

GADAGRĀMATA 2010



Dzīve un darbs Eiropā



Eurofound



Bibliogrāfiskā informācija – Eurofound Gadagrāmata 2010

Kataloga dati atrodami šīs publikācijas beigās.

Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs, 2010

© Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, 2010

Iesniegumi par tulkošanas vai pārpublicēšanas tiesībām jāiesniedz Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda direktoram – Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Īrija.

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound) ir autonoma Eiropas Savienības iestāde, kas izveidota ar mērķi formulēt nākotnes politiku sociālajos un darba jautājumos. Papildu informāciju var atrast fonda tīmekļa vietnē: www.eurofound.europa.eu.

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Īrija
Tālr.: (+353 1) 204 31 00
Fakss: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56
E-pasts: postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound) tika izveidots ar mērķi, lai palīdzētu plānot un veidot labākus dzīves un darba apstākļus Eiropā.

Eiropas Padome fondu izveidoja 1975. gadā, tas atrodas Dublinā, Īrijā.

Ko mēs esam konststējuši

Priekšvārds		v
1. nodaļa	Pārstrukturēšana 2010. gadā	1
2. nodaļa	Eiropas uzņēmumi tuvplānā	11
3. nodaļa	Darba dzīves apskats	21
4. nodaļa	Darba attiecības – uzsvars uz sociālajiem partneriem	27
5. nodaļa	Kā dzīvojam šodien – dzīves kvalitāte Eiropā	31
6. nodaļa	Integrācija Eiropas pilsētās	37

Priekšvārds

Priecājamies iepazīstināt jūs ar mūsu otro gadagrāmatu par dzīvi un darbu Eiropā (2010) – pārskatu par to, ko Eurofound atspoguļojis savos uz politiku orientētajos pētījumos 2010. gadā. Šajā grāmatā nav iespējams informēt par visu, ko esam paveikuši pēdējā gada laikā, tomēr tā iepazīstina ar galvenajiem konstatējumiem dažos nozīmīgākajos mūsu pētījumu virzienos – ar rezultātiem un analīzi trijos visā Eiropā veiktajos apsekojumos par uzņēmumu praksi, darba apstākļiem un dzīves kvalitāti. Visi mūsu veiktie apsekojumi tagad dod mums iespēju izveidot kopainu par tendencēm laika gaitā, kas ir ļoti svarīgi, lai izprastu Eiropas attīstības gaitu un mainīgos uzdevumus, ar kuriem tā saskaras. To vidū būtisks jautājums ir patiesi multikulturālas Eiropas sabiedrības izveidošana, un šis ir uzdevums, ko ikdienā risina gan vairākuma, gan minoritāšu kopienas. Kā norādīts iepriekšējā gada publikācijā, Eiropas valdības un sociālie partneri vēl joprojām cīnās ar ekonomikas krīzes atstāto ietekmi; daudzās valstīs, reaģējot uz to, tika pagarinātas vai ieviestas saīsināta darba laika programmas. Eurofound gadagrāmatā aprakstīts, kā šādi pasākumi, reaģējot uz krīzi, var sniegt arī jaunas iespējas, uzsverot veidus, kā piemērot šādas programmas, lai apvienotu gan lielāku elastību, gan lielāku drošību. Tāda piemērošana var notikt tikai, sadarbojoties sociālajiem partneriem: 2010. gada gadagrāmatā aplūkots, kā arodbiedrības un darba devēju organizācijas piemērojas, lai risinātu pārmaiņu laika problēmas.

Aicinām jūs iepazīties ar dažiem galvenajiem konstatējumiem par 2010. gadu un ticam, ka tas rosinās jūs apmeklēt mūsu tīmekļa vietni www.eurofound.europa.eu, lai uzzinātu vairāk par mūsu darbu.

Juan Menéndez-Valdés
direktors

Erika Mezger
direktora vietniece

Pārstrukturēšana 2010. gadā 1

2010. gadā eiropieši joprojām izjuta lejupslīdes ietekmi uz nodarbinātību, darba apstākļiem un dzīves kvalitāti. Nodarbinātība valsts sektorā dalībvalstīs cieta budžeta problēmu dēļ, lai gan tajā pašā laikā darbavieta skaits kopumā palielinājās un zaudēto darbavieta skaits bija mainīgs. Negatīvo ietekmi joprojām izjuta ražošana, kur tika zaudēts visvairāk darbavieta tūlīt pēc valsts sektora. Pārstrukturēšana turpinājās finanšu pakalpojumu jomā; Eurofound pētījumā tika analizēta krīzes ietekme uz šo nozari un tās iespējamā attīstība nākotnē.

Kā ERM iegūst datus?

Eiropas Uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centrs (ERM) seko uzņēmumu pārstrukturēšanas paziņojumiem plašsaziņas līdzekļos, notiekošajiem darbavieta zaudējumiem un jaunu darbavieta izveidei visās ES 27 valstīs un Norvēģijā. Apkopojot datus, tiek ņemti vērā visi paziņojumi par vismaz 100 darbavieta samazināšanu vai izveidošanu, vai arī norises, kas skar vismaz 10 % darbaspēka uzņēmumos, kuros nodarbināti 250 vai vairāk darbinieki. Galvenā šādas pieejas priekšrocība ir tā, ka paziņojumi tiek pamanīti jau agrīnā atbrīvošanas no darba posmā. ERM datu bāzē, ko atjaunina katru dienu, ir pieejama sīkāka informācija par konkrētiem gadījumiem; skatīt tīmekļa vietni www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm.

2010. gadā publicētie Eurofound pētījumu konstatējumi atspoguļoja joprojām notiekošo lejupslīdes ietekmi gan uz ekonomiku, gan sabiedrību. Satraukumiem pilnā 2010. gada beigās parādījās bažas par eiro sistēmas veselību, kas dominēja ES politiskajā darba kārtībā, un saistībā ar to – par dažu dalībvalstu budžeta deficītu. Pieaugošais valsts budžeta deficīts daudzās dalībvalstīs prasīja izdevumu samazināšanu, kas ietekmēja nodarbinātību valsts sektorā, kurš lielā mērā bija izvairījies no darbavieta zaudēšanas, kādu 2008. un 2009. gadā piedzīvoja privātie uzņēmumi.

Darbavieta zaudējumi turpinājās, lai gan ne tuvu tādā apmērā, kā 2008.–2009. gadā. Zaudēto darbavieta skaits, par ko tika paziņots, saskaņā ar Eiropas uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centra reģistrētajiem datiem drīzāk bija svārstīgs. Lai gan pārstrukturēšanas gadījumu skaits, kā rezultātā tika zaudētas darbavietas, gada griezumā samazinājās, pēdējā ceturksnī tas ievērojami palielinājās. Tajā pašā laikā izveidoto darbavieta skaits, par ko tika paziņots, 12 mēnešu laikā lēnām paaugstinājās.

Spiediens uz nodarbinātību valsts sektorā

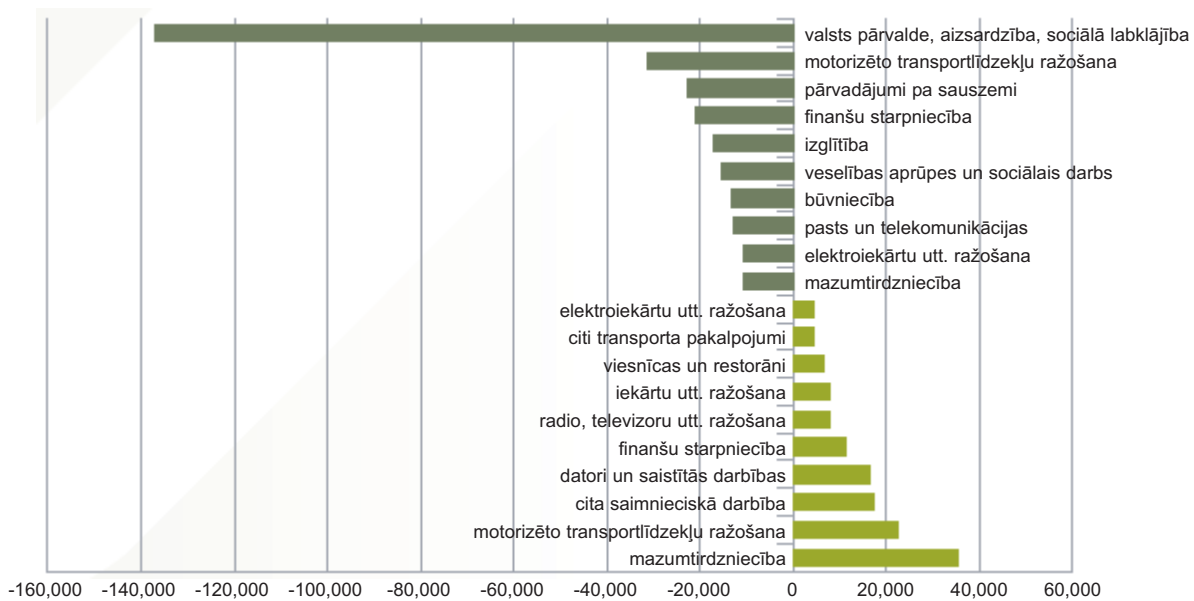
Atspoguļojot mainīgo situāciju kādreiz nodarbinātības ziņā drošajā valsts sektorā, valsts pārvaldes, aizsardzības un sociālās labklājības nozarēs bija augstākais paziņoto zaudēto darbavieta skaits – gandrīz 140 000 darbavieta gada laikā. Viens apjomīgākais gadījums bija Rumānijas valsts pārvaldē. Kā daļu no stingrās ekonomiskās politikas ar mērķi līdzsvarot savu finanšu sistēmu Rumānijas valdība paredz darbavieta apjomīgu samazinājumu valsts pārvaldē, kā arī 25 % atalgojuma samazinājumu valsts sektorā strādājošajiem. 2010. gada beigās tika paziņots par vairāk nekā 60 000 darbavieta zaudējumu valsts sektorā, kur visievērojamākā bija 50 000 darbinieku atļaušana Valsts pārvaldes un iekšlietu ministrijā augustā.

Rumānija nebija vienīgā valsts, kas pieredzēja darbavieta zaudējumu valsts sektorā. Rudenī Čehijas valdība paziņoja, ka tā likvidēs 3500 līdz 5600 darbavieta, lai paaugstinātu darba rādītājus un nodrošinātu efektīvāku valsts pakalpojumu sniegšanu. Apvienotajā Karalistē Birmingemas pilsētas dome gada beigās paziņoja par 3700 darbavieta zaudējumu štatu samazināšanas un priekšlaicīgas pensionēšanās dēļ kā daļu no plāna, lai samazinātu strādājošo skaitu par vienu trešdaļu turpmāko četru gadu laikā. Savukārt Nīderlandē Roterdamas pašvaldība paziņoja, ka turpmāko gadu laikā likvidēs 1000 darbavieta (no pavisam 14 000). No pārstrukturēšanas nav pasargāti pat aizsardzības spēki. Polijas armija paziņoja par plašu pārstrukturēšanas plānu, paredzot 2400 darbavieta zaudējumu līdz gada beigām.

Arodbiedrību reakcija uz darbavietu likvidēšanu valsts sektorā

Ierosinātā darbavietu likvidēšana Rumānijas valsts pārvaldē nav saņēmusi atbalstu. Rumānijas arodbiedrību konfederācijas uzsāka virkni demonstrāciju un apvienoja spēkus, lai iesniegtu sūdzību par valdības rīcību Starptautiskajā darba organizācijā (ILO), apgalvojot, ka taupības pasākumi pārkāpj ILO Konvenciju „Par darba algas aizsardzību”. Un visā Eiropā valsts sektora arodbiedrības uz jauniem darbavietu zaudējumiem ir reaģējušas ar masveida protestu organizēšanu attiecīgajās dalībvalstīs, kulmināciju sasniedzot protesta akcijā ar 100 000 darbinieku piedalīšanos Briselē 2010. gada 29. septembrī, ko organizēja Eiropas Arodbiedrību konfederācija.

1. attēls. Paziņotās izveidotās un zaudētās darbavietas galvenajās nozarēs, 2010. gadā



Avots: ERM

Ieskats pasta nozares liberalizācijā

Eiropas pasta pakalpojumu tirgus reforma sākās 20. gadsimta 90. gadu sākumā kā daļa no centieniem izveidot Eiropas vienoto tirgu. Reformu mērķis bija atvērt valstu monopolus, lai padarītu pasta pakalpojumus lētākus un efektīvākus un dotu tiem iespēju atbilstoši reaģēt uz pasta elektroniskajām alternatīvām. ES 15 dalībvalstīs, izņemot Grieķiju un Luksemburgu, pasta nozares liberalizācija bija jāpabeidz līdz 2010. gada 31. decembrim, likvidējot visus likumīgos monopolus pasta pakalpojumu jomā. Pārējās dalībvalstīs termiņš ir 2012. gada beigās. Tuvojoties noteiktajam termiņam 2010. gadā, dalībvalstīs notika būtiska valsts pasta pakalpojumu reorganizācija; tā kā nozare ir darbietilpīga, liberalizācijas rezultātā tika zaudētas darbavietas (ko zināmā mērā kompensēja pieņemšana darbā pie jaunajiem konkurentiem). 2009. gada decembrī Īrijas pasta uzņēmums An Post paziņoja par 1300 darbinieku (no pavisam 10 000 darbiniekiem) atlaišanu štatu samazināšanas rezultātā trīs gadu laikā. Zviedrijā un Dānijā Post Norden – apvienotā valsts pasta organizācija abās valstīs – 2010. gada februārī paziņoja par saviem plāniem gada laikā likvidēt 1000–2000 darbavieta, lai paaugstinātu organizācijas efektivitāti. Abos gadījumos kā iemesls darbavieta zaudēšanai tika norādīta pasta pakalpojumu apjoma samazināšanās. Taču pārmaiņas standarta līgumattiecību virzienā un zemākas algas jaunajos konkurentu uzņēmumos ir likušas samazināt atalgojumu un pasliktināt darba apstākļus darba ņēmējiem agrākajos monopoluzņēmumos, kā arī izraisījušas darba strīdus.

Darbavietu zaudēšanas un izveides modeļi – Eiropas darbavietu uzraudzība

Lielās lejupslīdes laikā ES 27 dalībvalstīs ir zaudēti pieci miljoni darbavietu – tas noticis pēc laikposma, kurā tika izveidoti 20 miljoni jaunu darbavietu. Iepriekšējais Eurofound pētījums 2008. gadā apstiprināja, ka lielākā daļa jauno darbavietu iepriekšējā desmitgadē pirms lejupslīdes tika izveidotas jomās ar augstu atalgojumu. Tika izveidots relatīvi neliels skaits darbavietu ar vidēju atalgojumu, vairāk jaunu darbavietu parādījās atalgojuma spektra zemākajā daļā. Nesen veiktajā analīzē Eurofound Eiropas darbavietu uzraudzības ietvaros, ko paredzēts publicēt 2011. gadā, apskatīti darbavietu zaudēšanas un izveides modeļi krīzes laikā.

Tika konstatēts, ka 2008.–2010. gadā izaugsme augstāk atalgotajā nodarbinātības sektorā turpinājās, jo īpaši tas attiecināms uz galvenokārt no valsts budžeta finansētajām izglītības un veselības aprūpes nozarēm. Darbavietu zaudējumu visvairāk bija zema līdz vidēja un vidēja atalgojuma darbavietās – īpaši būvniecībā un ražošanā. Šķiet, ka lejupslīdes laikā darba tirgū izteiktāka kļuvusi parādība, ko dēvē par „vidējā līmeņa samazināšanu”; tas tiek īpaši saistīts ar krāso nodarbinātības samazināšanos vīriešu, īpaši gados jaunu fiziska darba strādnieku, vidū. (Skatīt „Pārmaiņas darbavietu struktūrā Eiropā lielās lejupslīdes laikā”)

Darbavietu zaudējumi un izveide

Ražošana bija nākamā aiz valsts sektora, kas pieredzēja lielākos darbavietu zaudējumus – īpaši motorizēto transportlīdzekļu ražošana, kur 2010. gadā tika paziņots par vairāk nekā 30 000 zaudētu darbavietu. Vienā īpaši atzīmējamā gadījumā strauja pārdošanas apjoma samazināšanās lika Opel montāžas rūpnīcai Antverpenē, Beļģijā, paziņot par 2000 darbavietu zaudējumu. Štatu samazināšana Beļģijā ir daļa no uzņēmuma plaša pārstrukturēšanas plāna, kura mērķis ir likvidēt vairāk nekā 8000 darbavietu Eiropā un samazināt ražošanas jaudu.

Arodbiedrības reaģēja uz šo paziņojumu, bloķējot ražotni un draudot, ka neļaus izvest no ražotnes jaunās automašīnas, kamēr General Motors – ražotnes īpašnieki – nepiekrītis pieņemamam sociālajam plānam attiecībā uz štatu samazināšanas rezultātā atlaistajiem darbiniekiem. Vadība paziņoja, ka plāno nodrošināt atlaistajiem darbiniekiem apmācību programmas un mēģinās atrast jaunu investoru ražotnei. Tomēr 2010. gada decembrī ražotne tika slēgta.

Lai gan nodarbinātības līmenis autobūves nozarē Eiropā ir relatīvi zems (1 % no kopējās nodarbinātības ES 27 dalībvalstīs), nozari īpaši nozīmīgu padara saites starp šo un citām ekonomikas jomām – tērauda rūpniecību, transporta, finanšu, pārdošanas, apdrošināšanas un apkopes nozarēm: gandrīz 5 % darbavietu ES ir tieši vai netieši atkarīgas no autobūves nozares.

Taču vienlaicīgi ar darbavietu zaudēšanu motorizēto transporta līdzekļu nozarē tika pieredzēti arī atsevišķi būtiski darbavietu izveides gadījumi, kas krasi kontrastē ar darbavietu zaudējumiem ekonomikas krīzes pirmā viļņa laikā. Firmas izmantoja pieaugošo pieprasījumu, tostarp no dažādām automašīnu utilizācijas veicināšanas programmām. Piemēram, par būtisku darbavietu izveidi tika paziņots autobūves nozarē Čehijas Republikā, kur Škoda Auto, lielākais Čehijas autoražotājs, paziņoja par plāniem pieņemt darbā 1000 aģentūru darbinieku.

2010. gadā turpinājās arī pārstrukturēšana finanšu pakalpojumu nozarē. 2009. gadā Bank BPH Polijā bija likvidējusi aptuveni 930 darbavietu; 2010. gadā tā paziņoja par vēl 1500 darbinieku atlaišanu līdz gada beigām štatu samazināšanas dēļ. Vēl viens uzņēmums, kas likvidēja lielu skaitu darbavietu, bija Francijas banku grupa Sociétés Générale, kas 2010. gadā paziņoja, ka turpmāko trīs gadu laikā likvidēs 900 darbavietu 3000 filiālēs visā valstī; banka apgalvoja, ka pensionējušos darba ņēmēju vietā nepieņems jaunus (taču līdz 2012. gadam tā arī plāno pieņemt darbā savā tīklā 1200 darbinieku).

Lielākā ieguvēja darbavieta izveides ziņā bija mazumtirdzniecības nozare – iespējams, pārsteidzoši, ņemot vērā daudzu Eiropas iedzīvotāju nemainīgos vai sarūkošos ienākumus. Gada laikā šajā nozarē tika paziņots par 35 000 jaunu darbavieta izveidi. Piemēram, gada sākumā lielveikalu ķēde ASDA paziņoja par 6000 jaunām darbavietām Apvienotajā Karalistē, paplašinot 10 savus veikalus un izveidojot 10 jaunus veikalus. Mazumtirdzniecības nozare ir ļoti nozīmīga kopējā Eiropas ekonomikā, nodarbinot 14 % darbaspēka un nodrošinot pirmo darbavieta darba tirgū daudziem jauniem cilvēkiem vai cilvēkiem ar zemāku prasmju līmeni. Lai gan kopš 2008. gada šī nozare ir pieredzējusi ievērojamu darbavieta skaita samazināšanos, tā ir ļoti konkurētspējīga, jo zemāku cenu uzņēmumu ķēdes uz pirkspējas samazināšanos reaģē, paplašinot savu darbību (uz citu mazumtirdzniecības grupu rēķina). Apvienotās Karalistes lielveikalu ķēde Iceland pirms pieciem gadiem aizgāja no Īrijas tirgus sakarā ar to, ka samazinājās pieprasījums pēc saldētām precēm un akciju precēm. Tomēr pēc vairāku zemo cenu uzņēmumu ķēžu (piemēram, Lidl un Aldi) sekmīgās darbības paplašināšanas lejuplīdes laikā tā no jauna ienāk šajā valstī un ziņo par vairāk nekā 2000 jaunu darbavieta izveidi turpmākajos gados, atverot 40 jaunus veikalus un 15 zemo cenu veikalus.

KRĪZES PĀRVĒRŠANA PAR IESPĒJU?

Plaši izplatītajai valsts finansēto saīsināta darba laika programmu īstenošanai un paplašināšanai, kas notika saskaņā ar daudzpusēju vienošanos, bija galvenā loma, lai pēc iespējas samazinātu zaudēto darbavieta skaitu, kas pretējā gadījumā būtu smagi skāris Eiropas ražošanas nozari ekonomikas lejuplīdes sākumposmā. Tomēr Eurofound pētījumā tika uzsvērts arī šo programmu potenciāls „elastdrošības” principa īstenošanā (skatīt komentāru).

Kā atspoguļots Eurofound „Gadagrāmatā 2009”, galvenā Eiropas valstu reakcija uz lejuplīdi bija saskaņota programma saīsinātam darba laikam un pagaidu atlaišanai tajās nozarēs, ko krīze ietekmēja sevišķi smagi, piemēram, Eiropas autobūves nozarē un ar to saistītajās apakšnozarēs. Šādas programmas tiek uzskatītas par būtiskām, lai mazinātu dažas no lejuplīdes ļaunākajām ietekmēm. ERM ziņojumā par 2010. gadu „Elastdrošības ieviešanas paplašināšana – saīsināta darba laika programmu potenciāls” ne tikai aprakstītas šīs saīsinātā darba laika programmas, bet apskatīts arī, kā tās varētu palīdzēt virzīties uz elastīgāku un situācijai piemērotāku nodarbinātības, ienākumu un sociālās aizsardzības politikas pasākumu kompleksu un risināt dažas no tām strukturālajām problēmām, ar kurām šobrīd saskaras ES.

Dažas valstis lejuplīdes laikā šādus pasākumus ieviesa pirmo reizi. Citās šādas programmas pastāvēja jau pirms krīzes (Vācijā jau gandrīz simts gadus), taču tās tika paplašinātas un piemērotas jaunajiem apstākļiem. Galvenais, kas tika veikts dažās valstīs, – tika paplašinātas darba devēju un darba ņēmēju kategorijas, kas drīkst izmantot šīs programmas; tika arī palielināts ienākumu pabalsts un pagarināts laika periods, kurā var izmaksāt pabalstus; kā pabalsta izmaksas nosacījums tika noteikta līdzdalība apmācībā, vai arī tika veicināta apmācība, saistot to ar augstāku pabalstu izmaksu.

Vairāk kā desmit gadus valdības, arodbiedrības un darba devēju organizācijas visā Eiropā diskutē par tā dēvētās „elastdrošības” pieejas (kas mēģina apvienot elastību un drošību), priekšrocībām gan darbiniekiem, gan darba devējiem. Bieži tā uzskatīta par iespēju, kas apvieno lielāku elastību darba devējiem (lai varētu labāk reaģēt uz tirgus pieprasījumu) ar ienākumu un nodarbinātības drošību darba ņēmējiem. Taču Eurofound pētījumā uzsvērts, ka darbinieki paši vēlas lielāku elastību, bet saīsinātā darba laika programmu izplatību visā Eiropā lielā mērā ir veicinājusi darba devēju nepieciešamība būt drošiem, ka darbaspēks būs pieejams un varēs atsākt ražošanu, tiklīdz komerciālie apstākļi uzlabosies.

Šajā konceptā ietvertās tiesības un atbildība saistās ar Eiropas sociālā modeļa galveno principu, proti, grūtos laikos piemērošanās izmaksas daļa visa sabiedrība. Saīsinātā darba laika programmas un pagaidu atlaišana, ko subsidē valsts, ir labs piemērs, kā darba tirgus piemērošanās izmaksas var sadalīt plašāk ar mērķi palielināt kopējo ieguvumu – uzņēmumi samazina savu ražošanas apjomu, lai tas atbilstu tirgus svārstībām, darbinieku ienākumi tiek aizsargāti ar valsts finansējumu, taču viņiem var noteikt prasību iesaistīties apmācībā, lai paaugstinātu vispārējo prasmju līmeni

uzņēmumā, kā arī viņu pašu nodarbināmību, savukārt valdības un nodokļu maksātāji daļēji subsidē finanšu izmaksas, gan samazinot darbavietu zaudēšanu, gan uzturot kopējo pirktspēju ekonomikā pietiekami augstu, lai novērstu turpmāku ekonomikas lejupslīdi.

Vēl viens būtisks šo programmu elements ir apmērs, kādā sociālie partneri un valdība ir panākuši vienošanos par saīsinātā darba laika programmām – un krīzes laikā tas ir īpaši svarīgi. (Lielāko daļu programmu Eiropā finansē no bezdarba fondiem un pārvalda saskaņā ar trīspusēju vienošanos starp valdībām un sociālajiem partneriem.) Ziņojumā ieteikts, ka šīs vienošanās varētu izmantot, lai piešķirtu šīm programmām aktīvāku politisko orientāciju – lai tās būtībā ietvertu elastības un sociālās drošības jēdziena paplašināšanu. Turklāt ir pausts viedoklis, ka šo pašu procesu varētu izmantot, lai radītu jaunas prasmes tādiem darbiem, kādi Eiropai nepieciešami, ja tā vēlas sasniegt gudras, ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes mērķi, kā tas noteikts stratēģijā „Eiropa 2020”.

Kas ir elastdrošība?

Elastdrošības modelis, ko pirmoreiz īstenoja Dānijā 20. gadsimta 90. gados, sākotnēji bija vienkāršākas pieņemšanas darbā un atlaišanas (elastība darba devējiem) un augsta līmeņa pabalstu bezdarbniekiem (drošība darba ņēmējiem) kombinācija; kopš tā laika modelis ir attīstījies, kļūstot plašāks un ietverot arī tādus pasākumus kā prasmju attīstība. Eiropas Komisija raksturojusi elastdrošību kā optimālu līdzsvaru starp darba tirgus elastību un drošību darba ņēmējiem. Elastdrošība paredz uzsvāra pārbīdi no konkrētu darbavietu aizsardzības uz darbaspēka nodarbināmības aizsardzību.

Praksē Komisija to redz kā četrvirzienu pieeju, kas ietver aktīvas darba tirgus politikas pasākumus, lai palīdzētu cilvēkiem atgriezties darbā, līgumiskas vienošanās, kas ir gan elastīgas, gan uzticamas, sociālās drošības sistēmas, kas nodrošina atbilstošu aizsardzību tiem, kam tā nepieciešama, un mūžizglītības stratēģijas, kas dod iespēju darbaspēkam saglabāt un paaugstināt savas prasmes. Sekmīga visu šo četru elementu īstenošana savukārt atkarīga no rūpīga un enerģiska sociālā dialoga procesa. Politikas veidotāji cer, ka elastdrošība var būt līdzeklis, ar kura palīdzību darba ņēmēji un uzņēmumi var sadarboties, lai labāk piemērotos šodienas globālā tirgus nedrošībai.

Pasākumu piemēri no visas Eiropas

Visā Eiropā ir īstenoti dažādi elastdrošības veida pasākumi; daži no tiem bija saistīti ar krīzi; citi ir pastāvējuši jau ilgāku laiku. Lai gan elastdrošības pasākumus parasti īsteno valsts programmu ietvaros, Eurofound ir vairāki piemēri pasākumiem uzņēmumu vai nozaru līmenī.

Beļģijā, Francijā un Vācijā darba devēji ir izveidojuši tā dēvētās „darba devēju apvienības”. Parasti pārstāvot ne vairāk kā piecus darba devējus, šie uzņēmumi pieņem darbā darbiniekus un nodrošina viņu pieejamību apvienībā ietilpstošajiem uzņēmumiem. Darbinieki tiek pieņemti darbā tikai tādā gadījumā, ja dalībuzņēmumi var viņiem garantēt pilnu darba slodzi, un rotācijas veidā tiek pārcelti no viena apvienības uzņēmuma uz citu pa sezonai, nedēļai, dienai vai pusdienai atkarībā no uzņēmuma vajadzībām un pieņemtās kārtības. Francijā šobrīd aptuveni 400 darba devēju apvienībās strādā aptuveni 13 000 darbinieku.

Rumānijas iniciatīva, kas apvieno elastību un drošību, ir programma „Celtņieku sociālās mājas” (Casa Socială a Constructorilor). Tas nav valsts organizēts pasākums, bet ir balsīts uz kolektīvajiem līgumiem būvniecības nozarē. Tas nodrošina, ka sliktos laika apstākļos, kad būvniecības darbi nevar turpināties, strādnieki vēl joprojām saņem 75 % savu mēneša ienākumu, kopā līdz pat trim mēnešiem. Programmu finansē dalībuzņēmumi un labuma guvēji no investīcijām būvniecībā.

Austrijā „mācību atvaļinājuma programmas” mērķis ir paplašināt Austrijas darbaspēku prasmju bāzi; strādnieki var saņemt apmaksātu atvaļinājumu, lai iesaistītos apmācībā, ko nodrošina ārējais apmācību uzņēmums. Reaģējot uz krīzi, programma tika paplašināta un tās nosaukums tika mainīts uz „mācību atvaļinājums plus”, padarot programmas nosacījumus labvēlīgākus. Vismaz 20 stundas nedēļā līdz pat 12 mēnešiem dalībnieki saņem valsts finansētu pabalstu, kas aptuveni vienāds ar mazliet vairāk kā pusi no viņu neto algas. Krīzes periodā apmācību izmaksas vienādās daļās sedz darba devējs un reģionālā valdība. Programmas izmantošana būtiski palielinājās 2008. gadā, un šis pieaugums tiek saistīts ar izmainītajiem dalības kritērijiem un paaugstinātajiem maksājumiem.

Tērauda ražotājs ArcelorMittal, reaģējot uz krīzi, savās Rumānijas filiālēs ieviesa programmu, kas balstīta uz darba rotāciju. Dažu darbību pilnīga apturēšana nozīmēja, ka būtu jāzaudē darbavietas, taču darba ņēmējiem, kuri tiktu atlaisti un kuri vēlējās palikt uzņēmumā, tika piedāvāta iespēja no jauna izvērtēt viņu prasmes, un viņi tika aicināti pieņemt citas brīvās darbavietas uzņēmumā.

LIKT PROGRAMMĀM DARBOTIES – PROBLĒMAS

Saīsināts darba laiks, ja to apvieno ar aktīvāku darba tirgus pieeju, var atvieglot uzņēmuma iekšējo pārstrukturēšanu lejupslīdes laikā; tas nozīmē arī, ka laikā, kad darbinieki ir „nepietiekami nodarbināti”, viņu laiks var tikt ieguldīts prasmju iegūšanā, kas būs nepieciešamas augšupejas periodā nākotnē un kas paaugstinās šo darbinieku nodarbināmību, ja viņi tomēr tiks atlaisti štatu samazināšanas dēļ. Ir skaidrs, ka saīsinātais darba laiks ir ietekmējis bezdarba rādītājus – tās valstīs, kurās tas tika plaši īstenots, daudz mazāk cieta no nodarbinātības samazināšanās (ņemot vērā IKP samazināšanos) salīdzinājumā ar valstīm, kur tas netika izmantots. Interesanti, ka galvenā motivācija uzņēmumiem izmantot saīsināto darba laiku un pagaidu atlaišanu, šķiet, bija iespēja saglabāt savu darbaspēku, lai tie būtu gatavi izaugsmei nākotnē. Tas attiecas ne tikai uz augsti kvalificētiem darbiniekiem, kā to varētu gaidīt, bet arī darbiniekiem ar zemu oficiālo kvalifikāciju, taču ievērojamu darba pieredzi firmā un lielu ieguldījumu tās darbībā.

Tomēr saīsinātā darba laika programmas ir grūti pārvaldāmas. Turklāt iespējama būtiska aizkavēšanās starp uzņēmuma pieteikšanos, lai saņemtu finansējumu programmas īstenošanai, un kompensācijas saņemšanu. Apmācību elements, kas tika iekļauts daudzās saīsinātā darba laika programmās, ir ļoti svarīgs, lai nodrošinātu, ka tās veicina nodarbinātības izaugsmi un vispārējo prasmju attīstību; turklāt sociālie partneri ir vienprātīgi par apmācību vērtību – gan lai uzlabotu firmas konkurētspēju, gan veicinātu darbinieku nodarbināmību. Tomēr, kā tas atklājas ERM ziņojumā, iesaistīšanās apmācībā krīzes laikā ir bijusi neliela, un bieži tās kvalitāte nav bijusi teicama. Galvenā problēma ir tā, ka saīsinātā darba laika programmās apmācību izmaksas tiek subsidētas reti, kas sarežģī to finansēšanu. Turklāt var būt nepietiekama kapacitāte apmācību nodrošināšanai, jo īpaši MVU, un apmācību programmas var nebūt pietiekami elastīgas, lai sekmīgi iekļautos saīsinātā darba laika grafikos.

Saskaņā ar ziņojumā apgalvoto tieši pašlaik visaptverošu un piemērotu apmācību trūkums ir tas, kas liedz šīm programmām īstenot visu savu potenciālu, risinot moderno darba tirgu problēmas. Ziņojumā arī teikts, ka apmācībai nav tieši jāatbilst darba ņēmēju pašreizējam amatam vai viņu uzņēmumam; drīzāk tajā jāiekļauj vispārīgākas prasmes, lai uzlabotu darba ņēmēja nodarbināmību vispār. Padarot apmācības modulārākas, tās kļūtu elastīgākas un labāk pielāgotas darba grafikiem.

Ņemot vērā, uz kāda naža asmens elastdrošības pasākumi mēģina balansēt starp lielāku elastību darba tirgū un augstu nodarbinātības drošības līmeni, laikam ir nenovēršami, ka abas puses pārstāvošo sociālo partneru skatījums uz to būs atšķirīgs. Taču abu pušu iesaistīšanās ir vitāli svarīga, lai nodrošinātu, ka elastdrošības pasākumi tiek īstenoti un ir sekmīgi, atbalstot konkurētspēju un vienlaicīgi aizsargājot darbiniekus, – pieredze rāda, ka trīspusēja pieeja, saskaņā ar kuru saistības uzņemas valdība, arodbiedrības un darba devēji, ir svarīgs faktors programmas sekmju nodrošināšanai.

Sociālo partneru iesaistīšanās nozīmē arī to, ka viņi var izplatīt informāciju par programmu savu dalībnieku vidū, palielinot iespēju, ka darba devēji un darba ņēmēji vēlēties tajā piedalīties. Var šķist, ka krīze ir radījusi būtisku saprašanos starp tradicionāli pretējām pusēm par to, ka tādi pasākumi kā saīsinātais darba laiks un pagaidu atlaišana īstermiņā ir vērtīgi, lai saglabātu darbavietas, vienlaicīgi samazinot darba devēja izmaksu slogu un līdz ar to aizsargājot uzņēmumu konkurētspēju.

leguvumi no programmām

Saīsinātajam darba laikam un pagaidu atlaišanai ir vēl virkne citu priekšrocību – papildus tam, ka tiek saglabātas darbavietas un ienākumi, darbinieki izvairās arī no bezdarba periodiem, un tas ir labvēlīgi gan viņu pašcieņai, gan nodarbināmībai nākotnē. Kaut gan ir iesaistīti valsts budžeta līdzekļi, šādas programmas izmaksā lētāk nekā bezdarba pabalsti – saīsinātā darba laika programmās uzņēmums parasti turpina apmaksāt vismaz daļu no darbinieka laika, savukārt valsts budžeta maksājumi uz laiku atlaistajiem darbiniekiem, protams, ir īslaicīgi. Pozitīvā ietekme var attiekties ne tikai uz uzņēmumu un iesaistītajiem darbiniekiem – ja strādnieki uzņēmumā tiktu atlaisti, tas atsauktos uz vērtību un piegādes ķēdēm. Līdz ar to šādas programmas var saglabāt darbavietas arī citos uzņēmumos, kā arī tajā, kur programma tiek īstenota. Turklāt, saglabājot strādājošo darbavietas, ienākumus un līdz ar to arī viņu kā patērētāju uzticēšanos, patērētāju tēriņi nesamazināsies tik ļoti, kā tas būtu augstāka bezdarba līmeņa situācijā.

Pieredze ir arī parādījusi, ka šādas programmas darbojās vislabāk, ja tās bija pastāvējušas jau pirms krīzes: darba devējiem, darba ņēmējiem, personāla pārstāvjiem, darba devēju organizācijām, valdībai un valsts nodarbinātības dienestiem jau bija zināms, kā šie pasākumi darbojas. Tas paaugstināja efektivitāti un arī nozīmēja to, ka pasākumu plašāk akceptēja visas puses, kuru ieguldījums bija nepieciešams, lai tas darbotos, un līdzdalības līmenis bija augstāks.

Ņemot vērā acīmredzamās priekšrocības, kāpēc lai uzņēmumi neizmanto valsts līdzekļus, lai mazinātu spiedienu, vienlaicīgi saglabājot darbavietas? Viens galvenais iemesls ir tas, ka pieteikšanās process ir apgrūtināts, tāpat kā pastāvošās administratīvās prasības, kas saistītas ar finansējuma saņemšanu. Tas jo īpaši attiecas uz MVU, kuriem visbiežāk nav iekšējo resursu šādu uzdevumu izpildei. Ņemot vērā īpašās grūtības, ar kurām saskaras MVU, un to, ka visi kopā tie ir Eiropas galvenie darba devēji, daudzas valstis ir īstenojušas īpašus pasākumus, lai tiem palīdzētu. Piemēram, Francija sniedz lielāku algas kompensācijas atbalstu MVU nekā lielajiem uzņēmumiem. Itālijā no mazajiem uzņēmumiem tiek prasītas mazākas iemaksas nekā no lielākajiem, un Vācijā pēc noteikumu atvieglošanas attiecībā uz ietekmēto darbinieku proporciju un skaitu ievērojami pieauga mazo uzņēmumu līdzdalība pasākumos.

leskats finanšu pakalpojumu nozarē

Nesenā finanšu krīze ir atklājusi nopietnās problēmas, ar kādam saskaras Eiropas finanšu pakalpojumu nozare. Kādas ir izredzes, ka pēc krīzes finanšu nozare būs dzīvotspējīga un elastīgāka? Strādājot pie nozares pārmaiņām, Eurofound 2010. gadā analizēja ekonomikas tendences banku un apdrošināšanas nozarēs, dažādos nozares segmentos izmantotos uzņēmējdarbības modeļus un debates par finanšu tirgu regulējumu, gan lai novērtētu pašreizējo situāciju, gan izteiktu prognozes par to, kas var notikt nākotnē.

Finanšu krīze ir svarīgākais pārmaiņu dzinējspēks, kas mūsdienās ietekmē banku un apdrošināšanas nozari un kā rezultātā vidējā termiņā šīs nozares izredzes ir labākajā gadījumā viduvējas. Šis ir secinājums no pētījuma pārskata ziņojuma „Finanšu pakalpojumi: problēmas un perspektīvas”, kurā tika analizēta globalizācijas ietekme uz nozari. Paredzams, ka nozare saskarsies ar visaptverošu regulējuma pārskatīšanu, lielāku ietekmi no valdību puses un izjutīs pieaugošu spiedienu no investoriem, kas nozīmē, ka tirgus izaugsme joprojām būs ierobežota. Skatoties no pozitīvāka skatpunkta, saskaņā ar ziņojumā norādīto 2009. un 2010. gada laikā finanšu sistēmas stāvoklis ir uzlabojies. Lai gan vēl joprojām saglabājas finanšu stabilitātes risks, globālajā ekonomikā vērojama izaugsme. Pašreizējā parādu atmaksāšana banku nozarē ir palīdzējusi samazināt nozares neaizsargātību pret satricinājumiem. Un, pieaugot aktīvu cenām, lieli banku nozares segmenti atkal ir atsākuši strādāt ar peļņu. Taču šī atgriešanās pie peļņas ir notikusi uz ievērojama skaita

darbavietu likvidēšanas rēķina – 2009. gadā tika likvidēti 10 % darbavietu valstij piederošajās bankās, kas aplūkotas šajā ziņojumā, un privātajās bankās tika zaudēti aptuveni 5 % darbavietu. Ziņojumam pievienotajās situāciju analizēs sīkāk aprakstīts, kā pārstrukturēšana ietekmēja nodarbinātību.

Lielākā daļa uzņēmumu pārskatīja savas atalgojuma sistēmas vadītājiem un investīciju brokeriem. Kopumā ir samazinājušās prēmijas, un izmaksas atliktas uz trim līdz pieciem gadiem. Lielu daļu prēmiju tagad piešķir kā uzņēmumu akcijas; šo pārmaiņu ietekme uz investoru rīcību un vēlmi uzņemt risku vēl nav zināma.

„Pagātne ir nākotne”

Ziņojumā aprakstīti trīs iespējamie alternatīvie virzieni, kādos varētu attīstīties Eiropas finanšu nozare.

Šajā scenārijā tiek pieņemts, ka galvenie nozares dalībnieki neļauj notikt nekādām būtiskām finanšu sistēmas reformām. Saskaņā ar vienprātīgo viedokli krīze tiek interpretēta kā nelabvēlīgu apstākļu rezultāts, nevis sistēmas kļūda, un tiek uzskatīts, ka no turpmākas finanšu krīzes var izvairīties ar tikai nelielu regulējuma izmaiņu palīdzību. Saskaņoties ar „liberālo” banku pieaugošo spēku, situācija valstij piederošās bankās būs saspīlēta, un valdības centīsies mazināt savu iesaistīšanos šādās institūcijās.

„Jauna pasaules kārtība finanšu tirgiem – zelta laikmeta beigas”

Šajā scenārijā G20 valdības vienojas par pasaules finanšu sistēmas fundamentālu reformu. Reforma paredz augstākus un uz risku balstītus finanšu līdzsvara koeficientus, investīciju banku darbības atdalīšanu no mazumtirdzniecības pakalpojumiem un komerciālās banku darbības, kā arī efektīvu uzraudzību. Šo noteikumu īstenošanas rezultātā tiek samazinātas liberālo banku konkurences priekšrocības, un izdevīgākā situācijā tiek nostādīti „ilgtspējīgie” un „valstij piederošie uzņēmumi”. Šā veida pārmaiņu galvenais elements ir augstāki finanšu līdzsvara koeficienti, kam būs nepieciešams ilgs un sarežģīts pārejas periods.

„Sadalītas ekonomikas – vissliktākais scenārijs”

Šajā scenārijā tiek pieņemts, ka finanšu krīzi nav iespējams kontrolēt. Pieaugošais saistību neizpildes apjoms un pārslogotie valstu budžeti piespiedīs dažas valdības eiro zonā samazināt saistības par 20–30 % un likvidēt virkni banku. Taupības programmas Eiropas valstīs būs papildu slogs reālajai ekonomikai, un pieaugošā inflācija ASV un Apvienotajā Karalistē izraisīs turpmāku nelīdzsvarotību. Saskaņā ar šo scenāriju tiek paredzēts, ka finanšu tirgus iekšējā regulācija nedarbosies, līdz ar to uz peļņu un uz izaugsmi spēcīgi orientēta vadītāju un profesionāļu grupa turpinās iesaistīties īstermiņa spekulācijās un arbitrāžas darījumos, ko atbalstīs atsevišķas valstis, kas piedāvās liberālus finanšu tirgus. Šādai pieejai pretosies atsevišķas sabiedrības daļas, kas sāks attīstīt vietēju, uz tīklu izmantošanu balstītu ekonomiku. Fundamentāla globālās ekonomikas kritika radīs jaunas pieejas, kas balstītas uz „mikroorganismiem”, nevis makro-institūcijām.

Visos scenārijos tiek paredzēta turpmāka nodarbinātības samazināšanās finanšu nozarē. Vissmagākā tā būs saskaņā ar trešo – „sadalīto ekonomiku” scenāriju. Tomēr spiediens, lai ietaupītu izmaksas, būs spēcīgs saskaņā ar visām prognozēm, bet informāciju un komunikāciju tehnoloģijas nodrošinās iespēju pastāvīgam produktivitātes pieaugumam.

Papildu informācija par Eurofound darbu saistībā ar finanšu nozari pieejama:
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

Ziņojumā sīki analizēti uzņēmumi no to komercdarbības modeļa viedokļa.

- Viena „liberālo” banku, investīciju fondu un citu finanšu starpnieku grupa, lai gan tiem būs jāpielāgo sava komercdarbība, turpinās īstenot uz peļņu orientētu stratēģiju, uzstājot tikai uz nelielām pārmaiņām regulējuma struktūrā.
- Otra to banku grupa, kas finanšu krīzes laikā nonākušas valsts kontrolē, tagad saskaras ar apjomīgu pārstrukturēšanu. Tām ir jāpieņem būtiski zaudējumiem savos tirdzniecības portfeļos, kā arī jāpārorientē komercdarbības stratēģijas, lai veiktu savus pamata mazumtirdzniecības pakalpojumus un komerciālo darbību.
- Trešā grupa tiek raksturota kā „ilgtspējīga”, tā ietver institūcijas, kas pieturas pie ilgtermiņa biznesa stratēģijām ar mazākiem parādiem un mazāk ambicioziem peļņas mērķiem. Tā kā šī grupa nav ļoti aktīva jaunajos finanšu tirgos, tā pieredzēja tikai nelielus zaudējumus aktīvu norakstīšanas dēļ. Pie šīs grupas pieder daļa krājbanku un kooperatīvo banku, kā arī no jauna parādījušās „ētiskās” bankas un lielākā daļa apdrošināšanas sabiedrību.

Eiropas uzņēmumi tuvplānā 2

Eurofound otrajā Eiropas uzņēmumu apsekojumā tika sīki analizēta uzņēmumu darbības prakse – tostarp dažādas darba laika un līgumu elastīguma formas, komandas darbs un dažādi samaksas veidi. Tajā tika arī pētīts, kā sociālais dialogs un darba ņēmēju pārstāvība darbojas Eiropas uzņēmumos un kā tas ietekmē uzņēmumu darbību. Eiropas uzņēmumu apsekojums (ECS) 2009. gadā tika veikts 30 valstīs: 27 ES dalībvalstīs un trīs kandidātvalstīs – Horvātijā, Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā un Turcijā. Apsekojuma ietvaros tika intervēti personāla vadītāji un, kur tas bija iespējams, darba ņēmēju pārstāvji vairāk nekā 27 000 uzņēmumu ar 10 un vairāk darbiniekiem. Apsekojuma konstatējumi ir izklāstīti ziņojumā „2009. gada Eiropas uzņēmumu apsekojums”, kas pieejams tīmekļa vietnē www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm, kur atrodama arī pilna informācija par apsekojumu.

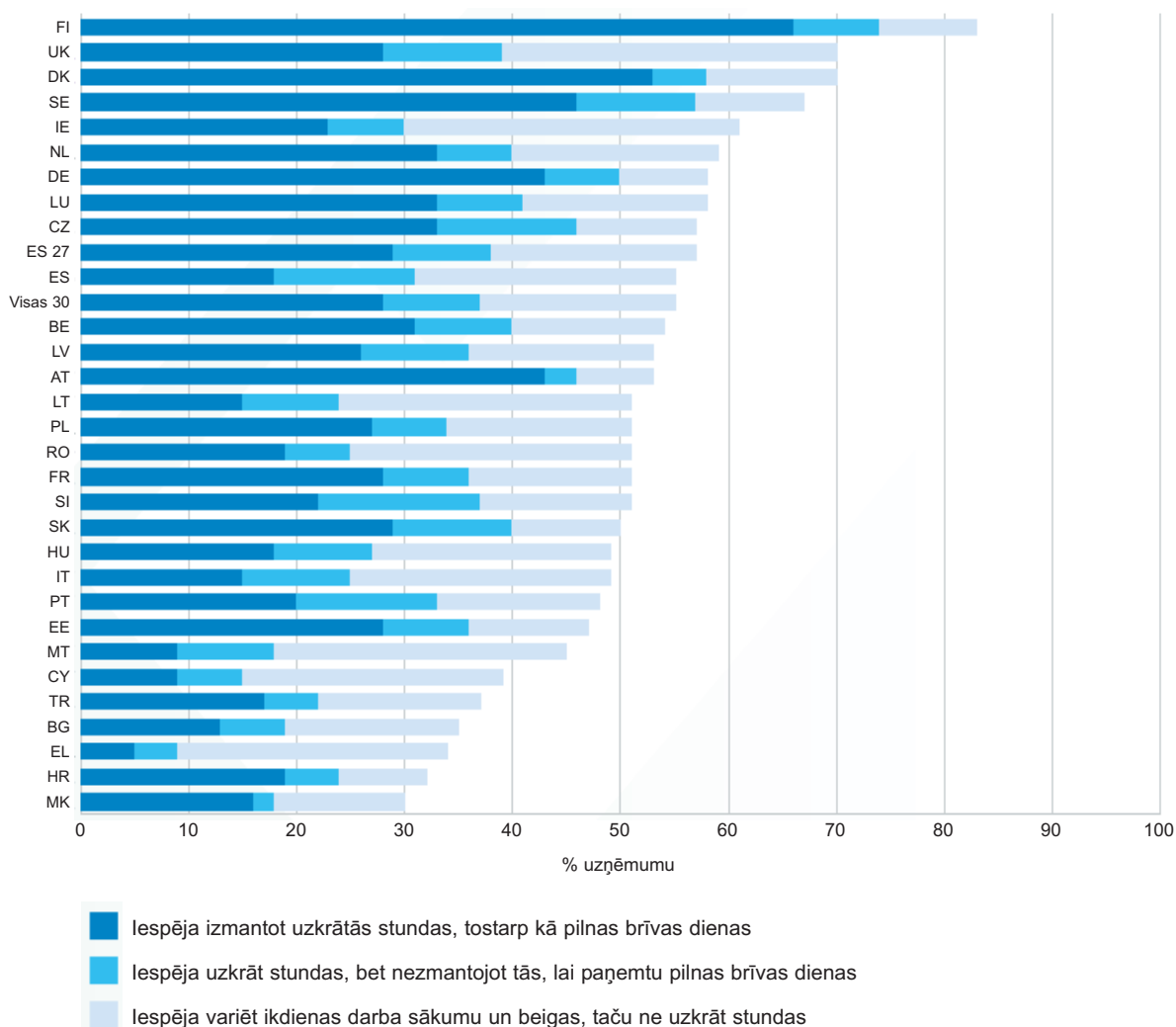
PAAUGSTINĀS DARBA LAIKA ELASTĪGUMS

Salīdzinot Eurofound Eiropas uzņēmumu apsekojumu (ECS 2009) ar apsekojuma pirmo posmu (2004. gadā), tika konstatēts, ka aizvien lielākā skaitā darba vietu Eiropā tiek ieviesti elastīga darba laika režīmi. Vienā spektra malā ir elastīgā darba laika pamata programmas, kas ļauj darba ņēmējiem variēt laiku, kad viņi ierodas darbā un kad aiziet no darba dienas beigās. No otras puses, daudzi uzņēmumi ir apvienojuši šādas elastīgā darba laika programmas ar „darba laika uzskaiti”; šajā uzskaitē darba ņēmēji var variēt darba dienas vai darba nedēļas ilgumu. Stundas, kas nostrādātas virs noteiktā skaita, var uzkrāt kā „plus” stundas, bet nostrādāto stundu skaita iztrūkums darba ņēmēja kontā parādīsies kā „mīnus” stundas. Šādas elastīgā darba laika programmas, kur stundas var uzkrāt, bieži tiek uzskatītas par tādu elastības formu, kas atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju interesēm. Darba devējiem šādas programmas var sniegt lielāku elastību darba slodzes izmaiņu pārvaldībā, ļaujot viņiem elastīgi reaģēt uz mainīgajiem tirgus apstākļiem. Tajā pašā laikā darba ņēmēji ir ieguvēji no lielākas „laika suverenitātes” un labākām iespējām nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru. Sarežģītākās darba laika uzskaites shēmās darbinieki var uzkrāt laiku ilgtermiņā, lai atvieglotu, piemēram, priekšlaicīgu pensionēšanos.

Salīdzinot ar 2004. gada datiem, to uzņēmumu, kas pieļauj noteiktas variācijas attiecībā uz ikdienas darba sākuma un beigu laiku, īpatsvars ir palielinājies no 48 % līdz 57 % (šie dati attiecas uz 21 valsti, kas tika pētīta apsekojuma pirmajā posmā). Caurmērā nedaudz mazāk par 40 % uzņēmumu ir izveidojuši darba laika uzskaiti saviem darbiniekiem. Un aptuveni 29 % no visiem uzņēmumiem piedāvā elastīgā darba laika programmas ar pietiekamu elastību, lai darbiniekiem būtu iespēja izņemt pilnas brīvas dienas, izmantojot uzkrātās stundas. Arī šādu uzņēmumu īpatsvars kopš 2004. gada ir palielinājies.

Tomēr elastīgā darba laika programmas netiek vienlīdz plaši izmantotas visās valstīs. Visplašāk tās izmanto Somijā, kur vairāk nekā 80 % uzņēmumu darbojas kāda no šīm programmām. Tās ir izplatītas arī Apvienotajā Karalistē, Dānijā un Zviedrijā. Pretēji tam, Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā šādi rīkojas tikai 30 % uzņēmumu, un Bulgārijā un Grieķijā tādi ir 35 %. Attiecībā uz izmantotajiem elastīgā darba laika programmu veidiem pastāv arī kvalitatīvas atšķirības. Ziemeļvalstīs, Austrijā un Vācijā elastīgā darba laika programmas ir kopumā daudz elastīgākas, ļaujot darbiniekiem uzkrāt stundas un izņemt pilnas brīvas dienas. Ungārijā, Īrijā, Lietuvā, Apvienotajā Karalistē un lielākajā daļā Dienvideiropas šāda veida stundu uzkrāšana parasti nav iespējama.

2. attēls. Elastīga darba laika režīmi, sadalījumā pa valstīm un elastīguma pakāpēm (%)



Avots: ECS 2009

Elastīgā darba laika programmas ir ieviesuši uzņēmumi visās nozarēs, pat tādās kā izmitināšana un ēdināšana, kur ir svarīgi, lai personāls būtu pieejams klientiem noteiktā laikā. Taču visizplatītākās tās ir tādās nozarēs kā nekustamais īpašums un finanšu pakalpojumi, un parasti visretāk sastopamas būvniecībā un izglītībā. Lai gan elastīgs darba laiks ir visizplatītākais lielos uzņēmumos, liels skaits mazāku uzņēmumu arī ir ieviesuši elastīga darba laika programmas, tostarp sarežģītākas formas, kas paredz stundu uzkrāšanu. Ņemot vērā, ka šo programmu izveidošanā un administrēšanā nepieciešams ieguldīt būtiskas pūles un ka pieskaitāmās izmaksas mazākā uzņēmumā ir proporcionāli lielākas, varētu šķist, ka darba devēji skaidri saprot, ka ieguvumi no šādu programmu ieviešanas pārsniedz izmaksas. Tomēr mazos uzņēmumos ļoti reti ir ieviesta ilgtermiņa darba laika uzskaitē.

Nepilna laika darbs – priekšrocības un trūkumi

Nepilna laika darbs ir viens no visplašāk izmantotajiem nestandarta darba modeļiem Eiropā. Lai gan daudzi cilvēki uzskata nepilna laika darbu par iespēju labāk sabalansēt savu privāto un darba dzīvi, realitātē tas ir lielā mērā atkarīgs no tā, ar kādiem nosacījumiem nepilna laika darbs tiek piedāvāts un kā šāds darbs tiek strukturēts organizācijas ietvaros.

Apmērs, kādā uzņēmumi piedāvā nepilna laika darbu, visā Eiropā ir ļoti atšķirīgs. Nīderlandē vairāk nekā 90 % uzņēmumu ir nepilna laika darbinieki. Lai gan šajā jomā vadošās pozīcijas pieder Nīderlandei, nepilna laika darbs ir izplatīts arī Beļģijā, Vācijā, Apvienotajā Karalistē un Zviedrijā, bet vismazāk izplatīts Dienvidaustrumeiropas valstīs. Eiropieši nepilnu laiku visbiežāk strādā pakalpojumu nozarēs, īpaši viesnīcās un restorānos, izglītībā, veselības aprūpes un sociālajā darbā. Tā sagādājies, ka šīs ir tās nozares, kurās ir lielākais sieviešu darbinieku īpatsvars; nepilna laika darbs ir daudz plašāk izplatīts sieviešu vidū.

Nepilna laika darbs parasti nozīmē īsāku darba dienu parastā piecu dienu darba nedēļā. Taču gandrīz puse uzņēmumu, kas nodarbina nepilna laika darbiniekus, atļauj viņiem strādāt arī atbilstoši citādi kārtojamai, piemēram, strādāt dažas pilnas dienas un dažas dienas ņemt brīvas. Lai gan šīs nepilna laika darba formas var viegli piemērot darbinieku vajadzībām, viena nepilna laika darba forma, kas vēl joprojām ir relatīvi izplatīta, ir elastīgas darba stundas, kas tiek noteiktas tikai dažas dienas vai atsevišķos gadījumos tikai dažas stundas iepriekš. Lai gan šī iespēja nodrošina lielāko elastību darba devējiem, tā ir darbiniekiem vismazāk draudzīgākā forma, jo padara ģimenes un privātās dzīves plānošanu sarežģītāku.

Daži cilvēki strādā ļoti nepilnu darba laiku – mazāk par 15 stundām nedēļā. Šie „marginālie” nepilnā laika darbi parasti ir ļoti zemi apmaksāti un prasa lielāku elastību no darba ņēmēju puses. Virknē valstu (Maltā, Nīderlandē, Īrijā, Apvienotajā Karalistē un Vācijā) daži vai visi nepilna laika darbinieki ar šādiem nosacījumiem ir nodarbināti vairāk nekā 40 % uzņēmumu – galvenokārt izglītības nozarē, viesnīcās un restorānos un citās pakalpojumu sfērās, piemēram, individuālo pakalpojumu sniegšanā. (Plašāk par šo jautājumu skatīt Eurofound ziņojumā „Elastīgas darba formas: „ļoti netipiskas” līgumiskas vienošanās”.)

Kopumā vājas karjeras izredzes nepilna laika darbiniekiem

Uzņēmumi visā Eiropā parasti nenodarbina nepilna laika darbiniekus augsti kvalificētos vai vadošos amatos. Trīs ceturtdaļās Eiropas uzņēmumu nav nepilna laika darbinieku amatos, kur nepieciešama augsta līmeņa kvalifikācija vai vadības pieredze. Taču Nīderlandē, kur nepilna laika darba tradīcijas ir stipras, tas ir izplatīts – gandrīz pusē Nīderlandes uzņēmumu ir nepilna laika darbinieki šādos amatos, un tas ir augstākais rādītājs ES.

DOMINĒ STANDARTA DARBA LAIKS

Salīdzinot 2009. gada ECS konstatējumus ar iepriekšējo apsekojuma posmu 2004. gadā, redzams, ka nestandarta darba laiks (darbs naktī vai nedēļas nogalēs) nav kļuvis izplatītāks, kā tas bija pirms pieciem gadiem. (Eurofound Eiropas darba apstākļu apsekojumā arī konstatēts tāds pats modelis, salīdzinot nestandarta darba laika izplatību 20 gadu periodā, skatīt 32. lpp.) Iespējams, nav pārsteidzoši, ka nestandarta darba laiks visbiežāk nepieciešams viesnīcu un restorānu nozarē un veselības aprūpes un sociālā darba jomās. Darbs naktī ir visizplatītākais Turcijā, kur tā strādā darbinieki 36 % uzņēmumu. Turcijas uzņēmumos arī visbiežāk darbinieki strādā sestdienās, un sestdienās ir atvērtas gandrīz trīs ceturtdaļās iestāžu. ES dalībvalstu vidū darbs sestdienās (un svētdienās) ir visizplatītākais Latvijā, Apvienotajā Karalistē, Maltā un Īrijā.

JAUNI STRĀDĀŠANAS VEIDI?

Lielāka elastība darba vietā

Ņemot vērā pieaugošo konkurenci, Eiropas uzņēmumi arvien vairāk cenšas kļūt elastīgāki. Ir trīs galvenie veidi, kā uzņēmumi to var panākt. Tie var nodarbināt darbiniekus autonomās komandās, kur tie var paši savā starpā izlemt, kā organizēt savu darbu, un var vairāk iesaistīties problēmu risināšanā. Var nodrošināt papildu apmācību, lai paplašinātu un uzlabotu darbinieku prasmju līmeni un lai viņi tādējādi varētu uzņemties dažādus uzdevumus. Lielāku darbaspēka elastību var panākt arī, nodarbinot cilvēkus saskaņā ar dažādiem līgumiem, kas padara darbinieku pieņemšanu darbā un atlaišanu vienkāršāku un līdz ar to palīdz organizācijai reaģēt uz tirgus prasībām; šādas līgumu formas ietver terminētos līgumus, pagaidu darbinieku nodarbināšanu un ārštata darbinieku pieņemšanu.

Tā dēvētais „autonomais komandas darbs” ir būtisks darba organizācijas elements tikai relatīvi nelielā skaitā uzņēmumu visā Eiropā. Taču Dānijā, Zviedrijā un Nīderlandē tā ir galvenā komandas darba forma 40–50 % organizāciju. Grieķijā, Kiprā un Itālijā, tieši pretēji, šādas komandas ir galvenā komandas darba forma tikai 10–15 % uzņēmumu. Darbs autonomās komandās ir arī vairāk izplatīts noteiktās nozarēs – visvairāk izglītībā, kur to praktizē gandrīz 40 % uzņēmumu. Veselības aprūpes un sociālā darba jomā to praktizē gandrīz 35 % uzņēmumu. Turklāt autonomo komandas darbu drīzāk praktizē tādas organizācijas, kur lielai daļai darbaspēka ir augsts prasmju līmenis.

Terminēti līgumi

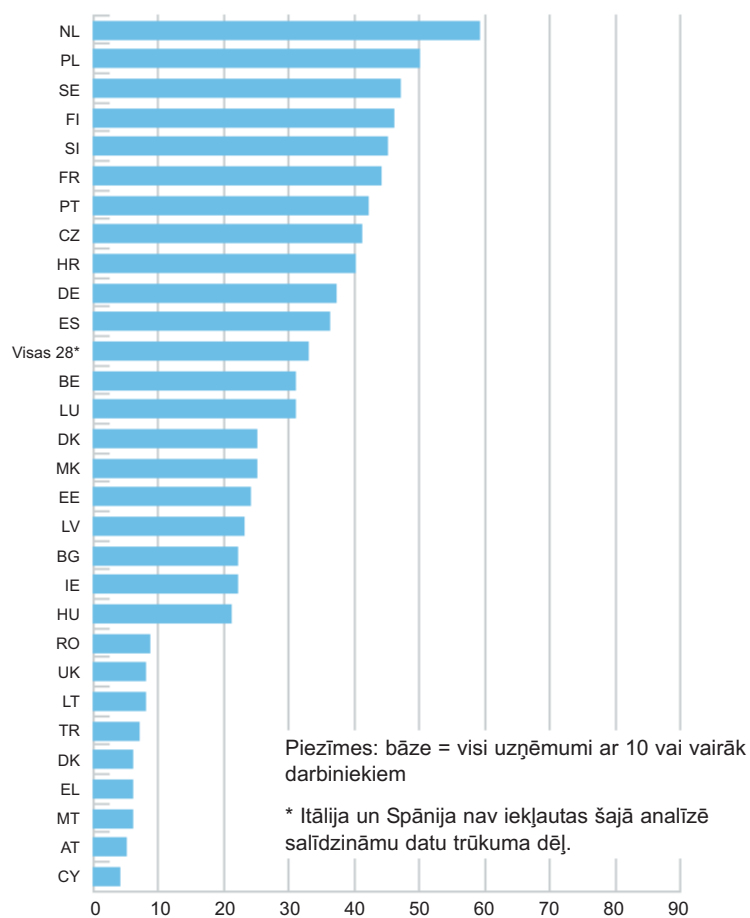
Darbinieku pieņemšana darbā saskaņā ar elastīgākiem līgumiem ir kļuvusi par izplatītu Eiropas darba vietu īpašību, lai gan ne vienādā mērā visās valstīs. Nīderlandē un Polijā vairāk nekā 70 % uzņēmumu izmanto terminētus darba līgumus, bet Kiprā, Austrijā un Maltā tā rīkojas tikai aptuveni 20 %. Lielākajā daļā organizāciju tā ir mazāk izplatītā līgumu forma – vairāk nekā pusē apsekoto uzņēmumu darbinieki ar terminētiem līgumiem ir mazāk par 20 % no kopējā darbinieku skaita. Taču mazākajā daļā uzņēmumu terminēti līgumi ir galvenā nodarbinātības forma. Aptuveni 8 % uzņēmumu saskaņā ar šādiem līgumiem strādā 80 % darbinieku vai vairāk. Šādi uzņēmumi ir vairāk izplatīti noteiktās valstīs, piemēram, Apvienotajā Karalistē, kur vairāk nekā 25 % uzņēmumu 80 % un vairāk darba ņēmēju ir ar terminētiem līgumiem, un Turcijā, kur šis skaits ir 22 %. Šāds terminētu līgumu darba īpatsvars ir pārsvarā sastopams nedaudzās nozarēs, tostarp viesnīcu un restorānu, un būvniecības jomā, kur darba slodzei raksturīgas ievērojamas sezonālās svārstības.

Problēma ar terminētiem līgumiem ir tāda, ka tie pēc būtības ir nedroši, lai gan var pavērt ceļu uz ilgtermiņa nodarbinātību. Vairāk nekā 50 % Eiropas uzņēmumu lielākajai daļai vai visiem darba ņēmējiem ar terminētiem līgumiem tika piedāvāts jauns līgums tajā pašā uzņēmumā. Tas visbiežāk noticis finanšu pakalpojumu nozarē.

Pagaidu aģentūras darbs

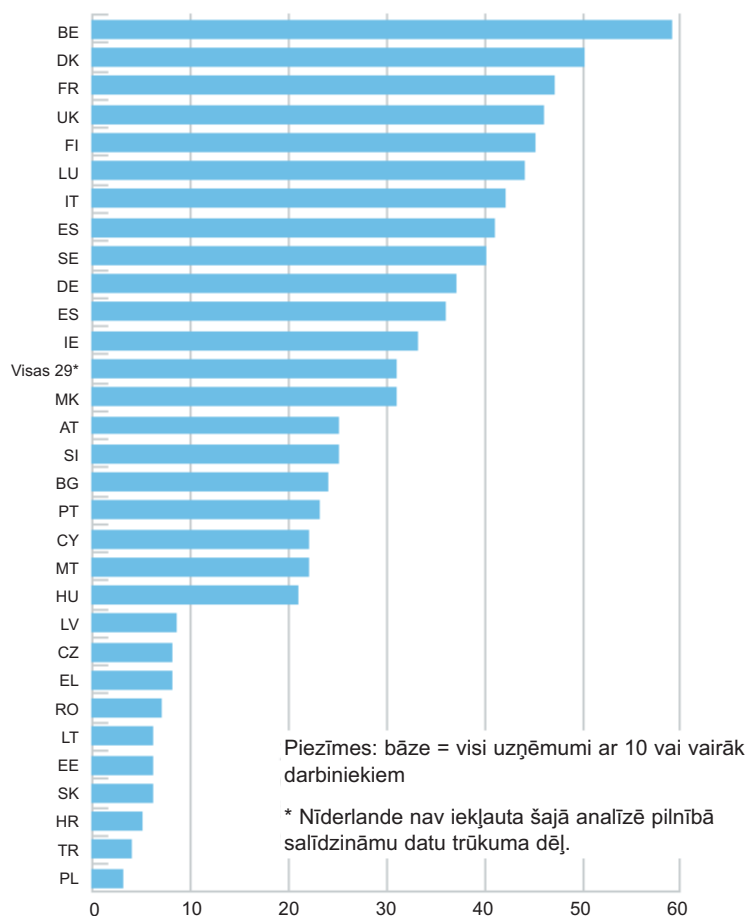
Pagaidu darbinieku nodarbināšana ES kļūst aizvien izplatītāka, taču tās izmantošana dažādās valstīs būtiski atšķiras – Beļģijā aptuveni 60 % uzņēmumu nodarbina darbiniekus no pagaidu darba aģentūrām, savukārt Polijā tā rīkojas tikai aptuveni 3 %. Tomēr šķiet, ka lejupslīde ir ietekmējusi pagaidu darbinieku nodarbināšanu. 2009. gada sākumā aptuveni 20 % uzņēmumu apgalvoja, ka iepriekšējo 12 mēnešu laikā tie ir nodarbinājuši pagaidu darbiniekus, bet šobrīd nevienu nenodarbina. Uzņēmumi, kas bija pārtraukuši nodarbināt pagaidu darbiniekus, intervijas laikā parasti bija nelieli uzņēmumi ar mazāk nekā 20 darbiniekiem; lielākas firmas retāk atteicās no šīs līguma formas izmantošanas. (Jāatzīmē, ka viens no šīs novērotās atšķirības iemesliem varētu būt arī sezonālās variācijas.)

3. attēls. Uzņēmumi, kas nodarbinājuši darbiniekus ar terminētiem līgumiem pēdējo 12 mēnešu laikā, pa valstīm (%)



Avots: ECS 2009.

4. attēls. Uzņēmumi ar pagaidu darbiniekiem pēdējo 12 mēnešu laikā, pa valstīm, 2009 (%)



Avots: ECS 2009

DAŽĀDI DARBA SAMAKSAS VEIDI

Papildus darba ņēmēja pamatalgai uzņēmumi var veikt papildu maksājumus, kas bieži ir motivācija, lai veicinātu labāku darba izpildi. Ar darba sasniegumiem saistītas darba samaksas apjoms Eiropā būtiski atšķiras. Jāpatur prātā, ka šeit norādītie apsekojuma dati attiecas uz ekonomikas krīzes sākumposmu; kopš tā laika situācija var būt mainījiesies. Čehijas Republikā gandrīz 70 % uzņēmumu nosaka samaksu atkarībā no individuālajiem darba sasniegumiem; savukārt Zviedrijā un Latvijā tā rīkojas tikai aptuveni 15 % uzņēmumu. Uzņēmumos, kas atalgo individuālus darba sasniegumus, parasti ir arī mehānismi, lai atalgotu komandas darba sasniegumus. Un, kā jau to var paredzēt, finansiāls atalgojums par komandas darba sasniegumiem ir izplatītāks – gandrīz divas reizes – uzņēmumos, kas uzskata komandas darbu par būtisku savas darbības daļu. Augstāka samaksa darbiniekiem par labākiem darba sasniegumiem šķiet arī saistīta ar darbiem, kur nepieciešams augstāks prasmju līmenis – jo vairāk uzņēmumā ir amatu, kuros nepieciešams augstāks prasmju līmenis, jo lielāka iespēja, ka šādi darba sasniegumi tiks atalgoti naudas izteiksmē. Apsekojumā konstatēta pozitīva saistība starp tādu samaksas programmu pastāvēšanu, kas saistītas ar darba sasniegumiem, un augstāku darba ražīgumu. Turklāt pastāv arī saistība starp labiem uzņēmuma finanšu rādītājiem un ar darba sasniegumiem saistītas samaksas ieviešanu. Šādi konstatējumi ir spēcīgs pamatojums, lai Eiropas uzņēmumos, kur tas iespējams, ieviestu ar darba sasniegumiem saistītu samaksu.

Vēl viena pieeja, ko var izvēlēties uzņēmumi, ir finansiālā līdzdalība – piešķirot darbaņēmējiem finansiālu līdzdalības daļu uzņēmuma darbības rādītājos, izmantojot peļņas sadales vai darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas. Interesanti, ka apsekojumā konstatēts – pastāvot darbaņēmēju pārstāvniecībai, drīzāk iespējams, ka tiks ieviesta peļņas sadales programma. Vidēji apmēram 20 % privāto uzņēmumu ar darbaņēmēju pārstāvniecības mehānismu ir peļņas sadales programma, bet šāda programma ir tikai 10 % uzņēmumu bez šādas pārstāvniecības. Turklāt, ja ir darbaņēmēju pārstāvniecība, programmās parasti iesaistīta lielāka darbinieku daļa.

Taču šķiet, ka darbaņēmēju pārstāvjiem nav būtiskas lomas attiecībā uz to, kādā veidā šīs programmas tiek pārvaldītas. Tikai mazākajā daļā (38 %) privāto uzņēmumu ar darba samaksas programmām, kas atkarīgas no darba sasniegumiem, darbaņēmēju pārstāvji bija iesaistīti diskusijās par programmas ieviešanu. Tajā pašā laikā 26 % uzņēmumu darbaņēmēju pārstāvji nebija iesaistīti programmas izveidošanā. Lai arī viņi var nebūt plaši iesaistīti programmu izveidē, darbaņēmēju pārstāvji lielā mērā – vairāk nekā puse no viņiem – atbalsta no darba sasniegumiem atkarīgas samaksas programmas. Tikai neliela daļa, aptuveni 9 %, ir pret šo programmu ieviešanu. Taču tajos uzņēmumos, kuros nav šādu programmu, pretestības līmenis ir daudz augstāks, 28 % apgalvo, ka viņi būtu pret to ieviešanu. Tam nevajadzētu būt pārsteigumam – dažos uzņēmumos nav ar darba sasniegumiem saistītu apmaksas programmu tieši tā iemesla dēļ, ka pret to ieviešanu iebilda darbaņēmēju pārstāvniecība.

63 % aptaujāto vadītāju darbinieku motivācijas paaugstināšana bija galvenais iemesls peļņas sadales programmu ieviešanai. Citi norādītie galvenie iemesli bija darbaņēmēju motivācija vairāk iesaistīties darba apstākļu un galaproduktu uzlabošanā un līdz ar to darba ražības paaugstināšanā. Peļņas sadales kā automātiska mehānisma izmantošana algu izmaksu samazināšanai laikā, kad samazinājies pārdošanas un pasūtījumu apjoms, faktiski nav viens no galvenajiem iemesliem šo programmu ieviešanai. Tomēr atšķirības starp valstīm ir pārsteidzošas. Virknē valstu vairāk nekā 20 % uzņēmumu apgalvoja, ka šis ir svarīgs motīvs; šajā ziņā līdere bija Īrija, kur to norādīja 27 % uzņēmumu.

Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas ES ir daudz mazāk izplatītas nekā peļņas sadales programmas. Kamēr 14 % privāto uzņēmumu visā Eiropā ir izveidojuši peļņas sadali, tikai 5 % piedāvā darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas. Dānijā, kur tas ir visizplatītākais, 13 % privāto uzņēmumu piedāvā kāda veida darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmu. Savukārt Čehijas Republikā, Slovākijā, Austrijā un Grieķijā to piedāvā 2 % vai mazāk privāto uzņēmumu. Visdrīzāk šīs atšķirības valstu starpā ir radījis atšķirīgs tiesiskais regulējums, tostarp tiesību akti nodokļu jomā, kā arī atšķirīga sociālo partneru attieksme.

Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas ir visizplatītākās lielajos uzņēmumos. Jāatceras, ka daudzi nelieli uzņēmumi pieder ģimenēm, un tiem šādas programmas nebūtu piemērotas. Turklāt ir pašsaprotami vieglāk kontaktēties ar darbaņēmējiem un motivēt viņus nelielā organizācijā. Visbeidzot, darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas administrēšana ir saistīta ar ievērojamām pieskaitāmajām izmaksām, kuras ir vieglāk segt, ja programmu izmanto liels skaits cilvēku. Tas pats attiecas uz citām jau apskatītajām mainīgās darba samaksas formām: pastāv lielāka iespēja, ka ar darba sasniegumiem saistītas samaksas un peļņas sadales programmas būs ieviestas lielajos uzņēmumos. Turklāt abas šīs samaksas formas (kā arī darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programma) ir visizplatītākās finanšu pakalpojumu nozarē. (Peļņas sadales gadījumā tas droši vien nav pārsteigums, ņemot vērā tradicionālo ar komisijas maksu saistīto maksājumu nozīmi finanšu produktu pārdošanā.) Ar darba sasniegumiem saistītas samaksas un darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas arī drīzāk izmantos uzņēmumi, kuros ir liela ārvalstu kapitāla daļa, nekā uzņēmumi, kuros ir tikai vietējais kapitāls.

Vēl nav skaidrs, kā pašreizējā krīze ietekmēs attieksmi pret darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmām. Problēmas banku nozarē, kas apgrūtina kapitāla iegūšanu, var likt vadītājiem ieviest vai paplašināt šādas programmas. Taču tie satricinājumi, no kādiem cietuši akciju tirgi, ir padarījuši darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību piedāvājumu daudz riskantāku darbaņēmējiem. Turklāt darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas padara neskaidru atšķirību

starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Situācijās, kad vadība meklē iespēju likvidēt darbavietas uzņēmuma pārstrukturēšanas ietvaros, būs sarežģītāk, ja lielākā daļa darbinieku vai pat visi, kurus tas skar, būs arī faktiski uzņēmuma īpašnieki.

Galvenie konstatējumi

Visizplatītākais lēmumu veids par darba samaksu Eiropā ir koplīguma slēgšana – uz diviem no katriem trim darbiniekiem attiecas koplīguma algu vienošanās, kas noslēgta uzņēmumā vai augstākā līmenī (piemēram, nozarē, kurā darbojas uzņēmums). Šis rādītājs ir daudz augstāks Itālijā, Somijā, Spānijā, Slovēnijā un Zviedrijā – aptuveni 90 % vai vairāk. Baltijas valstīs tas ir 30 % vai zemāks – Latvijas gadījumā zemāks par 20 %.

Lielākajai daļai darba ņēmēju pārstāvības organizāciju ir piekļuve resursiem, kas tām nepieciešami, lai īstenotu savas pilnvaras, – 85 % saņem informāciju par uzņēmuma finansiālo, ekonomisko un nodarbinātības stāvokli vismaz reizi gadā. Aptuveni 72 % saņem regulāru apmācību, un līdzīgs daudzums uzskata, ka viņiem ir pietiekami daudz apmaksāta brīvā laika, lai izpildītu savus pārstāvības pienākumus. Tomēr ļoti bieži darba ņēmēju pārstāvju darbība aprobežojas ar veselības un drošības jautājumu risināšanu vai arī tiek organizēta neformālā veidā.

Trešā daļa pārstāvju tikai retumis saņem jaunāko informāciju par uzņēmuma ekonomisko un finansiālo stāvokli, augstākais vienu reizi gadā, bet aptuveni 17 % nav tiesību izmantot apmaksātu brīvo laiku savu uzdevumu pildīšanai.

Sociālā dialoga darba vietā spēcīga institucionāla īstenošana ir daudz izplatītāka Ziemeļeiropas valstīs salīdzinājumā ar Dienvideiropu. Daudzās Dienvideiropas valstīs šī īstenošana ir mazāk attīstīta un ir drīzāk konfrontējoša.

SOCIĀLAIS DIALOGS DARBA VIETĀ

Sociālais dialogs ir darba ņēmēju pārstāvju iesaistīšanās lēmumos par tādiem jautājumiem kā darba apstākļi, darba attiecības un darba organizācija darba vietā. Šī iesaistīšanās var aprobežoties ar tikai informācijas saņemšanu no vadības par jaunumiem darba vietā vai arī izvērsties par konsultācijām, sarunām vai pat līdzdalību lēmumu pieņemšanā. ES pastāv liela institucionālo struktūru dažādība attiecībā uz darba ņēmēju interešu pārstāvību. Tā var izpausties kā darba padome vai arodbiedrība. Arodbiedrības pārstāv savus reģistrētos biedrus; darba padomes savukārt parasti pārstāv visus uzņēmuma darbiniekus. Daudzās valstīs uzņēmumā ir abas organizācijas – arodbiedrība aktīvi risina sarunas ar vadību par darba samaksu un darba apstākļiem, savukārt darba padome piedalās informācijas un konsultāciju procedūrās. Pārstāvji darba padomē bieži var paši būt vietējās arodbiedrības biedri.

Visā Eiropā aptuveni 37 % uzņēmumu pastāv kāda pārstāvības forma, kas aptver vairāk nekā 60 % strādājošo. Tomēr šeit pastāv milzīga atšķirības: Zviedrijā un Dānijā kāda no pārstāvības formām ir vairāk nekā 70 % uzņēmumu; Grieķijā un Portugālē šis skaitlis ir tikai nedaudz lielāks par 10 %. Visbiežāk pārstāvēti ir darba ņēmēji lielajās organizācijās. Nelielos uzņēmumos pārstāvība aptver aptuveni 30 % darba ņēmēju, savukārt lielajos uzņēmumos, šis skaitlis ir aptuveni 90 %. Personas, kas strādā valsts dienestos (īpaši izglītības nozarē), ir pārstāvētas daudz lielākā mērā nekā darba ņēmēji privātā sektora pakalpojumu uzņēmumos. Un gadījumos, kad uzņēmums ir lielākas organizācijas meitasuzņēmums vai arī tajā ir ārvalstu kapitāls, pastāv daudz lielāka iespēja, ka darba ņēmēji izmanto pārstāvību.

Darbinieku pārstāvju ietekme

Taču cik liela vara patiesībā ir darba ņēmēju pārstāvjiem? Kopumā pārstāvji uzņēmumos uzskata, ka viņiem ir būtiska ietekme attiecībā uz veselības un drošības jautājumiem un mazāka attiecībā uz darba laika noteikumiem un individuālām disciplīnas problēmām. Taču, runājot par stratēģiskiem jautājumiem, piemēram, strukturālām izmaiņām, karjeras pārvaldību un personāla plānošanu, viņi uzskata, ka viņu ietekme ir ierobežotāka. Pārstāvji Rumānijā, Vācijā un Dānijā uzskata, ka viņiem ir lielākā ietekme attiecībā uz stratēģiskiem jautājumiem (lai gan tā ir pieticīga); pārstāvji Horvātijā, Portugālē un Slovēnijā uzskata, ka viņiem ir mazākā ietekme. Interesanti, ka tieši pārstāvji mazākajos uzņēmumos (ar 10–20 darbiniekiem) un lielākajos uzņēmumos (ar vairāk nekā 500 darbiniekiem) ir tie, kas uzskata, ka viņiem ir lielākā ietekme attiecībā uz stratēģiskiem jautājumiem. Tas ir saprotams: mazajos uzņēmumos darbinieku pārstāvjiem ir vieglāk piekļūt vadībai, bet lielajos uzņēmumos pārstāvju rīcībā ir vislabākie resursi, līdz ar to viņi var pildīt savu uzdevumu.

Pārstāvji arī uzskata, ka lielākā stratēģiskā ietekme viņiem ir tad, ja viņi saņem nepieciešamo informāciju, ja viņiem ir pietiekami daudz laika savu pārstāvības uzdevumu pildīšanai un ja viņi saņem apmācību, kas palīdz viņiem to darīt. Šie informācijas resursi, laiks un apmācība visbiežāk ir pieejami, ja ir lielāks arodbiedrību blīvums un/vai kanāls, ar kura palīdzību darba padome var likt sevi sadzirdēt. Turklāt, jo vairāk kultūra tiek uzskatīta par orientētu uz sadarbību, jo lielāka, pēc pārstāvju domām, ir viņu ietekme uz stratēģiskiem lēmumiem.

Vadības viedoklis par sociālā dialoga lomu

Vadītājiem Eiropā ir kopumā pozitīva attieksme pret sociālā dialoga ietekmi darba vietā. Uzņēmumos, kuros ir darbinieku pārstāvniecība, 70 % vadītāju apgalvo, ka pārstāvis viņiem konstruktīvi palīdz rast veidus, kā uzlabot darba rādītājus darba vietā. Tik pat daudz vadītāju uzskata, ka konsultēšanās ar pārstāvjiem svarīgu lēmumu pieņemšanā rada lielāku personāla iesaistīšanos pārmaiņu īstenošanā. Tikai 30 % vadītāju uzskata, ka darba ņēmēju pārstāvju iesaistīšana rada būtisku kavēšanos svarīgu vadības lēmumu pieņemšanā.

Vadītāji Apvienotajā Karalistē, Rumānijā un Īrijā ir vispārliciecinātākie par to, ka darba ņēmēju pārstāvja iesaistīšana lēmumu pieņemšanā ir vērtīga, – šajās valstīs gandrīz 90 % uzskata, ka tā ir vēlama; savukārt viņu kolēģi Itālijā, Polijā, Igaunijā un Turcijā ir vismazākā mērā pārliecināti par to – šeit mazāk par 60 % uzskata šādu iesaistīšanu par noderīgu.

Taču, lai gan vadības attieksme pret darba ņēmēju pārstāvja iesaistīšanu ir pozitīva, lielais vairākums (60 %) tomēr dotu priekšroku tiešām individuālām sarunām ar darbiniekiem, jo īpaši nelielajos uzņēmumos.

Darba dzīves apskats 3

Eiropas Darba apstākļu apsekojums (EWCS) ir Eurofound apsekojums, kas norisinās visilgāk. Tas aptver tādas tēmas kā, piemēram, nodarbinātības statuss, darba laiks, darba organizācija, apmācība, fiziskie un psiholoģiski sociālie riski, veselība un drošība, darbinieku līdzdalība, darba un privātās dzīves līdzsvars un samaksa. Eurofound veica EWCS piekto posmu 2010. gadā. Papildus Eiropas darba apstākļu situācijas atspoguļojumam par 2010. gadu datu apkopojums par periodu līdz 1991. gadam ļauj redzēt, kā darba dzīve mainījies pēdējo 20 gadu laikā. Lai sīkāk iepazītos ar apsekojuma konstatējumiem, apmeklējiet tīmekļa vietni www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm.

PLAŠĀKS, DAUDZVEIDĪGĀKS DARBASPĒKS

15 jaunu dalībvalstu pievienošanās ES un lielāka skaita sieviešu iesaistīšanās darbā laikposmā no 1990. līdz 2010. gadam nozīmēja, ka strādājošo skaits ES palielinājās no aptuveni 150 miljoniem līdz aptuveni 235 miljoniem¹. Lai gan vīriešu nodarbinātība šajā periodā saglabājās nedaudz augstāka par 75 %, sievietēm tā palielinājās no 50 % līdz aptuveni 63 %. Tajā pašā laikā gados vecāku (vecumā no 50 līdz 64 gadiem) strādājošo cilvēku īpatsvars pieauga no aptuveni 49 % 2000. gadā līdz vairāk nekā 56 % 2009. gadā. Lielākam skaitam sieviešu pievienojoties darbaspēkam, vairāk sieviešu tika paaugstinātas un ieceltas vadošos amatos. Saskaņā ar EWCS datiem 1991. gadā toreiz 12 ES dalībvalstīs 26 % no visiem vadītājiem bija sievietes; 2010. gadā paplašinātajā ES sastāvā ar 27 dalībvalstīm sievietes bija 33 % no visiem vadītājiem. Taču, lai gan lielāks skaits sieviešu ieņēma vadošus amatus, tomēr drīzāk viņas uzrauga citas sievietes – 2010. gadā gandrīz puse no visām strādājošām sievietēm, bet tikai 12 % vīriešu apgalvoja, ka viņu priekšiece ir sieviete.

PIEAUG PAKALPOJUMU NOZĪME

Pēdējā desmitgadē turpinājusies ilgtermiņa tendence – pakāpeniska strādnieku īpatsvara samazināšanās lauksaimniecībā un ražošanā un neliels nodarbināto īpatsvara pieaugums pakalpojumu jomā. Nodarbinātībā saglabājusies dzimumu segregācija – pakalpojumu nozarē vairākums ir sievietes, īpaši izglītībā, veselības aprūpē un sociālajā darbā, kā arī valsts pārvaldē. Savukārt vīrieši veido darbaspēka lielāko daļu ražošanā un būvniecībā.

LIELĀKA ELASTĪBA ATTIECĪBĀ UZ NODARBINĀTĪBAS STATUSU

Lai gan tradicionālais beztermiņa jeb „pastāvīgais” līgums vēl joprojām ir visizplatītākā darba līguma forma un tāds ir aptuveni 80 % darbinieku, pēdējo 20 gadu laikā ir ievērojami pieaudzis to darba ņēmēju īpatsvars, kuri strādā ar terminētu līgumu. Saskaņā ar Darbaspēka apsekojuma datiem 1991. gadā 10 % darba ņēmēju ES 12 dalībvalstīs strādāja ar terminētu līgumu. 2007. gadā šis skaits bija pieaudzis līdz 14 %, un pēc tam 2010. gadā nedaudz samazinājās. (Vairāk informācijas par terminētiem līgumiem skatīt 23. lpp.)

DARBINIEKI JŪTAS NEDROŠI

Ekonomikas krīzes apstākļos strādājošie kopumā nav pārliecināti, ka viņi varētu atrast citu darbu, ja viņiem būtu jāzaudē pašreizējais – tikai aptuveni trešā daļa pastāvīgo darbinieku (un ceturtdaļa pagaidu darbinieku) uzskatīja, ka viņi varētu viegli atrast citu darbu. Turklāt tie darbinieki, kam ir terminēti līgumi, jūtās arī mazāk aizsargāti savā darbā nekā viņu kolēģi ar pastāvīgiem līgumiem. 2010. gadā 10 % darbinieku ar pastāvīgiem līgumiem uzskatīja, ka viņi varētu zaudēt

¹ EWCS dati papildināti ar datiem no Eurostat Darbaspēka apsekojuma (DSA).

darbu turpmāko sešu mēnešu laikā, turpretī no darbiniekiem ar terminētiem līgumiem tā domāja 35 % (un 43 % pagaidu darbinieku). Arī tas, kādu darbu cilvēks strādā, nosaka, cik droši viņš jūtas, – fiziska darba strādnieki (īpaši, ja viņu prasmju līmenis ir sliktāks) jūtas mazāk droši nekā administratīvais personāls un ir mazāk pārliecināti par cita darba atrašanu, ja rastos tāda nepieciešamība.

DARBA LAIKS CAURMĒRĀ SAMAZINĀS

Vidējais darba nedēļas garums Eiropā samazinās. 1991. gadā toreiz ES 12 dalībvalstīs darba nedēļa ilga 40,5 stundas; 2010. gadā tajās pašās valstīs tās ilgums bija samazinājies līdz 36,4 stundām. Tam, ka darba laiks kļuvis īsāks, ir četri galvenie iemesli. Pirmkārt, ir samazinājies to strādājošo īpatsvars, kas strādā garas stundas – vairāk par 48 stundām nedēļā. Otrkārt, vairāk cilvēku tagad strādā nepilnu darba laiku ar īsāku darba nedēļu (mazāk par 20 stundām nedēļā), šis skaitlis divu desmitgažu laikā ES 12 dalībvalstīs ir gandrīz dubultojies. Treškārt, daudzās valstīs un nozarēs ir samazinājies darba laiks, par kuru panākta vienošanās koplīgumos. Visbeidzot, kā jau norādīts iepriekš, daudzi uzņēmumi ir saīsinājuši darba laiku, reaģējot uz pieprasījuma samazināšanos.

Ilgs darba laiks un īss darba laiks

Garas darba stundas ir bijušas un arī saglabājas raksturīgas galvenokārt vīriešiem: 18 % vīriešu ES 27 dalībvalstīs strādā vairāk nekā 48 stundas nedēļā, salīdzinot ar 8 % sievietes. Garāks darba laiks ir arī pašnodarbinātiem cilvēkiem, lai gan šis īpatsvars kopš 2000. gada samazinās. Ilgs darba laiks vēl joprojām ir vairāk izplatīts ražošanā, nevis pakalpojumu jomā, lai gan arī šajā gadījumā līdzīgi samazinās abi rādītāji. Īsāks darba laiks attiecināms galvenokārt uz sievietēm – 20 % nodarbināto sieviešu strādā mazāk par 20 stundām nedēļā, tajā pašā laikā šāds darba laiks ir tikai 7 % vīriešu. Tas, cik izplatīta vai neizplatīta ir saīsināta darba nedēļa, lielā mērā atšķiras valstu starpā, atspoguļojot gan kultūras atšķirības attiecībā uz nepilna laika darbu, gan arī atbalsta un aprūpes pakalpojumu pieejamību un mācību ilgumu skolās.

„Standarta” darba laiks – vēl joprojām norma

Neskatoties uz plaši prognozēto virzību uz „24 stundu sabiedrību”, darba laiks Eiropā kopumā joprojām ir samērā atbilstošs standartam. 2010. gadā 67 % darbinieku strādāja vienādu stundu skaitu katru nedēļu, un 58 % strādāja vienādu stundu skaitu katru dienu – šie rādītāji būtībā nav mainījušies kopš 2000. gada. 1995. gadā 30 % strādājošo strādāja vismaz vienu svētdienu katru mēnesi, bet 2010. gadā tajās pašās dalībvalstīs šis skaitlis ir nedaudz samazinājies līdz 27%.

IZAUGSME DARBĀ

Lai gan Eiropas politika meklē iespējas palielināt darbavietu skaitu, tā arī meklē iespējas, kā labāk izmantot darbinieku prasmes un zināšanas, lai paaugstinātu produktivitāti un izveidotu vairāk apmierinošu darbavietu, radot apstākļus, kas veicina prasmju apguvi un darbinieku lielāku autonomiju. Šajā sakarā svarīga loma var būt gan apmācībai, gan veidam, kā tiek organizēts darbs.

Apmācībā iesaistās vairāk darbinieku, tomēr ne visi

Apsēkojumā tika noskaidrots, ka 2010. gadā darba devēju apmaksāta apmācība sasniedza augstāko līmeni kopš 1995. gada (ES 15 dalībvalstīs). Taču ne visiem darbiniekiem ir vienlīdzīga piekļuve apmācībai. Gados vecākiem darbiniekiem tā ir mazāka nekā jaunākiem, lai gan atšķirība starp abām grupām pēdējo 15 gadu laikā ir nedaudz mazinājusies. Pastāvīgie darba ņēmēji var izmantot darba devēju apmaksātu apmācību daudz vairāk nekā tie, kas pieņemti darbā saskaņā ar cita veida vienošanos. 2010. gadā darba devēja apmaksātu apmācību izmantoja 39 % pastāvīgo darbinieku salīdzinājumā ar tikai 26 % citu darbinieku. (Turklāt desmit gadu laikā šī starpība ir palielinājusies – 13 procentpunktu starpība 2010. gadā 2000. gadā bija tikai septiņu punktu starpība.) Liela nozīme ir arī tam, kāda veida darbu cilvēks strādā. 2010. gadā augsti kvalificētu administratīvo darbinieku panākumi apmācībā bijuši vislabākie – salīdzinot ar

zemāk kvalificētiem kolēģiem, daudz lielāks skaits šādu darbinieku saņēmuši darba devēja apmaksātu apmācību. Fiziska darba strādnieki saņem vēl mazāk apmācību.

Taču līdzīgi kā situācijā ar darba laika saīsināšanos, lejupslīdes ietekme zināmā mērā var izskaidrot vismaz daļu no šā apmācības pieauguma. Kā jau iepriekš aprakstīts šajā Gadagrāmatā, daudzas no saīsinātā darba laika programmām, kas tikušas īstenotas kopš 2008. gada, ietvēra kāda veida apmācības laikā, kurš vairs netika izmantots darbam. Turklāt iespējams, ka bažas par darba drošību varētu būt likušas vairāk darba ņēmējiem pašiem uzsākt apmācību. Laikposmā no 2005. līdz 2010. gadam to darba ņēmēju īpatsvars, kas paši maksājuši par apmācību, ir pieaudzis par trešdaļu.

Patstāvīgu lēmumu pieņemšana – autonomija darbā

Lielākas autonomijas veicināšana – iespēja darbiniekiem pašiem pieņemt lēmumus par to, kā viņi reaģē uz prasībām, ar ko sastapušies savā darbā, – var padarīt šīs prasības vieglāk izpildāmas. Apsekojumā tika vērtēta autonomija, analizējot, cik viegli cilvēki var mainīt sava darba galvenos aspektus: ātrumu, darba metodi un darba uzdevumu secību. Pēdējo 10 gadu laikā šajā jomā ir notikušas nelielas izmaiņas, turklāt dažādos virzienos. Tomēr nav pārsteigums, ka dažādu veidu darbinieki var izmantot atšķirīgas pakāpes autonomiju. Zemāk kvalificēti fiziska darba strādnieki var izmantot vismazāko autonomijas pakāpi no visām darbinieku grupām.

VESELĪBAS AIZSARDZĪBA UN LABSAJŪTAS VEICINĀŠANA

Darba intensitāte

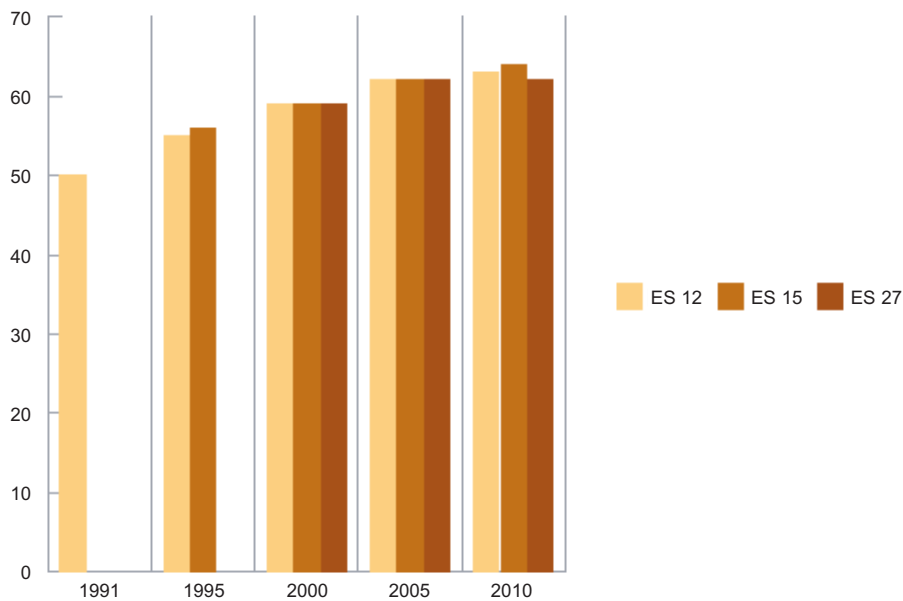
Augstākai darba intensitātei, piemēram, ātrākai strādāšanai vai saspringtam darba grafikam, ir spēcīga negatīva ietekme uz darbinieku labsajūtu, jo īpaši, ja viņu autonomija ir neliela vai viņi saņem maz atbalsta no kolēģiem.

Jo vairāk ir faktoru, kas darbiniekiem diktē viņu darba ritmu, – tā dēvēto „ritma noteicēju” (piemēram, nepieciešamība sekot kolēģu darba tempam; klientu, pacientu vai sabiedrības locekļu prasību izpilde; ražošanas vai darba rādītāju mērķu izpilde; nepieciešamība veikt darbu atbilstoši iekārtas iestatītajam ātrumam vai nepieciešamība izpildīt priekšnieka tiešās prasības), jo lielākas prasības tiek izvirzītas darbiniekiem, un līdz ar to lielāka iespēja, ka darbam būs ievērojama un negatīva ietekme uz viņu veselību. Pēdējo 20 gadu laikā darba intensitāte ir palielinājusies lielākajā daļā Eiropas valstu. Grafiskā atspoguļota caurmērā pieaugošā tendence palielināties to darbinieku īpatsvaram, kuri strādā, ievērojot striktus termiņus (situācija ir gandrīz identiska darbiniekiem, kas strādā noteiktā ātrumā). Taču izskatās, ka kopš 2005. gada šī tendence ir vismaz nostabilizējusies šajā augstajā līmenī.

Lielākajai daļai darbinieku (67 %) darba tempu nosaka cilvēku tiešās prasības, piemēram, saskarē ar klientu.

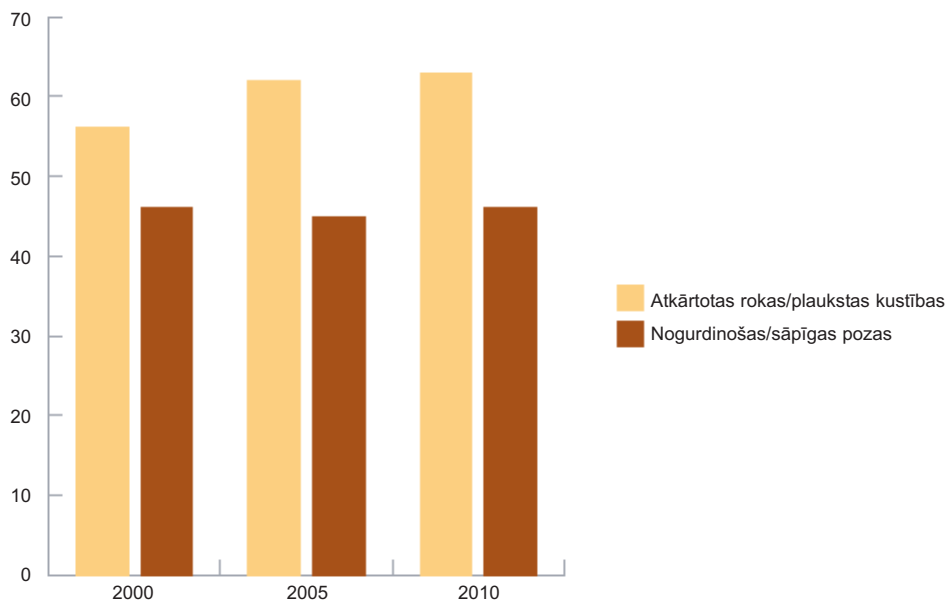
Savukārt tikai 18 % Eiropas darbinieku darba tempu nosaka iekārtas automātiskais ātrums. Šis skaitlis pēdējo 15 gadu laikā ir samazinājies, atspoguļojot pastāvīgo tendenci nodarbinātības pārbīdē no ražošanas uz pakalpojumu jomu.

5. attēls. Darbs, ievērojot striktus termiņus. 1991.–2010. gads, ES 12, ES 15 un ES 27 (%)



Avots: EWCS 2010

6. attēls. Darba fizisko prasību tendences. 2000.–2010. gads, ES 27 (%)



Piezīme: dati attiecas uz tiem strādniekiem, kas apgalvoja, ka saskaras ar šādām grūtībām vismaz vienā ceturtnajā daļā sava darba laika.
Avots: EWCS 2010

Fiziskās grūtības nemainīgas kā līdz šim

Eiropas darbinieki ir pakļauti fiziskām grūtībām tādā pašā mērā, kā tas bija pirms 20 gadiem, un tas liecina, ka daudzi darbi Eiropā vēl joprojām saistīti ar fiziska darba veikšanu. Piemēram, 35 % darbinieku pārnēsā smagas kravas vismaz ceturto daļu no sava darba laika, un šis skaitlis kopš 2000. gada nav mainījies. Fiziskās grūtības arī neattiecas tikai uz fiziska darba strādniekiem – gandrīz puse cilvēku strādā nogurdinošās vai sāpīgās pozās vismaz ceturto daļu sava darba laika. Īpaši jāatzīmē, ka atkārtotas rokas vai plaukstu kustības darbā ir raksturīgas lielākam skaitam eiropiešu, nekā tas

bija pirms 10 gadiem. (Cītā Eurofound pētījumā atklāts, ka ar darbu saistītie muskuļu-skeleta sistēmas traucējumi ir visizplatītākā arodsaslimšana Eiropā; taču šķiet, ka muskuļu-skeleta sistēmas traucējumi, kas tieši saistīti ar smagiem darba apstākļiem, samazinās, bet pieaug veselības problēmas, kas saistītas ar stresu un pārslodzi darbā.)

Vīrieši un sievietes fiziskām grūtībām ir pakļauti atšķirīgā mērā, un tie ir dažādi grūtību veidi; tas daļēji apliecina faktu, ka vīrieši un sievietes lielā mērā strādā atšķirīgās nozarēs un profesijās. Piemēram, 42 % vīriešu savā darbā regulāri pārnēsā smagas kravas, bet to pašu dara 24 % sieviešu. Savukārt 13 % sieviešu, bet tikai 5 % vīriešu savā darbā paceļ un pārvieto citus cilvēkus.

SASNIEDZOT 64 GADU VECUMU? PALIKŠANA DARBĀ ILGĀK

Tas, cik lielā mērā darbs un darbi ir „ilgtspējīgi”, atkarīgs no tā, vai darba laiks ļauj veikt citus pienākumus, vai tiek atjaunotas cilvēka prasmes, lai viņš joprojām būtu nodarbināms, kāda ir cilvēka piemērošanās spēja, lai varētu izpildīt darba prasības un kādā mērā darba apstākļi ilgtermiņā nodrošina veselības aizsardzību. Aptuveni 60 % darbinieku Eiropā uzskata, ka viņi varētu veikt savu pašreizējo darbu 60 gadu vecumā, – tas ir neliels pieaugums, salīdzinot ar 2000. gadu. Nav pārsteigums, ka dažādu profesiju darbinieku uzskati atšķiras: aptuveni trīs ceturtdaļas augsti kvalificētu administrācijas darbinieku uzskata, ka viņi varētu turpināt strādāt līdz 60 gadu vecumam, taču tā domā mazāk par pusi zemas kvalifikācijas fiziska darba strādnieku.

Ieskats apsekojumos

Eurofound ir veicis trīs Eiropas mēroga apsekojumus, kas ir unikāli salīdzināmas informācijas avoti attiecībā uz to, kā cilvēki dzīvo un strādā. Eiropas darba apstākļu apsekojums (EWCS) ir apsekojums, kas norisinās visilgāk, apkopojot informāciju par darba kvalitāti un nodarbinātību kopš 1991. gada. Eiropas dzīves kvalitātes apsekojums (EQLS) sniedz visaptverošu pārskatu par dzīves apstākļiem Eiropas valstīs. Ņemot vērā pieaugošo interesi par Eiropas pilsoņu dzīves kvalitāti, EQLS kļūst arvien nozīmīgāks, lai sniegtu Eurofound ieguldījumu politikajās debatēs. Eiropas uzņēmumu apsekojums (ECS) sniedz pārskatu par darba vietās īstenoto praksi un to, kā tā tiek apspriesta Eiropas uzņēmumos, mēģinot izzināt gan vadītāju, gan darba ņēmēju pārstāvju viedokļus. Apsekojuma datu padziļināta analīze ļauj Eurofound noteikt jaunas un paredzamas tendences, kā arī gūt labāku ieskatu jautājumos, kas svarīgi Eiropas politikai. Rezultāti ir stabils pamats, uz kā balstīties politikas veidotājiem, nosakot uzlabojumu iespējas un veidojot uz nākotni vērstas perspektīvas. Apsekojumi ir galvenais elements Eurofound misijā sniegt augstvērtīgu informāciju un konsultācijas ES un valsts līmeņa politikas veidotājiem, sociālajiem partneriem, pētniekiem un Eiropas pilsoņiem. Trīs Eurofound apsekojumu kopīgās īpašības ir: reprezentatīvas izlases kopas, kas nodrošina ticamus un salīdzināmus datus ES līmenī; standartizētas anketas, kas uzlabo valstu savstarpējas salīdzināšanas iespējas, un vairāki apsekojumu posmi, kas ļauj Eurofound analizēt izmaiņas laika gaitā.

Darba attiecības – 4

uzsvars uz sociālajiem partneriem

Viens no galvenajiem uzdevumiem Eurofound darbā ir atspoguļot darba attiecību attīstību Eiropā, sociālo dialogu starp arodbiedrībām, darba devēju organizācijām un valdībām, kas ir Eiropas sociālā modeļa stūrakmens. Tāpat kā pētījumā, kas tika veikts kā daļa no ECS, lai noteiktu, kā sociālais dialogs darbojas uzņēmuma līmenī, arī Eurofound 2010. gadā publicētajā pētījumā analizētas konkrētas problēmas un apstākļi saistībā ar abām nozares pusēm.

Sociālais dialogs krīzes apstākļos

Neskatoties uz dažām tikko pamanāmām atveseļošanās pazīmēm 2010. gadā, lielākā daļa ES dalībvalstu atkārtoti apstiprināja nepieciešamību turpināt taupības pasākumus. Lai gan sociālie partneri kopumā ir bijuši iesaistīti šo pasākumu izstrādē, dažos gadījumos krīze ir padarījusi vienošanos īpaši grūtu. Turklāt tradicionālās darba attiecību sistēmas kopš krīzes sākuma ir satricinātas, kā to uzskatāmi parāda valsts trīspusējo partnerību sabrukšana Īrijā un Spānijā. Un 2010. gadā šī tendence izplatījās citās nacionālajās darba attiecību sistēmās, piemēram, Portugālē. Sociālais dialogs ir palīdzējis reaģēt uz krīzi, kā tas atkal redzams 2010. gadā, – gan saistībā ar saīsinātā darba laika programmu pagarināšanu un izveidošanu (skatīt xxx. lpp), gan vienojoties par zemākiem algas pieaugumiem. Gada laikā darba attiecību sistēmas turpināja apliecināt savu elastīgumu, saskaroties ar problēmām. Taču, lai tās varētu sekmīgi darboties, darba attiecībās nepieciešamas iesaistītās personas. Kā to pierāda šeit izklāstītie konstatējumi, 2010. gadā sociālo partneru organizācijas turpināja attīstīties.

ARODBIEDRĪBU STRATĒGIJAS, LAI PIESAISTĪTU JAUNAS DARBINIEKU GRUPAS

Pēdējo gadu laikā grūtības, ar kurām saskaras arodbiedrības, lai saglabātu savu biedru bāzi, ir izraisījušas saspringtas diskusijas. Arodbiedrību biedru skaita samazināšanās un tā rezultātā samazinātais koplīgumu apjoms tiek uzskatīti par skaidriem signāliem, kas norāda uz arodbiedrību un darba attiecību lomas mazināšanos mūsdienu Eiropā. Interesanti, ka diskusijas par sarūkošo biedru skaitu arodbiedrībās un to, kā šo problēmu risināt, ir visaktīvākās valstīs, kur arodbiedrību blīvums ir lielākais, piemēram, Ziemeļvalstīs. Šķiet, ka nesensais arodbiedrību biedru skaita samazinājums tiek uzskatīts par draudu nacionālajiem darba attiecību modeļiem šajās valstīs.

Biedru skaits ir izšķirošs jautājums arodbiedrībām – tas ir ļoti svarīgs, lai nodrošinātu, ka ir pieejami cilvēki, kas var iesaistīties arodbiedrības aktivitātēs, ka ir finansējums arodbiedrības uzdevumu izpildei un ka tiek panākta arodbiedrību kā pārstāvības organizāciju atzīšana. Nav mazsvarīgi arī tas, ka biedru skaits ir būtisks faktors organizācijas stiprībai – situācijās, kad rodas darba strīdi, biedru skaits ir galvenais, kas nosaka, cik spēcīgas ir arodbiedrības sarunu pozīcijas, jo tas piešķir ticamību draudiem par darba apturēšanu.

Taču Eiropas darba attiecību raksturs ir mainījies – tradicionālo arodbiedrību spēcīgo balstu ražošanas nozarē ir smagi skārusi štatu samazināšana, un jaunu darbavietu veidošana lielākoties notiek tādās nozarēs, kur arodbiedrību organizācijas ir daudz nenozīmīgākas. Tajā pašā laikā valsts sektora reforma un iepriekš valsts nodrošināto pakalpojumu nodošana darbuņēmējiem ir radījusi darbinieku skaita samazināšanos šajā sektorā, kur apvienošanās arodbiedrībās tradicionāli bija ļoti izplatīta. Privātajā sektorā darba attiecības kļūst arvien individuālākas, un darbību globalizācija ir vājinājusi tradicionālās darba attiecības; svarīgs iemesls tam ir arī drauds pārcelt darbību uz ārzonām. Un ir atsevišķas darbinieku kategorijas, kas visdrīzāk neiestājas arodbiedrībās, – gados jauni darbinieki ir grupa, kuru visgrūtāk iesaistīt arodbiedrībās; darbinieki MVU ir daudz mazāk apvienojušies arodbiedrībās salīdzinājumā ar lielākiem uzņēmumiem, un arī darbinieki ar terminētiem līgumiem un citiem nestandarta darba līgumiem ir daudz grūtāk iesaistāmi arodbiedrībās. Protams, iespējama šo faktoru apvienošanās – gados jauni darbinieki bieži ir nodarbināti privāto pakalpojumu nozarēs

ar zemu arodbiedrību pārstāvības līmeni un saskaņā ar nestandarta darba līgumiem. Līdzīgi arī migrantu darbinieku vidū iesaistīšanās līmenis arodbiedrībās ir zemāks par vidējo, daļēji tāpēc, ka viņi bieži ir koncentrēti nozarēs, kurās apvienošanās arodbiedrībās nav izplatīta, un bieži tiek pieņemti darbā ar nestandarta līgumiem.

Uz šā izmaiņu fona, kā tas skaidri norādīts Eurofound ziņojumā „Arodbiedrību stratēģijas, lai piesaistītu jaunas darbinieku grupas”, arodbiedrības koncentrē savu darbību uz jaunām biedru grupām, lai palielinātu savu biedru skaitu. Tās ir uzsākušas vairākas iniciatīvas, lai palielinātu biedru skaitu un demonstrētu savu nozīmīgumu tādu darbinieku grupām, kas, iespējams, iepriekš nav apsvēruši iespēju iestāties arodbiedrībā. Piemēram, dažas arodbiedrības piešķir iekšējās balsstiesības atsevišķām arodbiedrības grupām – ir izveidotas atsevišķas nodaļas sievietēm Austrijā, Beļģijā un Grieķijā. Dānijā būvniecības nozarē apvienošanās līmenis arodbiedrībās migrantu darbinieku vidū ir daudz zemāks nekā starp daņu darbiniekiem; tāpēc migrantu darbinieki ir noteikti kā galvenā mērķgrupa, ko apvienot arodbiedrībā.

Ar mērķi palielināt gadu jaunu darbinieku skaitu, kuri iestājas arodbiedrībā, Bulgārijas arodbiedrību konfederācija CITUB nodibināja NVO, kas ir izveidojusi ekspertu tīklus jaunatnes un darba jautājumos, kā arī jauno arodbiedrības biedru tīklus, lai stiprinātu viņu prasmes un pozīciju. Vēl viena izplatīta stratēģija ir apmeklēt profesionālās skolas vai universitātes, lai iesaistītu jaunus cilvēkus, kas vēl mācās. Piemēram, arodbiedrībām Dānijā ir īpašas programmas jaunu biedru piesaistīšanai no praktikantu un tehnisko skolu studentu vidus.

Savas kapacitātes uzlabošanai arodbiedrības var izmantot arī iekšējos tīklus. Beļģijā 20. gadsimta 80. gadu beigās arodbiedrības izveidoja MVU strādājošu kontaktpersonu tīklus, lai arodbiedrības aktivitātēs labāk iesaistītu darbiniekus no nelielām darbavietām.

Arodbiedrības ir arī meklējušas veidus, kā piederību arodbiedrībai padarīt vienkārši pievilcīgāku, piemēram, Somijā samazinot iestāšanās maksu. Luksemburgā arodbiedrības saviem biedriem piedāvā virkni pakalpojumu, kas ietver veselības aprūpes plānus, apdrošināšanu un nodokļu konsultācijas. Vispārējā darbinieku arodbiedrība Maltā sniedz īpašus pakalpojumus saviem darbiniekiem, tostarp veselības aprūpes plānus un atlaides. Nīderlandē arodbiedrības ir piedāvājušas ar dalību arodbiedrībā saistītu veselības aprūpes un invaliditātes programmu, kā arī pensiju programmas būvniecības nozares darbiniekiem, kuri bija izstājušies no arodbiedrības, jo pēc uzņēmuma reorganizācijas kļuvuši par pašnodarbinātām personām.

Tajā pašā laikā citas arodbiedrības ir pārskatījušas savu pakalpojumu pasniegšanas veidus. Orientējoties uz gados jaunākiem biedriem, kas apguvuši datora lietošanas prasmes, De Unie Nīderlandē (vispārējā arodbiedrība profesionāļiem un vadītājiem) 2006. gadā ierobežotā apjomā sāka piedāvāt biedra statusu par daudz zemāku biedru naudu, sniedzot ierobežotus tiešsaistes pakalpojumus. Šī līdzdalības forma ietver piekļuvi informācijai un palīdzībai ar darbu, apmācību un karjeras izaugsmi saistītos jautājumos (bieži par samazinātu maksu).

Interesanti, ka pētījuma atklājumi arī pierāda izmaiņas arodbiedrību pašnovērtējumā. Kolektīvas pārstāvniecības un koplīgumu slēgšanas sniegtos ieguvumus padarīt par plaši pieejamu „publisku preci” vienmēr ir bijis tradicionāls arodbiedrību mērķis, taču praksē tas bieži noveda pie „bezbiļetnieku” situācijas, kad biedru naudu nemaksājoši, neregistrēti darbinieki varēja izmantot tos pašus labumus, ko biedru naudu pilnā apmērā samaksājušie arodbiedrības biedri. Tas savukārt padara biedru naudas maksu daudz nepievilcīgāku tiem, kas samaksājušie arodbiedrības nodevas. Dažos gadījumos arodbiedrības ir mēģinājušas šo problēmu risināt, konsultējoties tikai ar saviem biedriem, nevis darba ņēmējiem vispār un piešķirot tiesības uz noteiktiem labumiem tikai biedriem. Vācijā IG Metall Ziemeļreinas Vestfālenes reģionā uzsāka īstenot visaptverošu stratēģiju, lai veicinātu stāšanos arodbiedrībā, un šī stratēģija lielā mērā bija balstīta uz arodbiedrības darbībām biedru labā. Piemēram, lēmumi par nepiedalīšanos nozares nolīgumos tika pieņemti, konsultējoties tikai ar biedriem, nevis visiem darba ņēmējiem. Arodbiedrība arī centās līgumos paredzēt īpašas priekšrocības saviem biedriem, jo īpaši nepievienošanās gadījumos.

ILGTERMIŅA NOTIKUMI DARBA DEVĒJU ORGANIZĀCIJĀS

Pārmaiņas industrijā ietekmēja skartās darba devēju organizācijas pat vēl pirms krīzes iestāšanās, kā tas skaidri norādīts ziņojumā „Notikumi sociālo partneru organizācijās. Darba devēju organizācijas”.

ES 15 dalībvalstīs, kur darba devēju organizācijas ir ar senām tradīcijām, vērojama ilgtermiņa tendence konsolidācijas un apvienošanās virzienā ar mērķi nostiprināt un racionalizēt darba devēju ietekmi. Parasti tas izpaudās kā mazāka biedru skaita asociāciju apvienošanās, lai izveidotu vispārējas valsts augstākā līmeņa darba devēju starpnozaru organizācijas (NPEO), vai arī atsevišķu tirdzniecības asociāciju un darba devēju organizāciju apvienošanās, izveidojot „duālas” NPEO.

Liela daļa šo konsolidāciju notika līdz 2000. gadam; tāpēc kopumā šajā jomā tagad ir ievērojama stabilitāte un nākotnē paredzams neliels skaits NPEO apvienošanās gadījumu. Situācija ir nedaudz atšķirīga Centrāleiropas un Austrumeiropas dalībvalstīs, kas pievienojās 2004. gadā vai pēc tam. Šeit darba devēju organizācijas faktiski ir pastāvējušas tikai aptuveni 20 gadus, un kopš šo dalībvalstu pievienošanās ES ir notikusi zināma konsolidācija. Piemēram, ir vērojami neseni apvienošanās gadījumi Bulgārijā un racionalizācijas pazīmes Rumānijas sarežģītajā NPEO struktūrā. Taču vairākās valstīs joprojām notiek pārmaiņas, kas atspoguļo notiekošo ekonomikas pārstrukturēšanu un darba devēju mainīgos uzskatus par to, kā viņu intereses varētu vislabāk pārstāvēt augstākajā līmenī. Laikposmā kopš 2003. gada pieredzēta jaunu NPEO izveidošana Polijā, Rumānijā un Slovēnijā.

Lai gan pēdējo desmit gadu laikā NPEO loma sarunās par koplīgumu slēgšanu un pārstāvības loma ir mainījusies pavisam nedaudz, daudzas organizācijas ir koncentrējušas pastiprinātu uzmanību uz pakalpojumu nodrošināšanu, mainot biedriem sniegto pakalpojumu veidu un apmēru, lai labāk apmierinātu darba devēju vajadzības mainīgajā vidē. Parasti sniegtie pakalpojumi ietver lobēšanu, padomus un konsultācijas, informāciju un analīzi, apmācību un izglītību, kontaktu nodrošināšanu, tīklu veidošanu un palīdzību ārvalstu tirdzniecības jautājumos. Pakalpojumi var ietvert arī finansējuma vai kredītlīniju piedāvāšanu, vadības un juridiskās konsultācijas.

Nesenās izmaiņas nozaru darba devēju organizāciju (SEO) struktūrā lielā mērā atspoguļo tradicionālās ražošanas samazināšanos un pakalpojumu un augsto tehnoloģiju nozaru izaugsmi. Dažās valstīs pārmaiņas izraisījuši kādreizējo valsts pakalpojumu privatizācija un sociālo vai bezpeļņas organizāciju nozīmes pieaugums. Daudzās valstīs SEO ir apvienojušās, izveidojot lielākas organizācijas, dažreiz tā ir bijusi reakcija uz ražošanas nozares sašaurināšanos tautsaimniecībā. Dažos gadījumos tā rezultātā izveidotas „super” SEO, kas aptver virkni saistītu nozaru. Taču vienlaicīgi ar apvienošanās, kā rezultātā SEO skaits samazinās, tiek veidotas jaunas organizācijas jaunās vai augošās nozarēs, piemēram, informācijas tehnoloģiju un konsultāciju nozarē vai iepriekš valsts sektora regulētās nozarēs, kas vairs netiek regulētas vai ir privatizētas, piemēram, pasta pakalpojumu un elektroapgādes nozarē.

SEO galvenā darbība ir tieša iesaistīšanās nozares sarunās par koplīgumiem. Vai arī situācijās, kad galvenokārt tiek izmantotas sarunas uzņēmuma līmenī par koplīgumu slēgšanu, šajā sarunu procesā SEO bieži nodrošina atbalstu uzņēmumiem, kas ir tās biedri. Daudzās valstīs sarunas par koplīgumu slēgšanu ir kļuvušas decentralizētākas, ko noteikusi uzņēmumu vēlēšanās panākt lielāku elastību. Visbiežāk SEO ir reaģējušas, pieļaujot nozaru nolīgumos lielākas elastības iespējas uzņēmumu līmenī un daļēji atsakoties no savām sarunu vadīšanas pilnvarām, uztverot to kā cenu par sava nozīmīguma saglabāšanu un izvairīšanos no biedru zaudējumiem.

Ziņojumā arī pētīts, vai rodas organizācijas, kas apvieno darba devējus saskaņā ar citiem kritērijiem, nevis atbilstoši tradicionālajām nozaru, ģeogrāfiskajām vai uzņēmuma veida kategorijām. Šķiet, ka daudzās valstīs arvien izplatītākas kļūst īpašas organizācijas sievietēm uzņēmējām un uzņēmumu īpašniecēm, kā arī cilvēkiem, kas nesen imigrējuši. Taču nav pierādījumu, ka šīs organizācijas strādātu kā darba devēju organizācijas vai plaši iesaistītos nodarbinātības jautājumu

risināšanā. Kas attiecas uz nodarbinātības jautājumiem, nozīmīgākās „netradicionālās” organizācijas ir tās, kuras apvieno darba devējus, balstoties uz korporatīvas sociālās atbildības uzņemšanos, un kuras izveidotas, lai koncentrētu darba devēju rūpes uz konkrētiem vienlīdzības un daudzveidības jautājumiem. Cits kopīgs faktors – uzņēmumu īpašnieku valstspiederība – ir pamats biznesa organizācijām, kas vairākās valstīs pārstāv ārvalstu investorus un kam ir būtiska ietekme nodarbinātības un darba attiecību jautājumos.

Šķiet, ka darba devēju organizācijas ir lielā mērā saglabājušas vai pat palielinājušas savu biedru skaitu, nepieciešamības gadījumā piemērojoties savu biedru mainīgajām vajadzībām². Tomēr ir viena joma, kur pārmaiņas ir bijušas lēnas – tas attiecas uz sieviešu un etnisko minoritāšu pārstāvju kopumā nepietiekamu pārstāvību darba devēju organizāciju vadībā. Ņemot vērā nelielo skaitu sieviešu, kas ieņem augsta līmeņa amatus, dažās valstīs tiek ieviestas dzimumu kvotas uzņēmumu valdēs.

Eurofound Eiropas tīkls

Eurofound novērošanas centri – Eiropas darba attiecību novērošanas centrs (EIRO), Eiropas darba apstākļu novērošanas centrs (EWCO) un Eiropas pārstrukturēšanas uzraudzības centrs (ERM), kas pats par sevi ir viena no Eiropas pārmaiņu uzraudzības centra (EMCC) galvenajām aktivitātēm, – uzrauga attīstību un tendences darba apstākļu, darba attiecību un uzņēmumu pārstrukturēšanas jomās. Novērošanas centri ir balstīti uz darbu, ko veic valstu un Eiropas līmeņa tīkla eksperti, kuri apraksta, salīdzina un kontekstā analizē informāciju un pētījumu konstatējumus par darba dzīvi. Eiropas novērošanas centru tīkls (NEO) ir struktūra, kuras ietvaros šis darbs tiek plānots un koordinēts. Katrs novērošanas centrs publicē savā tīmekļa vietnē gada pārskatu par savu izpētes jomu, kā arī virkni informācijas atjauninājumu, salīdzinošus analītiskos ziņojumus, apsekojumu datu ziņojumus un faktu lapas par uzņēmumu pārstrukturēšanu.

² Arī šajā gadījumā nepieciešams ievērot piesardzību: dati no ziņojuma, kas publicēts 2010. gadā, taču parāda situāciju pirms šā laika, var neatspoguļot krīzes ietekmi uz biedru skaitu.

Kā dzīvojam šodien – dzīves kvalitāte Eiropā 5

Eurofound Eiropas dzīves kvalitātes apsekojumā (EQLS), kas tiek veikts reizi četros gados, apskatīti tādi jautājumi kā nodarbinātība, ienākumi, izglītība, mājoklis, ģimene, veselība, darba un privātās dzīves līdzsvars, apmierinātība ar dzīvi un cilvēku vērtējums par savu sabiedrību. Apsekojumā piedāvāts plašs skatījums uz atšķirīgo un kopīgo cilvēku dzīvēs visās ES 27 dalībvalstīs, kā arī Norvēģijā un kandidātvalstīs: Turcijā, bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā un Horvātijā (trīs kandidātvalstis). Darbs uz vietas trešajā apsekojuma posmā notiks 2011. gada beigās.

IESKATS TAJĀ, KĀ DZĪVOJAM

Cilvēku dzīves un sabiedrības kvalitātes uzlabošana kļūst par arvien sarežģītāku uzdevumu savienībā, kas apvieno 27 dažādas valstis. Tas nozīmē sociālās kohēzijas veicināšanu sabiedrībās, kas iekšēji kļūst arvien daudzveidīgākas. Turklāt ekonomikas krīze padara vēl steidzamāku mērķi nodrošināt, lai nenotiktu Eiropas sabiedrību sašķelšanās tajās, ko tieši skārusi lejupslīde, un tajās, ko tā nav skārusi.

Tas, kā izjūtam savu dzīvi, ir atkarīgs no daudziem faktoriem. Daži no tiem ir objektīvi – cik mēs nopelnām un kāds tā rezultātā ir mūsu dzīves standarts. Taču ļoti liela loma ir arī virknei citu faktoru. Eurofound Eiropas dzīves kvalitātes apsekojumā (EQLS), kas pēdējo reizi tika veikts 2007. gadā, cilvēkiem tika jautāts, kā viņi jūtas, un šīs atbildes tika salīdzinātas ar viņu atbildēm uz daudziem citiem jautājumiem par tādām tēmām kā mājoklis, kurā viņi dzīvo, viņu ģimenes situācija un darbs, un tās ir tikai dažas no tēmām. Padziļināta konstatējumu analīze ļāva Eurofound noskaidrot būtiskākos faktorus, kas liek cilvēkiem justies apmierinātiem ar savu dzīvi, vai arī pretēji – kas visdrīzāk mazina viņu apmierinātību ar dzīvi.

Valstis parasti ir rūpējušās par savas ekonomikas attīstību, ko izsaka kā iekšzemes kopproduktu (IKP). Tomēr strauji pieaug interese par to, kā rast veidus, lai novērtētu to dzīves kvalitāti, kas sniedzas ārpus šiem tradicionālajiem ekonomiskajiem rādītājiem. Ekonomiskās grūtības, protams, ir problēma daudziem iedzīvotājiem. Taču lielajām pārmaiņām, kas notikušas Eiropas sabiedrībās, piemēram, globalizācija, iedzīvotāju novecošanās, pāreja no tradicionālās ražošanas uz vairāk tehnoloģijās balstītiem pakalpojumiem un saspringtā situācija valsts dienestos, var būt negatīva emocionālā ietekme, pat ja standarta ekonomiskie rādītāji liecina par situācijas uzlabošanos. Palielinās plaša starp stāvokli, ko rāda statistika, un cilvēku uztveri par saviem dzīves apstākļiem, kuru var risināt ar politiskiem lēmumiem un kura labāk atspoguļo Eiropas iedzīvotāju dzīves realitāti.

Kā dzīvo eiropieši?

Dzīvošana kopā pārim ar bērniem un citiem māsaimniecības locekļiem daudz izplatītāka ir starp cilvēkiem jaunajās dalībvalstīs, kas pievienojās 2004. un 2007. gadā (JDV), un kandidātvalstīs (3KV) nekā ES 15 dalībvalstīs, tādēļ māsaimniecības šajās valstīs ir lielākas. Piemēram, ja Dānijā vidējais māsaimniecības lielums ir 2,5 cilvēki, Turcijā tas ir 4,2 cilvēki. Cilvēkiem vidējā vecumā (35–49 gadus veciem) visizplatītākais dzīvošanas modelis ir pāra kopdzīve. Un to var teikt diezgan vispārīgi – par vairāk nekā 60 % cilvēku ES 15 dalībvalstīs un vairāk kā 70 % JDV un 3KV.

Gados vecāki cilvēki (vecāki par 65 gadiem) drīzāk dzīvo vieni vai kā pāris bez bērniem. Lai gan lielākā daļa vīriešu šajā vecuma grupā dzīvo ar partneri, ilgāks paredzamais dzīves ilgums sievietēm nozīmē, ka gados vecākas sievietes visdrīzāk dzīvo vienas. Tas rada īpašu problēmu aprūpes dienestiem un tam, kā viņi risina šīs konkrētās grupas vajadzības. Turklāt nākotnes prognozes, kas paredz gados vecāku iedzīvotāju skaita palielināšanos, rāda, ka būs arī lielāks pieprasījums pēc neformālajiem un ģimenes aprūpētājiem (galvenokārt sievietēm).

Taču jaunu cilvēku (vecumā no 18 līdz 34 gadiem) un gados vecāku cilvēku (vecāku par 65 gadiem) vidū ir daudz lielāka dažādība attiecībā uz to, kā veidotas viņu māsaimniecības.

Darba un ģimenes apvienošana

Demogrāfiskās izmaiņas un notikumi darba tirgū nosaka eiropiešu darba un ģimenes dzīvi, radot tālejošas sekas nākotnē. Mūsdienās cilvēkiem ir mazāk bērnu, viņi dzīvo ilgāk un drīzāk pārceļas no vienas vietas uz citu un no vienas valsts uz citu. Sievietes tagad bieži strādā ārpus mājas, un tas ir mainījis vīriešu un sieviešu priekšstatus par savu lomu ģimenē. Tajā pašā laikā darbavietas ir nedrošākas, jo pārstrukturēšana un izmaiņas nozarēs rada lielāku nestabilitāti, nemaz nerunājot par lejupslīdes ietekmi; turklāt darbavietu prakses modeļi ir kļuvuši elastīgāki un mazāk prognozējami, nekā tas bija iepriekšējo gadu laikā.

Eiropas politikas jomās ir uzsvērtā nepieciešamība saskaņot darba un ģimenes dzīvi, lai vairāk cilvēku, jo īpaši sievietes, varētu just, ka viņiem nav jāizvēlas starp iespēju radīt bērnus vai doties uz darbu. Tiek spriests, ka, palielinot nodarbināto cilvēku skaitu, tiks veicināta ekonomikas izaugsme, tajā pašā laikā palielināsies dzimstība, kas vismaz kaut kādā mērā kompensēs pašreiz notiekošo iedzīvotāju novecošanās procesu.

Lai gan visā Eiropā sievietes masveidā ir pievienojušās darbaspēkam, daudzās valstīs vēl joprojām ir izplatīti tradicionālie ģimenes modeļi ar vīrieti pelnītāju un sievieti, kas strādā pilnu slodzi mājās. Turcijā tikai 4 % pāru abi partneri strādā ārpus mājas; turpretī Zviedrijā šādi rīkojas 57 % pāru. Abi partneri ir nodarbināti visdrīzāk tad, ja viņiem nav bērnu vai ir tikai viens bērns. Pašsaprotami var šķist, ka gadījumā, ja ir viegli pieejamas bērnu aprūpes vietas, abi partneri strādā. Piemēram, Beniluksa valstīs un Francijā, kur bērnu aprūpe ir pieejama no divu mēnešu vecuma, līdz pat divās trešdaļās pāru, kam ir mazi bērni, strādā abi vecāki. Taču īpašā situācijā atrodas vientuļās mātes. Visās valstīs viņām ir lielāka iespēja kļūt par bezdarbniecēm un ekonomiski neaktīvām nekā mātēm, kam ir partneris.

Cik apmierināti esam ar savu dzīvi?

Dažādās valstu grupās eiropiešu apmierinātība ar dzīvi redzami atšķiras. Cilvēki ES 15 dalībvalstīs ir visapmierinātākie, un cilvēki 3KV ir vismazāk apmierināti, bet pilsoņi jaunajās dalībvalstīs ir kaut kur pa vidu; tomēr jāuzsver – tas nenozīmē, ka ES 15 dalībvalstīs būtu kaut kas tikai šīm valstīm raksturīgs, kas nodrošina lielāku apmierinātību. Atšķirības iedzīvotāju paustajā vērtējumā nosaka gandrīz tikai viņu atšķirīgie personiskie apstākļi – attiecībā uz nodarbinātību, ienākumiem, vecumu, veselību, pieejamo sociālo atbalstu un sociālo pakalpojumu un civilo iestāžu kvalitāti.

Lai gan laimi nevar nopirkt par naudu, adekvāts materiālais dzīves standarts ir viens no svarīgākajiem faktoriem, lai justos apmierināts ar dzīvi. Cilvēks, kam trūkst lietas, ko parasti uzskata par pamata nepieciešamībām, jutīsies daudz mazāk apmierināts ar savu dzīvi. Ir lietas, kas šo situāciju var uzlabot – tiem cilvēkiem, kas izjūt materiālu trūkumu, iespēja ārkārtas situācijā iegūt ievērojamu naudas summu no kāda cilvēka nozīmē, ka viņu labsajūta tiek uzlabota. Un arī valsts nodrošināti labas kvalitātes pakalpojumi var kaut nedaudz uzlabot vispārējo apmierinātību ar dzīvi tiem, kas izjūt trūkumu.

Atstumtības novērtēšana – seši pamatelementi

EQLS ietvaros tika novērtēta atstumtība, uzdodot cilvēkiem jautājumu, vai viņi var atļauties visas sešas uzskaitītās pamatalietas³, ja viņi tās vēlētos: pienācīga mājokļa apkure; ikgadējs nedēļu ilgs atvaļinājums ārpus mājām; jaunas mēbeles veco un nolietoto vietā; gaļas, vistas gaļas vai zivju ēdiens katru otro dienu; jauns, nevis lietots apģērbs un ģimenes vai draugu izklaide mājās reizi mēnesī.

³ Šis vērtējums ir balstīts uz pielāgotu sākotnēji Eurostat izstrādāto modeli.

Labā veselība ir otrs svarīgākais faktors, lai justos apmierināts ar dzīvi, – cilvēki, kas cieš no veselības traucējumiem, ir mazāk apmierināti nekā tie, kuru veselība ir laba. Bezdarbs, zemi ienākumi un zems izglītības līmenis arī nozīmē, ka cilvēki jutīsies mazāk apmierināti. Tomēr tas noteikti nenozīmē, ka cilvēki automātiski jūtas labāk, palielinoties ienākumiem. Ienākumi ir svarīgi, nosakot, kā cilvēki jūtas, kad netiek apmierinātas pamatvajadzības. Pēc tam, kad šīs vajadzības ir apmierinātas, cilvēki var justies apmierinātāki, pieaugot ienākumiem, taču šis apmierinātības līmenis nepaaugstinās tik daudz.

Tajā, kā cilvēki jūtas, nozīme, protams, ir darbam. Lai gan bezdarbnieki var būt mazāk apmierināti nekā tie, kuriem ir darbs, cilvēki, kas devušies pensijā, ir apmierinātāki (pat pēc tam, kad ierobežoti ienākumi un sociālais atbalsts). Tas liek domāt, ka darba stress un problēma apvienot darbu un ģimenes dzīvi ļoti negatīvi ietekmē cilvēku labsajūtu. Saprotais, ka nozīme ir arī darba kvalitātei – cilvēki profesionālos un vadošos amatos kopumā bija nedaudz vairāk apmierināti ar savu dzīvi.

Cilvēki ar zemu izglītības līmeni ir mazāk apmierināti – galvenokārt tāpēc, ka cilvēka izglītības līmenis ir svarīgs tajā, kāda veida darbu viņš var dabūt, kādus ienākumus var saņemt, un kāds rezultātā ir dzīves līmenis. Tomēr jaunajās dalībvalstīs zems izglītības līmenis, šķiet, tiešā veidā ietekmē to, kā cilvēki jūtas. Arī šajā gadījumā šī saikne automātiski nedarbojas pretēji – izrādās, ka augstāks izglītības līmenis neliek cilvēkiem justies laimīgākiem savā dzīvē.

Eurofound pētījums parāda, ka dzīvošana pāri ir apmierinošākais modelis lielākajai daļai cilvēku. Vīrieši un sievietes, kam ir partneris, ir aptuveni divas reizes apmierināti ar savu dzīvi nekā cilvēki, kas dzīvo vieni, un pāri ar bērniem ir vēl apmierinātāki. Cilvēki, kuri ir šķīrušies, kuru attiecības izirušas vai kuri kļuvuši atraitņi, ir mazāk laimīgi – patiesībā tie, kuri ir šķīrušies vai kuru attiecības izirušas, ir mazāk laimīgi nekā tie, kuru partneris ir miris. Un cilvēki, kas vieni audzina bērnus, ir vismazāk apmierinātie no visiem. Saprotais, ka lielākajai daļai cilvēku ģimenes vai draugu atbalsts ir svarīgs faktors, kas veicina labklājības sajūtu.

Konstatējumi rāda, ka, lai uzlabotu cilvēku labklājības sajūtu un vispārējo dzīves kvalitāti, vissvarīgāk ir koncentrēt uzmanību uz nelabvēlīgākajā situācijā esošo cilvēku materiālo apstākļu uzlabošanu, nevis vidējā dzīves standarta paaugstināšanu (lai gan šis mērķis saglabājas svarīgs 3 nabadzīgajās kandidātvalstīs). Tas nozīmē, ka ir ļoti svarīgi turpināt dzīves standartu nevienlīdzības, īpaši nabadzības, problēmu risināšanu.

Sociālā atstumtība

ES paplašinoties līdz 27 dalībvalstīm, tai pievienojās virkne valstu ar zemākiem dzīves standartiem nekā jau esošajās 15 dalībvalstīs. Daudzās no šīm valstīm un trīs kandidātvalstīs apsekojuma laikā bija augstāks bezdarba līmenis, augstāks nabadzības līmenis un vājāka sociālās labklājības infrastruktūra. Šādas ievērojamas dzīves apstākļu atšķirības padara mērķi nodrošināt kohēziju visā Savienībā daudz grūtāk sasniedzamu.

Lai gan materiālās grūtības, pie kā tas noved, ir ārkārtīgi svarīgas, sociālā politika par arvien nopietnāku problēmu uzskata sociālo atstumtību, kas bieži saistīta ar nabadzību. Sociālā atstumtība ir „sagrautas dzīves, ne tikai iztukšota maka” problēma (kā to aprakstījusi Amartya Sen). Tas nozīmē to, ka cilvēks ir apdraudēts un neaizsargātāks. Tas atspoguļo arī relatīvās nabadzības jēdziena nozīmīgumu – cilvēks var būt sasniedzis noteiktu dzīves pamata standartu, bet, ja viņa apstākļi ir dramatiski sliktāki par citu līdzcilvēku apstākļiem, šis cilvēks vēl joprojām būs nabadzīgs. Sociālā atstumtība nozīmē arī to, ka cilvēka attiecības ar citiem cilvēkiem ir saraustītas vai pasliktinātas. Eurofound pētnieki nonāca pie slēdziena, ka sociālajai iekļautībai ir svarīgas trīs pamata lietas: piekļuve darbam, nodrošinājums ar pirmās nepieciešamības lietām un atbalsts no ģimenes vai draugu loka.

Sociālās atstumtības novērtēšana

EQLS ietverta virkne apgalvojumu saistībā ar sociālo atstumtību. To, cik lielā mērā cilvēki tiem piekrīt vai nepiekrīt, var uzskatīt par norādi uz to, cik viņi ir vai nav sociāli integrēti.

- „Es jūtos izstumts no sabiedrības”
- „Dzīve mūsdienās ir kļuvusi tik sarežģīta, ka es gandrīz nespēju orientēties”
- „Es nejutu, ka citi atzītu manis paveiktā darba vērtību”
- „Daži cilvēki skatās uz mani nievājoši manas darba situācijas vai ienākumu dēļ”

Kopumā lielākā daļa (86 %) Eiropas pilsoņu uzskata, ka ir sociāli labi integrēti. Tomēr būtiska daļa – 14 % – jūtas zināmā mērā atstumti, un 2 % jūtas ļoti atstumti. Drīzāk atstumti jūtas cilvēki nabadzīgākās valstīs (atbilstoši IKP uz vienu iedzīvotāju). Taču pastāv ievērojamas atšķirības. Piemēram, Skandināvijas valstu IKP uz vienu iedzīvotāju ir līdzīgs Austrijai, Beļģijai un Francijai, taču šajās valstīs sociāli atstumti jūtas mazāk iedzīvotāju. Ietekme ir arī bezdarba līmenim un ienākumu trūkumam valstī, lai gan šķiet, ka dažām valstīm labāk izdodas saglabāt sociālo integrāciju pie augstāka bezdarba līmeņa. Šķiet, ka sociālā atstumtība ir visizteiktākā 3 kandidātvalstīs, kam seko jaunās dalībvalstis. (Pēdējo desmitgažu sociālie un ekonomikas apvērsumi šajās valstīs arī var būt ļoti nozīmīgi, veidojot šo pieredzi.)

Drīzāk atstumti jūtas tie cilvēki, kas saskaras ar materiālo trūkumu (kā arī bezdarbnieki). Interesanti, ka, lai gan trūkuma līmenis 3 kandidātvalstīs ir daudz augstāks, tieši šajās valstīs trūkumam ir vismazākā ietekme uz atstumtības sajūtu. Tas varētu būt tāpēc, ka trūkums ir plašāk izplatīts un cilvēki, kas no tā cieš, jūtas mazāk atstumti no līdzcilvēku puses.

Droši vien nav pārsteigums, ka mājas apstākļiem ir svarīga nozīme tajā, kā cilvēki jūtas. Pāri un pāri ar bērniem parasti jūtas mazāk atstumti nekā cilvēki, kas dzīvo vieni, vai vientuļie vecāki (kuri jūtas vissliktāk). Turklāt, ja pilsoņi cieš trūkumu, šo situāciju var uzlabot, sniedzot piemērotu sociālo atbalstu. EQLS tika pētīts, kādā mērā un kādu atbalstu cilvēki var saņemt no draugiem un ģimenes. Tika noskaidrots, ka kopumā pilsoņi ES 15 dalībvalstīs drīzāk vērsīsies pie ģimenes locekļiem, ja nepieciešams steidzams finansiālais atbalsts, – 70 % pilsoņu šajās valstīs vērstos pie ģimenes locekļiem, bet, piemēram, Bulgārijā un Latvijā to darītu attiecīgi tikai 42 % un 48 %. Tomēr ievērojamam mazākumam eiropiešu nav neviena, pie kā vērsties, ja nepieciešama finansiālā palīdzība. Portugālē 30 % cilvēku apgalvo, ka viņiem nav neviena finansiālā atbalsta avots, pēc tam seko Ungārija, kur to pašu apgalvo 29 %, un Bulgārija (23 %).

Protams, nauda nav vienīgais veids, kā cilvēki var palīdzēt viens otram. Vēl izplatītāka ir iespēja vērsties pie kāda, ja nepieciešams par kaut ko parunāt. Spānijā un Maltā 74 % cilvēku apgalvoja, ka viņi vērstos pie ģimenes locekļa, bet Francijā un Čehijas Republikā šādu apgalvojumu izteica 52 %. Arī šajā gadījumā neliels skaits cilvēku – šoreiz mazāks skaits – apgalvo, ka viņiem nav neviena, pie kā vērsties, un lielākais tādu cilvēku īpatsvars, kuri apgalvo, ka viņi būtībā ir vieni, ir Luksemburgā (10 %), Igaunijā (9 %) un Francijā (8 %).

Eurofound „Gadagrāmata 2009 – Dzīve un darbs Eiropā” tika ieskicēts, kā eiropieši izjūt savas sabiedrības kvalitātes zināmu pasliktināšanos, piemēram, zaudējot ticību savām politiskajām institūcijām. Laba sabiedrības kvalitāte ir viens no galvenajiem elementiem Eiropas sociālajā modelī; Eurofound pētījums par dzīves kvalitāti var palīdzēt sekot tās izmaiņām laika gaitā. Konstatējumi trešajā EQLS, pie kura darbs tiks uzsākts 2011. gada nogalē, sniegs labāku priekšstatu par Eiropas sabiedrību kvalitātes izmaiņām.

Garīgā veselība

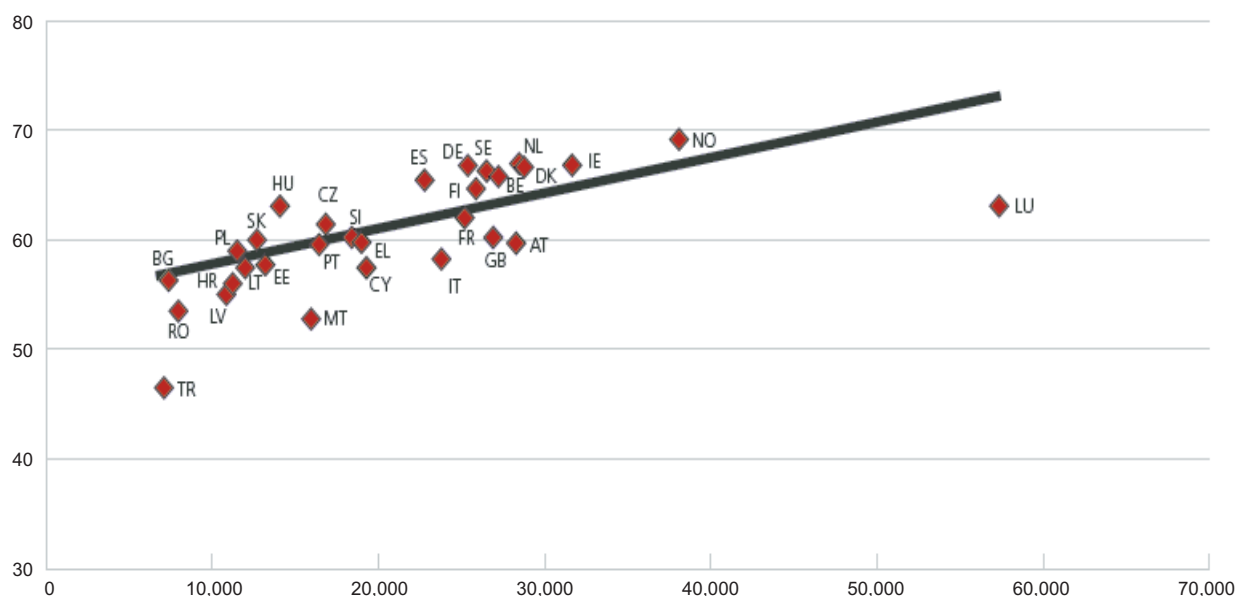
EQLS ietvaros tika mēģināts arī vispārīgi novērtēt, kāda ir cilvēku garīgā pašsajūta. Psiholoģiskās labsajūtas līmenis Eiropā ir ļoti atšķirīgs. Vērtējot 100 punktu skalā, Turcija ieņem zemāko vietu ar vidējo rezultātu 46, bet cilvēki Norvēģijā, šķiet, ir ar vislabāko garīgo veselību, piešķirot paši sev vērtējumu gandrīz 70. 10 valstis, kas ieņem zemākās pozīcijas šajā rangā, visas pieder jauno dalībvalstu un 3 kandidātvalstu grupai. Tas liek domāt, ka garīgā labsajūta ir saistīta ar valsts ekonomisko situāciju, un šķiet, ka tā tas arī ir. Nākamajā grafikā redzams, ka pastāv saistība starp valsts IKP uz vienu iedzīvotāju un valsts pilsoņu garīgo labsajūtu. Taču grafikā atspoguļotais modelis atklāj ne tikai attiecīgo valstu IKP, bet arī virkni citu faktoru, kas saistīti ar šo valstu labklājību, piemēram, sociālo un institucionālo attīstību. Piemēram, valstis ar augstāku IKP uz vienu iedzīvotāju parasti tērē vairāk līdzekļu veselības aprūpei, un tām ir labāk attīstītas sociālās labklājības sistēmas.

Garīgās veselības novērtēšana

Pasaules Veselības organizācijas (PVO) garīgās labsajūtas indekss „WHO-5” apkopo atbildes uz pieciem jautājumiem, lai aprēķinātu garīgās veselības indeksu. Lai gan jautājumi var izskatīties ļoti vispārīgi, ir konstatēts, ka tie kalpo kā labs skrīninga līdzeklis, lai noteiktu sabiedrības depresiju, un līdz ar to ir labs vispārējās garīgās veselības mērīšanas instruments. Apsekojumā cilvēkiem tika jautāts, vai minētie apgalvojumi attiecināmi uz viņu pašsajūtu visu laiku, lielāko daļu laika, dažreiz vai nekad iepriekšējo divu nedēļu laikā:

- „Es esmu juties mundrs un labā noskaņojumā”
- „Es esmu juties mierīgs un atslābināts”
- „Es esmu juties aktīvs un enerģisks”
- „Es pamostos možs un atpūties”
- „Mana ikdiena ir piepildīta ar mani interesējošām lietām”.

7. attēls. Vidējais WHO-5 garīgās labsajūtas rādītājs, pa valstīm un IKP uz vienu iedzīvotāju (PPS eiro), 2005. gads



Šķiet, ka arī valstīs pašās ienākumi ir saistīti ar garīgo labsajūtu, un tie, kas atrodas ienākumu līmeņa augšgalā, ikdienā jūtas labāk nekā tie, kuru ienākumi ir mazāki. Interesanti, ka cilvēku labsajūtas līmenis ir mazāk atšķirīgs bagātākās valstīs nekā nabadzīgākās – šķiet, ka valsts lielākas labklājības sniegtie psiholoģiskie ieguvumi ir sadalīti vienlīdzīgāk. Turklāt cilvēki, kuru ienākumi ir zemāki bagātākās valstīs, tomēr jūtas labāk nekā tie, kuru ienākumi ir augstāki nabadzīgākās valstīs. Piemēram, cilvēki, kas atrodas zemākajā ienākumu kvartilē ES 15 valstīs, tomēr sasniedz augstākus rādītājus garīgās veselības ziņā nekā cilvēki vidējā ienākumu kvartilē jaunajās dalībvalstīs vai augstākajā ienākumu kvartilē kandidātvalstīs.

Integrācija Eiropas pilsētās 6

Eiropas pilsētu tīkls vietējai migrantu integrācijas politikai (CLIP) ir tīkls, kurā ietilpst 31 Eiropas pilsēta, kas sadarbojas, lai atbalstītu migrantu sociālo un ekonomisko integrāciju. Tīkls dod iespēju vietējām pašvaldībām mācīties viena no otras un veidot efektīvāku integrācijas politiku. Iepriekš tīkls koncentrēja uzmanību uz mājokļa jautājumiem, vienlīdzību un daudzveidības politiku saistībā ar nodarbinātību pašvaldībās un pilsētu administrāciju sniegtajiem pakalpojumiem. Šogad gadagrāmatā aplūkots, kāda pieredze gūta saistībā ar pilsētu starpkultūru politiku un grupu attiecībām. Noslēguma moduļa ietvaros tiks aplūkota etniskā uzņēmējdarbība.

Papildu informāciju skatīt: www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

SASKAROTIES AR DAUDZVEIDĪBAS PROBLĒMU

Pēdējo desmitgažu laikā Eiropas pilsētu daudzveidība etniskā, kultūras un reliģijas izpratnē ir pieaugusi. Taču šī pieaugošā bagātināšanās kultūras ziņā var radīt sarežģītumus pašvaldību spējai uzturēt konstruktīvas attiecības dažādo grupu starpā. Atjauninātie Eurofound 2009. gada Eiropas dzīves kvalitātes apsekojuma (EQLS) konstatējumi norāda uz to, ka visā Savienībā dominē uzskats, ka attiecības starp etniskajām grupām ir pasliktinājušās.

2010. gadā CLIP projekta ietvaros publicētajā ziņojumā „Starpkultūru politika Eiropas pilsētās” aprakstīts, kā vairāk nekā 30 pilsētas Eiropā cenšas uzlabot savstarpējo saprašanu un likvidēt atšķirības starp dažādajām etniskajām un reliģiskajām grupām, kas veido to iedzīvotāju kopienas. Īpaša uzmanība šajā ziņojumā pievērsta musulmaņu kopienu vietai Eiropas pilsētās, jo islāms ir lielākā „jaunā” reliģija šajās pilsētās.

Pētnieki apsprieda šos jautājumus ar 700 cilvēkiem 31 pilsētā, kas bija iesaistīta CLIP projektā, tostarp ar pilsētu amatpersonām, migrantu organizāciju pārstāvjiem, reliģiskajiem pārstāvjiem un NVO, labklājības organizācijām un sociālajiem partneriem. Aptuveni 40 % intervēto cilvēku bija migranti vai migrantu vai etnisko minoritāšu organizāciju pārstāvji.

Tātad – kā dažādas grupas sadzīvo Eiropas pilsētās? Kopumā CLIP pētījuma iezīmētā situācija nav viennozīmīga. Šķiet, ka grupas sadzīvo mierīgi, taču sadarbība to starpā ir ierobežota. Attiecības ir pragmatiskas un draudzīgas pēc būtības. Turklāt tiek īstenotas arvien plašāka pret diskrimināciju vērsta politika un pasākumi. Par laimi, lielākā daļa projektā iesaistīto pilsētu nesaskārās ar būtisku radikalizāciju gados jaunu iedzīvotāju vidū, vai nu gados jauniem musulmaņu vīriešiem pievēršoties islāma totalitārajiem variantiem, vai tam pretējām iedzīvotāju vairākuma grupām nosliecoties ultranacionālas, rasistiskas ideoloģijas virzienā. Tomēr dažās pilsētās, piemēram, Amsterdamā (skatīt 64. lpp.) ir izmantota proaktīva pieeja, lai savlaicīgi novērstu šāda ekstrēmisma parādīšanos.

Ņemot vērā iepriekš teikto, migranti ir maz iesaistīti starpkultūru politikas veidošanā pilsētās, kurās viņi dzīvo. Ļoti maz migrantu ieņem vēlētos amatus, piemēram, dažās pilsētās tādu nav vispār. Galvenais iemesls ir tas, ka daudzās valstīs ārvalstu valstspiederīgajiem nav tiesību balsot. Tā kā migrantu un minoritāšu pārstāvniecība pilsētu padomēs ir tik ļoti ierobežota, migrantu intereses tiek paustas lielākoties konsultatīvajās iestādēs. Turklāt „starpkultūru kompetence” – prasme sazināties pāri dažādu kultūru robežām – acīmredzot pietrūkst gan minoritāšu, gan iedzīvotāju vairākuma kopienu pārstāvjiem. Un daudzās pilsētās pastāv plaši izplatīti aizspriedumi, ka migrantu kopienas tiek diskriminētas darba, izglītības un mājokļa jautājumos. EQLS konstatējumi par to, ka iedzīvotāji uzskata, ka etniskā spriedze pieaug, atbilst CLIP pētījuma rezultātiem dažās pilsētās.

Viens no galvenajiem diskriminācijas elementiem attiecas uz mājokļu tirgu – migranti sastopas ar lielākām grūtībām, lai atrastu augstas kvalitātes mājokli, ko viņi var atļauties un kas atrodas nenosšķirtā rajonā. Pilsētu amatpersonas un migrantu pārstāvji daudzās pilsētās uzsvēra, ka nosšķirtu, nelabvēlīgu rajonu pastāvēšana var negatīvi ietekmēt attiecības starp dažādām sociālajām grupām. Migranti, jo īpaši musulmaņi, saskaras ar diskrimināciju arī darba tirgū, piesakoties darbam, mācekļa vietai vai pat prakses vietai.

Daudzās pilsētās migrantu vidū ir augstāks bezdarba līmenis nekā vietējo iedzīvotāju vidū, un daudzi migranti strādā slikti apmaksātos darbos. (Lai gan tas attiecas uz lielāko daļu migrantu grupu, šķiet, ka jo īpaši tas skar musulmaņus.) Norādītie šādas situācijas iemesli ietver migrantu zemāku izglītības līmeni, nespēju sazināties uzņemošās valsts valodā, problēmas panākt ārvalstīs iegūtās kvalifikācijas atzīšanu un diskrimināciju darba un izglītības jomā. Darba trūkums var pēc tam pārvērsties par nabadzību, kas rada papildu grūtības integrācijai un līdzdalībai; pašreizējās ekonomiskās grūtības Eiropā visdrīzāk padara šo problēmu vēl smagāku.

Daudzi migrantu pārstāvji ir izteikuši bažas par diskrimināciju izglītības sistēmā. Lai gan lielākajā daļā CLIP pilsētu ir ieviesta pirmsskolas izglītība, saziņa ar migrantu vecākiem un valodas apmācība, daudzi uzskata, ka skolas nedara pietiekami daudz, lai cīnītos pret diskrimināciju vai likvidētu nevienlīdzību izglītības jomā. Ņemot vērā izglītības nozīmi, lai nodrošinātu piekļuvi labākas kvalitātes darbiem, šī plaša izglītības jomā rada lielas bažas.

Labāku attiecību veicināšana

Daudzām migrantu organizācijām ir ļoti ierobežoti resursi. Lielākā daļa pilsētu CLIP tīklā atbalsta migrantu organizācijas, vai nu tieši piešķirot finansējumu, vai arī nodrošinot telpas vai īres pabalstus telpu nomai. Visbiežāk pilsētas iestādes piešķir organizācijām finansējumu tādām aktivitātēm kā, piemēram, kultūras festivāliem, vecu cilvēku aprūpei, studentu atbalstam vai valodas apmācībai. Dažas pilsētas veicina kopīgu ēku izmantošanu, lai rosinātu organizēt neformālas tikšanās un sadarbību dažādu grupu starpā. Piemēram, Amsterdamā plašās telpās atrodas 25 migrantu organizācijas; šeit ir arī plašas telpas, ko par salīdzinoši zemu cenu var nomāt ārējās organizācijas.

Kaut gan migrantu organizāciju finansēšana un iespēju nodrošināšana ir svarīgi elementi un šādu politiku īsteno lielākā daļa pilsētu, svarīga ir arī atzīšana. Pilsētu situāciju analīze liecina, ka lielākā daļa migrantu organizāciju vēlētos, lai pilsētas, kurās šīs organizācijas darbojas, tās vairāk atzītu. Viens no veidiem, kā pilsētas var īstenot šādu politiku, ir izveidot migrantu organizāciju konsultatīvo iestādi, kas konsultē pilsētas padomi vietējās politikas jautājumos. Ar šādu soli tiek oficiāli atzīta migrantu grupu pastāvēšana un tām tiek piešķirta noteikta loma (faktiskās pilnvaras, ko piešķir šādas iestādes, ir tēma diskusijai).

Starpkultūru kompetences veidošana

Starpkultūru kompetence – izpratne par dažādām kultūrām, spēja orientēties dažādās kultūrās un jutīgo jautājumu apzināšanās saziņā ar atšķirīgas izcelsmes cilvēkiem – var palīdzēt mazināt kultūras pārpratumus un uzlabot attiecības. Vairākas pilsētas tīklā cenšas uzlabot savu iedzīvotāju starpkultūru kompetenci, izmantojot virkni dažādu pieeju. Tās ietver:

- starpkultūru apmācību administratīvajam personālam,
- starpkultūru izglītības projektus,
- programmas, lai uzlabotu migrantu valodas prasmi.

Vairāk nekā trešdaļā pilsētu iestādes piedāvā starpkultūru un daudzveidības apmācību kursus darbiniekiem, kas ikdienā tiek ar klientiem, vai augstākā līmeņa vadītājiem, kas ir atbildīgi par personālu, lai informētu viņus par etniskajām vai reliģiskajām minoritātēm piederošo cilvēku vajadzībām.

Valodas prasmju uzlabošana

Valoda ir viens no galvenajiem elementiem, lai nodrošinātu integrāciju uzņemošajā valstī, un jo īpaši svarīgi tas ir izglītības sistēmā un darba tirgū. Tāpēc daudzas tīklā iekļautās pilsētas piedāvā migrantiem uzņemošās valsts valodas kursus. Turklāt pilsētas uzskata, ka migrantu valodas zināšanu uzlabošana ir vēlama gan kultūras pašcieņas, gan kopīgās valodas kompetences paaugstināšanai pilsētā. Dažās pilsētās valodu kursi tiek piedāvāti kopā ar bērnu pieskatīšanu, un šādu pavērsienu īpašu augstu vērtē bērnu mātes.

Attiecību uzlabošana ar policiju

Pilsētas CLIP tīklā ir mēģinājušas rast dažādus risinājumus, lai uzlabotu attiecības starp policiju un migrantu grupām: apmācību programmu ieviešana policistiem izpratnes uzlabošanai par starpkultūru aspektiem, informācijas kampaņas migrantu iedzīvotājiem, lai informētu viņus par policijas darbu, un oficiāls dialogs starp policiju un migrantu organizācijām. Policijas izpratnes uzlabošana par starpkultūru aspektiem ir ļoti svarīgs faktors, lai mazinātu nesaprašanās gadījumus, kas var radīt spriedzi; tas arī palīdz policistiem efektīvāk novērst un atrisināt konfliktsituācijas. Tā kā saziņa ir vēl viens svarīgs policijas darba elements, dažas pilsētas ir uzsākušas migrantu valodu kursus policistiem.

Reliģija

Lai gan „jauno” reliģiju ienākšana Eiropas pilsētās piedāvā papildu kultūras bagātināšanās iespējas, tomēr daudzos gadījumos tā ir radījusi bažas un izraisījusi starpkultūru konfliktu. Tā kā musulmaņu kopiena ir lielākā minoritātes reliģiskā kopiena Eiropā, lielākā daļa Eiropas pilsētu uzsāko politikas pasākumu starpkultūru dialoga veicināšanai ir saistīti ar šo grupu. Reliģiskās celtnes, jo īpaši mošejas, ir viskonkrētākie reliģijas klātbūtnes apliecinājumi. Turklāt tie nodrošina vitāli nepieciešamo fizisko telpu reliģijas praksei un kopienas sanākšanai. Dažas pilsētas, piemēram, Frankfurte, Turīna un Štutgarte, aktīvi atbalsta reliģisko celtnu būvniecību un saglabāšanu, nodrošinot zemi, informāciju un politisko atbalstu. Ar reliģiskajām celtnēm saistītais jautājums šķiet lielākā problēma pilsētu iestādēm. 17 pilsētās intervētās personas apgalvoja, ka reliģisko vietu plānošana un būvniecība ir grupu attiecību jautājums, jo īpaši gadījumos, kad šī celtnes ir mošeja. Vēl viens ar reliģiskajām celtnēm saistīts jautājums ir kopienas lielākās daļas reakcija uz to būvēšanu. Frankfurtē izcēlās konflikts par jaunas mošejas būvniecību; pilsētas amatpersonas organizēja tikšanos ar iedzīvotājiem un mošejas pārstāvjiem, lai sniegtu atbildi uz šīm bažām.

PILSĒTU INICIATĪVU PIEMĒRI

Dzīves bibliotēka

Malme

Malmes Centrālā bibliotēka ir izstrādājusi projektu, lai izveidotu saiknes starp cilvēkiem. „Dzīves bibliotēkā” sabiedrības locekļi var grāmatas vietā uz 45 minūtēm „aizņemt” cilvēku, lai uzzinātu vairāk par šā cilvēka dzīvi un dzīves pieredzi. Cilvēki, kurus var „aizņemt”, mainās katru nedēļu un ir ļoti atšķirīgu sabiedrības slāņu pārstāvji. Šajā populārā projektā ir iesaistījušās gan minoritāšu, gan iedzīvotāju vairākuma grupas.

Cīņa pret radikālismu

Amsterdama

Pēc filmas režisora Theo van Gogh slepkavības Amsterdama ir izstrādājusi stratēģiju, kas apver gan iedzīvotāju vairākumu, gan minoritāti, liekot uzsvāru uz islāmismu. Programmā ir iekļauta vispārēja novēršanas stratēģija, kurā uzmanība tiek pievērsta musulmaņu jauniešu sūdībām, piemēram, viņu pārdzīvojumiem saistībā ar diskrimināciju. Individuālā līmenī pilsēta atbalsta tādas iejaukšanas pasākumus kā darbaudzināšana, apmācība, sociālā palīdzība un tādu ideoloģiju nepieļaušana, kuras padara jauniešus radikālus savas kulturālās identitātes meklējumos.

Bērnu apvienošanās

Atēnas

Pilsētas var veicināt migrantu iesaistīšanos iedzīvotāju vairākuma organizācijās. Piemēram, Atēnās migrantu bērni tiek aicināti pievienoties Grieķijas skautu kustībai (šobrīd pilsētā ir 2500 reģistrēti dalībnieki). Šī programma norisinās sadarbībā ar Migrantu pakalpojumu departamenta pilsētas Starpkultūru centru, kas sedz bērnu izmaksas, kas saistītas ar reģistrāciju, uniformām un piedalīšanos aktivitātēs. Programma ilgs septiņus gadus, un tās mērķis ir dot iespēju 500 migrantu bērniem vecumā no 7 līdz 12 gadiem iesaistīties šajā kustībā.

Konfliktu mediācija

Barselona

Lai palīdzētu atrisināt starpkultūru konfliktus, dažas pilsētas izmanto mediācijas pakalpojumus. Mediācijas dienestā L'Hospitalet, kas saņem atbalstu no Barselonas Provincas padomes, ir 12 locekļi, kas iesaistās kaimiņu konfliktos, sūdzībās par publiski pieejamās teritorijas izmantošanu un darba strīdos.

Attiecību ar policiju uzlabošana

Frankfurte un Amsterdama

Projekta Frankfurtē „Policija un migranti iesaistās dialogā” mērķis ir mazināt spriedzi starp pilsētas policiju un pilsētas migrantu iedzīvotājiem, dodot abām pusēm iespēju uzzināt vairāk viena par otru. Citās pilsētās, piemēram, Amsterdamā migrantu un reliģiskās organizācijas ir uzņēmušās iniciatīvu, aicinot policijas amatpersonas apmeklēt savas kopienas. Grupa „Jaunie musulmaņi Amsterdamā” sāka aicināt policijas pārstāvjus apmeklēt savas programmas, kas bija mēģinājums risināt problēmu, kuru šīs grupas pārstāvji uztvēra kā apzinātu policijas mērķu izvēli.

Integrācija Kirklees, Anglijā

Kirklees

Kirklees Ticības forums Anglijā aicina visu ticību kopienas tuvākajā apkārtnē sadarboties, lai risinātu diskriminācijas problēmas. Forums piedāvā „ticības maltītes”, kur cilvēkiem, kas pārstāv dažādas ticības, tiek piedāvāta pie nedārgu vakariņu galda apspriežamo jautājumu „ēdienkarte”. Bez tam projektā „Tēja diviem” kaimiņi, kas pārstāv dažādas etniskās grupas, tiek aicināti apciemot viena otru, lai kopīgi baudītu tējas tasi, cenšoties lauzt kultūras barjeras. Septiņas reliģiskās kopienas arī izveidoja starpticību centrus savās lūgšanu vietās, apvienojot budisma, sikhu, hinduisma, islāma un kristīgās ticības pārstāvjus. Cita starpā centri organizē skolēnu apmeklējumus, kuri nāk uz šejieni, lai uzzinātu par konkrētām reliģiskām praksēm. Neskatoties uz dažu vecāku bažām, gan bērni, gan skolas projektu ir uztvēruši kopumā pozitīvi. Turklāt dažādas reliģiskās kopienas uzzina vairāk viena par otru un sāk veidot citas partnerības.

EUROFOUND NOTIKUMI

Viens no galvenajiem elementiem Eurofound darbā, informējot par savu pētījumu konstatējumiem, ir prezentācijas un debates klātienē. Eurofound regulāri informē par savu darbu galvenās ieinteresētās personas, piemēram, Eiropas institūcijas un sociālos partnerus. Tas arī organizē pasākumus visā Eiropā vai darbojas kā līdzorganizators, bieži sadarbībā ar valstīm, kuras saskaņā ar rotācijas kārtību uzņēmušās ES prezidentūras pienākumus.

- Jūlijā Eurofound piedalījās Īrijas posmā Eiropas Komisijas „Cirkus” kampaņā, kuras mērķis ir informēt par ieguvumiem, kādus sociālā Eiropa nodrošina saviem pilsoņiem. Eurofound iepazīstināja ar informāciju un konstatējumiem ceļojošajā kampaņā, kas 2010. gadā – Eiropas gadā cīņai pret nabadzību un sociālo atstumtību – aptvēra aptuveni 20 Eiropas pilsētas.
- 2010. gada septembrī Eurofound kopā ar Eiropas Politikas centru organizēja konferenci Briselē („Ekonomikas izaugsme labākai dzīves kvalitātei Eiropā”). Tika prezentēta informācija, kas atspoguļoja ekonomikas lejupslīdes ietekmi uz dzīves kvalitāti.
- Vēl septembrī Eurofound sadarbībā ar Bulgārijas valdību kopīgi organizēja konferenci Sofijā par nedeklarētā darba problēmu (darbs, kas, lai gan nav nelikumīgs, netiek deklarēts valsts iestādēm nodokļu, sociālā nodrošinājuma vai darba likuma izpratnē). Eurofound pētījumos par šo tēmu iezīmējas divas plašas politikas pieejas: uzmanības koncentrēšana uz atturēšanu šādi rīkoties (uzlabojot atklāšanu vai palielinot sodus) un likumu ievērošanas veicināšana, piemēram, dodot iespēju legalizēt iepriekš nedeklarētu darbu. Konferencē Eurofound pastāstīja sīkāk par saviem konstatējumiem, sniedzot konkrētus piemērus par pasākumiem valsts līmenī, lai risinātu nedeklarētā darba problēmu, balstoties uz situāciju analīzē iegūto informāciju.
- Novembrī Eurofound Briselē konferencē, kas tika organizēta sadarbībā ar Beļģijas ES prezidentūru, informēja par piektā Eiropas darba apstākļu apsekojuma sākotnējiem konstatējumiem. Konferencē „Strādāt ilgāk, pateicoties labākiem darba apstākļiem. Jauni darba veidi un karjeras organizācija” tikās augstākā līmeņa politikas veidotāji, lai diskutētu par darba apstākļu nākotni Eiropā. Šīs diskusijas ir plaši aprakstītas Eurofound žurnāla „Foundation Focus – Darbs un veselība: sarežģītas attiecības?” 9. izdevumā.

Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds

Gadagrāmata 2010 – Dzīve un darbs Eiropā

Luksemburga: Eiropas Savienības Oficiālo publikāciju birojs

2011 – 50 lpp. – 21 x 29,7 cm

KĀ IEGĀDĀTIES ES PUBLIKĀCIJAS

Bezmaksas publikācijas

- ES grāmatnīcā (<http://bookshop.europa.eu>)
- Eiropas Savienības pārstāvniecībās vai delegācijās. Jūs varat iegūt kontaktinformāciju tīmeklī (<http://ec.europa.eu>) vai nosūtot faksu uz numuru +(352) 2929 42758

Maksas publikācijas

- ES grāmatnīcā (<http://bookshop.europa.eu>)

Maksas abonementi (piem., Eiropas Savienības Oficiālā vēstneša gada izdevumi un ziņojumi par lietām Eiropas Savienības tiesā)

- no Eiropas Savienības Oficiālā publikāciju biroja aģentiem (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm)

Eurofound īsumā

Eurofound nodrošina sociālajiem partneriem, valdībām un ES lēmumu pieņēmējiem būtiskus, savlaicīgus un objektīvus pētījumu rezultātus, lai varētu uzlabot Eiropas pilsoņu dzīvi.

Ko Eurofound dara jūsu labā?

- Mēs nosakām labas prakses etalonus darba attiecībās, dzīves un darba apstākļos, nodarbinātības un konkurētspējas jomā
- Mēs informējam galvenās iesaistītās personas par problēmām un risinājumiem
- Mēs atbalstām politikas veidošanu, sekojot jaunākajām izmaiņām dzīves un darba apstākļos

Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds –
Eurofound

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18, Īrija
Tālr. (353-1) 204 31 00
Fakss (353-1) 282 64 56
information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu