

2009

ГОДИШНИК



Живот и труд в Европа



Eurofound

© Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, 2010 г.

Заявления за получаване на права за превод или възпроизвеждане се подават до директора на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) е автономен орган на Европейския съюз, създаден, за да оказва подкрепа при разработването на бъдещата политика по социални и трудови въпроси. Допълнителна информация може да бъде намерена на интернет адреса на Eurofound: www.eurofound.europa.eu.

Предговор

По време на съставянето на годишника ЕС се подготвя за приемане на новата 10-годишна стратегия на Европейската комисия за устойчив растеж и работни места — „Европа 2020“, а Eurofound работи по изготвянето на работната си програма за 2011 г. Обаче, от гледна точка на изготвянето на политика, основана на доказателства, за да се гледа напред, е нужно първо да се обърне поглед назад. Настоящият годишник си поставя за цел да открие основните изводи направени от Eurofound през 2009 г. Годишникът за 2009 г. е първият, който ще се публикува като част от четиригодишната работна програма на Eurofound „По-добра работа, по-добър живот“, той предоставя само частична картина на резултатите от проучванията, направени от Eurofound, като се има предвид обемът на работата, която се извършва всяка година. Обаче, както може да се види при бърз преглед на годишника, въздействието на рецесията доминира в различните области, обхванати от проучванията на Eurofound. Освен това периодичното обстойно проучване на Eurofound доказва своята стойност като показва промените, настъпили от началото на спада до момента. Информацията от *European restructuring monitor quarterly* (тримесечно издание Европейски наблюдател на реструктурирането) подчертава растежа и последвалия спад при загубата на работни места във връзка с реструктуриране; редовните актуализации от Европейската обсерватория на индустриалните отношения (EIRO/ЕОИО) обръщат внимание на сътрудничеството и конфликта, появил се сред социалните партньори в Европа; годишните прегледи на работното време и заплащането показват промените, направени по отношение на условията на труд в отговор на рецесията, а сравнението на тенденциите в качеството на живот показва въздействието на рецесията така, както са го почувствали гражданите в държавите-членки.

Вярваме, че настоящият годишник ще обобщи основните процеси, които оказаха въздействие върху труда и живота на европейските граждани през 2009 г.

Jorma Karppinen
Директор

Erika Mezger
Заместник-директор

КАКВО НАУЧИХМЕ

ГЛАВА 1	ИКОНОМИЧЕСКА ПРЕДИСТОРИЯ	стр. 1
ГЛАВА 2	В ОТГОВОР НА РЕЦЕСИЯТА	стр. 7
ГЛАВА 3	КАК БЕШЕ ОТ ВАША ГЛЕДНА ТОЧКА	стр. 18
ГЛАВА 4	КАЧЕСТВО НА ЖИВОТ	стр. 25
	Допълнителна информация	стр. 38

Началото на 2009 г. отбеляза дъното на рецесията, през първото тримесечие на годината валяха съобщения за загуба на работни места, като мъжете и младите работници бяха засегнати непропорционално. През 2008 г. и 2009 г. броят на загубите на работни места поради фалит устойчиво нарастваше, като особено силно бяха засегнати сектори от рода на строителство, текстилна промишленост и производство. И все пак през годината бяха създадени нови работни места в компании, които предлагат евтини стоки и услуги и имат облага от промяната в обстоятелствата.

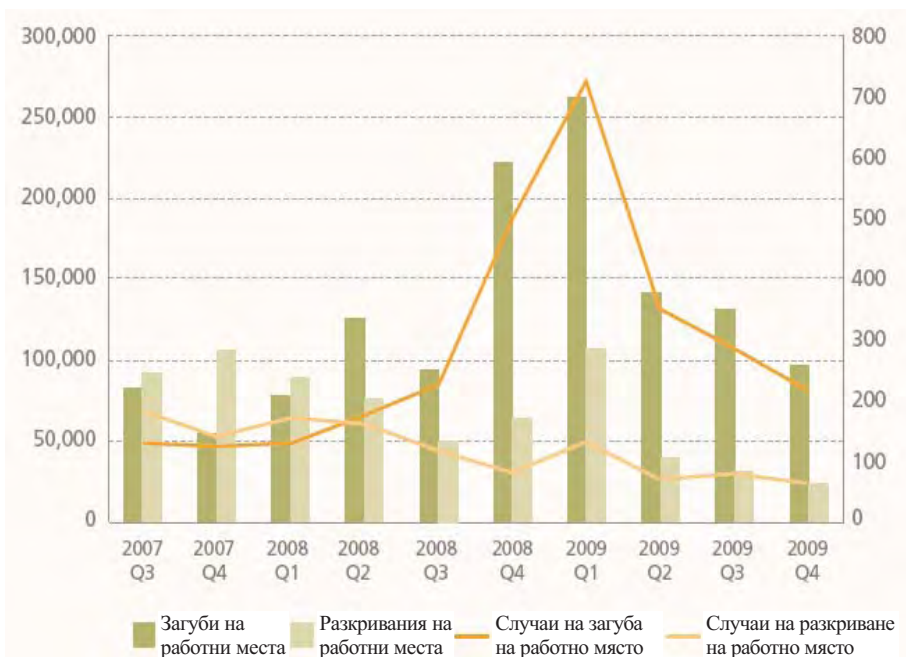
Нито една оценка на развитието на промишлеността, на условията на труд или на ежедневно качество на живот на гражданите в Европа през 2009 г. не може да избегне широко разпространяващото се въздействие на рецесията, породена от финансовата криза, която започна през 2008 г. От гледна точка на Eurofound рецесията е силно свързана с периода на проучването, въздействайки върху всички области на проучване: индустриална промяна, качество на труд и заетост и условия и качество на живот. През последните две години всички тези области бяха засегнати драстично, а положението продължава да се влошава. Поради свиването на резервите на корпоративната печалба е вероятно скъпоструващите мерки за подобряване на условията на труд да бъдат засегнати. Освен това ескалацията на публичния дълг в много държави-членки ще окаже отрицателно въздействие върху фондовете за реализиране на политики за социално благосъстояние.

Макар технически ЕС да излезе от рецесията през третото тримесечие на 2009 г., растежът остана миден и много под историческите тенденции. Безработицата също така продължи да се увеличава и достигна своите най-високи стойности за повече от десетилетие насам — 9,5% за ЕС-27. Поне до края на първото тримесечие на 2009 г. най-засегнати бяха работниците, извършващи физически труд — особено квалифицираните работници, извършващи физически труд, като загубата на работни места беше концентрирана в производството и строителството. Както и при предишни рецесии, мъжете изгубиха повече работни места от жените. Процентът на заетост на младите хора (на възраст между 15 и 24 години) спадна повече от този на хората над 24 години. В най-засегнатите от рецесията държави-членки обаче, например Ирландия, Испания, Балтийските републики, ситуацията на пазара на труда за всички демографски групи се влоши значително, независимо дали става въпрос за млади, стари, мъже или жени.

От 2002 г. насам Европейският наблюдател на реструктурирането (ERM/ЕНП) към Eurofound оценява обхвата на реструктуриране в Европа и неговите последствия за заетостта, както по отношение на създаването, така и на загубата на работни места. Данните за 2009 г. говорят за продължаваща значителна загуба на работни места в цяла Европа. От края на второто тримесечие на 2008 г. ERM започна да съобщава чрез европейските медии за значително висок брой загуби на работни места в дружества, предприели реструктуриране. Данните отбелязаха нарастване през цялата година и достигнаха своя връх около последното тримесечие на 2008 г. и първото тримесечие на 2009 г. През 2009 г. броят на обявените загуби на работни места намаля; намаля обаче и броят на създадените нови работни места, както е показано на фигура 1. Трябва да се отбележи, че през същия период делът на всички обявени загуби на работни места в резултат на фалит значително се увеличи.

Проучване на Eurofound показва, че на фона на глобалната рецесия броят на случаите на фалит се е увеличил значително през годината, като е продължил да расте до средата на 2009 г. Например в Дания броят на фалитите е нараснал с 85% между май 2008 г. и май 2009 г., независимо че 2008 г. вече беше рекордна година в това отношение. Освен това редица сектори бяха силно засегнати от фалити: строителството, текстилната промишленост, търговията на едро и дребно, хотелите и ресторантите, както и автомобилната индустрия. Например в Естония от 2008 г. насам броят на невъзвръщаемите плащания се е увеличил трикратно в производството и почти четирикратно в областта на търговията на едро и дребно; само в строителния сектор невъзвръщаемите плащания са 15 пъти повече.

Фигура 1: Брой случаи на реструктуриране и общ брой обявени данни: загуба и разкриване на работни места



Източник: Тримесечно издание на ERM, издание 4 – зима 2009 г.

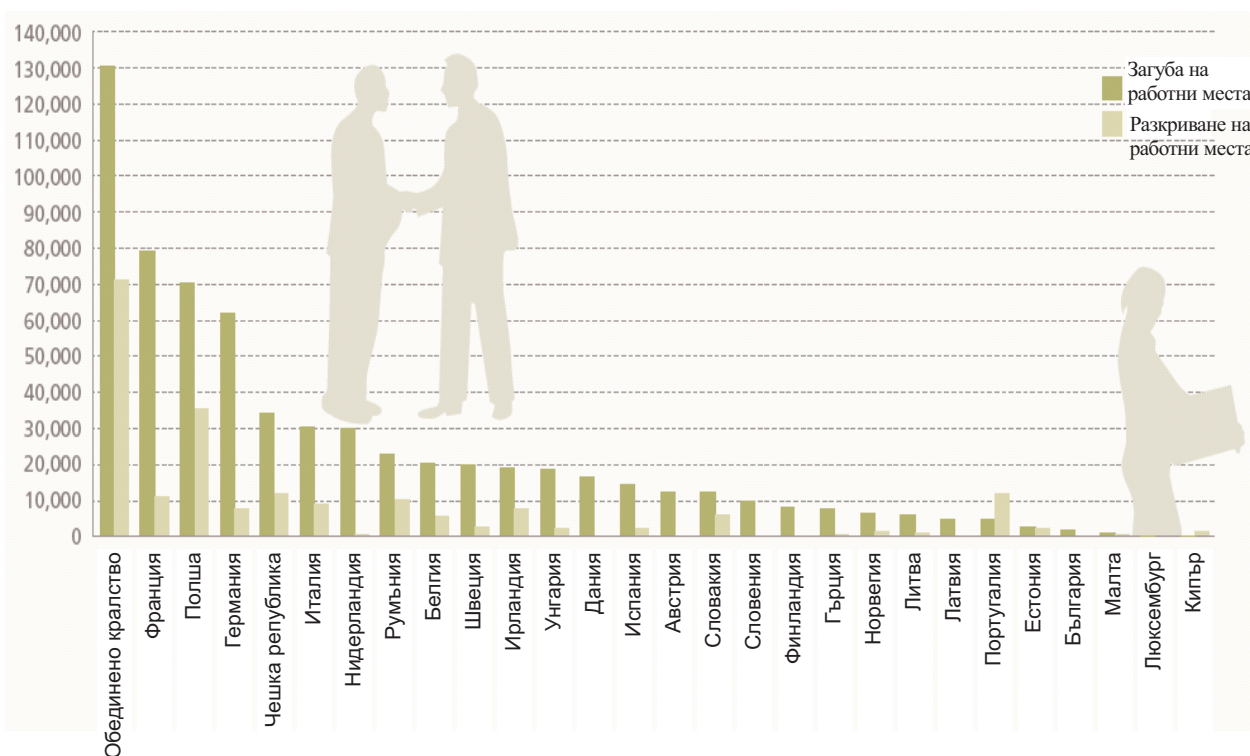
Проучването, представено в *Restructuring in bankruptcy: recent national case examples* (Реструктуриране при банкрут: скорошни примери от случаи на национално равнище), си постави за цел да разгледа скорошни случаи на фалит, за да се разберат по-добре фалитите, и по-специално последствията за засегнатите работници и видовете компенсации, които те получават. То разкри, че основната причина за фалитите на дружества е прекомерната задлъжнялост и неспособността за разработване на стратегия за конкурентоспособност. По времето, когато беше достигнат икономическият спад, избягването на фалит се оказа трудна задача. Намаленото търсене на продукти или услуги, или ограниченият достъп до кредитиране направи обслужването на кредитите трудно или невъзможно за много дружества. Малките и средните предприятия (МСП), които разчитат повече на заеми, се оказаха най-уязвими в това отношение. Редица държави въведоха мерки за осигуряване на кредит, по-специално, за МСП, с цел защита на дружества, застрашени от фалит, поради намаленото предлагане на търговски кредити. Например в Италия правителството създаде такъв фонд, като позволи на дружествата да вземат заем на стойност до 1,5 милиона EUR; до момента обаче успехът на подобни стратегии изглежда ограничен.

Дружествата пострадаха също и от „ефекта на домино“, при който фалитът на друго дружество доведе до техния собствен фалит. Фалитите на дружества в края на веригата на доставки доведе до несъстоятелност и на онези, които се намираха надолу по веригата. Например в Румъния кризата в строителния сектор създаде проблеми за дружествата в дървообработвателната промишленост, водещи до намаляване на поръчките и финансови затруднения сред дружествата, занимаващи се с управление на гори. В Литва фалитите на хотели и ресторанти бяха частично предизвикани от закриването на националната авиокомпания и анулирането на полети до Литва от чуждестранни авиокомпании. Посоченият ефект на домино допринесе също за разпространение на икономическия упадък в страните. В Словакия например първите дружества, обект на фалит, бяха онези, които се занимават с износ за страни, вече засегнати от икономическата криза — по-конкретно дружества от автомобилната промишленост. Това на свой ред доведе до спад на продажбите за техните вътрешни доставчици.

803

срещи за установяване на контакт и брифинг бяха проведени между Eurofound и водещи политически стратегии на ниво ЕС

Фигура 2: Обявени данни за загуба и разкриване на работни места по държави, 2009 г.



Източник: ERM

Фигура 3: Обявени данни за загуба и разкриване на работни места по сектори, 2009 г.



Източник: ERM

Насочване на вниманието върху Foundation Forum 2009:

Рецесията — намиране на изход

Основен елемент от дейността на Eurofound е осигуряването на арена за дебат и дискусия, която да позволи да се съберат на едно място хората, отговорни за вземането на решения, и основните действащи лица. Водещото събитие на Eurofound е Foundation Forum, който се провежда на всеки две години. През ноември 2009 г. участниците в събитието, открито от Брайън Коуен, ирландския Taoiseach (министър председател), дискутираха темата: „Глобалната рецесия: изходът за Европа“, отразявайки фокуса, следван от Eurofound при работата върху икономическия спад през годината. По-специално те дискутираха дали и до каква степен Европа би могла да излезе от рецесията, без да бъдат засегнати нейните социални и политически основи. Дали ще се наложи някои фундаментални европейски ценности да бъдат отхвърлени, за да се съживи глобалната конкурентоспособност? Бяха изложени аргументи в подкрепа на съкращаването на публичните разходи срещу онези, които смятат, че държавните разходи имат ключова роля за поддържането на икономическото равновесие. Участниците дебатираха дали и с колко правителствата трябва да увеличат финансирането си за създаване на работни места, за подкрепа при търсене на работа и за субсидии за обучение и наемане на работа. Неминуемо беше повдигнат въпросът относно това дали подобни скъпоструващи мерки са устойчиви; също така беше изразена тревога, че във време на нарастваща безработица търсенето може да надхвърли възможностите на службите да отреагират. Освен това говорителите на форума подчертаха ролята, която е в състояние да изиграе социалното партньорство за пускането в ход на сравнителното предимство на Европа и обърнаха внимание на необходимостта от адекватни действия за подобряване на социалната сигурност и благосъстояние.

Проучването също така разкри, че когато работниците губят работните си места при фалит, последствията са по-сериозни, отколкото при останалите видове реструктуриране: техният фалирал работодател може да не е в състояние да осигури подкрепа, финансова или практическа, и при липсата на обезщетение при съкращение, работниците често пъти трябва да разчитат на държавни помощи. Подкрепата, осигурявана от правителствата в повечето страни, включва мерки за гарантиране на плащанията на искиове, които работниците предявяват срещу своите обявили несъстоятелност работодатели, и за осигуряване на изплащането на пенсионни вноски: пенсионните фондове в много държави са защитени с наредби, които постановяват, че фондовете трябва да са обособени от търговските интереси.

Как ERM получава своята информация?

Европейският наблюдател на реструктурирането (ERM) следи медийните съобщения за реструктурирането на компаниите в ЕС-27 и Норвегия и съпътстващите ги загуба и създаване на работни места. При събирането на информация се вземат под внимание всички съобщения, свързани със съкращаване или създаване на най-малко 100 работни места или засягащи 10% от персонала в едно работно място с 250 или повече работници. Основно предимство на този подход е, че той обхваща обявите в началото на процеса на разпространение, той обаче почти със сигурност надценява действителния брой на засегнатите от реструктурирането. Други източници на информация също осигуряват ценни допълнителни данни за загубата на работни места. През 2009 г. ERM започна да проучва съобщения за колективни съкращения. Съгласно Директива 98/59/ЕО всички дружества, които планират да освободят служители временно, в рамките на определени граници, трябва да уведомят своите национални институции и да проведат консултации и преговори с цел облекчаване на последствията от временното освобождаване. Тези уведомления съдържат ценна информация за планираните съкращения. Тази информация обаче също е ограничена, тъй като не се събира по еднакъв начин във всички държави-членки и невинаги на един и същ етап от процеса. В бъдеще ERM ще продължи да проучва тези данни.

Базата данни на ERM се актуализира ежедневно. Читателите могат да получат повече подробности за отделни случаи, като използват търсачката на: www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm

В тримесечното издание на Европейския наблюдател на преструктурирането се посочва, че от национална гледна точка Обединеното кралство е злочастният лидер по отношение на обявените загуби на работни места, със загубата на над 125 000 работни места, това отчасти се дължи на значителното съкращаване на персонал от критикувания финансов сектор, който обяви загубата на над 30 000 работни места през годината. Някои други сектори, по-специално търговията на дребно, също станаха свидетели на значителна загуба на работни места: например веригата за продажба на алкохол на дребно First Quench обяви загубата на 6 000 работни места със затварянето на повечето от нейните 1 000 магазина в цялата страна.

Обединеното кралство обаче беше водач и по създаване на работни места с обявяването на над 60 000 нови работни места през 2009 г. Трябва да се отбележи, че повечето от тях бяха в сектора на търговията на дребно и във веригите ресторанти за бързо хранене, които, както изглежда, просперираха, докато останалите западат. Например за първото тримесечие на годината *Kentucky Fried Chicken* обявиха, че ще създадат 9000 работни места в Обединеното кралство. През същото тримесечие отново в Обединеното кралство супермаркетите ASDA обявиха създаването на 7000 работни места. (Тази динамика не беше характерна само за Обединеното кралство: през есента на 2009 г. белгийската група магазини Colruyt обяви разкриването на около 4000 нови позиции.)

В Полша редица големи по своя мащаб преструктурирания доведоха до създаването на значителен брой работни места: например 5000 нови работни места бяха обявени от корабостроителниците в Stoczina Szczecin и Stoczina Gdynia, а компютърният гигант IBM обяви разкриването на 1000 работни места през есента.

Известни ползи по отношение на заетостта се наблюдаваха и в резултат на създаването на „зелени работни места“. През второто тримесечие на годината Veolia Environnement във Франция обяви създаването на 5000 работни места в областта на рециклирането, а Electricity Supply Board в Ирландия обяви, че ще бъдат създадени близо 4000 работни места, свързани с технологиите за чиста енергия. Рецесията се отрази и върху обявяването на новосъздадени работни места в публичния сектор, където бяха сформирани служби за подпомагане на хората, останали без работа: например през третото тримесечие Шведската обществена служба за заетост обяви разкриването на 2000 нови позиции.

с
49%

нарасна броят на политическите документи на Европейската комисия, които цитират проучването на Eurofound

Foundation Forum 2009

Кой какво каза

Taoiseach, **Brian Cowen**: „Най-важното нещо, което ние [в Ирландия] можем да направим, за да защитим работните места и да създадем нови, е да действаме бързо, решително и ефективно за коригиране и стабилизиране на публичните ни финанси. Това ще възстанови вътрешното и международното доверие, с което ще привлече инвестиции и ще увеличи потреблението като предварително условие за заетост.“

John Monks, Европейска конфедерация на профсъюзите: „Социалните държави са стабилизатори. Нужен е баланс на пазарните икономики и публичните сектори. Германия и Обединеното кралство претърпяха подобен спад в БВП, но поради предвидливите краткосрочни работни субсидии на Германия, безработицата там не се увеличи значително.“

Amy Domini, основател и главен изпълнителен директор на Domini Social Investments и водещ защитник на отговорното социално инвестиране: „Особено важно е да изпробваме някои от предпоставките, на чиято основа позволяваме на финансовата система да работи. Аз смятам, че управлението на финансовите активи следва да се извършва по начин, който отговаря на целите на финансовите активи, а именно да се подобри животът на повече хора.“

Jørgen Rønne, председател на комисията по социални въпроси, BusinessEurope, отхвърли концепцията, че правилният подход е кризата да се разглежда като системен проблем, и предупреди да се внимава със свръхрегулирането на дружествата: „Решенията трябва да бъдат намерени на ниво дружества и на секторно ниво“.

Maria João Rodrigues, специален консултант по Лисабонската програма: „Докато сме изправени пред рецесия, много хора се страхуват да не бъдат обявени за протекционисти. Но ако сега изгубим работните места, тяхното създаване в бъдеще ще бъде много по-трудно. Дискусиите ни относно кризата трябва да са насочени също и върху това как да се насърчи дългосрочният растеж. Не трябва да забравяме дългосрочната перспектива.“

Robert Verrue, генерален директор на Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“ на Европейската комисия: „Повечето хора не очакваха ЕС да отговори толкова организирано на кризата. Трябва да продължим да използваме възможността за обща реакция. Ако ЕС не беше единен щеше да бъде трудно да се постигне напредъкът, който имаме.“

Красимир Попов, заместник-министър на труда и социалната политика относно реакцията на България спрямо кризата: „Нашият краткосрочен план за възстановяване включва социални и здравни осигуровки и социалните последици от реструктурирането. Налични са ваучери за обучение на загубили работата си работници, които са обезпечени от Европейския социален фонд. Бяха осигурени огромни ресурси за стимулиране на създаването на работни места.“

Anna Ekström, председател на Шведската конфедерация на професионалните асоциации: „Социалният диалог е баланс на власт сред конфликтни интереси. При истинския социален диалог и двете страни получават нещо...Трябва да гледаме на социалната сигурност като на инвестиция, движеща сила за промяна, движеща сила за растеж... повече като трамплин и по-малко като спасителна мрежа.“

Докато катаклизмите на рецесията доведоха до стачни действия, спадовете в търсенето, в много случаи, се компенсират чрез изменение на работната организация или чрез увеличаване на вътрешната гъвкавост. Една от характеристиките на текущата рецесия е готовността на обществените органи и социалните партньори да си сътрудничат по отношение на мерките за запазване на заетостта, в отговор на разглежданите като само временни спадове в търсенето, подпомогнати от промени в политиките и мерките на ниво ЕС.

НА НИВО ЕС

Направеното от Eurofound проучване на рецесията е нещо повече от количествено изброяване на данните, свързани със загуба и създаване на работни места, то прави качествена оценка на реакциите спрямо рецесията в Европа по държави-членки, дружества, социални партньори и профсъюзи. Тази оценка, извършена чрез анализи на конкретни случаи и сравнения на национални подходи, се подпомага от триделната структура на Eurofound, която ѝ осигурява уникална възможност за наблюдение и достъп до възгледите и подходите на участниците на ниво ЕС, национални правителства, профсъюзи и организации на работодатели.

В отговор на безпрецедентния икономически спад в цяла Европа бяха приложени антикризисни мерки на всички нива. Основната реакция на ниво ЕС беше Европейският план за икономическо възстановяване (EERP), приет от Европейския Съвет през ноември 2008 г. Както се подчертава в *Доклада на ERM за 2009 г.: Преструктуриране при рецесия*, EERP се стреми да координира политиките на държавите-членки, както и да осигури допълнително финансиране чрез Европейската инвестиционна банка (ЕИБ) и чрез фондове от рода на Европейския социален фонд (ЕСФ). Главната подбуда на EERP е да стимулира търсенето, като по този начин запази работните места до настъпване на възстановяване.

Планът също така обяви временното разширяване на правилата на действие на Европейския фонд за приспособяване към глобализацията (EGF), което му позволява да упражни адекватна реакция в отговор на преструктурирането на дружествено ниво, като резултат от кризата. Съгласно тази дерогация кандидатите държавите-членки трябва да докажат ясна връзка между съкращенията и икономическата криза. Разширяването на обхвата ще се прилага до края на 2011 г., както и увеличаването на финансирането по линия на ЕС, което нарасна от 50% на 65%. Освен това прагът за броя на съкращенията, изисквани за получаване на право на подкрепа, беше намален от 1000 на 500, за един случай или за няколко подобни случая. До момента преобладаващата част от средствата са похарчени за мерки, свързани с намиране на работни места и консултиране, както и за преквалификация. EGF също така дава възможност за прилагане на други мерки от рода на субсидии за мобилност, мерки за подкрепа на заплати и действия, насочени към групите в особено неравностойно положение.

Постигнал ли е EGF своите цели до момента?

Допълнителната подкрепа под формата на финансови и човешки ресурси, осигурени по линия на EGF, е „изключително ценно допълнение към останалите източници на финансиране“ според основните участници, включени в процеса на подпомагане на съкратени работници в два тясно профилирани случая на преструктуриране през 2009 г. Проучването на Eurofound подчерта ролята на финансирането по EGF за интегриране на останалите без работа работници в резултат от преструктуриране на две дружества в сектора на мобилните услуги — VenQ в Германия и Perlos във Финландия. Според проучването основен елемент за успеха на фонда в увеличаването на националните и регионалните усилия за справяне е било допълнителното време, отделено за обучение и за по-индивидуално насочена и задълбочена помощ, особено за по-уязвимите групи работници. Като цяло EGF – поне в тези случаи – изглежда е оказал значително въздействие върху възможностите за реализация на пазара на труда, както и върху благосъстоянието на работниците, които са били съкратени.

В Германия и Финландия се прилагат два различни модела за подпомагане на съкратени работници: трансферно дружество и център за защита при промяна. И двата са добре развити. В случая на Германия обаче обичайният модел на трансферно дружество не включва тясно специализирана подкрепа и обучение за тези работници, както и подкрепа от група съмишленици, които съставляват част от пакета на EGF. Както в случая на Германия, така и в този на Финландия подкрепата на EGF позволи на сдруженията, предоставящи обучения, да изготвят по-подробна оценка на изискванията на пазара на труда и да разработят специализирани програми за обучение, които е по-вероятно да доведат до положителни резултати във връзка с работното място. Във Финландия, поради бюджетни ограничения на правителството, наемането на допълнителен помощен персонал за подпомагане на работници е проблемно. Финансирането по линия на EGF обаче позволи назначаването на по-голям помощен персонал, а регионалният център за работни места успя да получи помощ от допълнителни консултанти, трудов психолог и ръководител на екип.

Допълнително ограничение на традиционните германски и финландски модели е това, че те често пъти не разполагат с време и финансови ресурси. Това създава проблеми за работниците, които най-много имат нужда от помощ, за нуждаещите се от по-сериозна намеса, консултации и обучение, които да им позволят да се върнат на пазара на труда. В случаите с BenQ и Perlos, интервюираните за анализа на конкретния случай – *Added value of the European Globalisation adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland* (Добавена стойност на Европейския фонд за приспособяване към глобализацията: Сравнение на опита в Германия и Финландия) – бяха на мнение, че основна полза от намесата на EGF са представлявали допълнителните ресурси и персоналът, който е бил мобилизиран да помага на работниците, а не толкова създаването на нови видове схеми за подкрепа. И в двата случая усещането е, че най-уязвимите групи засегнати работници — по-възрастните хора, тези с ниска степен на умения и жените (особено самотните майки) — са онези, които са се възползвали от допълнителната подкрепа, предоставена чрез финансирането по линия на EGF. Когато са били запитани, работниците и в двете дружества специално са оценили по-интензивната и специализирана подкрепа, предлагана под формата на нови консултанти.

РЕАКЦИИ СПРЯМО РЕЦЕСИЯТА

Реакции на държавите-членки

След разпространето на ефектите от рецесията в Европа, националните и регионалните правителства в държавите-членки реагираха чрез задействане на цялостни антикризисни пакети. Основен елемент в много от тези пакети е подкрепата и подпомагането на дружества и работници, изправени пред предизвикателството от намаляващо търсене и вследствие на това бедстващ пазар на труда.

Като използваха широк набор от мерки, държавите-членки поведоха битка на няколко фронта — стремяха се да запазят работните места, да отстраняват последиците от безработицата и облекчават нейното въздействие, когато то се прояви, а в дългосрочен план се опитаха да поддържат възможностите за реализация на пазара на труда и да запазят условията за увеличаване на броя на работните места.

Съкращаване на работното време

Един от най-важните инструменти, които правителствата въведоха или в някои случаи разшириха, е финансово поддържаното съкратено работно време. В отговор на намаленото търсене и следователно стесненото производство, работодателите съкратиха работното време, като изплащаха на своите служители (често пъти в съответствие с колективен договор) временни държавни помощи в допълнение към тяхната надница. Подобни схеми защитават служителите от значителна загуба на доход и позволяват на дружествата да запазят квалифицираните си работници при намалени разходи за дружеството. Като се имат предвид обаче различията в

националните трудови законодателства и режимите на колективно договаряне в Европа, степента на сътрудничество между националните правителства и дружествата за въвеждане на съкратено работно време по време на кризата е много различна.

Натискане на спирачките — автомобилният сектор в криза

Автомобилният сектор е особено важен работодател с над 2,2 милиона души, пряко заети в Европа, и почти 10 милиона, занимаващи се с дейности по веригата на доставки, което прави близо една трета от всички европейски работни места в производството. Продължаващата рецесия, обаче засегна тежко автомобилния сектор: спадът в продажбите през първите четири месеца на 2009 г. с около 15% в ЕС-15 и с 21% в новите държави-членки породи шокови вълни в сектора, заплашвайки безброй работни места. Например в средата на февруари General Motors обяви, че ще съкрати 47 000 работни места, а през март Volkswagen обяви, че ще съкрати всички 16 500 временни работни места в своята дейност в световен мащаб.

През 2009 г. проучването на Eurofound разгледа тенденциите в сектора, реакциите на автомобилната индустрия спрямо икономическата криза и политическите реакции, формирани на национално и европейско ниво. Много национални правителства се намесиха, за да осигурят спешни заеми и да увеличат търсенето — например чрез въвеждане на схеми за скрап, които предлагат парични стимули при закупуването на нов автомобил. Въпреки че това предизвика повишаване на търсенето сред потребителите в Германия, на други места с подобни схеми не беше постигнато същото въздействие. Схемите за съкратено работно време запазиха работните места, поне в краткосрочен план, като държавата осигури надбавка към заплатата, за да компенсира намаляването на надниците и да гарантира продължаване на плащането на вноските за социално осигуряване.

Инициативи на ниво дружество

В редица страни дружествата разработиха свои собствени инициативи за запазване на персонала въпреки спада в търсенето. Те включват временни прекъсвания на производството в съчетание с неплатен отпуск за служителите, временно освобождаване от работа и замразяване и намаляване на плащането. В някои случаи – Bentley Motors в Обединеното кралство, Toyota в Обединеното кралство, Volvo в Швеция и Opel в Полша, на работниците се дава възможност да преминават обучение по време на прекъсване на производството или на работа със съкратено работно време, за да подобрят уменията си или да са по-добре подготвени в случай на потенциално освобождаване. Предстои да се види дали подобни мерки могат да спомогнат за поддържане на автомобилния сектор до възстановяване на общия икономически климат. Към юли 2009 г. фактите сочат, че ще се състоят още сливания и затваряния.

За допълнителна информация вж. Recent restructuring trends and policies in the automotive sector (Актуални тенденции и политики за реструктуриране в автомобилния сектор).

В Германия вече съществуващата федерална *Kurzarbeit* система предоставя държавно подпомагана подкрепа за дружества, преминаващи към съкратено работно време. Когато нуждата на дадено дружество за гъвкавост на работното време превиши или изчерпи колективно договорените граници, то може да се обърне за помощ към федералните фондове. Между октомври и декември 2008 г. имаше над петкратно увеличение на броя на работниците, потенциално възползващи се от плащания от фонда; до март 2009 г. около 1,1 милиона германски работника са работили със субсидирано съкратено работно време. Според някои изчисления без тази политическа мярка над 350 000 германски работника щяха да останат временно без работа. Сигурно е, че поради общите стимулиращи мерки, спадът на БВП на Германия не доведе до такава степен на намаляване на заетостта, каквато можеше да се очаква. БВП на Германия отбеляза спад от 6,7% между първото тримесечие на 2008 г. и

първото тримесечие на 2009 г., докато БВП в Испания намалю с по-малко от половината от това — само с 3%. Но докато заетостта в Германия леко се повиши с 0,4%, за същия период в Испания тя намалю с 6,3%.

Подобна интервенция, като частичната безработица (*chômage partiel*), във Франция помогна да се запазят работните места, по-специално в автомобилната индустрия, където броят на дружествата, кандидатстващи за финансиране по схемата, се увеличи значително. Съгласно френската схема при изключителни икономически затруднения се използват държавни средства за покриване на 60% от минималната почасова надница през периоди, в които персоналт е временно освободен от работа. Подобни схеми бяха приложени в Нидерландия и Австрия. В Обединеното кралство, където договарянето е в голяма степен децентрализирано, поради рецесията мерките за съкращаване на работното време бяха предимно в резултат на преговори на дружествено ниво между ръководството и профсъюзите. Не съществува общодържавна програма, която да помага на работодателите да поддържат заетостта чрез използването на съкратено работно време.

Оказва се, че онези страни, които активно са приложили мерки от рода на гъвкаво работно време, съкратено работно време и временно освобождаване от работа, са успели да ограничат размера на съкращенията. Например Австрия, Франция, Германия и Нидерландия, които използват съчетание от тези мерки, преживяха по-малко драстично увеличение на безработицата в сравнение с много други държави-членки. Тези положителни резултати обаче може да не се запазят във времето, ако пазарът на труда не успее да се съвземе. Съществува реална опасност от бързо увеличаване на степента на безработица дори в държави като Франция и Германия, чиито производствени сектори до момента успяха да избегнат голямо по мащаби реструктуриране в резултат от рецесията.

Намаляване на разходите за труд

Намаляването на разходите за труд във време на криза със сигурност може да подпомогне финансовото състояние на дружествата. Правителствата на редица държави-членки намалиха или разсрочиха разходите за труд, различни от задълженията към персонала, предимно данъците и вноските, плащани от работодателите. Например в Германия вноските на работодателя за осигуровка за безработица бяха намалени на 2,8% за 2009 г. и 2010 г. В някои държави конкретни групи работници или дружества в конкретни сектори са обект на намален размер на вноските за социални осигуровки. В Чешката република, Унгария и Португалия например правителствата насърчават дружествата да назначават по-възрастни работници чрез намаляване или освобождаване от плащане на осигурителни вноски за тях, като например здравна осигуровка. Междувременно в Испания правителството отложи плащането на вноските на работодателите в секторите на въздушния и сухопътния транспорт.

Мерки на ниво дружества

През 2008 г. и 2009 г. дружествата в редица сектори предприеха свои собствени стъпки, без държавна подкрепа, за приспособяване на работното време и по този начин намалиха и разходите за труд. За тази цел беше използван набор от мерки: производствени прекъсвания; задължаване за ползване на годишен отпуск; съкратени работни седмици или дни; засилено използване на плаващо работно време; отпуск на ротационен принцип; както и творчески отпуск. В допълнение в много случаи беше намалено заплащането с около 10% или 20%. На практика дружествата предприеха съчетание от мерки, обикновено съгласувано с профсъюзите и работните съвети.

В резултат на периода, по който рецесията е най-задълбочена, в края на 2008 г. и началото на 2009 г., редица дружества се възползваха от сезона на отпуските в края на годината; прекъсванията в производството и затварянята на фирми през декември 2008 г. и януари 2009 г. често пъти бяха с продължителност до четири седмици. Тази тенденция продължи и през първата половина на 2009 г., като някои дружества решиха да спрат производството или да съкратят смените. Като цяло първата реакция на дружествата спрямо периодите на

застой, породени от спад в търсенето, беше намаляване на неизползваното време за отпуск на работниците, на които беше предложено да се възползват от това си право.

Намаляване на заплащането, за да се спасят работни места

За да избегнат съкращения, много работодатели се договориха с представители на служителите за замразяване и намаляване на заплащането. В много случаи намаляването на заплащането не се прилага еднакво за всички служители, а по-скоро се осъществява в рамките на определени граници на дохода — например замразяване на заплащането за получаващите ниски доходи, минимално намаляване на заплащането на получаващите средни доходи и по-голямо оръзване на заплащането и неизплащане на бонуси за управленския персонал. Обикновено тези мерки за запазване на работни места се въвеждат заедно с други, а не като самостоятелни инициативи. Например през януари 2009 г. производителят на електроника Sony отложи процедурите си за съкращения и се ангажира да продължи дейността на фабриката си в Барселона до 2010 г. в замяна на замразяване на заплащането и удължаване на работното време; през същата година пилотите от Чешките авиокомпани се договориха за намаляване на заплатите с 6,5%, за да бъдат запазени 200 работни места, а ирландската авиокомпания Aer Lingus постигна ново споразумение за съкращаване на разходите с водещите ирландски профсъюзи SIPTU. Съгласно договореностите 850 работници се възползваха от вариант за „отпуск и връщане“, според който беше заплатен атрактивен пакет на работниците, връщащи се на новоопределени позиции при по-ниско заплащане и по-неблагоприятни условия.

Вместо това други дружества въведоха или разшириха използването на плаващо работно време, по-специално в Германия. Работниците могат да бъдат помолени да ползват натрупан от тях отпуск като извънреден труд, така те използват отпуск, който не е част от годишния им отпуск, а същевременно не се налага дружеството да плаща по-високи компенсации за извънреден труд. Също така, работниците могат да бъдат помолени да използват свободни дни за текущия период и да работят с удължено работно време по-късно, когато се установи, че търсенето на продуктите на дружеството се е възстановило.

За да избегнат уволнения по време на текущия спад в търсенето, когато вече не е уместно да се използват отпуски и извънреден труд, много европейски дружества въведоха съкратено работно време за своите работници или временно ги освободиха от работа. За служителите това осигурява най-малко временна гаранция, че няма да бъдат съкратени, макар съкратеното работно време да води до намалено заплащане. За работодателите то засилва възможността за вътрешна гъвкавост чрез намаляване на разходите за труд, като същевременно се запазва достъпът до работна сила, умения и компетенции при очаквано възстановяване.

През март 2009 г. работниците от шведския производител на търговски превозни средства Scania се съгласиха да приемат временно освобождаване от работа срещу гаранция за осигуряване на заетост шест месеца след сключване на споразумението. Споразумението включваше също 20% съкращаване на работното време и 10% намаляване на заплащането, намаляване на заплащането при отпуск и замразяване на увеличаването на заплатите през годината.

Изглежда, че прилагането на съкратено работно време или временно освобождаване от работа започват да се използват през януари 2009 г. с втора вълна през април — май 2009 г. Като цяло дружествата гледат на него като на временна мярка, която се прилага от няколко седмици до няколко месеца. Впоследствие някои дружества удължиха периода на използване на тази мярка. Други дружества обаче откриха, че планираното съкращаване на

1,6 милиона

души са посетили
уебсайта на Eurofound
през изминалата година

работното време се оказва ненужно: например Skoda в Чешката република се възползва от растежа на търсенето, дължащ се на германската схема за коли за скрап.

Национално проучване в Германия в края на 2009 г. установи, че макар икономическата криза да е засегнала по-голяма част от дружествата, само една малка част от тях е освободила персонал. Плаващото работно време представлява най-широко разпространената мярка, използвана за намаляване на ефективното работно време и за облекчаване на дружествата от спада в търсенето; общо 30% от дружествата в Германия са използвали плаващо работно време или за да бъде намалено работното време, или за да бъдат запазени часове, които да бъдат отработени на по-късен етап, след възстановяване на дейността. Втората най-разпространена мярка е била съкратеното работно време, използвали са я 20% от дружествата.

Други дружества, предимно в областта на услугите, например банково дело и бизнес консултации, въведоха дългосрочно намаляване на работното време под формата на професионални паузи или творчески отпуски. Например финансовата група BBVA въведе набор от мерки за намаляване на разходите през май 2009 г., които имаха за допълнителна цел да помогнат на служителите да съчетаят работата и семейния живот и да им осигурят по-голяма гъвкавост. Сред мерките беше включен вариант за ползване на отпуск с продължителност между три и пет години за реализиране на лични или професионални проекти за около 30% от получаваната годишна заплата, плюс здравни осигуровки, с гаранция за осигуряване на работно място след изтичане на периода.

СПРАВЯНЕ С НЕДОСТИГА НА РАБОТНИ МЕСТА

На фона на масовата безработица държавите-членки положиха специални усилия за реинтегриране на безработните към пазара на труда. Един от начините за осигуряване на реинтеграция е предоставянето на услуги за намиране на работа, консултиране и даване на насоки в областта на професионалното развитие.

Няколко държави-членки се опитаха да адаптират своите услуги за обществена заетост (PES) към нарастващото търсене в резултат от загубата на работни места по време на рецесията. Това предполагаше включване на допълнително нает персонал за справяне с увеличеното търсене, обучение на членове от съществуващия персонал, увеличаване на времевия период за консултации или тяхното свързване с други доставчици на услуги на пазара на труда.

Смекчаване на неприятните последици от реструктурирането

Реструктурирането, извършено в резултат на финансовата криза или в резултат на корпоративно сливане, е травматично за отделните работници и може да има дълбоки икономически последици на регионално ниво. В цяла Европа обаче много предприятия положиха значителни усилия, често пъти в сътрудничество с представители на работниците и обществените органи, за свеждане до минимум на ефектите от загубите на работни места. Те включват помощ за работниците за запазване или намиране на нова работа и провеждане на консултации с тях за това как най-добре да постигат дългосрочни цели. През 2009 г. Eurofound разгледа задълбочено няколко случая на реструктуриране на дружества, за да анализира в какво се състои добрата практика при реструктурирането, без значение дали е свързана с настоящата криза или не. Тя достигна до заключението, че консултациите са основния фактор за свеждане до минимум на ефектите от загубата на работни места. Освен това в примерите на най-добрите случаи консултациите за сътрудничество са интегрирани в работните процедури на дружеството и се провеждат постоянно, дори когато реструктурирането не стои на дневен ред.

Друго проучване разкри, че социалното партньорство е основен елемент за облекчаване на отрицателните последици от реструктурирането. В Швеция и Белгия бяха създадени органи на социалните партньори, за да се подобрят перспективите на съкратените работници за бързо преместване на нови, висококачествени работни места. През последното десетилетие Шведският съвет за подкрепа и консултации при съкращения (TRR) е подпомогнал над 160 000 чиновници в 20 000 свързани дружества при намиране на работа или започване на нова кариера. В допълнение схемата има за цел да гарантира, че участникът получава до 70% от своята предишна заплата. Съвместното участие на профсъюзи и организации на работодатели се разглежда като основен фактор за нейния успех до момента на намирането на нови работни места за съответните клиенти, като нивото на успеваемост е между 60% и 70%. Освен това процесът е продължителен, като взаимоотношенията на клиента с центъра за обучение могат да продължат до пет години. В Белгия „звената за преобразуване“ се радват на подобен успех като този на шведските TRR. Сформирана в отговор на конкретно реструктуриране, тристранната асоциация на звеното, включваща представители на профсъюзите, работодателя и службата за обществена заетост (СОЗ), управлява бюджета.

Структурите на социалните партньори в Испания и Италия играят различна роля, като се стремят да предвидят промяната, преди тя да е достигнала до ниво на реструктуриране на дружества и съкращения; изглежда обаче не съществуват примери за схеми, които едновременно се стремят към свеждане до минимум на загубата на работни места и евентуално да се справят с нея.

Вж. анализи на конкретни случаи на ERM: *Добра практика при дружественото реструктуриране и анализи на конкретни случаи на ЕМСС — съвместни структури на социални партньори и реструктуриране: Сравняване на национални подходи*

Няколко държави-членки въведоха стимули (или разшириха обхвата на съществуващите програми), за да може дружествата да създават допълнителни работни места, като позволиха на работодателите да се възползват от намаляване на разходите за труд, различни от задълженията към персонала (както е описано по-горе), или като им предоставиха субсидии за заплати на новоназначен персонал. По този начин се подпомага завръщането на безработните на пазара на труда, а дружествата разполагат с ресурсите от персонал, необходими им за един бъдещ икономически растеж.

В дългосрочен план — смекчаване на въздействието на безработицата

Опитът от предходни рецесии сочи, че съществува времева дистанция между спада на производството и спада на заетостта, в резултат на това може да се очаква допълнително влошаване на заетостта вероятно през следващите четири или пет години. Следователно е ясно, че обществената подкрепа за запазване и създаване на заетост трябва да продължи и през периода на икономическа стабилизация. Много държави-членки адаптираха своите схеми за финансово подпомагане на безработните към текущите обстоятелства: например като редуцираха критериите за право на получаване на помощи за безработица. Подкрепата се осъществява и под формата на детски помощи, жилищни помощи и ученически помощи, за да се помогне на лицата, изключени от пазара на труда в резултат на рецесията. Въпреки това основното предизвикателство за много държави-членки ще бъде да намерят подходящия баланс между подпомагане на отделните лица и дружества и увеличаване на тежестта върху държавния бюджет.

152 443

печатни публикации бяха разпространени, а много повече бяха публикувани в електронен формат

Подобряване на квалификацията за успех в бъдеще — подкрепа за обучение в държавите-членки

По време на рецесията редица правителства подкрепиха мерки на дружествата за обучение на служителите, мотивирайки компаниите да провеждат допълнителни обучения. Тази подкрепа беше под формата на съвети и консултация на дружествата по отношение на това как да управляват вътрешнофирменото обучение или как да намерят най-подходящия външен доставчик. Например програмата „Учи, за да спечелиш“ в Обединеното кралство представлява правителствена услуга, предлагаща консултация за подобряване на уменията на служителите, достъпна за дружества с всякакви размери и от всички сектори. През януари 2009 г. инициативата беше разширена с включването на краткосрочни обучения в области, в които има бърза възвращаемост за бизнеса, от рода на техники за управление на паричните потоци и подобряване на бизнеса. В няколко от случаите обществената подкрепа за обучение беше свързана с работа при съкратено работно време. В Австрия, Чешката република, Германия и Полша работодателите получават субсидия за обучение, която покрива между 25% и 80% от разходите, ако предложат на своите служители обучение за времето, в което служителите не работят поради съкратено работно време. Други мерки за подкрепа включват предлагане на съвети и консултации, които обикновено се предоставят само на безработни, или отпускане на финансова подкрепа за обучение или разходи за персонала.

Необходими са насочени мерки за запазване или увеличаване на инвестициите за обучение: проучване в Обединеното кралство например показва, че 44% от дружествата са намалили инвестициите за обучение поради кризата. В отговор на опасността от недостиг на финансиране за обучение правителството на Обединеното кралство задели средства, за да гарантира, че всяко лице на възраст под 25 години може да получи обучение или субсидирано работно място, ако е било без работа една година.

За допълнителна информация вж. *Restructuring in recession – ERM report 2009* (Преструктуриране по време на рецесия – Доклад на ERM за 2009 г.), *Sink or swim – recession and recovery in Europe* (Потъваш или плуваш – рецесия и възстановяване в Европа) и *Social dialogue and the recession* (Социалният диалог и рецесията).

СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ В УСЛОВИЯ НА РЕЦЕСИЯ

Сътрудничество по време на криза

Въздействието на рецесията върху социалния диалог има комплексен характер; в много случаи то обединява поне за момента социалните партньори при прилагането на прагматични, незабавни реакции. В други държави-членки обаче, по-специално в онези, които се опитват да приложат мерки за икономии в условията на дефицит в националния бюджет, напрежението между националното правителство и профсъюзите в общественния сектор доведе до конфликт.

Както беше посочено по-горе, различните схеми за съкращаване на работното време в много случаи се основаваха на споразумения между работодателите и профсъюзите, проучването на индустриалните отношения, направено от Eurofound през 2009 г., посочва редица примери за договорени компенсации между социални партньори.

Например на 26 май 2009 г. Schaeffler Group, IG Metall и работният съвет подписаха споразумение за договаряне на намаляването на разходите за труд в замяна на временни гаранции за сигурност на работните места, изключващи съкращения до 30 юни 2010 г., при условие че намаляването на разходите за труд се постига

посредством съвместно договорен набор от мерки, включващи намаляване на работното време и промяна в надниците и заплатите и по-нататъшно използване на съкратено работно време. Според ръководството 220 000 работни места, които са били застрашени, са спасени — поне в краткосрочен план.

В шведския производствен сектор, изправен пред необичайното предизвикателство, възникнало в резултат на рецесията, през март 2009 г. Съюзът на металурзите Metalworkers (IF Metall) и организациите на работодателите постигнаха договореност за намаляване на работното време. Според тази договореност заплатите също се намаляват пропорционално, работниците обаче получават най-малко 80% от обичайното си заплащане. Съгласно регионалните споразумения работниците са включени в безплатни обучения за повишаване на възможностите им за реализация на пазара на труда и на умения им. До началото на есента на 2009 г. са подписани около 500 регионални споразумения, обхващащи близо 70 000 работници, и се очаква този процес да продължи.

135 276

документа са били
свалени от уебсайта на
Eurofound (което е с
близо 28 000 повече
спрямо 2008 г.)

ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

В много страни социалните партньори и националните правителства работят в тристранно сътрудничество за изготвянето на мерки, насочени към смекчаване на въздействията на рецесията. Тристранното споразумение в Естония, подписано през март 2009 г., предлага мерки в областта на ученето през целия живот, социалните осигуровки и гъвкавите методи за работа — например комбиниране на почасова работа и учене през целия живот, както и прехвърляне на по-голямата част от предоставянето на услуги за социално осигуряване и търсене на работа към електронни канали с цел подобряване на обслужването.

Договаряне на отстъпки — надниците ви или работните ви места

Тъй като много дружества са принудени да намалят значително разходите си, представителите на служителите и профсъюзите са изправени пред неприятния избор да приемат не особено благоприятни условия за заетост, за да подпомогнат това намаляване на разходите, като в противен случай рискуват освобождаването на част от работната сила, преместване на учреждението и дори закриване на дейността. Подобно „договаряне на отстъпки“ често пъти е свързано с договаряне, от страна на представителите на служителите, за намаляване или замразяване на надниците. Представителите на служителите могат също така да се съгласят и на други отстъпки от своя страна, например удължаване на работното време, без това да е съпроводено с увеличаване на заплащането, в замяна на дадена форма на гаранция за заетост от страна на ръководството. Например профсъюзът DATE в нидерландското подразделение на глобалната куриерска компания TNT се съгласи на съкращаване на надниците с до 15% в замяна на гаранции за заетост, които изключват съкращения през следващите три години. Според профсъюзите алтернативата била поставянето в опасност на 11 000 работни места в условията на висококонкурентен пазар.

Не винаги обаче профсъюзите са доволни от решенията, които предлагат по-голяма гъвкавост срещу по-голяма сигурност на работните места. Едва през март 2009 г. беше одобрено замразяването на заплатите в автомобилната фабрика SEAT в Марторел, Испания, след продължителни преговори за разрешаване на конфликта между засегнатите страни. През април от ръководството на германския автомобилостроител Daimler и от неговия работен съвет беше одобрен по-обхватен пакет за намаляване на разходите, който се очаква да спести около 2 милиарда евро. Гаранциите за работни места, предложени в замяна от Daimler, обаче, са критикувани от някои членове на работния съвет, които ги смятат за твърде ограничени.

Договарянето на отстъпки може да допринесе за по-сигурна заетост в трудни времена, но от гледна точка на представителите на работниците то е успешно само ако се прилага като краткосрочна стратегия. По своето съществуване отстъпките подкопават основната цел на профсъюзите за подобряване на условията на труд. За да може договарянето на отстъпки да работи в полза на работниците, отстъпките трябва да се прилагат временно, като се основават на специфични предварителни условия.

В Полша през 2009 г. правителството прие пакет от антикризисни мерки, предложени от социалните партньори, като ги одобри под формата на два законопроекта. Пакетът, разглеждан повсеместно като възраждане на социалния диалог, съдържаше 13 мерки, включващи повишаване на минималната надница, субсидиране на заетостта като алтернатива на уволненията и увеличаване на социалните помощи за работниците, изгубили своята работа.

Като част от плана за съживяване на икономиката на страната и запазване на покупателната способност на работниците в Белгия социалните партньори се договориха да осигурят на служителите т.н. „екочекове“: те могат да бъдат използвани за закупуване на екологични стоки за потребление. В тристранното междусекторно споразумение, като част от същата инициатива, беше договорено увеличаване на стойността на широко използваните купони за храна. Поради увеличаването на безработицата в Испания правителството реши да увеличи субсидиите и да определи пакет от мерки за насърчаване на заетостта в публичния и в частния сектор, включително да увеличи публичните инвестиции за инфраструктура и строителство.

ДРУГАТА СТРАНА НА МОНЕТАТА — ПРОБЛЕМИ В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Координираните стачни действия бяха по-скоро изключение, отколкото правило по време на кризата. Това може да е предизвикано от тревоги относно сериозността на икономическата ситуация, които може би са убедили социалните партньори, че адаптирането и гъвкавостта са по-важни за оцеляването. Фалитът на големи известни фирми от рода на General Motors (международна) и веригата за търговия на дребно Woolworths (в Обединеното кралство и Германия) и последвалото увеличаване на безработицата може би увеличават вероятността, профсъюзите да изберат по-скоро преговори, отколкото стачни действия в случай на предложения за реструктуриране.

Докато по време на кризата станахме свидетели на значително сътрудничество между профсъюзи, организации на работодатели и национални правителства, продължаващото свиване на икономиката и обхватът на много от съкращенията, извършени с цел преодоляването ѝ, доведоха до протести и стачни действия, а в някои случаи – до провал на социалния диалог.

В някои държави профсъюзите се противопоставиха на правителствените антикризисни мерки. През януари 2009 г. в Литва профсъюзите организираха национална протестна демонстрация срещу политиката на правителството. Подобно на това всички основни профсъюзни организации във Франция организираха национална протестна стачка през същия месец срещу реакцията на правителството спрямо кризата.

Общата стачка в Италия през април, организирана от Общата конфедерация на италианските работници (CGIL) в знак на протест срещу предполагаемата неспособност на правителството да се справи с икономическата криза, подчерта напреженията между профсъюзите, тъй като CGIL се противопостави на споразумението, което правителството постигна с останалите социални партньори по отношение на реформирането на системата за колективно договаряне.

Общата стачка в Гърция насочи вниманието към влошаващото се икономическо положение в страната през април, профсъюзите протестираха срещу рестриktivната фискална политика на гръцкото правителство. През октомври профсъюзите от публичния сектор проведоха едnodневна обща стачка във връзка с новата схема за плащане в публичния сектор.

През май седем профсъюза в Люксембург организираха голяма демонстрация с искане за гаранции по отношение на заетостта и за предотвратяване на каквото и да е срыв на системата за социално осигуряване в Люксембург.

В Литва националната конфедерация на профсъюзите започна гладна стачка през юли, протестирайки срещу съкращаването на надниците на и без това зле заплатените служители в публичния сектор, протестите продължиха през октомври.

През лятото на 2009 г. социалният диалог в Испания беше приет за официално прекратен въпреки подписаната съвместна декларация, чрез която социалните партньори и правителството потвърждават важноста на кризата, пред която е изправена икономиката на Испания. Всички страни се ангажираха в рамките на социалния диалог да предприемат действия за подпомагане на икономическото възстановяване. Правителството и профсъюзите обаче отхвърлиха основни мерки, предложени от представители на работодателите — намаляване на вноските за социално осигуряване на работодателите и преминаване към по-гъвкави трудови договори.

През октомври в Естония два профсъюза, представляващи здравните работници, протестираха срещу плановете на правителството за съкращаване на разходите за здравеопазване, като се обосноваха с това, че намаляването на заплатите би довело до емигриране на здравни работници.

През декември 2009 г. съществуващата от 22 години система на Ирландия за социално партньорство беше обявена за официално разпаднала се, след като правителството обяви, че преговорите с профсъюзите от публичния сектор, относно общоприет метод за осигуряване на намаляване на плащанията за обществения сектор с 1 милиард евро, са се провалили.

Мултинационалните фирми и колективното договаряне

През 2009 г. Eurofound разгледа ролята, която мултинационалните фирми (МНФ) играят в колективното договаряне. Практиките на МНФ, които са основни работодатели, са особено важни за разбирането на еволюцията на разнообразните системи за колективно договаряне в Европа, те са известни с оказването на натиск за извършване на промени в националните системи за колективно договаряне, включително призовавайки за по-голям обхват на договарянето на фирмено ниво и за наблягане върху конкурентоспособността в програмата на договарянето. Освен това техните международни структури за организация и управление, както и възможността им за преместване на работни места в други държави, оказват въздействие върху структурата, програмата и резултатите от колективното договаряне. В допълнение МНФ по-принцип са начело на (обикновено фирмени) споразумения, които въвеждат променливи схеми за заплащане и договорености за по-гъвкаво работно време. При регионалните преговори с един работодател в производствения сектор МНФ използват широко трансграничните съпоставки на цени и ефективност (особено за евтини операции в Източна Европа и Азия), по-специално в производствения сектор. Когато съществува заплаха от преместване, мерките за спестяване на разходи и повишаване на гъвкавостта могат да се изгъркуват срещу гаранция за запазване на производството и заетостта, преговорите все повече се концентрират върху транснационално преструктуриране поради нарастващите тревоги за тези премествания.

Докладът, обобщаващ резултатите от проучването, дискутира също така необходимостта от разработване на транснационални механизми за преговори, в случай че колективното договаряне остане съществена форма за регулиране на пазара на труда. За допълнителна информация вижте пълния доклад: *Multinational companies and collective bargaining (Мултинационални фирми и колективно договаряне)*.

3 КАК БЕШЕ ОТ ВАША ГЛЕДНА ТОЧКА?

Условията на труд през 2008—2009 г.

През 2008 г. и 2009 г. работното време на много работници беше съкратено, но с намаляване и на заплащането в отговор на спадащото търсене в промишлеността. Тенденциите за увеличаване на заплащането (значителни в някои страни) се забавиха драстично, а в някои случаи взеха обратна посока, тъй като нарастващите разходи за издръжка и замразяването на заплатите или окончателното им спиране намалиха покупателната способност на работниците. Проучването на Eurofound също така подчерта текущите затруднения, с които се сблъскват много работници, които нямат умения, работят нелегално или не са поданици на държавата, в която работят — по-ниско заплащане, по-голяма вероятност за несигурна заетост и по-лоши условия на труд като цяло.

РАБОТНО ВРЕМЕ

Мандатът на Eurofound включва проучването на условията на труд в цяла Европа, област, в която тенденциите през 2008 г. и 2009 г. също разкриват въздействието на рецесията. От 2003 г. насам EIRO съставя годишен преглед на колективно договорените тенденции по отношение на работното време в Европа. Всяка годишна публикация разглежда предходната година. Working time developments — 2008 (Тенденции по отношение на работното време – 2008 г.), публикуван в средата на 2009 г., разкри, че моделът на тенденциите по отношение на работното време се е променил през 2008 г. През изминалото десетилетие в ЕС-15 работната седмица е станала по-кратка, като средно договорените седмични часове са спаднали от 38,6 часа на 37,9 часа. Моделът е същият и в новите държави-членки; намалението там обаче е по-малко — от 39,6 часа на седмица на 39,4 за периода 2003 г.—2008 г. Очевидно това скъсяване на работната седмица не е довело до намаляване на заплащането. Към края на 2008 г. обаче намаляването на работното време, придружено със съответно намаляване на заплащането, стана много типично със задълбочаването на икономическата криза, случаите на принудително намаляване на работното време и обикновено на заплащането, под формата на съкратен работен процес и временно освобождаване от работа, се увеличиха в стремежа на дружествата да се справят с намаляващото търсене.

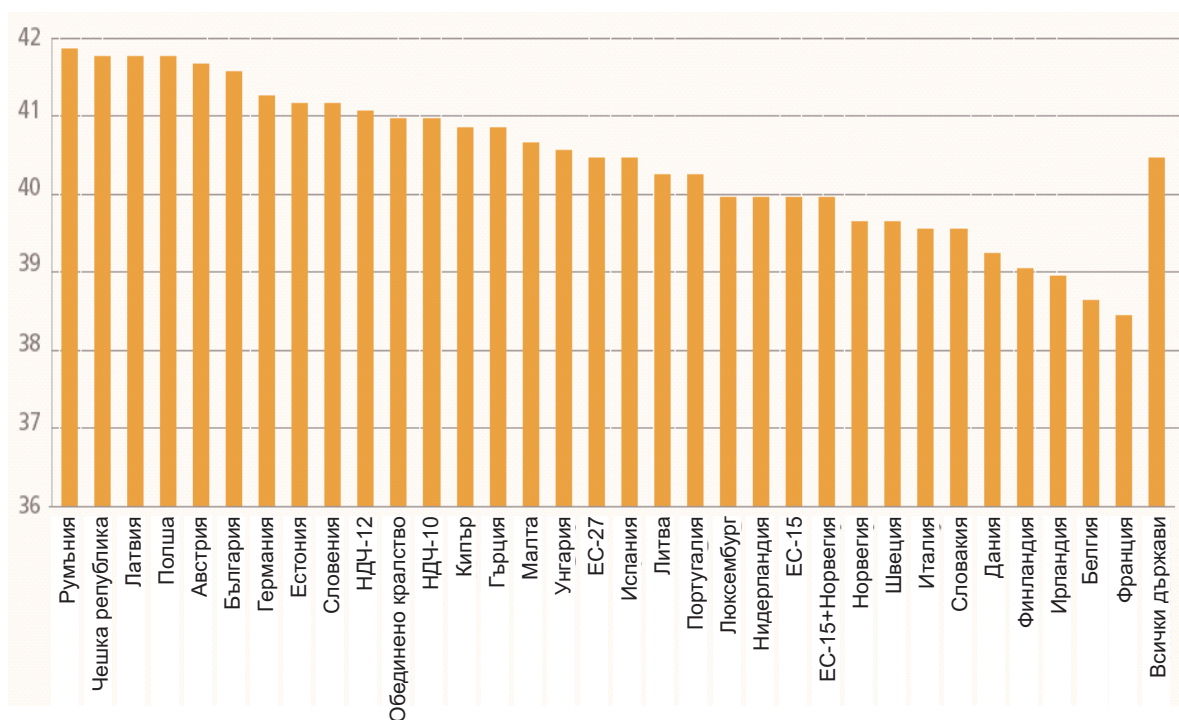
Годишният преглед на тенденциите по отношение на работното време разкри също така, че продължителността на работната седмица очертава ясно разделение между ЕС-15 и 12-те нови държави-членки: само три от държавите от ЕС-15 са имали работни седмици, по-дълги от средното за ЕС-27, докато работниците в 10 от 12-те нови държави-членки са били с по-дълго работно време за седмица от средното за ЕС-27. Най-дългата работна седмица е била в Румъния, където служителите, работещи на пълно работно време, са имали средно по 41,8 часа на седмица, за разлика от тях работници на подобни позиции във Франция са работили 38,4 часа.

ECS проучва работното време

През първото тримесечие на 2009 г. се проведеха изследвания върху второто Проучване на европейските дружества (ECS 2009) на Eurofound. Макар първите резултати да станаха известни в края на 2009 г., те не са разгледани в настоящия годишник, тъй като преобладаващата част от резултатите станаха достъпни през 2010 г. — както в обобщителния доклад, така и във вторичните анализи. Резултатите от проучването на учреждения в цяла Европа хвърли светлина върху стратегиите за работно време и гъвкавост, вариращото заплащане и схемите за финансово участие, социалния диалог и практиките относно човешките ресурси в европейските дружества. Бяха интервюирани мениджърите човешки ресурси и представителите на служителите, където има такива, в над 27 000 учреждения в 30 страни: 27-те държави-членки на ЕС, Хърватия, Турция и Бивша Югославска Република Македония.

Най-резките различия се проявяват във връзка с платения годишен отпуск: най-облагодетелствани в това отношение са били работниците в Швеция с 33 дни за година. За разлика от тях работниците в Естония са имали само 20 дни. Отново има очевидно разделение на „стари“ и „нови“ държави-членки.

Фигура 4: Осреднена стойност на действителния брой часове труд за една седмица на основното работно място на служители, работещи на пълно работно време, 2008 г.

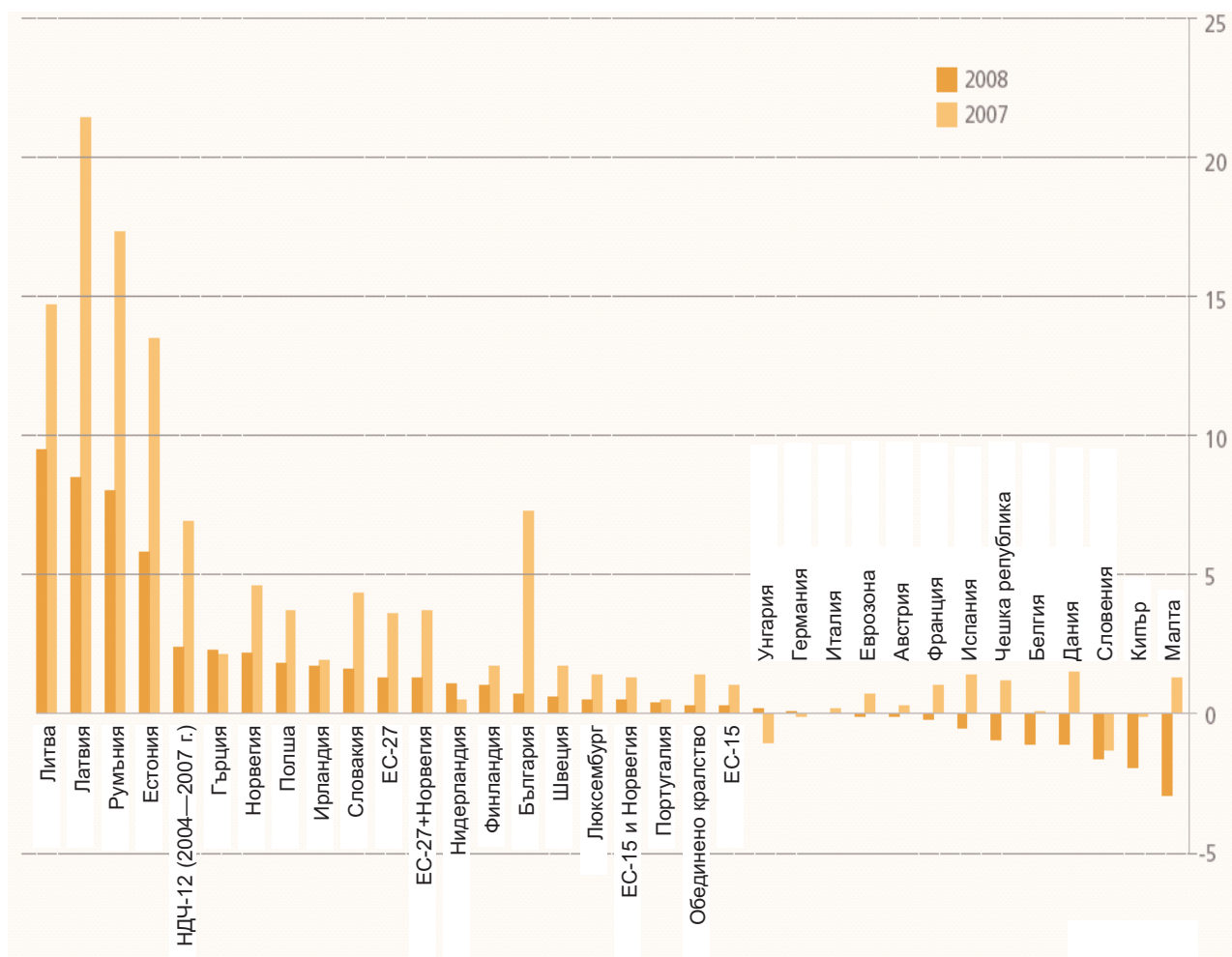


Бележка: Горната фигура показва хармонизирани данни на Евростат относно осреднената стойност на действителните часове труд за една седмица на основното работно място на служители, работещи на пълно работно време, на основата на нейното Проучване на работната сила от 2008 г. Тези часове включват всички работни часове, включително допълнителни часове, независимо дали платени или не.

ЗАПЛАЩАНЕ

Програмата на Eurofound за годишен преглед на промените по отношение на заплащането също датира от 2003 г. Постоянният годишен преглед на промените позволява да се направи сравнение на тенденциите в течение на времето. Последният преглед, *Тенденции по отношение на заплащането — 2008 г.*, разкрива значителни различия в тенденциите по отношение на заплащането между 2008 г. и 2007 г. И през двете години във всички държави от ЕС-27 (и Норвегия, която също е включена в проучването) се наблюдават увеличения по отношение на средното колективно договорено заплащане. Значителното покачване на нивото на инфлацията обаче на практика намали колективно договореното увеличение на заплащането от 3,6% през 2007 г. до 1,3% през 2008 г. Също така тази много по-ниска средна стойност се преобразува в спад на реалното заплащане в редица страни. Докато през 2007 г. само три страни претърпяха спад в реалното заплащане, през 2008 г. инфлацията достигна и дори надмина номиналното увеличение на заплащането в 10 държави-членки. Освен това в страните, където реалното заплащане продължаваше да расте (най-значително в Литва, Латвия, Румъния и Естония), през 2008 г. увеличенията бяха драматично по-малки в сравнение с 2007 г.

Фигура 5: Осреднени колективно договорени увеличения на заплащането, коригирани в съответствие с инфлацията, 2007 г. и 2008 г. (%)



Източник: EIRO

Докладът също така разкрива, че запазването на различията между половете при заплащането означава, че жените в Европа през 2008 г. са печелили средно с 16% по-малко от мъжете, независимо от ясно формулираните неутрални по отношение на пола колективни договори в Европа. В ЕС-15 разликата постоянно намалява от над 20% през 2001 г. на 15% през 2008 г. В 12-те нови държави-членки разликата е по-голяма, 18,6%. Тези средни стойности обаче скриват поразителните различия между отделните държави-членки: разликата между половете при заплащането е била най-слабо изразена в Италия — в границите на около 4%, но най-силно в Естония в граници малко над 30%. Ще се окаже, че концентрацията на жени в няколко конкретни позиции — чиновнически, както и в образователния и здравния сектор — продължава да бъде основната причина за различията между половете при заплащането. Там, където кариерните системи са регулирани по-стриктно и когато например подборът и повишението се регулират с колективни договори, какъвто е случаят в общественния сектор, жените са в по-равностойно положение и напредъкът на кариерата им в по-голяма степен се доближава до този на мъжете.

Прегледът на годишните тенденции при заплащането за следващата година, който ще обобщи важните моменти по отношение на заплащането през 2009 г., вероятно ще покаже нещо различно. Както се отбелязва в *Тенденции*

в развитието на индустриалните отношения в Европа 2008 г., напрежението започва да расте още през 2008 г., най-малкото по отношение на замразяване на заплащането. Социалните партньори в Белгия подписаха междусекторно споразумение за 2009—2010 г., което конкретно се стреми да предложи решение за справяне с икономическата криза, например чрез ограничаване на увеличенията на нетното годишно заплащане и защита на покупателната способност на работниците чрез въвеждане на субсидии за обществен транспорт и купони за храна. Испанските работодатели започнаха да призовават за замразяване на заплатите през 2009 г., както и за по-голяма гъвкавост за дружествата, изпитващи затруднения по отношение на неучастието им в споразумения за заплащане. Междувременно, за 2009 г. беше замразено нивото на заплащане в естонския обществен сектор.

През 2009 г. данни на Европейската обсерватория за производствени отношения на Eurofound подчертават значителните замразявания в заплащането. Например едно проучване, направено за организацията на основните работодатели в Ирландия през май, разкри, че голяма част от дружествата са решили да замразят размера на надниците. Междувременно, друго проучване в Обединеното кралство, публикувано през май и юни, посочва, че към момента над една четвърт от договарянията за заплащане в Обединеното кралство са довели до замразяване на заплащането и посочва, че от началото на рецесията повече от половината от работниците в Обединеното кралство са претърпели намаляване на заплащането или на работното време или са изгубили придобивки. В Латвия се наблюдаваха мащабни намаления на заплатите и социалните придобивки, които започнаха да се прилагат от юли 2009 г. насам — по-специално намаляване на заплатите в обществения сектор.

Условията на труд са на ръба

Ясно е, че условията на труд значително варират, фактори като професията на дадено лице и сектора, в който работи, водят до огромни различия по отношение например на работно време, заплащане и възможности за кариерно развитие. Проучване на Eurofound, публикувано през 2009 г., разглежда конкретните обстоятелства, пред които са изправени работниците на ръба на пазара на труда — по-специално на онези, които са с ниска степен на квалификация, работници с недеklarиран доход и работници мигранти.

Медийните
програми на
Eurofound са
достигнали до

114 милиона
невропейски граждани

Насочване на вниманието към заетостта в Турция

Както подчерта проучването на Eurofound през 2009 г., ясно е, че Турция се намира по средата на прехода от селскостопанска икономика към икономика, която се основава на услуги.

За годините, през които се подготвяше всяка вълна на присъединяване на нови държави-членки, Eurofound включваше в обхвата на своите проучвания следващите кандидати за членство в ЕС. През 2009 г. разгледа състоянието на пазара на труда в Турция, като през май публикува доклад, озаглавен *Quality of work and employment, industrial relations and restructuring in Turkey* (Качество на труд и заетост, индустриални отношения и реструктуриране в Турция). Проучването също така установи, че неформалната икономика запазва огромната си значимост в Турция и осигурява близо 50% от цялата заетост през 2007 г., освен това до началото на десетилетието Турция не е имала въведена ясно формулирана система за трудова защита и за помощи при безработица. Проучването също така разкрива, че участието на жени в редиците на работещото население леко е намаляло след 2000 г.; освен това жените, които работят в градовете, се оказват по-добре образовани от техните колеги мъже, а обратният случай е обичаен за селските райони.

Увеличаване на възможностите за нискоквалифицирани работници

Тъй като пред индивидуалното развитие на уменията и възможностите на пазара на труда се появяват пречки, с които се сблъскват работници, получили само основна степен на образование (по-ниска от средно образование), социалните партньори биха могли да улеснят техния напредък, като признаят уменията, придобити по време на работа, а не чрез официално образование. Това беше едно от основните заключения на проучването на Eurofound от края на 2009 г. — *Low-qualified workers in Europe* (Нискоквалифицирани работници в Европа).

Докладът отчита три основни причини, които поставят тези работници в неравностойно положение. Те изпитват затруднения по отношение на шансовете си за намиране на работа, поради почти двойния процент на безработица сред тях в сравнение с тези, които имат по-висока степен на образование. През 2007 г. процентът на безработица сред хората с по-ниско от средно образование е бил почти двойно по-висок в сравнение с този за хора с по-висока степен на квалификация от посочената. Огромното мнозинство от неработещите с ниска квалификация обаче на практика не търсят работа, те по-скоро са икономически неактивни, а не безработни. В действителност само около една четвърт от неработещите европейци на възраст между 25 и 49 години са регистрирани като безработни. Освен това за нискоквалифицираните работници, които са безработни, съществува по-голям риск да останат безработни за по-дълго време. Макар в повечето държави това да е само маргинално явление, в някои от тях то има много по-масов характер. Например към 2007 г. в Словакия над 90% от нискоквалифицираните безработни са били без работа за една година или повече.

По-вероятно е нискоквалифицираните работници да практикуват физически труд или нискоквалифицирана работа: през 2007 г. почти три четвърти от нискоквалифицираните работещи мъже на възраст между 25 и 49 години са извършвали физически труд. За тях също така е по-вероятно да работят на нестандартни договорни начала и да бъдат на по-нископлатени работни места, като за тях е наполовина по-малко вероятно да получат обучение в сравнение с по-квалифицираните им колеги. Проучването също така разкрива, че по отношение на получаването на достъп до нискоквалифицирани работни места тези работници са изправени пред по-голям риск да бъдат изместени от хора с по-висока степен на образование. Съществуващите политики имат за цел да гарантират, че по-малко хора ще отпаднат от училищната система, докладът обаче подчертава като също толкова важно обстоятелството, че хората с по-ниска квалификация трябва да са в състояние да получат достъп до пазара на труда и да намерят сигурна, прилична работа; стажуването се оказва ефективен начин за включване на нискоквалифицирани лица на пазара на труда.

Справяне с недеklarирания труд

През 2009 г. трябва да влезе в сила ново австрийско законодателство, което се занимава с регистрирането на служителите и отговорността на строителните дружества, възлагащи работа на други дружества, и има за цел да предотврати използването на недеklarирания труд в страната, по-специално в строителния сектор, тъй като съществуващите мерки се оказаха в значителна степен неефективни за прекратяване на тази практика. Недекларираният труд — труд, който сам по себе си е законен, но не се декларира пред данъчните власти — оказва осезаем неблагоприятен ефект върху публичните финанси и представлява проблем за всички 27 държави-членки. В редки случаи обаче държавите-членки се учат от опита на други държави за справяне с проблема. Една характеристика, която би подпомогнала обмяната на опит, е „банката за познание“, която може да насочва към мерки, доказали своята ефективност, в момента обаче такъв инструмент не съществува. Проучването на Eurofound се опита да сложи началото на запълването на тази празнина, преразглеждайки въздействието на мерките в ЕС и оценявайки възможността за претостъпването им на други страни. През 2009 г. се осигури онлайн достъп до база данни с анализ на конкретни случаи, например случая в Австрия, както и доклад за оценка на текущото състояние на националните мерки за промяна на отношението и намаляване на причините стимулиращи недеklarираният труд на заетостта. Базата данни показва значението на някои от видовете предприети подходи, включително възпрепятстващи мерки, превантивни подходи, политики, които се стремят да легитимират недеklarирания труд, и кампании за увеличаване броя на фирмите и работниците, спазващи

данъчните наредби; в действителност през последните години се промени цялостният общ смисъл на мерките, като методът на „наказателните тояги“ се доближи до метода на „моркова“. Докладът подчертава, че в рамките на съюза степента на недекларирания труд варира — например по отношение на вида на извършвана работа, секторите, в които се осъществява и причините, които го поражда. В следствие на това в него се посочва, че политическите мерки трябва да бъдат съобразени с конкретните обстоятелства в държавата или региона.

Прочетете доклада *Tackling undeclared work in the European Union* (Справяне с недекларирания труд в Европейския съюз) или проучете базата данни със случаи.

Професионално насърчаване на работници мигранти

Проучването на Eurofound, чиито резултати бяха публикувани през 2009 г., показва, че работниците имигранти често пъти са сегрегирани на нископлатена, неквалифицирана и несигурна работа. За тях е по-вероятно да работят с временни договори, да са свръхквалифицирани за длъжността, която заемат (отчасти поради непризнаване на техните професионални квалификации от чужбина), като по-рядко получават възможности за обучение. Освен това те може да се сблъскат с пряка дискриминация. Резултатът от всичко това е, че те имат по-малко възможности за преместване на по-добра работа или за напредък в кариерата. Признавайки това, държавите-членки и социалните партньори предприеха стъпки за подпомагане на имигрантите в европейски страни по отношение на техния напредък на пазара на труда.

Австрия е пример за държава-членка, която се опитва да улесни признаването на квалификациите на чуждестранните работници. Този проблем е особено труден за имигрантите в Австрия, като се имат предвид сложните и стриктно спазвани процедури, чрез които се признават квалификациите. Бяха въведени редица инициативи, които насърчават консултациите и подкрепата за работници мигранти за официално признаване на техните постижения с помощта на подкрепата на Европейския социален фонд. Например един консултативен център за работници мигранти изготви справочник с ясна информация за изискванията и как те да бъдат спазени.

Научаването на езика на страната-домакин е основна стъпка за по-доброто интегриране в пазара на труда. Правителства, НПО (неправителствени организации) и дружества в много държави-членки започват да организират езикови курсове като предварителна стъпка за създаване на помощна политика за пазара на труда за имигранти. В Дания на всички мигранти, а не само на работниците мигранти, се предлагат курсове по датски език за период до три години. Германия е крачка напред и организира „интеграционни курсове“, които се осигуряват за всички мигранти. Водени от обществени или участни доставчици, те позволяват на мигрантите да подобрят своето ниво на владеене на немски език и включват запознаване с историята на Германия и нейната политическа и правна система.

700

академични статии са цитирали проучване на Eurofound през периода 2008–2009 г.

Кои са най-популярните публикации на Eurofound?

Трите водещи доклада за сваляне (в pdf формат) през 2009 г. бяха:

Второ
Европейско
проучване на
качеството на
живот —
преглед

Четвърто
проучване на
условията на
труд в Европа

Годишен
преглед на
условията на
труд в ЕС
2008–2009 г.

Проучване на условията на труд в Европа

През цялата 2009 г. се извършваха подготвителни дейности във връзка с Петото проучване на условията на труд в Европа (EWCS), за да могат теренните проучвания да започнат в началото на 2010 г. До момента Eurofound е извършила четири проучвания на условията на труд в Европа (1991 г., 1995 г., 2000/2001 г. и 2005 г.). Еволюцията на EWCS следва промените в самия ЕС, настъпили през последните 15 години. През 1991 г. проучването обхваща едва 12 държави; през 1995 г. броят им нараства на 15, а през 2000 г. са обхванати 16 държави (ЕС-15 и Норвегия). През 2000 г. проучването е разширено, така че през 2001 г. да обхване 10-те страни кандидатки за членство в ЕС. Четвъртото проучване, проведено през 2005 г., обхваща всички 27 държави-членки плюс Хърватия, Турция, Швейцария и Норвегия. Петото проучване обхваща 27-те държави-членки, трите държави кандидатки за членство в ЕС — Турция, Хърватия и Бивша Югославска Република Македония, както и Косово, Босна и Херцеговина и Албания - общо 34 страни, в които са интервюирани около 43 000 работници. Първите резултати от Петото проучване на условията на труд в Европа ще бъдат огласени преди края на 2010 г.

Липсата на възможности за работниците мигранти обаче е маргинален проблем за националните дебати и е с нисък приоритет за лицата, отговорни за вземането на решения. Приносът на профсъюзите за подкрепа на работниците мигранти също е твърде ограничен, колективните договори в повечето държави не обръщат специално внимание на проблемите, с които се сблъскват работниците мигранти.

Въпреки че обучението и образованието са основните начини за подпомагане на мигрантите за напредък на работното място, онези, които се нуждаят най-много от тях, често получават отказ. Обучението, консултациите и подкрепата често са насочени към квалифицирани работници мигранти или към неквалифицирани работници в по-големи, по-обхванати от профсъюзна дейност дружества, които вече се ползват с известна протекция. Работниците мигранти, упражняващи нискоквалифицирани професии в традиционни сектори, например земеделие и строителство, са изключени от подобни инициативи.

В малко на брой страни, а именно Белгия и Швеция, се полагат системни усилия за въвеждане на широкообхватна правна подкрепа за работниците мигранти. Мерките включват по-подробно, ясно антидискриминационно законодателство, различни планове за работодатели, механизми, с които профсъюзите си служат за задействане на правни дейности в подкрепа на жертви на дискриминация и финансиране за агенции, които разглеждат жалбите и участват като медиатори при конфликти на работното място.

Проучването на Eurofound за качеството на живота през 2009 г. също отразява началото на рецесията. Резултатите от паневропейското проучване на Eurofound за качеството на живот отчитат персоналното въздействие на протичащите макроикономически промени, както и разнообразието в начина на живот в Съюза и различията, които съществуват между и в рамките на самите държави-членки. Персоналните икономически обстоятелства се влошиха за много хора, особено за онези, които вече се намираха в непривилегировано положение, а същевременно се извършиха и по-широки обществени промени, като нивото на доверие спадна, а нивата на осезаеми междугрупови напрежения се увеличиха.

ОЦЕНЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ЖИВОТ

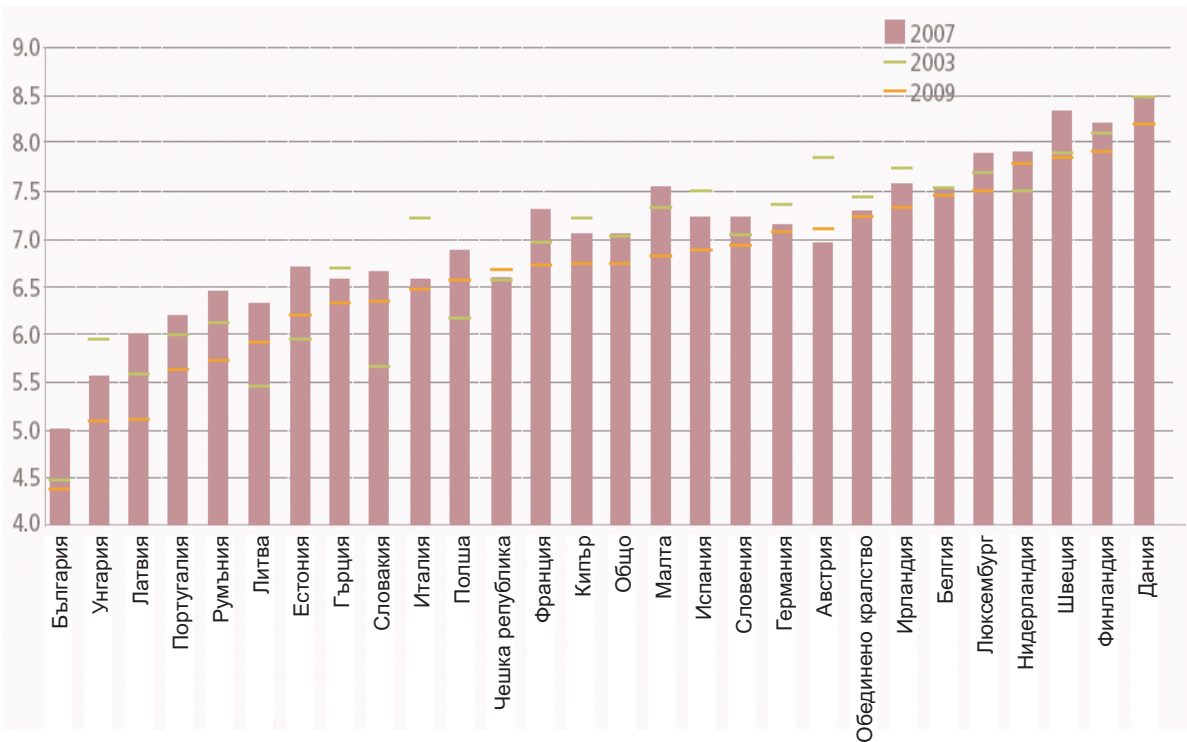
Ясно е, че в Европа има значителни различия и сходства между държавите-членки. Макар да съществува тенденция новите държави-членки да се събират в една категория на социално-икономическо развитие, а като цяло по-богатите утвърдени държави-членки от ЕС-15 — в друга, действителната картина е много по-сложна. Например Малта и Словения като представители на новите държави-членки имат някои общи характеристики с източноевропейските държави, а гражданите на средиземноморските държави-членки Гърция, Италия и Португалия често пъти споделят възгледи и опит, които са по-близки до някои от новите държави-членки, отколкото, да речем, до северноевропейските държави-членки.

Най-общо казано, като цяло европейците са доволни от живота си. През 2009 г. на въпроса: „Доколко удовлетворени смятате, че сте от живота си днес?“ средната дадена оценка е 6,8 от 10. Степента на удовлетвореност обаче варира значително между социалните групи: хората с по-високи доходи, в добро здраве, със сигурни работни места и с по-висока степен на образование по принцип са по-удовлетворени от своя начин на живот. Освен това гражданите в 12-те нови държави-членки са значително по-малко удовлетворени от начина си на живот в сравнение с тези в ЕС-15. Със сигурност съществува връзка между степента на богатство на дадена държава (измерено в БВП) и степента на удовлетвореност — хората в по-заможните северноевропейски държави-членки на ЕС, Дания, Финландия и Швеция, са най-удовлетворените от своя начин на живот в сравнение с всички граждани на ЕС, като дават оценка на удовлетвореността си между 8 и 10. За разлика от тях хората в по-бедната България оценяват удовлетвореността си едва на 4,4 от 10.

Ясно е също така, че не съществува отчетливо изразено съответствие „едно към едно“ между националния доход и степента на удовлетвореност. Данните от последната вълна на проучването за EQLS, фигура 7, посочват, че БВП на човек от населението на Люксембург е почти двойно по-голям от същия показател за Ирландия; гражданите на двете държави обаче дават почти идентични оценки за удовлетвореността си от начина на живот. Обратно на това, макар България и Румъния да имат близки стойности за БВП на глава от населението, оценката за удовлетвореността от живота в Румъния е значително по-висока от тази в България. Оказва се, че когато една страна е достатъчно просперираща, за да успява да обслужва основните си нужди, се появяват други фактори за определяне на благосъстоянието на хората.

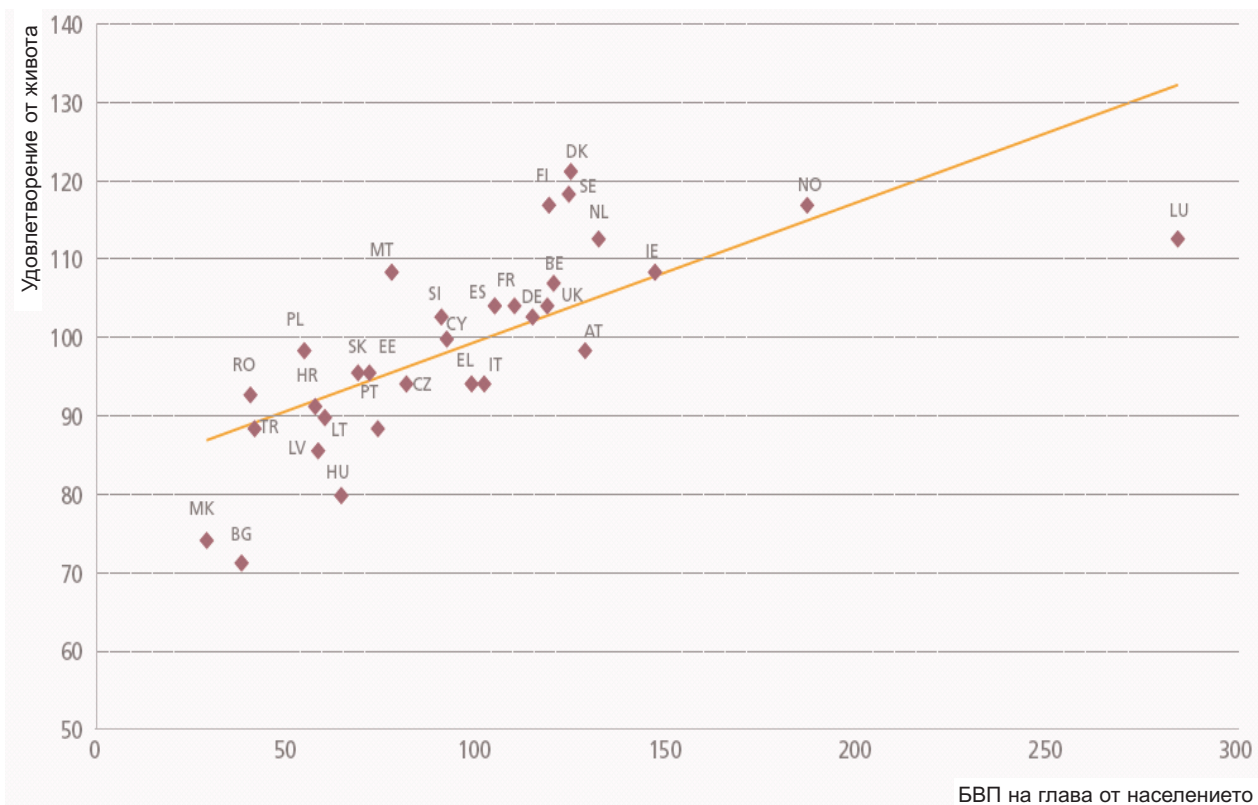
Доходът обаче продължава да има значение при оформянето на възприятията на хората за тяхната удовлетвореност: в почти всяка държава най-богатите са и най-удовлетворени, а най-бедните са най-малко удовлетворени. Освен това степента на удовлетвореност на дадено лице е свързана също и с просперитета на неговата страна: в по-богатите страни хората във всяка една подоходна група са по-удовлетворени, отколкото тези в по-бедните. Така например е по-вероятно хората в най-ниските 25% от подоходната скала в Дания да са по-доволни от живота си, отколкото са хората от най-високите 25% в България.

Фигура 6: Удовлетвореност от живота 2003—2007—2009 г.



Източник: EQLS 2007 г.

Фигура 7: БВП за глава от населението и удовлетвореност от живота, по държави



Източник: БВП, Евростат; удовлетворение от живота, EQLS 2007 г.

Въпрос 29: С оглед на всичко, колко удовлетворен/а от живота си бихте казали, че сте в последно време? Посочете оценка по скалата от 1 до 10, където 1 означава много неудовлетворен/а, а 10 означава много удовлетворен/а. Данните както за БВП, така и за удовлетвореност от живота представляват съответното ниво (ЕС = 100)

Както е посочено по-горе, нивото на качеството на живот е резултат от редица фактори. Но този, който изглежда най-важен за осигуряване на чувство на цялостна удовлетвореност, се определя от стандарта на живот. Макар това да е вярно за цяла Европа, в най-голяма степен то е валидно за новите държави-членки, в които са отразени най-големите затруднения, изпитвани от много граждани в тези страни, при постигане на приемлив стандарт на живот.

Актуализираните резултати от проучването от месец септември обаче — виж карето — сочат значителен спад в редица елементи на качеството на живот, по-специално в онези страни, които са най-сериозно засегнати от безработицата в течение на настоящата рецесия.

В стремежа си да получи по-пряка представа за това как живеят хората в материално отношение, EQLS заедно със своите собствени данни използва и статистика на ЕС за оценяване на материалното благосъстояние на гражданите в Съюза. Както през 2007 г., така и през 2009 г. интервюираните е трябвало да отговорят на въпроса дали са имали затруднения при „свързване на двата края“.

Изглежда ще се окаже, че онези държави-членки, които са пострадали най-много вследствие на увеличаване на безработицата и спада на БВП от началото на икономическата криза, са сред онези, чиито домакинства през 2009 г. са изпитали най-големи затруднения и лишения.

Проучване на качеството на живот в Европа

Освен определянето на целта, на фактическите промени на европейско и национално ниво по отношение на преструктуриране, на индустриалните отношения и качеството на заетост, основен елемент на дейността на Eurofound е да определи как европейските граждани възприемат своя живот, своите семейства, своите общества и условията си на труд.

Европейското проучване на качеството на живот (EQLS) е уникален опит за проучване на качеството на живот и за неговото съпоставяне в рамките на Европа. Резултатите от него очертават предизвикателствата на социалната и икономическата политика, пред които е изправен ЕС, както в светлината на последните два кръга на разширяване, така и на трудностите, предизвикани от икономическия спад. Основен аспект на проучването е, че то обединява както обективни елементи, например хората са отговаряли на въпроса дали могат да си позволят годишен отпуск, така и субективни, като въпроса за доверието на интервюираните към техните съграждани. Първото проучване беше проведено през 2003 г., второто в края на 2007 г. в 27-те държави-членки на ЕС, трите страни кандидатки (Хърватия, Бивша Югославка Република Македония и Турция), както и в Норвегия. Бяха интервюирани над 35 000 респонденти на възраст 18 или повече години, предимно „лице в лице“. Въпросникът беше пригоден да се побере в 30 минутно интервю, както и да обхваща широк спектър области от живота, поставяйки ударение върху заетостта, жилищата, семейството, социалното и политическото участие, качеството на обществото и субективното благосъстояние. Резултатите от проучването бяха публикувани най-напред в резюме на първите резултати през ноември 2008 г., а след това в описателен обобщителен доклад през март 2009 г. На по-късен етап през годината бяха направени по-задълбочени анализи.

Какво прави хората щастливи?

Удовлетвореността от живота е един от измерваните от EQLS аспекти на качеството на живот. В проучването на Eurofound беше поставен също въпросът колко щастливи се чувстват самите хора. Макар на пръв поглед едното и другото да изглеждат синоними, почти навсякъде в Европа хората в действителност са по-щастливи, отколкото удовлетворени. Разликата между двата аспекта е особено отчетлива в новите държави-членки с ниски доходи и в страните кандидатки. Това показва огромната разлика между двата показателя: щастието е по-емоционално обусловено и по-малко засегнато от стандарта на живот на лицето, докато „удовлетворението“ е повлияно в по-голяма степен от външни, социално-икономически обстоятелства. Въпреки че подходящият жизнен стандарт е все още важен при гарантирането на щастие, най-важната предпоставка за щастлив живот представляват семейството и социалният живот. В ЕС-15 и двата фактора са еднакво важни, в новите държави-членки семейният живот е много по-важен.

Какво кара хората да бъдат нещастни или неудовлетворени? Безработицата може би е основният фактор за лошо качество на живот — резултат, който подчертава значимостта на политическите мерки, очертани по-горе в годишника, за преустановяване загубата на работни места в резултат от рецесията. Безработните са най-застрашени да се чувстват неудовлетворени и нещастни (както и отчуждени), като за тях е три пъти по-вероятно отколкото за заетите лица да се чувстват по този начин. Другите рискови групи включват хора с ниско образование, нисък доход, неквалифицирани работници, самотни родители и хора, страдащи от хронични заболявания.

Европа накратко

Семейство

Размерът на семействата и домакинствата варира значително в рамките на Европа: в Дания среднестатистическото домакинство е наброявало 2,5 лица през 2007 г., докато в Турция то е включвало 4,2 лица. Като цяло, домакинствата са най-малки в държавите от Северна Европа, а най-големи в трите страни кандидатки. 37% от европейските домакинства се състоят от двойка с деца, а една четвърт се състоят само от двойка, само едно от шест домакинства се състои от едно лице; делът на домакинствата от едно лице нараства двойно при лицата на възраст 65 и повече години.

Жилища

В ЕС-27 като цяло 70% от хората притежават свой собствен дом, като почти половината го притежават изцяло без никаква форма на ипотека или заем. Делът на хората, които притежават своя собствен дом, е много по-висок в 12-те нови държави-членки, където средно 74% притежават своя дом изцяло, най-висок е делът в Румъния (87%). Този висок процент на собствени жилища обаче не означава по-добро качество на условията за живеене.

Обществено обслужване

Начинът, по който европейците оценяват своите обществени услуги, например обществен транспорт, образование и държавна пенсионна система, варира както за отделните услуги, така и за различните страни. За своя национален обществен транспорт и образователна система гражданите на ЕС-27 дават оценка 6,3 по скалата от 1 до 10, но дават само 4,8 за своята държавна пенсионна система, като тук вероятно се отразява широко разпространената тревога относно устойчивостта на пенсионните системи. Междувременно гражданите в ЕС-15 като цяло оценяват своите обществени услуги по-високо от техните съседи в 12-те нови държави-членки: докато българите са дали оценка 4,9 за своята образователна система, датчаните са оценили тяхната със 7,6.

Здраве

Средно за ЕС 24% от хората имат дълготраен здравен проблем или увреждане. Във Финландия обаче около 39% от хората съобщават за хроничен здравословен проблем, а в Италия — само 13%; това може да отразява различните културни фактори за гражданите, както и ситуации в личен план. Не е изненада, че нивото на хронично недоброто здраве нараства значително с възрастта, по-специално възрастните жени в 12-те нови държави-членки страдат повече, като 56% от жените на възраст над 65 години имат дългосрочен здравословен проблем.

Имиграция

В ЕС-27 около половината от всички запитани смятат, че мигрантите следва да бъдат допускани да идват в тяхната държава и да работят в нея, ако са налични работни места; други 29% желаят да се въведат строги ограничения относно броя на лицата, идващи да работят в тяхната страна, докато 7% биха предпочели на чужденците да се забрани изцяло да идват, за да работят в тяхната страна. По-специално гражданите на страните, които преживяха големи имиграционни потоци след разширяването от 2004 г., са тези, които са най-пристрастни по този въпрос: в Кипър, Гърция, Ирландия, Малта и Обединеното кралство между 40% и 50% от респондентите желаят да се въведат строги мерки за контрол на имиграцията.

Оптимизъм

През 2007 г. над три четвърти от гражданите на северноевропейските държави-членки запитани за бъдещето са заявили, че са оптимистично настроени. За разлика от тях в три държави-членки на ЕС-15 (Франция, Италия и Португалия) и в четири нови държави-членки (Чешката република, България, Словакия и Унгария) по-малко от половината запитани са изразили подобен оптимизъм. В действителност в Унгария повече хора са посочили, че те са по-скоро песимисти, отколкото оптимисти по отношение на бъдещето.

Самоосигуряване

Домакинствата, които намират своя доход за недостатъчен, за да посрещат нуждите си, могат да използват алтернативни стратегии за осигуряване на своето положение. Не е изненадващо, че практикуването на известно самоосигуряване е по-обичайно за по-бедните държави: около половината от всички домакинства в страните кандидатки и в 12-те нови държави-членки (без Кипър и Малта) произвеждат поне част от собствената си храна. За разлика от тях само около едно домакинство от пет в Австрия и Германия прави това. В тази връзка между 20% и 30% от домакинствата в Хърватия и Бивша югославска република Македония обединяват три поколения семейства под един покрив, за да споделят разходите си за живот.

Доброволен труд

Степента, в която европейците участват в доброволна или благотворителна дейност извън платената си работа, варира значително в рамките на континента. Докато над 53% от гражданите на Норвегия заявяват, че понякога са участвали в подобна неплатена дейност, само малко над 6% от гражданите на Хърватия са правили това. Доброволният труд като цяло е значително по-обичаен за ЕС-15 (особено в северноевропейските държави и в Австрия), отколкото в страните кандидатки, но въпреки това картината е доста смесена: докато почти 16% от турските граждани извършват доброволен труд, само малко над 7% от испанците правят това.

Към края на 2009 г. Латвия, Литва и Ирландия са преживели най-острите икономически сътресения от над 10%, а същите държави заедно с Естония и Испания са преживели особено сериозно покачване на безработицата. Запитани за тяхното положение, домакинствата в Латвия, Литва, Ирландия (и Гърция) посочват, че „свързването на двата края“ е станало значително по-трудно между 2007 г. и 2009 г. В Гърция това е било трудно или много трудно за 32% през 2007 г., а през 2009 г. — за 38%. В Латвия данните сочат 25% през 2007 г., покачили се

съответно на 31% през септември 2009 г.; съответните данни за Литва нарастват от 11% на 19%, а за Ирландия от 4% на 9%, което представлява повече от двукратно увеличаване на домакинствата, изпитващи затруднения при „свързване на двата края“.

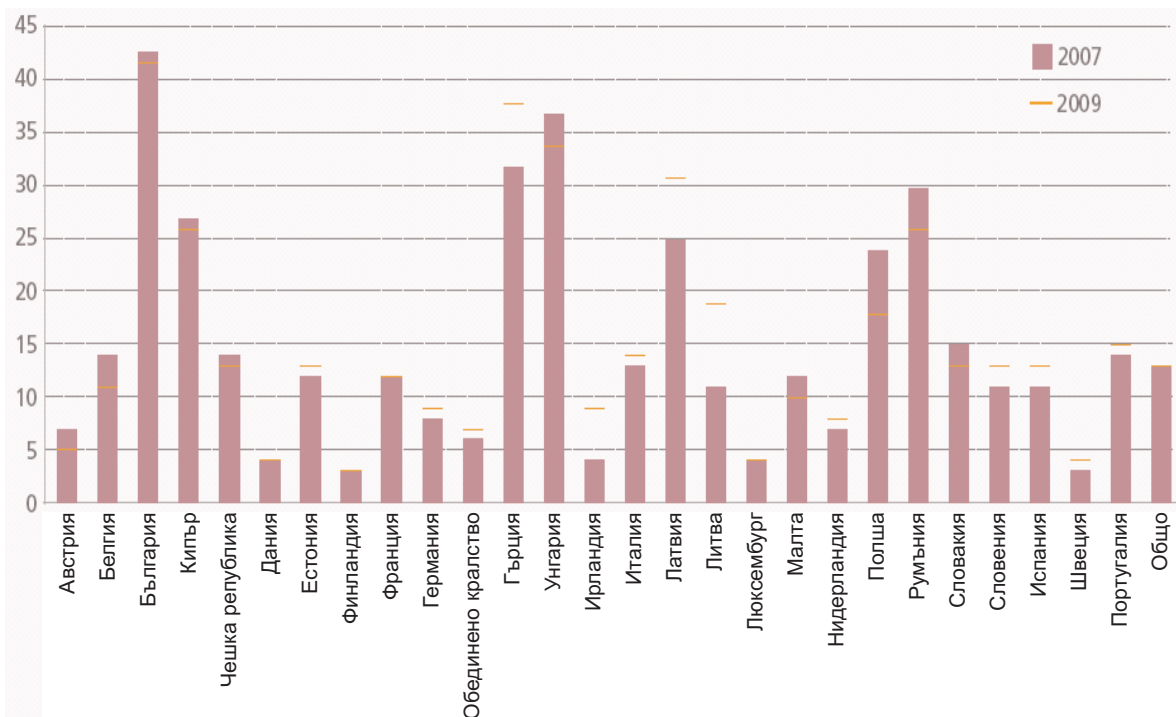
Факторинг в условията на рецесия - как Eurofound актуализира своите данни от 2007 г.

Началото на рецесията през 2008 г. промени драстично условията на живот на много европейски граждани и на практика направи невалидни много от резултатите от проучването от 2007 г. Обичайният четиригодишен цикъл на проучването беше твърде дълъг, за да позволи съевременно да се отговори на спада от 2008 г.—2009 г., затова използването на услугите на Евробарометър на Европейската комисия позволи извършването на съпоставка на отговорите на основни въпроси и по време на икономическата криза предостави на европейските граждани поглед отвътре.

За да се осъществи това, Eurofound работи съвместно с проучването Евробарометър, собственото проучване на Европейската комисия относно общественото мнение, което включи няколко въпроса от EQLS в проучването на Евробарометър през септември 2009 г. Получаването на данни по няколко въпроса за трите години — 2003, 2007 и 2009 дава представа за тенденциите във времето и най-важното, отчасти измерва въздействието на рецесията в процеса на нейното развитие.

Изглежда, че положението на някои страни обаче, особено Полша, се е подобрило през същия период. През 2007 г. 24% от полските домакинства са изпитвали затруднения да свързват двата края, през 2009 г. те съставляват вече 17%. В Румъния съответният процент е спаднал от 30% на 26%. В Словакия понижението е от 15% на 13%, в Белгия от 14% на 11% и в Обединеното кралство от 7% на 6%.

Фигура 8: Дял на изпитващите затруднение при „свързване на двата края“ (%)



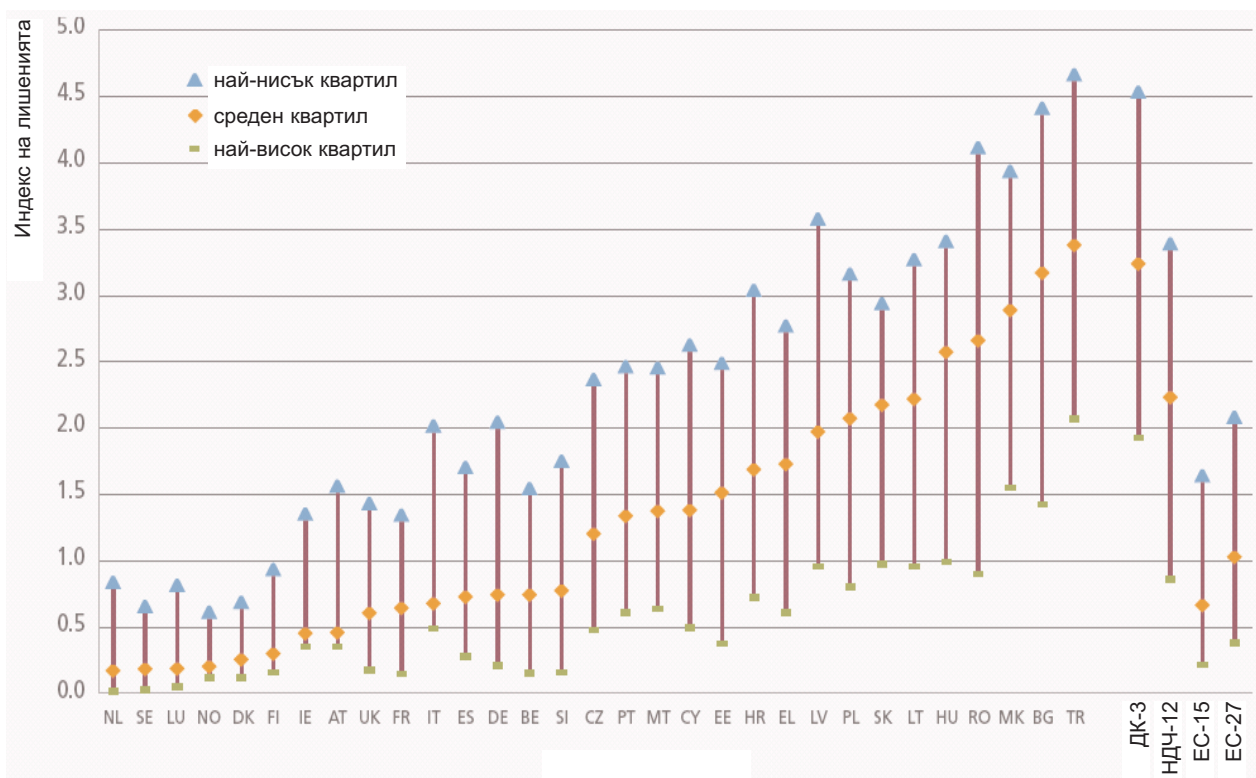
Източник: EQLS 2007 г.

EQLS също така се опита да получи по-директна представа за материалното благосъстояние на гражданите. Европейските граждани бяха запитани дали им липсват някои от следните шест компонента, като причината за това е, че не могат да си ги позволят: достатъчно отопление на дома; годишен отпуск; нови мебели, които да заменят вече изхабените; ястия с месо, пиле или риба през ден; нови дрехи; средства за посрещане на гости у дома. То разкри драстични различия по отношение на материалните лишения в Европа: десет пъти повече хора в страните кандидатки с ниски доходи в сравнение с по-богатите от ЕС-15 не са били в състояние да си позволят повечето или всички от посочените компоненти.

То също така разкри значителни неравенства в рамките на някои страни: в Румъния най-бедните 25% от гражданите са лишени от четири от шестте основни компонента, а най-богатите 25% са лишени само от един. За разлика от тях, неравенството (както и степента) на лишаване на гражданите в Швеция е изключително малко. Учудващо е, че в някои от бедните държави — сред трите страни кандидатки и 12-те нови държави-членки — най-богатите граждани са в по-голяма степен лишени от най-бедните граждани в ЕС-15. В Турция, Бивша Югославска Република Македония, България, Румъния, Унгария, Литва, Словакия и Латвия най-богатите 25% от гражданите са в по-голяма степен лишени отколкото най-бедните 25% в Дания, Швеция, Люксембург и Нидерландия.

Такова е състоянието през 2007 г. Какво се е променило до септември 2009 г.? Проучването на Евробарометър включваше само един компонент от първоначалния списък, съдържащ шест: то постави на домакинствата въпроса дали могат да си позволят ястие с месо, пиле или риба през ден, когато желаят. Отговорите отчитат рязка промяна в обстоятелствата, с изключение на малък брой държави, спрямо 2007 г. През 2007 г. 41% от българските домакинства не са могли да си позволят ястие с месо, пиле или риба през ден, към септември 2009 г. тази цифра е нараснала на 50%.

Фигура 9: Среден индекс на лишенията, квартални групи по доходи и по държави



Източник: EQLS 2007 г.

Данни, получени от въпрос 19 (Източник EQLS). Индексът на лишенията се движи от нула (когато няма липса) до шест (при липса на шесткомпонента)

В Унгария процентът е бил 32% през 2007 г.; през 2009 г. е 42%; в Естония е нараснал от 9% на 14%. Италия е преживяла най-голямо повишение по отношение на лишенията като цифрата се е утроила от 3% през 2007 г. на 9% през 2009 г.

Тенденцията на спад от 2007 г. до 2009 г. в цяла Европа е видна в почти всички страни по отношение на удовлетвореността от стандарта на живот, в някои този спад е драстичен — например в Латвия, Румъния, Португалия и Малта. Положението на човека в обществото също се оказва важно: и в новите 12 държави-членки най-голям е спадът на удовлетвореност от стандарта на живот на хората на възраст 65 и повече години, тези хора са претърпели най-голям спад на удовлетвореността от стандарта си на живот като цяло.

Това, което се очертава като почти универсална тенденция, е увеличението на наблюдаваната степен на обществено напрежение в Европа за периода 2007 — 2009 г., както и понижаването на оценките за основните национални институции. От 2007 г. насам броят на домакинствата, които приемат, че съществува значително напрежение между етническите групи, е нараснал със 7%, подобно е и увеличението на онези, които усещат напрежение между богати и бедни (8%). Средните стойности за Европа обаче замаскират по-съществените промени на национално ниво. Докато през 2007 г. 22% от домакинствата в Словакия са приемали, че съществува значително напрежение между расови и етнически групи, за 2009 г. техният брой достига 58%. Резки увеличения се наблюдават също в Малта (от 43% на 67%), Дания (от 36% на 56%) и Унгария (от 50% на 69%). Наблюдаваното напрежение между богати и бедни се е увеличило в почти всички държави между 2007 г. и 2009 г. като е нараснало значително в някои, сред които Малта, Естония, Словения и Словакия, където увеличението е с 10 или повече процентни пункта.

Тенденции в качеството на живот от 2003–2007 г.

Вторичният анализ на EQLS от 2007 г. включва преглед на промените между първото проучване (през 2003 г.) и второто през 2007 г. В икономическо отношение за Европа периодът от 2003 г. до 2007 г. се характеризира с бърз икономически растеж, особено в новите държави-членки, където икономическата трансформация и вътрешните инвестиции доведоха до двуцифрени нива на годишен растеж. През този период на прираст различията между новите държави-членки и ЕС-15 в икономическо отношение намаляха значително. През 2004 г., когато 10 нови държави-членки се присъединиха към Съюза, нивото на БВП в тези 10 държави беше 49% от това на ЕС-15; до 2007 г. то нарасна до 56%. През същия период намаляха и различията в България и Румъния от 28% на 34%.

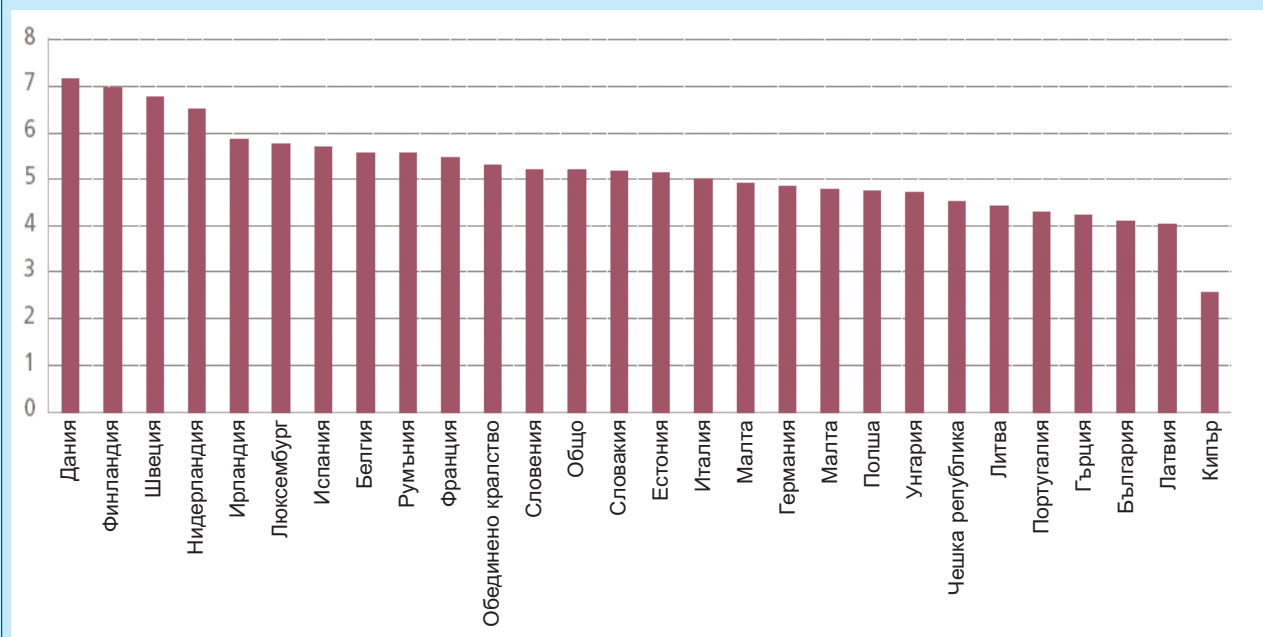
По принцип, като цяло за 27-те държави-членки, качеството на живот остана стабилно в най-общ план между 2003 г. и 2007 г., макар че имаше няколко положителни промени — например увеличаване на удовлетвореността от някои обществени услуги. В тези държави обаче, които се присъединиха към ЕС през 2004 г., качеството на живот като цяло се подобри повече в сравнение с ЕС-15. Например гражданите на Словакия са оценили своя стандарт на живот с 5,1 от 10 през 2003 г., до 2007 г. оценката е нараснала на 6,7 (но е спаднала на 6,3 през 2009 г.). Оценките за качеството на живот в България и Румъния сочат много по-бавен напредък.

Освен това изглежда, че от 2007 г. насам европейците са изгубили своето доверие, както в своите съграждани, така и в националните институции. През 2007 г. на въпрос за оценка по скала от 1 до 10 на степента си на доверие по отношение на другите хора средностатистическото европейско домакинство е дало оценка 5,3, през 2009 г. тя е спаднала до 4,9. Разкриват се още по-резки спадове на степента на доверие към националните правителства и парламенти: средната степен на доверие и в двете институции е спаднала от 4,6 на 4,1 — среден спад с 11%. И отново трябва да се отбележи, че в някои страни положението е много по-тежко, отколкото в други. Например

спадът на доверие в националното правителство е най-ясно изразен в Ирландия, Испания, Румъния, Латвия и Гърция, където спадът в степента на доверие варира от 22% до 33%.

На кого вярвате?

Фигура 10: Оценки на доверието в другите хора, по държава, 2007 г.



Източник: *EQLS 2007 г.*

Бележка: Респондентите бяха помолени да дадат оценка от 1 до 10 на степента на своето доверие към другите хора.

Анализът на данните от 2007 г. показва, че нивата на доверие (или недоверие) не са еднакви в цялото общество. Като цяло хората, които са в уязвима обществена позиция — безработни, с лошо здравословно състояние или самотни родители — са по-малко доверчиви към останалите. Възрастта също представлява фактор по отношение на степента на доверие на хората, но не влияе по еднакъв начин в цяла Европа. Както в ЕС-15, така и в трите нови страни кандидатки, хората на възраст 65 и повече години са най-доверчиви; за разлика от тях в новите държави-членки младите хора (на възраст между 18 и 34 години) са тези, които имат най-голямо доверие в другите хора, което говори за различен житейски опит на поколенията във връзка с политическите и социални промени.

Докато усилията за справяне продължават на ниво ЕС и на национално ниво, за да се гарантира социалното и икономическото развитие в цяла Европа, особено през тази Европейска година за борба с бедността и социалното изключване, тенденциите, произтичащи от последователните вълни на EQLS, потвърждават, че борбата все още не е приключила.

Някои други резултати относно качеството на живота, публикувани през 2009 г., вероятно са по-устойчиви на промяната, резултатите от проучването през 2007 г. посочват например централната роля, която изглежда, че играе семейството по отношение на грижите за децата и възрастните лица. За повечето хора то също така остава първият източник на подкрепа при спешни случаи, това придава на семейните отношения качеството на най-важния аспект от начина на живот. Мнозинството от европейците, 88%, са заявили през 2007 г., че могат да се

обърнат към семейството си, когато се нуждаят от помощ, например от помощ за къщата, ако те са болни. Малко над 70% посочват, че в спешни ситуации могат да се обърнат към своите семейства за парична помощ.

Освен това европейците поддържат редовни и чести контакти със своите семейства и приятели. Половината от всички граждани с деца, живеещи извън домакинството, се срещат с едно или повече от своите деца най-малко всеки ден или през ден. А хората изглежда са особено удовлетворени от своя семеен живот, като оценяват степента си на удовлетвореност с 8 от 10.

Баланс работа-личен живот

Наличието на работа по принцип значително увеличава удовлетворението на хората от живота, безработните са по-нещастни. Освен това независимо от отслабването на семейните връзки семейството е особено важно за европейците като основен източник на удовлетворение и основен елемент за подкрепа.

Не е лесно обаче да се постигне баланс между двете, тъй като често са налице несъвместими изисквания. Почти половината (48%) от всички граждани, работещи на заплата, заявяват, че поне няколко пъти в месеца са твърде уморени в резултат от своята работа, за да са в състояние да вършат домакинска работа, докато почти една четвърт (22%) заявяват, че това им се случва по няколко пъти на седмица.

През 2007 г. работниците в Югоизточна Европа изглежда са изпитвали най-големи затруднения при постигането на баланс между работа и семейство. В Хърватия и Гърция над 70% заявяват, че няколко пъти на месец са твърде изморени от служебната си заетост, за да изпълняват своите домакински задължения. Работниците в Белгия, Италия, Германия, Нидерландия и Норвегия изглежда изпитват най-малко затруднения при постигане на баланс между двете.

Междувременно 29% от работниците заявяват, че няколко пъти на месец изпитват затруднения при изпълнението на семейните си задължения поради времето, което прекарват на работа. Не е учудващо, че тези, които работят с по-дълго работно време, изпитват по-големи затруднения при постигането на баланс между работа и личен живот в сравнение с онези, които работят по-малко часове; жените по-специално като доказателство за това в много случаи адаптират работното си време, за да отговорят по-добре на нуждите на семейството и дома, например чрез почасова работа. Определено жените прекарват много повече време в домакински задължения от мъжете: средно в Европа жените прекарват около 33 часа на седмица в грижи за децата, докато мъжете прекарват само 18.

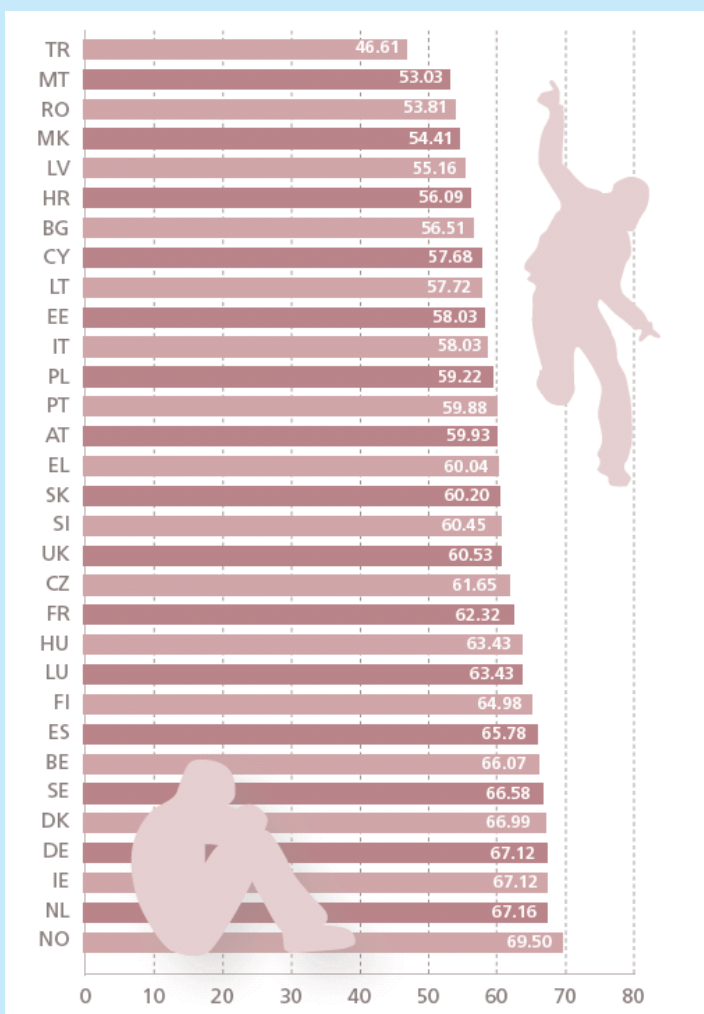
Здраве и здравеопазване

За европейците здравето е важно, 81% го определят като „много важно“ за качеството им на живот, само 21% считат своето собствено здраве за много добро, а 46% го определят като „добро“. Хората в новите държави-членки и в трите страни кандидатки, по-специално жените, посочват, че здравословното им състояние като цяло е по-лошо от това в ЕС-15. Не е изненадващо, че възрастните европейци по-често посочват, че тяхното здраве е лошо; възрастните хора в новите държави-членки обаче (тези на възраст 65 и повече години) изглежда са с по-лошо здраве: 34% са заявили, че здравето им е лошо, срещу 15% от същата възрастова група в ЕС-15. Също така по-бедните хора живеят по-зле: 14% от тези на долния край на спектъра на доходите са заявили, че здравето им е лошо в сравнение с едва 4% на върха. Отново обаче гражданите на някои страни са най-зле: в България, Хърватия, Унгария и Португалия 30% или повече от тези, които се намират на дъното на стълбицата на доходите, са заявили, че имат лошо здраве.

98

презентации са направени от служители на Eurofound, по покана на заинтересовани страни в 27-те държави – членки на ЕС

Фигура 11: Среден индекс за психично здраве, по държави



Източник: EQLS 2007 г.

Измерване на психичното здраве

EQLS проучи психичното състояние на европейските граждани като използва набор от въпроси, разработени от Световната здравна организация. Гражданите бяха помолени да посочат как са се чувствали — дали са се чувствали радостни и в добро настроение? Спокойни и отпуснати? Активни и енергични? Дали са се събуждали свежи и отпочинали? Дали са имали интересен ден? Графиката посочва по държави делът на гражданите, които са се чувствали така през цялото или през по-голяма част от времето през последните две седмици.

Психичното здраве е основен аспект на благосъстоянието на всеки човек. Оказва се, че психичното здраве на хората в ЕС-15 и в Норвегия е по-добро, докато хората в Турция страдат най-много от психични заболявания. По принцип моделът за психично здраве отразява този на физическото здраве: то е по-влошено при по-възрастните хора, по-добро е при хората с по-високи доходи, отколкото при тези с по-ниски (като несъответствието е най-видно в трите страни кандидатки и в 12-те нови държави-членки) и е малко по-добро при мъжете, отколкото при жените.

Независимо от значимостта на адекватните здравни услуги за социална защита, през 2007 г. значителен брой европейски граждани са имали проблем при получаването на достъп до услуги. Над 25% чувстват, че са твърде далеч от своя лекар или болница, а над 27% считат за проблемни разходите за посещение при лекар. Хората с по-ниски доходи считат получаването на достъп до услуги за по-трудно в сравнение с техните проспериращи съграждани, като това несъответствие е по-голямо в новите държави-членки и в трите страни кандидатки: докато само 22% от лицата на върха на скалата на доходите в страните кандидатки са имали затруднения с разходите за посещение при лекар, това е било проблем за 48% от тези на дъното. Като цяло здравното обслужване в ЕС-15 се оценява като по-добро от техните граждани, отколкото в новите държави-членки или в трите страни кандидатки; все пак в Гърция, Ирландия, Италия и Португалия оценката на системите за здравеопазване, дадена както от гражданите на трите страни кандидатки, така и на новите държави-членки, е по-ниска от средната.

Жилища и жилищни квартали

Друг аспект на качеството на живот е качеството на средата за живот, както вътре, така и извън дома. Като цяло качеството на жилищата в ЕС-15 е по-добро, отколкото в новите държави-членки или в страните кандидатки. Например хората в Нидерландия, Белгия и Люксембург имат най-много жилищно пространство, а тези в

Хърватия и Бивша Югославска Република Македония имат най-малко; само 6% от домакинствата в Швеция имат проблеми с влага или течове, а в Естония те са 23%; докато в Австрия всяко домакинство има вътрешна тоалетна, 35% от домакинствата в Румъния нямат тази придобивка. Хората, които живеят под наем, се сблъскват с повече проблеми от онези, които притежават своя дом. И както може да се очаква, освен това хората с по-ниски доходи имат повече проблеми от своите по-заможни съседи.

Използване на информацията от EQLS

Механизмът за очертаване на състоянието на проучването на Eurofound (SMT) представя информация от своите водещи проучвания по различни начини. Потребителите могат да изберат информация според своите нужди. Механизмът ви позволява да виждате информацията като карта, стълбовидна диаграма или таблица, да сравнявате национални данни със средните за ЕС, да виждате разбивки по пол, възраст и доход и да сваляте информацията под формата на файл с разширение .csv (съвместим с Excel).

Посетете: www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/eqls2007/results.htm

В допълнение множествата данни, извлечени от EQLS, бяха предоставени в края на 2009 г. на DataArchive в Обединеното кралство, на уебсайта на Университета в Есекс, като част от усилията данните и документацията от паневропейските проучвания на Eurofound да се предоставят за ползване от трети страни. На сайта са налични също и данните от предходни вълни на EQLS, както и Проучванията на условията на труд в Европа на Eurofound и нейното първо проучване на дружествата. Можете да се регистрирате на: www.esds.ac.uk/support/newuser.asp и да получите достъп до данните на: www.esds.ac.uk/international/access/I33365.asp

EQLS също така постави въпрос за средата, в която живеят хората, за количеството боклук и замърсяването, наличието на достъп до зелени площи и нивото на престъпност и вандализъм. Хората в северноевропейските държави са най-доволни от своята среда, както и онези в Австрия, Германия и Нидерландия. Средно между 30% и 40% от домакинствата са съобщили за два или повече от този вид проблеми в своя квартал. За разлика от тях над 80% в Италия и България са направили това.

ИНТЕГРИРАНЕ НА МИГРАНТИ В ЕВРОПЕЙСКИТЕ ГРАДОВЕ

Резултатът от референдума, проведен в Швейцария в края на 2009 г. за забрана на продължаването на строежа на минарета на джамии, подчертава напреженията, които понякога лежат в основата на текущия дебат за интегриране на етническите и религиозни малцинства в европейските общества.

През 2006 г., заедно с Конгреса на местните и регионалните власти на Съвета на Европа и съвместно с град Щутгарт, Eurofound създаде Европейска мрежа от градове за местни политики за интеграция на мигранти (CLIP), за да проучи как градовете, като основни магнити за имиграция, отговарят на предизвикателството за насърчаване на интеграцията.

През 2009 г. работата по проекта продължи с публикуването на серия от анализи на конкретни случаи по инициативи, предприети в областта на жилищната политика и на общинската политика за заетост и предоставяне на услуги в европейски градове. На 30 ноември — 1 декември Eurofound организира конференция в Брюксел на тема „Межкултурни подходи за общностно изграждане и свързаност в европейските градове — какво може да научи европейската политика за интеграция от градовете по отношение на управлението на миграцията и разнообразието по време на икономическа рецесия?“, която събра на едно място политици и представители на гражданското общество и на религиозни и етнически малцинствени групи, за да обсъдят как най-добре да се справят с предизвикателствата и да се възползват по най-добрия начин от възможностите, произтичащи от растящото културно многообразие в Европа, особено интегрирането на мюсюлмани и други верски общности.

Допълнителна информация за работата на мрежата CLIP може да се намери на: www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

Допълнителна информация

Added value of the European Globalisation adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0970.htm

EMCC case studies – Joint social partners structures and restructuring: Comparing national approaches
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0918.htm

ERM case studies: Good practice in company restructuring
www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0903016s/tn0903016s.htm

ERM report 2009 – Restructuring in recession
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm

Europe in recession: Employment initiatives at company and Member State level
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0920.htm

European restructuring monitor quarterly, брой 1 — 4, 2009 г.:
www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=quarterly

Foundation Findings: Opening the door – the role of social partners in fostering social inclusion
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0944.htm

Global recession – Europe’s way out: Background paper
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0998.htm

Industrial relations developments in Europe 2008
www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/tn0903029s.htm

Low-qualified workers in Europe
www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0810036s/tn0810036s.htm

Measures to tackle undeclared work in the European Union
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0925.htm

Multinational companies and collective bargaining
www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/tn0904049s.htm

Occupational promotion of migrant workers
www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s.htm

Pay developments – 2008
www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904029s/tn0904029s.htm

Quality of work and employment, industrial relations and restructuring in Turkey
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0915.htm

Recent restructuring trends and policies in the automotive sector
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0941.htm

Restructuring in bankruptcy: Recent national case examples

www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0908026s/tn0908026s.htm

Second European Quality of Life Survey – Overview

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0902.htm

Second European Quality of Life Survey: Quality of life in Europe, 2003–2007

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0977.htm

Sink or swim: Recession and recovery in Europe

www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/recession.htm

Social dialogue and the recession

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09107.htm

Wage formation in the EU

www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/tn0808019s.htm

Working time developments – 2008

www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903039s/tn0903039s.htm

Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд

Годишник 2009 – Живот и труд в Европа

Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности

2010 г. — 55 стр. — 21 x 29,7 cm

ПРОДАЖБА И АБОНАМЕНТ

Публикациите за продажба, изготвени от Службата за официални публикации на Европейските общности, са достъпни от нашите търговски агенти в целия свят.

Какво да направя, за да получа публикация?

След като получите списъка на търговските агенти, се свържете с търговски агент по ваш избор и направете поръчката си.

Как да получа списъка на търговските агенти?

Отидете на уебсайта на Службата за публикации: <http://www.publications.europa.eu/>

или изискайте копие на хартия по факс (352) 2929 42758

**European Foundation for the Improvement
of Living and Working Conditions - Eurofound**

**Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Ireland**

Tel.: (+353 1) 204 31 00

Fax: 282 64 56

information@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu