или създават „ефект на заключване”

Законът за работа според уменията и способностите

С този закон правителството иска да постигне следното:

1. Оценка на хората според техните способности, а не според техните ограничения.
2. Да има помощ само за онези, които наистина се нуждаят от нея
3. Създаване на прозрачна, активираща и стимулираща нова система, намаляваща нуждата от социална помощ за хората.



НОВ ИНСТРУМЕНТ

Справедливо възнаграждение

- Работодателят не плаща цялата заплата. Той се освобождава от това.
- Работодателят плаща само за част от извършената работа, за която работникът е действително способен (= стойност на заплащане).
- Държавата допълва заплата на лица, които могат да претендират за WWNV-подпомагане, посредством допълнителна помощ до максимум 100% от законова установената минимална заплата (WML).

§ 10c Разпределяне на заплатата

§ 10 c

Ако даден работодател има намерение да наеме на работа лице, принадлежащо към целева група за справедливо заплащане, консултативният орган намалява размера на искането на това лице относно финансово възнаграждение за извършената работа до стойността на заплащане, което е различно от това, предписано от закона за минималната заплата и добавките за отпуск.

Лица, които ...

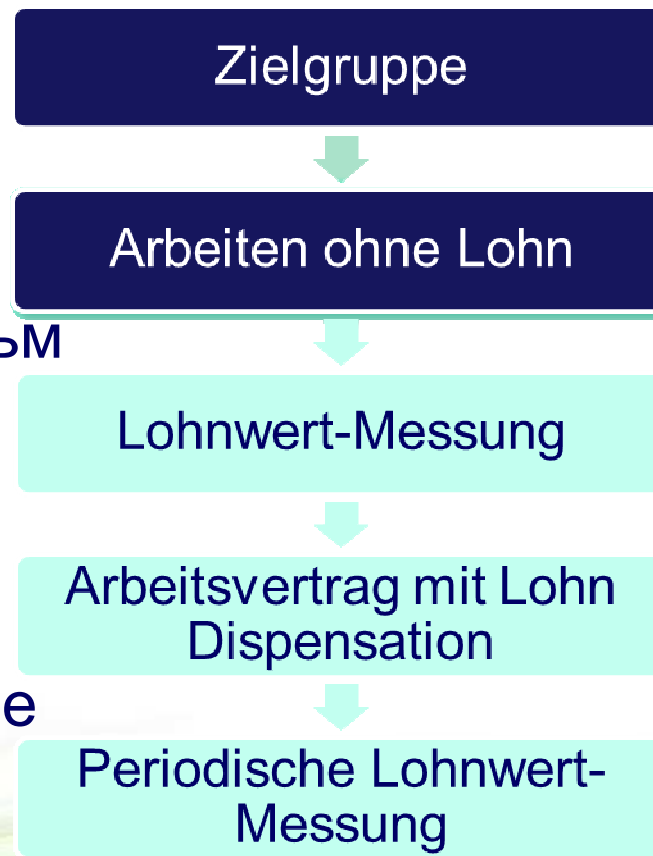
- Получават обща помощ или нямат право да кандидатстват за помощ
- При които е било установено, че поради физическото или психическо заболяване или по други причини не са в състояние да получават законоустановената минимална заплата чрез работа на пълно работно време
- Но могат да печелят до 20% от минималното работна заплата;

§ 6: Дефиниции относно доброволна работа



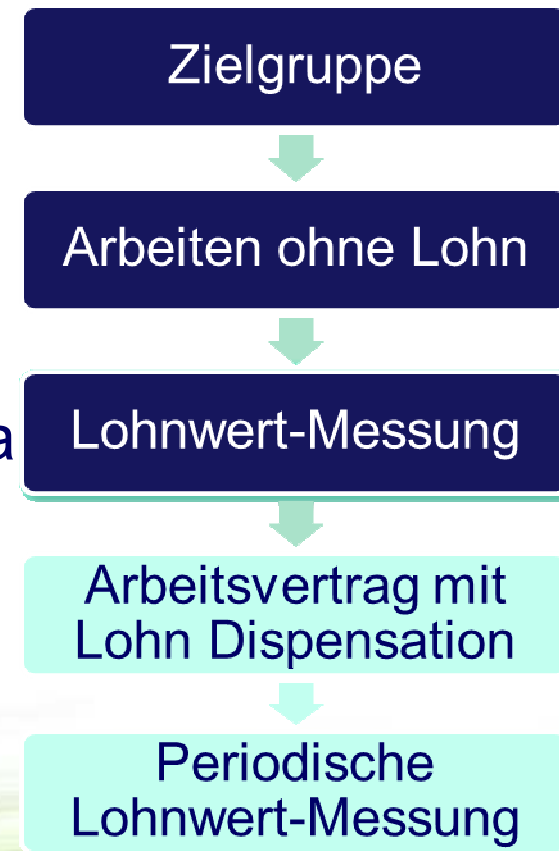
Работа без заплащане

- до 3 месеца
- За работниците:
запазване на работния ритъм
- За работодателите:
реална картина за
потенциалните сътрудници
- За общините: каква помощ е
необходима?
- Информация за измерване
стойността на заплащането



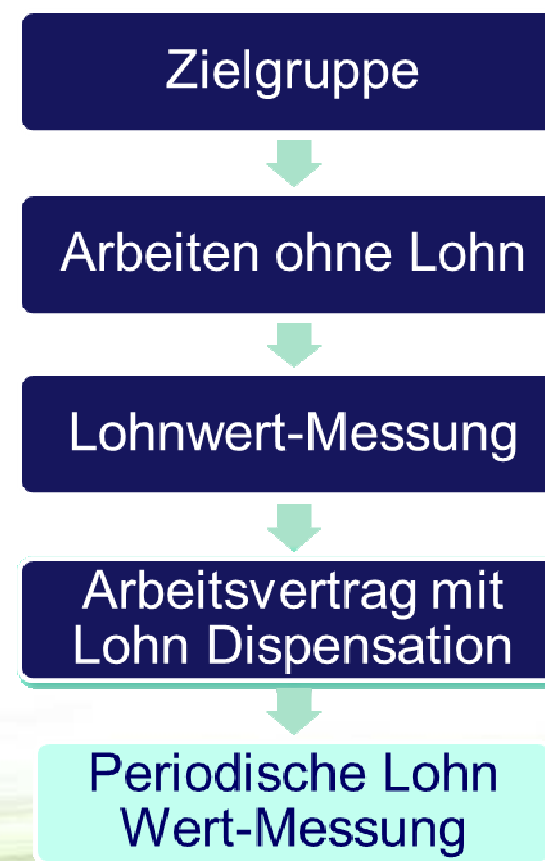
Измерване стойността на заплащането

- Метод на Activa за измерване стойността на заплащането
- Измерване на производителността на работното място



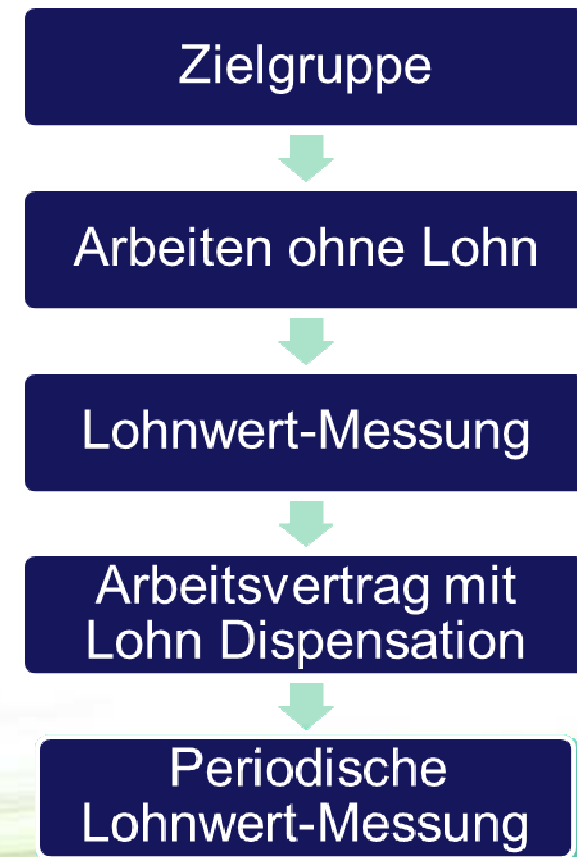
Трудов договор с разпределяне на заплащането

- Решение, стойност на заплащането за работодателя
- Работодателят може да плаща различно от минималната заплата възнаграждение
- Трудов договор
- Всякакво друго подпомагане като наставник и др.



Периодично измерване на стойността на заплащане

- Измерване стойността на заплащане на 6 месеца
- Може да се прилага (структурно) справедливо разпределяне на заплатата.



Благодарим Ви за вниманието !

Perspectief in personeel