

2010 ГОДИШНИК



Живот и труд в Европа



Eurofound



Библиографска информация — Годишник на Eurofound за 2010 година

Каталожните данни са поместени в края на тази публикация.

Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности, 2010 г.

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

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

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

Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Ирландия
Тел.: (+353 1) 204 31 00
Факс: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56
Електронна поща: postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) е създадена с цел да допринесе за планирането и изграждането на по-добри условия на живот и труд в Европа.

Седалището на фондацията, основана през 1975 г. от Европейския съвет, се намира в Дъблин, Ирландия.

КАКВО НАУЧИХМЕ

Предговор		v
Глава 1	Преструктурирането през 2010 г.	1
Глава 2	Европейските дружества отблизо	11
Глава 3	Изследване на трудовия живот	21
Глава 4	Индустриалните отношения — фокус върху социалните партньори	27
Глава 5	Как живеем днес — качеството на живот в Европа	33
Глава 6	Интеграцията в европейските градове	41

Предговор

Имаме удоволствието да представим нашия втори Годишник — Живот и труд в Европа за 2010 г. — обобщен преглед на представените от Eurofound данни от научни изследвания, проведени в помощ на политиката през 2010 г. Макар че годишникът няма за цел да представи цялостно дейността на Eurofound през последната година, в него са изложени основните констатации в някои от основните области на научни изследвания, по-специално резултати и анализ от проведените три общоевропейски проучвания, посветени на практиките на дружествата, условията на труд и качеството на живот. Резултатите от проведените проучвания ни дават възможност да очертаем картината на тенденциите във времето, което е много важно, за да разберем начина, по който Европа се развива, и променящите се предизвикателства, с които се сблъсква. Не на последно място сред тези предизвикателства е изграждането на действително мултикултурно европейско общество, задача, по която работят ежедневно както преобладаващите, така и малцинствените общности. Както е посочено в предходния годишник, европейските правителства и социални партньори все още се борят с последствията от икономическата криза; в много страни мерките, предприети в отговор на кризата, включват въвеждане или разширяване на обхвата на схеми за съкратено работно време. Наред с това в годишника на Eurofound се посочва, че мерките в отговор на кризата могат да създадат нови възможности, като са описани начини за адаптиране на прилаганите схеми с цел постигане както на по-голяма гъвкавост, така и на по-голяма сигурност. Подобно адаптиране може да се осъществи само със сътрудничеството на социалните партньори: в годишника за 2010 г. са отразени начините, по които профсъюзите и организациите на работодателите се адаптират, за да се справят с предизвикателствата на промените.

Каним ви да се запознаете с някои от основните констатации, направени през 2010 г., и вярваме, че те ще ви мотивират да посетите нашия уебсайт www.eurofound.europa.eu, за да научите повече за нашата работа.

Juan Menéndez-Valdés

Директор

Erika Mezger

Заместник-директор

Преструктурирането през 2010 г. 1

През 2010 г. европейците продължиха да чувстват последствията от рецесията по отношение на заетостта, условията на труд и качеството на живот. Предприетите от държавите-членки мерки за оптимизиране на бюджетите засегнаха заетостта в публичния сектор, при което броят на новосъздадените работни места като цяло нарасна, а броят на закритите работни места търпеше колебания. Секторът на производството продължи да изпитва проблеми, нареждайки се на второ място по броя на закритите работни места след публичния сектор. Продължиха процесите на реструктуриране в сектора на финансовите услуги; в рамките на проведените от Eurofound проучвания беше извършен анализ на въздействието на кризата върху сектора, както и на възможностите за неговото бъдещо развитие.

Как се събира информацията, представена в ERM?

Издание на Европейски наблюдател на реструктурирането (ERM/ЕНП) следи медийните съобщения за реструктурирането на компаниите в ЕС-27 и Норвегия и съпътстващите ги съкращения и създаване на работни места. При събирането на информация се вземат под внимание всички съобщения, свързани със съкращаване или създаване на най-малко 100 работни места или засягащи 10% от работната сила на даден обект с 250 или повече работници. Основно предимство на този подход е, че той обхваща съобщенията в началото на процеса на уволнения. Базата данни на ERM се актуализира ежедневно, а читателите могат да получат повече подробности за отделни случаи на: www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm

Резултатите от проучванията на Eurofound, публикувани през 2010 г., продължават да отразяват текущото въздействие на рецесията върху икономиката и обществото. В края на бурната 2010 г. възникнаха опасения, свързани със състоянието на еврото, които доминираха политическия дебат в ЕС, а също така и с дефицитите на някои държави-членки на ЕС. Във връзка с нарастващите публични дефицити в много държави-членки бяха предприети значителни съкращения на бюджетни разходи, които оказаха въздействие върху заетостта в публичния сектор, който до голяма степен беше избегнал загубата на работни места, аналогична на тази в дружествата в частния сектор през 2008 и 2009 г.

Продължи загубата на работни места, но с много по-ниски темпове в сравнение с периода 2008—2009 г. Вместо това броят на обявените закрити работни места, документиран в изданието на Eurofound „Европейски наблюдател на реструктурирането“, варираше. Броят на случаите на реструктуриране, водещи до закриване работни места, намаляваше през по-голямата част от годината, но нарасна рязко през последното тримесечие. В същото време броят на случаите на нови обявени работни места нарастваше бавно през годината.

Заетостта в публичния сектор е застрашена

Отразявайки променящото се положение на сигурната доскоро заетост в публичния сектор, в секторите на публичната администрация, отбраната и социалните грижи беше регистриран най-голям брой обявени закрити работни места — почти 140 000 през цялата година. Най-значителни бяха съкращенията в публичната администрация в Румъния. В рамките на предприетата програма за икономии, насочена към ребалансиране на публичните финанси, румънското правителство предвижда значителни съкращения на работни места в публичната администрация, както и намаляване на възнагражденията на работещите в публичния сектор с 25%. В края на 2010 г. беше обявено закриването на повече от 60 000 работни места в публичния сектор, като най-драстично бе освобождаването на 50 000 служители на Министерството на администрацията и вътрешните работи през август.

Румъния не бе единствената страна, в която бяха съкратени работни места в публичния сектор. През есента правителството на Чешката република обяви, че ще закрие между 3 500 и 5 600 работни места, за да повиши

результатността и да обезпечи по-ефективно предоставяне на публичните услуги. В Обединеното кралство градският съвет на Бирмингам обяви в края на годината закриването на 3 700 работни места под формата на съкращаване и ранно пенсиониране в рамките на план за намаляване с една трета на персонала през следващите четири години. В Нидерландия местната администрация в Ротердам обяви, че през следващите години ще съкрати 1000 от общо 14 000 работни места. Дори въоръжените сили не са защитени от реструктурирането. Полската армия обяви мащабен план за реструктуриране, предвиждащ закриването на 2 400 работни места до края на годината.

Реакция на профсъюзите на съкращенията на работни места в публичния сектор

Обявените съкращения на работни места в публичната администрация в Румъния не бяха приети положително. Националните конфедерации на профсъюзите в Румъния организираха поредица от демонстрации и подадоха съвместна жалба срещу правителството пред Международната организация на труда (МОТ), в която заявиха, че мерките за икономии нарушават Конвенцията на МОТ за закрила на работната заплата. В отговор на информацията за съкращаване на работни места, профсъюзите в публичния сектор в цяла Европа организираха масови шествия в съответните държави-членки, чиято кулминация беше протест с участието на 100 000 работници, организиран в Брюксел на 29 септември 2010 г. от Европейската конфедерация на профсъюзите.

Фигура 1: Обявени данни за съкращаване и разкриване на работни места в най-важните сектори, 2010 г.



Източник : ERM

Либерализацията на пощенския сектор в центъра на вниманието

Реформата на пазара на пощенски услуги в Европа започна в началото на деветдесетте години на миналия век в рамките на усилията за създаване на единен европейски пазар. Реформите бяха насочени към отваряне на националните монополи с цел поевтиняване и повишаване ефективността на пощенските услуги, както и осигуряване на възможност за тяхното адаптиране с оглед ръста на електронните алтернативи на пощенските съобщения. Държавите-членки на ЕС-15, с изключение на Гърция и Люксембург, поеха задължението да довършат процеса на либерализация на пощенския сектор до 31 декември 2010 г. като премахнат всички законово учредени монополи в областта на пощенските услуги. Срокът за останалите държави-членки е краят

на 2012 г. Мерките, предприети във връзка с крайния срок през 2010 г., включват значително реорганизиране на националните пощенски служби на държавите-членки: тъй като секторът е трудоемък, либерализацията доведе до загуби на работни места (които в известна степен бяха компенсирани чрез наемане на персонал от новите конкурентни). През декември 2009 г. ирландската държавна пощенска служба An Post обяви съкращаване на 1300 от общо 10 000 свои служители за период от три години. В Швеция и Дания обединената национална пощенска организация на двете страни Post Norden обяви през февруари 2010 г. плановете си да съкрати между 1000 и 2000 работни места в рамките на една година с цел оптимизиране на структурата на организацията. И в двата случая намаляването на обема на пощенските услуги беше посочено като една от причините за загубата на работни места. Преминаването към временни трудови правоотношения и по-ниски възнаграждения в новите конкуриращи се дружества обаче породи натиск за коригиране на възнагражденията и условията на труд на работещите в бившите организации монополисти, а също така стана причина за възникване на индустриални спорове.

Модели на загуба и създаване на работни места — Европейски наблюдател на заетостта

По време на Голямата рецесия в страните от ЕС-27 бяха закрити пет милиона работни места в сравнение със създадените повече от 20 млн. нови нетни работни места през периода, предхождащ рецесията. Резултатите от проучвания, проведени от Eurofound през 2008 г. показват, че по-голямата част от новите работни места, създадени през десетилетието преди рецесията са във високоплатения диапазон. Създадени бяха малко на брой работни места със средно ниво на заплащане и относително повече нови работни места в най-ниския сегмент на диапазона на заплащане. В изданието „Европейски наблюдател на заетостта“, което предстои да излезе през 2011 г., Eurofound анализира моделите на загуба и създаване на работни места през периода на кризата.

В резултат на анализа е констатирано, че през периода 2008—2010 г. продължава ръстът на заетостта в по-високоплатения сегмент, и по-специално в предимно публично финансираните сектори на образованието и здравеопазването. Загубата на работни места е съсредоточена в сегментите с ниско до средно и средно заплащане, по-специално в секторите на строителството и производството. Данните показват, че процесът на свиване на средния сегмент на пазара на труда е станал по-изразен по време на рецесията; това се свързва по-конкретно с рязкото намаляване на броя на работните места за мъже и особено за млади работници, извършващи физически труд. (Вж. „Изменения на структурата на заетостта в Европа по време на Голямата рецесия“).

Загуба и създаване на работни места

Секторът на производството се нарежда на второ място след публичния сектор по загуби на работни места, като загубите са съсредоточени по-конкретно в производството на моторни превозни средства, където през 2010 г. беше обявено съкращаването на повече от 30 000 работни места. Например в резултат на рязък спад на продажбите заводът за сглобяване на автомобили на Opel в Антверпен, Белгия обяви закриването на повече от 2000 работни места. Съкращенията в Белгия са част от мащабен план за реструктуриране на дружеството, чиято цел е съкращаване на повече от 8000 работни места в Европа и намаляване на производствения капацитет.

Профсъюзите реагираха на новината за съкращенията като блокираха завода и заплашиха, че ще възпрепятстват експедицията на нови автомобили, докато собственикът General Motors не одобри приемлив социален план за освободените работници. Ръководството на завода заяви, че дружеството възнамерява да предостави на засегнатите работници програми за обучение и ще бъдат направени опити за намиране на нов инвеститор, който да обезпечи продължаването на работата на завода. Въпреки това заводът затвори врати през декември 2010 г.

Въпреки че броят на заетите в производството на автомобили в Европа е сравнително малък (1% от общия брой на заетите в ЕС-27), този сектор има особено значение поради неговите връзки с други части на икономиката — стоманодобивната промишленост, транспорта, финансовите услуги, търговията, застраховането и поддръжката: почти 5% от работните места в ЕС са пряко или непряко зависими от автомобилната индустрия.

Успоредно със закриването на работни места в други сектори, в производството на моторни превозни средства беше отчетено разкриването на значителен брой нови работни места, което е рязък обрат в сравнение с периода от началото на икономическата криза, когато бяха регистрирани значителни загуби на работни места. Дружествата се възползваха от нарасналото търсене, включващо различни схеми за бракуване на стари автомобили и замената им с нови. В Чешката република например беше обявено разкриването на значителен брой работни места, като Škoda Auto - най-големият производител в страната, обяви планове да наеме 1000 работници чрез агенции за временна заетост.

През 2010 г. продължи и процесът на реструктуриране в сектора на финансовите услуги. През 2009 г. Bank BPH в Полша съкрати около 930 работни места; през 2010 г. банката обяви освобождаването на още 1500 служители, което трябваше да приключи до края на годината. Френската банкова група Société Générale също съкрати работни места, като през 2010 г. дружеството обяви, че през следващите три години ще съкрати 900 длъжности в своите 3000 банкови клона в цялата страна; банката посочи, че на мястото на служителите които излизат в пенсия, няма да бъдат назначавани нови. (Наред с това обаче дружеството планира да назначи 1200 служители в своята мрежа до 2012 г.)

Най-голям брой нови работни места бяха разкрити в сектора на търговията на дребно, което е донякъде изненадващо предвид липсата на нарастване и дори свиването на разполагаемите доходи на много европейски граждани. През годината в сектора бяха обявени повече от 35 000 нови работни места. Например в началото на годината веригата супермаркети ASDA обяви разкриване на 6000 нови работни места в Обединеното кралство във връзка с разширяването на 10 от своите магазини и разкриването на 10 нови магазина. Секторът на търговията на дребно има много важно значение за европейската икономика като цяло, тъй като в него са заети 14% от работната сила и осигурява възможност за включване в пазара на труда на много млади хора или на такива с ниски равнища на трудови умения. Въпреки че от 2008 г. насам в сектора са регистрирани значителни загуби на работни места, той е много конкурентоспособен, тъй като веригите, предлагащи стоки на ниски цени, разширяват дейността си за сметка на други търговски групи в отговор на намаляващата покупателна способност на потребителите. Веригата супермаркети Iceland на Обединеното кралство се оттегли от ирландския пазар преди пет години поради намаляване на търсенето на замразени храни и евтини стоки. След успешното разширяване на дейността на много вериги за продажба на евтини стоки (например Lidl и Aldi) по време на рецесията, тази верига отново навлезе в страната и обяви създаването на повече от 2000 нови работни места през следващите четири години във връзка с откриването на 40 нови магазина и на 15 магазина за продажби на евтини стоки.

КРИЗАТА КАТО ИЗТОЧНИК НА ВЪЗМОЖНОСТИ?

Налице е консенсус, че масовото въвеждане и разширяване на обхвата на публично финансирани схеми за работа на съкратено работно време е изиграло ключова роля за ограничаване на загубите на работни места, които в противен случай биха засегнали сектора на производството в Европа в резултат на икономическия спад. Резултатите от проучванията на Eurofound разкриват също така потенциала на подобни схеми за реализиране на принципа на „съчетаване на гъвкавост и сигурност“ (вж. карето).

Както беше подчертано в Годишника на Eurofound за 2009 г., една от най-важните мерки, предприети от европейските страни в отговор на рецесията, беше координираната програма за работа на съкратено работно

време и временно освобождаване от работа в отраслите, засегнати особено тежко от кризата, като секторът на производството на автомобили и свързаните с него подсектори. Смята се, че тези схеми са изиграли решаващо значение за смекчаване на някои от най-сериозните ефекти на рецесията. В изготвения от ERM доклад *Extending flexicurity — The potential of short-time working schemes* (Да разширим приложението на подхода на гъвкава сигурност — потенциалът на схемите за работа на съкратено работно време) наред с описанието на тези схеми за работа на намалено работно време е анализирана и възможността опитът от прилагането им да се използва за разработване на по-гъвкави и съобразени с нуждите политики за защита на заетостта, доходите и социалните придобивки, както и за планиране на мерки във връзка с някои от структурните проблеми, пред които ЕС е изправен понастоящем.

Някои страни въведоха подобни мерки за първи път по време на рецесията. В други страни такива политики се провеждат отпреди началото на кризата (в Германия тяхната история обхваща почти цял век), но бяха разширени и адаптирани с оглед на новите обстоятелства. Една от основните мерки, предприети от някои страни, беше разширяването на категориите работодатели и служители, които могат да се възползват от схемите; бяха разширени и мерките за допълване на доходите и удължени периодите, за които се отпускат помощите; изплащането на помощи беше обвързано с условието за участие в обучение, а в други случаи участието в обучение се стимулираше с по-високи възнаграждения.

В продължение на повече от едно десетилетие правителствата, профсъюзите и работодателските организации в цяла Европа обсъждат предимствата на т. нар. подход на съчетаване на гъвкавост и сигурност за работниците и работодателите. Често този подход се определя като съчетаване на по-голяма гъвкавост за работодателите (за да могат да реагират по-адекватно на динамиката на пазара) със сигурност на доходите и заетостта за заетите. Резултатите от проучванията на Eurofound подчертават обаче факта, че и самите работници се стремят към по-голяма гъвкавост, а разширяването на обхвата на схемите за работа на съкратено работно време в цяла Европа е мотивирано в голяма степен от нуждата на работодателите да запазят работната сила на разположение, за да могат да възобновят производството при подобряване икономическите условия.

Правата и отговорностите, произтичащи от тази концепция, са свързани с ключов елемент на европейския социален модел, съгласно който в периоди на трудности разходите за адаптиране се споделят от цялото общество. Субсидираните с публични средства схеми за работа на съкратено работно време и за временно освобождаване от работа са добър пример за широко споделяне на разходите за адаптиране на пазара на труда в името на общото благо: дружествата намаляват производството си в отговор на колебанията на пазара, доходите на работниците са защитени посредством отпускане на публични средства, срещу което те може да са задължени да участват в обучение с цел повишаване както на общото равнище на уменията в отделните дружества, така и на собствените си възможности за реализация на пазара на труда, а правителствата и данъкоплатците субсидират частично финансовите разходи, с което се постига намаляване на загубите на работни места и поддържане на съвкупната покупателна способност в икономиката на достатъчно високо равнище, за да се предотврати нейното по-нататъшно свиване.

Още един важен аспект на тези схеми е степента, в която социалните партньори и правителствата са постигнали консенсус относно схемите за работа на съкратено работно време, още повече в условия на кризата. (По-голямата част от схемите, реализирани в Европа, се финансират от фондове за безработица и се управляват въз основа на тристранни споразумения между правителствата и социалните партньори). В доклада се посочва, че този консенсус може да се използва за по-активно ориентиране на схемите с оглед постигане на целите на политиката, така че те на практика да станат продължение на концепцията за гъвкава сигурност. Освен това се твърди, че същият процес може да се използва за придобиване на нови умения, необходими за работните места, които Европа трябва да създаде, за да постигне целта за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, залегнала в стратегията „Европа 2020“.

Какво представлява подходът на съчетаване на гъвкавост и сигурност?

Моделът на съчетаване на гъвкавост и сигурност, приложен за първи път в Дания през деветдесетте години на миналия век, първоначално се изразяваше в съчетание от облекчени правила за наемане на работа и уволняване (гъвкавост за работодателите) и високи равнища на обезщетения за безработните (сигурност за наетите лица). Оттогава моделът се е развил и отразява по-широка концепция, включваща например мерки за усъвършенстване на уменията. Европейската комисия определя съчетаването на гъвкавост и сигурност като оптимален баланс между гъвкавост на пазара на труда и сигурност за наетите лица. Гъвкавата сигурност предполага пренасочване на вниманието от защитата на определени работни места към защита на възможностите на работещите за реализация на пазара на труда.

На практика Комисията разглежда този подход като включващ четири направления: провеждане на активни политики на пазара на труда за подпомагане на хората да се включат отново в работната сила, сключване на договори, които са едновременно гъвкави и надеждни, системи за социално осигуряване, които предоставят адекватна защита на нуждаещите се, и стратегии за учене през целия живот, които позволяват на работната сила да поддържа и усъвършенства уменията си. Успешното реализиране на тези четири елемента на свой ред зависи от наличието на ангажиран и енергичен социален диалог. Създателите на политики се надяват, че подходът на съчетаване на гъвкавост и сигурност може да послужи като механизъм за сътрудничество на работещите и дружествата с цел по-добро им адаптиране към несигурността на днешния глобален пазар.

Примери за мерки от цяла Европа

В Европа са реализирани различни мерки за съчетаване на гъвкавостта и сигурността; някои от тях са свързани с кризата, а други са въведени преди нейното начало. Макар че повечето мерки за гъвкава сигурност обикновено се реализират в национални рамки, Eurofound разполага с редица примери за мерки, предприети на равнище на отделните дружества и на секторно равнище.

В Белгия, Франция и Германия работодатели създават т. нар. „пулове от работодатели“. Тези дружества, които обикновено представляват не повече от петима работодатели, наемат работници и ги предоставят на разположение на останалите дружества в пула. Към набиране на работници се пристъпва, само ако членуващите в организацията дружества могат да гарантират тяхното пълно работно натоварване, като се осъществява ротация на работниците между отделните дружества в пула на сезонна, седмична, дневна или полудневна база, в зависимост от потребностите на дружествата и приетите от тях договорености. Понастоящем във Франция около 13 000 работници са наети на работа от около 400 пула на работодатели.

Една реализирана в Румъния инициатива, която съчетава гъвкавост и сигурност, е схемата „Социална каса за строителите“ (Casa Socială a Constructorilor). Тази инициатива не е мярка, организирана от правителството, а се основава на колективни договори в сектора на строителството. Тя гарантира, че когато се налага прекъсване на строителните работи поради лошо време, работниците получават 75% от месечното си възнаграждение за период до три месеца. Схемата се финансира от участващите в нея дружества и от бенефициерите на инвестиции в областта на строителството.

Осъществена в Австрия „схема за отпуск за обучение“ е насочена към разширяване на набора от умения на работната сила в страната; работниците могат да си вземат платен отпуск, за да участват в дейности по обучение, провеждани от външни изпълнители. В отговор на кризата схемата е разширена и нейното наименование е променено на „отпуск за обучение плюс“, като условията за подпомагане са по-благоприятни.

Участниците получават за 20 часа седмично в продължение на до 12 месеца публично финансирана помощ, равняваща се на малко повече от половината от нетната им работна заплата. През периода на кризата разходите за обучение ще се поемат поравно от работодателя и от регионалната администрация. Участието в схемата нарасна значително през 2008 г., което се обяснява с изменените критерии за право на участие и повишените възнаграждения.

Производителят на стомана ArcelorMittal въведе в отговор на кризата в своите дъщерни дружества в Румъния схема, основана на ротация на работни места. Трайното преустановяване на някои производства означаваше загуба на съответните работни места; застрашените от уволнение работници, които желаеха да останат на работа в дружеството обаче получиха възможност за преоценка на трудовите си умения и бяха насърчени да се преквалифицират и да заемат свободни работни места в други подразделения на дружеството.

ОСИГУРЯВАНЕ ЕФЕКТИВНОСТ НА СХЕМИТЕ — ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА

Когато е съчетана с по-активен подход на пазара на труда работата на съкратено работно време има потенциал да облекчи вътрешното реструктуриране на дружеството по време на икономически спад; наред с това този подход дава възможност на работниците да инвестират по време на своята „непълна заетост“ времето си за придобиване на нови умения, които ще са им необходими при бъдещото възстановяване на икономиката, а също така да повишат възможностите си за реализация на пазара на труда, ако бъдат окончателно съкратени. Очевидно е, че схемите за работа на съкратено работно време оказват въздействие върху равнището на безработицата: страните, в които подобни схеми са въведени масово, са засегнати в много по-малка степен от спад на заетостта (при еднакво свиване на БВП), в сравнение с останалите страни. Интересно е да се отбележи, че изглежда основната причина дружествата да прилагат схеми за работа на съкратено работно време и временно освобождаване от работа е желанието им да запазят своята работна сила, за да бъдат подготвени за бъдещо възстановяване на икономиката. Това важи не само за висококвалифицираните работници, както би могло да се очаква, но и за работниците, които нямат формална квалификация, но разполагат със значителен опит в съответните дружества и дават много важен принос в тяхната дейност.

Администрирането на схемите за работа на съкратено работно време обаче е сложна задача. Нещо повече, често между подаването от дадено дружество на молба за финансиране и реалното възстановяване на разходите минава значителен период от време. Включеният в много схеми за работа на съкратено работно време елемент на обучение има решаващо значение за реалния принос на тези схеми към ръста на заетостта и общото усъвършенстване на уменията; при това социалните партньори нямат разногласия относно ползите от обучението за повишаване както на конкурентоспособността на дружествата, така и на възможностите за реализация на работещите на пазара на труда. Както разкрива докладът на ERM обаче участието в дейности за обучение през периода на кризата е ограничено и в много случаи не се постига желаното качество. Основният проблем е, че в рамките на схемите за работа на съкратено работно време разходите за дейности за обучение рядко са субсидирани, което затруднява финансирането им. Освен това в много случаи дружествата разполагат с ограничен капацитет за провеждане на обучение, което важи в особена степен за МСП, а програмите за обучение не са достатъчно гъвкави, за да бъдат съчетани успешно с разредените работни графици.

Според авторите на доклада понастоящем липсата на широкообхватно и адекватно обучение е факторът, който пречатства реализирането на пълния потенциал на тези схеми за преодоляване на предизвикателствата, пред които са изправени съвременните пазари на труда. Наред с това в доклада се изтъква, че провежданото обучение не бива да е насочено изключително към потребностите, свързани с текущите длъжности на служителите или на техните дружества: тематичният обхват на обучението трябва да включва повече общи умения с цел повишаване

на общите възможности на служителите за реализация на пазара на труда. Задълбочаването на модулния характер на обучението ще допринесе също за повишаване на неговата гъвкавост и за по-добро адаптиране към работните графици в предприятията.

С оглед на трудния баланс, който мерките за съчетаване на повече гъвкавост на пазара на труда и високи равнища на сигурност за зетите се опитват да постигнат, не е изненадващо, че социалните партньори, представляващи двете страни в трудовите отношения, застъпват различни виждания за тези мерки. Въпреки това участието и на двете страни има определящо значение за това мерките за съчетаване на гъвкавост и сигурност да бъдат реализирани и успешно да стимулират конкурентоспособността, като същевременно защитават работниците: опитът показва, че тристранният подход, основаващ се на ангажираност на правителството, профсъюзите и работодателите, е важен фактор, гарантиращ успеха на дадена схема. Участието на социалните партньори означава също така, че те имат възможност да разпространят информация за схемата сред своите членове, с което се повишава вероятността за участие в нея на работодателите и на работещите. Можем да заключим, че кризата породила широк консенсус между традиционно противостоящите страни, че мерки като работата на съкратено работно време и временното освобождаване от работа са ефективни в краткосрочен план за запазване на работни места и за намаляване на разходите на работодателите, с което способстват за запазване на конкурентоспособността на дружествата.

Ползи от схемите

Схемите за съкратено работно време и временно освобождаване от работа са свързани с редица допълнителни предимства: освен че запазват своите работни места и доходи, работещите избягват периоди на безработица, което е полезно както за тяхното самочувствие, така и за възможностите им за реализация на пазара на труда в бъдеще. Въпреки че тези схеми се финансират отчасти с публични средства, те не са така скъпи като помощите за безработица: при краткосрочните схеми за работа на съкратено работно време дружествата обикновено продължават да плащат поне част от отработеното от зетите лица време, а публичните плащания в полза на работещите при временно освобождаване от работата се отпускат, разбира се, за ограничен период от време. Положителните ефекти често надхвърлят пряко участващите дружества и работещи: ако работещите в дадено дружество бъдат уволнени, това би породило последствия по веригите на създаване на стойност и на доставки. От това следва, че подобни схеми могат да предотвратят загуба на работни места в други дружества, наред с тези, в които се реализира схемата. Освен това, благодарение на запазването на работните места на работещите, а с това и на техните доходи и потребителско доверие, може да се очаква, че потребителските разходи ще бъдат по-слабо засегнати в сравнение със ситуация на по-значителна безработица.

Практиката показва, че подобни схеми дават най-добри резултати, когато са стартирали преди кризата, тъй като работодателят, служителите, представителите на персонала, организациите на работодателите, правителството и обществените служби по заетостта вече са запознати с начина на функциониране на мерките. Благодарение на това се постига по-висока ефективност и по-широко приемане на мярката от всички участници, чийто принос е необходим за успешното ѝ реализиране, както и за по-високото равнище на нейното прилагане.

Имайки предвид очевидните предимства на този вид мерки, какво би спряло дружествата да се възползват от достъпните публични средства, за да намалят натиска, като в същото време запазят работни места? Една от основните причини е обременителният характер на процедурата за кандидатстване и на текущите административни изисквания, свързани с получаването на финансиране. Това важи в особена степен за малките и средни предприятия (МСП), които по-рядко разполагат с необходимите ресурси за изпълнение на такива дейности. С оглед на особените затруднения, пред които са изправени МСП, и на факта, че взети заедно те са основната група работодатели в Европа, много държави са въвели специални мерки за подпомагането им. Например Франция предоставя на МСП по-високи равнища на помощ за компенсиране на трудовите

възнаграждения в сравнение с големите предприятия. В Италия малките дружества плащат по-малки вноски от големите, а в Германия облекчаването на изискванията относно дела и броя на засегнатите служители доведе до значително нарастване на равнището на прилагане на мерките в малките дружества.

Секторът на финансовите услуги в центъра на вниманието

Неотдавнашната финансова криза разкри сериозните предизвикателства, пред които е изправен европейският сектор на финансовите услуги. Какви са перспективите секторът да излезе от кризата по-жизнеспособен и устойчив? В рамките на своята изследователска работа в областта на индустриалните промени през 2010 г. Eurofound проучи икономическите тенденции в сектора на банковите и застрахователните услуги, бизнес моделите, прилагани в различни сегменти на сектора, и дебата относно регулирането на финансовите пазари с цел да оцени текущото състояние и да направи някои прогнози за възможните бъдещи процеси.

Понастоящем финансовата криза е най-важният движещ фактор за реформиране на сектора на банковите и застрахователните услуги, което означава, че средносрочните перспективи пред сектора са в най-добрия случай умерени. Това е заключението, съдържащо се в доклада за проучване под заглавие *Financial services: challenges and prospects* (Финансови услуги: предизвикателства и перспективи), който анализира въздействието на глобализацията върху сектора. Очаква се, че секторът ще бъде засегнат от повсеместно възстановяване на регулирането и засилване на влиянието на правителствата, а също така ще бъде поставен под нарастващ натиск от страна на инвеститорите, което означава, че пазарният ръст ще остане ограничен. По-положителна е съдържащата се в доклада констатация, че през 2009 и 2010 г. състоянието на финансовата система се е подобрило. Въпреки че рисковете за финансовата стабилност са все още налице, световната икономика бележи ръст. Текущият процес на погасяване на привлечените заеми (изплащане на дълговете) в банковия сектор способства за намаляване на уязвимостта на сектора по отношение на негативни въздействия. Освен това, благодарение на ръста на цените на активите, големи сегменти от банковия сектор отново излязоха на печалба. Това възстановяване на рентабилността обаче беше постигнато за сметка на значителни съкращения на работни места: през 2009 г. около 10% от работните места в държавните банки, обхванати в доклада, бяха закрити, а в частните банки делът на съкратените работни места е около 5%. Анализите на конкретни случаи, приложени към доклада, дават по-подробна картина на въздействието на реструктурирането върху заетостта.

По-голямата част от дружествата преразгледаха прилаганите от тях системи за определяне на трудовите възнаграждения на мениджърите и инвестиционните брокери. Като цяло раздаваните бонуси бяха намалени и плащанията бяха отложени с между три и пет години. Голяма част от бонусите понастоящем се изплащат под формата на акции в дружествата; все още предстои да се проучи въздействието на тези мерки върху инвестиционното поведение и готовността за поемане на рискове.

„Нашето минало е нашето бъдеще“

Докладът разглежда три възможни алтернативни насоки на развитието на европейския финансов сектор.

Този сценарий се основава на схващането, че основните участници в сектора няма да допуснат значителни реформи във финансовата система. Общо взето кризата се тълкува по-скоро като резултат от неблагоприятни обстоятелства, а не като недостатъци на системата, и според общото мнение, една следваща финансова криза може да бъде предотвратена с предприемането на незначителни корекции в системата на регулиране. Изправени пред все по-силните „либерални“ банки, „държавните“ банки ще бъдат поставени под натиск и правителствата ще се опитат да ограничат участието си в подобни институции.

„Нов световен ред за финансовите пазари — края на златната епоха“

Съгласно този сценарий правителствата на държавите от G-20 се договарят за осъществяване на фундаментална реформа на световната финансова система. Реформата включва въвеждане на по-високи и обвързани с нивата на риск коефициенти на обща капиталова адекватност, отделяне на инвестиционното банкиране от банкирането

на дребно и търговското банкиране, и ефективно наблюдение. Въвеждането на тези правила ще намали конкурентните предимства на либералните банки и ще постави „устойчивите“ и „държавните дружества“ в по-благоприятно положение. По-високите коефициенти на обща капиталова адекватност са ключов елемент на този вид адаптиране, което ще изисква продължителен и труден преходен период.

„Разпределени икономики — най-неблагоприятен сценарий“

Този сценарий допуска, че финансовата криза не може да бъде удържана под контрол. Нарастващите равнища на неизпълнение на задълженията и претоварените публични бюджети ще принудят някои правителства на държави от еврозоната да намалят пасивите с между 20% и 30% и да закрийт редица банки. Програмите за икономии в европейските държави ще бъдат допълнителна тежест за реалната икономика, а увеличаващата се инфлация в САЩ и Обединеното кралство ще породи допълнителен дисбаланс. Сценарият предвижда провал на международното регулиране на финансовите пазари, в резултат на което група мениджъри и професионалисти, мотивирани основно от стремеж към печалби и растеж, ще продължат да се занимават с краткосрочни финансови спекулации и арбитраж (извършване на сделки с цел извличане на печалба от разликите в цените на различни пазари), подкрепяни от някои държави, които предлагат либерални финансови пазари. На този подход ще се противопоставят някои групи от обществото, които ще започнат да развиват местни икономики, основани на взаимодействие в мрежи. В резултат на фундаментална критика на глобализираните икономики ще бъдат разработени нови подходи, основани на „микроорганизации“, вместо на макроинституции.

Всички сценарии предвиждат по-нататъшно намаляване на заетостта във финансовия сектор, което е най-силно изразено в третия сценарий — „разпределени икономики“. Все пак натискът да се постигне съкращаване на разходите ще бъде силен съгласно всички сценарии, а информационните и комуникационните технологии ще създадат възможности за постоянно повишаване на производителността.

Повече информация за изследователската работа на Eurofound, посветена на финансовия сектор, можете да намерите на: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

Докладът анализира в детайли дружествата от гледна точка на възприетите от тях бизнес модели:

- Една група „либерални“ банки, инвестиционни фондове и други финансови посредници, макар и принудени да адаптират своята дейност, продължават да прилагат ориентирани към печалби стратегии и настояват само за минимални изменения на регулаторните рамки;
- Втора група банки, които са преминали под държавен контрол по време на финансовата криза, са изправени пред дълбоко реструктуриране. Те трябва да понесат значителни загуби от обезценяване на активи и да се адаптират към преориентиране на своите бизнес стратегии към основната им дейност за банкиране на дребно и търговско банкиране;
- Трета група институции, определени като „устойчиви“, следват дългосрочни бизнес стратегии, характеризиращи се с поемане на по-малко задължения и по-малко амбициозни цели относно печалбата. Финансовите институции от тази група, които не са били особено активни на новите финансови пазари, са понесли незначителни загуби от намаление на стойността на активите. Към тази група принадлежат част от спестовните и кооперативните банки, както и нововъзникващите „етични“ банки и по-голямата част от застрахователните дружества.

Европейските дружества отблизо 2

Второто проучване на европейските дружества на Eurofound анализира в детайли работните практики на дружествата, включително различните форми на организация на работното време, гъвкавостта по отношение на договорните отношения, работата в екип и променливите форми на заплащане. Наред с това предметът на проучването включва практическите начини за осъществяване на социалния диалог и представителството на служителите в европейските дружества, както и взаимодействието на тези процеси върху начина на работа на дружествата. През 2009 г. проучването на европейските дружества (ECS) беше проведено в 30 страни: 27-те държави-членки на ЕС и три страни, които са кандидатки за членство: Хърватия, Бившата югославска република Македония и Турция. В рамките на проучването бяха интервюирани мениджъри по човешките ресурси и, на места, представители на служителите в повече от 27 000 предприятия с 10 или повече служители. Констатациите от проучването са представени в доклада „Проучване на европейските дружества за 2009 г.“, достъпен на: www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm, където са публикувани подробностите от проучването.

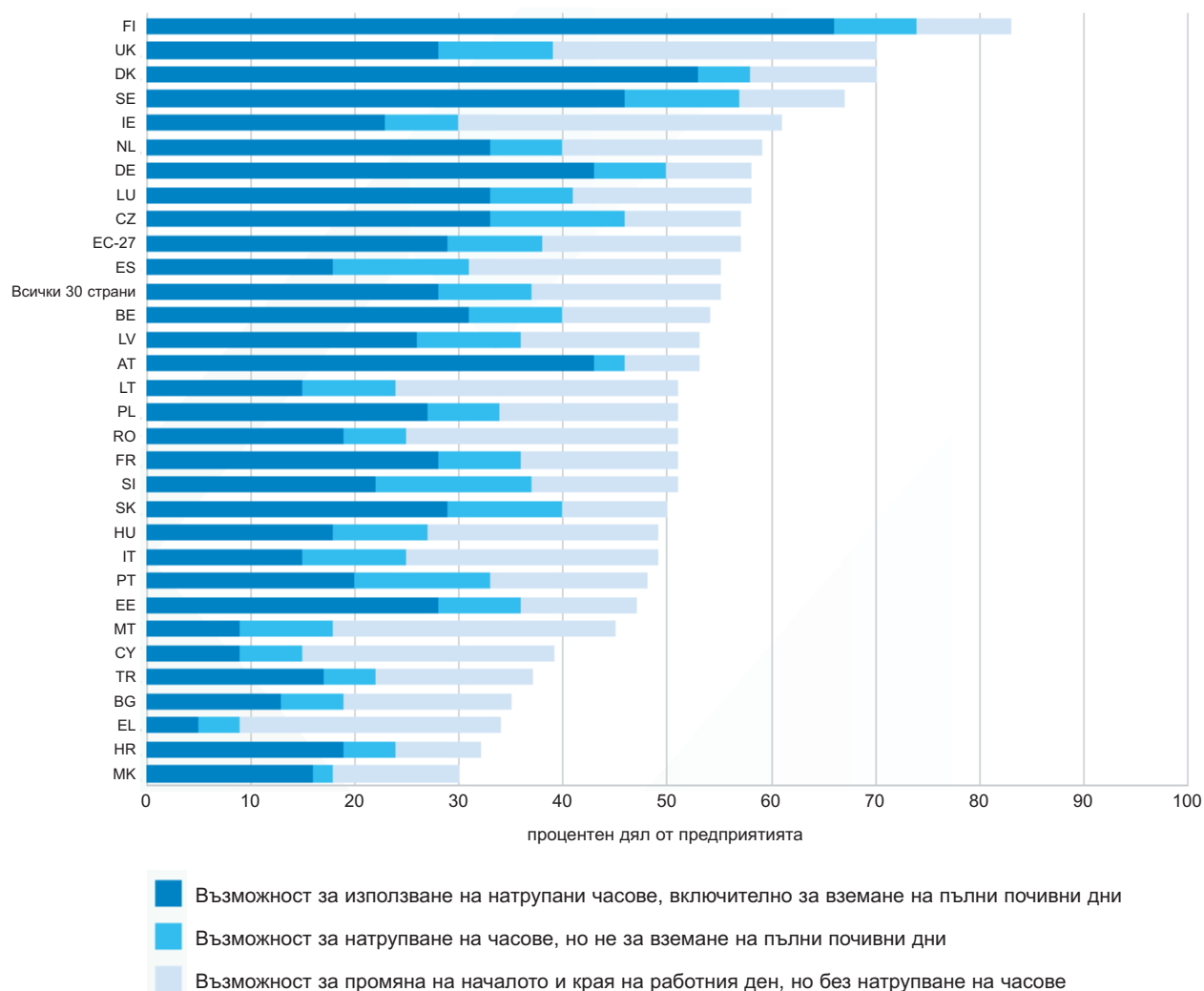
ПОПУЛЯРНОСТТА НА СХЕМИТЕ ЗА ГЪВКАВО РАБОТНО ВРЕМЕ НАРАСТВА

Сравнението на резултатите от Проучването на европейските дружества за 2009 г. (ECS 2009) с тези от първото издание на проучването (проведено през 2004 г.) показва, че все повече европейски предприятия въвеждат схеми за гъвкаво работно време. В единия край на диапазона са базовите схеми за плаващо работно време, позволяващи на служителите да променят часовете, в които започват работа и напускат работното си място в края на работния ден. В другия край на диапазона много дружества съчетават подобни схеми за плаващо работно време с т. нар. „сметки на работното време“; тази форма на организация позволява на служителите да променят продължителността на работния ден или работната седмица. Отработените часове, надхвърлящи определената норма, се натрупват като „кредитни“ часове, а евентуален недостиг на отработени часове се отразява като „дебит“ в сметката на служителя. Подобни схеми за плаващо работно време, позволяващи натрупване на отработени часове, се разглеждат често като форма на гъвкавост, удовлетворяваща интересите както на работодателите, така и на служителите. За работодателите тези схеми предоставят по-голяма гъвкавост за управление на промените в работното натоварване, като им позволяват да реагират гъвкаво на променящите се пазарни условия. Същевременно служителите получават по-голяма независимост по отношение на работното време и повече възможности за постигане на по-добър баланс между професионалния и личния си живот. Най-усъвършенствените сметки на работното време позволяват на служителите да натрупват отработено време в дългосрочен план, например с оглед на по-ранно пенсиониране.

В сравнение с данните за 2004 г. равнището на обхват е нараснало от 48% на 57% за дружествата, които допускат ежедневно известни промени на началото и края на работното време. (Тези данни се отнасят за 21 страни, обхванати в първото издание на проучването). Средно, малко под 40% от предприятията са въвели сметки на работното време за своите служители. Около 29% от всички предприятия предлагат схеми на плаващо работно време, осигуряващи степен на гъвкавост, позволяваща на служителите да ползват пълни почивни дни на основание на натрупани часове. Делът на тези предприятия също е нараснал в сравнение с 2004 г.

Не във всички страни обаче схемите за плаващо работно време се прилагат еднакво широко. Те се използват най-често във Финландия, където повече от 80% от предприятията са въвели подобни схеми. Широко разпространение на тези схеми има и в Обединеното кралство, Дания и Швеция. От друга страна едва 30% от предприятията в Бившата югославска република Македония и около 35% в България и Гърция предлагат такава възможност на своите служители. Установена е и качествена разлика по отношение на видовете плаващо работно време, практикувани от предприятията. В скандинавските страни, Австрия и Германия схемите за плаващо работно време са като правило много по-гъвкави, като позволяват на служителите да натрупват часове и да вземат на това основание пълни почивни дни. В Унгария, Ирландия, Литва, Обединеното кралство и по-голямата част от Южна Европа тази форма на натрупване на отработени часове в повечето случаи е недостъпна.

Фигура 2: Договорености за гъвкаво работно време по страни и обхват на гъвкавостта (%)



Източник: ECS 2009

Схеми за гъвкаво работно време са въведени от дружества, работещи във всички сектори, включително в секторите на хотелиерството и общественото хранене, където е важно служителите да са на разположение на клиентите в определено време. Подобни форми на организация на работното време са най-разпространени обаче в сектори като недвижимите имоти и финансовите услуги, а най-малко разпространени — в строителството и образованието. Макар че гъвкавото работно време се среща най-често в големите предприятия, значителен брой по-малки предприятия също са въвели схеми за плаващо работно време, включително по-усложнените форми, включващи натрупване на отработени часове. С оглед на факта, че въвеждането и администрирането на подобни схеми изисква значителни административни ресурси, а съпътстващите разходи са пропорционално по-високи за малките дружества, може да се направи заключение, че работодателите очевидно преценяват, че предимствата от въвеждането на такива схеми надделяват над разходите. От друга страна дългосрочни сметки за натрупване на работно време са въведени само в редки случаи в малки предприятия.

Работата на непълно работно време има положителни и отрицателни страни

Работата на непълно работно време или почасовата работа е една от най-широко разпространените в Европа форми на нестандартна организация на работното време. Много хора приемат работата на непълно работно

време като начин за постигане на по-добър баланс между професионалния и личния живот, но дали тази форма на организация на работното време има действително такъв ефект зависи в голяма степен от начина на организация на работните места с непълно работно време и структурирането на подобна работа в организациите.

Степента, в която дружествата предлагат работа на непълно работно време, варира в изключително широки граници в Европа. В Нидерландия повече от 90% от дружествата имат работници, работещи на непълно работно време. Наред с водещата позиция на Нидерландия, работата на непълно работно време е широко разпространена и в Белгия, Германия, Обединеното кралство и Швеция, а най-малко разпространена — в страните от Югоизточна Европа. Европейците работят най-често на непълно работно време в секторите, свързани с услугите, и особено в секторите хотелиерство и ресторантьорство, образование и здравеопазване и социална работа. Освен това тези сектори се отличават с най-голям дял на заетите жени; работата на непълно работно време е явление, което е разпространено предимно сред жените.

Работата на непълно работно време обикновено се осъществява под формата на по-кратки работни дни в рамките на стандартна петдневна работна седмица. Освен това почти половината от всички предприятия, които наемат работници на непълно работно време, им дават възможност да се възползват от други форми на гъвкава организация на работното време, като например отработване на пълни работни дни и вземане на пълни почивни дни. Тези форми на работа на непълно работно време могат да бъдат лесно адаптирани към нуждите на служителите, но все още е относително разпространена и формата на работа на непълно работно време, при която гъвкавите работни часове се определят само няколко дни или дори няколко часа предварително. Този вариант предоставя най-голяма степен на гъвкавост за работодателите, но същевременно е най-неблагоприятната форма на организация на работното време от гледна точка на служителите, тъй като затруднява планирането на семейните и личните им задължения.

Някои хора работят на силно ограничено работно време — по-малко от 15 часа седмично. Теми „маргинални“ работни места обикновено са много ниско платени и изискват повишена гъвкавост от страна на служителите. В редица страни (Малта, Нидерландия, Ирландия, Обединеното кралство и Германия) една част или всички служители, работещи на непълно работно време, са заети на такива работни места в повече от 40% от предприятията — предимно в секторите на образованието, хотелиерството и ресторантьорството, и в други услуги, каквито са личните услуги. (За повече информация по този въпрос вж. доклада на Eurofound *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements* („Гъвкавите форми на работа: „твърде атипични“ договорни отношения“)).

Перспективите за професионално развитие пред заетите на непълно работно време като цяло не са добри

Като правило предприятията в Европа не назначават работници на непълно работно време на длъжности, предполагащи висока квалификация, или на ръководни длъжности. Три четвърти от европейските дружества нямат служители на непълно работно време на длъжности, изискващи високи нива на квалификация или управленски опит. В Нидерландия обаче, където съществува утвърдена традиция за работа на непълно работно време, тази форма на наемане на работа е често срещана: почти половината от предприятията в Нидерландия имат служители на такива длъжности, работещи на непълно работно време, което нарежда страната на първо място по този показател в ЕС.

СТАНДАРТНОТО РАБОТНО ВРЕМЕ ПРЕОБЛАДАВА

При сравнение на констатациите от ECS 2009 с първото издание на проучването от 2004 г. се установява, че работата в нестандартни часове (през нощта или през почивните дни) изглежда не е получила по-голямо разпространение през изтеклите пет години. (Аналогична тенденция беше установена в рамките на проведеното

от Eurofound европейско проучване на условията на труд при анализ на разпространението на практиката на работа в нестандартни часове за период от 20 години; вж. стр. 32). Не е изненадващо, че най-често се налага прибягване до работа в нестандартни часове в сектора на хотелиерството и ресторантьорството, както и в областите на здравеопазването и социалната работа. Нощният труд е най-широко разпространен в Турция, където служителите в 36% от предприятията работят през нощта. Освен това служителите на дружествата в Турция най-често работят в събота, като почти три четвърти от предприятията са отворени в събота. Сред държавите-членки на ЕС работата в събота (и неделя) е най-разпространена в Латвия, Обединеното кралство, Малта и Ирландия.

НОВИ НАЧИНИ НА РАБОТА?

Повишаване на гъвкавостта на работните места

Изправени пред нарастваща конкуренция европейските дружества се стремят все по-често към постигане на по-голяма гъвкавост. Съществуват три основни подхода, посредством които дружествата могат да постигнат тази цел. Предприятията могат да организират работниците си в автономни екипи, чиито членове имат възможност да определят помежду си по какъв начин да организират работата си и да участват по-активно в решаването на проблемите. Съгласно втория подход те могат да предоставят допълнително обучение за задълбочаване и обогатяване на трудовите умения на работниците с оглед те да са подготвени да изпълняват различни задачи. И накрая, предприятията могат да повишат гъвкавостта на работната сила като наемат служители на различни видове договори, което облекчава назначаването на работа и освобождаването на служители и по този начин подпомага организацията да реагира адекватно на динамиката на пазарите; споменатите видове договори включват срочни трудови договори, наемане на служители чрез агенции за временна заетост и наемане на сътрудници на свободна практика.

Така наречената „автономна екипна работа“ е важен елемент в организацията на работата в относително малък дял от дружествата в Европа. В Дания, Швеция и Нидерландия обаче това е преобладаващата форма на екипна работа в между 40% и 50% от организациите. От друга страна, в Гърция, Кипър и Италия подобни екипи са основната форма на екипна работа само в 10—15% от дружествата. Освен това автономната екипна работа се среща по-често в определени сектори: тази организационна форма е по-широко разпространена в сектора на образованието, където се практикува в почти 40% от учрежденията, както и в секторите на здравеопазването и социалната работа, където е разпространена в почти 35% от учрежденията. Нещо повече, автономната екипна работа се практикува по-често в организациите, където значителен дял от персонала разполага с високи равнища на умения.

Срочни трудови договори

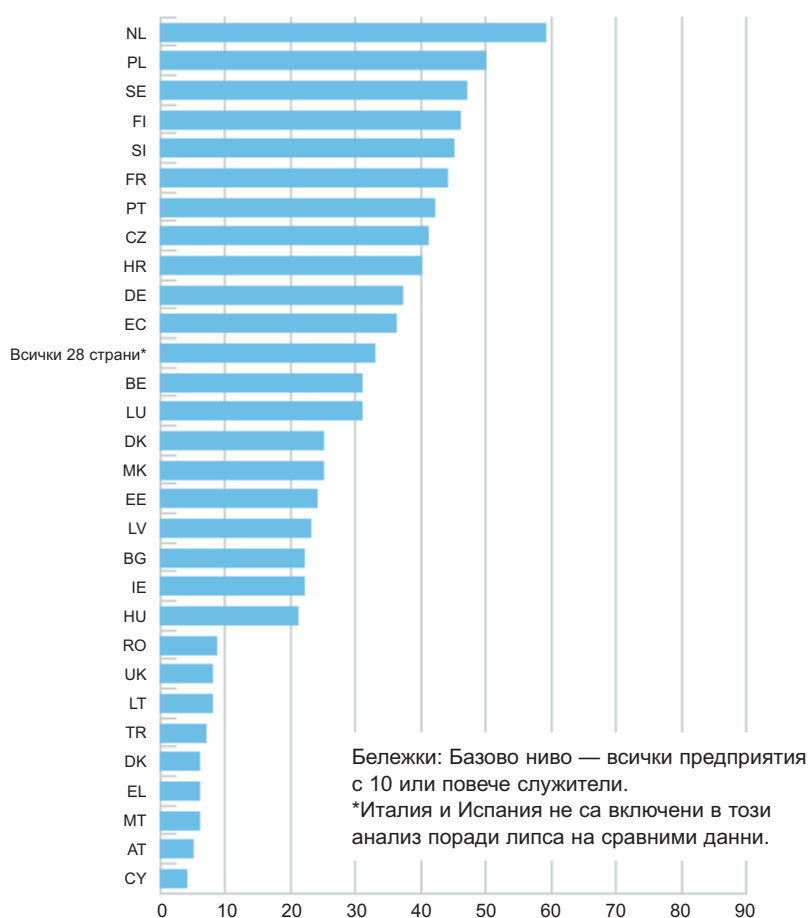
Назначаването на служители на по-гъвкави договори вече е често срещана практика на работните места в Европа, която обаче не е разпространена равномерно на територията на континента. В Нидерландия и Полша повече от 70% от предприятията сключват срочни трудови договори, докато в Кипър, Австрия и Малта едва около 20% от тях са възприели тази практика. Срочните трудови договори представляват малка част от трудовите правоотношения в повечето организации: в повече от половината от обхванатите от проучването предприятия лицата, наети на срочни трудови договори, са по-малко от 20% от общата работна сила. В малка част от дружествата обаче срочните договори са основната форма на наемане на работа. В около 8% от дружествата 80% или повече от заетите лица са назначени на такива договори. Броят на дружествата с подобна практика е по-голям в редица страни, например в Обединеното кралство, където повече от 25% от дружествата са наели 80% или повече от своите служители въз основа на срочни договори, и в Турция, където делът на тези предприятия е 22%. Подобни равнища на срочни трудови договори са концентрирани в няколко сектора, включително хотелиерството и ресторантьорството, и в строителството: тези два сектора се характеризират със значителни сезонни вариации на работното натоварване.

Един проблем, свързан със срочните трудови договори е, че по своя характер те са несигурни, но същевременно могат да предоставят достъп до по-дългосрочни възможности за работа. В повече от 50% от европейските дружества на по-голямата част или на всички служители, работещи на срочни договори, е било предложено да сключат последващ договор със същото дружество. Най-често подобни предложения са отправяни в сектора на финансовите услуги.

Работа чрез агенции за временна заетост

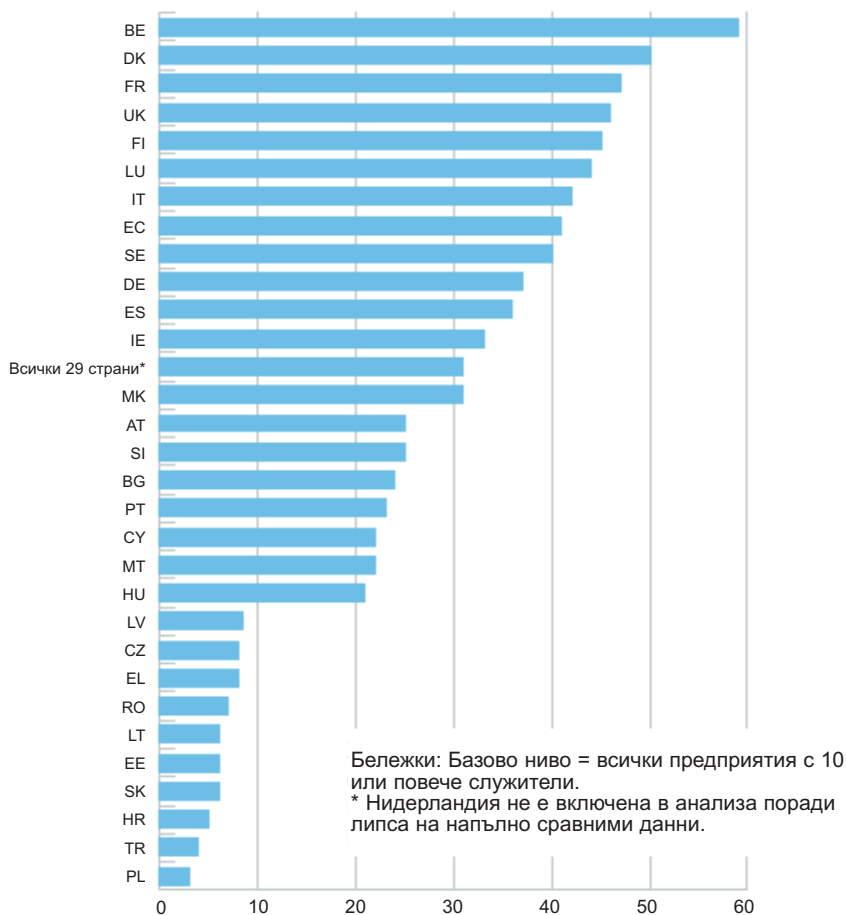
Заетостта чрез агенции за временна заетост става все по-разпространена в ЕС, но използването на този подход варира в значителни граници в отделните страни: в Белгия почти 60% от дружествата наемат на работа работници с посредничеството на агенции за временна заетост; докато в Полша едва около 3% от дружествата са възприели тази практика. Изглежда обаче, че рецесията оказва въздействие върху наемането на служители чрез агенции за временна заетост. В началото на 2009 г. около 20% от дружествата са заявили, че през предходните 12 месеца са имали работници, наети чрез агенции за временна заетост, но в момента нямат такива работници. Предприятията, които към момента на провеждане на интервюто са спрели да наемат работници чрез агенции за временна заетост, обикновено са малки, с по-малко от 20 служители, докато по-големите дружества рядко се отказват от прилагането на тази форма на наемане на работа. (Трябва да се отбележи, че тази установена разлика може да е обусловена и от сезонни фактори).

Фигура 3: *Предприятия, които през последните 12 месеца са имали служители, наети на срочни трудови договори, по страни (%)*



Източник: *ECS 2009*

Фигура 4: *Предприятия, които през последните 12 месеца са имали служители, наети чрез агенции за временна заетост, по страни, 2009 г. (%)*



Източник: *ECS 2009*

ПРОМЕНЛИВИ ФОРМИ НА ЗАПЛАЩАНЕ

Много дружества добавят към основната заплата допълнителни плащания, често като стимул за по-добри резултати. Разпространението на обвързаното с резултатите възнаграждение се различава съществено в отделните европейски страни. Трябва да имаме предвид, че представените тук данни от проучването са събрани в началото на икономическата криза; оттогава насам картината вероятно се е променила. В Чешката република почти 70% от дружествата извършват плащания, зависещи от индивидуалното трудово изпълнение на служителите; в Швеция и Латвия от друга страна, едва около 15% от дружествата са възприели тази практика. Дружествата, които стимулират индивидуалното трудово изпълнение, като правило са въвели и механизми за стимулиране на екипното трудово изпълнение. Както може да се очаква, финансовите стимули за екипно трудово изпълнение са почти двойно по-често срещани в дружествата, които считат екипната работа за важен елемент от своята дейност. Освен това изглежда, че практиката да се изплаща по-високо възнаграждение за по-добро трудово изпълнение е свързана в по-голяма степен с работните места, изискващи по-високи равнища на умения: колкото повече висококвалифицирани работни места има в едно дружество, толкова по-голяма е вероятността това дружество да стимулира финансово трудовото изпълнение. В рамките на проучването беше установена положителна зависимост между наличието на схеми за заплащане, основани на трудовото изпълнение, и повишената производителност на труда. Освен това е регистрирана зависимост между добрите финансови

резултати на дружествата и въведените от тях схеми за заплащане, обвързано с индивидуалното изпълнение. Тези констатации убедително демонстрират предимствата от въвеждането в европейските дружества, там, където е възможно, на обвързано с резултатите възнаграждение.

Друг подход, прилаган от дружествата, е финансовото участие, при което на служителите се предоставя дял от финансовите резултати на дружеството посредством схеми за разпределение на печалбата или дялово участие. Интересно е да се отбележи, че в рамките на проучването беше установено, че наличието на представителство на служителите под една или друга форма повишава вероятността от въвеждане на схема за разпределение на печалбата. Средно около 20% от частните търговски дружества, разполагащи с механизми за представителство на служителите, са въвели и схеми за разпределение на печалбата, докато едва около 10% от дружествата, в които липсва механизъм за представителство на служителите, имат такива схеми. Освен това в дружествата, където е налице представителство на служителите, схемите обхващат по-голям дял от персонала.

Изглежда обаче, че представителите на служителите нямат важна роля в администрирането на тези схеми. Само в 38% от частните дружества, разполагащи със схеми за възнаграждение, обвързано с трудовото изпълнение, представителите на служителите са участвали в обсъжданията за въвеждането им. В същото време в 26% от предприятията представителите на служителите не са участвали във въвеждането на схемите. Макар че често представителите на служителите не участват активно във въвеждането на схемите за възнаграждение, обвързано с трудовото изпълнение, повече от половината от тях ги подкрепят. Само малка част — около 9% от представителите на служителите са против въвеждането на такива схеми. В дружествата, които не разполагат с такива схеми обаче, равнището на противопоставяне е много по-високо: 28% от представителите на служителите заявяват, че ще се обявят против въвеждането им. Това не е изненадващо: някои предприятия не разполагат със схеми на заплащане, обвързано с резултатите, именно защото представителите на служителите са били против въвеждането им.

Според 63% от обхванатите от проучването мениджъри повишаването на мотивацията на персонала е основната причина за въвеждане на схеми за разпределение на печалбата. Другите цитирани важни причини са насърчаване на служителите да участват по-активно в усъвършенстването както на работните процеси, така и на крайните продукти, и в повишаване на производителността на труда. Оказва се, че използването на схемите за разпределение на печалбата като един вид автоматичен механизъм за свиване на разходите за заплати при намаляване на продажбите и поръчките, не е една от основните причини за въвеждане на такива схеми. Различията на национално равнище обаче са поразителни. В редица страни повече от 20% от предприятията са посочили, че това е важен мотив, като на първо място е Ирландия с 27% от предприятията.

Схемите за дялово участие са много по-малко разпространени в ЕС в сравнение със схемите за разпределение на печалбата. Докато около 14% от всички частни дружества в Европа са въвели схеми за разпределение на печалбата, едва 5% от тях предлагат дялово участие като стимул. В Дания, където тази форма на стимулиране е най-разпространена, 13% от частните дружества предлагат някаква форма на дялово участие. От друга страна в Чешката република, Словакия, Австрия и Гърция само 2% или по-малко от частните дружества предлагат подобни схеми. Тези различия между отделните страни най-вероятно се дължат на разлики в нормативната уредба, включително данъчното законодателство, както и на нагласите на социалните партньори.

Схемите за дялово участие са най-широко разпространени в най-големите дружества. Трябва да имаме предвид, че много от най-малките дружества са семейни предприятия, за които подобни схеми не са подходящи. Освен това е по-лесно да бъдат ангажирани и мотивирани служителите в малките предприятия. И накрая, администрирането на схема за дялово участие е свързано със значителни текущи разходи, които се влагат по-ефективно, когато от схемата се възползват по-голям брой лица. Същото важи и за останалите форми на променливо заплащане, разгледани по-горе: най-големите дружества прилагат най-често схеми за

възнаграждение, обвързано с резултатите, и такива за разпределение на печалбата. Освен това и двете форми на заплащане (както и дяловото участие) са най-често срещани в сектора на финансовите услуги. (Що се отнася до разпределението на печалбата, това не е изненадващо предвид традиционната практика на изплащане на комисиони при продажбата на финансови продукти). Дружествата, значителен дял от собствеността на които принадлежи на чуждестранни лица, също се възползват по-често от заплащане, обвързано с резултатите, и от прилагане на схеми за дялово участие в сравнение с дружествата, които са изцяло собственост на местни лица.

Бъдещето ще покаже как текущата криза ще се отрази върху нагласите към подхода на предоставяне на дялово участие в дружествата. Проблемите на банките, които затрудняват набирането на капитал, може да мотивират мениджърите да въведат или разширят такива схеми. От друга страна сривът на фондовите пазари означава, че дяловото участие сега е по-рисков механизъм за служителите. Освен това схемите за предоставяне на дялово участие развиват разграничението между работодатели и служители. В ситуации, когато ръководството се стреми да съкрати работни места в рамките на план за реструктуриране на дружеството, тези усилия са затруднени от факта, че повечето или всички засегнати служители са също така и собственици на предприятието.

Основни констатации

Най-важният механизъм за определяне на трудовото възнаграждение в Европа е колективното договаряне: двама от всеки трима работници са обхванати от колективен договор за трудовото възнаграждение, сключен в дружеството или на по-високо равнище (например за сектора, към който принадлежи дружеството). Стойността на този показател е много по-висока за Италия, Финландия, Испания, Словения и Швеция — около 90% и повече. Равнището на обхват в балтийските страни е около или под 30%, а в Латвия то е под 20%.

Повечето органи, представляващи служителите, разполагат с ресурсите, които са им необходими, за да изпълняват своя мандат: 85% от тях получават поне веднъж годишно информация за финансовото и икономическото положение, както и за състоянието на заетостта в предприятието. Около 72% редовно получават обучение и също толкова посочват, че имат право да ползват достатъчно от платеното си работно време, за да изпълняват своите функции на представители. Много често обаче ролята на представителите на служителите се ограничава до разглеждане на въпроси на здравето и безопасността или работата им е организирана на неформална основа.

Една трета от представителите получават рядко (не по-често от веднъж годишно) актуална информация за икономическото и финансовото състояние на дружеството, а около 17% нямат право да изпълняват функциите си на представители в работно време.

Ефективното институционализирано осъществяване на социалния диалог на работното място е много по-широко разпространено в северноевропейските страни, отколкото в Южна Европа. В много от южноевропейските страни провеждането на социалния диалог не е така добре развито и често има конфронтационен характер.

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Социалният диалог се определя като участие на представителите на служителите във вземането на решенията, свързани с въпроси като условията на труд, трудовите правоотношения и организацията на работата на работното място. Това участие може да бъде ограничено само до информиране от страна на ръководството за условията на работното място или да се разшири до консултации, преговори или съвместно участие във вземането на решения. В ЕС са налице много разнообразни институционални структури, що се отнася до начините за защита на интересите на служителите. Тези структури са работническите съвети или профсъюзите. Профсъюзите представляват своите членове, а работническите съвети по правило представляват всички служители в съответното предприятие. В редица страни в отделните предприятия функционират и двата вида органи, като профсъюзите преговарят активно с ръководството за определяне на заплащането и условията на труд, а работническите съвети участват в процедурите по предоставяне на информация и провеждане на консултации. Освен това представителите, участващи в работническия съвет, може да са членове и на местния профсъюз.

Общо за Европа в около 37% от предприятията е налице някаква форма на представителство, обхващаща повече от 60% от заетите лица. Този показател обаче варира в изключително широки граници: в Швеция и Дания в повече от 70% от предприятията е налице една или друга форма на представителство; в Гърция и Португалия този дял е едва малко повече от 10%. Служителите в по-големите организации са представлявани много често. В малките дружества са обхванати средно около 30% от служителите; от друга страна, в големите предприятия този дял е около 90%. С представителство се ползват по-голям дял от работещите в секторите на публичните услуги (например в системата на образованието) в сравнение със заетите в дружествата от частния сектор на услугите. Също така по-често е налице представителство на служителите в предприятията, които са клонове на по-големи организации, или са собственост на чуждестранни лица.

Въздействие на представителите на служителите

С какви реални правомощия разполагат представителите на служителите? Като цяло представителите в търговските дружества разполагат със значителни възможности за въздействие по отношение на въпросите на здравето и безопасността при работа, и в по-малка степен по отношение на регулирането на работното време и индивидуалните въпроси от дисциплинарен характер. Що се отнася до стратегически въпроси като структурни промени, управление на професионалното развитие и планирането на персонала обаче, според тях възможностите им за въздействие са по-ограничени. В Румъния, Германия и Дания най-голяма част от представителите на служителите застъпват мнението, че имат възможности за въздействие върху стратегическите въпроси (макар и ограничено); представителите в Хърватия, Португалия и Словения посочват, че като цяло разполагат с най-малко възможности за въздействие. Интересна е констатацията, че представителите в най-малките дружества (с между 10 и 20 служители) и в най-големите (с повече от 500 служители) посочват, че разполагат с най-големи възможности за въздействие по стратегическите въпроси. Това е логично: в малките дружества за представителите на служителите е по-лесно да поддържат контакт с ръководството, докато представителите в по-големите дружества обикновено разполагат с повече ресурси, които им позволяват да изпълняват ефективно функциите си.

Наред с горното представителите посочват, че имат възможност да оказват най-ефективно стратегическо въздействие, когато получават необходимата им информация, разполагат с достатъчно време за изпълнение на своите функции на представителство и получават обучение, свързано с изпълнението на тези функции. Тези ресурси от информация, време и обучение са налични по-често в предприятията с по-широко присъствие на профсъюзите и/или където работническите съвети разполагат с ефективни възможности за изразяване на своите позиции. И накрая, според мненията на представителите, колкото по-развита е културата на сътрудничество в предприятията, толкова по-ефективни възможности за въздействие имат те на свое разположение.

Възгледите на ръководствата за ролята на социалния диалог

Европейските мениджъри като цяло разглеждат в положителна светлина резултатите от социалния диалог на работното място. В дружествата, където е въведено представителство на служителите, 70% от мениджърите заявяват, че представителят на служителите оказва конструктивно съдействие за намиране на начини за повишаване на ефективността на работното място. Също такъв дял от мениджърите смятат, че консултирането с представителите на служителите във връзка с важни решения води до по-висока ангажираност на персонала с реализирането на промените. Едва 30% от мениджърите смятат, че включването на представителите на служителите в процеса на вземане на решения води до значително забавяне при вземането на важни управленски решения.

Мениджърите в Обединеното кралство, Румъния и Ирландия са убедени в най-голяма степен в положителните резултати от участието на представителите на служителите в процеса на вземане на решения, като в тези страни почти 90% от управленския персонал смята, че това участие е желателно; в Италия, Полша, Естония и Турция от друга страна делът на мениджърите, които споделят подобно становище, е най-малък, като в тези страни по-малко от 60% от тях смятат, че участието на представителите е полезно.

От друга страна, въпреки че ръководството приема положително участието на представител на служителите, значително мнозинство (60%) от мениджърите предпочитат да преговарят пряко и индивидуално със служителите, особено тези в по-малките дружества.

Изследване на трудовия живот 3

Европейското проучване на условията на труд (EWCS) е най-продължителното проучване на Eurofound. Обхванатите от него теми включват трудовия статут, работното време, организацията на работата, обучението, физическите и психосоциалните рискове, здравето и безопасността при работа, участието на работниците, баланса между професионалния и личния живот и заплащането. Eurofound проведе петото издание на EWCS през 2010 г. Освен че представя моментната картина на състоянието на условията на труд в Европа през 2010 г., посредством обобщаване на данни, събирани от 1991 г. насам, проучването позволява да се очертаят промените в областта на трудовия живот през последните 20 години. По-подробно с резултатите от проучването можете да се запознаете на: www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm

ПО-ГОЛЯМА И МНОГООБРАЗНА РАБОТНА СИЛА

Между 1990 и 2010 г. в резултат на присъединяването на 15 нови държави-членки на ЕС и навлизането на повече жени на пазара на труда броят на заетите в ЕС нарасна от около 150 млн. на около 235 млн.¹. Докато заетостта сред мъжете остана на равнище от около 75% през разглеждания период, равнището на заетост сред жените нарасна от 50% на около 63%. Същевременно делът на работещите по-възрастни хора (на възраст между 50 и 64 години) нарасна от около 49% през 2000 г. на повече от 56% през 2009 г. С навлизането на повече жени на пазара на труда нарасна и делът на жените на ръководни длъжности. През 1991 г., както е видно от резултатите от проучването EWCS, 26% от всички ръководители в тогавашните 12 държави-членки на ЕС са били жени; през 2010 г. делът на жените вече съставлява 33% от всички ръководители в разширения ЕС-27. Въпреки нарастването на броя на жените на ръководни длъжности обаче, в повечето случаи те ръководят други жени: през 2010 г. почти половината от всички работещи жени посочват, че прекият им ръководител е жена, в сравнение със само 12% от мъжете.

ПРОДЪЛЖАВА ДА НАРАСТВА ЗНАЧЕНИЕТО НА УСЛУГИТЕ

През изминалото десетилетие се наблюдава продължение на дългосрочната тенденция на постепенно намаляване на дела на заетите в селското стопанство и производството и ограничено нарастване на броя на заетите в областта на услугите. Сегрегацията на половете в сферата на заетостта все още е налице: жените са мнозинството от заетите в сектора на услугите, особено в секторите на образованието, здравеопазването и социалната работа и публичната администрация. От друга страна, мъжете са основната част от заетите в секторите на производството и строителството.

НАРАСТВА ГЪВКАВОСТТА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ТРУДОВИЯ СТАТУТ

Макар че традиционният безсрочен или „постоянен“ трудов договор е все още преобладаващата форма на уреждане на трудовите правоотношения, като 80% от всички заети са назначени на безсрочни договори, делът на работещите на временни договори е нараснал съществено през последните 20 години. През 1991 г. 10% от служителите в страните от ЕС-12 са работили на срочни договори по данни на Проучването на работната сила; през 2007 г. делът им е нараснал на 14%, а 2010 г. бележи лек спад. (По-подробна информация за срочните трудови договори е поместена на стр. 23).

¹ Данните от EWCS са допълнени в текста с данни от Проучването на работната сила (LFS) на Евростат.

РАБОТЕЩИТЕ ЧУВСТВАТ НЕСИГУРНОСТ

На фона на икономическата криза работещите като цяло не са уверени, че ще могат да намерят нова работа, ако изгубят сегашното си работно място: само около една трета от безсрочно наетите служители (и една четвърт от срочно наетите) са посочили, че могат лесно да намерят нова работа. Освен това работещите на срочни договори изразяват повече несигурност за своите работни места в сравнение с тези на безсрочни договори. През 2010 г. 10% от работещите на безсрочни договори са посочили, че е възможно да изгубят работата си през следващите шест месеца; от друга страна същото мнение изразяват 35% от заетите на срочни договори (и 43% от наетите чрез агенции за временна заетост). Освен това чувството за сигурност на работното място зависи и от вида на работата: извършващите физически труд (и особено тези с по-ниски равнища на умения) се чувстват по-несигурни за своите работни места в сравнение с чиновниците, а също така изразяват по-малка увереност във възможността да намерят нова работа при необходимост.

СПОРЕД УСРЕДНЕНИ ДАННИ РАБОТНОТО ВРЕМЕ НАМАЛЯВА

Средната работна седмица в Европа намалява. През 1991 г. в тогавашните 12 държави-членки на ЕС продължителността на работната седмица е била 40,5 часа; през 2010 г. в същите страни тя е намаляла на 36,4 часа. Можем да посочим четири основни причини за съкращаването на работното време. Първо, намалява делът на работещите на удължено работно време (повече от 48 часа седмично). Второ, нараства делът на хората, които работят на непълно работно време, изразяващо се в съкратена работна седмица (по-малко от 20 часа седмично), като за страните от ЕС-12 този показател е нараснал почти двойно за две десетилетия. Трето, в много страни и сектори е намалена продължителността на колективно договореното работно време. И накрая, както посочихме по-горе, много дружества съкращават работното време в отговор на свиване на търсенето.

Удължено работно време и съкратено работно време

Работата на удължено работно време е била и остава явление, разпространено предимно сред мъжете: 18% от мъжете в страните от ЕС-27 работят повече от 48 часа седмично в сравнение с 8% от жените. Самостоятелно заетите лица също работят повече време, макар че делът на работещите на удължено работно време сред тези лица намалява от 2000 г. насам. Работата на удължено работно време остава по-широко разпространена в сектора на производството, отколкото в сектора на услугите, макар че и в двата сектора показателят бележи спад. Работата на съкратено работно време е разпространена предимно сред жените: 20% от заетите жени работят по-малко от 20 часа седмично в сравнение със само 7% от мъжете. Разпространението на съкратената работна седмица варира в широки граници между страните, като отразява както разлики в културните нагласи към работата на непълно работно време, така и достъпността на помощни услуги, като предоставяне на грижи, и разпределението в рамките на деня на учебните часове в училищата.

„Стандартното“ работно време все още преобладава

Въпреки често прогнозирания преход към 24-часово общество, работните часове в Европа като цяло остават стандартни. През 2010 г. 67% от заетите са работили еднакъв брой часове всяка седмица, а 58% — еднакъв брой часове всеки ден, като тези показатели не са претърпели съществени промени в сравнение с 2000 г. Докато през 1995 г. 30% от заетите са работили поне една събота месечно, през 2010 г. стойността на този показател за същите държави-членки е намаляла леко до 27%.

РАЗВИТИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Европейската политика има за цел да постигне увеличаване на броя на работните места, но също така е насочена към по-пълноценно оползотворяване на уменията и опита на работещите с цел повишаване на производителността и създаване на по-комфортни работни места посредством осигуряване на условия, които стимулират придобиването на умения и насърчават по-голяма автономия на работниците. Както обучението, така и организацията на работата имат важно значение за постигането на тези цели.

Нараства участието на работниците в обучение, но не е пълно

Резултатите от проучването показват, че през 2010 г. равнището на обучение, заплатено от работодателите, е най-високо от 1995 г. насам (в страните от ЕС-15). Не всички работници обаче се ползват с равен достъп до обучение. По-възрастните работници получават по-малко обучение от младите си колеги, въпреки че разликата между двете групи е намаляла донякъде през последните 15 години. Заетите на безсрочни трудови договори се ползват в много по-голяма степен от обучение, заплатено от работодателите, в сравнение със заетите въз основа на други форми на трудови правоотношения. През 2010 г. 39% от безсрочно наетите служители са участвали в обучение, заплатено от техните работодатели, в сравнение със само 26% от останалите служители. (Нещо повече, това несъответствие е нараснало през изминалото десетилетие: разликата от 13 процентни пункта през 2010 г. е била само седем процентни пункта през 2000 г.). От голямо значение е и характерът на извършваната работа. През 2010 г. висококвалифицираните административни служители са се възползвали в най-голяма степен от обучение, платено от работодателите им, в сравнение с колегите си с по-ниска квалификация, а заетите, извършващи физически труд, са получили дори още по-малко обучение.

Както и по отношение на съкращаването на работното време обаче, установеното нарастване на обучението може да се обясни частично с въздействието на рецесията. Както е посочено по-горе в текста на Годишника, много от схемите за работа на съкратено работно време, реализирани от 2008 г. насам, включваха дейности за обучение, осъществявани през освободеното работно време. Освен това вероятно много работещи са се включили в обучение по своя инициатива, мотивирани от опасенията си за сигурността на своите работни места. Между 2005 и 2010 г. дялът на заетите, които са платили сами за своето обучение, е нараснал с една трета.

Да вземаме самостоятелни решения — автономност при работа

Насърчаването на по-голяма автономност при работа, позволяваща на работниците да вземат самостоятелни решения за това как да отговорят на изискванията в процеса на работата, може да способства за по-ефективно изпълнение на тези изисквания. В рамките на проучването автономността беше оценена посредством събиране на данни за способността на хората да променят безпроблемно ключови аспекти на своята работа: скоростта на работа, използваните методи и последователността на задачите. Установени са някои незначителни промени в различни насоки през последните 10 години. Не е изненадващо обаче, че различни категории работещи се ползват с различна степен на автономност. Нискоквалифицираните работници, извършващи физически труд, се ползват с най-ниска степен на автономност в сравнение с всички останали групи.

ЗАЩИТА НА ЗДРАВЕТО И ПОВИШАВАНЕ НА БЛАГОСЪСТОЯНИЕТО

Интензивност на работата

Извършването на работа с повишена интензивност (например работа при високи темпове или в кратки срокове) оказва силно отрицателно въздействие върху благосъстоянието на работещите, особено когато те се ползват с ниска степен на автономност или подкрепа от своите колеги.

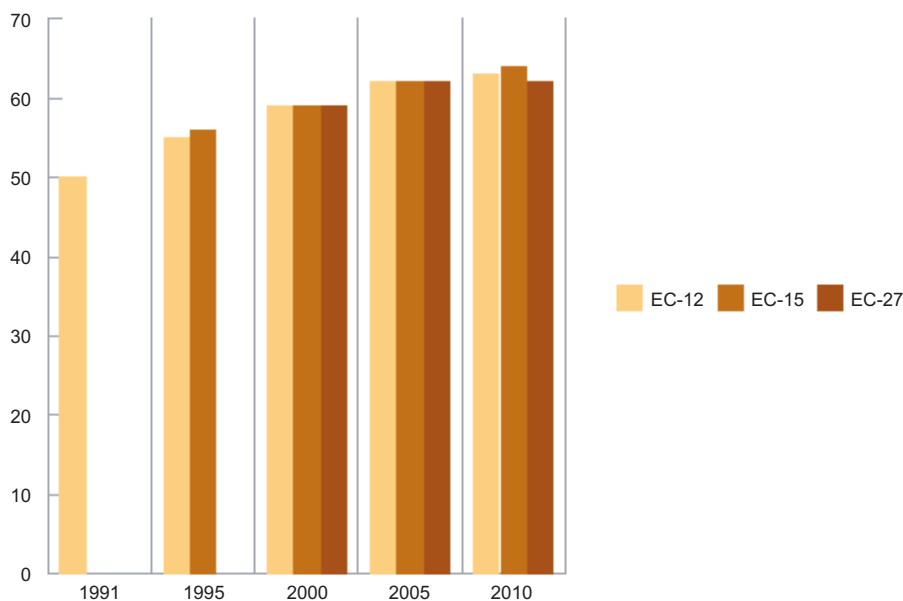
Колкото повече фактори определят темпа на работа, т.н. „детерминанти на темпа“ (например необходимост да не се изостава от темпа на работа на колегите, спазване на изисквания на клиенти, пациенти или членовете на обществеността, изпълнение на цели по отношение на производството или трудовото изпълнение, спазване на темпа на работа на дадена машина или изпълнение на преките изисквания на ръководителя), толкова са по-високи изискванията, наложени на работниците, в резултат на което нараства възможността работата да окаже значително неблагоприятно въздействие върху здравето им. През последните 20 години интензивността на работата нараства в повечето европейски страни. Графиката илюстрира като цяло възходящата тенденция по отношение на дела на работниците, които работят в условията на кратки срокове (почти идентична е картината по отношение на работещите с висок темп на работа). Изглежда обаче, че нарастването на този показател е преустановено и това високо равнище остава стабилно от 2005 г. насам.

За повечето работещи (67%) темпът на работа се определя от преки изисквания от хора, например в резултат на взаимодействие с клиенти.

От друга страна, темпът на работа на едва 18% от работещите в Европа се определя от скоростта на работа на машини.

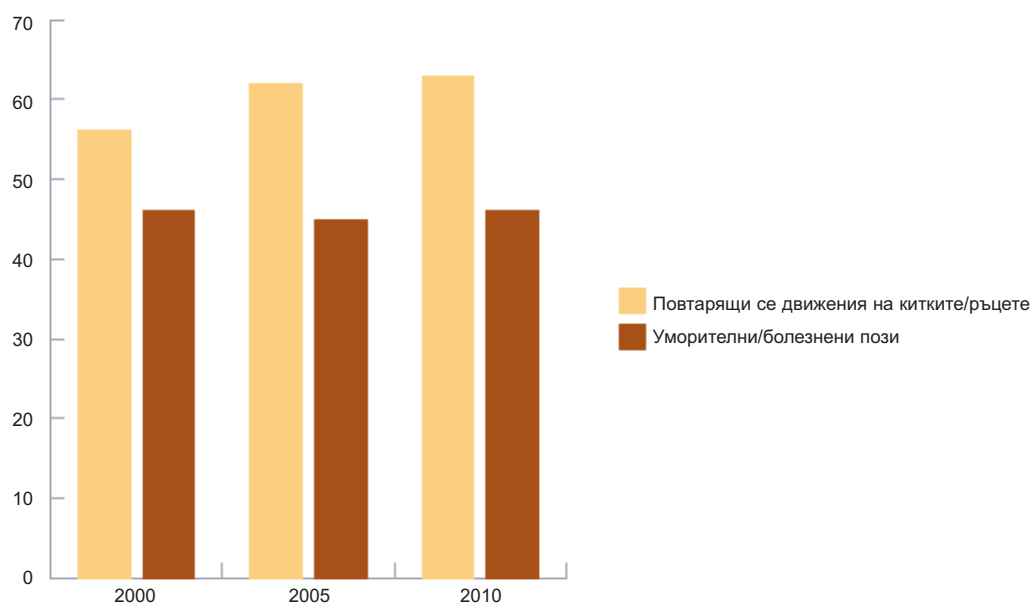
Този показател намалява през последните 15 години, отразявайки текущото нарастване на значението на услугите за сметка на производството.

Фигура 5: Работа при кратки срокове: 1991—2010 г., ЕС-12, ЕС-15 и ЕС-27, (%)



Източник: EWCS 2010

Фигура 6: Тенденции по отношение на физическите натоварвания при работа, 2000—2010 г., ЕС-27 (%)



Бележка: Данните обхващат лицата, които са посочили, че са подложени на тези опасности през поне една четвърт от работното си време.

Източник: EWCS 2010

Физическите опасности са не по-малко разпространени в сравнение с миналото

Европейските работници са изложени на физически опасности в същата степен, както преди 20 години, което отразява факта, че много работни места в Европа все още са свързани с физически труд. Например 33% от работниците пренасят тежки товари през поне една четвърт от работното си време, като този показател не е претърпял промяна от 2000 г. насам. Освен това физическите опасности не засягат единствено работниците, извършващи физически труд: почти половината от всички заети работят в уморителни и болезнени пози през поне една четвърт от работното си време. За отбелязване е, че повтарящите се движения на китките и ръцете са характерни за работата на повече европейци сега отколкото това е било преди 10 години. (В рамките на други проучвания на Eurofound е установено, че свързаните с работата мускулно-скелетни увреждания са най-широко разпространеното професионално заболяване в ЕС; изглежда обаче, че разпространението на мускулно-скелетните увреждания, пряко свързани с физически натоварвания, намалява, докато разпределението на уврежданията, произтичащи от стрес и завишено работно натоварване, се увеличава.)

Мъжете и жените са изложени в различна степен на физически опасности, както и на различни видове опасности, което отразява отчасти факта, че мъжете и жените в голяма степен работят в различни сектори и имат различни професии. Например 42% от мъжете редовно пренасят тежки товари като част от трудовите си задължения в сравнение с 24% от жените. От друга страна, 13% от жените, но само 5% от мъжете повдигат или преместват хора в рамките на трудовите си задължения.

А КОГАТО НАВЪРША 64? ДА ОСТАНЕМ ПО-ДЪЛГО НА РАБОТА

Степента на „устойчивост“ на работата и работните места зависи от това дали работното време позволява изпълнението на други отговорности, дали уменията на работещите се усъвършенстват, за да се гарантира тяхната възможност да се реализират на пазара на труда, доколкото те разполагат с възможности да изпълняват изискванията на работните си места, и в каква степен условията на труд защитават здравето им в дългосрочен план. Около 60% от европейските работници са на мнение, че ще могат да останат на сегашната си работа до

навършване на 60 години, което е леко увеличение в сравнение със същия показател през 2000 г. Не е изненадващо, че работниците, упражняващи различни професии, дават различни отговори: почти три четвърти от висококвалифицираните чиновници смятат, че могат да продължат да работят до навършване на 60-годишна възраст срещу по-малко от половината от по-нискоквалифицираните работници, извършващи физически труд.

Проучванията на Eurofound

Eurofound разработи три общоевропейски проучвания, които са уникален източник на сравними данни за начина, по който хората живеят и се трудят. Европейското проучване на условията на труд (EWCS) се провежда за най-дълъг период от време, като събира информация за качеството на труда и заетостта от 1991 г. насам. Европейското проучване на качеството на живот (EQLS) дава изчерпателна картина на условията на живот в европейските страни. Наред с нарастващия интерес към качеството на живот на европейските граждани нараства и значението на EQLS за приноса на Eurofound към политическия дебат. Проучването на европейските дружества (ECS) дава преглед на практиките на работните места и начините на тяхното договаряне в европейските предприятия, като отразява мненията както на мениджърите, така и на представителите на служителите. Подробният анализ на данните от проучването позволява на Eurofound да определи новите и възникващи тенденции и да характеризира по-задълбочено въпроси, които имат централно значение за европейската политика. Резултатите дават на създателите на политики солидна основа за идентифициране на възможностите за подобрения и за определяне на насоките за развитие. Проучванията са ключов елемент от мисията на Eurofound да предоставя висококачествена информация и съвети на създателите на политики на европейско и национално равнище, на социалните партньори, изследователите и европейските граждани. Трите проучвания на Eurofound имат следните общи характеристики: изследване на представителни извадки, предоставящи надеждни сравними данни на равнище ЕС, ползване на стандартизирани въпросници, които способстват за по-добра сравнимост на данните за отделните страни, и многократни издания, които дават на Eurofound възможност да анализира промените с течение на времето.

Индустриалните отношения — 4

фокус върху социалните партньори

Ключов елемент от дейността на Eurofound е документирането на развитието на индустриалните отношения в цяла Европа, тъй като социалният диалог между профсъюзите, организациите на работодателите и правителствата е крайъгълен камък на европейския социален модел. Наред с проведената в рамките на ECS изследователска дейност с цел определяне на начина, по който социалният диалог функционира на равнището на дружествата, през 2010 г. Eurofound публикува резултати от проучвания с тема конкретни предизвикателства и обстоятелства, пред които са изправени двете страни в индустриалните отношения.

Социалният диалог в условията на кризата

Въпреки регистрираните през 2010 г. признаци за плахо възстановяване, повечето държави-членки на ЕС потвърдиха необходимостта от продължаване на строгите мерки за икономии. Макар че социалните партньори като правило участват в определянето на тези мерки, в резултат на кризата постигането на съгласие в някои случаи е особено трудно. Освен това, от началото на кризата традиционните системи на индустриалните отношения бяха подкопани, пример за което е провалът на националното тристранно партньорство в Ирландия и Испания. През 2010 г. тази тенденция изглежда обхвана и други национални системи на индустриалните отношения, например в Португалия. Социалният диалог способства за определяне на мерките в отговор на кризата, както показва и опитът през 2010 г., както по отношение на създаването и разширяването на схеми за съкратено работно време (вж. стр. xxx), така и за договарянето на по-ниски увеличения на възнагражденията. През годината системите на индустриалните отношения продължиха да демонстрират своята гъвкавост на фона на предизвикателствата. Въпреки това, за да функционират успешно, те се нуждаят от участници. През 2010 г. организациите на социалните партньори продължиха да се развиват, както показват представените в настоящия документ констатации.

СТРАТЕГИИ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ ЗА НАБИРАНЕ НА НОВИ ГРУПИ РАБОТНИЦИ

През последните години трудностите, с които се сблъскват профсъюзите във връзка с поддържането на своята членска база, провокираха оживен дебат. Намалването на броя на профсъюзните членове и произтичащото от това свиване на обема на колективното договаряне се тълкуват като ясни признаци за отслабването на ролята на профсъюзите и на процесите в индустриалните отношения в съвременна Европа. Интересно е да отбележим, че дебатът за намаляването на броя на членовете на профсъюзите и начините за преодоляване на тази тенденция е най-оживен в страните с най-голяма гъстота, например в скандинавските страни. Изглежда наблюдаваният през последните години спад на броя на профсъюзните членове се възприема като заплаха за националните модели на индустриални отношения в тези страни.

Членската база има ключово значение за профсъюзите: нейното наличие гарантира, че организациите разполагат с хора, които да участват в профсъюзни дейности, обезпечават финансирането на тези дейности и е предпоставка за официалното им признаване като представителни организации. Не на последно място по значение е обстоятелството, че броят на членовете е определящ за силата на организацията: в ситуации на индустриални спорове броят на членовете е основен елемент за влиянието на профсъюзите при договаряне, тъй като придава тежест на заплахите за оттегляне на профсъюзните членове от работа.

Структурата на европейската индустрия обаче е вече променена: традиционните профсъюзни бастиони в сектора на производството са тежко засегнати от свиване на мощностите, а най-много работни места се разкриват в сектори, заетите в които са обхванати в много по-малка степен от профсъюзни организации. Успоредно с това, в

резултат на реформите в публичния сектор и на възлагането на предоставяни в миналото от държавата услуги на външни изпълнители, е намалял значително броят на зетите в сектора, който традиционно се характеризира с високи равнища на обхващане от профсъюзни организации. В частния сектор трудовите правоотношения се договарят във все по-голяма степен индивидуално, а процесът на глобализация на стопанските дейности отслабва традиционните индустриални отношения, не на последно място в резултат на заплахата от изнасяне на дейностите в чужбина. Освен това определени категории работници са обхванати в много по-малка степен в профсъюзни организации: младите работници са групата работещи, която се поддава най-трудно на организиране в профсъюзи; работещите в МСП са много по-малко организирани от зетите в големи дружества, а работещите на временни трудови договори и въз основа на други нетипични форми на трудови правоотношения също се организират по-трудно. Разбира се, тези фактори може да действат комплексно: младите работници често са зети в частния сектор на услугите, който се характеризира с ниски равнища на присъствие на профсъюзните организации, както и с наличие на нестандартни трудови договори. Аналогично е положението на работниците мигранти, чието равнище на организиране в профсъюзи е по-ниско от средното, отчасти поради обстоятелството, че в много случаи те са концентрирани в сектори, за които е характерна по-ниска степен на организиране на работната сила, и също така често работят въз основа на нетипични трудови договори.

На фона на тези промени профсъюзите се опитват да привлекат нови групи работещи, за да увеличат членската си маса, както е отразено в доклада на Eurofound Trade union strategies to recruit new groups of workers (Стратегии на профсъюзите за набиране на нови групи работници). Те предприемат редица инициативи, с които се стремят да повишат броя на членовете си и да демонстрират ползите от членството на групи работници, които до момента не са участвали в профсъюзи. Някои профсъюзи дават възможности за представяне и изява на отделни групи сред профсъюзните членове: например в Австрия, Белгия и Гърция са създадени специални отдели за жените. В Дания равнището на организиране в профсъюзи на работниците мигранти в сектора на строителството е много по-ниско отколкото сред датските работници; на това основание работниците мигранти са определени като ключова група, към която трябва да бъдат насочени усилията за организиране.

С цел повишаване на броя на организираните млади работници Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) е създавала неправителствена организация, която е изградила мрежи от експерти по младежки и трудови въпроси, както и мрежи на млади синдикалисти с цел усъвършенстване на уменията им и утвърждаване на положението им. Друга разпространена стратегия предполага ангажиране на младите хора по време на тяхното образование посредством провеждане на посещения в професионални училища и университети. Например профсъюзите в Дания провеждат специални програми за набиране на нови членове сред чиракуващите и обучаващите се в техническите училища.

Наред с горното профсъюзите използват вътрешни мрежи за повишаване на своя капацитет. В Белгия в края на осемдесетте години на миналия век профсъюзите създадоха вътрешни мрежи от лица за контакти в МСП с цел по-ефективно ангажиране на работещите в малките предприятия в профсъюзните дейности.

Освен това профсъюзите предприемат и мерки, насочени просто към повишаване на привлекателността на профсъюзното членство, като например във Финландия са намалени членските такси. В Люксембург профсъюзите предлагат на своите членове набор от услуги, включващ схеми за здравно осигуряване, застрахователно покритие и данъчни консултации. Общият работнически съюз в Малта предлага на своите членове специални услуги, включващи схеми за здравно осигуряване и отстъпки. В Нидерландия профсъюзите предлагат обвързано с членство осигурително покритие срещу заболявания и увреждания, както и пенсионни схеми на строителни работници, които са напуснали профсъюзните организации, след като са започнали да работят като самостоятелно заети лица в резултат на реорганизиране на дружествата, където са били зети преди това.

Други профсъюзни организации промениха начина, по който предоставят своите услуги. През 2006 г. профсъюзната организация De Unie (общият съюз на професионалистите и мениджърите) в Нидерландия започна да предлага срещу значително намален членски внос ограничено членство, включващо ограничени услуги, предоставяни чрез интернет, стремежки се да привлече по-млади и притежаващи компютърна грамотност членове. Тази форма на членство включва достъп до информация и помощ по трудови въпроси, както и обучение и професионално развитие (също на намалени цени).

Интересно е да се отбележи също така, че резултатите от проучването разкриват и промяна в начина, по който профсъюзите виждат своята роля. Традиционна цел на дейността на профсъюзите е осигуряването на широк достъп до предимствата, произтичащи от колективното представителство и договаряне, като „обществено благо“; в практиката обаче този подход често води до появата на т. нар. „пътници без билет“, т. е. работници, които не членуват в профсъюзни организации и не плащат членски внос имат възможност да се възползват от същите предимства като профсъюзните членове, които заплащат пълен членски внос. Това на свой ред намалява привлекателността на пълноправното членство за работниците, които заплащат своя членски внос. Някои профсъюзни организации се опитват да ограничат това явление като предоставят консултации само на своите членове, а не на всички работещи, и ограничават достъпа до други услуги само за членовете. В Германия организацията IG Metall в провинция Северен Рейн-Вестфалия е предприела широкообхватна стратегия за насърчване на членството, основаваща се главно на подхода на обвързване на профсъюзните дейности с членството. Например решенията за постигане на договорености за неучастие в секторни споразумения се вземат след консултации, провеждани само с членовете, а не с всички служители. Освен това профсъюзът се опитва да включи в договореностите, особено в случаите на неучастие в секторните споразумения, специални предимства за членовете.

ДЪЛГОСРОЧНИ ПРОЦЕСИ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

Промените в индустриалния сектор оказаха влияние върху вече засегнатите организации на работодателите дори преди началото на кризата, както разкрива докладът *Developments in social partner organisations — employer organisations* (Развитие на организациите на социалните партньори — работодателски организации).

В страните от ЕС-15, където работодателските организации съществуват отдавна, се наблюдава дългосрочна тенденция на консолидиране и обединяване с цел по-ефективно изразяване на становищата на работодателите. Този процес обикновено се изразява в сливане на асоциации с по-тясна членска база, водещо до създаване на национални междупрофесионални работодателски организации (NPEO) или на отделни отраслови асоциации и работодателски организации, формиращи „двойни“ NPEO.

Тези процеси на консолидиране бяха осъществени в голяма степен през периода до 2000 г., поради което тази област е като цяло стабилна и се предвиждат малко на брой бъдещи сливания. Ситуацията е по-различна в държавите-членки от Централна и Източна Европа, които се присъединиха към ЕС през 2004 г. и след това. В тези страни истински работодателски организации съществуват от около 20 години. От присъединяването на тези страни към ЕС протичат известни процеси на консолидиране. Например в България неотдавна бяха осъществени сливания, а в Румъния се наблюдават процеси на рационализиране на сложната структура на NPEO. В редица страни обаче ситуацията е все още динамична, което отразява текущите процеси на икономическо реструктуриране и променящите се идеи на работодателите относно най-ефективните начини за защита на техните интереси на национално равнище. През периода от 2003 г. насам нови NPEO бяха създадени в Полша, Румъния и Словения.

Макар че функциите на NPEO във връзка с колективното договаряне и представителството са претърпели незначителни промени през изминалото десетилетие, много от тези организации са насочили вниманието си в

по-голяма степен към предоставянето на услуги, променяйки видовете услуги, които предоставят на членовете си с цел по-ефективно удовлетворяване на потребностите на работодателите в променящата се икономическа среда. Най-често предоставяните услуги включват лобиране, съвети и консултации, информация и анализ, обучение и образование, осъществяване на контакти, работа в мрежи и предоставяне на помощ във връзка с международната търговия. В някои случаи тези дейности включват и предоставяне на финансови услуги и кредитиране, услуги за управление и юридически консултации.

Актуалните промени в структурата на секторните работодателски организации (SEO) в голяма степен отразяват спада в традиционния сектор на производството и развитието на сектора на услугите и високотехнологичните отрасли. В някои страни са налице и промени, произтичащи от приватизацията на публичните услуги и нарастване на ролята на социалните предприятия или предприятията с нестопанска цел. В много страни са извършени сливания на SEO за създаване на по-големи организации, понякога в отговор на намаляването на дела на производството в структурата на икономиката. В някои страни в резултат на тези сливания са създадени „супер-SEO“, които обхващат редица свързани помежду си сектори. Но наред с описаните сливания, в резултат на които намалява броят на SEO, се наблюдава и създаване на нови секторни организации в нови или развиващи се сектори, като информационните технологии и консултациите, или в дерегулирани или приватизирани бивши публични сектори, като например пощенските услуги и снабдяването с електричество.

Ключов аспект на SEO е тяхното пряко участие в секторното колективно договаряне. Там, където се прилага предимно колективно договаряне на равнище на дружествата, SEO в много случаи предоставят помощ на членуващите в тях дружества във връзка с процеса на договаряне. В много страни се наблюдава децентрализиране на процеса на колективно договаряне, дължащо се на желанието на дружествата да постигнат по-голяма гъвкавост. В повечето случаи SEO реагират на тази тенденция като предоставят повече възможности за гъвкавост на отделните дружества при договаряне на секторните споразумения, отстъпвайки част от своите правомощия за договаряне, за да запазят своето значение и да избегнат намаляване на членската си маса.

В доклада е разгледан и въпросът за възникването на организации, които обединяват работодатели въз основа на признаци, различаващи се от традиционните категории сектор, географско положение или вид на дружествата. Установено е, че в много страни нараства броят на организациите, обединяващи жени предприемачи и собственици на предприятия или хора с имигрантски произход. Липсват обаче данни дали тези организации изпълняват функциите на работодателски организации или се занимават предимно с въпроси, свързани със заетостта. Що се отнася до въпросите на заетостта, най-важните „нетрадиционни“ организации са тези, които обединяват работодатели въз основа на ангажимента за корпоративна социална отговорност, както и тези, които са създадени с цел да насочат вниманието на работодателите към конкретни проблеми, свързани с равенството и многообразието. Друг обединяващ признак, националността на собствениците на дружествата, служи като основа за създаването и функционирането в няколко държави на бизнес организации на чуждестранни инвеститори, които оказват значимо въздействие върху въпросите на заетостта и индустриалните отношения.

Данните показват, че работодателските организации в голяма степен са запазили или дори увеличили членската си маса, при необходимост адаптирайки се към променящите се потребности на своите членове². В една област обаче промените са бавни — става дума за повсеместното непропорционално представяне на жените и на хората с етнически малцинствен произход в ръководните органи на работодателските организации. Във връзка с непропорционално ниското представяне на жените на високи ръководни длъжности в няколко страни се въвеждат квоти за участие на мъже и жени в управителните съвети на дружествата.

² И в този случай трябва да направим уговорката, че данните в доклада, който е публикуван през 2010 г., но отразява ситуацията през предходния период, може да не отразяват въздействието на кризата върху равнищата на членство.

Европейската мрежа на Eurofound

Обсерваториите на Eurofound — Европейската обсерватория на индустриалните отношения (EIRO), Европейската обсерватория за условията на труд (EWCO) и Европейският наблюдател на реструктурирането (ERM), който представлява една от основните дейности на Европейския център за наблюдение на промените (EMCC), следят процесите и тенденциите в областите на условията на труд, индустриалните отношения и реструктурирането на дружествата. Наблюдението се осъществява въз основа на работата на мрежа от експерти на национално и европейско равнище, които описват, сравняват и поставят в контекст информация и данни от проучвания за трудовия живот. Мрежата на европейските обсерватории (NEO) служи като рамка за планиране и координиране на тази дейност. Всяка от обсерваториите публикува на своя уебсайт годишен преглед на съответните области на проучване, както и различни актуализирани информационни материали, сравнителни аналитични доклади, доклади с данни от проучвания и фактологични справки за реструктурирането на дружества.

Как живеем днес — 5

качеството на живот в Европа

Европейското проучване на качеството на живот (EQLS), провеждано от Eurofound на всеки четири години, разглежда въпроси като заетостта, доходите, образованието, жилищното настаняване, семейството, здравето, баланса между професионалния и личния живот, удовлетвореността от живота и начина, по който хората възприемат своите общества. Проучването предлага широк поглед върху разликите и сходствата между живота на хората в страните от ЕС-27, както и в Норвегия, и страните кандидатки Турция, Бившата югославска република Македония и Хърватия. Работата на терен за третото издание на проучването ще бъде проведена в края на 2011 г.

ИЗСЛЕДВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ЖИВОТ

Подобряването на качеството на живота на хората и на обществото се превръща във все по-сериозно предизвикателство в условията на съюз, обединяващ 27 отделни страни. Тази задача предполага подобряване на социалното сближаване в общества, характеризиращи се с нарастване на вътрешното многообразие. В допълнение икономическата криза прави още по-наложително да се гарантира, че европейските общества няма да бъдат разделени на такива, които са засегнати непосредствено от икономическия спад, и на други, които не са.

Начинът, по който възприемаме живота си, зависи от много фактори. Някои от тези фактори са обективни, като например какво възнаграждение получаваме и стандарта на живот, който ни осигурява то. Редица други фактори обаче също имат важно значение. В рамките на Европейското проучване на качеството на живот на Eurofound (EQLS), проведено за последен път през 2007 г., респондентите бяха запитани как възприемат живота си и отговорите бяха сравнени с отговорите на широк набор други въпроси, свързани с теми като жилищното настаняване, местоживеенето, положението на семействата им, техния трудов статут и др. Въз основа на задълбочен анализ на резултатите от проучването Eurofound определи най-важните фактори, обуславящи удовлетвореността на хората от живота им, и обратно факторите, които най-често подкопават чувството на удовлетвореност.

Държавите традиционно се съсредоточават върху своето икономическо развитие, измервано с показателя брутен вътрешен продукт (БВП). Същевременно бързо нараства интересът към намиране на начини за измерване на качеството на живот, които са по-адекватни от традиционните икономически показатели. Икономическите трудности са, разбира се, предизвикателство за много хора. Но дълбоките промени, които преживяват европейските общества: глобализацията, застаряването на населението, прехода от традиционните производствени отрасли към по-технологични услуги и претоварените публични услуги, вероятно също оказват отрицателно емоционално въздействие, въпреки че стандартните икономически показатели отбелязват подобрение. Наблюдава се нарастващо несъответствие между картината, която рисуват статистическите данни, и възприятията на хората за условията им на живот; това несъответствие предполага политически решения, съобразени по-добре с реалностите на живота на европейските граждани.

Как живеят европейците?

Съвместното обитаване на семейните двойки заедно с децата им и други членове на домакинството в едно жилище е значително по-широко разпространено сред хората в държавите-членки, които се присъединиха към ЕС през 2004 и 2007 г., както и в страните кандидатки, отколкото в страните от ЕС-15, което означава, че домакинствата в тези страни са по-големи. Например средната численост на домакинствата в Дания е 2,5 души, а в Турция тя е 4,2 души. Сред хората на средна възраст (между 35 и 49 години) е най-разпространено съжителството като двойки: повече от 60% от хората в ЕС-15 и повече от 70% в новите държави-членки и страните кандидатки живеят по този начин.

Възрастните хора (тези над 65 години) по-често живеят сами или като двойки без деца. Докато по правило повечето мъже в тази възрастова група живеят с партньори, в резултат на по-голямата продължителност на живота сред жените, възрастните жени по-често живеят сами. Това обстоятелство повдига конкретни въпроси във връзка с услугите за предоставяне на грижи и начините, по които тези услуги удовлетворяват потребностите на тази група от населението. Освен това прогнозите, сочещи увеличаване на числеността на групата на възрастните хора в бъдеще, означават, че ще нарасне необходимостта от предоставяне на неформални грижи от членове на семействата (предимно жени).

От друга страна групите на младите хора (на възраст между 18 и 34 години) и на възрастните хора (на възраст над 65 години) се характеризират със значително по-голямо многообразие по отношение на състава на домакинствата.

Съчетаване на трудовите и семейните задължения

Демографските промени и процесите на пазара на труда определят професионалния и семейния живот на европейците и поражда далечни бъдещи последици. Понастоящем хората имат по-малко деца, живеят по-дълго и по-често се преместват от едно населено място в друго и от една страна в друга. Жените вече обичайно работят извън дома, което променя традиционните виждания за ролята на мъжете и жените в семействата. Същевременно несигурността на работното място нараства в резултат на повишената нестабилност, породена от реструктурирането и индустриалните промени, без да споменаваме въздействието на рецесията; наред с това работните практики стават по-гъвкави и по-малко предсказуеми в сравнение с предходните години.

Европейските политики подчертават значението на съвместяването на професионалния и семейния живот с цел по-малко хора, и особено жени, да се чувстват принудени да избират между отглеждането на деца и ходенето на работа. Този подход се основава на схващането, че повишаването на броя на работещите ще стимулира икономическия растеж, а повишеното равнище на раждаемост ще противодейства поне отчасти на процеса на застаряване на населението.

Въпреки че в цяла Европа жените са се включили масово в работната сила, традиционните семейни модели, съгласно които мъжът печели пари, а жената работи целодневно в домакинството, все още са разпространени широко в много страни. В Турция едва при 4% от двойките и двамата партньори работят извън дома, докато в Швеция това важи за 57% от двойките. Много по-често и двамата партньори работят, когато нямат деца или имат само едно дете. Не е изненадващо, че там, където е осигурен достъп до заведения за грижи за деца, и двамата партньори работят. В страните от Бенелюкс и Франция например, където се предлагат възможности за полагане на грижи за децата от навършване на двумесечна възраст, в две трети от всички семейни двойки с малки деца и двамата партньори работят. Смотните майки обаче са в различно положение. Във всички страни те са засегнати в по-голяма степен от безработицата и икономическата неактивност в сравнение с майките, които имат партньори.

Доколко сме удовлетворени от живота си?

Наблюдават се ясно изразени разлики по отношение на удовлетвореността от живота сред европейците, живеещи в различни групи страни. Хората от страните в ЕС-15 са най-удовлетворени, тези в страните кандидатки са най-малко удовлетворени, а гражданите в новите държави-членки са по средата, при това трябва да се подчертае, че страните от ЕС-15 не се отличават с никакви присъщи характеристики, носещи по-голямо удовлетворение. Разликите в оценките на гражданите се дължат почти изцяло на различните обстоятелства, на които те са изложени: по отношение на заетостта, доходите, възрастта, здравето състояние, нивото на получаваната социална подкрепа и качеството на социалните услуги и на обществените институции.

Макар че с пари не може да се купи щастие, наличието на адекватен материален стандарт на живот е най-важният елемент за чувството на удовлетвореност. Хората, които са лишени от най-необходимото според разбиранията им, се чувстват много по-малко удовлетворени от живота си. Това чувство на неудовлетвореност може да бъде смекчено от някои фактори: за хората, които изпитват материални лишения, възможността да получат финансова подкрепа в ситуация на нужда би намалила въздействието върху чувството им за благосъстояние. Достъпът до качествени публични услуги също способства за повишаване на чувството на хората, изпитващи лишения, за обща удовлетвореност от живота.

Измерване на лишенията — шест основни елемента

В рамките на EQLS степента на лишения беше измерена като респондентите бяха запитани дали ако желаят могат да си позволят всички неща, включени в списък с шестте най-важни блага³: адекватно отопление на жилището, ежегодна едномесечна почивка в друго населено място, замяна на износеното обзавеждане, месно или рибно ястие всеки втори ден, закупуване на нови, а не на употребявани дрехи и приемане на роднини или приятели на гости в дома веднъж месечно.

Доброто здраве е вторият по важност фактор за това човек да се чувства удовлетворен от живота си: хората с влошено здраве са много по-малко удовлетворени от тези, които нямат здравословни проблеми. Безработицата, ниските доходи и ниските образователни равнища също са фактори, обуславящи по-ниско равнище на удовлетвореност. Това обаче не означава непременно, че хората автоматично се чувстват по-добре с повишаването на доходите им. Значението на доходите за удовлетвореността е най-голямо, когато не са удовлетворени основните потребности. След като тези потребности бъдат задоволени, равнището на удовлетвореност не нараства успоредно с нарастването на доходите.

Естествено, работата има значение за чувството на удовлетвореност на хората. Безработните са по-малко удовлетворени от заетите, а пенсионерите са удовлетворени в по-голяма степен (дори при отчитане на фактори като доходите и социалната подкрепа). Това означава, че свързаният с работата стрес и предизвикателствата, произтичащи от съчетаването на професионалния и семейния живот, подкопават значително благосъстоянието на хората. Очаквано, от значение е и качеството на работните места: хората, заемащи висококвалифицирани или управленски длъжности, демонстрират малко по-високо общо ниво на удовлетвореност от живота си.

Хората с ниско равнище на образование са по-малко удовлетворени — основно поради факта, че образователното равнище на едно лице обуславя вида работа и дохода, който то може да получи, и съответния стандарт на живот. В новите държави-членки обаче ниското равнище на образование изглежда засяга пряко степента на удовлетвореност на хората от живота им. И в този случай не се наблюдава аналогична обратна зависимост: наличието на високо равнище на образование не гарантира, че хората се чувстват по-удовлетворени от живота си.

Данните от проучването на Eurofound показват, че за повечето хора е по-удовлетворяващо да живеят с партньори. Мъжете и жените, които живеят с партньори, са приблизително двойно по-удовлетворени от тези, които живеят сами, а двойките, които имат деца, са дори още по-удовлетворени. Хората, които са разведени, овдовели или разделени, са по-малко щастливи: всъщност тези, които са разведени или разделени, са по-малко щастливи от хората, чийто партньор е починал. И накрая, хората, които отглеждат сами децата си, са най-малко

³ Тази скала е разработена от Евростат и е адаптирана за целите на проучването.

удовлетворени. За повечето хора, което е разбираемо, възможността да разчитат на подкрепата на роднини и приятели е важен фактор, допринасящ за чувството на благосъстояние.

Констатациите показват, че за подобряване на чувството на благосъстояние и общото качество на живот на хората най-важно значение имат мерките за подобряване на материалното състояние на тези, които са в най-неравностойно положение, а не за повишаване на средния стандарт на живот (въпреки че тази цел е важна за бедните страни кандидатки). Това означава, че е необходимо да продължат усилията за преодоляване на неравенството в стандарта на живот и особено на бедността.

Социално изключване

Една от последиците от разширяването на ЕС до 27 държави-членки беше присъединяването на редица страни, в които стандартът на живот е по-нисък от този в старите 15 държави-членки. При провеждането на проучването в много от тези страни и в трите страни кандидатки са установени по-високи равнища на безработица, по-високи равнища на бедност и по-неразвита инфраструктура на социални грижи. Тези ярки различия в условията на живот правят още по-трудно постигането на целта за социално сближаване в целия Съюз.

Макар че материалните лишения, произтичащи от това положение, са изключително важни, социалната политика все по-често определя като още по-сериозен проблем социалното изключване, което често съпътства бедността. По думите на Аматия Сен социалното изключване е проблем, пораждащ „бедност, а не просто празни портфейли“. Тази концепция предполага, че засегнатите лица са в риск и са по-уязвими. Наред с това тя отразява значението на понятието относителна бедност: когато някой постигне базов стандарт на живот, но положението му е значително по-лошо от това на съгражданите му, той все още е беден. Състоянието на социалното изключване означава също така, че засегнатите лица страдат от ограничени или влошени отношения с другите хора. Изследователите на Eurofound застъпват становището, че съществуват три основни фактора, които имат значение за социалното изключване: достъпът до заетост, достъпът до най-необходимите стоки и услуги и наличието на подкрепа от семейството и приятелите.

Измерване на социалното изключване

EQLS съдържа поредица от твърдения, свързани със социалното изключване. Степента, в която хората се съгласяват или не се съгласяват с тези твърдения може да се използва като мярка за това доколко те са интегрирани в обществото.

- „Чувствам се изключен от обществото“.
- „Животът днес е толкова сложен, че почти не мога да се оправя с него“.
- „Имам чувството, че това, което правя, не се оценява от другите“.
- „Някои хора ме гледат отвисоко поради работата или доходите ми“.

Като цяло голямото мнозинството (86%) от европейските граждани се чувстват добре социално интегрирани. От друга страна, значителен дял от респондентите (14%) посочват определена степен на изключване, а 2% се чувстват напълно изключени. Хората, живеещи в по-бедните страни (определени въз основа на показателя БВП на глава от населението), се чувстват по-често изключени. Наблюдават се обаче значителни различия. Например скандинавските страни имат сходен БВП на глава от населението с този на Австрия, Белгия и Франция, но въпреки това по-малък дял от техните граждани се чувстват социално изключени. Равнището на безработица и

обусловена от доходите бедност в една страна също има значение, въпреки че някои страни постигат по-добри резултати по отношение на социалната интеграция, въпреки по-високата безработица. Чувството на социално изключване изглежда е най-широко разпространено в трите страни кандидатки, следвани от новите държави-членки. (Социалните и икономически трудности в тези страни от последните десетилетия вероятно имат определящо значение за това чувство.)

Хората, изпитващи материални лишения, се чувстват по-често изключени (което важи и за безработните). Интересно наблюдение е, че равнището на материални лишения е много по-високо в трите страни кандидатки, но въпреки това в тези страни лишенията изглежда имат най-малко въздействие върху чувството на изключване. Вероятно именно поради факта, че състоянието на лишения е много по-широко разпространено, хората, които страдат от това състояние, се чувстват по-малко изолирани от своите съграждани.

Вероятно не е изненадващо, че семейното положение има значение за начина, по който се чувстват хората. Двойките и двойките с деца се чувстват по-рядко изключени в сравнение с хората, които живеят сами, или самотните родители (които се чувстват най-изолирани). Освен това, когато хората страдат от лишения, положението им може да се облекчи посредством предоставяне на социална подкрепа. В рамките на EQLS бяха събрани данни за степента и вида на подкрепата, която хората могат да получат от своите семейства и приятели. Беше установено, че като правило гражданите на страните от ЕС-15 са много по-склонни да се обърнат към членовете на семействата си при спешна нужда от финансова подкрепа: 70% от гражданите на тези страни биха се обърнали в такава ситуация към членовете на семейството си, докато в България и Латвия например, същото биха направили съответно 42% и 48% от хората. Същевременно обаче, значително малцинство от европейските граждани няма към кого да се обърнат за финансова подкрепа. В Португалия 30% от хората посочват, че няма от кого да поискат финансова подкрепа, на следващите места се нареждат Унгария, където същото декларират 29% от респондентите, и България (23%).

Разбира се, предоставянето на финансова подкрепа не е единственият начин, по който хората си помагат в трудни ситуации. Още по-често срещан начин на подкрепа е възможността да се обърнеш към някого, когато имаш нужда да поговориш за нещо. В Испания и Малта 74% от хората посочват, че биха се обърнали към член на семейството си, в сравнение с 52% от респондентите във Франция и Чешката република. И в този случай по-малка част от хората посочват, че няма към кого да се обърнат, когато изпитват такава нужда, като в следните страни е най-висок дялът на гражданите, които заявяват, че на практика са сами: 10% в Люксембург, 9% в Естония и 8% във Франция.

В изданието на Eurofound Годишник 2009 — Живот и труд в Европа беше изложена констатацията, че европейците чувстват влошаване на качеството на обществото, в което живеят, изразявайки например загуба на доверие в своите политически институции. Високото качество на обществото е ключов елемент на европейския социален модел; изследователската работа на Eurofound в областта на качеството на живот може да допринесе за наблюдението на динамиката на този показател във времето. Констатациите от третото EQLS, чиято работа на терен ще започне в края на 2011 г., ще хвърлят повече светлина върху начина, по който се възприема качеството на европейските общества.

Психично здраве

Една от целите на EQLS е да събере информация за това как хората оценяват своето психично състояние. Оценките за психологическото благосъстояние варират значително в отделните европейски страни. По скала от 1 до 100 Турция се нарежда на последно място с резултат от 46, докато хората в Норвегия се радват на най-добро психично здраве, което оценяват с почти 70 точки. Всичките десет страни в дъното на класацията са нови държави-членки и страни кандидатки. Тези данни подсказват, че психичното благосъстояние е свързано с икономическото положение на дадена страна, и това вероятно е така. Диаграмата по-долу илюстрира, че е налице

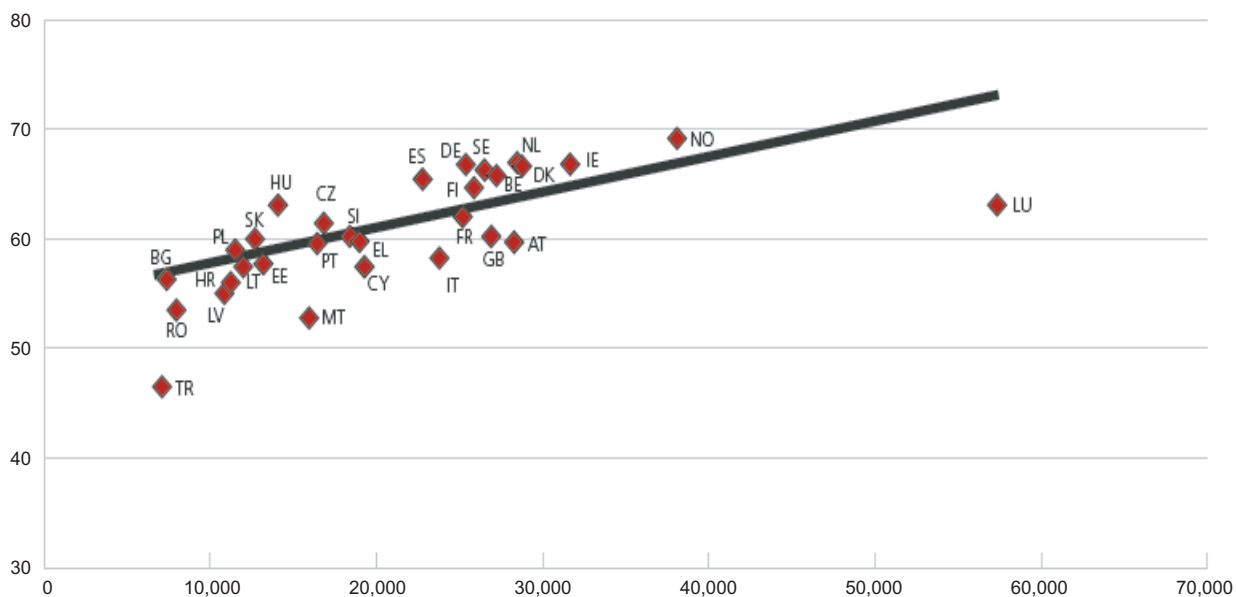
зависимост между БВП на глава от населението в дадена страна и равнището на психично благосъстояние на нейните граждани. Отраженият в диаграмата модел обаче отразява не само БВП на съответните страни, но и редица фактори, свързани с тяхното благосъстояние, като например нивото на социално и институционално развитие. Например страните с по-високи равнища на БВП на глава от населението по правило правят по-големи разходи за здравеопазване и разполагат с по-добре развити системи за социални грижи.

Измерване на психичното здраве

Индексът на Световната здравна организация (СЗО) за психичното благосъстояние („СЗО-5“) обобщава отговорите на пет въпроса, въз основа на които се оценява психичното здраве. Въпреки че вероятно въпросите изглеждат твърде общо формулирани, доказано е, че те са ефективен инструмент за откриване на случаи на депресия сред общото население, а с това и полезен критерий за общото психично здраве. В рамките на проучването хората са запитани дали следните твърдения описват начина, по който са се чувствали през цялото време, повечето или част от времето, или не са се чувствали така през последните две седмици:

- „Чувствах се весел и в добро настроение“;
- „Чувствах се спокоен и уравновесен“;
- „Чувствах се активен и енергичен“;
- „Събуждах се свеж и отпочинал“;
- „Ежедневието ми беше изпълнено с неща, които ме интересуват“.

Фигура 7: Средна оценка на психичното благосъстояние по показателя СЗО-5 по страни и съпоставена с показателя БВП на глава от населението (изразен като паритет на покупателната способност в евро), 2005 г.



И в рамките на отделните страни равнището на доходите изглежда е свързано с психичното благосъстояние, като хората с най-високи доходи декларираат, че се чувстват по-добре в ежедневието в сравнение с тези с най-ниски доходи. Интересно е да се отбележи, че се наблюдава по-малко разминаване на начина, по който се чувстват хората в по-богатите и в по-бедните страни: психологическите предимства от по-голямото национално богатство са разпределени по-равномерно. Освен това хората, които са на дъното на скалата на доходите в по-богатите страни често се чувстват по-добре от тези, които са по-високо в скалата в по-бедните страни: например хората в най-ниския квартил на доходите в страните от ЕС-15 оценяват психичното си здраве по-високо от хората от средния квартил на доходите в новите държави-членки и от най-високия квартил в страните кандидатки.

Интеграцията в европейските градове 6

Европейската мрежа от градове за местни политики за интеграция на мигрантите (CLIP) е мрежа от 31 европейски града, работещи заедно в подкрепа на социалната и икономическа интеграция на мигрантите. Тази мрежа позволява на местните власти да се учат едни от други и да изработват по-ефективни политики за интеграция. В миналото мрежата беше фокусирана върху въпросите на жилищното настаняване, политиките на равенство и многообразие по отношение на заетостта в общинските учреждения и предоставянето на услуги от градската администрация. В настоящото издание на Годишника разглеждаме наученото в областта на межкултурните политики на градовете и отношенията между различните групи. Заключителният модул е посветен на етническото предприемачество.

За повече информация посетете: www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

ДА ПОСРЕЩЕМ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТО НА МНОГООБРАЗИЕТО

През последните десетилетия градовете в Европа ставаха все по-многообразни в етнически, религиозен и културен аспект. Това увеличаващо се културно многообразие обаче може да се окаже предизвикателство пред способността на общините да поддържат конструктивни взаимоотношения между различните групи в обществото. Това наблюдение се подкрепя от актуализираните резултати от проведеното от Eurofound Европейско проучване на качеството на живот (EQLS) за 2009 г., които показват, че гражданите на Съюза изразяват усещане за влошаване на отношенията между етническите групи.

Публикуваният през 2010 г. в рамките на проекта CLIP доклад *Intercultural policies in European cities* (Межкултурните политики в европейските градове) показва, че над 30 града от цяла Европа търсят решения за подобряване на взаимното разбирателство и за преодоляване на различията между отделните етнически и религиозни групи, от които се състои тяхното население. В доклада се обръща специално внимание на мюсюлманските общности в европейските градове, тъй-като ислямът представлява най-голямата „нова“ религия в тези градове.

Изследователите потърсиха мнението по тези въпроси на 700 души в 31 града, участващи в мрежата CLIP, между които официални представители на общините, представители на организации на мигрантите, религиозни общности и НПО, социални организации и социални партньори. Близко 40% от интервюираните бяха мигранти или членове на организации на мигранти или на етнически малцинства.

Как съжителстват различните групи в европейските градове? Данните от проучването CLIP като цяло рисуват смесена картина. Изглежда че различните групи съжителстват мирно, но с минимално взаимодействие помежду си. Оказва се, че отношенията като цяло са прагматични и приятелски. Нещо повече, въвежда се постоянно увеличаваща се рамка на антидискриминационни политики и мерки. За щастие в повечето градове, обхванати от проекта, не са установени доказателства за съществена радикализация на младежите, изразяваща се в наличие на млади мъже мюсюлмани, приемащи тоталитарните форми на исляма, или на техни връстници от мнозинството, възприемащи ултранационалистически и расистки идеологии. Някои градове, като Амстердам обаче (вж. стр. 64), възприеха проактивен подход, целящ да предотврати възникването на подобни тенденции на екстремизъм.

От друга страна трябва да се отбележи, че мигрантите имат много малко участие при определяне на межкултурните политики, провеждани в градовете, където живеят. Например случаите на мигранти, заемащи изборни длъжности, са рядкост, а в някои градове изобщо отсъстват. Основна причина за това е, че в много държави чуждите граждани нямат изборителни права. Поради факта, че мигрантите и малцинствата са толкова слабо представени в общинските съвети, основните дискусии, касаещи интересите на мигрантите на местно

равнище, се осъществяват в рамките на консултативни органи. Нещо повече, изглежда че „межкултурната компетентност“ на членовете както на малцинствените общности, така и на тези на мнозинството, изразяваща се в умения за комуникация отвъд културните граници, е ограничена. В много градове е широко разпространено възприятието, че съществува дискриминация спрямо мигрантските общности в области като заетостта, образованието и жилищното настаняване. Направените в рамките на EQLS констатации, че според гражданите е налице повишаване на етническото напрежение, се потвърждават и от проучването CLIP в някои градове.

Ключова проява на дискриминацията е дискриминацията на жилищния пазар: мигрантите изпитват повече трудности при намирането на качествени и достъпни жилища в несегрегирани квартали. В много от градовете общинските чиновници и представителите на мигрантите специално отбелязаха, че наличието на необлагодетелствани сегрегирани квартали може да окаже негативен ефект върху отношенията между различните социални групи. Мигрантите, и в частност мюсюлманите, се сблъскват също така с дискриминация на пазара на труда, независимо дали кандидатстват за работа, места за чиракуване или дори стажове.

В много градове сред мигрантите са налице по-високи равнища на безработица, отколкото сред местното население, а много мигранти заемат нископлатени работни места. (Това наблюдение се отнася до повечето мигрантски групи, но важи в особена степен за мюсюлманите.) Причините, които се изтъкват за това положение, включват по-ниско равнище на образование сред мигрантите, невладее на езика на приемащата страна, проблеми, свързани с признаването на квалификации, придобити в чужбина, и дискриминация в сферите на образованието и заетостта. Липсата на заетост обикновено води до бедност, която поражда допълнителни трудности за интеграцията и участието; текущите икономически затруднения в Европа вероятно допълнително ще задълбочат този проблем.

Много представители на мигрантски общности изразяват загриженост относно дискриминацията в образователната система. Въпреки че в повечето градове, участващи в CLIP, са въведени мерки като предучилищно образование, комуникация с родителите с мигрантски произход и езиково обучение, много хора са убедени, че училищата не правят достатъчно за борбата с дискриминацията или за преодоляване на неравенството. Предвид значението на образованието за получаване на достъп до по-добри работни места, този проблем, свързан с образованието, е повод за сериозна загриженост.

Стимулиране на по-добри отношения

Повечето организации на мигранти разполагат с много ограничени ресурси. По-голямата част от градовете, участващи в мрежата CLIP, подпомагат такива организации посредством пряко отпускане на финансови средства или чрез предоставяне на помещения или отпускане на помощи за наемането им. Най-често градските администрации предоставят пряко финансиране на организациите за дейности като културни фестивали, предоставяне на грижи за възрастни хора, подпомагане на ученици и студенти или езиково обучение. Някои градове насърчават съвместното ползване на сгради с цел стимулиране на неформални срещи и сътрудничество между различни групи. В Амстердам например 25 мигрантски организации са настанени в една сграда; освен това сградата разполага с големи площи, които се отдават на външни организации срещу относително ниско заплащане.

Финансирането и овластяването на мигрантските организации е важно и повечето градове провеждат съответните политики, но не по-малко важно е признаването. Проучванията на конкретни примери от практиката на различни градове показват, че повечето мигрантски асоциации биха желали да получат повече признание от градовете, в които функционират. Един от начините за осъществяване на такава политика в градовете е създаването на консултативни органи на мигрантските организации, които да съветват общинските администрации по въпросите на местната политика. Подобна стъпка представлява официално признаване на

съществуването на мигрантските групи и им отрежда определена роля (действителните правомощия, които притежават подобни органи обаче, са предмет на спорове).

Изграждане на межкултурна компетентност

Межкултурната компетентност, т. е. разбирането на различни култури, способността за общуване с различни култури и осъзнаването на чувствителните теми при общуване от хора с различен произход, може да способства за намаляване на неразбирателството между културите и за подобряване на отношенията. Няколко града, участващи в мрежата, полагат усилия за повишаване на межкултурната компетентност на своите жители, като прилагат редица подходи. Те включват:

- межкултурно обучение на административния персонал;
- проекти за межкултурно образование;
- програми за повишаване на езиковите умения на мигрантите.

В повече от една трета от градовете административните органи организират курсове за обучение по межкултурно общуване и многообразие за служителите, които работят с клиенти, или за високопоставени длъжностни лица с правомощия в сферата на човешките ресурси, за да ги информират за нуждите на хората от различни етнически или религиозни малцинства.

Повишаване на езиковите умения

Езикът е ключов елемент за интеграцията в приемащото общество с най-голямо значение за интеграцията в образователната система и пазара на труда. Поради това повечето от градовете организират курсове за мигранти за усвояване на езика на приемащата страна. Наред с това градовете считат, че е полезно мигрантите да усъвършенстват владенето на собствения си език както за повишаване на собствената им културна самооценка, така и с цел подобряване на колективната езикова компетентност на града. В някои градове се предлагат езикови курсове, съчетани с грижи за деца, жест, който се оценява особено високо от майките.

Подобряване на отношенията с полицейските органи

Градовете, участващи в мрежата CLIP, прилагат различни подходи за подобряване на отношенията между полицейските органи и мигрантските групи: въвеждане на програми за обучение по межкултурно общуване на полицейските служители, провеждане на кампании за информиране за работата на полицията на живеещите в съответните градове мигранти и институционализиране на диалога и сътрудничеството между полицейските органи и мигрантските организации. Повишаването на межкултурните умения на полицейските служители има определящо значение за намаляване на неразбирането, което може да провокира напрежение, а също така им помага за по-ефективно предотвратяване и овладяване на конфликтни ситуации. Тъй като комуникацията е друг важен елемент от полицейската работа, някои градове са въвели курсове за полицейски служители за придобиване на умения по езиките на мигрантските общности.

Религия

Навлизането на „нови“ религии в европейските градове създава потенциал за допълнително културно обогатяване, но в много случаи провокира загриженост и поражда межкултурни конфликти. Тъй като мюсюлманската общност е най-голямата малцинствена религиозна общност в Европа, по-голямата част от политиките, провеждани в европейските градове за насърчаване на межкултурния диалог, са насочени към тази група. Религиозните сгради и по-специално джамиите са най-веществените символ на присъствието на дадена религия. Освен това те предоставят необходимото физическо пространство за провеждане на религиозни ритуали и събирания на общността. Някои градове като Франкфурт, Торино и Щутгарт, подпомагат активно

изграждането или поддръжката на религиозни сгради посредством предоставяне на земя, информация или политическа подкрепа. Въпросът за религиозните сгради изглежда е най-същественото предизвикателство пред градските администрации. В 17 града участниците в проучването са посочили, че планирането и изграждането на религиозни обекти е въпрос на междугрупови отношения, особено когато става дума за изграждане на джамия. Друг аспект, свързан с изграждането на религиозни обекти, е реакцията на мнозинството от населението. Във Франкфурт възникна конфликт във връзка с изграждането на нова джамия; градската администрация организира срещи с местните жители и с представители на настоятелството, за да бъдат изгладени противоречията.

ПРИМЕРИ ЗА ГРАДСКИ ИНИЦИАТИВИ

Библиотека на живота

Малмьо

Централната библиотека в Малмьо е разработила проект за установяване на връзки между хората. В създадената от институцията „Библиотека на живота“ гражданите могат да „заемат“ човек (вместо книга) за 45 минути, за да научат за живота и опита на този човек. Хората, които се предоставят за „заемане“, се сменят всяка седмица и произхождат от различни групи. Този популярен проект привлече участието на групи както от малцинствата, така и от мнозинството.

Борба с радикализацията

Амстердам

След убийството на филмовия режисьор Тео ван Гог в Амстердам разработват всеобхватна стратегия за борба с радикализацията както сред мнозинствата, така и сред малцинствата от населението, със специална насоченост към ислямизма. Програмата прилага обща стратегия на превенция за преодоляване на недоволствата на младите мюсюлмани, напр. опасенията им във връзка с дискриминацията. На ниво отделни граждани общината предлага дейности като наставничество, съветване, социално подпомагане и борба с идеологиите, които биха могли да доведат до радикализиране на младите хора в техните усилия да намерят културна идентичност.

Събиране на децата

Атина

Много градове стимулират участието на мигранти в организации на основната група от населението. Например администрацията в Атина насърчава деца на мигранти да участват в гръцкото скаутско движение (което понастоящем има 2 500 регистрирани членове в града). Тази схема се осъществява в сътрудничество с градския Межкултурен център към Отдела за обслужване на мигрантите, който поема разходите на децата за регистрация, униформи и участие в дейности. Програмата ще се осъществява за срок от седем години и има за цел да даде възможност на 500 деца на мигранти на възраст между 7 и 12 години да се включат в движението.

Посредничество за разрешаване на конфликти

Барселона

Някои градове използват услуги за посредничество във връзка с разрешаване на межкултурни конфликти. Службата за посредничество в L'Hospitalet, функционираща с подкрепата на провинциалния съвет на Барселона, се състои от 12 членове, които се намесват за разрешаване на съседски конфликти, претенции, свързани с използване на публичните пространства, и при трудови спорове.

Подобряване на отношенията с полицейските органи

Франкфурт и Амстердам

Осъществяваният във Франкфурт проект „Полицията и мигрантите водят диалог“ има за цел намаляване на напрежението в отношенията между полицейските органи в града и неговите жители от мигрантски произход като предоставя на двете страни възможност да научат повече едни за други. В други градове, например Амстердам, мигрантски и религиозни организации отправят покани към полицейските служители да посетят техните общности. Групата Млади мюсюлмани от Амстердам започна да кани представители на полицията за участие в реализирани от нея програми като опит за преодоляване на ситуации, възприемани от членовете на групата като полицейски тормоз.

Интеграция в Кърклис

Шотландия

Религиозният форум в Кърклис, Шотландия насърчава всички религиозни общности в района да работят съвместно за преодоляване на дискриминацията. Форумът предлага „религиозни вечери“, на които участниците от всички религиозни общности обсъждат „меню“ от теми по време на вечеря. В рамките на проекта „Чай за двама“ съседи от различни етнически групи биват насърчавани да посещават взаимно домовете си на чай в опит за разчупване на културните бариери. Наред с това седем религиозни общности създадоха към своите храмове междурелигиозни центрове, в които се събират практикуващи последователи на будизма, сикхизма, хиндуизма, исляма и християнството. Наред с изпълнението на други функции централите приемат групи ученици, които ги посещават, за да научат повече за конкретни религиозни практики. Въпреки първоначалните предубеждения у някои родители, проектът получи като цяло положителни отзиви както от децата, така и от училищата. Освен това отделните религиозни общности се запознават помежду си и започват да създават нови партньорства.

СЪБИТИЯ НА EUROFOUND

Ключов елемент от работата на Eurofound за представяне на констатациите от проучванията е провеждането на презентации и обсъждания. Eurofound представя редовно своята работа пред основните заинтересовани страни като европейските институции и социалните партньори. Наред с това фондацията организира самостоятелно или съвместно събития в цяла Европа, често в партньорство със страните, които осъществяват ротационното председателство на ЕС.

- През юли Eurofound взе участие в събития в Ирландия в рамките на кампанията „Circus“ на Европейската комисия, чиято цел бе да представи предимствата, които социална Европа предоставя на гражданите. Eurofound предостави информация и данни от проучвания за подготовката на пътуващата кампания, която гостува в около 20 европейски града през 2010 г., обявена за европейска година за борба с бедността и социалното изключване.
- През септември 2010 г. Eurofound проведе конференция в Брюксел под надслов „Икономически растеж за по-добро качество на живот в Европа“) съвместно с Центъра за европейска политика. На конференцията бяха представени данни за въздействието на икономическия спад върху качеството на живот.
- Също през септември Eurofound проведе съвместно с българското правителство в София конференция, посветена на проблема с недеklarирания труд (труд, който е законен, но не е декларирен пред компетентните органи за целите на данъчното облагане, събирането на осигурителни вноски или трудовото право). В рамките на проведените от Eurofound проучвания по темата бяха идентифицирани два основни подхода на политиката: акцент върху разубеждаването (посредством подобряване на разкриването или увеличаване на наказанията) и насърчаване на съответствието, например посредством допускане на узаконяването на недеklarирания труд. По време на конференцията Eurofound представи подробно своите констатации, както и конкретни примери за мерки на национално равнище за преодоляване на проблема с недеklarирания труд, взети от базата данни на фондацията с примери от практиката.
- През ноември Eurofound представи в Брюксел първите констатации от своето пето Проучване на условията на труд в Европа в рамките на конференция, организирана съвместно с белгийското председателство на ЕС. В конференцията под надслов „Working longer through better working conditions, new modes of work and career organisation“ (Да работим по-дълго посредством по-добри условия на труд, нови начини на работа и организация на професионалното развитие) взеха участие високопоставени създатели на политики, които обсъдиха бъдещето на условията на труд в Европа. Обсъжданията на конференцията са отразени подробно в бр. 9 на списанието на Eurofound „*Foundation Focus — Work and health: A difficult relationship?*“ (Трудът и здравето: трудно съвместно съществуване?).

Европейска фондация за подобряване условията на живот и труд

Годишник за 2010 г. — Живот и труд в Европа

Люксембург: Служба за официални публикации на Европейския съюз

2011 — 54 р. — 21 x 29.7 cm

КАК ДА ПОЛУЧИТЕ ПУБЛИКАЦИИ НА ЕС

Безплатни публикации:

- чрез EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- от представителствата или делегациите на Европейския съюз. Можете да намерите координатите им в интернет на адрес: <http://ec.europa.eu> или като изпратите факс на номер +352 2929-42758.

Платени публикации:

- чрез EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Платени публикации (например годишни течения на Официален вестник на Европейския съюз и доклади за дела пред Съда на Европейския съюз):

- чрез един от разпространителите на Службата за публикации на Европейския съюз (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm)

Представяне на Eurofound

Eurofound предоставя на социалните партньори, правителствата и органите на ЕС, отговорни за определяне на политиката, практически приложими, актуални и обективни данни от научни изследвания с цел подобряване на живота на европейските граждани.

Какво прави Eurofound за Вас?

- Ние документираме добри практики в областите на индустриалните отношения, условията на живот и труд, заетостта и конкурентоспособността;
- Осведомяваме ключовите действащи лица за съществуващите предизвикателства и решения;
- Подпомагаме дейността по създаване на политики посредством наблюдение на актуалните процеси в областта на условията на живот и труд.

Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд — Eurofound

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Ирландия
Тел.: (353-1) 204 31 00
Факс: (353-1) 282 64 56
information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu