

2010 VÝROČNÍ ZPRÁVA



Život a práce v Evropě



Eurofound



Bibliografické informace – Výroční zpráva nadace Eurofound za rok 2010

Katalogové údaje jsou uvedeny na konci této publikace.

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010

© Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2010

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

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

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublin 18

Irsko

Telefon: (+353 1) 204 31 00

Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56

E-mail: postmaster@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) byla zřízena s cílem přispívat k plánování a navrhování lepších životních a pracovních podmínek v Evropě.

Byla založena v roce 1975 Evropskou radou a má sídlo v irském Dublinu.

Co jsme zjistili

Prefacio		v
Kapitola 1	Restrukturalizace v roce 2010	1
Kapitola 2	Evropské společnosti v detailním záběru	11
Kapitola 3	Pohled na pracovní život	21
Kapitola 4	Reagujeme na recesi	27
Kapitola 5	Jak dnes žijeme – kvalita života v Evropě	31
Kapitola 6	Integrace v evropských městech	37

Předmluva

S potěšením předkládáme naši druhou výroční zprávu Život a práce v Evropě 2010 – pohled z ptáčích perspektivy na to, čemu se nadace Eurofound věnovala ve výzkumu zaměřeném na politiku v roce 2010. Přestože si neklademe za cíl představit zde veškerou naši práci vykonanou v loňském roce, přináší výroční zpráva nejdůležitější zjištění některých hlavních proudů našeho výzkumu – zejména výsledky a analýzy našich tří celoevropských průzkumů věnovaných postupům společností, pracovním podmínkám a kvalitě života. Všechny naše průzkumy nám nyní umožňují znázornit trendy v čase, což je stěžejní pro pochopení toho, jak se Evropa vyvíjí a jak se mění výzvy, jimž čelí. V neposlední řadě mezi tyto výzvy patří vytvoření skutečně multikulturní evropské společnosti, což je úkol, před kterým většinové i menšinové společnosti každodenně stojí. Jak je podrobně uvedeno v loňské publikaci, evropské vlády a sociální partneři se stále vypořádávají s dopady hospodářské krize; v mnoha zemích byly jako jedna z reakcí rozšířeny nebo zavedeny režimy zkrácené pracovní doby. Výroční zpráva nadace Eurofound také nastiňuje, jak tyto reakce na krizi mohou také představovat příležitost, přičemž zdůrazňuje způsoby přizpůsobování takových programů k dosažení větší flexibility i větší bezpečnosti. Takové přizpůsobování může probíhat pouze ve spolupráci se sociálními partnery: výroční zpráva za rok 2010 se zaměřuje na to, jak se odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přizpůsobují výzvám měnící se doby.

Zveme vás, abyste se seznámili s některými z těchto klíčových poznatků roku 2010, a věříme, že vzbudí váš zájem natolik, že nás navštívíte na stránkách www.eurofound.europa.eu, abyste se o naší práci dozvěděli více.

Juan Menéndez-Valdés

ředitel

Erika Mezger

zástupkyně ředitele

Restrukturalizace v roce 2010 1

V roce 2010 Evropané nadále pociťovali pokračující dopad recese na svou zaměstnanost, pracovní podmínky a kvalitu života. Zaměstnanost ve veřejném sektoru utrpěla kvůli rozpočtovým obavám členských států, přičemž počet vznikajících pracovních míst celkově stoupl a úbytek pracovních míst kolísal. Nadále trpěl zpracovatelský průmysl, který je po veřejném sektoru odvětvím s největšími ztrátami pracovních míst. Pokračovala restrukturalizace v oblasti finančních služeb; výzkum nadace Eurofound analyzoval dopad krize na toto odvětví a jeho možný budoucí vývoj.

Jak získává ERM své údaje?

Evropský monitor pro restrukturalizaci (ERM) sleduje oznámení společností o restrukturalizaci v médiích a související úbytek či vznik pracovních míst v zemích EU-27 a Norsku. Shromažďování údajů přihlíží ke všem oznámením, která zahrnují úbytek nebo vytvoření alespoň 100 pracovních míst nebo která mají dopad na 10 % pracovní síly v podnicích zaměstnávajících 250 a více pracovníků. Hlavní výhodou tohoto přístupu je, že zaznamená oznámení na začátku procesu propouštění. Podrobnější informace o jednotlivých případech nabízí denně aktualizovaná databáze ERM, která je přístupná na stránkách www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm.

Výsledky výzkumu nadace Eurofound zveřejněné v roce 2010 i nadále odrážely pokračující dopad recese na hospodářství i na společnost. Na konci bouřlivého roku 2010 se objevily obavy o zdraví systému eura, které dominovaly politické agendě EU, a ruku v ruce s tím i obavy ze schodků státních rozpočtů některých členských států. Rostoucí schodky veřejných financí vyvolaly v mnoha členských státech výrazné škrty výdajů se zpětným účinkem na zaměstnanost ve státní sféře, které se úbytek pracovních míst zaznamenaný společnostmi ze soukromého sektoru v letech 2008 a 2009 do té doby vyhýbal.

Pracovní místa nadále zanikala, i když ani zdaleka ne takovým tempem jako v letech 2008–2009. Počet oznámených ztrát pracovních míst spíše kolísal, o čemž svědčí Evropský monitor pro restrukturalizaci nadace Eurofound. Zatímco počet případů restrukturalizace vedoucí ke ztrátě pracovních míst v průběhu celého roku klesal, v posledním čtvrtletí výrazně vzrostl. Mezitím počet případů oznámení nových pracovních míst v průběhu 12 měsíců pomalu stoupal.

Zaměstnanost ve veřejném sektoru se dostává pod tlak

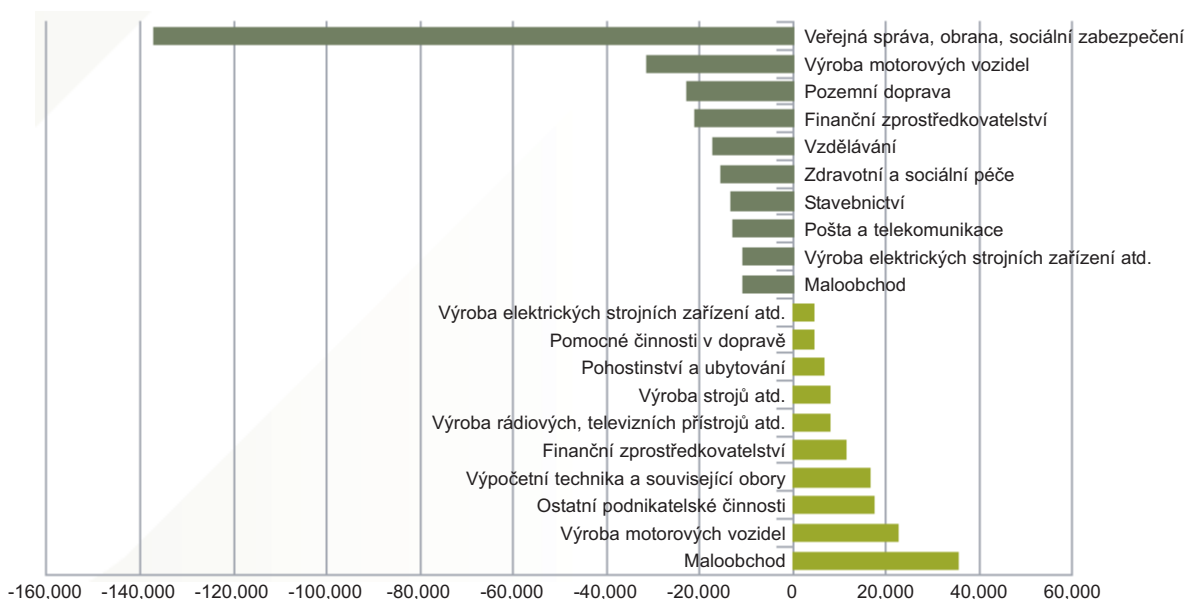
Největší počet oznámených ztrát pracovních míst – za celý rok téměř 140 000 – zaznamenaly veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení, což odráží měnící se pozici kdysi jistého zaměstnání ve veřejném sektoru. Největší jednotlivý případ se týkal rumunské veřejné správy. V rámci úsporného programu s cílem vyvážit své finance počítá rumunská vláda s rozsáhlými ztrátami pracovních míst ve veřejné správě země a také se snížením platů zaměstnanců veřejného sektoru o 25 %. Na konci roku 2010 byla ve veřejném sektoru oznámena ztráta více než 60 000 pracovních míst, především srpnové propuštění 50 000 zaměstnanců z Ministerstva pro správu a vnitřní věci.

Rumunsko nebylo jedinou zemí, kde došlo k úbytku pracovních míst ve veřejném sektoru. Na podzim oznámila česká vláda, že zruší 3 500 až 5 600 pracovních míst s cílem zvýšit výkonnost a zajistit efektivnější poskytování veřejných služeb. Ve Spojeném království koncem roku oznámila městská rada v Birminghamu zánik 3 700 pracovních míst, a to formou propouštění a předčasného odchodu do důchodu, jako součást plánu snížit během příštích čtyř let počet svých zaměstnanců o třetinu. A v Nizozemsku oznámila místní samospráva v Rotterdamu, že v následujících letech zruší 1 000 pracovních míst (z celkového počtu 14 000). Restrukturalizaci neuniknou dokonce ani obranné síly. Polská armáda oznámila zásadní restrukturalizační plán, který do konce roku předpokládá zánik 2 400 pracovních míst.

Unie reaguje na snižování počtu pracovních míst ve veřejném sektoru

Navrhované snižování počtu pracovních míst ve veřejné správě Rumunska se nesetkalo s pochopením. Národní konfederace odborových svazů Rumunska vyhlásily sérii demonstrací a spojily své síly k podání stížnosti proti vládě u Mezinárodní organizace práce (ILO) s tím, že úsporná opatření porušují Úmluvu Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy. A po celé Evropě reagovaly odbory ve veřejném sektoru na zprávy o rušení pracovních míst tím, že ve svých členských státech uspořádaly masové demonstrace, jež vyvrcholily protestní akcí za účasti 100 000 zaměstnanců v Bruselu dne 29. září 2010, kterou pořádala Evropská odborová konfederace.

Obr. 1: Oznámený počet případů úbytku a vzniku pracovních míst v hlavních odvětvích, r. 2010



Zdroj: ERM

Zaměřeno na liberalizaci poštovního sektoru

Reforma poštovního trhu Evropy odstartovala začátkem 90. let 20. století v rámci úsilí o vytvoření jednotného evropského trhu. Reformy se snažily otevřít národní monopoly, aby poštovní služby byly levnější a efektivnější a aby byly schopny reagovat na rozmach elektronických alternativ pošty. Členské státy EU-15 s výjimkou Řecka a Lucemburska byly povinny dokončit liberalizaci poštovního sektoru do 31. prosince 2010, a zrušit tak všechny ze zákona vyplývající monopoly na poštovní služby. Pro zbývající členské státy je tímto termínem konec roku 2012. Před vypršením lhůty v roce 2010 došlo v členských státech k výrazné reorganizaci vnitrostátních poštovních služeb: jelikož je toto odvětví náročné na pracovní síly, má liberalizace za následek úbytek pracovních míst (který byl do jisté míry vyrovnán náborem u nových konkurentů). V prosinci 2009 oznámila irská státní pošta An Post, že během tří let propustí 1 300 z celkového počtu 10 000 pracovníků. Ve Švédsku a Dánsku ohlásila v únoru 2010 Post Norden – sloučená vnitrostátní poštovní organizace pro obě země – své plány snížit během roku počet pracovních míst o 1 000 až 2 000 kvůli zeštíhlení organizace. V obou případech byl jako důvod úbytku pracovních míst uváděn také pokles objemu poštovních zásilek. Přejít k volnějším smluvním vztahům a nižší mzdy ve vznikajících konkurenčních podnicích však vedly k tlaku na mzdy a pracovní podmínky zaměstnanců v bývalých monopolních společnostech a také vyvolaly pracovněprávní spory.

Vzorce úbytku a vzniku pracovních míst – Evropský monitor pracovních míst

Během velké hospodářské recese zaniklo ve státech EU-27 pět milionů pracovních míst – poté následovalo období, v němž vzniklo celkem více než 20 milionů nových. Předchozí výzkum nadace Eurofound z roku 2008 potvrdil, že v desetiletí, jež recesi předcházelo, vznikala většina nových pracovních míst na úrovni lépe placených zaměstnání. Vzniklo poměrně málo pracovních míst na střední mzdové úrovni a více pracovních míst se objevilo v dolní části mzdového spektra. Nedávná analýza Evropského monitoru pracovních míst nadace Eurofound, která má být zveřejněna v roce 2011, se zaměřila na vzorce úbytku a vzniku pracovních míst během krize.

Zjistila, že v období let 2008–2010 zaznamenala lépe placená zaměstnání další růst, zejména v odvětvích vzdělávání a zdravotnictví, jež jsou převážně financována z veřejných prostředků. Úbytek pracovních míst se soustředil na zaměstnání nižší až střední a střední mzdové úrovně – zejména ve stavebnictví a zpracovatelském průmyslu. Fenomén „smršťování středu“ na trhu práce se patrně během recese stal zřetelnějším; s tím je spojen zejména prudký pokles zaměstnanosti u mužů, zejména mladých manuálních pracovníků. (Viz posuny ve struktuře pracovních míst v Evropě během velké hospodářské recese.)

Úbytek a vznik pracovních míst

Největší úbytek pracovních míst zaznamenal hned po veřejném sektoru zpracovatelský průmysl – zejména výroba motorových vozidel, kde bylo v roce 2010 oznámeno zrušení více než 30 000 pracovních míst. V jednom pozoruhodném případě vedl prudký pokles odbytu montážní závod společnosti Opel v belgických Antverpách k oznámení, že zruší více než 2 000 pracovních míst. Propouštění v Belgii jsou součástí velkého restrukturalizačního plánu společnosti, jehož cílem je zrušit v Evropě přes 8 000 pracovních míst a snížit kapacitu.

Odbory reagovaly na toto oznámení blokádou závodu a pohrůzkou, že zabrání expedici nových automobilů z továrny, dokud se společnost General Motors – vlastník závodu – nedohodne na přijatelném sociálním plánu pro propuštěné pracovníky. Management uvedl, že společnost hodlá poskytnout dotčeným pracovníkům programy odborné přípravy a pokusí se pro závod nalézt nového investora. Závod byl však v prosinci 2010 nakonec uzavřen.

Přestože zaměstnanost v automobilovém průmyslu je v Evropě relativně nízká (1 % celkové zaměstnanosti v EU-27), představuje kvůli svému propojení s ostatními částmi ekonomiky – ocelářským průmyslem, dopravou, finančnictvím, prodejem, pojišťovnictvím a údržbou – zvláště významný sektor: téměř 5 % pracovních míst v EU je přímo či nepřímo závislých na automobilovém průmyslu.

Souběžně s úbytkem pracovních míst došlo v odvětví výroby motorových vozidel k významnému zvýšení počtu pracovních míst – což je v ostrém kontrastu s rušením pracovních míst, které přišlo s prvními projevy hospodářské krize. Firmy využily zvýšené poptávky, mimo jiné díky různým pobídkovým programům šrotovného. Výrazný nárůst počtu pracovních míst hlásil například sektor automobilového průmyslu v České republice, přičemž Škoda Auto, největší český výrobce automobilů, oznámila plán zaměstnat 1 000 agenturních pracovníků.

Během roku 2010 pokračovala také restrukturalizace v odvětví finančních služeb. V roce 2009 zrušila polská Bank BPH přibližně 930 pracovních míst; v roce 2010 oznámila propuštění dalších 1 500 lidí, které má proběhnout do konce roku. Další společností, která propouštěla, byla francouzská bankovní skupina Société Générale, která v roce 2010 oznámila, že ve své celostátní síti 3 000 retailových poboček zruší během příštích tří let 900 míst; banka prohlásila, že zaměstnanci odcházející do důchodu nebudou nahrazováni. (Přitom však plánuje přijmout do roku 2012 v celé své síti 1 200 zaměstnanců.)

Co se týká vytváření pracovních míst, nejvíce bodovalo odvětví maloobchodu – možná překvapivě, vzhledem k tomu, že disponibilní příjem mnoha evropských občanů stagnuje nebo klesá. V tomto sektoru bylo během roku ohlášeno více než 35 000 nových pracovních míst. Například na začátku roku oznámil řetězec supermarketů ASDA 6 000 nových pracovních míst ve Spojeném království kvůli rozšíření deseti svých obchodů a zřízení deseti nových prodejen. Maloobchodní sektor je pro celkové evropské hospodářství velmi důležitý, jelikož zaměstnává více než 14 % pracovních sil a nabízí vstupní bod na trh práce pro mnoho mladých lidí nebo lidí s nízkou kvalifikací. Přestože zde od roku 2008 došlo k výraznému úbytku pracovních míst, je toto odvětví velmi konkurenceschopné, jelikož nízkonákladové řetězce reagují na pokles kupní síly tím, že rozšiřují své podnikání (na úkor jiných maloobchodních skupin). Britský řetězec supermarketů Iceland opustil před pěti lety irský trh kvůli poklesu poptávky po mražených potravinách a zlevněném zboží. Po úspěšné expanzi řady diskontních řetězců (například Lidl a Aldi) v průběhu recese se však do země vrací, přičemž oznámil vytvoření více než 2 000 nových pracovních míst během příštích čtyř let a otevření čtyřiceti nových obchodů a patnácti diskontních prodejen.

PROMĚNA KRIZE V PŘÍLEŽITOST?

Při minimalizaci úbytku pracovních míst, který by jinak byl v důsledku hospodářského poklesu zasáhl evropský zpracovatelský průmysl, sehrálo klíčovou úlohu – v tom panuje všeobecná shoda – rozsáhlé provádění a rozšiřování veřejně financovaných režimů zkrácené pracovní doby. Výzkum nadace Eurofound však také zdůraznil potenciál, který tyto systémy mají pro realizaci principu „flexikurity“ (viz postranní sloupec).

Jak ukázala Výroční zpráva nadace Eurofound za rok 2009, hlavní reakcí evropských zemí na recesi byl koordinovaný program zkrácené pracovní doby a dočasné propouštění v odvětvích nejvíce zasažených krizí, jako je evropský automobilový průmysl a související pododvětví. Tyto režimy byly považovány za nezbytné pro zmírnění těch dopadů recese, které patří k nejhorším. Zpráva ERM za rok 2010 Rozšiřujeme flexikuritu – potenciál pro režimy zkrácené pracovní doby přesáhla rámec popisu těchto režimů zkrácené pracovní doby a zaměřila se na to, jak by mohly ukázat cestu k souboru pružnějších a pohotověji reagujících politik v oblasti zaměstnanosti, ochrany příjmů a sociální ochrany a řešit některé ze strukturálních problémů, kterým EU v současnosti čelí.

Některé země zavedly taková opatření během recese poprvé. V jiných zemích tyto systémy existovaly už před krizí (v Německu téměř celé století), ale byly rozšířeny a upraveny tak, aby odpovídaly novým podmínkám. Klíčovým krokem v některých zemích bylo rozšíření kategorií zaměstnavatelů a zaměstnanců, kteří mohou těchto režimů využívat; byla také zvýšena podpora příjmu a prodlouženo období, po které bylo možné dávky vyplácet; vyplácení podpory bylo podmíněno účastí na odborné přípravě, nebo byla motivace k odborné přípravě zvyšována pobídkou v podobě vyšších dávek.

Už více než deset let diskutují vlády, odbory a organizace zaměstnavatelů z celé Evropy o přednostech tzv. „flexikurity“, která se snaží spojit flexibilitu a jistotu – pro zaměstnance i zaměstnavatele. Často byla vnímána jako spojení větší flexibility pro zaměstnavatele (aby mohli lépe reagovat na požadavky trhu) s jistotou příjmu a zaměstnání pro zaměstnance. Výzkum nadace Eurofound však také podtrhl skutečnost, že sami pracovníci hledají větší flexibilitu, i když rozšíření režimů zkrácené pracovní doby v celé Evropě bylo dáno z velké části potřebou zaměstnavatelů mít zajištěnu pracovní sílu a schopnost obnovit výrobu, jakmile se podmínky pro podnikání zlepší.

Práva a povinnosti vyplývající z této koncepce se váží ke klíčovému prvku evropského sociálního modelu – a sice že v těžkých dobách má náklady na adaptaci sdílet celá společnost. Režimy zkrácené pracovní doby a dočasné propouštění, které jsou veřejně dotované, jsou dobrým příkladem toho, jak lze náklady na přizpůsobování se pracovnímu trhu šířejí sdílet ve prospěch společného statku: společnosti sníží své výkony podle výkyvů trhu; příjmy zaměstnanců jsou chráněny prostřednictvím veřejných finančních prostředků, ale od zaměstnanců může být vyžadováno, aby se zapojili

do odborné přípravy, jednak kvůli zvýšení celkové úrovně kvalifikace v podniku, jednak kvůli zvýšení zaměstnatelnosti jich samých; a vlády a daňoví poplatníci částečně dotují finanční náklady, čímž jednak minimalizují úbytek pracovních míst, a jednak udržují celkovou kupní sílu v ekonomice dostatečně vysoko na to, aby se zabránilo dalšímu hospodářskému poklesu.

Dalším klíčovým prvkem těchto systémů je to, do jaké míry sociální partneři a vláda dosáhli shody o režimech zkrácené pracovní doby – a navíc v době krize. (Většina režimů v Evropě je financována z fondů nezaměstnanosti a spravována tripartitní dohodou mezi vládami a sociálními partnery.) Zpráva naznačila, že konsensu lze využít pro nastavení těchto programů směrem k aktivnější orientaci politiky – aby představovaly v zásadě rozšíření koncepce flexikurity. Navíc uvedla tvrzení, že tentýž proces by mohl být využit k vytvoření nových dovedností pro pracovní příležitosti, které Evropa potřebuje vytvořit, má-li dosáhnout cíle inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění, jak je uvedeno v programu Evropa 2020.

Co je flexikurita?

Model flexikurity, zavedený poprvé v Dánsku v roce 1990, byl původně kombinací snazšího náboru a propouštění (flexibilita pro zaměstnavatele) a vyšší úrovně dávek pro nezaměstnané (jistota pro zaměstnance); od té doby se rozvinul v širší záběr, včetně opatření, jako je rozvoj dovedností v rámci tohoto modelu. Evropská komise popisuje flexikuritu jako optimální rovnováhu mezi pružností trhu práce a jistotou pro zaměstnance. Flexikurita znamená posun v tom, na co se klade důraz, od ochrany konkrétních pracovních míst k ochraně zaměstnatelnosti pracovní síly.

V praxi ji Komise vnímá jako čtyřstranný přístup, který zahrnuje aktivní politiky trhu práce pomáhající lidem při návratu do pracovního procesu, smluvní ujednání, která jsou flexibilní a přitom spolehlivá, systémy sociálního zabezpečení, které poskytují odpovídající ochranu potřebným, a strategie celoživotního vzdělávání, které umožňují pracovníkům udržovat a zdokonalovat své dovednosti. Úspěšné provádění těchto čtyř složek pak závisí na angažovaném a intenzivním procesu sociálního dialogu. Tvůrci politik doufají, že flexikurita může být prostředkem, díky němuž budou moci zaměstnanci a podniky spolupracovat, aby se lépe přizpůsobili nejistotě dnešního globálního trhu.

Příklady opatření v celé Evropě

Po celé Evropě jsou prováděna různá opatření v rámci koncepce flexikurity – některá z nich se týkala krize, jiná probíhají delší dobu. Ačkoli opatření týkající se flexikurity se obvykle provádějí v národním rámci, nadace Eurofound má řadu příkladů opatření na podnikové a odvětvové úrovni.

V Belgii, Francii a Německu zaměstnavatelé vytvořili tzv. „sdružení zaměstnavatelů“. Ta obvykle nepředstavují více než pět zaměstnavatelů, tyto společnosti najímají pracovníky a zajišťují, aby byli společně ve sdružení k dispozici. Pracovníci jsou přijímáni pouze v případě, že členské společnosti pro ně mohou zajistit plné pracovní vytížení, a pracovníci rotují mezi společnostmi ve sdružení po sezónách, týdnech, dnech nebo půldnech v závislosti na potřebách společností a daných ujednáních. V současné době ve Francii zaměstnává přibližně 400 sdružení zaměstnavatelů přes 13 000 pracovníků.

Rumunskou iniciativou, která spojuje flexibilitu a jistotu, je program „Sociální dům pracovníků ve stavebnictví“ (Casa Socială Constructorilor). Spíše než o státem organizované opatření se jedná o program založený na kolektivních smlouvách ve stavebnictví. Zajišťuje, že v době nepříznivého počasí, kdy stavební práce nemohou pokračovat,

dostávají pracovníci nadále 75 % svého měsíčního příjmu, a to po dobu až tří měsíců. Tento program je financován členskými společnostmi a příjemci investic ve stavebnictví.

V Rakousku si „program studijního volna“ klade za cíl rozšířit dovednostní základnu rakouských pracovních sil; pracovníci si mohou vzít placené volno, aby se zapojili do odborné přípravy zajišťované externím poskytovatelem. V reakci na krizi byl tento program rozšířen a jeho název se změnil na „training leave plus“ („studijní volno plus“), přičemž podmínky tohoto programu jsou ještě velkorysejší. Po dobu nejméně 20 hodin týdně, a to po období až 12 měsíců, dostávají účastníci veřejně financovaný příspěvek, který zhruba odpovídá částce o něco vyšší než polovina jejich čistého platu. Po dobu trvání krize mají být náklady na vzdělávání rozděleny rovným dílem mezi zaměstnavatele a regionální samosprávu. Program se výrazně ujal v roce 2008, přičemž nárůst je připisován změně kritérií způsobilosti a zvýšení plateb.

Výrobce oceli ArcelorMittal zavedl v reakci na krizi ve svých rumunských dceřiných společnostech program založený na změně pracovního zařazení. Trvalé zastavení některých provozů znamenalo, že pracovní místa budou muset být zrušena; avšak propouštěným zaměstnancům, kteří chtěli ve společnosti zůstat, společnost nabídla možnost, aby si nechali znovu posoudit své dovednosti, a byli vybidnuti k rekvalifikaci a obsazení volných pracovních míst jinde ve společnosti.

JAK ZAJISTIT FUNGOVÁNÍ REŽIMŮ – VÝZVY

Zkrácená pracovní doba, jestliže je spojena s aktivnějším přístupem k trhu práce, může napomoci vnitřní restrukturalizaci firmy během poklesu ekonomiky; znamená také, že pokud jsou pracovníci „nevytížení“, mohou svůj čas investovat do získávání dovedností, které budou potřebné během budoucího oživení ekonomiky a které také zvýší jejich zaměstnatelnost na trhu práce, pokud by nakonec byli propuštěni. Je jasné, že zkrácená pracovní doba má vliv na počty nezaměstnaných: země, kde byla v široké míře zavedena, utrpěly mnohem menší pokles zaměstnanosti (při daném poklesu HDP) než země, kde zavedena nebyla. Zajímavé je, že hlavním důvodem, proč firmy využívají zkrácené pracovní doby a dočasného propouštění, bylo podle všeho to, že si chtěly udržet své pracovníky, aby byly připraveny na budoucí oživení. To platí nejen pro vysoce kvalifikované pracovníky, jak by se dalo očekávat, ale i pro dělníky s nízkou úrovní formální kvalifikace, kteří však mají značné zkušenosti ve firmě a zásadně přispívají k jejímu provozu.

Režimy zkrácené pracovní doby jsou však administrativně složité. Navíc mezi žádostí společnosti o financování programu a úhradou prostředků může být značná prodleva. Prvek odborné přípravy, který byl zahrnut do mnoha programů zkrácené pracovní doby, je klíčový pro zajištění toho, aby tyto programy mohly přispívat k růstu zaměstnanosti a obecně k celkovému rozvoji dovedností; navíc se sociální partneři shodují ohledně hodnoty odborné přípravy – jak pro podporu konkurenceschopnosti podniků, tak pro zvýšení zaměstnatelnosti jejich pracovníků. Jak ale dává zpráva ERM jasně najevo, odborná příprava během krize stoupla jen omezeně a její kvalita mnohdy není ideální. Klíčovým problémem je to, že v programech zkrácené pracovní doby jsou náklady na odbornou přípravu jen zřídka dotovány, takže financování je problematické. Kromě toho může být schopnost poskytovat odbornou přípravu omezena, především v malých a středních podnicích, a vzdělávací programy nemusí být natolik flexibilní, aby se daly úspěšně skloubit s harmonogramy zkrácené pracovní doby.

V tuto chvíli, uvádí zpráva, je to právě nedostatek komplexní a odpovídající odborné přípravy, který těmto programům brání v naplnění jejich potenciálu při řešení problémů moderního trhu práce. Uvádí rovněž, že odborná příprava by neměla být pouze specifická pro potřeby zaměstnance na jeho současné pozici nebo pro potřeby jeho společnosti: spíše by měla zahrnovat obecnější dovednosti, které by posílily celkovou zaměstnatelnost pracovníka. Pokud by byla modulárnější, byla by také pružnější a lépe přizpůsobená pracovním harmonogramům.

Vzhledem k tomu, po jak tenké hraně mezi větší flexibilitou na pracovním trhu a vysokou úrovní jistoty zaměstnání se opatření flexikurity snaží jít, je asi nevyhnutelné, že sociální partneři zastupující obě strany budou na věc pohlížet odlišně. K tomu, aby byla opatření flexikurity prováděna a aby byla úspěšná při napomáhání konkurenceschopnosti a přitom chránila pracovníky, je však zapojení obou stran nezbytné: zkušenosti ukazují, že tripartitní přístup se závazkem vlády, odborů a zaměstnavatelů je důležitým faktorem pro zajištění úspěchu programu. Účast sociálních partnerů také znamená, že mohou šířit informace o programu mezi svými členy, což znamená vyšší pravděpodobnost, že zaměstnavatelé i zaměstnanci budou ochotni se do něj zapojit. Zdá se, že krize vyvolala výraznou shodu mezi tradičně zneprátenými stranami v tom, že opatření jako režimy zkrácené pracovní doby a dočasné propouštění jsou cenná v krátkodobém horizontu pro zachování pracovních míst a zároveň zmírňují náklady zaměstnavatele, a tím chrání konkurenceschopnost společností.

Výhody režimů

Existuje celá řada dalších výhod režimů zkrácené pracovní doby a dočasného propouštění: vedle toho, že si zaměstnanci udrží svá pracovní místa a příjmy, vyhnou se také období nezaměstnanosti, což je dobré jak pro jejich sebeúctu, tak pro jejich budoucí zaměstnatelnost. Přestože jsou čerpány veřejné prostředky, jsou tyto programy méně nákladné než dávky v nezaměstnanosti: v režimech zkrácené pracovní doby společnost obvykle nadále platí alespoň za určitou část pracovní doby zaměstnance, naproti tomu platby z veřejných prostředků dočasně propuštěným pracovníkům jsou samozřejmě dočasné. Pozitivní účinky mohou přesahovat rámec společnosti a dotčených pracovníků: jestliže by pracovníci ve společnosti měli být propuštěni, mělo by to důsledky pro hodnotové a dodavatelské řetězce. Proto mohou tyto režimy zachránit pracovní místa v jiných společnostech, stejně tak jako v té, kde je režim realizován. Navíc díky tomu, že jsou zachována pracovní místa zaměstnanců, jejich příjmy, a tudíž i jejich spotřebitelská důvěra, je pravděpodobné, že spotřebitelské výdaje nebudou tak ohroženy, jak by mohly být v situaci rozsáhlejší nezaměstnanosti.

Zkušenosti rovněž ukázaly, že tyto režimy fungovaly nejlépe, když existovaly už před krizí: zaměstnavatelé, zaměstnanci, zástupci pracovníků, organizace zaměstnavatelů, vláda a veřejné služby zaměstnanosti už byli obeznámeni s tím, jak opatření fungují. To přispělo k jejich účinnosti a k vyšší míře zájmu; znamenalo to také širší akceptaci opatření všemi stranami, jejichž součinnost je nutná k tomu, aby opatření fungovalo.

Uvážíme-li zjevné výhody, tak proč by společnosti nevyužily veřejných finančních prostředků na zmírnění tlaku při zachování pracovních míst? Jedním z hlavních důvodů je to, že proces podávání žádosti je náročný, stejně jako přetrvávající administrativní požadavky spojené s příjmem finančních prostředků. To se týká zejména malých a středních podniků, u nichž je méně pravděpodobné, že mají interní zdroje tohoto druhu potřebné pro takový úkol. Vzhledem ke konkrétním problémům, kterým malé a střední podniky čelí, a skutečnosti, že celkově jsou hlavními evropskými zaměstnavateli, zavedlo jim na pomoc mnoho zemí zvláštní opatření. Například Francie poskytuje vyšší míru podpory mezd malým a středním podnikům než podnikům velkým. V Itálii jsou od malých společností vyžadovány menší příspěvky než od společností větších a v Německu vedlo uvolnění pravidel týkajících se podílu a počtu dotčených pracovníků ke značnému nárůstu využívání těchto opatření u malých firem.

Zaměřeno na sektor finančních služeb

Současná finanční krize vynesla na světlo vážné problémy, se kterými se evropský sektor finančních služeb potýká. Jaké jsou vyhlídky na životaschopný, odolnější finanční sektor vzešlý z krize? V rámci své práce na průmyslových změnách zkoumala nadace Eurofound v roce 2010 ekonomické trendy v bankovníctví a pojišťovnictví, modely podnikání používané v různých segmentech tohoto odvětví a debaty o regulaci finančních trhů, a to s cílem jednak zhodnotit stávající stav, a jednak vypracovat určité projekce toho, co může nastat v budoucnosti.

Finanční krize je nejdůležitější hnací silou změny, která má dnes dopad na bankovníctví a pojišťovnictví, přičemž výsledkem je to, že vyhlídky pro toto odvětví jsou ve střednědobém horizontu v nejlepším případě průměrné. To je závěr studie souhrnné zprávy Finanční služby: výzvy a vyhlídky, která se zabývala dopady globalizace na odvětví. V tomto

odvětví se očekává, že bude čelit komplexní regulaci, většímu vlivu vlád a že bude pod zvýšeným tlakem ze strany investorů, což znamená, že růst trhu zůstane omezený. Pozitivnější je to, že po celý rok 2009 a 2010 – jak uvádí zpráva – se zdraví finančního systému zlepšovalo. I když rizika pro finanční stabilitu přetrvávají, globální ekonomika roste. Probíhající snižování zadlužení (splácení dluhů) v bankovním sektoru pomohlo snížit zranitelnost odvětví vůči otřesům. A s růstem cen aktiv se značná část bankovního sektoru vrátila k ziskovosti. Tento návrat k ziskovosti však proběhl za cenu podstatného snižování počtu pracovních míst: v roce 2009 bylo zrušeno asi 10 % pracovních míst sledovaných zprávou ve státem vlastněných bankách, zatímco v soukromých bankách jich bylo zrušeno kolem 5 %. Případové studie, které jsou ke zprávě přiloženy, poskytují podrobnější obraz toho, jaký dopad měla restrukturalizace na zaměstnanost.

Většina společností přehodnotila své systémy odměňování manažerů a investičních zprostředkovatelů. Celkově lze říci, že se snížily prémie a platby byly odloženy o tři až pět let. Velká část prémie se nyní poskytuje ve formě akcií společnosti; vliv těchto změn na investiční chování a jejich ochotu riskovat se teprve ukáže.

„Minulost je budoucnost“

Ve zprávě jsou uvedeny tři možné alternativní směry, kterými by se evropský finanční sektor mohl vydat.

Tento scénář předpokládá, že klíčoví hráči v této oblasti zabrání uskutečnění zásadní reformy finančního systému. Konsensuální názor obecně interpretuje krizi jako důsledek nepříznivých okolností, nikoli jako systémové selhání, a říká, že k odvrácení další finanční krize stačí pouze menší regulační úpravy. Tváří v tvář rostoucí síle „liberálních“ bank budou „státní“ banky pod tlakem a vlády se budou snažit snížit svou účast v těchto institucích.

„Nový světový řád pro finanční trhy – konec zlatého věku“

Podle tohoto scénáře se vlády skupiny G20 dohodnou na zásadní reformě světového finančního systému. Reforma zahrnuje vyšší a na základě rizika posuzované poměry aktiv k vlastnímu kapitálu, oddělení investičního bankovníctví od maloobchodního a komerčního bankovníctví a účinný dohled. Provádění těchto pravidel snižuje konkurenční výhody liberálních bank a dostává „udržitelné“ a „státem vlastněné podniky“ do lepší pozice. Klíčové pro tento typ úpravy, která bude vyžadovat dlouhé a obtížné přechodné období, budou vyšší poměry aktiv k vlastnímu kapitálu.

„Rozdělené ekonomiky – nejhorší scénář“

Tento scénář předpokládá, že finanční krizi nelze udržet pod kontrolou. Rostoucí míra nesplácení a přetížené veřejné rozpočty přinutí některé vlády v eurozóně snížit závazky o 20 % až 30 % a zlikvidovat řadu bank. Úsporné programy v evropských zemích budou pro reálné ekonomiky další zátěží a rostoucí inflace v USA a ve Spojeném království bude vytvářet další nerovnováhy. Scénář předpokládá selhání mezinárodní regulace finančních trhů, a tudíž skupiny manažerů a odborníků silně orientované na zisk a růst budou i nadále provádět krátkodobé spekulace a arbitráž, přičemž budou podporovány některými zeměmi, které nabízejí liberální finanční trhy. Proti tomuto přístupu se bude stavět určitá část společnosti, která začne rozvíjet místní ekonomiky založené na sítích. Zásadní kritika globalizovaných ekonomik povede k novým přístupům založeným na „mikroorganismech“ namísto makroinstitucí.

Všechny scénáře předjímají další snižování zaměstnanosti ve finančním sektoru. Nejbolestivější bude ve třetím scénáři „rozdělených ekonomik“. Tlak na dosažení úspor nákladů je však silný ve všech prognózách, přičemž informační a komunikační technologie budou poskytovat prostor pro trvalé zvyšování produktivity.

Více informací o práci nadace Eurofound zaměřené na finanční sektor najdete na stránkách
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

Zpráva se podrobně zabývá společnostmi z hlediska jejich modelů podnikání:

- První skupina „liberálních“ bank, investičních fondů a dalších finančních zprostředkovatelů – přestože musela přizpůsobit své podnikatelské činnosti – i nadále realizuje strategie orientované na zisk, přičemž v regulačním rámci usiluje pouze o menší změny.
- Druhou skupinu bank, které se v době finanční krize dostaly pod kontrolu státu, nyní čeká hluboká restrukturalizace. Musí se vyrovnat se značnými ztrátami v obchodním portfoliu a také přeorientovat podnikatelské strategie na svou hlavní maloobchodní a komerční činnost.
- Třetí skupina je popisována jako „udržitelná“, včetně institucí provádějících dlouhodobé strategie podnikání s menším zadlužením a méně ambiciózními cíli zisku. Protože tato skupina není na nových finančních trzích nijak zvlášť aktivní, utrpěla při odpisech aktiv jen malé ztráty. Do této skupiny patří části spořitelen a družstevních záložen, stejně jako nově vznikající „etické“ banky a většina pojišťoven.

Evropské společnosti v detailním záběru 2

Druhý průzkum společností v Evropě provedený nadací Eurofound se podrobně zaměřil na pracovní postupy společností – včetně různých forem flexibility pracovní doby a smluvní flexibility, týmové práce a různých forem odměňování. Zabýval se také tím, jak v evropských společnostech probíhá sociální dialog a zastupování zaměstnanců v praxi a jak se projevuje ve fungování společností. Evropský průzkum společností (ECS) byl v roce 2009 proveden ve 30 zemích: ve 27 členských státech EU a třech zemích, které jsou kandidáty na členství – Chorvatsku, bývalé Jugoslávské republice Makedonii a Turecku. Průzkum probíhal formou rozhovorů s manažery lidských zdrojů a – kde to bylo možné – zástupci zaměstnanců ve více než 27 000 podnicích s deseti a více zaměstnanci. Výsledky průzkumu jsou uvedeny ve zprávě Evropský průzkum společností v roce 2009, dostupné na stránkách www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm, kde naleznete také všechny podrobnosti průzkumu.

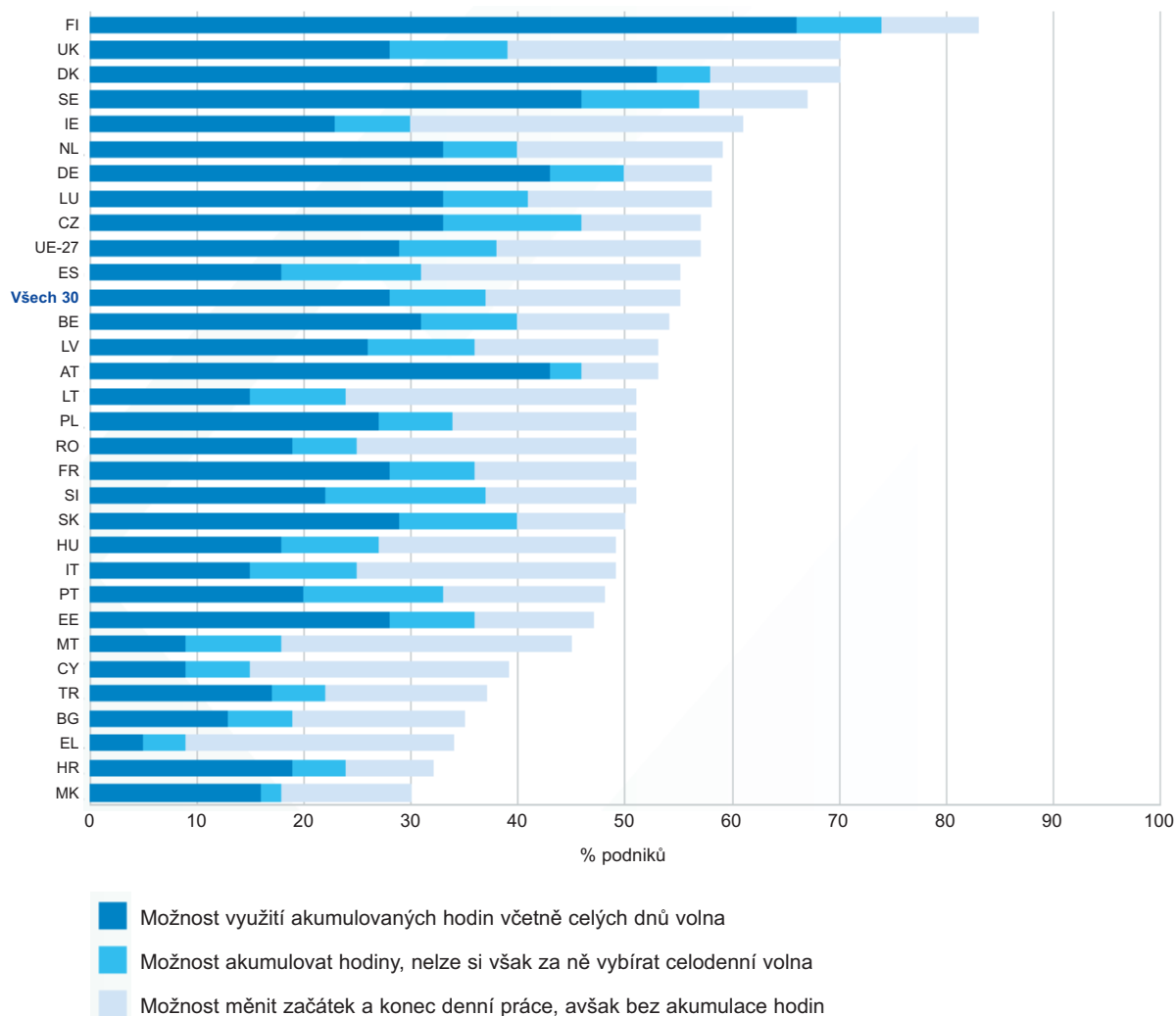
FLEXIBILITA PRACOVNÍ DOBY NA VZESTUPU

Srovnání Evropského průzkumu společností (ECS 2009) nadace Eurofound s první vlnou průzkumu (z roku 2004) zjistilo, že rostoucí počet pracovišť v Evropě zavádí flexibilní pracovní dobu. Na jednom konci spektra jsou základní systémy pružné pracovní doby, které umožňují zaměstnancům měnit dobu, kdy přijdou do práce a kdy na konci dne odcházejí. Na druhé straně mnoho společností tyto systémy pružné pracovní doby kombinuje s „konty pracovní doby“; na těchto kontech mohou zaměstnanci měnit délku pracovního dne nebo pracovního týdne. Hodiny odpracované nad stanovený počet mohou být uloženy jako „kreditní“ hodiny, zatímco schodek v počtu odpracovaných hodin se na kontě zaměstnanec projeví jako „debet“. Takové systémy pružné pracovní doby, v nichž mohou být hodiny ukládány, jsou často vnímány jako druh flexibility, který může vyhovovat zájmům zaměstnavatelů i zaměstnanců. Pro zaměstnavatele vytvářejí tyto programy větší pružnost při řízení proměnlivého pracovního vytížení, takže jim umožňují pružně reagovat na měnící se tržní podmínky. Zaměstnanci přitom mohou získat tím, že mají větší „časovou nezávislost“ a více prostoru pro lepší vyváženost pracovního a osobního života. Nejpropracovanější systémy kont pracovní doby umožňují zaměstnancům ukládat odpracované hodiny dlouhodobě, aby mohli například předčasně odejít do důchodu.

Ve srovnání s údaji za rok 2004 se míra pokrytí zvýšila ze 48 % na 57 %, pokud jde o společnosti, které každodenně umožňují určitou variabilitu začátku a konce pracovní doby. (Tyto číselné údaje platí pro 21 zemí sledovaných v první vlně průzkumu). V průměru zřídilo konta pracovní doby pro své zaměstnance o něco méně než 40 % podniků. A přibližně 29 % všech podniků nabízí režimy pružné pracovní doby, které jsou natolik flexibilní, aby si zaměstnanci za akumulované hodiny mohli brát celodenní volna. Podíl těchto podniků se od roku 2004 rovněž zvýšil.

Ne všechny země však využívají režimy pružné pracovní doby stejnou měrou. Nejběžněji jsou využívány ve Finsku, kde má nějaký typ tohoto režimu více než 80 % podniků. Rozšířené jsou také ve Spojeném království, Dánsku a Švédsku. Naproti tomu v bývalé Jugoslávské republice Makedonii je využívá jen 30 % podniků a v Bulharsku a Řecku asi 35 %. Mezi uplatňovanými typy pružné pracovní doby existuje také kvalitativní rozdíl. V severských zemích, Rakousku a Německu jsou režimy pružné pracovní doby obecně mnohem flexibilnější, umožňují zaměstnancům ukládat hodiny a brát si celodenní volna. V Maďarsku, Irsku, Litvě, Spojeném království a převážné části jižní Evropy tento druh akumulace hodin obecně možný není.

Obr. 2: Režimy pružné pracovní doby, podle země a míry flexibility (%)



Zdroj: ECS 2009

Společnosti ve všech odvětvích zavedly flexibilní pracovní režimy, a to dokonce i v takových odvětvích, jako je pohostinství a stravování, kde je důležité, aby personál byl klientům k dispozici ve stanovených časech. Nejvíce jsou však rozšířeny v takových odvětvích, jako jsou realitní a finanční služby, a nejméně pravděpodobně se s nimi setkáme ve stavebnictví a vzdělávání. I když je pružná pracovní doba nejběžnější ve velkých podnicích, režimy pružné pracovní doby zavedlo také značné množství menších podniků, včetně jejich složitějších forem, které zahrnují ukládání hodin. Vzhledem k tomu, že vytváření a správa těchto režimů stojí značné úsilí a že režijní náklady malého podniku jsou relativně vyšší, zaměstnavatelé podle všeho jasně cítí, že přínosy zavedení těchto systémů převažují nad náklady. V malých provozech se však dlouhodobá konta pracovní doby zavádějí jen zřídka.

Práce na částečný úvazek, různorodá směs

Práce na částečný úvazek je jednou z nejrozšířenějších forem nestandardního rozvržení pracovní doby v Evropě. Mnoho lidí vnímá práci na částečný úvazek jako způsob, jak dosáhnout lepší rovnováhy osobního a pracovního života; zda tomu tak skutečně je, to záleží do značné míry na tom, na jakém základě je práce na částečný úvazek nabízena a jak je tato práce v organizaci strukturována.

Míra, v jaké společnosti nabízejí práci na částečný úvazek, se po celé Evropě výrazně liší. V Nizozemsku má pracovníky na částečný úvazek více než 90 % společností. I když Nizozemsko v dané oblasti vede, práce na částečný úvazek je běžná také v Belgii, Německu, Spojeném království a Švédsku, ale nejméně obvyklá je v zemích jihovýchodní Evropy. Největší pravděpodobnost práce na částečný úvazek je u Evropanů v odvětví služeb, především v pohostinství a ubytování, vzdělávání, zdravotní a sociální péči. To jsou zároveň odvětví, která mají nejvyšší podíl zaměstnaných žen; práce na částečný úvazek je převážně ženským fenoménem.

Práce na částečný úvazek mívá obvykle podobu kratších dnů ve standardním pětidenním pracovním týdnu. Avšak téměř polovina z celkového počtu podniků, které zaměstnávají pracovníky na částečný úvazek, jim umožňuje pracovat v jiných střídavých režimech – například mohou pracovat několik celých pracovních dnů a vzít si po zbývajících dny volno. I když tyto formy práce na částečný úvazek lze snadno přizpůsobit potřebám pracovníků, je jednou z forem práce na částečný úvazek, která je stále poměrně běžná, pružná pracovní doba, která je pevně stanovena pouze několik dní, nebo v některých případech několik hodin předem. Ačkoli tato možnost zajišťuje největší flexibilitu pro zaměstnavatele, je nejméně přívětivá vůči zaměstnancům, jelikož ztěžuje plánování rodinných a osobních povinností.

Někteří lidé pracují na velmi krátký částečný úvazek – méně než 15 hodin týdně. Tyto „okrajové“ částečné úvazky bývají obvykle velmi málo placené a vyžadují od zaměstnanců větší flexibilitu. V řadě zemí (na Maltě, v Nizozemsku, Irsku, Spojeném království a Německu) jsou někteří nebo všichni pracovníci na částečný úvazek zaměstnáni na tomto základě ve více než 40 % podniků – především v oblasti vzdělávání, pohostinství a ubytování a dalších službách, například osobních službách. (Více informací o tomto tématu viz zpráva nadace Eurofound Flexibilní formy práce: „velmi atypická“ smluvní ujednání.)

Kariérní vyhlídky pracovníků na částečný úvazek obvykle nebývají dobré

Obecně platí, že podniky v celé Evropě nenasazují zaměstnance na částečný úvazek na vysoce kvalifikované nebo vedoucí pozice. Tři čtvrtiny evropských společností nemají na pozicích, které vyžadují vysokou úroveň kvalifikace nebo manažerské zkušenosti, žádné pracovníky na částečný úvazek. Běžné je to však v Nizozemsku, kde existuje silná tradice práce na částečný úvazek: téměř polovina nizozemských podniků má v takových funkcích pracovníky na částečný úvazek, což je nejvyšší míra v EU.

STANDARDNÍ PRACOVNÍ DOBA PŘETRVÁVÁ

Porovnání výsledků ECS 2009 s jeho předchozí vlnou v roce 2004 nasvědčuje tomu, že nestandardní pracovní doba (práce v noci nebo o víkendu) se podle všeho nestala o nic běžnější, než byla pět let předtím. (Průzkum pracovních podmínek v Evropě provedený nadací Eurofound také zjistil stejný vzorec, když porovnával vývoj nestandardní pracovní doby během dvacetiletého období; viz str. 32.) Není snad překvapivé, že nestandardní pracovní doba je nejčastěji vyžadována v odvětví pohostinství a ubytování a v oblasti zdravotnictví a sociální péče. Práce v noci je nejběžnější v Turecku, kde ji vykonávají zaměstnanci ve 36 % podniků. V případě tureckých společností je také největší pravděpodobnost, že nechávají zaměstnance pracovat v sobotu, jelikož v sobotu mají otevřeno téměř tři čtvrtiny podniků. Mezi členskými státy EU je práce v sobotu (a v neděli) nejběžnější v Lotyšsku, Spojeném království, na Maltě a v Irsku.

NOVÉ ZPŮSOBY PRÁCE?

Zajištění větší flexibility na pracovišti

Vzhledem ke stoupající konkurenci se evropské společnosti v rostoucí míře snaží být pružnější. Existují tři hlavní způsoby, kterými toho společnosti mohou dosáhnout. Mohou zaměstnávat pracovníky v autonomních týmech, jejichž členové se mohou rozhodnout mezi sebou, jak si svou práci zorganizují, a mohou se více angažovat na řešení problémů. Mohou poskytovat další vzdělávání s cílem prohloubit a rozšířit dovednosti zaměstnanců tak, aby mohli vykonávat různé úkoly. Nebo mohou zajistit větší flexibilitu pracovní síly zaměstnáváním lidí na různých smluvních základech, což zjednodušuje nábor a propouštění zaměstnanců, a tím pomáhá organizaci reagovat na požadavky trhu; mezi tyto smluvní formy patří smlouvy na dobu určitou, dočasné agenturní zaměstnávání a najímání osob samostatně výdělečně činných.

Tzv. „autonomní týmová“ práce je významným prvkem v organizaci práce jen v relativně malém podílu společností z celé Evropy. V Dánsku, Švédsku a Nizozemsku je však hlavní formou týmové práce ve 40 % až 50 % organizací. Naopak v Řecku, na Kypru a v Itálii jsou takovéto týmy hlavní formou týmové práce pouze v 10 % až 15 % společností. Autonomní týmová práce je také více soustředěna do některých odvětví: nejběžnější je v oblasti vzdělávání, kde ji uplatňuje téměř 40 % podniků. A v oblasti zdravotní a sociální péče ji uplatňuje téměř 35 % podniků. Navíc je autonomní týmová práce pravděpodobnější v organizacích, kde má podstatná část pracovníků vysokou kvalifikaci.

Smlouvy na dobu určitou

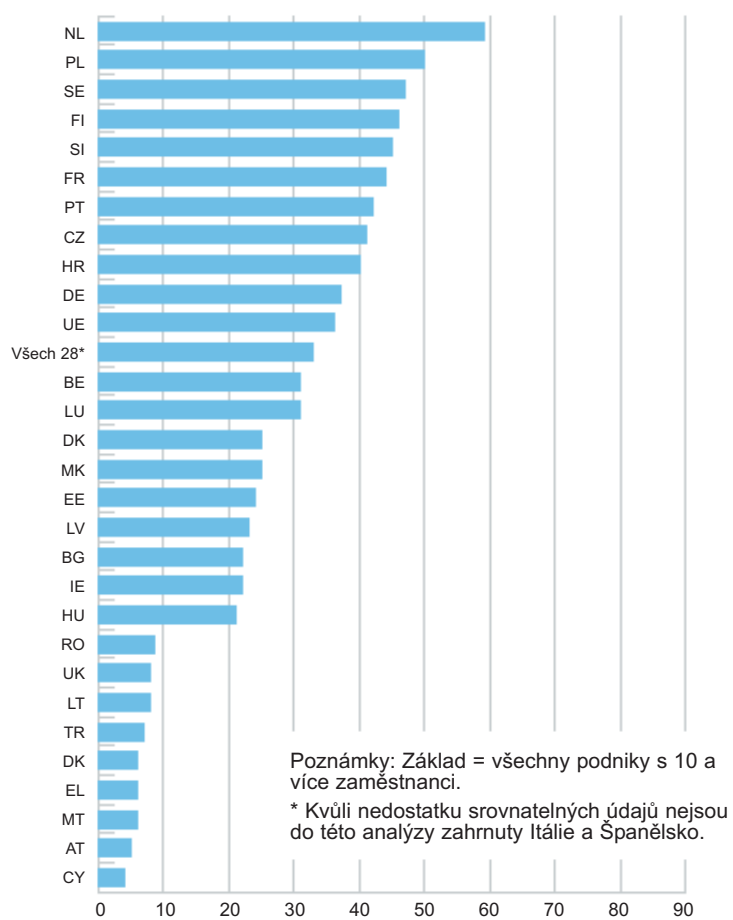
Mít pracovníky s flexibilnějšími smlouvami se stalo běžnějším rysem evropských pracovišť, i když ne rovnoměrně po celém kontinentu. V Nizozemsku a Polsku využívá více než 70 % podniků pracovní smlouvu na dobu určitou, zatímco na Kypru, v Rakousku a na Maltě jen asi 20 %. Ve většině organizací představují menšinovou podobu smluv: ve více než polovině dotazovaných společností má smlouvu na dobu určitou méně než 20 % celkového počtu pracovníků. Avšak v menším počtu společností jsou smlouvy na dobu určitou hlavní formou zaměstnání. Přibližně v 8 % společností pracuje na základě těchto smluv 80 % nebo více zaměstnanců. Tyto podniky převládají v mnoha zemích – například ve Spojeném království, kde má více než 25 % společností 80 % nebo více svých zaměstnanců na dobu určitou, a v Turecku s dvaadvaceti procenty. Pracovní smlouvy na dobu určitou jsou v takovéto míře soustředěny do několika málo odvětví, k nimž patří pohostinství a ubytování a stavebnictví – obě odvětví přitom charakterizují významné sezónní výkyvy v pracovním vytížení.

Problém se smlouvami na dobu určitou je v tom, že jsou ze své podstaty nejisté, ačkoli mohou představovat také vstupní bránu k dlouhodobějším pracovním příležitostem. Ve více než 50 % evropských společností byla většině nebo všem těmto zaměstnancům pracujícím na dobu určitou nabídnuta další smlouva v téže společnosti. Největší pravděpodobnost, že se tak stane, byla v sektoru finančních služeb.

Dočasná agenturní práce

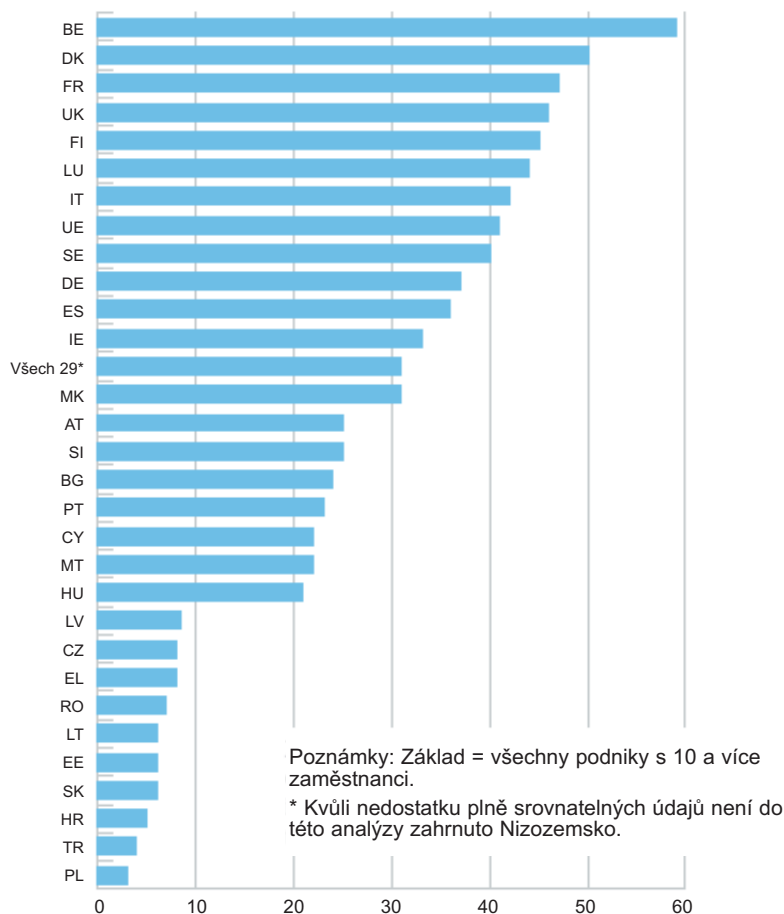
Dočasné agenturní zaměstnávání je v EU stále běžnější, ale jeho využití se mezi jednotlivými zeměmi výrazně liší: v Belgii zaměstnává téměř 60 % podniků dočasně pracovníky z agentur práce; naproti tomu v Polsku tak činí jen asi 3 %. Zdá se však, že recese měla na dočasné agenturní zaměstnávání vliv. Na začátku roku 2009 uvádělo asi 20 % společností, že v předchozích 12 měsících zaměstnávalo dočasné zaměstnance agentur práce, ale v daném okamžiku žádné nezaměstnává. Podniky, které k datu rozhovoru už přestaly využívat dočasné zaměstnance agentur práce, byly co do velikosti spíše malé s počtem méně než 20 zaměstnanců; větší firmy od využívání této formy pracovní smlouvy upouštěly jen zřídka. (Je třeba poznamenat, že určitým faktorem ve sledovaném rozdílu mohly být také sezónní výkyvy.)

Obr. 3: Podniky s pracovníky na dobu určitou v posledních 12 měsících, podle země (%)



Zdroj: ECS 2009

Obr. 4: Podniky s dočasnými zaměstnanci agentur práce v posledních 12 měsících, podle země, 2009 (%)



Zdroj: ECS 2009

VARIABILNÍ FORMY ODMĚŇOVÁNÍ

Nad rámec základního platu zaměstnance mohou společnosti vyplácet další odměny, často jako pobídku k lepším výkonům. Rozsah odměňování na základě výkonnosti se v celé Evropě značně různí. Je třeba mít na paměti, že údaje z průzkumů zde uváděné pocházejí z raných etap hospodářské krize; od té doby se obraz mohl změnit. V České republice vyplácí odměny podle individuálních výkonů téměř 70 % podniků; naproti tomu ve Švédsku a Lotyšsku jen asi 15 % společností. U společností, které odměňují individuální výkony, je také větší pravděpodobnost, že mají mechanismy pro odměňování výkonů týmu. A jak se dá očekávat, finanční odměny za výkon týmu jsou častější – téměř dvojnásobně – v podnicích, které považují týmovou práci za důležitou součást své činnosti. Větší platy zaměstnanců za lepší výkony jsou také podle všeho spojeny s pracovními místy vyžadujícími vyšší kvalifikaci: čím více vysoce kvalifikovaných pozic ve společnosti je, tím větší je pravděpodobnost, že výkon bude odměněn finančně. Průzkum nachází pozitivní korelaci mezi existencí programů odměňování na základě výkonnosti a zvýšenou produktivitou práce. Navíc existuje také souvislost mezi dobrou finanční výkonností společnosti a tím, že má společnost zavedeno odměňování na základě výkonnosti. Tato zjištění představují silný argument pro to, aby odměňování na základě výkonnosti bylo, pokud je to možné, v evropských společnostech zaváděno.

Jiný přístup, který společnosti mohou přijmout, je finanční účast – to znamená dát zaměstnancům finanční podíl na výkonech společnosti, a to prostřednictvím programů podílu na zisku nebo vlastnictví akcií. Průzkum zjistil zajímavou

skutečnost, že existence nějaké formy zastoupení zaměstnanců zvyšuje pravděpodobnost, že je zaveden program podílu na zisku. V průměru má program podílu na zisku kolem 20 % soukromých firem, kde existuje mechanismus zastoupení zaměstnanců, avšak pouze 10 % společností, kde zaměstnanci takové zastoupení nemají. Navíc tam, kde existuje zastoupení zaměstnanců, zahrnují programy obvykle více pracovníků.

Zástupci zaměstnanců však podle všeho nehrají hlavní roli v tom, jak jsou tyto programy spravovány. Pouze v menšině (38 %) soukromých společností s programy odměňování na základě výkonnosti zástupci zaměstnanců zúčastnili diskusí o tom, zda má být program zaveden. V 26 % podniků se přitom zástupci zaměstnanců na vytvoření programu nijak nepodíleli. Přestože se na jejich vytvoření nemusí v široké míře podílet, staví se zástupci zaměstnanců k programům odměňování na základě výkonnosti v zásadě kladně a programy podporuje více než polovina z nich. Pouze malá menšina – asi 9 % – je proti jejich zavedení. Ve společnostech, které takové programy nemají, je však míra opozice mnohem vyšší, když 28 % uvádí, že by byla proti jejich zavedení. To by nemělo být překvapením: některé podniky nemají programy odměňování na základě výkonnosti zavedeny právě proto, že se proti jejich zavedení postavili zástupci zaměstnanců.

U 63 % dotázaných manažerů bylo hlavním důvodem pro zavádění programů podílu na zisku zvýšení motivace zaměstnanců. Dalšími hlavními uváděnými důvody bylo povzbuzení zaměstnanců k tomu, aby se více zapojili do zlepšování pracovních postupů a konečných výrobků, a v rámci toho zvýšení produktivity práce. Uplatnění podílu na zisku jako jakéhosi automatického mechanismu snižování mzdových nákladů ve chvíli, kdy tržby a zakázky poklesly, ve skutečnosti není jedním z hlavních důvodů zavádění těchto programů. Rozdíly mezi zeměmi jsou však markantní. V řadě zemí je více než 20 % podniků uvádělo jako důležitý důvod; v tomto ohledu patří prvenství Irsku, kde tento důvod uvedlo 27 % podniků.

Programy vlastnictví akcií jsou v EU mnohem méně rozšířené než programy podílu na zisku. Zatímco programy podílu na zisku vytvořilo v celé Evropě asi 14 % všech soukromých společností, pouze 5 % nabízí vlastnictví akcií. V Dánsku, kde je to nejběžnější, nabízí nějaký druh vlastnictví akcií 13 % soukromých firem. Naproti tomu v České republice, na Slovensku, v Rakousku a Řecku je nabízí 2 % soukromých firem nebo méně. Tyto rozdíly mezi jednotlivými státy jsou pravděpodobně důsledkem rozdílů v právním rámci, včetně daňové legislativy, stejně jako v postojích sociálních partnerů.

Nejběžnější je vlastnictví akcií v největších společnostech. Je třeba mít na paměti, že mnohé z těch nejmenších společností jsou rodinnými podniky, pro něž by tyto programy nebyly vhodné. Navíc je z podstaty věci snazší zapojit a motivovat zaměstnance v malé organizaci. Konečně, správa programu vlastnictví akcií znamená značné režijní náklady, které lze snáze pokrýt, pokud se má z programu užitek velký počet lidí. Totéž platí i pro další formy již zmíněné variabilní odměny: u větších společností je opět vyšší pravděpodobnost, že mají zavedeny programy odměňování na základě výkonnosti a podílu na zisku. Navíc jsou obě tyto formy mzdy (stejně jako vlastnictví akcií) nejčastější v odvětví finančních služeb. (V případě podílu na zisku to snad není překvapivé, vzhledem k tradiční úloze provizních plateb při prodeji finančních produktů.) Ve společnostech, které mají velký podíl zahraničních vlastníků, je také větší pravděpodobnost, že budou využívat odměňování na základě výkonnosti a programy vlastnictví akcií, než ve společnostech, které jsou pouze v domácím vlastnictví.

Jak současná krize ovlivňuje postoje k vlastnictví akcií, to se teprve ukáže. Bankovní problémy, které ztěžují získávání kapitálu, mohou manažery lákat k zavádění nebo rozšiřování těchto programů. Kvůli otřesům, které utrpěly kapitálové trhy, však vlastnictví akcií představuje pro zaměstnance rizikovější záležitost. Navíc programy vlastnictví akcií stírají rozdíl mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tam, kde vedení usiluje o snižování počtu pracovních míst v rámci restrukturalizace společnosti, to bude obtížnější, jestliže většina nebo dokonce všichni dotčení zaměstnanci budou ve skutečnosti vlastníky podniku.

Klíčová zjištění

Nejběžnějším způsobem rozhodování o mzdě je v Evropě kolektivní vyjednávání: na dva ze tří pracovníků se vztahuje kolektivní mzdová dohoda, která je nastavena v rámci společnosti nebo na vyšší úrovni (např. odvětví, ve kterém firma působí). Toto číslo je mnohem vyšší v Itálii, Finsku, Španělsku, Slovinsku a Švédsku, přibližně 90 % nebo více. Pokrytí v pobaltských státech je na úrovni 30 % nebo nižší – v případě Lotyšska méně než 20 %.

Většina orgánů zastupujících zaměstnance má přístup ke zdrojům, které k plnění svého mandátu potřebuje: 85 % dostává informace o finanční, ekonomické situaci a situaci zaměstnanosti v podniku nejméně jednou ročně. Kolem 72 % se pravidelně školí, přičemž podobné procento vyjadřuje pocit, že má dostatečné placené volno k výkonu povinností souvisejících se zastupováním. Poměrně často je však role zástupců zaměstnanců omezena na řešení otázek ochrany zdraví a bezpečnosti nebo je organizována neformálním způsobem.

Třetina zástupců dostává aktuální informace o ekonomické a finanční situaci společnosti jen zřídka, nejvýše jednou ročně, přičemž asi 17 % nemá nárok na žádné placené volno k výkonu své funkce.

Silné institucionální provádění sociálního dialogu na pracovišti je mnohem běžnější v zemích severní Evropy než na jihu. V mnoha zemích jižní Evropy je jeho provádění méně rozvinuté a je pravděpodobné, že jeho tón bude více konfrontační.

SOCIÁLNÍ DIALOG NA PRACOVIŠTI

Sociální dialog je zapojení zástupců zaměstnanců do rozhodování o otázkách, jako jsou pracovní podmínky, pracovní poměr a organizace práce na pracovišti. Toto zapojení může být omezeno na pouhé informování ze strany managementu o vývoji na pracovišti, nebo může být rozšířeno na konzultace, vyjednávání, nebo dokonce spoluúčast na rozhodování. V rámci EU existuje v oblasti zastupování zájmů zaměstnanců velké množství institucionálních struktur. Mohou mít podobu rady zaměstnanců nebo odborové organizace. Odborové organizace zastupují své přihlášené členy; naproti tomu rady zaměstnanců obvykle zastupují všechny zaměstnance v podniku. V řadě zemí jsou v podnicích přítomny oba tyto orgány, přičemž odborové organizace aktivně jednájí s managementem o mzdách a pracovních podmínkách a rada zaměstnanců se účastní informačních a konzultačních postupů. A zástupci rady zaměstnanců mohou často být sami členy místní odborové organizace.

V celé Evropě má nějakou formu zastoupení více než 60 % pracovní síly asi 37 % podniků. Rozdíly jsou však výrazné: ve Švédsku a Dánsku má nějaké zastoupení více než 70 % podniků; v Řecku a Portugalsku je to jen něco málo přes 10 %. Pravděpodobnost zastoupení zaměstnanců je mnohem vyšší ve větších organizacích. V malých společnostech je pravděpodobně zastoupeno kolem 30 % zaměstnanců; naopak ve velkých podnicích je tento číselný údaj kolem 90 %. Ti, kdo pracují ve veřejných službách (především v oblasti vzdělávání), jsou mnohem pravděpodobněji zastoupeni než zaměstnanci ve společnostech ze soukromého sektoru služeb. A tam, kde podnik je dceřinou společností větší organizace, nebo má zahraničního vlastníka, je pravděpodobnější, že zaměstnanci budou mít zastoupení.

Vliv zástupců zaměstnanců

Ale jakou moc zástupci zaměstnanců ve skutečnosti vlastně mají? Celkově se zástupci ve společnostech domnívají, že mají značný vliv v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti a menší pak na předpisy ohledně pracovní doby a individuální disciplinární problémy. Pokud však jde o strategické otázky, jako jsou strukturální změny, řízení kariéry a personální plánování, mají pocit, že jejich vliv je omezenější. Zástupci v Rumunsku, Německu a Dánsku se domnívají, že největší

vliv mají na strategické otázky (i když je skromný); zástupci v Chorvatsku, Portugalsku a Slovinsku mají pocit, že mají vliv nejmenší. Je zajímavé, že zástupci jak nejmenších podniků (s 10 až 20 zaměstnanci), tak největších podniků (s více než 500 zaměstnanci) mají pocit, že mají největší vliv ve strategických záležitostech. Dává to smysl: v malých společnostech je pro zástupce zaměstnanců snazší oslovit management, zatímco zástupci větších firem budou pravděpodobně mít lepší zdroje, a tím i možnost vykonávat svou úlohu.

Zástupci také vyjadřovali pocit, že mají největší strategický vliv, když dostanou potřebné informace, když mají dostatek času k naplnění své úlohy zastupování a když se jim dostane školení, které jim v tom pomáhá. Je také pravděpodobnější, že tyto zdroje informací, času a vzdělávání budou existovat tam, kde je větší odborová organizovanost a/nebo komunikační kanál, jehož prostřednictvím může rada zaměstnanců sdělit svůj názor. Navíc, čím více je kultura hodnocena jako kooperativní, tím větší pocit vlivu mají zástupci na strategická rozhodnutí.

Pohled managementu na úlohu sociálního dialogu

Evropští manažeři se obecně staví k vlivu sociálního dialogu na pracovišti velmi kladně. Ve společnostech, které mají zastoupení zaměstnanců, uvádí 70 % manažerů, že zástupce pomáhá konstruktivním způsobem nalézat způsoby, jak výkony na pracovišti zlepšovat. Stejně procento se také domnívá, že konzultace významných rozhodnutí se zástupci má za následek pevnější závazek ze strany zaměstnanců při uvádění změn do praxe. Pouze 30 % se domnívá, že zapojení zástupců zaměstnanců vede při významných manažerských rozhodnutích ke značnému zpoždění.

Nejvíce přesvědčeni o hodnotě účasti zástupců zaměstnanců na rozhodování jsou manažeři ve Spojeném království, Rumunsku a Irsku, kde si téměř 90 % si myslí, že je žádoucí; naproti tomu jejich protějšky v Itálii, Polsku, Estonsku a Turecku jsou o tom přesvědčeni nejméně, přičemž méně než 60 % považuje takové zapojení za prospěšné.

Přestože manažeři možná mají k účasti zástupců zaměstnanců pozitivní postoj, podstatná většina (60 %) by přece jen raději jednala přímo se zaměstnanci individuálně, a to zejména manažeři v menších společnostech.

Pohled na pracovní život 3

Průzkum pracovních podmínek v Evropě (EWCS) je nejdéle probíhající průzkumem nadace Eurofound. Průzkum se týká témat, jako je např. zaměstnanecký status, pracovní doba, organizace práce, vzdělávání, fyzická a psychosociální rizika, ochrana zdraví a bezpečnost, zapojení pracovníků, rovnováha pracovního a osobního života a mzdy. V roce 2010 proběhla pátá vlna průzkumu EWCS nadace Eurofound. Vedle toho, že dokumentuje stav pracovních podmínek v Evropě v roce 2010, umožňuje kompilace dat sahající zpětně do roku 1991 sestavit obraz toho, jak se pracovní život za posledních dvacet let změnil. Chcete-li prozkoumat zjištění průzkumu podrobněji, navštivte jeho domovskou stránku www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm.

VĚTŠÍ, RŮZNORODĚJŠÍ PRACOVNÍ SÍLY

Přistoupení dalších patnácti členských států do EU a nástup většího počtu žen do pracovního procesu v letech 1990 až 2010 znamenaly nárůst počtu zaměstnaných osob v EU z přibližně 150 milionů pracovníků na zhruba 235 milionů¹. Zatímco míra zaměstnanosti mužů zůstala v tomto období na úrovni více než 75 %, u žen se zvýšila z 50 % na asi 63 %. Mezitím vzrostl podíl starších lidí v práci (ve věku mezi 50 a 64 lety) z přibližně 49 % v roce 2000 na více než 56 % v roce 2009. S tím, jak se do pracovního procesu zařadilo více žen, postoupilo také více žen na vedoucí pozice. V roce 1991, jak EWCS jasně uvádí, tvořily ženy 26 % všech vedoucích pracovníků v tehdejších dvanácti členských státech EU; v roce 2010 tvořily 33 % všech vedoucích pracovníků v rozšířené EU-27. Přestože jsou ženy možná na vedoucích pozicích, je také vyšší pravděpodobnost, že budou řídit jiné ženy: v roce 2010 uvedla téměř polovina všech pracujících žen, že jejich nadřízenou je žena, oproti pouze 12 % mužů.

SLUŽBY DÁLE NABÝVAJÍ NA VÝZNAMU

V posledním desetiletí pokračoval dlouhodobý trend – postupné snižování podílu pracovníků v zemědělství a zpracovatelském průmyslu a mírný nárůst počtu pracovníků ve službách. Segregace pohlaví v zaměstnání přetrvává: ženy tvoří většinu v odvětví služeb, především ve vzdělávání, zdravotnictví a sociální práci a ve veřejné správě. Naproti tomu muži tvoří podstatnou část pracovní síly ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví.

VĚTŠÍ FLEXIBILITA V ZAMĚSTNANECKÉM STATUSU

Přestože tradiční „trvalé“ smlouvy na dobu neurčitou jsou stále nejčastější formou pracovní smlouvy, kterou má asi 80 % zaměstnanců, podíl pracovníků se smlouvou na dobu určitou v posledních 20 letech výrazně vzrostl. V roce 1991 mělo podle Průzkumu pracovních sil v EU-12 smlouvu na dobu určitou 10 % zaměstnanců; v roce 2007 už to bylo 14 % před mírným poklesem v roce 2010. (Podrobněji o smlouvách na dobu určitou viz str. 23).

PRACOVNÍCI MAJÍ POCIT NEJISTOTY

Na pozadí ekonomické krize: pracovníci obecně nebyli přesvědčeni, že by se jim podařilo najít jinou práci, jestliže by o své nynější místo přišli: jen asi třetina stálých zaměstnanců (a čtvrtina dočasných zaměstnanců) se domnívala, že by novou práci dokázala najít snadno. Navíc si pracovníci se smlouvami na dobu určitou také byli svými pracovními místy méně jistí než jejich protějšky se smlouvami na dobu neurčitou. V roce 2010 se 10 % pracovníků se smlouvou na dobu

¹ Údaje z průzkumu EWCS jsou zde doplněny údaji z Průzkumu pracovních sil (LFS), který provedl Eurostat.

neurčitou domnívalo, že by během příštích šesti měsíců mohli přijít o práci; na rozdíl od nich mělo tento pocit 35 % pracovníků se smlouvou na dobu určitou (a 43 % zaměstnanců agentur práce). Pocit jistoty je ovlivněn druhem práce, kterou člověk vykonává: manuální pracovníci (zvláště pokud jsou méně kvalifikovaní) jsou si svými pracovními místy méně jistí než kancelářští pracovníci a méně si věří v tom, že by v případě potřeby našli jinou práci.

PRACOVNÍ DOBA KLESÁ – V PRŮMĚRU

Průměrný pracovní týden v Evropě se zkracuje. V tehdejších 12 členských státech EU v roce 1991 trval pracovní týden 40,5 hodiny; v roce 2010 ve stejných zemích klesla jeho délka na 36,4 hodin. Zkrácení pracovní doby má čtyři hlavní důvody. Za prvé, podíl pracovníků s dlouhou pracovní dobou – více než 48 hodin týdně – klesl. Za druhé, více lidí nyní pracuje na částečný úvazek v kratším týdnu (méně než 20 hodin týdně); jejich počet se v EU-12 za tato dvě desetiletí téměř zdvojnásobil. Za třetí, kolektivně dohodnutá pracovní doba se v mnoha zemích a odvětvích zkrátila. A konečně, jak již bylo uvedeno výše, mnoho společností zkrátilo pracovní dobu v reakci na klesající poptávku.

Dlouhá a krátká pracovní doba

Dlouhá pracovní doba byla a je nadále jevem, se kterým se setkáváme převážně u mužů: 18 % mužů v zemích EU-27 pracuje více než 48 hodin týdně, oproti 8 % žen. Osoby samostatně výdělečně činné také mají delší pracovní dobu, i když tento podíl od roku 2000 klesá. Dlouhá pracovní doba je nadále častější ve zpracovatelském průmyslu než ve službách, i když opět v obou sektorech vykazuje obdobný pokles. Kratší pracovní doba je jevem, se kterým se setkáváme převážně u žen: 20 % pracujících žen pracuje méně než 20 hodin týdně, zatímco mezi muži je to pouze 7 %. Jak běžný nebo naopak neobvyklý je kratší pracovní týden, to se v jednotlivých zemích velmi liší, což odráží kulturní rozdíly ohledně práce na částečný úvazek, stejně jako dostupnost podpůrných služeb, pečovatelských služeb a časové rozvržení školních hodin.

„Standardní“ pracovní doba stále převládá

Přes všeobecně předpokládaný přechod k 24hodinové společnosti zůstala celkově evropská pracovní doba poměrně standardní. V roce 2010 pracovalo stejný počet hodin týdně 67 % pracovníků a stejný počet hodin denně 58 % – stav zůstal od roku 2000 v podstatě beze změny. Zatímco v roce 1995 pracovalo nejméně jednu neděli v každém měsíci 30 % zaměstnanců, v roce 2010 se tento počet ve stejných členských státech mírně snížil na 27 %.

ROZVOJ V PRÁCI

I když evropská politika usiluje o zvýšení počtu pracovních míst, snaží se také více využívat dovedností a odborných znalostí pracovníků s cílem zvýšit produktivitu a vytvářet pracovní místa přinášející větší uspokojení, a to vytvářením podmínek, které podporují získávání dovedností a podněcují pracovníky k větší autonomii. Důležitou úlohu v tom mohou hrát odborná příprava a způsob, jak je práce organizována.

Odbornou přípravu absolvuje více pracovníků, ale ne všichni

Průzkum zjistil, že v roce 2010 dosáhla odborná příprava placená zaměstnavatelem nejvyšší míry od roku 1995 (v EU15). Ne všichni pracovníci však mají rovný přístup ke vzdělávání. Starší pracovníci absolvují méně odborné přípravy než mladší, ačkoli rozdíl mezi oběma skupinami se za posledních patnáct let poněkud zmenšil. Stálým zaměstnancům se dostává odborné přípravy placené zaměstnavatelem mnohem více než těm, kdo jsou zaměstnání na jiném základě. V roce 2010 se dostalo odborné přípravy hrazené zaměstnavatelem 39 % stálých zaměstnanců oproti pouhým 26 % ostatních zaměstnanců. (Navíc se tento nepoměr oproti předchozímu desetiletí zvýšil: čtrnáctiprocentní rozdíl v roce 2010 byl v roce 2000 jen sedmiprocentní.) Velmi záleží na tom, jaký druh práce člověk vykonává. Vysoce kvalifikovaní kancelářští pracovníci na tom byli v roce 2010 z hlediska odborné přípravy nejlépe, přičemž odborné přípravy hrazené

zaměstnavatelem se více dostávalo těmto pracovníkům než jejich méně kvalifikovaným kolegům v kancelářských pozicích. Manuálními pracovníky se dostalo odborné přípravy ještě méně.

Avšak stejně jako v případě zkrácení pracovní doby může být tento nárůst v oblasti vzdělávání do určité míry vysvětlen dopadem recese. Jak je uvedeno výše v této výroční zprávě, mnoho režimů zkrácené pracovní doby prováděných od roku 2008 zahrnovalo v nějaké formě odbornou přípravu během hodin, kdy se už nepracovalo. Navíc je pravděpodobné, že obavy o udržení místa mohly být pro více zaměstnanců pobídkou, aby odbornou přípravu sami absolvovali. V letech 2005 a 2010 vzrostl o třetinu podíl zaměstnanců, kteří si odbornou přípravu hradili sami.

Samostatné rozhodování – autonomie při práci

Podpora větší autonomie – umožňující pracovníkům rozhodovat o tom, jak reagovat na požadavky, s nimiž se při své práci setkají – může tyto požadavky učinit přístupnějšími. Průzkum měřil míru autonomie sledováním toho, jak rychle byli lidé schopni měnit klíčové aspekty své práce: její rychlost, použitou metodu a pořadí úkolů. Během posledních deseti let došlo k některým drobným změnám – a to v různých směrech. Není však překvapivé, že různé typy zaměstnanců mají různé stupně autonomie. Méně kvalifikovaní manuální pracovníci mají ze všech skupin pracovníků nejmenší míru autonomie.

OCHRANA ZDRAVÍ A PODPORA POHODY

Intenzita práce

Větší intenzita práce – například práce ve vysokém tempu nebo práce pod tlakem termínů – má silný negativní dopad na pohodu pracovníků, zvláště tam, kde mají malou autonomii nebo podporu ze strany kolegů.

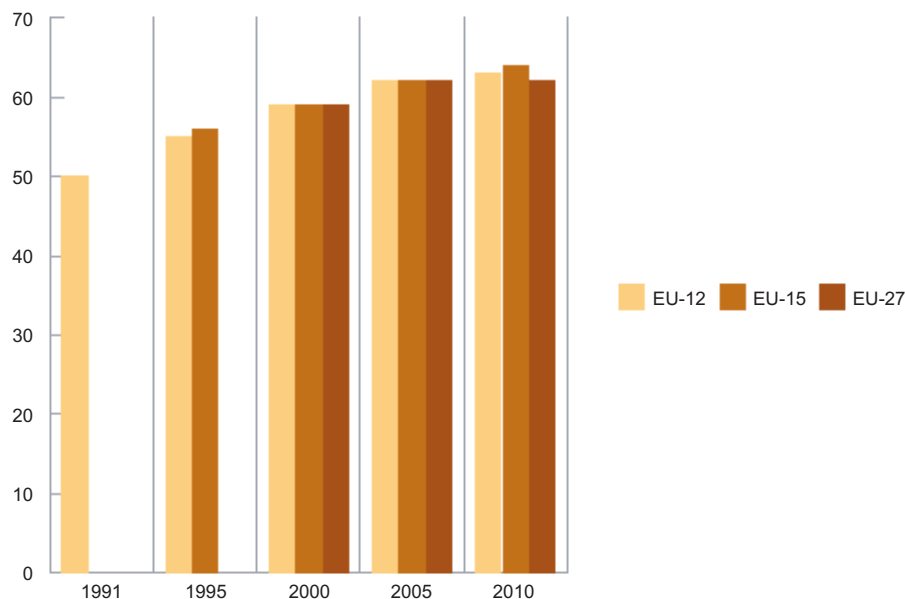
Čím více mají pracovníci faktorů, které určují jejich pracovní tempo – tzv. „determinanty pracovního tempa“ (jako je např. nutnost držet krok s prací odvedenou kolegy, plnit požadavky klientů, pacientů nebo veřejnosti, plnit výrobní nebo výkonnostní cíle, držet krok s rychlostí danou strojem a muset plnit přímé požadavky vedoucího) – tím vyšší jsou požadavky, které jsou na ně kladeny, a tím větší je i možnost, že práce bude mít významný negativní dopad na jejich zdraví. Během posledních dvaceti let se intenzita práce ve většině evropských zemí zvýšila. Graf znázorňuje obecně rostoucí trend podílu pracovníků, kteří pracují pod tlakem termínů (obrázek je téměř shodný u pracovníků, kteří pracují ve vysokém tempu). Zdá se však, že se od roku 2005 nárůst na této vysoké úrovni přinejmenším ustálil.

U většiny zaměstnanců (67 %) je pracovní tempo určeno přímými požadavky lidí – například interakcí s klientem.

Naproti tomu pouze 18 % evropských pracovníků má své pracovní tempo určeno automatickou rychlostí stroje.

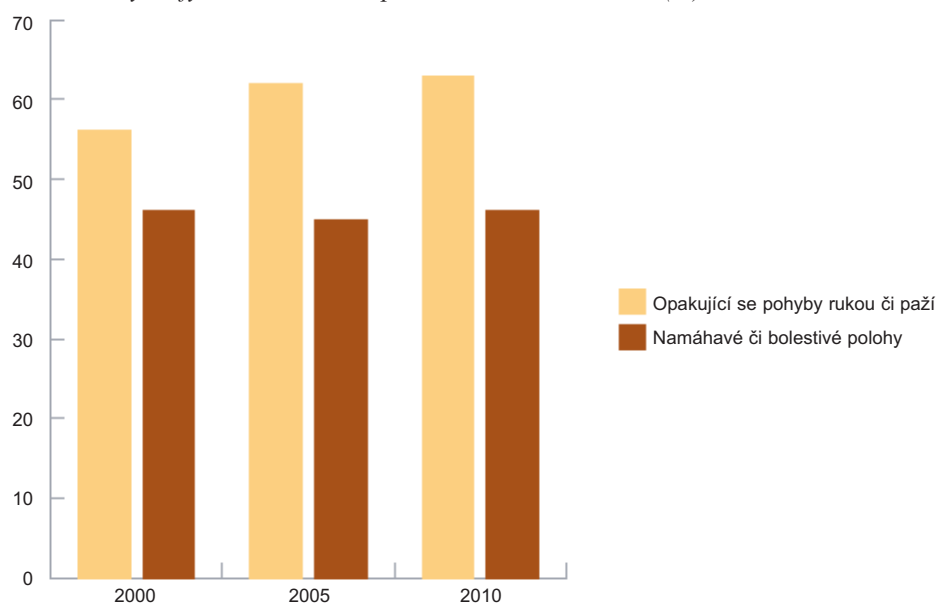
Tato hodnota v posledních patnácti letech klesá, což odráží probíhající posun zaměstnanosti od zpracovatelského průmyslu ke službám.

Obr. 5: Práce pod tlakem termínů 1991–2010, EU-12, EU-15 a EU-27, (%)



Zdroj: EWCS 2010

Obr. 6: Trendy ve fyzické náročnosti práce 2000–2010, EU-27 (%)



Poznámka: Číselné údaje vyjadřují počet těch, kdo uvedli, že tato nebezpečí podstupovali nejméně čtvrtinu pracovní doby.
Zdroj: EWCS 2010

Fyzická nebezpečí stále přetrvávají

Evropští pracovníci zůstávají vystaveni fyzickým nebezpečím stejně jako před dvaceti lety, což odráží skutečnost, že mnoho pracovních míst v Evropě stále zahrnuje fyzickou práci. Například 33 % pracovníků nosí nejméně čtvrtinu své pracovní doby těžká břemena, což je hodnota, která se od roku 2000 nezměnila. Stejně tak se fyzická nebezpečí neomezují pouze na manuální pracovníky: téměř polovina všech lidí pracuje minimálně čtvrtinu své pracovní doby v namáhavých a bolestivých pozicích. Pozoruhodné je, že opakující se pohyby rukou a paží jsou charakteristické pro práci většího počtu Evropanů než před deseti lety. (Další výzkum nadace Eurofound ukázal, že nejčastějšími chorobami z

povolání jsou v EU muskuloskeletální onemocnění; podle všeho jsou však muskuloskeletální onemocnění přímo související s náročnými pracovními podmínkami na ústupu, zatímco nemocí souvisejících se stresem a pracovním přetížením přibývá.)

Muži a ženy jsou vystaveni fyzickým nebezpečím v různé míře a jsou také vystaveni různým druhům nebezpečí, což částečně odráží skutečnost, že muži a ženy do značné míry pracují v různých odvětvích a povoláních. Například těžká břemena nosí pravidelně v rámci své práce 42 % mužů ve srovnání s 24 % žen. Naproti tomu 13 % žen, ale jen 5 % mužů v rámci své práce zvedá nebo přemísťuje jiné osoby.

AŽ MI BUDE 64? PRACUJEME DO VYŠŠÍHO VĚKU

Do jaké míry jsou práce a pracovní místa „udržitelné“, závisí na tom, zda pracovní doba umožňuje plnění dalších povinností, zda jsou dovednosti člověka zdokonalovány, aby i nadále zůstal zaměstnatelný, jakou má volnost při řešení pracovních úkolů a do jaké míry jeho pracovní podmínky chrání jeho zdraví v dlouhodobém horizontu. Kolem 60 % evropských pracovníků se domnívá, že by dokázali dělat svou současnou práci ještě ve věku 60 let – oproti roku 2000 je to mírný nárůst. Není divu, že pracovníci v různých profesích to vnímají různě: téměř tři čtvrtiny vysoce kvalifikovaných kancelářských pracovníků se domnívá, že mohou pokračovat v práci až do šedesáti, ve srovnání s méně než polovinou méně kvalifikovaných manuálních pracovníků.

Pohled na průzkumy

Nadace Eurofound vytvořila tři celoevropské průzkumy, které nabízejí jedinečný zdroj srovnávacích informací o tom, jak lidé žijí a pracují. Nejdéle trvajícím průzkumem je Průzkum pracovních podmínek v Evropě (EWCS), který shromažďuje informace o kvalitě práce a zaměstnanosti od roku 1991. Průzkum kvality života v Evropě (EQLS) poskytuje ucelený obraz životních podmínek v evropských zemích. S ohledem na rostoucí zájem o kvalitu života evropských občanů je EQLS stále důležitější jako příspěvek nadace Eurofound k politické diskusi. Evropský průzkum společností (ECS) poskytuje přehled postupů na pracovištích a přehled o tom, jak jsou v evropských podnicích projednávány, přičemž zjišťuje názory manažerů i zástupců zaměstnanců. Podrobný rozbor údajů průzkumů nadaci Eurofound umožňuje identifikovat nové a nastupující trendy, ale také získat hlubší porozumění stěžejním otázkám evropské politiky. Výsledky poskytují tvůrcům politik silný základ pro zjišťování příležitostí ke zlepšování a vytváření výhledů zaměřených na budoucnost. Průzkumy jsou jedním z hlavních prvků poslání nadace Eurofound poskytovat kvalitní informace a poradenství na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni pro tvůrce politik, sociální partnery, výzkumné pracovníky a evropské občany. Tyto tři průzkumy nadace Eurofound mají následující společné rysy: reprezentativní vzorky, které poskytují spolehlivé srovnávací údaje na úrovni EU; standardizované dotazníky, které zvyšují srovnatelnost mezi zeměmi; a několik vln, které umožňují nadaci Eurofound analyzovat změny v čase.

Pracovní vztahy – 4 zaměření na sociální partnery

Klíčovým prvkem práce nadace Eurofound je mapování vývoje pracovních vztahů v Evropě, jelikož sociální dialog mezi odbory, orgány zaměstnavatelů a vládami je základním kamenem evropského sociálního modelu. Vedle výzkumu provedeného v rámci ECS ke zjištění toho, jak funguje sociální dialog na podnikové úrovni, se výzkum nadace Eurofound publikovaný v roce 2010 zaměřil také na konkrétní problémy a okolnosti na obou stranách odvětví.

Sociální dialog v době krize

Přes některé známky nesmělého oživení v roce 2010 většina členských států EU znovu potvrdila, že nadále trvá potřeba úsporných opatření. Přestože sociální partneři se na tvorbě těchto opatření obecně podíleli, bylo kvůli krizi v některých případech zvláště obtížné dospět k dohodě. Kromě toho byly tradiční systémy pracovních vztahů od počátku krize oťeseny, jak ukazuje rozpad vnitrostátních tripartitních partnerství v Irsku a Španělsku. A v roce 2010 se tento trend podle všeho rozšířil do dalších vnitrostátních systémů pracovních vztahů – například do Portugalska. Sociální dialog pomohl reagovat na krizi, jak se v roce 2010 znovu ukázalo – jak při rozšiřování, tak při vytváření režimů zkrácené pracovní doby (viz str. XXX) a při sjednávání nižšího růstu mezd. Během roku systémy pracovních vztahů tváří v tvář výzvám nadále prokazovaly svou flexibilitu. Pokud však mají systémy pracovních vztahů řádně fungovat, potřebují aktéry. V roce 2010 se organizace sociálních partnerů dále vyvíjely, jak ukazují zde uvedená zjištění.

STRATEGIE ODBORŮ PRO NÁBOR NOVÝCH SKUPIN PRACOVNÍKŮ

Problémy, se kterými se odbory potýkají při udržování členské základny, vyvolaly v posledních letech bouřlivé diskuse. Pokles počtu odborářů a v důsledku toho nižší pokrytí pracovníků kolektivním vyjednáváním jsou považovány za jasnou známku slábnoucí úlohy odborů a pracovních vztahů v dnešní Evropě. Zajímavé je, že debata o ubývajícímu počtu členů v odborech a o tom, jak je řešit, je nejživější v zemích, kde je organizovanost největší – například v severských zemích. Nedávný pokles počtu odborářů je podle všeho považován za hrozbu pro vnitrostátní modely pracovních vztahů v těchto zemích.

Členská základna je pro odbory vším: je zásadní pro zajištění toho, že budou k dispozici lidé, kteří se zapojí do odborářské činnosti, pro financování úkolů odborů a pro získání formálního uznání odborů jako reprezentativních organizací. V neposlední řadě jsou počty členů velmi důležitou složkou síly organizace: v situacích, kdy vzniknou pracovní spory, je počet členů základním prvkem vyjednávací síly odborů, jelikož může hrozbám odepření práce dodat na věrohodnosti.

Skladba evropského průmyslu se však změnila: tradiční bašty odborů ve zpracovatelském průmyslu byly těžce zasaženy snižováním stavů, přičemž většina nových pracovních míst vzniká v odvětvích, která jsou odborově mnohem méně organizovaná. Reforma veřejné správy – a externí zajišťování služeb dříve poskytovaných státem – mezitím vedla k výraznému snížení zaměstnanosti v odvětví, které mělo tradičně vysokou odborovou organizovanost. V soukromém sektoru jsou pracovní vztahy čím dál individualizovanější a globalizace provozů tradiční pracovní vztahy oslabilo – v neposlední řadě kvůli hrozbě offshoringu. A pravděpodobnost členství v odborech je u některých kategorií pracovníků mnohem menší: mladí pracovníci tvoří skupinu, kterou je nejobtížnější odborově organizovat; pracovníci v malých a středních podnicích jsou mnohem méně odborově organizováni než pracovníci ve větších společnostech; a odborově organizovat pracovníky se smlouvou na dobu určitou a s jinými atypickými ujednáními ohledně práce je rovněž obtížnější. Samozřejmě, že tyto faktory se mohou vzájemně kombinovat: mladí pracovníci jsou často zaměstnáváni v soukromém sektoru služeb, kde je přítomnost odborů nízká, a mají nestandardní pracovní smlouvy. Obdobně také

migrující pracovníci mají podprůměrnou odborovou organizovanost, částečně proto, že jsou mnohdy soustředěni v odvětvích, kde je odborová organizovanost nižší, a jsou často zaměstnáváni na nestandardní smlouvy.

Na tomto pozadí změn, jak jasně uvádí zpráva nadace Eurofound Strategie odborů pro nábor nových skupin pracovníků, se odbory zaměřují na nové skupiny členů s cílem rozšířit své řady. Zahájily řadu iniciativ, aby rozšířily členskou základnu a ukázaly svůj význam skupinám pracovníků, kteří o vstupu do odborů možná ještě neuvažovali. Některé odbory například umožňují specifickým odborovým skupinám interně vyjádřit názor: v Rakousku, Belgii a Řecku zřídily zvláštní oddělení pro ženy. V Dánsku je odborová organizovanost migrujících pracovníků ve stavebnictví mnohem nižší než u dánských pracovníků; v důsledku toho byli migrující pracovníci označeni za hlavní cílovou skupinu náboru.

Ve snaze rozšířit členskou základnu mladších pracovníků zřídila Bulharská konfederace odborových svazů CITUB nevládní organizaci, která vytvořila síť odborníků v oblasti mládeže a pracovních otázek a také síť mladých odborářů, aby posílila jejich dovednosti a postavení. Další společnou strategií je zapojit mladé lidi ještě v rámci formálního vzdělávání při návštěvě odborných škol nebo univerzit. Například odbory v Dánsku mají speciální programy pro nábor nových členů mezi uční a žáky technických škol.

Odborové organizace mohou také využít k posílení své kapacity interní sítě. V Belgii, vrátíme-li se na konec 80. let 20. století, zřídily odbory v malých a středních podnicích síť kontaktních osob pro lepší zapojení pracovníků na malých pracovištích do odborářských činností.

Odborové organizace se také snaží členství v odborech jednoduše ztraktivnit, například ve Finsku snížením vstupních poplatků. V Lucembursku odbory nabízejí svým členům řadu služeb, včetně zdravotních plánů, pojistného krytí a daňového poradenství. Všeobecná odborová organizace na Maltě poskytuje svým členům nadstandardní služby, včetně individuálních zdravotních plánů a slev. V Nizozemsku nabízely odbory na členství vázané zdravotní a invalidní pojištění a také penzijní připojištění pracovníkům ve stavebnictví, kteří z odborové organizace odešli, protože po reorganizaci společnosti začali pracovat jako osoby samostatně výdělečně činné.

Mezitím ostatní odbory nově představily způsob, jak poskytují své služby. Se zaměřením na mladší, počítačově gramotnější členskou základnu začala organizace De Unie v Nizozemsku (všeobecný odborový svaz pro odborné pracovníky a manažery) v roce 2006 nabízet omezené členství za výrazně snížené poplatky, a to za omezené služby poskytované na internetu. Tato forma členství zahrnuje přístup k informacím a pomoc v pracovněprávních otázkách, ale i vzdělávání a profesní rozvoj (také za zvýhodněné ceny).

Zajímavé je, že studie rovněž ukazuje důkazy o vývoji toho, jak odbory vnímají samy sebe. Tradičním cílem činnosti odborů je zpřístupnit výhody kolektivního zastupování a vyjednávání, aby byly široce dostupné jako „veřejný statek“; V praxi to však často vede k situaci „černých pasažérů“, kdy pracovníci, kteří neplatí příspěvky a nejsou členy, mohou využívat stejných výhod jako řádně platící členové odborů. V důsledku toho je naopak členství kvůli nákladům méně atraktivní pro ty, kteří odborové příspěvky platí. V některých případech se odbory snažily vypořádat se s tím tak, že konzultace omezily pouze na členy, nebyly pro zaměstnance, a zajistily pro členy určité výhody. V Německu zahájil odborový svaz IG Metall v Severním Porýní-Vestfálsku komplexní strategii na podporu členství založenou především na propojení činností odborů se členy. Například rozhodnutí ohledně úmluv o odstoupení od odvětvových dohod byla přijata po konzultaci pouze se členy, nikoli se všemi zaměstnanci. Odbory se rovněž snažily zahrnout do smluv, a to zejména v případě odstoupení od odvětvových dohod, speciální výhody pro členy.

DLOUHODOBÝ VÝVOJ V ORGANIZACÍCH ZAMĚSTNAVATELŮ

Transformace v průmyslu se na dotčených organizacích zaměstnavatelů projevily ještě před začátkem krize, jak jasně uvádí zpráva Vývoj v organizacích sociálních partnerů – organizace zaměstnavatelů.

V zemích EU-15, kde jsou organizace zaměstnavatelů již dlouho zavedené, existuje dlouhodobý trend směřování ke konsolidaci a slučování, jejichž cílem je posílit a racionalizovat hlas zaměstnavatelů. Obvykle probíhá tou formou, že se sloučí sdružení s užšími členskými základnami a vytvoří všeobecné mezioborové národní vrcholné organizace zaměstnavatelů (NVOZ), nebo se sloučí jednotlivá obchodní sdružení a organizace zaměstnavatelů a vytvoří „duální“ NVOZ.

Značná část této konsolidace se uskutečnila do roku 2000; proto je nyní situace značně stabilní, přičemž se předpokládá jen málo budoucích sloučení NVOZ. Situace je poněkud odlišná v jednotlivých členských státech ve střední a východní Evropě, které přistoupily k EU v roce 2004 nebo později. Organizace zaměstnavatelů v nich existují skutečně jen asi 20 let; od vstupu těchto členských států do EU proběhlo v určité míře slučování. Nedávná sloučení jsou patrná například v Bulharsku a objevují se náznaky racionalizace ve složité struktuře NVOZ Rumunska. V několika zemích je však situace stále v pohybu, což odráží pokračující ekonomickou restrukturalizaci a mění se pohled zaměstnavatelů na to, jak nejlépe by jejich zájmy měly být na vrcholné úrovni zastoupeny. V období od roku 2003 došlo ke vzniku nových NVOZ v Polsku, Rumunsku a Slovinsku.

I když se za posledních deset let změnila úloha NVOZ v kolektivním vyjednávání a zastupování jen málo, mnohé tyto organizace se ve zvýšené míře zaměřují na poskytování služeb, mění typy služeb, které poskytují pobočkám, a rozsah jejich poskytování, aby lépe vyhovovaly potřebám zaměstnavatelů v měnícím se prostředí. Běžně poskytované služby zahrnují lobbvání, poradenství a konzultace, informace a analýzy, odbornou přípravu a vzdělávání, kontakty, vytváření sítí a pomoc v oblasti zahraničního obchodu. Mohou také zahrnovat nabídku financování nebo úvěrových možností, poradenství v otázkách řízení a právní poradenství.

Nedávné změny ve struktuře odvětvových organizací zaměstnavatelů (OOZ) do značné míry odrážejí pokles tradičního zpracovatelského průmyslu a růst služeb a technologicky vyspělých odvětví. V některých zemích byla změna důsledkem privatizace do té doby veřejných služeb a rostoucí úlohy sociálních nebo neziskových podniků. V mnoha zemích se OOZ sloučily do větších organizací, někdy v reakci na propad zpracovatelského průmyslu v ekonomice. V některých případech to vedlo k vytvoření „nadorganizací“ OOZ, které pokrývají řadu souvisejících odvětví. Avšak vedle těchto sloučení, která mají za následek menší počet OOZ, vznikají nové organizace v nových nebo rozvíjejících se odvětvích, jako jsou informační technologie a poradenství, nebo v nově deregulovaných nebo privatizovaných dříve veřejných sektorech – například v poštovních službách a elektroenergetice.

Klíčovým prvkem pro OOZ je jejich přímé zapojení do odvětvového kolektivního vyjednávání. Jinak v případech, kdy je hlavní používanou formou vyjednávání na úrovni společnosti, poskytují OOZ v mnoha případech v procesu vyjednávání svým členským firmám podporu. V mnoha zemích je dnes vyjednávání decentralizovanější, vedeno snahou společností o větší flexibilitu. Nejčastěji na to reagovaly OOZ tím, že v odvětvových dohodách poskytly větší prostor pro flexibilitu na firemní úrovni, když se vzdaly části svých vyjednávacích pravomocí jako ceny za to, že zůstanou relevantními organizacemi a zabrání úbytku členů.

Zpráva také zkoumala, zda se objevují organizace, které sdružují zaměstnavatele na jiné bázi než podle tradičních kategorií odvětví, geografické oblasti nebo typu společnosti. Zdá se, že v mnoha zemích jsou dnes běžnější specifické organizace pro podnikatelky a majitelky podniků a pro osoby, které se nedávno přistěhovaly do země. Neexistuje však žádný důkaz toho, že tyto organizace působí jako organizace zaměstnavatelů nebo že se v rozsáhlé míře zabývají

otázkami zaměstnanosti. Co se týká otázek zaměstnanosti, jsou nejdůležitějšími „netradičními“ organizacemi ty, které sdružují zaměstnavatele kolem závazku k sociální odpovědnosti podniků a které byly vytvořeny, aby zaměřily pozornost zaměstnavatelů na konkrétní otázky rovnosti a rozmanitosti. Další společný faktor – státní příslušnost vlastníka společnosti – je základem pro obchodní organizace, které v některých zemích zastupují zahraniční investory a mají významný vliv na otázky zaměstnanosti a pracovních vztahů.

Organizace zaměstnavatelů podle všeho své členské základny do značné míry udržují, nebo dokonce rozšiřují, a to tím, že se v případě potřeby přizpůsobují měnícím se potřebám svých členů². Existuje však jedna oblast, kde změna probíhá pomalu – týká se obecně nedostatečného zastoupení žen a lidí pocházejících z etnických menšin ve vedeních organizací zaměstnavatelů. Vzhledem k nedostatečnému zastoupení žen ve vyšších pozicích jsou v některých zemích zaváděny kvóty pohlaví v představenstvech společností.

Evropská síť nadace Eurofound

Observatoře nadace Eurofound – Evropská observatoř průmyslových vztahů (EIRO), Evropská observatoř pracovních podmínek (EWCO) a Evropský monitor pro restrukturalizaci (ERM), který je sám jednou z hlavních činností Evropského střediska pro sledování změn (EMCC) – sledují vývoj a trendy v oblasti pracovních podmínek, pracovních vztahů a restrukturalizace společností. Observatoře jsou založeny na práci sítě odborníků na vnitrostátní i evropské úrovni, kteří popisují, porovnávají a zasazují do kontextu informace a výsledky výzkumu pracovního života. Síť evropských observatoří (NEO) je rámcem, v němž je tato práce plánována a koordinována. Každá observatoř zveřejňuje výroční přehled o své oblasti výzkumu na vlastních vyhrazených webových stránkách a dále řadu aktualizovaných informací, srovnávacích analytických zpráv, zpráv o údajích z průzkumů a přehledy o restrukturalizacích společností.

² Opět je zde nutné upozornění: údaje ze zprávy, které byly zveřejněny v roce 2010, avšak odrážejí předchozí situaci, nemusí vyjadřovat dopady krize na počty členů.

Jak dnes žijeme – kvalita života v Evropě 5

Průzkum kvality života v Evropě (EQLS) nadace Eurofound, který se provádí jednou za čtyři roky, zkoumá otázky jako zaměstnanost, příjmy, vzdělání, bydlení, rodina, zdraví, rovnováha pracovního a osobního života, spokojenost se životem a to, jak lidé vnímají své společnosti. Nabízí široký pohled na rozdíly a podobnosti v životech lidí v celé EU-27 a také v Norsku a kandidátských zemích Turecku, bývalé Jugoslávské republiky Makedonie a Chorvatsku (KZ-3). Práce v terénu pro třetí vlnu průzkumu bude probíhat koncem roku 2011.

POHLED NA TO, JAK ŽIJEME

Zlepšování kvality života lidí a společnosti je v unii, která sdružuje 27 různých zemí, stále náročnější. Znamená prosazování sociální soudržnosti ve společnostech, které jsou vnitřně stále rozmanitější. Navíc je kvůli hospodářské krizi nyní ještě naléhavějším cílem zajistit, aby se evropské společnosti nerozdělily na ty, které byly bezprostředně zasaženy poklesem, a ty, které nebyly.

To, jaký pocit máme ze svého života, závisí na mnoha faktorech. Některé z nich jsou objektivní: kolik vyděláme a jakou máme v důsledku toho životní úroveň. Nesmírně velkou úlohu má řada dalších faktorů. Průzkum kvality života v Evropě (EQLS) nadace Eurofound, naposledy provedený v roce 2007, se lidí dotazoval, jaký mají pocit ze svého života, a porovnával tyto odpovědi s odpověďmi, které uváděli na širokou škálu dalších otázek, například o bydlení, o místě, kde žijí, o jejich rodinné situaci a zaměstnání. Hlubková analýza těchto zjištění umožnila nadaci Eurofound odhalit, co je nejdůležitější pro to, aby lidé byli se svým životem spokojeni, nebo naopak, co jejich spokojenost s životem pravděpodobně nejvíce narušuje.

Jednotlivé země se tradičně zabývají svým ekonomickým rozvojem, který se měří hrubým domácím produktem (HDP). Rychle však roste zájem o nalezení způsobů měření kvality života, které přesahují rámec těchto tradičních ekonomických ukazatelů. Ekonomické problémy jsou samozřejmě problémem pro mnoho občanů. Nicméně zásadní změny, jimiž evropské společnosti procházejí – jako je globalizace, stárnutí populace, posun od tradiční výroby ke službám více založeným na technologiích a napjaté veřejné služby – mohou mít negativní emocionální dopad dokonce i tehdy, když standardní ekonomické ukazatele mohou naznačovat, že se stav zlepšuje. Prohlubuje se propast mezi tím, co říkají statistiky, a tím, jak lidé sami vnímají své životní podmínky, a tu lze řešit politickými rozhodnutími, která budou lépe odrážet realitu života evropských občanů.

Jak Evropané žijí?

Žít v páru s dětmi a dalšími členy domácnosti je mnohem běžnější u lidí v členských státech, které přistoupily v roce 2004 a 2007 (NČS), a v kandidátských zemích (KZ-3) než v EU-15, takže domácnosti jsou v těchto zemích větší. Například zatímco průměrná velikost domácnosti v Dánsku je 2,5 osoby, v Turecku je to 4,2 osoby. U lidí ve středním věku (ve věku 35 až 49 let) je nejčastější život v páru. A to platí zcela obecně – pro více než 60 % v EU-15 a více než 70 % v nových členských státech a zemích KZ-3.

U starších lidí – ve věku nad 65 let – je pravděpodobnější, že žijí sami nebo v páru bez dětí. Zatímco obecně většina mužů v této věkové skupině žije s partnerkou, starší ženy kvůli delší průměrné délce života častěji žijí samy. Tím vyvstávají konkrétní otázky ohledně služeb péče a ohledně toho, jak reagovat na potřeby této konkrétní skupiny. Budoucí prognózy, které ukazují na nárůst počtu starších obyvatel, rovněž poukazují na větší nároky kladené na neformální, rodinné pečovatele (hlavně ženy).

Mezi mladšími (ve věku 18 až 34 let) a staršími osobami (ve věku nad 65 let) je však co do skladby domácností mnohem větší rozmanitost.

Jak skloubit práci a rodinu

Demografické změny a vývoj na trhu práce utvářejí pracovní a rodinný život Evropanů, a to s dalekosáhlými důsledky pro budoucnost. Lidé dnes mají méně dětí, žijí déle a je větší pravděpodobnost, že se budou stěhovat z místa na místo a z jedné země do druhé. Ženy dnes běžně pracují mimo domov, což vyvolalo změny v tom, jak muži a ženy v rodině vnímají své role. Zato na pracovišti jsou místa nejistější, jelikož restrukturalizace a průmyslové změny vytvářejí větší nestabilitu – nemluvě o dopadu recese; navíc jsou dnes pracovní postupy pružnější a méně předvídatelné, než mohly být v předchozích letech.

Evropské politiky zdůrazňují význam sladění pracovního a rodinného života s cílem umožnit většímu počtu lidí – zejména žen – mít pocit, že nemusí volit mezi dětmi a zaměstnáním. Zvýšení počtu lidí v zaměstnání, říká odůvodnění, usnadní ekonomický růst, přičemž stoupne porodnost, což alespoň částečně vyváží probíhající stárnutí populace.

I když ženy nastupují do pracovního procesu hromadně v celé Evropě, tradiční rodinné modely s mužem živitelem a ženou pracující na plný úvazek v domácnosti jsou v mnoha zemích stále běžné. V Turecku pracují mimo domov oba partneři pouze ve 4 % párů; naproti tomu ve Švédsku je tomu tak v 57 % párů. Je mnohem pravděpodobnější, že oba partneři jsou zaměstnáni, jestliže nemají děti nebo mají jen jedno. Není divu, že tam, kde jsou zařízení péče o děti snadno dostupná, podle všeho pracují oba partneři. Například v zemích Beneluxu a ve Francii, kde je péče o děti dostupná od věku dvou měsíců, jsou zaměstnáni oba partneři až ve dvou třetinách všech párů s malými dětmi. Avšak poměrně specifické je postavení svobodných matek. Ve všech zemích jsou častěji nezaměstnané a ekonomicky neaktivní než matky, které mají partnera.

Jak jsme spokojeni se svými životy?

V míře spokojenosti Evropanů se životem existují v různých skupinách zemí jasné rozdíly. V zemích EU-15 jsou lidé spokojeni nejvíce, v zemích KZ-3 nejméně a občané v nových členských státech jsou uprostřed – není tomu však tak, že život v zemích EU-15 přináší ze své podstaty větší uspokojení, to je třeba zdůraznit. Rozdíly v hodnocení občanů jsou téměř výhradně způsobeny rozdíly v situaci, kterou prožívají – pokud jde o zaměstnání, příjem, věk, úroveň zdraví, míru dostupnosti sociální podpory, kvalitu sociálních služeb a občanských institucí.

I když za peníze si štěstí člověk možná nekoupí, mít odpovídající hmotnou životní úroveň je pro pocit spokojenosti se životem ze všeho nejdůležitější. Lidé, kterým je upřeno to, co se běžně považuje za základní nezbytnosti, budou mít pocit mnohem menší spokojenosti se svými životy. Některé věci tento pocit mohou zmírňovat: možnost získat v nouzové situaci od někoho podstatnou částku peněz znamená pro osoby v hmotné nouzi menší dopad situace na jejich pocit pohody. A kvalitní veřejné služby také mohou určitým způsobem přispět ke zvýšení pocitu celkové spokojenosti se životem u těch, kdo zažívají deprivaci.

Měření deprivace – šest nezbytností

Průzkum EQLS měří deprivaci tím, že se respondentů ptá, zda by si mohli dovolit všechny položky na seznamu šesti základních statků³, pokud by je chtěli: zajistit dostatečné vytápění domácnosti, jednou ročně jet na týdenní dovolenou mimo domov, vyměnit opotřebovaný nábytek, obden jíst jídla s kuřecím či jiným masem nebo ryby, kupovat nové oblečení namísto oblečení z druhé ruky a jednou za měsíc doma pohostit rodinu nebo přátele.

³ Tato škála vznikla přizpůsobením jiné, kterou původně vyvinul Eurostat.

Dobré zdraví je druhým nejdůležitějším faktorem spokojenosti s vlastním životem: lidé, kteří trpí nemocí, jsou mnohem méně spokojeni než ti, jejichž zdravotní stav je dobrý. Nezaměstnanost, nízké příjmy a nízká úroveň vzdělání také znamenají, že lidé budou méně spokojeni. To však nutně neznamená, že s rostoucími příjmy mají lidé automaticky ze svého života lepší pocit. Příjem je nejdůležitější při utváření toho, jak se lidé cítí, když nejsou naplněny základní potřeby. Jakmile tyto potřeby jsou naplněny, připadají si lidé s rostoucím příjmem možná spokojenější, ale míra spokojenosti už nestoupá o tolik.

Práce samozřejmě hraje určitou roli při utváření pocitu lidí. Zatímco lidé, kteří jsou nezaměstnaní, jsou možná méně spokojeni než ti, kteří práci mají, lidé v důchodu jsou spokojenější (i po očištění od vlivu faktorů, jako je příjem a sociální podpora). To naznačuje, že stres v práci a náročnost skloubení práce a rodinného života výrazně maří pohodu člověka. Není překvapením, že kvalita zaměstnání je důležitá: lidé v odborných a manažerských povoláních byli se svým životem celkově o něco spokojenější.

Lidé s nízkou úrovní vzdělání jsou méně spokojeni – především proto, že úroveň vzdělání člověka významně určuje druh zaměstnání, které může získat, příjem, kterého může dosáhnout, a výslednou životní úroveň. V nových členských státech však podle všeho nízká úroveň vzdělání přímo ovlivňuje to, jaký pocit lidé mají ze svého života. Opačný vztah opět neplatí automaticky: mít vysokou úroveň vzdělání podle všeho neznamená, že lidé jsou v životě šťastnější.

Výzkum nadace Eurofound ukazuje, že život v páru je pro většinu lidí uspokojivější. Muži a ženy v partnerském vztahu jsou asi dvojnásobně spokojenější se svým životem než lidé žijící osamocně a páry s dětmi jsou spokojené ještě více. Lidé, kteří jsou rozvedeni, ovdovělí nebo žijí odděleně, jsou méně šťastní: ti, kdo jsou rozvedeni nebo odloučení, jsou ve skutečnosti méně šťastní než ti, jejichž partner zemřel. A lidé, kteří vychovávají děti sami, jsou spokojeni ze všech nejméně. K pocitu pohody pochopitelně u většiny lidí významně přispívá podpora rodiny a přátel.

Ze zjištění vyplývá, že pro pocit větší pohody a lepší celkové kvality života je nejdůležitější zaměřit se na zlepšení materiální situace těch, kdo jsou nejvíce znevýhodněni, spíše než zvyšovat průměrnou životní úroveň (i když tento cíl zůstává důležitý v chudých zemích KZ-3). Znamená to, že je nezbytné pokračovat v řešení nerovností v životní úrovni, zejména v řešení chudoby.

Sociální vyloučení

Jedním z důsledků rozšíření EU na 27 členských států bylo přistoupení řady zemí s nižší životní úrovní, než mělo dosavadních patnáct členských států. Mnohé tyto země a uvedené tři kandidátské země měly v době průzkumu vyšší míru nezaměstnanosti, vyšší míru chudoby a horší infrastrukturu sociální pomoci. Naplnit cíle politiky soudržnosti v celé Unii je při tak výrazných rozdílech v životních podmínkách o to těžší.

Přestože hmotné strádání, které to vyvolává, je nesmírně důležité, sociální politika vnímá ještě hlubší problém sociálního vyloučení, který chudobu často provází. Sociální vyloučení je problém „ochuzených životů, a ne jen vyprázdněných peněženek“ (jak to popsal Amartya Sen). Toto pojetí nepřímo vyjadřuje, že člověk je v ohrožení a je zranitelnější. To také odráží význam myšlenky relativní chudoby: někdo třeba dosáhne určité základní životní úrovně, ale pokud je jeho situace výrazně horší než situace spoluobčanů, je stále ochuzen. Být sociálně vyloučený také znamená, že vztahy s ostatními jsou roztržštěné nebo poničené. Výzkumní pracovníci nadace Eurofound se domnívají, že v oblasti sociálního začleňování existují tři klíčové věci: přístup k zaměstnání, základní nezbytnosti a podpora rodiny nebo sítě přátel.

Měření sociálního vyloučení

Průzkum EQLS obsahuje řadu výroků týkajících se sociálního vyloučení. To, do jaké míry s nimi lidé souhlasí nebo nesouhlasí, lze považovat za měřítko toho, jak jsou společensky integrováni, nebo naopak.

- „Cítím se vyřazený/vyřazená ze společnosti.“
- „Život je dnes natolik složitý, že skoro nevím, co si počít.“
- „Mám pocit, že ostatní neuznávají hodnotu toho, co dělám.“
- „Někteří lidé se na mě dívají spatra kvůli mé pracovní situaci nebo příjmu.“

Celkově lze říci, že velká většina (86 %) evropských občanů se cítí společensky dobře integrována. Přesto se však významný podíl – 14 % – cítí do určité míry vyloučen a 2 % se cítí značně vyloučena. Existuje vyšší pravděpodobnost, že lidé v chudších zemích (měřeno podle HDP na obyvatele) se cítí vyloučeni. Jsou zde však značné rozdíly. Například skandinávské země mají podobný HDP na obyvatele jako Rakousko, Belgie a Francie, avšak méně jejich občanů si připadá sociálně vyloučených. Míra nezaměstnanosti a příjmová chudoba v zemi mají také vliv, i když některým zemím se patrně lépe daří udržovat při vyšší nezaměstnanosti sociální integraci. Pocit sociálního vyloučení podle všeho nejvíce převládá v zemích KZ-3, po nich následují nové členské státy. (Jednu z klíčových rolí při utváření této zkušenosti mohou docela dobře hrát také sociální a ekonomické otřesy v posledních desetiletích v těchto zemích.)

U lidí, kteří prožívají hmotnou nouzi, je větší pravděpodobnost pocitu vyloučení (stejně jako u nezaměstnaných). Je zajímavé, že ačkoli míra nouze je v zemích KZ-3 mnohem větší, je v těchto zemích dopad na pocit vyloučení podle všeho nejmenší. Možná právě proto, že nouze je zde běžnější, cítí se lidé, kteří jí trpí, ze strany svých spoluobčanů méně vyloučení.

Není snad překvapivé, že určitou úlohu v tom, jak se lidé cítí, hraje situace v domácnosti. Pravděpodobnost pocitu vyloučení je menší u párů a párů s dětmi než u lidí žijících osamocně nebo u rodičů samoživitelů (u nichž je výsledek nejhorší). Navíc, pokud občané trpí deprivací, lze to zlepšit odpovídající sociální podporou. Průzkum EQLS sledoval rozsah a druh podpory, jakou lidé mohou získat od přátel a rodiny. Bylo zjištěno, že mezi občany EU-15 je – obecně – mnohem pravděpodobnější, že se kvůli naléhavé potřebě finanční podpory obrátí na své rodinné příslušníky: 70 % občanů v těchto zemích by se obrátilo na členy rodiny, zatímco například v Bulharsku a Lotyšsku pouze 42 %, resp. 48 %. Významná menšina Evropanů však v případě potřeby finanční pomoci nemá na koho se obrátit. V Portugalsku uvádí 30 % lidí, že by nemělo žádný zdroj finanční podpory, těsně za ním následuje Maďarsko, kde totéž uvádí 29 % lidí, a Bulharsko (23 %).

Samozřejmě, že peníze nejsou jediným způsobem, jak si lidé navzájem pomáhají. Ještě běžnější je mít někoho, na koho se můžete obrátit, pokud potřebujete o něčem mluvit. Ve Španělsku a na Maltě uvedlo 74 % lidí, že by se obrátili na člena rodiny, oproti 52 % ve Francii a České republice. Opět platí, že menšina lidí – v tomto případě menší – uvádí, že nemá na koho se obrátit, přičemž zeměmi s největším podílem občanů uvádějících, že jsou v podstatě sami, jsou: Lucembursko (10 %), Estonsko (9 %) a Francie (8 %).

Výroční zpráva za rok 2009 – život a práce v Evropě vydaná nadací Eurofound nastínila, jak Evropané pociťují určité zhoršení kvality své společnosti – například ztrátu důvěry ve své politické instituce. Klíčovým prvkem evropského sociálního modelu je kvalitní společnost; výzkum kvality života provedený nadací Eurofound může přispět k monitorování jejího vývoje v čase. Zjištění třetího průzkumu EQLS, jehož terénní část začíná koncem roku 2011, lépe osvětlí, jak si evropské společnosti stojí co do své kvality.

Duševní zdraví

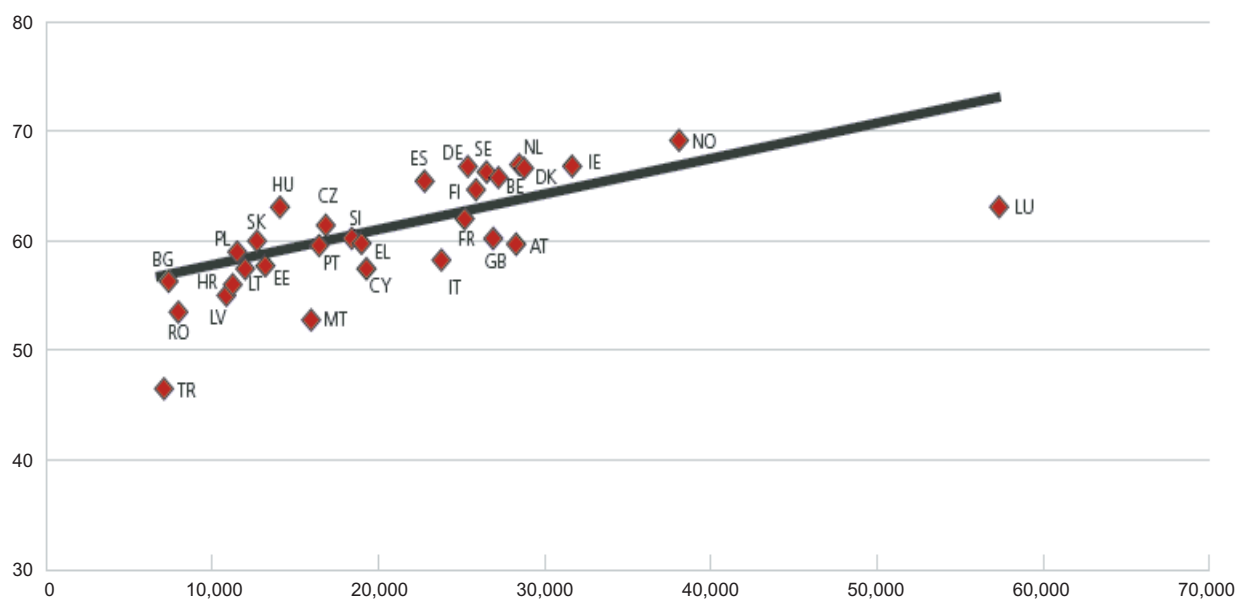
Průzkum EQLS se také snažil obecně vyhodnotit, jak dobře se lidé cítí duševně. Míra psychické pohody se v celé Evropě značně liší. Na stobodové stupnici patří nejspodnější příčka Turecku s nejnižším průměrným hodnocením 46, zatímco lidé v Norsku se podle všeho těší nejlepšímu duševnímu zdraví, když sami sobě dali téměř 70 bodů. Desítkou zemí, které skončily na posledních místech, jsou všechny nové členské státy a země KZ-3. To naznačuje, že duševní pohoda souvisí s hospodářskou situací země, a tak tomu patrně je. Níže uvedený graf ukazuje, že existuje vztah mezi HDP na obyvatele v dané zemi a úrovní duševní pohody jejích občanů. Vzorec uvedený v grafu však odráží nejen HDP příslušných zemí, ale také řadu faktorů souvisejících s bohatstvím dané země – například úroveň jejího sociálního a institucionálního rozvoje. Například země s vyšší úrovní HDP na obyvatele mají tendenci utrácet více za zdravotní péči a mají rozvinutější systémy sociální pomoci.

Měření duševního zdraví

Index emoční pohody Světové zdravotnické organizace (WHO), označovaný „WHO-5“, kombinuje k vytvoření indexu duševního zdraví odpovědi na pět otázek. I když se tyto otázky mohou zdát značně obecné, bylo skutečně zjištěno, že jsou dobrým nástrojem pro zjišťování deprese v běžné populaci, a tudíž představují užitečný ukazatel všeobecného duševního zdraví. V průzkumu byli lidé dotazováni, zda následující výroky platí ohledně toho, jak se během posledních dvou týdnů cítili stále, po většinu doby, část doby nebo vůbec:

- „Cítil/a jsem se veselý/veselá a v dobré náladě.“
- „Cítil/a jsem se klidný/klidná a uvolněný/uvolněná.“
- „Cítil/a jsem se aktivní a plný/plná elánu.“
- „Probouzel jsem se svěží a odpočatý/odpočatá.“
- „Můj každodenní život byl naplněn věcmi, které mě zajímají.“

Obr. 7: Průměrné skóre emoční pohody WHO-5 podle země a HDP na obyvatele (parita kupní síly v eurech), 2005



Také v rámci jednotlivých zemí souvisejí příjmy podle všeho s duševní pohodou, přičemž lidé v horní části žebříčku příjmů se každodenně cítí lépe než lidé v jeho dolní části. Zajímavé je, že z hlediska toho, jak se lidé cítí v bohatších zemích oproti zemím chudším, je rozdíl menší: psychologické výhody většího národního bohatství jsou patrně rozptýleny rovnoměrněji. Navíc i lidé níže na žebříčku příjmů ve vyspělých zemích se přesto mnohdy cítí lépe než lidé výše na žebříčku v chudších zemích: například lidé v dolním kvartilu příjmů v zemích EU-15 stále dosahují lepších výsledků z hlediska duševního zdraví než lidé v kvartilu středních příjmů v nových členských státech a než lidé v horním kvartilu příjmů v zemích KZ-3.

Dosahujeme integrace v Evropských městech 6

Evropská síť měst pro politiku integrace migrantů na místní úrovni (CLIP) je síť 31 evropských měst, která spolupracují s cílem podpořit sociální a hospodářské začleňování migrantů. Síť umožňuje místním orgánům, aby se od sebe navzájem učily a vytvářely účinnější politiky integrace. Dříve se síť zaměřovala na problematiku bydlení, politiky rovnosti a rozmanitosti při zaměstnávání obcemi a při poskytování služeb městskými úřady. Letošní výroční zpráva sleduje, jaká jsou ponaučení v oblasti mezikulturních politik měst a vztahů mezi skupinami. Závěrečný modul se zaměří na etnické podnikání.

Více informací najdete na stránkách www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm.

SŽÍVÁME SE S ROZMANITOSTÍ

V posledních desetiletích jsou evropská města z etnického, kulturního a náboženského hlediska stále různorodější. Tato rostoucí kulturní bohatost však také může prověřit schopnost společnosti udržovat mezi různými skupinami konstruktivní vztahy. Aktualizované závěry Průzkumu kvality života v Evropě (EQLS) provedeného nadací Eurofound v roce 2009 dokonce poukazují na to, že v celé Unii je vnímáno zhoršení vztahů mezi etnickými skupinami.

Zpráva Mezikulturní politiky v evropských městech, vydaná v roce 2010 v rámci projektu CLIP, nastiňuje, jak se více než 30 měst z celé Evropy snaží zlepšit vzájemné porozumění a překlenout rozpory mezi různými etnickými a náboženskými skupinami, které tvoří jejich obyvatelstvo. Zvláštní důraz kladla na místo muslimských komunit v evropských městech, jelikož islám je v těchto městech největším „novým“ náboženstvím.

Výzkumní pracovníci diskutovali o těchto otázkách se sedmi sty osobami v jedenácti městech sítě CLIP – včetně městských úředníků, zástupců organizací migrantů, náboženských představitelů a nevládních organizací, sociálních organizací a sociálních partnerů. Přibližně 40 % dotázaných byli migranti nebo příslušníci organizací etnických menšin a migrantů.

Jaké je tedy soužití různých skupin v evropských městech? Obraz vykreslený studií CLIP byl celkově smíšený. Skupiny spolu podle všeho vycházejí mírumilovně, i když při omezené spolupráci. Vztahy jsou patrně pragmatické a přátelské povahy. Navíc je zaváděn rozšiřující se rámec politik a opatření proti diskriminaci. Naštěstí většina měst v rámci projektu zaznamenala jen málo důkazů o nějaké podstatné radikalizaci místních mladých lidí, ať už mladých muslimských mužů schvalujících totalitní verze islámu, nebo jejich protějšků ve většinové populaci směřujících k ultranacionalistickým, rasistickým ideologiím. Některá města jako např. Amsterdam (viz str. 64) však přijala proaktivní přístup, aby vzniku takového extremismu předešla.

Jak již bylo řečeno, přistěhovalci se málo podílejí na určování mezikulturní politiky ve městech, kde bydlí. Například existuje jen velmi málo migrantů ve volených funkcích; v některých městech nejsou žádní. Hlavním důvodem je to, že – v mnoha zemích – neexistují hlasovací práva pro cizí státní příslušníky. Vzhledem k tomu, že zastoupení migrantů a menšin v městských zastupitelstvech je tak omezené, jsou zájmy migrantů v místě formulovány většinou v poradních orgánech. Kromě toho se příslušníkům menšinové i většinové společnosti patrně nedostává „mezikulturních dovedností“ – zkušeností v komunikaci překračující hranice různých kultur. A v mnoha městech je rozšířený pocit diskriminace komunit migrantů například v oblasti zaměstnávání, vzdělávání a bydlení. Poznatky z průzkumu EQLS, podle nichž občané vnímají nárůst etnického napětí, podle všeho odpovídají výzkumu CLIP v některých městech.

Klíčovým prvkem je diskriminace na trhu bydlení: migranti mají větší problémy najít vysoce kvalitní a cenově dostupné bydlení v nesegregované oblasti. Představitelé města a zástupci migrantů v mnoha městech zdůrazňovali, že existence

oddělených, znevýhodněných čtvrtí může negativně ovlivnit vztahy mezi různými sociálními skupinami. Migranti – zejména muslimové – čelí diskriminaci také na trhu práce, ať už se ucházejí o práci, vyučení nebo i o počáteční praxi.

V mnoha městech je míra nezaměstnanosti u migrantů vyšší než u původních obyvatel, přičemž mnoho migrantů pracuje na málo placených pracovních místech. (Přestože to platí pro většinu skupin migrantů, je tomu tak patrně zejména v případě muslimů.) Mezi uváděné důvody patří nižší úroveň vzdělání migrantů, nedostatečné dovednosti v jazyce hostitelské země, problémy s uznáním kvalifikací získaných v zahraničí a diskriminace v zaměstnání a ve vzdělávání. Nedostatek pracovních míst se pak může projevovat chudobou, která integraci a účast dále ztěžuje; probíhající ekonomické problémy v Evropě tento problém pravděpodobně jen dále prohloubí.

Mnoho zástupců migrantů vyjadřuje znepokojení nad diskriminací ve vzdělávacím systému. Přestože ve většině měst sítě CLIP byla zavedena opatření jako např. předškolní vzdělávání, komunikace s rodiči migrantů a jazyková výuka, mnozí se domnívají, že školy nejsou v boji proti diskriminaci nebo překonávání nerovností ve vzdělání dostatečně aktivní. Vzhledem k významu vzdělávání pro zajištění přístupu ke kvalitnějším pracovním místům je tato propast ve vzdělávání velmi znepokojivá.

Podpora lepších vztahů

Většina organizací migrantů má velmi omezené zdroje. Většina měst sítě CLIP podporuje organizace migrantů buďto prostřednictvím přímého financování nebo tím, že poskytuje prostory nebo přispívá na jejich pronájem. Nejčastěji městské úřady financují organizace přímo při činnostech, jako jsou např. kulturní festivaly, péče o seniory, podpora studentů nebo výuka jazyků. Některá města podporují kolektivní využívání budov, aby podpořila neformální setkávání a spolupráci mezi různými skupinami. Například v Amsterdamu sídlí ve velkém areálu 25 organizací migrantů; je zde také velký prostor, který si externí organizace mohou pronajmout za poměrně nízké náklady.

Třebaže financovat organizace migrantů a posilovat jejich postavení je důležité a tyto politiky většina měst realizuje, zásadní význam má také uznání. Případové studie měst naznačují, že většina sdružení migrantů by si přála, aby se jim ve městech, ve kterých působí, dostalo většího uznání. Jedním ze způsobů, jak města mohou tuto politiku provádět, je vytvořit poradní orgán organizací migrantů, který městskému zastupitelstvu poskytuje rady ve věcech místní politiky. Takový krok oficiálně vyjadřuje uznání existence skupin migrantů a uděluje jim určitou úlohu (i když skutečná moc, kterou tyto orgány mají, je nicméně předmětem diskuse).

Budování mezikulturních dovedností

Mezikulturní dovednosti – chápání odlišných kultur, schopnost pohybovat se mezi různými kulturami a vědomí nutnosti citlivého přístupu při komunikaci s lidmi z různých prostředí – mohou pomoci zmírnit kulturní nedorozumění a zlepšovat vztahy. Několik měst v síti CLIP se snaží pozvednout mezikulturní dovednosti svých obyvatel, a to několika různými přístupy. Mezi ně patří:

- mezikulturní vzdělávání administrativních pracovníků,
- projekty mezikulturního vzdělávání,
- programy na podporu jazykových dovedností migrantů.

Ve více než třetině měst nabízejí úřady kurzy vzdělávání o mezikulturní problematice a rozmanitosti pro pracovníky, kteří přicházejí do styku s klienty, nebo vyšší manažery odpovědné za lidské zdroje, aby se jim dostalo informací o potřebách lidí z etnických a náboženských menšin.

Posilování jazykových dovedností

Při integraci do hostitelské země je klíčovým prvkem jazyk, nejméně pak ve vzdělávacím systému a na trhu práce. Proto většina měst v této síti nabízí pro migranty kurzy jazyka hostitelské země. Vedle toho města považují za přínosné zlepšovat dovednosti migrantů v jejich vlastním jazyce – pro kulturní sebevědomí i pro pozvednutí kolektivních jazykových dovedností města. V některých městech jsou nabízeny jazykové kurzy spojené s hlídáním dětí, což velmi oceňují matky.

Zlepšování vztahů s policií

Města v síti CLIP přistoupila k otázce zlepšování vztahů mezi policií a skupinami migrantů několika způsoby: zaváděním vzdělávacích programů v oblasti mezikulturního povědomí policistů, spuštěním informačních kampaní pro obyvatele – migranty, aby byli informováni o práci policie, a institucionalizací dialogu a spolupráce mezi policií a organizacemi migrantů. Zvyšování mezikulturního povědomí policejních složek je klíčovým prvkem při snižování nedorozumění, která mohou vyvolávat napětí; pomáhá také policistům účinněji předcházet konfliktním situacím a mírnit je. Jelikož dalším důležitým prvkem policejní práce je komunikace, některá města zavedla pro policisty kurzy vyučující jazyky migrantů.

Náboženství

Příchod „nových“ náboženství do evropských měst, přestože nabízí potenciál pro další kulturní obohacení, vzbudil v mnoha případech obavy a vyvolal střet kultur. Protože muslimská komunita je v Evropě největší menšinovou náboženskou komunitou, zabývá se většina politik prováděných v evropských městech na podporu mezikulturního dialogu právě touto skupinou. Církevní stavby – v tomto případě mešity – jsou nejkonkrétnějším symbolem vyjadřujícím přítomnost náboženství. Navíc poskytují důležitý fyzický prostor pro náboženskou praxi a pro scházení se komunity. Některá města, např. Frankfurt, Turín a Stuttgart, aktivně podporují výstavbu nebo údržbu církevních budov, a to poskytnutím pozemku, informací nebo politické podpory. Otázka církevních staveb je pro městské úřady patrně největší výzvou. V sedmnácti městech respondenti uvedli, že plánování a výstavba náboženských staveb jsou problémem ve vztazích mezi skupinami obyvatel, zejména je-li touto stavbou mešita. Dalším aspektem církevních staveb je reakce většinové společnosti na jejich výstavbu. Ve Frankfurtu nad Mohanem došlo kvůli výstavbě nové mešity ke konfliktu; představitelé města zorganizovali s občany setkání a zástupci mešity reagovali na vyjádřené obavy.

PŘÍKLADY INICIATIV MĚST

Živá knihovna

Malmö

Ústřední knihovna v Malmö vyvinula projekt, který má vytvořit vazby mezi jednotlivci. V projektu „Živá knihovna“ si mohou občané „vypůjčit“ – namísto knihy – člověka, od něhož se během 45 minut dozvědí více o jeho životě a konkrétních zkušenostech. Osoby „k vypůjčce“ se každý týden mění, přičemž přicházejí z nejrůznějších prostředí. Tento oblíbený projekt zajišťuje účast menšinových i většinových skupin.

Boj proti radikalizaci

Amsterdam

Frankfurtský projekt „Zapojení policie a migrantů do dialogu“ si klade za cíl zmírnit napětí mezi městskou policií a obyvateli z řad migrantů tím, že oběma stranám dává možnost, aby se jedna o druhé dozvěděly více. V jiných městech, například v Amsterdamu, se organizace migrantů a náboženské organizace ujaly iniciativy a pozvaly policisty na návštěvu svých komunit. Skupina Mladí muslimové v Amsterdamu začala zvat zástupce policie k účasti na svých programech, aby se pokusila řešit to, co vnímala jako policejní činnost cílenou proti svým členům.

Děti s dětmi

Atény

Města mohou podporovat zapojení migrantů do většinových organizací. Například město Athény vybízí děti migrantů, aby se přidaly k řeckému hnutí skautingu (v současnosti má ve městě 2 500 registrovaných členů). Tento systém funguje ve spolupráci s Mezikulturním centrem městského odboru služeb pro migranty, které hradí náklady dětí na zápis, uniformy a účast na aktivitách. Program potrvá sedm let a snaží se umožnit pěti stům dětem migrantů ve věku od 7 do 12 let, aby se k hnutí přidaly.

Mediace při konfliktech

Barcelona

Některá města používají na pomoc řešení mezikulturních konfliktů služby mediace. Mediační služba v městě L'Hospitalet, podporovaná zastupitelstvem provincie Barcelona, má dvanáct členů, kteří zasahují při sousedských konfliktech, stížnostech ohledně využívání veřejných prostranství a pracovněprávních sporech.

Zlepšování vztahů s policií

Frankfurt a Amsterdam

Frankfurtský projekt „Zapojení policie a migrantů do dialogu“ si klade za cíl zmírnit napětí mezi městskou policií a obyvateli z řad migrantů tím, že oběma stranám dává možnost, aby se jedna o druhé dozvěděly více. V jiných městech, například v Amsterdamu, se organizace migrantů a náboženské organizace ujaly iniciativy a pozvaly policisty na návštěvu svých komunit. Skupina Mladí muslimové v Amsterdamu začala zvat zástupce policie k účasti na svých programech, aby se pokusila řešit to, co vnímala jako policejní činnost cílenou proti svým členům.

Integrace v Kirklees

Kirkless, Anglie

Kirklees Faith Forum ve Skotsku vybízí všechny náboženské společnosti v lokalitě, aby spolupracovaly na řešení diskriminace. Fórum nabízí „všehochuť otázek víry“, kde „menu“ tvoří témata předkládaná lidem všech vyznání, která spolu probírají během skromné večeře. Vedle toho jsou v projektu „Čaj pro dva“ sousedé z různých etnických skupin vybízeni k tomu, aby se vzájemně pozvali k sobě domů na čaj a pokusili se tak prolomit kulturní bariéry. Sedm náboženských společenství také zřídilo na místech, kde konají své bohoslužby, multireligiózní centra, která sdružují věřící buddhisty, sikhly, hinduisty, muslimy a křesťany. Jako další z činností pořádají centra návštěvy školáků, kteří se dozvědí něco o konkrétních náboženských praktikách. Přes počáteční obavy některých rodičů dosáhl projekt obecně kladné odezvy u dětí i škol. Navíc různé náboženské komunity získávají o sobě navzájem větší povědomí a začínají vytvářet další partnerství.

AKCE NADACE EUROFOUND

Klíčovým prvkem práce nadace Eurofound při sdělování výsledků jejího výzkumu jsou prezentace a osobní diskuse. Nadace Eurofound pravidelně prezentuje svou práci hlavním zainteresovaným stranám – např. evropským orgánům a sociálním partnerům. Také (spolu)pořádá akce po celé Evropě, často v partnerství se zemí, která se právě ujala střídavého předsednictví EU.

- V červenci se nadace Eurofound zúčastnila irské odnože kampaně Evropské komise nazvané „Cirkus“, zaměřené na zdůraznění přínosů, které poskytuje sociální Evropa občanům. Do této putovní kampaně, která se objevila ve zhruba dvaceti evropských městech v roce 2010, který byl Evropským rokem boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení, přispěla nadace Eurofound informacemi a poznatky.
- V září 2010 uspořádala nadace Eurofound společně s Centrem pro evropskou politiku v Bruselu konferenci („Ekonomický růst pro zlepšení kvality života v Evropě“). Konference prezentovala údaje, které zdůraznily dopad hospodářského útlumu na kvalitu života.
- V září ještě uspořádala nadace Eurofound spolu s bulharskou vládou konferenci v Sofii o problematice nehlášené práce (práce, která, i když není nezákonná, není hlášena orgánům pro účely daní, sociálního zabezpečení nebo pracovněprávní účely). Výzkum nadace Eurofound na toto téma identifikoval dva široké politické přístupy: zaměření na odstrašování (zlepšením odhalování nebo zvýšením pokut) a podporu dodržování předpisů, například umožněním legalizace dosud nehlášené práce. Na konferenci předložila nadace Eurofound svá zjištění podrobněji, spolu s konkrétními příklady opatření proti nehlášené práci na vnitrostátní úrovni, vycházejícími z její znalostní báze případových studií.
- V listopadu uvedla nadace Eurofound první výsledky svého pátého Průzkumu pracovních podmínek v Evropě na konferenci pořádané v Bruselu společně s belgickým předsednictvím EU. Na konferenci „Pracujeme déle díky lepším pracovním podmínkám, novým způsobům práce a organizaci kariéry“ se tvůrci politik na vysoké úrovni sešli, aby prodiskutovali budoucnost pracovních podmínek v Evropě. Jednání se obšírně věnuje číslo 9 časopisu Foundation Focus (Zaměření nadace), který vydává nadace Eurofound, věnované tématu Práce a zdraví: složitý vztah?

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek

Výroční zpráva za rok 2010 – Život a práce v Evropě

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie

2011 – 50 s. – 21 x 29,7 cm

PRODEJ A PŘEDPLATNÉ

Publikace určené k prodeji publikované Úřadem pro publikace Evropské unie jsou k dispozici prostřednictvím našich prodejních zástupců po celém světě.

Jak si zařídím získání publikace?

Jakmile získáte seznam prodejních zástupců, kontaktujte vámi zvoleného zástupce a objednejte si ji.

Jak získám seznam prodejních zástupců?

- Přejděte na oficiální webové stránky Úřadu pro publikace: <http://www.publications.europa.eu/>
- Nebo si vyžádejte papírovou kopii faxem (352) 2929 42758

Stručné informace o nadaci Eurofound

Nadace Eurofound poskytuje sociálním partnerům, vládám a rozhodujícím činitelům EU relevantní, aktuální a objektivní výsledky výzkumu tak, aby bylo možné zlepšovat životy evropských občanů.

Co dělá Eurofound pro vás?

- Porovnáváme správnou praxi v oblasti pracovních vztahů, životních a pracovních podmínek zaměstnanosti a konkurenceschopnosti.
- Klíčové aktéry uvědomujeme o problémech a jejich řešeních.
- Podporujeme tvorbu politik tím, že sledujeme nejnovější vývoj v oblasti životních a pracovních podmínek.

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek – Eurofound

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