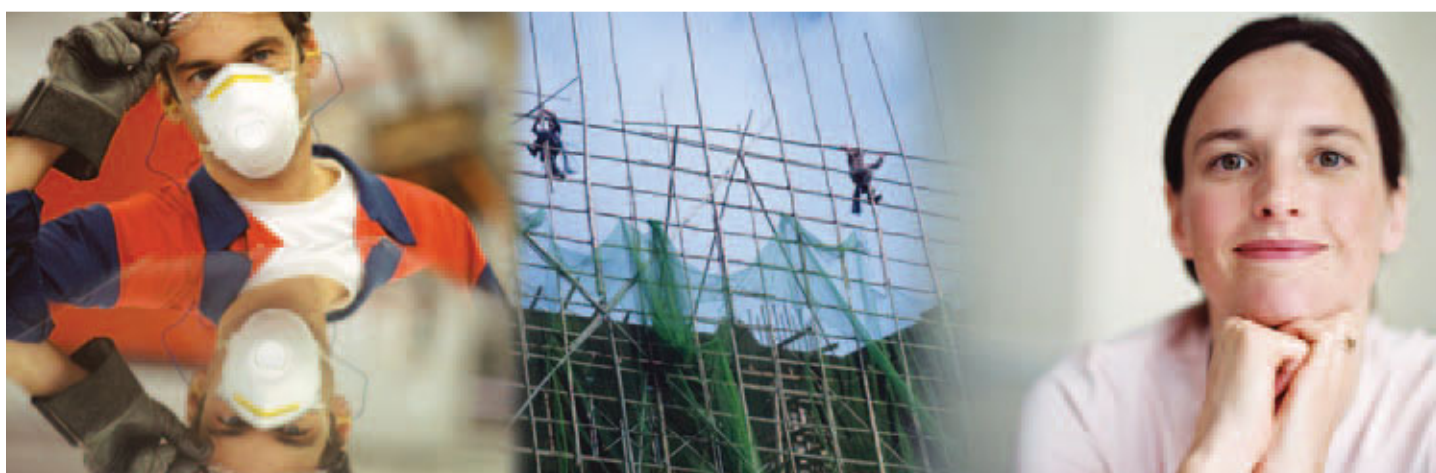


2009

ROCZNIK



Życie i praca w Europie



Eurofound

Dane katalogowe znajdują się na końcu niniejszej publikacji.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2010

Ilustracje: Eric Luntang (Bruksela)/istock
Wykresy: vierviertel (Kolonja), image+ (Bruksela)
Projekt: image+ (Bruksela)

© Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2010

Wnioski w sprawie praw do tłumaczenia lub powielania należy kierować do: Dyrektora Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Director, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) jest autonomicznym organem Unii Europejskiej, powołanym do pomocy w formułowaniu przyszłej polityki w dziedzinie spraw społecznych i zatrudnienia. Dodatkowe informacje znajdują się na stronie internetowej Eurofound pod adresem www.eurofound.europa.eu.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlandia
Telefon: (+353 1) 204 31 00
Faks: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56
E-mail: information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

Wydrukowano w Danii

Niniejszą publikację wydrukowano na niechlorowanym papierze pochodzącym z zarządzanych lasów północnej Europy. W miejsce każdego wyciętego drzewa sadzone jest co najmniej jedno nowe.

Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) powołano, by wносиła wkład w planowanie oraz projektowanie działań zmierzających do poprawy warunków życia i pracy w Europie.

Powołana w 1975 r. przez Radę Europejską Fundacja ma siedzibę w Dublinie (Irlandia).



Słowo wstępne

W czasie, kiedy piszemy te słowa, UE przygotowuje się do zatwierdzenia nowej 10-letniej strategii Komisji Europejskiej na rzecz zrównoważonego rozwoju i tworzenia miejsc pracy „Europa 2020”, a Eurofound opracowuje program prac na rok 2011. Zgodnie z zasadą formułowania polityki w oparciu o rezultaty badań, aby spojrzeć przed siebie, trzeba jednak najpierw obejrzeć się za siebie. Zadaniem niniejszego Rocznika jest wydobyć istotę najważniejszych ustaleń dokonanych przez Eurofound w 2009 r. Ze względu na szeroki zakres prac podejmowanych każdego roku, Rocznik 2009, będący pierwszym wydawnictwem publikowanym w ramach czteroletniego programu pracy Eurofound „Lepsza praca, lepsze życie”, przedstawia z konieczności tylko częściowy obraz wniosków badawczych. Jak jednak widać na pierwszy rzut oka, dominującym tematem badań Eurofound w poszczególnych dziedzinach jej specjalizacji były skutki recesji. Swojej wartości dowiodły również prowadzone przez Eurofound od dłuższego czasu cykliczne badania, które pozwoliły na wychwycenie zmian, jakie nastąpiły od momentu pogorszenia się koniunktury gospodarczej. Dane pochodzące z kwartalnego Europejskiego Monitora Restrukturyzacji wskazują na wzrost, a następnie spadek liczby miejsc pracy traconych w związku z restrukturyzacją; regularnie aktualizowane dane Europejskiego Obserwatorium Dialogu Społecznego (EIRO) uwypukliły obszary współpracy i konfliktu między partnerami społecznymi w Europie; coroczne przeglądy dotyczące czasu pracy oraz wynagrodzeń pozwalają określić zmiany warunków pracy, jakie nastąpiły w reakcji na recesję, a porównanie tendencji związanych z jakością życia pokazuje, w jaki sposób skutki recesji odczuli obywatele państw członkowskich.

W naszej opinii niniejszy Rocznik przedstawia najważniejsze zmiany wywierające wpływ na pracę i życie obywateli Europy w 2009 r.

Jorma Karppinen
dyrektor

Erika Mezger
wicedyrektor



NASZE USTALENIA



ROZDZIAŁ 1
**SYTUACJA
GOSPODARCZA**
s. 6



ROZDZIAŁ 2
**REAKCJE NA
RECESJĘ**
s. 16



ROZDZIAŁ 3
**JAK TO BYŁO
W TWOIM PRZYPADKU?**
s. 32



ROZDZIAŁ 4
JAKOŚĆ ŻYCIA
s. 42





SYTUACJA GOSPODARCZA

SYTUACJA GOSPODARCZA

Początek 2009 r. był dnem recesji – publikowane liczby dotyczące likwidowanych miejsc pracy osiągnęły szczyt w okolicach pierwszego kwartału, przy czym kryzys nieproporcjonalnie silnie dotknął mężczyzn i młodszych pracowników. Liczba miejsc pracy likwidowanych wskutek upadłości rosła przez cały okres 2008–2009; szczególnie ucierpiały sektory budowlany, tekstylny i przetwórczy. Podczas omawianego roku tworzono jednak również miejsca pracy – zmiana warunków sprzyjała przedsiębiorstwom oferującym tanie towary i usługi.



Przy ocenie wydarzeń zachodzących w gospodarce, ewolucji warunków pracy oraz jakości życia codziennego obywateli Europy w 2009 r. nie sposób pominąć wszechobecnego wpływu recesji będącej skutkiem kryzysu finansowego, do którego doszło w roku 2008. Z punktu widzenia Eurofound recesja jest bardzo ważnym tematem badań, gdyż ma ona wpływ na wszystkie interesujące Fundację dziedziny – restrukturyzację przedsiębiorstw, jakość pracy i zatrudnienia, warunki życia oraz jego jakość. W ostatnich dwóch latach we wszystkich tych obszarach doszło do drastycznych zmian i sytuacja nadal się pogarsza. W związku z kurczeniem się marży zysku przedsiębiorstw, możliwe jest ograniczanie kosztownych działań na rzecz poprawy warunków pracy. Ponadto piętrzący się dług publiczny wielu państw członkowskich niekorzystnie wpłynie na środki przeznaczone na wdrażanie polityki społecznej.

Pomimo że formalnie UE wyszła z recesji w trzecim kwartale 2009 r., wzrost pozostał powolny – zdecydowanie poniżej tempa notowanego w przeszłości. Ponadto bezrobocie nadal rosło, osiągając poziom najwyższy od ponad dekady (9,5% dla UE-27). Co najmniej do pierwszego

kwartału 2009 r. recesja najsilniej dotykała pracowników fizycznych, zwłaszcza wykwalifikowanych, co wynikało z tego, że utrata miejsc pracy następowała przede wszystkim w przemyśle i budownictwie. Podobnie jak podczas poprzednich recesji, mężczyźni tracili pracę na większą skalę niż kobiety, a stopa zatrudnienia wśród ludzi młodych (w wieku 15-24 lat) spadła znacznie niż w przypadku osób w wieku powyżej 24 lat. W państwach członkowskich, które doświadczyły najcięższej recesji, takich jak Irlandia, Hiszpania i kraje bałtyckie, sytuacja na rynku pracy pogorszyła się jednak wyraźnie we wszystkich grupach demograficznych – wśród pracowników młodszych i starszych, zarówno mężczyzn, jak i kobiet.

Od roku 2002 Eurofound wykorzystuje Europejski Monitor Restrukturyzacji (ERM) w celu oceny rozmiaru restrukturyzacji następującej w Europie oraz jej konsekwencji z punktu widzenia zatrudnienia (zarówno tworzenia, jak i likwidacji miejsc pracy). Dane z roku 2009 wskazują na utrzymujący się, znaczący trend likwidacji miejsc pracy w Europie. Od końca drugiego kwartału 2008 r. ERM zaczął odnotowywać podawane w europejskich mediach doniesienia o znacznie większej liczbie miejsc pracy likwidowanych w przedsiębiorstwach przechodzących restrukturyzację. Liczba ta rosła przez cały rok, osiągając najwyższą wartość w ostatnim kwartale roku 2008 i pierwszym kwartale roku 2009. Przez cały rok 2009 ilość zapowiedzi dotyczących likwidowanych miejsc pracy malała; tendencja ta dotyczyła jednak również tworzonych nowych miejsc pracy, co widać na Rys. 1. Co ważne, w tym samym okresie znacząco wzrósł odsetek miejsc pracy likwidowanych wskutek upadłości.

Badania Eurofound wskazują, że w warunkach ogólnoświatowej recesji, w ciągu roku ilość przypadków upadłości wyraźnie wzrosła; tendencja wzrostowa utrzymywała się do połowy 2009 r. Na przykład w Danii liczba bankructw zwiększyła się o 85% od maja 2008 r. do maja 2009 r. pomimo faktu, że rok 2008 był już i tak

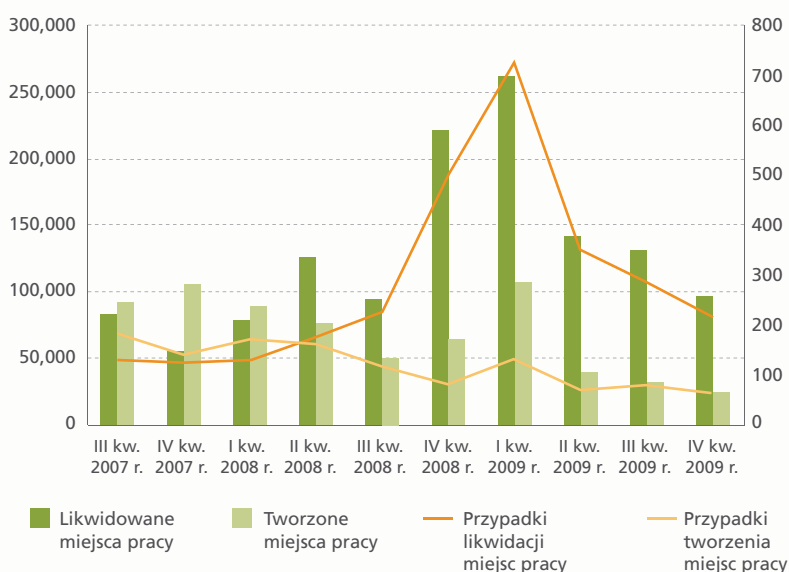


rekordowy pod tym względem. Przypadki upadłości były szczególnie częste w pewnych sektorach: budownictwie, tekstyliach, handlu hurtowym i detalicznym, przemyśle przetwórczym, hotelarstwie i gastronomii oraz motoryzacji. Na przykład w Estonii od roku 2008 liczba wypłat dla pracowników z tytułu niewypłacalności pracodawcy

wzrosła trzykrotnie w przemyśle przetwórczym oraz niemal czterokrotnie w handlu hurtowym i detalicznym; w samym sektorze budowlanym częstość takich wypłat wzrosła piętnastokrotnie.

Celem badań przedstawionych szczegółowo w publikacji *Restrukturyzacja w*

Rys. 1: Ilość przypadków restrukturyzacji oraz likwidowanych i tworzonych miejsc pracy ogółem



Źródło: Kwartalnik ERM, 4, zima 2009 r.



sytuacji upadłości: niedawne przypadki na poziomie krajowym było zbadanie niedawnych przypadków upadłości w celu lepszego zrozumienia ogólnego mechanizmu zjawiska, a zwłaszcza jego konsekwencji dla pracowników oraz określenia otrzymywanej przez nich rekompensaty. W wyniku badań ustalono, że najważniejszym powodem upadku przedsiębiorstw było nadmierne zadłużenie oraz niezdolność do wypracowania strategii dla

poprawy konkurencyjności. Gdy pogorszyła się koniunktura gospodarcza, upadłości trudno było uniknąć. Spadek popytu na produkty lub usługi oraz ograniczenie dostępu do kredytowania utrudniły albo uniemożliwiły obsługę zadłużenia wielu przedsiębiorstwom. Wydaje się, że najwrażliwsze na te zjawiska okazały się małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), które w większym stopniu opierają się na kredytowaniu. Niektóre kraje wprowadziły środki

mające na celu zapewnienie kredytowania MŚP (w szczególności), by ochronić przedsiębiorstwa zagrożone upadłością wskutek ograniczonej dostępności kredytów na prowadzenie działalności gospodarczej. Na przykład we Włoszech rząd ustanowił fundusz, który umożliwia przedsiębiorstwom zaciąganie kredytów w wysokości do 1,5 mln euro; wydaje się jednak, że jak dotąd działania te przyniosły ograniczone efekty.



Informacje o Forum 2009 Fundacji:

Recesja – w poszukiwaniu wyjścia

Kluczowym elementem działań Eurofound jest stworzenie forum debaty i dyskusji – miejsca spotkań decydentów oraz kluczowych podmiotów. Najważniejszym wydarzeniem organizowanym przez Fundację jest odbywające się co dwa lata Forum. W listopadzie 2009 r. uczestnicy imprezy zatytułowanej „Globalna recesja: droga wyjścia dla Europy”, którą otworzył premier Irlandii Brian Cowen, poszukiwali drogi wyjścia Europy z ogólnoswiatowej recesji w oparciu o wyniki badań prowadzonych w ciągu roku przez Eurofound, w których priorytetowo potraktowano zagadnienia związane z pogorszeniem koniunktury gospodarczej. Dyskutowano w szczególności, czy i w jakim stopniu Europie uda się wyjść z recesji bez naruszania swoich zasad społecznych i politycznych. Czy niektóre fundamentalne wartości europejskie trzeba

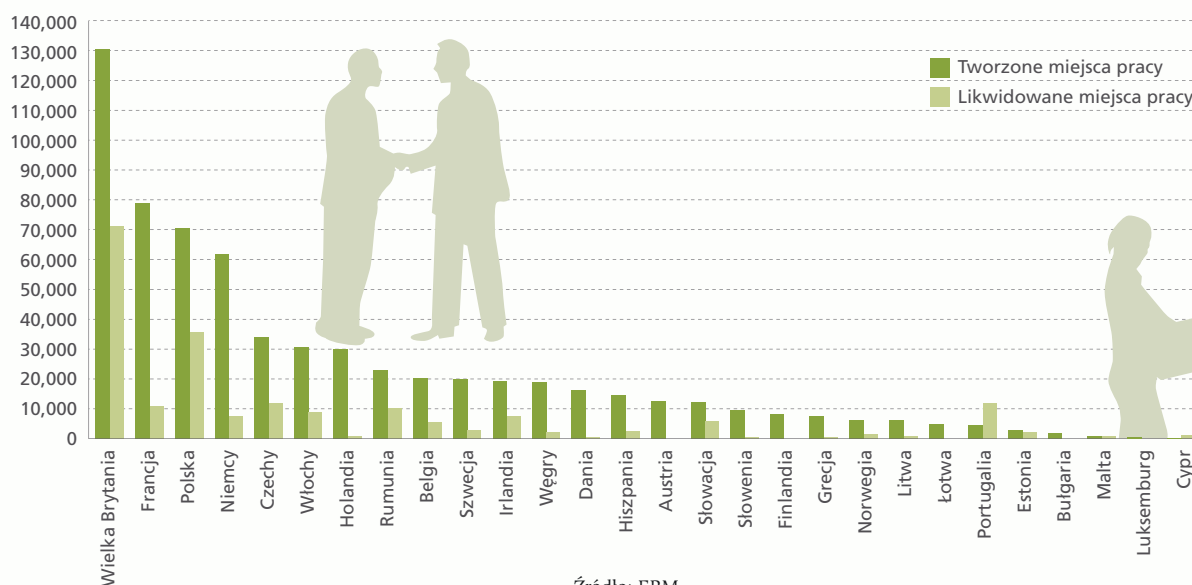
Przedsiębiorstwa ucierpiały także na skutek „efektu domina”, gdy ich upadłość była wynikiem bankructwa innego podmiotu. Upadek przedsiębiorstw na końcu łańcucha dostaw prowadził do niewypłacalności podmiotów znajdujących się na jego wcześniejszych etapach. Na przykład w Rumunii kryzys w sektorze budowlanym stworzył problemy dla przedsiębiorstw z branży stolarskiej, co poskutkowało ograniczeniem zamówień i trudnościami finansowymi podmiotów zarządzających

lasami. Na Litwie przypadki upadłości hoteli i restauracji były po części rezultatem upadłości narodowego przewoźnika lotniczego oraz odwoływania lotów do tego kraju przez zagraniczne linie lotnicze. Ten efekt domina wniósł również wkład w rozprzestrzenienie się zapaści gospodarczej w skali międzynarodowej. Na przykład na Słowacji jako pierwsze zaczęły upadać przedsiębiorstwa eksportujące do krajów dotkniętych już wcześniej przez kryzys (zwłaszcza z branży motoryzacyj-

803

kontakty i spotkania
robocze Eurofound
z najważniejszymi
decydentami na
szczeblu UE

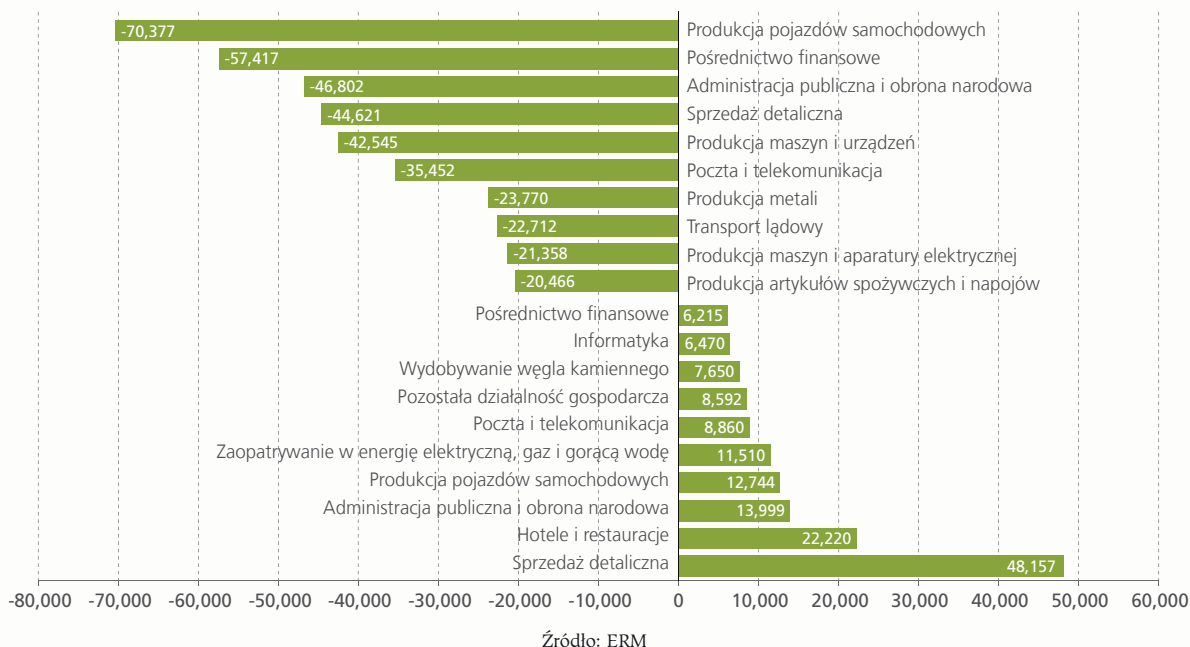
Rys. 2: Ogłoszenia dotyczące tworzonych i likwidowanych miejsc pracy w poszczególnych krajach w 2009 r.



Źródło: ERM

będzie złożyć na ołtarzu globalnej konkurencyjności? Argumenty za cięciami wydatków publicznych ścierały się z wizją kluczowej roli funduszy z kasy państwa dla utrzymania równowagi gospodarczej. Uczestnicy debatowali, czy i o ile rządy powinny zwiększać nakłady na tworzenie miejsc pracy, pomoc w znalezieniu pracy oraz dotacje do szkoleń i dla pracodawców zatrudniających nowych pracowników. Pojawiło się nieuchronne pytanie, czy tak kosztowne środki są do udźwignięcia na dłuższą metę; ponadto niektórzy wyrażali troskę, że w warunkach rosnącego bezrobocia popyt na takie usługi mógłby przewyższyć zdolności do ich świadczenia. Uczestnicy Forum podkreślali także rolę partnerstwa społecznego w zyskiwaniu przez Europę przewagi komparatywnej, wskazując potrzebę właściwej reakcji na konieczność reformy systemów zabezpieczeń i opieki społecznej.

Rys. 3: Ogłoszenia dotyczące likwidowanych i tworzonych miejsc pracy w poszczególnych sektorach w 2009 r.



nej). Poskutkowało to następnie spadkiem sprzedaży ich krajowych dostawców.

Badania wykazały też, że gdy pracownicy tracą pracę wskutek upadłości, konsekwencje są zazwyczaj poważniejsze niż przy innych rodzajach restrukturyzacji: pracodawca-bankrut może nie być w stanie zapewnić jakiegokolwiek wsparcia finansowego lub praktycznego, a w związku z bra-

kiem odpraw z tytułu redukcji pracownicy pozostają często zdani na pomoc rządu. W większości krajów rządy zapewniają wsparcie, gwarantując uregulowanie wszelkich roszczeń pracowników wobec niewypłacalnego pracodawcy oraz chroniąc ich przed utratą uprawnień emerytalnych; fundusze emerytalne w wielu krajach są chronione przez regulacje wymagające rozdzielania ich od majątku przedsiębiorstwa.

Z perspektywy krajów członkowskich dane za omawiany rok przedstawione w czterech wydaniach kwartalnego Europejskiego Monitora Restrukturyzacji pokazują, że niechlubny tytuł lidera, jeżeli chodzi o utratę miejsc pracy, przypadł Wielkiej Brytanii, gdzie zniknęło ich ponad 125 tysięcy; wynikało to po części z szeroko zakrojonej likwidacji stanowisk w nękanym kłopotami sektorze finansowym, który informował w

Forum 2009 Fundacji

Wypowiedzi uczestników

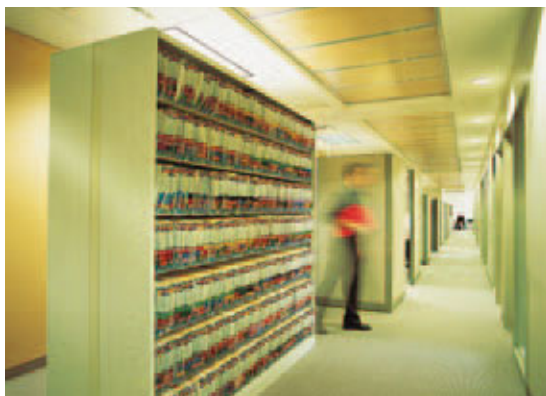


Brian Cowen, premier Irlandii: „Najważniejszą rzeczą, jaką możemy zrobić [w Irlandii], aby chronić istniejące miejsca pracy i tworzyć nowe, jest szybka, stanowcza i skuteczna korekta oraz stabilizacja finansów publicznych. Przywróci ona zaufanie w kraju i za granicą, co przyciągnie inwestycje oraz zwiększy wydatki konsumentów, które warunkują zatrudnienie”.



John Monks, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych: „Państwa opiekuńcze działają jak stabilizatory. Musimy dążyć do równowagi gospodarki rynkowej z sektorem publicznym. PKB Niemiec i Wielkiej Brytanii spadł w podobnym stopniu, a jednak dzięki mądrej decyzji o dotowaniu skróconego czasu pracy, bezrobocie w Niemczech wzrosło nieznacznie”.

W jaki sposób ERM pozyskuje dane?



Europejski Monitor Restrukturyzacji (ERM) to narzędzie służące do śledzenia komunikatów medialnych przedsiębiorstw odnoszących się do restrukturyzacji oraz towarzyszącej jej utraty i tworzenia miejsc pracy w UE-27 i Norwegii. Gromadzone dane uwzględniają wszelkie komunikaty na temat redukcji lub utworzenia co najmniej 100 miejsc pracy lub dotyczące 10% siły roboczej w zakładach zatrudniających 250 lub więcej pracowników. Podstawową zaletą tego podejścia jest wychwytywanie informacji na wczesnym

etapie procesu zwolnień; niemal na pewno prowadzi ono jednak do przeszacowania rzeczywistej liczby ludzi, których dotyka restrukturyzacja. Wartościowe informacje uzupełniające na temat utraty miejsc pracy mogą też pochodzić z innych źródeł danych. W 2009 r. w ramach ERM rozpoczęto badania zgłoszeń dotyczących zwolnień zbiorowych. Na mocy dyrektywy UE 98/59 wszystkie przedsiębiorstwa planujące redukcję zatrudnienia (jeżeli redukcja przekracza pewne ilościowe progi) mają obowiązek zgłoszenia tego odpowiednim krajowym instytucjom oraz wdrożenia procesu konsultacyjnego i negocjacyjnego w celu minimalizacji skutków zwolnień. Zgłoszenia te zawierają wartościowe informacje o planowanych zwolnieniach. Dane te mają jednak ponownie pewne ograniczenia, gdyż nie są gromadzone w jednolity sposób we wszystkich państwach członkowskich i nie zawsze ma to miejsce na tym samym etapie procesu. W przyszłości ERM będzie nadal badał te zbiory danych.

Baza danych ERM jest aktualizowana codziennie. Czytelnicy mogą znaleźć bardziej szczegółowe informacje dotyczące konkretnych przypadków restrukturyzacji korzystając z wyszukiwarki dostępnej pod adresem www.eurofound.europa.eu/emc



Amy Domini, założycielka i dyrektor generalny Domini Social Investments, czołowa oponentka inwestycji odpowiedzialnych społecznie: „Trzeba zakwestionować część założeń, na których pozwoliliśmy oprzeć system finansowy. Uważam, że

aktywa finansowe powinny być zarządzane w sposób odpowiadający ich celowi, którym jest poprawa warunków życia większej ilości ludzi”.

Jørgen Rønne, przewodniczący Komitetu ds. Społecznych BusinessEurope, odrzucił koncepcję, zgodnie z którą kryzys jest problemem systemowym i tak też należy z nim walczyć; ostrzegął także przed nadmierną regulacją działalności gospodarczej: „Rozwiązań należy szukać na szczeblu firm i sektorów”.





ciągu roku o zwolnieniu ponad 30 tysięcy pracowników. W innych sektorach, zwłaszcza w handlu detalicznym również informowano o redukcji znacznej liczby miejsc pracy: na przykład detaliczna sieć sklepów monopolowych First Quench poinformowała o likwidacji 6 tysięcy stanowisk w związku z zamknięciem większości spośród tysiąca jej sklepów w całym kraju.

Wielka Brytania przodowała jednak również w tworzeniu miejsc pracy – w 2009 r.

doniesienia mówiły o ponad 60 tysiącach nowych stanowisk. Wiele z nich powstało w sklepach dyskontowych i sieciach restauracji fast food, których sytuacja – jak się wydaje – poprawiła się pomimo pogorszenia się ogólnej koniunktury gospodarczej. Na przykład, w pierwszym kwartale roku, sieć Kentucky Fried Chicken poinformowała, że utworzy w Wielkiej Brytanii 9 tysięcy miejsc pracy. W tym samym kwartale, dyskontowa brytyjska sieć supermar-

ketów ASDA, poinformowała o utworzeniu 7 tysięcy miejsc pracy. (Zjawiska te były charakterystyczne nie tylko dla Wielkiej Brytanii – jesienią 2009 r. belgijska grupa dyskontowych sklepów Colruyt poinformowała o zamiarze utworzenia około 4 tysięcy nowych stanowisk.)

W Polsce, pewna ilość przypadków restrukturyzacji dużych przedsiębiorstw poskutkowało znacznym zwiększeniem liczby zatrudnionych – na przykład Stocz-



Maria João Rodrigues, specjalny doradca ds. strategii lizbońskiej: „W czasie, kiedy zmagamy się z obecną recesją, wielu ludzi boi się, że zostaną nazwani „protekcjonistami”. Jeżeli jednak stracimy miejsca pracy teraz, w przyszłości będzie znacznie trudniej je odtworzyć [...] Nasze dyskusje na temat kryzysu powinny również dotyczyć sposobów pobudzenia długoterminowego wzrostu. Nie powinniśmy tracić z pola widzenia perspektywy długofalowej”.

Robert Verrue, dyrektor generalny DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Komisji Europejskiej: „Większość ludzi nie spodziewała się, że UE zareaguje na kryzys w tak spójny sposób. Musimy nadal wykorzystywać potencjał wspólnej reakcji. Gdyby UE nie działała razem, trudno byłoby osiągnąć dzisiejsze postępy”.





nia Szczecińska i Stocznia Gdynia poinformowały o stworzeniu 5 tysięcy nowych miejsc pracy, a komputerowy gigant IBM ogłosił jesienią, że zatrudnia tysiąc nowych pracowników.

W niektórych przypadkach wzrost zatrudnienia wiązał się też z tworzeniem „zielonych miejsc pracy”. W drugim kwartale roku, francuska firma Veolia Environnement poinformowała o 5 tysiącach nowych miejsc pracy w sektorze recyklingu, a irlandzkie przedsiębiorstwo energetyczne Electricity Supply Board zawiadomiło o zamiarze utworzenia niemal 4 tysięcy nowych miejsc pracy w związku z rozwo-

jem ekologicznych technologii energetycznych. Skutki recesji były również dostrzegalne w komunikatach sektora publicznego o tworzeniu miejsc pracy ze względu na rozbudowę usług wsparcia dla zredukowanych pracowników: na przykład, szwedzkie służby zatrudnienia poinformowały w trzecim kwartale, o stworzeniu 2 tysięcy nowych stanowisk.

49%

więcej dokumentów Komisji Europejskiej określających kierunki polityki, w których cytowano badania Eurofound



Krasimir Popov, wiceminister ds. pracy i polityki społecznej, na temat bułgarskiej reakcji na kryzys: „Nasz krótkoterminowy plan wyjścia z kryzysu obejmuje zabezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz konsekwencje społeczne restrukturyzacji. Na

przeszkolenie pracowników, którzy stracili pracę, przysługują boni, które finansowane są ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.. Aby stymulować tworzenie miejsc pracy, udostępniamy ogromne zasoby”.

Anna Ekström, przewodnicząca Szwedzkiej Konfederacji Stowarzyszeń Branżowych: „Dialog społeczny polega na równowadze sił w warunkach konfliktu interesów. W prawdziwym dialogu społecznym obydwie strony ustępują [...]

Powinniśmy postrzegać zabezpieczenia społeczne jako inwestycję, bodziec do zmian, impuls do wzrostu [...] bardziej jako odskocznnię niż siatkę asekuracyjną”.







REAKCJE NA RECESJĘ

REAKCJE NA RECESJĘ

Chociaż wstrząsy wywołane recesją doprowadziły do sporów pracowniczych, na spadek popytu odpowiedziano w wielu przypadkach zmianą organizacji pracy lub wzrostem wewnętrznej elastyczności. Charakterystyczną cechą obecnej recesji jest gotowość władz publicznych i partnerów społecznych do wspólnego wypracowywania rozwiązań mających na celu utrzymanie zatrudnienia w reakcji na spadek popytu, który uważany jest za jedynie przejściowy. Środki te są wspierane przez zmiany polityki i działania na szczeblu UE.

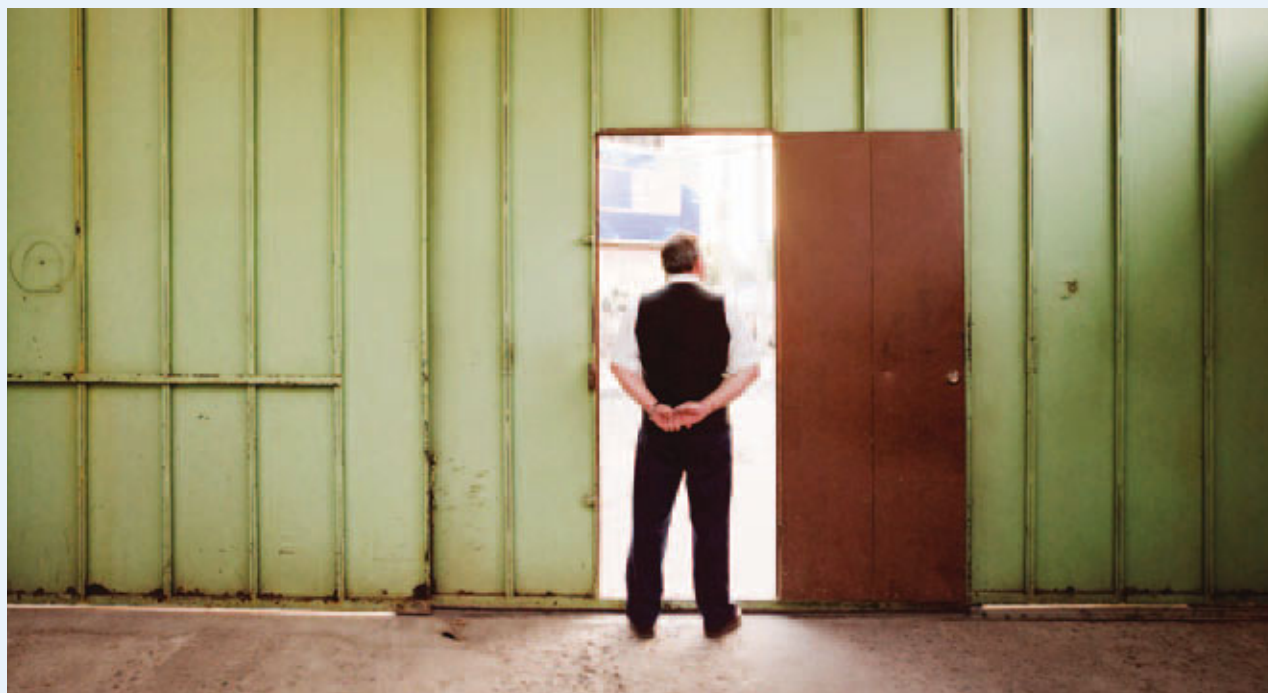
NA SZCZEBLU UE

Badania Eurofound nad recesją wykazują poza ilościowe określenie spadków i wzrostów liczby miejsc pracy, dając jakościową ocenę reakcji na to zjawisko w całej Europie - w poszczególnych państwach członkowskich, przedsiębiorstwach oraz po stronie partnerów społecznych. Ocenę tę, która opiera się na studiach przypad-

ków oraz porównaniu podejść krajowych, ułatwia trójstronna struktura Eurofound, dająca Fundacji niepowtarzalną możliwość poznania poglądów i metod stosowanych przez podmioty na szczeblu UE, rządy krajowe, związki zawodowe oraz organizacje pracodawców.

W całej Europie, na wszystkich szczeblach, wdrożono środki antykryzysowe, w reakcji

na bezprecedensowe pogorszenie koniunktury gospodarczej. Najważniejszą reakcją na szczeblu UE był przyjęty przez Radę Europejską w listopadzie 2008 r. europejski plan naprawy gospodarczej. Jak wskazano w publikacji *Restrukturyzacja w czasie recesji: Sprawozdanie Europejskiego Obserwatorium Restrukturyzacji za 2009 rok*, celem planu jest koordynacja polityki państw członkowskich, zapewnienie dodatkowego



Czy EFG działa?



Według najważniejszych podmiotów udzielających pomocy pracownikom zwolnionym w dwóch głośnych przypadkach restrukturyzacji w 2009 r., dodatkowe wsparcie finansowe oraz wsparcie w zakresie zasobów ludzkich możliwe dzięki EFG było „niezwykle cennym dodatkiem do innych źródeł finansowania”. Badania Eurofound pozwoliły określić rolę odegraną przez finansowanie z EFG w integracji pracowników, którzy zostali zwolnieni w następstwie restrukturyzacji w dwóch spółkach z sektora telefonii komórkowej: BenQ w Niemczech oraz Perlos w Finlandii. W świetle badań, zasadniczym elemen-

tem sukcesu funduszu, który uzupełniał wysiłki na szczeblu krajowym i regionalnym, był dodatkowy czas, jaki można było przeznaczyć na szkolenia oraz bardziej zindywidualizowaną i dogłębną pomoc, zwłaszcza w przypadku bardziej narażonych grup pracowników. Ogólnie rzecz biorąc, wydaje się, że EFG – przynajmniej w tych przypadkach – miał znaczący wpływ na szanse na znalezienie zatrudnienia i sytuację pracowników objętych zwolnieniami.

W Niemczech i Finlandii funkcjonują różne modele wsparcia dla pracowników dotkniętych zwolnieniami: spółka transferowa oraz centrum zabezpieczenia w przypadku zmiany zatrudnienia. Obydwa modele są dobrze rozwinięte, lecz w przypadku niemieckim normalny sposób działania spółki transferowej nie objąłby wysoce zindywidualizowanej pomocy i szkoleń dla takich pracowników, jak również wsparcia grupowego, które wchodziło w skład pakietu EFG. Ponadto zarówno w przypadku niemieckim, jak i fińskim pomoc EFG umożliwiła partnerom świadczącym szkolenia dokonanie dokładniejszej oceny wymagań rynku pracy i opracowanie dopasowanych do nich szkoleń, co zwiększyło prawdopodobieństwo pozytywnych wyników w dziedzinie zatrudnienia. Ze względu na rządowe ograniczenia budżetowe, w Finlandii, występują problemy z zatrudnianiem dodatkowego personelu, by pomagać pracownikom. Fundusze EFG umożliwiły jednak rekrutację większej liczby osób i lokalne centrum pośrednictwa pracy otrzymało wsparcie dodatkowych doradców, psychologa pracy i lidera zespołu.

Dodatkowym ograniczeniem tradycyjnych modeli niemieckiego i fińskiego jest częsty brak czasu oraz zasobów finansowych. Skutkuje to problemami zwłaszcza dla tych pracowników, którzy najbardziej potrzebują pomocy, gdyż w ich przypadku niezbędna jest wnikliwa interwencja, doradztwo i szkolenia, by mogli oni ponownie wejść na rynek pracy. W przypadku zarówno BenQ, jak i Perlosa osoby, z którymi przeprowadzono rozmowy dla potrzeb studium przypadku – *Added value of the European Globalisation adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland* – uznały, że najważniejszą korzyścią z interwencji EFG były dodatkowe zasoby i personel zmobilizowany, by pomóc pracownikom, nie zaś stworzenie nowych programów pomocy. W obydwu przypadkach wskazano też, że na dodatkowym wsparciu wynikającym z finansowania EFG najbardziej skorzystały szczególnie narażone grupy pracowników – osoby starsze, nisko wykwalifikowane i kobiety (zwłaszcza samotne matki). W czasie wywiadów prowadzonych w ramach badania, pracownicy obydwu przedsiębiorstw podkreślali znaczenie silniejszego i bardziej zindywidualizowanego wsparcia oferowanego dzięki obecności nowych doradców.

finansowania za pośrednictwem Europejskiego Banku Inwestycyjnego (EBI) oraz funduszy, np. Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Podstawowym kierunkiem działań planu jest stymulowanie wydatków, a tym samym ochrona miejsc pracy do chwili nadejścia ożywienia.

W ramach planu ogłoszono również tymczasowe poszerzenie zakresu działania Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (EFG), co miało umożliwić jego zastosowanie w reakcji na wynikającą z kryzysu restrukturyzację na szczeblu przedsiębiorstw. Warunkiem takiego odstępstwa jest wykazanie przez wnioskujące państwa członkowskie jasnego związku między redukcjami etatów a kryzysem gospodarczym. Poszerzenie zakresu działania będzie obowiązywać do końca 2011 r., podobnie jak towarzyszące mu zwiększenie finansowania ze strony UE, które wzrosło z 50% do 65%. Ponadto, próg wielkości redukcji zatrudnienia niezbędny, by uzyskać wsparcie z Funduszu, obniżono z 1000 do 500 osób w pojedynczym przypadku lub w pewnej liczbie przypadków. Do tej pory, większość środków wydawano na działania w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa oraz przekwali-

fikowania. EFG umożliwia jednak również dofinansowanie innych działań, takich jak granty wspierające mobilność, dopłaty do wynagrodzeń oraz działania skierowane do grup znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji.

REAKCJE NA RECESJĘ

Reakcje państw członkowskich

W reakcji na rozprzestrzenianie się w Europie następstw recesji rządy krajowe i regionalne w państwach członkowskich wdrażały kompleksowe pakiety antykryzysowe. Zasadniczym składnikiem wielu spośród nich były wsparcie i pomoc dla przedsiębiorstw oraz pracowników stojących przed wyzwaniem malejącego popytu, a tym samym trudnej sytuacji na rynku pracy.

Wykorzystując całą gamę działań, państwa członkowskie toczyły bitwę na kilku frontach: starając się chronić miejsca pracy, borykając się z konsekwencjami bezrobocia i minimalizując jego skutki oraz – ze względu na perspektywę długoterminową – usiłując utrzymać szanse pracowników



na zatrudnienie i warunki dla wzrostu liczby miejsc pracy.

Skracanie czasu pracy

Jednym z najważniejszych instrumentów, który rządy wprowadziły lub którego obowiązywanie w niektórych przypadkach rozszerzyły, jest wsparcie finansowe dla skróconego czasu pracy. W reakcji na zmniejszony popyt, a tym samym mniej-



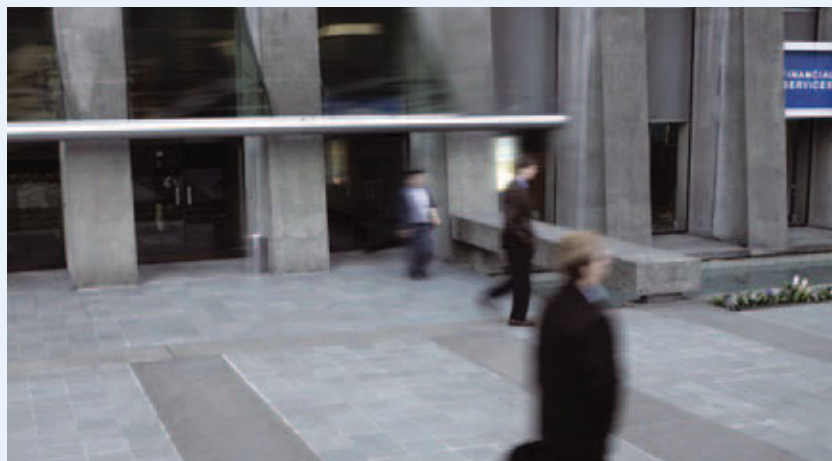
Ostre hamowanie – sektor motoryzacyjny w kryzysie

Sektor motoryzacyjny jest bardzo ważnym pracodawcą zatrudniającym w Europie bezpośrednio ponad 2,2 miliona pracowników, a w związanym z nim łańcuchu dostaw pracę znajduje prawie 10 mln osób – to w sumie niemal jedna trzecia wszystkich miejsc pracy w europejskim przemyśle przetwórczym. Sektor ten ucierpiał jednak dotkliwie wskutek trwającej recesji: w pierwszych czterech miesiącach 2009 r. nastąpił spadek sprzedaży o około 15% w UE-15 oraz o 21% w UE-12; ten szok zagroził tysiącom miejsc pracy. Na przykład, w połowie lutego General Motors zapowiedział, że zlikwiduje 47 000 miejsc pracy, a w marcu Volkswagen poinformował o zamiarze pozbycia się wszystkich 16 500 tymczasowych pracowników na całym świecie.

W 2009 r. Eurofound przeprowadził badania dotyczące zmian w sektorze i reakcji branży motoryzacyjnej na kryzys gospodarczy oraz wdrażanych

szą produkcję, pracodawcy redukują czas pracy i w konsekwencji wynagrodzenie pracowników (często zgodnie z układami zbiorowymi), a zredukowane płace pracowników są podwyższane dzięki tymczasowej pomocy finansowej państwa. Takie programy chronią pracowników przed gwałtownym spadkiem dochodów, pozwalając zarazem przedsiębiorstwom zatrzymać wykwalifikowaną kadrę. Ze względu jednak na znaczne różnice między krajowymi kodeksami pracy oraz zasadami rokowań zbiorowych w Europie, zakres współpracy rządów i przedsiębiorstw w skracaniu czasu pracy podczas kryzysu był różny.

W Niemczech wprowadzony już wcześniej federalny system *Kurzarbeit* zapewnia państwowe wsparcie dla przedsiębiorstw redukujących czas pracy. W przypadku, gdy przedsiębiorstwo potrzebuje większej elastyczności czasu pracy niż ustalono w układzie zbiorowym lub też środki wskazane w układzie zostały wyczerpane, może ono uzyskać wsparcie z funduszy federalnych. Od października do grudnia 2008 r. nastąpił ponad pięciokrotny wzrost liczby osób mogących skorzystać z wypłat z funduszu; w marcu 2009 r. już około 1,1 mln



niemieckich pracowników pracowało krócej, otrzymując zarazem dopłaty do wynagrodzeń. Według niektórych szacunków, bez wdrożenia tego instrumentu, zwolnionych zostałoby w Niemczech ponad 350 tysięcy pracowników. Pewne jest, że dzięki całemu pakietowi stymulacyjnemu, spadek PKB, jakiego doświadczyły Niemcy, nie poskutkowało zmniejszeniem zatrudnienia, jakiego można by się spodziewać. Niemiecki PKB spadł od pierwszego kwartału 2008 r. do analogicznego okresu w roku 2009 o 6,7%; spadek w Hiszpanii był o ponad połowę mniejszy i wyniósł tylko 3%.

Jednak podczas gdy poziom zatrudnienia w tym okresie w Niemczech nieznacznie wzrósł (o 0,4%), w Hiszpanii zmalał on o 6,3%.

Podobna interwencja we Francji określana mianem częściowego bezrobocia (*chômage partiel*) pomogła ochronić miejsca pracy zwłaszcza w branży motoryzacyjnej, gdzie liczba przedsiębiorstw ubiegających się o finansowanie w ramach programu znacząco wzrosła. We francuskim systemie, w przypadku wyjątkowych trudności gospodarczych, środki z kasy państwa

w odpowiedzi na kryzys działań politycznych na szczeblach krajowym i europejskim. Rządy wielu krajów udzieliły producentom awaryjnych kredytów i starały się pobudzić popyt, na przykład wprowadzając premie za złomowanie, dzięki którym nabywcy nowych samochodów zyskiwali zachętę finansową. Chociaż zwiększyło to popyt wśród konsumentów niemieckich, podobne programy w innych krajach, nie miały takiego samego skutku. Skracanie czasu pracy dało co najmniej tymczasową ochronę – państwo dopłacało do wynagrodzenia pracowników, by skompensować redukcję płac i zapewnić ciągłość składek na ubezpieczenie społeczne.

Inicjatywy na szczeblu przedsiębiorstw

W wielu krajach, przedsiębiorstwa wdrożyły własne inicjatywy, by utrzymać zatrudnienie w obliczu malejącego popytu. Można tu wymienić tymczasowe wstrzymanie produkcji w połączeniu z urlopami bezpłatnymi dla pracowników, przymusowe urlopy bezpłatne, zamrożenie lub obniżki wynagrodzenia. W niektórych przypadkach (Bentley Motors czy Toyota w Wielkiej Brytanii, Opel w Polsce), pracownicy mają w okresie wstrzymania produkcji lub skróconego czasu pracy możliwość uczestniczenia w szkoleniach, by podwyższyć kwalifikacje lub zyskać lepsze przygotowanie w razie zwolnienia. Nie wiadomo jeszcze, czy wprowadzone rozwiązania pozwolą sektorowi motoryzycznemu przetrwać do ogólnej poprawy koniunktury gospodarczej. W lipcu 2009 r., dane wydawały się wskazywać, że dojdzie do kolejnych fuzji i likwidacji zakładów.

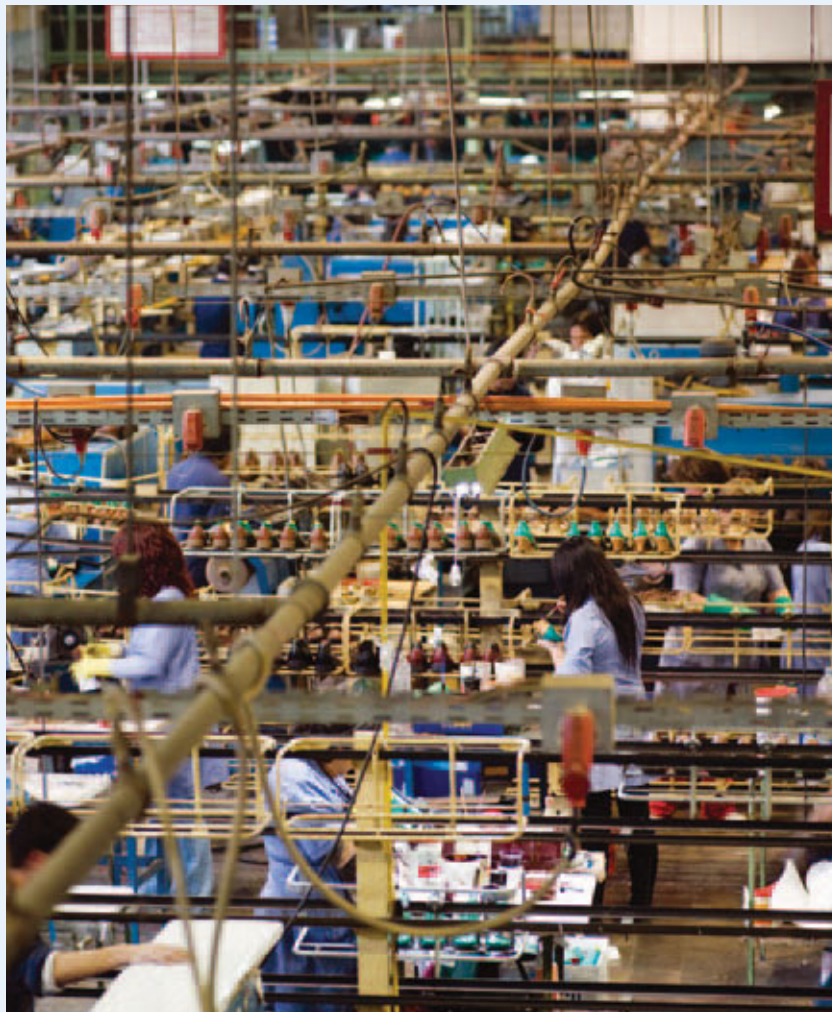
Dodatkowe informacje znajdują się w raporcie zatytułowanym *Recent restructuring trends and policies in the automotive sector*.

pokrywają 60% minimalnej stawki godzinowej podczas okresów, gdy pracownicy są wysyłani na przymusowy urlop bezpłatny. Podobne programy wprowadzono w Holandii i Austrii. W Wielkiej Brytanii, gdzie pertraktacje dotyczące układów pracy są w znacznym stopniu zdecentralizowane, działania mające na celu skrócenie czasu pracy w obliczu recesji, były w dużej mierze wynikiem negocjacji na szczeblu przedsiębiorstw między kierownictwem i związkami zawodowymi. Nie wprowadzono natomiast żadnego ogólnokrajowego programu mającego pomóc pracodawcom w utrzymaniu zatrudnienia poprzez skrócenie czasu pracy.

Wydaje się, że w krajach, w których aktywnie wdrożono takie środki, jak elastyczny czas pracy, skrócenie czasu pracy oraz przymusowe urlopy bezpłatne, udało się ograniczyć skalę redukcji miejsc pracy. Na przykład Austria, Francja, Niemcy i Holandia, gdzie z powyższych działań korzystano w różnych kombinacjach, zostały dotknięte wzrostem bezrobocia w mniej drastycznym stopniu, niż wiele innych państw członkowskich. Te pozytywne wyniki mogą się jednak nie utrzymać, jeżeli rynek pracy nie odbije się od dna. Istnieje realne zagrożenie szybkiego wzrostu bezrobocia nawet w krajach, takich jak Francja czy Niemcy, gdzie sektory przemysłu przetwórczego zdołały, jak dotąd, uniknąć podyktowanej recesją restrukturyzacji na dużą skalę.

Ograniczanie kosztów pracy

Jest oczywiste, że redukcja kosztów pracy może poprawić sytuację finansową przedsiębiorstw w okresie kryzysu. W wielu państwach członkowskich rządy ograniczyły pozapłacowe koszty pracy lub odroczyły płatność odpowiednich należności – przede wszystkim podatków i składek ponoszonych przez pracodawców. Na przykład w Niemczech, opłacana przez pracodawców składka na ubezpieczenie od utraty pracy została w latach 2009–2010 obniżona do 2,8%. W niektórych krajach, pewne grupy pracowników lub przedsiębiorstwa w nie-



których sektorach płacą obniżone składki na ubezpieczenie społeczne. Na przykład w Czechach, na Węgrzech i w Portugalii rząd zachęca przedsiębiorstwa, by zatrudniały starszych pracowników, obniżając lub likwidując w ich przypadku składki ubezpieczeniowe, np. na ubezpieczenie zdrowotne. W Hiszpanii z kolei rząd odroczył płatność składek należnych od pracodawców w sektorach linii lotniczych i transportu drogowego.

Rozwiązania na szczeblu przedsiębiorstw

W latach 2008–2009 przedsiębiorstwa w wielu sektorach podjęły, bez wsparcia administracji państwowej, własne działania zmierzające do dostosowania czasu pracy, a tym samym redukcji jej kosztów. W tym celu wdrożono całą gamę środków: wstrzymanie produkcji, zobowiązania do wykorzystania urlopów wypoczynkowych, krótszy tydzień lub dzień pracy, szersze wykorzystanie długoterminowych indywidualnych kont czasu pracy, rotację urlopów oraz przerwy w karierze zawodowej. Ponadto w wielu przypadkach obniżono wynagrodzenie – nawet o 10–20%. W praktyce przedsiębiorstwa wdrażały powyższe środki łącznie, zazwyczaj w

Obniżyć płacę, by zachować pracę

Aby uniknąć zwolnień, wielu pracodawców uzgodniło z przedstawicielami pracowników zamrożenie lub obniżkę wynagrodzeń. W wielu przypadkach obniżki nie dotyczą równomiernie wszystkich pracowników, lecz są uzależnione od osiągniętych dochodów, np. zamrożenie płac dla pracowników zarabiających niewiele, umiarkowane obniżki dla uzyskujących średnie dochody i głębsze cięcia oraz wstrzymanie premii dla personelu kierowniczego. Te działania mające na celu ochronę miejsc pracy, wprowadzane są zazwyczaj w połączeniu z innymi środkami, nie zaś samodzielnie. Na przykład, w styczniu 2009 r., producent sprzętu elektronicznego Sony wstrzymał procedury związane ze zwolnieniami i zobowiązał się utrzymać produkcję w swoim barcelońskim zakładzie do 2010 r., w zamian za zamrożenie wynagrodzeń i wydłużenie czasu pracy; w tym samym roku piloci linii Czech Airlines zgodzili się na obniżkę płac o 6,5% w zamian za zachowanie 200 miejsc pracy, a irlandzka linia lotnicza Aer Lingus zawarła z jednym z najważniejszych irlandzkich związków zawodowych SIPTU nowatorskie porozumienie w celu redukcji kosztów. W jego ramach 850 pracowników skorzystało z opcji „odejścia i powrotu”, w ramach której wypłacono atrakcyjne odprawy, a zwolnieni powrócili na nowe stanowiska z niższym wynagrodzeniem i mniej korzystnymi warunkami.



konsultacji ze związkami zawodowymi i radami zakładowymi.

W związku z okresem dna recesji - na przełomie 2008 i 2009 r. - część przedsiębiorstw wykorzystwała przypadający na koniec roku sezon świąteczny; w grudniu 2008 r. i styczniu 2009 r. Firmy często wstrzymywały produkcję oraz zamykały zakłady nawet na cztery tygodnie. Zjawisko to utrzymywało się w pierwszej połowie 2009 r., niektóre przedsiębiorstwa decydowały się wstrzymać produkcję lub ograniczać liczbę zmian. Ogólnie rzecz biorąc, pierwszą reakcją przedsiębiorstw na okresy ograniczonej aktywności wynikające ze spadku popytu była redukcja bilansu czasu pracy na rachunkach pra-

cowników - proponowano im wykorzystywanie przysługujących urlopów.

Inne przedsiębiorstwa, zwłaszcza w Niemczech, wprowadzały długoterminowe indywidualne konta czasu pracy lub rozszerzały ich wykorzystanie. Pracowników proszono na przykład, by wykorzystywali czas wolny za przepracowane wcześniej godziny nadliczbowe; dawało im to wolny czas bez potrzeby wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, przedsiębiorstwo nie musiało natomiast płacić wyższych wynagrodzeń za dodatkowy czas pracy. Czasem sugerowano też wzięcie urlopu w danym momencie i dłuższą pracę później, gdy zgodnie z przewidywaniami popyt na produkty danej firmy miał znów wzrosnąć.

1.6 miliona
osób odwiedziło w
zeszłym roku stronę
internetową Eurofound



Aby uniknąć zwolnień podczas okresu obniżonego popytu (w momencie, gdy nie można już było wykorzystywać nagromadzonych urlopów lub godzin nadliczbowych), wiele europejskich przedsiębiorstw skracало czas pracy lub udzielało przymusowych urlopów bezpłatnych. Z punktu widzenia pracowników, zapewnia to przynajmniej tymczasową gwarancję uniknięcia zwolnienia, nawet jeżeli skrócony czas pracy skutkuje obniżką płacy netto. Z punktu widzenia pracodawców, poprawia natomiast wewnętrzną elastyczność firmy dzięki ograniczeniu kosztów pracy, a jednocześnie pozwala na zachowanie dostępu do siły roboczej, umiejętności i kwalifikacji na czas przewidywanego powrotu koniunktury.

W marcu 2009 r., pracownicy firmy Scania, szwedzkiego producenta pojazdów użytkowych, zgodzili się na przymusowe urlopy bezpłatne w zamian za gwarancję zatrudnienia przez sześć miesięcy od zawarcia porozumienia. Porozumienie przewidywało również ograniczenie czasu pracy o 20% oraz płac o 10%, obniżenie wynagrodzenia za urlopy oraz zamrożenie przez rok podwyżek płac.

Wydaje się, że rozwiązania, takie jak skrócenie czasu pracy i przymusowe urlopy bezpłatne zaczęto stosować w styczniu 2009 r., a druga fala nadeszła zaś w kwietniu i maju 2009 r. Ogólnie rzecz biorąc,

przedsiębiorstwa przewidywały, że działania takie będą tymczasowe i potrwać od kilku tygodni do kilku miesięcy. Niektóre firmy wydłużyły później okres ich stosowania, inne stwierdziły jednak, iż planowane skrócenie czasu pracy okazało się niepotrzebne: na przykład czeskie zakłady Skody, odniosły korzyści dzięki wzrostowi popytu, spowodowanemu niemieckim programem premii za złomowanie samochodów.

Wyniki ogólnokrajowego badania przeprowadzonego w Niemczech pod koniec 2009 r. pokazały, że pomimo tego, iż kryzys gospodarczy dotknął większość przedsiębiorstw, tylko nieznaczna mniejszość zwalniała pracowników. Najczęściej stosowaną metodą ograniczenia efektywnego czasu pracy oraz radzenia sobie ze spadkiem popytu były długoterminowe indywidualne konta czasu pracy; ogółem 30% niemieckich przedsiębiorstw korzystało z takich kont, redukując liczbę godzin odłożonych na indywidualnych kontach lub przyznając w ich ramach kredyt godzin, które będą musiały zostać odpracowane w przyszłości, gdy nadejdzie ożywienie. Drugim najpopularniejszym środkiem było skrócenie czasu pracy, z którego skorzystało 20% przedsiębiorstw.

Inne przedsiębiorstwa – zwłaszcza w sektorach usługowych, takich jak bankowość czy doradztwo biznesowe – wprowadziły

długoterminowe formy skrócenia czasu pracy, takie jak przerwy w karierze zawodowej pracowników. Na przykład, grupa finansowa BBVA wdrożyła w maju 2009 r. zestaw środków mających na celu ograniczenie kosztów, a ponadto ułatwienie pracownikom pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym i zapewnienie im większej swobody. Pracownicy mieli między innymi możliwość wzięcia trwającego od trzech do pięciu lat urlopu przeznaczonego na cele osobiste lub zawodowe. W tym czasie mieli zarabiać około 30% rocznego wynagrodzenia i utrzymać prawo do świadczeń zdrowotnych, mając również gwarancję późniejszego powrotu do pracy.

RADZENIE SOBIE Z KRYZYSEM NA RYNKU PRACY

W warunkach masowego bezrobocia, państwa członkowskie podjęły szczególne wysiłki mające na celu ponowne wprowadzenie osób bezrobotnych na rynek pracy. Jednym ze sposobów ułatwienia reintegracji jest zapewnienie usług pośrednictwa pracy, poradnictwa i doradztwa zawodowego.

Kilka państw członkowskich starało się przygotować swoje publiczne służby zatrudnienia na wzmożony popyt wynikający ze spowodowanej recesją utraty miejsc

Mniej bolesna restrukturyzacja

Restrukturyzacja, niezależnie od tego, czy podejmowana w wyniku kryzysu finansowego czy w następstwie połączenia przedsiębiorstw, jest traumatycznym doświadczeniem dla poszczególnych pracowników i może mieć bardzo poważne skutki gospodarcze dla danego regionu. Wiele przedsiębiorstw w Europie podjęło jednak znaczące wysiłki – często we współpracy z przedstawicielami pracowników i władzami publicznymi – by zminimalizować efekty utraty miejsc pracy. Można tu wymienić pomoc udzielaną pracownikom w przekwalifikowaniu się lub znalezieniu nowych miejsc pracy oraz konsultacje z załogą dotyczące tego, w jaki sposób osiągać cele długoterminowe. W 2009 r. Eurofound badała szczegółowo wiele przypadków restrukturyzacji przedsiębiorstw, by ustalić, na czym polega dobra praktyka w takich okolicznościach (niezależnie od tego, czy zmiany zostały wywołane obecnym kryzysem, czy też nie). Okazało się, że konsultacje są fundamentalnym czynnikiem minimalizującym skutki utraty miejsc pracy. Ponadto w najbardziej pozytywnych przypadkach są one stałym elementem procedur firmy i są prowadzone w sposób ciągły, nawet wówczas, gdy w grę nie wchodzi restrukturyzacja.

W innym badaniu stwierdzono, że partnerstwo społeczne jest kluczowym czynnikiem łagodzącym niekorzystne konsekwencje restrukturyzacji. Zarówno w Szwecji, jak i w Belgii partnerzy społeczni utworzyli specjalne podmioty dla zwiększenia szans szybkiego znalezienia nowych, wysokiej jakości miejsc pracy przez pracowników dotkniętych zwolnieniami. W ostatnim dziesięcioleciu szwedzka Rada ds. Wsparcia i Poradnictwa przy Redukcjach (TRR) udzieliła wsparcia w znalezieniu miejsc pracy lub rozpoczęciu nowej kariery niemal 160 tysiącom pracowników umysłowych z 20 tysięcy stowarzyszonych z nią przedsiębiorstw. Celem programu jest ponadto zagwarantowanie, aby uczestniczący w nim zwolnieni pracownicy, otrzymywali do 70% dotychczasowego wynagrodzenia. Wspólny udział związków zawodowych i organizacji pracodawców jest uważany za kluczowy czynnik dotychczasowego sukcesu Rady w znajdowaniu nowych miejsc pracy (udaje się to w 60–70% przypadków). Jest to proces długotrwały – kontakt zwolnionego pracownika z centrum szkoleniowym może potencjalnie trwać nawet do pięciu lat. W Belgii „jednostki przekształceniowe” osiągają wskaźniki sukcesu podobne do szwedzkiej TRR. Jednostki takie są tworzone w reakcji na konkretne przypadki restrukturyzacji i cechują się trójstronną strukturą zarządzania budżetem, w którym uczestniczą przedstawiciele związków zawodowych, pracodawcy oraz publicznej służby zatrudnienia.

Partnerzy społeczni w Hiszpanii i Włoszech odgrywają inną rolę, starając się przewidywać zmiany, zanim przyjmą one formę restrukturyzacji przedsiębiorstwa i redukcji; wydaje się jednak, że nie istnieją w tych krajach przykłady programów, których celem byłaby zarówno minimalizacja utraty miejsc pracy, jak i radzenie sobie z nią w sposób konstruktywny.

Zobacz *ERM Case Studies: Good practice in company restructuring* oraz *EMCC Case Studies – Joint social partner structures and restructuring: Comparing national approaches*.



Podnoszenie kwalifikacji przed przyszłym ożywieniem – wsparcie dla szkoleń w państwach członkowskich

Podczas recesji wiele rządów wspierało szkolenia dla pracowników w przedsiębiorstwach, motywując pracodawców, by organizowali dodatkowe kursy. Wsparcia tego udzielano w formie porad i konsultacji dla firm, dotyczących sposobu zarządzania szkoleniami wewnętrznymi lub znalezienia najbardziej odpowiedniego usługodawcy zewnętrznego. Na przykład, brytyjski program „Train to Gain” jest rządową inicjatywą poradnictwa na temat podnoszenia kwalifikacji pracowników, dostępną dla przedsiębiorstw dowolnego rozmiaru ze wszystkich sektorów. Od stycznia 2009 r. inicjatywę tę rozszerzono o krótkoterminowe szkolenia w obszarach przynoszących firmie szybkie efekty, takich jak zarządzanie przepływami pieniężnymi i techniki menedżerskie. W kilku przypadkach wsparcie publiczne dla szkoleń powiązано ze skróceniem czasu pracy. W Austrii, Czechach, Niemczech i Polsce pracodawcy otrzymują pokrywające od 25% do 80% kosztów dotacje do szkoleń, jeżeli zaoferują pracownikom takie szkolenia w nieprzepracowanych godzinach w okresach skróconego czasu pracy. Wśród innych metod wsparcia należy wymienić poradnictwo i konsultacje, które w normalnych warunkach są dostępne tylko dla bezrobotnych lub dopłaty do kosztów szkoleń lub kosztów personelu.



Niezbędne są ukierunkowane działania na rzecz utrzymania lub zwiększenia inwestycji w szkolenia: badania przeprowadzone w Wielkiej Brytanii wskazują, na przykład, że 44% przedsiębiorstw ograniczyło nakłady na szkolenia w związku z kryzysem. W reakcji na ryzyko niedofinansowania szkoleń rząd brytyjski zgromadził środki, by zagwarantować, aby każda osoba w wieku poniżej 25 lat pozostająca przez rok bez pracy miała dostęp do szkoleń lub dotowanych staży.

Dodatkowe informacje można znaleźć w raportach *Restrukturyzacja w czasie recesji: Sprawozdanie Europejskiego Obserwatorium Restrukturyzacji za 2009 rok, Sink or swim – recession and recovery in Europe* oraz *Social dialogue and the recession*.

pracy. Wdrażano działania, takie jak zatrudnianie dodatkowych pracowników, by uporać się ze zwiększonym zapotrzebowaniem, szkolenie obecnego personelu, wydłużanie okresu świadczenia doradztwa lub angażowanie w jego świadczenie innych dostawców usług związanych z rynkiem pracy.

Część państw członkowskich wprowadziła środki zachęcające (lub poszerzyła zakres dotychczasowych programów) dla przedsiębiorstw, które tworzą dodatkowe



miejsca pracy, umożliwiając pracodawcom obniżenie pozapłacowych kosztów pracy (o czym pisano powyżej) lub zapewniając dopłaty do wynagrodzenia nowych pracowników. W ten sposób, osobom bezrobotnym pomaga się w powrocie na rynek pracy, a przedsiębiorstwa zyskują zasoby ludzkie, które będą potrzebne, gdy nadejdzie ożywienie gospodarcze.

Dłuższa perspektywa – łagodzenie efektów bezrobocia

Doświadczenie z poprzednich recesji pokazuje, że między spadkiem produkcji a spadkiem zatrudnienia upływa pewien czas, w związku z czym należy się spodziewać dalszego pogorszenia sytuacji na rynku pracy – prawdopodobnie w okresie najbliższych czterech do pięciu lat. Oczywiście jest więc, że wsparcie publiczne dla zachowania i tworzenia miejsc pracy musi być utrzymane również podczas okresu stabilizacji gospodarczej. Wiele państw członkowskich dostosowało swoje programy wsparcia finansowego dla osób bezrobotnych do panujących okoliczności, na przykład łagodząc kryteria przyznawania zasiłków dla bezrobotnych. Pomoc przyjmuje również formę zasiłków na dzieci,



dopłat mieszkaniowych oraz studenckich, by pomóc osobom wykluczonym z rynku pracy przez recesję. Najważniejszym wyzwaniem dla wielu państw członkowskich będzie jednak wypracowanie właściwej równowagi pomiędzy wspieraniem osób i firm a zwiększaniem obciążenia budżetu.

DIALOG SPOŁECZNY W OBliczu RECESJI

Przetrwąć kryzys dzięki współpracy

Wpływ recesji na dialog społeczny jest niejednoznaczny; w wielu przypadkach skłonił on – przynajmniej tymczasowo – partnerów społecznych do wspólnej, niezwłocznej i pragmatycznej reakcji. W innych państwach członkowskich, zwłaszcza tych, które usiłują wdrażać środki oszczędnościowe w obliczu deficytów budżetowych, napięcia występujące między rządami a (przede wszystkim) związkami zawodowymi sektora publicznego doprowadziły jednak do konfliktów.

Jak wskazano powyżej, poszczególne programy skracania czasu pracy opierały się w wielu przypadkach na umowach zawieranych między pracodawcami a związkami

zawodowymi – badania Eurofound dotyczące stosunków pracy w 2009 r. opisywały wiele przykładów ustępstw wynegocjowanych między partnerami społecznymi.

Na przykład, dnia 26 maja 2009 r., Schaeffler Group, związek zawodowy IG Metall oraz rada zakładowa w obrębie grupy podpisały porozumienie o redukcji kosztów pracy w zamian za tymczasowe gwarancje zachowania miejsc pracy, wykluczające zwolnienia do dnia 30 czerwca 2010 r., przy czym ograniczenie kosztów ma nastąpić poprzez wdrożenie uzgodnionego zestawu środków, w tym skrócenia czasu pracy powiązanego z dostosowaniem poziomu płac oraz dalszego wykorzystywania rozwiązań z zakresu pracy w zmniejszonym wymiarze godzin. Według kierownictwa stawką było 220 tysięcy miejsc pracy, które udało się zachować, przynajmniej w perspektywie krótkoterminowej.

W szwedzkim przemyśle przetwórczym, który stanął przed niezwykle trudnym wyzwaniem recesji, związek zawodowy metalowców (IF Metall) i organizacje pracodawców zawarły w marcu 2009 r. porozumienie o skróceniu czasu pracy. Na jego mocy odpowiednio zredukowano też wynagrodzenia, jednak pracownicy otrzymują co najmniej 80% normalnej płacy. Zgodnie z lokalnymi umowami,

152 443

wydawnictwa drukowane
zostały rozdystrybuowane,
a dodatkowo wiele
opublikowano w wersji
elektronicznej

135 276

dokumentów pobrano z serwisu internetowego Eurofound (o niemal 28 000 więcej, niż w 2008 r.)

pracownicy uczestniczą w niepłatnych szkoleniach, aby zwiększyć swoje szanse zatrudnienia i podwyższyć umiejętności. Do początku jesieni 2009 r. zawarto około 500 lokalnych umów, które dotyczą około 70 tysięcy pracowników, a na podpisanie czekają kolejne.

WSPÓŁPRACA TRÓJSTRONNA

W wielu krajach partnerzy społeczni i rządy nawiązali współpracę trójstronną, by wypracować środki służące łagodzeniu

skutków recesji. Zawarte w marcu 2009 r. w Estonii trójstronne porozumienie obejmuje środki dotyczące kształcenia dorosłych, zabezpieczenia społecznego oraz elastycznej organizacji pracy – na przykład, łączenia pracy na część etatu z podnoszeniem kwalifikacji i kształceniem – jak również usprawnienie części usług świadczonych w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i pośrednictwa pracy przez przeniesienie ich do kanałów elektronicznych.

W Polsce w czerwcu 2009 r. rząd przyjął pakiet działań antykrzysowych zapro-

Negocjacje o ustępstwach – płaca albo praca



W związku z presją na znaczne obniżenie kosztów w licznych przedsiębiorstwach, przedstawiciele pracowników i związki zawodowe stoją przed trudnym wyborem – mogą zgodzić się na mniej korzystne warunki zatrudnienia, by pomóc w redukcji wydatków, lub też zaryzykować zwolnienie części załogi, przeniesienie zakładu pracy albo nawet jego zamknięcie. Takie negocjacje dotyczące ustępstw często prowadzą do zgody przedstawicieli pracowników na obniżkę lub wstrzymanie podwyżek płac. Przedstawiciele pracowników mogą też zgodzić się na inne ustępstwa, takie jak wydłużenie czasu pracy bez podwyżki płac, w zamian za rodzaj gwarancji zachowania miejsc pracy udzielonej przez kierownictwo. Na przykład, działający w holenderskim oddziale ogólnoświatowej firmy kurierskiej TNT związek zawodowy DATE, zgodził się na obniżkę wynagrodzeń w wysokości do 15% w zamian za gwarancję zatrudnienia, które wykluczają zwolnienia przez najbliższe trzy

lata. Według związków zawodowych, alternatywą było zaryzykowanie likwidacji 11 tysięcy miejsc pracy na cechującym się ostrą konkurencją rynku.

Związki zawodowe nie zawsze są jednak skłonne godzić się z rozwiązaniami oferującymi pracodawcy większą elastyczność w zamian za bezpieczeństwo miejsc pracy. Zamrożenie wynagrodzeń w fabryce samochodów SEAT w hiszpańskim Martorell uzgodniono dopiero w marcu 2009 r., po długich negocjacjach służących zażegnaniu sporów między stronami. Dalej idący pakiet redukcji kosztów udało się uzgodnić w kwietniu między kierownictwem a radą zakładową niemieckiego producenta samochodów Daimlera; ma on dać oszczędności sięgające około 2 mld euro. Część członków rady zakładowej skrytykowała jednak udzielone w zamian gwarancje zachowania miejsc pracy jako zbyt ograniczone.

Chociaż negocjacje dotyczące ustępstw mogą w trudnych czasach poprawić bezpieczeństwo miejsc pracy, z punktu widzenia przedstawicieli pracowników są one sukcesem, jedynie wówczas, kiedy są wdrożone na krótki okres. Ustępstwa takie są bowiem ze swojej natury sprzeczne z celem związków zawodowych, którym jest poprawa warunków pracy. Aby wynik negocjacji był korzystny dla pracowników, ustępstwa muszą być tymczasowe i opierać się na jasno określonych warunkach wstępnych.

nowanych przez partnerów społecznych w formie dwóch projektów ustaw. Powszechnie uznawany za objaw wznowienia dialogu społecznego pakiet zawierał 13 działań, w tym podwyższenie płacy minimalnej, dotowanie zatrudnienia jako alternatywy dla zwolnień oraz zwiększenie świadczeń społecznych dla osób, które straciły pracę.

W ramach planu ożywienia gospodarki kraju i utrzymania siły nabywczej pracowników, partnerzy społeczni w Belgii uzgodnili dostarczenie pracownikom tzw. „ekoczeków”, za które można kupować przyjazne dla środowiska towary konsumpcyjne. Na mocy zawartego w ramach tej samej inicjatywy trójstronnego porozumienia międzysektorowego, zwiększono także wartość powszechnie używanych talonów obiadowych. Ze względu na wzrost bezrobocia w Hiszpanii, tamtejszy rząd zdecydował się zwiększyć dotacje i wdrożyć pakiet działań sprzyjających zatrudnieniu zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym; obejmują one wzrost inwestycji publicznych przeznaczonych na infrastrukturę oraz budownictwo.

DRUGA STRONA MEDALU – BURZLIWE STOSUNKI PRACY

Skoordynowane protesty pracownicze były podczas kryzysu wyjątkiem, nie regułą. Mogło to wynikać z obaw związanych z



powagą sytuacji gospodarczej – partnerzy społeczni uznali, że adaptacja i elastyczność dają większe szanse przetrwania. Upadek dużych, znanych firm, takich jak General Motors (na całym świecie) oraz sieć detaliczna Woolworths (w Wielkiej Brytanii i Niemczech), jak również późniejszy wzrost bezrobocia zwiększyły być może gotowość związków zawodowych do negocjacji, nie zaś do podejmowania akcji protestacyjnych w obliczu propozycji restrukturyzacji.

Chociaż w warunkach kryzysu dało się zaobserwować wyraźną skłonność do współpracy między związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i rządami, trwające spowolnienie gospodarcze

oraz skala licznych cięć, jakich dokonano, by się z nim uporać, wywołały protesty i spory pracownicze, a w kilku przypadkach przerwały dialog społeczny.

W niektórych krajach związki zawodowe sprzeciwiły się rządowym posunięciom antykryzysowym. W styczniu 2009 r., na Litwie, związkowcy zorganizowali ogólnokrajowe demonstracje przeciwko polityce rządu. Również we Francji, wszystkie najważniejsze organizacje związkowe wezwały w tym samym miesiącu do strajku generalnego w proteście przeciw reakcji rządu na kryzys.

Strajk generalny, do którego doszło w kwietniu we Włoszech – wezwała do niego





Włoska Powszechna Konfederacja Pracy (CGIL) w proteście przeciw zarzucanej rządowi niezdolności do poradzenia sobie z kryzysem gospodarczym – uwypuklił napięcia między związkami zawodowymi, gdyż CGIL skrytykowała porozumienie dotyczące reformy systemu rokowañ zbiorowych, zawarte przez rząd z pozostałymi partnerami społecznymi.

W Grecji, kwietniowy strajk generalny uwydatnił pogarszający się stan gospodarczy kraju; związki zawodowe protestowały przeciwko restrykcyjnej polityce fiskalnej rządu greckiego. W październiku, związki zawodowe sektora publicznego zorganizowały jednodniowy strajk generalny, sprzeciwiając się nowej ustawie o wynagrodzeniach w sektorze publicznym.

W maju, siedem luksemburskich związków zawodowych urządziło dużą demonstrację wzywającą do zagwarantowania zatrudnienia oraz zapobieżenia erozji

luksemburskiego systemu zabezpieczenia społecznego.

Na Litwie, krajowa federacja związków zawodowych rozpoczęła w lipcu strajk głodowy w związku z obniżkami wynagrodzeń i tak nisko opłacanych pracowników sektora publicznego; w październiku kontynuowano protesty.

Latem 2009 r. oficjalnie uznano, że w Hiszpanii dialog społeczny zakończył się porażką pomimo podpisania wspólnego oświadczenia, w którym partnerzy społeczni oraz rząd uznali wagę kryzysu, przed jakim stanęła gospodarka kraju. Wszystkie strony zobowiązały się w ramach dialogu społecznego podjąć działania na rzecz ożywienia gospodarczego, lecz rząd i związki zawodowe odrzuciły najważniejsze propozycje przedstawicieli pracodawców – ograniczenie składek ubezpieczeniowych płaconych przez pracodawcę oraz uelastycznienie umów o pracę.

W Estonii, w październiku dwa związki zawodowe reprezentujące pracowników służby zdrowia urządziły demonstrację, protestując przeciwko rządowym planom ograniczenia nakładów na opiekę zdrowotną; związkowcy twierdzili, że obniżki wynagrodzeń doprowadzą do emigracji pracowników służby zdrowia.

W grudniu 2009 r. pojawiły się głosy, że liczący 22 lata irlandzki system partnerstwa społecznego rozpadł się, po tym jak rząd poinformował o fiasku rozmów ze związkami zawodowymi sektora publicznego na temat sposobu ograniczenia płac w sektorze publicznym o 1 mld euro.

Przedsiębiorstwa wielonarodowe i układy zbiorowe



W 2009 r. Eurofound badał rolę odgrywaną w rokowaniach zbiorowych przez przedsiębiorstwa wielonarodowe. Ponieważ są one wielkimi pracodawcami, praktyki takich przedsiębiorstw są niezwykle ważne dla zrozumienia ewolucji różnorodnych europejskich systemów rokowań zbiorowych; korporacje te naciskają na zmiany w sposobie zawierania układów zbiorowych: zwiększenie roli negocjacji na szczeblu przedsiębiorstw i położenie w rokowaniach większego nacisku na konkurencyjność. Ponadto międzynarodowe struktury organizacyjne i zarządcze

takich firm oraz ich zdolność do przenoszenia miejsc pracy do innych krajów nie pozostają bez wpływu na strukturę, program i wyniki rokowań zbiorowych. Co więcej, przedsiębiorstwa wielonarodowe generalnie przodują w zawieraniu (zwykle na szczeblu firmy) porozumień wprowadzających elastyczne systemy wynagrodzeń i czasu pracy. W lokalnych negocjacjach w przemyśle, dotyczących konkretnego pracodawcy, przedsiębiorstwa wielonarodowe powszechnie powołują się na porównania kosztów i wydajności pracy z innymi krajami (zwłaszcza generującymi niższe koszty zakładami w Europie Wschodniej i Azji). W sytuacji, gdy istnieje realne ryzyko przeniesienia produkcji, bardziej prawdopodobne jest osiągnięcie kompromisu polegającego na redukcji kosztów i zwiększeniu elastyczności w zamian za gwarancje utrzymania produkcji i zatrudnienia; negocjacje coraz częściej skupiają się na międzynarodowej restrukturyzacji, co ma związek z narastającymi obawami dotyczącymi przenoszenia produkcji za granicę.

Raport omawiający wyniki badań wskazuje także na potrzebę wypracowania ponadnarodowych mechanizmów negocjacyjnych, jeżeli rokowania zbiorowe mają pozostać ważną formą regulacji rynku pracy. Więcej informacji znaleźć można w raporcie zatytułowanym *Przedsiębiorstwa wielonarodowe i układy zbiorowe*.



JAK TO BYŁO W TWOIM PRZYPADKU?

Warunki pracy w latach 2008–2009

JAK TO BYŁO W TWOIM PRZYPADKU?

Z punktu widzenia wielu pracowników, czas pracy w 2008 i 2009 r. uległ skróceniu, co wiązało się często z obniżeniem wynagrodzeń, w reakcji na spadek popytu na produkty i usługi. Wyraźne w wielu krajach tendencje wzrostowe płac zostały gwałtownie przyhamowane, a w pewnych przypadkach odwrócone, gdyż wzrost kosztów utrzymania i zamrożenie lub wręcz obniżki wynagrodzeń zredukowały siłę nabywczą pracowników. Badania Eurofound uwypukliły również utrzymujące się niekorzystne położenie wielu pracowników, zwłaszcza tych, którzy mają niskie kwalifikacje, są zatrudniani nielegalnie lub nie są obywatelami krajów, w których pracują – oznacza to niższe płace, większe prawdopodobieństwo pracy w oparciu o nietypowe kontrakty oraz ogólnie gorsze warunki pracy.



CZAS PRACY

Mandat Eurofound obejmuje badanie warunków pracy w Europie. Także w tej dziedzinie tendencje widoczne w latach 2008 i 2009 ujawniają wpływ recesji. Od 2003 r. EIRO opracowuje coroczny przegląd zmian w zakresie czasu pracy w Europie wprowadzanych zgodnie z układami zbiorowymi. Każda roczna publikacja opisuje rok ją poprzedzający. W opublikowanym w połowie 2009 r. raporcie *Working time developments – 2008* stwierdzono, że tendencje dotyczące czasu pracy uległy zmianie w 2008 r. W poprzednim dziesięcioleciu tydzień pracy w UE-15 nieco się skrócił – średni umowny tygodniowy czas pracy zmalał z 38,6 do 37,9 godziny. Takie samo zjawisko zaobserwowano w NPC, gdzie redukcja była jednak mniej wyraźna – z 39,6 godziny tygodniowo do 39,4 w latach 2003–2008. Co ważne, to skrócenie tygodnia pracy nie wiązało się z żadnymi obniżkami wynagrodzeń. Pod koniec 2008 r., w miarę pogłębiania się kryzysu gospodarczego, coraz bardziej aktualnym tematem stawało się jednak skracanie czasu pracy połączone z obniżkami płac: wymuszone ograniczenia czasu pracy oraz

(zazwyczaj) płac w formie pracy w skróconym wymiarze godzin i przymusowych urlopów bezpłatnych były coraz częstsze, gdyż przedsiębiorstwa borykały się ze spadkiem popytu.

W corocznym przeglądzie tendencji w zakresie czasu pracy stwierdzono również, że w długości tygodnia roboczego występuje wyraźny rozdźwięk między UE-15 a NPC-12: jedynie w trzech krajach UE-15 tydzień pracy był dłuższy od średniej dla UE-27, natomiast pracownicy w 10 z 12 nowych państw członkowskich pracowali dłużej od średniej UE-27. Najdłuższy tydzień pracy miała Rumunia, gdzie pracownicy pełnoetatowi pracowali średnio 41,8 godziny tygodniowo; podczas gdy we Francji 38,4 godziny.

Najwyraźniejsze różnice pojawiły się w długości płatnych urlopów wypoczynkowych: w najlepszej sytuacji byli dysponujący 33 dniami rocznie pracownicy szwedzcy, podczas gdy w Estonii było to tylko 20 dni. Ponownie uwidocznił

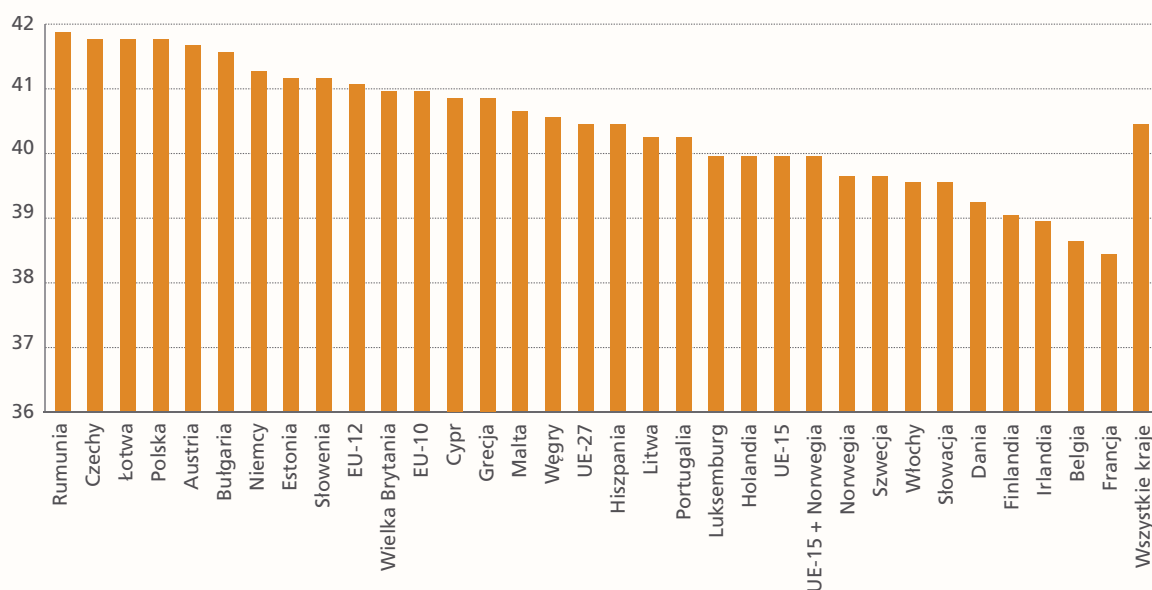
ECS bada czas pracy



W pierwszym kwartale 2009 r. prowadzono wywiady związane z drugim Europejskim Badaniem Przedsiębiorstw 2009 (*European Company Survey – ECS 2009*). Choć jego pierwsze wyniki były dostępne pod koniec 2009 r., niniejszy Rocznik nie omawia ustaleń badawczych, gdyż zdecydowana większość rezultatów, zarówno związanych z raportem ogólnym, jak i analizami szczegółowymi, pojawi się dopiero w roku 2010.

Wyniki ogólnoeuropejskiego badania w zakładach pracy rzucają światło na kwestie czasu pracy i elastyczności, systemy zmiennej płacy i udziału w wynikach finansowych firmy, dialog społeczny oraz praktyki w dziedzinie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach europejskich. Przeprowadzono rozmowy z kierownikami ds. zasobów ludzkich oraz – tam, gdzie było to możliwe – przedstawicielami pracowników w ponad 27 tysiącach zakładów z 30 krajów: 27 państw członkowskich UE, Chorwacji, Turcji oraz Byłej Jugosłowiańskiej Republiki Macedonii.

Rys. 4: Średnia faktyczna liczba godzin pracy tygodniowo w podstawowym miejscu pracy pracowników pełnoetatowych w 2008 r.



Uwaga: Powyższa liczba przedstawia zharmonizowane dane Eurostatu dotyczące średniej faktycznej liczby godzin pracy tygodniowo w podstawowym miejscu pracy pracowników pełnoetatowych w oparciu o badania siły roboczej Eurostatu przeprowadzone w III kwartale 2008 r. Uwzględnia ona wszystkie przepracowane godziny włącznie z nadgodzinami, zarówno płatne, jak i bezpłatne.

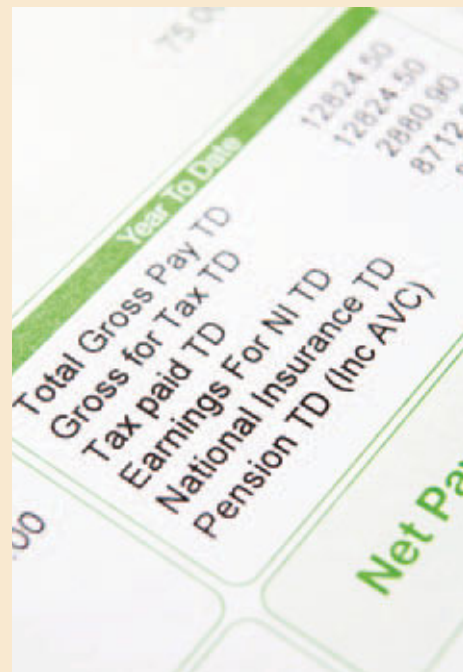
się więc podział pomiędzy „starymi” i „nowymi” państwami członkowskimi.

ZAROBKI

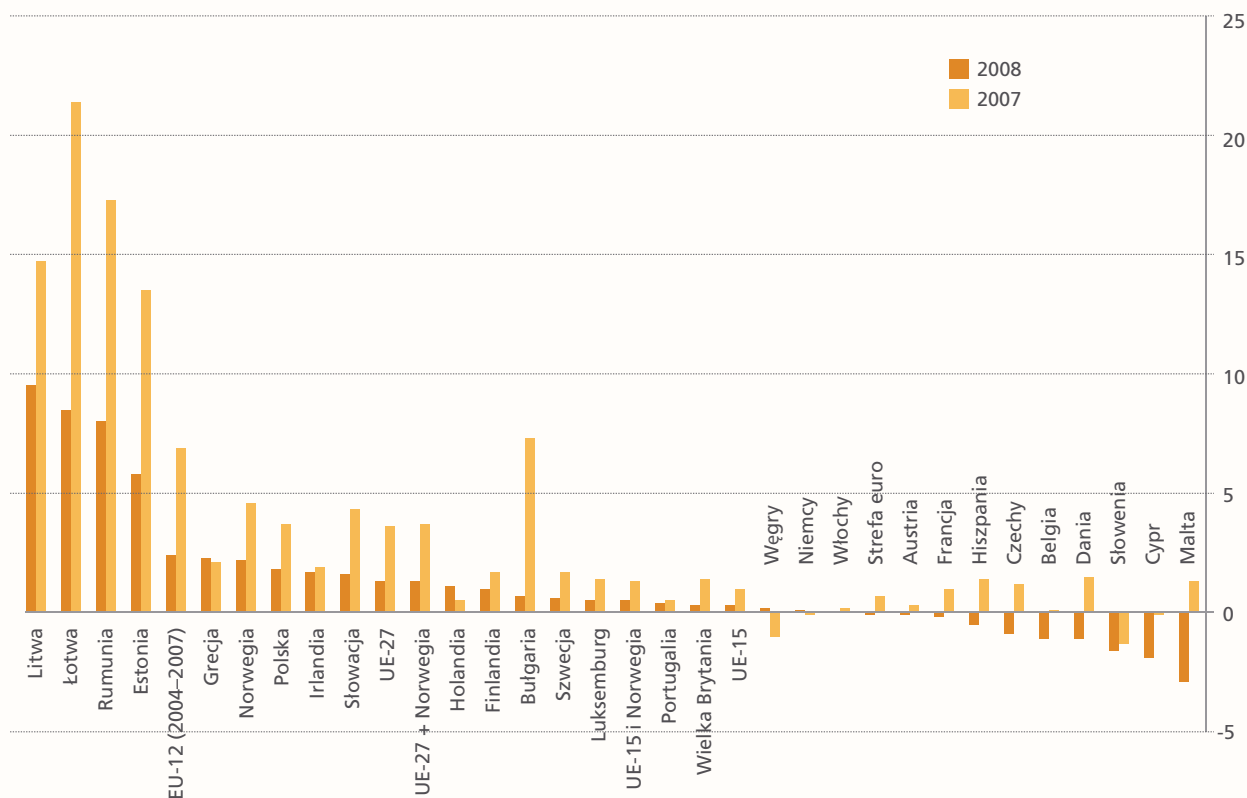
Program corocznego badania Eurofound dotyczącego tendencji w zakresie wynagrodzeń również wdrożono w roku 2003. Dzięki kolejnym corocznym badaniom możliwe jest obserwowanie zachodzących zmian w czasie. W najnowszym raporcie zatytułowanym *Pay developments – 2008* wskazano na znaczące różnice w tendencjach płacowych między rokiem 2008 a rokiem 2007. W obydwu tych latach we wszystkich krajach UE-27 (oraz w uwzględnionej w badaniu Norwegii) zaobserwowano wzrost średniego wynagrodzenia uzgodnionego w układach zbiorowych.

Znaczący wzrost stopy inflacji poskutkował jednak spowolnieniem tempa realnego wzrostu wynagrodzeń uzgodnionych w układach zbiorowych z 3,6% w 2007 r. do 1,3% w 2008 r. Ta znacznie niższa średnia wiązała się ze spadkiem płac realnych w wielu krajach. Podczas gdy w 2007 r. spadek realnych wynagrodzeń odnotowały tylko trzy kraje, w 2008 r. inflacja dorównała nominalnym wzrostom płac lub wyprzedziła je w dziesięciu państwach członkowskich. Co więcej, w krajach, w których realne wynagrodzenia nadal rosły (zwłaszcza na Litwie i Łotwie, w Rumunii oraz Estonii), wzrosty były w 2008 r. znacznie mniejsze niż w roku 2007.

W raporcie stwierdzono również, że wskutek utrzymywania się różnicowania



Rys. 5: Średnie podwyżki wynagrodzeń uzgodnionych w układach zbiorowych, skorygowane o inflację, w latach 2007 i 2008 (%)



Źródło: EIRO

wynagrodzeń ze względu na płeć, kobiety w Europie zarabiały w 2008 r. średnio o 16,6% mniej od mężczyzn pomimo neutralnych z punktu widzenia płci warunków europejskich układów zbiorowych. W UE-15 różnica ta systematycznie maleje z ponad 20% w 2001 r. do 15% w 2008 r. W NPC-12 jest ona większa i wynosi 18,6%. Powyższe średnie skrywają jednak uderzające różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi: zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć było najmniejsze we Włoszech (około 4%) a największe w Estonii, gdzie przekraczało 30%. Wydaje się, że głównym powodem tych różnic pozostaje przewaga kobiet w pewnych konkretnych zawodach – na stanowiskach biurowych oraz w sektorach oświaty i opieki zdrowotnej. Tam, gdzie ścieżki kariery są ściślej uregulowane, a procedury doboru i awansu pracowników określają układy zbiorowe, jak na przykład w sektorze publicznym, kobiety są zazwyczaj w sytuacji bardziej korzystnej, a ich ścieżka kariery jest bardziej podobna do męskiej.

Przyszłoroczny przegląd corocznych tendencji płacowych, który opisze najważniejsze wydarzenia z 2009 r., będzie zapewne wyglądać inaczej. Jak wskazano w raporcie *Industrial relations developments in Europe 2008*, już w 2008 r. narastała presja na co najmniej zamrożenie płac. Partnerzy społeczni w Belgii podpisali międzysektorowe porozumienie na lata 2009–2010, którego celem jest uporanie się z kryzysem gospodarczym poprzez m. in. ograniczenie wzrostu wynagrodzeń rocznych netto oraz ochrona siły nabywczej pracowników dzięki wprowadzeniu dotacji do transportu publicznego i talonów na lunch. Hiszpańscy pracodawcy zaczęli wzywać w 2009 r. do zamrożenia wynagrodzeń, domagając się także ułatwienia przedsiębiorstwom będącym w trudnej sytuacji wycofywania się z układów płacowych. W estońskim sektorze publicznym w roku 2009 zamrożono płace.

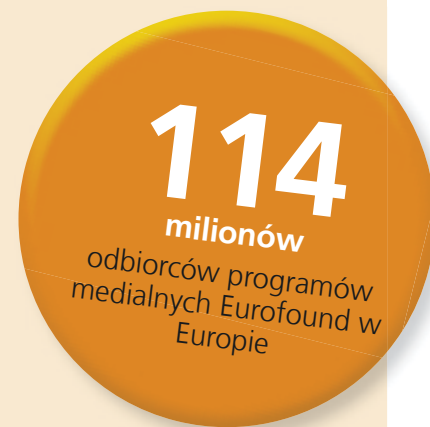


Dane Europejskiego Obserwatorium Stosunków Przemysłowych Eurofound z 2009 r. wskazują na znaczną skalę zamrożenia płac. Na przykład majowe badanie na zlecenie najważniejszej irlandzkiej organizacji pracodawców wykazało, iż większość przedsiębiorstw zdecydowała się zamrozić stawki wynagrodzeń. Opublikowane w maju i czerwcu wyniki badań z Wielkiej Brytanii wskazują, że ponad jedna czwarta porozumień płacowych na Wyspach poskutkowała wstrzymaniem podwyżek, a ponad połowa brytyjskich pracowników doświadczyła obniżki płac, skrócenia czasu pracy lub utraty dodatków do wynagrodzeń od początku recesji. Na Łotwie od lipca 2009 r. wprowadzono powszechne obniżki płac i świadczeń socjalnych, zwłaszcza wynagrodzeń w sektorze publicznym.

Warunki pracy na obrzeżach rynku pracy

Jest oczywiste, że warunki pracy wykazują ogromne zróżnicowanie: zawód i sektor, w którym pracuje dana osoba, mają wielki wpływ na takie kwestie, jak czas pracy, wynagrodzenie oraz możliwości rozwoju zawodowego. Opublikowane w 2009 r. wyniki badań Eurofound dotyczyły szczególnych warunków, z jakimi stykają się

pracownicy na obrzeżach rynku pracy – w szczególności osoby z niskimi kwalifikacjami, pracujące w szarej strefie oraz imigranci.



Dane o zatrudnieniu w Turcji



Jak wskazują badania Eurofound przeprowadzone w 2009 r., Turcja jest najwyraźniej w trakcie przejścia od gospodarki opartej na rolnictwie w stronę bazującej na usługach.

Z upływem czasu, przygotowując się na kolejne fale akcesji nowych państw członkowskich, Eurofound uwzględniła w swoich badaniach następnych kandydatów do członkostwa w Unii. W 2009 r. Fundacja zbadała stan rynku pracy w Turcji, publikując w maju raport zatytułowany *Quality of work and employment, industrial relations and restructuring in Turkey*. W trakcie badań ustalono, że w Turcji niezwykle ważna pozostaje gospodarka nieformalna – w 2007 r. odpowiadała ona za niemal połowę zatrudnienia ogółem;

ponadto aż do początku ostatniej dekady kraj ten nie posiadał żadnych mechanizmów zabezpieczających miejsca pracy ani systemu zasiłków dla bezrobotnych. W wyniku badań stwierdzono również, iż współczynnik aktywności zawodowej kobiet zmalał nieznacznie od 2000 r.. Poza tym, kobiety pracujące w miastach wydają się lepiej wykształcone od mężczyzn, podczas gdy na obszarach wiejskich sytuacja jest odwrotna.

Większe szanse dla nisko wykwalifikowanych pracowników

W obliczu barier utrudniających podnoszenie kwalifikacji oraz niewielkich szans słabo wykształconych pracowników (z wykształceniem niższym od średniego) na rynku pracy, partnerzy społeczni mogą ułatwić im awans, poprzez wyrażenie zgody na uznanie umiejętności zdobytych dzięki pracy, a nie tylko dzięki formalnej edukacji. To jeden z najważniejszych wniosków płynących z opublikowanego pod koniec 2009 r. raportu Eurofound zatytułowanego *Low-qualified workers in Europe*.

W raporcie wskazano trzy podstawowe powody decydujące o niekorzystnej sytuacji takich pracowników. Jest im trudno znaleźć pracę – stopa bezrobocia wśród tych osób jest ponad dwukrotnie wyższa niż wśród ludzi z lepszym wykształceniem. W 2007 r. stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem niższym od średniego była niemal dwukrotnie wyższa niż w

przypadku osób o lepszych kwalifikacjach. Przeważająca większość niepracujących zawodowo osób o niskich kwalifikacjach nie szuka jednak w rzeczywistości pracy: są one nie tyle bezrobotne, co nieaktywne ekonomicznie. Tylko mniej więcej co czwarty niepracujący Europejczyk w wieku 25–49 lat jest zarejestrowany jako bezrobotny. Ponadto, osobom bezrobotnym o niskich kwalifikacjach w większym stopniu zagraża bezrobocie długoterminowe. Choć to dodatkowe ryzyko w większości krajów jest niewielkie, w niektórych bywa znacznie wyższe. Na przykład w 2007 r. na Słowacji, ponad 90% nisko wykwalifikowanych bezrobotnych pozostawało bez pracy przez rok lub dłużej.

Nisko wykwalifikowani pracownicy częściej wykonują pracę fizyczną lub wymagającą niewielkich umiejętności: w 2007 r. niemal trzy czwarte nisko wykwalifikowanych zatrudnionych mężczyzn w wieku 25–49 lat wykonywało pracę fizyczną. Częściej pracują również na podstawie niestandardowych umów o pracę i zaj-

mują gorzej płatne stanowiska; szkolenia dla nich są organizowane o połowę rzadziej niż w przypadku osób wyżej wykwalifikowanych. Badania wskazują również, że nawet jeżeli chodzi o dostęp do zawodów niewymagających wysokich kwalifikacji, pracownicy tacy coraz częściej przegrywają konkurencję z osobami lepiej wykształconymi. Celem obecnej polityki jest zapewnienie, aby mniej osób przedwcześnie kończyło naukę; w raporcie wskazuje się jednak, że równie ważne jest, by osoby o niższych kwalifikacjach były w stanie wejść na rynek pracy i znaleźć stabilne, godne zatrudnienie; skutecznym sposobem wprowadzenia osób o niższym wykształceniu na rynek pracy okazują się praktyki zawodowe.

Zwalczanie pracy nierejestrowanej

Mające wejść w życie w 2009 r. nowe austriackie ustawodawstwo dotyczące rejestracji pracowników oraz odpowiedzialności przedsiębiorstw budowlanych

zlecających prace podwykonawcom ma na celu zapobieżenie wykorzystywaniu w tym kraju pracy nierejestrowanej, zwłaszcza w sektorze budowlanym, gdyż dotychczasowe rozwiązania okazały się nieskuteczne w zniechęcaniu do takich praktyk. Praca nierejestrowana – sama w sobie legalna, ale niezgłoszona organom podatkowym – wywiera znaczący niekorzystny wpływ na finanse publiczne i stanowi problem we wszystkich 27 państwach członkowskich. Państwa te starając się uporać z tym problemem, rzadko korzystają jednak z doświadczeń innych krajów. Instytucją, która ułatwiałaby wzajemną naukę, byłby „bank wiedzy” pomagający określić, jakie działania okazały się skuteczne; taki instrument obecnie jednak nie istnieje. Badania Eurofound miały na celu wypełnienie tej luki choćby po części – dokonano przeglądu efektów działań wdrażanych w całej UE oraz oceniono możliwość ich przeniesienia do innych krajów. Bazę danych zawierającą studia przypadków, takich jak wspomniany wyżej przykład z Austrii, udostępniono w Internecie w 2009 r. wraz z raportem oceniającym aktualne rozwiązania mające na celu zmianę postaw i zmniejszenie atrakcyjności pracy nierejestrowanej w poszczególnych krajach. Baza danych wskazuje różne rodzaje wdrożonych dzia-

łań, w tym mających na celu odstraszenie i prewencję, prób zalegalizowania pracy nierejestrowanej oraz kampanii na rzecz zwiększenia liczby firm i pracowników przestrzegających przepisów podatkowych; w ostatnich latach charakter stosowanych środków ogólnie się zmienił – odchodzi się od karzącego „kija” na rzecz zachęcającej „marchewki”. W raporcie podkreślono, że charakter pracy nierejestrowanej różni się w poszczególnych częściach UE, jeżeli chodzi np. o rodzaj wykonywanych zajęć,

sektory, w których występuje oraz powody takich praktyk. W związku z tym, wdrażaną politykę trzeba dostosowywać do konkretnych okoliczności panujących w danym kraju lub regionie.

Dodatkowe informacje znajdują się w raporcie *Środki mające na celu rozwiązanie problemu pracy nierejestrowanej w Unii Europejskiej* i w bazie danych dotyczących konkretnych przypadków.



Jakie są najpopularniejsze publikacje Eurofound?

Trzema najczęściej pobieranymi raportami w formacie PDF w 2009 r. były:

Drugie europejskie badanie jakości życia – przegląd

Czwarte europejskie badanie warunków pracy

Roczny przegląd warunków pracy w UE 2008–2009

700

artykułów akademickich
cytowało badania
Eurofound w latach
2008–2009

Awans zawodowy imigrantów

Badania Eurofound, których wyniki opublikowano w 2009 r., wskazują, że imigrantów spotyka często swoista segregacja – przypada im zatrudnienie na niskopłatnych, niewymagających kwalifikacji i niepewnych miejscach pracy. Częściej są oni zatrudniani czasowo, posiadają kwalifikacje wyższe od wymaganych na danym stanowisku (po części wskutek nieuznawania ich kwalifikacji zawodowych zdobytych w innych krajach) i rzadziej miewają sposobność odbycia szkoleń. Spotykają się też czasem z bezpośrednią dyskryminacją. Wszystko to skutkuje ograniczeniem ich szans na znalezienie lepszej pracy lub rozwój zawodowy. W związku z tym państwa członkowskie i partnerzy społeczni podjęli kroki na rzecz ułatwienia imigrantom w krajach Europy awansu na rynku pracy.

Przykładem państwa członkowskiego, które stara się uprościć proces uznawania kwalifikacji pracowników z zagranicy, jest Austria. Sytuacja imigrantów w Austrii jest pod tym względem szczególnie trudna, gdyż procedura uznawania kwalifikacji jest złożona i wymagająca. Przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego, wdrożono pewne inicjatywy związane z poradnictwem i pomocą dla migrantów w formalnym uznawaniu ich osiągnięć zawodowych. Na przykład ośrodek doradztwa dla pracowników-imigrantów opracował przewodnik zawierający przejrzysty opis wymagań i sposobu ich spełnienia.

Opanowanie języka kraju docelowego jest kluczowym elementem lepszej integracji na rynku pracy. Rządy, organizacje pozarządowe i przedsiębiorstwa w wielu państwach członkowskich zaczynają organizować kursy językowe, co ma być pierwszym krokiem w kierunku stworzenia rynku pracy przyjaznego imigrantom. W Danii wszyscy imigranci (nie tylko pracujący)

mogą skorzystać z trwających do trzech lat kursów języka duńskiego. Niemcy poszły o krok dalej, organizując dla wszystkich imigrantów „kursy integracyjne”. Te prowadzone przez publiczne lub częściowo prywatne organizacje kursy pomagają imigrantom poprawić znajomość języka niemieckiego, obejmują także zajęcia doty-

Badanie warunków pracy w Europie

Przez cały rok 2009 trwały prace przygotowawcze związane z piątym europejskim badaniem warunków pracy (*European Working Conditions Survey – EWCS*), co pozwoliło rozpocząć prowadzenie wywiadów na początku 2010 r. Do tej pory Eurofound przeprowadziła cztery europejskie badania warunków pracy (w latach 1991, 1995, 2000/2001 oraz 2005). Ewolucja tych badań odzwierciedla zmiany zachodzące w samej UE w ciągu ostatnich 15 lat. W roku 1991 badanie obejmowało tylko 12 krajów, w 1995 r. liczba ta wzrosła do 15, a w 2000 r. uwzględniono 16 krajów (UE-15 oraz Norwegię). Zakres badania z 2000 r. poszerzono w roku 2001, by objąć nim 10 krajów kandydujących do członkostwa w UE. Czwarte badanie z roku 2005 objęło wszystkie 27 państw członkowskich UE, a ponadto Chorwację, Turcję, Szwajcarię i Norwegię. Badanie piąte dotyczy 27 państw członkowskich UE, trzech krajów kandydackich (Turcji, Chorwacji oraz Byłej Jugosłowiańskiej Republiki Macedonii), jak również Kosowa, Bośni i Hercegowiny oraz Albanii: są to więc w sumie 34 kraje, a rozmowy przeprowadzono z około 43 tysiącami pracowników. Pierwsze wyniki piątego europejskiego badania warunków pracy zostaną udostępnione przed końcem 2010 r.



czące historii Niemiec oraz ich ustroju politycznego i prawnego.

Brak możliwości dla pracowników z zagranicy jest jednak zazwyczaj kwestią marginalną w ogólnonarodowych dyskusjach i rzadko jest priorytetem dla decydentów. Wkład związków zawodowych we wsparcie dla takich osób jest również dosyć ograniczony: w większości krajów układy zbiorowe nie uwzględniają konkretnych problemów imigrantów.

Choć szkolenia i edukacja są najważniejszymi sposobami pomocy imigrantom w uzyskaniu awansu zawodowego, ci, którzy najbardziej ich potrzebują, są takich możliwości pozbawieni. Szkolenia, doradztwo i wsparcie są często skierowane do wykwalifikowanych imigrantów lub pracowników niewykwalifikowanych w większych, silniej uzwiązkowionych przedsiębiorstwach, którzy już cieszą się pewną ochroną. Inicjatywy te nie dotyczą imigrantów wykonujących zawody niewymagające kwalifikacji w tradycyjnych sektorach, takich jak rolnictwo czy budownictwo.

W pojedynczych krajach, zwłaszcza w Belgii i Szwecji, podjęto systematyczne wysiłki na rzecz wdrożenia szeroko zakrojonego wsparcia prawnego dla pracowników-imigrantów. Obejmuje ono bardziej szczegółowe i jednoznaczne ustawodawstwo przeciwdziałające dyskryminacji, wymagania dotyczące różnorodności w miejscu pracy dla pracodawców, narzędzia umożliwiające związkom zawodowym działania w obronie ofiar dyskryminacji oraz finansowanie dla agencji monitorujących skargi i zajmujących się mediacją w razie konfliktów w miejscu pracy.







JAKOŚĆ ŻYCIA

JAKOŚĆ ŻYCIA

W badaniach Eurofound z 2009 r. dotyczących jakości życia również ujawnił się wpływ recesji. Ustalenia ogólnoeuropejskiego badania jakości życia Eurofound uwidaczniają skutki zmian makroekonomicznych z punktu widzenia jednostek, jak również różnorodne style życia w Unii Europejskiej oraz dysproporcje zarówno pomiędzy państwami członkowskimi, jak i w ich obrębie. Osobista sytuacja ekonomiczna wielu ludzi, zwłaszcza żyjących już wcześniej w trudnych warunkach, pogorszyła się. Doszło także do bardziej ogólnych zmian społecznych: obniżył się poziom zaufania i wzrosły postrzegane napięcia między grupami społecznymi.



OCENA JAKOŚCI ŻYCIA

Jest oczywiste, że między państwami członkowskimi UE występują zarówno wyraźne różnice, jak i podobieństwa. Choć wydawać się może, że nowe państwa członkowskie zaliczać należy do jednej kategorii rozwoju społeczno-gospodarczego, a generalnie zamożniejsze państwa składające się już wcześniej na UE-15 do innej, rzeczywistość jest bardziej złożona. Na przykład, należące do nowych państw członkowskich Malta i Słowenia wykazują pewne cechy wspólne z krajami Europy Zachodniej, natomiast obywatele śródziemnomorskich państw członkowskich, takich jak Grecja, Włochy czy Portugalia – prezentują często poglądy i doświadczenia bardziej zbliżone do krajów UE - 12 niż np. państw członkowskich ze Skandynawii.

Ogólnie rzecz biorąc, Europejczycy są generalnie zadowoleni z życia. W 2009 r. typowa odpowiedź na pytanie „Jak określiłbyś/określiłabyś swoje obecne zadowolenie z życia?” była na poziomie 6,8 punktu na 10 możliwych. Poziom zadowolenia jest jednak silnie uzależniony od grupy społecznej. Osoby o wyższych dochodach, dobrym stanie zdrowia, cieszące się bezpiecznym miejscem pracy i o wyższym poziomie wykształcenia są ogólnie bardziej zadowolone z życia. Ponadto obywatele 12

nowych państw członkowskich są zadowoleni z życia wyraźnie mniej niż mieszkańcy UE-15. Istnieje bez wątpienia związek między poziomem zamożności kraju (mierzo- nym jego PKB) a poziomem zadowolenia – obywatele zamożnych skandynawskich państw członkowskich UE (Danii, Finlandii i Szwecji) byli najbardziej ze wszystkich mieszkańców UE zadowoleni z życia, swój poziom zadowolenia oceniając na mniej więcej 8 punktów na 10. Z kolei wynik mieszkańców uboższej Bułgarii wyniósł zaledwie 4,4 punktu na 10.

Widać jednak również wyraźnie, że nie ma prostego odwzorowania między dochodem narodowym a poziomem zadowolenia. Przedstawione na Rys. 7 dane z najnow- szego europejskiego badania jakości życia (EQLS) wskazują, że PKB na mieszkańca w Luksemburgu jest niemal dwukrotnie wyższy niż w Irlandii, a jednak obywatele tych dwóch krajów ocenili swoje zadowole- nie z życia niemal identycznie. W odwrot-

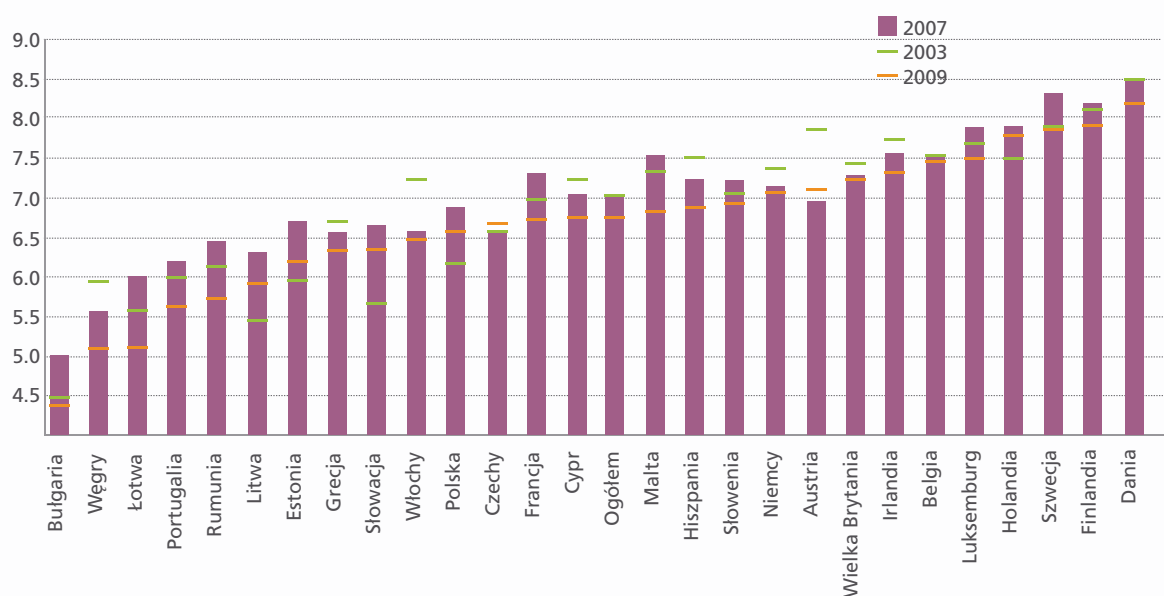


nej sytuacji są Bułgaria i Rumunia, gdyż mimo że mają one podobny poziom PKB na mieszkańca, ocena zadowolenia z życia w Rumunii jest wyraźnie wyższa niż w Bułgarii. Wydaje się więc, że gdy kraj jest już wystarczająco zamożny, aby zaspokoić

podstawowe potrzeby obywateli, o samo- poczuciu ludzi zaczynają decydować także inne czynniki.

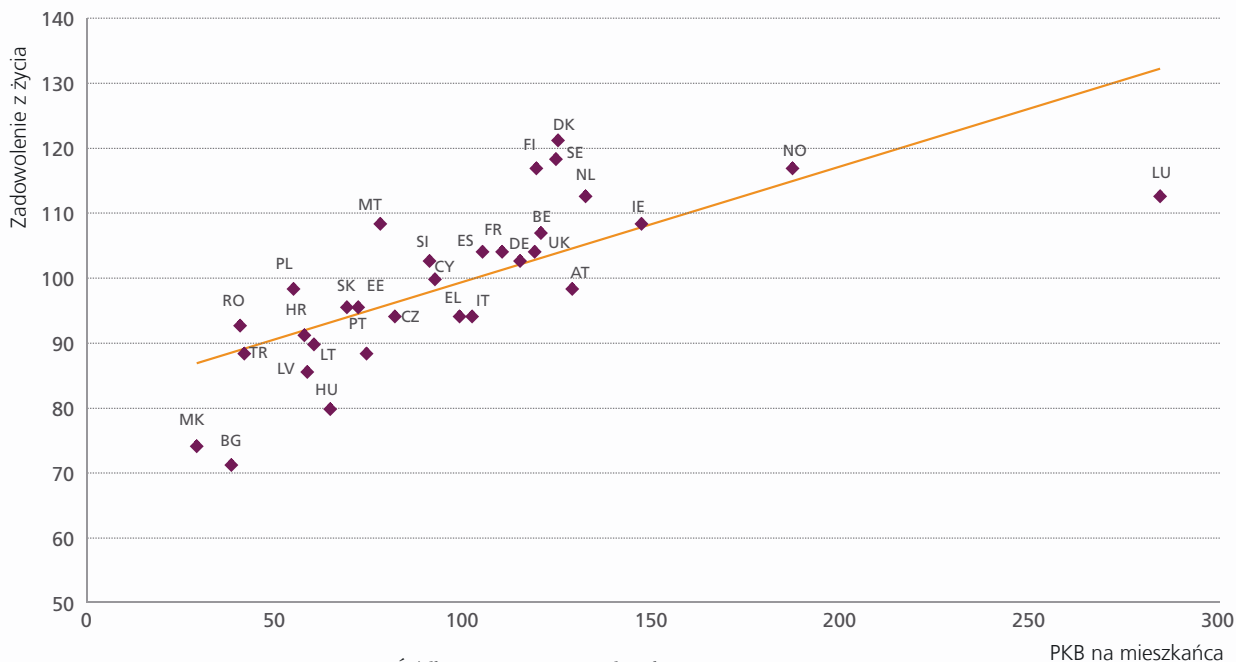
Poziom dochodów nadal ma jednak zna- czenie dla tego, jak ludzie postrzegają swój poziom zadowolenia: w niemal wszystkich

Rys. 6: Zadowolenie z życia 2003–2007–2009



Źródło: EQLS 2007

Rys. 7: PKB na mieszkańca a zadowolenie z życia w poszczególnych krajach



Źródło: PKB – Eurostat; zadowolenie z życia – EQLS 2007.

Pytanie 29: Biorąc pod uwagę wszystkie czynniki, jak bardzo zadowolony(-a) ze swojego życia jesteś obecnie? Określ swoje zadowolenie w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „bardzo niezadowolony(-a)”, a 10 „bardzo zadowolony(-a)”. Zarówno PKB, jak i zadowolenie z życia podano w ujęciu względnym (UE = 100).

krajach osoby najzamożniejsze są zadowolone najbardziej, najuboższe zaś najmniej. Ponadto poziom zadowolenia danej osoby jest powiązany z poziomem dobrobytu kraju, w którym mieszka: w bogatszych krajach ludzie z każdej grupy dochodów

są zadowoleni bardziej niż osoby z krajów uboższych. Tak więc na przykład Duńczycy osiągający dochód plasujący ich w dolnych 25% populacji ich kraju będą raczej bardziej zadowoleni z życia niż Bułgarzy z górnych 25% na skali dochodów w Bułgarii.

Jak wskazano powyżej, na jakość życia wpływa wiele czynników. Najważniejszym elementem gwarantującym ogólne zadowolenie wydaje się jednak być satysfakcja z własnego standardu życia. Chociaż jest tak w całej Europie, najwyraźniej widać ten wpływ w EU-12, co być może odzwier-



Badanie jakości życia w Europie

Oprócz odnotowywania obiektywnie zachodzących wydarzeń dotyczących restrukturyzacji, stosunków pracy i jakości zatrudnienia na szczeblu europejskim i krajowym, podstawowym składnikiem pracy Eurofound jest badanie odczuć obywateli Europy na temat ich życia, rodzin, społeczeństw i warunków pracy.

Europejskie badanie jakości życia (*European Quality of Life Survey – EQLS*) jest jedyną w swoim rodzaju próbą zbadania jakości życia i porównania jej w różnych krajach Europy. Jego wyniki uwypuklają stojące przed UE wyzwania społeczne i gospodarcze związane zarówno z dwiema ostatnimi rundami rozszerzenia, jak i z trudnościami spowodowanymi przez pogorszenie koniunktury

ciędlą większe problemy obywateli z osiągnięciem odpowiedniego poziomu życia w tych krajach.

Zaktualizowane wyniki badania z września (zob. na następnej stronie) wskazują jednak na znaczący spadek jakości życia w wielu aspektach, zwłaszcza w krajach najboleśniej dotkniętych bezrobociem podczas obecnej recesji.

Chociaż w celu oceny dobrobytu materialnego obywateli UE w europejskim badaniu jakości życia oprócz własnych danych wykorzystywano również statystyki unijne, celem badania EQLS było uzyskanie bardziej bezpośrednich informacji o materialnych warunkach życia ludzi. Zarówno w 2007, jak i w 2009 r. obywateli pytano, czy jest im trudno związać koniec z końcem.

Wydaje się, że największych trudności i niedostatku w 2009 r. doświadczają gospodarstwa domowe w tych państwach członkowskich, które od początku kryzysu gospodarczego zostały najsilniej dotknięte wzrostem bezrobocia i spadkiem PKB.

Do końca 2009 r. najgłębszej zapaści gospodarczej (spadku PKB o ponad 10%) doświadczyły Łotwa, Litwa i Irlandia; w tych samych krajach, wraz z Estonią i Hiszpanią, szczególnie znacząco wzrosło

Co daje ludziom szczęście?

Jednym z aspektów jakości życia mierzonej w badaniu EQLS jest zadowolenie z życia. Badacze Eurofound zapytali również ludzi, jak bardzo czują się szczęśliwi. Chociaż na pierwszy rzut oka pojęcia te mogą wydawać się równoznaczne, w rzeczywistości niemal wszędzie w Europie ludzie są bardziej szczęśliwi niż zadowoleni. Różnica między tymi dwoma pojęciami była szczególnie wyraźna w nowych krajach członkowskich o niskich dochodach i krajach kandydackich. Wskazuje to na głęboką różnicę między wspomnianymi dwoma wskaźnikami: szczęście jest w większym stopniu zależne od emocji, a stopa życiowa ma na nie mniejszy wpływ, natomiast zadowolenie jest bardziej zależne od zewnętrznych okoliczności społeczno-ekonomicznych. Chociaż odpowiedni poziom życia jest nadal istotny dla zapewnienia szczęścia, jednak warunkami koniecznymi są zadowalające życie rodzinne i towarzyskie. Podczas gdy w krajach UE-15 oba czynniki są istotne w niemal równym stopniu, w EU-12 życie rodzinne jest znacznie ważniejsze.

Co zatem czyni ludzi nieszczęśliwymi lub niezadowolonymi? Najważniejszym czynnikiem decydującym o niskiej jakości życia jest być może bezrobocie; ten wniosek podkreśla znaczenie wskazanych wcześniej w Roczniku działań na rzecz powstrzymania utraty miejsc pracy wskutek recesji. Bezrobotni to grupa, która najczęściej czuje się zarazem nieszczęśliwa i niezadowolona (jak również wyobcowana) – odczucia te są u nich trzykrotnie bardziej powszechne niż u osób pracujących. Inne grupy narażone na tego typu odczucia stanowią osoby słabo wykształcone i o niskich dochodach, pracownicy niewykwalifikowani, samotni rodzice, a także osoby przewlekle chore.

gospodarczej. Bardzo ważnym aspektem tego badania jest uwzględnienie zarówno elementów obiektywnych, na przykład przez zadanie respondentom pytania, czy mogą sobie pozwolić na wakacje każdego roku, jak i subiektywnych – na przykład przez zadanie pytania, na ile respondenci ufają współobywatelom. Pierwsze badanie przeprowadzono w roku 2003, natomiast drugie pod koniec roku 2007 w 27 państwach członkowskich UE, trzech krajach kandydackich (Chorwacji, Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii i Turcji) oraz w Norwegii. Wywiady, najczęściej bezpośrednio, przeprowadzono z ponad 35 tysiącami respondentów w wieku co najmniej 18 lat. Kwestionariusz zaprojektowano tak, aby można go było wypełnić w ciągu 30-minutowego wywiadu oraz aby obejmował szeroki zakres dziedzin, kładąc nacisk na zatrudnienie, warunki mieszkaniowe, rodzinę, udział w życiu społecznym i politycznym, jakość społeczeństwa oraz subiektywne samopoczucie. Wyniki badania opublikowano po raz pierwszy jako streszczenie pierwszych ustaleń w listopadzie 2008 r., a następnie w formie opisowego raportu w marcu 2009 r. Przez pozostałą część roku prowadzono dodatkowo bardziej dogłębne analizy.

Uwzględnienie skutków recesji – jak Eurofound aktualizował dane z 2007 r.



Nadejście w 2008 r. recesji drastycznie zmieniło warunki życia wielu obywateli Europy, potencjalnie dezaktualizując wiele ustaleń badania z 2007 r. Chociaż normalny czteroletni cykl badań był zbyt długi,

by umożliwić szybką reakcję na pogorszenie koniunktury gospodarczej w latach 2008–2009, dzięki Eurobarometrowi Komisji Europejskiej udało się porównać odpowiedzi na najważniejsze pytania i uzyskać wgląd w życie obywateli Europy w warunkach kryzysu gospodarczego.

W tym celu Eurofound nawiązała współpracę z twórcami Eurobarometru – narzędzia badania opinii publicznej Komisji Europejskiej – by w badaniu z września 2009 r. zamieścić część pytań pochodzących z EQLS. Dane uzyskane w odpowiedzi na pytania zadane w latach 2003, 2007 i 2009 dają pewien obraz tendencji w czasie, ukazując przy tym w poruszający sposób wpływ recesji na życie ludzi.

też bezrobocie. Zapytane o swoją sytuację gospodarstwa domowe na Łotwie i Litwie, w Irlandii oraz w Grecji wskazywały, że związanie końca z końcem w tych krajach stało się od 2007 do 2009 r. znacznie trudniejsze. W Grecji w 2007 r. za trudne lub bardzo trudne uznano to 32%, w 2009 r. natomiast już 38%. Na Łotwie wskaźnik ten w 2007 r. wynosił 25%, lecz wzrósł do 31% we wrześniu 2009 r.; na Litwie wzrósł z 11% do 19%, a w Irlandii z 4% do 9%, co oznacza więcej niż podwojenie się liczby gospodarstw domowych mających problemy ze związaniem końca z końcem.

Sytuacja niektórych krajów, zwłaszcza Polski, wydawała się jednak w tym samym okresie poprawiać. W 2007 r. trudności ze związaniem końca z końcem miało 24% polskich gospodarstw domowych; w 2009 r. wskaźnik ten spadł do 17%. W Rumunii odnotowano spadek wskaźnika z 30% do 26%, na Słowacji z 15% do 13%, w Belgii z 14% do 11%, a w Wielkiej Brytanii z 7% do 6%.

Celem badania EQLS było też uzyskanie bardziej bezpośrednich danych o dobrobycie materialnym obywateli. Mieszkańców Europy pytano, czy któraś z następujących sześciu pozycji jest dla nich niedostępna, gdyż nie mogą sobie na nią pozwolić: odpowiednie ogrzewanie domu, coroczne

Europa w skrócie



Rodzina

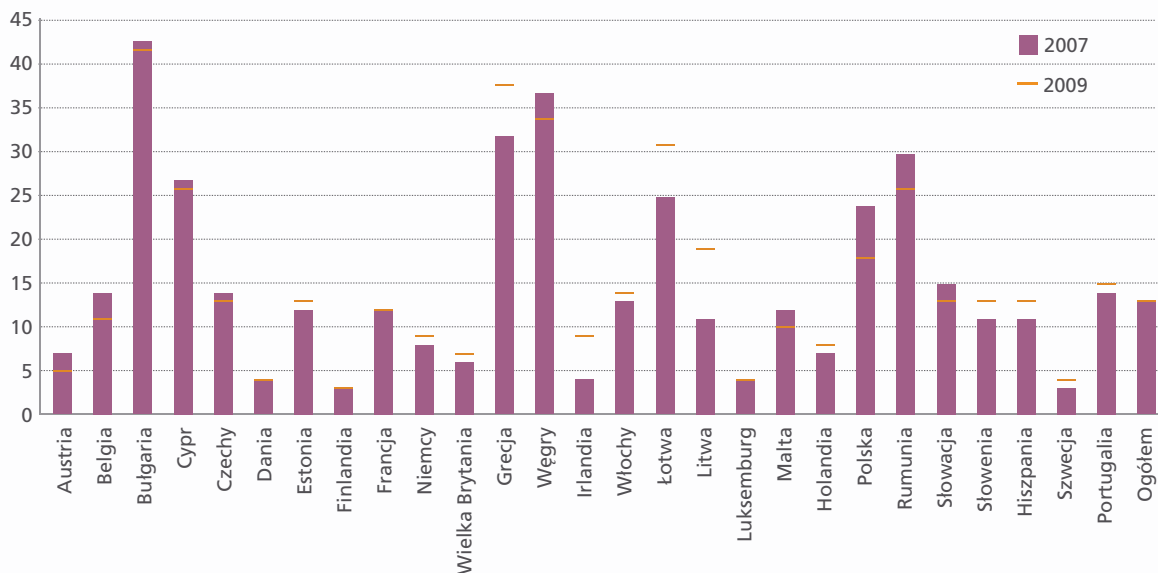
Życie rodzinne i rozmiar gospodarstw domowych na obszarze Europy znacznie się różnią. W Danii w 2007 r. przeciętne gospodarstwo domowe liczyło 2,5 osoby, podczas gdy w Turcji 4,2 osoby. Ogólnie rzecz biorąc, najmniejsze gospodarstwa domowe występują na północy Europy, największe zaś w trzech krajach kandydackich. Ogółem 37% europejskich gospodarstw domowych składa się z pary z dziećmi, a jedna czwarta wyłącznie z dwójki ludzi; jedno na sześć gospodarstw jest jednoosobowe; odsetek jednoosobowych gospodarstw domowych podwaja się jednak w przypadku ludzi w wieku 65 lat i starszych.



Warunki mieszkaniowe

W całej UE-27 70% ludzi mieszka we własnych mieszkaniach lub domach, przy czym niemal w połowie przypadków jest to własność nieobciążona żadną hipoteką lub kredytem. Odsetek ludzi będących właścicielami mieszkań lub domów jest znacznie wyższy w EU-12, gdzie średnio 74% przypadków to nieobciążona własność; najwyższy odsetek odnotowano w Rumunii (87%). Ten wyższy odsetek mieszkań lub domów zamieszkałych przez właścicieli nie przekłada się jednak na wyższą jakość lokali.

Rys. 8: Odsetek mający trudności ze związaniem końca z końcem (%)



Źródło: EQLS 2007

wakacje, nowe meble w miejsce zużytych, posiłek zawierający mięso, kurczaka lub rybę co drugi dzień, nowe ubrania oraz środki umożliwiające przyjęcie gości w domu. Okazało się, że różnice między krajami Europy, jeżeli chodzi o niedostatek materialny, są ogromne: w cechujących się niskimi dochodami krajach kandydackich na większość lub żadną z tych pozycji nie było w stanie sobie pozwolić dziesięcio-

krotnie więcej ludzi niż w zamożniejszych krajach UE-15.

Znaczące nierówności stwierdzono też wewnątrz niektórych krajów: w Rumunii najuboższych 25% obywateli pozbawionych jest średnio czterech z sześciu dóbr, o które pytano, podczas gdy najbogatszym 25% brakuje tylko jednego. Natomiast w Szwecji dysproporcja niedostatków

między obywatelami jest bardzo niska, podobnie jak zasięg ich występowania. Uderzające jest także to, że najbogatsi obywatele niektórych z uboższych krajów spośród KK-3 i EU-12 odczuwają większe braki niż najubożsi obywatele niektórych państw UE-15. W 2007 r. w Turcji, Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii, Bułgarii, Rumunii, na Węgrzech, Litwie, Słowacji i Łotwie najbogatszych 25% oby-



Usługi użyteczności publicznej

Ocena usług użyteczności publicznej – transportu publicznego, edukacji oraz państwowego systemu emerytalnego – waha się w zależności od konkretnej usługi i kraju. W skali od 1 do 10, obywatele UE-27 oceniają krajowe systemy transportu publicznego i edukacji na 6,3, natomiast państwowy system emerytalny na zaledwie 4,8, co jest być może odbiciem powszechnych obaw dotyczących stabilności systemów emerytalnych. Obywatele UE-15 ogólnie oceniają swoje usługi użyteczności publicznej wyżej niż sąsiedzi z UE-12: podczas gdy Bułgarzy ocenili swój system oświatowy na 4,9, Duńczycy przyznali swojemu 7,6.



Zdrowie

W UE przeciętnie 24% ludzi cierpi z powodu długotrwałych problemów zdrowotnych lub niepełnosprawności. Jednakże w Finlandii na przewlekłe problemy zdrowotne uskarża się aż około 39% osób, a we Włoszech tylko 13%; oprócz sytuacji obywateli na takie różnice mogą też wpływać czynniki kulturowe. Jak można się było spodziewać, wskaźniki występowania chorób przewlekłych wzrastają znacząco z wiekiem; cierpią na nie w szczególności starsze kobiety z UE-12, gdzie 56% kobiet w wieku powyżej 65 lat wykazuje długoterminowe problemy zdrowotne.

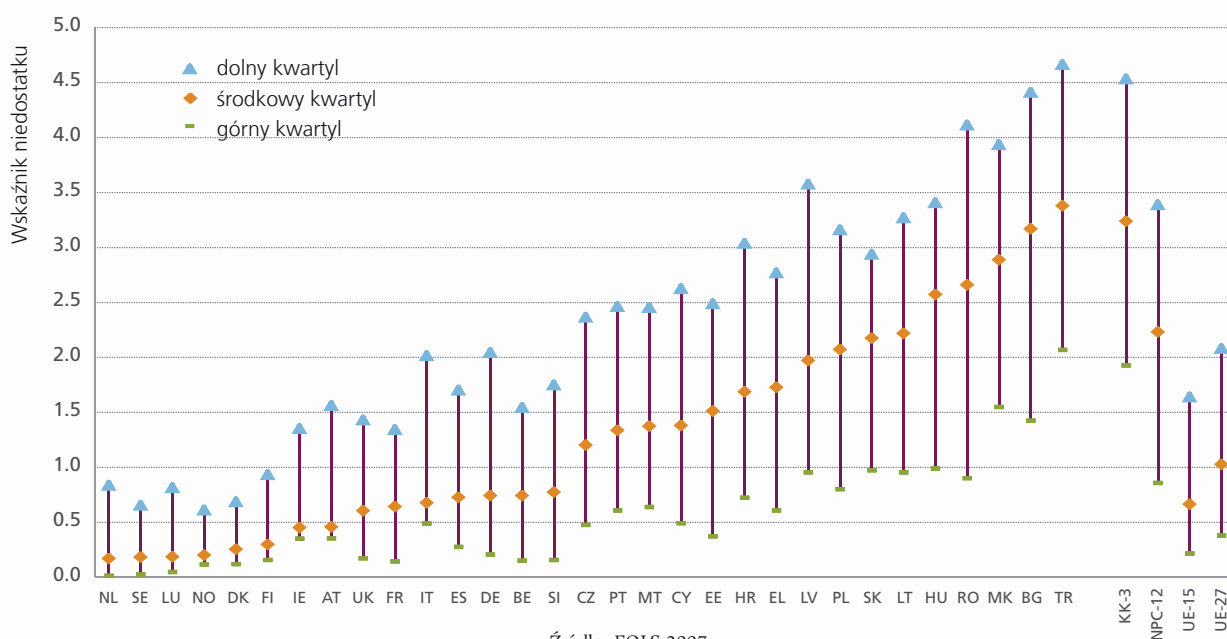
wateli odczuwało większy niedostatek niż najuboższych 25% obywateli Danii, Szwecji, Luksemburga czy Holandii.

Tak było w roku 2007. Co zmieniło się do września 2009 r.? Badanie Eurobarometru uwzględniało tylko jedną pozycję

z pierwotnych sześciu: gospodarstwa domowe pytano, czy mogłyby – gdyby chciały – pozwolić sobie na posiłek z mięsem, kurczakiem lub rybą co drugi dzień. Odpowiedzi wskazywały na gwałtowną zmianę sytuacji od 2007 r., choć dotyczyło to niewielkiej liczby krajów. W 2007 r.

41% bułgarskich gospodarstw domowych nie mogło sobie pozwolić na mięso, kurczaka lub rybę co drugi dzień; do września 2009 r. odsetek ten wzrósł do 50%. Na Węgrzech wskaźnik ten wynosił 32% w 2007 r. i 42% w 2009 r.; w Estonii wzrósł z 9% do 14%. Największego rozprzestrzenie-

Rys. 9: Średni wskaźnik niedostatków w rozbiciu na kwartyle dochodów i kraje



Źródło: EQLS 2007

Dane na podstawie pytania 19 (źródło: EQLS). Wskaźnik niedostatków na skali od zera (nie brakuje żadnego z wymienionych dóbr) do sześciu (brakuje wszystkich wymienionych dóbr).



Imigracja

W UE-27 około połowy badanych obywateli uważa, że migrantom powinno się pozwalać na przybywanie do ich kraju i podejmowanie pracy jedynie wówczas, kiedy dostępne są miejsca pracy; dalszych 29% opowiada się za ścisłym ograniczeniem liczby osób przybywających do ich kraju w poszukiwaniu pracy, a 7% chciałoby całkowitego zakazu napływu cudzoziemców podejmujących pracę w ich kraju. Zdecydowane opinie na ten temat wyrażają w szczególności obywatele krajów, które doświadczyły znacznego napływu imigrantów od rozszerzenia w 2004 r.: na Cyprze, w Grecji i Irlandii, na Malcie oraz w Wielkiej Brytanii od 40% do 50% respondentów popiera pomysł ścisłej kontroli imigracji.



Optymizm

W 2007 r. ponad trzy czwarte obywateli skandynawskich państw członkowskich w odpowiedzi na pytanie o przyszłość stwierdziło, że patrzają w nią z optymizmem. Z kolei w trzech krajach UE-15 (we Francji, Włoszech i Portugalii) oraz czterech spośród nowych państw członkowskich (w Czechach i Bułgarii oraz na Słowacji i Węgrzech) optymistycznie nastawiona była mniej niż połowa pytanych. Na Węgrzech więcej osób oświadczyło wręcz, że widzi przyszłość w czarnych barwach.

nia się niedostatku doświadczyły Włochy – wskaźnik potroił się z 3% gospodarstw domowych w 2007 r. do 9% w 2009 r.

Jeżeli chodzi o zadowolenie ze standardu życia w Europie, tendencja spadkowa między 2007 a 2009 r. widoczna jest niemal we wszystkich krajach; w niektórych (np. na Łotwie, w Rumunii, Portugalii i na Malcie) jest ona dość znaczna. Ważne wydaje się też być miejsce zajmowane w społeczeństwie: największy spadek zadowolenia ze standardu życia odnotowano wśród ludzi w wieku 65 lat i starszych w EU-12; ogólne zadowolenie tych osób z życia również zmalało w największym stopniu.

Niemal powszechną tendencją w latach 2007–2009 był wzrost postrzeganego poziomu napięć społecznych oraz spadek zaufania do najważniejszych instytucji w poszczególnych krajach w Europie. Od 2007 r. liczba gospodarstw domowych, które dostrzegały silne napięcia między grupami etnicznymi, wzrosła o 7%; podobny wzrost nastąpił, jeżeli chodzi o liczbę dostrzegających napięcia między bogatymi i ubogimi (8%). Ogólnoeuropejskie średnie skrywają jednak większe zmiany na szczeblu państw członkowskich. Podczas gdy w 2007 r. 22% słowackich gospodarstw domowych uznawało, że istnieją silne napięcia między grupami

Zmiany jakości życia w latach 2003-2007

Podczas analizy wtórnej EQLS z 2007 r. przyglądano się zmianom, jakie zaszły między pierwszym (w 2003 r.) a drugim badaniem (w 2007 r.). W kategoriach gospodarczych lata 2003–2007 były w Europie czasem szybkiego wzrostu gospodarczego, zwłaszcza w nowych państwach członkowskich, gdzie transformacja gospodarcza i inwestycje zagraniczne poskutkowały dwucyfrowymi rocznymi stopami wzrostu. W tym okresie akcesyjnym różnice gospodarcze między nowymi krajami członkowskimi a UE-15 znacząco się zmniejszyły: w 2004 r., gdy dziesięć państw wchodziło do Unii, poziom PKB w tych krajach odpowiadał 49% wartości dla UE-15; do 2007 r. wskaźnik ten wzrósł do 56%. W tym samym okresie różnice te zredukowano również w Bułgarii i Rumunii (z 28% do 34%).

Ogólnie rzecz biorąc, we wszystkich 27 państwach członkowskich jakość życia pozostawała w latach 2003–2007 stabilna, choć zachodziły pewne niewielkie zmiany na lepsze, np. dotyczące wzrostu zadowolenia z jakości niektórych usług użyteczności publicznej. W krajach, które przystąpiły do UE w 2004 r., ogólna jakość życia wzrosła jednak bardziej niż w UE-15. Na przykład w 2003 r. obywatele Słowacji oceniali swoje zadowolenie z poziomu życia na 5,1 w skali od 1 do 10, w 2007 r. zaś odnotowano wzrost do 6,7 (lecz w 2009 r. nastąpił spadek do 6,3). Oceny jakości życia w Bułgarii i Rumunii wskazywały na znacznie wolniejsze postępy.



Samowystarczalność

Gospodarstwa domowe, których dochody są niewystarczające, by zaspokoić potrzeby, mogą uciekać się do alternatywnych strategii radzenia sobie z sytuacją. Jak można

się było spodziewać, pewien stopień samowystarczalności spotyka się częściej w krajach uboższych: około połowy gospodarstw domowych w krajach kandydackich i EU-12 (z wyjątkiem Cypru oraz Malty) produkuje samodzielnie część potrzebnej im żywności. Z kolei w Austrii, Belgii i Niemczech robi tak tylko w przybliżeniu jedno gospodarstwo na pięć. Podobnie od 20% do 30% gospodarstw domowych w Chorwacji i Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii gromadzi pod jednym dachem trzy pokolenia rodzin, by w ten sposób dzielić wydatki na życie.



Wolontariat

Stopień, w jakim Europejczycy angażują się poza pracą za wynagrodzeniem w działania w ramach wolontariatu lub charytatywne, jest bardzo zróżnicowany. W

Norwegii ponad 53% obywateli twierdzi, że czasem wykonuje taką pracę bez wynagrodzenia, podczas gdy w Chorwacji robi tak tylko niewiele ponad 6%. Choć wolontariat jest przeciętnie znacznie bardziej popularny w krajach UE-15 (a zwłaszcza w Skandynawii i Austrii) niż w krajach kandydackich, obraz jednak nie jest jednolity: pracę w charakterze wolontariuszy podejmuje niecałe 16% Turków i tylko nieco ponad 7% obywateli Hiszpanii.



rasowymi i etnicznymi, w 2009 r. wskaźnik ten poszybował aż do 58%. Zdecydowany wzrost odnotowano też na Malcie (z 43% do 67%), w Danii (z 36% do 56%) i na Węgrzech (z 50% do 69%). Postrzegane napięcia między bogatymi a ubogimi zwiększyły się w latach 2007-2009 w niemal wszystkich krajach, a w niektórych (m. in. na Malcie, w Estonii i Słowenii oraz na Słowacji) znacząco – wzrosty wyniosły tam 10 punktów procentowych lub więcej.

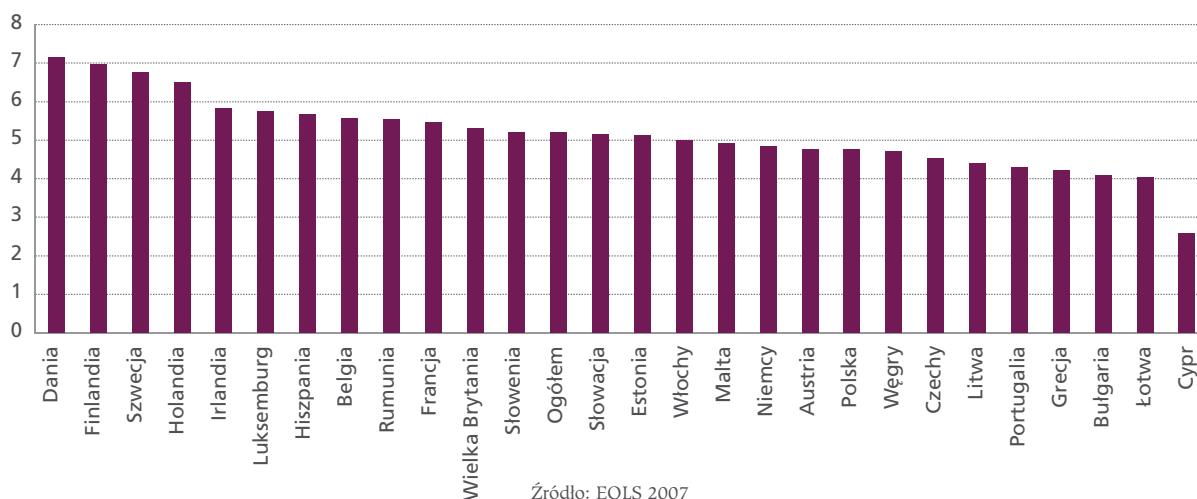
Ponadto wydaje się, że od 2007 r. Europejczycy stali się mniej ufni – zarówno wobec współobywateli, jak i instytucji państwowych. Gdy w 2007 r. mieszkańców Europy poproszono, by ocenili swój poziom zaufania do innych ludzi w skali od 1 do 10,

przeciętne gospodarstwo domowe określiło go na 5,3; w 2009 r. wskaźnik ten spadł do 4,9. Jeszcze ostrzejszy spadek zaufania nastąpił w odniesieniu do rządów i parlamentów: średni poziom zaufania do nich zmalał z 4,6 do 4,1, co oznacza średni spadek o 11%. Sytuacja ponownie różniła się między krajami – na przykład spadek zaufania do rządu był najbardziej wyraźny w Irlandii, Hiszpanii, Rumunii, na Łotwie i w Grecji, gdzie wyniósł on od 22% do 33%.

Chociaż na szczycie UE i krajowym trwają wysiłki na rzecz zapewnienia rozwoju społecznego i gospodarczego w całej Europie – w szczególności podczas bieżącego Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym – tendencje

Komu ufasz?

Rys. 10: Wskaźniki zaufania do innych ludzi według krajów, 2007 r.



Uwaga: Respondentów poproszono o ocenę swojego poziomu zaufania do innych ludzi w skali od 1 do 10.

Analiza danych z 2007 r. wskazuje, że poziom zaufania (lub nieufności) w społeczeństwie nie był jednolity. Ogólnie rzecz biorąc, ludzie należący do słabszych grup społecznych – bezrobotni, osoby w złym stanie zdrowia lub samotni rodzice – są zazwyczaj mniej ufni wobec innych. Wiek również wpływa na poziom zaufania, choć nie wszędzie w Europie w ten sam sposób. Zarówno w UE-15, jak i w KK-3 największe zaufanie wykazują osoby w wieku 65 lat i starsze; z kolei w EU-12 najbardziej ufają innym ludzi młodzi (w wieku od 18 do 34 lat), co wskazuje na odmienne doświadczenia pokoleniowe związane ze zmianami politycznymi i społecznymi.

uwidocznione przez kolejne edycje badania EQLS wskazują, że walka jeszcze się nie zakończyła.

Inne opublikowane w 2009 r. wyniki badań dotyczących jakości życia wydają się mniej podatne na zmiany. W 2007 r. okazało się na przykład, że podstawową rolę w opiece nad dziećmi i osobami starszymi odgrywa rodzina. Pozostaje ona także dla większości ludzi pierwszym miejscem, do którego zwracają się o pomoc w trudnych sytuacjach; podkreśla to fakt, że jakość relacji rodzinnych jest najważniejszym aspektem jakości życia. W 2007 r. większość Europejczyków – 88% – twierdziła, że kiedy są w potrzebie, mogą zwrócić się do rodziny, prosząc na przykład o pomoc w prowadzeniu domu podczas choroby. Nieco ponad 70% uważało, że w razie nagłej potrzeby mogłoby zwrócić się do rodziny o pomoc finansową.

Ponadto Europejczycy utrzymują regularne i częste kontakty ze swoimi rodzinami i przyjaciółmi. Połowa wszystkich obywateli, których dzieci mieszkają poza gospodarstwem domowym, spotyka się z jednym z dzieci lub większą ich liczbą co najmniej raz dziennie lub co drugi dzień. Europejczycy wydają się być ogólnie zadowoleni z życia rodzinnego, oceniając je na 8 punktów, na 10 możliwych.

Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym

Ogólnie rzecz biorąc, posiadanie pracy znacząco zwiększa zadowolenie z życia, osoby bezrobotne deklarują niższy jego poziom. Ponadto pomimo rozluźnienia więzów rodzinnych, rodzina pozostaje dla Europejczyków bardzo ważna – jest zarówno podstawowym powodem do zadowolenia, jak i ważnym źródłem wsparcia.

Pogodzenie często sprzecznych wymagań tych dwóch dziedzin życia nie jest jednak łatwe. Niemal połowa (48%) obywateli wykonujących pracę za wynagrodzeniem

stwierdziła, że co najmniej kilka razy w miesiącu praca zawodowa męczy ich tak, że nie są w stanie wykonywać obowiązków domowych, a prawie jedna czwarta (22%) uznała, że jest tak kilka razy w tygodniu.

Największe problemy z godzeniem pracy zawodowej z życiem domowym w 2007 r. zgłaszali pracownicy w Europie Południowo-Wschodniej. W Chorwacji i Grecji ponad 70% respondentów stwierdziło, że kilka razy w miesiącu jest zbyt zmęczonych pracą, by wykonywać obowiązki domowe. Najmniej trudności z godzeniem tych dwóch dziedzin wydają się mieć pracownicy w Belgii, Włoszech, Niemczech, Holandii i Norwegii.

29% pracowników oświadczyło też, że kilka razy w miesiącu, ze względu na ilość czasu spędzanego w pracy, mają trudności z wypełnianiem obowiązków wobec rodziny. Jak można było się spodziewać, osoby spędzające więcej czasu w pracy mają zazwyczaj większe trudności z osiągnięciem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym od ludzi pracujących krócej; z tego względu zwłaszcza kobiety zmieniają w wielu przypadkach godziny pracy, na przykład pracując na część etatu, by podolać wymogom życia rodzinnego i domowego. Kobiety niewątpliwie poświęcają na obowiązki domowe znacznie więcej czasu od mężczyzn: średnio w Europie opiekują się one dziećmi przez około 33 godziny tygodniowo, podczas gdy mężczyźni tylko 18.

Zdrowie i opieka zdrowotna

Chociaż zdrowie jest dla Europejczyków ważne (81% uważa je za „bardzo ważne” z punktu widzenia swojej jakości życia), tylko 21% uznaje swój stan zdrowia za bardzo dobry, a 46% za dobry. Mieszkańcy EU-12 i KK-3, zwłaszcza kobiety, oceniali zwykle swój stan zdrowia jako gorszy niż obywatele UE-15. Jak można było oczekiwać, starsi Europejczycy gorzej oceniają stan swojego zdrowia zwłaszcza

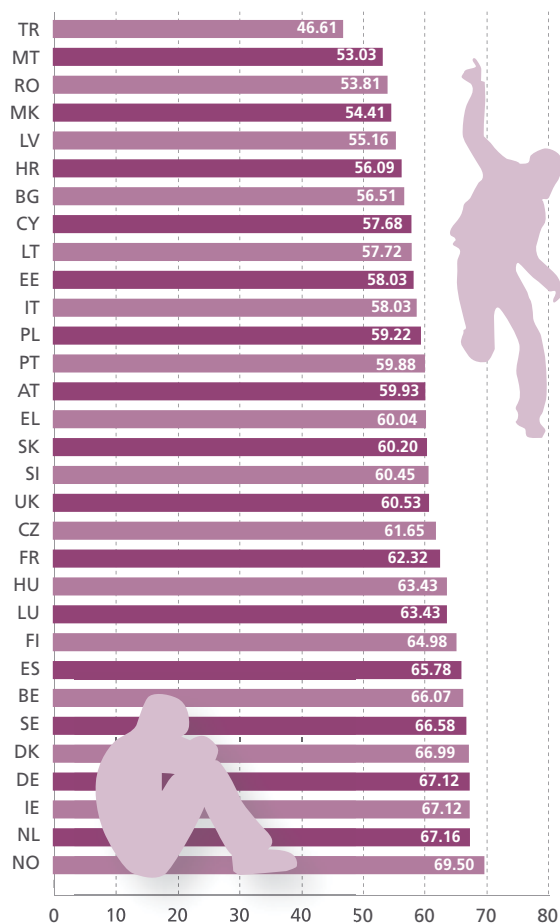
98

prezentacji przedstawionych przez personel Eurofound na zaproszenie władz i partnerów społecznych w 27 państwach członkowskich UE

w EU-12, gdzie 34% w wieku co najmniej 65 lat oświadczyło, że ich stan zdrowia jest zły, podczas gdy w UE-15, w tej samej grupie wiekowej, uznało tak tylko 15%. Stan zdrowia ludzi uboższych jest również gorszy: 14% osób z dolnej części skali dochodów skarżyło się na zły stan zdrowia, natomiast wśród osób zamożnych było to tylko 4%. Obywatele niektórych krajów są ponownie w gorszej sytuacji: w Bułgarii, Chorwacji, na Węgrzech i Łotwie oraz w Portugalii odsetek osób najuboższych oceniających swój stan zdrowia jako zły wynosił 30% lub więcej.



Rys. 11: Średni wskaźnik zdrowia psychicznego w poszczególnych krajach



Źródło: EQLS 2007

Pomiar zdrowia psychicznego

W badaniu EQLS zbadano stan zdrowia psychicznego obywateli Europy, posługując się zestawem pytań opracowanym przez Światową Organizację Zdrowia. Obywateli poproszono o określenie, jak się ostatnio czuli – czy byli radośni i w dobrym nastroju? Spokojni i zrelaksowani? Aktywni i pełni wigoru? Czy budzili się odświeżeni i wypoczęci? Czy uważają, że to, co robią w ciągu dnia, jest interesujące? Wykres pokazuje, jaki odsetek obywateli każdego kraju czuł się tak przez cały czas lub większą część czasu w ostatnich dwóch tygodniach.

Zdrowie psychiczne jest kluczowym aspektem dobrego samopoczucia. Wydaje się, że stan psychiczny mieszkańców UE-15 i Norwegii jest lepszy, natomiast największe problemy ze zdrowiem psychicznym mają obywatele Turcji. Ogólnie rzecz biorąc, sytuacja w odniesieniu do zdrowia psychicznego odzwierciedla stan zdrowia fizycznego: jest zazwyczaj gorsza w przypadku osób starszych, lepiej czują się osoby z wyższymi dochodami (te różnice są najbardziej widoczne w KK-3 i EU-12), trochę lepszy stan zdrowia psychicznego wykazują mężczyźni niż kobiety.

Pomimo dużego znaczenia adekwatnych usług opieki zdrowotnej z punktu widzenia ochrony socjalnej, znaczna część obywateli Europy miała trudności z uzyskaniem dostępu do tych usług w 2007 r. Ponad 25% uważało, że mieszka zbyt daleko od lekarza lub szpitala, a ponad 27% za problem uznało koszty wizyty u lekarza. Z punktu widzenia ludzi o niższych dochodach, dostęp do usług był trudniejszy niż w przypadku ich zamożniejszych współobywateli, a różnica ta była większa w EU-12 i KK-3: podczas gdy tylko 22% najlepiej zarabiających uznało koszt wizyty lekarskiej za problem, odsetek ten wzrastał do 48% wśród uzyskujących najniższe dochody.

Ogólnie rzecz biorąc, usługi zdrowotne w UE-15 są oceniane przez obywateli lepiej niż w EU-12 i KK-3, lecz w Grecji, Irlandii, Włoszech i Portugalii ocena tych usług była niższa od średniej przyznanej przez obywateli KK-3 oraz EU-12.

Miejsce zamieszkania i okolica

Kolejnym aspektem jakości życia jest jakość otoczenia – zarówno w domu, jak i wokół niego. Jeżeli chodzi o ogólną jakość domów i mieszkań, UE-15 przewyższa EU-12 i kraje kandydackie. Największą przestrzenią mieszkalną dysponują miesz-

kańcy Holandii, Belgii i Luksemburga, najmniejszą zaś Chorwacji i Byłej Jugosłowiańskiej Republiki Macedonii; w Szwecji problem wilgoci i przecieków dotyczy tylko 6% gospodarstw domowych, w Estonii natomiast 23%. W Austrii w wewnętrznej toalecie ze spluczką wyposażone są wszystkie gospodarstwa domowe, podczas gdy udogodnienia tego brakuje w 35% rumuńskich gospodarstwach domowych. Osoby wynajmujące mieszkania lub domy mają zazwyczaj więcej problemów niż mieszkające we własnych. Ponadto, jak można było oczekiwać, osoby o niższych dochodach borykają się z większymi kłopotami od zamożniejszych sąsiadów.

Korzystanie z danych EQLS



Narzędzie Eurofound służące do prezentacji wyników (SMT) pozwala przedstawiać dane z najważniejszych badań na różne sposoby. Użytkownicy mogą wybierać informacje zależnie od swoich potrzeb. Dane można oglądać w postaci mapy, wykresu słupkowego lub tabeli, porównywać dane krajowe ze średnimi dla UE, przeglądać odpowiedzi w rozbiciu na płeć, wiek i dochody oraz pobierać dane w postaci pliku .csv (kompatybilnego z Excelem).

Wyniki znajdują się pod adresem www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/eqls2007/results.htm

Ponadto, aby umożliwić dostęp do danych oraz dokumentacji z ogólnoeuropejskich badań Eurofound osobom trzecim, zbiory danych pochodzących z EQLS opublikowano pod koniec 2009 r. w brytyjskim serwisie DataArchive na stronach internetowych Uniwersytetu w Essex. W serwisie tym dostępne są również zbiory danych z poprzednich edycji EQLS oraz badań warunków pracy Eurofound i pierwszego badania dotyczącego przedsiębiorstw. Rejestracja jest możliwa pod adresem www.esds.ac.uk/support/newuser.asp, a dostęp do zbiorów danych można uzyskać pod adresem www.esds.ac.uk/international/access/133365.asp

W badaniu EQLS ludzi pytano również o lokalne otoczenie – stopień jego zaśmiecenia i zanieczyszczenia, dostęp do terenów zielonych oraz nasilenie przestępczości lub wandalizmu. Najbardziej zadowoleni z otoczenia byli mieszkańcy krajów skandynawskich, jak również Austrii, Niemiec i Holandii. Średnio dwa lub więcej z powyższych problemów w swoim sąsiedztwie zgłaszało od 30% do 40% gospodarstw domowych. We Włoszech i Bułgarii było to jednak ponad 80%.

INTEGRACJA IMIGRANTÓW W MIASTACH EUROPY

Wynik przeprowadzonego w Szwajcarii pod koniec 2009 r. referendum dotyczącego zakazu budowy nowych minaretów przy meczetach uwidoczniła napięcia, które czasem leżą u podstaw trwającej debaty na temat integracji mniejszości etnicznych i religijnych w społeczeństwach Europy.

W 2006 r. Eurofound wraz z Kongresem Władz Lokalnych i Regionalnych Rady Europy oraz miastem Stuttgart powołała europejską sieć miast na rzecz polityki integracji lokalnej imigrantów (CLIP), aby zbadać, w jaki sposób miasta – stanowiące najważniejsze magnesy dla imigracji – podejmują wyzwania związane z wspieraniem integracji.

W 2009 r. prace nad projektem trwały – opublikowano serię studiów przypadków inicjatyw podjętych w miastach europejskich w dziedzinie polityki mieszkaniowej, miejskiej polityki zatrudnienia i świadczenia usług. W dniach 30 listopada i 1 grudnia Eurofound zorganizowała w Brukseli konferencję zatytułowaną „Intercultural approaches to community building and cohesion in European cities – what can European integration policy learn from cities on how to manage migration and diversity in times of economic slump?” („Międzykulturowe podejście do budowy społeczności i spójności w miastach Europy – czego europejska polityka integracyjna

może nauczyć się od miast w dziedzinie zarządzania imigracją i różnorodnością w warunkach spowolnienia gospodarczego?”); podczas konferencji decydenci oraz przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego i mniejszości religijnych oraz etnicznych dyskutowali o tym, w jaki sposób radzić sobie z wyzwaniami i wykorzystywać sposobności wynikające z rosnącej różnorodności kulturowej Europy, zwłaszcza w kontekście integracji muzułmanów i innych społeczności religijnych.

Dodatkowe informacje dotyczące działalności sieci CLIP dostępne są pod adresem www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

Dodatkowe lektury



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



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

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



Restrukturyzacja w czasie recesji: Sprawozdanie Europejskiego Obserwatorium Restrukturyzacji za 2009 rok
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm



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

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



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



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

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

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



Środki mające na celu rozwiązanie problemu pracy nierejestrowanej w Unii Europejskiej
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0925.htm

Przedsiębiorstwa wielonarodowe i układy zbiorowe
www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/tn0904049s.htm

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

Pay developments – 2008

www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904029s/tn0904029s.htm



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



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

Restrukturyzacja w sytuacji upadłości: niedawne przypadki na poziomie krajowym
www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0908026s/tn0908026s.htm



Second European Quality of Life Survey – Overview
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0902.htm



Drugie europejskie badanie jakości życia – Jakość życia w Europie, 2003–2007
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0977.htm



Sink or swim: Recession and recovery in Europe
www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/recession.htm



Social dialogue and the recession
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09107.htm

Wage formation in the EU

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

Working time developments – 2008

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

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy

Rocznik 2009 – Życie i praca w Europie

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej

2010 - 55 s. - 21 x 29,7 cm

SPRZEDAŻ I SUBSKRYPCJA

Przeznaczone do sprzedaży wydawnictwa Urzędu Publikacji Unii Europejskiej są dostępne w naszych punktach sprzedaży na całym świecie.

Jak nabyć wydawnictwa?

Po uzyskaniu listy punktów sprzedaży należy skontaktować się z wybranym punktem i złożyć zamówienie.

Jak uzyskać listę punktów sprzedaży?

- Można ją znaleźć na stronach Urzędu Publikacji: <http://www.publications.europa.eu/>
- lub przesłać wniosek o udostępnienie wersji papierowej pod numer faksu (+352) 2929 42758

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy
Warunków Życia i Pracy – Eurofound

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlandia

Telefon: (+353 1) 204 31 00

Faks: (353-1) 282 64 56

information@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu



Urząd Publikacji

Publications.europa.eu