2009
VÝROČNÍ ZPRÁVA

Život a práce v Evropě

Eurofound

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

O práva na překlad nebo reprodukci je třeba požádat ředitele Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irsko.

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) je nezávislou institucí Evropské unie, která byla vytvořena s cílem napomáhat při formulování budoucí politiky v sociální a pracovní oblasti. Další informace naleznete na internetových stránkách nadace na adrese www.eurofound.europa.eu.

Předmluva

V době vypracovávání tohoto dokumentu se EU připravuje na schválení nové desetileté strategie Evropské komise pro udržitelný růst a zaměstnanost „Evropa 2020“ a nadace Eurofound pracuje na vytvoření svého pracovního programu na rok 2011. Abychom se mohli dívat vpřed, je z pohledu tvorby politiky založené na důkazech nejdříve nutné ohlédnout se do minulosti. Tato výroční zpráva si klade za cíl poskytnout shrnutí klíčových zjištění nadace Eurofound v roce 2009. Výroční zpráva za rok 2009, která bude vydána jako první součást čtyřletého pracovního programu nadace Eurofound „Lepší práce, lepší život“, může vzhledem k šíři každoročně provedené práce poskytnout pouze částečný obraz výsledků výzkumu nadace. Jak je však patrno již ze zběžného prolistování výroční zprávy, výzkumu v různých oblastech působnosti nadace Eurofound dominuje dopad hospodářské recese. Pravidelný, průběžný výzkum nadace navíc doložil svou užitečnost tím, že poukázal na změny, které až dosud následovaly bezprostředně po hospodářském poklesu. Údaje ze čtvrtletníku European restructuring monitor quarterly poskytují nárys růstu a následného poklesu úbytku pracovních míst v souvislosti s restrukturalizací. Pravidelné aktualizace Evropské observatoře pro vývoj průmyslových vztahů (EIRO) upozornily na spolupráci a konflikt, který vznikl mezi sociálními partnery v Evropě. Každoroční přezkumy pracovní doby a mezd poukazují na změny pracovních podmínek, ke kterým došlo v reakci na recesi, zatímco srovnání trendů v kvalitě života poukazuje na to, jak dopad hospodářského poklesu prožívají občané členských států.

Věříme, že tato výroční zpráva poskytne nástin klíčových událostí, které utvářely pracovní a osobní život evropských občanů v roce 2009.

Jorma Karppinen
ředitel

Erika Mezger
zástupce ředitele

CO JSME ZJISTILI

KAPITOLA 1	HOSPODÁŘSKÁ SITUACE	s. 1
KAPITOLA 2	REAKCE NA RECESI	s. 7
KAPITOLA 3	JAK SE RECESE DOTKLA VÁS?	s. 18
KAPITOLA 4	KVALITA ŽIVOTA	s. 25
Další dokumenty ke studiu		s. 38

HOSPODÁŘSKÁ SITUACE 1

Začátek roku 2009 byl poznamenán hospodářskou recesí. V prvním čtvrtletí vyvrcholila oznámení o úbytku pracovních míst, který se neúměrně dotkl mužů a mladých pracovníků. V letech 2008 a 2009 vytrvale rostly údaje o úbytku pracovních míst z důvodu úpadku, především v odvětvích jako stavebnictví, textilní a zpracovatelský průmysl, která byla postižena zvlášť krutě. V průběhu roku však došlo také k vytváření pracovních míst společnostmi nabízejícími nízkonákladové zboží a služby a těžícími ze změny okolností.

Žádné posouzení vývoje v průmyslu, vývoje pracovních podmínek a každodenní kvality života občanů v celé Evropě v roce 2009 nemůže uniknout všudypřítomnému dopadu recese, která se zrodila z finanční krize z roku 2008. Z pohledu nadace Eurofound je recese pro její výzkumný mandát vysoce důležitá: má dopad na všechny oblasti výzkumu – průmyslové změny, kvalitu práce a zaměstnání a životní podmínky a kvalitu života. V posledních dvou letech byly všechny tyto oblasti dramaticky postiženy, přičemž situace se i nadále zhoršuje. Je možné, že z důvodu omezení ziskových rozpětí firem utrpí nákladná opatření na zlepšování pracovních podmínek. Zvyšující se státní dluh v mnoha členských státech navíc negativně dopadne na prostředky vyčleněné na provádění politik sociálního zabezpečení.

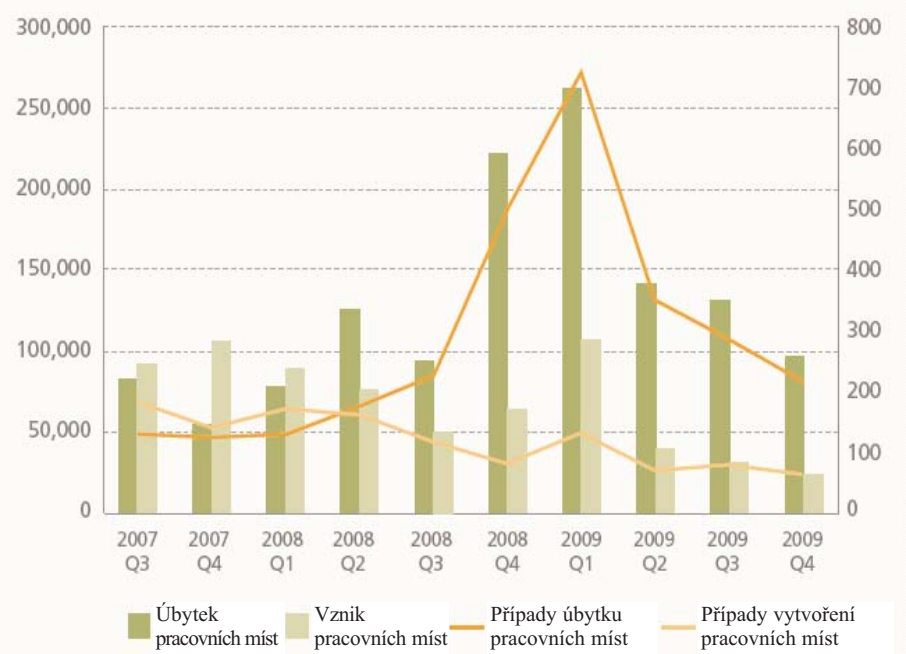
Zatímco technicky se EU dostala z recese ve třetím čtvrtletí roku 2009, růst zůstal pomalý a zaostával za historickými vývojovými tendencemi. Kromě toho i nadále rostla míra nezaměstnanosti, která dosáhla nejvyšší úrovně za posledních deset let, tj. 9,5 % v rámci EU-27. Alespoň do prvního čtvrtletí roku 2009 byli nejvíce postiženi manuální pracovníci, a to zejména kvalifikovaní manuální pracovníci, což se odrazilo v koncentraci úbytku pracovních míst ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví. Stejně jako v obdobích předchozích recesí byli ztrátou pracovních míst více postiženi muži než ženy. Míra zaměstnanosti mladých lidí (lidí ve věku 15 až 24 let) klesla více než míra zaměstnanosti lidí starších 24 let. V členských státech, které jsou recesí postiženy nejvíce, jako je Irsko, Španělsko a pobaltské státy, se však situace na trhu práce značně zhoršila u všech demografických skupin – ať u mladých nebo starších, mužů nebo žen.

Od roku 2002 Evropský monitor pro restrukturalizaci (ERM) nadace Eurofound hodnotí rozsah restrukturalizace v Evropě a její dopady na zaměstnanost – a to jak ve smyslu vytváření pracovních míst, tak jejich úbytku. Údaje pro rok 2009 hovoří o pokračujícím rozsáhlém úbytku pracovních míst v celé Evropě. Od konce druhého čtvrtletí roku 2008 začal ERM zaznamenávat výrazně vyšší počet úbytků zaměstnání oznámených v evropských médiích podniky v restrukturalizaci. Tato čísla v průběhu roku stoupala, přičemž vrcholu dosáhla v posledním čtvrtletí roku 2008 a prvním čtvrtletí roku 2009. V průběhu roku 2009 začaly údaje o oznámeném úbytku pracovních míst klesat. Stejně tak, nicméně, jak dokládá obrázek 1, klesaly údaje o nově vytvořených pracovních místech. Ve stejném období se zejména výrazně zvýšil podíl všech oznámených úbytků pracovních míst z důvodu úpadku společností.

Výzkum nadace Eurofound odhalil, že na pozadí celosvětové recese počet případů úpadku v průběhu roku významně rostl, a to až do poloviny roku 2009. Například v Dánsku vzrostl počet úpadků od května 2008 do května 2009 o 85 % i přes to, že rok 2008 byl v tomto směru rokem rekordním. Mimo to bylo úpadkem těžce zasaženo několik průmyslových odvětví: stavebnictví, textilní průmysl, velkoobchod a maloobchod, zpracovatelský průmysl, hotely a restaurace a automobilový průmysl. V Estonsku se například od roku 2008 počet plateb pro insolventní podniky ve zpracovatelském průmyslu ztrojnásobil a v oblasti velkoobchodu a maloobchodu téměř zečtyřnásobil. Jen v odvětví stavebnictví bylo zaznamenáno patnáctkrát více plateb pro insolventní podniky.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Obrázek 1: *Počet případů restrukturalizace a celkový počet oznámených případů úbytku a vzniku pracovních míst*



Zdroj: *ERM quarterly Issue 4 – winter 2009 (číslo 4 – zima 2009)*

Výzkum, jehož výsledky jsou podrobně popsány v dokumentu Restructuring in Bankruptcy: recent national case examples (Restrukturalizace v konkurzu: příklady nedávných národních případů), si vytknul za cíl posoudit nedávné případy úpadku a tak lépe pochopit úpadky obecně a zejména jejich následky pro dotčené pracovníky a druh náhrady, kterou obdrží. Zjistil, že klíčovým důvodem selhání společností bylo nepřiměřené zadlužování a neschopnost vyvinout strategii pro zachování konkurenceschopnosti. Jakmile udeřil hospodářský pokles, bylo obtížné vyhnout se úpadku. Z důvodu klesající poptávky po výrobcích nebo službách, či omezeného přístupu k úvěru se pro mnoho společností stalo splácení dluhu obtížnějším nebo nemožným. Malé a střední podniky (MSP), které jsou na úvěrech závislejší, se z tohoto hlediska zdají být nejzranitelnějšími. Řada zemí zavedla opatření na poskytnutí úvěru MSP, zejména aby chránila společnosti, kterým hrozí úpadek v důsledku snížené dostupnosti podnikatelských úvěrů. Například italská vláda zřídila fond, který společnostem umožňuje vzít si půjčku až do výše 1,5 milionu eur. Úspěšnost podobných strategií se prozatím jeví být omezená.

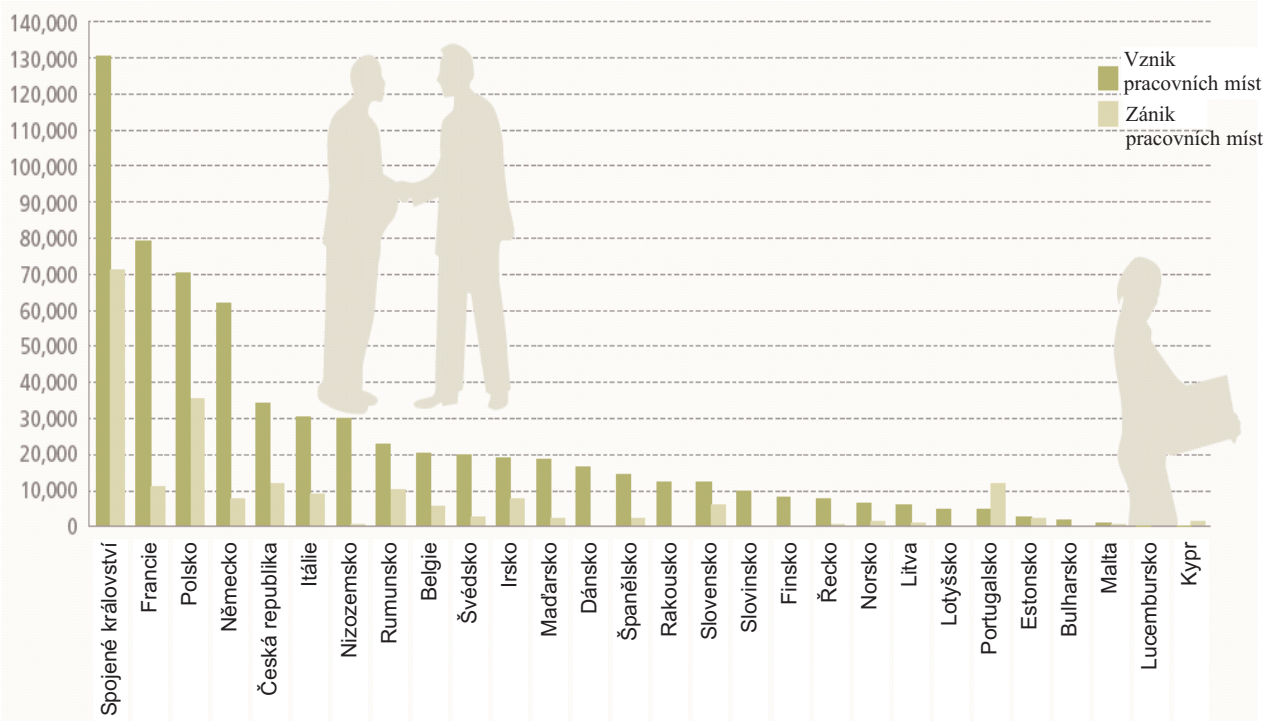
Společnosti trpěly také „dominovým efektem“, kdy úpadek jedné společnosti vedl k úpadku druhé. Úpadek společností na konci dodavatelského řetězce dostal do platební neschopnosti společnosti nacházející se v řetězci za nimi. Například v Rumunsku způsobila krize ve stavebnictví problémy společnostem ve dřevozpracujícím průmyslu, což vedlo k nižšímu počtu objednávek a k finančním obtížím společností zabývajících se správou lesů. V Litvě byly úpadky hotelů a restaurací částečně způsobeny zavřením vnitrostátní letecké dopravní společnosti a zrušením letů cizích leteckých dopravních společností do Litvy. Tento dominový efekt pomohl také šířit hospodářský pokles napříč zeměmi. Například na Slovensku byly mezi prvními společnostmi postiženými úpadkem ty, které vyvážely do zemí již zasažených hospodářskou krizí. Šlo zejména o společnosti působící v automobilovém průmyslu. To následně vedlo k poklesu odbytu u jejich domácích dodavatelů.

803

kontaktů a informativních setkání proběhlo mezi nadací Eurofound a klíčovými tvůrci politik na úrovni EU

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Obrázek 2: *Oznámený počet případů vzniku a úbytku pracovních míst podle zemí, 2009*



Zdroj: *ERM*

Obrázek 3: *Oznámený počet případů úbytku a vzniku pracovních míst podle odvětví, 2009*

Zdroj: *ERM*

Zaměřeno na fórum nadace 2009:

Recese – hledání východiska

Klíčovým prvkem práce nadace Eurofound je poskytnout prostor pro debatu a diskuzi a svést dohromady odpovědné činitele a klíčové aktéry. Hlavní událostí nadace Eurofound je fórum nadace, které se koná každé dva roky. V listopadu 2009 diskutovali účastníci na fóru, které zahájil Brian Cowen, irský *Taoiseach* (ministerský předseda), na téma „Celosvětová recese: východisko pro Evropu“. Toto téma odráželo zvláštní důležitost, kterou práce nadace Eurofound přikládala hospodářskému poklesu v průběhu roku. Účastníci projednávali zejména, zda a do jaké míry by Evropa mohla vyjít z recese, aniž by byly dotčeny její sociální a politické zásady. Bude potřeba vzdát se v zájmu opětovného získání celosvětové konkurenceschopnosti některých základních evropských hodnot? Proti argumentům, které vidí klíčovou roli ve státních výdajích na udržení hospodářské rovnováhy, se stavěly argumenty pro škrty ve veřejných výdajích. Účastníci diskutovali o tom, zda a o kolik musí vlády zvýšit financování vytváření nových pracovních míst, pomoci při hledání pracovních míst a odborné přípravy a dotací na nábor pracovních sil. Nevyhnutelně vyvstala otázka, zda jsou tato nákladná opatření udržitelná. Kromě toho byly vyjádřeny obavy, zda by v době rostoucí nezaměstnanosti poptávka nemohla převážit schopnost služeb poskytovat pomoc. Mluvčí na fóru zdůraznili také, jakou roli může hrát sociální partnerství v posílení evropské komparativní výhody, a vyzdvihli potřebu vypracovat odpovídající odpovědi pro reformu sociálního zabezpečení a pomoci.

Výzkum také zjistil, že když pracovníci přijdou o zaměstnání z důvodu úpadku, jsou následky vážnější než v případě jiných druhů restrukturalizace: jejich zaměstnavatel v úpadku nemusí být schopen poskytnout jakoukoli podporu, ať finanční či praktickou, přičemž v případě nevyplacení odstupného jsou pracovníci odkázáni na pomoc vlády. Ve většině zemí podpora poskytnutá vládami zahrnuje opatření pro zaručení platby všech pohledávek, které mají zaměstnanci vůči svému zaměstnavateli v úpadku, a zajištění, že nejsou ovlivněny nároky na důchod: důchodové fondy jsou v mnoha zemích chráněny předpisy, které stanoví, že fondy musí být nezávislé na obchodních zájmech.

Jak ERM získává své údaje?

Evropský monitor pro restrukturalizaci (ERM) sleduje oznámení společností o restrukturalizaci v médiích a související úbytek či vznik pracovních míst v EU-27 a Norsku. Shromažďování údajů přihlíží ke všem oznámením, která zahrnují úbytek nebo vytvoření alespoň 100 pracovních míst nebo která mají dopad na 10 % pracovní síly v podnicích zaměstnávajících 250 a více pracovníků. Hlavní výhodou tohoto přístupu je, že zaznamená oznámení na začátku procesu propouštění. Zcela určitě však zveličuje skutečné číselné údaje ovlivněné restrukturalizací. Také další zdroje dat by mohly poskytnout cenné, doplňující informace o úbytku pracovních míst. V roce 2009 ERM začal studovat oznámení o hromadném propouštění. Podle směrnice EU 98/59 všechny společnosti, které mají v plánu propouštět zaměstnance (za podmínky splnění určitých limitů), musejí svým vnitrostátním orgánům podat oznámení a zahájit proces konzultací a projednání v zájmu zmírnění následků propouštění. Uvedená oznámení obsahují cenné informace o plánovaných propouštěních. Tyto údaje jsou však opět omezené, jelikož informace se neshromažďují ve všech členských státech jednotně a ne vždy ve stejné fázi procesu. ERM bude tyto soubory údajů dále zkoumat i v budoucnosti.

Databáze ERM se aktualizuje každý den. Čtenáři mají přístup k podrobnějším informacím o jednotlivých případech prostřednictvím vyhledávače na adrese **www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm**

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Z vnitrostátní perspektivy údaje za rok 2009 uvedené ve čtyřech vydáních čtvrtletníku European restructuring monitor quarterly dokládají, že Spojené království nešťastně vedlo ve smyslu oznámeného úbytku pracovních míst, který činil přes 125 000 pracovních míst. Částečně to bylo způsobeno rozsáhlým úbytkem pracovních míst ve finančním sektoru, který se ocitl v nesnázích a v průběhu roku oznámil úbytek přes 30 000 pracovních míst. Ostatní sektory, zejména maloobchod, také zaznamenaly značný úbytek pracovních míst: např. maloobchodní řetězec s lihovinami First Quench oznámil úbytek 6 000 pracovních míst a uzavření většiny ze svých 1 000 prodejen v celé zemi.

Spojené království však také vedlo ve vytváření pracovních míst, kdy v roce 2009 oznámilo vytvoření přes 60 000 nových pracovních míst. Mnoho z těchto pracovních míst vytvořili zejména maloobchodníci s levným zbožím a řetězce rychlého občerstvení, jejichž obchod, jak by se mohlo jevit, prosperoval, právě když se celá ekonomika zhoršovala. Firma Kentucky Fried Chicken například v prvním čtvrtletí roku oznámila, že ve Spojeném království vytvoří 9 000 pracovních míst. Ve stejném čtvrtletí, opět ve Spojeném království, supermarket s levným zbožím ASDA oznámil vytvoření 7 000 pracovních míst. (Tato dynamika se neomezila pouze na Spojené království: na podzim roku 2009 oznámila belgická skupina diskontních samoobsluh Colruyt vytvoření asi 4 000 nových míst.)

V Polsku vedlo množství rozsáhlých restrukturalizací ke vzniku četných pracovních míst: např. ve společnostech Stocznia Szczecin a Stocznia Gdynia bylo oznámeno vytvoření 5 000 nových pracovních míst a počítačový gigant IBM na podzim oznámil vytvoření 1 000 pracovních míst.

Vznik některých pracovních míst souvisel také s vytvořením „ekologických pracovních míst“. Ve druhém čtvrtletí roku oznámila francouzská společnost Veolia Environment vytvoření 5 000 pracovních míst v oblasti recyklace, zatímco irská společnost Electricity Supply Board oznámila záměr vytvořit téměř 4 000 pracovních míst v oblasti technologie výroby ekologické energie. Recese se odrazila také ve vytváření pracovních míst ve veřejném sektoru, kdy byly zřízeny služby, které měly pomáhat těm, kteří byli propuštěni pro nadbytečnost: např. švédský úřad práce oznámil vytvoření 2 000 nových pracovních míst ve třetím čtvrtletí.

Počet politických dokumentů Evropské komise, které citují výzkum nadace Eurofound, vzrostl o

49%

Fórum nadace 2009

Co kdo řekl

An Taoiseach, **Brian Cowen**: „Nejdůležitější věc, kterou [v Irsku] můžeme udělat pro ochranu stávajících a tvorbu nových pracovních míst, je rychle, rozhodně a účinně upravit a stabilizovat naše veřejné finance. Tím obnovíme domácí i mezinárodní důvěru, která přiláká investice a zvýší spotřebitelské výdaje, což je předpokladem pro zaměstnanost.“

John Monks, Evropská konfederace odborových svazů: „Sociální státy působí jako stabilizátory. Musíme udržet v rovnováze tržní ekonomiky a veřejné sektory. Německo a Spojené království zaznamenaly podobný pokles HDP, avšak díky prozíravým němec-kým krátkodobým podporám v oblasti zaměstnanosti se míra nezaměstnanosti v Německu výrazně nezvýšila.“

Amy Domini, zakladatelka a výkonná ředitelka Domini Social Investments a vedoucí stoupenec sociálně odpovědného investování: „Je nezbytné, abychom se kriticky postavili některým premisám, na jejichž základě jsme dovolovali finančním systémům fungovat. Dovolila bych si tvrdit, že řízení finančních prostředků by mělo probíhat způsobem, který naplňuje cíle finančních prostředků, to znamená zlepšit život více lidem.“

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Jørgen Rønnest, předseda výboru sociálních věcí, BusinessEurope, odmítl myšlenku, že zabývat se krizí jakožto systematickým problémem je správným přístupem, a varoval před nadměrnou regulací společností: „Řešení by se měla hledat na úrovni společností a odvětví."

Maria João Rodrigues, zvláštní poradkyně pro lisabonskou agendu: „Zatímco čelíme této recesi, mnoho lidí se obává, že budou nazváni protekcionisty. Avšak budeme-li nyní ztrácet pracovní místa, budeme je v budoucnu tvořit mnohem obtížněji ... Naše diskuze o krizi by se měly týkat také toho, jak podpoříme dlouhodobý růst. Neměli bychom ztrácet ze zřetele dlouhodobé hledisko."

Robert Verrue, generální ředitel generálního ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti: „Většina lidí by nečekala, že EU bude na krizi reagovat tak soudržně. Musíme i nadále využívat potenciálu společné reakce. Kdyby EU nebyla soudržná, bylo by obtížné učinit pokroky, kterých jsme dosáhli."

Krasimir Popov, náměstek ministra práce a sociální politiky k bulharské reakci na krizi: „Náš krátkodobý plán obnovy zahrnuje sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a sociální následky restrukturalizace. Pracovníkům, kteří přijdou o svá pracovní místa, jsou k dispozici kupony na odbornou přípravu financované z Evropského sociálního fondu. Na stimulaci vytváření pracovních míst byly uvolněny obrovské zdroje."

Anna Ekström, předsedkyně Švédské konfederace profesních sdružení: „V sociálním dialogu jde o rovnováhu sil mezi protichůdnými zájmy. V pravém sociálním dialogu obě strany něco dávají … Na sociální zabezpečení bychom měli pohlížet jako na investici, spouštěcí mechanismus změn, impuls pro růst … více jako na odrazový můstek a méně jako na záchrannou síť."

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

REAKCE NA RECESI 2

Zatímco otřesy způsobené recesí vedly k protestním akcím zaměstnanců, náhlému poklesu v poptávce se v mnoha případech čelilo změnou organizace práce nebo zvýšením vnitřní flexibility. Jedním ze znaků současné recese je připravenost orgánů veřejné správy a sociálních partnerů spolupracovat na opatřeních pro udržení zaměstnanosti, která mají být reakcí na to, co se vnímá pouze jako dočasný pokles v poptávce. Tato opatření podporují změny v politikách a opatřeních na úrovni EU.

EVROPSKÁ ÚROVEŇ

Výzkum recese, kterému se nadace Eurofound věnuje, přesáhl hranice podrobného kvantitativního vyjádření údajů o úbytku a vzniku pracovních míst a nabízí kvalitativní posouzení reakcí na recesi v celé Evropě, v členských státech, společnostech, u sociálních partnerů a odborových svazů. Tomuto posouzení, prováděnému prostřednictvím případových studií a porovnání vnitrostátních přístupů, napomáhá tripartitní struktura nadace Eurofound, která jí poskytuje jedinečný rozhled a přístup k názorům a přístupům aktérů na úrovni EU, národních vlád, odborových svazů a organizací zaměstnavatelů.

V reakci na bezprecedentní hospodářský pokles byla v celé Evropě a na všech úrovních zavedena protikrizová opatření. Hlavní reakcí na úrovni EU byl Plán evropské hospodářské obnovy přijatý Evropskou radou v listopadu 2008. Jak je naznačeno ve zprávě ERM report 2009: Restructuring in recession (Restrukturalizace v době recese: Zpráva ERM za rok 2009), cílem Plánu evropské hospodářské obnovy je koordinovat politiky členských států, jakož i poskytnout dodatečné financování prostřednictvím Evropské investiční banky (EIB) a fondů jako je Evropský sociální fond (ESF). Klíčovým cílem Plánu evropské hospodářské obnovy je stimulovat výdaje a tak pomoci zachovat pracovní místa až do doby, kdy dojde k oživení hospodářství.

Plán také oznámil dočasné rozšíření pravidel fungování Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci tak, aby mohl působit jako vyhrazený prostředek reakce na restrukturalizaci na úrovni podniku v důsledku krize. Na základě této odchylky musí žádající členské státy jasně doložit souvislost mezi propouštěním a hospodářskou krizí. Rozšíření rozsahu, stejně jako zvýšení financování ze zdrojů EU, které vzrostlo z 50 % na 65 %, je platné do konce roku 2011. Kromě toho se hranice četných propouštění, jež se vyžaduje pro způsobilost k získání podpory, snížila z 1 000 na 500 pracovních míst, a to buď jednorázově, nebo v několika menších případech. Dosud byla většina fondů věnována na vyhledávání odpovídajících pracovních míst pro uchazeče a poradenství a také na rekvalifikace. Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci však umožňuje i další opatření, jako jsou granty na podporu mobility, opatření na podporu mezd a opatření zaměřená na zvláště znevýhodněné skupiny.

Fungoval prozatím Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci?

Zvláštní pomoc ve smyslu finančních a lidských zdrojů, kterou umožnil Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci, byla podle klíčových aktérů v procesu pomoci propuštěným pracovníkům ve dvou důležitých případech restrukturalizace v roce 2009 „extrémně cenným příspěvkem k jiným zdrojům financování“. Výzkum nadace Eurofound nastínil roli, kterou hrálo financování z Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci v začleňování pracovníků propuštěných v důsledku restrukturalizace dvou společností v odvětví mobilní telefonie, a to společnosti BenQ v Německu a Perlos ve Finsku. Podle tohoto výzkumu byl hlavním prvkem úspěchu fondu ve zvyšování vnitrostátního a regionálního úsilí čas navíc, který umožnil odbornou přípravu a individuálnější a hlubší pomoc, zejména v případě zranitelnějších skupin pracovníků. Celkově se zdá, že Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci měl, alespoň v těchto případech, významný dopad na zaměstnatelnost a spokojenost propuštěných pracovníků.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

V Německu a ve Finsku fungují dva různé modely pomoci propuštěným pracovníkům: přechodová společnost a změnové bezpečnostní centrum. Oba jsou dobře rozvinuty. V případě Německa však běžný model přechodové společnosti nezahrnoval vysoce individuální pomoc a vzdělávání propuštěných pracovníků, ani podporu podobných skupin, které byly součástí balíčku Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci. Jak v německém, tak ve finském případě pomoc Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci umožnila partnerstvím poskytujícím odbornou přípravu vypracovat podrobnější posouzení požadavků trhu práce a vyvinula poskytování odborné přípravy na míru, které mělo vyšší šanci vést ke kladným výsledkům v oblasti pracovních míst. Ve Finsku je z důvodu vládních rozpočtových omezení problémem zaměstnávat zvláštní pomocné zaměstnance. Financování z Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci však znamenalo možnost přijmout více pomocného personálu, přičemž místní úřad práce mohl využít pomoc dalších poradců, psychologa práce a vedoucího týmu.

Dalším omezením jak německého, tak finského tradičního modelu je, že jim často chybí čas a finanční zdroje. To vede k problémům u pracovníků, kteří nejvíce potřebují pomoc, jako jsou pracovníci, u nichž je v zájmu opětovného vstupu na trh práce nutný pečlivější zásah, poradenství a odborná příprava. V případech obou firem, tj. BenQ i Perlos, cítily osoby, které poskytly pohovor pro případovou studii *Added value of the European Globalisation adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland* (Přidaná hodnota Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci: Srovnání německých a finských zkušeností), že hlavním přínosem účasti Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci nebylo vytvoření nových druhů podpůrných programů, nýbrž zvláštní zdroje a personál, který pomáhal pracovníkům. V obou případech se mělo za to, že nejvíce z dodatečné pomoci poskytnuté z financování Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci těžily nejzranitelnější skupiny postižených pracovníků, tj. starší osoby, pracovníci s nízkou úrovní kvalifikace a ženy (zejména svobodné matky). V průzkumu mínění pracovníci obou společností oceňovali především intenzivnější a individuálnější podporu poskytnutou formou nových poradců.

REAKCE NA RECESI

Reakce členských států

Jak se dopady recese šířily napříč Evropou, vnitrostátní a regionální vlády v členských státech reagovaly zavedením komplexních balíčků opatření na boj proti krizi. Klíčovým prvkem mnoha těchto balíčků je podpora a pomoc společnostem a pracovníkům, kteří čelí klesající poptávce, a následně narušenému trhu práce.

Za použití velkého spektra opatření členské státy bojovaly na několika frontách: snažily se chránit pracovní místa, řešit následky nezaměstnanosti a snížit její dopad a z dlouhodobého hlediska se snažily o zachování zaměstnatelnosti a podmínek pro růst počtu pracovních míst.

Zkracování pracovní doby

Jedním z nejdůležitějších nástrojů, které vlády zavedly, nebo v některých případech rozšířily, je finanční podpora v případě zkrácených pracovních úvazků. V reakci na sníženou poptávku, a tudíž i výrobu, zaměstnavatelé zkrátili pracovní dobu a mzdy svých zaměstnanců (často v souladu s kolektivními smlouvami). Mzdy zaměstnanců pak byly vyrovnávány formou dočasné státní podpory. Tyto programy chrání jak zaměstnance proti citelné ztrátě příjmu, tak společnosti, aby si udržely kvalifikované pracovníky za nižší náklady pro společnost. Vzhledem ke značné rozlišnosti vnitrostátních pracovněprávních předpisů a režimů kolektivního vyjednávání v Evropě se však rozsah, v jakém národní vlády a společnosti spolupracovaly na umožnění zkrácení pracovních úvazků v průběhu krize, lišil.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Dupnutí na brzdy – automobilový průmysl v krizi

Automobilový průmysl je důležitým zaměstnavatelem, který zaměstnává více než 2,2 miliony lidí přímo v Evropě a téměř 10 milionů lidí v dodavatelském řetězci, což představuje téměř jednu třetinu všech pracovních míst ve výrobě v Evropě. Pokračující recese se však automobilového průmyslu tvrdě dotkla: pokles prodeje během prvních čtyř měsíců roku 2009 představující asi 15 % v EU-15 a 21 % v nečlenských státech rozeslal nárazové vlny do celého průmyslu a ohrozil bezpočet pracovních míst. Například v polovině února společnost General Motors oznámila, že má v úmyslu zrušit 47 000 pracovních míst, zatímco v březnu společnost Volkswagen oznámila, že plánuje zrušit všech 16 500 dočasných pracovních míst na celém světě.

V roce 2009 se výzkum nadace Eurofound zaměřil na vývoj v tomto průmyslu, na to, jak automobilový průmysl odpověděl na hospodářskou krizi a jaká politická opatření byla v reakci přijata na vnitrostátních a evropské úrovni. Mnoho vlád přikročilo k poskytování nouzových půjček a vytvoření větší poptávky, např. zavedením šrotovného, jež spočívalo v odměně kupujícího nového vozidla formou hotovostní pobídky. Zatímco v Německu toto opatření spotřebitelskou poptávku zvýšilo, jinde podobná opatření stejný dopad neměla. Zkrácením pracovních úvazků se zachovala pracovní místa alespoň krátkodobě, přičemž stát vyrovnával platy, aby kompenzoval snížené mzdy a zajistil nepřetržitý přísun příspěvků na sociální zabezpečení.

Iniciativy na úrovni společností

V řadě zemí vyvinuly společnosti své vlastní iniciativy, aby tváří v tvář klesající poptávce zachovaly personál. Patří mezi ně dočasná přerušení výroby v kombinaci s neplaceným volnem pro zaměstnance, dočasná propuštění, zablokování a snížení mezd. V některých případech (Bentley Motors ve Spojeném království, Toyota Spojené království, Volvo ve Švédsku a Opel v Polsku) mají zaměstnanci příležitost se během přerušení výroby nebo práce na zkrácený úvazek vzdělávat, aby zvýšili svou kvalifikaci, nebo aby byli lépe připraveni v případě možného propuštění. Nezbývá než počkat, abychom zjistili, zda tato opatření mohou automobilovému průmyslu pomoci do doby, kdy se obecné hospodářské klima opět oživí. V červenci 2009 doklady naznačovaly, že pravděpodobně dojde k více fúzím a zavřením podniků.

Další informace naleznete ve zprávě *Recent restructuring trends and policies in the automotive sector* (Současné restrukturalizační trendy v automobilovém průmyslu).

V Německu již existující federální systém Kurzarbeit poskytuje společnostem, které se uchýlí ke zkrácení pracovních úvazků, podporu státu. Pokud potřeba pružnosti pracovní doby ve společnosti přesáhne nebo vyčerpá, co bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě, může společnost využít federálních fondů. V období říjen až prosinec 2008 došlo k více než pětinásobnému zvýšení počtu pracovníků potenciálně využívajících plateb z tohoto fondu. Do března 2009 pracoval v režimu dotované zkrácené pracovní doby asi 1,1 milion německých pracovníků. Některé odhady uvádějí, že bez existence tohoto politického opatření by bylo propuštěno přes 350 000 německých pracovníků. Je jisté, že díky stimulačním opatřením obecně pokles HDP v Německu nevedl k takovému poklesu zaměstnanosti, jaký by se mohl očekávat. HDP Německa klesl od prvního čtvrtletí roku 2008 do prvního čtvrtletí roku 2009 o 6,7 %, zatímco HDP Španělska klesl o méně než polovinu této hodnoty – jen o 3 %. Zatímco však míra zaměstnanosti v Německu za toto období mírně vzrostla – o 0,4 % – ve Španělsku o 6,3 % klesla.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Podobný zásah, tj. částečná nezaměstnanost (*chômage partiel*), pomohl zachránit pracovní místa ve Francii, a to zejména v automobilovém průmyslu, kde se počet společností žádajících o financování na základě tohoto programu značně zvýšil. Podle francouzského programu se v případech výjimečných ekonomických obtíží použijí státní fondy na pokrytí 60 % minimální hodinové mzdy v obdobích, kdy jsou zaměstnanci dočasně propuštěni z práce. Podobné programy použilo i Nizozemsko a Rakousko. Ve Spojeném království, kde je kolektivní vyjednávání značně decentralizované, byla opatření na zkrácení pracovní doby z důvodu recese z velké části výsledkem vyjednávání na úrovni společnosti mezi vedením a odborovými svazy. Neexistuje zde žádný státní program na pomoc zaměstnavatelům v zájmu zachování zaměstnanosti prostřednictvím zkrácení pracovních úvazků.

Zdá se, že země, které aktivně provádějí opatření jako pružná pracovní doba, zkrácení pracovních úvazků a dočasná nezaměstnanost, byly schopné omezit rozsah propouštění. Například v Rakousku, Francii, Německu a Nizozemsku, což jsou státy, které využívají kombinace těchto opatření, došlo k méně dramatickému nárůstu nezaměstnanosti než v mnoha dalších členských státech. Tyto pozitivní výsledky však nemohou dlouho přetrvávat, pokud se trh práce nevzmůže. Skutečné nebezpečí rychlého nárůstu míry nezaměstnanosti hrozí i ve státech jako Francie a Německo, jejichž výrobním odvětvím se doposud dařilo vyhnout se rozsáhlé restrukturalizaci plynoucí z recese.

Snižování pracovních nákladů

Je zřejmé, že dosažení snížení pracovních nákladů může podnikům pomoci zvládnout finanční situaci v době krize. V řadě členských států vlády snížily nebo pozastavily nemzdové pracovní náklady, především daně a příspěvky placené zaměstnavateli. Například v Německu se zaměstnavatelské příspěvky na podporu v nezaměstnanosti snížily na rok 2009 a 2010 na 2,8 %. V některých zemích určité skupiny pracovníků nebo společností v určitých odvětvích odvádějí snížené příspěvky na sociální zabezpečení. Například v České republice, Maďarsku a Portugalsku vláda společnosti podporuje v tom, aby zaměstnávaly starší pracovníky, prostřednictvím snížení nebo osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení, např. zdravotního pojištění. Ve Španělsku zatím vláda odložila platbu zaměstnavatelských příspěvků v odvětví letecké a silniční dopravy.

Opatření na úrovni společností

Během roku 2008 a 2009 přijaly společnosti v řadě odvětví své vlastní kroky bez podpory vlády, aby přizpůsobily pracovní dobu a snížily tak pracovní náklady. Tento cíl byl uskutečněn prostřednictvím různých opatření jako přerušení výroby, povinnost čerpat roční dovolenou, zkrácení pracovního týdne či dne, zvýšená míra využívání tzv. účtů pracovní doby, střídavé čerpání volna a studijní volno. Kromě toho v mnoha případech došlo ke snížení platů, a to až o 10 až 20 %. V praxi společnosti přijaly kombinaci opatření, a to obvykle na základě konzultací s odborovými svazy a radami zaměstnanců.

Vzhledem k tomu, že se recese začala projevovat na konci roku 2008 a na počátku roku 2009, využila řada společností období svátků na konci roku. Přerušení výroby a uzavření podniků v prosinci 2008 a v lednu 2009 často trvalo i čtyři týdny. Tato situace pokračovala i v prvním pololetí roku 2009, kdy se některé společnosti rozhodly přerušit výrobu či zkrátit směny. Obecně bylo první reakcí společností na mrtvá období plynoucí z klesající poptávky snížení zbývajících neodpracovaných pracovních hodin pracovníků prostřednictvím návrhu, aby využili nároků na dovolenou.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Snižování mezd v zájmu zachování pracovních míst

V zájmu vyhnutí se propouštění se mnoho zaměstnavatelů dohodlo se zástupci zaměstnanců na zablokování nebo snížení mezd. V mnoha případech nebylo snižování mezd použito jednotně na všechny zaměstnance, nýbrž bylo rozfázováno podle příjmových pásem, např. zablokování mezd pro pracovníky s nízkým příjmem, mírné snížení mzdy pro pracovníky se středním příjmem a větší snížení platu a nevyplácení odměn vedoucím pracovníkům. Tato opatření na zachování pracovních míst byla obvykle zavedena společně s jinými opatřeními spíše než jako samostatné iniciativy. Například v lednu 2009 výrobce elektroniky Sony odstoupil od svých postupů pro propouštění a zavázal se zachovat provoz ve svém závodě v Barceloně až do roku 2010 výměnou za zablokování mezd a delší pracovní hodiny. Ve stejném roce souhlasili piloti Českých aerolinek se snížením mezd o 6,5 %, aby zachránili 200 pracovních míst, zatímco irské aerolinky Aer Lingus a vedoucí irské odborové svazy SIPTU uzavřely originální dohodu o snižování nákladů. Na jejím základě využilo 850 pracovníků možnosti odejít a vrátit se, která zahrnovala vyplacení atraktivního odchodného, přičemž se pracovníci mohli vrátit do nově stanovených rolí za nižší mzdu a do horších podmínek.

Jiné společnosti alternativně zavedly nebo rozšířily využití účtů pracovní doby, a to zejména v Německu. Pracovníci mohou být požádáni, aby čerpali dovolenou za již nahromaděné přesčasy: těží pak z dovolené, aniž by museli čerpat svou roční dovolenou, zatímco společnost se tak vyhne placení vyšších náhrad za přesčasy. Alternativně by pracovníci mohli být požádáni, aby dovolenou čerpali nyní a pracovali déle až později, kdy se pravděpodobně poptávka po výrobcích firmy obnoví.

V zájmu vyhnout se propouštění v období současného poklesu poptávky (když už není možné využít nároků na dovolenou nebo přesčasy) mnoho evropských společností zkrátilo svým zaměstnancům pracovní úvazek nebo zavedlo dočasné propouštění. Zaměstnancům tato opatření poskytují alespoň dočasnou záruku, že nejsou propuštěni, i když zkrácení pracovní doby vede ke snížení čisté mzdy. Pro zaměstnavatele to znamená posílení interní flexibility prostřednictvím snížení pracovních nákladů, zatímco si uchovávají přístup k pracovní síle, dovednostem a kvalifikaci v době očekávaného vzestupu.

V březnu 2009 souhlasili zaměstnanci švédského výrobce užitkových vozidel Scania s přijetím dočasného propouštění výměnou za záruku zaměstnání šest měsíců od uzavření dohody. Dohoda zahrnovala také 20% zkrácení pracovní doby a 10% snížení mzdy, zkrácení mzdy vyplácené během dovolené a zmražení zvyšování mezd po dobu jednoho roku.

1,6 milionu

osob loni navštívilo stránky nadace Eurofound

Zdá se, že zkracování pracovních úvazků nebo dočasné propouštění se začala používat v lednu 2009, přičemž druhá vlna následovala v dubnu až květnu 2009. Obecně společnosti tato opatření vnímaly jako dočasná s trváním několik týdnů až několik měsíců. Některé společnosti později období trvání prodloužily. Některé další společnosti však zjistily, že plánované zkrácení pracovní doby nebylo nutné: například Škoda v České republice těžila ze zlepšení poptávky v důsledku zavedení šrotovného v Německu.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Vnitrostátní průzkum provedený v Německu na konci roku 2009 ukázal, že i přes to, že hospodářská krize postihla většinu společností, pouze nepatrná menšina se přiklonila k dočasnému propouštění. Nejrozšířenějším opatřením na zkrácení skutečné pracovní doby a ochranu společností proti poklesu poptávky byly účty pracovní doby. Celkem 30 % německých společností využívalo účty pracovní doby buď formou snížení počtu hodin v jednotlivých účtech, nebo formou kreditů pracovní doby, které budou odpracovány v budoucnu, až se obchodní aktivity dostanou na původní úroveň. Druhým nejčastějším opatřením bylo zkrácení pracovních úvazků, ke kterému se uchýlilo 20 % společností.

Jiné společnosti – zejména v oblasti služeb jako bankovnictví nebo obchodní poradenství – zavedly dlouhodobé zkrácení pracovní doby formou přerušení kariéry nebo celoročních studijních dovolených. Například finanční skupina BBVA zavedla v květnu 2009 soubor opatření ke snižování nákladů (jejichž dalším cílem bylo pokusit se pomoci zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život a poskytnout jim více flexibility). Součástí těchto opatření byla možnost vybrat si tří až pětileté volno za účelem sledování svých osobních nebo profesních projektů za asi 30 % ročního platu včetně možnosti čerpat dávky v nemoci s tím, že na konci tohoto období bude mít pracovník zaručeno zaměstnání.

ŘEŠENÍ KRIZE V OBLASTI PRACOVNÍCH MÍST

V souvislosti s hromadnou nezaměstnaností vynaložily členské státy zvláštní úsilí na znovuzačlenění nezaměstnaných na trhu práce. Jedním ze způsobů, jak opětovné začlenění usnadnit, je poskytnout služby vyhledávání odpovídajících pracovních míst a profesního poradenství.

Několik členských států se pokusilo přizpůsobit veřejné služby zaměstnanosti zvýšené poptávce plynoucí ze ztrát pracovních míst, ke kterým došlo během recese. Jednalo se např. o nábor dodatečného personálu v zájmu řešení zvýšené poptávky, odbornou přípravu stávajícího personálu, rozšíření doby pro konzultace či o propojení s ostatními poskytovateli služeb na trhu práce.

Jak zahnat obavy z restrukturalizace

Restrukturalizace, ať už k ní dojde z důvodů finanční krize či v důsledku firemní fúze, je pro jednotlivé pracovníky traumatizující událostí a může mít hluboké hospodářské dopady na místní region. Mnoho podniků v celé Evropě však vyvinulo značné úsilí, často ve spolupráci se zástupci pracovníků a orgánů veřejné správy, na snížení dopadu úbytku pracovních míst. Jde o snahu pomoci pracovníkům rekvalifikovat se nebo najít nová pracovní místa a radit se s nimi o tom, jak nejlépe dosáhnout dlouhodobých cílů. V průběhu roku 2009 se nadace Eurofound důkladně zaměřila na několik případů restrukturalizací společností, aby mohla analyzovat, co v oblasti restrukturalizace představuje osvědčené postupy, ať už v souvislosti se současnou krizí či nikoli. Zjistila, že konzultace jsou klíčovým faktorem minimalizace dopadů úbytku pracovních míst. V příkladech nejlepší praxe je navíc kooperativní konzultace součástí provozních postupů a dochází k ní neustále – i když nejde o restrukturalizaci.

Zvláštní studie zjistila, že při zmírňování negativních důsledků restrukturalizace byla klíčovým prvkem sociální partnerství. Ve Švédsku a v Belgii byly vytvořeny sociální partnerské orgány, jejichž cílem bylo zlepšit šance propuštěných pracovníků rychle se dostat k novým, kvalitním pracovním místům. V posledních deseti letech pomohla Švédská rada pro pomoc a poradenství propuštěným pracovníkům (TRR) téměř 160 000 administrativních zaměstnanců ve 20 000 přičleněných společnostech v nalezení zaměstnání nebo zahájení nové profesní dráhy. Kromě toho se tento program zaměřuje také na zajištění toho, že člen dostane až 70 % předchozího platu. Za klíčový faktor dosavadního úspěchu v umisťování klientů na nová pracovní místa (míra úspěšnosti 60 až 70 %) se považuje společná

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

účast odborových svazů a organizací zaměstnavatelů. Kromě toho jde o dlouhý proces, kdy vztah klienta se vzdělávacím střediskem může trvat až pět let. V Belgii se podobné míře úspěšnosti jako švédská TRR těší „rekonverzní jednotky“. Tyto jednotky byly zřízeny v reakci na zvláštní případ restrukturalizace. Jejich rozpočet řídí tripartitní sdružení skládající se ze zástupců odborových svazů, zaměstnavatele a veřejných služeb zaměstnanosti.

Struktury sociálních partnerů ve Španělsku a Itálii hrají odlišnou roli, která spočívá ve snaze předvídat změnu, než nabude formu restrukturalizace společnosti a propouštění. Neexistují však žádné příklady programů, které usilují jak o minimalizaci úbytku pracovních míst, tak o jeho konstruktivní řešení.

Viz *ERM case studies: Good practice in company restructuring* (Případové studie ERM: Osvědčené postupy v restrukturalizaci společností) a *EMCC case studies – Joint social partner structures and restructuring: Comparing national approaches* (Případové studie EMCC – Společné struktury sociálních partnerů a restrukturalizace: Srovnání vnitrostátních přístupů)

Řada členských států zavedla pobídky (nebo rozšířila rozsah stávajících programů) pro společnosti na vytváření dalších pracovních míst spočívající v tom, že zaměstnavatelé mohou těžit ze snížení nemzdových pracovních nákladů (jak je popsáno výše), nebo v tom, že jim jsou nabídnuty dotace za nově zaměstnaný personál. To znamená, že nezaměstnaní získají pomoc, aby se dostali zpět na trh práce, zatímco společnosti získají personální zdroje, které potřebují pro budoucí hospodářský vzestup.

Dlouhodobější horizont – ztlumení dopadu nezaměstnanosti

Zkušenosti z předchozích recesí ukázaly, že mezi poklesem produkce a poklesem zaměstnanosti je časová mezera. Důsledkem je, že se dá očekávat, že se nezaměstnanost, pravděpodobně v následujících čtyřech až pěti letech, ještě zhorší. Je tudíž jasné, že veřejná podpora zaměřená na zachování a vytváření zaměstnanosti se musí udržovat také v období stabilizace hospodářství. Mnoho členských států přizpůsobilo své programy na finanční podporu v nezaměstnanosti současným okolnostem: např. uvolněním stanovených kritérií pro nárok na dávky v nezaměstnanosti. Podpora získala také formu přídavků na dítě, příspěvků na bydlení a dávek studentům, které mají pomoci osobám vyloučeným z trhu práce z důvodu recese. Pro mnoho členských států však bude hlavním úkolem nalézt vhodnou rovnováhu mezi podporou jednotlivců a společností a dalším zatížením státního rozpočtu.

152 443
печатни публикации бяха разпространени, а много повече бяха публикувани в електронен формат

Zvyšování kvalifikace pro budoucí hospodářský vzestup – podpora v oblasti odborné přípravy v členských státech

ΠBěhem recese podporovala řada vlád opatření společností na odbornou přípravu zaměstnanců, což podniky motivovalo k provádění dalších školicích aktivit. Tato podpora měla formu poradenství nebo konzultací poskytovaných společnostem buď na téma jak řídit interní školení, nebo jak nalézt nejvhodnějšího externího poskytovatele. Například program Spojeného království nazvaný „Train to Gain" je vládní služba, která nabízí poradenství, jak zvýšit úroveň kvalifikace zaměstnanců, a je k dispozici společnostem všech velikostí ve všech odvětvích. Od ledna 2009 se tato iniciativa rozšířila a zahrnuje krátkodobá školení v oblastech, které podnikům přinášejí rychlou návratnost, jako je řízení peněžního toku a techniky zlepšování chodu podniku. V několika případech souvisela veřejná podpora odborné přípravy s prací na zkrácený úvazek. V Rakousku, České republice, Německu a Polsku dostávají zaměstnavatelé dotace na odbornou přípravu, které pokrývají 25 až 80 % nákladů, jestliže zaměstnancům pracujícím na zkrácený úvazek nabídnou vzdělávací kurzy v době, kdy nepracují. Další podpůrná opatření zahrnují poskytování poradenství a konzultací, které by jinak byly k dispozici pouze nezaměstnaným, či poskytování finanční podpory na odbornou přípravu nebo náklady na zaměstnance.

Je potřeba hledat cílená opatření na zachování nebo zvýšení investic do vzdělávání: např. výzkum provedený ve Spojeném království dokládá, že 44 % společností snížilo z důvodu krize své investice do odborné přípravy. Vláda Spojeného království reagovala na nebezpečí nedostatečného financování odborné přípravy tím, že vyhradila fondy, jejichž cílem je zajistit, že se každý občan mladší 25 let může buď školit, nebo dostat dotované pracovní místo, pokud je nezaměstnaný po dobu jednoho roku.

Více informací viz ve zprávě *Restructuring in recession – ERM report 2009* (Restrukturalizace v době recese – Zpráva ERM za rok 2009), *Sink or swim – recession and recovery in Europe* (Utop se nebo plav – recese a oživení v Evropě) *a Social dialogue and the recession* (Sociální dialog a recese).

SOCIÁLNÍ DIALOG TVÁŘÍ V TVÁŘ RECESI

Spolupráce v době krize

Dopad recese na sociální dialog byl smíšený. V mnoha případech sblížil sociální partnery (alespoň na nějaký čas) při provádění pragmatických, okamžitých opatření. V jiných členských státech, zejména v těch, které se pokoušely uplatnit úsporná opatření proti růstu deficitu státního rozpočtu, vedlo napětí mezi národní vládou a především odborovými svazy ve veřejném sektoru ke konfliktu.

Jak bylo uvedeno výše, různé programy na snížení pracovní doby v mnoha případech závisely na dosažení dohod mezi zaměstnavateli a odborovými svazy. Výzkum nadace Eurofound provedený roku 2009 a týkající se pracovně-právních vztahů doložil mnoho příkladů vyjednaných ústupků mezi sociálními partnery.

Například 26. května 2009 podepsala skupina Schaeffler Group, IG Metall a rada zaměstnanců skupiny dohodu, která byla založena na snížení pracovních nákladů výměnou za dočasnou záruku jistoty zaměstnání, čímž bylo vyloučeno propouštění ve společnosti do 30. června 2010 za předpokladu, že snížení pracovních nákladů bude dosaženo prostřednictvím společně schváleného souboru opatření zahrnujících zkrácení pracovní doby a přizpůsobení mezd a

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

platů a dalšího využívání zkrácení pracovních úvazků. Podle vedení bylo ve hře 220 000 pracovních míst, která byla, alespoň krátkodobě, zachována.

Ve švédském výrobním odvětví, které z důvodu recese čelilo významným problémům, dosáhl Svaz kovodělníků (IF Metall) a organizace zaměstnavatelů v březnu 2009 dohody o snížení pracovních hodin. Podle tohoto ujednání se odpovídající měrou snížily i platy. Pracovníci přesto dostávají alespoň 80 % své normální mzdy. Místní dohody zajišťují účast pracovníků v neplacených školicích kurzech na zvýšení jejich zaměstnatelnosti a kvalifikací. Do začátku podzimu 2009 bylo podepsáno asi 500 místních dohod týkajících se 70 000 pracovníků, přičemž jejich počet ještě vzroste.

135 276

dokumentů bylo staženo ze stránek nadace Eurofound (nárůst téměř o 28 000 oproti roku 2008)

TRIPARTITNÍ SPOLUPRÁCE

V řadě zemí pracovali sociální partneři a národní vlády v tripartitní spolupráci na přípravě opatření zaměřených na zmírnění účinků recese. Tripartitní dohoda podepsaná v březnu 2009 v Estonsku navrhovala opatření v oblasti celoživotního učení, sociálního zabezpečení a flexibilních metod práce – např. kombinace práce na částečný úvazek a celoživotního učení, a přesunutí většiny poskytovaných služeb v oblasti sociálního zabezpečení a hledání pracovních míst do elektronických kanálů v zájmu zlepšení služeb.

Vyjednávání o ústupcích – vaše mzdy nebo vaše pracovní místa

V souvislosti s řadou společností, které jsou nuceny značně snížit náklady, čelí zástupci zaměstnanců a odborových svazů nepříjemné volbě souhlasu s méně příznivými podmínkami zaměstnání, aby k tomuto snížení nákladů přispěli, nebo riziku propuštění části pracovní síly, relokalizace závodu nebo dokonce uzavření podniku. Toto „vyjednávání o ústupcích“ často doprovází souhlas zástupců zaměstnanců se snížením nebo zmrazením mezd. Zástupci zaměstnanců mohou také souhlasit s dalšími ústupky jako delší pracovní hodiny bez souvisejícího zvýšení mezd výměnou za určitou formu záruky zachování pracovních míst ze strany vedení. Například odborový svaz DATE v nizozemské pobočce celosvětového přepravce poštovních zásilek TNT souhlasil se snížením mezd až o 15 % výměnou za záruku zachování pracovních míst, čímž došlo k vyloučení propouštění po dobu následujících tří let. Alternativou bylo podle odborových svazů vystavit 11 000 pracovních míst riziku na vysoce konkurenčním trhu.

Odborové svazy ovšem nejsou vždy spokojené s řešeními, která obchodují s vyšší pružností za vyšší jistotu zaměstnání. Zmrazení mezd v automobilovém závodě SEAT v Martorellu ve Španělsku bylo schváleno v březnu 2009 po dlouhém vyjednávání v souvislosti s řešením sporů mezi zúčastněnými stranami. Rozsáhlejší balíček snižování nákladů, který má uspořit kolem 2 miliard EUR, schválilo v dubnu vedení německého automobilového výrobce Daimler a jeho rada zaměstnanců. Záruky zachování pracovních míst poskytnuté oplátkou společností Daimler však někteří členové rady zaměstnanců kritizovali jako příliš omezené.

Zatímco vyjednávání o ústupcích může přispět k jistějšímu zaměstnání v těžkých dobách, z pohledu zástupců zaměstnanců mají úspěch pouze tehdy, jde-li jen o krátkodobou strategii. Svou povahou ústupky podrývají hlavní cíl odborových svazů, kterým je zlepšování podmínek zaměstnání. Aby vyjednávání o ústupcích bylo pro zaměstnance výhodné, musí se ústupky provádět pouze dočasně a musí vycházet z určitých předem daných podmínek.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

V červnu 2009 přijala polská vláda balíček protikrizových opatření předložený sociálními partnery prostřednictvím dvou návrhů zákonů. Tento balíček, považovaný ve velké míře za obnovu sociálního dialogu, obsahoval 13 opatření, včetně zvýšení minimální mzdy, dotování zaměstnanosti jako alternativy k propouštění a zvýšení sociálních dávek pro pracovníky, kteří přišli o práci.

Součástí belgického plánu na oživení hospodářství země a zachování kupní síly pracovníků byla dohoda sociálních partnerů o poskytování tzv. „ekošeků" zaměstnancům. Tyto ekošeky mohou být použity na nákup spotřebního zboží šetrného k životnímu prostředí. Tripartitní meziodvětvová dohoda, která byla součástí též iniciativy, se týká zvýšení hodnoty rozsáhle používaných stravenek. V souvislosti s nárůstem nezaměstnanosti ve Španělsku se španělská vláda rozhodla zvýšit dotace a zavést balíček opatření na podporu zaměstnanosti ve veřejném a soukromém sektoru, včetně zvýšení veřejných investic do infrastruktury a výstavby.

DRUHÁ STRANA MINCE – PROBLÉM V PRACOVNĚ-PRÁVNÍCH VZTAZÍCH

V průběhu krize byly koordinované stávky spíše výjimkou než pravidlem. Tato skutečnost může odrážet obavy týkající se závažnosti hospodářské situace, což zřejmě sociální partnery přesvědčilo o tom, že přizpůsobení a flexibilita jsou pro přežití důležitější. Neschopnost velkých, známých firem jako General Motors (mezinárodně) a maloobchodní prodejce Woolworth (ve Spojeném království a v Německu) – a následný nárůst nezaměstnanosti – možná zvyšuje pravděpodobnost toho, že v případě návrhu restrukturalizace by odborové svazy volily spíše vyjednávání než stávku.

Zatímco krize zaznamenala výraznou spolupráci mezi odborovými svazy, organizacemi zaměstnavatelů a vládami států, pokračující hospodářský pokles a rozsah řady opatření na snížení výroby, ke kterým se přikročilo v zájmu boje proti němu, vedly k protestům, stávkám a v některých případech k přerušení sociálního dialogu.

V některých zemích se odborové svazy stavěly proti navrhovaným vládním protikrizovým opatřením. V lednu 2009 zorganizovaly litevské odborové svazy vnitrostátní protestní demonstraci proti vládní politice. Podobně i ve Francii tentýž měsíc vyzvaly všechny hlavní odborové organizace k celostátní protestní stávce proti reakci vlády na krizi.

Dubnová generální stávka v Itálii, svolaná Italskou všeobecnou konfederací práce (CGIL) na protest proti údajné neschopnosti vlády řešit hospodářskou krizi, zdůraznila napětí mezi odborovými svazy, když se CGIL postavila proti dohodě, kterou uzavřela vláda s ostatními sociálními partnery v otázce reformy systému kolektivního vyjednávání.

Dubnová všeobecná stávka v Řecku upozornila na zhoršující se hospodářskou situaci v zemi, když odborové svazy protestovaly proti restriktivní fiskální politice řecké vlády. V říjnu odborové svazy ve veřejném sektoru zahájily jednodenní všeobecnou stávku proti novému výnosu o platech ve veřejném sektoru.

V květnu zorganizovalo několik lucemburských odborových svazů velkou demonstraci, která žádala záruky v oblasti zaměstnanosti a zamezení jakémukoli narušení lucemburského systému sociálního zabezpečení.

Litevská národní konfederace odborových svazů zahájila v červenci hladovku na protest proti snižování mezd už tak špatně placených zaměstnanců veřejného sektoru. Protesty pokračovaly v říjnu.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

V létě 2009 se mělo za to, že ve Španělsku došlo k oficiálnímu přerušení sociálního dialogu i přes podepsání společného prohlášení, ve kterém sociální partneři a vláda uznali, že španělské hospodářství čelí závažné krizi. Všechny strany se v rámci sociálního dialogu zavázaly podniknout kroky na podporu hospodářského oživení. Vláda a odborové svazy však nepřijaly klíčová opatření předložená zástupci zaměstnavatelů – snížení příspěvků na sociální zabezpečení a posun k pružnějším pracovním smlouvám.

V říjnu dva estonské odborové svazy zastupující pracovníky ve zdravotnictví demonstrovaly na protest proti vládním plánům na snížení výdajů ve zdravotnictví s tím, že snížení platů by vedlo k emigraci pracovníků ve zdravotnictví.

V prosinci 2009 se soudilo, že 22 let starý irský systém sociálního partnerství se rozpadl po té, co vláda oznámila neúspěch rozhovorů s odborovými svazy ve veřejném sektoru o dohodnuté metodě zajištění snížení veřejných mezd o 1 miliardu EUR.

Nadnárodní společnosti a kolektivní vyjednávání

V roce 2009 nadace Eurofound zkoumala roli, kterou hrají nadnárodní společnosti v kolektivním vyjednávání. Jelikož jsou nadnárodní společnosti velkými zaměstnavateli, jsou jejich postupy důležité pro pochopení vývoje různých systémů kolektivního vyjednávání: významným způsobem se zasazují o změny ve vnitrostátních systémech kolektivního vyjednávání, včetně požadavku na větší prostor pro jednání na úrovni podniku a na větší důraz na konkurenceschopnost v programu vyjednávání. Kromě toho jejich mezinárodní organizační a řídicí struktury, jakož i jejich schopnost přesunout pracovní místa za hranice, mají důsledky pro strukturu, program a výsledky kolektivního vyjednávání. Mimo to nadnárodní společnosti zastávají klíčovou pozici v dohodách (obvykle firemních), které zavádějí pohyblivé systémy odměňování za práci a pružnější pracovní dobu. V případě místních jednání vztahujících se k jednomu zaměstnavateli nadnárodní společnosti rozsáhle využívají přeshraniční srovnávání nákladů a výkonnosti (zejména s méně nákladnými provozy ve východní Evropě a v Asii), a to především ve výrobním odvětví. Pokud hrozí relokalizace, může dojít k nahrazení opatření pro úsporu nákladů a zvýšení pružnosti zárukou zachování výroby a zaměstnání. Vyjednávání se stále více zaměřují na mezinárodní restrukturalizace, a to z důvodu rostoucích obav týkajících se právě relokalizací.

Zpráva uvádějící zjištění výzkumu pojednává také o potřebě vyvinout nadnárodní mechanismy jednání, má-li kolektivní vyjednávání zůstat významnou formou regulace trhu práce. Více informací naleznete v plném znění zprávy *Multinational companies and collective bargaining* (Nadnárodní společnosti a kolektivní vyjednávání).

3 JAK SE RECESE DOTKLA VÁS?

Pracovní podmínky v letech 2008–2009

Pracovní doba mnoha pracovníků byla v letech 2008 a 2009 v reakci na klesající průmyslovou poptávku zkrácena, avšak zároveň s tím byly sníženy i jejich mzdy. Tendence zvyšování mezd – v řadě zemí podstatná – se dramaticky zpomalila a v některých případech zvrátila, jelikož rostoucí životní náklady a zmrazování mezd, či přímo jejich snížení, negativně dopadlo na kupní sílu pracovníků. Výzkum nadace Eurofound také zdůraznil pokračující nevýhody, kterým čelí řada pracovníků, kteří nemají dostatečné dovednosti, pracují na nehlášených pracovních místech nebo nejsou státními příslušníky země, ve které pracují: nižší mzdy, vyšší pravděpodobnost nejistého zaměstnání a obecně horší pracovní podmínky.

PRACOVNÍ DOBA

Mandát nadace Eurofound zahrnuje šetření pracovních podmínek v Evropě, což je oblast, ve které se ve vývoji roku 2008 a 2009 také odráží dopad recese. Od roku 2003 sestavuje EIRO každoroční přezkumy kolektivně dohodnutého vývoje pracovní doby v Evropě. Každá výroční publikace pohlíží zpět na předcházející rok. Srovnávací studie Working time developments – 2008 (Vývoj pracovní doby – 2008) vydaná v polovině roku 2009 zjistila, že se trend vývoje pracovní doby v průběhu roku 2008 změnil. V posledních deseti letech se pracovní týden v EU-15 poněkud zkrátil, přičemž průměrný počet dohodnutých pracovních hodin za týden se snížil z 38,6 hodin na 37,9 hodin. Stejný trend zaznamenaly také nové členské státy (NČS), ačkoli zde bylo zkrácení nižší, a to z 39,6 hodin na 39,4 hodin týdně od roku 2003 do roku 2008. Je třeba uvést, že toto zkrácení pracovního týdne nezahrnovalo žádné snížení mezd. Ke konci roku 2008 však bylo zkracování pracovní doby s následným snížením mzdy v situaci prohlubující se hospodářské krize stále aktuálnější: došlo k vyššímu výskytu vynuceného zkracování pracovní doby a obvykle i mzdy formou zkrácení pracovních úvazků a dočasného propouštění, kterými se společnosti snažily vyrovnat se s klesající poptávkou.

Každoroční přezkum vývoje pracovní doby také zjistil, že délka pracovního týdne odrážela jasný předěl mezi EU-15 a NČS-12: pouze ve třech zemích EU-15 byl pracovní týden delší, než byl průměr v EU-27, zatímco pracovníci v 10 ze 12 nových členských států pracovali týdně déle než byl průměr v EU-27. Nejdelší pracovní týden byl zjištěn v Rumunsku, kde zaměstnanci pracující na plný úvazek v průměru odpracovali 41,8 hodin týdně. Naproti tomu stejní pracovníci ve Francii odpracovali 38,4 hodin týdně.

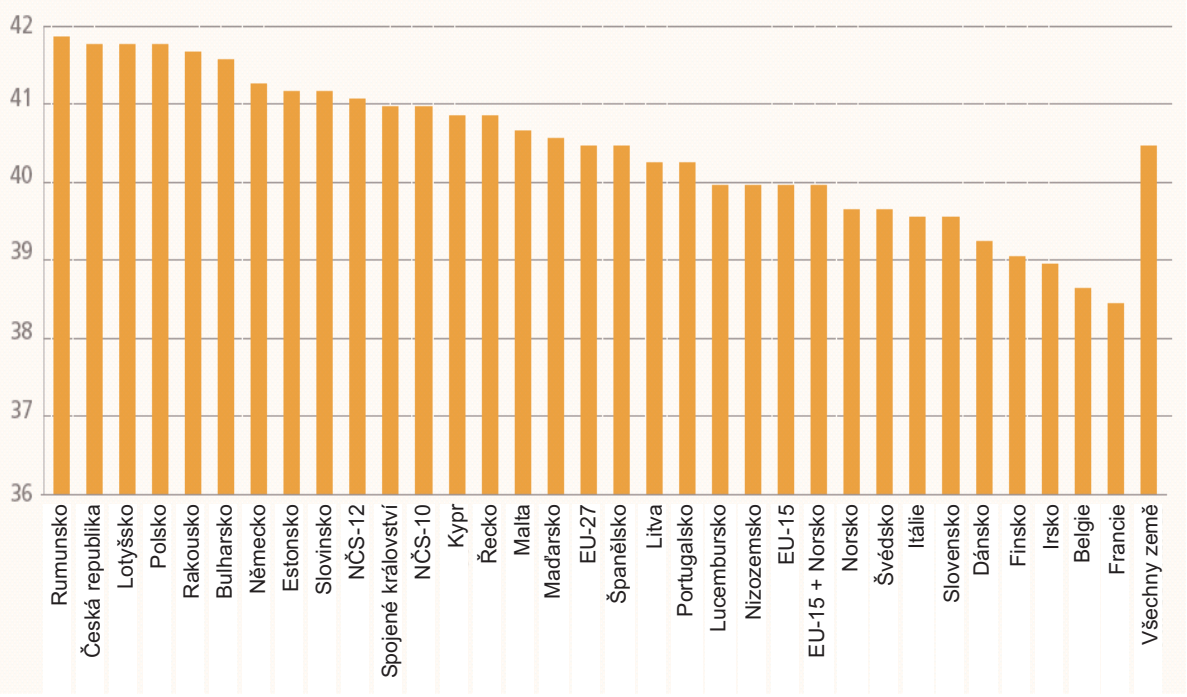
ECS zkoumá pracovní dobu

V prvním čtvrtletí roku 2009 se pracovalo v terénu na druhém Přehledu evropských společností (*European Company Survey*, ECS 2009). Ačkoli první výsledky byly k dispozici na konci roku 2009, tato výroční zpráva se zjištěním nevěnuje, protože naprostá většina výsledků byla k dispozici až v roce 2010, a to jak v přehledové zprávě, tak v sekundárních analýzách. Zjištění celoevropského průzkumu podniků vrhnul světlo na strategie pracovní doby a pružnosti, pohyblivé systémy odměňování a programy finanční účasti, sociální dialog a postupy v oblasti lidských zdrojů v evropských společnostech. Ve více než 27 000 podniků ve 30 zemích (27 členských států EU, Chorvatsko, Turecko a Bývalá jugoslávská republika Makedonie) proběhly pohovory s řediteli lidských zdrojů a, případně, zástupci zaměstnanců.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Nejmarkantnější rozdíly byly zjištěny v souvislosti s placenou roční dovolenou: nejlépe na tom byli pracovníci ve Švédsku, kteří měli nárok na 33 dní ročně. Naopak pracovníci v Estonsku měli nárok pouze na 20 dní. Opět byl zřejmý předěl mezi „starými“ a „novými“ členskými státy.

Obrázek 4: *Průměrný počet skutečně odpracovaných pracovních hodin týdně v hlavním zaměstnání u za-městnanců na plný úvazek, 2008*

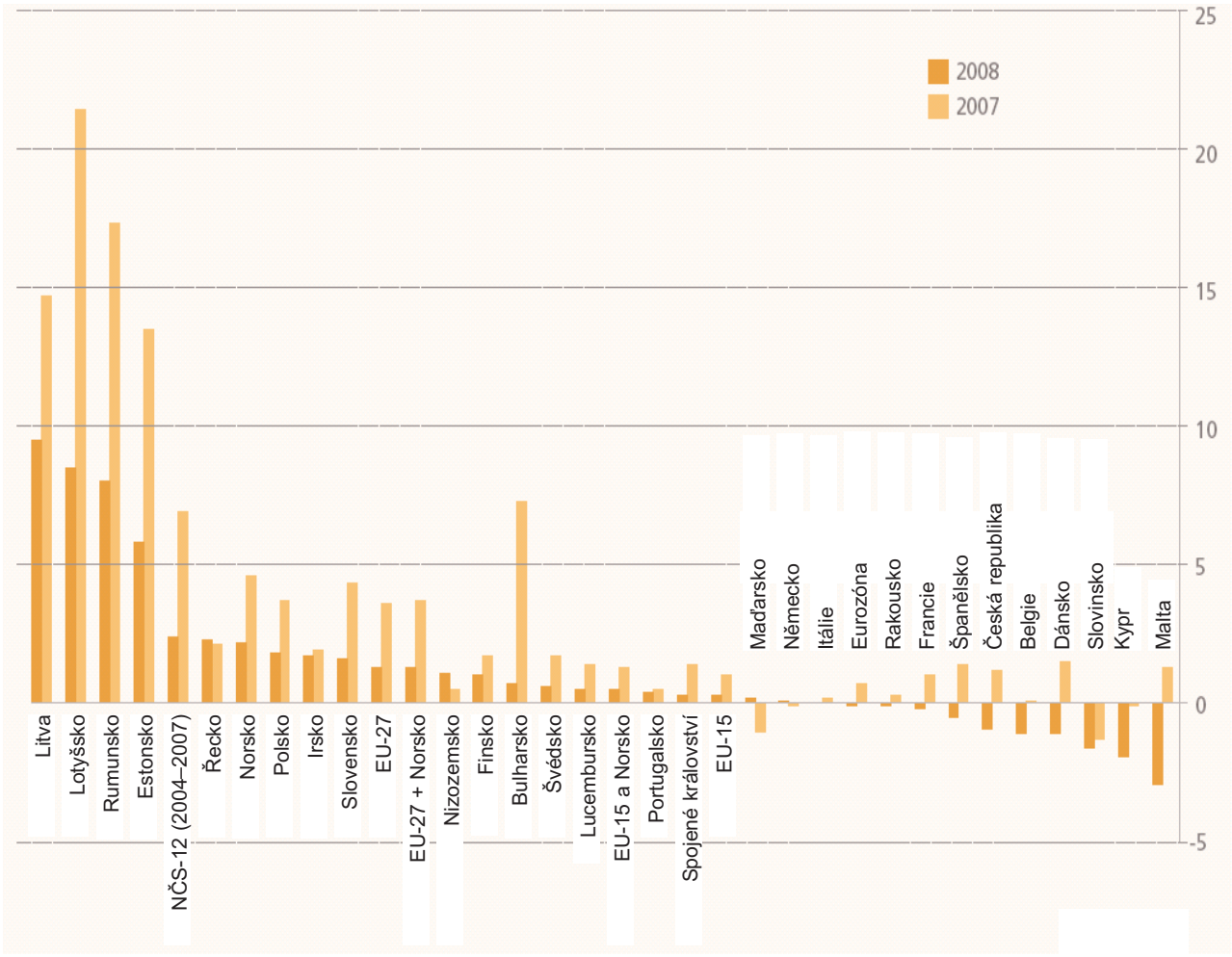


Poznámka: Obrázek ukazuje harmonizované údaje Eurostatu pro průměrný počet skutečně odpracovaných pracovních hodin týdně v hlavním zaměstnání u zaměstnan-ců na plný úvazek plynoucí z Průzkumu pracovní síly za třetí čtvrtletí roku 2008. Tyto hodiny zahrnují všechny pracovní hodiny, včetně práce přesčas, placené či nepla-cené.

MZDY

Program každoročních přezkumů vývoje mezd nadace Eurofound se datuje zpět do roku 2003. Nepřetržitý každoroční přezkum vývoje také umožňuje srovnávat vývojové tendence. Poslední přezkum *Pay developments – 2008* (Vývoj mezd – 2008) odhalil významné rozdíly ve vývoji mezd mezi rokem 2008 a 2007. V obou letech všechny země EU-27 (a Norsko, které je též zahrnuto do studie) zaznamenaly nárůst průměrných kolektivně vyjednaných mezd. Nicméně tento kolektivně vyjednaný nárůst mezd způsobily prudké nárůsty v míře inflace, a to v reálné hodnotě z 3,6 % v roce 2007 na 1,3 % v roce 2008. Kromě toho se v řadě zemí tento mnohem nižší průměr projevil jako pokles skutečné mzdy. Zatímco v roce 2007 pokles zaznamenaly pouze tři země, v roce 2008 se inflace vyrovnala nominálnímu navýšení mezd či ho dokonce převýšila v 10 členských státech. Navíc v těch zemích, kde reálné mzdy stále rostly (zejména v Litvě, Lotyšsku, Rumunsku a Estonsku), byla v roce 2008 navýšení mnohem menší než v roce 2007.

Obrázek 5: *Průměrně kolektivně vyjednané nárůsty mezd přizpůsobených inflaci za rok 2007 a 2008 (%)*



Zdroj: *EIRO*

Zpráva také zjistila, že přetrvávání rozdílů mezi mzdami mužů a žen způsobilo, že v roce 2008 ženy v celé Evropě vydělávaly v průměru o 16,6 % méně než muži, a to i přes evropské kolektivní smlouvy stavějící se neutrálně k pohlaví. V EU-15 se tento rozdíl rovnoměrně zmenšoval, a to z více než 20 % v roce 2001 na 15 % v roce 2008. V NČS-12 je tento rozdíl větší a činí 18,6 %. Tyto průměry však maskují překvapující rozdíly mezi jednotlivými členskými státy: nejmenší rozdíl v odměnách za práci mužů a žen byl zjištěn v Itálii, kde činil 4 %, přičemž největší byl v Estonsku, a to přes 30 %. Mohlo by se zdát, že koncentrace žen na určitých pracovních místech – v kancelářských zaměstnáních, v oblasti vzdělávání a zdravotnictví – je stále hlavní příčinou rozdílu v odměnách za práci mužů a žen. V případech, kde jsou systémy profesionálního postupu přísněji regulovány, a kdy se např. výběr a povýšení řídí kolektivními smlouvami, jako např. ve veřejném sektoru, bývají ženy méně znevýhodněny a jejich profesionální postup se více podobá profesionálnímu postupu mužů.

Je pravděpodobné, že každoroční přezkum, který vyznačí milníky vývoje odměňování za práci v roce 2009, představí rozdílné výsledky. Jak dokládá studie *Industrial relations developments in Europe 2008* (Vývoj pracovně-právních vztahů v Evropě v roce 2008), tlaky na zmrazování mezd rostly už alespoň v roce 2008. V Belgii sociální partneři

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

podepsali meziodvětvovou dohodu na období 2009–2010, která usilovala konkrétně o řešení hospodářské krize např. prostřednictvím omezení zvyšování čistých ročních mezd a ochrany kupní síly pracujících zavedením příspěvků na veřejnou dopravu a stravenek. Španělští zaměstnavatelé začali v roce 2009 požadovat zmražení mezd spolu s vyšší flexibilitou ustoupit od smluv o platovém ohodnocení pro společnosti čelící obtížím. V Estonsku prozatím došlo ke zmrazení platového ohodnocení v roce 2009 ve veřejném sektoru.

Doklady Evropské observatoře pro vývoj průmyslových vztahů za rok 2009 poukazují na výrazné zmrazování mezd. Například květnový průzkum hlavní organizace zaměstnavatelů Irska zjistil, že se většina společností rozhodla zmrazit mzdy. Mezitím průzkum Spojeného království zveřejněný v květnu a červnu naznačil, že více než čtvrtina smluv o platovém hodnocení uzavřených doposud ve Spojeném království vedla ke zmražení mezd, a zároveň uváděl, že více než polovině pracujících Spojeného království byl snížen plat nebo zkráceny pracovní hodiny, či že od nástupu recese přišli o výhody. V Lotyšsku došlo k rozsáhlému snižování platů a sociálních příspěvků s platností od července 2009, a to zejména v oblasti platů ve veřejném sektoru.

Pracovní podmínky na hranicích únosnosti

Je zřejmé, že pracovní podmínky se značně liší: faktory jako povolání, které člověk zastává, a odvětví, ve kterém pracuje, přestavují velké rozdíly v otázkách jako pracovní doba, platové ohodnocení a možnosti profesního rozvoje. Průzkum nadace Eurofound zveřejněný v roce 2009 zkoumal jednotlivé okolnosti, kterým čelí pracovníci na okraji trhu práce – zejména ti s nižší úrovní kvalifikace, pracovníci, jejichž příjem není hlášen a migrující pracovníci.

114 milionů

evropských občanů oslovily mediální programy nadace Eurofound

Pohled na zaměstnanost v Turecku

Jak zdůraznila nadace Eurofound v průběhu roku 2009, Turecko se nepochybně nachází uprostřed procesu přechodu ze zemědělského hospodářství k hospodářství služeb.

V průběhu let zahrnovala nadace Eurofound v rámci příprav na každou vlnu přistoupení nových členských států do své výzkumné působnosti další země kandidující na vstup do EU. V roce 2009 se zaměřila na stav trhu práce v Turecku, přičemž v květnu vydala zprávu nazvanou *Quality of work and employment, industrial relations and restructuring in Turkey* (Kvalita práce a zaměstnání, pracovně-právní vztahy a restrukturalizace v Turecku). Výzkum také potvrdil, že v Turecku má i nadále ohromnou důležitost neformální hospodářství, které v roce 2007 představovalo téměř 50 % veškeré zaměstnanosti. Kromě toho Turecko od začátku tohoto desetiletí nemělo zavedenu žádnou výslovnou ochranu zaměstnanosti nebo systém příspěvků v nezaměstnanosti. Výzkum také zjistil, že podíl žen na pracovní síle od roku 2000 mírně klesl a také že se zdá, že ženy pracující ve městech mají lepší vzdělání než jejich mužské protějšky, zatímco na vesnici je tomu naopak.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Zvyšování příležitostí pro pracovníky s nízkou kvalifikací

V souvislosti s překážkami kladenými rozvoji dovedností a příležitostem, kterým čelí pracovníci s pouze základní úrovní vzdělání (nižší než vyšší středoškolské vzdělání) na trhu práce, by se sociální partneři mohli pokusit usnadnit jim postup tím, že se dohodnou na potvrzení dovedností dosažených prostřednictvím práce spíše než prostřednictvím formálního vzdělávání. Jde o jeden ze závěrů, který vyplynul z části průzkumu nadace Eurofound zveřejněného na začátku roku 2009 *Low-qualified workers in Europe* (Pracovníci s nízkou kvalifikací v Evropě).

Tato zpráva poukázala na tři hlavní způsoby znevýhodnění těchto pracovníků. Čelí obtížím ve smyslu možnosti najít práci. Míra nezaměstnanosti je v jejich případě více než dvojnásobná v porovnání s osobami s vyšším stupněm vzdělání. V roce 2007 činila míra nezaměstnanosti osob s nižším než středoškolským stupněm vzdělání téměř dvojnásobek míry osob s vyšší úrovní kvalifikace. Přesto však naprostá většina nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací práci skutečně nehledá: jsou spíše ekonomicky neaktivní než nezaměstnaní. Vlastně jen asi čtvrtina Evropanů ve věku 25 až 49 let, kteří nepracovali, byli vedeni jako nezaměstnaní. Kromě toho pracovníci s nízkou kvalifikací, kteří jsou bez zaměstnání, čelí vyššímu riziku, že budou nezaměstnaní dlouhodobě. Zatímco ve většině zemí jde jen o okrajově vyšší údaj, v některých je mnohem výraznější. Například na Slovensku bylo v roce 2007 rok a déle nezaměstnáno přes 90 % osob s nízkou kvalifikací.

Pracovníci s nízkou kvalifikací pracují častěji na manuálních pracovních místech nebo provádějí práci, která nevyžaduje vyšší kvalifikaci. V roce 2007 zastávaly manuální práci téměř tři čtvrtiny zaměstnaných mužů s nízkou kvalifikací ve věku 25 až 49 let. Je také větší pravděpodobnost, že budou pracovat na základě nestandardních pracovních smluv a zastávat hůře placená pracovní místa. Existuje pouze poloviční pravděpodobnost, že jim bude poskytnuto školení jako jejich lépe kvalifikovaným protějškům. Průzkum také zjistil, že dokonce i ve smyslu získání přístupu k pracovním místům, která nevyžadují vyšší kvalifikaci, stojí tito pracovníci před rostoucím rizikem, že budou čelit konkurenci osob s vyšší úrovní vzdělání. Stávající opatření se snaží zajistit, aby ze školského systému vypadávalo méně lidí. Zpráva však zdůrazňuje, že je stejně důležité, aby osoby s nižší kvalifikací mohly mít přístup na trh práce a najít stabilní, poctivé zaměstnání. Jedním z účinných způsobů pro zajištění přístupu na trh práce pro osoby s nižším stupněm vzdělání se ukázalo být učňovské vzdělávání.

Řešení nehlášené práce

Nové rakouské právní předpisy o registraci zaměstnanců a odpovědnosti stavebních společností za subdodávky pro jiné společnosti, které měly vstoupit v platnost v roce 2009, se zaměřují na zabránění využívání nehlášené práce v Rakousku, zejména v odvětví stavebnictví, jelikož stávající opatření se ukázala být v tomto směru značně neúčinná. Nehlášená práce – práce, která je sama o sobě zákonná, avšak není hlášena daňovým úřadům –, má významné nepříznivé účinky na veřejné finance a představuje problém ve všech 27 členských státech. Členské státy se však jen velmi zřídka učí ze zkušeností jiných zemí s řešením tohoto problému. Jednou z možností, která by pomohla vzájemnému učení se, je „znalostní banka“, která umí určit opatření, jež se prokázala být účinnými. V současnosti nicméně žádný takový nástroj neexistuje. Výzkum nadace Eurofound se pokusil tuto mezeru vyplnit tak, že provedl přezkum dopadu opatření přijatých v EU a posoudil jejich přenositelnost do jiných zemí. Databáze případových studií, jakou je rakouský příklad, byla zpřístupněna online v roce 2009 spolu se zprávou hodnotící současný stav vnitrostátních opatření na změnu přístupů a snížení pobídek za nehlášení zaměstnání. Databáze klade důraz na některé druhy přijatých přístupů, včetně odrazujících opatření, preventivních přístupů, politik, které usilují o uzákonění nehlášené práce, a kampaní na zvýšení počtu firem a pracovníků dodržujících daňové předpisy. V posledních letech se skutečně celkový ráz opatření změnil tak, že se přesunul od trestajícího „biče“ k více motivujícímu „cukru“. Zpráva zdůrazňuje, že se nehlášená práce v EU různí, a to např. ve smyslu druhu odváděné práce, odvětví, ve kterém probíhá, a důvodů, které k ní vedou. V souvislosti s tím zpráva tvrdí, že politická opatření musí být vytvořena na míru, aby vyhovovala daným okolnostem země nebo regionu.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Přečtěte si zprávu *Tackling undeclared work in the European Union* (Řešení nehlášené práce v Evropské unii) nebo prohledejte databázi případů.

Podpora migrujících pracovníků v oblasti zaměstnání

Výzkum nadace Eurofound, jehož zjištění byla zveřejněna v roce 2009, zjistil, že pracovníci z řad přistěhovalců jsou často izolováni v málo placených, nekvalifikovaných a nejistých zaměstnáních. Je pravděpodobnější, že jsou zaměstnáni v dočasném pracovním poměru, mají práci s menšími nároky, než je jejich kvalifikace (částečně z důvodu neuznávání jejich odborných kvalifikací z jiné země) a je málo pravděpodobné, že dostanou příležitost ke školení. Kromě toho mohou čelit přímé diskriminaci. To vše plyne z toho, že mají méně příležitostí přejít k lepším pracovním místům nebo postoupit v kariéře. Jako projev uznání této skutečnosti členské státy a sociální partneři přijali kroky na pomoc přistěhovalcům do evropských zemí v přístupu na trh práce.

700

akademických článků citovalo výzkum nadace Eurofound v letech 2008–2009

Rakousko je příkladem členského státu, který usiluje o umožnění uznávání kvalifikací zahraničních pracovníků. Tato otázka je pro přistěhovalce do Rakouska zvláště obtížná vzhledem ke komplikovanému a náročnému procesu uznávání kvalifikací. S pomocí Evropského sociálního fondu bylo zavedeno několik iniciativ, které podporují poradenství a pomáhají migrujícím pracujícím získat formální uznání dosažených kvalifikací. Například poradenské centrum pro migrující pracovníky vytvořilo příručku, která obsahuje jasné informace o požadavcích a o tom, jak je splnit.

Hlavním krokem k lepší integraci na trhu práce je učení se jazyku hostitelské země. Vlády, nevládní organizace a společnosti v mnoha členských státech začínají organizovat jazykové kurzy jako předběžný krok v tvorbě politiky na podporu přistěhovalců na trhu práce. V Dánsku jsou všem migrantům – nejen migrujícím pracovníkům – nabízeny kurzy dánštiny v délce až tří let. Německo jde ještě o krok dále a organizuje „integrační kurzy“ poskytované všem migrantům. Tyto kurzy, provozované veřejnými nebo polosoukromými poskytovateli, umožňují migrantům zdokonalit se ve svých jazykových dovednostech v němčině a zahrnují lekce o německé historii a německém politickém a právním systému.

Které publikace nadace Eurofound jsou nejoblíbenější?

Mezi tři hlavní stahované zprávy (ve formátu pdf) v roce 2009 patřily:

- Druhý průzkum kvality života v Evropě – přehled
- Čtvrtý průzkum pracovních podmínek v Evropě
- Roční přehled pracovních podmínek v EU 2008–2009

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Zkoumání pracovních podmínek v Evropě

V roce 2009 probíhaly přípravné práce na pátý Průzkum pracovních podmínek v Evropě (EWCS), aby na začátku roku 2010 mohla začít práce v terénu. Prozatím nadace Eurofound provedla čtyři průzkumy pracovních podmínek v Evropě (1991, 1995, 2000/2001 a 2005). Vývoj EWCS sleduje změny v samotné EU v průběhu posledních 15 let. V roce 1991 průzkum zahrnoval pouze 12 zemí, v roce 1995 toto číslo vzrostlo na 15 a v roce 2000 se průzkum týkal 16 zemí (EU-15 a Norsko). Průzkum za rok 2000 se rozšířil na rok 2001, aby zahrnul 10 kandidátských zemí pro členství v EU. Čtvrtý průzkum, provedený v roce 2005, zahrnuje všech 27 členských států EU a Chorvatsko, Turecko, Švýcarsko a Norsko. Pátý průzkum zahrnuje 27 členských států, tři kandidátské země pro vstup do EU, Turecko, Chorvatsko a Bývalou jugoslávskou republiku Makedonii, jakož i Kosovo, Bosnu a Hercegovinu a Albánii: celkem jde o 34 zemí a asi 43 tisíc dotázaných pracovníků. První výsledky pátého Průzkumu pracovních podmínek v Evropě budou k dispozici před koncem roku 2010.

Nedostatek příležitostí pro migrující pracovníky bývá ve vnitrostátních debatách nicméně okrajovou otázkou a pro odpovědné činitele má nízkou prioritu. Příspěvek odborových svazů na podporu migrujících pracovníků je také spíše omezený: ve většině zemí se kolektivní smlouvy specificky nezaměřují na problémy, kterým migrující pracovníci čelí.

Zatímco jsou výuka a vzdělávání hlavními způsoby, jak je migrantům pomáháno v přístupu na pracoviště, těm, kteří to nejvíce potřebují, jsou často odepřeny. Výuka, poradenství a podpora jsou často zaměřeny na kvalifikované migrující pracovníky nebo nekvalifikované pracovníky ve větších, více odborově organizovaných společnostech, kteří již využívají určité ochrany. Migrující pracovníci zaměstnaní na nekvalifikovaných pracovních místech v tradičních odvětvích jako zemědělství nebo stavebnictví, jsou z těchto iniciativ vyloučeni.

Malý počet zemí, jmenovitě Belgie a Švédsko, vyvíjí systematické úsilí na zavedení rozsáhlé právní podpory pro migrující pracovníky. Mezi opatření patří podrobnější, jasné protidiskriminační právní předpisy, plány diverzity pro zaměstnavatele, nástroje pro odborové svazy pro zahájení stávky na podporu obětí diskriminace a financování agentur, které sledují stížnosti a působí jako mediátoři v konfliktech na pracovišti.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

KVALITA ŽIVOTA 4

Také průzkum kvality života provedený nadací Eurofound v roce 2009 odrážel příchod recese. Zjištění celoevropského výzkumu o kvalitě života provedeného nadací Eurofound poukázala na dopad makroekonomických změn na život jedinců, jakož i na rozličnost způsobů života v Unii a nerovnost, která existuje mezi členskými státy i uvnitř členských států. Zatímco osobní ekonomické okolnosti se pro mnoho lidí zhoršily, a to zejména pro ty, kteří již byli na znevýhodněných místech, zdá se, že se objevily i širší společenské změny zahrnující různou míru poklesu důvěry, avšak zvýšení vnímaných napětí mezi skupinami.

POSUZOVÁNÍ KVALITY ŽIVOTA

Je zřejmé, že v celé Evropě existují mezi členskými státy značné rozdíly a podobnosti. Zatímco existuje zřejmá tendence dávat nové členské státy dohromady do jediné kategorie socioekonomického rozvoje a obecně bohatší stávající členské státy EU-15 do jiné, skutečnost je mnohem složitější. Například Malta a Slovinsko, jakožto země ze skupiny NČS, vykazují určité stejné charakteristiky jako země západní Evropy, zatímco názory a zkušenosti občanů některých středomořských členských států - Řecka, Itálie a Portugalska - se často spíše podobají názorům občanů z některých NČS než například občanů ze severských zemí.

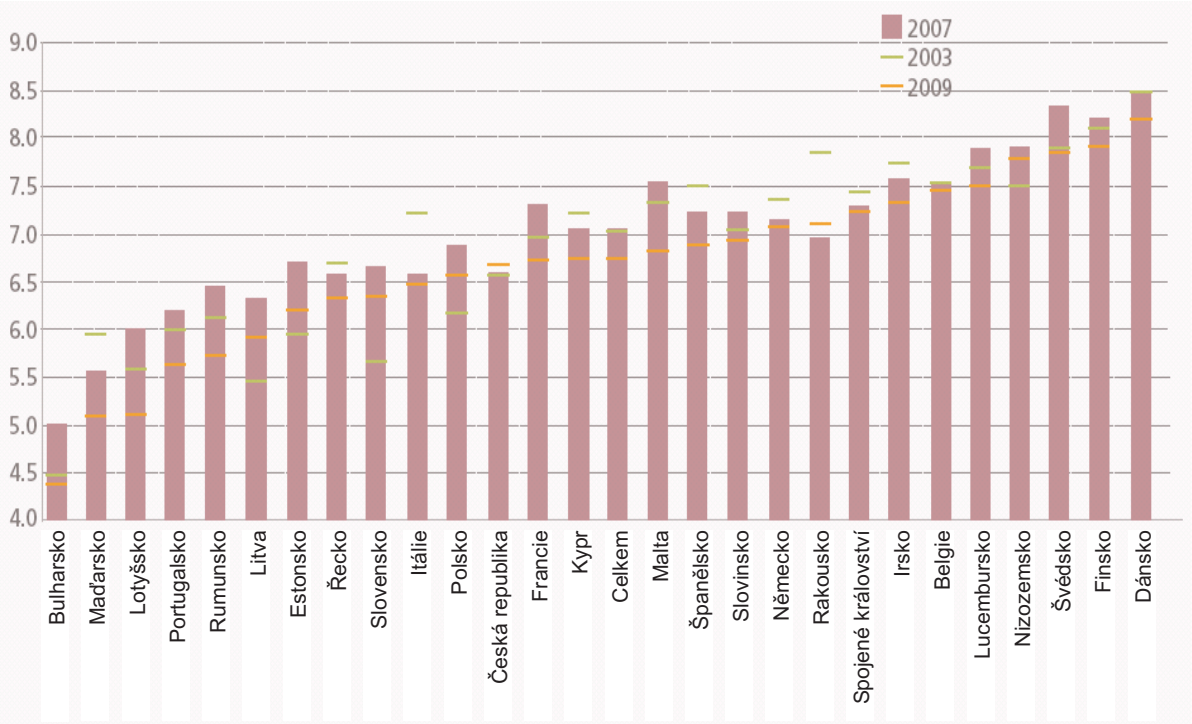
Zhruba lze říci, že Evropané jsou obecně ve svém životě spokojeni. V roce 2009 získala otázka „Jak byste hodnotil(a) svou spokojenost se svým stávajícím životem?“ průměrné hodnocení 6,8 bodů z 10. Nicméně úrovně spokojenosti se v různých sociálních skupinách značně liší: lidé s vyššími příjmy, v dobrém zdravotním stavu, s jistou prací a vyšší úrovní vzdělání jsou obvykle se svým životem spokojenější. Kromě toho občané 12 nových členských států jsou výrazněji méně spokojení se svým životem než občané EU-15. Jistě existuje souvislost mezi úrovní bohatství země (měřeného v HDP) a úrovní spokojenosti. Lidé v bohatších severských členských státech EU – Dánsko, Finsko a Švédsko – byli ze všech občanů EU se svým životem nejspokojenější. Jejich hodnocení spokojenosti dosahovalo známky kolem 8 z 10. Naproti tomu lidé v chudším Bulharsku hodnotili svou spokojenost pouze známkou 4,4 z 10.

Je nicméně také zřejmé, že neexistuje žádný jednoznačný vztah mezi národním důchodem a úrovní spokojenosti. Údaje z poslední vlny Průzkumu kvality života v Evropě uvedené v obrázku 7 naznačují, že HDP Lucemburska je na obyvatele téměř dvakrát vyšší než HDP Irska, přesto občané obou zemí hodnotili spokojenost se svým životem téměř stejně. Na druhé straně Bulharsko a Rumunsko mají HDP na obyvatele podobný, ale životní spokojenost v Rumunsku je citelně vyšší než v Bulharsku. Zdálo by se tedy, že když země dostatečně prosperuje tak, aby byly uspokojeny její základní potřeby, začínají při určování míry blahobytu lidí působit i jiné faktory.

Nicméně příjmy jsou pro vnímání spokojenosti se životem stále důležité, neboť téměř ve všech zemích jsou bohatší lidé se svým životem spokojeni nejvíce, zatímco ti nejchudší jsou spokojeni nejméně. Úroveň spokojenosti navíc souvisí s prosperitou země: v bohatších zemích jsou lidé ve všech příjmových skupinách spokojenější než občané chudších zemí. Existuje tak větší pravděpodobnost, že například lidé v nejnižších 25 % příjmové stupnice v Dánsku budou se svým životem spokojenější než lidé v nejvyšších 25 % v Bulharsku.

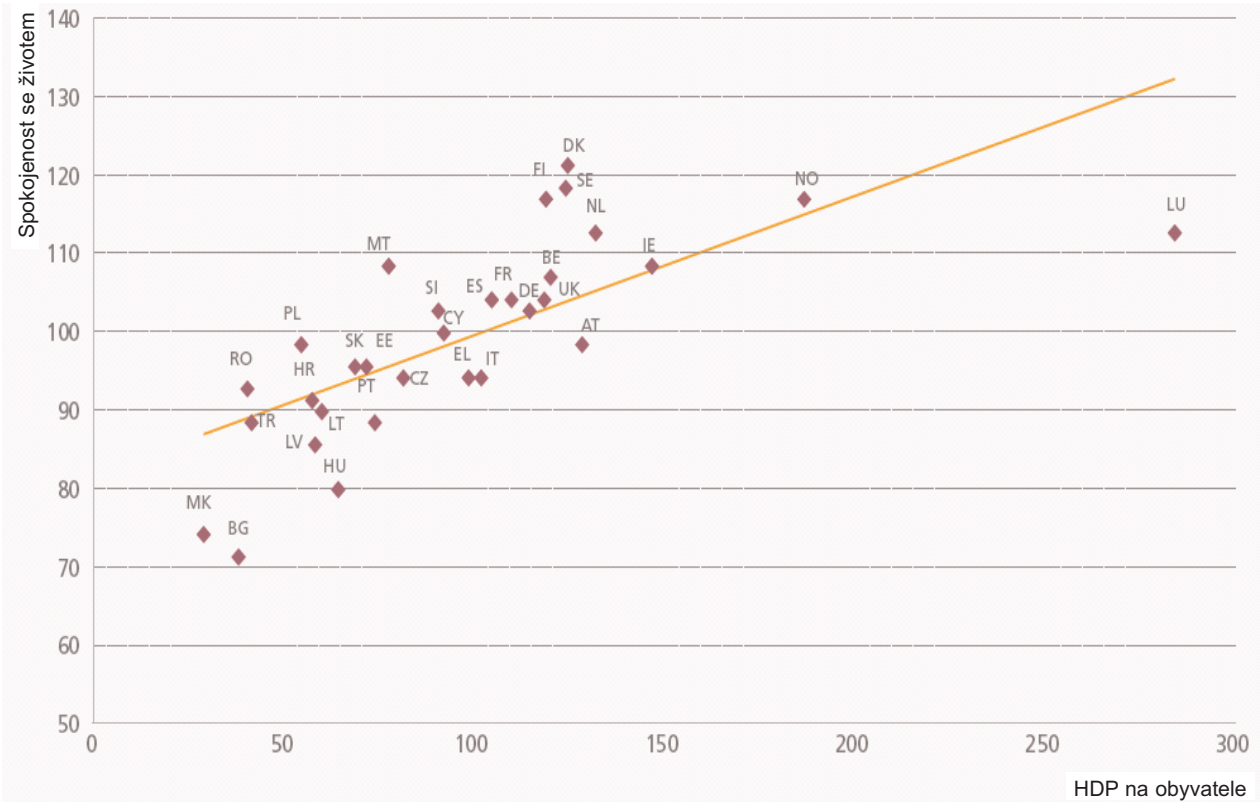
© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Obrázek 6: *Spokojenost se životem 2003 – 2007 – 2009*



Zdroj: *EQLS 2007*

Obrázek 7: *HDP na obyvatele a spokojenost se životem podle zemí*



Zdroj: *HDP, Eurostat; spokojenost se životem, EQLS 2007*

Otázka 29: Zvážíte-li všechny okolnosti, jak byste charakterizoval míru své spokojenosti se svým nynějším životem? Ohodnoťte prosím podle žebříčku od 1 do 10, kdy 1 znamená velmi nespokojený a 10 velmi spokojený. Jak HDP, tak spokojenost se životem představují relativní míru (EU = 100)

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Jak bylo řečeno výše, na kvalitu života působí mnoho faktorů. Zdá se však, že nejdůležitějším faktorem pro zajištění pocitu celkové spokojenosti je spokojenost se svou životní úrovní. Ačkoli to platí pro celou Evropu, je to zvlášť pravda v NČS, kde se odráží větší obtíže, které má mnoho občanů těchto zemí s dosažením odpovídající životní úrovně.

Aktualizovaná zářijová zjištění průzkumu – viz další strana – nicméně poukazují na podstatný pokles u mnoha prvků kvality života, a to zejména v zemích, které byly během současné recese nejvážněji postiženy nezaměstnaností.

Zatímco Průzkum kvality života v Evropě využil pro hodnocení materiálního blahobytu občanů Unie také statistik EU a svých vlastních údajů, usiloval o získání přímější představy o tom, jak na tom lidé jsou po materiální stránce. Jak v roce 2007, tak i v roce 2009 byla občanům položena otázka, zda měli problém finančně vyjít.

Mohlo by se zdát, že ve smyslu rostoucí nezaměstnanosti a klesajícího HDP nejvíce utrpěly ty členské státy, jejichž domácnosti v roce 2009 zažily největší nouzi a strádání.

Zkoumání kvality života v Evropě

Kromě sledování objektivního, skutečného vývoje na evropské a vnitrostátní úrovni v oblasti restrukturalizací, pracovně-právních vztahů a kvality zaměstnání, je klíčovým prvkem práce nadace Eurofound zjišťování toho, jak Evropští občané vnímají svůj život, rodinu, společnost a pracovní podmínky.

Průzkum kvality života v Evropě (EQLS) představuje jedinečný pokus prozkoumat kvalitu života v Evropě a srovnávat ji. Zjištění průzkumu odhalují sociální a hospodářsko-politické výzvy, kterým EU čelí, a to jak v souvislosti se dvěma posledními koly rozšíření, tak s obtížemi, které klade hospodářský pokles. Klíčovým hlediskem průzkumu je, že zahrnuje jak objektivní prvky – např. dotaz, zda si lidé mohou dovolit každoroční dovolenou –, tak prvky subjektivní – dotaz, jak mnoho lidé důvěřují svým spoluobčanům. První průzkum proběhl v roce 2003, druhý koncem roku 2007 ve 27 členských státech EU, třech kandidátských zemích (v Chorvatsku, Bývalé jugoslávské republice Makedonii a Turecku) a také v Norsku. Dotázáno, především osobně, bylo více než 35 tisíc respondentů ve věku 18 let a více. Dotazník byl sestaven tak, aby se stihl vyplnit během 30minutového pohovoru a aby zahrnoval široké spektrum oblastí života s důrazem na zaměstnání, bydlení, rodinu, sociální a politickou účast, kvalitu společnosti a subjektivní pocit blahobytu. Zjištění průzkumu byla zveřejněna nejdříve jako shrnutí v listopadu 2008 a potom ve formě popisného přehledu v březnu 2009. Během zbývající části roku proběhly důkladnější analýzy.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Co činí lidi šťastnými?

Spokojenost se životem je jedním z hledisek kvality života měřených v rámci Průzkumu kvality života v Evropě. Průzkum nadace Eurofound se lidí také ptal, jak šťastní se cítí. Zatímco na první pohled se může zdát, že spokojenost se životem a pocit štěstí jsou synonyma, v Evropě téměř univerzálně platí, že lidé jsou ve skutečnosti více šťastní než spokojení. Rozdíl mezi oběma pojmy byl zvláště zřetelný v nových členských státech s nízkými příjmy a v kandidátských zemích. Tato skutečnost poukazuje na naprostou rozdílnost mezi těmito dvěma ukazateli: štěstí je založeno více na pocitech a je méně ovlivněno životní úrovní, zatímco spokojenost se životem je více ovlivněna externími, sociálně ekonomickými okolnostmi. Zatímco pro zajištění štěstí je stále důležitá přiměřená životní úroveň, nejdůležitější podmínkou životní spokojenosti je uspokojivý rodinný a společenský život. Zatímco v EU-15 jsou oba tyto faktory skoro stejně důležité, v NČS je rodinný život mnohem důležitější.

Co tedy činí lidi nešťastnými či nespokojenými? Nezaměstnanost je zřejmě jedním z klíčových faktorů špatné kvality života. Jde o zjištění, které podtrhává důležitost politických opatření uvedených výše v této výroční zprávě a usilujících o zastavení úbytku pracovních míst z důvodu recese. U nezaměstnaných lidi hrozí nejvíce, že se budou cítit nešťastni a nespokojeni (a že budou pociťovat odcizení), přičemž pravděpodobnost toho, že se budou takto cítit, je třikrát vyšší než u lidí zaměstnaných. Jinými rizikovými skupinami jsou lidé s nízkým stupněm vzdělání, s nízkými příjmy, nekvalifikovaní pracovníci, svobodní rodiče a lidé trpící chronickými nemocemi.

Letmý pohled na Evropu

Rodina

Velikost rodin a domácností se v Evropě značně liší: v Dánsku měla v roce 2007 průměrná domácnost 2,5 osoby, zatímco turecká domácnost zahrnovala 4,2 osoby. Obecně se nejmenší domácnosti nacházejí v severoevropských zemích a největší ve třech kandidátských zemích. Celkově se 37 % evropských domácností skládá z rodičovského páru s dětmi a čtvrtina domácností pouze z páru, zatímco jedna ze šesti domácností má pouze jedinou osobu. Podíl domácností s jednou osobou je však dvojnásobný u lidí ve věku 65 let a více.

Bydlení

V EU-27 jako celku vlastní svůj vlastní domov 70 % lidí, přičemž téměř polovina ho vlastní v plné míře bez jakékoli formy hypotéky nebo půjčky. Podíl osob, které vlastní svůj vlastní domov je mnohem vyšší v NČS-12, kde v plné míře vlastní svůj domov 74 % lidí, přičemž nejvíc jich je v Rumunsku (87 %). Větší rozsah vlastnictví však neznamená vyšší kvalitu bydlení.

Veřejné služby

To, jak Evropané hodnotí veřejné služby, jako jsou veřejná doprava, vzdělávání a státní důchodový systém, se liší jak pro jednotlivé služby, tak v různých zemích. Na stupnici od 1 do 10 občané zemí EU-27 hodnotili své vnitrostátní systémy veřejné dopravy a vzdělávání shodnou známkou 6,3, avšak státní důchodový systém hodnotili pouze známkou 4,8, v čemž se patrně odráží obavy týkající se udržitelnosti důchodových systémů. Občané EU-15 zatím obecně hodnotí své veřejné služby lépe než jejich sousedé v NČS-12: zatímco Bulhaři udělili svému vzdělávacímu systému známku 4,9, Dánové ho hodnotili 7,6 body.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Zdraví

V EU trpí průměrně 24 % lidí dlouhodobými zdravotními problémy nebo invaliditou. Nicméně ve Finsku asi 39 % lidí tvrdí, že trpí chronickým zdravotním problémem, přičemž v Itálii totéž uvádí jen 13 % lidí. Tato skutečnost může odrážet kulturní faktory, jakož i vlastní situaci občanů. Není překvapením, že míra chronických onemocnění významně narůstá s věkem. Chronickým onemocněním trpí zejména starší ženy v NČS-12, přičemž 56 % žen ve věku nad 65 let trpí dlouhodobými zdravotními problémy.

Přistěhovalectví

V EU-27 měla asi polovina dotázaných osob pocit, že přistěhovalcům by měl být povolen vstup a práce v jejich zemi, pokud v ní je dostatek pracovních míst. Dalších 29 % Evropanů chtělo, aby počet migrujících osob přicházejících pracovat do jejich země byl přísně omezen, zatímco 7 % by raději cizincům plně zakázalo vstup do země za účelem práce. Tuto otázku bouřlivě vnímají zejména občané zemí, které od rozšíření v roce 2004 zaznamenaly značný přísun přistěhovalců: na Kypru, v Řecku, Irsku, na Maltě a ve Spojeném království by přísnou kontrolu přistěhovalců přivítalo 40 % až 50 % respondentů.

Optimismus

V roce 2007 na otázku týkající se budoucnosti odpověděly více než tři čtvrtiny občanů severských členských států, že do budoucnosti hledí s optimismem. Ve třech zemích EU-15 (Francie, Itálie a Portugalsko) a ve čtyřech nových členských státech (Česká republika, Bulharsko, Slovensko a Maďarsko) naopak stejný optimismus vyjádřila méně než polovina občanů. V Maďarsku skutečně více lidí uvedlo, že na budoucnost pohlížejí spíše pesimisticky než optimisticky.

Soběstačnost

Domácnosti, které shledávají, že jejich příjem nedostačuje na pokrytí jejich potřeb, svou situaci mohou řešit pomocí alternativních strategií. Není překvapením, že přijímání určitého stupně soběstačnosti je běžnější v chudších zemích: asi polovina všech domácností v kandidátských zemích a v NČS-12 (kromě Kypru a Malty) pěstuje alespoň nějaké vlastní potraviny. Naproti tomu v Rakousku, Belgii a Německu tak činí pouze přibližně jedna domácnost z pěti. Podobně v Chorvatsku a BJR Makedonii pod jednou střechou 20 % až 30 % domácností žijí tři generace, aby se dělily o životní náklady.

Dobrovolná práce

Rozsah, ve kterém se Evropané věnují dobrovolné nebo charitativní práci mimo svou placenou práci, se na celém kontinentu značně liší. Zatímco více než 53 % občanů Norska uvedlo, že se někdy účastní takové neplacené práce, v Chorvatsku tak činí pouze něco přes 6 % občanů. Zatímco dobrovolná práce je v průměru podstatně běžnější v EU-15 (zejména v severských zemích a v Rakousku) než v kandidátských zemích, celkový obrázek je docela smíšený: zatímco dobrovolnou práci provádí téměř 16 % tureckých občanů, ve Španělsku jich je jen něco přes 7 %.

Na konci roku 2009 zaznamenalo Lotyšsko, Litva a Irsko největší hospodářský pokles, a to 10 %, zatímco ve stejných zemích a Estonsku a Španělsku došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti. Na otázku týkající se jejich situace domácnosti v Lotyšsku, Litvě, Irsku (a Řecku) uvedly, že od roku 2007 do roku 2009 začaly finančně vycházet mnohem hůř. V Řecku v roce 2007 špatně nebo velmi špatně vycházelo 32 % domácností, přičemž v roce 2009 jich bylo 38 %. V Lotyšsku tento údaj činil 25 % v roce 2007, avšak v září 2009 vzrostl na 31 %. Tentýž údaj pro Litvu vzrostl z 11 % na 19 % a pro Irsko ze 4 % na 9 %, což představuje více než dvojnásobný nárůst počtu domácností, které měly problémy finančně vyjít.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

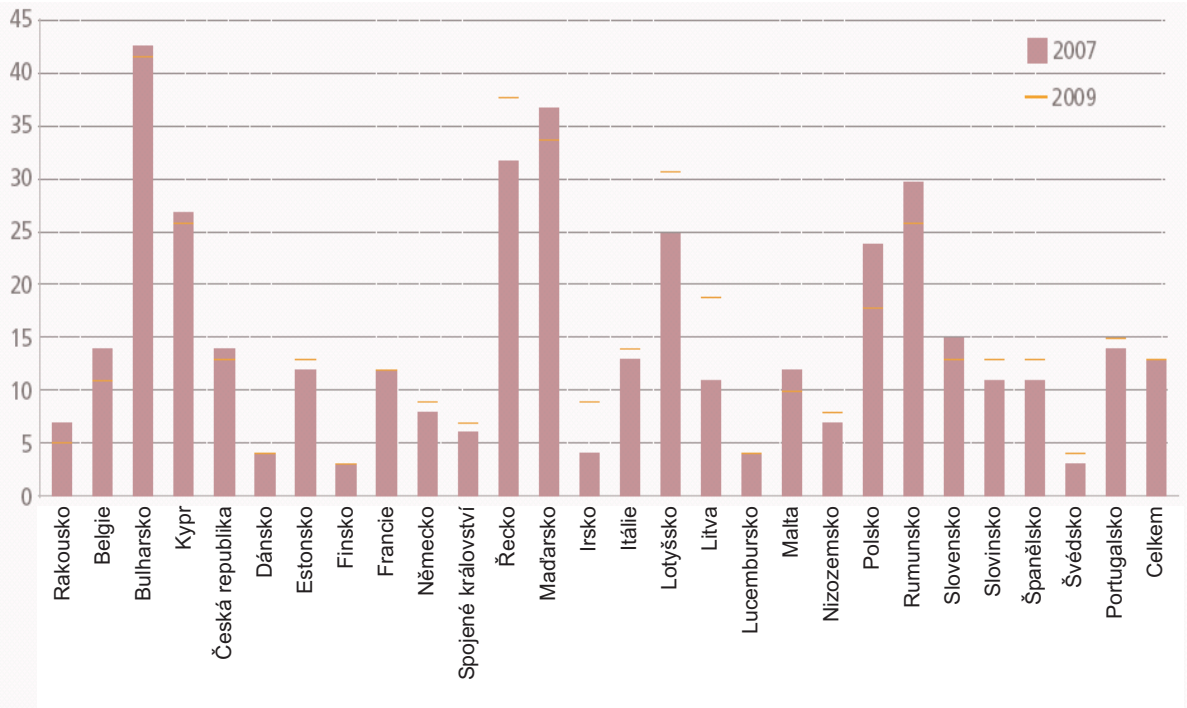
Prostředkování v době recese – jak nadace Eurofound aktualizovala své údaje z roku 2007

Začátek recese v průběhu roku 2008 dramaticky změnil životní okolnosti mnoha evropských občanů a způsobil potenciální neaktuálnost mnoha zjištění průzkumu z roku 2007. Jelikož běžný čtyřletý cyklus průzkumu byl pro včasnou reakci na hospodářský pokles roku 2008–2009 příliš dlouhý, využití nástroje Eurobarometr Evropské komise pomohlo porovnat odpovědi na klíčové otázky a umožnilo nahlédnout do života evropských občanů v hospodářské krizi.

Nadace Eurofound proto spolupracovala s Eurobarometrem, průzkumem veřejného mínění prováděným Evropskou komisí, na zahrnutí několika otázek z Průzkumu kvality života v Evropě do průzkumu Eurobarometru, který se konal v září 2009. Získání údajů na řadu otázek za tři roky 2003, 2007 a 2009 nabízí přehled měnících se trendů a především měří určitý dopad recese rozvíjející se v daném místě.

Zdá se, že postavení některých zemí – zejména Polska – se však ve stejném období zlepšilo. V roce 2007 obtížně finančně vycházelo 24 % polských domácností, zatímco v roce 2009 tento údaj klesl na 17 %. V Rumunsku tentýž údaj klesl ze 30 % na 26 %. Na Slovensku klesl z 15 % na 13 %, v Belgii ze 14 % na 11 % a ve Spojeném království ze 7 % na 6 %.

Obrázek 8: *Podíl občanů, kteří měli problém finančně vyjít (%)*



Zdroj: *EQLS 2007*

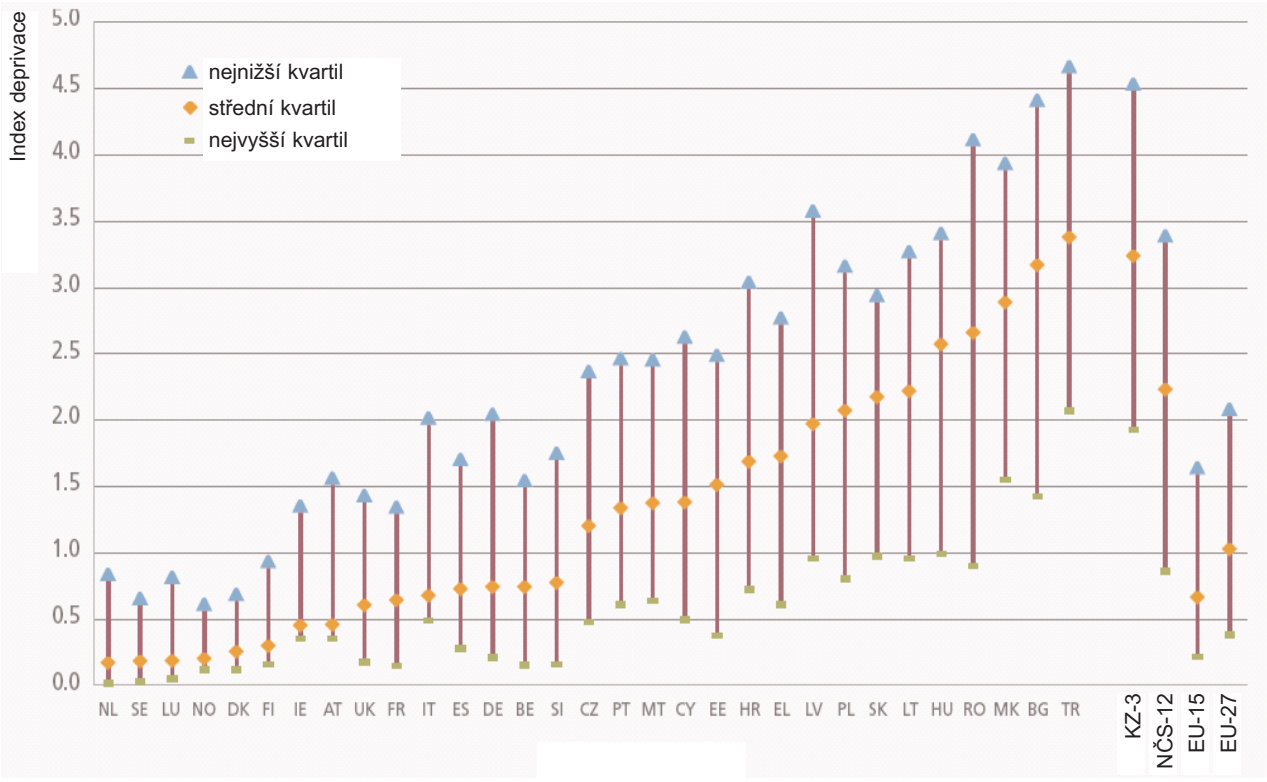
© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Průzkum kvality života v Evropě se snažil také získat přímější představu o materiálním blahobytu občanů. Evropští občané byli dotázáni, zdali postrádají některou z celkem šesti daných položek z toho důvodu, že si ji nemohou dovolit: přiměřené vytápění obydlí, každoroční dovolená, nový nábytek na výměnu opotřebovaných kusů, masný pokrm, kuře nebo ryba každý druhý den, nové šaty a prostředky k tomu, aby mohli doma přijímat hosty. Průzkum zjistil dramatické rozdíly v materiální deprivaci v Evropě: většinu nebo žádnou z výše uvedených položek si v kandidátských zemích s nízkými příjmy nemohlo dovolit desetkrát více lidí než v bohatších zemích EU-15.

Zjistil také značné nerovnosti uvnitř některých zemí: v Rumunsku se nejchudších 25 % občanů musí obejít bez čtyř z těchto šesti položek, zatímco nejbohatších 25 % občanů se musí obejít jen bez jedné. Naopak ve Švédsku byla nerovnost v míře (i v rozsahu) deprivace mezi občany krajně nízká. Pozoruhodné je i to, že v některých nejchudších zemích ze tří kandidátských zemí (KZ-3) a NČS-12 je deprivace nejbohatších občanů větší než u nejchudších občanů v některých zemích EU-15. V Turecku, BJR Makedonii, Bulharsku, Rumunsku, Maďarsku, Litvě, na Slovensku a v Lotyšsku byla v roce 2007 míra deprivace u nejbohatších 25 % občanů větší než u nejchudších 25 % v Dánsku, Švédsku, Lucembursku a Nizozemsku.

To bylo v roce 2007. Co se do září 2009 změnilo? Průzkum Eurobarometru zahrnoval pouze jednu z původního seznamu šesti položek: tázal se domácností, zda si mohou dovolit, pokud by chtěly, masný pokrm, kuře nebo rybu každý druhý den. Odpovědi naznačovaly, že od roku 2007 došlo – i když jen v malém počtu zemí – ke značné změně okolností. V roce 2007 si 41 % bulharských domácností nemohlo dovolit jíst maso, kuře nebo rybu každý druhý den. Do září 2009 toto číslo stouplo na 50 %. V Maďarsku činil v roce 2007 tento údaj 32 %, v roce 2009 již 42 %. V Estonsku vzrostl z 9 % na 14 %. Největší nárůst míry deprivace zaznamenala Itálie, kde se toto číslo ztrojnásobilo ze 3 % domácností v roce 2007 na 9 % v roce 2009.

Obrázek 9: *Střední hodnota indexu deprivace podle příjmového kvartilu a země*



Zdroj: *EQLS 2007*
Údaje odvozené z otázky 19 (zdroj EQLS). Index deprivace narůstá od nuly (pro žádnou chybějící položku) do šesti (všechny chybějící položky)

V Evropě je od roku 2007 do roku 2009 téměř ve všech zemích patrná klesající tendence ve smyslu spokojenosti s životní úrovní. V některých zemích, např. v Lotyšsku, Rumunsku, Portugalsku a na Maltě, jde o prudký pokles. Důležitým se jeví také místo, které jedinec zastává ve společnosti: největší pokles ve spokojenosti s životní úrovní byl zaznamenán u lidí ve věku 65 let a starších v NČS-12. U těchto lidí také došlo k největšímu poklesu celkové spokojenosti se životem.

Téměř univerzálním vývojem od roku 2007 do roku 2009 se zdá být nárůst ve vnímané úrovni sociálního napětí v celé Evropě a pokles v hodnocení nejdůležitějších vnitrostátních orgánů. Od roku 2007 vzrostl počet domácností, které pociťovaly výskyt napětí mezi národnostními skupinami, o 7 %, přičemž podobný nárůst byl zaznamenán u domácností, které vnímaly napětí mezi bohatými a chudými (8 %). Celoevropský průměr však zakrývá větší změny na vnitrostátní úrovni. Zatímco v roce 2007 pociťovalo velké napětí mezi rasami a národnostními skupinami 22 % domácností na Slovensku, v roce 2009 toto číslo prudce stouplo na 58 %. Prudký nárůst lze sledovat také na Maltě (ze 43 % na 67 %), v Dánsku (z 36 % na 56 %) a v Maďarsku (z 50 % na 69 %). Pociťované napětí mezi bohatými a chudými se od roku 2007 do roku 2009 zvýšilo téměř ve všech zemích, přičemž v některých zemích, včetně Malty, Estonska, Slovinska a Slovenska, činil tento nárůst 10 % a více.

Vývojové tendence kvality života od roku 2003 do roku 2007

Sekundární analýza Průzkumu kvality života v Evropě za rok 2007 zahrnovala přehled změn, ke kterým došlo od prvního průzkumu (2003) do druhého průzkumu v roce 2007. Z hospodářského hlediska bylo období od roku 2003 do roku 2007 v Evropě poznamenáno rychlým hospodářským růstem, zejména v nových členských státech, kde hospodářská transformace a investice zvenčí vedly k dvoumístným ročním mírám růstu. V tomto přístupovém období došlo z hospodářského hlediska ke značnému zmenšení rozdílu mezi NČS a EU-15: v roce 2004, kdy k EU přistoupilo 10 nových členských států, činila úroveň HDP v těchto zemích 49 % HDP EU-15. Do roku 2007 stouplo na 56 %. Během téhož období se také zmenšil rozdíl v Bulharsku a Rumunsku, a to z 28 % na 34 %.

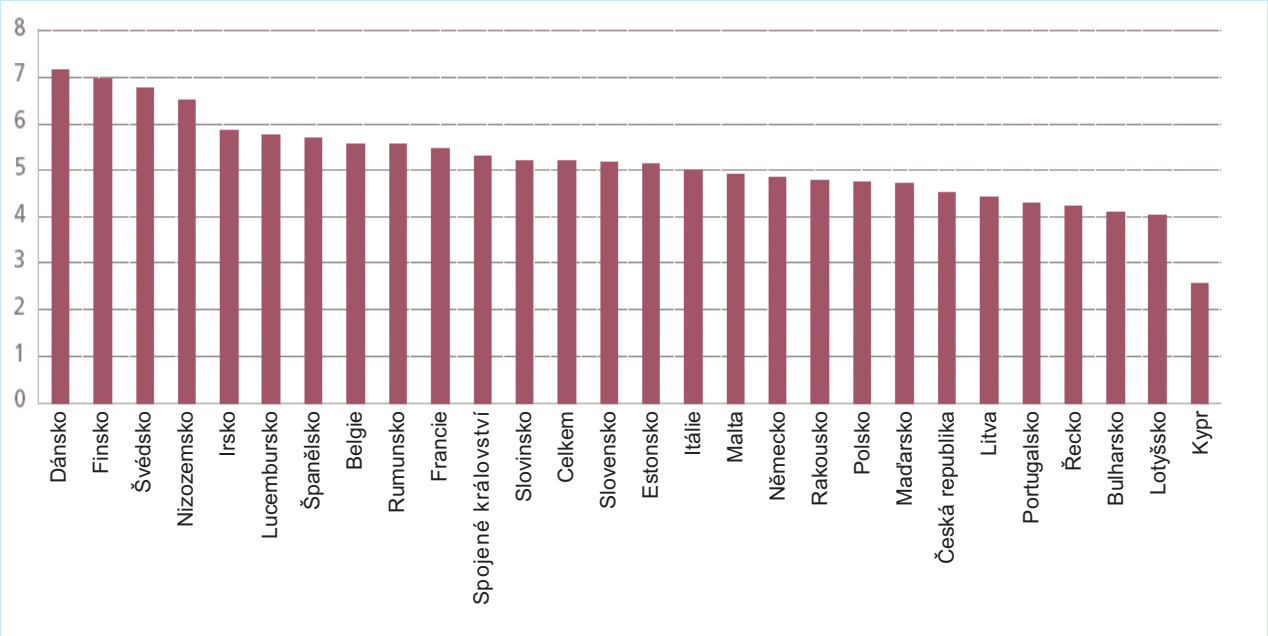
Obecně zůstala kvalita života ve 27 členských státech jako celku mezi rokem 2003 a 2007 stabilní, ačkoli došlo k několika malým pozitivním změnám, např. ke zvýšení spokojenosti s kvalitou některých veřejných služeb. V zemích, které k EU přistoupily v roce 2004, se nicméně kvalita života zlepšila ve srovnání s EU-15 více. Například slovenští občané hodnotili v roce 2003 spokojenost se svou životní úrovní známkou 5,1 z 10 a v roce 2007 jejich hodnocení vzrostlo na 6,7 (avšak v roce 2009 kleslo na 6,3). Hodnocení kvality života v Bulharsku a Rumunsku poukázala na pomalejší pokrok.

Navíc se zdá, že od roku 2007 Evropané ztratili důvěru, a to jak vůči svým spoluobčanům, tak i vůči vnitrostátním orgánům. Když byli v roce 2007 požádáni, aby ohodnotili míru své důvěry v jiné lidi na stupnici od 1 do 10, bylo průměrné hodnocení evropských domácností 5,3 bodů. V roce 2009 jejich hodnocení kleslo na 4,9. Ještě prudší pokles v míře důvěry je patrný v případě národních vlád a parlamentů: průměrná úroveň důvěry v oba orgány klesla ze 4,6 na 4,1, což představuje průměrný pokles o 11 %. Tato situace je opět v některých zemích horší než v jiných. Například pokles důvěry v národní vládu je nejpatrnější v Irsku, Španělsku, Rumunsku, Lotyšsku a Řecku, kde se tento pokles důvěry pohybuje od 22 % do 33 %.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Komu věříte?

Obrázek 10: *Hodnocení důvěry v jiné lidi podle země, 2007*



Zdroj: *EQLS 2007*
Poznámka: Respondenti byli požádáni, aby hodnotili míru své důvěry v jiné lidi na stupnici od 1 do 10.

Analýza údajů z roku 2007 naznačovala, že míra důvěry (nebo nedůvěry) nebyla v celé společnosti jednotná. Obecně osoby, které ve společnosti mají zranitelné postavení, tj. nezaměstnaní, osoby se špatným zdravím či svobodní rodiče, mají menší důvěru v druhé. Faktorem míry důvěry lidí je také věk, neprojevuje se však v celé Evropě stejně. Jak v EU-15, tak v KZ-3 jsou nejdůvěři-vější lidé ve věku 65 let a více. Naopak v NČS mají největší důvěru v druhé lidi mladší lidé (ve věku 18 až 34 let), což poukazuje na odlišné generační zkušenosti související s politickými a sociálními změnami.

Zatímco na úrovni EU a vnitrostátních úrovních pokračuje tendence zajišťovat sociální a hospodářský vývoj v Evropě – zejména v tomto Evropském roce boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení – trendy, které odhalily postupné vlny Průzkumu kvality života v Evropě, potvrzují, že tento boj ještě není u konce.

Další zjištění o kvalitě života zveřejněná v roce 2009 patrně odolávají změně lépe: zjištění průzkumu z roku 2007 například uvádějí ústřední úlohu, kterou hraje rodina v péči o děti a starší osoby. Rodina také pro většinu lidí zůstává prvním místem, kam se obracejí s žádostí o pomoc v naléhavých případech. Toto zjištění dokazuje, že kvalita rodinných vztahů je nejdůležitějším prvkem kvality života. Většina Evropanů (88 %) v roce 2007 uvedla, že potřebují-li pomoc, např. pomoc v domácnosti po dobu nemoci, mohou se obrátit na svou rodinu. Přes 70 % Evropanů se domnívá, že by se mohli obrátit na rodinu v případě, že by nutně potřebovali peníze.

Kromě toho Evropané udržují pravidelný, častý kontakt se svými rodinami a přáteli. Polovina všech občanů s dětmi žijícími mimo domácnost se vidí s jedním dítětem či více dětmi nejméně každý den nebo obden. Zdá se, že lidé jsou se svým rodinným životem většinou spokojeni, neboť ho hodnotí 8 body z 10.

Vyváženost pracovního a osobního života

Pokud má člověk zaměstnání, jeho spokojenost se životem se výrazně zvyšuje. Nezaměstnaní jsou více nešťastní. Kromě toho je i přes ochabování rodinných pout rodina pro Evropany nesmírně důležitá, jelikož je jak hlavním zdrojem spokojenosti, tak hlavním prvkem podpory.

Najít rovnováhu mezi často protichůdnými pracovními a rodinnými požadavky nicméně není snadné. Téměř polovina (48 %) všech občanů v placeném zaměstnání tvrdila, že alespoň několikrát za měsíc se cítili v důsledku své práce příliš unaveni na výkon domácích prací, přičemž téměř čtvrtina (22 %) uvedla, že jsou příliš unaveni několikrát za týden.

Zdá se, že pracovníci v jihovýchodní Evropě měli v roce 2007 největší potíže se sladěním pracovního a rodinného života. V Chorvatsku a Řecku uvedlo přes 70 % občanů, že jsou kvůli práci několikrát v měsíci příliš unavení, aby se věnovali domácím pracím. Zdá se, že nejmenší problémy s vyvážením pracovního a osobního života mají pracovníci v Belgii, Itálii, Německu, Nizozemsku a Norsku.

29 % pracovníků zatím uvedlo, že několikrát v měsíci měli potíže s plněním rodinných povinností kvůli objemu času trávenému v práci. Nepřekvapuje, že pracovníci, kteří mají delší pracovní dobu, mají větší problém najít rovnováhu mezi pracovním a osobním životem než ti, jejichž pracovní doba je kratší. Zejména ženy, které si tento problém uvědomují, se v mnoha případech snaží přizpůsobit svou pracovní dobu tak, aby lépe vyhovovala požadavkům rodiny a domácnosti, například prací na částečný úvazek. Je jisté, že ženy tráví péčí o domácnost více času než muži: v rámci celé Evropy ženy trávily např. péčí o děti asi 33 hodin týdně, zatímco muži pouze 18.

Zdraví a zdravotní péče

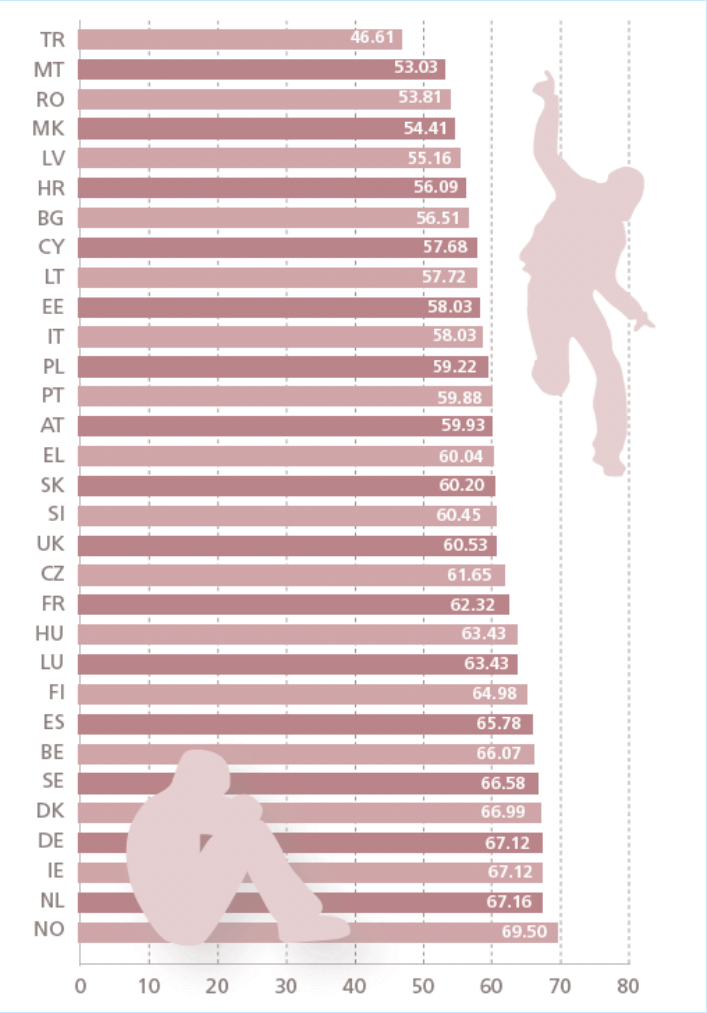
Ačkoli je zdraví pro Evropany důležité a 81 % jich hodnotilo zdraví jako „velmi důležité“ pro kvalitu života, pouze 21 % Evropanů své zdraví považuje za velmi dobré, zatímco 46 % je hodnotilo jako „dobré“. Lidé v NČS a KZ-3 – a zejména ženy – v průměru považovali své zdraví za horší než lidé v EU-15. Není překvapením, že starší Evropané se cítí zdravotně hůře. Zdá se však, že zdravotní stav starších lidí v NČS (lidé ve věku 65 let a starší) je horší: 34 % uvedlo, že je jejich zdravotní stav špatný, přičemž ve stejné věkové skupině v EU-15 totéž tvrdilo jen 15 % starších občanů. Stejně tak se hůře daří chudším lidem: špatný zdravotní stav uvedlo 14 % osob v nejnižší příjmové kategorii, zatímco v nejvyšší pouze 4 %. Občané některých zemí jsou na tom nicméně hůře: v Bulharsku, Chorvatsku, Maďarsku, Lotyšsku a Portugalsku uvedlo, že má špatný zdravotní stav, 30 % nebo více občanů v nejnižší příjmové kategorii.

98

prezentací představila nadace Eurofound na pozvání klíčových zúčastněných stran ve 27 členských státech EU

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Obrázek 11: *Střední hodnota indexu duševní zdraví podle země*



Zdroj: *EQLS 2007*

Měření duševního zdraví

Průzkum kvality života v Evropě zkoumal duševní pohodu evropských občanů pomocí souboru otázek sestavených Světovou zdravotnickou organizací. Občané byli požádáni, aby uvedli, jak se cítí – cítí se radostně a v dobré náladě? Jsou klidní a v pohodě? Aktivní a plní energie? Budí se svěží a odpočatí? Mají pocit, že jejich den je zajímavý? Graf uvádí pro každou zemi podíl občanů, kteří se takto cítili stále nebo většinu času během předchozích dvou týdnů.

Klíčovým hlediskem pohody je duševní zdraví. Zdá se, že lepší duševní zdraví mají lidé v EU-15 a Norsku, zatímco nejvíce trpí nedostatkem duševního zdraví lidé v Turecku. Obecně obraz duševního zdraví odráží zdraví fyzické: bývá horší u starších lidí, lepší u lidí s vyšším příjmem než u těch s nižším příjmem (tento rozdíl je nejzřetelnější v KZ-3 a NČS-12) a bývá poněkud lepší u mužů než u žen.

Navzdory důležitosti odpovídajících zdravotnických služeb pro sociální ochranu měl velký počet evropských občanů v roce 2007 problémy s přístupem ke zdravotnickým službám. Více než 25 % občanů tvrdilo, že jejich lékař nebo nemocnice se nacházejí příliš daleko, a více než 27 % občanů považovalo za problematické výdaje související s návštěvou u lékaře. Lidé s nižším příjmem považovali přístup ke zdravotnickým službám za obtížnější než jejich lépe prosperující spoluobčané, přičemž tento rozdíl je větší v NČS a KZ-3: zatímco problém s náklady na návštěvu u lékaře mělo pouze 22 % lidí s nejvyššími příjmy v kandidátských zemích, v případě občanů s nejnižším příjmem tyto náklady představovaly problém ve 48 %. Celkově hodnotí zdravotnické služby lépe občané EU-15 než občané NČS a KZ. Nicméně v Řecku, Irsku, Itálii a Portugalku bylo hodnocení zdravotnických služeb horší než bylo průměrné hodnocení občanů KZ-3 či NČS.

Bydlení a sousedství

Dalším hlediskem kvality života je kvalita okolí – jak uvnitř tak vně domova. Celková kvalita bydlení je lepší v EU-15 než v NČS nebo kandidátských zemích. Například lidé v Nizozemsku, Belgii a Lucembursku měli největší životní prostor, zatímco nejmenší životní prostor měli lidé v Chorvatsku a v Bývalé jugoslávské republice Makedonii. Pouze

6 % domácností ve Švédsku má problémy s vlhkostí či zatékáním, zatímco v Estonsku tyto problémy má 23 % domácností. A zatímco v Rakousku má každá domácnost splachovací záchod uvnitř domu, v Rumunsku toto zařízení chybí ve 35 % domácností. Lidé, kteří bydlí v pronájmu, mívají více problémů než ti, kteří vlastní svůj vlastní dům. Kromě toho, jak se dalo očekávat, lidé s nižšími příjmy mají více problémů než jejich bohatší sousedé.

Využití údajů z Průzkumu kvality života v Evropě

Nástroj pro mapování průzkumů (SMT) nadace Eurofound představuje údaje svých hlavních průzkumů mnoha způsoby. Uživatelé si mohou zvolit informace podle svých potřeb. Nástroj umožňuje zobrazit údaje jako mapu, sloupcový diagram či tabulku, srovnávat vnitrostátní údaje s evropským průměrem, zobrazit rozdělení podle pohlaví, věku a příjmu a stahovat údaje ve formě .csv souboru (kompatibilního s programem Excel).

Navštivte **www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/eqls2007/results.htm**

Kromě toho byly datové soubory z Průzkumu kvality života v Evropě na konci roku 2009 zpřístupněny ve Spojeném království v archívu DataArchive na webových stránkách University of Essex v rámci úsilí o zpřístupnění datových souborů a dokumentů z celoevropských průzkumů nadace Eurofound třetím stranám. Na uvedených webových stránkách jsou k dispozici také datové soubory z předchozích vln Průzkumu kvality života v Evropě, jakož i z Průzkumů pracovních podmínek v Evropě a z prvního průzkumu společností. Zaregistrovat se můžete na **www.esds.ac.uk/support/newuser.asp** and access the datasets at **www.esds.ac.uk/international/access/I33365.asp**

Průzkum kvality života v Evropě se lidí také ptal na jejich místní životní prostředí – na množství odpadků a znečištění, dostupnost zelených prostor a úroveň kriminality či vandalismu. Lidé ze severských zemí a také z Rakouska, Německa a Nizozemska byli se svým místním životním prostředím nejšťastnější. V průměru uvedlo dva nebo více problémů tohoto druhu ve svém okolí 30 % až 40 % domácností. Naproti tomu v Itálii a Bulharsku jich bylo přes 80 %.

ZAČLENĚNÍ MIGRANTŮ DO EVROPSKÝCH MĚST

Výsledek referenda konaného ve Švýcarsku v roce 2009 s ohledem na zákaz další výstavby minaretů a mešit dokládá napětí, které se někdy skrývá pod probíhajícími debatami o začleňování národnostních a náboženských menšin do evropských společenství.

V roce 2006 zřídila nadace Eurofound společně s Kongresem místních a regionálních orgánů Rady Evropy a městem Stuttgartem Evropskou síť měst pro politiku integrace migrantů na místní úrovni (CLIP), jejíž cílem je prozkoumat, jak města – jakožto hlavní magnety pro přistěhovalce – řeší naléhavý úkol posílení integrace.

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

V roce 2009 pokračovala práce na projektu zveřejněním série případových studií o iniciativách v oblasti bytové politiky a obecní politiky zaměstnanosti a poskytování služeb v evropských městech. Ve dnech 30. listopadu – 1. prosince se v Bruselu konala konference zorganizovaná nadací Eurofound na téma „Intercultural approaches to community building and cohesion in European cities – what can European integration policy learn from cities on how to manage migration and diversity in times of economic slump?“ (Mezikulturní přístupy k budování komunit a soudržnosti v evropských městech – Co se může evropská politika integrace naučit od měst v otázce kontroly migrace a diverzity v obdobích hospodářského poklesu?). Konference svedla dohromady tvůrce politik a představitele občanské společnosti a náboženských skupin a národnostních menšin, aby diskutovali o tom, jak nejlépe řešit uvedené úkoly a těžit z příležitostí, které nabízí rostoucí kulturní rozmanitost Evropy, zejména začlenění muslimských a jiných náboženských komunit.

Podrobnosti o práci sítě CLIP jsou k dispozici na stránkách
www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Další dokumenty ke studiu

Added value of the European Globalisation adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland (Přidaná hodnota Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci: srovnání německých a finských zkušeností)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0970.htm

EMCC case studies – Joint social partners structures and restructuring: Comparing national approaches (Případové studie EMCC – Společné struktury sociálních partnerů a restrukturalizace: Srovnání vnitrostátních přístupů)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0918.htm

ERM case studies: Good practice in company restructuring (Případové studie ERM: Osvědčené postupy v restrukturalizaci společností)
www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0903016s/tn0903016s.htm

ERM report 2009 – Restructuring in recession (Restrukturalizace v době recese – Zpráva ERM za rok 2009)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm

Europe in recession: Employment initiatives at company and Member State level (Evropa v době recese: Iniciativy v oblasti zaměstnanosti na úrovni podniků a členských států)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0920.htm

European restructuring monitor quarterly, issues 1 - 4, 2009 (Čísla 1–4, 2009)
www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=quarterly

Foundation Findings: Opening the door – the role of social partners in fostering social inclusion (Zjištění nadace: Otevírání dveří – role sociálních partnerů v posilování sociálního začleňování)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0944.htm

Global recession – Europe's way out: Background paper (Celosvětová recese – Východisko pro Evropu: podkladový dokument)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0998.htm

Industrial relations developments in Europe 2008 (Vývoj pracovně-právních vztahů v Evropě v roce 2008)
www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/tn0903029s.htm

Low-qualified workers in Europe (Pracovníci s nízkou kvalifikací v Evropě)
www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0810036s/tn0810036s.htm

Measures to tackle undeclared work in the European Union (Opatření na řešení nehlášené práce v Evropské unii)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0925.htm

Multinational companies and collective bargaining (Nadnárodní společnosti a kolektivní vyjednávání)
www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/tn0904049s.htm

Occupational promotion of migrant workers (Podpora migrujících pracovníků v oblasti zaměstnání)
www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s.htm

Pay developments – 2008 (Vývoj mezd – 2008)
www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904029s/tn0904029s.htm

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Quality of work and employment, industrial relations and restructuring in Turkey (Kvalita práce a zaměstnání, pracovněprávní vztahy a restrukturalizace v Turecku)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0915.htm

Recent restructuring trends and policies in the automotive sector (Současné restrukturalizační trendy v automobilovém průmyslu)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0941.htm

Restructuring in bankruptcy: Recent national case examples (Restrukturalizace v konkursu: příklady nedávných národních případů)
www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0908026s/tn0908026s.htm

Second European Quality of Life Survey – Overview (Druhý průzkum kvality života v Evropě – přehled)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0902.htm

Second European Quality of Life Survey, 2003-2007 (Druhý průzkum kvality života v Evropě, 2003–2007)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0977.htm

Sink or swim: Recession and recovery in Europe (Utop se nebo plav – recese a oživení v Evropě)
www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/recession.htm

Social dialogue and the recession (Sociální dialog a recese)
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09107.htm

Wage formation in the EU (Utváření mezd v EU)
www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/tn0808019s.htm

Working time developments – 2008 (Vývoj pracovní doby – 2008)
www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903039s/tn0903039s.htm

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek

Výroční zpráva za rok 2009 – Život a práce v Evropě

Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství

2010 – 55 s. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-897-0868-5

ISSN 1016-5614

PRODEJ A PŘEDPLATNÉ

Publikace vydané Úřadem pro úřední tisky Evropských společenství určené k prodeji jsou k dispozici u našich prodejců na celém světě.

Jak mohu získat publikaci?

Jakmile obdržíte seznam prodejců, kontaktujte vámi vybraného prodejce a zadejte u něho objednávku.

Jak získám seznam prodejců?

- Navštivte stránky Úřadu pro úřední tisky: http://www.publications.europa.eu/
- nebo požádejte o zaslání seznamu na faxovém čísle (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