

# GODIŠNJAK ZA **2010.**



Život i rad u Europi



Eurofound



## **Bibliografski podaci – Godišnjak Eurofounda za 2010.**

Kataloške podatke možete naći na poleđini ove publikacije.

Luksemburg: Office for Official Publications of the European Communities (Ured za službene publikacije Europskih zajednica), 2010.

© European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta), 2010.

Za prava na prevođenje ili umnažanje mora se podnijeti zahtjev na sljedeću adresu: Director, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irska.

The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta, Eurofound) neovisno je tijelo Europske unije, osnovano kako bi pomagalo u stvaranju buduće politike u vezi sa socijalnim i radnim pitanjima. Dodatne informacije možete pronaći na internetskoj stranici Eurofounda na adresi [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta  
Wyattville Road  
Loughlinstown  
Dublin 18  
Irska  
Telefon: (+353 1) 204 31 00  
Telefaks: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56  
E-pošta: [postmaster@eurofound.europa.eu](mailto:postmaster@eurofound.europa.eu)  
[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

**Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta utemeljena je kako bi doprinijela planiranju i stvaranju boljih životnih i radnih uvjeta u Europi.**

**Utemeljilo ju je 1975. Europsko vijeće, sa sjedištem u Dublinu, Irska.**

# Što smo otkrili

<b>Predgovor</b>		<b>v</b>
<b>1. poglavlje</b>	<b>Restrukturiranje tijekom 2010. godine</b>	<b>1</b>
<b>2. poglavlje</b>	<b>Europska poduzeća u krupnom planu</b>	<b>11</b>
<b>3. poglavlje</b>	<b>Pogled na radni život</b>	<b>21</b>
<b>4. poglavlje</b>	<b>Reakcije na recesiju</b>	<b>27</b>
<b>5. poglavlje</b>	<b>Kako živimo danas – kvaliteta života u Europi</b>	<b>31</b>
<b>6. poglavlje</b>	<b>Integracija u europskim gradovima</b>	<b>37</b>



# Predgovor

Zadovoljstvo nam je predstaviti naš drugi Godišnjak o životu i radu u Europi za 2010. godinu – pogled iz ptičje perspektive na ono što je Eurofound predstavio 2010. godine u pogledu istraživanja usmjerenog na politiku. Premda ne tvrdimo da smo ovdje predstavili svoj cjelokupni rad protekle godine, ovaj Godišnjak ipak donosi glavne zaključke nekih od naših ključnih istraživačkih struja, a posebice rezultate i analize iz naših triju paneuropskih istraživanja o praksi poduzeća, uvjetima rada i kvaliteti života. Sva nam naša istraživanja sada omogućuju da prikažemo sliku trendova tijekom vremena, ključnih za razumijevanje načina na koji se Europa razvija i promjenjivih izazova s kojima se suočava. Jedan od najvećih takvih izazova zacijelo je stvaranje istinski multikulturalnog europskog društva, a to je zadaća kojom se svakodnevno bave i većinske i manjinske zajednice. Kao što smo detaljno prikazali u prošlogodišnjoj publikaciji, europske vlade i socijalni partneri još se uvijek nose s učincima gospodarske krize. Kao jedna od reakcija u mnogim su zemljama uvedeni prošireni planovi kratkotrajnog rada. Eurofoundov Godišnjak u glavnim crtama iznosi i način na koji takve reakcije na krizu mogu predstavljati i priliku, ističući načine prilagodbe takvih planova kako bi se kombinirali veća fleksibilnost i veća sigurnost. No, takva se prilagodba može zbiti samo u suradnji sa socijalnim partnerima: Godišnjak za 2010. godinu donosi prikaz načina na koji se i sindikati i udruge poslodavaca prilagođavaju kako bi se suočili s izazovima promjenjivih vremena.

Pozivamo Vas da se upoznate s nekima od ovih ključnih spoznaja iz 2010. godine, a uvjereni smo da će vas one još više potaknuti da nas posjetite na adresi [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu) kako biste saznali više o našem radu.

**Juan Menéndez-Valdés**

Direktor

**Erika Mezger**

Zamjenica direktora



# Restrukturiranje tijekom 2010. godine 1

I tijekom 2010. godine Europljani su nastavili osjećati utjecaj recesije na svoja zaposlenja, uvjete rada i kvalitetu života. Zaposlenja u javnom sektoru trpjela su s obzirom na smanjenja proračuna u državama članicama, ali je općenito zabilježen rast broja radnih mjesta i fluktuacija njihovih gubitaka. Proizvodnja je nastavila trpjeti pa je ona i najveći gubitnik u smislu gubitaka radnih mjesta, odmah iza javnog sektora. U sektoru financijskih usluga nastavljeno je restrukturiranje; Eurofoundovo istraživanje analiziralo je utjecaj krize na taj sektor i njezin mogući budući razvoj.

## Na koji način ERM dobiva podatke?

European Restructuring Monitor (Europski centar za praćenje restrukturiranja, ERM) prati medijske najave poduzeća, koje se odnose na restrukturiranje te popratne gubitke i stvaranje radnih mjesta diljem EU 27 i u Norveškoj. Prikupljanje podataka uzima u obzir sve najave koje obuhvaćaju ukidanje ili stvaranje najmanje 100 radnih mjesta ili koje utječu na 10% radne snage u poduzećima koja upošljavaju 250 ili više djelatnika. Glavna prednost ovakvog pristupa jest ta da se najave obuhvaćaju na samom početku procesa otpuštanja. Više pojedinosti o individualnim slučajevima možete pronaći u bazi podataka ERM-a, koja se svakodnevno ažurira, na adresi [www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm)

Zaključci iz Eurofoundovog istraživanja objavljenog 2010. godine i dalje odražavaju utjecaj recesije na gospodarstvo, kao i na društvo. Potkraj burne 2010. godine suočili smo se s pitanjima održivosti sustava eura koja su dominirala dnevnim redom politika Europske unije, a – zajedno s njima – i deficitom vlada nekih država članica. Porast javnog deficita potaknuo je velike rezove u trošenju u mnogim državama članicama s lančanim posljedicama na zaposlenost u javnom sektoru koji je uglavnom izbjegao gubitke radnih mjesta koje su 2008. i 2009. godine doživjela poduzeća u privatnom sektoru.

I dalje je dolazilo do gubitka radnih mjesta, premda ne u onolikoj mjeri kao 2008. i 2009. godine. Bolje rečeno, fluktuirao je broj najavljenih gubitaka radnih mjesta koje je zabilježio Eurofoundov Europski centar za praćenje restrukturiranja. I dok je tijekom godine broj slučajeva restrukturiranja koji su rezultirali gubitkom radnih mjesta pao, značajno je porastao u posljednjem kvartalu. U međuvremenu je broj slučajeva najava stvaranja novih radnih mjesta tijekom posljednjih 12 mjeseci u sporom porastu.

## Zapošljavanje u javnom sektoru dolazi pod pritisak

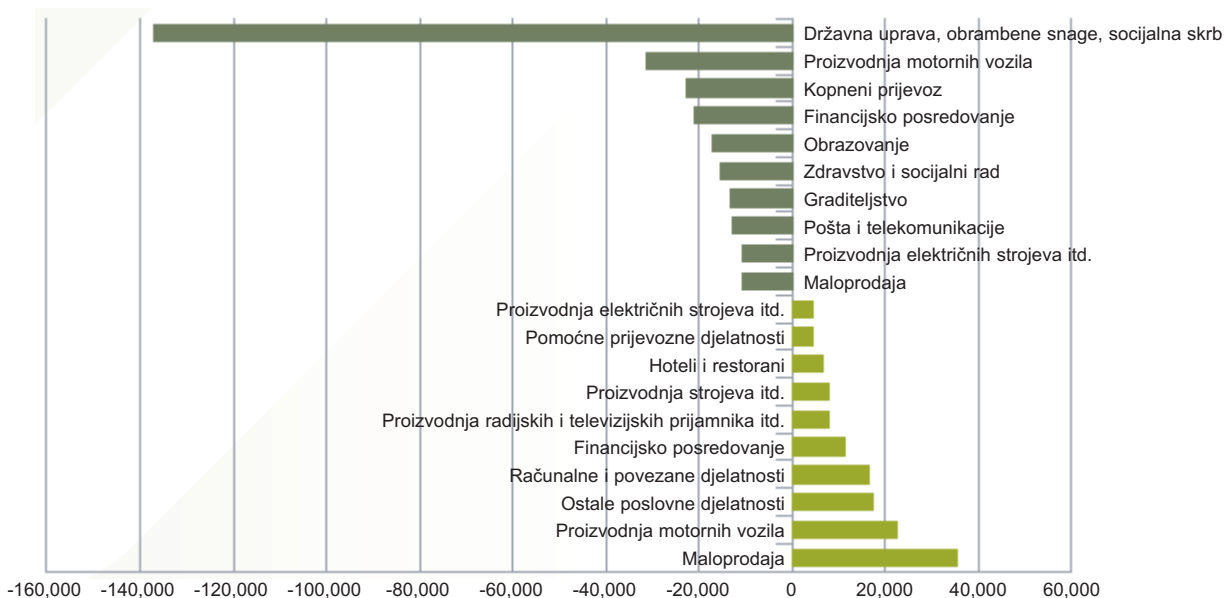
Odražavajući promijenjeni položaj nekoć sigurnog zapošljavanja u javnom sektoru, najveći broj najavljenih gubitaka radnih mjesta zabilježen je u državnoj upravi, obrambenim snagama i socijalnoj skrbi – gotovo 140.000 tijekom 2010. godine. Jedinstveni najveći slučaj bio je slučaj rumunjske državne uprave. Kao dio programa štednje u cilju rebalansa javnih financija, rumunjska vlada predviđa gubitke radnih mjesta velikih razmjera u državnoj upravi te zemlje, kao i smanjenja plaća od 25% za djelatnike u javnom sektoru. Potkraj 2010. godine u javnom sektoru najavljen je gubitak više od 60.000 radnih mjesta, ponajprije otpuštanje 50.000 članova osoblja Ministarstva uprave i unutarnjih poslova u kolovozu.

No, Rumunjska nije jedina država koja se suočila s gubitkom radnih mjesta u javnom sektoru. Jesenas je i češka vlada najavila da će ukinuti između 3.500 i 5.600 radnih mjesta kako bi stimulirala radnu uspješnost i potaknula učinkovitije pružanje javnih usluga. I u Ujedinjenoj Kraljevini Gradsko vijeće grada Birminghama potkraj godine najavilo je gubitak 3.700 radnih mjesta zbog tehnoloških viškova i prijevremenog umirovljenja, kao dio plana smanjenja radne snage za trećinu tijekom naredne četiri godine. A u Nizozemskoj je lokalna uprava Rotterdama najavila da će ukinuti 1.000 radnih mjesta (od ukupno 14.000) tijekom predstojećih godina. Čak ni obrambene snage nisu imune na restrukturiranje. Poljska vojska najavila je veliki plan restrukturiranja kojim se predviđa gubitak 2.400 radnih mjesta do kraja godine.

### Odgovor Europske unije na ukidanja radnih mjesta u javnom sektoru

Ne pozdravljamo predložena ukidanja radnih mjesta u rumunjskoj državnoj upravi. Rumunjska nacionalna konfederacija sindikata pokrenula je niz prosvjeda, a udružila je snage s Međunarodnom organizacijom rada (International Labour Organization, ILO) kako bi zajedno uložile prigovor vladi tvrdeći da se mjerama štednje krši Konvencija o zaštiti plaća organizacije ILO. A diljem Europe sindikati javnog sektora reagirali su na novosti o gubicima radnih mjesta organiziranjem masovnih okupljanja u svojim državama članicama, koji su kulminirali prosvjedom 29. rujna 2010. u Bruxellesu koji je organizirala Europska konfederacija sindikata, a u njemu je sudjelovalo čak 100.000 djelatnika.

Slika 1: Najavljena otvaranja radnih mjesta i gubici radnih mjesta u vodećim sektorima, 2010.



Izvor: ERM

### Liberalizacija poštanskog sektora u središtu zanimanja

Reforma europskog poštanskog tržišta započela je početkom 1990-ih godina prošlog stoljeća, kao dio nastojanja da se stvori jedinstveno europsko tržište. Cilj tih reformi bio je otvaranje nacionalnih monopola kako bi poštanske usluge postale jeftinije i učinkovitije, te osposobljavanje sektora da reagira na porast elektroničkih alternativnih načina komunikacije. Države članice EU 15, s iznimkom Grčke i Luksemburga, bile su obvezne dovršiti liberalizaciju poštanskog sektora do 31. prosinca 2010. te tako dokinuti sve pravne monopole na poštanske usluge. Za preostale države članice rok je kraj 2012. godine. U iščekivanju roka u 2010. godini, u državama članicama zbilja se značajna reorganizacija nacionalnih poštanskih usluga: budući da je taj sektor upošljavao golemu radnu snagu, liberalizacija je rezultirala gubitkom radnih mjesta (što je u izvjesnoj mjeri nadoknađeno upošljavanjem tih djelatnika kod nove tržišne konkurencije). U prosincu 2009. godine irsko državno poštansko poduzeće An Post najavilo je otpuštanje 1.300 djelatnika u vidu tehnološkog viška od svoje ukupne radne snage od 10.000 tijekom tri godine. U Švedskoj i Danskoj Post Norden, spojena nacionalna poštanska organizacija za obje zemlje, najavila je u veljači 2010. godine svoj plan ukidanja između 1.000 i 2.000 radnih mjesta tijekom godine radi smanjenja troškova te organizacije. U oba ta slučaja kao razlog gubitaka radnih mjesta naveli su pad obujma poštanskog poslovanja. Međutim, prijelaz na ležernije



ugovorne odnose i niže plaće kod konkurentskih poduzeća u nastanku doveo je do pritiska na uvjete plaćanja i rada zaposlenika u poduzećima koja su ranije držala monopol, kao i do porasta industrijskih sporova.

### Obrasci gubitaka i stvaranja radnih mjesta – Europski centar za praćenje radnih mjesta

Tijekom Velike recesije u EU 27 izgubljeno pet milijuna radnih mjesta, i to nakon razdoblja u kojemu je otvoreno više od 20 milijuna neto novih radnih mjesta. Prethodno Eurofoundovo istraživanje iz 2008. godine potvrdilo je da je većina novih radnih mjesta otvorenih tijekom desetljeća koje je prethodilo recesiji stvoreno upravo u području bolje plaćenih poslova. Otvoreno je relativno malo radnih mjesta sa srednjim plaćama, a na samom dnu platnog spektra pojavilo se nešto više radnih mjesta. U nedavnoj analizi Eurofoundovog Europskog centra za praćenje radnih mjesta, koja će biti objavljena 2011. godine, razmotreni su obrasci gubitaka i stvaranja radnih mjesta tijekom krize.

Zaključci te analize su sljedeći: tijekom razdoblja od 2008–2010. godine nastavljen je rast bolje plaćenih radnih mjesta, poglavito u sektorima obrazovanja i zdravstva koji se pretežito financiraju iz javnih sredstava. Gubici radnih mjesta koncentrirali su se na nisko do srednje i srednje plaćena radna mjesta, posebice u graditeljstvu i proizvodnji. Čini se da je fenomen “sužavanja sredine” na tržištu rada postao uočljiviji tijekom recesije, a to se uglavnom dovodi u vezu s oštrim padom zaposlenosti muškaraca, posebno mlađih fizičkih radnika (vidi Promjene strukture radnih mjesta u Europi tijekom Velike recesije).

### Gubici i stvaranja radnih mjesta

Odmah iza javnog sektora, najveći broj gubitaka radnih mjesta zabilježen je u proizvodnji, poglavito u proizvodnji motornih vozila, gdje je 2010. godine najavljen gubitak više od 30.000 radnih mjesta. U jednom istaknutom slučaju oštar pad prodaje naveo je Opelovu tvornicu u Antwerpenu u Belgiji da najavi gubitak više od 2.000 radnih mjesta. Tehnološki viškovi u Belgiji dio su velikog plana restrukturiranja dijela poduzeća, čiji je cilj ukinuti više od 8.000 radnih mjesta u Europi i smanjiti kapacitete.

Sindikati su na tu najavu reagirali blokadom tvornice i prijetnjama da će spriječiti izvoz svih novih vozila iz tvornice sve dok General Motors, vlasnik tvornice, ne dogovori prihvatljiv socijalni plan za djelatnike koji su proglašeni tehnološkim viškom. Uprava je izjavila da je namjera poduzeća tim djelatnicima pružiti programe obuke te da će nastojati pronaći novog investitora za tu tvornicu. Međutim, tvornica je naposljetku zatvorena u prosincu 2010. godine.

I premda je zaposlenost u proizvodnji vozila u Europi relativno niska (1% ukupne zaposlenosti u EU 27), upravo je zbog poveznica između tog sektora i drugih dijelova gospodarstva: čelične industrije, prijevoza, financija, prodaje, osiguranja i održavanja, taj sektor od posebnog značaja. Gotovo 5% radnih mjesta u EU izravno ili neizravno ovisi o automobilskej industriji.

I dok je u proizvodnji motornih vozila zabilježen gubitak radnih mjesta, istodobno je došlo i do značajnih otvaranja novih radnih mjesta, protivno gubicima radnih mjesta do kojih je došlo kad je gospodarska kriza tek nastupila. Poduzeća su iskoristila povećanje potražnje, ali i programe poticajnog nagrađivanja za otpad. Tako su, primjerice, najavljena značajna otvaranja novih radnih mjesta u sektoru proizvodnje vozila u Češkoj Republici, a Škoda Auto, najveći češki proizvođač vozila, najavio je planove upošljavanja 1.000 djelatnika putem agencija.

Restrukturiranje sektora financijskih usluga nastavljeno je i u 2010. godini. 2009. godine banka Bank BPH u Poljskoj ukinula je oko 930 radnih mjesta, a 2010. godine najavila je i otpuštanje daljnjih 1.500 djelatnika zbog tehnološkog viška

koje je trebalo stupiti na snagu do kraja godine. Još jedno poduzeće koje je zatvaralo radna mjesta bila je francuska grupacija banaka Société Générale, koja je 2010. godine najavila da će zatvoriti 900 radnih mjesta u svojim 3.000 podružnica u Francuskoj tijekom naredne tri godine. Banka je izjavila da neće zamijeniti zaposlenike koji odlaze u mirovinu (međutim, također namjerava zaposliti 1.200 zaposlenika u svojoj mreži do 2012. godine).

Najveći pobjednik u smislu stvaranja radnih mjesta bio je sektor maloprodaje. Možda je to iznenađujuće kada se uzmu u obzir stagnirajuća ili ugovorom ograničena raspoloživa primanja brojnih europskih građana. U tom je sektoru najavljeno otvaranje više od 35.000 novih radnih mjesta tijekom godine. Tako je, primjerice, početkom godine lanac supermarketa ASDA najavio otvaranje 6.000 novih radnih mjesta u Ujedinjenoj Kraljevini uz proširenje 10 svojih trgovina te otvaranje 10 novih trgovina. Sektor maloprodaje vrlo je važan za sveukupno europsko gospodarstvo jer upošljava više od 14% radne snage, a mnogim mladim ili niže kvalificiranim osobama nudi ulazak na tržište rada. I dok je u tom sektoru od 2008. godine bilo značajnih gubitaka radnih mjesta, on je ipak vrlo konkurentan jer lanci s nižim cijenama reagiraju na pad kupovne moći proširenjem svojeg poslovanja (na štetu drugih maloprodajnih grupacija). Lanac supermarketa iz Ujedinjene Kraljevine, Iceland, napustio je irsko tržište prije pet godina zbog pada potražnje za smrznutim proizvodima i jeftinom robom. Međutim, nakon uspješnog proširenja mnogih diskontnih trgovačkih lanaca (kao što su Lidl i Aldi) tijekom same recesije, on se ponovno vraća u tu zemlju i najavljuje stvaranje više od 2.000 novih radnih mjesta tijekom naredne četiri godine, kao i otvaranje 40 novih trgovina i 15 diskontnih trgovina.

## PRETVARANJE KRIZE U PRILIKU?

Svi se slažu da su široko rasprostranjena provedba i produljenje planova kratkotrajnog rada koje financira država odigrali ključnu ulogu u maksimalnom smanjenju gubitka radnih mjesta koji bi inače pogodio europski sektor proizvodnje kao posljedica silazne faze konjunktturnog ciklusa. Međutim, Eurofoundovo istraživanje istaknulo je i potencijal koji takvi planovi imaju za ostvarivanje načela “fleksigurnosti” (vidi rubni stupac).

Kao što je pokazao Eurofoundov Godišnjak za 2009. godinu, glavna reakcija europskih zemalja na recesiju bio je koordinirani program kratkotrajnog rada i privremenih otpuštanja u onim industrijama koje je kriza posebno teško pogodila, kao što su europski sektor proizvodnje vozila i s njim povezani podsektori. Takvi se planovi smatraju ključnima za ublažavanje nekih od najgorih učinaka recesije. Izvješće ERM-a za 2010. godinu, Produljivanje fleksigurnosti – Potencijal planova kratkotrajnog rada, otišlo je još dalje od opisivanja tih planova skraćenog radnog vremena te pokušalo razmotriti način na koji oni mogu ukazati u smjeru fleksibilnijeg i pristupačnijeg skupa politika u području zapošljavanja, primanja i socijalne zaštite, a bavi se i nekim od strukturnih problema s kojima se trenutačno suočava EU.

Neke su države takve mjere prvi put uvele tijekom recesije. U drugim su državama, međutim, takvi planovi postojali i prije krize (u Njemačkoj gotovo cijelo stoljeće), ali su bili proširivani i prilagođavani kako bi odgovarali novim okolnostima. Ključni potez koji su napravile neke države bilo je proširivanje kategorija poslodavaca i posloprimaca kojima je bilo dopušteno izvlačiti korist od tih planova. Također je povećana pomoć za nezaposlene, a produljeno je i razdoblje tijekom kojega su se mogle plaćati naknade. Isplata financijskih potpora ovisila je o sudjelovanju u obuci ili je obuka stimulirana povećanjem plaća.

Dulje od jednog desetljeća vlade, sindikati i udruge poslodavaca diljem Europe raspravljaju o dobrim stranama takozvanog pristupa “fleksigurnosti”, koji nastoji kombinirati fleksibilnost i sigurnost za djelatnike, kao i za poslodavce. To se često smatralo kombiniranjem veće fleksibilnosti za poslodavce (kako bi ih se osposobilo da bolje reagiraju na zahtjeve tržišta) s primanjima i sigurnošću za posloprimce. Međutim, Eurofoundovo istraživanje također je istaknulo i činjenicu da i sami djelatnici traže veću fleksibilnost, premda je produljenje planova kratkotrajnog rada diljem Europe većim dijelom vođeno potrebama poslodavaca za sigurnošću radne snage i za omogućivanjem nastavka proizvodnje kad se jednom poboljšaju poslovni uvjeti.

Prava i odgovornosti svojstvene toj koncepciji povezuju se s ključnim elementom europskog socijalnog modela, da će, kada dođu teška vremena, cijelo društvo dijeliti troškove prilagodbe. Planovi kratkotrajnog rada i privremena otpuštanja, koje financijski potpomaže država, dobar su primjer za način na koji se mogu dijeliti troškovi prilagodbe tržišta rada u cilju poticanja općeg dobra: poduzeća smanjuju svoju proizvodnju kako bi ona odgovarala tržišnim fluktuacijama; primanja djelatnika zaštićena su državnim financiranjem, ali bi se od njih moglo tražiti sudjelovanje u obuci u cilju podizanja opće razine kvalificiranosti u poduzeću, ali i vlastite zapošljivosti; a vlade i porezni obveznici djelimice subvencioniraju financijske troškove, što, s jedne strane svodi gubitak radnih mjesta na minimum, a s druge strane održava ukupnu potrošnu moć u gospodarstvu dovoljno visokom za sprječavanje daljnjeg smanjenja gospodarstva.

Još jedan ključni element ovih planova jest mjera u kojoj su socijalni partneri i vlade postigli konsenzus o planovima kratkotrajnog rada, i to, štoviše, u doba krize (većinu takvih planova u Europi financiraju fondovi za nezaposlenost, a izvršavaju se tripartitnim sporazumom između vlada i socijalnih partnera). Ovo je izvješće natuknulo kako bi se taj konsenzus mogao iskoristiti za usmjeravanje tih planova k aktivnijoj politici, pa bi oni prvenstveno uključivali produljenje koncepta fleksigurnosti. Štoviše, u izvješću se argumentira kako bi se isti taj proces mogao iskoristiti za stvaranje novih kvalifikacija za radna mjesta koja su potrebna Europi ako želi ostvariti cilj pametnog, održivog i inkluzivnog rasta, kao što je to navedeno u agendi Europa 2020.

### Što je to fleksigurnost?

Model fleksigurnosti, proveden prvi put 1990-ih godina prošlog stoljeća u Danskoj, izvorno je bio kombinacija jednostavnijeg zapošljavanja i otpuštanja (fleksibilnost za poslodavce) i visokih razina naknada za nezaposlene (sigurnost za posloprimce). Otad je taj model evoluirao i poprimio širu perspektivu pa sad obuhvaća mjere poput razvoja vještina. Europska komisija opisuje fleksigurnost kao optimalnu ravnotežu između fleksibilnosti tržišta rada i sigurnosti za djelatnike. Fleksigurnost implicira prebacivanje naglaska, i to sa zaštite određenih radnih mjesta na zaštitu zapošljivosti radne snage.

U praksi Komisija to vidi kao pristup sa četiri stupa, koji obuhvaća aktivne politike tržišta rada u cilju pomaganja ljudima da se vrate u radnu snagu, ugovorne mehanizme koji su i fleksibilni i pouzdani, sustave socijalne sigurnosti koji pružaju adekvatnu zaštitu onima kojima je ona potrebna i strategije cjeloživotnog učenja koje omogućuju radnoj snazi održavanje i nadogradnju svojih vještina. Uspješna provedba tih četiriju elemenata, zauzvrat, ovisi o angažiranom i energičnom procesu socijalnog dijaloga. Kreatori politike nadaju se da fleksigurnost može biti način suradnje djelatnika i poduzeća u cilju bolje prilagodbe nesigurnosti današnjeg globalnog tržišta.

### Primjeri mjera diljem Europe

Diljem Europe proveden je niz mjera iz područja fleksigurnosti; neke od njih odnosile su se na krizu, dok su se druge provodile već neko vrijeme. I premda se mjere fleksigurnosti obično provode u nacionalnim okvirima, Eurofound ima niz primjera mjera provedenih na razini poduzeća i sektora.

U Belgiji, Francuskoj i Njemačkoj poslodavci su kreirali takozvane „baze poslodavaca“. Ta poduzeća, koja obično nemaju više od pet zaposlenika, upošljavaju djelatnike pa ih onda stavljaju na raspolaganje poduzećima u bazi. Djelatnici se zapošljavaju samo ako im poduzeća iz baze mogu zajamčiti puno radno vrijeme, a rotiraju se po poduzećima iz baze na sezonskoj, tjednoj, dnevnoj ili poludnevnoj osnovi, ovisno o potrebama i dogovorima poduzeća. U Francuskoj je trenutačno oko 13.000 djelatnika zaposleno u oko 400 baza poslodavaca.

Rumunjska inicijativa koja kombinira fleksibilnost i sigurnost jest plan „Socijalna pomoć građevinskim radnicima“ (Casa Socială a Constructorilor). To, zapravo, nije mjera koju je organizirala država, nego se ona temelji na kolektivnim ugovorima u graditeljskoj industriji. Ona jamči da će za lošeg vremena, kada se ne može nastaviti s građevinskim radovima, radnici i dalje primati 75% svojeg mjesečnog prihoda najviše do tri mjeseca. Taj plan financiraju poduzeća članovi i krajnji korisnici investicija u graditeljstvu.

Cilj austrijskog „Plana dopusta radi obuke“ jest proširiti bazu vještina austrijske radne snage; djelatnici mogu uzeti plaćeni dopust kako bi sudjelovali u obuci koju organizira vanjski pružatelj usluga. Kao reakcija na krizu, taj je plan proširen, a naziv mu se promijenio u „Dodatni dopust radi obuke“ s mnogo velikodušnijim odredbama plana. Najmanje 20 sati tjedno, najviše do 12 mjeseci, sudionici primaju naknadu koju financira država, a koja otprilike odgovara nešto više od polovice njihove neto plaće. Za vrijeme trajanja krize troškove obuke podjednako dijele poslodavac i regionalna vlast. Sudjelovanje u tom planu značajno je poraslo 2008. godine, što je porast koji se pripisuje izmijenjenim kriterijima udovoljavanja uvjetima plana i povećanim isplatama.

Proizvođač čelika ArcelorMittal je, kao odgovor na krizu, u svojim rumunjskim podružnicama uveo plan koji se temelji na rotaciji radnih mjesta. Trajna zadržavanja u nekim djelatnostima značila su gubitak tih radnih mjesta. Međutim, zaposlenicima kojima je prijetio otkaz zbog tehnološkog viška, a koji su željeli ostati u poduzeću, ponuđena je prilika da se ponovno procijeni njihova kvalificiranost te ih se ohrabrivalo da se prekvalificiraju i preuzmu slobodna radna mjesta drugdje u poduzeću.

## FUNKCIONIRANJE PLANOVA – IZAZOVI

Ako se kombinira s aktivnijim pristupom tržištu rada, kratkotrajni rad može olakšati interno restrukturiranje poduzeća tijekom silazne faze konjunktornog ciklusa. A to također znači i da se, kada su djelatnici „podzaposleni“, njihovo vrijeme može uložiti u stjecanje vještina koje će se tražiti u budućoj uzlaznoj fazi konjunktornog ciklusa, a koje će ih ujedno učiniti lakše zapošljivima na tržištu rada ako im se naposljetku ipak uruči otkaz zbog tehnološkog viška. Jasno je da je kratkotrajni rad imao utjecaja na nezaposlenost: zemlje u kojima je on naširoko bio proveden mnogo je manje pogodio pad nezaposlenosti (u okviru pada BNP-a), nego zemlje u kojima on nije bio proveden. Zanimljivo je da se čini kako je glavni razlog zbog kojega su poduzeća trebala iskoristiti kratkotrajni rad i privremena otpuštanja bio taj što su se poduzeća htjela pobrinuti za to da zadrže svoju radnu snagu kako bi bila spremna za buduću uzlaznu fazu konjunktornog ciklusa. A to nije slučaj samo s visoko kvalificiranim djelatnicima, kao što bi se moglo očekivati, već i s djelatnicima koji ne mogu predočiti formalne kvalifikacije, ali koji, unatoč tome, imaju značajno iskustvo u poduzeću i daju svoj doprinos njegovom poslovanju.

Međutim, planove kratkotrajnog rada vrlo je teško primijeniti. Štoviše, može postojati znatna odgoda između podnošenja zahtjeva poduzeća za financiranjem u okviru plana i povrata novca. Element obuke, uključen u brojne planove kratkotrajnog rada, ključan je kako bi se osiguralo njihov doprinos rastu zaposlenosti i, općenito gledano, ukupnom razvoju vještina. Štoviše, socijalni partneri slažu se po pitanju vrijednosti obuke – kako u cilju povećanja konkurentnosti poduzeća, tako i u cilju veće zapošljivosti djelatnika. Međutim, kao što pojašnjava izvješće ERM-a, sudjelovanje u obuci ograničeno je tijekom trajanja krize, a kvaliteta obuke često nije idealna. Ključni problem jest da se u planovima kratkotrajnog rada rijetko kad subvencioniraju troškovi obuke, a to čini financiranje problematičnim. Štoviše, moguće je i da je ograničen kapacitet pružanja obuke, posebice u malim i srednjim poduzećima, a moguće je i da programi obuke nisu dovoljno fleksibilni da bi se uspješno isprepleli sa skraćenim radnim vremenom.

Trenutačno se u ovom izvješću iznosi argument da je upravo nedostatak sveobuhvatne i adekvatne obuke zaslužan za sprječavanje tih planova u ispunjavanju svojeg potencijala i bavljenju izazovima suvremenih tržišta rada. Također se iznosi i argument da obuka ne bi smjela biti isključivo usko vezana za potrebe trenutnog položaja zaposlenika ili njihovog poduzeća, nego da bi ponajprije trebala obuhvaćati općenitije vještine kako bi pospješila opću zapošljivost. A i kad bi bila modularnija, bila bi i fleksibilnija i bolje prilagođena radnom vremenu.

Uzimajući u obzir tanku liniju po kojoj mjere fleksibilnosti pokušavaju hodati između veće fleksibilnosti na tržištu rada i viših razina sigurnosti u zaposlenju, možda je neizbježno da će socijalni partneri koji predstavljaju obje strane različito gledati na fleksibilnost. Međutim, angažman obje strane ključan je za osiguravanje provedbe mjera fleksibilnosti i njihovog uspjeha u povećanju konkurentnosti uz istodobnu zaštitu djelatnika: iskustvo je pokazalo da je tripartitni pristup, u kojemu se obvezuju vlada, sindikati i poslodavci, važan čimbenik u osiguravanju uspjeha svakog takvog plana. Uključivanje socijalnih partnera također znači i to da oni mogu širiti informacije o tom planu među svojim članovima te tako povećati vjerojatnost da će poslodavci i posloprimci biti voljni sudjelovati u njemu. Čini se da je kriza proizvela znatan konsenzus između tradicionalno oporbenih strana pa su takve mjere, kao što su kratkotrajni rad i privremena otpuštanja, kratkoročno gledano, dragocjeni u spašavanju radnih mjesta, a ujedno ublažavaju troškove poslodavca i tako čuvaju konkurentnost poduzeća.

### Koristi od planova

Kratkotrajni rada i privremena otpuštanja donose cijeli niz dodatnih prednosti: osim zadržavanja radnih mjesta i primanja, djelatnici također izbjegavaju razdoblja nezaposlenosti, što je dobro za njihovo samopoštovanje, kao i za njihovu buduću zapošljivost. Premda su tu uključena državna sredstva, takvi su planovi manje skupi od naknada za nezaposlene: u planovima kratkotrajnog rada poduzeće obično još uvijek plaća najmanje dio djelatnikova vremena, a plaćanja privremeno otpuštenim djelatnicima iz državnih sredstava su, naravno, privremene naravi. Pozitivni učinci mogu sezati i onkraj predmetnih poduzeća i djelatnika: kada bi trebalo otpustiti djelatnike u nekom poduzeću, to bi imalo posljedice u cijelom lancu vrijednosti i ponude. Dakle, takvi bi planovi mogli spasiti radna mjesta u drugim poduzećima, kao i u onom u kojemu se plan provodi. Nadalje, zadržavanjem radnih mjesta, primanja djelatnika, a time i njihove potrošačke samouvjerenosti, vrlo je vjerojatno da se neće kompromitirati potrošnja kao što bi to bio slučaj u situaciji dulje nezaposlenosti.

Iskustvo je također pokazalo da su takvi planovi najbolje funkcionirali kad su bili već provedeni prije krize: poslodavac, zaposlenici, predstavnici zaposlenika, udruge poslodavaca, vlada i javne službe za zapošljavanje već su bili upoznati s načinom na koji te mjere funkcioniraju. A to je omogućilo veću učinkovitost; to je također značilo i da postoji šire prihvaćanje tih mjera među svim onim stranama čiji je doprinos bio potreban kako bi te mjere profunkcionirale, kao i viša razina sudjelovanja.

Uzimajući u obzir očite prednosti tih planova, postavlja se pitanje: pa zašto poduzeća ne bi iskoristavala državna sredstva za ublažavanje pritiska uz istodobno spašavanje radnih mjesta? Jedan od ključnih razloga za to jest da je proces podnošenja zahtjeva vrlo težak, kao što su i popratni administrativni zahtjevi nakon primanja sredstava. To posebice vrijedi za mala i srednja poduzeća, kod kojih je manje vjerojatno da će imati onu vrstu internih resursa koja je potrebna za takvu zadaću. Uzimajući u obzir posebne poteškoće s kojima se suočavaju mala i srednja poduzeća te činjenicu da su oni zajedno primarni poslodavci u Europi, mnoge su države provele posebne mjere kako bi im pomogle. Tako Francuska, primjerice, daje više razine potpore u vidu naknada za plaće malim i srednjim poduzećima nego velikim korporacijama. U Italiji se traže niži doprinosi od manjih poduzeća nego od većih, a u Njemačkoj je liberalizacija pravila o udjelu i broju osoblja pogođenog tim mjerama dovela do značajnog porasta u sudjelovanju manjih poduzeća u tim mjerama.

### Sektor financijskih usluga u središtu zanimanja

Nedavna financijska kriza na svjetlo je dana izvukla ozbiljne izazove s kojima se suočava europski sektor financijskih usluga. Kakvi su izgledi za to da će iz krize nastati vitalnija i otpornija financijska industrija? Kao dio svojeg rada na industrijskoj promjeni, Eurofound je 2010. godine istraživao gospodarske trendove u bankarskoj i osiguravateljnoj industriji, poslovne modele koji su se primjenjivali u različitim segmentima tog sektora te raspravu o propisima o financijskim tržištima kako bi procijenio trenutačno stanje, ali i kako bi izradio prognoze onoga što bi se moglo dogoditi u budućnosti.

Financijska kriza najvažniji je pokretač promjene koja danas utječe na bankarsku i osiguravateljnu industriju, a rezultat je to da su izgledi za taj sektor, srednjoročno gledano, u najboljem slučaju umjereni. To je zaključak izvješća studije Financijske usluge: izazovi i izgledi, koja se bavila utjecajem globalizacije na taj sektor. Očekuje se da će se taj sektor suočiti sa sveobuhvatnom promjenom propisa, većim utjecajem vlada te da će doći pod povećani pritisak ulagača, što znači da će rast tržišta ostati ograničen. No, da budemo malo optimističniji, tijekom 2009. i 2010. godine, kao što naznačuje ovo izvješće, poboljšano je zdravlje financijskog sustava. I premda još uvijek postoji rizici po financijsku stabilnost, globalno gospodarstvo bilježi rast. Tekuće financiranje dugova (otplata dugova) u sektoru bankarstva pomoglo je u smanjivanju osjetljivosti tog sektora na udare. A s porastom cijena imovine, velik dio sektora bankarstva ponovno je pronašao put k profitabilnosti. Međutim, taj povratak profitabilnosti išao je na štetu ukidanja značajnog broja radnih mjesta: samo 2009. godine ukinuto je oko 10% radnih mjesta u bankama u državnom vlasništvu koje su istraživane u ovom izvješću, dok je oko 5% njih ukinuto u bankama u privatnom vlasništvu. Analize slučajeva priložene tom izvješću donose detaljniju sliku načina na koji je restrukturiranje utjecalo na zaposlenost.

Većina poduzeća revidirala je svoj sustav nagrađivanja menadžera i investicijskih bankara. Općenito gledano, došlo je do smanjivanja bonusa i odgađanja isplata na od tri do pet godina. Sada se veliki postotak bonusa dijeli u vidu dionica poduzeća; još treba vidjeti kakav će učinak te promjene imati na investicijsko ponašanje i apetit za rizikom.

#### ***“Prošlost je budućnost”***

U izvješću se u kratkim crtama iznose tri moguća alternativna smjera kojima bi mogao krenuti europski financijski sektor.

Ovaj scenarij pretpostavlja da će ključni igrači u tom sektoru spriječiti odvijanje bilo kakve veće reforme financijskog sustava. Konsenzualno mišljenje općenito tumači ovu krizu kao rezultat nepovoljnih okolnosti, a ne nedostataka sustava, te smatra da se buduća financijska kriza može izbjeći uz samo minimalne prilagodbe propisa. Suočene s rastućom snagom “liberalnih” banaka, banke u “državnom vlasništvu” naći će se pod stresom, a vlade će pokušati smanjiti svoj upliv u takvim institucijama.

#### ***“Novi svjetski poredak za financijska tržišta – kraj zlatnog doba”***

Prema ovom scenariju vlade G20 dogovorit će fundamentalnu reformu svjetskog financijskog sustava. Ta će reforma obuhvatiti veće omjere kapitala utemeljenog na riziku, odvajanje investicijskog bankarstva od bankarstva za građanstvo i komercijalnog bankarstva te učinkovito praćenje. Provedbom tih pravila umanjit će se konkurentske prednosti liberalnih banaka, a “održiva poduzeća” i “poduzeća u državnom vlasništvu” dovest će se u bolji položaj. Osnova te vrste prilagodbe bit će veći omjeri kapitala, a ona će zahtijevati dugo i teško prijelazno razdoblje.

#### ***“Podijeljena gospodarstva – najgori scenarij”***

Ovaj scenarij pretpostavlja da se financijska kriza ne može više držati pod kontrolom. Porast stopa neplaćanja i preopterećeni javni proračuni prisilit će neke vlade u euro zoni da srežu dugovanja za 20% do 30% te likvidiraju niz banaka. Programi štednje u europskim državama bit će dodatni teret stvarnim gospodarstvima, a porast inflacije u



Sjedinjenim Američkim Državama i Ujedinjenoj Kraljevini stvorit će daljnju neravnotežu. Ovaj scenarij predviđa neuspjeh međunarodnih propisa o financijskim tržištima, dakle, skupina menadžera i profesionalaca orijentiranih isključivo na dobit i rast nastavit će sudjelovati u kratkoročnim spekulacijama i arbitraži, a u tome će im pomagati neke zemlje koje će nuditi liberalna financijska tržišta. Tom će se pristupu usprotiviti neki dijelovi društva, koji će početi s razvijanjem gospodarstava utemeljenih na lokalnim mrežama. Fundamentalna kritika globaliziranih gospodarstava dovest će do novih pristupa utemeljenih na “mikroorganizmima”, a ne na makroinstitucijama.

Svi ti scenariji predviđaju daljnje snižavanje zaposlenosti u financijskom sektoru. To je, pak, najoštrije u trećem scenariju, scenariju “podijeljenih gospodarstava”. Međutim, pritisak da se postignu uštede troškova relativno je jak u svim tim prognozama, dok će informacijske i komunikacijske tehnologije biti područje kontinuiranih porasta produktivnosti.

Više informacija o Eurofoundovom radu na financijskom sektoru potražite na  
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

Ovo izvješće baca detaljan pogled na poduzeća sa stajališta njihovih modela poslovanja:

- Jedna skupina “liberalnih” banaka, investicijskih fondova i drugih financijskih posrednika, iako će se morati prilagoditi svojem poslovanju, nastavit će voditi strategiju orijentiranu na dobit i zahtijevat će samo minimalne promjene u regulatornom okviru.
- Druga skupina banaka koja je došla pod državnu kontrolu tijekom financijske krize sada se suočava s temeljitim restrukturiranjem. Pripadnice te grupe moraju se prilagoditi značajnim knjigovodstvenim gubicima, kao i promjenom orijentacije svojih strategija poslovanja u smjeru svojih osnovnih djelatnosti, a to su bankarstvo za građanstvo i komercijalno bankarstvo.
- Treća se skupina opisuje kao “održiva”, a obuhvaća institucije koje slijede dugoročne strategije poslovanja s manje dugovanja i manje ambicioznim ciljevima u pogledu dobiti. Ova skupina, koja nije bila posebice aktivna u novim financijskim tržištima, pretrpjela je samo minimalne gubitke iz otpisa imovine. Njoj pripada dio štedionica i korporativnih banaka, kao i “etične” banke koje se tek pojavljuju te većina osiguravajućih poduzeća.





# Europska poduzeća u krupnom planu 2

Drugo Eurofoundovo istraživanje poduzeća u Europi detaljno se pozabavilo radnim praksama poduzeća, uključujući i različite oblike radnog vremena i ugovorne fleksibilnosti, timski rad te različite oblike plaća. Također smo proučavali i način na koji se odvijaju socijalni dijalog i predstavljanje zaposlenika u europskim poduzećima te način na koji to mijenja funkcioniranje poduzeća. Europsko istraživanje poduzeća (European Company Survey, ECS) provedeno je 2009. godine u 30 zemalja: 27 država članica Europske unije i trima državama kandidatkinjama za članstvo – Hrvatskoj, Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji i Turskoj. U tom smo istraživanju intervjuirali menadžere ljudskih resursa i, kada je to bilo moguće, predstavnike zaposlenika u više od 27.000 poduzeća s 10 ili više zaposlenika. Sažete spoznaje i sve pojedinosti tog istraživanja iznesene su u izvješću European Company Survey 2009 (Istraživanje europskih poduzeća iz 2009. godine) dostupnom na adresi [www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm).

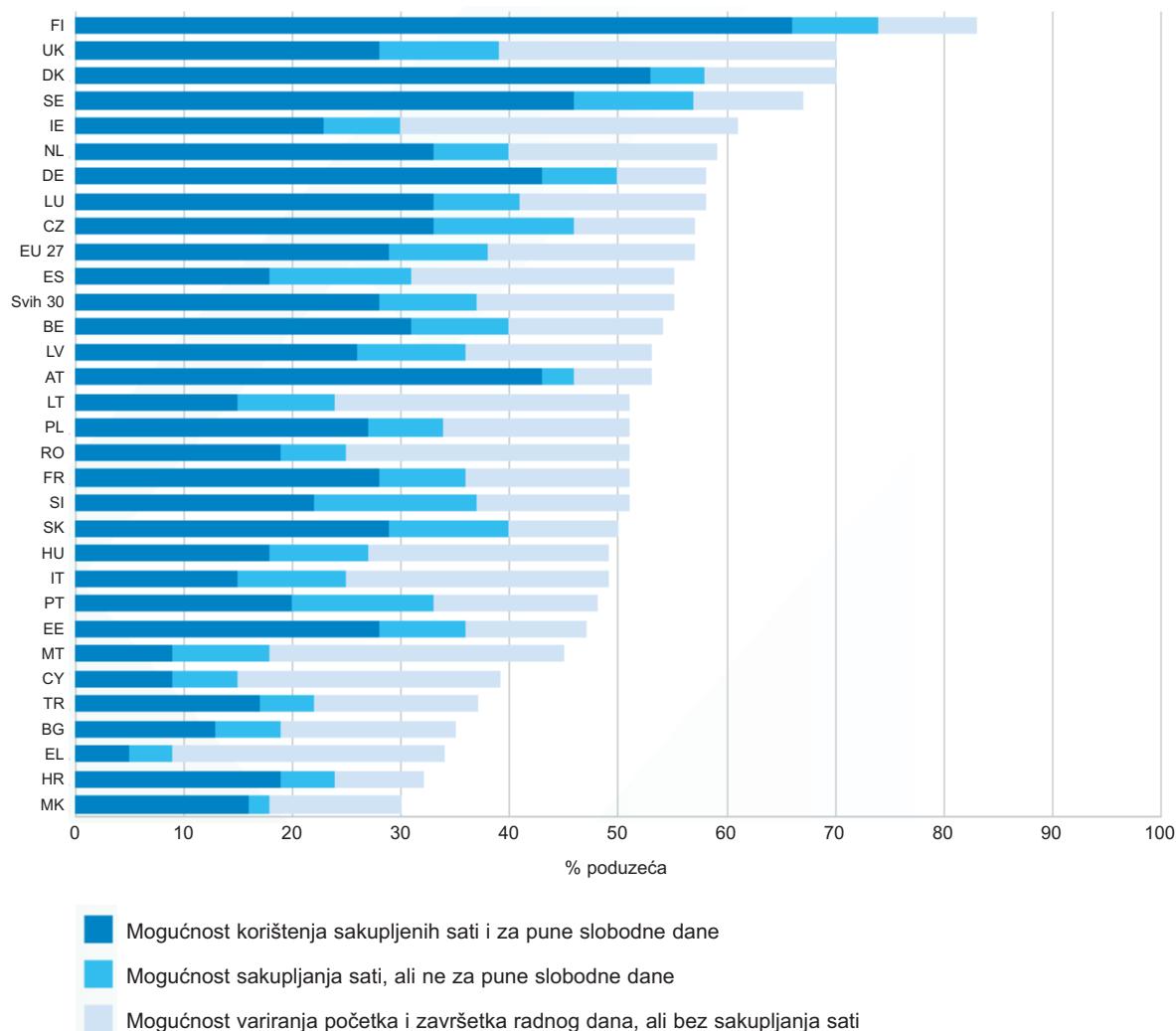
## PORAST FLEKSIBILNOSTI RADNOG VREMENA

Usporedba Eurofoundovog Europskog istraživanja poduzeća (European Company Survey (ECS 2009)) s prvim valom istraživanja (iz 2004. godine) rezultirala je činjenicom da se na sve većem broju radnih mjesta u Europi provode mjere fleksibilnog radnog vremena. Na jednom kraju tog spektra osnovni su planovi fleksibilnog radnog vremena koji zaposlenicima omogućuju variranje vremena dolaska na posao i odlaska s posla na kraju dana. Na drugom kraju spektra mnoga su poduzeća takve planove fleksibilnog radnog vremena kombinirala s “računima radnog vremena” u kojima zaposlenici mogu varirati duljinu radnog dana ili radnog tjedna. Sati rada iznad nekog određenog broja mogu se staviti u banku kao “sati kredita”, a manjak sati rada pojavit će se kao “dug” na zaposlenikovom računu. Takvi planovi fleksibilnog radnog vremena, u kojima se sati mogu bankirati, često se smatraju vrstom fleksibilnosti koja može zadovoljiti interese i poslodavaca i zaposlenika. Za poslodavce takvi planovi stvaraju veću fleksibilnost u varijacijama upravljanja količinom posla te im omogućuje da fleksibilno reagiraju na promjenu tržišnih uvjeta. U međuvremenu, zaposlenici mogu izvući iz toga korist zbog veće “suverenosti vremena” i većeg prostora za bolju ravnotežu između privatnog i profesionalnog života. Najsofisticiraniji računi radnog vremena dopuštaju zaposlenicima da bankiraju vrijeme na dugoročnoj osnovi kako bi, primjerice, olakšali prijevremeno umirovljenje.

U usporedbi s brojkama iz 2004. godine stupanj zastupljenosti porastao je s 48% na 57% onih poduzeća koja svakodnevno dopuštaju neke varijacije u početku i završetku radnoga dana. (ove se brojke odnose na 21 državu koje su istraživane u prvom valu istraživanja). U prosjeku manje od 40% poduzeća uspostavilo je račune radnog vremena za svoje zaposlenike. A oko 29% svih poduzeća nudi planove fleksibilnog radnog vremena s dovoljnom fleksibilnošću da omoguće svojim zaposlenicima uzimanje punih slobodnih dana korištenjem sakupljenih sati. I udio takvih poduzeća također je porastao od 2004. godine.

Međutim, ne služe se sve zemlje podjednako često planovima fleksibilnog radnog vremena. Takvi se planovi najčešće koriste u Finskoj, gdje više od 80% poduzeća ima neku vrstu takvog plana. Oni su široko rasprostranjeni i u Ujedinjenoj Kraljevini, Danskoj i Švedskoj. Za razliku od tih zemalja, svega 30% poduzeća u Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji te oko 35% njih u Bugarskoj i Grčkoj održava takvu praksu. Također postoji kvalitativna razlika u primijenjenim vrstama fleksibilnog radnog vremena. U skandinavskim zemljama, Austriji i Njemačkoj planovi fleksibilnog radnog vremena općenito su znatno fleksibilniji i omogućuju zaposlenicima bankiranje sati i uzimanje punih slobodnih dana. Međutim, u Mađarskoj, Irskoj, Litvi, Ujedinjenoj Kraljevini i većini južne Europe takva vrsta sakupljanja sati općenito nije moguća.

Slika 2: Mjere fleksibilnog radnog vremena, po državama i području fleksibilnosti (%)



Izvor: ECS 2009

Poduzeća u svim sektorima uvela su planove fleksibilnog radnog vremena, čak i sektorima poput hotelijerstva i ugostiteljstva, gdje je važno da osoblje bude na raspolaganju gostima u točno određena vremena. Međutim, oni su ipak najrasprostranjeniji u sektorima poput trgovanja nekretninama i financijskih usluga, a najmanje je vjerojatnost da će ih se pronaći u graditeljstvu i obrazovanju. I dok je fleksibilno radno vrijeme najčešće u velikim poduzećima, znatan broj manjih poduzeća također je proveo planove fleksibilnog radnog vremena, uključujući i složenije oblike koji obuhvaćaju bankiranje sati. Uzimajući u obzir da je potreban značajan napor da bi se ti planovi proveli i da bi se njima upravljalo te da su opći troškovi proporcionalno veći u malom poduzeću, čini se da poslodavci jasno vide da prednosti uvođenja takvih planova pretežu nad troškovima. Međutim, u malim se poduzećima vrlo rijetko uvode dugoročni računi radnog vremena.

### Rad s nepunim radnim vremenom, mješoviti sistem

Rad s nepunim radnim vremenom jedan je od najraširenijih oblika nestandardnih uzoraka rada u Europi. Premda mnogi rad s nepunim radnim vremenom smatraju načinom na koji mogu bolje uspostaviti ravnotežu između privatnog i profesionalnog života, je li to uistinu tako i u stvarnosti ovisi u velikoj mjeri o osnovi na kojoj se nudi ta vrsta rada te o načinu na koji je on strukturiran u organizaciji.

Stupanj u kojemu poduzeća nude rad s nepunim radnim vremenom silno varira diljem Europe. U Nizozemskoj više od 90% poduzeća ima djelatnike koji rade na nepuno radno vrijeme. I dok je Nizozemska prvak u ovom području, rad s nepunim radnim vremenom poznat je i u Belgiji, Njemačkoj, Ujedinjenoj Kraljevini i Švedskoj, ali je najmanje uobičajen u zemljama Jugoistočne Europe. U Europi je najveća vjerojatnost za pronalaženje posla s nepunim radnim vremenom u uslužnim sektorima, posebice u hotelima i restoranima, obrazovanju te zdravstvu i socijalnoj skrbi. A to su, kako ispada, i sektori u kojima je najveći udio ženskih zaposlenika; rad s nepunim radnim vremenom nadmoćno je ženski fenomen.

Rad s nepunim radnim vremenom obično poprima oblik kraćeg radnog vremena po danu u standardnom petodnevnom radnom tjednu. Međutim, gotovo polovica svih poduzeća, koja zapošljavaju djelatnike na nepuno radno vrijeme, dopušta im da rade i s drukčijim rotacijama, primjerice da rade nekoliko punih dana pa da onda uzmu nekoliko slobodnih dana. I premda se ti oblici rada s nepunim radnim vremenom odmah mogu prilagoditi potrebama zaposlenika, jedan oblik rada s nepunim radnim vremenom koji je još uvijek relativno uobičajen jest fleksibilno radno vrijeme, koje je utvrđeno na samo nekoliko dana ili, u nekim slučajevima, na samo nekoliko sati unaprijed. Dok ta opcija poslodavcima daje najveću moguću fleksibilnost, ona je ujedno i najmanje prihvatljivo okruženje za zaposlenike jer otežava planiranje obiteljskih i privatnih obveza.

Neki pak rade na osnovi vrlo neravnomjernog rada s nepunim radnim vremenom – manje od 15 sati tjedno. Ti “marginalni” poslovi s nepunim radnim vremenom obično su vrlo slabo plaćeni, a za njih je potrebna veća fleksibilnost od strane zaposlenika. U nizu zemalja (Malti, Nizozemskoj, Irskoj, Ujedinjenoj Kraljevini i Njemačkoj) dio ili sve osoblje koje radi na nepuno radno vrijeme zapošljava se samo na takvoj osnovi u više od 40% poduzeća – uglavnom u obrazovnom sektoru, u hotelima i restoranima te u drugim uslužnim poduzećima, kao što su osobne usluge. (Više informacija o tome pročitajte u Eurofoundovom izvješću *Fleksibilni oblici rada: “vrlo atipične” ugovorne odredbe.*)

### Izgledi za razvoj karijere za djelatnike s nepunim radnim vremenom općenito nisu dobri

Općenito gledano, poduzeća diljem Europe ne zapošljavaju djelatnike na nepuno radno vrijeme na visokokvalificiranim položajima ili u rukovodećim ulogama. Tri četvrtine europskih poduzeća nema niti jednog djelatnika s nepunim radnim vremenom na položajima koji zahtijevaju visoku razinu kvalificiranosti ili iskustvo u rukovođenju. Međutim, u Nizozemskoj, gdje postoji duga tradicija rada s nepunim radnim vremenom, to je uobičajeno: gotovo polovica nizozemskih poduzeća zapošljava djelatnike s nepunim radnim vremenom upravo na takvim položajima, što je najveća stopa u Europskoj uniji.

## STANDARDNO RADNO VRIJEME I DALJE OSTAJE

Usporedba zaključaka istraživanja ECS iz 2009. godine sa zaključcima iz ranijeg vala tog istraživanja 2004. godine naznačuje da se ne čini da je nestandardno radno vrijeme (rad noću ili vikendom) postao iole češći nego što je to bio prije pet godina (Eurofoundovo Europsko istraživanje radnih uvjeta također je zaključilo da postoji isti obrazac kada se uspoređi razvoj nestandardnog radnog vremena tijekom 20-godišnjeg razdoblja; vidi stranicu 32.). Možda zato i ne iznenađuje to što se nestandardno radno vrijeme najviše traži u hotelima i restoranima te u području zdravstva i socijalne skrbi. Noćni rad najčešći je u Turskoj, gdje tako radi osoblje u 36% poduzeća. U turskim je poduzećima također najveća vjerojatnost da će se pronaći zaposlenici koji rade subotom jer je gotovo tri četvrtine svih poduzeća otvoreno subotom.

A među državama članicama Europske unije rad subotom (i nedjeljom) najčešći je u Latviji, Ujedinjenoj Kraljevini, Malti i Irskoj.

## NOVI OBLICI RADA?

### Uvođenje veće fleksibilnosti na radna mjesta

S obzirom na rastuću konkurenciju, europska poduzeća sve više nastoje postati fleksibilnijima. Tri su ključna načina na koji poduzeća mogu to ostvariti. Mogu zapošljavati djelatnike u autonomnim timovima, čiji će članovi moći sami među sobom odlučiti kako će organizirati svoj posao i više se angažirati u rješavanju problema. Mogli bi pružiti usavršavanje kako bi usavršili i proširili razinu kvalificiranosti svojih zaposlenika kako bi oni mogli obavljati različite zadaće. Ili bi mogli učiniti radnu snagu fleksibilnijom zapošljavajući ljude na osnovi različitih ugovora, što olakšava i zapošljavanje i otpuštanje osoblja te tako pomaže organizaciji da reagira na zahtjeve tržišta; takvi oblici ugovora obuhvaćaju ugovore na određeno vrijeme, privremeno zapošljavanje putem agencija i zapošljavanje djelatnika na honorarnoj osnovi.

Takozvani “rad u autonomnim timovima” bitan je element u organizaciji posla tek u relativno malom dijelu poduzeća diljem Europe. Međutim, u Danskoj, Švedskoj i Nizozemskoj to je glavni oblik timskog rada u 40% do 50% organizacija. Za razliku od toga, u Grčkoj, Cipru i Italiji takvi su timovi osnovni oblik timskog rada u samo 10% do 15% poduzeća. Rad u autonomnim timovima također je koncentriraniji u određenim sektorima: najčešće se pojavljuje u obrazovanju, gdje se prakticira u gotovo 40% poduzeća. I u zdravstvu i socijalnoj skrbi prakticira ga gotovo 35% poduzeća. Štoviše, veća je vjerojatnost da će se naići na prakticiranje rada u autonomnim timovima u organizacijama u kojima znatan dio radne snage ima višu razinu kvalificiranosti.

### Ugovori na određeno vrijeme

Zapošljavanje osoblja na temelju fleksibilnijih ugovora postalo je najčešćom značajkom radnim mjestima u Europi, premda ne podjednako ravnomjerno diljem kontinenta. U Nizozemskoj i Poljskoj više od 70% poduzeća koristi se ugovorima o zapošljavanju na određeno vrijeme, dok u Cipru, Austriji i Malti to čini svega njih 20%. Ti ugovori predstavljaju manjinski oblik ugovora u većini organizacija: u više od polovice poduzeća obuhvaćenih ovim istraživanjem zaposlenici s ugovorom na određeno vrijeme predstavljaju manje od 20% ukupne radne snage. Međutim, u manjini poduzeća ugovori na određeno vrijeme glavni su oblik zapošljavanja. U oko 8% poduzeća 80% ili više zaposlenika radi na temelju takvih ugovora. Takva poduzeća prevladavaju u nizu zemalja – u Ujedinjenoj Kraljevini, primjerice, gdje više od 25% poduzeća zapošljava 80% ili više svojih zaposlenika na temelju ugovora na određeno vrijeme, i u Turskoj, gdje taj postotak iznosi 22%. Ta razina rada na temelju ugovora na određeno vrijeme koncentrirana je u malobrojnim sektorima, uključujući hotele i restorane, kao i graditeljstvo – a oba ta sektora karakteriziraju značajne sezonske varijacije u količini posla.

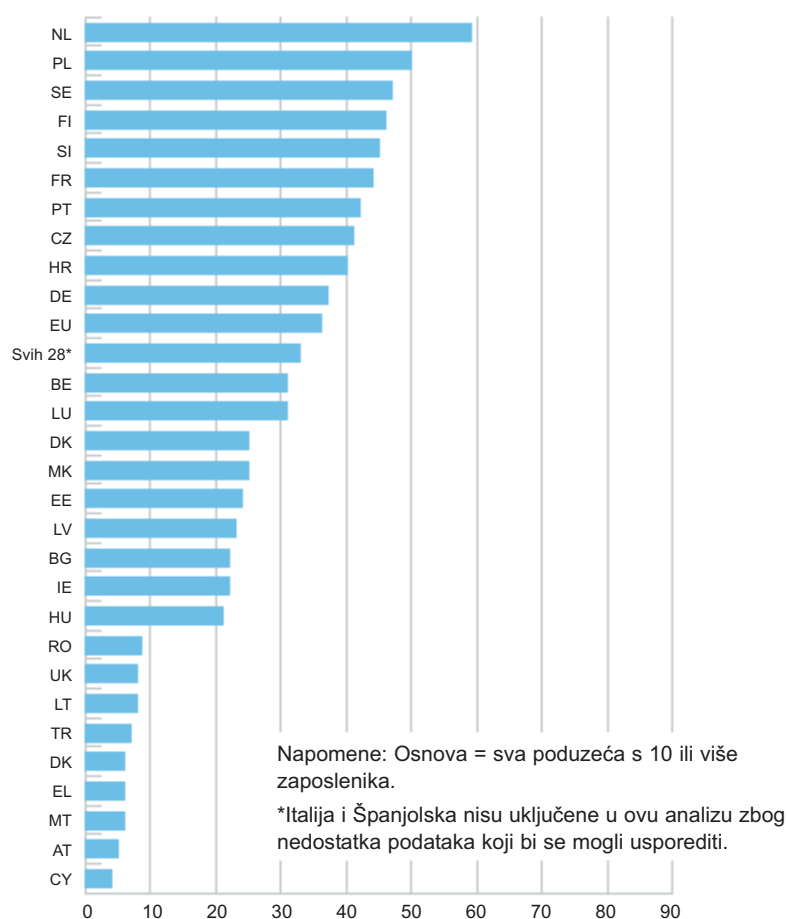
Problem s ugovorima na određeno vrijeme jest taj da su oni po svojoj naravi nesigurni, premda bi mogli predstavljati i vrata prema prilikama za dugoročnije zaposlenje. U više od 50% europskih poduzeća većini ili svim zaposlenicima koji rade na temelju ugovora na određeno vrijeme ponuđen je daljnji ugovor u tom istom poduzeću. Najveća vjerojatnost za to postojala je u sektoru financijskih usluga.

### Privremeni rad putem agencija

Privremeno zapošljavanje putem agencija postaje sve češće u Europskoj uniji, ali njegova primjena znatno varira među različitim zemljama: u Belgiji gotovo 60% poduzeća zapošljava djelatnike putem agencija za privremeno zapošljavanje; za razliku od toga, u Poljskoj to čini svega oko 3%. Međutim, čini se da je i recesija imala utjecaja na privremeno zapošljavanje putem agencija. Početkom 2009. godine oko 20% poduzeća izjavilo je da su u prethodnih 12 mjeseci zapošljavali privremene djelatnike putem agencija, ali da trenutačno to više ne čine. Poduzeća koja su već prestala

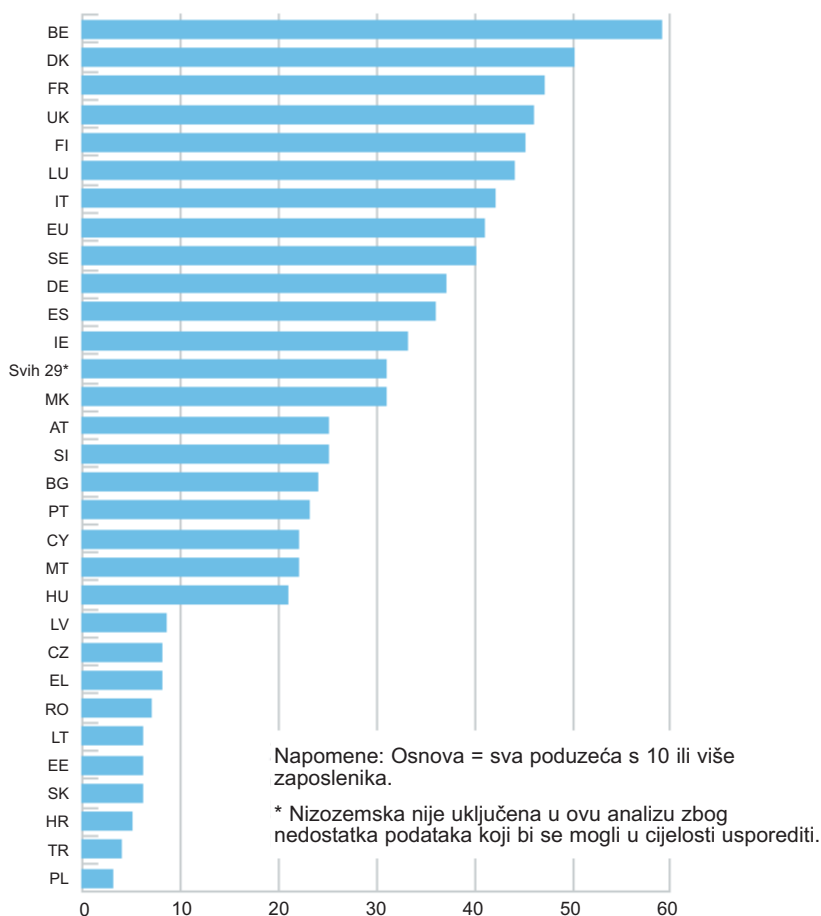
zapošljavati privremene djelatnike putem agencija u vrijeme intervjua najčešće su bila mala poduzeća, s manje od 20 zaposlenika, a veća poduzeća rijetko se prestaju koristiti tim oblikom ugovora. (Trebalo primijetiti da sezonske varijacije također mogu biti važan čimbenik u ovoj zamijećenoj razlici.)

Slika 3: Poduzeća u kojima je u proteklih 12 mjeseci radilo osoblje na temelju ugovora na određeno vrijeme, po zemljama (%)



Izvor: ECS iz 2009.

Slika 4: Poduzeća u kojima su u proteklih 12 mjeseci radili privremeni djelatnici preko agencija, po zemljama, 2009. (%)



Izvor: ECS iz 2009.

## NESTALNI OBLICI PLAĆANJA

Na osnovnu plaću zaposlenika poduzeća mogu dodavati dodatna plaćanja, često kao stimulaciju kojom ih potiču na bolju radnu uspješnost. Stupanj plaćanja koje se odnosi na radnu uspješnost zamjetno se razlikuje diljem Europe. Treba imati na umu da podaci istraživanja, koji su ovdje predstavljani, potječu iz ranih faza gospodarske krize; moguće je da se slika otada promijenila. U Češkoj Republici gotovo 70% poduzeća vrši plaćanja na temelju radne uspješnosti pojedinaca; za razliku od toga, u Švedskoj i Latviji to čini svega oko 15% poduzeća. A u poduzećima koja nagrađuju radnu uspješnost pojedinaca također je veća vjerojatnost da postoje mehanizmi za nagrađivanje radne uspješnosti timova. A, kako bi se i očekivalo, financijsko nagrađivanje radne uspješnosti timova je češće – gotovo dvaput češće – u poduzećima koja timski rad smatraju važnim elementom svojeg poslovanja. Također se čini da se više plaćanje zaposlenika za bolju radnu uspješnost povezuje s poslovima više kvalificiranosti: što ima više položaja više kvalificiranosti u poduzeću, to je veća vjerojatnost da će se radna uspješnost nagrađivati u novčanom obliku. U ovom smo istraživanju pronašli pozitivnu korelaciju između postojanja planova plaćanja koji se odnose na radnu uspješnost i poboljšane radne produktivnosti. Štoviše, postoji i korelacija između dobre financijske radne uspješnosti poduzeća i činjenice da su već izvršili plaćanje koje se odnosi na radnu uspješnost. Takve spoznaje opravdavaju vršenje plaćanja koje se odnosi na radnu uspješnost, gdje je to moguće, u europskim poduzećima.

Drugi pristup koji poduzeća mogu prihvatiti jest financijska participacija – davanje zaposlenicima financijskog udjela u radnoj uspješnosti poduzeća putem planova dijeljenja dobiti ili vlasništva dionica. Zanimljivo je da je ovo istraživanje došlo do zaključka da je veća vjerojatnost da postoji plan dijeljenja dobiti ako postoji i neki vid predstavništva zaposlenika. Prosjek od oko 20% privatnih poduzeća s mehanizmima predstavništva zaposlenika ima plan dijeljenja dobiti, dok ga među poduzećima bez takvog predstavništva ima samo samo 10%. Štoviše, tamo gdje postoji predstavništvo zaposlenika postoji trend obuhvaćanja većeg dijela radne snage takvim planovima.

Međutim, ne čini se da predstavnici zaposlenika igraju važnu ulogu u načinu upravljanja tim planovima. Samo u manjini (38%) privatnih poduzeća s planom plaćanja koji se odnosi na radnu uspješnost predstavnici zaposlenika bili su uključeni u raspravu o tome treba li uvesti takav plan. A u 26% poduzeća predstavnici zaposlenika ni na koji način nisu bili uključeni u uvođenje takvoga plana. I premda predstavnici zaposlenika možda nisu intenzivno uključeni u uvođenje takvih planova, oni pružaju veliku potporu planovima plaćanja koje se odnosi na radnu uspješnost: gotovo polovica njih ih podržava. Tek mala manjina, od oko 9%, protivi se njihovom uvođenju. Međutim, u poduzećima koja nemaju takve planove razina protivljenja je znatno veća: čak 28% njih kaže da bi se usprotivili njihovu uvođenju. To nas ne bi smjelo iznenaditi: neka poduzeća nisu provela planove plaćanja koje se odnosi na radnu uspješnost upravo zbog toga što se njihovom uvođenju protive predstavnici zaposlenika.

Za 63% menadžera obuhvaćenih ovim istraživanjem poticanje motivacije osoblja bio je ključni razlog za uvođenje planova dijeljenja dobiti. Drugi navedeni ključni razlozi bili su ohrabrivanje zaposlenika na veće sudjelovanje u poboljšanju procesa rada, ali i krajnjeg proizvoda, te povećanje radne produktivnosti kao dio toga. Korištenje dijeljenja dobiti kao svojevrsni automatski mehanizam snižavanja troškova plaća kada dođe do pada prodaje i narudžbi, zapravo, nije jedan od glavnih razloga za uvođenje tih planova. Međutim, upadljive su nacionalne razlike. U nizu zemalja više od 20% poduzeća navelo je to kao važan motiv; Irska je bila na čelu u tom pogledu s 27% poduzeća koja su to naznačila.

Planovi vlasništva nad dionicama mnogo su manje rasprostranjeni u Europskoj uniji od planova dijeljenja dobiti. I dok je oko 14% svih privatnih poduzeća diljem Europe uvelo dijeljenje dobiti, svega 5% njih nude vlasništvo nad dionicama. U Danskoj, gdje je to najučestalije, 13% privatnih poduzeća nudi neku vrstu plana vlasništva nad dionicama. Za razliku od toga, u Češkoj Republici, Slovačkoj, Austriji i Grčkoj to nudi 2% ili manje privatnih poduzeća. Takve nacionalne razlike najvjerojatnije su rezultat razlika u pravnom okviru, uključujući i porezne propise, kao i stavove socijalnih partnera.

Upravo je u najvećim poduzećima najučestalije vlasništvo nad dionicama. No, mora se zapamtiti da su mnoga manja poduzeća u obiteljskom vlasništvu te da za njih takvi planovi ne bi ni bili primjereni. Štoviše, prirodno je lakše angažirati i motivirati zaposlenike u maloj organizaciji. Naposljetku, upravljanje planom vlasništva nad dionicama obuhvaća i znatne indirektno troškove, koji se mnogo lakše snose ako se veliki broj ljudi koristi tim planom. Isto se to može primijeniti i na druge oblike nestalnog plaćanja o kojima smo već raspravljali: također je upravo u većim poduzećima veća vjerojatnost da su provedeni planovi dijeljenja dobiti ovisno o radnoj uspješnosti. Štoviše, oba ta oblika plaćanja (kao i vlasništvo nad dionicama) najučestaliji su u sektoru financijskih usluga. (To možda i ne iznenađuje u slučaju dijeljenja dobiti kad se u obzir uzme tradicionalna uloga plaćanja koja se odnose na provizije u prodaji financijskih proizvoda.) Veća je vjerojatnost da će upravo poduzeća, koja u svom vlasništvu imaju veliki udio stranog kapitala, iskoristiti plaćanja koja se odnose na radnu uspješnost i planove vlasništva nad dionicama nego poduzeća koja se nalaze isključivo u domaćem vlasništvu.

Još nam ostaje da vidimo kako će sadašnja kriza utjecati na stavove prema vlasništvu nad dionicama. Moguće je da će problemi banaka, koji otežavaju prikupljanje kapitala, privući menadžere da provedu ili prošire te planove. Međutim, udari koje su pretrpjela tržišta dionicama pretvorili su vlasništvo nad dionicama u rizičniju ponudu zaposlenicima. Štoviše, planovi vlasništva nad dionicama zamagljuju razliku između poslodavaca i zaposlenika. A kada uprava bude



nastojala srezati radna mjesta kao dio restrukturiranja poduzeća, to će ići još teže ako su većina ili svi predmetni zaposlenici, zapravo, vlasnici poduzeća.

### **Osnovni zaključci**

Najučestaliji način donošenja odluka o plaćanju u Europi jest kolektivno pregovaranje: dva od tri djelatnika obuhvaćena su kolektivnim sporazumom o plaćama koji je na snazi u poduzeću ili na višoj razini (primjerice, u sektoru u kojemu to poduzeće posluje). Ta je brojka znatno viša u Italiji, Finskoj, Španjolskoj, Sloveniji i Švedskoj – oko 90% ili više. Obuhvaćenost u skandinavskim zemljama manja je od 30%, a u slučaju Latvije ona je niža od 20%.

Većina predstavničkih tijela zaposlenika ima pristup resursima koji su im potrebni kako bi ispunili svoje ovlasti: 85% njih prima informacije o financijskoj, gospodarskoj situaciji i situaciji u području zaposlenosti u poduzeću najmanje jedanput godišnje. Oko 72% ih se redovito obučava, dok sličan postotak smatra da imaju dovoljno plaćenog slobodnog vremena za vršenje svojih dužnosti predstavljanja. Međutim, vrlo je često uloga predstavnika zaposlenika ograničena na bavljenje zdravstvenim i sigurnosnim pitanjima ili je organizirana na neformalan način.

Trećina svih predstavnika tek rijetko prima nove informacije o gospodarstvenoj i financijskoj situaciji poduzeća, najčešće samo jedanput godišnje, dok kojih 17% njih nema pravo na uzimanje plaćenog slobodnog vremena kako bi vršila svoju ulogu.

Snažna institucijska provedba socijalnog dijaloga na radnom mjestu znatno je uobičajenija u zemljama sjeverne Europe nego na Jugu. U mnogim zemljama južne Europe njegova je provedba manje razvijena, a veća je vjerojatnost i da će se njezin ton zaoštriti.

## **SOCIJALNI DIJALOG NA RADNOM MJESTU**

Socijalni je dijalog sudjelovanje predstavnika zaposlenika u donošenju odluka o pitanjima poput radnih uvjeta, radnog odnosa i organizacije rada na radnom mjestu. To sudjelovanje može biti ograničeno na jednostavno informiranje o zbivanjima na radnom mjestu od strane uprave ili se može proširiti na savjetovanje, pregovaranje ili čak zajedničko sudjelovanje u donošenju odluka. Diljem Europske unije postoji čitav niz institucijskih struktura ovisno o načinu na koji su predstavljeni interesi zaposlenika. On može poprimiti oblik radnog vijeća ili sindikata. Sindikati predstavljaju svoje prijavljene članove; za razliku od toga, radna vijeća obično predstavljaju sve zaposlenike u nekom poduzeću. U nizu zemalja u poduzećima postoje oba tijela: sindikat aktivno pregovara s upravom o plaćama i radnim uvjetima, a radno vijeće sudjeluje u postupcima informiranja i savjetovanja. Predstavnici u radnom vijeću često i sami mogu biti članovi lokalnog sindikata.

U Europi oko 37% poduzeća ima neki oblik predstavništva koji obuhvaća više od 60% radne snage. Međutim, to snažno varira: u Švedskoj i Danskoj više od 70% poduzeća ima neki oblik predstavništva; u Grčkoj i Portugalu ta je brojka samo nešto više od 10%. Veća je vjerojatnost da će biti zastupani zaposlenici u velikim organizacijama. U malim poduzećima vjerojatnost je da će biti zastupano oko 30% zaposlenika; za razliku od toga, u velikim poduzećima ta brojka iznosi oko 90%. Veća je vjerojatnost da će biti zastupani oni koji rade u državnim službama (posebice u obrazovanju) nego zaposlenici u uslužnim poduzećima u privatnom sektoru. A kada je poduzeće društvo-kći neke veće organizacije ili kada se ono nalazi u stranom vlasništvu, veća je vjerojatnost da će zaposlenici imati svoje predstavnike.



### Utjecaj predstavnika zaposlenika

Ali koliko, zapravo, moći uistinu imaju predstavnici zaposlenika? Općenito gledano, predstavnici zaposlenika u poduzećima smatraju da imaju znatan utjecaj u zdravstvenim i sigurnosnim pitanjima, a u manjoj mjeri u propisivanju radnog vremena i pojedinačnim problemima s disciplinom. Međutim, kada je riječ o strateškim pitanjima, kao što su promjena ustrojstva, upravljanje karijerom i planiranje osoblja, oni smatraju da je njihov utjecaj prilično ograničen. Predstavnici u Rumunjskoj, Njemačkoj i Danskoj smatraju da imaju najveći utjecaj u strateškim pitanjima (premda je on skroman); a oni u Hrvatskoj, Portugalu i Sloveniji smatraju da je njihov utjecaj u tom području najslabiji. Zanimljivo je da upravo predstavnici zaposlenika ili u najmanjim poduzećima (s 10 do 20 zaposlenih) ili u najvećim poduzećima (s više od 500 zaposlenih) smatraju da imaju najveći utjecaj u strateškim pitanjima. A to ima i smisla: u malim je poduzećima predstavnicima zaposlenika lakše stupiti u kontakt s upravom, dok je veća vjerojatnost da će predstavnici zaposlenika u većim poduzećima imati bolje resurse te zbog toga moći vršiti svoju dužnost.

Predstavnici također smatraju da imaju najveći utjecaj u strateškim pitanjima kada prime sve potrebne informacije, kada imaju dovoljno vremena za vršenje svoje dužnosti predstavnika te kada se obučavaju na način koji im u tome pomaže. Veća je vjerojatnost da će takvi resursi: informacije, vrijeme i obuka postojati ondje gdje je veća gustoća sindikata i/ili gdje postoji način na koji se čuje i glas radnog vijeća. Nadalje, što je kultura otvorenija za suradnju, to predstavnici zaposlenika smatraju da imaju veći utjecaj u strateškom odlučivanju.

### Stajalište uprave o ulozi socijalnog dijaloga

Europski menadžeri općenito imaju prilično pozitivan stav o utjecaju socijalnog dijaloga na radnom mjestu. U poduzećima u kojima postoje predstavnici zaposlenika 70% menadžera kaže da ti predstavnici na konstruktivan način pomažu u pronalaženju načina poboljšanja uspješnosti na radnom mjestu. A jednak postotak smatra i da savjetovanje predstavnika u donošenju važnih odluka rezultira većom posvećenošću osoblja primjeni promjena u praksi. Samo 30% menadžera smatra da uključivanje predstavnika zaposlenika vodi do znatnih vremenskih odgoda u donošenju važnih odluka o upravljanju.

Upravo su menadžeri u Ujedinjenoj Kraljevini, Rumunjskoj i Irskoj najuvjereniji u vrijednost uključivanja predstavnika zaposlenika u proces donošenja odluka, gdje gotovo 90% njih to smatra poželjnim; za razliku od toga, njihovi kolege u Italiji, Poljskoj, Estoniji i Turskoj najmanje su u to uvjereni: manje od 60% ih smatra takvo uključivanje od pomoći.

Međutim, premda je moguće da uprava ima pozitivan stav prema uključivanju predstavnika zaposlenika, velika većina menadžera (60%) još uvijek bi radije pregovaralo izravno sa zaposlenicima na pojedinačnoj osnovi, posebice menadžeri u manjim poduzećima.



# Pogled na radni život 3

Europsko istraživanje radnih uvjeta (European Working Conditions Survey, EWCS) je Eurofoundovo istraživanje s najduljim trajanjem. To istraživanje obuhvaća teme poput zaposleničkog statusa, radnog vremena, organizacije rada, obuke, fizičkih i psihosocijalnih rizika, zdravlja i sigurnosti, sudjelovanja radnika, ravnoteže između života i rada te plaća. Eurofound je 2010. godine pokrenuo peti val istraživanja EWCS. Osim što je to istraživanje donijelo snimku stanja europskih radnih uvjeta 2010. godine, prikupljanje podataka sve do 1991. godine omogućuje nam da stvorimo sliku o tome na koji se način promijenio radni život u proteklih 20 godina. Ako želite detaljnije proučiti zaključke ovog istraživanja posjetite glavnu stranicu istraživanja na adresi [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm)

## VEĆA, RAZNOLIKIJA RADNA SNAGA

Između 1990. i 2010. godine pristupanje 15 novih država članica Europskoj uniji i stupanje većeg broja žena u radnu snagu značili su da je broj osoba zaposlenih u Europskoj uniji porastao s oko 150 milijuna na oko 235 milijuna djelatnika<sup>1</sup>. I dok se tijekom tog razdoblja stopa zaposlenosti muškaraca zadržala na iznad 75%, stopa zaposlenosti žena skočila je s 50% na oko 63%. U međuvremenu je porastao i postotak starijih zaposlenika (između 50 i 64 godine starosti), i to s oko 49% u 2000. godini na više od 56% u 2009. godini. Kako se veći broj žena pridružio radnoj snazi, veći je broj žena i napredovao do rukovodećih položaja. 1991. godine, kao što to pojašnjava EWCS istraživanje, 26% svih rukovoditelja u tadašnjih 12 država članica Europske unije bile su žene; a 2010. godine one su sačinjavale 33% svih rukovoditelja u proširenom EU 27. Međutim, premda je moguće da je veći broj žena rukovoditelja, vjerojatnije je da one rukovode drugim ženama: 2010. godine gotovo je polovica svih zaposlenih žena izjavilo kako imaju ženu za pretpostavljenog, za razliku od svega 12% muškaraca.

## USLUŽNE DJELATNOSTI I DALJE DOBIVAJU NA VAŽNOSTI

U posljednjem smo desetljeću bili svjedocima nastavka dugoročnog trenda – postupnog smanjenja postotka djelatnika u poljoprivredi i proizvodnji te blagog povećanja postotka zaposlenih u uslužnim djelatnostima. I dalje postoji raskorak spolova u zapošljavanju: žene čine većinu u sektoru uslužnih djelatnosti, posebice u obrazovanju, zdravlju i socijalnoj skrbi te državnoj upravi. Za razliku od toga, muškarci čine većinu radne snage u proizvodnji i graditeljstvu.

## VEĆA FLEKSIBILNOST ZAPOSLENIČKOG STATUSA

I dok je već tradicionalni ugovor “na neodređeno vrijeme” još uvijek najučestaliji oblik ugovora o zapošljavanju s oko 80% zaposlenika koji rade na temelju njega, postotak djelatnika koji rade na temelju ugovora na određeno vrijeme ipak je značajno porastao u proteklih 20 godina. Prema Istraživanju radne snage (Labour Force Survey), 1991. godine 10% zaposlenika u tadašnjem EU 12 radilo je na temelju ugovora na određeno vrijeme; a 2007. godine taj se postotak popeo na 14%, a zatim je 2010. godine blago pao. (Detaljnije informacije o ugovorima na određeno vrijeme potražite na str. 13.).

---

<sup>1</sup> Ovdje smo podatke EWCS istraživanja dopunili podacima iz Eurostatovog istraživanja radne snage (Labour Force Survey (LFS)).

## DJELATNICI SE OSJEĆAJU NESIGURNIMA

U svjetlu gospodarske krize: djelatnici, općenito gledano, nisu bili uvjereni da bi mogli pronaći drugi posao kada bi izgubili sadašnji: samo oko trećine stalno zaposlenog osoblja (i četvrtine privremeno zaposlenog osoblja) izjavilo je da bi lako moglo pronaći novi posao. Štoviše, djelatnici koji su radili na temelju ugovora na određeno vrijeme osjećali su se manje sigurnima na svom radnom mjestu od svojih kolega koji su radili na temelju ugovora na neodređeno vrijeme. 2010. godine 10% djelatnika koji su radili na temelju ugovora na neodređeno vrijeme imalo je osjećaj da bi mogli izgubiti posao u sljedećih šest mjeseci; za razliku od toga, 35% onih koji su radili na temelju ugovora na određeno vrijeme (i 43% privremenih djelatnika zaposlenih preko agencija) imalo je takav osjećaj. A i vrsta posla kojom se čovjek bavi mijenja osjećaj sigurnosti: fizički radnici (posebice ako su manje kvalificirani) osjećaju se manje sigurnima na svojim radnim mjestima od službenika, a i manje su uvjereni da bi mogli pronaći drugi posao kada bi to bilo potrebno.

## SKRAĆIVANJE RADNOG VREMENA – U PROSJEKU

Prosječni radni tjedan u Europi se skraćuje. 1991. godine u ondašnjih 12 država članica Europske unije radni je tjedan trajao 40,5 sati; a 2010. godine u istim tim zemljama pao je na 36,4 sata. Četiri su ključna razloga skraćivanja radnog vremena. Kao prvo, pao je postotak radne snage koja ima dulji radni tjedan – više od 48 sati tjedno. Kao drugo, sve više ljudi danas radi na nepuno radno vrijeme s kraćim radnim tjednom (manje od 20 sati tjedno), a ta se brojka gotovo udvostručila u odnosu na istu brojku od prije dva desetljeća u EU 12. Kao treće, skratilo se i radno vrijeme dogovoreno kolektivnim ugovorima u mnogim zemljama i sektorima. I naposljetku, kao što smo i ranije naveli, brojna su poduzeća skratila radno vrijeme kao reakciju na pad potražnje.

### Dulje radno vrijeme, kraće radno vrijeme

Dulje radno vrijeme oduvijek je bilo, a i dalje ostaje, fenomen koji se uglavnom dovodi u vezu s muškarcima: 18% muškaraca u EU 27 radi više od 48 sati tjedno, za razliku od svega 8% žena. Samozaposlene osobe također imaju dulje radno vrijeme, premda je taj postotak u opadanju od 2000. godine. Dulje radno vrijeme i dalje je uobičajenije u proizvodnji nego u uslužnim djelatnostima, iako se i u oba ta sektora primjećuje sličan pad. Kraće radno vrijeme fenomen je koji se prvenstveno dovodi u vezu sa ženama: 20% zaposlenih žena radi manje od 20 sati tjedno, dok to čini svega 7% muškaraca. Učestalost takvog kraćeg radnog tjedna značajno varira od države do države, odražavajući kulturalne razlike u pogledu rada na nepuno radno vrijeme, ali i dostupnost potpornih uslužnih djelatnosti, kao što su usluge skrbi i radno vrijeme škola.

### “Standardno” radno vrijeme još uvijek je norma

Unatoč naširoko predskazivanim potezima prema društvu s 24-satnim radnim tjednom, radno je vrijeme u Europi, općenito gledano, ostalo poprilično standardnim. 2010. godine 67% djelatnika radilo je isti broj sati svakoga tjedna, a 58% njih isti broj sati svakoga dana – u biti posve jednako kao i 2000. godine. I dok je 30% radnika 1995. godine svakoga mjeseca radilo najmanje jednu nedjelju, 2010. godine ta je brojka blago pala na 27% u tim istim državama članicama.

## RAZVOJ NA POSLU

I dok europska politika nastoji povećati broj radnih mjesta, ona ujedno nastoji bolje iskoristiti vještine i stručno znanje djelatnika kako bi potaknula produktivnost i kreirala zadovoljavajuća radna mjesta stvaranjem uvjeta koji pospješuju stjecanje novih vještina i potiču veću samostalnost djelatnika. A važnu ulogu u tome mogu odigrati obuka i način na koji je rad organiziran.

### Sve više djelatnika pristupa obuci (premda ne svi)

Ovo je istraživanje došlo do zaključka da je 2010. godine obuka koju su plaćali poslodavci bila na najvišoj razini od 1995. godine (za EU 15). Međutim, nemaju svi djelatnici jednak pristup obuci. Stariji djelatnici primaju manje obuke od mlađih djelatnika, premda se razlika između te dvije skupine ponešto umanjila tijekom posljednjih 15 godina. Stalno zaposleni imaju mnogo više koristi od obuke koju plaćaju poslodavci od onih koji su zaposleni pod drukčijim uvjetima. 2010. godine 39% stalno zaposlenog osoblja koristilo se obukom koju je plaćao njihov poslodavac u usporedbi sa svega 26% ostalog osoblja. (Štoviše, taj se nerazmjer povećao tijekom proteklog desetljeća: razlika od 13% 2010. godine iznosila je 2000. godine svega 7%.) Bitna je i vrsta posla kojom se čovjek bavi. 2010. godine visokokvalificirani službenici najbolje su prošli u smislu obuke jer je obuku koju je plaćao njihov poslodavac primilo više takvih djelatnika od njihovih niže kvalificiranih kolega službenika. A fizički su radnici primili još manje obuke.

Međutim, baš kao što je slučaj i sa skraćivanjem radnog vremena, moguće je da bi se utjecajem recesije mogao na neki način objasniti barem dio tog porasta obuke. Kao što smo već ranije opisali u ovom Godišnjaku, mnogi od planova skraćenog radnog vremena koji su provedeni od 2008. godine obuhvaćali su neku vrstu obuke tijekom sati preostalih nakon skraćivanja radnog vremena. Osim toga, vjerojatno je i zabrinutost za sigurnost radnog mjesta potaknula više zaposlenika da se i sami late obuke. Od 2005. do 2010. godine za trećinu je porastao postotak zaposlenika koji su obuku sami platili.

### Donošenje vlastitih odluka – samostalnost u poslu

Promicanje veće samostalnosti, odnosno osposobljavanje djelatnika da sami donose odluke o tome kako će reagirati na zahtjeve s kojima se suočavaju u svom poslu, može te zahtjeve učiniti fleksibilnijima. U ovom je istraživanju mjerena samostalnost promatranjem u kojoj su mjeri ljudi spremni i sposobni promijeniti ključne aspekte svog posla: svoju brzinu, metodu kojom se koriste i redoslijed zadataka. Tijekom proteklih 10 godina došlo je do nekih blagih promjena, a one su se odvijale i u različitim smjerovima. Međutim, nimalo ne iznenađuje to što različiti tipovi djelatnika uživaju u različitom stupnju autonomije. Niže kvalificirani fizički radnici imaju najmanje autonomije od bilo koje druge skupine djelatnika.

## ZAŠTITA ZDRAVLJA I PROMICANJE DOBROBITI

### Intenzitet posla

Doživljavanje većeg intenziteta posla, primjerice rad velikom brzinom ili prema kratkim rokovima, ima jak negativan učinak na dobrobit djelatnika, posebice kada oni nemaju dovoljno autonomije ili potpore od svojih kolega.

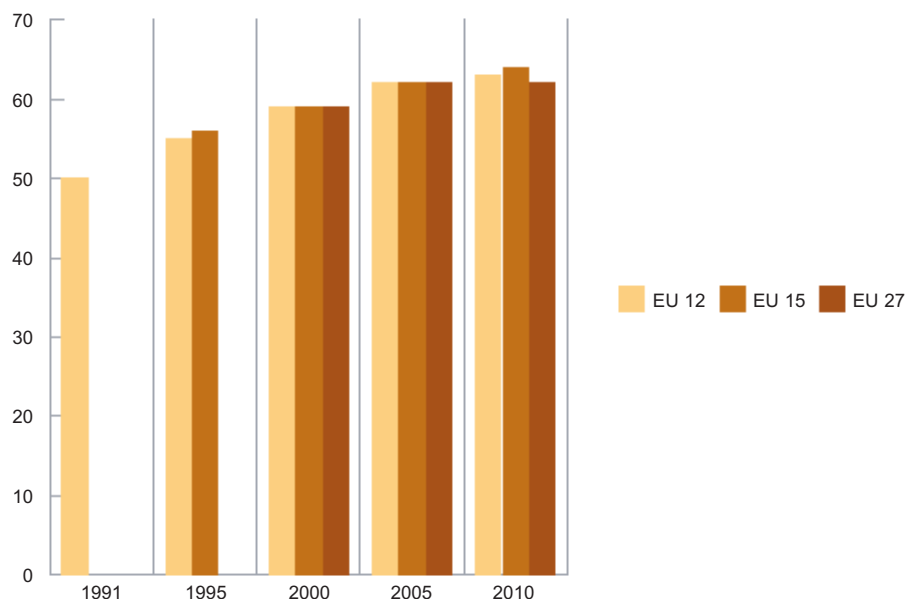
Što je više čimbenika koji određuju ritam rada djelatnika, takozvanih “determinanata ritma” (kao što su obveza da se obavi ista količina posla koju su obavili kolege; ispunjavanje zahtjeva klijenata, pacijenata ili javnosti; postizanje ciljeva proizvodnje ili radne uspješnosti; održavanje brzine koju određuje stroj i nužno ispunjavanje zahtjeva pretpostavljenih), to su veći zahtjevi koji im se postavljaju; a time i veći potencijal da će posao imati značajan, i to negativan, učinak na njihovo zdravlje. Tijekom proteklih 20 godina intenzitet posla povećao se u većini europskih zemalja. Grafikon ilustrira opći trend koji je u porastu za postotak djelatnika koji rade prema kratkim rokovima (slika je gotovo identična za djelatnike koji rade brzo). Međutim, čini se da se to povećanje barem stabiliziralo na toj visokoj razini od 2005. godine.

Za većinu djelatnika (67%) ritam rada određuju zahtjevi drugih, primjerice, interakcija s klijentom.

Za razliku od toga, za samo 18% europskih djelatnika ritam rada određuje automatska brzina stroja.

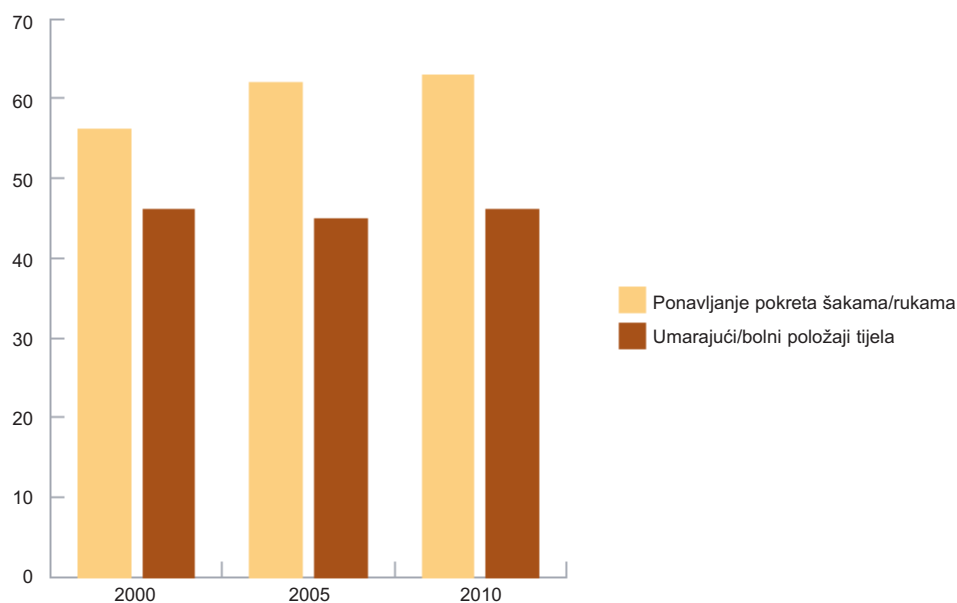
Ta je brojka u stalnom padu u proteklih 15 godina, odražavajući aktualno prebacivanje zapošljavanja iz proizvodnih u uslužne djelatnosti.

Slika 5: Rad prema kratkim rokovima 1991.–2010., EU 12, EU 15 i EU 27, (%)



Izvor: Istraživanje EWCS iz 2010.

Slika 6: Trendovi u pogledu fizičke zahtjevnosti posla 2000.–2010., EU 27 (%)



Napomena: Brojke predstavljaju osobe koje su izjavile da takve opasnosti doživljavaju najmanje četvrtinu svog radnog vremena.  
Izvor: istraživanje EWCS iz 2010.

### Nikad ustrajnije tjelesne opasnosti

Europski djelatnici jednako su izloženi tjelesnim opasnostima kao i prije 20 godina, što odražava činjenicu da mnoga radna mjesta u Europi i dalje uključuju fizički rad. Tako primjerice 33% djelatnika prenosi teške terete najmanje četvrtinu svog radnog vremena, a ta se brojka nije promijenila još od 2000. godine. No, tjelesne opasnosti nisu ograničene isključivo na fizičke radnike: gotovo polovica svih ljudi radi u umarajućim ili bolnim položajima tijela najmanje četvrtinu svog radnog vremena. Treba primijetiti da je ponavljanje pokreta šakama ili rukama sastavnica posla

za veći broj Europljana nego što je to bio slučaj prije 10 godina. (Jedno drugo Eurofoundovo istraživanje istaknulo je da su mišićno-koštane tegobe povezane s poslom najčešće profesionalno oboljenje u Europskoj uniji; međutim, ipak se čini da je broj mišićno-koštanih tegoba izravno povezanih s napornim uvjetima rada u stalnom padu, dok je u porastu broj tegoba povezanih sa stresom i preopterećenošću poslom.)

Muškarci i žene u različitoj su mjeri izloženi tjelesnim opasnostima, a i različitim vrstama opasnosti, što djelomice odražava činjenicu da muškarci i žene u znatnoj mjeri rade u različitim sektorima i zanimanjima. Tako, primjerice 42% muškaraca u usporedbi s 24% žena redovito prenosi teške terete kao dio svog svakodnevnog posla. Za razliku od toga, 13% žena, ali svega 5% muškaraca, podiže ili pomiče druge osobe kao dio svog posla.

## A KAD BUDEM IMAO 64? DULJI RADNI STAŽ

Stupanj u kojemu su posao i radna mjesta “održivi” ovisi o tome dopušta li radno vrijeme ispunjavanje i drugih odgovornosti, dolazi li do nadogradnje vještina u cilju osiguranja daljnje zapošljivost, koliki prostor koji vam pomaže da se nosite sa zahtjevima posla imate na raspolaganju te u kojoj mjeri vaši radni uvjeti dugoročno štite vaše zdravlje. Oko 60% europskih djelatnika ima osjećaj da bi se svojim sadašnjim poslom mogli baviti i kad im bude 60 godina, što je blagi porast od 2000. godine. No, ne iznenađuje što djelatnici različitih zanimanja imaju i različita mišljenja: gotovo tri četvrtine visokokvalificiranih službenika ima osjećaj da bi mogli nastaviti raditi i do 60. godine života, za razliku od manje od polovice niže kvalificiranih fizičkih radnika.

### Pogled na istraživanja

Eurofound je razvio tri paneuropska istraživanja, koja nude jedinstveni izvor usporedivih informacija o načinu na koji ljudi žive i rade. Europsko istraživanje radnih uvjeta (European Working Conditions Survey (EWCS)) istraživanje je koje najdulje traje, a koje prikuplja informacije o kvaliteti rada i zaposlenja još od 1991. godine. Europsko istraživanje kvalitete života (European Quality of Life Survey (EQLS)) pruža sveobuhvatan portret uvjeta života u europskim zemljama. Uzevši u obzir sve veće zanimanje za kvalitetu života europskih građana, istraživanje EQLS sve je važnije za Eurofoundov doprinos političkoj debati. Europsko istraživanje poduzeća (European Company Survey (ECS)) donosi pregled praksi na radnom mjestu i načina na koji se o njima pregovara u europskim poduzećima, tražeći stajališta menadžera, kao i predstavnika zaposlenika. Podrobna analiza podataka istraživanja omogućuje Eurofoundu identifikaciju novih trendova i trendova u nastanku, kao i stjecanje dubljeg uvida u središnja pitanja europske politike. Rezultati pružaju kreatorima politika snažnu osnovu za identificiranje prilika za poboljšanje i razvijanje perspektiva usmjerenih k budućnosti. Ova su istraživanja ključni element u Eurofoundovoj misiji pružanja visokokvalitetnih informacija i savjeta Europskoj uniji te kreatorima politika na nacionalnoj razini, socijalnim partnerima, istraživačima i europskim građanima. Ovim trima Eurofoundovim istraživanjima zajedničke su sljedeće karakteristike: reprezentativni uzorci koji pružaju pouzdane usporedive podatke na razini Europske unije, standardizirani upitnici koji pospešuju usporedbu među državama i višestruki valovi provođenja istraživanja koji Eurofoundu omogućuju analizu promjena tijekom vremena.





# Reakcije na recesiju 4

Ključni element Eurofoundova rada jest ocrtavanje razvoja u industrijskim odnosima diljem Europe, a kamen temeljac europskog socijalnog modela pritom je socijalni dijalog među sindikatima, tijelima poslodavaca i vladama. Baš kao i istraživanje provedeno u okviru istraživanja ECS u cilju određivanja načina na koji socijalni dijalog funkcionira na razini poduzeća, Eurofoundovo istraživanje objavljeno 2010. godine također razmatra specifične izazove i okolnosti za obje strane industrije.

## Socijalni dijalog u krizi

Unatoč nekim znacima plahog oporavka 2010. godine, većina država članica Europske unije ponovno je potvrdila potrebu za nastavkom mjera štednje. I premda su socijalni partneri općenito bili uključeni u oblikovanje tih mjera, kriza je u nekim slučajevima posebno otežala postizanje dogovora. Nadalje, tradicionalni odnosi industrijskih sustava uzdrmani su od početka krize, kao što to pokazuje slom nacionalnih tripartitnih partnerstava u Irskoj i Španjolskoj. A čini se da se 2010. godine taj trend proširio i na druge nacionalne sustave industrijskih odnosa, primjerice u Portugalu. Socijalni dijalog pomogao je u reakciji na krizu, kao što se ponovo pokazalo 2010. godine, u proširenju i stvaranju planova kraćeg radnog vremena (vidi str. 8.), kao i u pregovaranju o povećanju nižih plaća. Tijekom godina sustavi industrijskih odnosa, unatoč izazovima, i dalje su pokazivali svoju fleksibilnost. Pa ipak, želimo li da oni uspješno funkcioniraju, sustavima industrijskih odnosa potrebni su akteri. 2010. godine nastavile su se razvijati organizacije socijalnih partnera, kao što pokazuju spoznaje koje ovdje iznosimo.

## STRATEGIJE SINDIKATA ZA ZAPOSŁJAVANJE NOVIH SKUPINA DJELATNIKA

Posljednjih su godina poteškoće s kojima se suočavaju sindikati u održavanju baze svojih članova izazvale žestoku debatu. Pad članstava u sindikatima i smanjenje obuhvaćenosti kolektivnim pregovaranjem, koje je nastalo kao rezultat toga, smatraju se jasnim znacima slabljenja uloge sindikata i industrijskih odnosa u današnjoj Europi. Zanimljivo je da je ta debata o padu članstva u sindikatima i načinima na koje bi ga trebalo riješiti najživlja upravo u zemljama u kojima je najveća i gustoća pokrivenosti sindikatima, primjerice u skandinavskim zemljama. Čini se da se nedavni pad članstva u sindikatima smatra prijetnjom nacionalnim modelima industrijskih odnosa u tim zemljama.

Članstvo je okosnica sindikata: ono je ključno za osiguravanje uključivanja ljudi u aktivnosti sindikata, u zadaće financiranja sindikata i u zadobivanje formalne prepoznatosti kao predstavničke organizacije. I možda ponajprije, brojke o članstvu ključna su komponenta snage organizacije: u situacijama kada dođe do industrijskih sporova, broj članova temeljni je element na temelju kojega sindikat pregovara o svojoj moći jer taj broj daje vjerodostojnost prijetnjama obustavom rada.

Međutim, promijenila se i struktura europske industrije: na tradicionalno uporište sindikata, proizvodnju, teško se odrazilo smanjivanje broja zaposlenih, gdje se većina novih radnih mjesta otvara u sektorima koji su manje organizirani u smislu sindikata. U međuvremenu su reforma sektora državne uprave i dobavljanje usluga, koje je ranije pružala država, od vanjskih dobavljača doveli do značajnih smanjenja zaposlenosti u tom sektoru, koji je već tradicionalno imao visoke stope organiziranosti u sindikate. U privatnom sektoru zaposlenički su se odnosi sve više individualizirali, a globalizacija poslovanja oslabjela je tradicionalne industrijske odnose, ponajprije radi prijetnje od premještanja poduzeća. Također je manje vjerojatno da će određene kategorije djelatnika pripadati sindikatima: mladi djelatnici predstavljaju skupinu djelatnika koju je najteže organizirati u sindikate, djelatnici u malim i srednjim poduzećima imaju mnogo manju pripadnost sindikatima od onih u većim poduzećima, a djelatnike koji rade na temelju ugovora na određeno vrijeme i drugih atipičnih ugovora o radu također je vrlo teško organizirati u sindikate. Naravno da se ti čimbenici mogu i kombinirati: mladi se djelatnici često zapošļavaju u privatnom sektoru usluga, u kojemu postoje niske

stope prisutnosti sindikata, a česti su nestandardni ugovori o zapošljavanju. Slično tome, i djelatnici migranti imaju niske stope organiziranosti u sindikate, djelomice zato što su oni često koncentrirani u sektorima u kojima postoji niska stopa organiziranosti u sindikate, a često se zapošljavaju i na temelju atipičnih ugovora o radu.

U svjetlu te promjene, kao što to pojašnjava Eurofoundovo izvješće Strategije sindikata za zapošljavanje novih skupina djelatnika, sindikati sada za cilj uzimaju nove skupine članova kako bi povećali svoju brojnost. Pokrenuli su čitav niz inicijativa za povećanje razine članova te za pokazivanje svoje važnosti onim skupinama djelatnika koje možda ranije nisu ni uzimali u obzir članstvo u sindikatu. Tako, primjerice, neki sindikati daju interni glas određenim sindikalnim skupinama: oni su zasnovali posebne odjele za žene u Austriji, Belgiji i Grčkoj. U Danskoj je stopa članstva djelatnika migranata u sindikatima u sektoru graditeljstva znatno niža od iste te stope danskih djelatnika, a rezultat toga je identificiranje djelatnika migranata kao ključnog cilja organiziranja.

U cilju povećanja broja članova među mladim djelatnicima Bugarska konfederacija sindikata CITUB zasnovala je nevladinu organizaciju koja je uspostavila mreže stručnjaka po pitanjima mladeži i rada, kao i mreže mladih sindikalaca u cilju jačanja njihovih vještina i položaja. Još jedna česta strategija jest uključivanje u sindikate mladih koji se još uvijek nalaze u formalnom obrazovanju putem posjeta strukovnim školama ili sveučilištima. Tako, primjerice, sindikati u Danskoj imaju posebne programe za primanje novih članova među vježbenicima i praktikantima tehničkih škola.

Za povećanje svojih kapaciteta sindikati se mogu koristiti i internim mrežama. U Belgiji su još potkraj 1980-tih godina prošlog stoljeća sindikati uspostavili mreže osoba za kontakt u malim i srednjim poduzećima kako bi bolje uključili djelatnike malih poduzeća u aktivnosti sindikata.

Sindikati također nastoje učiniti članstvo u sindikatima jednostavno atraktivnijim smanjujući članarine, primjerice u Finskoj. A u Luksemburgu sindikati nude svojim članovima čitav niz usluga, uključujući i planove zdravstvene zaštite, osiguranja i porezne savjete. Opći radnički sindikat na Malti svojim članovima pruža specijalne usluge, uključujući i planove zdravstvene zaštite i popuste. U Nizozemskoj su sindikati ponudili zdravstveno osiguranje koje vezano uz članstvo pokriva i invalidnost, kao i planove mirovinskog osiguranja, građevinskim radnicima koji su napustili sindikate jer su postali samozaposleni nakon reorganizacije svojih poduzeća.

U međuvremenu su drugi sindikati promijenili "robnu marku" pod kojom isporučuju svoje usluge. Uzimajući za cilj mlade, računalno pismenije članove, De Unie u Nizozemskoj (opći sindikat profesionalaca i menadžera) 2006. godine počeo je nuditi ograničeno članstvo po znatno nižim članarinama za ograničene usluge utemeljene na internetu. Taj oblik članstva obuhvaća pristup informacijama i pomoć u pitanjima rada, kao i obuku i razvoj karijere (također po nižim cijenama).

Zanimljivo je da ova studija također otkriva dokaz da je evoluirao i način na koji sindikati sami sebe vide. Tradicionalni cilj aktivnosti sindikata bio je učiniti naširoko dostupnima koristi od kolektivnog predstavljanja i pregovaranja kao "javno dobro"; međutim, u praksi je to često dovelo do situacije "muktaša", u kojoj djelatnici koji nisu članovi sindikata i koji za to ne plaćaju imaju pravo koristiti se istim prednostima kao i punopravni članovi sindikata koji za to i plaćaju. Stoga su troškovi članstva u sindikatima manje privlačni onima koji plaćaju članarinu. U nekim su slučajevima sindikati pokušali to riješiti ograničavanjem savjetovanja isključivo na članove, a ne na sve zaposlenike, te rezerviranjem određenih dobiti samo za članove. U Njemačkoj je IG Metall u pokrajini Sjeverna Rajna-Vestfalija pokrenuo sveobuhvatnu strategiju pružanja potpore svojim članovima, koja se temelji isključivo na povezivanju djelovanja sindikata s članstvom u njima. Primjerice, odluke o dogovorima izuzeća od sektorskih sporazuma donošene su isključivo savjetovanjem članova, a ne svih zaposlenika. Sindikat je također nastojao tim sporazumima, posebice u slučaju izuzeća, obuhvatiti i posebne koristi za svoje članove.

## DUGOROČNI RAZVOJI U UDRUGAMA POSLODAVACA

Preobrazbe u djelatnostima utjecale su na udruge poslodavaca još i prije početka krize, kao što je razvidno iz izvješća Razvoji u organizacijama socijalnih partnera – udruge poslodavaca.

U EU 15, gdje postoji duga tradicija udruga poslodavaca, postoji i dugoročni trend konsolidacije i spajanja s ciljem jačanja i racionalizacije glasa poslodavaca. To je općenito poprimilo oblik spajanja udruga s užitim domenama članstava kako bi se kreirale općenacionalne krovne udruge poslodavaca kroz sve djelatnosti (NPEO-i), ili oblik zasebnih trgovinskih udruga i udruga poslodavaca kako bi se kreirali “dvostruki” NPEO-i.

Veliki dio te konsolidacije zbio se do početka 2000. godine pa sada općenito postoji znatna stabilnost, a predviđeno je i nekoliko budućih spajanja NPEO-a. Ta se situacija donekle razlikuje u državama članicama u Srednjoj i Istočnoj Europi koje su pristupile Europskoj uniji tijekom ili poslije 2004. godine. Tu udruge poslodavaca uistinu postoje tek kojih 20-ak godina, a nakon pristupanja tih država članica Europskoj uniji zbio se i dio konsolidacije. Tako su, primjerice, skorašnja spajanja očita u Bugarskoj, a znakova odvijanja racionalizacije ima i u kompleksnom ustroju rumunjskih NPEO-a. Situacija je, međutim, još uvijek u neprestanoj mijeni u čitavom nizu država, što odražava tekuće gospodarsko restrukturiranje i promjenu predodžbi poslodavaca o tome na koji bi način bilo najbolje zastupati njihove interese na krovnoj razini. U razdoblju nakon 2003. godine svjedočili smo i novim NPEO-ima i u Poljskoj, Rumunjskoj i Sloveniji.

I dok se uloga NPEO-a u kolektivnom pregovaranju i zastupanju malo promijenila tijekom proteklog desetljeća, mnogi su NPEO-i produbili svoju usredotočenost na pružanje usluga, mijenjajući vrstu usluga koje pružaju podružnicama i mjeru u kojoj pružaju te usluge s ciljem boljeg udovoljavanja potrebama poslodavaca u okružju koje se mijenja. Usluge koje se obično pružaju obuhvaćaju: lobiranje, savjetovanje i konzalting, informiranje i analiziranje, obuku i edukaciju, sklapanje kontakata, umrežavanje i pomoć u inozemnoj trgovini. A mogu obuhvaćati čak i ponudu financiranja ili kreditiranja, upravljanje i pravno savjetovanje.

Skorašnje promjene u ustrojstvu sektorskih udruga poslodavaca (SEO-a) u velikoj mjeri odražavaju pad tradicionalne proizvodnje i porast uslužnih djelatnosti i industrije visoke tehnologije. U nekim je državama ta promjena nastala i kao rezultat privatizacije nekoć javnih usluga i povećane uloge socijalnih ili neprofitnih poduzeća. U mnogim su se državama SEO-i spojili i tako pretvorili u velike udruge, katkad i kao odgovor na smanjivanje proizvodnje u gospodarstvu. U nekim je slučajevima to rezultiralo stvaranjem “super” SEO-a koji pokrivaju čitav niz srodnih sektora. Međutim, ruku pod ruku s tim spajanjima, čiji je rezultat smanjeni broj SEO-a, stvaraju se i novi SEO-i u novim ili rastućim sektorima, kao što su informacijska tehnologija i konzalting, ili u nanovo dereguliranim ili privatiziranim bivšim javnim sektorima, primjerice u poštanskim uslugama i opskrbi električnom energijom.

Ključni element za SEO-e jest njihova izravna uključenost u kolektivno pregovaranje u sektoru. Alternativno, ondje gdje je pregovaranje na razini poduzeća osnovni oblik koji se koristi, SEO-i u mnogim slučajevima pružaju potporu poduzećima, svojim članovima, u tom procesu pregovaranja. U mnogim je zemljama pregovaranje postalo decentraliziranije, vođeno željom poduzeća za većom fleksibilnošću. No, mnogo češće SEO-i na to odgovaraju omogućivanjem većeg prostora za fleksibilnost na razini poduzeća u sektorskim sporazumima, žrtvujući dio svoje ovlasti za pregovaranje kao cijenu preostale ovlasti i izbjegavajući tako gubitak članova.

Ovo je izvješće također analiziralo i okupljaju li te organizacije poslodavce prema kategorijama drugačijima od tradicionalnih kategorija sektora, zemljopisa i vrste poduzeća. Čini se da su u mnogim državama znatno učestalije postale posebne organizacije za poduzetnice i vlasnice poduzeća, kao i za ljude koji su nedavno imigrirali. Međutim, nema dokaza da te organizacije djeluju u svojstvu udruga poslodavaca ili da se naširoko bave pitanjima zapošljavanja. U smislu pitanja zapošljavanja najrelevantnije “netradicionalne” organizacije jesu one koje okupljaju poslodavce oko

predanosti korporativnoj društvenoj odgovornosti, a koje su formirane kako bi usredotočile brige poslodavaca na specifična pitanja jednakosti i različitosti. Još jedan čest čimbenik – državljanstvo vlasnika poduzeća – temelj je za poslovne organizacije koje u nekim državama predstavljaju strane ulagače i imaju značajan utjecaj na pitanja zapošljavanja i industrijskih odnosa.

Čini se da su udruge poslodavaca u velikoj mjeri uspjele održati ili čak povećati svoja članstva prilagođavajući se mijenjajućim potrebama svojih članova kad je to nužno.<sup>2</sup> Međutim, postoji jedno područje u kojemu su promjene bile spore, a to je opća podzastupljenost žena i etničkih manjina u rukovodstvima udruga poslodavaca. U svjetlu malobrojnosti žena na višim položajima, u velikom se broju država sada uvode kvote za žene u upravama poduzeća.

#### **Eurofoundova europska mreža**

Eurofoundovi opservatoriji – Europski opservatorij za industrijske odnose (European Industrial Relations Observatory (EIRO)), Europski opservatorij za radne uvjete (European Working Conditions Observatory (EWCO)) i Europski centar za praćenje restrukturiranja (European Restructuring Monitor (ERM)), koji je i sam jedna od osnovnih djelatnosti Europskog centra za praćenje promjena (European Monitoring Centre on Change (EMCC)) – prate razvoj i trendove u području radnih uvjeta, industrijskih odnosa i restrukturiranja poduzeća. Zasnivaju se na radu mreže stručnjaka na nacionalnoj i europskoj razini, koji opisuju, uspoređuju te smještaju informacije i zaključke izvješća o radnom životu u odgovarajući kontekst. Mreža europskih opservatorija (Network of European Observatories (NEO)) okvir je u sklopu kojega se njihov rad planira i koordinira. Svaki opservatorij objavljuje godišnje izvješće iz svog područja istraživanja na svojim glavnim internetskim stranicama, kao i čitav niz ažuriranih informacija, usporednih analitičkih izvješća, izvješća s podacima iz istraživanja i činjenica o restrukturiranju poduzeća.

---

<sup>2</sup> Ovdje je, međutim, potrebno upozorenje: podaci iz izvješća, koji su objavljeni 2010. godine, odražavaju situaciju prije tog razdoblja, ali je moguće da ne odražavaju utjecaj krize na članstvo.

# Kako živimo danas – 5 kvaliteta života u Europi

Eurofoundovo Europsko istraživanje kvalitete života (European Quality of Life survey (EQLS)), koje se provodi svake četiri godine, istražuje pitanja poput zapošljavanja, primanja, edukacije, stanovanja, obitelji, zdravlja, ravnoteže između profesionalnog i privatnog života, zadovoljstva životom te načina na koji ljudi doživljavaju svoje društvo. Ono nudi široki spektar stajališta o razlikama i zajedničkim osobinama u životima ljudi diljem EU 27, kao i u Norveškoj te u državama kandidatkinjama za članstvo: Turskoj, Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji i Hrvatskoj (DK3). Terenski rad za treći val ovog istraživanja dogodit će se koncem 2011. godine.

## POGLED NA NAČIN NAŠEG ŽIVLJENJA

Poboljšanje kvalitete života ljudi i društva postaje sve većim izazovom u uniji koja okuplja 27 različitih zemalja. To znači promicanje socijalne kohezije u društvima koja interno postaju sve različitijima. Osim toga, gospodarska kriza sve žurnijim čini cilj osiguravanja da se europska društva ne podijele na one na koje je silazna faza konjunktturnog ciklusa imala neposredan utjecaj i one koji taj utjecaj nisu osjetili.

Kako doživljavamo svoje živote ovisi o mnogo čimbenika. Neki su od njih objektivni: koliko zarađujemo i standard života koji imamo kao posljedicu toga. Međutim, u tome veliku ulogu igra i čitav niz drugih čimbenika. U Eurofoundovu Europskom istraživanju kvalitete života (European Quality of Life Survey (EQLS)), koje je posljednji put provedeno 2007. godine, pitali smo ljude kako doživljavaju svoje živote te smo usporedili te odgovore s odgovorima koje su dali na širok raspon drugih pitanja, primjerice o stanovanju, mjestu života, stanju u obiteljima i zaposlenju. Dubinska analiza zaključaka omogućila je Eurofoundu da pronađe ono što je najvažnija komponenta zadovoljstva životom ili, protivno tomu, ono za što postoji najveća vjerojatnost da će narušiti njihovo zadovoljstvo životom.

Države se već tradicionalno brinu za svoj gospodarski razvoj koji se mjeri bruto nacionalnim proizvodom (BNP). Međutim, sve je veće zanimanje za pronalaženje načina mjerenja kvalitete života koji sežu onkraj tih tradicionalnih gospodarskih pokazatelja. Naravno da gospodarske poteškoće pred izazov stavljaju brojne građane. Međutim, temeljite promjene koje su doživjela europska društva, kao što su globalizacija, starenje stanovništva, promjena s tradicionalne proizvodnje na uslužne djelatnosti zasnovane na tehnologijama i javne usluge po velikim pritiskom, mogu imati negativan emotivni utjecaj, čak i ondje gdje je moguće da standardni gospodarski pokazatelji pokazuju poboljšanje. Javlja se sve veći jaz između slike koju nam daje statistika i načina na koji sami ljudi doživljavaju svoje uvjete života, a tom se slikom mogu pozabaviti odluke o donošenju politike koje uistinu odražavaju stvarnost života europskih građana.

### Kako žive Europljani?

Život parova s djecom i drugim članovima kućanstva daleko je uobičajeniji među građanima država članica koje su Europskoj uniji pristupile 2004. i 2007. godine (NDČ) te u državama kandidatkinjama za članstvo (DK3) nego u EU 15, što znači da u tim zemljama kućanstva imaju veći broj članova. Primjerice, dok prosječno kućanstvo u Danskoj ima 2,5 člana, u Turskoj to iznosi 4,2 člana. Za ljude srednjih godina (između 35 i 49 godina) najčešći način života jest život u paru. To se načelo može primijeniti i općenito: više od 60% u EU 15 i više od 70% u NDČ i DK3.

Veća je vjerojatnost da će stariji ljudi (koji imaju više od 65 godina) živjeti sami ili kao dio kućanstva para bez djece. I dok, općenito gledano, većina muškaraca u ovoj dobnoj skupini živi s partnerom/-icom, dulji očekivani životni vijek žena znači da je veća vjerojatnost da će starije žene živjeti same. A to postavlja posebno pitanje usluga skrbi te načina na koji one zadovoljavaju potrebe ove posebne skupine ljudi. A projekcije za budućnost, koje ističu povećanje stanovništva među starijim ljudima, također ističu činjenicu da se sve veći zahtjevi postavljaju osobama u obitelji koje se brinu za neformalnu skrb (u načelu ženama).

Međutim, među mladim ljudima (starosti između 18 i 34 godine) i starijim ljudima (starosti iznad 65 godina) mnogo je više raznovrsnosti u strukturi kućanstava.

### **Kombiniranje posla i obitelji**

Demografske promjene i zbivanja na tržištu rada oblikuju i profesionalni i privatni život Europljana s dalekosežnim posljedicama za budućnost. Danas ljudi imaju manje djece, žive dulje, a i veća je vjerojatnost da će se seliti iz jednog grada u drugi i iz jedne države u drugu. Danas žene često rade izvan kuće, što je izazvalo promjene i u načinu na koji muškarci i žene vide svoju ulogu u obitelji. U međuvremenu, u profesionalnom životu, radna su mjesta sve neizvjesnija jer restrukturiranje i promjene u djelatnostima stvaraju veću nestabilnost, da ni ne spominjemo utjecaj recesije; osim toga, radne su prakse postale fleksibilnije i manje predvidljivije nego što su možda bile proteklih godina.

Europske politike naglašavaju značaj usklađivanja radnog i obiteljskog života kako veći broj ljudi, posebice žene, ne bi imao osjećaj da mora birati između rađanja djece i zapošljavanja. Prema toj logici, povećanjem broja zaposlenih olakšat će se i gospodarski rast, a porast će i stopa novorođenih te će, barem u nekoj mjeri, suzbiti starenje stanovništva koje je u tijeku.

Premda su žene masovno stupile u radnu snagu diljem Europe, tradicionalni modeli obitelji s muškarcem kao hraniteljem obitelji i ženom koja puno radno vrijeme radi u kući još su uvijek česti u mnogim zemljama. U samo 4% parova u Turskoj oba partnera rade izvan kuće; za razliku od toga, u Švedskoj to čini čak 57% parova. Veća je vjerojatnost da će oba partnera biti zaposlena ako nemaju djece ili ako imaju samo jedno dijete. Ne iznenađuje stoga da se čini da oba partnera rade ondje gdje postoje ustanove za skrb o djeci. U zemljama Beneluxa i Francuskoj, primjerice, gdje postoje ustanove za skrb o djeci od dobi od dva mjeseca, zaposlene su čak dvije trećine svih parova s novorođenčadi. Međutim, samohrane majke nalaze se u prilično jedinstvenom položaju. Za njih u svim državama postoji veća vjerojatnost da će biti nezaposlene i gospodarski neaktivne od majki koje imaju partnera.

### **Koliko smo zadovoljni svojim životom?**

Postoje jasne razlike u smislu zadovoljstva životom Europljana u različitim skupinama država. Ljudi u EU 15 su najzadovoljniji, oni u DK3 su najnezadovoljniji, dok se građani NDC-a nalaze u sredini – ali, treba naglasiti, da to nije zbog toga što u državama EU 15 postoji nešto što je inherentno više zadovoljavajuće. Razlike u ocjenama koje građani daju gotovo su u cijelosti rezultat razlika u okolnostima koje oni doživljavaju: u smislu zapošljavanja, primanja, dobi, zdravlja, stupnja dostupnosti socijalne potpore te kvalitete socijalnih usluga i civilnih ustanova.

Možda je istina da novac ne može kupiti sreću, ali je adekvatan materijalni standard života jedini najvažniji element za osjećaj zadovoljstva životom. Osobe koje nemaju ni osnovne stvari neophodne za život bit će znatno manje zadovoljne svojim životom. No, postoje načini ublažavanja toga: za one koji se nalaze u materijalnoj oskudici prikupljanje značajne svote novca od drugih u nuždi znači da je smanjen utjecaj na njihov osjećaj dobrobiti. Kvalitetne javne usluge također mogu pridonijeti poticanju osjećaja općeg zadovoljstva životom za one koji su u oskudici.

#### **Mjerenje oskudice – šest neophodnih elemenata**

Istraživanjem EQLS mjerena je oskudica tako što su se ljudima postavljala pitanja o tome mogu li priuštiti sve stavke na popisu od šest neophodnih proizvoda<sup>3</sup> kada ih žele: održavanje doma dovoljno toplim, odlazak na godišnji jednodnevni dopust izvan kuće, zamjena dotrajalog pokućstva, obrok s mesom, piletinom ili ribom svaki drugi dan, kupnja nove, a ne rabljene, odjeće i ugošćavanje obitelji ili prijatelja u svom domu najmanje jedanput mjesečno.

---

<sup>3</sup> Ova je ljestvica prilagođena ljestvici, koju je izvorno razvio Eurostat



Dobro zdravlje drugi je važan čimbenik u osjećaju zadovoljstva svojim životom: ljudi slabog zdravlja mnogo su manje zadovoljni od onih dobrog zdravlja. Nezaposlenost, niska primanja i niske razine obrazovanosti također znače da će se ti ljudi osjećati manje zadovoljnima. Međutim, to ne znači nužno da se ljudi automatski osjećaju zadovoljnijima svojim životima s porastom primanja. Primanja su važna uglavnom u osjećaju zadovoljstva ljudi koji ne mogu zadovoljiti svoje osnovne potrebe. No, kad uspiju zadovoljiti osnovne potrebe, moguće je da će se ljudi osjećati zadovoljnijima s porastom svojih primanja, ali ta razina zadovoljstva ipak se neće povećati u tolikoj mjeri.

I posao, naravno, igra ulogu u oblikovanju osjećaja ljudi. I dok je moguće da su nezaposleni manje zadovoljni od zaposlenih, više su zadovoljni umirovljeni (čak i nakon uzimanja u obzir čimbenika poput primanja i socijalne pomoći). To navodi na zaključak da stres na poslu i izazov kombiniranja posla i obitelji značajno narušavaju dobrobit ljudi. Ne iznenađuje stoga da je važna i kvaliteta posla: ljudi u profesionalnim i menadžerskim zanimanjima bili su neznatno zadovoljniji svojim ukupnim životom.

Ljudi s niskim razinama obrazovanja manje su zadovoljni, uglavnom zbog toga što je razina obrazovanja važna u određivanju vrste posla koju ljudi mogu obavljati, primanja koja će primati i standarda života kao posljedice toga. Međutim, u NDC se čini da niska razina obrazovanja izravno utječe na osjećaj koji ljudi imaju o svojim životima. Ponovo, ta korelacija ne funkcionira automatski i za u suprotnom slučaju: čini se da ljudi ipak nisu zadovoljniji svojim životima zbog visoke razine obrazovanja.

Eurofoundovo istraživanje pokazuje da život u paru većini ljudi donosi veće zadovoljstvo. Muškarci i žene koji imaju partnera otprilike su dvaput zadovoljniji svojim životom od ljudi koji žive sami, a parovi s djecom su još i zadovoljniji. Razvedeni, udovci ili rastavljeni manje su sretni: zapravo, razvedeni ili rastavljeni manje su sretni od onih čiji je partner preminuo. A ljudi koji sami odgajaju svoju djecu najmanje su zadovoljni od svih. Razumljivo je stoga da je za većinu ljudi potpora obitelji ili prijatelja važna u pridonošenju osjećaju dobrobiti.

Ove spoznaje navode na zaključak da je u cilju poboljšanja osjećaja dobrobiti i opće kvalitete života najvažnije usredotočiti se na poboljšanje materijalnih okolnosti osoba u najvećoj oskudici, a ne na podizanje općeg standarda života (iako je i taj cilj važan u siromašnim zemljama DK3). To znači da je ključno nastaviti baviti se nejednakostima u standardu života, posebice siromaštvom.

### Socijalna isključenost

Posljedica proširenja Europske unije na 27 država članica bilo je pristupanje niza država s nižim životnim standardima od postojećih 15 država članica. Mnoge od tih zemalja i tri države kandidatkinje za članstvo u vrijeme provođenja ovog istraživanja imaju i više stope nezaposlenosti, više razine siromaštva i slabiju infrastrukturu socijalne pomoći. Te velike razlike u uvjetima života otežavaju ostvarivanje cilja kohezije diljem Europske unije.

I dok su iznimno važne materijalne poteškoće kojima to vodi, socijalna politika sve više uočava još dublji problem, a to je socijalna isključenost koja često prati siromaštvo. Socijalna isključenost pitanje je “osiromašenih života, a ne samo stanjenih novčanika” (kao što je to opisao Amartya Sen). Ta koncepcija implicira da postoji opasnost za osobu i da je ona ranjivija. Ona također odražava i važnost ideje relativnog siromaštva: možda je netko i ostvario određeni osnovni standard života, ali ako su okolnosti u kojima se on nalazi dramatično gore od okolnosti njegovih sugrađana, on se još uvijek smatra siromašnim. Biti socijalno isključen također implicira da su odnosi sa drugima fragmentirani ili degradirani. Eurofoundovi istražitelji zauzeli su stajalište da postoje tri ključna elementa važna u socijalnoj uključenosti: pristup zapošljavanju, posjedovanje stvari neophodnih za život i potpora obitelji ili mreže prijatelja.

### Mjerenje socijalne isključenosti

EQLS sadržava niz izjava koje se odnose na socijalnu isključenost. Stupanj do kojega se ljudi s tim izjavama slažu ili ne slažu može se smatrati mjerom njihove socijalne integriranosti.

- “Osjećam se izdvojenim/-om iz društva.”
- “Život je danas postao toliko kompliciran da se gotovo uopće ne mogu snaći.”
- “Nemam osjećaj da drugi prepoznaju vrijednost onoga što radim.”
- “Neki me ljudi omalovažavaju zbog mog posla ili primanja.”

Općenito gledano, velika većina (86%) europskih građana osjeća se socijalno dobro integriranom. Međutim, znatan postotak (14%) osjeća se u nekoj mjeri isključenim, a 2% ih se osjeća vrlo isključenim. Veća je vjerojatnost da će se ljudi u siromašnijim zemljama (mjereno BNP-om po glavi stanovnika) osjećati isključenima. Međutim, tu postoje i značajne varijacije. Tako je, primjerice, BNP po glavi stanovnika sličan u Švedskoj kao i u Austriji, Belgiji i Francuskoj; međutim, manje njihovih građana osjeća se socijalnom isključenima. Stopa zaposlenosti i osiromašenje primanja u nekoj državi također igraju značajnu ulogu, premda se čini da su neke zemlje bolje u održavanju socijalne integriranosti unatoč visokoj stopi nezaposlenosti. Čini se da osjećaj socijalne isključenosti najviše prevladava u DK3, a nakon tih zemalja slijedi NDČ. (Moguće je da su nagle socijalne i gospodarske promjene posljednjih desetljeća u tim zemljama odigrale ključnu ulogu u oblikovanju takvog iskustva.)

Veća je vjerojatnost da će se upravo ljudi koji žive u materijalnoj oskudici osjećati više isključenima (kao i nezaposleni). Zanimljivo je da se, premda je stupanj materijalne oskudice znatno veći u DK3, upravo u tim zemljama čini da ta oskudica ima najmanji utjecaj na osjećaj isključenosti. A razlog tomu je možda upravo činjenica da se što je oskudica uobičajenija, to ljudi koji oskudijevaju osjećaju manje isključenima od svojih sugrađana.

Možda stoga ne iznenađuje da vrsta situacije u kućanstvu igra važnu ulogu u osjećaju isključenosti. Manja je vjerojatnost da će se parovi i parovi s djecom osjećati isključenima nego što je to slučaj kod samaca ili samohranih roditelja (kojima je ipak najteže). Nadalje, ondje gdje građani oskudijevaju, ta se situacija može poboljšati adekvatnom socijalnom pomoći. EQLS je istraživao i visinu i vrstu potpore koju ljudi dobivaju od prijatelja i obitelji. Zaključak je da je općenito veća vjerojatnost da će se građani EU 15 obratiti članovima svoje obitelji za financijsku pomoć koja im je žurno potrebna: 70% građana u tim zemljama obratilo bi se članovima svoje obitelji, dok bi u Bugarskoj i Latviji, primjerice, to učinilo svega 42% odnosno 48%. Međutim, znatna manjina Europljana nema se kome obratiti kada im je potrebna financijska pomoć. U Portugalu 30% ljudi izjavljuje kako nema nikakvog izvora financijske pomoći, a slijedi 29% stanovnika Mađarske i Bugarska s 23% stanovništva.

Naravno da novac nije jedini način na koji ljudi mogu pomagati jedni drugima. Čak je mnogo uobičajenije da se imate kome obratiti kad vam je potrebno da s nekim o nečemu porazgovarate. U Španjolskoj i Malti 74% ljudi izjavilo je da bi se obratilo članu svoje obitelji, za razliku od 52% u Francuskoj i Češkoj Republici. I tu manjina, odnosno u ovom slučaju najmanji broj, izjavljuje kako se nema kome obratiti, a u zemljama koje slijede najveći je postotak građana koji tvrde da su, zapravo, sami: 10% u Luksemburgu, 9% u Estoniji i 8% u Francuskoj.

Eurofoundov Godišnjak za 2009. godinu – Život i rad u Europi ukratko iznosi kako Europljani osjećaju izvjesno pogoršanje u kvaliteti svoga društva, primjerice gubitak povjerenja u političke institucije. Dobra kvaliteta društva ključni je element u europskom socijalnom modelu; Eurofoundovo istraživanje kvalitete života može doprinijeti praćenju njezina razvitka tijekom vremena. Spoznaje trećeg istraživanja EQLS, za koje su radovi na terenu započeli potkraj 2011. godine, bolje će rasvijetliti razvoj kvalitete europskih društava.



## Psihičko zdravlje

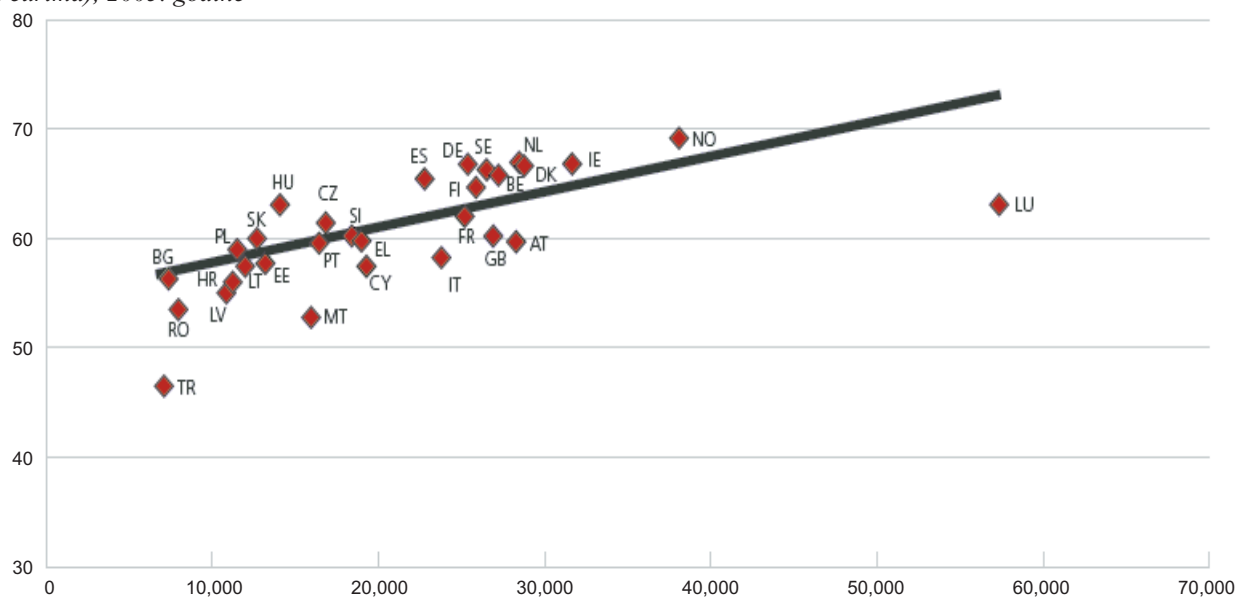
Istraživanje EQLS također je nastojalo procijeniti, općenito gledano, i kako se ljudi psihički osjećaju. Stupanj psihološke dobrobiti znatno varira diljem Europe. Na ljestvici od 100 Turska je na najnižem mjestu s prosječnom ocjenom od 46, dok se čini kako ljudi u Norveškoj uživaju u najboljem psihičkom zdravlju jer su si dali ocjenu od gotovo 70. Deset zemalja na samom dnu ljestvice čine sve države NDC i DK3. To navodi na zaključak da je psihičko zdravlje u svezi s gospodarskim stanjem u zemlji, a čini se da to uistinu i jest tako. Dolje navedeni grafikom pokazuje da postoji veza između BNP-a po glavi stanovnika svake zemlje i razine psihičkog zdravlja njezinih građana. Međutim, obrazac koji je predstavljen na ovom grafikonu ne odražava samo BNP predmetnih država, nego i čitav niz čimbenika povezanih s bogatstvom svake zemlje, kao što je stupanj njezine socijalne i institucionalne razvijenosti. Tako su, primjerice, države s višim BNP-om po glavi stanovnika sklonije više trošiti na zdravstvenu skrb te imati bolje razvijene sustave socijalne pomoći.

### Mjerenje psihičkog zdravlja

Indeks psihičkog zdravlja Svjetske zdravstvene organizacije (WHO), "WHO-5", kombinira odgovore na pet pitanja kako bi stvorio indeks psihičkog zdravlja. I premda se čini da su ta pitanja prilično općenita, zapravo je zaključeno da su ona dobar instrument analize i otkrivanja depresije u općem stanovništvu, a time i korisno sredstvo za mjerenje općeg psihičkog zdravlja. U ovom smo istraživanju pitali ljude odnose li se sljedeće izjave na to kako su se oni osjećali uvijek, uglavnom, povremeno ili nikada tijekom prethodna dva tjedna:

- "Bio/-la sam veseo/-la i dobro raspoložen/-a."
- "Bio/-la sam smiren/-a i opušten/-a."
- "Bio/-la sam aktivan/-na i energičan/-na."
- "Probudio/-la sam se s osjećajem svježine i odmorenosti."
- "Moj je svakodnevni život bio ispunjen zanimljivim stvarima."

Slika 7: Prosječni rezultat na ljestvici WHO-5 psihičkog zdravlja, po zemljama i BNP-u po glavi stanovnika (u postocima u eurima), 2005. godine



Čak i unutar promatranih država čini se da su primanja u vezi s psihičkim zdravljem jer se oni koji se nalaze pri vrhu ljestvice primanja osjećaju bolje svakoga dana od onih koji se nalaze pri dnu ljestvice. Zanimljivo je da je manji nerazmjer u tome kako se ljudi osjećaju u bogatijim nego u siromašnijim zemljama: čini se da su psihološke prednosti većeg nacionalnog bogatstva ravnomjernije raspodijeljene. Štoviše, oni pri dnu ljestvice primanja u bogatijim zemljama još se uvijek često osjećaju bolje od onih pri vrhu ljestvice primanja u siromašnijim zemljama: primjerice, ljudi u donjem kvartilu primanja u zemljama EU 15 još uvijek imaju bolje psihičko zdravlje od ljudi u srednjem kvartilu primanja u NDČ, i od onih u gornjem kvartilu primanja u DK3.

# Integracija u europskim gradovima 6

Europska mreža gradova za politike lokalne integracije migranata (Cities for local integration policies for migrants (CLIP)) mreža je od 31 europskog grada koji surađuju na području pružanja potpore socijalnoj i gospodarskoj integraciji migranata. Ta mreža omogućuje tijelima lokalne uprave da uče jedna od drugih i kreiraju učinkovitije politike integracije. Ranije se ta mreža usredotočivala na pitanja politika stanovanja, jednakosti i različitosti u pružanju usluga mjesne i gradske uprave. No, ove godine naš Godišnjak baca pogled na ono što smo naučili u smislu interkulturalnih politika i odnosa među skupinama u gradovima. Završni će modul pozabaviti pogledom na etničko poduzetništvo.

Više informacija potražite na [www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm)

## SUOČAVANJE S IZAZOVOM RAZLIČITOSTI

Proteklih su desetljeća europski gradovi postali sve različitiji u etničkom, kulturnom i religioznom smislu. Međutim, to rastuće kulturno bogatstvo može predstavljati i izazov za sposobnosti tijela lokalne vlasti u održavanju konstruktivnih odnosa među različitim skupinama. I uistinu, ažurirane spoznaje Eurofoundovog europskog istraživanja kvalitete života (EQLS) iz 2009. godine ukazuju na to da se diljem Europske unije smatra da su se odnosi među etničkim skupinama pogoršali.

Objavljeno 2010. godine kao dio projekta CLIP, izvješće Interkulturalne politike u europskim gradovima ukratko iznosi da više od 30 gradova diljem Europe nastoji poboljšati uzajamno razumijevanje i premostiti razlike među različitim etničkim i religioznim skupinama koje sačinjavaju njihovo stanovništvo. To se izvješće posebno usredotočilo na položaj muslimanskih zajednica u europskim gradovima, s islamom kao najvećom “novom” religijom u tim gradovima.

O tim su pitanjima istražitelji raspravljali sa 700 pojedinaca u 31 gradu u mreži CLIP, uključujući i gradske dužnosnike, predstavnike organizacija migranata, predstavnike religija te s nevladinim organizacijama, organizacijama za blagostanje i socijalnim partnerima. Oko 40% intervjuiranih bili su migranti ili članovi organizacija migranata ili etničkih manjina.

Pa kako različite skupine koegzistiraju u europskim gradovima? Općenito gledano, slika koju nam ocrta studija CLIP bila je mješovita. Čini se da se te skupine slažu u miru, iako uz ograničenu suradnju. Čini se da su njihovi odnosi pragmatični i prijateljski po svojoj naravi. Štoviše, trenutačno se provodi sve veći okvir antidiskriminacijskih politika i mjera. Nasreću, u većini gradova obuhvaćenih ovim projektom nema dokaza znatnije radikalizacije mladeži, bilo od strane mladih muslimana koji bi prigrlili totalitarnu verziju islama, bilo od strane njihovih vršnjaka u većinskom stanovništvu prema ultranacionalnim, rasističkim ideologijama. Međutim, neki su gradovi, poput Amsterdama (vidi stranicu 33.) zauzeli proaktivni pristup kako bi preduhitрили samu pojavu takvog ekstremizma.

Unatoč tome, migranti su slabo uključeni u utvrđivanje interkulturalne politike u gradovima u kojima prebivaju. Tako je, primjerice, vrlo malen broj migranata na izabranim položajima; u nekim gradovima nema nijednog. Ključni razlog za to u mnogim je zemljama nepostojanje glasačkog prava za strane državljane. Budući da je predstavljanje migranata i manjina do te mjere ograničeno u gradskim vijećima, interesi migranata na lokalnoj razini uglavnom se izražavaju putem savjetodavnih tijela. Nadalje, čini se da je “interkulturalna kompetencija”, vještina komuniciranja onkraj granica različitih kultura, slabo zastupljena među članovima manjinskih, ali i većinskih zajednica. A u mnogim gradovima postoji i široko rasprostranjena percepcija diskriminacije zajednica migranata u pitanjima poput zapošljavanja, obrazovanja i stanovanja. Čini se da je zaključak istraživanja EQLS da građani smatraju da dolazi do porasta etničkih tenzija u skladu s istraživanjem CLIP u nekim gradovima.

Ključni element diskriminacije na tržištu stanovanja: migranti imaju više poteškoća u pronalazjenju kvalitetnih i povoljnih stambenih rješenja u nesegregiranim područjima. Gradski su dužnosnici, kao i predstavnici migranata u mnogim gradovima naglasili da postojanje segregiranih, zapostavljenih četvrti može negativno utjecati na odnose među

različitim socijalnim skupinama. Migranti, posebice muslimani, suočavaju se s diskriminacijom i na tržištu rada, bilo da se prijavljuju za neko radno mjesto, naukovanje ili čak pripravnički staž.

U mnogim gradovima veće su stope nezaposlenosti među migrantima nego među većinskim stanovništvom, a mnogi migranti rade na slabo plaćenim radnim mjestima. (I dok to vrijedi za većinu skupina migranata, čini se ipak da je to posebno čest slučaj među muslimanima.) Razlozi koji se navode za to obuhvaćaju niže razine obrazovanja među migrantima, slabo poznavanje jezika zemlje domaćina, probleme u priznavanju kvalifikacija stečenih u inozemstvu te diskriminaciju u zapošljavanju i obrazovanju. Nezaposlenost se tako može prevesti i u siromaštvo, što, pak, stvara dodatne poteškoće u integraciji i sudjelovanju; a velika je vjerojatnost da će gospodarske poteškoće koje su sada u tijeku u Europi samo još više produbiti taj problem.

Mnogi predstavnici migranata izražavaju zabrinutost zbog diskriminacije u obrazovnom sustavu. I premda su u većini CLIP gradova već uvedene mjere poput predškolskog obrazovanja, komunikacije s roditeljima migrantima i jezična poduka, mnogi vjeruju kako škole ipak ne poduzimaju dovoljno mjera za suzbijanje diskriminacije ili nadvladavanje obrazovne nejednakosti. Uzevši u obzir važnost obrazovanja u stjecanju boljeg pristupa kvalitetnijim poslovima, taj jaz u obrazovanju od velike je važnosti.

### **Poticanje boljih odnosa**

Većina organizacija migranata ima vrlo ograničene resurse. Većina gradova u mreži CLIP pruža potporu organizacijama migranata bilo izravnim financiranjem, bilo davanjem prostora ili naknada za najam prostora. No, mnogo je češći slučaj da tijela gradske vlasti izravno financiraju te organizacije u svrhu konkretnih aktivnosti, kao što su kulturni festivali, skrb o starijima, financijske potpore studentima ili jezična poduka. Neki gradovi promiču kolektivnu uporabu zgrada kako bi potaknuli neformalne sastanke i suradnju među različitim skupinama. U Amsterdamu, primjerice, jedan veliki objekt dom je za 25 organizacija migranata; a u njemu je i veliki prostor koji mogu unajmiti vanjske organizacije po relativno niskoj cijeni.

I dok su financiranje i osnaživanje organizacija migranata od velike važnosti, a većina gradova i provodi takve politike, vrlo je važno i priznavanje. Iz analiza slučajeva određenih gradova može se zaključiti da bi većina udruga migranata željela veće priznanje od strane gradova u kojima djeluju. Jedan od načina na koji gradovi mogu provesti takvu politiku jest formiranje savjetodavnog tijela za organizacije migranata koje će gradsko vijeće savjetovati po pitanjima lokalne politike. Takvim se korakom i službeno priznaje postojanje skupina migranata te im se daje izvjesna uloga (međutim, moglo bi se raspravljati o stvarnoj moći koju imaju takva tijela).

### **Stvaranje interkulturalne kompetencije**

Interkulturalna kompetencija odnosno razumijevanje različitih kultura, sposobnost snalaženja u različitim kulturama i senzibiliranost za komuniciranje s ljudima iz drugih kultura, može pomoći u smanjivanju nesporazuma među kulturama i poboljšanju njihovih odnosa. Neki gradovi u ovoj mreži nastoje podići interkulturalnu kompetenciju svojih građana čitavim nizom pristupa. Ti pristupi obuhvaćaju:

- interkulturalnu obuku upravnog osoblja,
- projekte interkulturalne edukacije i
- programe poboljšanja jezičnih vještina migranata.

U više od trećine gradova tijela vlasti nude tečajeve s temom interkulturalnosti i različitosti osoblju koje radi izravno sa strankama ili starijim menadžerima odgovornima za ljudske resurse kako bi ih informirali o potrebama ljudi iz etničkih ili religijskih manjina.

### Poboljšanje jezičnih vještina

Jezik je ključni element integracije u zemlji domaćina, a posebice je neizostavan u obrazovnom sustavu i na tržištu rada. Tako većina gradova u ovoj mreži nudi migrantima tečajeve jezika koji se govori u zemlji domaćinu. Osim toga, gradovi smatraju da je i poboljšanje jezičnih vještina migranata na njihovom vlastitom jeziku od velike koristi za kulturno samopoštovanje, kao i u cilju poboljšanja kolektivnih lingvističkih kompetencija svakoga grada. U nekim se gradovima tečajevi jezika nude u kombinaciji sa skrbi za djecu, što je potez koji cijene osobito majke.

### Poboljšanje odnosa s policijom

Gradovi u mreži CLIP bave se i pitanjem poboljšanja odnosa između policije i skupina migranata na niz različitih načina: uvođenjem programa obuke o interkulturalnoj svijesti za policijske službenike, pokretanjem informativnih kampanja za migrante građane kako bi ih informirali o radu policijskih snaga te institucionalizacijom dijaloga i suradnje između policije i organizacija migranata. Podizanje interkulturalne svijesti policijskih snaga ključni je element u smanjivanju nesporazuma koji mogu provocirati tenzije; time se također pomaže policijskim službenicima u učinkovitijem sprječavanju i rješavanju konfliktnih situacija. Budući da je komunikacija još jedan ključni element u policijskom poslu, neki su gradovi uveli i tečajeve jezika migranata za svoje policijske službenike.

### Religija

Iako ulazak “novih” religija u europske gradove nudi potencijal za daljnje kulturno obogaćivanje, u mnogim je slučajevima on dao povoda tjeskobi i porastu interkulturalnih konflikata. Budući da je muslimanska zajednica najveća manjinska religijska zajednica u Europi, većina politika koju poduzimaju europski gradovi u cilju poboljšanja interkulturalnog dijaloga bavi se upravo tom skupinom. Religijske zgrade, posebice džamije, najkonkretniji su simbol prisutnosti neke religije. Štoviše, one predstavljaju i bitan fizički prostor za prakticiranje religije te okupljanje zajednice. Neki gradovi, poput Frankfurta, Torina i Stuttgarta, pružaju aktivnu potporu izgradnji ili održavanju religijskih zgrada davanjem zemljišta, informacija ili političke potpore. Čini se da je pitanje religijskih zgrada najveći izazov svim tijelima gradske uprave. U 17 gradova intervjuirani su izjavili da je planiranje i izgradnja religijskih objekata pitanje odnosa među skupinama, posebice kad je riječ o džamijama. Još jedan aspekt religijskih zgrada jest i reakcija većinske zajednice na njihovu izgradnju. U Frankfurtu je došlo do sukoba u vezi s izgradnjom nove džamije; gradski dužnosnici organizirali su sastanke s građanima i predstavnicima džamije kako bi odgovorili na te probleme.

## PRIMJERI GRADSKIH INICIJATIVA

### Knjižnica života

#### Malmö

Središnja knjižnica u Malmöu razvila je projekt u cilju uspostave veza među pojedincima. U svojoj “Knjižnici života” javnost može “pozajmiti” osobu – radije nego knjigu – na 45 minuta kako bi naučila više o životu i posebnim iskustvima te osobe. “Iznajmljivana” osoba mijenja se svakoga tjedna, a teme se crpe iz čitavog niza različitih pozadina. Tim popularnim projektom obuhvaćena je i uključenost i sudjelovanje kako manjinskih tako i većinskih skupina.

### Suzbijanje radikalizacije

#### Amsterdam

Nakon ubojstva autora filmova Thea van Gogha Amsterdam je razvio sveobuhvatnu strategiju protiv radikalizacije kako u većinskom tako i u manjinskom stanovništvu, a naglasak je stavljen na islamizam. Taj program ima opću preventivnu strategiju koja se bavi pritužbama mladih muslimana, primjerice njihovom frustriranošću diskriminacijom. Na individualnoj razini grad pruža potporu takvim oblicima uplitanja, kao što su mentorstvo, savjetovanje, socijalna pomoć i osporavanje ideologija koje bi mogle radikalizirati mladež u potrazi za kulturnim identitetom.

Cilj frankfurtskog projekta "Policija i migranti u dijalogu" jest ublažiti tenzije između gradske policije i građana migranata pružanjem objema stranama prilike da nauče više jedni o drugima. U drugim gradovima, primjerice Amsterdamu, organizacije migranata i religijske organizacije poduzele su inicijativu pozivanja policijskih službenika da posjete njihove zajednice. Jedna od skupina, Mladi muslimani u Amsterdamu, počela je pozivati predstavnike policije da posjete njihove programe u pokušaju rješavanja odnosa s policijom jer članovi te skupine imaju osjećaj da ih je policija uzela "na zub".

### **Poticanje dobrih odnosa među djecom**

#### **Atena**

Gradovi mogu poticati sudjelovanje migranata u većinskim organizacijama. Tako, primjerice, grad Atena potiče djecu migranata da se učlane u Grčki pokret izviđača (trenutačno s 2.500 prijavljenih članova u gradu). Taj se plan odvija u suradnji s gradskim Interkulturalnim centrom Odjela službe za migrante koji pokriva troškove prijave, uniforme i sudjelovanja u aktivnostima. Program će trajati sedam godina i nastojat će omogućiti članstvo u pokretu za 500 djece migranata starosti između 7 i 12 godina.

### **Posredovanje u sukobima**

#### **Barcelona**

Neki se gradovi koriste uslugama posredovanja kako bi pomogli riješiti interkulturalne sukobe. Služba za posredovanje u L'Hospitaletu, uz potporu Lokalnog vijeća grada Barcelone, sastoji se od 12 članova koji posreduju u sukobima u susjedstvu, pritužbama na uporabu javnog prostora i sporovima u vezi sa zaposlenjem.

### **Integracija u Kirkleesu**

#### **Kirklees, Engleska**

Religijski forum u Kirkleesu u Engleskoj potiče sve lokalne vjerske zajednice na suradnju u suzbijanju diskriminacije. Taj Forum nudi "vjerske obroke", u kojima se ljudima svih vjeroispovijesti predlaže "jelovnik" tema o kojima mogu raspravljati za večerom. Osim toga, u projektu "Čaj za dvoje" susjede iz različitih etničkih skupina potiče se da posjete jedne druge u svojim kućama i da pijući čaj pokušaju srušiti kulturalne barijere. Isto tako, sedam religijskih zajednica zasnovalo je međureligijske centre u svojim religijskim objektima, okupljajući tako praktične vjernike budiste, sikhe, hinduiste, muslimane i kršćane. Među ostalim funkcijama taj centar organizira i posjete školaraca koji dolaze kako bi naučili nešto više o određenim religijskim praksama. Unatoč početnoj bojazni nekih roditelja, taj je projekt općenito dobro prihvaćen i od djece i od škola. Osim toga, različite religijske zajednice postaju svjesnije jedne drugih i počinju stvarati daljnja partnerstva.

# EUROFOUNDOVA DOGAĐANJA

Ključni element Eurofoundova rada u priopćavanju spoznaja svojih istraživanja jesu prezentacije i rasprave oči u oči. Eurofound redovito prezentira svoj rad ključnim zainteresiranim stranama kao što su institucije Europske unije i socijalni partneri. On također (su)organizira događanja diljem Europe, često u partnerstvu s državama koje u tom trenutku obnašaju rotacijsko predsjedanje Europskom unijom.

- U srpnju je Eurofound sudjelovao u irskoj kampanji “Cirkusa” Europske komisije, čiji je cilj bilo isticanje prednosti koje Socijalna Europa donosi svojim građanima. Eurofound je toj gostujućoj kampanji doprinio svojim informacijama i zaključcima. Prezentacije su 2010. godine, u Europskoj godini suzbijanja siromaštva i socijalne isključenosti, održane u otprilike 20 europskih gradova.
- U rujnu 2010. Eurofound je bio domaćin konferencije u Bruxellesu (“Gospodarski rast za bolju kvalitetu života u Europi”) zajedno s Europskim centrom za politiku. Prezentirao je podatke koji su naglašavali utjecaj gospodarske silazne faze konjunkturnog ciklusa na kvalitetu života.
- Također u rujnu, Eurofound je zajedno s bugarskom vladom u Sofiji ugostio konferenciju o pitanjima neprijavljenog rada (rad koji nije nezakonit, ali se ne prijavljuje tijelima uprave u svrhe oporezivanja, plaćanja doprinosa ili u smislu zakona o radu). Eurofoundovo istraživanje na tu temu identificiralo je dva najčešća pristupa toj politici: usredotočenje na prevenciju (poboljšavanjem otkrivanja ili povećavanjem kazni) te poticanje na sukladnost, primjerice, omogućivanjem ozakonjenja prethodno neprijavljenog rada. Na toj je konferenciji Eurofound prezentirao pojedinosti svojih spoznaja, zajedno s konkretnim primjerima mjera koje se poduzimaju na nacionalnoj razini u cilju suzbijanja neprijavljenog rada iz svoje baze znanja analiza slučajeva.
- Eurofound je u studenome u Bruxellesu objavio i prve spoznaje svojeg petog Europskog istraživanja radnih uvjeta na konferenciji na kojoj je bio domaćin zajedno s belgijskim predsjedništvom Europskom unijom. Na konferenciji “Dulji rad s boljim radnim uvjetima, novi modeli organizacije posla i karijere” okupili su se kreatori politika na visokim razinama kako bi raspravljali o budućnosti radnih uvjeta u Europi. Te smo rasprave u velikoj mjeri obuhvatili u 9. izdanju Eurofoundova časopisa Foundation Focus – Work and health: A difficult relationship? (Fokus zaklade - Posao i zdravlje: težak odnos?).





Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta

Godišnjak za 2010. godinu – život i rad u Europi

Luksemburg: Ured Europske unije za publikacije

2011 – 50 p. – 21 x 29.7 cm

## **KAKO NABAVITI PUBLIKACIJE EUROPSKE UNIJE**

### **Besplatne publikacije:**

- putem Knjižare Europske unije (<http://bookshop.europa.eu>),
- u predstavništvima ili delegacijama Europske unije. Njihove kontaktne podatke možete naći na internetu (<http://ec.europa.eu>) ili slanjem telefaksa na broj +352 2929-42758.

### **Publikacije koje se plaćaju:**

- putem Knjižare Europske unije (<http://bookshop.europa.eu>).

### **Preplate (npr. na godišnje serije Službenog lista Europske unije i izvješća o predmetima Suda pravde Europske unije):**

- putem nekog od prodajnih agenata Ureda Europske unije za publikacije ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_en.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm))

## **Eurofound ukratko**

**Eurofound socijalnim partnerima, vladama i kreatorima politika Europske unije pruža relevantne, pravodobne i nepristrane rezultate istraživanja kako bi se mogli poboljšati životi europskih građana.**

Što Eurofound čini za vas?

- Uvodimo dobru praksu kao standard u industrijske odnose, radne i životne uvjete, zapošljavanje i konkurentnost
- Ključnim akterima osvještujemo izazove i rješenja
- Pružamo potporu donošenju politika praćenjem najnovijih razvoja u radnim i životnim uvjetima

**Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta – Eurofound**

**Wyattville Road  
Loughlinstown  
Dublin 18 Ireland  
Tel.: (353-1) 204 31 00  
Faks: (353-1) 282 64 56  
[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)  
[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)**