

2010 m. METRAŠTIS



Gyvenimas ir darbas Europoje



Eurofound



Bibliografinė informacija – 2010 m. Eurofound metraštis

Sisteminimo duomenys pateikti šio leidinio pabaigoje.

Liuksemburgas, Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2010 m.

© Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2010 m.

Dėl vertimo ar atgaminimo teisių kreipkitės į Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo direktorių adresu
Wyattville Road, Loughlinstown,
Dublin 18, Ireland (Airija).

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound) yra savarankiška Europos Sąjungos institucija, įsteigta padėti rengti ateities politiką socialiniais ir darbo klausimais. Išsamesnės informacijos galite rasti Eurofound svetainėje www.eurofound.europa.eu.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Ireland (Airija)
Tel. (+353 1) 204 31 00
Faks. (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56
El. paštas postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound) įsteigtas padėti planuoti ir kurti Europoje geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas.

1975 m. Europos Vadovų Tarybos įsteigtas fondas įsikūręs Dubline (Airija).

Ką sužinojome

Pratarmė		v
1 skyrius	Restruktūrizavimas 2010 m.	1
2 skyrius	Europos įmonės iš arti	11
3 skyrius	Profesinio gyvenimo apžvalga	21
4 skyrius	Darbo santykiai. Dėmesys socialiniams partneriams	27
5 skyrius	Kaip gyvename šiandien. Gyvenimo kokybė Europoje	31
6 skyrius	Integracija Europos miestuose	37

Pratarmė

Džiaugiamės galėdami pristatyti antrąjį savo 2010 m. gyvenimo ir darbo Europoje metraštį – jame bendrai apžvelgti 2010 m. Eurofound leidiniai apie atliktus į politiką nukreiptus tyrimus. Šiame metraštyje neaprašome viso savo praėjusių metų darbo, bet pateikiame pagrindinius savo tyrimų rezultatus, visų pirma trijų visoje Europoje atliekamų įmonių veiklos, darbo sąlygų ir gyvenimo kokybės tyrimų rezultatus ir analizę. Remdamiesi visais savo tyrimais dabar galime nustatyti tam tikras ilginiui susiklosčiusias tendencijas, kurios yra be galo svarbios siekiant suprasti Europos raidą ir kintančius jos uždavinius. Vienas svarbiausių uždavinių yra kurti tikrai daugiakultūrę Europos visuomenę – tuo kasdien užsiima ir daugumos, ir mažumos bendruomenės. Kaip aprašyta praėjusių metų leidinyje, Europos vyriausybės ir socialiniai partneriai vis dar kovoja su ekonomikos krize; pvz., daugelyje šalių išplėstos arba pradėtos taikyti sutrumpinto darbo laiko schemas. Eurofound metraštyje taip pat aprašoma, kaip toks atsakas į krizę gali tapti gera galimybe, atkreipiamas dėmesys į tai, kaip pritaikyti tokias schemas siekiant didesnio darbo rinkos lankstumo ir tvirtesnių užimtumo garantijų. Jas pritaikyti įmanoma tik bendradarbiaujant socialiniams partneriams: 2010 m. metraštyje apžvelgiama, kaip profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos prisitaiko, kad galėtų spręsti ilginiui kintančius uždavinius.

Kviečiame susipažinti su kai kuriais svarbiausiais 2010 m. tyrimų rezultatais ir tikimės, kad su jais susipažinę panorėsite apsilankyti mūsų svetainėje www.eurofound.europa.eu ir sužinoti daugiau apie mūsų darbą.

Juan Menéndez-Valdés

Direktorius

Erika Mezger

Direktorius pavaduotoja

Restruktūrizavimas 2010 m. 1

2010 m. Europos gyventojai ir toliau jautė ekonomikos nuosmukio poveikį užimtumui, darbo sąlygoms ir gyvenimo kokybei. Užimtumas viešajame sektoriuje nukentėjo dėl valstybių narių biudžeto lėšų trūkumo, nors apskritai užimtumo lygis kilo, o naikinamų darbo vietų skaičius kito. Sunki padėtis išliko gamybos sektoriuje, kuris pagal atleistų darbuotojų skaičių buvo antroje vietoje po viešojo sektoriaus. Toliau vykdytas finansinių paslaugų restruktūrizavimas; Eurofound nagrinėjo krizės poveikį šiam sektoriui ir galimas jo raidos tendencijas ateityje.

Kaip ERM renka duomenis?

Europos restruktūrizavimo stebėsenos centras (angl. European Restructuring Monitor, ERM) stebi įmonių pranešimus žiniasklaidoje apie įmonių restruktūrizavimą ir su tuo susijusį darbo vietų naikinimą ar kūrimą 27 ES šalyse ir Norvegijoje. Renkant duomenis atsižvelgiama į visus pranešimus, kuriuose informuojama apie mažiausiai 100 sukurtamų arba panaikinamų darbo vietų arba sprendimus, turinčius įtakos 10 proc. darbo jėgos darbovietėse, kuriose dirba daugiau nei 250 žmonių. Svarbiausias šio metodo pranašumas yra tai, kad pranešimai užfiksuojami ankstyvame atleidimo iš darbo etape. Daugiau informacijos apie pavienius atvejus teikiama kasdien atnaujinamoje ERM duomenų bazėje adresu www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm.

Iš 2010 m. paskelbtų Eurofound tyrimų rezultatų ir toliau matyti vis dar jaučiamas nuosmukio poveikis ekonomikai ir visuomenei. Audringų 2010 m. pabaigoje nerimą kėlė euro sistemos padėtis – vienas svarbiausių ES politikos darbotvarkės klausimų – ir kai kurių valstybių narių vyriausybės biudžeto deficitai. Didėjant valstybės biudžeto deficitui daugeliui valstybių narių teko smarkiai sumažinti išlaidas, o tai turėjo įtakos užimtumui valstybės sektoriuje, kuriam 2008–2009 m. pavyko išvengti tokio darbo vietų naikinimo, kokį patyrė privačiojo sektoriaus įmonės.

Darbo vietų toliau mažėjo, nors ne taip sparčiai, kaip 2008–2009 m. Kaip dokumentais patvirtino Eurofound Europos restruktūrizavimo stebėsenos centras, planuotų naikinti darbo vietų skaičius veikia svyravo. Nors per dvylika mėnesių restruktūrizavimo atvejų mažėjo, paskutinįjį ketvirtį jų labai padaugėjo. Per pastaruosius dvylika mėnesių planuotų sukurti naujų darbo vietų skaičius šiek tiek padidėjo.

Spaudimas viešojo sektoriaus užimtumui

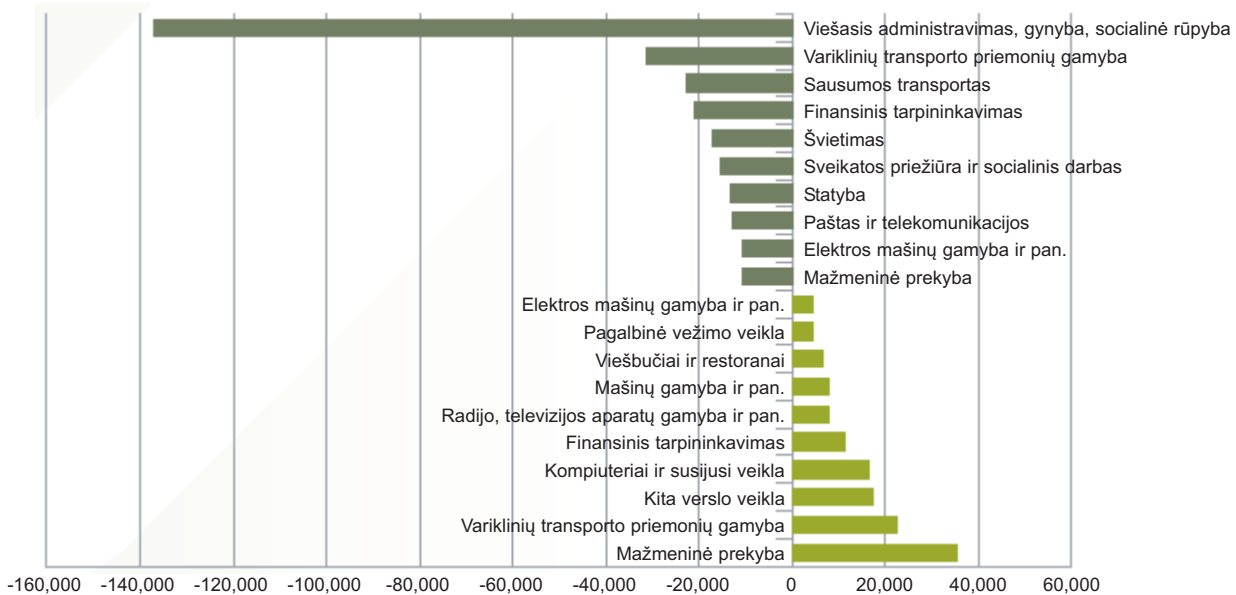
Keičiantis kadaise saugaus buvusio viešojo sektoriaus užimtumo padėčiai, per metus pranešta apie didžiausią skaičių – beveik 140 000 – naikinamų darbo vietų viešojo administravimo, gynybos ir socialinės rūpybos įstaigose. Daugiausia darbo vietų panaikinta Rumunijos viešojo administravimo įstaigose. Įgyvendindama griežto taupymo programą, kad galėtų subalansuoti savo biudžetą, Rumunijos vyriausybė numato panaikinti daug darbo vietų šalies viešojo administravimo įstaigose ir 25 proc. sumažinti viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimus. 2010 m. pabaigoje pranešta apie daugiau nei 60 000 naikinamų viešojo sektoriaus darbo vietų, daugiausia – 50 000 – darbuotojų atleista rugpjūčio mėn. Administravimo ir vidaus reikalų ministerijoje.

Viešojo sektoriaus darbo vietas naikintos ne tik Rumunijoje. Siekdama didinti našumą ir užtikrinti veiksmingesnes viešąsias paslaugas, rudenį Čekijos vyriausybė pranešė panaikinsianti 3 500–5 600 darbo vietų. Jungtinėje Karalystėje Birmingamo miesto taryba, įgyvendindama planą per ateinančius ketverius metus trečdaliu sumažinti darbuotojų skaičių, artėjant metų pabaigai pranešė apie 3 700 naikinamų darbo vietų atleidžiant darbuotojus ir jiems anksčiau laiko išeinant į pensiją. Nyderlanduose Roterdamo savivaldybė pranešė ateinančiais metais panaikinsianti 1 000 darbo vietų (iš bendro 14 000 skaičiaus). Nuo restruktūrizavimo neapsaugotos net gynybinės pajėgos. Lenkijos kariuomenė paskelbė plataus užmojo restruktūrizavimo planą, pagal kurį iki metų pabaigos planuojama panaikinti 2 400 darbo vietų.

Profesinių sąjungų atsakas į viešojo sektoriaus darbo vietų skaičiaus mažinimą

Pasiūlymas mažinti viešojo administravimo įstaigų darbo vietų skaičių Rumunijoje sutiktas nepalankiai. Rumunijos nacionalinės profesinių sąjungų konfederacijos surengė kelias demonstracijas ir vienijo jėgas siekdamas pateikti Tarptautinei darbo organizacijai (TDO) skundą prieš vyriausybę, kuriame teigiama, kad šiomis griežto taupymo priemonėmis pažeidžiama TDO darbo užmokesčio apsaugos konvencija. Kitose Europos šalyse viešojo sektoriaus profesinės sąjungos į naujienas apie darbo vietų naikinimą taip pat reagavo atitinkamose valstybėse narėse rengdamos masinius mitingus, kulminacinį tašką pasiekusius 2010 m. rugsėjo 29 d. Briuselyje Europos profesinių sąjungų konfederacijos surengtame proteste, kuriame dalyvavo 100 000 darbuotojų.

1 diagrama. 2010 m. pranešimai apie darbo vietų kūrimą ir naikinimą pagrindiniuose sektoriuose



Šaltinis – ERM.

Pašto paslaugų sektoriaus liberalizavimo apžvalga

Europos pašto rinkos reforma pradėta dvidešimto amžiaus paskutiniojo dešimtmečio pradžioje siekiant sukurti Europos bendrąją rinką. Šia reforma norėta panaikinti nacionalines monopolijas ir užtikrinti pigesnes ir veiksmingesnes pašto paslaugas bei atsižvelgti į vis gausėjančias elektronines priemones kaip alternatyvą tradiciniam paštui. ES-15 valstybės narės, išskyrus Graikiją ir Liuksemburgą, buvo įpareigosios iki 2010 m. gruodžio 31 d. įvykdyti pašto sektoriaus liberalizaciją panaikinant visas teisėtas pašto paslaugų monopolijas. Kitoms valstybėms narėms nustatytas terminas – 2012 m. pabaiga. Artėjant 2010 m. terminui valstybėse narėse iš esmės pertvarkytos nacionalinės pašto paslaugos: šiame sektoriuje dirba daug darbuotojų, todėl liberalizuojant naikintos darbo vietos (iš dalies tai kompensuota įdarbinant darbuotojus naujose įmonėse konkurentėse). 2009 m. gruodžio mėn. Airijos valstybinė pašto paslaugų įmonė „An Post“ pranešė per trejus metus atleisianti 1 300 darbuotojų iš 10 000. Švedijoje ir Danijoje jungtinė nacionalinė abiejų šalių pašto paslaugų organizacija „Post Norden“ 2010 m. vasario mėn. pranešė, kad, siekdama supaprastinti organizacijos struktūrą, ketinanti per metus panaikinti 1 000–2 000 darbo vietų. Abiem atvejais nurodyta, kad darbo vietos, be kita ko, naikintos sumažėjus teikiamų pašto paslaugų. Tačiau, kai naujai atsirandančiose įmonėse konkurentėse buvo pereita prie laisvesnių sutartinių santykių ir mažesnių darbo atlyginimų, spaudimą dėl darbo užmokesčio ir darbo sąlygų taip pat pajuto buvusių monopolinių įmonių darbuotojai, be to, kilo darbo ginčų.

Darbo vietų naikinimas ir kūrimas. Europos darbo vietų stebėsenos projektas

Per ekonomikos nuosmukį ES-27 panaikinta penki milijonai darbo vietų. Prieš nuosmukį sukurta per 20 mln. naujų darbo vietų. Ankstesniu 2008 m. Eurofound tyrimu patvirtinta, kad per dešimt metų iki šio nuosmukio pradžios daugiausia sukurta geriau apmokamų darbo vietų. Sukurta palyginti mažai vidutiniškai apmokamų, bet daugiau prasčiau apmokamų darbo vietų. Neseniai atliekant Eurofound Europos darbo vietų stebėsenos projekto (angl. European Jobs Monitor, EJR) analizę, kurios rezultatai bus paskelbti 2011 m., siekta išsiaiškinti, kiek per krizę sukurta ir panaikinta darbo vietų.

Nustatyta, kad 2008–2010 m. toliau daugėjo geriau apmokamų darbo vietų, ypač daugiausia viešosiomis lėšomis finansuojamuose švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriuose. Daugiausia naikintos vidutiniškai ir prastai apmokamos darbo vietos, ypač statybos ir gamybos sektoriuose. Atrodo, nuosmukio laikotarpiu darbo rinkoje dar labiau išryškėjo „vidurinės klasės mažėjimo“ reiškinys; tai siejama su labai sumažėjusiu vyrų, ypač jaunesnių fizinį darbą dirbančių vyrų, užimtumu (žr. ataskaitą Europos darbo rinkos struktūriniai pokyčiai ekonomikos nuosmukio laikotarpiu).

Panaikintos ir sukurtos darbo vietos

Be viešojo sektoriaus daugiausia darbo vietų panaikinta gamybos sektoriuje – ypač variklinių transporto priemonių gamybos sektoriuje; 2010 m. pranešta, kad jame panaikinta apie 30 000 darbo vietų. Gerai žinomas atvejis, kai Antverpeno (Belgija) „Opel“ automobilių surinkimo gamykloje labai sumažėjus pardavimams pranešta apie daugiau nei 2 000 naikinamų darbo vietų. Belgijoje darbuotojai atleisti vykdamas plataus užmojo tam tikros įmonės dalies restruktūrizavimo planą, kuriuo siekiama Europoje panaikinti daugiau nei 8 000 darbo vietų ir vėl padidinti pajėgumą.

Atsakydamos į šiuos ketinimus profesinės sąjungos bloko gamyklą, grasindamos neišleisti iš jos nė vieno naujo automobilio, kol gamyklos savininkė „General Motors“ susitarė dėl priimtino atleistų darbuotojų socialinio plano. Vadovybė teigė ketinanti parengti atleistų darbuotojų mokymo programas ir ieškoti naujų investuotojų. Tačiau galiausiai 2010 m. gruodžio mėn. gamykla buvo uždaryta.

Nors užimtumas Europos automobilių gamybos sektoriuje palyginti mažas (sudaro 1 proc. bendro ES-27 užimtumo), šis sektorius toks svarbus todėl, kad yra susijęs su kitomis ekonomikos sritimis – plieno pramonės, transporto, finansų, pardavimo, draudimo ir techninės priežiūros: beveik 5 proc. ES darbo vietų tiesiogiai arba netiesiogiai priklausomos nuo automobilių pramonės.

Nors kai kur darbo vietos naikintos, tuo pat metu variklinių transporto priemonių gamybos sektoriuje sukurta daug darbo vietų – priešingai nei naikinant darbo vietas tik prasidėjus ekonomikos krizei. Įmonės pasinaudojo padidėjusia paklausa, taip pat programomis, kuriomis skatinta atiduoti senus automobilius į metalo laužą. Pvz., pranešta, kad daug darbo vietų bus sukurta Čekijos automobilių gamybos sektoriuje: didžiausia Čekijos automobilių gamintoja „Škoda Auto“ pranešė apie planus per agentūras įdarbinti 1 000 darbuotojų.

2010 m. toliau vykdytas finansinių paslaugų restruktūrizavimas. 2009 m. Lenkijos bankas Bank BPH panaikino maždaug 930 darbo vietų; 2010 m. jis pranešė apie dar 1 500 iki metų pabaigos planuojamų atleidimų. Darbo vietas naikino ir Prancūzijos bankų grupė „Société Générale“, kuri 2010 m. pranešė, kad per ateinančius trejus metus savo trijuose tūkstančiuose mažmeninės bankininkystės filialų visoje šalyje panaikins 900 darbo vietų; bankas pranešė, kad į pensiją išėję darbuotojai nebus pakeisti kitais darbuotojais. Vis dėlto bankas iki 2012 m. savo tinkle planuoja įdarbinti 1 200 darbuotojų.

Daugiausia darbo vietų sukurta mažmeninės prekybos sektoriuje – atsižvelgiant į daugelio Europos piliečių nesikeičiančias arba mažėjančias disponuojamas pajamas, tai gali stebinti. Šiame sektoriuje per metus pranešta apie daugiau kaip 35 000 naujų darbo vietų. Pvz., metų pradžioje prekybos centrų grandinė ASDA, išplėtusi dešimt esamų ir atidariusi dešimt naujų parduotuvių, pranešė apie 6 000 naujų darbo vietų Jungtinėje Karalystėje. Mažmeninės prekybos sektorius yra labai svarbus visai Europos ekonomikai, nes jame dirba daugiau nei 14 proc. visų darbuotojų ir suteikiama galimybė patekti į darbo rinką daugybei jaunų arba žemos kvalifikacijos žmonių. Nors nuo 2008 m. šis sektorius neteko daug darbo vietų, jis yra labai konkurencingas, kadangi, reaguodamos į perkamosios galios sumažėjimą, pigesnių prekių prekybos grandinės, pasinaudodamos nepalankia kitų mažmeninės prekybos tinklų padėtimi, plečia veiklą. Jungtinės Karalystės prekybos centrų grandinė „Iceland“ prieš penkerius metus, sumažėjęs šaldytų maisto produktų ir pigesnių prekių paklausai, pasitraukė iš Airijos rinkos. Vis dėlto nuosmukio laikotarpiu sėkmingai plečiantis daugeliui dideles nuolaidas taikančių parduotuvių tinklų (pvz., „Lidl“ ir „Aldi“) „Iceland“ vėl grįžta į šalį ir pranešė, kad, per ateinančius ketverius metus atidarys 40 naujų ir 15 dideles nuolaidas taikančių parduotuvių bei sukurs daugiau nei 2 000 naujų darbo vietų.

KRIZĖ PAVERČIAMA GALIMYBE?

Daugelis pritaria, kad, siekiant stabdyti darbo vietų naikinimą, buvo labai svarbu plačiai taikyti ir plėsti viešosiomis lėšomis finansuojamas sutrumpinto darbo laiko schemas, nes kitaip dėl ekonomikos nuosmukio Europos gamybos sektorius būtų labai nukentėjęs. Tačiau Eurofound tyrimais taip pat atkreiptas dėmesys į galimybę taikant tokias sistemas įgyvendinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principą (žr. paaiškinimą).

Kaip aprašyta Eurofound 2009 m. metraštyje, reaguodamos į nuosmukį Europos šalys daugiausia taikė koordinuotą sutrumpinto darbo laiko ir laikinojo atleidimo programą labiausiai krizės veikiamuose pramonės sektoriuose, pvz., Europos automobilių gamybos ir su juo susijusiuose pasektoriuose. Manoma, kad tokios schemas yra gyvybiškai svarbios švelninant kai kuriuos skaudžiausius nuosmukio padarinius. ERM 2010 m. ataskaitoje Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo didinimas – trumpalaikio darbo schemų potencialas ne tik aprašytos šios sutrumpinto darbo laiko sistemos, bet ir apsvaistytas, kaip jomis nustatyti lankstesnę ir tikslingesnę užimtumo, pajamų ir socialinės apsaugos politiką ir spręsti kai kurias dabartines struktūrines ES problemas.

Kai kurios šalys tokių priemonių nuosmukio laikotarpiu ėmėsi pirmą kartą. Kitose šalyse tokios schemas taikytos ir prieš krizę (Vokietijoje beveik šimtą metų), bet dabar išplėtos ir pritaikytos atsižvelgiant į naujas aplinkybes. Kai kuriose šalyse daugiausia plėstos darbdavių ir darbuotojų, kuriems leidžiama naudotis šiomis schemomis, kategorijos; taip pat didintas pajamų rėmimas ir pratęstas galimas išmokų mokėjimo laikotarpis; paramos išmokos mokėtos tik, jei darbuotojas dalyvavo mokymuose, mokymasis taip pat skatintas susiejant jį su didesnėmis išmokomis.

Jau daugiau nei dešimtmetį Europos vyriausybės, profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos svarsto vadinamojo darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros metodo, kuriuo siekiama derinti darbuotojų ir darbdavių darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijas, naudą. Dažnai manyta, kad šiuo metodu derinamas didesnis darbdaviams suteikiamas lankstumas (kad jie galėtų geriau atsižvelgti į rinkos paklausą) ir darbuotojų pajamų bei užimtumo garantijos. Vis dėlto Eurofound tyrimais taip pat atkreiptas dėmesys į tai, kad darbuotojai patys siekia didesnio lankstumo, o sutrumpinto darbo laiko programos Europoje daugiausia paplito todėl, kad darbdaviams reikėjo išsaugoti darbo jėgą ir galimybę pradėti gamybą pagerėjus veiklos sąlygoms.

Teisės ir pareigos, kuriomis pagrįsta ši koncepcija, susijusios su pagrindiniu Europos socialinio modelio aspektu, t. y. kad sunkiais laikais prisitaikymo sąnaudas dalijasi visa visuomenė. Viešai subsidijuojamos sutrumpinto darbo laiko ir laikinojo atleidimo schemas yra geras pavyzdys, kaip galima plačiau pasidalyti darbo rinkos prisitaikymo sąnaudas siekiant didinti bendrą naudą: įmonės mažina savo produkciją atsižvelgdamos į rinkos svyravimus; darbuotojų pajamos

apsaugomos skiriant viešąsias lėšas. Tačiau, siekiant didinti bendrus įmonės kvalifikacinius gebėjimus ir gerinti darbuotojų įsidarbinimo galimybes, gali būti reikalaujama, kad jie dalyvautų mokymuose. Vyriausybės ir mokesčių mokėtojai iš dalies subsidijuoja finansines sąnaudas, kuriomis stabdomas darbo vietų naikinimas ir išlaikoma pakankamai aukšta bendra perkamoji ekonomikos galia, kad būtų galima išvengti tolesnio ekonomikos smukimo.

Kitas svarbus šių schemų aspektas yra socialinių partnerių ir vyriausybių sutarimas dėl sutrumpinto darbo laiko schemų – ypač krizės laikotarpiu. Dauguma Europos schemų finansuojamos iš užimtumo fondų lėšų ir valdomos pagal trišalius vyriausybių ir socialinių partnerių susitarimus. Šioje ataskaitoje išreikšta nuomonė, kad pasinaudojant šiuo bendru sutarimu šias schemas būtų galima nukreipti į aktyvesnę politiką – kad jomis iš esmės būtų plečiama darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros koncepcija. Be to, teigiama, kad tokiu pačiu procesu būtų galima ugdyti naujus darbo vietų gebėjimus, kurių Europai reikia siekiant darbotvarkėje Europa 2020 nustatyto pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo tikslo.

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra – kas tai?

Paskutinį XX amžiaus dešimtmetį Danijoje pirmą kartą įgyvendinant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros modelį paprastesnis įdarbinimas ir atleidimas (darbdaviams suteikiamas lankstumas) iš pradžių derintas su didelėmis bedarbio išmokomis (darbuotojų garantijos); vėliau jį plėtojant įtrauktos tokios priemonės, kaip gebėjimų ugdymas. Europos Komisija darbo rinkos lankstumą ir užimtumo saugumą apibūdina kaip optimalią darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų užimtumo garantijų pusiausvyrą. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra siekiama apsaugoti ne konkrečias darbo vietas, bet darbuotojų įsidarbinimo galimybes.

Komisijos nuomone, praktiškai šis keturiomis kryptimis taikomas metodas apima aktyvią darbo rinkos politiką, padedančią žmonėms įsidarbinti, lanksčias ir patikimas sutartines sąlygas, socialinės apsaugos sistemas, kuriomis užtikrinama tinkama apsauga tiems, kuriems jos reikia, ir mokymosi visą gyvenimą strategiją, padedančią darbuotojams išlaikyti ir ugdyti savo gebėjimus. Kita vertus, šių keturių elementų įgyvendinimo sėkmę lemia aktyvus ir dinamiškas socialinis dialogas. Politikai tikisi, kad užtikrinus darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą darbuotojai ir įmonės galės bendradarbiauti ir geriau prisitaikyti prie dabartinės nesaugios pasaulinės rinkos.

Europoje taikytų priemonių pavyzdžiai

Europoje įgyvendintos įvairios darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros priemonės; kai kurios iš jų buvo susijusios su krize, kitos pradėtos taikyti anksčiau ir iki šiol tebetaikomos. Nors paprastai darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros priemonės įgyvendinamos pagal nacionalines sistemas, Eurofound gali pateikti pavyzdžių, kaip jos taikytos įmonių ir sektorių lygmenimis.

Belgijoje, Prancūzijoje ir Vokietijoje darbdaviai įsteigė vadinamuosius darbdavių susivienijimus. Šios paprastai ne daugiau nei penkiems darbdaviams atstovaujančios organizacijos įdarbina darbuotojus, kurių paslaugomis gali naudotis visos susivienijimo įmonės. Darbuotojai įdarbinami tik tokiu atveju, jei įmonės narės jiems gali užtikrinti visą darbo krūvį, ir jie dirba tai vienoje, tai kitoje susivienijimo įmonėje. Atsižvelgiant į įmonių poreikius ir sąlygas, darbuotojas įdarbinamas visam sezonui, savaitei, visai dienai arba pusei dienos. Šiuo metu Prancūzijoje yra maždaug 400 darbdavių susivienijimų, juose dirba apie 13 000 darbuotojų.

Rumunija ėmėsi iniciatyvos derinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijas ir įgyvendina Statybininkų socialinių namų programą (Casa Socială a Constructorilor). Tai ne valstybės vykdoma, bet statybos pramonės kolektyvinėmis sutartimis pagrįsta priemonė. Ja užtikrinama, kad esant prastam orui, kai negalima tęsti darbų, darbuotojai ne ilgiau kaip tris mėnesius gautų 75 proc. mėnesinio uždarbio. Šią programą finansuoja įmonės narės ir statybos investicijų naudos gavėjai.

Austrijoje taikant „mokymosi atostogų“ sistemą siekiama plėsti Austrijos darbuotojų gebėjimus; darbuotojai gali išeiti mokamų atostogų ir dalyvauti išorės paslaugų teikėjų rengiamuose mokymuose. Atsižvelgiant į krizę programa išplėsta, jos pavadinimas pakeistas į Mokymosi atostogos PLIUS ir nustatytos palankesnės programos sąlygos. Dalyvaujant mokymuose bent 20 valandų per savaitę darbuotojai ne ilgiau kaip dvylika mėnesių gauna valstybės finansuojamas išmokas, apytikriai atitinkančias šiek tiek daugiau nei pusę jų grynojo darbo užmokesčio. Krizės laikotarpiu mokymo sąnaudas turi vienodai dalytis darbdavys ir regiono valdžios institucijos. 2008 m. šios programos dalyvių labai padaugėjo, manoma, dėl pakeistų atrankos kriterijų ir padidintų išmokų.

Reaguodama į krizę plieno gamybos įmonė ArcelorMittal savo Rumunijos patronuojamosiose įmonėse pradėjo taikyti darbuotojų rotacijos schemą. Atsiradus nuolatiniams gamybos pertrūkiams iškilo grėsmė prarasti darbo vietas, tačiau darbuotojams, kuriems grėšė atleidimas, bet kurie norėjo likti įmonėje, pasiūlyta galimybė iš naujo įvertinti savo gebėjimus, jie skatinti persikvalifikuoti ir užimti kitas laisvas darbo vietas įmonėje.

SCHEMŲ TAIKymo PROBLEMOS

Sutrumpinto darbo laiko schemų ir aktyvesnės darbo rinkos metodikos derinimas palengvintų įmonės vidaus restruktūrizaciją nuosmukio metu; be to, kai darbuotojai dirba ne visą darbo laiką, jų laisvą nuo darbo laiką galima panaudoti gebėjimams, kurių gali prireikti ateityje pagerėjus padėčiai, ugdyti ir geresnėms jų įsidarbinimo galimybėms užtikrinti, jei jie galiausiai būtų atleisti. Žinoma, sutrumpinto darbo laiko schemos turėjo įtakos nedarbo statistikai: šalyse, kuriose jos plačiai įgyvendintos, užimtumas (atsižvelgiant į atitinkamą BVP sumažėjimą) sumažėjo ne taip smarkiai, kaip tose šalyse, kuriose jos neįgyvendintos. Įdomu tai, kad, atrodo, pagrindinė priežastis, dėl kurios įmonės taikė sutrumpinto darbo laiko ir laikinojo atleidimo schemas, buvo siekis išlaikyti savo darbuotojus, kad būtų galima pasirengti būsimam padėties pagerėjimui. Norėta išlaikyti ne tik, kaip būtų galima tikėtis, aukštos kvalifikacijos darbuotojus, bet ir formalaus išsilavinimo neturinčius ar žemos kvalifikacijos darbuotojus, sukaupusius didelę darbo įmonėje patirtį ir kurių įnašas į jos veiklą yra labai svarbus.

Tačiau sutrumpinto darbo laiko schemas sunku valdyti. Be to, nuo įmonės paraiškos gauti finansavimą iki finansavimo gavimo gali praėti daug laiko. Į daugelį sutrumpinto darbo laiko schemų įtrauktas mokymas yra labai svarbus siekiant užtikrinti, kad jomis būtų galima didinti užimtumą ir apskritai ugdyti gebėjimus; be to, socialiniai partneriai sutaria dėl mokymo vertės – tiek skatinant įmonių konkurencingumą, tiek didinant darbuotojų įsidarbinimo galimybes. Vis dėlto iš ERM ataskaitos matyti, kad krizės laikotarpiu mokymas nebuvo populiarus ir dažnai jo kokybė buvo ne pati geriausia. Svarbus aspektas yra tas, kad taikant sutrumpinto darbo laiko sistemas mokymo sąnaudos retai kada subsidijuojamos, todėl atsiranda finansavimo problemų. Be to, gali stigti pajėgumų rengti mokymą, ypač mažosiose ir vidutinėse įmonėse, o mokymo programos gali būti nepakankamai lanksčios, kad jas būtų galima suderinti su sutrumpinto darbo laiko tvarkaraščiais.

Ataskaitoje teigiama, kad šiuo metu trūksta išsamaus ir tinkamo mokymo, todėl nepavyksta pilnai panaudoti šių programų sprendžiant šiuolaikinių darbo rinkų problemas. Taip pat teigiama, kad mokymas turėtų būti susijęs ne tik su konkrečiomis darbuotojo dabartinėmis pareigomis arba įmonės poreikiais, bet ir turėtų apimti bendresnius gebėjimus,

kad apskritai pagerėtų darbuotojų įsidarbinimo galimybės. Suskirsčius mokymą į daugiau modulių taip pat galima padidinti jo lankstumą ir pagerinti galimybes jį pritaikyti prie darbo tvarkaraščių.

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo priemonėmis labai sunku išlaikyti didesnio lankstumo darbo rinkoje ir aukšto užimtumo garantijų lygio pusiausvyrą, todėl tikriausiai negalima išvengti abiem pusėms atstovaujančių socialinių partnerių nuomonių skirtumo. Vis dėlto labai svarbu dalyvauti abiem šalims, kad įgyvendinant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros priemones būtų galima didinti konkurencingumą apsaugant darbuotojus: iš patirties matyti, kad trišalis būdas išipareigojant vyriausybei, profesinėms sąjungoms ir darbdaviams yra svarbus schemos sėkmės veiksnys. Be to, dalyvaujantys socialiniai partneriai gali skleisti informaciją apie schemos veikimą savo nariams, todėl labiau tikėtina, kad darbdaviai ir darbuotojai norės joje dalyvauti. Atrodo, kad atsižvelgdamos į krizę paprastai priešiškos šalys iš esmės bendrai sutarė, kad tokios trumpalaikės priemonės, kaip sutrumpintas darbo laikas ir laikinasis atleidimas, yra vertingos siekiant išsaugoti darbo vietas, kartu mažinti darbdavių sąnaudas ir taip išlaikyti įmonių konkurencingumą.

Schemų nauda

Sutrumpinto darbo laiko ir laikinojo atleidimo programų pranašumų yra ir daugiau: darbuotojai ne tik išlaiko darbo vietas ir pajamas, bet ir išvengia nedarbo laikotarpių – tai turi teigiamą įtaką ne tik jų savigarbai, bet ir būsimoms įsidarbinimo galimybėms. Nors naudojamos viešosios lėšos, tokios schemas kainuoja mažiau nei bedarbio pašalpos: taikant sutrumpinto darbo laiko schemas įmonės paprastai vis tiek apmoka bent dalį darbuotojo laiko, o viešosios išmokos laikinai atleistiems darbuotojams, žinoma, yra laikinos. Teigiamą poveikį gali patirti ne tik įmonė ir susiję darbuotojai: jei įmonės darbuotojai būtų atleisti, tai padarytų poveikį vertės ir tiekimo grandinėms. Taigi, taikant šias schemas galima išsaugoti darbo vietas ne tik toje įmonėje, kurioje jos taikomos, bet ir kitose įmonėse. Be to, išlaikant darbuotojų darbo vietas, pajamas ir jų, kaip vartotojų, pasitikėjimą, tikėtina, kad vartotojų perkamoji galia nesumažės tiek, kiek galėtų sumažėti jei nedarbas būtų didesnis.

Iš patirties taip pat matyti, kad tokios sistemos geriausiai veikė, jei buvo taikytos dar prieš krizę: darbdaviai, darbuotojai, darbuotojų atstovai, darbdavių organizacijos, vyriausybė ir valstybinės įdarbinimo tarnybos jau žinojo, kaip tokios priemonės veikia. Todėl padidėjo veiksmingumas; be to, dėl šios priemonės geriau sutarė visos dalyvaujančios šalys ir tokiomis priemonėmis labiau naudotasi.

Nors pranašumai akivaizdūs, atrodo, kad yra priežasčių, dėl kurių įmonės nenori pasinaudoti viešosiomis lėšomis ir sumažinti spaudimą išsaugodamos darbo vietas. Viena svarbiausių priežasčių yra varginantis paraiškų pateikimo procesas, taip pat dabartiniai su lėšų gavimu susiję administraciniai reikalavimai. Su tokiais sunkumais ypač susiduria MVĮ, nes dažnai jos neturi šiai užduočiai reikiamų vidaus išteklių. Atsižvelgdamos į konkrečius mažųjų ir vidutinių įmonių sunkumus ir į tai, kad jos visos kartu yra pagrindinės Europos darbdavės, daugelis šalių siekdamas joms padėti pradėjo taikyti specialias priemones. Pvz., Prancūzija mažosioms ir vidutinėms įmonėms teikia didesnes darbo užmokesčio kompensacijas nei didelėms įmonėms. Italijoje iš mažų įmonių reikalaujama mažesnių įmokų nei iš didesnių, o Vokietijoje supaprastinus taisykles, reglamentuojančias susijusių darbuotojų dalį ir skaičių, mažos įmonės tokias priemones pradėjo taikyti daug dažniau.

Finansinių paslaugų sektoriaus apžvalga

Per pastarojo meto finansų krizę išryškėjo rimti Europos finansinių paslaugų sektoriaus sunkumai. Kokia tikimybė, kad per šią krizę susiformuos gyvybingas, atsparesnis finansų sektorius? Tirdamas sektoriaus pokyčius Eurofound 2010 m. įvertino dabartinę padėtį ir ateities perspektyvas, nagrinėjo ekonomines bankininkystės ir draudimo srities tendencijas, įvairiuose sektoriaus segmentuose taikytus verslo modelius ir diskusijas dėl finansų rinkų reguliavimo.

Šiandien bankininkystės ir draudimo sektoriui didžiausią įtaką daro finansų krizė, todėl šio sektoriaus perspektyvos vidutiniškos, bent jau vidutinės trukmės laikotarpiu. Tokia išvada pateikiama apžvalginėje tyrimo ataskaitoje Finansinės

paslaugos: iššūkiai ir perspektyvos, kurioje nagrinėjamas globalizacijos poveikis šiam sektoriui. Numatoma, kad bus sukurtos naujos sektoriaus reglamentavimo taisyklės, jis patirs didesnę vyriausybės įtaką ir didesnę investuotojų spaudimą, todėl rinkos augimas ir toliau bus ribotas. Džiugina tai, kad, kaip nurodyta ataskaitoje, 2009–2010 m. finansų sistemos padėtis pagerėjo. Nors pavojus finansiniam stabilumui išlieka, pasaulio ekonomika auga. Bankininkystės sektoriuje mažinant išiskolinimus (apmokant skolas) pavyko sumažinti sektoriaus jautrumą sukrėtimams. Didėjant turto kainoms daugelis bankų pradėjo gauti pelną. Tačiau šis pelningumas pasiektas gerokai sumažinus darbo vietų: ataskaitoje nurodoma, kad 2009 m. panaikinta maždaug 10 proc. tirtų valstybinių bankų darbo vietų ir maždaug 5 proc. privačių bankų darbo vietų. Šios ataskaitos atvejų tyrimuose pateiktas išsamesnis restruktūrizavimo poveikio užimtumui aprašymas.

Dauguma įmonių persvarstė vadovų ir investicijų tarpininkų darbo užmokesčio sistemas. Apskritai sumažintos premijos, o jų išmokėjimas atidėtas 3–5 metams. Dabar didelė premijų dalis skiriama įmonės akcijomis; šių pokyčių poveikis investavimo pobūdžiui ir patiriamai rizikai paaiškės vėliau.

Praeitis – tai ateitis

Ataskaitoje aprašytos trys galimos alternatyvios Europos finansų sektoriaus kryptys.

Pagal šį scenarijų daroma prielaida, kad pagrindiniai šio sektoriaus dalyviai užkirs kelią bet kokioms didelėms finansų sistemos reformoms. Bendrai sutariama, kad krizės kilo ne dėl sisteminio įsipareigojimų nevykdymo, bet dėl nepalankių aplinkybių, ir manoma, kad tolesnės finansų krizės galima išvengti vien siek tiek pakoregavus reguliavimą. Stiprėjant liberaliems bankams, valstybiniai bankai patirs sunkumų, todėl vyriausybės stengsis mažinti savo dalyvavimą šių institucijų veikloje.

Nauja finansų rinkų pasaulio tvarka. Aukso amžiaus pabaiga

Pagal šį scenarijų G20 vyriausybės nutaria iš esmės reformuoti pasaulio finansų sistemą. Ši reforma apima didesnę ir rizika pagrįstą nuosavo kapitalo dalį, investicinės bankininkystės atskyrimą nuo mažmeninės ir komercinės bankų veiklos ir veiksmingą stebėseną. Įgyvendinus šias taisykles sumažėja konkurencinis liberalių bankų pranašumas ir labai pagerėja tvarių ir valstybinių įmonių padėtis. Didesnė nuosavo kapitalo dalis yra svarbiausias veiksnys šiame prisitaikymo procese, kuriam reikės ilgo ir sunkaus pereinamojo laikotarpio.

Blogiausias scenarijus – susiskaldžiusi ekonomika

Pagal šį scenarijų daroma prielaida, kad finansų krizės negalima kontroliuoti. Dėl didėjančio finansinių įsipareigojimų nevykdymo ir pernelyg apsunkintų valstybių biudžetų kai kurios euro zonos vyriausybės turės 20–30 proc. sumažinti įsipareigojimus ir uždaryti kai kuriuos bankus. Europos šalių griežto taupymo programos bus papildoma našta realiajai ekonomikai, o dėl JAV ir Jungtinėje Karalystėje didėjančios infliacijos dar labiau sutriks pusiausvyra. Pagal šį scenarijų numatoma, kad tarptautinis finansų rinkų reguliavimas žlugs, taigi tvirtai pelno ir augimo siekiančios vadovų ir specialistų grupės toliau versis trumpalaikėmis spekuliacijomis ir arbitražu. Tai įgyvendinti padės kai kurios šalys, turinčias liberalias finansų rinkas. Tam tikri visuomenės sluoksniai tokiam požiūriui priešinsis ir pradės kurti vietas tinklu pagrįstą ekonomiką. Dėl griežtos globalizuotos ekonomikos kritikos atsiras naujų ne makroinstitucijomis, bet mikroorganizacijomis pagrįstų metodų.

Pagal visus scenarijus numatoma, kad finansų sektoriaus užimtumas toliau mažės. Labiausiai jis sumažės pagal trečiąjį – susiskaldžiusios ekonomikos – scenarijų. Tačiau taupyti sąnaudas bus reikalaujama pagal visus scenarijus, o informacinės ir ryšių technologijos suteiks galimybių nuolat didinti našumą.

Daugiau informacijos apie Eurofound veiklą, skirtą finansų sektoriui, rasite šiuo adresu:
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

Ataskaitoje įmonės išsamiai nagrinėjamos atsižvelgiant į jų verslo modelį.

- Pirma grupė – liberalūs bankai, investiciniai fondai ir kiti finansiniai tarpininkai; nors jiems ir reikėjo pritaikyti savo verslo veiklą, jie toliau taiko į pelną nukreiptą strategiją reikalaudami tik nedidelių reguliavimo sistemos pakeitimų.
- Antra grupė – bankai, kuriuos per krizę ėmė kontroliuoti valstybė, šiuo metu jie yra iš esmės pertvarkomi. Jie turi prisitaikyti prie didelių finansinių nuostolių, taip pat nukreipti savo verslo strategiją į pagrindinę mažmeninę ir komercinę veiklą.
- Trečioji grupė vadinama tvaria ir apima institucijas, besilaikančias ilgalaikės verslo strategijos, pagal kurią mažiau skolinamasi ir siekiama kuklesnių pelno tikslų. Ši grupė naujose finansinėse rinkose buvo nelabai aktyvi, todėl patyrė tik labai nedidelių su turto nurašymu susijusių nuostolių. Šiai grupei priskiriami kai kurie taupomieji ir kooperaciniai bankai, taip pat besikuriantys etiški bankai ir dauguma draudimo bendrovių.

Europos įmonės iš arti 2

Atliekant antrąjį Eurofound Europos įmonių tyrimą išsamiai nagrinėta įmonių darbo praktika, įskaitant įvairių formų darbo laiką ir sutartinį lankstumą, komandinį darbą ir kintamąjį atlyginimą. Taip pat tirta, kaip Europos įmonėse vyksta socialinis dialogas, kaip atstovaujama darbuotojams ir kokią įtaką tai turi įmonės veiklai. Europos įmonių tyrimas (EIT) 2009 m. atliktas 30 šalių: 27 ES valstybėse narėse ir trijose šalyse kandidatėse – Kroatijoje, Buvusiojoje Jugoslavijos Respublikoje Makedonijoje ir Turkijoje. Atliekant tyrimą apklausti žmoniškųjų išteklių vadovai ir – jei buvo – darbuotojų atstovai daugiau nei 27 000 įmonių, kuriose dirba dešimt arba daugiau darbuotojų. Tyrimo rezultatai pateikti svetainėje www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm pateiktoje 2009 m. Europos įmonių tyrimo ataskaitoje, kurioje taip pat galima rasti išsamią tyrimo informaciją.

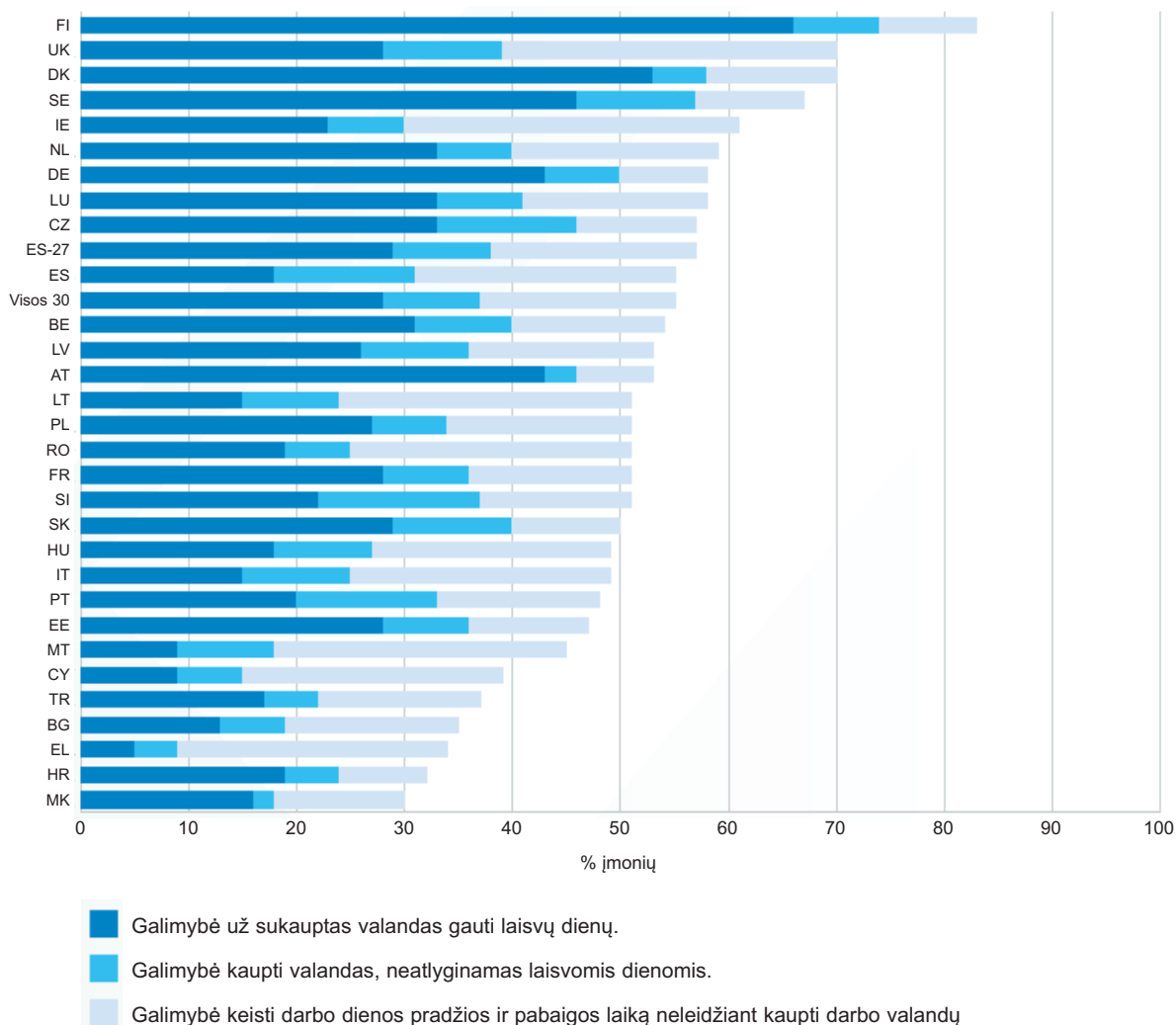
DIDĖJA DARBO LAIKO LANKSTUMAS

Palyginus Eurofound Europos įmonių tyrimo (2009 m. EIT) ir pirmojo tyrimo (vykdyto nuo 2004 m.) duomenis paaiškėjo, kad vis daugiau Europos įmonių renkasi lankstaus darbo laiko organizavimo modelius. Lankstaus darbo laiko organizavimo formos įvairios: nuo bazinės lankstaus darbo laiko schemas, kai darbuotojai gali pasirinkti darbo dienos pradžios ir pabaigos laiką, iki tokios bazinės schemas derinimo su darbo valandų kaupimo sąskaitomis, kurias turėdami darbuotojai gali pasirinkti darbo dienos arba savaitės trukmę. Nustatytą darbo valandų skaičių viršijančios valandos darbuotojo sąskaitoje užskaitomos kaip sukauptos, o neišdirbtos – kaip trūkstamos darbo valandos. Tokios lankstaus darbo laiko schemas, leidžiančios kaupti darbo valandas, dažnai vertinamos kaip lankstumo priemonė, tenkinanti ir darbdavių, ir darbuotojų interesus. Taikydami jas darbdaviai lanksčiau valdo darbo krūvio svyravimus ir gali geriau atsizvelgti į kintančias rinkos sąlygas. Darbuotojams suteikiama didesnė darbo laiko pasirinkimo laisvė, todėl jiems lengviau derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą. Pažangiausios darbo laiko sąskaitos suteikia darbuotojams galimybę kaupti darbo valandas ilgą laikotarpį, kad būtų lengviau, pvz., anksčiau išeiti į pensiją.

Palyginti su 2004 m. skaičiais, įmonių, leidžiančių kasdien šiek tiek keisti darbo pradžios ir pabaigos laiką, dalis padidėjo nuo 48 iki 57 proc. (skaičiai iš 21 šalies, kurioje vykdytas ir pirmasis tyrimas). Vidutiniškai šiek tiek mažiau nei 40 proc. įmonių ėmė taikyti darbuotojų darbo laiko sąskaitas. Maždaug 29 proc. visų įmonių siūlo lankstaus darbo laiko schemas, pagal kurias darbuotojams už sukauptas darbo valandas suteikiamos laisvos dienos. Nuo 2004 m. tokių įmonių dalis taip pat padidėjo.

Vis dėlto lankstaus darbo laiko schemomis ne visose šalyse naudojamosi vienodai. Plačiausiai jos taikomos Suomijoje, kur vienokią ar kitokią schemą taiko daugiau nei 80 proc. įmonių. Jos taip pat paplitusios Jungtinėje Karalystėje, Danijoje ir Švedijoje. Tačiau tokiomis schemomis naudojasi tik 30 proc. Buvusiosios Jugoslavijos Respublikos Makedonijos ir maždaug 35 proc. Bulgarijos bei Graikijos įmonių. Taikomos lankstaus darbo laiko schemas skiriasi ir kokybiškai. Šiaurės šalyse, Austrijoje ir Vokietijoje lankstaus darbo laiko schemas paprastai daug lankstesnės, todėl darbuotojai gali kaupti valandas, o paskui nedirbti ištisas dienas. Vengrijoje, Airijoje, Lietuvoje, Jungtinėje Karalystėje ir daugumoje Pietų Europos šalių taip kaupti valandas paprastai neįmanoma.

2 diagrama. Lankstus darbo laikas pagal šalis ir lankstumo galimybes (proc.)



Šaltinis – 2009 m. EJT.

Lankstaus darbo laiko schemas įmonės pradėjo taikyti visuose sektoriuose, net, pvz., apgyvendinimo ir maitinimo sektoriuose, kur svarbu, kad būtų darbuotojų, kurie tam tikru metu galėtų aptarnauti klientus. Vis dėlto jos labiausiai paplitusios, pvz., nekilnojamojo turto ir finansinių paslaugų, o mažiausiai – statybos ir švietimo sektoriuose. Nors lankstaus darbo laiko schemas daugiausia taikomos didelėse įmonėse, daug mažesnių įmonių taip pat renkasi lankstaus darbo laiko schemas, įskaitant sudėtingesnes valandų kaupimo formas. Atsižvelgiant į tai, kad, norint įgyvendinti ir valdyti tokias schemas, reikia daug pastangų ir kad mažoje įmonėje pridėtinės sąnaudos yra proporcingai didesnės, atrodytų, darbdaviai aiškiai mato, kad tokių schemų taikymo nauda nusveria sąnaudas. Vis dėlto smulkiai veiklai ilgalaikės darbo laiko sąskaitos taikomos palyginti retai.

Darbo ne visą darbo laiką formų įvairovė

Darbas ne visą darbo laiką yra plačiausiai taikoma nestandartinių Europos darbo modelių forma. Nors daugelis žmonių darbą ne visą darbo laiką vertina kaip galimybę išlaikyti geresnę asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyrą, iš tikrųjų šios pusiausvyros sėkmę daugiausia lemia tai, koks darbas ne visą darbo laiką siūlomas ir kaip jis organizuojamas.

Įmonių siūlomos darbo ne visą darbo laiką galimybės Europoje labai skiriasi. Nyderlanduose daugiau nei 90 proc. įmonių yra ne visą darbo laiką dirbančių žmonių. Nors šioje srityje Nyderlandai pirmauja, darbas ne visą darbo laiką taip pat paplitęs Belgijoje, Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Švedijoje, o mažiausiai paplitęs Pietryčių Europoje. Europiečiai ne visą darbo laiką dažniausiai dirba paslaugų sektoriuose, ypač viešbučiuose ir restoranuose, švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityse. Paprastai tai ir yra sektoriai, kuriuose daugiausia dirba moterys; ne visą darbo laiką daugiausia dirba moterys.

Dirbant ne visą darbo laiką paprastai dirbama trumpesnes standartinės penkių darbo dienų savaitės darbo dienas. Vis dėlto beveik pusėje visų įmonių, kuriose yra ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų, darbuotojams leidžiama dirbti kita rotacine tvarka, pvz., kelias dienas dirbti visą darbo laiką, o kitas dienas visai nedirbti. Nors šių formų darbą ne visą darbo laiką lengva pritaikyti prie darbuotojų poreikių, viena iš vis dar palyginti dažnai darbo ne visą darbo laiką formų yra lankstus darbo laikas, nustatomas tik kelias dienas arba kai kada kelias valandas iš anksto. Pasirinkę šią galimybę darbdaviai turi daugiausia lankstumo, bet tokios sąlygos nepalankiausios darbuotojams, nes jiems sunku planuoti šeiminius ir asmeninius įsipareigojimus.

Kai kurie žmonės dirba labai nedidelę darbo laiko dalį – mažiau nei 15 valandų per savaitę. Šios „ribinės“ darbo ne visą darbo laiką vietos paprastai labai prastai apmokamos ir iš jose dirbančių žmonių reikalaujama daugiau lankstumo. Kai kuriose šalyse (Maltoje, Nyderlanduose, Airijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Vokietijoje) kai kurie arba visi ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai tokiomis sąlygomis dirba daugiau nei 40 proc. įmonių, daugiausia švietimo sektoriuje, viešbučiuose ir restoranuose, taip pat kitų paslaugų, pvz., asmeninių paslaugų, srityje. (Daugiau susijusios informacijos rasite Eurofound ataskaitoje Lanksčios darbo organizavimo formos – „labai netipiškos“ sutartys.)

Ne visą darbo laiką dirbančių žmonių karjeros perspektyvos dažnai yra prastos

Dažniausiai Europos įmonės neįdarbina dirbti ne visą darbo laiką aukštos kvalifikacijos arba vadovaujamasias pareigas einančių darbuotojų. Trijuose ketvirtadaliuose Europos įmonių paprastai nėra ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų, einančių pareigas, kurioms reikia aukštos kvalifikacijos arba vadovaujamosios patirties. Tačiau tai įprasta Nyderlanduose, kur yra stipri darbo ne visą darbo laiką tradicija: ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai tokias pareigas eina beveik pusėje Nyderlandų įmonių – ši dalis didžiausia Europos Sąjungoje.

TOLIAU IŠLIEKA STANDARTINĖS DARBO VALANDOS

Lyginant 2009 m. EJT ir ankstesnio 2004 m. tyrimo rezultatus matyti, kad darbas nestandartinėmis valandomis (naktį arba savaitgaliais) netapo populiariesnis nei buvo prieš penkerius metus. (Tokie pat rezultatai gauti atlikus Eurofound Europos darbo sąlygų tyrimą, kai lyginta nestandartinių darbo valandų raida per dvidešimties metų laikotarpį; žr. 32 psl.). Tikriausiai nestebina tai, kad nestandartinėmis darbo valandomis daugiausia reikia dirbti viešbučių ir restoranų sektoriuje, taip pat sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityse. Naktimis daugiausia dirbama Turkijoje, kur naktį dirba 36 proc. įmonių darbuotojai. Turkijos įmonėse daugiausia ir šeštadieniais dirbančių darbuotojų; šeštadieniais dirba beveik trys ketvirtadaliai įmonių. Iš ES valstybių narių darbas šeštadieniais (ir sekmadieniais) labiausiai paplitęs Latvijoje, Jungtinėje Karalystėje, Maltoje ir Airijoje.

NAUJI DARBO BŪDAI?

Daugiau lankstumo darbo vietoje

Didėjant konkurencijai Europos įmonės siekia tapti vis lankstesnės. Šį tikslą jos gali pasiekti trimis pagrindiniais būdais. Jos gali įdarbinti darbuotojus savarankiškose grupėse, kurių nariai gali tarpusavyje nuspręsti, kaip organizuoti savo darbą ir aktyviau dalyvauti sprendžiant problemas. Įmonės gali rengti tolesnius mokymus siekdamas ugdyti ir plėsti darbuotojų gebėjimus, kad jie galėtų imtis įvairių užduočių. Jos taip pat gali suteikti darbuotojams daugiau lankstumo įdarbindamos

juos pagal įvairias sutartis, todėl paprasčiau įdarbinti ir atleisti darbuotojus, o organizacijoms lengviau atsižvelgti į rinkos paklausą; tokios sutartinio darbo formos apima terminuotas sutartis, laikinąjį įdarbinimą per agentūras ir laisvai samdomus darbuotojus.

Vadinamasis savarankiškas komandinis darbas yra svarbus darbo organizavimo aspektas tik palyginti nedaugelyje Europos įmonių. Tačiau Danijoje, Švedijoje ir Nyderlanduose tai pagrindinė komandinio darbo forma 40–50 proc. organizacijų. Kitaip yra Graikijoje, Kipre ir Italijoje, kur tokios grupės pagrindinė komandinio darbo forma yra tik 10–15 proc. įmonių. Savarankiškas komandinis darbas taip pat labiau paplitęs tam tikruose sektoriuose: jis dažniausias švietimo sektoriuje, kur taikomas beveik 40 proc. įstaigų. Sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje taip dirba beveik 35 proc. įstaigų. Be to, savarankiškas komandinis darbas dažnesnis organizacijose, kuriose dirba daug aukštos kvalifikacijos darbuotojų.

Terminuotos sutartys

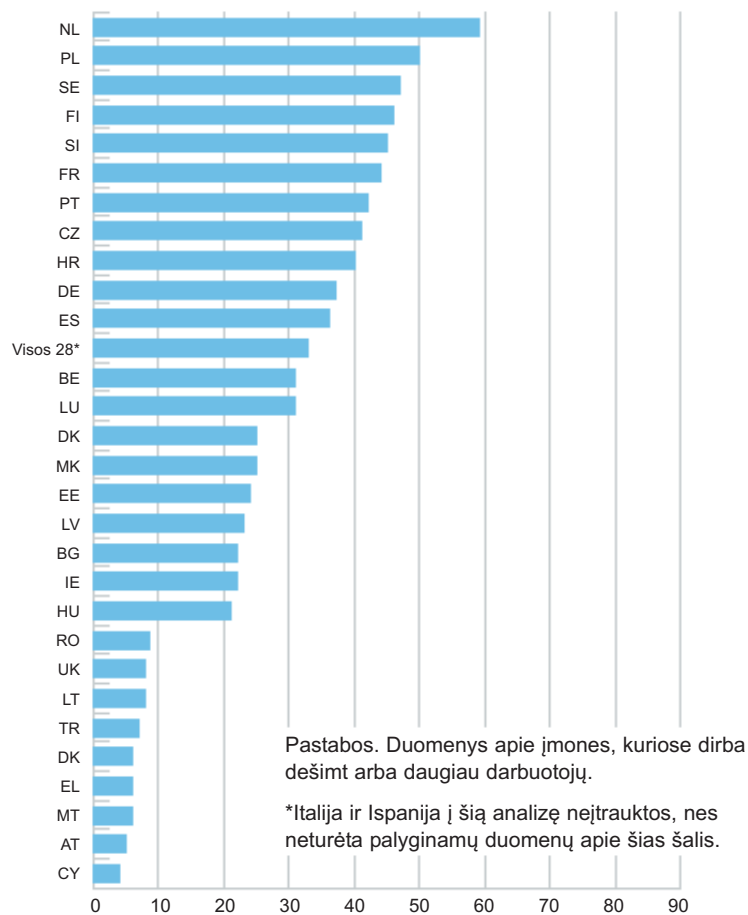
Darbuotojų įdarbinimas pagal lankstesnes sutartis Europos darbo vietose išplito, nors pasiskirstymas žemyne nevienodas. Nyderlanduose ir Lenkijoje terminuotas darbo sutartis sudaro daugiau nei 70 proc. įmonių, o Kipre, Austrijoje ir Maltoje – tik apie 20 proc. Tokios sutartys sudaro mažąją daugumos organizacijų sutarčių dalį: daugiau nei pusėje apklaustų įmonių pagal terminuotas darbo sutartis dirba mažiau nei 20 proc. visų darbuotojų. Vis dėlto tik mažumoje įmonių terminuotos sutartys yra pagrindinė užimtumo forma. Įmonės, kuriose pagal tokias sutartis dirba 80 proc. arba daugiau darbuotojų, sudaro apie 8 proc. įmonių. Tokių įmonių daugiausia keliuose šalyse – pvz., Jungtinėje Karalystėje, kur įmonės, kuriose pagal terminuotas sutartis dirba 80 proc. arba daugiau darbuotojų, sudaro daugiau nei 25 proc. įmonių, ir Turkijoje, kur tokių įmonių yra 22 proc. Toks darbo pagal terminuotas sutartis lygis daugiausia būdingas keliems sektoriams, įskaitant viešbučių (restoranų) ir statybos sektorius – abiejuose būdingi dideli sezoniniai darbo krūvio svyravimai.

Terminuotų sutarčių problema yra ta, kad jos pagal pobūdį yra nestabilios, nors jomis taip pat gali būti suteikiamos ilgalaikio įsidarbinimo galimybės. Daugiau nei 50 proc. Europos įmonių daugumai arba visiems šiems terminuotas sutartis sudariusiems darbuotojams pasiūlyta kita sutartis toje pačioje įmonėje. Tokie pasiūlymai dažniausiai teikiami finansinių paslaugų sektoriuje.

Laikinis įdarbinimas per agentūras

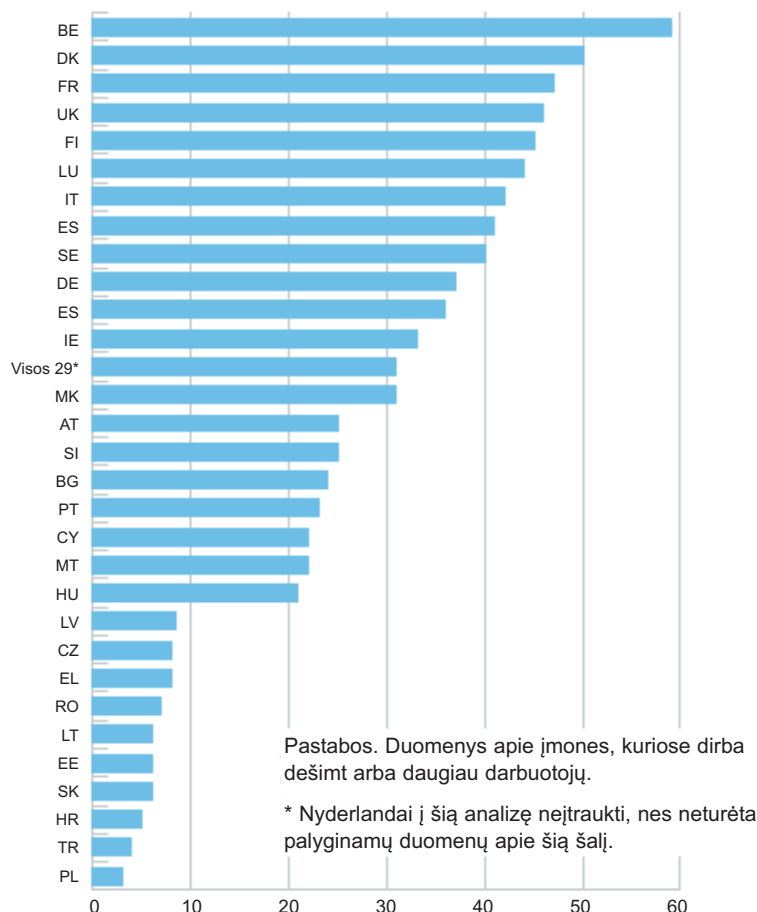
Laikinis įsidarbinimas per agentūras Europos Sąjungoje tampa vis populiariesnis, bet įvairiose šalyse paplitęs labai įvairiai: Belgijoje beveik 60 proc. įmonių laikinai įdarbina darbuotojus per laikinojo įdarbinimo agentūras; kitaip yra Lenkijoje, kur tokios įmonės sudaro tik maždaug 3 proc. Tačiau atrodo, kad laikinajam agentūrų įdarbinimui turėjo įtakos ekonomikos nuosmukis. 2009 m. pradžioje maždaug 20 proc. įmonių nurodė, kad per dvylika mėnesių iki apklausos buvo laikinai įdarbinusios darbuotojų per agentūras, bet apklausos metu tokių darbuotojų įdarbinusios nebuvo. Įmonės, apklausos metu nustojusios laikinai įdarbinti darbuotojus per agentūras, dažniausiai buvo nedidelės, jose dirbo mažiau nei 20 darbuotojų, o didelės įmonės galimybės naudotis šios formos sutartimis atsisakė retai. (Reikėtų pažymėti, kad nustatytam skirtumui įtakos galėjo turėti ir sezoniniai svyravimai.)

3 diagrama. Įmonės, kuriose per pastaruosius dvylika mėnesių dirbo pagal terminuotas sutartis įdarbintų darbuotojų, pagal šalis (proc.)



Šaltinis – 2009 m. EJT.

4 diagrama. Įmonės, kuriose per pastaruosius dvylika mėnesių dirbo laikinai per agentūras įdarbintų darbuotojų, pagal šalį, 2009 m. (proc.)



Šaltinis – 2009 m. EJT.

KINTAMASIS ATLYGINIMAS

Be pagrindinio darbuotojų darbo užmokesčio, įmonės, dažnai siekdamos gerinti veiklos rezultatus, gali mokėti kitas išmokas. Su veiklos rezultatais susijęs atlyginimas Europoje labai skiriasi. Reikėtų turėti galvoje, kad šiame metraštyje pateikiami tyrimo duomenys surinkti ankstyvuju ekonomikos krizės laikotarpiu; padėtis nuo to laiko galėjo pasikeisti. Čekijoje beveik 70 proc. įmonių moka su darbuotojo veiklos rezultatais susijusias išmokas, o Švedijoje ir Latvijoje – tik maždaug 15 proc. Atskiriems darbuotojams už veiklos rezultatus atlyginančios įmonės taip pat dažniau taiko mechanizmus, pagal kuriuos atlyginama už darbuotojų grupių veiklos rezultatus. Ir, kaip galima tikėtis, finansinis grupės veiklos rezultatų atlyginimas labiau paplitęs – beveik dukart dažnesnis – įmonėse, kurios komandinį darbą laiko svarbiu savo veiklos aspektu. Atrodo, kad darbuotojų atlyginimas už geresnius veiklos rezultatus susijęs su aukštesnės kvalifikacijos darbo vietomis: kuo daugiau įmonėje aukštos kvalifikacijos specialistų pareigybių, tuo labiau tikėtina, kad už veiklos rezultatus bus mokamas piniginis atlyginimas. Atlikus tyrimą nustatytas teigiamas su veiklos rezultatais susijusio darbo užmokesčio schemų taikymo ir geresnio darbo jėgos našumo ryšys. Be to, taip pat nustatytas įmonių gerų finansinių rezultatų ir su veiklos rezultatais susijusio darbo užmokesčio schemų taikymo ryšys. Iš tokių išvadų matyti, kad yra svarių argumentų skatinti Europos įmonėse įgyvendinti, jei įmanoma, su veiklos rezultatais siejamo darbo užmokesčio schemas.

Kitas galimas įmonių taikomas metodas yra finansinis dalyvavimas – taikant pelno dalijimosi arba akcijų nuosavybės schemas darbuotojams suteikiama galimybė gauti finansinę su įmonės veiklos rezultatais siejamą pelno dalį. Įdomu tai, kad atliekant tyrimą nustatyta, jog pelno dalijimosi schemas taikomos dažniau, jei kaip nors atstovaujama darbuotojams. Vidutiniškai maždaug 20 proc. privačių įmonių, kuriose atstovaujama darbuotojams, taikoma pelno dalijimosi schema, palyginti tik su 10 proc. įmonių, kuriose tokio atstovavimo nėra. Be to, jei atstovaujama darbuotojams, schemas paprastai apima daugiau darbuotojų.

Vis dėlto atrodo, kad darbuotojų atstovų vaidmuo valdant šias schemas nedidelis. Tik mažumoje (38 proc.) privačių įmonių, kuriose taikoma su veiklos rezultatais susijusi darbo užmokesčio schema, darbuotojų atstovai dalyvavo aptariant, ar pradėti ją taikyti, o 26 proc. įmonių darbuotojų atstovai rengiant tokią schemą nedalyvavo. Ir nors darbuotojų atstovai rengiant su veiklos rezultatais siejamas darbo užmokesčio schemas nedalyvauja aktyviai, jie dažniausiai joms pritaria – daugiau nei pusė jų jas palaiko. Tik nedidelė maždaug 9 proc. mažuma yra prieš jų taikymą. Vis dėlto įmonėse, kuriose tokios schemas netaikomos, nepritariančiųjų dalis daug didesnė – 28 proc. teigia, kad nepritartų jų taikymui. Tai neturėtų stebinti: kai kuriose įmonėse su veiklos rezultatais siejamos darbo užmokesčio schemas netaikomos kaip tik todėl, kad joms priešinosi darbuotojų atstovai.

63 proc. apklaustų vadovų teigė pelno dalijimosi schemas pradėję taikyti daugiausia siekdami didinti darbuotojų motyvaciją. Kitos pagrindinės nurodytos priežastys buvo darbuotojų skatinimas aktyviau dalyvauti gerinant darbo procesus bei galutinius produktus ir kartu didinti darbo našumą. Siekis taikyti pelno dalijimosi schemas kaip automatinį darbo užmokesčio mažinimo sumažėjus pardavimui ir užsakymų skaičiui mechanizmą iš tikrųjų yra ne pagrindinė tokių schemų taikymo priežastis. Vis dėlto stebina nacionaliniai skirtumai. Kai kuriose šalyse daugiau nei 20 proc. įmonių šią priežastį nurodė kaip svarbų motyvą; Airija šiuo atžvilgiu pirmauja – tokią priežastį nurodė 27 proc. įmonių.

Akcijų nuosavybės schemas Europos Sąjungoje paplitusios mažiau už kitas pelno dalijimosi schemas. Pelno dalijimosi schemas taiko maždaug 14 proc. visų privačių Europos įmonių, bet tik 5 proc. jų siūlo akcijų nuosavybę. Danijoje, kur ji paplitusi labiausiai, 13 proc. privačių įmonių siūlo kokią nors akcijų nuosavybės schemą. Kitaip yra Čekijoje, Slovakijoje, Austrijoje ir Graikijoje, kur tokias schemas taiko 2 proc. arba mažiau privačių įmonių. Šie nacionaliniai skirtumai tikriausiai susiję su teisiniu sistemų, įskaitant mokesčių teisės aktus, skirtumais ir socialinių partnerių požiūriu.

Akcijų nuosavybė dažniausiai suteikiama didelėse įmonėse. Reikėtų atminti, kad daug mažiausių įmonių yra šeimos įmonės, kurioms tokios schemas netiktų. Be to, žinoma, kad mažoje organizacijoje sudominti ir motyvuoti darbuotojus lengviau. Galiausiai valdant akcijų nuosavybės schemą atsiranda daug papildomų sąnaudų, kurias paprasčiau prisiimti, jei tokia schema naudojasi daugiau žmonių. Tai pasakytina ir apie kitas nurodytas kintamojo atlyginimo formas: su veiklos rezultatais susijusias ir pelno dalijimosi schemas dažniau taiko didesnės įmonės. Be to, abi šios atlyginimo formos (kaip ir akcijų nuosavybė) labiausiai paplitusios finansinių paslaugų sektoriuje. (Pelno dalijimosi atžvilgiu tai tikriausiai nestebina, atsižvelgiant į įprastinį su komisiniais susijusių išmokų vaidmenį parduodant finansinius produktus.) Įmonės, kurių didelę nuosavybės dalį sudaro užsienio kapitalas, taip pat moka su veiklos rezultatais siejamas išmokas ir akcijų nuosavybės schemas taiko dažniau nei tos įmonės, kurių nuosavybė priklauso tik vietos subjektams.

Dabartinės krizės poveikis požiūriui į akcijų nuosavybę dar nežinomas. Atsižvelgdami į finansinius sunkumus, dėl kurių sunkiau pritraukti kapitalą, vadovai gali norėti įdiegti arba išplėsti tokias schemas. Tačiau dėl vertybinių popierių rinkų sukrėtimų akcijų nuosavybės siūlymas tapo rizikingesnis darbuotojams. Be to, įdiegus akcijų nuosavybės schemą blėsta skirtumas tarp darbdavio ir darbuotojo. Restruktūrizuojant įmonę vadovybei bus sunkiau naikinti darbo vietas, jei dauguma ar net visi susiję darbuotojai taip pat bus ir įmonės savininkai.

Pagrindinės išvados

Europoje dėl darbo užmokesčio dažniausiai susitariama kolektyvinėse derybose: dviem iš trijų darbuotojų taikoma kolektyvinė darbo užmokesčio sutartis, sudaryta įmonėje arba aukštesniu lygmeniu (pvz., sektoriaus, kuriame veikia įmonė). Šis skaičius daug didesnis Italijoje, Suomijoje, Ispanijoje, Slovėnijoje ir Švedijoje – apie 90 proc. arba daugiau. Baltijos valstybėse tokių sutarčių dalis yra 30 proc. arba mažesnė – Latvijoje mažesnė nei 20 proc.

Dauguma darbuotojų atstovų turi išteklių, kurių reikia atstovavimo įgaliojimams vykdyti: 85 proc. jų bent kartą per metus gauna informaciją apie įmonės finansinę, ekonominę ir užimtumo padėtį. Maždaug 72 proc. darbuotojų atstovų reguliariai dalyvauja mokymuose ir panaši dalis mano, kad jiems tinkamai apmokamas laisvas nuo darbo laikas, kuriuo jie gali vykdyti savo kaip atstovų pareigas. Vis dėlto gana dažnai darbuotojų atstovai gali daryti įtaką tik sveikatos ir saugos klausimų sprendimams arba veikia neoficialiai.

Trečdalis atstovų tik nereguliariai, daugiausia kartą per metus, gauna informaciją apie įmonės ekonominę ir finansinę padėtį, o maždaug 17 proc. neturi teisės skirti mokamo laiko atstovavimo pareigoms vykdyti.

Tvirtai institucionalizuotas socialinis dialogas darbo vietose žymiai labiau būdingas Šiaurės Europos šalims nei Pietų Europos šalims. Daugelyje Pietų Europos šalių šis principas yra mažiau išplėtotas ir dažniau yra priešiškesnis.

SOCIALINIS DIALOGAS DARBO VIETOJE

Socialinis dialogas – tai darbuotojų atstovų dalyvavimas priimant sprendimus, susijusius su tokiais klausimais, kaip darbo sąlygos, darbo santykiai ir darbo organizavimas darbo vietoje. Šis dalyvavimas gali apimti tik paprasčiausią vadovybės teikiamą informaciją apie darbo vietos pokyčius arba gali būti platesnis ir apimti konsultacijas, derybas arba net bendrą dalyvavimą priimant sprendimus. Europos Sąjungoje yra daug įvairių institucinių atstovavimo darbuotojų interesams struktūrų. Tai gali būti įmonių tarybos arba profesinės sąjungos. Profesinės sąjungos atstovauja savo registruotiesiems nariams, o įmonių tarybos paprastai atstovauja visiems įmonės darbuotojams. Daugelio šalių įmonėse veikia abi institucijos: profesinė sąjunga aktyviai dalyvauja derėdamasi su vadovybe dėl darbo užmokesčio ir darbo sąlygų, o įmonės taryba dalyvauja informavimo ir konsultavimo procedūrose. Įmonės tarybos nariai dažnai yra ir vietos profesinės sąjungos nariai.

Europoje maždaug 37 proc. įmonių turi kokias nors atstovybes, apimančias daugiau nei 60 proc. darbuotojų. Vis dėlto skirtumai dideli: Švedijoje ir Danijoje daugiau nei 70 proc. įmonių turi kokią nors atstovybę; Graikijoje ir Portugalijoje – šiek tiek daugiau nei 10 proc. Geriau atstovaujama didesnių organizacijų darbuotojams. Mažose įmonėse paprastai atstovaujama maždaug 30 proc. darbuotojų, o didelėse organizacijose – maždaug 90 proc. Viešųjų paslaugų (ypač švietimo) sektoriaus darbuotojams atstovaujama plačiau nei privačiojo sektoriaus paslaugų įmonių darbuotojams. Dažniau atstovaujama ir didesnių organizacijų patronuojamųjų arba užsienio kapitalo įmonių darbuotojams.

Darbuotojų atstovų įtaka

Tačiau kiek galios turi darbuotojų atstovai iš tikrųjų? Apskritai įmonių atstovai mano turintys didelę įtaką sveikatos ir saugos klausimų, taip pat, kiek mažiau, darbo laiko reguliavimo ir atskirų darbuotojų drausmės problemų atžvilgiu. Vis dėlto jie mano, kad tokiais strateginiais klausimais, kaip struktūriniai pokyčiai, karjeros valdymas ir personalo planavimas, jų įtaka palyginti nedidelė. Rumunijos, Vokietijos ir Danijos atstovai mano strateginiais klausimais turintys daugiausia įtakos (nors jų įtaka ir nedidelė); Kroatijos, Portugalijos ir Slovėnijos atstovai mano tokios įtakos turintys mažiausiai. Įdomu tai, kad daugiausia įtakos strateginiais klausimais mano turintys mažiausių įmonių (kuriose dirba

10–20 darbuotojų) ir didžiausių įmonių (kuriuose dirba daugiau nei 500 darbuotojų) atstovai. Tai suprantama: mažose įmonėse darbuotojų atstovams lengviau susisiekti su vadovybe, o didesnių įmonių atstovai dažnai geriau aprūpinti ištekliais, todėl gali atlikti savo vaidmenį.

Be to, atstovai mano daugiausia strateginės įtakos turintys, jei gauna reikiamą informaciją, turi pakankamai laiko savo atstovavimo vaidmeniui atlikti ir gali dalyvauti mokymuose, kuriuose mokoma atstovauti. Tokių informacijos, laiko ir mokymo išteklių taip pat daugiau ten, kur profesinės sąjungos turi daugiau narių ir (arba) kur įmonių tarybos turi galimybę pareikšti savo nuomonę. Be to, kuo geresnės bendradarbiavimo tradicijos, tuo didesnę įtaką atstovai mano turį priimant strateginius sprendimus.

Vadovų nuomonė apie socialinio dialogo vaidmenį

Dauguma Europos vadovų gana teigiamai vertina socialinio dialogo poveikį darbo vietoje. 70 proc. įmonių, kuriose veikia darbuotojų atstovybė, vadovų tvirtina, kad atstovai padeda konstruktyviai ieškoti būdų gerinti darbo vietos veiklos rezultatus. Tokia pat dalis taip pat mano, kad konsultuojantis su atstovais priimant svarbius sprendimus darbuotojai labiau padeda įgyvendinti pakeitimus. Tik 30 proc. vadovų mano, kad įtraukus darbuotojų atstovus labai vėluojama priimti svarbius valdymo sprendimus.

Jungtinės Karalystės, Rumunijos ir Airijos įmonių vadovai labiausiai tiki darbuotojų atstovų dalyvavimo priimant sprendimus verte; šiose šalyse 90 proc. vadovų laiko tokį dalyvavimą pageidaujamu; mažiausiai tuo tiki jų kolegos Italijoje, Lenkijoje, Estijoje ir Turkijoje, kur tokį dalyvavimą naudingu laiko mažiau nei 60 proc. įmonių vadovų.

Vis dėlto, nors vadovai ir palankiai vertina darbuotojų atstovų dalyvavimą, didelė jų dauguma (60 proc.), ypač mažesnių įmonių vadovai, vis tiek labiau linkę derėtis su darbuotojais tiesiogiai asmeniškai.

Profesinio gyvenimo apžvalga 3

Europos darbo sąlygų tyrimas (EDST) yra ilgiausiai tęsiamas Eurofound tyrimas. Šis tyrimas apima įvairias temas, kaip antai užimtumo formos, darbo laikas, darbo organizavimas, mokymas, fizinė ir psichosocialinė rizika, sveikata ir sauga, darbuotojų dalyvavimas, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei darbo užmokestis. 2010 m. Eurofound atliko penktąjį EDST. 2010 m. Europos darbo sąlygų padėtį vertinant kartu su duomenimis, rinktais nuo 1991 m., galima matyti, kaip profesinis gyvenimas keitėsi per pastaruosius 20 metų. Išsamius tyrimo rezultatus rasite tinklalapyje adresu www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm.

DAUGIAU IR ĮVAIRESNIŲ DARBUOTOJŲ

1990–2010 m. į ES įstojus dar penkiolikai naujų valstybių narių ir darbo rinkoje padaugėjus moterų, ES dirbančių žmonių skaičius išaugo nuo maždaug 150 mln. iki maždaug 235 mln. darbuotojų¹. Vyrų užimtumas per šį laikotarpį išliko daugiau nei 75 proc., o moterų užimtumas padidėjo nuo 50 proc. iki maždaug 63 proc. Taip pat vyresniojo amžiaus (50–64 metų amžiaus) darbuotojų dalis padidėjo nuo maždaug 49 proc. 2000 m. iki daugiau nei 56 proc. 2009 m. Padaugėjus dirbančių moterų, padaugėjo ir vadovaujamas pareigas einančių moterų. Iš EDST rezultatų matyti, kad 1991 m. tuometinėse 12 ES valstybių narių moterys sudarė 26 proc. visų vadovų; išsiplėtusioje ES-27 2010 m. jos sudarė 33 proc. visų vadovų. Vis dėlto, nors moterų vadovių yra daugiau, dažniausiai jos vadovauja kitoms moterims: 2010 m. beveik pusė visų dirbančių moterų nurodė, kad joms vadovauja moteris, o vyrų, nurodžiusių, kad jiems vadovauja moteris, buvo tik 12 proc.

TOLIAU DIDĖJA PASLAUGŲ SVARBA

Pastarąjį dešimtmetį išliko ilgalaikė tendencija – laipsniškai mažėjo žemės ūkio ir gamybos sektoriaus darbuotojų ir šiek tiek padaugėjo paslaugų sektoriaus darbuotojų. Užimtumo srityje išliko lyčių segregacija: moterų dalis ir toliau didžiausia paslaugų sektoriuje, ypač švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei viešojo administravimo srityse. Vyrų sudaro didžiausią gamybos ir statybos sektoriaus darbuotojų dalį.

LANKSTESNĖS UŽIMTUMO FORMOS

Nors dažniausia darbo sutarties forma vis dar yra įprastinė neterminuota sutartis – ją yra sudarę maždaug 80 proc. darbuotojų – per pastaruosius dvidešimt metų labai padidėjo pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų dalis. Remiantis Darbo jėgos tyrimo rezultatais, 1991 m. pagal terminuotas sutartis dirbo 10 proc. ES-12 darbuotojų; 2007 m. jų dalis padidėjo iki 14 proc., o 2010 m. šiek tiek sumažėjo (daugiau informacijos apie terminuotas sutartis pateikta 23 p.).

DARBUOTOJAI JAUČIASI NESAUGŪS

Per ekonomikos krizę dauguma darbuotojų nebuvo tikri, ar praradę darbą galėtų įsidarbinti kitur: tik maždaug trečdalis pagal neterminuotas sutartis (ir ketvirtadalis pagal terminuotas) sutartis dirbančių darbuotojų manė, kad lengvai rastų naują darbą. Be to, pagal terminuotas sutartis dirbantys darbuotojai dėl darbo vietos jautėsi mažiau saugūs nei pagal neterminuotas sutartis dirbantys jų kolegos. 2010 m. pagal neterminuotas sutartis dirbančių darbuotojų, maniusių, kad per ateinančius šešis mėnesius gali prarasti darbą, buvo 10 proc., o pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų – 35 proc. (laikinais per agentūras įdarbintų darbuotojų – 43 proc.). Be to, saugumas susijęs ir su dirbamo darbo pobūdžiu: fizinį darbą dirbantys (ypač žemesnės kvalifikacijos) darbuotojai dėl darbo jaučiasi mažiau saugūs nei įstaigų tarnautojai ir turi mažiau vilties rasti kitą darbą, jei prireiktų.

¹ Šiame metraštyje EDST duomenys papildyti Eurostato Darbo jėgos tyrimo (DJT) duomenimis.

TRUMPĖJA VIDUTINĖ DARBO LAIKO TRUKMĖ

Europoje trumpėja vidutinė darbo savaitė. 1991 m. tuometinių dvylikos ES valstybių narių darbo savaitė truko 40,5 valandos; 2010 m. tose pačiose šalyse ji sutrumpėjo iki 36,4 valandos. Darbo laikas sutrumpėjo dėl keturių pagrindinių priežasčių. Pirma, sumažėjo ilgai dirbančių – daugiau nei 48 valandas per savaitę – darbuotojų dalis. Antra, dabar daugiau žmonių dirba ne visą darbo laiką ir jų darbo savaitė trumpesnė (mažiau nei 20 valandų per savaitę): tokių darbuotojų per du dešimtmečius ES-12 padaugėjo beveik dukart. Trečia, daugelyje šalių ir sektorių sutrumpėjo kolektyvinėse sutartyse nustatytas darbo laikas. Galiausiai, kaip nurodyta pirmiau, daug įmonių sutrumpino darbo laiką dėl sumažėjusios paklausos.

Ilgos ir trumpos darbo valandos

Kaip ir anksčiau, taip ir šiuo metu ilgiau dirba daugiausia vyrai: daugiau nei 48 valandas per savaitę dirba 18 proc. ES-27 vyrų, bet tik 8 proc. moterų. Savarankiškai dirbantys žmonės taip pat dirba ilgiau, nors jų dalis nuo 2000 m. sumažėjo. Ilgas darbo laikas gamybos sektoriuje ir toliau dažnesnis nei paslaugų sektoriuje, nors abiejuose sektoriuose jis panašiai sutrumpėjo. Trumpiau dirba daugiausia moterys: mažiau nei 20 valandų per savaitę dirba 20 proc. moterų, o vyrų – tik 7 proc. Trumpesnė darbo savaitė įvairiose šalyse taikoma labai nevienodai.

Tai priklauso nuo kultūrinių darbo ne visą darbo laiką skirtumų, taip pat teikiamų pagalbos, priežiūros paslaugų ir pamokų laiko.

Vis dar tebėra įprastos standartinės darbo valandos

Skirtingai nei prognozuota, kad vis labiau pereinama prie visą parą dirbančios visuomenės, Europos darbo valandos apskritai išliko gana standartinės. 2010 m. vienodą valandų skaičių kiekvieną savaitę dirbo 67 proc. darbuotojų, o vienodą valandų skaičių kasdien – 58 proc. darbuotojų; šis skaičius nuo 2000 m. iš esmės nesikeitė. 1995 m. kas mėnesį bent vieną sekmadienį dirbo 30 proc. darbuotojų, o 2010 m. šis skaičius tose pačiose valstybėse narėse šiek tiek sumažėjo ir šiuo metu yra 27 proc.

TOBULĖJIMAS DARBE

Europos politika siekiama ne tik didinti darbo vietų skaičių, bet ir labiau pasinaudoti darbuotojų įgūdžiais bei patirtimi kad būtų didinamas našumas ir sukuriamos didesnį pasitenkinimą teikiančios darbo vietos, sudarant sąlygas, kuriomis būtų galima geriau ugdyti gebėjimus ir skatinti didesnį darbuotojų savarankiškumą. Šiuo atžvilgiu gali būti svarbus mokymas ir darbo organizavimas.

Mokymuose dalyvauja daugiau darbuotojų, bet ne visi

Tiriant nustatyta, kad 2010 m. mokymo kursų, už kuriuos sumokėjo darbdaviai, buvo daugiausia nuo 1995 m. (ES-15). Vis dėlto ne visi darbuotojai turi vienodas galimybes dalyvauti mokymuose. Vyresniojo amžiaus darbuotojai turi mažiau galimybių nei jaunesni darbuotojai, nors šių dviejų darbuotojų grupių skirtumas per pastaruosius penkiolika metų šiek tiek sumažėjo. Pagal neterminuotas sutartis dirbantys darbuotojai daug dažniau gali dalyvauti mokymuose, už kuriuos moka darbdavys, nei kitomis sąlygomis dirbantys darbuotojai. 2010 m. mokymo kursuose, už kuriuos sumokėjo darbdavys, dalyvavo 39 proc. pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, o kitų darbuotojų – tik 26 proc. (Be to, šis skirtumas per praėjusį dešimtmetį padidėjo: 2010 m. skirtumas buvo 13 procentinių taškų, o 2000 m. – tik 7 procentiniai taškai.) Šiuo atžvilgiu labai svarbu ir darbo pobūdis. 2010 m. aukštos kvalifikacijos įstaigų tarnautojai turėjo geriausias galimybes, nes mokymuose, už kuriuos sumokėjo darbdavys, jų dalyvavo daugiau nei žemesnės kvalifikacijos jų kolegų. Fizinį darbą dirbantys darbuotojai tokių galimybių turi dar mažiau.

Vis dėlto, kaip ir darbo laiko sutrumpėjimą, šį mokymosi intensyvumą galima bent iš dalies paaiškinti ekonomikos nuosmukio poveikiu. Kaip šiame metraštyje aprašyta pirmiau, daugelis nuo 2008 m. įgyvendinamų sutrumpinto darbo laiko schemų parengtos taip, kad tam tikras mokymas vyksta ne darbo metu. Be to, gali būti, kad daugiau darbuotojų savo iniciatyva dalyvavo kursuose baimindamiesi dėl darbo vietos saugumo. 2005–2010 m. darbuotojų, kurie už mokymus mokėjo patys, padaugėjo trečdaliu.

Savarankiškas sprendimų priėmimas. Savarankiškumas darbe

Skatinant didesnę savarankiškumą – suteikiant darbuotojams galimybę patiems spręsti, kaip vykdyti darbo užduotis, – galima palengvinti šių užduočių vykdymą. Tiriant savarankiškumą vertinta, ar žmonėms lengva keisti svarbiausius darbo aspektus: tempą, taikomą metodą ir užduočių eiliškumą. Per pastarąjį dešimtmetį padėtis šiek tiek keitėsi įvairiomis linkmėmis. Tačiau įprasta, kad skirtingų tipų darbuotojams suteikiamas nevienodo lygio savarankiškumas. Iš visų darbuotojų grupių mažiausiai savarankiški žemesnės kvalifikacijos fizinį darbą dirbantys darbuotojai.

SVEIKATOS APSAUGA IR GEROVĖS SKATINIMAS

Darbo intensyvumas

Didesnis darbo intensyvumas, pvz., spartus darbas arba darbas pagal įtemptą grafiką, labai blogina darbuotojų savijautą, ypač jei jų savarankiškumas nedidelis arba jei jiems nelabai padeda kolegos.

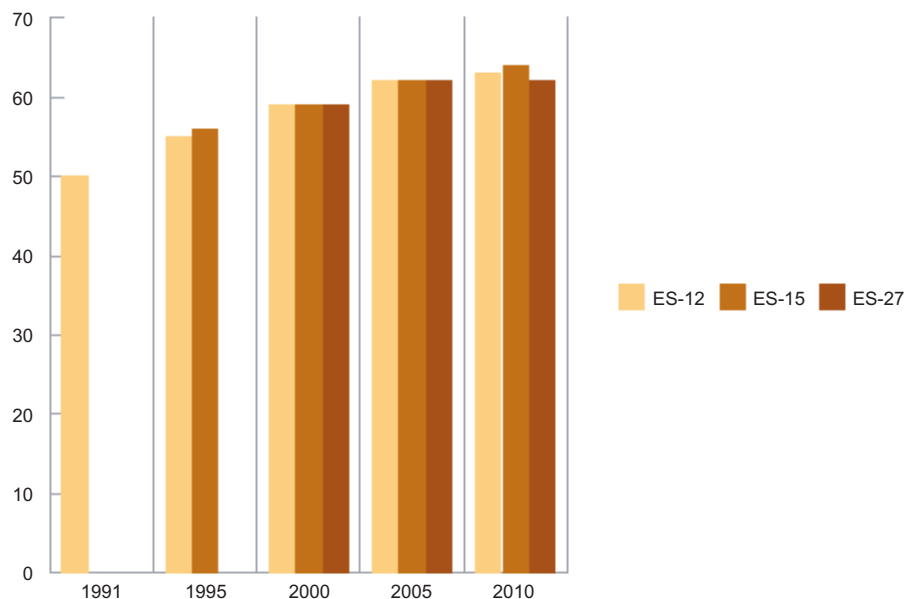
Kuo daugiau darbuotojų darbo tempą lemiančių veiksnių, – vadinamųjų darbo tempo veiksnių (pvz., reikalavimas išlaikyti vienodą darbo tempą su kolegomis, klientų, pacientų arba visuomenės narių reikalavimų vykdymas, gamybos arba veiklos rezultatų tikslų įgyvendinimas, reikalavimas spėti dirbti mašinos tempu ir atlikti tiesioginius vadovo reikalavimus), – tuo didesni reikalavimai tokiems darbuotojams keliami, todėl didesnė tikimybė, kad darbas labai neigiamai veiks jų sveikatą. Per pastaruosius 20 metų daugumoje Europos šalių darbas tapo intensyvesnis. Iš diagramos matyti, kad apskritai pagal įtemptą grafiką dirba vis daugiau darbuotojų (beveik taip pat atrodo ir dideliu tempu dirbančių darbuotojų diagrama). Vis dėlto, atrodo, nuo 2005 m. šis aukštas lygis bent jau smarkiai nekinta.

Daugumos darbuotojų (67 proc.) darbo tempą lemia tiesioginiai žmonių reikalavimai, pvz., bendraujant su klientais.

Tik 18 proc. Europos darbuotojų darbo tempą lemia automatinis įrenginio greitis.

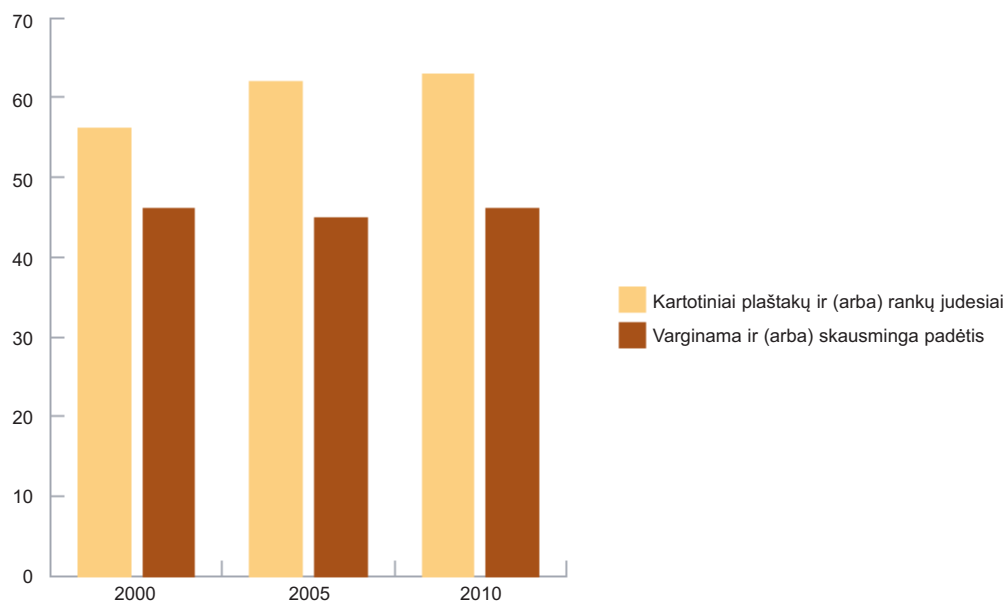
Šis skaičius pastaruosius penkiolika metų mažėja; tai atspindi vykstantį užimtumo poslinkį nuo gamybos prie paslaugų.

5 diagrama. Darbas pagal įtemptą grafiką 1991–2010 m., ES-12, ES-15 ir ES-27 (proc.)



Šaltinis – 2010 m. EDST.

6 diagrama. Fizinį reikalavimų darbe tendencijos 2000–2010 m., ES-27 (proc.)



Pastaba. Pateikiami duomenys apie darbuotojus, kurie teigė, kad tokius pavojus jie patiria bent ketvirtadalį darbo laiko.
 Šaltinis – 2010 m. EDST.

Fiziniai pavojai išlieka

Europos darbuotojai patiria tokius pačius fizinius pavojus, kaip ir prieš 20 metų, nes daugelyje darbų Europoje vis dar reikia fizinės jėgos. Pvz., 33 proc. darbuotojų bent ketvirtadalį darbo laiko nešioja sunkius krovinius; šis skaičius nesikeitė nuo 2000 m. Fizinį pavojų kyla ne tik fizinį darbą dirbantiems darbuotojams: beveik pusė visų žmonių bent ketvirtadalį darbo laiko dirba varginamoje arba skausmingoje padėtyje. Pavyzdžiui, šiuo metu kartotinius plaštakos arba rankos judesius dirbdami atlieka daugiau europiečių nei prieš dešimt metų. (Atlikus kitą Eurofound tyrimą paaiškėjo, kad Europos Sąjungoje dažniausios su darbu susijusios profesinės ligos yra kaulų ir raumenų sistemos pažeidimai; vis

dėlto atrodo, kad tiesiogiai su sunkiu darbu susijusių kaulų ir raumenų sistemos pažeidimų mažėja, o susijusių su stresu ir per dideliu darbo krūviu – daugėja.)

Vyrams ir moterims kyla skirtingo lygio ir nevienodas pavojus, iš dalies todėl, kad vyrai ir moterys daugiausia dirba skirtinguose sektoriuose ir yra skirtingų profesijų. Pvz., dirbdami sunkius krovinius reguliariai nešioja 42 proc. vyrų, o moterų – 24 proc. Kita vertus, darbe žmonės kilnoja arba perkelia iš vienos vietos į kitą 13 proc. moterų, bet tik 5 proc. vyrų.

KAI MAN 64 METAI. DARBAS SULAUKUS PENSINIO AMŽIAUS

Darbo ir darbo vietų tvarumą lemia tai, ar po darbo lieka laiko kitiems įsipareigojimams vykdyti, ar ugdomi gebėjimai siekiant išlaikyti įsidarbinimo galimybes, kiek turima darbo užduočių vykdymo laisvės ir kaip darbo sąlygomis užtikrinama ilgalaikė darbuotojų sveikatos apsauga. Maždaug 60 proc. Europos darbuotojų mano, kad ir toliau galėtų dirbti dabartinį darbą sulaukę šešiasdešimties – tai šiek tiek daugiau nei 2000 m. Nestebina tai, kad skiriasi skirtingų profesijų darbuotojų požiūris: beveik trys ketvirtadaliai aukštos kvalifikacijos įstaigų tarnautojų mano, kad galėtų dirbti iki 60 metų amžiaus, palyginti tik su mažiau nei puse žemesnės kvalifikacijos fizinį darbą dirbančių darbuotojų.

Tyrimų apžvalga

Eurofound parengė tris visos Europos tyrimus – tai išskirtinis palyginamosios informacijos apie žmonių gyvenimą ir darbą šaltinis. Europos darbo sąlygų tyrimas (EDST) yra ilgiausiai tęsiamas tyrimas, kurį atliekant nuo 1991 m. renkama informacija apie darbo ir užimtumo kokybę. Europos gyvenimo kokybės tyrimas (EGKT) pateikia išsamų gyvenimo sąlygų Europos šalyse vaizdą. Europos piliečiai vis labiau domisi gyvenimo kokybe, todėl EGKT tampa vis svarbesniu Eurofound įnašu į politines diskusijas. Europos žmonių tyrimo (EJT) išvadose apžvelgiami darbo vietų praktiniai aspektai ir Europos žmonių derybos dėl darbo vietų atsižvelgiant į vadovų ir darbuotojų atstovų nuomones. Išsamiai išnagrinėjęs tyrimo duomenis Eurofound gali nustatyti naujas ir atsirandančias tendencijas, taip pat geriau išsiaiškinti svarbiausius Europos politikos klausimus. Šių tyrimų rezultatai – tai tvirtas pagrindas, kuriuo gali remtis politikai nustatydami galimybes gerinti padėtį ir rengdami ateities perspektyvas. Šie tyrimai yra svarbus Eurofound užduoties – teikti kokybišką informaciją ir patarimus ES ir nacionalinio lygmens politikos rengėjams, socialiniams partneriams, tyrėjams ir Europos piliečiams – aspektas. Visiems trims Eurofound tyrimams būdingos šios bendros savybės: reprezentatyvios imtys užtikrina patikimus palyginamus ES lygmens duomenis, standartizuoti klausimynai gerina šalių palyginamumą, o vykdomi pakartotiniai tyrimai leidžia Eurofound analizuoti ilginiui vykstančius pokyčius.

Darbo santykiai. 4

Dėmesys socialiniams partneriams

Pagrindinis Eurofound darbo aspektas yra darbo santykių raidos Europoje nustatymas, nes socialinis profesinių sąjungų, darbdavių įstaigų ir vyriausybės dialogas yra Europos socialinio modelio pagrindas. Kaip ir vykdant vieną iš EIT etapų, kai tirtas socialinio dialogo veikimas įmonių lygmeniu, 2010 m. paskelbtu Eurofound tyrimu siekta nustatyti konkrečius sunkumus bei aplinkybes, su kuriomis susiduria darbdaviai ir darbuotojai.

Socialinis dialogas krizės metu

2010 m. padėtis šiek tiek pagerėjo, tačiau dauguma ES valstybių narių patvirtino, kad ir toliau reikia taikyti griežto taupymo priemones. Nors paprastai rengiant šias priemones dalyvauja socialiniai partneriai, dėl krizės kai kuriais atvejais buvo labai sunku susitarti. Be to, kaip matyti iš iširusių nacionalinių trišalių Airijos ir Ispanijos partnerystė, darbo santykių sistemų sukrėtimų būta nuo pat krizės pradžios. Atrodo, 2010 m. ši tendencija reiškėsi ir kitose nacionalinėse, pvz., Portugalijos, darbo santykių sistemose. 2010 m. dar kartą įsitikinta socialinio dialogo nauda sprendžiant krizės problemas – plačiau taikant ir rengiant sutrumpinto darbo laiko schemas (žr. xxx psl.) ir derantis dėl mažesnių atlyginimų padidinimo. Nepaisant sunkumų per 2010 metus darbo santykių sistemos ir toliau išliko lanksčios. Vis dėlto, kad darbo santykių sistemos veiktų sėkmingai, reikia užtikrinti, kad jose dalyvautų suinteresuotosios šalys. Iš šiame metraštyje pateiktų rezultatų matyti, kad 2010 m. toliau plėtėsi socialinių partnerių organizacijos.

PROFESINIŲ SĄJUNGŲ STRATEGIJA IEŠKANT NARIŲ NAUJOSE DARBUOTOJŲ GRUPĖSE

Pastaraisiais metais dėl profesinių sąjungų sunkumų išlaikyti narius kilo smarkių diskusijų. Sumažėjęs profesinių sąjungų narių ir kolektyvinių sutarčių skaičius aiškiai rodo sumažėjusį profesinių sąjungų vaidmenį ir darbo santykių reikšmę šiandienos Europoje. Įdomu tai, kad dėl mažėjančio profesinių sąjungų narių skaičiaus ir šios problemos sprendimo būdų aktyviausiai diskutuojama ten, kur profesinių sąjungų narių yra daugiausia, pvz., Šiaurės Europos šalyse. Atrodo, kad pastarasis sąjungų narių skaičiaus mažėjimas laikomas grėsme šių šalių nacionaliniams darbo santykių modeliams.

Profesinėms sąjungoms nariai labai svarbūs: labai svarbu užtikrinti, kad žmonės galėtų dalyvauti profesinių sąjungų veikloje ir būtų galima finansuoti sąjungų užduotis ir kad jos būtų oficialiai pripažintos kaip atstovaujamosios organizacijos. Galiausiai narių skaičius yra labai svarbi sudėtinė organizacijos stiprybės dalis: kilus darbo ginčams narių skaičius yra svarbus profesinių sąjungų derybinės galios aspektas, nes jei narių daug, tai grasinimai streikuoti skamba įtikinamiau.

Vis dėlto pasikeitė Europos pramonės struktūra: įprastinis profesinių sąjungų pranašumas gamybos sektoriuje labai sumažėjo dėl gamybos apimčių mažėjimo, be to, daugiausia darbo vietų kuriama sektoriuose, kuriuose į sąjungas jungiamasi rečiau. Dėl viešojo sektoriaus reformos, taip pat dėl anksčiau valstybės teiktų paslaugų perdavimo rangovams labai sumažėjo šio sektoriaus, kuriame paprastai dažnai jungtasi į profesines sąjungas, užimtumas. Privačiajame sektoriuje darbo santykiai tapo labiau individualizuoti, o įprastiniai darbo santykiai susilpnėjo dėl įmonių veiklos globalizacijos, ypač dėl jų persikėlimo į kitas šalis grėsmės. Tam tikrų kategorijų darbuotojai į sąjungas jungiasi daug rečiau: sunkiausia į sąjungas suburti jaunus darbuotojus, MVĮ darbuotojų jose daug mažiau nei didelių įmonių darbuotojų, į jas sunkiau suburti ir pagal terminuotas darbo sutartis arba kitomis netipinėmis darbo sąlygomis dirbančius darbuotojus. Žinoma, šie veiksniai gali būti susiję tarpusavyje: jauni darbuotojai dažnai dirba privačiuosiuose paslaugų sektoriuose, kuriuose daug rečiau jungiamasi į sąjungas, ir pagal nestandartines darbo sutartis. Panašiai ir vidutinis

darbuotojų migrantų skaičius sąjungose mažesnis iš dalies todėl, kad dažnai jie dirba daugiausia tuose sektoriuose, kuriuose į sąjungas jungiamasi mažiau, ir pagal netipines sutartis.

Kaip matyti iš Eurofound ataskaitos Profesinių sąjungų strategijos ieškant narių naujose darbuotojų grupėse (angl. Trade union strategies to recruit new groups of workers), vykstant tokiems pokyčiams profesinės sąjungos, siekdamos didinti savo narių skaičių, bando įtraukti į savo veiklą naujas narių grupes. Jos ėmėsi iniciatyvų didinti narių skaičių ir parodyti savo svarbą darbuotojų grupėms, kurios anksčiau neketino stoti į profesinę sąjungą. Pvz., kai kurios profesinės sąjungos suteikia galimybę išreikšti nuomonę tam tikroms savo narių grupėms: Austrijoje, Belgijoje ir Graikijoje jos įsteigė specialius moterų skyrius. Danijos statybos sektoriaus profesinės sąjungos vienija daug daugiau darbuotojų danų nei darbuotojų migrantų, todėl pirmiausia į profesines sąjungas siekiama įtraukti darbuotojus migrantus.

Siekdama didinti jaunų darbuotojų narių skaičių Bulgarijos profesinių sąjungų konfederacija CITUB įsteigė nevalstybinę organizaciją, kuri sukūrė ekspertų tinklus jaunimo ir darbo klausimais, taip pat jaunų profesinių sąjungų narių tinklus, kuriais siekiama gerinti šių narių gebėjimus ir padėti. Kita dažnai taikoma strategija – formaliojo švietimo sistemoje besimokančio jaunimo įtraukimas rengiant susitikimus profesinėse mokyklose arba universitetuose. Pvz., Danijos profesinės sąjungos yra perengusios specialias programas, pagal kurias naujais nariais kviečiami tapti techninių mokyklų mokiniai ir praktikantai.

Profesinės sąjungos gali didinti savo įtaką ir naudodamosi vidaus tinklais. Belgijos profesinės sąjungos, siekdamos skatinti mažų įmonių darbuotojus dalyvauti savo veikloje, dar praėjusio šimtmečio devintojo dešimtmečio pradžioje sukūrė kontaktinių asmenų mažosiose ir vidutinėse įmonėse tinklus.

Profesinės sąjungos taip pat stengėsi tiesiog padidinti narystės patrauklumą, pvz., Suomijoje mažinti stojimo mokesčiai. Liuksemburge profesinės sąjungos siūlo savo nariams įvairias paslaugas, įskaitant sveikatos apsaugos planus, draudimą ir konsultacijas mokesčių klausimais. Maltos Visuotinė darbuotojų sąjunga (General Workers' Union) savo nariams teikia specialias paslaugas, įskaitant sveikatos apsaugos planus ir nuolaidas. Nyderlanduose profesinės sąjungos siūlo su naryste susijusį sveikatos ir negalios draudimą, taip pat pensijų schemas statybos darbuotojams, kurie išstojo iš sąjungos, nes reorganizavus įmonę pradėjo dirbti savarankiškai.

Kitos sąjungos pakeitė paslaugų teikimo būdą. Siekdama pritraukti jaunų, geriau dirbti kompiuteriais mokančių narių, 2006 m. Nyderlandų De Unie (bendroji specialistų ir vadovų sąjunga) taikydama didesnę nuolaidą pradėjo siūlyti ribotą narystę, kuria suteikiama teisė naudotis tam tikromis paslaugomis internetu. Tokiems nariams teikiama informacija ir pagalba darbo klausimais, suteikiamos galimybės mokytis ir daryti karjerą (taip pat mažesniais įkainiais).

Įdomu tai, kad iš tyrimo rezultatų taip pat matyti profesinių sąjungų savęs vertinimo raida. Profesinės sąjungos nuo seno siekė suteikti galimybę visuotinai naudotis kolektyvinio atstovavimo ir sutarčių pranašumais kaip viešąja gėrybe; tačiau iš tikrųjų tuo nesąžiningai naudojasi mokesčių nemokantys ir neužsiregistravę darbuotojai, besinaudojantys tokiais pačiais pranašumais, kokiais naudojasi ir visus mokesčius mokantys profesinių sąjungų nariai. Todėl sumažėja profesinės sąjungos nario mokesčio patrauklumas juos mokantiems nariams. Kai kuriais atvejais profesinės sąjungos šį klausimą bandė spręsti konsultuodamos ne darbuotojus, bet tik narius, ir suteikdamos galimybę kai kuriais pranašumais naudotis tik nariams. Vokietijos Šiaurės Reino-Vestfalijos įmonė IG Metall pradėjo taikyti išsamią narių paramos strategiją, kuria profesinės sąjungos veikla iš esmės siejama su nariais. Pvz., sprendimus dėl susitarimų atsisakyti sektoriinių susitarimų priima ne visi darbuotojai, bet tik konsultacijose dalyvaujantys darbuotojai. Ši profesinė sąjunga taip pat bandė susitarimuose užtikrinti konkrečią naudą nariams, ypač išstojimo atveju.

ILGALAIKĖS TENDENCIJOS DARBDAVIŲ ORGANIZACIJOSE

Kaip matyti iš ataskaitos Socialinių partnerių organizacijų ir darbdavių organizacijų raida, pramonės pokyčiai darbdavių organizacijas veikė ir prieš prasidedant krizei.

ES-15, kur darbdavių organizacijos įsteigtos seniai, pastebima ilgalaikė vienijimosi ir susijungimo tendencija siekiant stiprinti ir racionalizuoti darbdavių įtaką. Siekiant sudaryti bendrąsias nacionalines skirtingų pramonės šakų aukščiausio lygio darbdavių organizacijas (NALDO) dažniausiai jungtos siauresnių narystės sričių asociacijos arba, norint sukurti dvejopos paskirties NALDO, jungtos pavienės prekybos asociacijos ir darbdavių organizacijos.

Ši konsolidacija daugiausia vyko iki 2000 m.; todėl dabar padėtis gana stabili, ateityje numatomi tik keli NALDO susijungimai. Padėtis 2004 m. arba vėliau prisijungusiose Vidurio ir Rytų Europos valstybėse narėse šiek tiek skiriasi. Jose darbdavių organizacijos iš tikrųjų veikia tik maždaug 20 metų; šioms valstybėms įstojus į ES vyko tam tikra konsolidacija. Pvz., neseniai vyko susijungimai Bulgarijoje ir, atrodo, vyksta Rumunijos NALDO sudėtingos struktūros racionalizacija. Vis dėlto kai kuriose šalyse padėtis vis dar nestabili dėl tebevykstančio ekonominio restruktūrizavimo ir kintančio darbdavių suvokimo, kaip geriausia būtų atstovauti jų interesams aukščiausiu lygiu. Nuo 2003 m. naujų NALDO įsteigta Lenkijoje, Rumunijoje ir Slovėnijoje.

Nors NALDO kolektyvinių derybų ir atstovavimo vaidmuo pastarąjį dešimtmetį kito nedaug, siekdamos geriau atsižvelgti į darbdavių poreikius kintančioje aplinkoje daugelis šių organizacijų pradėjo skirti daugiau dėmesio paslaugų teikimui, keisdamos nariams teikiamų paslaugų pobūdį ir mastą. Dažnai teikiamos tokios paslaugos, kaip atstovavimas interesams, patarimai ir konsultavimas, informavimas ir analizė, mokymas ir švietimas, ryšiai, tinklų kūrimas ir pagalba užsienio prekybos srityje. Šios paslaugos taip pat gali apimti finansavimo arba kredito, valdymo ir teisinio konsultavimo paslaugas.

Dabartiniai sektorių darbdavių organizacijų (SDO) struktūros pokyčiai daugiausia vyksta dėl tradicinės gamybos sumažėjimo ir paslaugų bei pažangiųjų technologijų pramonės šakų augimo. Kai kuriose šalyse pokyčiai vyko privatizavus buvusias viešąsias paslaugas ir didėjant socialinių arba ne pelno įmonių vaidmeniui. Daugelyje šalių SDO jungėsi į didesnes organizacijas, kartais reaguodamos į gamybos mažėjimą. Todėl kai kuriais atvejais susidarė labai didelės kelis susijusius sektorius apimančios SDO. Vis dėlto, be šių susijungimų, dėl kurių sumažėjo SDO skaičius, sukurta ir naujų SDO tokiuose naujuose arba augančiuose sektoriuose, kaip informacinių technologijų arba konsultavimo sektoriai, arba viešuosiuose sektoriuose, kuriuose panaikintas reglamentavimas arba kurie buvo privatizuoti, pvz., pašto paslaugų ir elektros energijos sektoriuose.

Svarbus SDO aspektas yra tiesioginis jų dalyvavimas sektorių derybose dėl kolektyvinių sutarčių. Kai deramasi įmonių lygmeniu, SDO dažnai teikia paramą savo narėms įmonėms šiame derybų procese. Daugelyje šalių didinant įmonių lankstumą kolektyvinės derybos labiau decentralizuotos. Reaguodamos į tai SDO sektorių susitarimuose suteikė daugiau lankstumo įmonėms ir, kad išliktų svarbios ir neprarastų narių, atsisakė dalies derybinių galių.

Ataskaitoje taip pat nagrinėta, ar atsiranda kitokių darbdavių organizacijų, nepriskiriamų tradicinėms sektorių, geografinėms arba įmonių tipo kategorijoms. Atrodo, kad daugelyje šalių atsiranda daugiau konkrečių organizacijų: kuriasi moterų verslininkų ir įmonių savininkų, neseniai atvykusių imigrantų organizacijos. Vis dėlto nematyti, kad šios organizacijos veiktų kaip darbdavių organizacijos arba išsamiai nagrinėtų užimtumo klausimus. Sprendžiant užimtumo klausimus svarbiausios „netradicinės“ organizacijos yra tos, į kurias darbdaviai susiburia prisiimdami įmonių socialinės atsakomybės įsipareigojimą ir kurios įsteigtos siekiant atkreipti darbdavių dėmesį į konkrečius lygybės ir įvairovės klausimus. Įmonės savininkų pilietybė yra kitas bendras veiksnys, kuriuo pagrįstos verslo organizacijos keliose šalyse atstovaujančios užsienio investuotojams ir darančios didelę įtaką užimtumo ir darbo santykių klausimams.

Atrodo, dauguma darbdavių organizacijų išlaikė arba padidino narių skaičių, pagal poreikį prisitaikydamos prie kintančių savo narių poreikių². Tačiau vienoje srityje pokyčiai vyksta lėtai – darbdavių organizacijų valdybose apskritai nepakankamai atstovaujama moterims ir tautinių mažumų nariams. Atsižvelgiant į aukštesnes pareigas einančių moterų trūkumą, keliose šalyse įmonių valdyboms pradėtos taikyti kvotos.

Eurofound Europos tinkla

Eurofound stebėsenos centrai – Europos darbo santykių informacinė tarnyba (angl. European Industrial Relations Observatory, EIRO), Europos darbo sąlygų informacinė tarnyba (angl. European Working Conditions Observatory, EWCO) ir Europos restruktūrizavimo stebėsenos centras (angl. European Restructuring Monitor, ERM), atliekantis dalį pagrindinės Europos pokyčių stebėsenos centro (angl. European Monitoring Centre on Change, EMCC) veiklos, – stebi pokyčius ir tendencijas darbo sąlygų, darbo santykių ir įmonių restruktūrizavimo srityse. Šių tarnybų veiklą vykdo nacionaliniu ir Europos lygmenimis dirbantys ekspertai, kurie aprašo, lygina ir prie konkrečių aplinkybių pritaiko profesinio gyvenimo tyrimų informaciją ir išvadas. Europos stebėsenos centrų tinklas (angl. Network of European Observatories, NEO) – tai sistema šiam darbui planuoti ir koordinuoti. Šie stebėsenos centrai savo svetainėse skelbia metines savo tyrimų srities apžvalgas ir įvairias naujienas, lyginamąsias analitines ataskaitas, tyrimų duomenų ataskaitas ir informacinius pranešimus apie įmonių restruktūrizavimą.

² Šiuo atžvilgiu taip pat norėtume įspėti, kad remiantis 2010 m. paskelbtais, bet ankstesnę padėtį atspindinčiais ataskaitos duomenimis gali būti neįmanoma spręsti apie krizės poveikį narių skaičiui.

Kaip gyvename šiandien. 5

Gyvenimo kokybė Europoje

Kas ketverius metus atliekant Eurofound Europos gyvenimo kokybės tyrimą (EGKT) nagrinėjami tokie klausimai, kaip užimtumas, pajamos, švietimas, būstas, šeima, sveikata, profesinis ir asmeninis gyvenimas, pasitenkinimas gyvenimu ir žmonių nuomonė apie savo šalies visuomenę. Iš jo rezultatų galima susidaryti išsamų vaizdą apie žmonių gyvenimo skirtumus ir panašumus ES-27, Norvegijoje ir šalyse kandidatėse Turkijoje, Buvusiojoje Jugoslavijos Respublikoje Makedonijoje ir Kroatijoje (ŠK-3). Trečiojo tyrimo faktinė medžiaga bus pradėta rinkti 2011 m. pabaigoje.

DABARTINIO MŪSŲ GYVENIMO APŽVALGA

Gerinti žmonių ir visuomenės gyvenimo kokybę iš 27 skirtingų šalių sudarytoje Europos Sąjungoje darosi vis sunkiau. Reikia skatinti socialinę sanglaudą vis įvairesnėse šalių visuomenėse. Be to, atsižvelgiant į ekonomikos krizę būtina dar skubiau užtikrinti, kad Europos visuomenė nesusiskaidytų į tiesiogiai ekonomikos nuosmukio paveiktas ir jo nepaveiktas dalis.

Mūsų nuomonę apie gyvenimą lemia daugelis veiksnių. Kai kurie iš jų objektyvūs, pvz., mūsų uždarbis ir su tuo susijęs gyvenimo lygis. Tačiau labai reikšmingi ir daugybė kitų veiksnių. 2007 m. atliekant vėliausią Eurofound Europos gyvenimo kokybės tyrimą (EGKT) teirautasi žmonių nuomonės apie jų gyvenimą ir atsakymai į šį klausimą lyginti su atsakymais, kuriuos jie pateikė atsakydami į kitus klausimus, pvz., susijusius su būstu, gyvenamąja vieta, šeimos padėtimi ir užimtumu. Išsamiau išanalizavus rezultatus Eurofound pavyko nustatyti, kas labiausiai lemia žmonių pasitenkinimą gyvenimu arba dėl ko jis dažniausiai mažėja.

Paprastai šalys rūpinasi savo ekonomikos plėtra, matuojama bendruoju vidaus produktu (BVP). Tačiau vis dažniau domimasi, kaip įvertinti gyvenimo kokybę remiantis ne tik šiais įprastiniais ekonominiais rodikliais. Žinoma, ekonominiai sunkumai veikia daugelį piliečių. Tačiau dideli Europos visuomenės patirti pokyčiai, pvz., globalizacija, visuomenės senėjimas, perėjimas nuo įprastinės gamybinės veiklos prie labiau technologijomis pagrįstų paslaugų ir įtampa viešųjų paslaugų srityje gali turėti neigiamą emocinį poveikį, net jei iš standartinių ekonominių rodiklių atrodo, kad padėtis gerėja. Didėja atotrūkis tarp statistiniais duomenimis pagrįsto vaizdo ir pačių žmonių suvokimo apie savo gyvenimo sąlygas. Šį atotrūkį galima sumažinti priimant tikrąjį Europos piliečių gyvenimą geriau atitinkančius politikos sprendimus.

Kaip gyvena europiečiai?

2004 ir 2007 m. į ES įstojusių valstybių narių (NVN) ir šalių kandidačių (ŠK-3) gyventojai daug dažniau nei ES-15 gyventojai gyvena poromis su vaikais ir kitais namų ūkio nariais, todėl šiose šalyse namų ūkiai didesni. Pvz., vidutinį Danijos namų ūkį sudaro 2,5 žmogaus, o Turkijoje – 4,2. Vidutinio (35–49 metų) amžiaus žmonės dažniausiai gyvena poromis. Tai gana paplitęs reiškinys – taip gyvena daugiau nei 60 proc. ES-15 ir daugiau nei 70 proc. šio amžiaus NVN ir ŠK-3 gyventojų.

Vyresniojo amžiaus – vyresni nei 65 metų – žmonės dažniausiai gyvena vieni arba poromis, tačiau be vaikų. Šios grupės vyrai paprastai gyvena su partnere, o dėl ilgesnės moterų gyvenimo trukmės vyresnio amžiaus moterys dažniau gyvena vienos. Todėl kyla tam tikrų klausimų dėl priežiūros paslaugų ir kaip šioje srityje atsižvelgiama į šios konkrečios grupės poreikius. Ateities prognozės rodo, kad daugės vyresniojo amžiaus žmonių, o tai reiškia, kad bus keliami daugiau reikalavimų neoficialiems šeimos narių slaugytojams (daugiausia moterims).

Vis dėlto jaunesnių (18–34 metų amžiaus) ir vyresniojo (nuo 65 metų) amžiaus žmonių namų ūkių sudėtis yra įvairesnė.

Darbo ir šeimos gyvenimo derinimas

Demografiniai pokyčiai ir darbo rinkos raida veikia Europos gyventojų profesinį bei šeiminių gyvenimą ir turi didelę įtaką ateičiai. Dabar žmonės turi mažiau vaikų, ilgiau gyvena ir dažniau keičiasi iš vienos vietos į kitą vietą ar iš vienos šalies į kitą. Moterys paprastai dirba ne namuose, todėl pasikeitė vyrų ir moterų požiūris į vaidmenį šeimoje. Šiuo metu nėra tikrumo dėl darbo vietos, nes dėl restruktūrizavimo ir pramonės pokyčių didėja nestabilumas, didelę įtaką daro ir ekonomikos nuosmukis; be to, darbo praktika tapo lankstesnė ir sunkiau prognozuojama nei ankstesniais metais.

Europos politika pabrėžia profesinio ir šeiminių gyvenimo derinimo svarbą, kad žmonėms, ypač moterims, nereikėtų rinktis, ar turėti vaikų, ar eiti dirbti. Manoma, kad didinant dirbančių žmonių skaičių bus lengviau skatinti ekonomikos augimą ir padidės gimstamumo lygis, todėl bent iš dalies bus galima sustabdyti prasidėjusį visuomenės senėjimą.

Nors daugelis moterų Europoje dirba, tradiciniai šeimų modeliai, kai vyras uždirba duoną, o moteris visą laiką dirba namuose, daugelyje šalių vis dar dažnai pasitaiko. Turkijoje yra tik 4 proc. porų, kurių abu partneriai dirba ne namuose, o Švedijoje tokių porų yra 57 proc. Daug dažniau abu partneriai dirba, jei neturi vaikų arba turi tik vieną vaiką. Nestebina tai, kad ten, kur yra pakankamai vaikų priežiūros įstaigų, dirba abu tėvai. Pvz., Benilukso šalyse ir Prancūzijoje, kur veikia vaikų nuo dviejų mėnesių priežiūros įstaigos, yra du trečdaliai vaikų turinčių porų, kuriose dirba abu partneriai. Vis dėlto gana išskirtinė yra vienišų motinų padėtis. Visose šalyse jos dažniau nei partnerius turinčios motinos nedirba ir nedalyvauja ekonominėje veikloje.

Ar esame patenkinti gyve nimu?

Įvairių šalių grupių pasitenkinimas gyvenimu Europoje labai skiriasi. ES-15 gyventojai yra patenkinti labiausiai, ŠK-3 gyventojai – mažiausiai, o NVN piliečiai yra per vidurį – pabrėžtina, kad taip yra ne todėl, kad ES-15 šalyse būtų savaime suprantamų priežasčių būti labiau patenkintam. Piliečių pateikiami įvertinimai beveik visada skiriasi dėl to, kad skiriasi jų gyvenimo sąlygos: užimtumas, pajamos, amžius, sveikatos būklė, esamas socialinės paramos mastas ir socialinių paslaugų bei pilietinių institucijų darbo kokybė.

Nors pinigais laimės tikriausiai nenusipirksi, deramas materialinis gyvenimo pagrindas yra vienintelis svarbiausias pasitenkinimą gyvenimu lemiantis dalykas. Neturėdamas to, kas visuotinai laikoma būtiniausiu dalyku, žmogus jausis mažiau patenkintas gyvenimu. Yra dalykų, kurie gali sumažinti šį poveikį: jei nepriteklių patiriantis žmogus turi galimybę susidarius ypatingomis aplinkybėmis gauti didelę pinigų sumą, šis poveikis gerovės jausmui gali būti mažesnis. Šiek tiek pagerinti bendrą žmonių, patiriančių nepriteklių, pasitenkinimą gyvenimu galima ir kokybiškomis viešosiomis paslaugomis.

Šeši svarbiausi nepritekliaus nustatymo kriterijai

Atliekant EGK tyrimą nepriteklius buvo apibrėžtas žmonėms užduodant šiuos klausimus: ar, jei norėtų, jie galėtų sau leisti įgyvendinti visus šešis pagrindinius sąraše nurodytus dalykus³: pakankamai apšildyti namus, kasmet savaitei išvykti atostogų, pakeisti susidėvėjusius baldus, kas antrą dieną valgyti mėsos, vištienos arba žuvies patiekalą, pirkti ne dėvėtus, bet naujus drabužius, ir kartą per mėnesį pasikviesti į svečius giminaičių arba draugų.

³ Ši skalė parengta pritaikant pradinę Eurostato parengtą skalę.

Gera sveikata yra antras pagal svarbą veiksnys, lemiantis pasitenkinimą gyvenimu: prastos sveikatos žmonės gyvenimu patenkinti daug mažiau nei tie, kurių sveikata yra gera. Nedarbas, nedidelės pajamos ir žemo lygio išsilavinimas taip pat lemia mažesnę žmonių pasitenkinimą. Vis dėlto tai nereiškia, kad didėjant pajamoms žmonės savaime tampa labiau patenkinti gyvenimu. Pajamos labiausiai veikia žmonių pasitenkinimą tuomet, kai nėra patenkinti pagrindiniai jų poreikiai. Patenkinus poreikius žmonės, didėjant jų pajamoms, gali jaustis labiau patenkinti, nors pasitenkinimas labai smarkiai nepadidės.

Žinoma, žmonių savijautai turi įtakos darbas. Nors darbo neturintys žmonės mažiau patenkinti už tuos, kurie jį turi, dar labiau patenkinti yra į pensiją išėję žmonės (net atsižvelgiant į tokius veiksnius, kaip pajamos ir socialinė parama). Iš to galima spręsti, kad dėl darbe patiriamos streso bei sunkumų derinant profesinį ir šeiminių gyvenimą labai mažėja žmonių gerovė. Nenuostabu, kad žmogui svarbios jo užimamos pareigos: aukštos kvalifikacijos ir vadovaujamas pareigas einantys žmonės apskritai šiek tiek labiau patenkinti gyvenimu.

Žemo lygio išsilavinimą įgiję žmonės patenkinti mažiau – daugiausia dėl to, kad nuo žmogaus išsilavinimo lygio labai priklauso tai, kokio pobūdžio darbą ir pajamas jis gali gauti, o nuo to priklauso gyvenimo lygis. Vis dėlto atrodo, kad naujosiose valstybėse narėse žemo lygio išsilavinimas tiesiogiai susijęs su žmonių nuomone apie gyvenimą. Ir šiuo atžvilgiu teiginys nebūtinai galioja atvirkščiai: atrodo, aukštesnio lygio išsilavinimą įgiję žmonės nėra labiau patenkinti gyvenimu.

Iš Eurofound tyrimų rezultatų matyti, kad dauguma žmonių labiau patenkinti, jei gyvena poroje. Partnerius turintys vyrai ir moterys maždaug dvigubai labiau patenkinti gyvenimu už tuos, kurie gyvena vieni, o vaikus auginančios poros patenkintos dar labiau. Išsituokę, našlaujantys arba atskirai gyvenantys žmonės yra mažiau laimingi: iš tikrųjų išsituokę arba atskirai gyvenantys žmonės yra mažiau laimingi už tuos, kurių partneris (-ė) mirė. Visų mažiausiai patenkinti vieni vaikus auginantys žmonės. Suprantama, daugumai žmonių, kad galėtų jaustis geriau, labai svarbi šeimos ir draugų parama.

Iš šių išvadų matyti, kad siekiant pagerinti žmonių suvokiamą gerovę ir bendrą gyvenimo kokybę svarbiausia sutelkti dėmesį į nepalankiausias sąlygomis gyvenančių žmonių materialinių aplinkybių gerinimą, o ne kelti vidutinį gyvenimo lygį (nors šis tikslas ir toliau išlieka svarbus neturtingose ŠK-3). Todėl labai svarbu ir toliau mažinti gyvenimo lygio skirtumus, ypač skurdą.

Socialinė atskirtis

Europos Sąjungai išsiplėtus iki 27 valstybių narių į ją įstojo šalių, kurių gyvenimo lygis yra žemesnis už anksčiau įstojusių 15 valstybių narių gyvenimo lygį. Atliekant tyrimą, daugelyje iš šių šalių ir trijose šalyse kandidatėse buvo aukštesnis nedarbo ir skurdo lygis, taip pat buvo skurdesnė jų socialinės rūpybos infrastruktūra. Dėl tokių didelių gyvenimo sąlygų skirtumų Europos Sąjungoje dar sunkiau įgyvendinti sanglaudos tikslą.

Nors dėl to atsirandantys materialiniai nepritekliai labai svarbūs, socialinės politikos požiūriu dar svarbesnė problema yra dažnai su skurdu susijusi socialinė atskirtis. Socialinė atskirtis (kaip apibūdino Amartya Sen) yra „ne vien ištuštėjusių piniginių, bet ir nuskurdusio gyvenimo“ problema. Socialinė atskirtis reiškia, kad socialiai atskirtam žmogui kyla rizika ir jis yra pažeidžiamas. Taip pat svarbus santykinio skurdo aspektas: žmonės gali būti pasiekę tam tikrą būtiniausių gyvenimo lygį, bet jei jų gyvenimo sąlygos labai skiriasi nuo kitų bendrapiliečių, jie vis tiek jausis esantys vargšai. Socialiai atskirtų žmonių santykiai su kitais žmonėmis yra netvirti arba susilpnėję. Eurofound mokslininkų manymu, socialinei įtraukčiai svarbūs trys pagrindiniai dalykai: galimybė įsidarbinti, būtiniausių dalykų turėjimas ir šeimos arba draugų parama.

Socialinės atskirties vertinimas

Į EGKT įtraukti su socialine atskirtimi susiję teiginiai. Apie socialinės žmonių įtraukties lygį galima spręsti pagal tai, kiek žmonės sutinka arba ne su šiais teiginiais:

- „jaučiuosi išstumtas (-a) iš visuomenės“;
- „šiandien gyvenimas tapo toks sudėtingas, kad man sunku prisitaikyti“;
- „nemanau, kad tai, ką veikiu, yra vertinama kitų“;
- „kai kurie žmonės žiūri į mane iš aukšto dėl mano darbo arba pajamų“.

Apskritai didžioji dauguma (86 proc.) Europos piliečių jaučiasi esantys socialiai gerai integruoti. Vis dėlto didelė procentinė dalis – 14 proc. – jaučiasi šiek tiek atskirti, o 2 proc. – labai atskirti. Labiausiai atskirti jaučiasi neturtingesnių šalių (pagal BVP vienam gyventojui) gyventojai. Tačiau padėtis labai skiriasi. Pvz., Skandinavijos šalių BVP vienam gyventojui panašus į Austrijos, Belgijos ir Prancūzijos, bet daug mažiau jų piliečių jaučiasi socialiai atskirti. Įtakos turi ir šalies nedarbo lygis bei nepakankamos pajamos, nors, atrodo, kai kurioms šalims sekasi geriau išlaikyti socialinę integraciją didesnio nedarbo sąlygomis. Socialinė atskirtis daugiausia jaučiama trijose šalyse kandidatėse, po to – NVN. (Socialiniai ir ekonominiai pastarųjų dešimtmečių neramumai šiose šalyse gali turėti didelę įtaką šios patirties formavimuisi.)

Materialinį nepriteklių patiriantys žmonės (kaip ir bedarbiai) dažniau jaučiasi esantys atskirti. Įdomu tai, kad nors trijose šalyse kandidatėse nepriteklius yra daug didesnis, atrodo, kad kaip tik šiose šalyse nepriteklius turi mažiausiai įtakos atskirtumo jausmui. Gali būti, kad būtent dėl didesnio nepritekliaus paplitimo jį patiriantys žmonės jaučiasi esantys mažiau atskirti nuo savo bendrapiliečių.

Tikriausiai nekeista, kad šeiminė padėtis turi įtakos tam, kaip žmonės jaučiasi. Vaikų turinčios ir neturinčios poros jaučiasi mažiau atskirtos nei žmonės, gyvenantys vieni, arba vieniši tėvai (jie jaučiasi prasčiausiai). Be to, kai piliečiai kenčia nuo nepritekliaus, padėtį galima pagerinti teikiant tinkamą socialinę paramą. Atliekant EGKT siekta nustatyti, kiek ir kokios paramos žmonės gali gauti iš draugų ir šeimos. Nustatyta, kad apskritai skubiai prireikus finansinės paramos ES-15 piliečiai daug dažniau linkę kreiptis į šeimos narius: šiose šalyse į šeimos narius kreiptųsi 70 proc., o pvz., Bulgarijoje ir Latvijoje tik 42 proc. ir 48 proc. gyventojų. Vis dėlto yra nemažai europiečių, kurie prireikus finansinės pagalbos neturėtų į ką kreiptis. 30 proc. Portugalijos gyventojų teigia neturintys finansinės paramos šaltinio; labai panaši padėtis Vengrijoje, kur tą patį teigia 29 proc. gyventojų, ir Bulgarijoje (23 proc.).

Žinoma, pinigai nėra vienintelis dalykas, kuriuo žmonės padeda vieni kitiems. Dar svarbiau, kad norint apie ką nors pasikalbėti būtų į ką kreiptis. Ispanijos ir Maltos gyventojų, nurodžiusių, kad kreiptųsi į šeimos narį, buvo 74 proc., o Prancūzijos ir Čekijos – 52 proc. Šiuo atžvilgiu yra mažuma gyventojų (šiuo atveju jų mažiau), kuri teigia neturinti į ką kreiptis, o daugiausia piliečių, tvirtinančių, kad iš esmės jie yra vieni, gyvena šiose šalyse: 10 proc. Liuksemburge, 9 proc. Estijoje ir 8 proc. Prancūzijoje.

Eurofound 2009 m. metraštyje. Gyvenimas ir darbas Europoje aprašyta, kad, europiečių nuomone, šiek tiek suprastėjo jų visuomenės gyvenimo kokybė, pvz., sumažėjo jų pasitikėjimas savo politinėmis institucijomis. Kokybiška visuomenė yra svarbus Europos socialinio modelio aspektas. Eurofound gyvenimo kokybės tyrimais galima padėti stebėti jos raidą laikui bėgant. Iš trečiojo EGKT, kurio faktinė medžiaga bus pradėta rinkti 2011 m. pabaigoje, rezultatų bus galima susidaryti geresnį Europos visuomenės kokybės vaizdą.

Psichikos sveikata

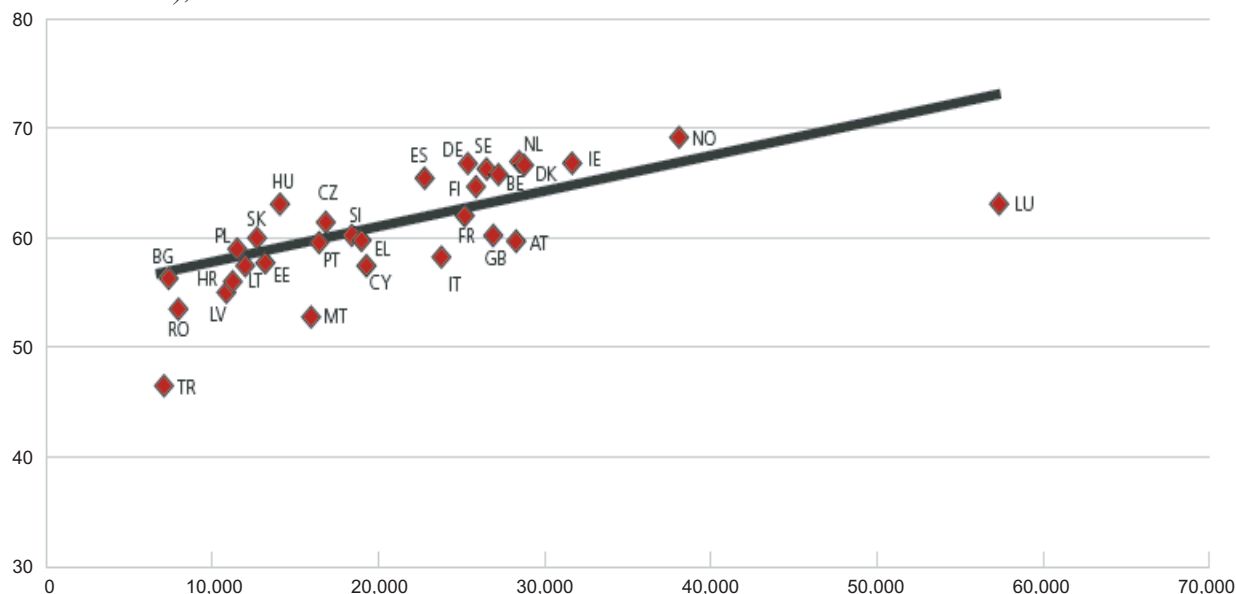
Atliekant EGKT taip pat siekta apskritai įvertinti žmonių psichikos sveikatą. Psichologinė gerovė Europoje labai skiriasi. Pagal šimto balų sistemą Turkija surinko mažiausiai balų – 46, o Norvegijos gyventojų psichikos sveikata, atrodo, yra geriausia – savo psichinę sveikatą jie įvertino beveik 70 balų. Visos dešimt įvertinimo skalės apačioje esančių šalių yra NVN ir ŠK-3. Iš to būtų galima spręsti, kad psichikos sveikata susijusi su šalies ekonomine padėtimi, ir atrodo, kad tai tiesa. Toliau pateiktoje diagramoje matyti, kad šalies BVP vienam gyventojui susijęs su jos piliečių psichikos gerove. Tačiau diagramos duomenys rodo ne tik susijusių šalių BVP, bet ir kai kuriuos su jų gerove susijusius veiksnius, pvz., socialinio ir institucinio išsivystymo lygmenį. Pvz., šalys, kurių BVP vienam gyventojui yra didesnis, paprastai skiria daugiau lėšų sveikatos priežiūrai ir turi geriau išplėtotas socialinės rūpybos sistemas.

Psichikos sveikatos vertinimas

Pasaulio sveikatos organizacijos (angl. World Health Organization, WHO) psichikos gerovės indeksas WHO-5 sudaromas įvertinus atsakymus į penkis klausimus. Nors šie klausimai gali atrodyti gana bendro pobūdžio, iš tikrųjų jie yra gera tikrinimo priemonė siekiant nustatyti plačiosios visuomenės nusivylimą, todėl yra naudingas bendrosios psichikos sveikatos matas. Atliekant tyrimą žmonių klausta, ar toliau pateikti teiginiai atitinka tai, kaip jie pastarąsias dvi savaites jautėsi visą laiką, beveik visą laiką, kai kada arba nesijautė niekada:

- „jaučiausi linksmas (-a) ir geros nuotaikos“;
- „jaučiausi ramus (-i) ir atsipalaidavęs (-usi)“;
- „jaučiausi aktyvus (-i) ir energingas (-a)“;
- „atsikeldavau žvalus (-i) ir pailsėjęs (-usi)“;
- „mano kasdienis gyvenimas kupinas dalykų, kurie mane domina“.

7 diagrama. Vidutinis WHO-5 psichikos gerovės balas, pagal šalį ir BVP vienam gyventojui (perkamosios galios standartas eurais), 2005 m.



Pajamos taip pat susijusios su psichikos gerove, nes daugiau pajamų gaunantys žmonės (viršutinė pajamų skalės dalis) kasdieniame gyvenime jaučiasi geriau už tuos, kurie gauna mažesnes pajamas (apatinė pajamų skalės dalis). Įdomu tai, kad turtingesnėse šalyse žmonių savijauta skiriasi mažiau nei skurdesnėse šalyse: psichologinė tobulesnės nacionalinės gerovės sistemos nauda paskirstoma tolygiau. Be to, turtingesnių šalių mažesnes pajamas gaunantys žmonės (apatinė pajamų skalės dalis) jaučiasi geriau už skurdesnių šalių didesnes pajamas gaunančius žmones (viršutinė pajamų skalės dalis), pvz., ES-15 šalių apatinio pajamų kvartilio žmonių psichikos sveikata geresnė už NVN vidurinio ir ŠK-3 viršutinio pajamų kvartilio žmonių sveikatą.

Integracija Europos miestuose 6

Europos miestų tinklą vietinei migrantų integracijos politikai skatinti (angl. European network of cities for local integration policies for migrants, CLIP) sudaro 31 Europos miestas; šie miestai bendradarbiauja remdami socialinę ir ekonominę migrantų integraciją. Šiame tinkle vietos valdžios institucijos gali mokytis vienos iš kitų ir kurti veiksmingesnę integracijos politiką. Ankstesniais metais šis tinklas daugiausia dėmesio skyrė miestų užimtumo ir administravimo įstaigų teikiamų paslaugų būsto, lygybės ir įvairovės srityse klausimams. Šiais metais metraštyje apžvelgiama, ko pasimokyta iš miestų tarpkultūrinės politikos ir gyventojų grupių tarpusavio santykių. Paskutiniame modulyje bus nagrinėjamas tautinių grupių verslumas.

Daugiau informacijos rasite adresu www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm.

KAIP SPRENDŽIAMŲ ĮVAIROVĖS KLAUSIMAI

Pastaraisiais dešimtmečiais labai padidėjo etninė, kultūrinė ir religinė Europos miestų įvairovė. Tačiau dėl šios didėjančios kultūrų įvairovės savivaldybėms gali būti sunkiau išsaugoti konstruktyvius įvairių gyventojų grupių santykius. Iš tiesų, įvertinus atnaujintus Eurofound 2009 m. Europos gyvenimo kokybės tyrimo (EGKT) rezultatus susidaro įspūdis, kad tautinių grupių santykiai Europos Sąjungoje pašlijo.

Įgyvendinant CLIP projektą 2010 m. paskelbtoje ataskaitoje Tarpkultūrinė Europos miestų politika (angl. Intercultural policies in European cities) trumpai aprašoma, kaip daugiau nei 30 Europos miestų siekia gerinti tarpusavio supratimą ir mažinti įvairių tautinių ir religinių grupių, iš kurių sudaryta jų visuomenė, skirtumus. Ypatingas dėmesys skirtas Europos miestų musulmonų bendruomenėms, nes islamas yra didžiausia „naujoji“ šių miestų religija.

Tyrimo rengėjai šiuos klausimus aptarė su 700 asmenų, gyvenančių 31-ame CLIP tinklo mieste, įskaitant miestų administracijų valdininkus, migrantų organizacijų ir religinių bendruomenių atstovus, nevyriausybinę organizacijas (NVO), socialinio aprūpinimo organizacijas bei socialinius partnerius. Maždaug 40 proc. apklausos dalyvių buvo migrantai arba migrantų ar tautinių mažumų organizacijų nariai.

Taigi, kaip Europos miestuose sugyvena įvairios gyventojų grupės? Apskritai iš CLIP tyrimo išvadų matyti, kad padėtis įvairiose šalyse skiriasi. Žmonių grupės, atrodo, sugyvena taikiai, nors bendradarbiauja nedaug. Santykiai pragmatiški ir iš esmės draugiški. Be to, imamas vis daugiau kovos su diskriminacija veiksnių ir priemonių. Gerai tai, kad daugumoje projekte dalyvavusių miestų pastebėta nedaug jaunimo esminio radikalėjimo apraiškų, pvz., kai jauni musulmonai vyrai tampa totalitarinio islamo šalininkais arba visuomenės daugumos nariai yra linkę į ultranacionalistinę ar rasistinę ideologiją. Vis dėlto kai kurie miestai, pvz., Amsterdamas (žr. 64 p.), ėmėsi aktyvios tokio ekstremizmo prevencijos.

Vis dėlto migrantai mažai dalyvauja formuojant tarpkultūrinę miestų, kuriuose jie gyvena, politiką. Pvz., labai mažai migrantų užima renkamus postus; kai kuriuose miestuose tokių atvejų iš viso nėra. Daugelyje miestų taip yra daugiausia dėl to, kad užsienio šalių piliečiai neturi balsavimo teisės. Kadangi miestų tarybose migrantų ir mažumų atstovų nedaug, migrantų interesams vietos lygmeniu daugiausia atstovauja patariamojo pobūdžio organizacijos. Be to, atrodo, mažumų ir daugumų bendruomenėms trūksta „tarpkultūrinės kompetencijos“ – gebėjimo bendrauti su skirtingų kultūrų žmonėmis. Daugelyje miestų migrantų bendruomenių diskriminacija yra paplitusi tokiose srityse, kaip užimtumas, švietimas ir būstas. EGKT išvada, kad, piliečių nuomone, etninė įtampa didėja, sutampa su kai kuriuose miestuose atlikto CLIP tyrimo rezultatais.

Didelė diskriminacija patiriama būsto rinkoje: migrantams sunkiau rasti kokybišką būstą neizoliuotoje vietoje už prieinamą kainą. Daugelio miestų valdininkai ir migrantų atstovai pabrėžia, kad palankių sąlygų neturinčios ir izoliuotos kaimyninės bendruomenės gali daryti neigiamą įtaką įvairių socialinių grupių santykiams. Migrantai, ypač musulmonai, taip pat patiria diskriminaciją darbo rinkoje – kreipdamiesi dėl darbo, stažuotės ar net praktikos.

Daugelyje miestų bedarbių migrantų yra daugiau nei bedarbių vietos gyventojų, daugelis migrantų dirba prastai apmokamą darbą (tai pasakytina apie daugumą migrantų grupių, bet ypač apie musulmonus). Nurodytos tokios priežastys, kaip žemesnis migrantų išsilavinimo lygis, nepakankamas priimančiosios šalies kalbos mokėjimas, sunkumai siekiant užsienyje įgytos kvalifikacijos pripažinimo ir diskriminacija užimtumo bei švietimo srityse. Darbo trūkumas gali būti skurdo priežastimi, todėl tampa dar sunkiau integruotis ir dalyvauti visuomenės gyvenime, o tebesitęsiant ekonomikos krizei Europoje šios problemos tikriausiai tik dar didės.

Daugelis migrantų atstovų susirūpinę diskriminacija švietimo sistemoje. Nors daugelyje CLIP miestų taikomos tokios priemonės, kaip ikimokyklinis ugdymas, bendravimas su migrantais tėvais ir kalbų mokymas, dauguma mano, kad mokyklos nepakankamai kovoja su diskriminacija arba su nelygybe švietimo sistemoje. Atsižvelgiant į tai, kad norint gauti geresnį darbą labai svarbus išsilavinimas, ši švietimo spraga kelia didelį susirūpinimą.

Santykių gerinimas

Dauguma migrantų organizacijų turi labai nedaug išteklių. Dauguma CLIP tinklo miestų migrantų organizacijas remia finansuodami jas tiesiogiai, skirdami joms patalpas arba išmokas patalpoms nuomoti. Dažniausiai miestų valdžios institucijos tiesiogiai finansuoja šią migrantų organizacijų veiklą: kultūros festivalius, vyresniojo amžiaus žmonių priežiūrą, paramą studentams arba kalbų kursus. Kai kuriuose miestuose siūloma kolektyviai naudotis pastatais skatinant neoficialius susitikimus ir įvairių grupių bendradarbiavimą. Pvz., Amsterdame dideliame pastate yra įsikūrusios 25 migrantų organizacijos; jame taip pat yra didelės patalpos, kurias už palyginti nedidelį mokestį gali išsinuomoti kitos organizacijos.

Tačiau svarbu ne tik finansuoti migrantų organizacijas ir suteikti joms galių, – šią politiką įgyvendina dauguma miestų, – bet ir jas pripažinti. Iš miestų tyrimų rezultatų matyti, kad dauguma migrantų asociacijų norėtų būti pripažintos savo miestuose. Miestai gali įgyvendinti tokią politiką įsteigdami migrantų organizacijų konsultacinę įstaigą, kuri konsultuotų miesto tarybą vietos politikos klausimais. Įkūrus tokią įstaigą oficialiai pripažįstamos migrantų grupės ir joms suteikiamas tam tikras vaidmuo (tačiau svarstoma, kokią įtaką šios organizacijos iš tiesų gali turėti).

Tarpkultūrinės kompetencijos ugdymas

Tarpkultūrinė kompetencija – tai įvairių kultūrų supratimas, gebėjimas prisitaikyti prie įvairių kultūrų ir mokėjimas bendrauti su skirtingų kultūrų žmonėmis. Ši kompetencija gali padėti spręsti kultūrinius nesusipratimus ir gerinti santykius. Kai kurie tinklo miestai įvairiais būdais stengiasi gerinti savo gyventojų tarpkultūrinę kompetenciją. Įgyvendinamos šios priemonės:

- tarpkultūrinis administravimo įstaigų darbuotojų mokymas;
- tarpkultūrinio švietimo projektai;
- migrantų kalbos įgūdžių tobulinimo programos.

Daugiau nei trečdalyje miestų valdžios institucijos rengia tarpkultūrinius ir įvairovės temą nagrinėjančius kursus. Juose dalyvauja su klientais bendraujantis personalas arba už žmogiškuosius išteklius atsakingi vadovai. Šiuose kursuose jiems suteikiama žinių apie tautinių arba religinių mažumų atstovų poreikius.

Kalbos įgūdžių gerinimas

Kalba labai svarbi integruojantis į priimančiosios šalies visuomenę – ypač į švietimo sistemą ir darbo rinką. Todėl daugelis tinklo miestų migrantams organizuoja kursus priimančiosios šalies kalba. Be to, miestų valdžios atstovų nuomone, naudinga lavinti ir migrantų gimtosios kalbos įgūdžius – taip didinama jų kultūrinė savigarba ir gerinama bendra kalbinė miesto aplinka. Kai kuriuose miestuose kalbų kursai rengiami juos derinant su vaikų priežiūra, ir tai labai vertina mamos.

Santykių su policija gerinimas

CLIP tinklo miestai policijos ir migrantų grupių santykius sprendžia įvairiai: organizuojamos policijos pareigūnams skirtos tarpkultūrinio supratimo mokymo programos, migrantams rengiamos informacinės kampanijos apie policijos darbą, o instituciniu lygmeniu skatinamas policijos ir migrantų organizacijų dialogas ir bendradarbiavimas. Siekiant mažinti nesusipratimų, dėl kurių gali atsirasti įtampa, skaičių labai svarbu informuoti policijos pareigūnus apie kultūrų skirtumus; tai taip pat padeda policijos pareigūnams veiksmingiau užkirsti kelią konfliktams ir juos spręsti. Kadangi kitas svarbus policijos darbo aspektas yra bendravimas, kai kuriuose miestuose pradėta rengti pareigūnams skirtus kursus, kuriuose dėstomos migrantų kalbos.

Religija

„Naujos“ religijos Europos miestams suteikė dar daugiau kultūrinės įvairovės, tačiau dažnai sukėlė ir nerimą bei kultūrų konfliktus. Kadangi musulmonų bendruomenė Europoje yra didžiausia religinės bendruomenės mažuma, dauguma Europos miestuose vykdomos kultūrinio dialogo politikos yra susijusi su šia tikinčiųjų grupe. Religiniai pastatai – visų pirma mečetės – yra pats iškalbingiausias religijos simbolis. Be to, jie yra labai svarbi fizinė religinės praktikos ir bendruomenės susirinkimų vieta. Kai kuriuose miestuose, pvz., Frankfurte, Turine ir Štutgarte, religinių pastatų statyba arba priežiūra aktyviai remiama: skiriama žemės, teikiama informacija arba politinė parama. Atrodo, religinių pastatų klausimas yra didžiausia miestų valdžios institucijų problema. Septyniolikos miestų apklausos dalyviai sakė, kad religinių susirinkimo vietų planavimas ir statyba yra gyventojų grupių santykių problema, ypač jei statoma mečetė. Kitas aspektas, susijęs su religiniais pastatais, yra daugumos bendruomenės reakcija į jų statybą. Frankfurte kilo konfliktas dėl naujos mečetės statybos; sprenddami šį klausimą miesto valdininkai rengė susitikimus su gyventojais ir mečetės statybos organizatoriais.

MIESTŲ INICIATYVŲ PAVYZDŽIAI

Gyvoji biblioteka

Malmė

Malmės centrinė biblioteka parengė projektą, kuriuo siekiama užmegzti ryšius tarp žmonių. Jos Gyvojoje bibliotekoje visuomenės nariai 45 minutėms gali „pasiskolinti“ ne knygą, bet žmogų, ir sužinoti daugiau apie to žmogaus gyvenimą ir konkrečią patirtį. Kas savaitę kviečiamas vis kitas žmogus; šių žmonių patirtis yra labai įvairi. Į šį populiarų projektą įsitraukė mažumų ir visuomenės daugumos atstovai.

Kova su radikalizmu

Amsterdamas

Po režisieriaus Theo van Gogho nužudymo Amsterdamas parengė išsamią kovos su radikalizmu, tiek daugumos, tiek mažumų bendruomenėse, strategiją, kuri visų pirma nukreipta prieš islamizmą. Programoje numatyta bendra prevencijos strategija, kuria siekiama atsižvelgti į jaunų musulmonų nuoskaudas – pavyzdžiui, jų nusivylimą dėl diskriminacijos. Miestas taip pat remia paskiras intervencijos formas, kaip antai mentorių veiklą, mokymus, socialinės pagalbos veiksmus ir kovą su ideologijomis, galinčiomis radikalizuoti jaunuolius, ieškančius savo kultūrinio identiteto.

Bendra vaikų veikla

Atėnai

Miestai gali skatinti migrantus dalyvauti gyventojų daugumos organizacijų veikloje. Pvz., Atėnų miestas skatina migrantų vaikus įsitraukti į Graikijos skautų judėjimą (šiuo metu mieste yra 2 500 registruotųjų narių). Ši programa įgyvendinama bendradarbiaujant su miesto Migracijos tarnybos Kultūrų centru, kuris padengia vaikų registracijos, uniformų ir dalyvavimo veikloje išlaidas. Šios programos trukmė – septyneri metai; ja siekiama sudaryti sąlygas penkiems šimtams 7–12 metų amžiaus migrantų vaikų įsitraukti į šį judėjimą.

Tarpininkavimas sprendžiant konfliktus

Barselona

Kai kuriuose miestuose tarpkultūriniai konfliktai sprendžiami teikiant tarpininkavimo paslaugas. Barselonos provincijos tarybos remiamą L'Hospitalet'o tarpininkavimo tarnyboje dirba dvylika žmonių, padedančių spręsti kaimynų konfliktus, nagrinėti skundus dėl viešosios erdvės naudojimo ir spręsti ginčus dėl užimtumo.

Santykių su policija gerinimas

Frankfurtas ir Amsterdamas

Frankfurte įgyvendinamu projektu Policijos ir migrantų dialogas siekiama panaikinti įtampą tarp miesto policijos ir gyventojų migrantų suteikiant abiem pusėms galimybę daugiau sužinoti vienai apie kitą. Kituose miestuose, pvz., Amsterdame, migrantai ir religinės organizacijos ėmėsi iniciatyvos kviesti policininkus apsilankyti jų bendruomenėse. Grupė Musulmoniškasis Amsterdamo jaunimas (angl. Young Muslims in Amsterdam) dalyvauti savo programose kviečia ir policijos atstovus. Šių susitikimų tikslas – išsiaiškinti, kokia grupės narių nuomonė apie policijos vykdomą tikslinę migrantų kontrolę.

Integracija Kirklees rajone

Anglija

Anglijoje forumas Kirklees Faith Forum skatina visų vietos tikėjimų bendruomenes kartu spręsti diskriminacijos problemą. Forumas rengia kuklią „konfesijų atstovų vakarienę“, kurioje aptariamos įvairių tikėjimų žmonių pasiūlytos temos. Projektu Arbata dviem (angl. Tea for Two) įvairių tautinių grupių kaimynystėje gyvenantys atstovai skatinami apsilankyti vieni kitų namuose ir pasistengti įveikti kultūrinės kliūtis. Septynios religinės bendruomenės savo pamaldų vietose įsteigė religijų centrus, kuriuose renkasi budizmo, sikizmo, induizmo, musulmonų ir krikščionių tikėjimo išpažinėjai. Be kita ko, centrai priima mokinius, atvykstančius sužinoti apie konkrečius religijos praktikavimo būdus. Nors iš pradžių kai kurie tėvai nuogąstavo, galiausiai projektą palankiai įvertino ir mokiniai, ir mokyklos. Be to, įvairios religinės bendruomenės sužino daugiau viena apie kitą ir užmezga naujus partnerystės ryšius.

EUROFOUND RENGINIAI

Svarbi Eurofound informavimo apie savo tyrimų rezultatus veiklos dalis yra pristatymai ir tiesioginės diskusijos. Eurofound reguliariai pristato savo darbą pagrindiniams savo suinteresuotiesiems subjektams, pvz., Europos institucijoms ir socialiniams partneriams. Jis taip pat kartu arba atskirai organizuoja renginius Europoje, dažnai bendradarbiaudamas su rotacijos tvarka Europos Sąjungai pirmininkaujančiomis šalimis.

- Liepos mėn. Eurofound dalyvavo Airijoje vykusioje Europos Komisijos kampanijoje Circus, kurios metu siekta atkreipti dėmesį į socialinės Europos naudą piliečiams. Vykdamas šią keliaujančiąją kampaniją Eurofound teikė informaciją ir išvadas. 2010 m. (Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi metais) kampanija surengta maždaug dvidešimtyje Europos miestų.
- 2010 m. rugsėjo mėn. Briuselyje Eurofound kartu su Europos politikos centru surengė konferenciją (Ekonomikos augimas siekiant geresnės gyvenimo kokybės Europoje). Joje pristatyti duomenys, iš kurių matyti ekonomikos nuosmukio poveikis gyvenimo kokybei.
- Taip pat rugsėjo mėn. Sofijoje Eurofound kartu su Bulgarijos vyriausybe surengė konferenciją nedeklaruojamo darbo (darbas, kuris, nors ir teisėtas, nedeklaruojamas valdžios institucijoms mokesčių, socialinės apsaugos arba darbo teisės tikslais) klausimu. Atliekant Eurofound tyrimą šia tema nustatyti du plataus užmojo politikos metodai: atgrasymas (gerinant nedeklaruoto darbo išaiškinimą arba didinant baudas) ir skatinimas laikytis įstatymų, pvz., suteikiant galimybę įteisinti pirmiau nedeklaruotą darbą. Remdamasis tiriant atvejus įgytomis žiniomis šioje konferencijoje Eurofound išsamiau pristatė savo išvadas ir konkrečiai nurodė, kokios priemonės taikomos nacionaliniu lygmeniu sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą.
- Lapkričio mėn. Briuselyje kartu su ES pirmininkaujanti Belgija surengtoje konferencijoje Eurofound pristatė pirmuosius savo penktojo Europos darbo sąlygų tyrimo rezultatus. Šioje konferencijoje Ilgesnis darbas geresnėmis darbo sąlygomis, nauji darbo metodai ir karjeros organizavimas aukšto lygio politikos rengėjai susirinko aptarti Europos darbo sąlygų ateities. Šios diskusijos išsamiai aprašytos devintajame Eurofound žurnalo Foundation Focus numeryje Darbas ir sveikata. Sudėtingas santykis? (angl. Work and health: A difficult relationship?).

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas

2010 m. metraštis. Gyvenimas ir darbas Europoje

Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras

2011 m., 65 p., 21 x 29,7 cm

KAIP ĮSIGYTI LEIDINIUS

Nemokamus leidinius galima įsigyti:

- svetainėje EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- Europos Sąjungos atstovybėse arba delegacijose; jų kontaktinius duomenis galite rasti internete (<http://ec.europa.eu>) arba gauti išsiuntę faksogramą numeriu +352 2929 42758.

Mokamus leidinius galima įsigyti:

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

Mokamus prenumeruojamuosius leidinius (pvz., kasmetinius Europos Sąjungos oficialiojo leidinio dokumentus ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo bylų ataskaitas):

- susisiekite su Europos Sąjungos oficialiųjų leidinių biuro pardavimo agentu (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).

Apie Eurofound trumpai

Eurofound laiku ir nešališkai socialiniams partneriams, vyriausybėms ir ES sprendimų priėmėjams teikia svarbius tyrimų rezultatus, padedančius gerinti Europos piliečių gyvenimą.

Kuo jums naudinga Eurofound veikla?

- Rengiame darbo santykių, gyvenimo ir darbo sąlygų, užimtumo ir konkurencingumo gerosios patirties gaires.
- Informuojame pagrindines suinteresuotąsias šalis apie problemas ir jų sprendimo būdus.
- Stebėdami naujausius gyvenimo ir darbo sąlygų pokyčius padedame formuoti šios srities politiką.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas – Eurofound

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18, Ireland (Airija)
Tel. (353-1) 204 31 00
Faks. (353-1) 282 64 56
information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu