

# 2009

## GADAGRĀMATA



Dzīvot un strādāt Eiropā



Eurofound

© Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, 2010

Iesniegumi par tulkošanas vai pārpublicēšanas tiesībām jāiesniedz Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda direktoram – *Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Īrija*.

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*) ir autonoma Eiropas Savienības iestāde, kas izveidota ar mērķi formulēt nākotnes politiku sociālajos un darba jautājumos. Papildu informāciju var atrast fonda tīmekļa vietnē: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

# Priekšvārds

Kamēr tika rakstīta šī gadagrāmata, ES gatavojās apstiprināt Eiropas Komisijas jauno desmit gadu stratēģiju ilgtspējīgai izaugsmei un nodarbinātībai “Eiropa 2020”, savukārt Eurofound izstrādāja savu darba programmu 2011. gadam. Taču, tā kā politika ir jāveido, balstoties uz faktiem, vispirms ir jāizpēta pagātne, lai varētu plānot nākotni. Šīs gadagrāmatas mērķis ir aprakstīt galvenos Eurofound konstatējumus 2009. gadā. Tā ir pirmā gadagrāmata, kas tiks publicēta kā daļa no četru gadu darba programmas “Labāks darbs, labāka dzīve”, taču gadagrāmata par 2009. gadu var sniegt tikai daļēju priekšstatu par Eurofound pētījumu konstatējumiem, ņemot vērā ik gadu veicamā darba apjomu. Tomēr ieskatīšanās gadagrāmatā atklāj, ka visās Eurofound kompetences jomās vislielākā vērība ir veltīta ekonomiskās lejupslīdes ietekmei. Turklāt tika pierādīts, cik vērtīgi ir Eurofound periodiskie visaptverošie pētījumi, atklājot notikušās pārmaiņas kopš lejupslīdes sākuma līdz pat pašreizējam brīdim. Eiropas Uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centra ceturkšņa dati atklāj pieaugumu un tam sekojošo samazinājumu attiecībā uz darbavietu zaudēšanu, kas saistīta ar pārstrukturēšanu; Eiropas Darba attiecību novērošanas centra (EIRO) jaunākie ziņojumi izceļ sadarbību un konfliktus, kas radušies sociālo partneru starpā visā Eiropā; gada pārskati par darbalaiku un atalgojumu pievērš uzmanību pārmaiņām darba apstākļos, reaģējot uz lejupslīdi, savukārt dzīves kvalitātes tendenču salīdzināšana parāda, kā lejupslīde ietekmē dalībvalstu iedzīvotājus.

Mūsu skatījumā šajā gadagrāmatā ir izklāstītas galvenās tendences, kas noteica Eiropas iedzīvotāju darbu un dzīvi visa 2009. gada garumā.

**Jorma Karppinen**  
direktors

**Erika Mezger**  
direktora vietniece

# KO MĒS ESAM KONSTATĒJUŠI

<b>1. NODAĻA</b>	EKONOMISKAIS FONSS	1. lpp.
<b>2. NODAĻA</b>	REAĢĒŠANA UZ LEJUPSLĪDI	7. lpp.
<b>3. NODAĻA</b>	KĀ TAS IETEKMĒJA JŪS?	18. lpp.
<b>4. NODAĻA</b>	DZĪVES KVALITĀTE	25. lpp.
<b>Papildu informācija</b>		38. lpp.

2009. gada sākums iezīmējās ar lejupslīdes izvēršanos, paziņojumiem par darbavietu zaudēšanu, un tas sasniedza kulmināciju gada pirmajā ceturksnī, visnesamērīgāk iespaidojot vīriešus un gados jaunus darbiniekus. Zaudēto darbavietu skaits 2008. un 2009. gadā nemitīgi pieauga, vissmagāk skarot tādas nozares kā būvniecība, tekstilrūpniecība un ražošana. Tomēr gada laikā tika izveidotas arī jaunas darbavietas uzņēmumos, kas piedāvā zemu cenu preces un pakalpojumus un tiecas izmantot apstākļu izmaiņu sniegtās priekšrocības.

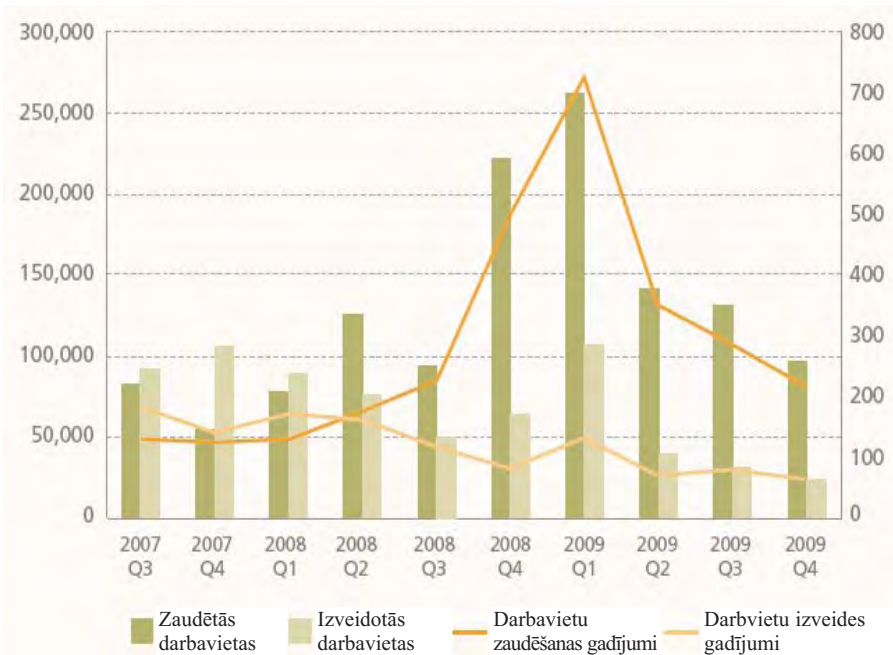
Ikvienā nozares, darba apstākļu un iedzīvotāju dzīves kvalitātes visā Eiropā tendencu 2009. gadā novērtējumā ir jāņem vērā 2008. gadā sākušās krīzes izraisītās lejupslīdes visaptverošā ietekme. Eurofound skatījumā lejupslīde pilnībā attiecas uz tā pētniecības uzdevumiem un ietekmē visas pētniecības jomas – pārmaiņas rūpniecībā, darba un nodarbinātības kvalitāti, dzīves apstākļus un kvalitāti. Pēdējo divu gadu laikā lejupslīde ir smagi skārusi visas šīs jomas un situācija turpina pasliktināties. Tā kā samazinās uzņēmumu peļņas rezerves, tas var nelabvēlīgi ietekmēt arī dārgus darba apstākļu uzlabošanas pasākumus. Turklāt valsts aizņēmuma palielināšanās daudzās dalībvalstīs negatīvi ietekmēs sociālās labklājības politikas īstenošanai piešķiramos līdzekļus.

Lai gan tehniski ES 2009. gada trešajā ceturksnī sāka atgūties no lejupslīdes, izaugsme joprojām bija gausa un daudz zemāka par vēsturiskajām tendencēm. Turklāt turpinājās bezdarba pieaugums, kas sasniedza augstāko desmitgades līmeni – 9,5 % visās 27 ES dalībvalstīs. Vismaz līdz 2009. gada pirmajam ceturksnim tas visvairāk skāra fiziska darba veicējus, jo īpaši kvalificētus fiziska darba veicējus, atspoguļojot darbavietu zaudēšanas koncentrēšanos ražošanā un būvniecībā. Tāpat kā iepriekšējo lejupslīdes periodu laikā darbu vairāk zaudēja vīrieši, nevis sievietes. Savukārt gados jaunu darbinieku (vecumā no 15 līdz 24 gadiem) nodarbinātības rādītājs samazinājās vairāk nekā darbiniekiem, kas vecāki par 24 gadiem. Tomēr tajās dalībvalstīs, kuras lejupslīde skārusi vissmagāk, proti, Īrijā, Spānijā un Baltijas valstīs, darba tirgus situācija ievērojami pasliktinājās visām demogrāfiskajām grupām – gan gados jauniem, gan veciem darbiniekiem, gan vīriešiem, gan sievietēm.

Kopš 2002. gada Eurofound Eiropas uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centrs (*ERM*) novērtē pārstrukturēšanas apmēru Eiropā un tās sekas nodarbinātībai gan darbavietu izveides, gan zaudēšanas izpratnē. 2009. gada rādītāji liecina par notiekošu plašu darbavietu zaudēšanu visā Eiropā. 2008. gada otrā ceturksnī beigās *ERM* sāka informēt, ka Eiropas plašsaziņas līdzekļi ziņo par ievērojami lielāka skaita darbavietu zaudēšanu pārstrukturēšanā iesaistītajos uzņēmumos. Rādītāji palielinājās visu gadu, sasniedzot augstāko līmeni 2008. gada pēdējā ceturksnī un 2009. gada pirmajā ceturksnī. 2009. gada laikā paziņotais zaudēto darbavietu skaits samazinājās, taču vienlaikus samazinājās arī no jauna izveidoto darbavietu skaits, kā redzams 1. attēlā. Jo īpaši tajā pašā periodā ievērojami palielinājās paziņotais bankrota rezultātā zaudēto darbavietu skaits.

*Eurofound* pētījumā tika konstatēts, ka līdztekus lejupslīdei pasaulē gada laikā līdz pat 2009. gada vidum ievērojami palielinājās bankrota gadījumu skaits. Piemēram, Dānijā bankrota gadījumu skaits no 2008. gada maija līdz 2009. gada maijam palielinājās par 85 %, lai gan jau 2008. gadā bija sasniegts šā rādītāja rekords. Turklāt bankrots jo īpaši smagi skāra vairākas nozares: būvniecību, tekstilrūpniecību, vairumtirdzniecību un mazumtirdzniecību, ražošanu, viesnīcas un restorānus, kā arī autobūvi. Piemēram, Igaunijā kopš 2008. gada maksātnespējas maksājumu skaits palielinājās trīs reizes ražošanā un gandrīz četras reizes vairumtirdzniecībā un mazumtirdzniecībā, un tikai būvniecības nozarē vien maksātnespējas maksājumu skaits bija piecpadsmit reizes lielāks.

1. attēls: pārstrukturēšanas gadījumu un kopējais paziņoto zaudēto un izveidoto darbavietu skaits



Avots: ERM ceturkšņa izdevums – 2009. gada ziema

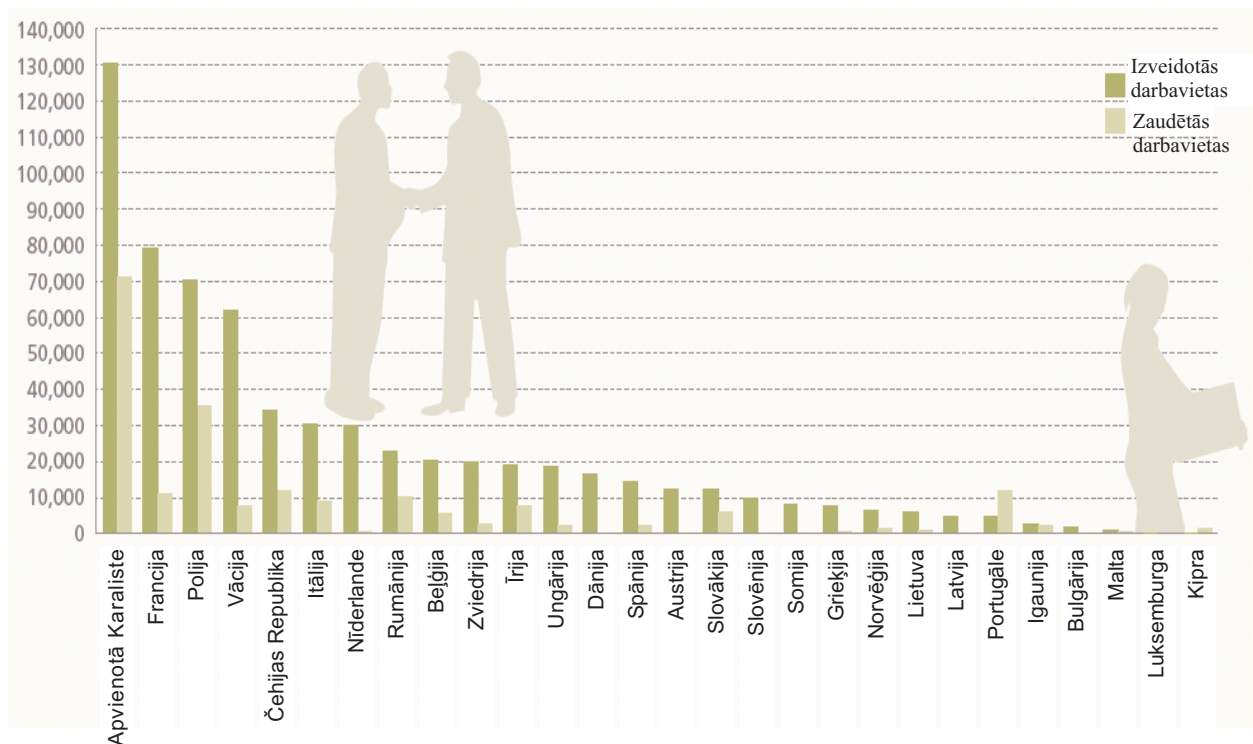
Pētījumā “Pārstrukturēšana bankrota gadījumā: jaunākie piemēri dažādās valstīs” ir izpētīti jaunākie bankrota gadījumi, lai labāk izprastu bankrota gadījumus kopumā un jo īpaši to izraisītās sekas attiecīgajiem darbiniekiem, un kādu kompensāciju tie saņem. Tajā konstatēts, ka galvenais uzņēmumu neveiksmes cēlonis ir pārāk lieli parādi un nespēja izstrādāt konkurētspējīgu stratēģiju. No bankrota ir grūti izvairīties, sākoties ekonomikas lejupslīdei. Preču vai pakalpojumu pieprasījuma samazināšanās vai ierobežota piekļuve kredītiem daudziem uzņēmumiem apgrūtina parādu apkalpošanu vai pat padara to neiespējamu. Šķiet, ka visneaizsargātākie šajā ziņā ir mazie un vidējie uzņēmumi (MVU), kas ir vairāk atkarīgi no aizņemšanās. Daudzas valstis ievieša pasākumus nolūkā nodrošināt MVU (jo īpaši) kredītus, lai aizsargātu uzņēmumus, kuriem draud bankrots mazākas kredītu uzņēmējdarbībai pieejamības dēļ. Piemēram, Itālijā valdība ir izveidojusi īpašu fondu, no kura uzņēmumi var aizņemt līdz pat 1,5 miljoniem euro, taču šobrīd šķiet, ka šādas stratēģijas panākumi ir ierobežoti.

Uzņēmumi cieš arī no tā dēvētā “domino efekta” – viena uzņēmuma bankrots izraisa nākamo bankrotu. Uzņēmumu piegādes ķēdes beigās bankrots izraisa maksātspēju uzņēmumiem tālāk piegādes ķēdē. Piemēram, Rumānijā krīze būvniecības nozarē radīja grūtības kokapstrādes nozares uzņēmumiem, kā rezultātā mežsaimniecības uzņēmumiem samazinājās pasūtījumu apjoms un radās finanšu grūtības. Lietuvā viesnīcu un restorānu bankrotus daļēji izraisīja nacionālās lidsabiedrības slēgšana un lidojumu uz Lietuvu atcelšana no ārvalstu lidsabiedrību puses. Šis “domino efekts” arī veicināja ekonomiskās lejupslīdes izplatīšanos valstīs. Piemēram, Slovākijā pirmie bankrotēja tie uzņēmumi, kas eksportēja savu produkciju uz valstīm, kuras jau bija skārusi ekonomiskā krīze, jo īpaši tas attiecas uz autobūves nozares uzņēmumiem. Līdz ar to samazinājās arī vietējo piegādātāju tirdzniecības apgrozījums.

**803**

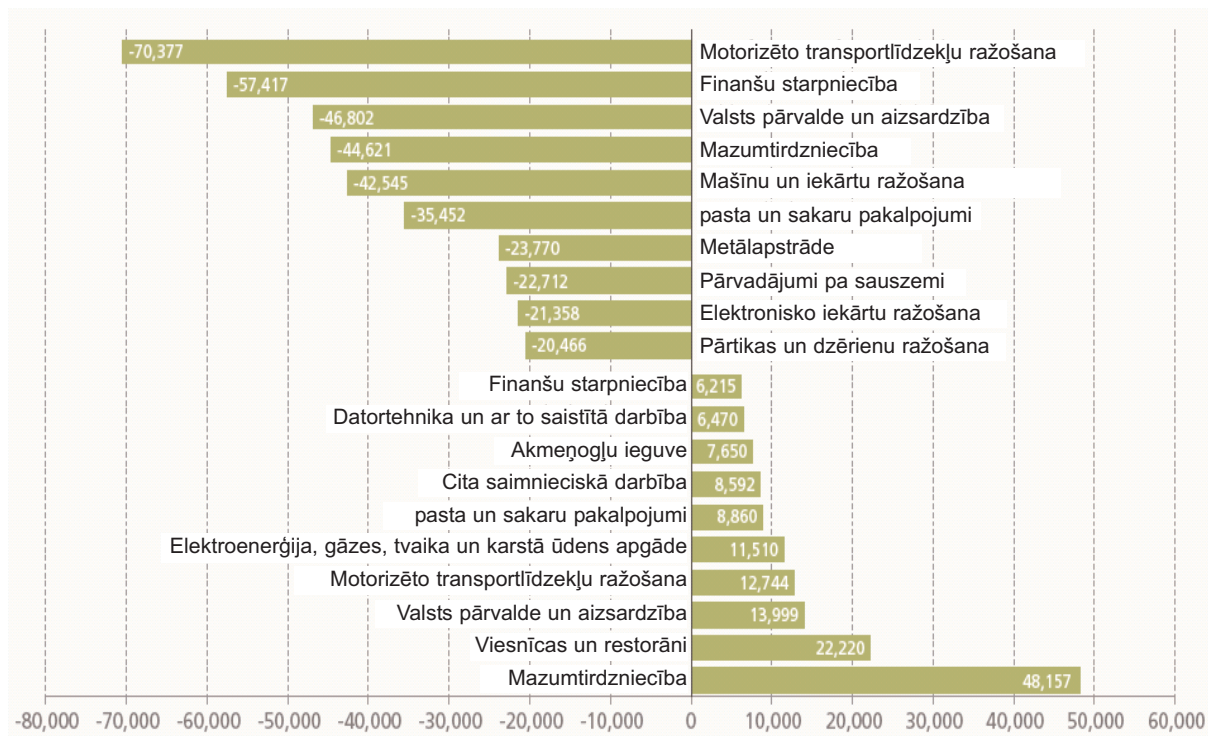
saieti un sanāksmes tika organizētas starp Eurofound un galvenajiem ES politikas veidotājiem

2. attēls: paziņotais izveidoto un zaudēto darbavietu skaits pa valstīm 2009. gadā



Avots: ERM

3. attēls: paziņotais izveidoto un zaudēto darbavietu skaits pa nozarēm 2009. gadā



Avots: ERM

### Norises Fonda forumā 2009. gadā:

## Meklējot izeju no lejupslīdes

Viens no Eurofound darba galvenajiem uzdevumiem ir nodrošināt iespēju debatēm un sarunām, lai apvienotu lēmumu pieņēmējus un galvenos dalībniekus. Eurofound nozīmīgākais notikums ir Fonda forums, kuru rīko reizi divos gados. 2009. gada novembrī Īrijas "Taoiseach" (premjerministra) Brian Cowen atklātā pasākuma dalībnieki apsprieda tematu "Lejupslīde pasaulē: kā Eiropai no tās izkļūt", apliecinot īpašu uzmanību, kādu *Eurofound* savā darbā veltīja ekonomiskajai lejupslīdei visa gada garumā. Jo īpaši dalībnieki apsprieda jautājumu par to, vai un kādā apmērā Eiropa var izkļūt no lejupslīdes, nepārkāpjot savus sociālos un politiskos principus. Vai Eiropai nāksies atteikties no dažām tās pamatvērtībām, lai atgūtu konkurētspēju pasaulē? Argumenti par valsts tēriņu ierobežošanu tika pretstatīti argumentiem par valsts galveno nozīmi izdevumu palielināšanā, lai uzturētu ekonomisko līdzsvaru. Dalībnieki apsprieda, vai un cik lielā mērā valstīm ir jāpalielina finansējums darbavietu izveidei, atbalstam darba meklējumos, mācību un darbā pieņemšanas subsīdijām. Neizbēgami radās jautājums, vai šādi dārgi pasākumi ir ilgtspējīgi, turklāt tika paustas bažas, ka bezdarba palielināšanās laikā pieprasījums var būt pārāk liels un sniedzamie pakalpojumi to nespēs apmierināt. Forumā dalībnieki arī uzsvēra sociālās partnerības nozīmi attiecībā uz Eiropas salīdzinošo priekšrocību veidošanu un atbilstošu pasākumu nepieciešamību saistībā ar sociālās drošības un labklājības reformu.

Pētījumā arī konstatēts, ka gadījumā, ja darbinieki zaudē darbu bankrota dēļ, sekas mēdz būt daudz nopietnākas nekā citos pārstrukturēšanas gadījumos: bankrotējušais darba devējs parasti nespēj sniegt nekādu finansiālu vai praktisku atbalstu un darba zaudēšanas pabalstu neesamības gadījumā atlaistie darbinieki bieži ir atkarīgi no valsts palīdzības. Valsts sniegtais atbalsts lielākajā daļā valstu ietver pasākumus nolūkā garantēt jebkādu darbinieku iespējamo prasību pret maksātspējīgo darba devēju apmaksu un nodrošināt, lai tiktu saglabātas visas tiesības uz pensiju: pensiju fondus daudzās valstīs aizsargā noteikumi, kas paredz, ka šādi fondi ir jānošķir no pārējās uzņēmējdarbības.

## Kā ERM iegūst datus?

Eiropas Uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centrs (*ERM*) uzrauga uzņēmumu paziņojumus plašsaziņas līdzekļos par pārstrukturēšanu, notiekošo darbavietu zaudēšanu un izveidi visās ES-27 valstīs un Norvēģijā. Apkopojot datus, ņem vērā visus paziņojumus par vismaz 100 darbavietu samazināšanu vai zaudēšanu, vai arī norises, kuras skar vismaz 10 % darbaspēka uzņēmumos, kas nodarbina 250 vai vairāk darbinieku. Galvenā šādas pieejas priekšrocība ir tā, ka šādi tiek ņemti vērā visi paziņojumi jau agrīnajā atbrīvošanas no darba posmā, tomēr gandrīz noteikti var pieņemt, ka tādējādi tiek pārvērtēts reālais to darbinieku skaits, kurus skar pārstrukturēšana. Vērtīgu papildu informāciju par darbavietu zaudēšanu var sniegt arī citi datu avoti. 2009. gadā *ERM* uzsāka pētīt kolektīvos paziņojumus par štatu samazināšanu. Saskaņā ar ES Direktīvu 98/59 visiem uzņēmumiem, kas plāno darbinieku atlaišanu noteiktā apmērā, tas ir jāpaziņo valsts iestādēm un jāuzsāk konsultāciju un pārrunu process, lai mazinātu atlaišanas sekas. Šie paziņojumi satur vērtīgu informāciju par plānotajām štatu samazināšanām. Tomēr arī šie dati ir ierobežoti, jo informāciju katrā dalībvalstī vāc atšķirīgā veidā un ne vienmēr vienā un tajā pašā procesa posmā. *ERM* nākotnē turpinās šo datu kopumu padziļinātu izpēti.

ERM datu bāzi papildina katru dienu. Interesenti var piekļūt papildu ziņām par konkrētiem gadījumiem, izmantojot meklēšanas rīku tīmekļa vietnē: [www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm).



Ciktāl tas attiecas uz konkrētām valstīm, Eiropas Uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centra četrus ceturkšņus pārskatos iekļautie gada rādītāji liecina, ka Apvienotajā Karalistē ir paziņots lielākais zaudēto darbavietu skaits – vairāk nekā 125 000 darbavietu, kas daļēji ir izskaidrojams ar plašu darbavietu zaudēšanu satricinātajā finanšu nozarē, kas gada laikā paziņoja par vairāk nekā 30 000 darbavietu zaudēšanu. Arī citās nozarēs, jo īpaši mazumtirdzniecībā, ir ievērojams paziņotais zaudēto darbavietu skaits: piemēram, alkoholisko dzērienu mazumtirdzniecības ķēde “First Quench” paziņoja par 6000 darbavietu zaudēšanu, slēdzot lielāko daļu no saviem 1000 veikaliem visā valstī.

Tomēr Apvienotajā Karalistē ir arī izveidots vislielākais jaunu darbavietu skaits – 2009. gadā tika paziņots par vairāk nekā 60 000 jaunām darbavietām. Jo īpaši daudz darbavietu tika izveidots izpārdošanas mazumtirdzniecības uzņēmumos un ātrās ēdināšanas jomā, kurā bija vērojama izaugsme neatkarīgi no plašās ekonomikas lejupslīdes. Piemēram, gada pirmajā ceturksnī “Kentucky Fried Chicken” paziņoja, ka plāno izveidot Apvienotajā Karalistē 9000 darbavietu. Tajā pašā ceturksnī un atkal Apvienotajā Karalistē izpārdošanas lielveikals “ASDA” paziņoja par 7000 darbavietu izveidi. (Šāda attīstība notika ne tikai Apvienotajā Karalistē: 2009. gada rudenī Beļģijas tirdzniecības ar atlaidēm grupa “Colruyt” paziņoja par apmēram 4000 jaunu darbavietu izveidi).

Polijā notika vairākas lielas pārstrukturēšanas, kuru rezultātā tika izveidots daudz jaunu darbavietu: piemēram, “Stocznia Szczecin” un “Stocznia Gdynia” kuģubūvētavas paziņoja par 5000 jaunu darbavietu izveidi, savukārt rudenī par 1000 jaunu darbavietu izveidi paziņoja datortehnoloģiju uzņēmums “IBM”.

Daži nodarbinātības ieguvumi bija saistīti arī ar apkārtējai videi nekaitīgu darbavietu izveidi: gada otrajā ceturksnī “Veolia Environnement” Francijā paziņoja par 5000 darbavietu izveidi otrreizējās izejvielu pārstrādes jomā, savukārt “Electricity Supply Board” Īrijā paziņoja par gandrīz 4000 darbavietu izveidi nekaitīgo enerģētikas tehnoloģiju jomā. Lejupslīdes sekas bija novērojamas arī valsts pārvaldes paziņojumos par darbavietu izveidi, lai sniegtu pakalpojumus no darba atlaistajiem cilvēkiem: piemēram, Zviedrijas valsts nodarbinātības dienests trešajā ceturksnī paziņoja par 2000 jaunu darbavietu izveidi.



49%

– par tik palielinājās to Eiropas Komisijas politikas dokumentu skaits, kuros ir citēts Eurofound pētījums.

## Fonda forums 2009. gadā

### Paustie viedokļi

“Taoiseach” **Brian Cowen**: “Vissvarīgākā lieta, kuru mēs [Īrijā] varam darīt, lai aizsargātu darbavietas un izveidotu jaunas, ir ātra, izlēmīga un efektīva rīcība, lai koriģētu un stabilizētu valsts finanses. Tas atjaunos valsts iedzīvotāju un starptautisko uzticību, attiecīgi piesaistot investīcijas un palielinot patēriņu, kas ir priekšnosacījums nodarbinātībai.”

**John Monks**, Eiropas Arodbiedrību konfederācija: “Labklājības valstīm ir stabilizējoša nozīme. Mums ir jālīdzsvaro tirgus ekonomika un valsts pārvalde. Vācija piedzīvoja tādu pašu IKP samazinājumu kā Apvienotā Karaliste, taču Vācija ieviesa īstermiņa nodarbinātības subsīdijas, tādēļ Vācijā bezdarba pieaugums nebija tik liels.”

**Amy Domini**, “Domini Social Investments” dibinātāja un izpilddirektore, kā arī vadošā sociāli atbildīgu investīciju popularizētāja: “Mums ir būtiski pārskatīt dažus no priekšnoteikumiem, saskaņā ar kuriem mēs ļaujam strādāt finanšu sistēmai. Uzskatu, ka finanšu resursi ir jāpārvalda tādā veidā, kas atbilst finanšu resursu mērķiem, proti, padarīt vairāk cilvēku dzīvi labāku.”

**Jørgen Rønne**, “BusinessEurope” Sociālo lietu komitejas priekšsēdētājs noraidīja uzskatu, ka krīzi vispareizāk ir risināt kā sistēmisku problēmu un brīdināja, ka pārmērīgs regulējums uzņēmumiem nav pareizais risinājums: “Risinājumi ir jāatrod pašos uzņēmumos un nozarē.”

**Maria João Rodrigues**, Lisabonas Darba kārtības īpašā konsultante: “Laikā, kad saskaramies ar šo lejupslīdi, daudzi cilvēki raizējas par to, ka viņus uzskatīs par protekcionistiem. Taču, ja mēs zaudēsim darbavietas tagad, nākotnē būs daudz grūtāk tās izveidot ... Mūsu sarunās par krīzi vajadzētu ņemt vērā arī to, kā mēs iedrošināsim ilgtermiņa izaugsmi. Mums ir jākoncentrējas uz ilgtermiņa mērķiem.”

**Robert Verrue**, Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāta ģenerāldirektors: “Lielākā daļa cilvēku negaidīja, ka ES tik saliedēti reaģēs uz krīzi. Mums ir jāturpina izmantot vienotas reakcijas potenciāls. Ja ES nebūtu bijusi vienota, būtu bijis grūti iegūt priekšrocības, kuras mums ir tagad.”

**Krasimir Popov**, darba un sociālās politikas ministra vietnieks par Bulgārijas reakciju uz krīzi: “Mūsu īstermiņa atlabšanas plāns ietver sociālo drošību un veselības apdrošināšanu, kā arī pārstrukturēšanās sociālās sekas. Darbu zaudējušajiem darbiniekiem ir pieejami Eiropas Sociālā fonda apmaksāti atbalsta kuponi mācībām. Tiek piešķirti lieli līdzekļi, lai veicinātu darbavietu izveidi.”

**Anna Ekström**, Zviedrijas Profesionālo asociāciju konfederācijas prezidente: “Sociālais dialogs nozīmē varas līdzsvaru savstarpēji pretrunīgās interesēs. Patiess sociālais dialogs sniedz iespēju abām pusēm ... Mums vajadzētu uzskatīt sociālo drošību par ieguldījumu, pārmaiņu un izaugsmes veicinātāju ... vairāk par attīstības iespēju, nevis drošības garantiju.”

Lejupslīdes ietekme ir izraisījusi nozares pretreakciju, savukārt pieprasījuma samazinājums daudzos gadījumos tiek risināts, pārveidojot darba organizāciju vai palielinot iekšējo elastību. Viena no pašreizējās lejupslīdes iezīmēm ir bijusi valsts iestāžu un sociālo partneru gatavība sadarboties attiecībā uz nodarbinātības uzturēšanas pasākumiem, lai reaģētu uz norisēm, kuras uzskata tikai par īslaicīgu pieprasījuma samazināšanos, vienlaikus mainoties ES politikai un pasākumiem.

## ES LĪMENIS

*Eurofound* pētījumi par lejupslīdi nav tikai kvantitatīvs apkopojums par darbavietu zaudēšanas un izveides rādītājiem, tas ir arī kvalitatīvs novērtējums par lejupslīdes pretpasākumiem, kurus īsteno Eiropa, dalībvalstis, uzņēmumi, sociālie partneri un arodbiedrības. Novērtēšanu veic, izpētot konkrētus gadījumus un salīdzinot pieejas dažādās valstīs. Novērtēšanu veicina *Eurofound* trīspusējā struktūra, kas nodrošina unikālu iespēju gūt priekšstatu par ES līmeņa dalībnieku, valstu valdību, arodbiedrību un darba devēju organizāciju viedokļiem un metodēm.

Reaģējot uz nepieredzētu ekonomikas lejupslīdi, visā Eiropā un visos līmeņos ir ieviesti pretkrīzes pasākumi. Galvenais ES līmeņa pretpasākums bija Eiropadomes 2008. gada novembrī pieņemtais Eiropas ekonomikas atveseļošanās plāns (*EERP*). Kā norādīts *ERM* 2009. gada ziņojumā “Pārstrukturēšana lejupslīdes laikā”, *EERP* nolūks ir koordinēt dalībvalstu politiku, kā arī nodrošināt papildus finansējumu ar Eiropas Investīciju bankas (*EIB*) un dažādu fondu, kā Eiropas Sociālais fonds (*ESF*), starpniecību. Galvenais *EERP* mērķis ir sekmēt tēriņus un šādi saglabāt darbavietas, līdz iestājas atlabšana.

Plānā tika izsludināta arī īslaicīga Eiropas Globalizācijas pielāgošanas fonda (*EGF*) darbības noteikumu paplašināšana, lai to varētu izmantot kā konkrētu pretpasākumu uzņēmumu pārstrukturēšanai krīzes dēļ. Lai atbilstu šim izņēmumam, dalībvalstīm ir jāpierāda tieša saikne starp štatu samazināšanu un ekonomisko krīzi. Darbības jomas paplašināšana attieksies līdz 2011. gada beigām, tāpat kā ES finansējuma palielinājums no 50 % līdz 65 %. Turklāt tika samazināta no darba atlaisto darbinieku skaita robeža no 1000 līdz 500 darbavietām vienā vai vairākās reizēs, kas ir jāievēro, lai kvalificētos atbalstam. Līdz ar to lielākā daļa līdzekļu ir novirzīta darba pieprasījuma un piedāvājuma līdzsvarošanas un konsultēšanas pasākumiem, kā arī pārkvalifikācijai. Tomēr no *EGF* var piešķirt līdzekļus arī citiem pasākumiem, kā mobilitātes stipendijām, atalgojuma atbalsta pasākumiem un pasākumiem, kuri ir paredzēti īpaši neaizsargātām grupām.

### Kādu ieguldījumu ir sniedzis EGF?

Papildu finanšu un cilvēku resursu palīdzība, kuru nodrošināja *EGF*, bija “ļoti vērtīgs papildinājums citiem finansējuma avotiem” – tā norāda galvenie dalībnieki, kas bija iesaistīti palīdzības sniegšanā štatu samazināšanas dēļ atlaistajiem darbiniekiem divos lielos pārstrukturēšanas gadījumos 2009. gadā. *Eurofound* pētījumā ir aprakstīta *EGF* finansējuma nozīme, lai integrētu darbiniekus, kas tika atlaisti divu mobilo sakaru nozares uzņēmumu pārstrukturēšanas rezultātā – “BenQ” Vācijā un “Perlos” Somijā. Kā norādīts pētījumā, fonda panākumus, palielinot valsts un reģionālos centienus, veicināja papildu laika nodrošināšana mācībām, individuālai un lielākai palīdzībai, jo īpaši neaizsargātākajām darbinieku grupām. Kopumā šķiet, ka *EGF* (vismaz šajos gadījumos) ir ievērojama ietekme uz nodarbinātību un štatu samazināšanas dēļ atlaisto darbinieku labklājību.

Vācijā un Somijā izmanto divus atšķirīgus modeļus, lai sniegtu palīdzību štatu samazināšanas dēļ atlaistajiem darbiniekiem: pārcelšana uz citu uzņēmumu un nodrošinājums darbavietas maiņas gadījumā. Abi modeļi ir labi izstrādāti. Tomēr Vācijā parastais pārcelšanas amatā modelis neietver pilnībā individuālu palīdzību un mācības šādiem darbiniekiem, kā arī līdzīgā situācijā nokļuvušu cilvēku atbalstu, kas veido *EGF* palīdzības daļu. Taču gan Vācijas, gan Somijas gadījumā *EGF* palīdzība nodrošināja mācību partnerību veidošanu, lai sagatavotu detalizētu darba tirgus prasību novērtējumu un izstrādātu pielāgotu mācību programmu, tādējādi vairāk garantējot pozitīvus nodarbinātības rezultātus. Somijā valsts budžeta ierobežojumu dēļ ir grūti pieņemt darbā papildu personālu, lai sniegtu atbalstu darbiniekiem. Tomēr *EGF* finansējums nozīmē, ka var pieņemt darbā papildu personālu un vietējais nodarbinātības centrs var izmantot papildu konsultantu, darba psihologu un grupas vadītāju palīdzību.

Gan Vācijas, gan Somijas tradicionālo modeļu ierobežojums ir tas, ka tiem bieži trūkst laika un finanšu resursu. Tas izraisa sarežģījumus tiem darbiniekiem, kuriem palīdzība ir vajadzīga visvairāk, proti, kuriem ir jāvelta lielāka uzmanība, jāsniedz konsultācijas un jāorganizē mācības, lai viņi varētu atgriezties darba tirgū. “BenQ” un “Perlos” gadījuma izpētes “Eiropas Globalizācijas pielāgošanas fonda pievienotā vērtība: Vācijas un Somijas pieredzes salīdzinājums” nolūkā intervētie cilvēki norādīja, ka viņu skatījumā galvenais ieguvums no *EGF* palīdzības bija papildu resursi un personāls, kas tika piesaistīts, lai palīdzētu darbiniekiem, nevis jauna veida atbalsta programmu veidošana. Turklāt abos gadījumos tika atzīts, ka vislielāko labumu no *EGF* finansējuma nodrošinātā atbalsta guva visneaizsargātākās atlaisto darbiniekus grupas – gados veci cilvēki, mazkvalificēti darbinieki un sievietes (jo īpaši vientuļās mātes). Apsekojuma laikā abu uzņēmumu darbinieki visatzinīgāk vērtēja lielāku un individuālāku atbalstu, kuru piedāvāja jaunie konsultanti.

## REAĢĒŠANA UZ LEJUPSLĪDI

### Dalībvalstu pretrīzes pasākumi

Tiklīdz Eiropā sāka izplatīties lejupslīdes sekas, dalībvalstu valdības un pašvaldības reaģēja, īstenojot visaptverošu pretrīzes pasākumu kopumu. Daudzu šo pretpasākumu galvenais elements ir atbalsts un palīdzība uzņēmumiem un darbiniekiem, kas saskaras ar izaicinājumiem, kurus izraisa pieprasījuma samazinājums un tam sekojošais darba tirgus panīkums.

Izmantojot plašu pasākumu klāstu, dalībvalstis strādā daudzās virzienos – tiecas aizsargāt darbavietas, risināt bezdarba izraisītās sekas un mazināt bezdarba ietekmi, ja tas ir sācies, savukārt ilgtermiņā tās cenšas uzturēt nodarbinātību un saglabāt apstākļus darbavietu skaita palielināšanai.

### Darbalaika samazināšana

Viens no vissvarīgākajiem līdzekļiem, kurus valstis ir ieviesušas vai dažos gadījumos paplašinājušas, ir finansiāls atbalsts saīsinātam darbalaikam. Reaģējot uz pieprasījuma un attiecīgi produkcijas izlaides samazinājumu, darba devēji samazina darba stundas un maksā saviem darbiniekiem (nereti saskaņā ar koplīgumiem) pagaidu valsts atbalstu, saglabājot darbinieku atalgojuma līmeni. Šādas programmas gan aizsargā darbiniekus pret lieliem ienākumu zaudējumiem, gan ļauj uzņēmumiem saglabāt kvalificētus darbiniekus ar mazākām izmaksām uzņēmumam. Ņemot vērā darba tiesību normu un koplīgumu atšķirības visā Eiropā, atšķiras arī apjoms, kādā valdības un uzņēmumi sadarbojas, lai veicinātu darbalaika saīsināšanu krīzes laikā.

## Straujš samazinājums – krīze autobūves nozarē

Autobūves nozare ir svarīgs darba devējs – Eiropā tajā ir tieši nodarbināti vairāk nekā 2,2 miljoni cilvēku un gandrīz desmit miljoni strādā tās piegādes ķēdē, kas veido gandrīz vienu trešdaļu no visām Eiropas darbavietām rūpniecībā. Tomēr pašreizējā lejupslīde ir smagi skārusi autobūves nozari: tirdzniecības samazinājums 2009. gada pirmajā ceturksnī par apmēram 15 % ES-15 valstīs un par 21 % jaunajās dalībvalstīs satricināja visu nozari, apdraudot neskaitāmas darbavietas. Piemēram, februāra vidū “General Motors” paziņoja, ka likvidēs 47 000 darbavietu, savukārt martā “Volkswagen” paziņoja, ka likvidēs visas 16 500 pagaidu darbavietas pasaulē.

2009. gadā *Eurofound* pētīja tendences šajā nozarē, to, kādā veidā autobūves nozare reaģē uz ekonomisko krīzi, un kādi politiskie pasākumi ir veikti atsevišķās valstīs un Eiropā kopumā. Daudzas valstis iesaistījās šajā nozarē, izsniedzot ārkārtas aizdevumus un veidojot lielāku pieprasījumu, piemēram, ieviešot automobiļu nodošanas metāllūžņos programmas un izmaksājot prēmijas par jauna automobiļa iegādi. Šādi pasākumi palielināja patērētāju pieprasījumu Vācijā, taču citviet līdzīgas programmas neguva tādus panākumus. Saīsinātā darbalaika programmas saglabāja darbavietas (vismaz īstermiņā), valsts izmaksāja kompensācijas par samazinātu darba algu un nodrošināja nepārtrauktas sociālās apdrošināšanas iemaksas.

### Iniciatīvas uzņēmumu līmenī

Vairākās valstīs uzņēmumi izstrādāja savas iniciatīvas, lai saglabātu darbiniekus pieprasījuma samazinājuma apstākļos. Tas ietver ražošanas apturēšanu uz laiku savienojumā ar bezalgas atvaļinājumu darbiniekiem, atlaišanu uz laiku, darba samaksas iesaldēšanu un samazināšanu. Dažos gadījumos, piemēram, “Bentley Motors” un “Toyota” Apvienotajā Karalistē, “Volvo” Zviedrijā un “Opel” Polijā piedāvāja saviem darbiniekiem organizēt mācības ražošanas apturēšanas vai saīsinātā darba laikā, lai uzlabotu kvalifikāciju vai labāk sagatavotos iespējamajai atlaišanai. Vēl nav zināms, vai šādi pasākumi var palīdzēt autobūves nozarei, līdz uzlabosies vispārējā ekonomiskā situācija. Kopš 2009. gada jūlija ir vērojamas pazīmes, ka vairāk uzņēmumu tiks apvienoti vai slēgti.

Papildu informāciju skatīt: “Jaunākās pārstrukturēšanas tendences un politika autobūves nozarē”.

Vācijā jau pastāv federālā “Kurzarbeit” sistēma, kas nodrošina valsts atbalstu uzņēmumiem, kuri vēlas ieviest saīsināto darbalaiku. Ja uzņēmuma vajadzības pēc elastīga darbalaika pārsniedz koplīgumā paredzēto noteikumu darbības jomu vai neatbilst tiem, uzņēmums var lūgt atbalstu no federālā finansējuma. Laikposmā no 2008. gada oktobra līdz decembrim vairāk nekā piecas reizes palielinājās to darbinieku skaits, kuriem var piešķirt maksājumus no šā fonda, un līdz 2009. gada martam apmēram 1,1 miljons darbinieku Vācijā strādāja subsidētas īsākas darba stundas. Saskaņā ar dažām aplēsēm bez šā politikas pasākuma būtu atlaisti vairāk nekā 350 000 Vācijas darba ņēmēju. Viennozīmīgi, tieši pateicoties veicītajiem pasākumiem, Vācijas IKP samazinājums neizraisīja nodarbinātības samazināšanos, kā varēja gaidīt. Vācijas IKP laikposmā no 2008. gada pirmā ceturkšņa līdz 2009. gada pirmajam ceturksnim samazinājās par 6,7 %, savukārt Spānijas IKP samazinājās par mazāk nekā pusi no šā rādītāja – tikai par 3 %. Tomēr Vācijā šajā laikposmā nedaudz pieauga nodarbinātība – par 0,4 %, bet Spānijā tā samazinājās par 6,3 %.

Līdzīga iejaukšanās – tā dēvētais “daļējais bezdarbs” (chômage partiel) Francijā palīdzēja saglabāt darbavietas, jo īpaši autobūves nozarē, kurā ievērojami palielinājās to uzņēmumu skaits, kas lūdza programmas finansējumu. Saskaņā ar Francijas programmu ārkārtēju ekonomisko grūtību gadījumā izmanto valsts finansējumu, lai segtu 60 % minimālās darba samaksas stundā, ja darbinieki ir īslaicīgi atlaisti no darba. Līdzīgas programmas izmanto Nīderlande un Austrija. Apvienotajā Karalistē, kur koplīgumi lielā mērā ir decentralizēti, pasākumi attiecībā uz darba laika samazināšanu lejupeļsmes iespaidā galvenokārt tiek ieviesti pēc pārrunām pašos uzņēmumos starp to vadību un arodbiedrībām. Nav nekādu valsts mēroga programmu, lai palīdzētu darba devējiem uzturēt nodarbinātību ar saīsinātā darbalaika palīdzību.

Šķiet, ka tās valstis, kuras ir aktīvi ieviesušas tādus pasākumus kā darba laika elastība, saīsinātais darbalaiks un atlaišana uz laiku, ir spējušas ierobežot štatu samazināšanas apmērus. Piemēram, Austrija, Francija, Vācija un Nīderlande, kas izmantoja šādu pasākumu kopumu, piedzīvoja mazāk krasu bezdarba palielināšanos nekā daudzas citas dalībvalstis. Tomēr šie pozitīvie rezultāti nevarēs pastāvēt ilgstoši, ja nesāksies darba tirgus atvēršana. Ir reāls bezdarba straujas palielināšanās risks pat tādās valstīs kā Francija un Vācija, kuru ražošanas nozare līdz šim ir spējusi izvairīties no liela mēroga pārstrukturēšanas lejupeļsmes dēļ.

### *Darba izmaksu samazināšana*

Darba izmaksu samazināšana nepārprotami var palīdzēt uzlabot uzņēmumu finansiālo situāciju krīzes apstākļos. Vairākas dalībvalstis ir samazinājušas vai atteikušās no darba izmaksām, kuras nav saistītas ar algu, galvenokārt nodokļiem un darba devēju iemaksām. Piemēram, Vācijā darba devēju iemaksas apdrošināšanai bezdarba gadījumā ir samazinātas līdz 2,8 % 2009. un 2010. gadam. Dažās valstīs īpašām darbinieku grupām vai uzņēmumiem īpašās nozarēs ir samazināti sociālās apdrošināšanas maksājumi. Piemēram, Čehijas Republikā, Ungārijā un Portugālē valsts iedrošina uzņēmumus pieņemt darbā gados vecākus darbiniekus, samazinot šādiem uzņēmumiem sociālās apdrošināšanas maksājumus, piemēram, veselības apdrošināšanai, vai atbrīvojot no šādiem maksājumiem. Tāpat arī Spānijā valsts ir atcēlusi darba devēju iemaksas gaisa un sauszemes pārvadājumu nozarei.

### **Pasākumi uzņēmumu līmenī**

2008. un 2009. gada laikā visdažādāko nozaru uzņēmumi īstenoja savus pasākumus bez valsts atbalsta, lai pielāgotu darbalaiku un attiecīgi samazinātu darba izmaksas. Tika veikti vairāki pasākumi, lai apturētu ražošanu, noteiktu pienākumu izmantot ikgadējo atvaļinājumu, saīsinātu darba nedēļu vai dienu, labāk uzskaitītu darbalaiku, piešķirtu atvaļinājumus rotācijas kārtībā un brīvdienas. Papildus daudzos gadījumos tika samazināts atalgojums – no 10 līdz 20 procentiem. Praksē uzņēmumi īstenoja vairāku pasākumu apvienojumu, parasti konsultējoties ar arodbiedrībām un darbinieku padomēm.

Tā kā lejupeļsmes izvēršanās 2008. gada beigās – 2009. gada sākumā, daudzi uzņēmumi izmantoja brīvdienas laiku gada nogalē – 2008. gada decembrī un 2009. gada janvārī bieži vien ražošana tika apturēta un uzņēmumi slēgti gandrīz četras nedēļas. Tas turpinājās visu 2009. gada pirmo pusgadu, uzņēmumiem apturot ražošanu vai saīsinot maiņas. Kopumā uzņēmumu pirmā reakcija uz pieprasījuma samazinājuma izraisīto dīkstāvi bija darbiniekiem pienākošos neizmantoto brīvdienas piešķiršana, piedāvājot tiem izmantot tiesības uz šādām brīvdienām.

## Atalgojuma samazinājums darbavietu saglabāšanai

Lai izvairītos no štatu samazināšanas, daudzi darba devēji vienojās ar darbinieku pārstāvjiem par atalgojuma iesaldēšanu vai samazināšanu. Daudzos gadījumos dažādiem darbiniekiem nosaka atšķirīgu atalgojuma samazinājumu atbilstīgi ienākumu lielumam, piemēram, iesaldējot algu darbiniekiem ar maziem ienākumiem, mēreni samazinot algu darbiniekiem ar vidējiem ienākumiem un vairāk samazinot algu un pārtraucot prēmiju izmaksu vadošajiem darbiniekiem. Parasti šādus darbavietu saglabāšanas pasākumus īsteno kopā ar citiem pasākumiem, nevis tikai kā atsevišķas iniciatīvas. Piemēram, 2009. gada janvārī elektronikas ražotājs “Sony” atcēla savus štatu samazināšanas plānus un apņēmas saglabāt savu ražotni Barselonā līdz 2010. gadam, tā vietā iesaldējot atalgojumu un nosakot garākas darba stundas. Tajā pašā gadā “Czech Airlines” piloti piekrita algu samazinājumam par 6,5 %, lai saglabātu 200 darbavietu, savukārt Īrijas lidsabiedrība “Aer Lingus” panāca novatorisku vienošanos par izmaksu samazināšanu ar Īrijas vadošo arodbiedrību “SIPTU”. Saskaņā ar šo vienošanos 850 darbinieki devās atvaļinājumā ar iespēju atgriezties, saņemot pievilcīgu kompensāciju par darba attiecību pārtraukšanu, turklāt darbiniekiem tika nodrošināta iespēja atgriezties jaunos amatos ar mazāku algu un mazāk izdevīgiem darba apstākļiem.

Tāpat arī citi uzņēmumi sāka izmantot darba laika uzskaiti vai paplašināja tās izmantošanu, jo īpaši Vācijā. Darbiniekiem piedāvāja izņemt brīvdienas par jau nostrādātajām virsstundām: tādā veidā viņi varēja izmantot brīvdienas, neizņemot savu ikgadējo atvaļinājumu, savukārt uzņēmumam nevajadzēja maksāt lielākas kompensācijas par virsstundu darbu. Tāpat arī darbiniekiem varēja piedāvāt paņemt brīvdienas un vēlāk, kad saskaņā ar prognozēm būtu jāatjaunojas pieprasījumam pēc uzņēmuma produkcijas, strādāt garākas stundas.

Lai izvairītos no darbinieku atlaišanas pašreizējos pieprasījuma samazinājuma apstākļos (ja vairs nav iespējams izmantot brīvdienas vai kompensēt virsstundas), daudzi uzņēmumi Eiropā noteica saviem darbiniekiem īsākās darba stundas vai arī uz laiku atlaida darbiniekus. Darbiniekiem tas sniedz vismaz pagaidu garantiju, ka viņi netiks atlaisti pilnībā, pat ja samazināto darba stundu dēļ viņi saņem mazāku atalgojumu. Darba devējiem tas palielina iekšējo elastību, samazinot darba izmaksas un vienlaikus saglabājot piekļuvi darbaspēkam, prasmēm un kvalifikācijai, atlabšanu gaidot.

2009. gada martā Zviedrijas komerciālo transportlīdzekļu ražotāja “Scania” darbinieki vienojās piekrist atlaišanai uz laiku, pretī saņemot garantijas par darba atsākšanu sešu mēnešu laikā pēc vienošanās noslēgšanas. Vienošanās paredzēja arī darba laika samazināšanu par 20 % un atalgojuma samazināšanu par 10 %, mazāku kompensāciju par brīvdienām, kā arī algu nepalielināšanu gada laikā.

Šķiet, ka saīsināta darbalaika vai atlaišanas uz laiku izmantošana sākās 2009. gada janvārī un pēc tam turpinājās 2009. gada aprīlī – maijā. Kopumā uzņēmumu skatījumā tas bija pagaidu pasākums uz laiku no dažām nedēļām līdz dažiem mēnešiem. Daži uzņēmumi vēlāk pagarināja šo termiņu. Tomēr daži citi uzņēmumi secināja, ka plānotais darba stundu samazinājums nav nepieciešams: piemēram, “Škoda” Čehijas Republikā guva labumu no pieprasījuma pieauguma, ko izraisīja Vācijas programma automobiļu nodošanai metāllūžņos.

**1,6 miljoni**

cilvēku apmeklēja  
Eurofound tīmekļa  
vietni pagājušajā  
gadā

Nacionālajā apsekojumā Vācijā 2009. gada beigās tika konstatēts, ka neraugoties uz ekonomisko krīzi, kas skar lielāko daļu uzņēmumu, darbiniekus ir atlaidusi tikai neliela to daļa. Darba laika uzskaitē bija visizplatītākais pasākums, kuru izmantoja, lai efektīvi samazinātu darbalaiku un pasargātu uzņēmumus pret pieprasījuma krišanos. Kopumā darba laika uzskaitē Vācijā izmantoja 30 % uzņēmumu – samazinot katra darbinieka kontā uzkrātās stundas vai arī pārceļot darbalaiku, kas būs jāatstrādā nākotnē, pēc ekonomikas atlabšanas. Otrs izplatītākais līdzeklis bija saīsinātais darbalaiks – to izmantoja 20 % uzņēmumu.

Citi uzņēmumi, galvenokārt pakalpojumu nozarē, kā banku vai uzņēmējdarbības konsultāciju pakalpojumu sniedzēji, ieviesa ilgtermiņa darbalaika samazinājumu, apturot karjeras virzību vai piešķirot brīvdienas. Piemēram, finanšu grupa “BBVA” 2009. gada maijā ieviesa virkni izmaksu samazināšanas pasākumu (kuru papildu mērķis bija centieni palīdzēt darbiniekiem saskaņot darba un ģimenes dzīvi, nodrošinot darbiniekiem lielāku elastību). Pasākumos bija arī iekļauta iespēja pieteikties trīs līdz piecu gadu atvaļinājumam, lai realizētu personiskus vai profesionālus projektus, saglabājot apmēram 30 % gada atalgojuma un veselības aprūpes pabalstus, kā arī garantējot darbu pēc minētā termiņa beigām.

### DARBAVIETU KRĪZES PĀRVARĒŠANA

Ņemot vērā masveida bezdarbu, dalībvalstis jo īpaši cenšas reintegrēt bezdarbniekus darba tirgū. Viens no veidiem, kā atvieglot atgriešanos darba tirgū, ir darba pieprasījuma un piedāvājuma saskaņošanas, konsultāciju un karjeras virzības pakalpojumu sniegšana.

Vairākas dalībvalstis tiecas pielāgot savus valsts nodarbinātības dienestus palielinātam pieprasījumam, kuru izraisījuši darbavietu zaudēšana lejupslīdes laikā. Tas var ietvert papildus darbinieku pieņemšanu darbā, lai apmierinātu lielāku pieprasījumu, mācības esošajiem darbiniekiem, konsultāciju laika pagarināšana vai to sasaistīšana ar citiem darba tirgus pakalpojumu sniedzējiem.

#### **Pārstrukturēšanas nelabvēlīgo seku mazināšana**

Pārstrukturēšana, kuru īsteno finanšu krīzes dēļ vai arī uzņēmumu apvienošanās rezultātā, negatīvi iespaido atsevišķus darbiniekus un var izraisīt paliekošas ekonomiskās sekas vietējiem reģioniem. Tomēr daudzi uzņēmumi visā Eiropā nereti sadarībā ar darbinieku pārstāvjiem un valsts iestādēm ir ieguldījuši lielu darbu, lai mazinātu darbavietu zaudēšanas sekas. Tas var ietvert palīdzību darbiniekiem, lai pārkvalificētos vai atrastu jaunu darbu, un konsultācijas darbiniekiem par to, kā labāk sasniegt ilgtermiņa mērķus. 2009. gadā *Eurofound* detalizēti izpētīja vairākus uzņēmumu pārstrukturēšanas gadījumus, lai analizētu, kāda ir labākā pārstrukturēšanas prakse gan saistībā ar pašreizējo krīzi, gan arī citos gadījumos. Tika secināts, ka konsultācijas ir galvenais faktors, kas mazina darbavietas zaudēšanas sekas. Tomēr labākajos paraugos sadarbības konsultācijas ir paredzētas uzņēmuma parastajā darbības kārtībā un notiek pastāvīgi pat gadījumā, ja nav paredzēta pārstrukturēšana.



Atsevišķā pētījumā tika konstatēts, ka sociālā partnerība ir galvenais elements, kas mazina pārstrukturēšanas negatīvās sekas Zviedrijā un Beļģijā, un tādēļ tika izveidotas sociālo partneru organizācijas, lai uzlabotu štatu samazināšanas dēļ atlaisto darbinieku izredzes ātri pārcelties uz jaunu augsti kvalificētu darbu. Pēdējās desmitgades laikā Zviedrijas Atlaisto darbinieku atbalsta un konsultatīvā padome (TRR) ir sniegusi atbalstu gandrīz 160 000 biroja darbinieku 20 000 saistīto uzņēmumu, lai atrastu darbu vai sāktu jaunu karjeru. Papildus šīs programmas mērķis ir nodrošināt, lai tās dalībnieks saņemtu līdz pat 70 % iepriekšējā atalgojuma. Arodbiedrību un darba devēju organizāciju kopīgu iesaistīšanos uzskata par galveno faktoru, kas līdz šim ir nodrošinājis jauna darba atrašanu klientiem – jauns darbs tiek atrasts 60 līdz 70 procentiem darbinieku. Turklāt tas ir ilgstošs process un klienta attiecības ar mācību centru var ilgt pat piecus gadus. Beļģijā tā dēvētajām pārkārtošanās struktūrvienībām ir līdzīgi panākumi kā Zviedrijas TRR. Tās tiek izveidotas, reaģējot uz konkrētiem pārstrukturēšanas gadījumiem un to trīspusējā organizācija, kurā ietilpst arodbiedrību, darba devēju un valsts nodarbinātības dienesta pārstāvji, pārvalda budžetu.

Sociālo partneru organizācijām Spānijā un Itālijā ir atšķirīga nozīme – tās tiecas paredzēt pārmaiņas pirms uzņēmumu pārstrukturēšanas un štatu samazināšanas uzsākšanas, tomēr nav konstatēts neviens tādas programmas piemērs, kuras mērķis būtu mazināt darbavietu zaudēšanu un vienlaikus konstruktīvi to risināt.

Skatīt *ERM* pētījumus par konkrētiem gadījumiem: “Uzņēmumu pārstrukturēšanas labā prakse un *EMCC* gadījumu izpēte”, “Kopīgas sociālo partneru organizācijas un pārstrukturēšana: *valstu pieeju salīdzināšana*”

Vairākas dalībvalstis ir ieviesušas stimulus (vai paplašinājušas esošo programmu darbības jomu) uzņēmumiem, lai tie izveidotu jaunas darbavietas, nodrošinot darba devējiem ar algu nesaistīto darba izmaksu samazinājumu (kā aprakstīts iepriekš) vai piešķirot tiem algu subsīdijas par jauniem pieņemtajiem darbiniekiem. Tas nozīmē, ka bezdarbnieki var atgriezties darba tirgū, savukārt uzņēmumi iegūst personāla resursus, kas tiem ir vajadzīgi ekonomikas augšupejai nākotnē.

### Bezdarba ietekmes mazināšana ilgtermiņā

Iepriekšējo lejupslīdes periodu laikā gūtā pieredze liecina, ka no produkcijas izlaides apjoma samazinājuma brīža līdz bezdarba pieaugumam paiet noteikts laiks, un tādā var gaidīt, ka turpmāk bezdarbs vēl vairāk palielināsies, iespējams, nākamās piecus gadus. Tādēļ ir acīmredzams, ka valsts atbalsts nodarbinātības uzturēšanai un veidošanai ir jāsauglabā arī ekonomikas stabilizēšanās laikā. Daudzas dalībvalstis ir pielāgojušas savas finansiālā atbalsta bezdarbniekiem programmas pašreizējiem apstākļiem: piemēram, atvieglojot prasības, kuras jāizpilda, lai pieteiktos bezdarbnieka pabalstam. Atbalsts izpaužas arī kā bērnu, mājokļa vai studentu pabalsti, lai palīdzētu cilvēkiem, kas lejupslīdes dēļ nepiedalās darba tirgū. Tomēr lielākais izaicinājums daudzām dalībvalstīm ir atrast atbilstošu līdzsvaru starp atbalstu konkrētiem cilvēkiem vai uzņēmumiem un lielāku slogu valsts budžetam.

**152 443**

– tik daudz publikāciju tika izplatīts drukātā formā, un vēl lielāks skaits ir publicēts elektroniski

## Kvalifikācijas paaugstināšana nākotnes attīstībai – mācību atbalsts dalībvalstīs

Lejupslīdes laikā daudzas valstis atbalsta uzņēmumu mācību pasākumus darbiniekiem, motivējot uzņēmumus rīkot papildu mācības. Šis atbalsts izpaužas kā uzņēmumu konsultēšana par to, kā organizēt iekšējās mācības un atrast vispiemērotāko mācību ārpakalpojumu sniedzēju. Piemēram, Apvienotajā Karalistē ir programma “Train to Gain”, kas ir valsts pakalpojums, piedāvājot konsultācijas par darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu – to var izmantot ikviens uzņēmums no jebkuras nozares. Kopš 2009. gada janvāra šī iniciatīva ir paplašināta, iekļaujot tajā īstermiņa mācības jomās, kuras nodrošina uzņēmumam ātru atdevi, piemēram, skaidras naudas plūsmas pārvaldība un uzņēmējdarbības uzlabošanas paņēmieni. Vairākos gadījumos valsts atbalsts mācībām ir saistīts ar saīsināto darbalaiku. Austrijā, Čehijas Republikā, Vācijā un Polijā darba devēji saņem mācību subsīdiju, kas sedz no 25 % līdz 80 % izmaksu, ja viņi piedāvā organizēt mācību kursus darbiniekiem nenostādātājā laikā saīsinātā darbalaika dēļ. Citi atbalsta pasākumi ietver tādu konsultāciju sniegšanu, kuras citādi būtu pieejams tikai bezdarbniekiem, vai finanšu atbalstu mācībām vai personīgajiem izdevumiem.

Ir nepieciešams izvērst pasākumus, lai uzturētu vai palielinātu investīcijas mācībās: piemēram, apsekojuma laikā Apvienotajā Karalistē tika konstatēts, ka krīzes dēļ 44 % uzņēmumu samazināja investīcijas mācībās. Reaģējot uz risku, ka finansējums mācībām varētu nebūt pietiekams, Apvienotās Karalistes valdība piešķir naudas līdzekļus, lai ikviens, kas ir jaunāks par 25 gadiem, varētu pieteikties mācībām vai subsidētajai darbavietai, ja šāds cilvēks vismaz gadu ir bez darba.

Papildu informāciju skatīt *ERM* 2009. gada ziņojumā “Pārstrukturēšana lejupslīdes posmā”, “Padoties vai cīnīties – lejupslīde un atgūšanās Eiropā”, kā arī “Sociālais dialogs un lejupslīde”.

## SOCIĀLAIS DIALOGS LEJUPSLĪDES APSTĀKĻOS

### Sadarbība krīzes laikā

Lejupslīde ir dažādi ietekmējusi sociālo dialogu un daudzos gadījumos (vismaz šobrīd) tā ir apvienojusi sociālos partnerus, lai īstenotu pragmatiskus un tūlītējus pretkrīzes pasākumus. Tomēr citās dalībvalstīs, jo īpaši tajās, kuras mēģina ieviest stingrus pasākumus valsts budžeta deficīta ierobežošanas nolūkā, spriedze starp valdību un jo īpaši valsts pārvaldes arodbiedrībām ir izraisījusi konfliktus.

Kā norādīts iepriekš, daudzos gadījumos dažādas darbalaika samazināšanas programmas ir balstītas uz līgumiem starp darba devējiem un arodbiedrībām, un *Eurofound* 2009. gada pētījumā par darba attiecībām ir minēti daudzi piemēri sociālo partneru pārrunu rezultātā noslēgtajām koncesijām.

Piemēram, 2009. gada 26. maijā “Schaeffler Group”, “IG Metall” un grupas darbinieku padome parakstīja vienošanos par darba izmaksu samazināšanu apmaiņā pret pagaidu darba drošības garantijām, nosakot, ka uzņēmums neveiks štatu samazināšanu līdz 2010. gada 30. jūnijam ar noteikumu, ka darba izmaksu samazināšana tiks panākta, izmantojot kopīgi saskaņotu pasākumu kopumu, tostarp samazinot darbalaiku ar darba samaksas likmju un algu korekcijām un turpinot izmantot saīsinātu darbalaiku. Kā norāda uzņēmuma vadība, bija apdraudēti 220 000 darbavietu, un vienošanās ļāva tās saglabāt vismaz īstermiņā.

Zviedrijas ražošanas nozarē metālapstrādes darbinieku ("IF Metall") arodbiedrība un darba devēju organizācija, saskaroties ar nepieredzētiem lejupslīdes izraisītiem izaicinājumiem, 2009. gada martā panāca vienošanos par darba stundu samazināšanu. Saskaņā ar vienošanos attiecīgi samazināja arī atalgojumu, tomēr darbinieki saņem vismaz 80 % to parastās darba samaksas. Vietējas vienošanās paredz darbinieku iesaistīšanos bezmaksas mācībās, lai uzlabotu kvalifikāciju un prasmes. Līdz 2009. gada rudens sākumam bija parakstītas apmēram 500 vietējās vienošanās attiecībā uz apmēram 70 000 darbinieku, un ir plānots noslēgt vēl vairākas vienošanās.

## TRĪSPUSĒJĀ SADARBĪBA

Daudzās valstīs sociālie partneri un valstu valdības veido trīspusēju sadarbību, lai izstrādātu pasākumus ar nolūku mazināt lejupslīdes sekas. Igaunijā 2009. gadā panāktajā trīspusējā vienošanās tika ierosināti pasākumi tādās jomās kā mūžizglītība, , kā arī lielākās sociālā nodrošinājuma un darba meklēšanas pakalpojumu daļas elektronizēšana, lai uzlabotu to kvalitāti.

# 135 276

Dokumenti tika lejupielādēti no Eurofound tīmekļa vietnes (pieaugums par apmēram 28 000 dokumentu kopš 2008. gada).

### Piekāpšanās koplīgumos – Jūsu atalgojums vai darbs

Tā kā daudziem uzņēmumiem ir ievērojami jāsamazina izmaksas, darbinieku pārstāvjiem un arodbiedrībām ir jāizdara nepatīkama izvēle – piekrist mazāk izdevīgiem darba nosacījumiem, lai palīdzētu samazināt izmaksas, vai riskēt ar vienas darbinieku daļas atlaišanu, uzņēmuma pārcelšanu vai pat slēgšanu. Šāda piekāpšanās koplīgumā nereti nozīmē, ka darbinieku pārstāvji piekrīt algu samazināšanai vai iesaldēšanai. Darbinieku pārstāvji var vienoties arī par citiem risinājumiem, piemēram, garākām darba stundām bez darba samaksas palielināšanas apmaiņā pret noteiktām vadības sniegtām nodarbinātības garantijām. Piemēram, pasaules pasta piegādes uzņēmuma "TNT" Nīderlandes filiāles arodbiedrība "DATE" piekrita darba samaksas samazinājumam par līdz pat 15 % apmaiņā pret nodarbinātības garantijām, kas izslēdz jebkādu darbinieku atlaišanu turpmāko trīs gadu laikā. Kā norāda arodbiedrības, vienīgā alternatīva bija risks zaudēt 11 000 darbavietu tīrū ar lielu konkurenci.

Tomēr arodbiedrības ne vienmēr apmierina risinājumi, kas prasa lielāku elastību lielākai darba drošībai. Algu iesaldēšana "SEAT" rūpnīcā Martorelā, Spānijā, tika apstiprināta tikai 2009. gada martā pēc ilgstošām sarunām, lai atrisinātu iesaistīto pušu domstarpības. Vācijas autoražotāja "Daimler" vadība un tā darbinieku padome aprīlī vienojās par lielākiem izmaksu samazinājumiem, kuri saskaņā ar aprēķiniem nodrošinās apmēram divus miljardus euro lielus ietaupījumus. Tomēr darba garantijas, kuras "Daimler" piedāvāja apmaiņā pret to, daži darbinieku padomes locekļi kritizēja kā pārāk ierobežotas.

Lai gan piekāpšanās koplīguma jautājumos var garantēt darba drošību grūtos laikos, darbinieku pārstāvju skatījumā tā var būt sekmīga tikai gadījumā, ja to īsteno kā īstermiņa stratēģiju. Būtībā piekāpšanās koplīguma jautājumos ir pretrunā arodbiedrību galvenajam mērķim uzlabot darba apstākļus. Lai piekāpšanās koplīguma jautājumos būtu ieguvums darbiniekiem, tai ir jābūt tikai īstermiņa pasākumam un pamatotai ar īpašiem priekšnosacījumiem.

Polijā 2009. gada jūnijā valdība pieņēma sociālo partneru piedāvāto pretkrīzes pasākumu kopumu, apstiprinot to divu likumprojektu formā. Šajā kopumā, kuru daudzi vērtēja kā sociālā dialoga atjaunošanu, ietilpa 13 pasākumi, tostarp minimālās algas palielināšana, darbavietu subsidēšana kā alternatīva darbinieku atlaišanai un sociālo pabalstu palielināšana darbiniekiem, kuri zaudējuši darbu.

Beļģijā sociālie partneri kā daļu no valsts ekonomikas atdzīvināšanas un darbinieku pirkspējas uzturēšanas plāna vienojās izsniegt darbiniekiem tā dēvētos ekočekus: tos var izmantot apkārtējai videi nekaitīgu patēriņa preču iegādei. Atbilstīgi tai pašai iniciatīvai tika panākta trīspusēja starpnozarju vienošanās, palielinot plaši izmantotu pusdienu talonu vērtību. Ņemot vērā bezdarba palielināšanos Spānijā, valdība nolēma palielināt subsīdijas un izstrādāt pasākumu kopumu, lai veicinātu nodarbinātību valsts un privātajā sektorā, tostarp palielinātu valsts investīcijas infrastruktūrā un būvniecībā.

### MONĒTAS OTRA PUSE – SAREŽĢĪJUMI DARBA ATTIECĪBĀS

Koordinēta nozares rīcība krīzes laikā drīzāk ir bijis izņēmums, nevis ierasta prakse. Tas, iespējams, atspoguļo raizes par ekonomisko situāciju, kas ir pārliecinājis sociālos partnerus, ka pielāgošanās un elastība ir daudz svarīgāka, lai varētu izdzīvot. Lielu labi zināmu uzņēmumu, piemēram, “General Motors” (starptautiskā līmenī) un mazumtirgotāja “Woolworths” (Apvienotajā Karalistē un Vācijā) slēgšana un tam sekojošais bezdarba pieaugums, iespējams, nozīmē, ka pārstrukturēšanas ierosinājuma gadījumā arodbiedrības streiku vietā labāk izvēlēties pārrunas.

Lai gan krīze ir veicinājusi ievērojamu sadarbību starp arodbiedrībām, darba devēju organizācijām un valstu valdībām, pašreizējais ekonomikas samazinājums un daudzu tā apkarošanai veikto samazinājumu mērogs ir izraisījis protestus, streikus un dažos gadījumos pat sociālā dialoga pārtraukšanu.

Dažās valstīs arodbiedrības pretojās valdības pretkrīzes pasākumiem. 2009. gada janvārī Lietuvā arodbiedrības organizēja valsts mēroga protesta demonstrāciju pret valdības politiku. Tāpat arī Francijā visas lielākās arodbiedrības tajā pašā mēnesī aicināja uz valsts mēroga protesta streiku pret valdības krīzes apkarošanas pasākumiem.

Ģenerālstreiks Itālijā un Spānijā, kuru aprīlī sarīkoja Itālijas Vispārējā strādnieku konfederācija (*CGIL*), lai protestētu pret valdības iespējamo nespēju pārvarēt ekonomisko krīzi, atklāja spriedzi starp sociālajiem partneriem, jo *CGIL* protestēja pret vienošanos, kuru valdība bija panākusi ar citiem sociālajiem partneriem par koplīguma sistēmas reformēšanu.

Ģenerālstreiks Grieķijā atspoguļoja valsts ekonomiskās situācijas pasliktināšanos aprīlī, arodbiedrībām protestējot pret Grieķijas valdības stingro fiskālo politiku. Oktobrī valsts pārvaldes arodbiedrības uzsāka vienas dienas ģenerālstreiku pret jauno valsts darbinieku atalgojuma sistēmu.

Maijā septiņas Luksemburgas arodbiedrības organizēja lielu demonstrāciju, pieprasot nodarbinātības garantijas un jebkādas Luksemburgas sociālās drošības sistēmas pasliktināšanās nepieļaušanu.

Lietuvas nacionālā arodbiedrību konfederācija jūlijā uzsāka badastreiku, protestējot pret darba samaksas samazinājumiem jau tā slikti apmaksātajiem valsts pārvaldes darbiniekiem. Šie protesti turpinājās arī oktobrī.

2009. gada vasarā Spānijā sociālais dialogs tika uzskatīts par oficiāli izbeigtu, neraugoties uz parakstītu kopīgu paziņojumu, kurā sociālie partneri un valdība atzina Spānijas ekonomikai draudošo krīzi un tās nozīmīgumu. Visas sociālā dialoga puses apņēmās rīkoties, lai atbalstītu ekonomikas atgūšanos. Tomēr valdība un arodbiedrības noraidīja darba devēju pārstāvju ierosinātos galvenos pasākumus – darba devēju sociālo iemaksu samazināšanu un pāreju uz daudz elastīgākiem darba līgumiem.

Igaunijā oktobrī veselības aprūpes nozares darbiniekus pārstāvošās arodbiedrības rīkoja protestus pret valdības plāniem samazināt izdevumus veselības aprūpei, norādot, ka algu samazinājums izraisīs veselības aprūpes darbinieku emigrāciju.

2009. gada decembrī tika atzīts, ka 22 gadus pastāvējusī Īrijas sociālās partnerības sistēma ir cietusi neveiksmi pēc tam, kad valdība paziņoja, ka nav izdevušās sarunas ar valsts pārvaldes darbinieku arodbiedrībām par saskaņotu metodi, kā nodrošināt valsts pārvaldes darbinieku atalgojuma samazināšanu par vienu miljardu euro.

### Daudznacionāli uzņēmumi un koplīgums

2009. gadā *Eurofound* pētīja, kāda ir daudznacionālu uzņēmumu nozīme koplīguma jautājumos. Tā kā šādi uzņēmumi ir lielākie darba devēji, koplīguma slēgšanas prakse ir izšķirīga, lai izprastu, kādā virzienā attīstās Eiropas dažādās koplīguma sistēmas: tie rosina pārmaiņas valstu darba koplīgumu slēgšanas sistēmās, tostarp aicinot apspriest plašāku jautājumu loku uzņēmumu līmeņa sarunās un vairāk uzsvērt konkurētspēju, slēdzot darba koplīgumus. Turklāt šādu uzņēmumu starptautiskā organizācija un vadības struktūras, kā arī spēja pārcelt darbavietas pāri robežām, ietekmē koplīgumu struktūru, darba kārtību un rezultātus. Turklāt kopumā daudznacionālie uzņēmumi parasti pirmie piedāvā līgumus, kuros ir paredzētas dažādas darba samaksas shēmas un elastīgāki darbalaika nosacījumi. Saistībā ar viena konkrēta darba devēja vietējām sarunām ražošanas nozarē daudznacionālie uzņēmumi plaši izmanto starptautisku izmaksu un darba rezultātu salīdzināšanu (jo īpaši ar zemākām izmaksām Austrumeiropā un Āzijā) sarunu laikā, galvenokārt ražošanas nozarē. Ja pārceļšana izraisa risku, var piedāvāt izmaksu taupīšanas un elastību veicinošus pasākumus apmaiņā pret garantiju, ka tiks saglabāta ražošana un nodarbinātība. Aizvien vairāk sarunas tiek vērstas uz pārrobežu pārstrukturēšanu, jo šāda pārceļšana izraisa arvien lielākas raizes.

Ziņojumā par pētījuma konstatējumiem ir arī aplūkota vajadzība izstrādāt starptautisku pārrunu kārtību, ja koplīgums tiks saglabāts kā noteicošā darba tirgus regulējuma forma. Papildu informāciju skatīt pilnajā ziņojumā “Daudznacionālie uzņēmumi un koplīgums”.

2008. un 2009. gadā, reaģējot uz rūpniecības pieprasījuma samazinājumu, daudziem darbiniekiem tika saīsināts darbalaiks, vienlaikus samazinot arī darba samaksu. Krasi palēninājās daudzās valstīs nozīmīgās darba samaksas pieauguma tendences, taču vienlaikus dažos gadījumos palielinājās dzīves dārdzība, notika algu iesaldēšana vai tieša samazināšana, kā rezultātā samazinājās darbinieku pirktpēja. Eurofound pētījumā tika uzsvērti arī nelabvēlīgie apstākļi, ar kuriem jāskaras daudziem darbiniekiem ar nepietiekamām prasmēm, kas strādā nedeklarētā darbā vai nav tās valsts pilsoņi, kurā viņi strādā – zemāka darba samaksa, lielāka nedroša darba iespējamība un kopumā sliktāki darba apstākļi.

## DARBALAIKS

*Eurofound* uzdevumos ietilpst darba apstākļu izpēte visā Eiropā, un arī šajā jomā 2008. un 2009. gada tendences liecina par lejupslīdes ietekmi. *EIRO* kopš 2003. gada veido gada apskatu par darbalaika noteikšanas koplīgumos tendencēm visā Eiropā. Katru gadu publicētajā apskatā tiek sniegts ieskats par iepriekšējo gadu. Darbalaika tendenču apskatā par 2008. gadu, kuru publicēja 2009. gada vidū, tika konstatēts, ka 2008. gada laikā ir mainījušās darbalaika tendenču iezīmes. Iepriekšējās desmitgades laikā ES-15 valstīs darba nedēļa kļuva īsāka un vidējais darba stundu skaits nedēļā samazinājās no 38,6 stundām līdz 37,9 stundām. Tādas pašas iezīmes bija vērojamas jaunajās dalībvalstīs. Tomēr tajās samazinājums nav bijis tik liels, un laikposmā no 2003. gada līdz 2008. gadam bija no 39,6 stundām līdz 39,4 stundām nedēļā. Tomēr jāpiebilst, ka šāds darba nedēļas samazinājums neizraisīja nekādu darba samaksas samazinājumu. Tomēr 2008. gada beigās līdz ar ekonomiskās krīzes padziļināšanos arvien aktuālāka kļuva darba stundu samazināšana ar attiecīgu darba samaksas samazinājumu. Jo vairāk uzņēmumi centās pārvarēt pieprasījuma samazinājumu, jo vairāk tika samazināts darbalaiks un parasti arī darba samaksa, saīsinot darbalaiku un uz laiku atlaižot darbiniekus.

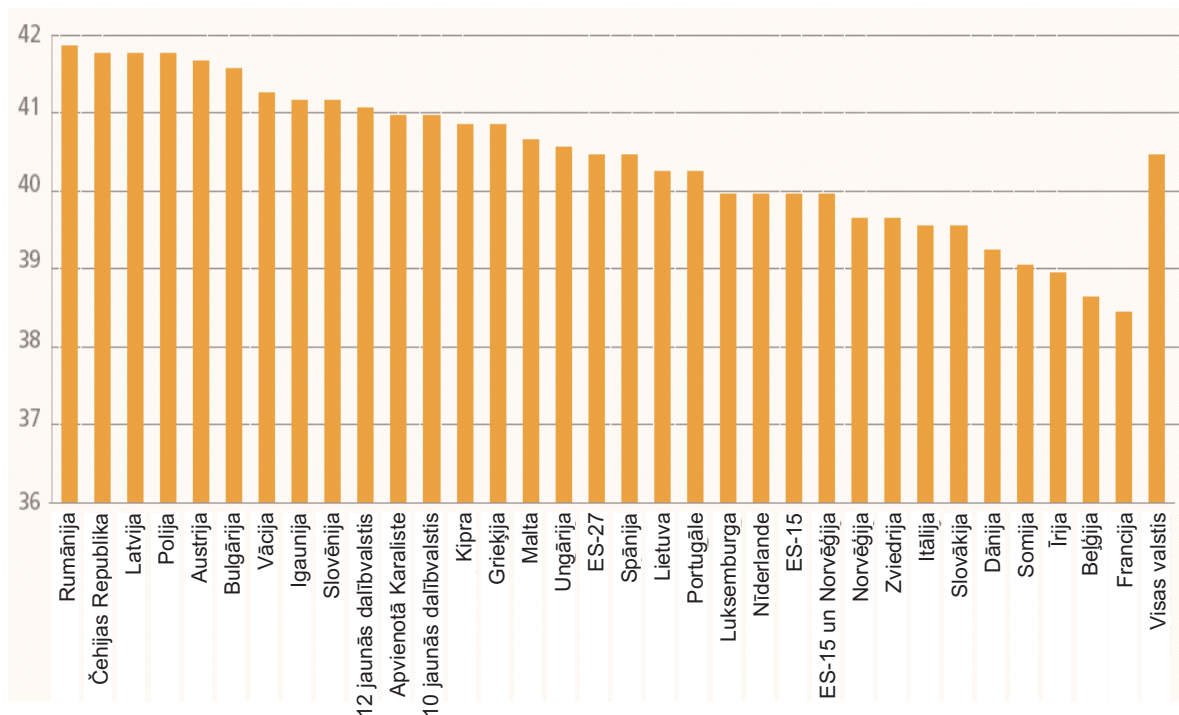
Darbalaika tendenču gada apskatā tika arī konstatēts, ka darba nedēļas garums atspoguļo skaidru sadalījumu starp ES-15 dalībvalstīm un 12 jaunajām dalībvalstīm: tikai trijās no ES-15 dalībvalstīm reālā darba nedēļa bija garāka nekā vidējā darba nedēļa ES-27 dalībvalstīs, savukārt darbinieki desmit valstīs no 12 jaunajām dalībvalstīm strādāja garāku darba nedēļu nekā vidēji ES-27 dalībvalstīs. Visgarākā darba nedēļa bija Rumānijā, kur darbinieki, kas strādā pilnu darba laiku, vidēji strādāja 41,8 stundas nedēļā, savukārt tādi darbinieki Francijā strādāja 38,4 stundas.

### ECS pēta darbalaiku

2009. gada pirmajā ceturksnī notika praktiskais darbs saistībā ar *Eurofound* otro Eiropas uzņēmumu apsekojumu (*ECS 2009*). Lai gan pirmie rezultāti kļuva zināmi 2009. gada beigās, konstatējumi šajā gadagrāmatā vēl nav aplūkoti, jo lielākā daļa rezultātu gan pārskata ziņojumā, gan sekundārajā analīzē kļuva zināma tikai 2010. gadā. Eiropas mēroga uzņēmumu apsekojuma konstatējumi sniedz informāciju par darbalaiku un elastīgām stratēģijām, darba samaksas atšķirībām un finanšu līdzdalības programmām, sociālā dialoga un cilvēkresursu praksi Eiropas uzņēmumos. Tika aptaujāti personāla speciālisti, un, ja bija iespējams, arī darbinieku pārstāvji vairāk nekā 27 000 uzņēmumos 30 valstīs: 27 ES dalībvalstīs, Horvātijā, Turcijā un Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā.

Vislielākās atšķirības tika konstatētas attiecībā uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu: visgarākais atvaļinājums bija darbiniekiem Zviedrijā – 33 dienas gadā. Savukārt darbiniekiem Igaunijā bija tikai 20 dienas. Arī šajā gadījumā ir vērojamas acīmredzamas atšķirības starp vecajām un jaunajām dalībvalstīm.

4. attēls: vidējais faktiskais darba stundu skaits nedēļā pamatdarbā pilna laika darbiniekiem 2008. gadā

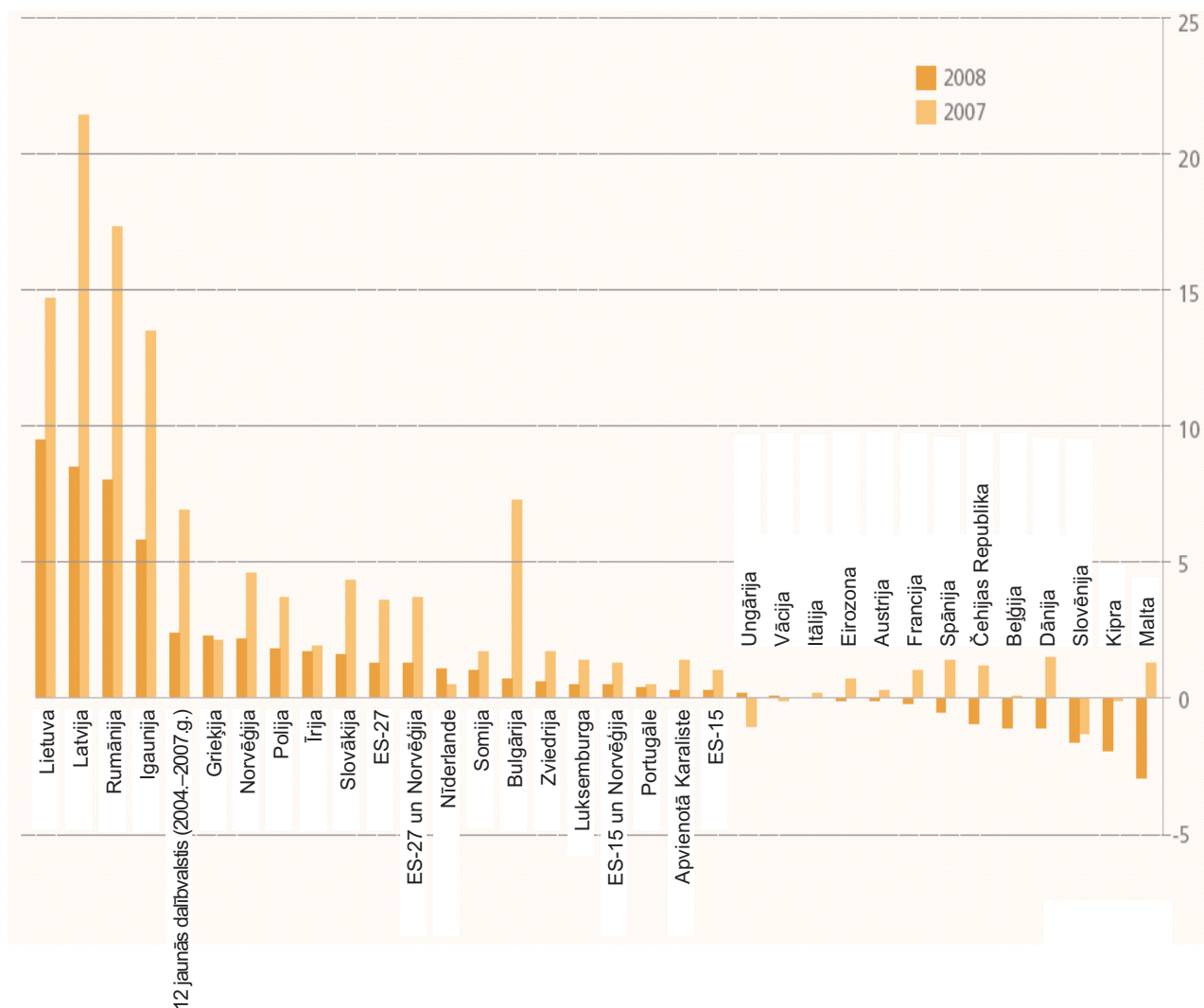


Piezīme: šie rādītāji attēlo saskaņotus Eurostat datus par vidējo faktisko darba stundu skaitu pamatdarbā pilna laika darbiniekiem, pamatojoties uz darbaspēka apsekojumu par 2008. gada trešo ceturksni. Šie dati ietver visas darba stundas, tostarp apmaksātas vai neapmaksātas virsstundas.

## DARBA SAMAKSA

2003. gadā tika uzsākta arī Eurofound darba samaksas tendenču gada apskatu programma. Nepārtraukta gada tendenču apskatu veidošana ļauj arī salīdzināt šīs tendences ilgākā laikposmā. Jaunākajā darba samaksas tendenču apskatā par 2008. gadu tika konstatētas ievērojamas darba samaksas tendenču atšķirības starp 2008. un 2007. gadu. Abos gados visās ES-27 dalībvalstīs (un Norvēģijā, kas arī bija iekļauta pētījumā) bija vērojams koplīgumā paredzētās vidējās darba samaksas pieaugums. Tomēr lielo inflācijas rādītāju dēļ reālais koplīgumos paredzētās darba samaksas pieaugums samazinājās no 3,6 % 2007. gadā līdz 1,3 % 2008. gadā. Turklāt šāda daudz zemāka vidējā darba samaksa nozīmēja reālā atalgojuma samazināšanos vairākās valstīs. Reālā darba samaksa 2007. gadā samazinājās tikai trijās valstīs, savukārt 2008. gadā inflācija izlīdzināja vai pārsniedza nominālo darba samaksas pieaugumu desmit dalībvalstīs. Turklāt valstīs, kurās joprojām turpinājās reālās darba samaksas pieaugums (jo īpaši Lietuvā, Latvijā, Rumānijā un Igaunijā), pieaugums 2008. gadā bija daudz mazāks nekā 2007. gadā.

5. attēls: vidējais koplīgumā paredzētais darba samaksas palielinājums ar inflācijas korekcijām 2007. un 2008. gadā. (%).



Avots: EIRO

Ziņojumā arī tika konstatēts, ka joprojām pastāvošā atšķirība starp dzimumiem darba samaksas izpratnē nozīmē, ka sievietes visā Eiropā 2008. gadā saņem vidēji par 16,6 % mazāk nekā vīrieši, neraugoties uz to, ka Eiropas koplīgumos netiek nošķirti dzimumi. ES-15 dalībvalstīs šī atšķirība nepārtraukti samazinās – no 20 % 2001. gada līdz 15 % 2008. gadā. 12 jaunajās dalībvalstīs atšķirība ir lielāka – 18,6 %. Tomēr šie vidējie rādītāji slēpj izteiktas atšķirības starp atsevišķām dalībvalstīm: vismazākā darba samaksas atšķirība dzimumu izpratnē bija Itālijā – 4 %, bet vislielākā Igaunijā – vairāk par 30 %. Šķiet, ka galvenais cēlonis darba samaksas atšķirībai dzimumu izpratnē joprojām ir sieviešu pārsvars dažās noteiktās profesijās – lietvedības kārtošana, izglītības un veselības aprūpes nozare. Ja karjeras virzības sistēma ir stingri regulēta un ja, piemēram, darbinieku atlasī un iecelšanu augstākos amatos nosaka koplīgums, kā tas ir valsts pārvaldē, sievietes atrodas mazāk nelabvēlīgā situācijā un viņu karjera attīstās tāpat kā vīriešiem.



Visticamāk, ka nākamā gada darba samaksas tendenču apskatā par norisēm šajā jomā 2009. gadā būs vērojama atšķirīga aina. Kā ir norādīts apskatā par darba attiecību tendencēm Eiropā 2008. gadā, jau 2008. gadā arvien raksturīgāka iezīme bija darba samaksas iesaldēšana. Beļģijā sociālie partneri parakstīja starpnozaru līgumu 2009.–2010. gadam, paredzot konkrētu rīcību ekonomiskās krīzes pārvarēšanai, piemēram, ierobežojot neto gada atalgojuma pieaugumu un aizsargājot darbinieku pirktpējū, ieviešot sabiedriskā transporta subsīdijas un brokastu talonus. Spānijas darba devēji 2009. gadā sāka aicināt ierobežot darba samaksu, vienlaikus pieprasot lielāku elastību attiecībā uz darba samaksas līgumu pārskatīšanu grūtībās nonākušiem uzņēmumiem. Arī Igaunijas valsts pārvaldē 2009. gadā tika iesaldēta darba samaksa.

*Eurofound* Darba attiecību uzraudzības centra dati par 2009. gadu liecina par ievērojamu algu iesaldēšanu. Piemēram, maijā veiktajā Īrijas lielāko darba devēju organizāciju apsekojumā tika konstatēts, ka lielākā daļa uzņēmumu ir nolēmusi iesaldēt darba samaksu. Tāpat arī maijā un jūnijā Apvienotajā Karalistē publicētajā pētījumā ir norādīts, ka vairāk nekā ceturtda daļa darba algu Apvienotajā Karalistē ir iesaldēta, turklāt vairāk nekā pusei Apvienotās Karalistes darbinieku kopš lejupslīdes sākuma ir samazināta darba samaksa vai darba stundas, vai arī viņiem vairs nemaksā prēmijas. Latvijā notika plaša darba algu samazināšana, kas sākās 2009. gada jūlijā un joprojām turpinās, jo īpaši atalgojums tiek samazināts valsts pārvaldē.

### Nelabvēlīgākā situācijā esošo darbinieku darba apstākļi

Ir skaidrs, ka darba apstākļi ievērojami atšķiras: tādi faktori kā veicamais darbs vai nozare, kurā strādā konkrētā persona, izraisa lielas atšķirības attiecībā uz darbalaidu, algu un karjeras attīstības iespējām. *Eurofound* 2009. gadā publicētajā pētījumā ir aplūkoti īpašie apstākļi, ar kuriem darba tirgū saskaras nelabvēlīgākā situācijā esošie darbinieki, jo īpaši darbinieki ar zemu kvalifikāciju, nedeklarētiem ienākumiem un darbinieki migranti.

**114 miljoni**

Eiropas iedzīvotāju tika informēti ar *Eurofound* plašsaziņas programmu starpniecību

### Ieskats par nodarbinātību Turcijā

Kā tika uzsvērts *Eurofound* 2009. gada pētījumā, Turcija acīmredzami ir vidusposmā, pārejot no lauksaimniecības ekonomikas uz pakalpojumu ekonomiku.

*Eurofound*, gatavojoties jaunu dalībvalstu uzņemšanai, savos pētījumos vienmēr ir iekļāvis nākamās ES kandidātvalstis. 2009. gadā tika apskatīts Turcijas darba tirgus, publicējot maijā ziņojumu "Darba un nodarbinātības kvalitāte, darba attiecības un pārstrukturēšana Turcijā". Pētījumā tika arī konstatēts, ka Turcijā joprojām liela nozīme ir neformālajai ekonomikai, kas 2007. gada veidoja gandrīz 50 % no nodarbinātības. Turklāt līdz desmitgades sākumam Turcijā nepastāvēja skaidra nodarbinātības aizsardzības vai bezdarba pabalstu sistēma. Pētījumā secināts, ka kopš 2000. gada ir mazliet samazinājusies sieviešu daļa darbaspēkā, turklāt pilsētā strādājošās sievietes ir labāk izglītotas nekā vīrieši, savukārt lauku apvidos ir raksturīga pretēja situācija.

### *Iespēju palielināšana nekvalificētiem darbiniekiem*

Ņemot vērā kvalifikācijas uzlabošanas šķēršļus un ierobežotās iespējas, ar kurām darba tirgū ir jāsaskaras darbiniekiem, kam ir tikai pamatizglītība (zemāka par vidējo izglītību), sociālie partneri varētu veicināt viņu attīstību, vienojoties atzīt darbā iegūtās prasmes, nevis tikai oficiālo izglītību. Tas ir viens no galvenajiem secinājumiem, kas izriet no 2009. gada otrajā pusē publicētā *Eurofound* pētījuma “Nekvalificētie darbinieki Eiropā”.

Ziņojumā ir atzīmēti trīs galvenie veidi, kādos šādi darbinieki nonāk mazāk labvēlīgā situācijā. Viņiem ir lielākas grūtības atrast darbu – šādu darbinieku bezdarba rādītājs ir divreiz lielāks nekā darbiniekiem ar augstāku izglītības līmeni. 2007. gadā bezdarba rādītājs cilvēkiem bez vidējās izglītības bija gandrīz divas reizes lielāks nekā cilvēkiem ar augstāku kvalifikācijas līmeni. Tomēr liela daļa nekvalificētu nenodarbināto patiesībā nemaz nemeklē darbu: viņi drīzāk ir ekonomiski neaktīvi, nevis bezdarbnieki. Patiesībā tikai apmēram ceturtdaļa nestrādājošo eiropiešu vecumā no 25 līdz 49 gadiem ir reģistrēti kā bezdarbnieki. Turklāt nekvalificētiem bezdarbniekiem ir lielāks risks ilgstoši atrasties bezdarbnieka statusā. Lai gan lielākajā daļā valstu šāda situācija ir mazāk izplatīta, dažās valstīs šie rādītāji ir daudz lielāki. Piemēram, Slovēnijā 2007. gadā vairāk nekā 90 % nekvalificētu bezdarbnieku bija bez darba gadu vai ilgāk.

Nekvalificēti darbinieki vairāk veic fizisku darbu vai zemas kvalifikācijas darbu: 2007. gadā gandrīz trīs ceturtdaļas nekvalificētu nodarbināto vīriešu vecumā no 25 līdz 49 gadiem veica fizisku darbu. Turklāt ar šādiem darbiniekiem vairāk tiek slēgti nestandarta darba līgumi, viņi strādā zemāk apmaksātu darbu un viņiem ir uz pusi mazākas izredzes iesaistīties mācībās nekā labāk kvalificētiem darbiniekiem. Pētījumā ir arī konstatēts, ka viņiem ir pat mazākas izredzes iegūt nekvalificētu darbu, jo pastāv arvien lielāks risks, ka viņus izkonkurēs cilvēki ar augstāku izglītības līmeni. Pastāvošās politikas mērķis ir nodrošināt, lai pēc iespējas mazāk cilvēku nepamestu mācību iestādes, tomēr ziņojumā ir uzsvērts, ka vienlīdz svarīgi ir nodrošināt, lai cilvēki ar zemu kvalifikāciju spētu piekļūt darba tirgum un atrast stabilu, atbilstošu darbu. Šādu cilvēku pieņemšana mācekļa amatos ir atzīta par vienu no efektīvākajiem veidiem, kā iekļaut darba tirgū cilvēkus ar zemu kvalifikāciju.

### *Nedeklarēta darba novēršana*

2009. gadā Austrijā stājās spēkā jauns tiesību akts, kas paredz darbinieku reģistrāciju un atbildību būvuzņēmumiem, kas slēdz apakšuzņēmuma līgumus ar citiem uzņēmumiem, lai novērstu nedeklarētu darbinieku izmantošanu valstī, jo īpaši būvniecības nozarē, ņemot vērā, ka līdzšinējie pasākumi nav bijuši pietiekami efektīvi, lai izskaustu šādu praksi. Nedeklarētais darbs, kas ir nelegāls un par kuru netiek ziņots nodokļu administrācijai, izraisa lielas nelabvēlīgas sekas valsts finansēm un tas ir svarīgs jautājums visās 27 dalībvalstīs. Tomēr tikai retos gadījumos dalībvalstis mēcās no citu valstu pieredzes, kā novērst nedeklarēto darbu. Viens no līdzekļiem, kas varētu palīdzēt savstarpēji mācīties, ir “zināšanu banka”, kurā varētu iekļaut tos pasākumus, kuri ir pierādījuši savu efektivitāti, tomēr patlaban nav neviena šāda līdzekļa. *Eurofound* pētījums bija mēģinājums uzsākt šā trūkuma novēršanu, izvērtējot visā ES veikto pasākumu ietekmi un novērtējot iespējas izmantot tos citās valstīs. 2009. gadā tika ieviesta tiešsaistē pieejama konkrētu gadījumu (kā Austrijas paraugs) izpētes datu bāze un publicēts ziņojums, kurā ir novērtēts pašreizējais stāvoklis attiecībā uz valstu īstenotajiem pasākumiem, lai mainītu attieksmi un novērstu stimulus nodarbinātības nedeklarēšanai. Datu bāzē ir izceltas dažas no izmantotajām metodēm, tostarp sankcijas un profilaktiskie pasākumi, politika nedeklarēta darba legalizēšanai un kampaņas nolūkā palielināt to uzņēmumu un darbinieku skaitu, kas ievēro nodokļu saistības. Patiesībā pēdējos gados ir mainījusies šādu pasākumu vispārējā ievirze, sankciju vietā vairāk izmantojot pamudinājumus. Ziņojumā ir uzsvērts, ka nedeklarētā darba apjoms Eiropas Savienībā atšķiras, piemēram, pēc veicamā darba veidiem, nozarēm un tā cēloņiem. Ņemot to vērā, tajā ir pausts viedoklis, ka politikas pasākumi ir jāpielāgo, lai tie atbilstu konkrētas valsts vai reģiona īpašajiem apstākļiem.

Izlasiet ziņojumu “Nedeklarēta darba novēršana Eiropas Savienībā” vai ielūkojieties konkrētu gadījumu datu bāzē.

### *Darbinieku migrantu nodarbinātības veicināšana*

*Eurofound* pētījumā, kura konstatējumi tika publicēti 2009. gadā, ir secināts, ka darbiniekiem imigrantiem bieži ir jāveic maz apmaksāts, mazkvalificēts un bīstams darbs. Viņiem bieži ir jāuzņemas pagaidu darbs, jāveic kvalifikācijai neatbilstošs darbs (daļēji tādēļ, ka netiek atzīta viņu citā valstī iegūtā profesionālā kvalifikācija) un viņiem ir mazākas iespējas iesaistīties mācībās. Turklāt viņi var saskarties ar tiešu diskrimināciju. Tas viss samazina viņu iespējas pāriet labākā darbā vai veidot karjeru. Atzīstot šādu situāciju, dalībvalstis un sociālie partneri ir veikuši pasākumus, lai palīdzētu imigrantiem Eiropas valstīs iekļauties darba tirgū.

Austrija ir viena no dalībvalstīm, kas tiecas atvieglot ārvalstu darbinieku kvalifikācijas atzīšanu. Šis ir īpaši svarīgs jautājums imigrantiem Austrijā, ņemot vērā sarežģīto un grūto kvalifikāciju atzīšanas procesu. Ar Eiropas Sociālā fonda palīdzību ir uzsāktas vairākas iniciatīvas, kas veicina konsultācijas un atbalstu darbiniekiem migrantiem, lai panāktu viņu kvalifikāciju oficiālu atzīšanu. Piemēram, darbinieku migrantu konsultatīvais centrs ir izstrādājis rokasgrāmatu, kas sniedz skaidru informāciju par prasībām un kā tās izpildīt.

Uzņēmējas valsts valodas apguve ir izšķirīga, lai labāk iekļautos darba tirgū. Daudzu dalībvalstu valdības, nevalstiskās organizācijas un uzņēmumi sāk organizēt valodu kursus, tādējādi uzsākot veidot darba tirgus politiku imigrantu atbalstam. Dānijā visiem migrantiem (ne tikai imigrantiem darbiniekiem) piedāvā dāņu valodas mācību stundas uz laiku līdz pat trim gadiem. Vācija ir darījusi vēl vairāk un organizē visiem migrantiem integrācijas kursus. Šādus kursus organizē valsts vai daļēji privātas organizācijas, un tie ļauj migrantiem uzlabot vācu valodas zināšanas, tostarp apgūt arī Vācijas vēsturi, tās politisko un tiesisko sistēmu.

**700**

– tik reizes akadēmiskos rakstos 2008.–2009. gada laikā tika citēts *Eurofound* pētījums

## Kādas ir populārākās Eurofound publikācijas?

Trīs populārākie lejupielādētie ziņojumi (PDF formātā) 2009. gadā bija:

Otrais  
Eiropas dzīves  
kvalitātes  
apsekojums  
(pārskats)

Ceturtais  
Eiropas darba  
apstākļu  
apsekojums

Gada apskats  
par darba  
apstākļiem ES  
2008.–2009. gadā

### Darba apstākļu izpēte Eiropā

2009. gadā notika priekšdarbi piektajam Eiropas darba apstākļu apsekojumam (*EWCS*), lai praktisko darbu varētu sākt 2010. gada sākumā. Līdz šim *Eurofound* ir veicis četrus Eiropas darba apstākļu apsekojumus (1991. g., 1995. g., 2000./2001. un 2005. g.). *EWCS* attīstās līdz pašas ES pārmaiņām pēdējo 15 gadu laikā. 1991. gadā tajā bija iekļautas tikai 12 valstis, 1995. gadā šis skaits palielinājās līdz 15 valstīm, bet 2000. gadā bija iekļautas jau 16 valstis (ES-15 dalībvalstis un Norvēģija). 2000. gada apsekojums 2001. gadā tika paplašināts, iekļaujot 10 ES kandidātvalstis. Ceturtais apsekojums, kas notika 2005. gadā, aptvēra visas 27 ES dalībvalstis, kā arī Horvātiju, Turciju, Šveici un Norvēģiju. Piektajā apsekojumā tika iekļautas 27 ES dalībvalstis, trīs ES kandidātvalstis: Turcija, Horvātija un Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, Kosova, Bosnija un Hercegovina, kā arī Albānija, proti, kopā 34 valstis, aptaujājot apmēram 43 000 darbinieku. Pirmie piektā Eiropas darba apstākļu apsekojuma rezultāti būs zināmi līdz 2010. gada beigām.

Tomēr ierobežotās iespējas darbiniekiem migrantiem parasti nav svarīgākais debašu jautājums valstī, un lēmumu pieņēmēju skatījumā tam ir zema prioritāte. Arī arodbiedrību ieguldījums darbinieku migrantu atbalstam ir drīzāk ierobežots: lielākajā daļā valstu koplīgumos nav konkrēti atrunāti jautājumi, ar kuriem var nākties saskarties darbiniekiem migrantiem.

Lai gan mācības un izglītība ir galvenais pasākums, kas var palīdzēt migrantiem attīstīties viņu darbavietā, šis pasākums nereti ir liegts tiem, kam tas ir vajadzīgs visvairāk. Mācības, konsultācijas un atbalsts bieži vien ir paredzēts kvalificētiem darbiniekiem migrantiem vai mazkvalificētiem darbiniekiem lielos uzņēmumos ar arodbiedrībām, kuriem jau ir nodrošināta noteikta aizsardzība. No šīm iniciatīvām ir izslēgti darbinieki migranti, kas strādā mazkvalificētu darbu tradicionālajās nozarēs – lauksaimniecībā vai būvniecībā.

Tikai dažās valstīs, galvenokārt Beļģijā un Zviedrijā, veic sistemātiskus pasākumus, lai īstenotu plašu juridisko atbalstu darbiniekiem migrantiem. Šādi pasākumi ietver detalizētus un skaidrākus tiesību aktus diskriminācijas novēršanai, diversifikācijas plānus darba devējiem, iespējas arodbiedrībām ierosināt juridisku procesu diskriminācijas upuru atbalstam un finansējumu organizācijām, kas izskata sūdzības un risina konfliktus darbavietā.

*Eurofound* dzīves kvalitātes pētījums par 2009. gadu arī atspoguļoja lejupslīdes sākumu. Eurofound pētījuma par dzīves kvalitāti visā Eiropā konstatējumi liecina par notiekošo makroekonomisko pārmaiņu individuālo ietekmi, dažādajiem dzīvesveidiem visā Eiropas Savienībā un nevienlīdzību, kas pastāv dalībvalstīs un to vidū. Daudziem cilvēkiem pasliktinājās individuālie ekonomiskie apstākļi, jo īpaši tiem, kuriem jau ir nelabvēlīgāka situācija, tāpat arī tika izraisītas plašākas sociālās atšķirības un ir samazinājusies uzticība, savukārt starp grupām pastāvošās spriedzes uztvere ir palielinājusies.

## DZĪVES KVALITĀTES NOVĒRTĒŠANA

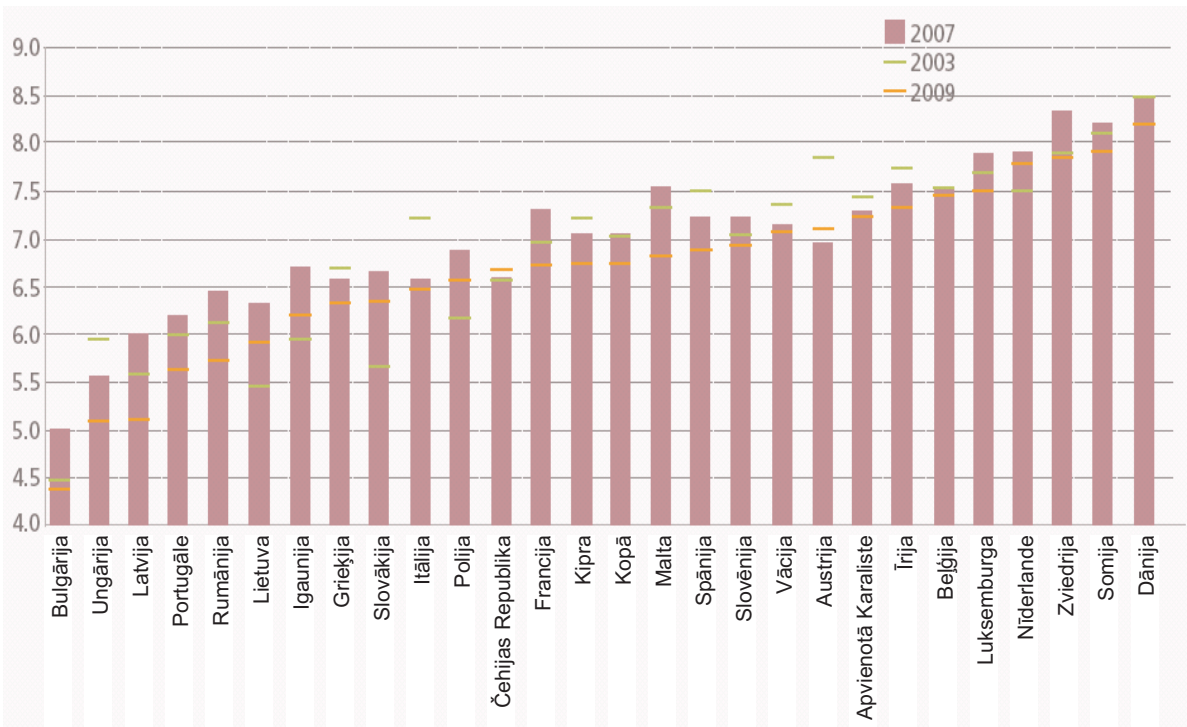
Ir skaidrs, ka visā Eiropā dalībvalstīs ir lielas atšķirības un līdzības. Lai gan ir tendence iekļaut jaunās dalībvalstis vienā sociāli ekonomiskās attīstības kategorijā un ES-15 dalībvalstis ar kopumā lielāku labklājību – citā kategorijā, realitāte ir daudz sarežģītāka. Piemēram, jaunajām dalībvalstīm Maltai un Slovēnijai ir dažas ar Rietumeiropas valstīm kopīgas iezīmes, savukārt Vidusjūras valstu Grieķijas, Itālijas un Portugāles iedzīvotājiem nereti ir uzskati un pieredze, kas ir vairāk līdzīga dažu jauno dalībvalstu, nevis, piemēram, Ziemeļvalstu iedzīvotāju pieredzei.

Kopumā eiropieši ir apmierināti ar dzīvi. 2009. gadā uz jautājumu “Cik apmierināts Jūs esat ar dzīvi šobrīd?” sniegtais vidējais vērtējums bija 6,8 punkti desmit punktu skalā. Tomēr apmierinātības līmenis ievērojami atšķiras atkarībā no sociālās grupas: cilvēki ar lielākiem ienākumiem, labu veselību, stabilu darbu un augstāku izglītības līmeni kopumā ir vairāk apmierināti ar dzīvi. Turklāt iedzīvotāji 12 jaunajās dalībvalstīs ir ievērojami mazāk apmierināti ar dzīvi nekā ES-15 dalībvalstu iedzīvotāji. Ir noteikta saikne starp valsts labklājības līmeni (pēc IKP) un apmierinātību – cilvēki Ziemeļvalstīs, piemēram, Dānijā, Somijā un Zviedrijā, kurās ir lielāka labklājība, ir visvairāk apmierināti ar dzīvi no visiem ES iedzīvotājiem, un novērtēja apmierinātības līmeni ar apmēram astoņiem līdz desmit punktiem. Savukārt nabadzīgākajā Bulgārijā cilvēki apmierinātību novērtēja tikai ar 4,4 punktiem no desmit.

Tomēr ir arī skaidrs, ka nav iespējams viennozīmīgi sasaistīt nacionālo ienākumu un apmierinātības līmeni. Pēdējā EDKA apsekojuma dati 7. attēlā liecina, ka IKP uz vienu iedzīvotāju Luksemburgā ir gandrīz divas reizes lielāks nekā Īrijā, tomēr abu valstu iedzīvotājiem ir gandrīz vienāds apmierinātības ar dzīvi vērtējums. Savukārt, lai gan Bulgārijā un Rumānijā ir vienāds IKP uz vienu iedzīvotāju, apmierinātības ar dzīvi vērtējums Rumānijā ir ievērojami augstāks nekā Bulgārijā. Šķiet, ka tiklīdz valsts ir sasniegusi pietiekamu pārticības līmeni, lai apmierinātu pamatvajadzības, cilvēku labsajūtu sāk noteikt citi faktori.

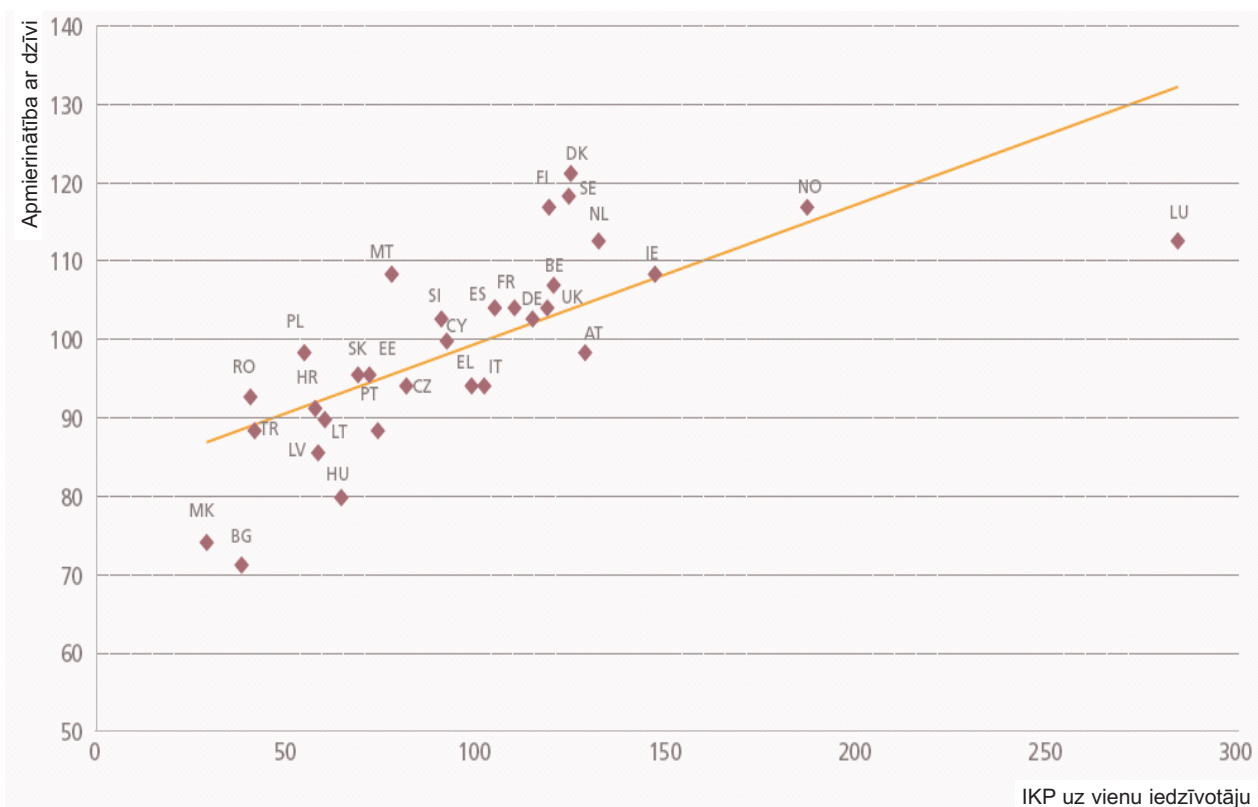
Tomēr ienākumiem joprojām ir liela nozīme, veidojot cilvēku uztveri par viņu apmierinātību: gandrīz katrā valstī visturīgākie cilvēki ir arī visapmierinātākie, savukārt nabadzīgākie ir mazāk apmierināti. Turklāt cilvēka apmierinātības līmenis ir saistīts arī ar konkrētās valsts pārticību: bagātajās valstīs cilvēki visās ienākumu grupās ir kopumā apmierinātāki nekā cilvēki nabadzīgākajās valstīs. Piemēram, cilvēki, kuri pēc ienākumu līmeņa Dānijā ir apakšējā 25 % grupā, ir vairāk apmierināti ar dzīvi nekā cilvēki, kuri ir augšējā 25 % grupā Bulgārijā.

6. attēls: apmierinātība ar dzīvi 2003.–2007. gadā, 2007.–2009. gadā.



Avots: EDKA par 2007. g.

7. attēls: IKP uz vienu iedzīvotāju un apmierinātība ar dzīvi pa valstīm



Avots: IKP, Eurostat; apmierinātība ar dzīvi, EDKA 2007.

29. JAUTĀJUMS: apsverot visu, cik apmierināts Jūs esat ar savu dzīvi šobrīd? Lūdzu, sniedziet savu vērtējumu 1 līdz 10 punktu skalā, kur «1» nozīmē, ka nesat apmierināts, un «10» nozīmē, ka esat ļoti apmierināts. Gan IKP, gan apmierinātības ar dzīvi līmenis ir nosacīta vērtība (ES = 100).

Kā minēts iepriekš, dzīves kvalitātes veidošanā nozīme ir vairākiem faktoriem. Taču šķiet, ka viens no svarīgākajiem faktoriem, kas nodrošina vispārēju apmierinātības sajūtu, ir apmierinātība ar dzīves līmeni. Tas ir raksturīgs visai Eiropai, taču jo īpaši tas attiecas uz jaunajām dalībvalstīm, kas var nozīmēt lielākas grūtības, kādas ir daudziem šo valstu iedzīvotājiem, lai sasniegtu atbilstošu dzīves līmeni.

Tomēr septembrī precizētie apsekojuma rezultāti (skatīt nākamajā lappusē) liecina par būtisku vairāku dzīves kvalitātes elementu samazinājumu, jo īpaši tajās valstīs, kuras pašreizējās lejupslīdes laikā visvairāk skāris bezdarbs.

Lai gan apsekojumā kopā ar fonda datiem tika izmantota ES statistika, lai novērtētu iedzīvotāju materiālo labklājību Eiropas Savienībā, EDKA mērķis bija iegūt precīzāku priekšstatu par to, kas cilvēkiem ir svarīgs materiālā izpratnē. Gan 2007., gan 2009. gadā iedzīvotājiem tika jautāts, vai viņiem ir grūti izdzīvot.

Var pieņemt, ka tajās dalībvalstīs, kuras ir visvairāk cietušas bezdarba pieauguma un IKP samazinājuma dēļ kopš ekonomiskās krīzes sākuma, mājāsaimniecības 2009. gadā piedzīvoja vislielākās grūtības un trūkumu.

## Dzīves kvalitātes Eiropā izpēte

Līdztekus objektīvo faktisko tendenču Eiropā un konkrētās valstīs apzināšanai pārstrukturēšanas, darba attiecību un nodarbinātības kvalitātes izpratnē galvenā *Eurofound* darba sastāvdaļa ir apzināt, ko eiropiešu domā par savu dzīvi, ģimeni, sabiedrību un darba apstākļiem.

Eiropas dzīves kvalitātes apsekojums (EDKA) ir unikāls mēģinājums izpētīt dzīves kvalitāti un salīdzināt to visā Eiropā. Tā konstatējumi atklāj sociālos un ekonomiskos izaicinājumus, ar kuriem saskaras ES gan divu neseno paplašināšanos, gan arī ekonomiskās lejupslīdes izraisīto grūtību kontekstā. Apsekojuma galvenā iezīme ir tā, ka tajā ir iekļauts gan objektīvais aspekts, uzdodot, piemēram, cilvēkam jautājumu, vai viņš var atļauties ikgadējo atvaļinājumu, kā arī subjektīvais aspekts, jautājot, cik lielā mērā cilvēki uzticas līdzpilsoņiem. Pirmais apsekojums notika 2003. gadā, otrais – 2007. gada otrajā pusē 27 ES dalībvalstīs, trijās kandidātvalstīs (Horvātijā, Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā un Turcijā), kā arī Norvēģijā. Tika aptaujāti vairāk nekā 35 000 respondentu 18 vai vairāk gadu vecumā (galvenokārt personīgi). Aptaujas anketa tika izstrādāta tādā veidā, lai to varētu aizpildīt 30 minūšu laikā, aptverot plašu dzīves jomu klāstu un vislielāko uzmanību pievēršot nodarbinātībai, mājoklim, ģimenei, sabiedriskajai un politiskajai līdzdalībai, sabiedrības kvalitātei un subjektīvajai labklājībai. Apsekojuma konstatējumi vispirms tika publicēti kā pirmo konstatējumu kopsavilkums 2008. gada novembrī un pēc tam kā aprakstošs ziņojums 2009. gada martā. Atlikušā gada laikā tika veikta padziļināta analīze.

## Kas cilvēkus dara laimīgus?

Apmierinātība ar dzīvi ir viens no dzīves kvalitātes aspektiem, kuru mēra EDKA. *Eurofound* uzdeva cilvēkiem jautājumu arī par to, cik laimīgi viņi jūtas. Lai gan sākumā var šķist, ka šie divi jēdzieni ir sinonīmi, patiesībā gandrīz visā Eiropā cilvēki ir vairāk laimīgi nekā apmierināti. Šo divu jēdzienu atšķirības jo īpaši bija redzamas jaunajās dalībvalstīs un kandidātvalstīs, kurās ir zemi ienākumi. Tas liecina par ievērojamām atšķirībām starp diviem rādītājiem: laimi vairāk nosaka emocijas un to mazāk ietekmē cilvēka dzīves līmenis, savukārt apmierinātību vairāk ietekmē ārēji sociālie un ekonomiskie apstākļi. Kaut arī atbilstošs dzīves līmenis vēl arvien ir svarīgs laimes priekšnoteikums, laimīgas dzīves būtiskākais nosacījums ir apmierinoša ģimenes un sabiedriskā dzīve. Lai gan ES-15 dalībvalstīs abi šie faktori ir gandrīz vienādi nozīmīgi, jaunajās dalībvalstīs ģimenes dzīve ir daudz svarīgāka.

Tātad, kas dara cilvēkus nelaimīgus vai neapmierinātus? Iespējams, bezdarbs ir galvenais faktors, kas nosaka zemu dzīves kvalitāti – šis konstatējums uzsver iepriekšējā gadagrāmatā minēto politikas pasākumu nozīmīgumu, lai mēģinātu ierobežot lejupslīdes izraisīto darbavietu zaudēšanu. Bezdarbnieki ir visvairāk pakļauti riskam izjust neapmierinātību un būt nelaimīgiem (kā arī atsvešinātiem), viņiem šādas izjūtas var rasties trīs reizes biežāk nekā tiem, kuriem ir darbs. Citas riska grupas ir cilvēki ar nepietiekamu izglītību, nelieliem ienākumiem, nekvalificētie darbinieki, vientuļie vecāki un cilvēki ar hroniskām slimībām.

## Īss ieskats par Eiropu

### Ģimene

Ģimenes un mājsaimniecības lielums visā Eiropā ievērojami atšķiras: Dānijā vidējo mājsaimniecību 2007. gadā veidoja 2,5 personas, savukārt Turcijā to veidoja 4,2 personas. Kopumā mazākās mājsaimniecības ir Ziemeļeiropas valstīs, bet lielākās – trijās kandidātvalstīs. Kopumā 37 % Eiropas mājsaimniecību veido pāris ar bērniem, ceturto daļu veido tikai pāri, savukārt katru sesto mājsaimniecību veido viena persona, tomēr vienas personas mājsaimniecību skaits dubultojas 65 un vairāk gadu vecuma grupā.

### Mājoklis

Visā Eiropas Savienībā 70 % cilvēku pieder mājoklis, savukārt gandrīz pusei tas pieder pilnībā un nav apgrūtināts ne ar kādiem aizdevumiem vai hipotēkām. To cilvēku daļa, kurai pieder savs mājoklis, ir daudz lielāka 12 jaunajās dalībvalstīs, kurās vidēji 74 % cilvēku pilnībā pieder mājoklis, vislielākā šādu cilvēku daļa ir Rumānijā (87 %). Tomēr šāda liela mājokļa īpašnieku daļa nenozīmē augstāku sadzīves apstākļu kvalitāti.

### Sabiedriskie pakalpojumi

Eiropiešu vērtējums par sabiedriskajiem pakalpojumiem, piemēram, sabiedrisko transportu, izglītību un valsts pensiju sistēmu, mainās atkarībā no konkrētā pakalpojuma un valsts. ES-27 dalībvalstu iedzīvotāji savas valsts sabiedriskā transporta un izglītības sistēmas desmit punktu skalā novērtēja ar 6,3 punktiem, taču savas valsts pensiju sistēmu viņi novērtēja tikai ar 4,8 punktiem, kas, iespējams, atspoguļo bažas par pensiju sistēmas ilgtspējīgumu. Vienlaikus ES-15 dalībvalstu iedzīvotāji kopumā augstāk vērtē sabiedriskos pakalpojumus savā valstī nekā viņu kaimiņi 12 jaunajās dalībvalstīs: bulgāri savu izglītības sistēmu novērtēja tikai ar 4,9 punktiem, savukārt dāņi – ar 7,6 punktiem.



### Veselības stāvoklis

ES vidēji 24 % cilvēku ir ilgstoši veselības traucējumi vai invaliditāte. Tomēr Somijā 39 % cilvēku ziņo par hroniskiem veselības traucējumiem, bet Itālijā – tikai 13 %. Tas, iespējams, ir saistīts ar kultūras īpatnībām, kā arī iedzīvotāju konkrēto situāciju. Nav nekāds pārsteigums, ka līdz ar gadiem ievērojami palielinās arī sūdzību skaits par hroniskiem veselības traucējumiem. Jo īpaši lieli veselības traucējumi ir gados vecākām sievietēm 12 jaunajās dalībvalstīs – 56 % sieviešu 65 un vairāk gadu vecumā ir ilgstoši veselības traucējumi.

### Imigrācija

ES-27 dalībvalstīs apmēram puse aptaujāto uzskata, ka migrantiem vajadzētu atļaut ieceļot un strādāt valstī tikai gadījumā, ja ir pieejams darbs. Turklāt 29 % vēlas noteikt stingrus ierobežojumus imigrantu skaitam, kas ieceļo valstī darba nolūkā, savukārt 7 % vēlas, lai ārvalstniekiem tiktu pilnībā aizliegts ierasties valstī, lai strādātu. Jo īpaši stingra nostāja šajā jautājumā ir to valstu iedzīvotājiem, kuras piedzīvoja lielu imigrantu pieplūdumu kopš paplašināšanās 2004. gadā: Kiprā, Grieķijā, Īrijā, Maltā un Apvienotajā Karalistē 40 % līdz 50 % respondentu vēlas, lai imigrācija tiktu stingri kontrolēta.

### Optimisms

2007. gadā uz jautājumu par nākotni vairāk nekā trīs ceturtdaļas Ziemeļvalstu iedzīvotāju norādīja, ka ir optimistiski noskaņoti par nākotni. Taču trijās ES-15 valstīs (Francija, Itālija un Portugāle) un četrās jaunajās dalībvalstīs (Čehijas Republika, Bulgārija, Slovākija un Ungārija) šādu optimismu pauda mazāk nekā puse aptaujāto. Patiesībā Ungārijā liela daļa cilvēku norādīja, ka ir vairāk pesimistiski nevis optimistiski noskaņoti par nākotni.

### Pašpietiekamība

Mājsaimniecības, kuru ienākumi nav pietiekami, lai apmierinātu vajadzības, var izmantot alternatīvu stratēģiju, lai risinātu šo situāciju. Nav nekāds pārsteigums, ka noteiktas pašpietiekamības pakāpes nodrošināšana ir vairāk raksturīga nabadzīgākajām valstīm: apmēram puse visu mājsaimniecību kandidātvalstīs un 12 jaunajās dalībvalstīs (izņemot Kipru un Maltu) pašas saražo vismaz daļu nepieciešamās pārtikas. Savukārt Austrijā, Beļģijā un Vācijā tā dara tikai apmēram katru piektā mājsaimniecība. Tāpat arī 20 % līdz 30 % mājsaimniecību Horvātijā un Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā izmitina vienā namā trīs ģimenes paaudzes, lai kopīgi segtu visus mājsaimniecības izdevumus.

### Brīvprātīgais darbs

Visā kontinentā ievērojami atšķiras apjoms, kādā eiropieši iesaistās brīvprātīgajā vai labdarības darbā ārpus apmaksātā darba. 53 % Norvēģijas iedzīvotāju norāda, ka dažreiz iesaistās šādā neapmaksātā darbā, savukārt Horvātijā to dara tikai 6 % iedzīvotāju. Lai gan brīvprātīgais darbs vidēji ir daudz raksturīgāks ES-15 dalībvalstīm (jo īpaši Ziemeļvalstīm un Austrijai) nekā kandidātvalstīm, aina tomēr nav viennozīmīga: gandrīz 16 % Turcijas iedzīvotāju iesaistās brīvprātīgajā darbā atšķirībā no Spānijas, kur to dara tikai mazliet vairāk nekā 7 % iedzīvotāju.

Kopš 2009. gada beigām Latvija, Lietuva un Īrija piedzīvoja vissmagāko ekonomisko samazinājumu par vairāk nekā 10 %, turklāt šajās valstīs līdz ar Igauniju un Spāniju bija jo īpaši liels bezdarba pieaugums. Atbildot uz jautājumu par pašreizējo situāciju, mājsaimniecības Latvijā, Lietuvā, Īrijā (un Grieķijā) norādīja, ka izdzīvot šajās valstīs laikposmā no 2007. gada līdz 2009. gadam ir kļuvis grūtāk. Grieķijā 2007. gadā 32 % mājsaimniecību norādīja, ka tām ir grūti izdzīvot, taču 2009. gadā šis rādītājs bija jau 38 %. Latvijā šis rādītājs 2007. gadā bija 25 %, bet līdz 2009. gada septembrim palielinājās līdz 31 %, bet Lietuvā šis rādītājs no 11 % palielinājās līdz 19 %, Īrijā – no 4 % līdz 9 %, proti, vairāk nekā divas reizes palielinājās to mājsaimniecību skaits, kurām ir grūti izdzīvot.

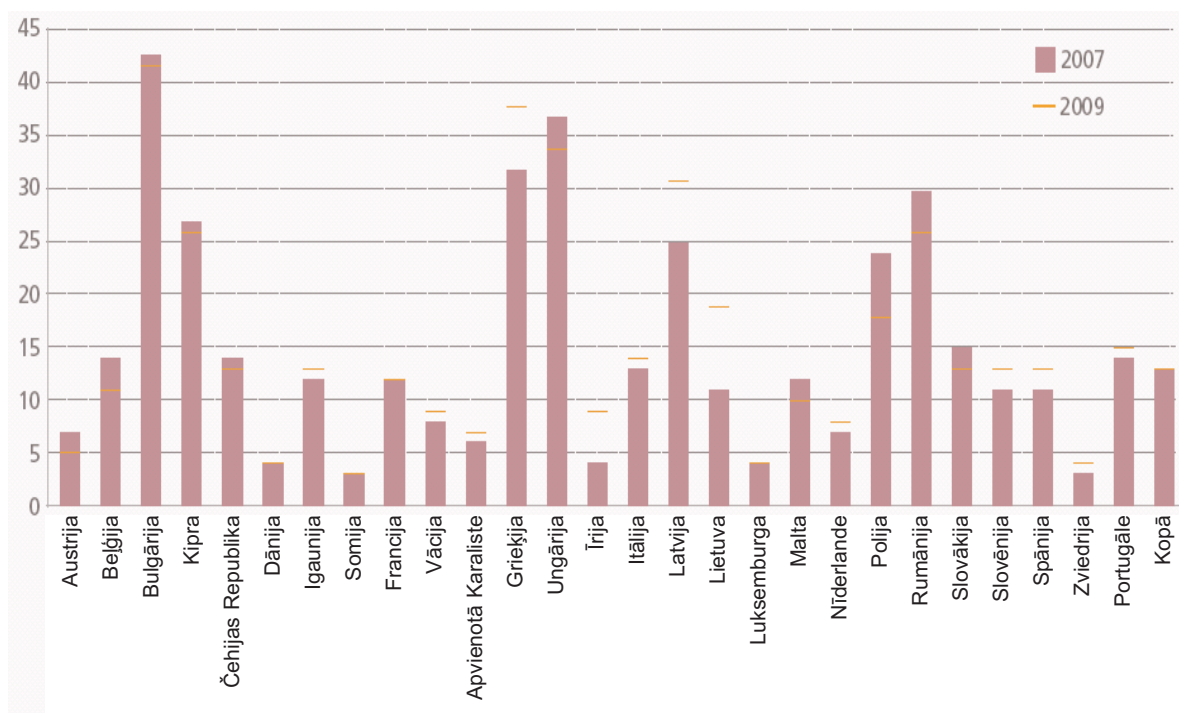
## Sadarbība lejupslīdes laikā – kā Eurofound precīzē 2007. gada datus

Lejupslīdes izvēšanās 2008. gada laikā pilnībā mainīja daudzu Eiropas iedzīvotāju dzīves apstākļus, kā rezultātā, iespējams, daudzi 2007. gada apsekojuma konstatējumi vairs neatbilst reālajai situācijai. Tā kā apsekojuma parastais četru gadu cikls bija pārāk garš, lai varētu savlaicīgi reaģēt uz 2009. gada lejupslīdi, tika izmantoti Eiropas Komisijas Eurobarometer līdzekļi, lai salīdzinātu atbildes uz galvenajiem jautājumiem un gūtu ieskatu par Eiropas iedzīvotājiem ekonomiskās krīzes apstākļos.

Lai to atrisinātu, Eurofound sadarbojās ar Eurobarometer apsekojumu, kuru veic pati Eiropas Komisija sabiedriskā viedokļa noskaidrošanai, un iekļāva Eurobarometer 2009. gada septembra apsekojumā virkni EDKA jautājumu. Dati, kas ir iegūti par daudziem jautājumiem 2003., 2007. un 2009. gadā, sniedz tendenču kopainu par noteiktu laikposmu, kā arī priekšstatu par lejupslīdes ietekmi, tai izvēšoties arvien vairāk.

Tomēr šķiet, ka tajā pašā laikposmā uzlabojās situācija citās valstīs un jo īpaši Polijā. 2007. gadā 24 % Polijas mājsaimniecību bija grūti izdzīvot, taču 2009. gadā šis rādītājs samazinājās līdz 17 %. Rumānijā salīdzinošais rādītājs samazinājās no 30 % līdz 26 %. Slovākijā šis rādītājs samazinājās no 15 % līdz 13 %, Beļģijā – no 14 % līdz 11 %, un Apvienotajā Karalistē – no 7 % līdz 6 %.

8. attēls: iedzīvotāju daļa, kurai ir grūti izdzīvot (%)



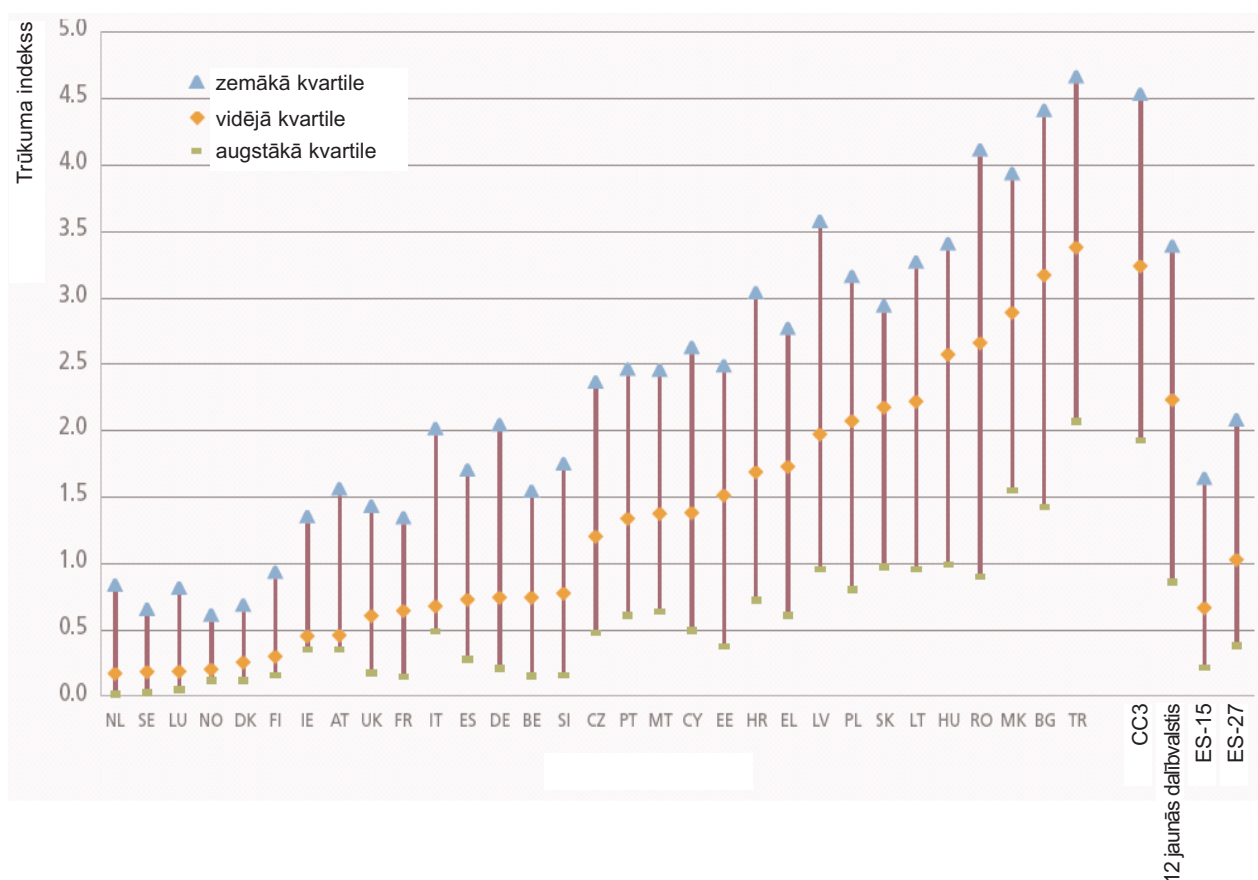
Avots: EDKA par 2007. g.

EDKA mērķis bija arī iegūt daudz precīzāku priekšstatu par iedzīvotāju materiālo labklājību. Eiropas pilsoņiem jautāja, vai viņi ir atteikušies no kādas no sešām uzskaitītajām lietām tādēļ, ka nav varējuši tās atļauties: pienācīga mājokļa apkure; ikgadējais atvaļinājums; jaunas mēbeles veco nolietoto vietā; gaļas, vistas gaļas vai zivju ēdiens katru otro dienu; jauns apģērbs; un mājās pieejamās viesu izklaidēšanas iespējas. Tika konstatētas krasas materiālā trūkumu atšķirības Eiropā: kandidātvalstīs ar zemiem ienākumiem desmit reizes vairāk cilvēku nekā pārtikušajās ES-15 dalībvalstīs nevarēja atļauties lielāko daļu vai visas minētās lietas.

Tāpat arī tika konstatēta ievērojama nevienlīdzība dažās no valstīm: Rumānijā nabadzīgākie 25 % iedzīvotāju nevar atļauties četras no sešām lietām, bet bagātākie 25 % iedzīvotāju atsakās tikai no vienas. Turpretim Zviedrijas iedzīvotāju vidū sevis ierobežošanas atšķirības (kā arī to apjoms) ir ļoti mazas. Pārsteidzoši ir arī tas, ka dažās nabadzīgākajās no trim kandidātvalstīm un 12 jaunajām dalībvalstīm bagātākie iedzīvotāji vēl arvien atsakās no daudz kā vairāk nekā nabadzīgākie iedzīvotāji dažās no ES-15 dalībvalstīm. Turcijā, Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Bulgārijā, Rumānijā, Ungārijā, Lietuvā, Slovākijā un Latvijā 2007. gadā bagātākie 25% iedzīvotāju zaudē vairāk nekā nabadzīgākie 25 % iedzīvotāju Dānijā, Zviedrijā, Luksemburgā un Nīderlandē.

Tie ir dati par 2007. gadu. Kas ir mainījies līdz 2009. gada septembrim? *Eurobarometer* apsekojumā tika iekļauta tikai viena lieta no sākotnējā sešu lietu saraksta: māsaimniecībām tika uzdots jautājums, vai tās var atļauties katru otro dienu ēdienu ar gaļu, vistas gaļu vai zivi, ja to vēlas. Atbildes liecināja par pilnīgu apstākļu maiņu kopš 2007. gada, izņemot dažas valstis. 2007. gadā Bulgārijā 41 % māsaimniecību nevarēja atļauties ēst gaļu, vistas gaļu vai zivi katru otro dienu, taču līdz 2009. gada septembrim šis rādītājs bija palielinājies līdz 50 %.

9. attēls: vidējais trūkuma indekss pēc ienākumu kvartiles un valsts



Avots: EDKA par 2007. g.

No 19. jautājuma atvasinātie dati (avots: EDKA). Trūkuma indekss sākas ar nulli (netrūkst nevienas lietas) un beidzas ar seši (trūkst visas sešas lietas).

Ungārijā šis rādītājs 2007. gadā bija 32 %, bet 2009. gadā – 42 %, Igaunijā tas no 9 % palielinājās līdz 14 %. Itālija piedzīvoja vislielāko trūkuma palielināšanos, rādītājam trīskāršojoties – no 3 % mājsaimniecību 2007. gadā līdz 9 % 2009. gadā.

Visā Eiropā gandrīz visās valstīs laikposmā no 2007. gada līdz 2009. gadam ir vērojama lejupejoša tendence attiecībā uz apmierinātību ar dzīves līmeni, turklāt dažās valstīs tā ir diezgan krasa, piemēram, Latvijā, Rumānijā, Portugālē un Maltā. Tāpat arī ir svarīga indivīda vieta sabiedrībā: vislielākais apmierinātības ar dzīves līmeni samazinājums tika novērots cilvēkiem 65 un vairāk gadu vecumā 12 jaunajās dalībvalstīs. Šiem cilvēkiem tika novērots vislielākais vispārējās apmierinātības ar dzīvi samazinājums.

Šķiet, ka visām valstīm kopīga tendence laikposmā no 2007. gada līdz 2009. gadam bija sociālās spriedzes uztveres pieaugums visā Eiropā un uzticības galvenajām valsts pārvaldes iestādēm samazināšanās. Kopš 2007. gada par 7 % palielinājās to mājsaimniecību skaits, kuras uzskata, ka starp dažādām etniskajām grupām pastāv liela spriedze, tāpat arī par 8 % palielinājās spriedzes starp bagātajiem un nabagajiem uztveres līmenis. Tomēr vidējie Eiropas rādītāji slēpj daudz lielākas pārmaiņas atsevišķās valstīs. Ja 2007. gadā 22 % Slovākijas mājsaimniecību uzskatīja, ka ir liela spriedze starp rasu un etniskajām grupām, tad 2009. gadā šis rādītājs palielinājās līdz 58 %. Krass pieaugums ir novērots arī Maltā (no 43 % līdz 67 %), Dānijā (no 36 % līdz 56 %) un Ungārijā (no 50 % līdz 69 %). Laikposmā no 2007. gada līdz 2009. gadam spriedzes starp bagātajiem un nabagajiem uztveres līmenis palielinājās gandrīz visās valstīs, un jo īpaši lielā apmērā Maltā, Igaunijā, Slovēnijā un Slovākijā, kur tas palielinājās par 10 procentpunktiem vai vairāk.

### Dzīves kvalitātes tendences 2003.–2007. gadā

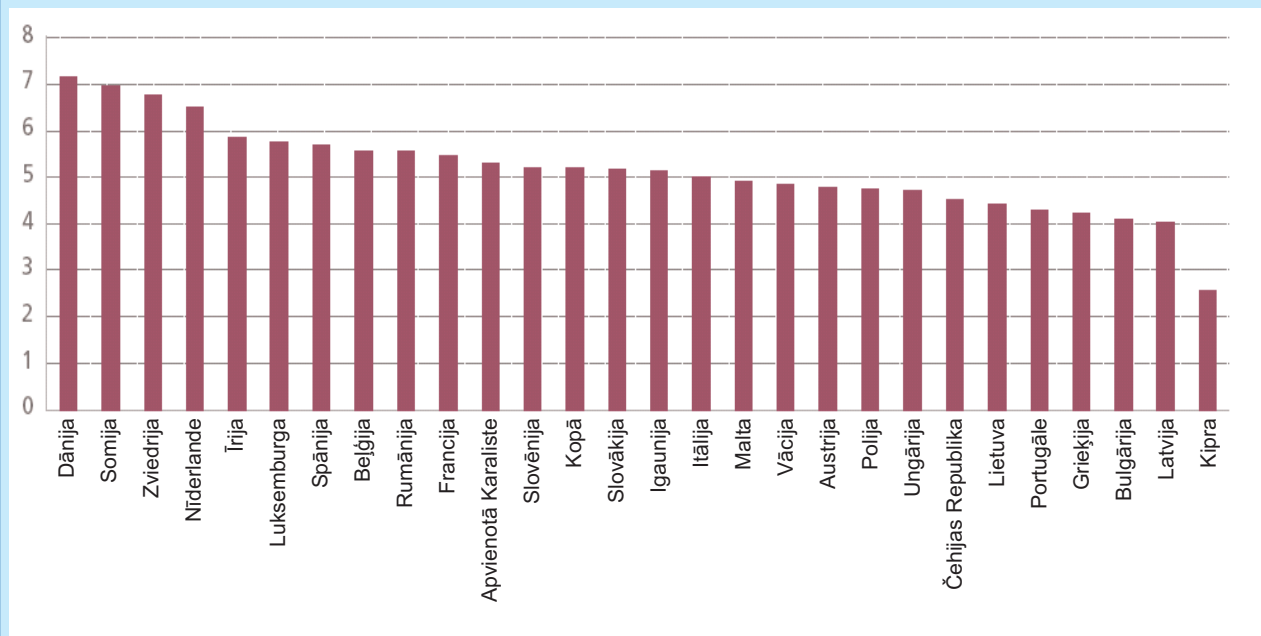
2007. gada EDKA sekundārajā analizē tika iekļauts pārskats par izmaiņām, kas notikušas laikposmā starp pirmo apsekojumu (2003. gadā) un otro apsekojumu 2009. gadā. Ekonomiskā izpratnē Eiropā laikposmā no 2003. gada līdz 2007. gadam notika strauja ekonomiskā izaugsme, jo īpaši jaunajās dalībvalstīs, kurās ekonomiskā pārbūve un investīciju pieplūdums nodrošināja divciparu skaitļos mērāmu gada izaugsmi. Šajā pievienošanās laikā ievērojami mazinājās ekonomiskās atšķirības starp jaunajām dalībvalstīm un ES-15 dalībvalstīm: 2004. gadā, kad Eiropas Savienībā iestājās desmit jaunas dalībvalstis, IKP šajās valstīs veidoja 49 % ES-15 dalībvalstu rādītāja, taču līdz 2007. gadam šis rādītājs palielinājās līdz 56 %. Šajā laikposmā samazinājās arī atšķirības Bulgārijā un Rumānijā – no 28 % līdz 34 %.

Kopumā visās 27 dalībvalstīs dzīves kvalitāte laikposmā no 2003. gada līdz 2007. gadam bija stabila, lai gan notika vairākas pozitīvas pārmaiņas – piemēram, palielinājās apmierinātība ar dažu sabiedrisko pakalpojumu kvalitāti. Tomēr tajās valstīs, kas pievienojās ES 2004. gadā, dzīves kvalitāte nosacīti palielinājās vairāk nekā ES-15 dalībvalstīs. Piemēram, Slovākijas iedzīvotāji apmierinātību ar dzīves līmeni 2003. gadā novērtēja ar 5,1 punktu no desmit, līdz 2007. gadam šis vērtējums palielinājās līdz 6,7 (taču 2009. gadā samazinājās līdz 6,3). Dzīves kvalitātes Bulgārijā un Rumānijā novērtējumā tika konstatēts daudz lēnāks progress.

Turklāt šķiet, ka kopš 2007. gada eiropieši ir zaudējuši arī uzticēšanos gan saviem līdzpilsoņiem, gan valsts iestādēm, jo 2007. gadā, kad iedzīvotājiem tika lūgts novērtēt savas uzticēšanās citiem cilvēkiem līmeni desmit punktu skalā, vidējais Eiropas mājsaimniecību vērtējums bija 5,3 punkti, taču 2009. gadā tas bija jau tikai 4,9. Uzticība valstu valdībām un parlamentiem samazinājās pat vēl vairāk: vidējais uzticības abām institūcijām līmenis samazinājās no 4,6 līdz 4,1 punktam, vidējais samazinājums bija 11 %. Un arī šajā gadījumā noteiktās valstīs stāvoklis ir sliktāks nekā citās. Piemēram, uzticība valsts iestādēm ir visvairāk samazinājusies Īrijā, Spānijā, Rumānijā, Latvijā un Grieķijā – šajās valstīs uzticība ir samazinājusies 22 % līdz 33 % robežās.

## Kam Jūs uzticaties?

10. attēls: uzticības citiem cilvēkiem rādītājs pa valstīm 2007. gadā.



Avots: EDKA par 2007. g.

Piezīme: respondentiem tika lūgts novērtēt uzticības citiem cilvēkiem līmeni no 1 līdz 10.

2007. gada datu analīze liecina, ka uzticības (vai neuzticības) līmenis sabiedrībā bija atšķirīgs. Kopumā cilvēki, kas sabiedrībā ir visneaizsargātākie – bezdarbnieki, ar sliktu veselības stāvokli, vientuļie vecāki – mazāk uzticas citiem. Arī vecums nosaka cilvēku uzticības līmeni, taču atšķirīgā veidā visā Eiropā. ES-15 dalībvalstīs un trijās kandidātvalstīs cilvēki 65 un vairāk gadu vecumā citiem cilvēkiem uzticas visvairāk, savukārt jaunajās dalībvalstīs citiem cilvēkiem visvairāk uzticas gados jauni cilvēki (vecumā no 18 līdz 34 gadiem), kas liecina par atšķirīgu paaudžu pieredzi saistībā ar politiskajām un sabiedriskajām pārmaiņām.

Lai gan turpinās cīņa gan Eiropā, gan katrā valstī atsevišķi, lai nodrošinātu visā Eiropā sociālo un ekonomisko attīstību, jo īpaši šajā gadā, kas ir pasludināts par nabadzības un sociālās atstumtības izskaušanas gadu, tendences, kuras ir konstatētas secīgos EDKA, apstiprina, ka cīņa vēl nebūt nav galā.

Citi 2009. gadā publicētie konstatējumi par dzīves kvalitāti, šķiet, ir daudz noturīgāki pret pārmaiņām: piemēram, 2007. gada apsekojuma konstatējumi liecina, ka bērnu un veco ļaužu aprūpē lielākā nozīmē joprojām ir ģimenei. Tāpat arī lielākā daļa cilvēku ārkārtas gadījumā vispirms vērsas pēc atbalsta pie ģimenes. Tas uzsvēr ģimenes attiecību kvalitāti kā svarīgāko pašas dzīves kvalitātes aspektu. Lielākā daļa eiropiešu (88 %) 2007. gadā norādīja, ka viņi var vērsties pie ģimenes, ja viņiem ir vajadzīga palīdzība, piemēram, māsaiņniecībā slimības gadījumā. Vairāk nekā 70 % uzskata, ka ārkārtas gadījumā viņi var lūgt ģimenei palīdzēt ar naudu.

Turklāt eiropiešiem ir regulāri un bieži kontakti ar ģimeni un draugiem. Puse visu iedzīvotāju, kuru bērni dzīvo ārpus mājsaimniecības, satiek vienu vai vairākus savus bērnus vismaz reizi dienā vai katru otro dienu. Un šķiet, ka cilvēki kopumā ir apmierināti ar savu ģimenes dzīvi, novērtējot to ar astoņiem punktiem no desmit.

### Dzīves un darba līdzsvars

Darba esamība kopumā ievērojami palielina cilvēku apmierinātību ar dzīvi: tie, kam nav darba, ir nelaimīgāki. Turklāt, neraugoties uz ģimenes saišu pavājināšanos, ģimene eiropiešiem ir ļoti svarīga – tā ir gan galvenais apmierinātības avots, gan lielākais atbalsts.

Tomēr nav viegli līdzsvarot šīs nereti savstarpēji pretrunīgās vajadzības. Gandrīz puse (48 %) visu iedzīvotāju, kuriem ir apmaksāts darbs, norāda, ka vismaz vairākas reizes mēnesī viņi pēc darba jūtas pārāk noguruši, lai veiktu mājsaimniecības darbus, savukārt gandrīz ceturtdaļa (22 %) norāda, ka tas notiek vairākas reizes nedēļā.

Šķiet, ka vislielākās grūtības 2007. gadā saskaņot darba un mājas dzīvi bija darbiniekiem Dienvidaustrumeiropā. Horvātijā un Grieķijā vairāk nekā 70 % respondentu norādīja, ka vairākas reizes mēnesī viņi ir pārāk noguruši pēc darba, lai veiktu mājsaimniecības darbus. Šķiet, ka vismazākās grūtības saskaņot darba un ģimenes dzīvi ir darbiniekiem Beļģijā, Itālijā, Vācijā, Nīderlandē un Norvēģijā.

Tajā pašā laikā 29 % darbinieku norādīja, ka vairākas reizes mēnesī viņiem ir grūtības izpildīt ģimenes pienākumus darbam veltītā laika dēļ. Nav nekāds pārsteigums, ka tiem, kuri strādā garākas darba stundas, ir lielākas grūtības panākt dzīves un darba līdzsvaru nekā tiem, kuri strādā īsākas stundas. To jo īpaši atzīst sievietes, un daudzos gadījumos viņas pielāgo darba stundas, lai labāk apmierinātu ģimenes un privātās dzīves vajadzības, piemēram, strādājot nepilnu darbalaiku. Sievietes viennozīmīgi vairāk nekā vīrieši velta laiku pienākumiem mājsaimniecībā: saskaņā ar Eiropas vidējo rādītāju sievietes apmēram 33 stundas nedēļā velta bērnu aprūpei, savukārt vīrieši – tikai 18 stundu.

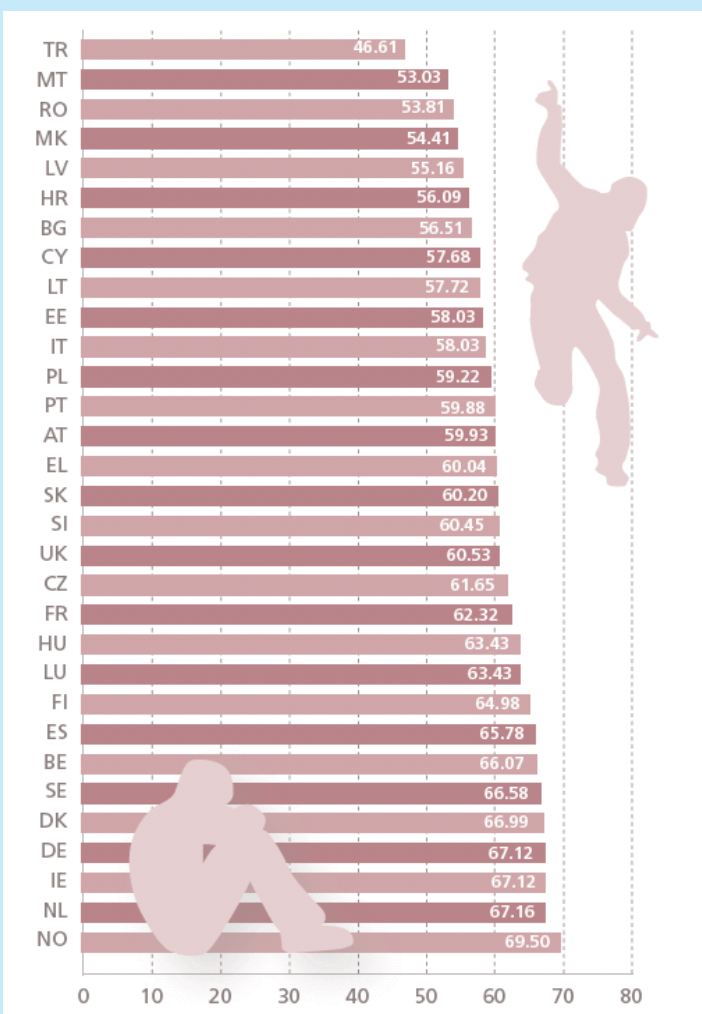
### Veselība un veselības aprūpe

Lai gan veselība eiropiešiem ir svarīga, jo 81 % norāda, ka tā ir “Ļoti svarīga” viņu dzīves kvalitātei, tikai 21 % uzskata, ka viņu veselība ir ļoti laba, savukārt 46 % raksturo to kā “labu”. Iedzīvotāji jaunajās dalībvalstīs un trijās kandidātvalstīs un jo īpaši sievietes kopumā uzskata, ka viņu veselība ir sliktāka nekā ES-15 dalībvalstu iedzīvotājiem. Nav nekāds pārsteigums, ka gados vecāki eiropieši vairāk sūdzas par sliktu veselību, tomēr šķiet, ka sliktāka veselība ir gados veciem cilvēkiem jaunajās dalībvalstīs (65 un vairāk gadu vecumā): 34 % norāda, ka viņiem ir sliktā veselība, savukārt ES-15 dalībvalstīs to norāda tikai 15 % tās pašas grupas respondentu. Un, protams, arī nabadzīgākiem cilvēkiem ir sliktāks veselības stāvoklis: 14 % iedzīvotāju ar zemākajiem ienākumiem norādīja, ka viņiem ir sliktā veselības stāvoklis salīdzinājumā ar 4 % iedzīvotāju, kuriem ir lielāki ienākumi. Tomēr dažās valstīs stāvoklis ir vēl sliktāks: Bulgārijā, Horvātijā, Ungārijā un Portugālē 30 % vai vairāk iedzīvotāju ar viszemākajiem ienākumiem norādīja, ka viņiem ir sliktā veselības stāvoklis.

98

– tik daudz prezentāciju  
sniedza Eurofound  
darbinieki visās 27 ES  
dalībvalstīs pēc  
ieinteresēto pušu  
uzaicinājuma

11. attēls: vidējais veselības indekss valstīs



Avots: EDKA par 2007. g.

## Garīgās veselības novērtēšana

EDKA tika pētīta Eiropas iedzīvotāju garīgā veselība, izmantojot Pasaules Veselības organizācijas izstrādāto jautājumu kopumu. Iedzīvotājiem tika lūgts norādīt, kā viņi jūtas – vai viņi jūtas mundri un ir labā noskaņojumā? Mierīgi un atslābināti? Aktīvi un enerģiski? Vai pamostoties viņi jūtas moži un atpūtušies? Vai viņiem šķiet, ka viņu diena ir interesanta? Diagrammā katrai valstij ir norādīta to iedzīvotāju daļa, kas iepriekšējo divu nedēļu laikā šādi ir jutušies visu laiku vai lielāko tā daļu.

Cilvēka labsajūtas galvenais faktors ir garīgā veselība. Šķiet, ka ES-15 dalībvalstīs un Norvēģijā cilvēkiem ir labāka garīgā veselība, savukārt Turcijā cilvēki visvairāk cieš no sliktas garīgās veselības. Kopumā garīgās veselības iezīmes mēdz liecināt par fizisko veselību: tā mēdz būt sliktāka gados vecākiem cilvēkiem, labāka cilvēkiem ir lieliem, nevis maziem ienākumiem (atšķirība vislabāk ir redzama trijās kandidātvalstīs un 12 jaunajās dalībvalstīs) un nelielā mērā ir labāka vīriešiem, nevis sievietēm.

Lai gan ir svarīgi nodrošināt atbilstošu piekļuvi veselības aprūpes pakalpojumiem sociālās aizsardzības nolūkā, lielam Eiropas iedzīvotāju skaitam 2007. gadā bija sarežģījumi piekļūt šiem pakalpojumiem. Vairāk nekā 25 % cilvēku šķita, ka viņi dzīvo pārāk tālu no ārsta vai slimnīcas, un vairāk nekā 27 % norādīja, ka viņiem ir grūtības apmaksāt ārsta apmeklējumu. Cilvēki ar zemākiem ienākumiem norādīja, ka viņiem ir grūtāk piekļūt šiem pakalpojumiem nekā pārtikušajiem iedzīvotājiem, un šī atšķirība ir lielāka jaunajās dalībvalstīs un trijās kandidātvalstīs: 22 % cilvēku ar lielākajiem ienākumiem kandidātvalstīs ir grūti apmaksāt ārsta apmeklējumu, savukārt, ciktāl tas attiecas uz cilvēkiem ar zemākajiem ienākumiem, šādi sarežģījumi ir 48 %. Kopumā ES-15 dalībvalstu iedzīvotāji labāk vērtē veselības aprūpes pakalpojumus nekā jauno dalībvalstu un kandidātvalstu iedzīvotāji, tomēr Grieķijā, Īrijā, Itālijā un Portugālē veselības aprūpes pakalpojumu vērtējums bija sliktāks nekā vidējais trīs kandidātvalstu vai jauno dalībvalstu iedzīvotāju vērtējums.

## Mājoklis un kaimiņattiecības

Vēl viens dzīves kvalitātes aspekts ir mājokļa gan iekšējās, gan ārējās vides kvalitāte. Kopumā mājokļa kvalitāte ES-15 dalībvalstīs ir labāka nekā jaunajās dalībvalstīs vai kandidātvalstīs. Piemēram, cilvēkiem Nīderlandē, Beļģijā un Luksemburgā ir vislielākā dzīvojamā platība, savukārt Horvātijā un Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā ir

vismazākā platība. Zviedrijā tikai 6 % mājsaimniecību ir sarežģījumi ar drēgnumu vai noplūdēm, savukārt Igaunijā šādi sarežģījumi ir 23 %. Savukārt, ja Austrijā katrai mājsaimniecībai iekštelpās ir tualete ar klozetpodu, tad 35 % Rumānijas mājsaimniecību nav šādas labierīcības. Cilvēkiem, kas mājokli ir ē, mēdz būt vairāk sarežģījumu nekā tiem, kuriem tas pieder. Un, kā jau tas bija gaidāms, cilvēkiem ar zemiem ienākumiem ir vairāk sarežģījumu nekā pārticīgākajiem kaimiņiem.

### EDKA datu izmantošana

*Eurofound* apsekojumu apzināšanas rīks (*SMT*) dažādos veidos parāda galvenajos apsekojumos iegūtos datus. Lietotāji var atlasīt informāciju atbilstīgi savām vajadzībām. Izmantojot rīku, Jūs varat aplūkot datus kā karti, stabīņveida diagrammu vai tabulu, salīdzināt valstu datus ar ES vidējiem rādītājiem, aplūkot sadalījumu pēc dzimumiem, kā arī lejupielādēt šos datus kā .CSV datni (savietojama ar Excel).

Rīks ir pieejams šādā tīmekļa vietnē: [www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/eqls2007/results.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/eqls2007/results.htm).

Turklāt no EDKA pētījumiem atvasinātu datu kopumi 2009. gada otrajā pusē tika iekļauti Apvienotās Karalistes Esekssas Universitātes tīmekļa vietnes datu arhīvā, kas ir daļa no centieniem padarīt *Eurofound* Eiropas apsekojumu datus un dokumentāciju pieejamu trešo pušu vajadzībām. Tāpat arī šajā vietnē ir pieejami dati no iepriekšējiem EDKA apsekojumiem, kā arī *Eurofound* Eiropas darba apstākļu apsekojumiem un pirmā uzņēmumu apsekojuma. Reģistrējieties tīmekļa vietnē [www.esds.ac.uk/support/newuser.asp](http://www.esds.ac.uk/support/newuser.asp) un aplūkojiet datus: [www.esds.ac.uk/international/access/I33365.asp](http://www.esds.ac.uk/international/access/I33365.asp).

EDKA cilvēkiem tika arī uzdots jautājums par vietējo vidi – nekārtības un piesārņojuma apmērs, piekļuve apzaļumotai videi, noziedzības vai vandālisma izplatība. Visvairāk ar savu vietējo vidi bija apmierināti cilvēki Ziemeļvalstīs, kā arī Austrijā, Vācijā un Nīderlandē. Vidēji 30 % līdz 40 % mājsaimniecību ziņoja par diviem vai vairākiem šādiem sarežģījumiem savā tuvākajā apkārtnē. Savukārt Itālijā un Bulgārijā tā norādīja 80 %.

## MIGRANTU INTEGRĀCIJA EIROPAS PILSĒTĀS

Šveicē 2009. gada otrajā pusē organizētā referenduma par aizliegumu būvēt minaretus mošejās rezultāti atspoguļo spriedzi, kas dažreiz parādās notiekošajās debatēs par etnisko un reliģisko minoritāšu integrāciju Eiropas sabiedrībā.

2006. gadā Eurofound kopā ar Eiropas Padomes Vietējo un reģionālo pašvaldību kongresu un Štutgartes pilsētu izveidoja Eiropas pilsētu tīklu vietējai migrantu integrācijas politikai (CLIP), lai izpētītu, kādā veidā pilsētas, kuras ir galvenais imigrantu mērķis, reaģē uz integrācijas paātrināšanas izaicinājumu.



2009. gadā turpinājās darbs pie šā projekta, publicējot vairākus konkrētus pētījumus par iniciatīvām mājokļu, municipālās nodarbinātības un pakalpojumu sniegšanas politikas jomā Eiropas pilsētās. No 30. novembra līdz 1. decembrim Eurofound Briselē organizēja konferenci “Starpkultūru pieeja kopienas veidošanai un saliedēšanai Eiropas pilsētās – ko Eiropas integrācijas politika var mācīties no pilsētām par to, kā pārvaldīt migrāciju un daudzveidību ekonomiskās krīzes laikā?”, kura apvienoja politikas veidotājus, pilsoniskās sabiedrības, reliģisko un etnisko minoritāšu pārstāvjus, lai pārrunātu, kā labāk pārvarēt izaicinājumus un gūt vislielāko labumu no iespējām, kuras piedāvā Eiropas arvien lielākā kultūru dažādība, jo īpaši kas attiecas uz musulmaņiem un citu konfesiju kopienām.

Pilna informācija par CLIP tīkla darbu ir pieejama: [www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm).

# Papildu informācija

*Added value of the European Globalisation adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland* (Eiropas Globalizācijas pielāgošanas fonda pievienotā vērtība: Vācijas un Somijas pieredzes salīdzinājums)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0970.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0970.htm)

*EMCC case studies – Joint social partners structures and restructuring: Comparing national approaches* (EMCC pētījumi par konkrētiem gadījumiem – kopīgas sociālo partneru struktūras un pārstrukturēšana: valstu pieeju salīdzinājums)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0918.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0918.htm)

*ERM case studies: Good practice in company restructuring* (ERM pētījumi par konkrētiem gadījumiem: uzņēmumu pārstrukturēšanas labākā prakse)

[www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0903016s/tn0903016s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0903016s/tn0903016s.htm)

*ERM report 2009 – Restructuring in recession* (ERM 2009. gada ziņojums – pārstrukturēšana lejupslīdes apstākļos)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm)

*Europe in recession: Employment initiatives at company and Member State level* (Lejupslīde Eiropā: nodarbinātības iniciatīvas uzņēmumos un dalībvalstīs)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0920.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0920.htm)

*European restructuring monitor quarterly, issues 1 – 4, 2009* (Pārstrukturēšanas uzraudzības Eiropā ceturkšņa ziņojums, 1.–4. izdevums, 2009.g).

[www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=quarterly](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=quarterly)

*Foundation Findings: Opening the door – the role of social partners in fostering social inclusion* (Fonda konstatējumi: atvērtība – sociālo partneru nozīme sociālās iekļaušanas paātrināšanā)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0944.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0944.htm)

*Global recession – Europe's way out: Background paper* (Lejupslīde pasaulē – kā Eiropai no tās izkļūt: pamatojuma dokuments)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0998.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0998.htm)

*Industrial relations developments in Europe 2008* (Darba attiecību tendences Eiropā 2008. gadā)

[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/tn0903029s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/tn0903029s.htm)

*Low-qualified workers in Europe* (Zemas kvalifikācijas darbinieki Eiropā)

[www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0810036s/tn0810036s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0810036s/tn0810036s.htm)

*Measures to tackle undeclared work in the European Union* (Pasākumi nedeklarētā darba novēršanai Eiropas Savienībā)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0925.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0925.htm)

*Multinational companies and collective bargaining* (Daudznacionāli uzņēmumi un koplīgums)

[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/tn0904049s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/tn0904049s.htm)

*Occupational promotion of migrant workers* (Darbinieku migrantu nodarbinātības veicināšana)

[www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s.htm)

*Pay developments – 2008* (Darba samaksas tendences 2008. gadā)

[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904029s/tn0904029s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904029s/tn0904029s.htm)

*Quality of work and employment, industrial relations and restructuring in Turkey* (Darba un nodarbinātības, darba attiecību un pārstrukturēšanas kvalitāte Turcijā)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0915.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0915.htm)

*Recent restructuring trends and policies in the automotive sector* (Jaunākās pārstrukturēšanas tendences un politika autobūves nozarē)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0941.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0941.htm)

*Restructuring in bankruptcy: Recent national case examples* (Pārstrukturēšana bankrota gadījumā: jaunākie piemēri dažādās valstīs)

[www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0908026s/tn0908026s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0908026s/tn0908026s.htm)

*Second European Quality of Life Survey – Overview* (Otrais Eiropas dzīves kvalitātes apsekojums – pārskats)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0902.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0902.htm)

*Second European Quality of Life Survey: Quality of life in Europe, 2003–2007* (Pirmais Eiropas Dzīves kvalitātes apsekojums: dzīves kvalitāte Eiropā 2003.–2007. gadā)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0977.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0977.htm)

*Sink or swim: Recession and recovery in Europe* (Padoties vai cīnīties: lejupslīde un atlabšana Eiropā)

[www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/recession.htm](http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/recession.htm)

*Social dialogue and the recession* (Sociālais dialogs un lejupslīde)

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09107.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09107.htm)

*Wage formation in the EU* (Atalgojuma veidošanās ES)

[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/tn0808019s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/tn0808019s.htm)

*Working time developments – 2008* (Darbalaika tendences 2008. gadā)

[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903039s/tn0903039s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903039s/tn0903039s.htm)

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds

**gadagrāmata par 2009. gadu – Dzīvot un strādāt Eiropā**

Luksemburga, Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs

2010 – 55 p. – 21 x 29,7 cm

## TIRDZNICĪBA UN ABONĒŠANA

Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju biroja pārdošanai sagatavotās publikācijas var iegādāties pie mūsu tirdzniecības aģentiem visā pasaulē.

### *Kā es varu iegūt publikāciju?*

Tiklīdz esat saņēmuši tirdzniecības aģentu sarakstu, sazinieties ar aģentu pēc savas izvēles un iesniedziet savu pasūtījumu.

### *Kā es varu iegūt tirdzniecības aģentu sarakstu?*

Atveriet Publikāciju biroja tīmekļa vietni: <http://www.publications.europa.eu/>

Vai pieprasiet kopiju drukātā formā pa faksu: (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](mailto:information@eurofound.europa.eu)**

**[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)**