

ROCZNIK 2010



Życie i praca w Europie



Eurofound



Informacje bibliograficzne – Rocznik Eurofound 2010

Dane katalogowe znajdują się na końcu niniejszej publikacji.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2010

© Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2010

Wnioski w sprawie praw do tłumaczenia lub powielania należy kierować do Dyrektora Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Director, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlandia.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) jest autonomicznym organem Unii Europejskiej, powołanym do pomocy w formułowaniu przyszłej polityki w dziedzinie spraw społecznych i zatrudnienia. Dodatkowe informacje znajdują się na stronie internetowej Eurofound pod adresem www.eurofound.europa.eu.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlandia
Telefon: (+353 1) 204 31 00
Faks: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56
E-mail: postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) powołano, by wносиła wkład w planowanie oraz projektowanie działań zmierzających do poprawy warunków życia i pracy w Europie.

Powołana w 1975 r. przez Radę Europejską Fundacja ma siedzibę w Dublinie (Irlandia).

Nasze ustalenia

Słowo wstępne		v
Rozdział 1	Restrukturyzacja w 2010 r.	1
Rozdział 2	Przedsiębiorstwa europejskie w zbliżeniu	11
Rozdział 3	Analiza życia zawodowego	21
Rozdział 4	Stosunki pracy – skupienie się na partnerach społecznych	27
Rozdział 5	Jak obecnie żyjemy – jakość życia w Europie	31
Rozdział 6	Integracja w miastach Europy	37

Słowo wstępne

Z przyjemnością przedstawiamy nasz drugi Rocznik dotyczący życia i pracy w Europie w 2010 r. ogólny zarys tego, co Eurofound zaprezentował w 2010 r. w ramach badań dotyczących polityki. Choć nie twierdzimy, że w niniejszym Roczniku prezentujemy całą naszą pracę w ciągu zeszłego roku, to zawiera on główne ustalenia dotyczące niektórych spośród naszych najważniejszych kierunków badań, w szczególności wyniki i analizy trzech ogólnoeuropejskich badań nad praktykami przedsiębiorstw, warunkami pracy i jakością życia. Dzięki wszystkim naszym badaniom możemy teraz określić tendencje w czasie, co ma zasadnicze znaczenie dla zrozumienia rozwoju Europy i zmieniających się wyzwań, które napotyka. Wcale nie najmniej ważnym z tych wyzwań jest tworzenie prawdziwie wielokulturowego społeczeństwa europejskiego, co jest zadaniem podejmowanym codziennie zarówno przez społeczności większościowe, jak i mniejszościowe. Jak opisano w ubiegłorocznej publikacji, europejskie rządy i partnerzy społeczni nadal zajmują się skutkami kryzysu gospodarczego; w wielu krajach w ramach reakcji na owe skutki rozszerzono lub wprowadzono systemy zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy. W Roczniku Eurofound pokrótce przedstawiono także sposób, w jaki takie reakcje na kryzys mogą również stanowić nowe możliwości, oraz zwrócono uwagę na sposoby dostosowania tego typu systemów organizacji pracy tak, aby łączyły one większą elastyczność z wyższym stopniem bezpieczeństwa. Takie dostosowanie systemów możliwe jest wyłącznie przy współpracy partnerów społecznych: w Roczniku 2010 przeanalizowano, w jaki sposób związki zawodowe i organizacje pracodawców dostosowują się, aby sprostać wyzwaniom zmieniających się czasów.

Zachęcamy do zapoznania się z niektórymi z tych najważniejszych ustaleń z 2010 r. i mamy nadzieję, że skłonią one Państwa do odwiedzenia naszej strony internetowej www.eurofound.europa.eu, aby dowiedzieć się więcej o naszej pracy.

Juan Menéndez-Valdés

Dyrektor

Erika Mezger

Wicedyrektor

Restrukturyzacja w 2010 r. 1

W 2010 r. Europejczycy nadal odczuwali wpływ recesji na zatrudnienie, warunki pracy i jakość życia. Zatrudnienie w sektorze publicznym ucierpiało ze względu na cięcia budżetowe w państwach członkowskich, natomiast ogólnie liczba miejsc pracy wzrosła, a liczba utraconych miejsc pracy była zmienna. Wpływ recesji nadal widoczny był w sektorze produkcji, gdzie doszło do największej po sektorze publicznym utraty miejsc pracy. W sektorze usług finansowych trwała restrukturyzacja; w badaniach Eurofound przeanalizowano wpływ kryzysu na ten sektor, a także możliwy rozwój tego sektora.

W jaki sposób ERM pozyskuje dane?

Europejski Monitor Restrukturyzacji (ERM) to narzędzie służące do śledzenia komunikatów medialnych przedsiębiorstw dotyczących restrukturyzacji oraz towarzyszącej jej utraty i tworzenia miejsc pracy w UE-27 i Norwegii. Gromadzone dane uwzględniają wszelkie komunikaty na temat redukcji lub utworzenia co najmniej 100 miejsc pracy lub dotyczące 10% siły roboczej w zakładach zatrudniających 250 lub więcej pracowników. Podstawową zaletą tego podejścia jest wychwytywanie informacji na wczesnym etapie zwolnień. Baza danych ERM, która znajduje się pod adresem www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm, jest codziennie aktualizowana. Można w niej znaleźć bardziej szczegółowe informacje dotyczące konkretnych przypadków restrukturyzacji.

Opublikowane w 2010 r. wyniki badań Eurofound w dalszym ciągu odzwierciedlały wpływ recesji zarówno na gospodarkę, jak i na społeczeństwo. Pod koniec burzliwego roku 2010 pojawiły się obawy o stan strefy euro, dominujące w agendzie politycznej w UE, a wraz z nimi - obawy dotyczące deficytu w niektórych państwach członkowskich. Rosnący deficyt publiczny doprowadził do poważnych cięć w wydatkach w wielu państwach członkowskich, wywołując tym samym efekt domina w zakresie zatrudnienia w sektorze państwowym, który w dużej mierze uniknął utraty miejsc pracy, jakiej w 2008 i 2009 r. doświadczyły przedsiębiorstwa z sektora prywatnego.

Nadal dochodziło do utraty miejsc pracy, chociaż nie w takim tempie, jak w latach 2008–2009. Jak wynika z danych Europejskiego Monitora Restrukturyzacji Eurofound, ogłaszana liczba likwidowanych miejsc pracy wahała się. Chociaż liczba przypadków restrukturyzacji prowadzących do utraty miejsc pracy malała przez cały rok, w ostatnim kwartale znacznie wzrosła. W międzyczasie w ciągu 12 miesięcy liczba komunikatów o tworzonych miejscach pracy powoli rosła.

Zatrudnienie w sektorze publicznym pod presją

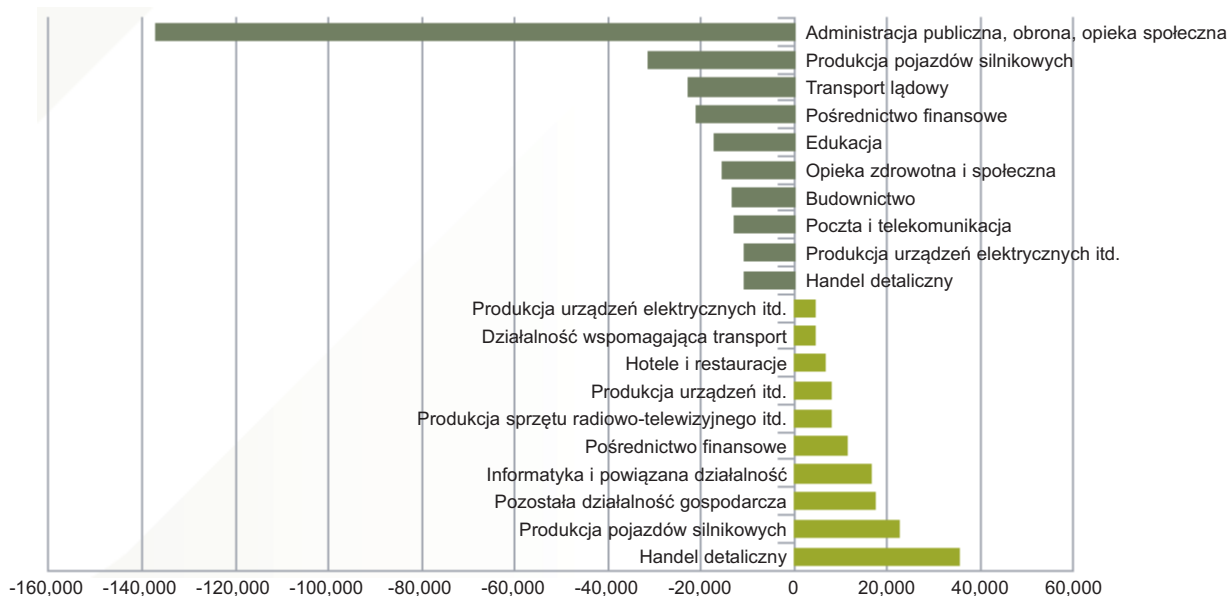
Do największej utraty miejsc pracy blisko 140 000 w ciągu roku doszło w sektorach administracji publicznej, obrony i opieki społecznej, co odzwierciedla zmieniającą się pozycję zatrudnienia w niegdyś bezpiecznym sektorze publicznym. Największy tego przykład stanowi sektor administracji publicznej w Rumunii. W ramach programu oszczędności mającego na celu przywrócenie finansów do stanu równowagi rząd rumuński przewiduje znaczną likwidację miejsc pracy w sektorze administracji publicznej, a także obniżenie płac pracowników sektora publicznego o 25%. Pod koniec 2010 r. ogłoszono likwidację ponad 60 000 miejsc pracy w sektorze publicznym, zwłaszcza zwolnienie 50 000 pracowników w ministerstwie administracji i spraw wewnętrznych w sierpniu.

Rumunia nie była jedynym krajem, w którym doszło do utraty miejsc pracy w sektorze publicznym. Jesienią rząd czeski ogłosił, że zlikwiduje od 3 500 do 5 600 miejsc pracy, aby zwiększyć wydajność i efektywność świadczenia usług publicznych. W Wielkiej Brytanii rada miejska Birmingham ogłosiła pod koniec roku likwidację 3 700 miejsc pracy poprzez redukcję i wczesne emerytury, co stanowi część planu mającego zmniejszyć zasoby siły roboczej w sektorze publicznym o jedną trzecią w ciągu następnych czterech lat. Również w Holandii samorząd lokalny Rotterdamu zapowiedział, że w nadchodzących latach zlikwiduje 1 000 miejsc pracy (z 14 000 ogółem). Nawet siły obronne nie są wyłączone z restrukturyzacji. Wojsko Polskie ogłosiło plan poważnej restrukturyzacji, zgodnie z którym do końca roku zlikwidowanych zostanie 2 400 miejsc pracy.

Reakcja związków zawodowych na redukcję miejsc pracy w sektorze publicznym

Proponowana likwidacja miejsc pracy w rumuńskim sektorze administracji publicznej nie została przyjęta z radością. Rumuńskie konfederacje krajowych związków zawodowych zorganizowały szereg demonstracji i połączyły siły, aby wnieść skargę przeciwko rządowi do Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), twierdząc, że środki oszczędnościowe naruszają Konwencję nr 95 MOP dotyczącą ochrony płacy. Również w całej Europie związki zawodowe z sektora publicznego zareagowały na wiadomości o likwidacji miejsc pracy organizowaniem masowych wieców w państwach członkowskich, przy czym punktem kulminacyjnym był zorganizowany przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych protest z udziałem 100 000 pracowników, który odbył się w Brukseli w dniu 29 września 2010 r.

Rysunek 1: Zapowiadana liczba tworzonych i likwidowanych miejsc pracy w najważniejszych sektorach, 2010 r.



Źródło: ERM

Liberalizacja sektora pocztowego w centrum uwagi

Reformy rynku pocztowego w Europie rozpoczęły się na początku lat 90. XX wieku i były częścią starań na rzecz utworzenia jednolitego rynku europejskiego. Celem reform było otwarcie krajowych monopolii, aby usługi pocztowe były tańsze i efektywniejsze oraz aby sektor ten mógł reagować na wzrost częstości stosowania elektronicznych alternatyw dla poczty. Państwa UE-15, z wyjątkiem Grecji i Luksemburga, były zobowiązane do zakończenia procesu liberalizacji sektora pocztowego do dnia 31 grudnia 2010 r., znosząc wszystkie legalne monopole w dziedzinie usług pocztowych. W przypadku pozostałych państw członkowskich termin ten przypada na koniec 2012 r. W oczekiwaniu na termin wyznaczony na 2010 r. w państwach członkowskich nastąpiła znacząca reorganizacja krajowych usług pocztowych: ponieważ sektor ten wymaga dużego nakładu pracy, liberalizacja doprowadziła do utraty miejsc pracy (którą w pewnym stopniu zrekompensowała rekrutacja w nowych konkurencyjnych przedsiębiorstwach). W grudniu 2009 r. irlandzkie państwowe przedsiębiorstwo pocztowe An Post ogłosiło, że w ciągu trzech lat dokona redukcji miejsc pracy o 1 300 z 10 000 ogółem. W Szwecji i Danii Post Norden połączone krajowe przedsiębiorstwo pocztowe obu tych krajów zakomunikowało w lutym 2010 r. swoje plany zlikwidowania w ciągu roku od 1 000 do 2 000 miejsc

pracy w celu usprawnienia organizacji. W obu przypadkach jako przyczynę likwidacji miejsc pracy wymieniano spadek liczby przesyłek pocztowych. Przejście na mniej formalne stosunki pracy i niższe płace w pojawiających się przedsiębiorstwach konkurencyjnych doprowadziło do presji na warunki wynagrodzenia i pracy pracowników w byłych przedsiębiorstwach monopolistycznych, a także do sporów zbiorowych.

Schematy likwidacji i tworzenia miejsc pracy Europejski Monitor Miejsc Pracy

W trakcie wielkiej recesji w UE-27 zlikwidowano 5 mln miejsc pracy po okresie, w którym utworzono ponad 20 mln nowych miejsc pracy netto. W poprzednim badaniu Eurofound z 2008 r. potwierdzono, że większość nowych miejsc pracy utworzonych w ciągu dziesięciu lat poprzedzających recesję stanowiły stanowiska lepiej płatne. Utworzono stosunkowo niewiele miejsc pracy o średnim poziomie zarobków; z kolei więcej nowych miejsc pracy pojawiło się na dolnym końcu skali wynagrodzeń. W najnowszej analizie przeprowadzonej przez Europejski Monitor Miejsc Pracy przy Eurofound, która ma zostać opublikowana w 2011 r., badano schematy likwidacji i tworzenia miejsc pracy w czasie kryzysu.

Okazało się, że w latach 2008-2010 trwał wzrost liczby lepiej płatnych stanowisk, zwłaszcza w sektorach edukacji i zdrowia, które są finansowane głównie ze środków publicznych. Likwidacja miejsc pracy dotyczyła przede wszystkim stanowisk o niskim i średnim poziomie zarobków, szczególnie w sektorze budownictwa i produkcji. Zjawisko malejącej liczby miejsc pracy o średnim poziomie zarobków na rynku pracy wydaje się być bardziej zauważalne w trakcie recesji; wiąże się to w szczególności z gwałtownym spadkiem zatrudnienia dla mężczyzn, zwłaszcza młodszych pracowników fizycznych. (zob. Zmiany w strukturze zatrudnienia w Europie po wielkiej recesji).

Likwidowane i tworzone miejsca pracy

Do utraty największej po sektorze publicznym liczby miejsc pracy doszło w sektorze produkcji, w szczególności w sektorze produkcji pojazdów silnikowych, gdzie w 2010 r. zakomunikowano likwidację ponad 30 000 miejsc pracy. W jednym z godnych uwagi przypadków gwałtowny spadek sprzedaży spowodował, że zakład montażowy Opla w Antwerpii w Belgii ogłosił likwidację ponad 2 000 miejsc pracy. Redukcje w Belgii stanowią część szeroko zakrojonego planu restrukturyzacji przedsiębiorstwa, mającego na celu zlikwidowanie ponad 8 000 miejsc pracy w Europie i stopniowe obniżenie zdolności.

Związki zareagowały na ten komunikat blokadą zakładu i zagroziły, że uniemożliwią opuszczanie zakładu przez nowe samochody, dopóki koncern General Motors właściciel zakładu nie zgodzi się na zadowalający plan socjalny dla pracowników zwalnianych w ramach redukcji. Kierownictwo stwierdziło, że koncern zamierza zapewnić tym pracownikom programy szkoleniowe i że podejmowane będą próby znalezienia nowego inwestora dla tego zakładu. Ostatecznie jednak zakład ten zamknięto w grudniu 2010 r.

Chociaż zatrudnienie w sektorze produkcji samochodów jest w Europie stosunkowo niewielkie (1% całkowitego zatrudnienia w UE-27), to związki pomiędzy tym sektorem a innymi sektorami gospodarki przemysłem stalowym, transportem, finansami, sprzedażą, ubezpieczeniami i obsługą techniczną sprawiają, że sektor ten jest szczególnie ważny: prawie 5% miejsc pracy w UE bezpośrednio lub pośrednio zależy od przemysłu samochodowego.

Jednocześnie z likwidacją miejsc pracy w sektorze produkcji pojazdów silnikowych doszło też do utworzenia pewnej znaczącej liczby miejsc pracy w tym sektorze, co wyraźnie kontrastuje z redukcją miejsc pracy, która nastąpiła, gdy zaczął się kryzys gospodarczy. Przedsiębiorstwa wykorzystały wyższy popyt, w tym wynikający z programów

zachęcających do złomowania pojazdów. Na przykład w sektorze produkcji samochodów w Czechach ogłoszono utworzenie znaczącej liczby nowych miejsc pracy firma Škoda Auto, największy czeski producent samochodów, ogłosiła, że zamierza zatrudnić 1 000 pracowników tymczasowych.

W sektorze usług finansowych restrukturyzacja także trwała w 2010 r. W 2009 r. w banku BPH w Polsce zlikwidowano ok. 930 miejsc pracy, a w 2010 r. ogłoszono, że do końca roku w banku tym dojdzie do redukcji dalszych 1 500 miejsc pracy. Kolejną firmą, w której doszło do likwidacji miejsc pracy, był francuski bank Société Générale, gdzie w 2010 r. ogłoszono zamiar zlikwidowania 900 stanowisk w 3 000 filii w całym kraju w ciągu przyszłych trzech lat. Zakomunikowano też, że pracownicy przechodzący na emeryturę nie zostaną zastąpieni (planowany jest jednak również nabór do 2012 r. 1 200 pracowników w całej sieci).

Największe osiągnięcia pod względem tworzenia miejsc pracy miały miejsce w sektorze sprzedaży detalicznej, co być może jest zaskakujące, biorąc pod uwagę fakt, że w przypadku wielu europejskich obywateli dochód do dyspozycji jest malejący lub nie ulega zmianie. W ciągu roku zakomunikowano utworzenie w tym sektorze ponad 35 000 nowych miejsc pracy. Na przykład na początku roku sieć supermarketów ASDA ogłosiła utworzenie 6 000 nowych miejsc pracy w Wielkiej Brytanii wraz z rozbudową 10 ze swoich sklepów i utworzeniem 10 nowych sklepów. Sektor sprzedaży detalicznej jest bardzo ważny dla całej gospodarki europejskiej, ponieważ jest w nim zatrudnione ponad 14% siły roboczej i oferuje on punkt wejścia na rynek pracy wielu osobom młodym lub o niskim poziomie umiejętności. Chociaż od 2008 r. w sektorze tym doszło do likwidacji znaczącej liczby miejsc pracy, jest on bardzo konkurencyjny sieci o niższych kosztach reagują na spadek siły nabywczej rozwijaniem swojej działalności (kosztem innych grup sprzedaży detalicznej). Brytyjska sieć supermarketów Iceland pięć lat temu opuściła rynek irlandzki z powodu spadku popytu na mrożone produkty spożywcze i towary po okazyjnej cenie. Jednak po udanej ekspansji wielu sieci dyskontów (takich jak Lidl i Aldi) w trakcie recesji Iceland ponownie wkracza do Irlandii, ogłaszając utworzenie ponad 2 000 nowych miejsc pracy w ciągu przyszłych czterech lat oraz utworzenie 40 nowych sklepów i 15 dyskontów.

ZAMIANA KRYZYSU W SPOSOBNOŚĆ?

Panuje powszechna zgoda, że wprowadzanie i poszerzanie systemów zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy, finansowanych ze środków publicznych, odegrało kluczową rolę w zminimalizowaniu liczby zlikwidowanych miejsc pracy, które w przeciwnym wypadku zostałyby zlikwidowane w europejskim sektorze produkcji w następstwie pogorszenia koniunktury gospodarczej. W badaniach Eurofound zwrócono jednak również uwagę na potencjał tych systemów pod względem realizowania zasady modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego tzw. „flexicurity” (zob. pole obok).

Jak wykazano w Roczniku 2009 Eurofound, najważniejszą reakcją krajów europejskich na recesję był skoordynowany program zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy i tymczasowych zwolnień w tych branżach, na które kryzys miał szczególnie duży wpływ, np. w europejskim sektorze produkcji samochodów i w powiązanych podsektorach. Takie programy były postrzegane jako mające decydujące znaczenie w łagodzeniu niektórych z najgorszych skutków recesji. W sprawozdaniu ERM za 2010 r. pt. *Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes* [Poszerzając flexicurity – Potencjał rozwiązań z zakresu skróconego czasu pracy] wykroczone poza opis tych systemów zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy, aby zbadać, w jaki sposób mogą one wskazać drogę do elastyczniejszych i sprawniejszych zasad polityki zatrudnienia, dochodów i ochrony socjalnej oraz rozwiązać pewne problemy strukturalne, przed którymi obecnie stoi UE.

W niektórych krajach takie środki wprowadzono po raz pierwszy właśnie w trakcie recesji. W innych takie rozwiązania istniały przed kryzysem (w Niemczech od prawie stu lat), ale zostały poszerzone i dostosowane do nowych okoliczności. W niektórych krajach zasadniczym posunięciem było poszerzenie kategorii pracodawców i pracowników mogących

korzystać z tych systemów; zwiększono również wsparcie dochodu i wydłużono okres wypłacania świadczeń; wypłatę wsparcia uzależniono od udziału w szkoleniu lub zachęcano do podjęcia szkolenia poprzez powiązanie go z wyższym świadczeniem.

Przez ponad dziesięć lat rządy, związki zawodowe i organizacje pracodawców w całej Europie debatowały nad zaletami tzw. modelu flexicurity, w ramach którego dąży się do połączenia elastyczności z bezpieczeństwem zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Model ten często postrzegano jako połączenie większej elastyczności dla pracodawców (aby umożliwić im lepsze reagowanie na potrzeby rynku) z bezpieczeństwem dochodów i zatrudnienia dla pracowników. W badaniu Eurofound zwrócono jednak również uwagę na fakt, że sami pracownicy dążą do większej elastyczności, chociaż rozwój systemów zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy w całej Europie był w dużej mierze spowodowany odczuwaną przez pracodawców potrzebą zapewnienia bezpieczeństwa pod względem posiadanej siły roboczej oraz potrzebą możliwości wznowienia produkcji, gdy poprawią się warunki biznesowe.

Prawa i obowiązki właściwe dla tej koncepcji wiążą się z zasadniczym elementem europejskiego modelu społecznego, tj. tym, że w ciężkich czasach koszty dostosowania powinny być ponoszone przez całe społeczeństwo. Wspierane ze środków państwowych systemy zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy i tymczasowe zwolnienia stanowią dobry przykład tego, jak można szerzej rozłożyć koszty dostosowania rynku pracy, mając na celu wspieranie wspólnego dobra: przedsiębiorstwa redukują produkcję, aby dostosować się do wahań na rynku; dochody pracowników są chronione za pośrednictwem dofinansowania publicznego, ale mogą mieć oni obowiązek uczestniczenia w szkoleniu, aby zwiększyć zarówno ogólny poziom umiejętności w przedsiębiorstwie, jak i własną zdolność do zatrudnienia; rządy i podatnicy częściowo dotują koszty finansowe, co zarówno minimalizuje liczbę likwidowanych miejsc pracy, jak i utrzymuje łączną siłę nabywczą w gospodarce na wystarczająco wysokim poziomie, aby zapobiec dalszemu pogorszeniu koniunktury gospodarczej.

Kolejnym zasadniczym elementem tych systemów jest ponadto zakres, w jakim partnerzy społeczni i rządy osiągnęły zgodę co do systemów zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy oraz w czasie kryzysu. (Większość systemów w Europie jest finansowana z funduszy dla bezrobotnych i zarządzana w drodze porozumienia trójstronnego między rządami i partnerami społecznymi). W sprawozdaniu sugeruje się, że zgodę tę można byłoby wykorzystać do skierowania tych systemów w kierunku bardziej aktywnej polityki, tak aby w zasadzie stanowiły odzwierciedlenie przedłużenia modelu flexicurity. Ponadto argumentuje się, że ten sam proces można byłoby wykorzystać do generowania nowych umiejętności na potrzeby miejsc pracy, które należy utworzyć w Europie, jeżeli ma dojść do osiągnięcia celów określonych w strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Czym jest model flexicurity?

Model flexicurity, wprowadzony po raz pierwszy w Danii w latach 90. XX w., pierwotnie stanowił połączenie łatwiejszego zatrudniania i zwalniania pracowników (elastyczność dla pracodawców) z wyższym poziomem świadczeń dla osób bezrobotnych (bezpieczeństwo dla pracowników); od tego czasu ewoluował w szerszą koncepcję, obejmującą takie środki, jak rozwijanie umiejętności. Komisja Europejska opisuje model flexicurity jako optymalną równowagę między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem pracowników. Z modelem flexicurity wiąże się przesunięcie nacisku z ochrony określonych miejsc pracy na ochronę zdolności do zatrudnienia siły roboczej.

W praktyce Komisja postrzega to jako podejście czterokierunkowe, wiążące się z aktywną polityką rynku pracy pomagającą ludziom w powrocie na rynek pracy, z warunkami umów o pracę, które są zarówno elastyczne, jak i pewne, z systemami zabezpieczenia społecznego, które zapewniają wystarczającą ochronę osobom jej potrzebującym, oraz ze

strategiami uczenia się przez całe życie, które umożliwiają sile roboczej utrzymanie i podwyższenie kwalifikacji. Udana realizacja tych czterech elementów zależy z kolei od czynnego i energicznego procesu prowadzenia dialogu społecznego. Osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki w danym obszarze mają nadzieję, że model flexicurity może stanowić środek, dzięki któremu pracownicy i przedsiębiorstwa mogą współpracować, aby lepiej dostosować się do niepewności panującej na dzisiejszym rynku światowym.

Przykłady środków z całej Europy

W całej Europie wprowadzono wiele różnych środków w rodzaju modelu flexicurity; niektóre z nich były związane z kryzysem, inne istniały już od jakiegoś czasu. Chociaż środki z dziedziny flexicurity są zazwyczaj wdrażane w ramach krajowych, Eurofound ma wiele przykładów środków realizowanych na poziomie przedsiębiorstw i sektorów.

W Belgii, we Francji i w Niemczech pracodawcy utworzyli tzw. pulę pracodawców. Firmy te, reprezentujące zwykle nie więcej niż pięciu pracodawców, zatrudniają pracowników i udostępniają ich firmom uczestniczącym w danej puli. Nabór pracowników prowadzony jest wyłącznie wówczas, gdy firmy należące do puli mogą zagwarantować im pełne obciążenie pracą. Pracownicy są objęci rotacją między przedsiębiorstwami w puli co sezon, tydzień, dzień czy pół dnia, w zależności od potrzeb przedsiębiorstw i ustaleń. Obecnie we Francji ok. 400 pul pracodawców zatrudnia ok. 13 000 pracowników.

Program „Dom Społeczny Przedsiębiorców Budowlanych” (rum. Casa Socială a Constructorilor) jest rumuńską inicjatywą, która łączy elastyczność i bezpieczeństwo. Środek ten nie jest zorganizowany przez państwo, a oparty na układach zbiorowych pracy w sektorze budownictwa. Środek ten gwarantuje, że w okresach złych warunków pogodowych, gdy prace budowlane nie mogą być kontynuowane, pracownicy nadal otrzymują 75% miesięcznych dochodów przez okres do trzech miesięcy. Program ten jest finansowany przez przedsiębiorstwa będące członkami tej inicjatywy oraz przez beneficjentów inwestycji w budownictwie.

W Austrii „program urlopów na szkolenie” ma na celu poszerzenie bazy umiejętności austriackiej siły roboczej; pracownicy mogą w jego ramach wziąć płatny urlop, aby skorzystać ze szkolenia oferowanego przez zewnętrznego usługodawcę. W odpowiedzi na kryzys program ten poszerzono i zmieniono jego nazwę na „urlop na szkolenie plus”, zwiększając świadczenia dostępne w jego ramach. Przez co najmniej 20 godzin tygodniowo maksymalnie przez 12 miesięcy uczestnicy otrzymują finansowany ze środków publicznych dodatek, odpowiadający nieco ponad połowie ich płacy netto. Przez okres trwania kryzysu koszty szkolenia mają być dzielone równo między pracodawcę i samorząd regionalny. Poziom korzystania z tego programu znacznie wzrósł w 2008 r., co przypisywane jest zmienionym kryteriom kwalifikowalności i zwiększonym świadczeniom.

Producent stali ArcelorMittal i jego rumuńskie jednostki zależne w odpowiedzi na kryzys wprowadzili program oparty na rotacji pracy. Stałe wstrzymanie niektórych operacji oznaczało, że trzeba byłoby zlikwidować określone miejsca pracy; jednak zagrożonym redukcją pracownikom, którzy chcieli pozostać w tym przedsiębiorstwie, dano szansę ponownej oceny ich umiejętności oraz zachęcano ich do przekwalifikowania się i zajęcia innego wolnego stanowiska w tym przedsiębiorstwie.

JAK SPRAWIĆ, ABY SYSTEMY DZIAŁAŁY – WYZWANIA

Jeżeli zatrudnienie w skróconym wymiarze czasu pracy jest połączone z bardziej aktywnym podejściem do rynku pracy, może ułatwiać wewnętrzną restrukturyzację przedsiębiorstwa podczas pogorszenia koniunktury gospodarczej; oznacza to także, że w przypadku pracowników nie w pełni wykorzystanych można zainwestować ich czas w nabycie umiejętności, które będą potrzebne przy przyszłym ożywieniu koniunktury, co również zwiększy zdolność tych pracowników do zatrudnienia na rynku pracy w razie konieczności ich zwolnienia. Oczywiście jest, że zatrudnienie w skróconym wymiarze czasu pracy miało wpływ na dane liczbowe dotyczące bezrobocia: te kraje, w których powszechnie wdrożono takie rozwiązania, doznały dużo niższego spadku zatrudnienia (w stosunku do odpowiedniego spadku PKB) niż kraje, w których nie było takich rozwiązań. Co ciekawe, wydaje się, że głównym powodem, dla którego przedsiębiorstwa korzystają z rozwiązań w dziedzinie zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy i tymczasowych zwolnień, jest ich chęć zatrzymania swojej siły roboczej, aby być przygotowanym na przyszłą poprawę koniunktury. Dotyczy to nie tylko pracowników wysoko wykwalifikowanych, jak można byłoby oczekiwać, ale również pracowników mających niewielkie kwalifikacje formalne, którzy niemniej jednak mają znaczne doświadczenie w danym przedsiębiorstwie i wnoszą znaczący wkład w jego działanie.

Systemy zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy są jednak skomplikowane pod względem zarządzania. Ponadto między złożeniem przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie takiego systemu a zwrotem kosztów może wystąpić znaczne opóźnienie. Element szkoleniowy obecny w wielu systemach zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy ma zasadnicze znaczenie dla zagwarantowania, że systemy te mogą przyczynić się do wzrostu zatrudnienia i ogólnego rozwijania umiejętności; ponadto partnerzy społeczni są zgodni co do wartości szkolenia zarówno pod względem zwiększania konkurencyjności przedsiębiorstw, jak i zwiększania zdolności pracowników do zatrudnienia. Jak jednak jasno stwierdzono w sprawozdaniu ERM, w trakcie kryzysu poziom korzystania ze szkolenia był ograniczony, a jakość tego szkolenia często daleka była od idealnej. Podstawowy problem polega na tym, że w systemach zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy koszty szkolenia rzadko są dotowane, co sprawia, że finansowanie tych szkoleń jest problematyczne. Ponadto zdolność zapewniania szkolenia może być ograniczona, zwłaszcza w MŚP, a programy szkolenia mogą nie być wystarczająco elastyczne, aby skutecznie „zazębiać się” ze skróconym czasem pracy.

W sprawozdaniu argumentuje się, że obecnie brakuje wszechstronnego i odpowiedniego szkolenia, co uniemożliwia zrealizowanie potencjału tych systemów pod względem zajęcia się wyzwaniami nowoczesnych rynków pracy. Twierdzi się również, że szkolenie nie powinno być dostosowane wyłącznie do potrzeb wynikających z aktualnego stanowiska pracownika czy położenia przedsiębiorstwa, a raczej powinno obejmować umiejętności o charakterze bardziej ogólnym, aby zwiększyć ogólną zdolność pracownika do zatrudnienia. Podzielenie szkolenia w większym stopniu na moduły zwiększyłoby również jego elastyczność i możliwość dostosowania do czasu pracy.

Biorąc pod uwagę fakt, że środki modelu flexicurity balansują między większą elastycznością rynku pracy a wyższym poziomem bezpieczeństwa zatrudnienia, może nieuniknione jest odmienne postrzeganie tego modelu przez partnerów społecznych reprezentujących obie strony. Zaangażowanie obu stron ma jednak zasadnicze znaczenie dla zagwarantowania, że środki z zakresu flexicurity są wdrażane i z powodzeniem wspierają konkurencyjność, jednocześnie chroniąc pracowników. Doświadczenie wskazuje na to, że trójstronne podejście oparte na zobowiązaniach rządu, związków zawodowych i pracodawców jest ważnym czynnikiem zapewniającym powodzenie takich systemów. Udział partnerów społecznych oznacza także, że mogą oni rozpowszechniać informacje o danym systemie wśród swoich członków, zwiększając prawdopodobieństwo, że pracodawcy i pracownicy będą chcieli włączyć się w takie rozwiązanie. Wydaje się, że kryzys zapoczątkował między tradycyjnie przeciwnymi stronami znaczące porozumienie co do tego, że takie środki, jak zatrudnienie w skróconym wymiarze czasu pracy i tymczasowe zwolnienia, są w perspektywie krótkoterminowej nieocenione w chronieniu miejsc pracy przy jednoczesnym obniżaniu kosztów ponoszonych przez pracodawcę oraz chronieniu konkurencyjności przedsiębiorstw.

Korzyści płynące z systemów

Istnieje wiele dalszych korzyści płynących z systemów zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy i tymczasowych zwolnień: oprócz zachowania miejsc pracy i dochodów pracownicy unikają również okresów bezrobocia, co jest korzystne zarówno dla ich poczucia własnej wartości, jak i dla ich przyszłej zdolności do zatrudnienia. Choć systemy te wiążą się z dofinansowaniem ze środków publicznych, są tańsze niż świadczenia dla bezrobotnych: w systemach zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy przedsiębiorstwo zazwyczaj wciąż płaci za przynajmniej część czasu pracownika, natomiast świadczenia publiczne dla pracowników objętych tymczasowym zwolnieniem są oczywiście tymczasowe. Pozytywne skutki mogą obejmować nie tylko przedsiębiorstwo i pracowników, których dany środek dotyczy gdyby pracownicy danego przedsiębiorstwa mieli zostać zwolnieni, miałyby to reperkusje dla całego łańcucha wartości i dostaw. Takie systemy mogą zatem chronić również miejsca pracy w innych przedsiębiorstwach, a nie tylko w tym, w którym wprowadzono dany system. Ponadto poprzez utrzymanie miejsc pracy pracowników, ich dochodów, a zatem i ich zaufania jako konsumentów prawdopodobnie wydatki konsumpcyjne będą mniej zagrożone niż w sytuacji większego bezrobocia.

Doświadczenie wskazuje również na to, że takie systemy najlepiej sprawdziły się, gdy były wprowadzone jeszcze przed kryzysem, ponieważ pracodawcy, pracownicy, przedstawiciele pracowników, organizacje pracodawców, rząd i publiczne służby zatrudnienia byli już zaznajomieni ze sposobem działania tych środków. Przyczyniło się to do ich większej efektywności. Oznaczało to także, że wszystkie strony, których wkład był potrzebny do działania danego środka, w większym stopniu go akceptowały oraz że był on częściej stosowany.

Biorąc pod uwagę oczywiste zalety tego rozwiązania, dlaczego przedsiębiorstwa nie chcą korzystać z funduszy publicznych w celu zmniejszenia presji, chroniąc jednocześnie miejsca pracy? Jednym z najważniejszych powodów jest uciążliwy proces wnioskowania o takie wsparcie, a także ciągłe wymogi administracyjne związane z otrzymywaniem dofinansowania. Dotyczy to w szczególności MŚP, w przypadku których mniej prawdopodobne jest, że posiadają takie zasoby wewnętrzne, jakie są niezbędne do tego zadania. W świetle szczególnych trudności napotykanych przez MŚP oraz faktu, że przedsiębiorstwa te łącznie stanowią głównych pracodawców w Europie, wiele krajów wprowadziło specjalne środki wspomagające te przedsiębiorstwa. Na przykład we Francji w przypadku MŚP przewidziany jest wyższy poziom wsparcia na rekompensatę płac niż w przypadku dużych przedsiębiorstw. We Włoszech małe firmy muszą płacić mniejsze składki niż duże, a w Niemczech złagodzenie zasad co do odsetka i liczby pracowników objętych takimi środkami powoduje znaczący wzrost poziomu korzystania z tych środków przez małe przedsiębiorstwa.

Sektor usług finansowych w centrum uwagi

Niedawny kryzys finansowy ujawnił poważne wyzwania, przed którymi stoi europejski sektor usług finansowych. Jakie są szanse, że z kryzysu wyjdzie żywotny i bardziej prężny sektor finansowy? W ramach badań dotyczących zmian w przemyśle Eurofound w 2010 r. przeanalizował tendencje gospodarcze w sektorze bankowości i ubezpieczeń, modele biznesowe stosowane w różnych segmentach tego sektora oraz debatę dotyczącą regulacji rynków finansowych, mając na celu zarówno ocenienie sytuacji bieżącej, jak i opracowanie pewnych prognoz dotyczących tego, co może wydarzyć się w przyszłości.

Kryzys finansowy jest najważniejszym czynnikiem wywołującym zmiany, który obecnie ma wpływ na sektor bankowości i ubezpieczeń, co powoduje, że przyszłość tego sektora w średniej perspektywie czasowej maluje się w najlepszym razie umiarkowanie. Taki jest wniosek z ogólnego sprawozdania z badań zatytułowanego *Financial services: challenges and prospects* [Usługi finansowe: wyzwania i perspektywy], w którym rozpatrywano wpływ globalizacji na ten sektor. Oczekuje się, że sektor ten zostanie poddany szeroko zakrojonej ponownej regulacji, znajdzie się pod większym wpływem rządów oraz pod większą presją inwestorów, co oznacza, że wzrost rynku pozostanie ograniczony. Bardziej pozytywnym aspektem jest to, że według sprawozdania w 2009 i 2010 r. poprawił się stan systemu finansowego. Mimo że wciąż istnieją zagrożenia dla stabilności finansowej, gospodarka światowa rozwija się. Trwający

proces eliminacji dźwigni finansowej (spłacanie zadłużenia) w sektorze bankowym pomógł ograniczyć podatność tego sektora na wstrząsy. Wraz ze wzrostem cen aktywów duże części sektora bankowego odzyskały rentowność. Powrót rentowności odbył się jednak kosztem znacznych cięć zatrudnienia: w 2009 r. w bankach państwowych analizowanych w sprawozdaniu zlikwidowano ok. 10% miejsc pracy, natomiast w bankach prywatnych -- ok. 5%. Studia przypadku towarzyszące temu sprawozdaniu dają bardziej szczegółowy obraz wpływu restrukturyzacji na zatrudnienie.

Większość firm zmieniła systemy wynagradzania menadżerów i brokerów inwestycyjnych. Ogólnie rzecz biorąc, obniżono premie, a ich wypłata została odroczone na trzy do pięciu lat. Znaczący odsetek premii jest obecnie przyznawany w postaci udziałów w przedsiębiorstwie. Okaże się, jaki wpływ zmiany te będą miały na zachowania inwestycyjne i skłonność do ryzyka.

„Przeszłość to przyszłość”

W sprawozdaniu przedstawiono pokrótce trzy możliwe kierunki, w jakich może rozwinąć się europejski sektor finansowy.

W tym scenariuszu zakłada się, że najważniejsze podmioty w tym sektorze nie dopuszczają do przeprowadzenia znaczącej reformy systemu finansowego. W zgodnej opinii kryzys interpretuje się zazwyczaj jako wynik niekorzystnych okoliczności, a nie jako błąd systemowy, i twierdzi się, że można uniknąć dalszego kryzysu finansowego przy jedynie drobnym dostosowaniu uregulowań. Wobec rosnącego znaczenia banków „liberalnych” „banki państwowe” będą poddawane naciskom, a rządy będą dążyły do zmniejszenia swojego zaangażowania w działania takich instytucji.

„Nowy porządek na rynkach finansowych koniec złotego wieku”

W tym scenariuszu przewiduje się uzgodnienie przez rządy grupy G-20 zasadniczej reformy światowego systemu finansowego. Reforma ta obejmuje wyższe poziomy środków własnych oparte na ocenie ryzyka, oddzielenie bankowości inwestycyjnej od bankowości detalicznej i komercyjnej oraz skuteczne monitorowanie. Wdrożenie tych zasad zmniejszy przewagę konkurencyjną banków liberalnych i postawi na lepszej pozycji „przedsiębiorstwa zrównoważone” i „państwowe”. Wyższy poziom środków własnych będzie kluczowy w tym rozwiązaniu, co będzie wymagało długiego i trudnego okresu przejściowego.

„Podzielone gospodarki – najgorszy scenariusz”

W tym scenariuszu zakłada się, że nie można kontrolować kryzysu finansowego. Rosnący współczynnik niewykonania zobowiązań i przeciążenie budżetów publicznych zmusi niektóre rządy strefy euro do zmniejszenia zobowiązań o 20 do 30% i do zlikwidowania niektórych banków. Programy oszczędnościowe w krajach europejskich będą dodatkowym obciążeniem dla gospodarek realnych, a rosnąca inflacja w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii będzie przyczyną dalszego braku równowagi. W tym scenariuszu przewiduje się niepowodzenie międzynarodowej regulacji rynków finansowych, tym samym grupa menadżerów i ekspertów nastawionych na zysk i wzrost będzie nadal zajmowała się krótkoterminową spekulacją i arbitrażem, a wspierać ich będą niektóre kraje oferujące liberalne rynki finansowe. Podejściu temu będą sprzeciwiać się niektóre grupy społeczeństwa, które rozpoczną tworzenie lokalnych gospodarek opartych na sieciach. Zasadnicza krytyka zglobalizowanych gospodarek zrodzi nowe podejście oparte na „mikroorganizmach”, a nie na makroinstytucjach.

We wszystkich scenariuszach przewiduje się dalszą redukcję zatrudnienia w sektorze finansowym. Najbardziej dotkliwa będzie ona w trzecim scenariuszu, dotyczącym „podzielonych gospodarek”. Naciski zmierzające do ograniczenia kosztów będą jednak silne we wszystkich prognozach, a technologie informacyjno-komunikacyjne będą umożliwiały stały wzrost wydajności.

Więcej informacji na temat prac Eurofound dotyczących sektora finansowego można znaleźć pod adresem <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

W sprawozdaniu dokonano szczegółowej analizy przedsiębiorstw z perspektywy ich modelu biznesowego:

- Jedną z grup stanowią „liberalne” banki, fundusze inwestycyjne i inni pośrednicy finansowi pomimo konieczności dostosowywania swojej działalności biznesowej kontynuują realizację strategii nastawionej na zysk, naciskając na jedynie kosmetyczne zmiany w ramach prawnych.
- Drugą grupę banków, które trafiły pod kontrolę państwa w czasie kryzysu finansowego, czeka poważna restrukturyzacja. Banki te muszą dostosować się do znacznych strat w portfelu handlowym oraz do ukierunkowania strategii biznesowych na ich podstawową działalność detaliczną i komercyjną.
- Trzecią grupę określa się jako „zrównoważoną”; obejmuje ona instytucje realizujące długoterminowe strategie biznesowe, charakteryzujące się mniejszym zadłużeniem i mniej ambitnymi celami dotyczącymi zysków. Grupa ta nie była szczególnie aktywna na nowych rynkach finansowych i dlatego doznała jedynie niewielkich strat wynikających z odpisów aktualizujących wartość aktywów. Do grupy tej należy część banków oszczędnościowych i banków spółdzielczych, nowo powstające banki „etyczne”, a także większość zakładów ubezpieczeń.

Przedsiębiorstwa europejskie w zbliżeniu 2

W ramach przeprowadzonego przez Eurofound drugiego badania przedsiębiorstw szczegółowo przeanalizowano praktyki pracy przedsiębiorstw, w tym różne formy elastyczności czasu pracy i elastyczności w zakresie umów, pracę zespołową i zróżnicowane formy wynagrodzenia. Zbadano także sposób realizowania dialogu społecznego i przedstawicielstwa pracowników w przedsiębiorstwach europejskich oraz ich wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Europejskie badanie przedsiębiorstw (ECS) przeprowadzono w 2009 r. w 30 krajach: 27 państwach członkowskich UE oraz trzech krajach kandydujących do członkostwa Chorwacji, Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii i Turcji. W ramach badania przeprowadzono wywiady z kadrą zarządzającą zasobami ludzkimi oraz, jeżeli była taka możliwość, z przedstawicielami pracowników w ponad 27 000 przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Wyniki tego badania pokrótce przedstawiono w sprawozdaniu z europejskiego badania przedsiębiorstw 2009, dostępnym pod adresem www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm, gdzie można znaleźć również pełne wyniki szczegółowe.

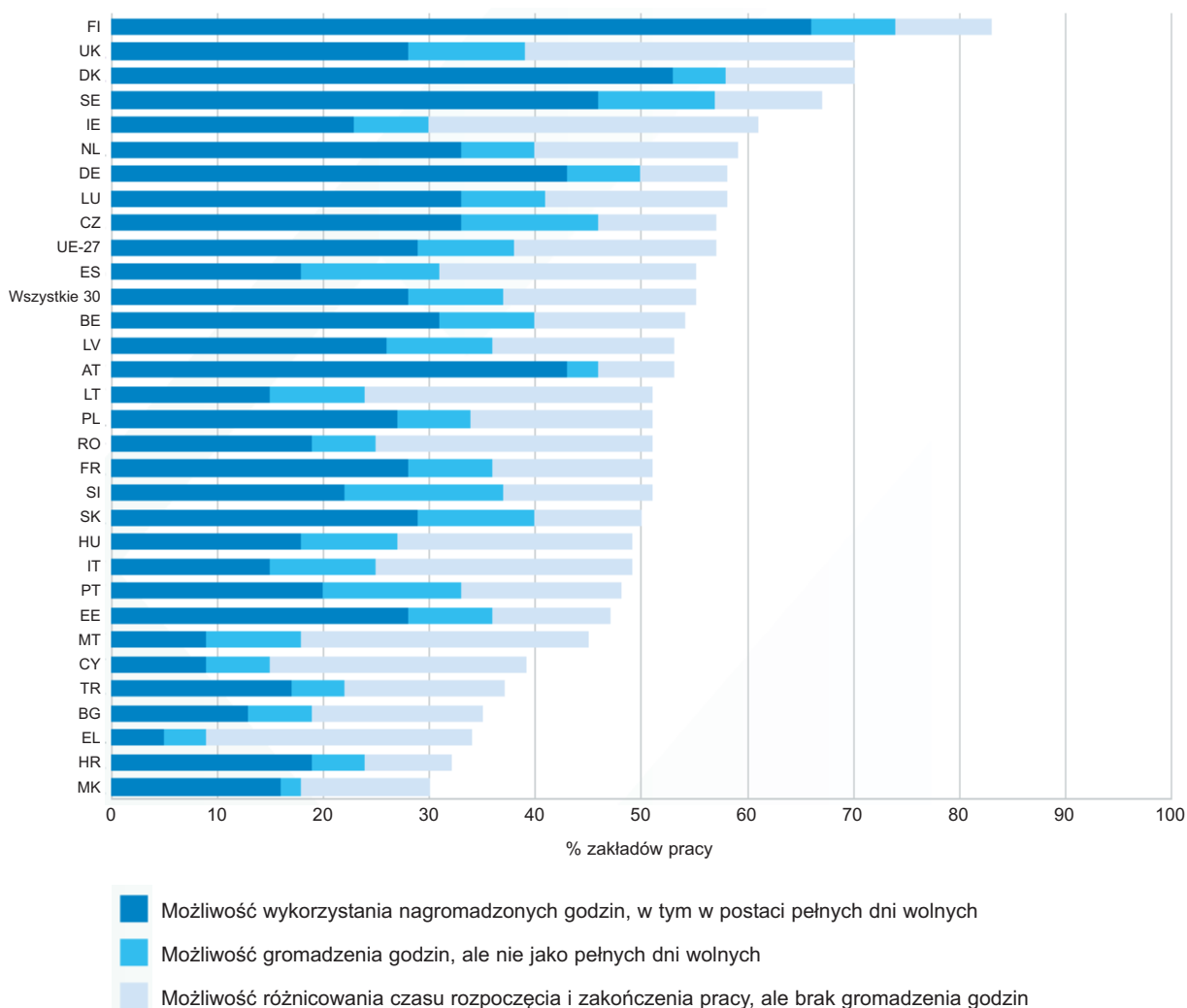
ROSNAĄCA ELASTYCZNOŚĆ CZASU PRACY

Porównanie europejskiego badania przedsiębiorstw Eurofound (ECS, 2009) z pierwszą falą tego badania (z 2004 r.) pokazało, że coraz większa liczba zakładów pracy wprowadza elastyczną organizację czasu pracy. Na jednym końcu spektrum znajdują się podstawowe systemy ruchomego czasu pracy, które umożliwiają pracownikom zmienianie godziny, o której przychodzą do pracy i o której ją opuszczają na koniec dnia. Z drugiej strony wiele przedsiębiorstw połączyło takie systemy ruchomego czasu pracy z „kontem czasu pracy”; na kontach tych pracownicy mogą zmieniać długość dnia lub tygodnia pracy. Przepracowana określona liczba godzin może być zdeponowana jako „kredyt” godzinowy, podczas gdy niedobór przepracowanych godzin pracy pojawi się na koncie pracownika jako „debet”. Takie systemy ruchomego czasu pracy, w których godziny mogą być deponowane, często postrzegane są jako rodzaj elastyczności, która może zbiegać się z interesami zarówno pracodawców, jak i pracowników. W przypadku pracodawców takie systemy dają większość elastyczność w zarządzaniu zmiennym obciążeniem pracą, umożliwiając elastyczne reagowanie na zmienne warunki rynkowe. Jednocześnie pracownicy mogą odnieść korzyść poprzez uzyskanie większej „suwerenności czasowej” i większych możliwości godzenia życia zawodowego i prywatnego. Najbardziej zaawansowane konta czasu pracy umożliwiają pracownikom długoterminowe deponowanie godzin w celu ułatwienia na przykład wcześniejszego przejścia na emeryturę.

W porównaniu z danymi z 2004 r. poziom stosowania takich rozwiązań wzrósł z 48% do 57% w przedsiębiorstwach, które umożliwiają pewne różnicowanie czasu rozpoczęcia i zakończenia codziennej pracy. (Dane te dotyczą 21 krajów objętych pierwszą falą badania). Średnio niewiele mniej niż 40% zakładów pracy utworzyło dla swoich pracowników konta czasu pracy. Około 29% wszystkich zakładów pracy oferuje systemy ruchomego czasu pracy, które są na tyle elastyczne, że pozwalają pracownikom wykorzystać zgromadzone godziny w postaci pełnych dni wolnych. Odsetek takich zakładów również wzrósł od 2004 r.

Jednak nie wszystkie kraje korzystają z systemów ruchomego czasu pracy w równym stopniu. Są one najbardziej rozpowszechnione w Finlandii, gdzie ponad 80% zakładów pracy posiada pewien rodzaj systemu. Są również rozpowszechnione w Wielkiej Brytanii, Danii i Szwecji. Stosuje je natomiast zaledwie 30% zakładów pracy w Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii oraz około 35% w Bułgarii i Grecji. Pomiędzy stosowanymi rodzajami systemów ruchomego czasu pracy istnieją także różnice jakościowe. W krajach skandynawskich, Austrii i Niemczech systemy ruchomego czasu pracy są na ogół bardziej elastyczne, umożliwiając pracownikom deponowanie godzin i wykorzystanie ich jako pełnych dni wolnych. Na Węgrzech, w Irlandii, na Litwie, w Wielkiej Brytanii i w większości krajów Europy południowej takie gromadzenie godzin jest zasadniczo niemożliwe.

Rysunek 2: Systemy elastycznego czasu pracy, według kraju i stopnia elastyczności (w %)



Źródło: ECS 2009

Przedsiębiorstwa wprowadziły systemy elastycznych godzin pracy we wszystkich sektorach, nawet w takich, jak restauracyjny i gastronomiczny, gdzie ważne jest, aby personel był do dyspozycji klienta w określonych godzinach. Systemy te są jednak najbardziej rozpowszechnione w sektorach nieruchomości i usług finansowych, a najtrudniej je znaleźć w sektorach budownictwa i edukacji. Chociaż elastyczne godziny pracy są najbardziej rozpowszechnione w dużych zakładach pracy, to znaczna liczba mniejszych przedsiębiorstw również posiada systemy ruchomego czasu pracy, w tym bardziej złożone formy, które obejmują deponowanie godzin. Biorąc pod uwagę znaczne wysiłki związane z administrowaniem tymi systemami oraz koszty ogólne, które są proporcjonalnie wyższe w małych przedsiębiorstwach, wydaje się, że pracodawcy są zdania, iż korzyści płynące z wprowadzenia takich systemów przeważają nad kosztami. Długoterminowe konta czasu pracy są jednak bardzo rzadko wprowadzane w małych zakładach pracy.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, systemy mieszane

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest najbardziej rozpowszechnionym w Europie niestandardowym modelem organizacji czasu pracy. Chociaż wielu ludzi postrzega pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy jako sposób na lepsze zrównoważenie życia zawodowego i prywatnego, to w rzeczywistości w dużym stopniu zależy to od podstawy, na jakiej oferowana jest ta praca i jaką strukturę przyjmuje ona w przedsiębiorstwie.

Zakres, w jakim przedsiębiorstwa oferują pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest w Europie niezmiernie zróżnicowany. W Holandii ponad 90% przedsiębiorstw zatrudnia pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy. Chociaż Holandia przoduje w tej dziedzinie, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest rozpowszechniona również w Belgii, Niemczech, Wielkiej Brytanii i Szwecji, a najrzadziej występuje w krajach południowo-wschodniej Europy. Europejczycy najczęściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy w sektorach usług, szczególnie w hotelach i restauracjach, w sektorach edukacji, opieki zdrowotnej i społecznej. Tak się składa, że są to również sektory, które mają największy odsetek zatrudnionych kobiet; praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest zdecydowanie zjawiskiem dotyczącym głównie kobiet.

Zazwyczaj praca w niepełnym wymiarze czasu pracy przyjmuje postać krótszych dni w standardowym pięciodniowym tygodniu pracy. Niemal połowa zakładów pracy zatrudniających pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy umożliwia im jednak inną organizację czasu pracy na przykład praca w niektórych dniach w pełnym wymiarze czasu i korzystanie z innych dni wolnych. Chociaż te formy pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy mogą być łatwo dostosowane do potrzeb pracowników, to nadal stosunkowo często występującą formą takiej organizacji czasu pracy są elastyczne godziny pracy ustalane z wyprzedzeniem zaledwie kilkudniowym, a w niektórych przypadkach - kilkugodzinnym. Choć opcja ta zapewnia największą elastyczność pracodawcy, to jest systemem najmniej przyjaznym dla pracownika, jako że utrudnia planowanie obowiązków rodzinnych i osobistych.

Niektóre osoby pracują w bardzo ograniczonym wymiarze czasu pracy mniej niż 15 godzin tygodniowo. Ta „marginalna” praca w niepełnym wymiarze czasu pracy zazwyczaj jest bardzo słabo płatna i wymaga większej elastyczności ze strony pracowników. W kilku krajach (Malta, Niderlandy, Irlandia, Wielka Brytania i Niemcy) część lub całość personelu zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy pracuje w tym systemie w ponad 40% zakładów pracy głównie w sektorach edukacji, hotelarstwa i restauracyjnym oraz w innych sektorach usług, takich jak usługi osobiste. (Więcej szczegółów na ten temat można znaleźć w sprawozdaniu Eurofound Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements [Elastyczne formy zatrudnienia: „bardzo nietypowe” warunki umów].)

Perspektywy kariery pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na ogół nie są dobre

Zazwyczaj zakłady pracy w Europie nie zatrudniają pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji lub w funkcjach kierowniczych. Trzy czwarte przedsiębiorstw europejskich nie ma żadnych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach wymagających wysokiego poziomu kwalifikacji lub doświadczenia w dziedzinie zarządzania. Jednak w Holandii, gdzie istnieje silna tradycja zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest to powszechne: niemal połowa holenderskich przedsiębiorstw zatrudnia na takich stanowiskach osoby w niepełnym wymiarze czasu pracy, co stanowi najwyższy wskaźnik w UE.

STANDARDOWE GODZINY PRACY NADAL STOSOWANE

Porównanie rezultatów ECS 2009 z jego wcześniejszą falą z 2004 r. wskazuje na to, że niestandardowe godziny pracy (praca w nocy lub w weekendy) nie wydają się występować powszechniej niż pięć lat wcześniej. (Europejskie badanie warunków pracy Eurofound również potwierdza identyczny wzór, jeżeli porównać ewolucję niestandardowych godzin

pracy w okresie 20 lat; zob. s. 32). Być może nie jest to dziwne, że niestandardowe godziny pracy są najczęściej wymagane w sektorze hotelarstwa i restauracyjnym oraz w dziedzinie opieki zdrowotnej i społecznej. Praca w nocy jest najbardziej rozpowszechniona w Turcji, gdzie wykonuje ją personel 36% zakładów pracy. Tureckie przedsiębiorstwa również najczęściej zatrudniają pracowników pracujących w soboty, ponieważ niemal trzy czwarte przedsiębiorstw jest czynne w soboty. Wśród państw członkowskich UE praca w soboty (i niedziele) jest najbardziej rozpowszechniona na Łotwie, w Wielkiej Brytanii, na Malcie i w Irlandii.

NOWE SPOSOBY PRACY?

Wprowadzanie większej elastyczności w miejscu pracy

W obliczu rosnącej konkurencji przedsiębiorstwa europejskie coraz bardziej dążą do zwiększenia swojej elastyczności. Istnieją trzy podstawowe sposoby osiągnięcia tego celu przez przedsiębiorstwa. Mogą zatrudniać pracowników w autonomicznych zespołach, których członkowie sami decydują o sposobie organizacji pracy i są bardziej zaangażowani w rozwiązywanie problemów. Mogą zapewniać dalsze szkolenie w celu poszerzenia i doskonalenia umiejętności pracowników, tak aby mogli oni podejmować się różnych zadań. Mogą też zwiększyć elastyczność siły roboczej poprzez zatrudnianie ludzi w oparciu o różne rodzaje umów, co ułatwia rekrutację i zwalnianie personelu i tym samym pomaga reagować na potrzeby rynku. Takie rozwiązania obejmują umowy na czas określony, pracę tymczasową i pracę na umowę zlecenie.

Tak zwana autonomiczna praca zespołowa stanowi istotny element organizacji pracy jedynie w stosunkowo małym odsetku przedsiębiorstw w Europie. W Danii, Szwecji i Holandii stanowi ona jednak podstawową formę pracy zespołowej w przypadku 40% do 50% przedsiębiorstw. W Grecji, na Cyprze i we Włoszech takie zespoły stanowią natomiast podstawową formę pracy zespołowej w zaledwie 10% do 15% firm. Autonomiczna praca zespołowa również częściej występuje w określonych sektorach: jest najbardziej rozpowszechniona w sektorze edukacji, gdzie jest stosowana w niemal 40% zakładów pracy. Również w sektorach opieki zdrowotnej i społecznej jest stosowana przez niemal 35% zakładów pracy. Ponadto autonomiczna praca zespołowa jest częściej stosowana w organizacjach, w których znaczny odsetek siły roboczej stanowią pracownicy o wysokim poziomie umiejętności.

Umowy na czas określony

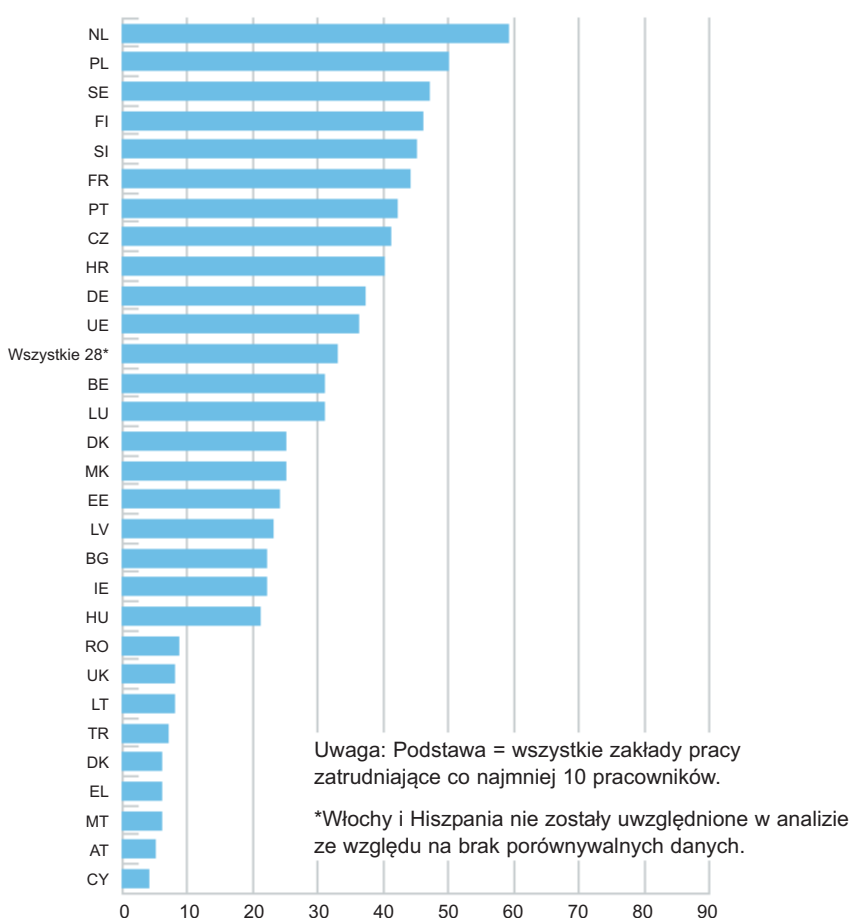
Zatrudnianie personelu na podstawie bardziej elastycznych umów staje się coraz powszechniejszym zjawiskiem w europejskich miejscach pracy, chociaż jego występowanie jest zróżnicowane na całym kontynencie. W Holandii i Polsce ponad 70% zakładów pracy stosuje umowy na czas określony, podczas gdy na Cyprze, w Austrii i na Malcie robi to zaledwie około 20%. W większości organizacji stanowią one mniejszość umów: w ponad połowie przebadanych przedsiębiorstw pracownicy zatrudnieni na podstawie umów na czas określony stanowią mniej niż 20% całkowitej siły roboczej. W przypadku mniejszości przedsiębiorstw umowy na czas określony są jednak podstawową formą zatrudnienia. W około 8% przedsiębiorstw co najmniej 80% pracowników pracuje na podstawie takich umów. Takie przedsiębiorstwa częściej występują w kilku krajach na przykład w Wielkiej Brytanii, gdzie ponad 25% przedsiębiorstw zatrudnia na umowy na czas określony co najmniej 80% pracowników, oraz w Turcji, gdzie odsetek ten wynosi 22%. Ta częstość występowania umów na czas określony dotyczy przede wszystkim kilku sektorów, w tym hotelarstwa i gastronomii oraz budownictwa obie te branże charakteryzujące się znaczną sezonową zmiennością obciążenia pracą.

Problem umów na czas określony polega na tym, że są one z natury niepewne, chociaż mogą również stanowić drogę do bardziej długotrwałych możliwości zatrudnienia. W ponad 50% przedsiębiorstw europejskich większości lub wszystkim pracownikom zatrudnionym na umowy na czas określony zaoferowano dalsze umowy w tym samym przedsiębiorstwie. Najczęściej miało to miejsce w sektorze usług finansowych.

Praca tymczasowa

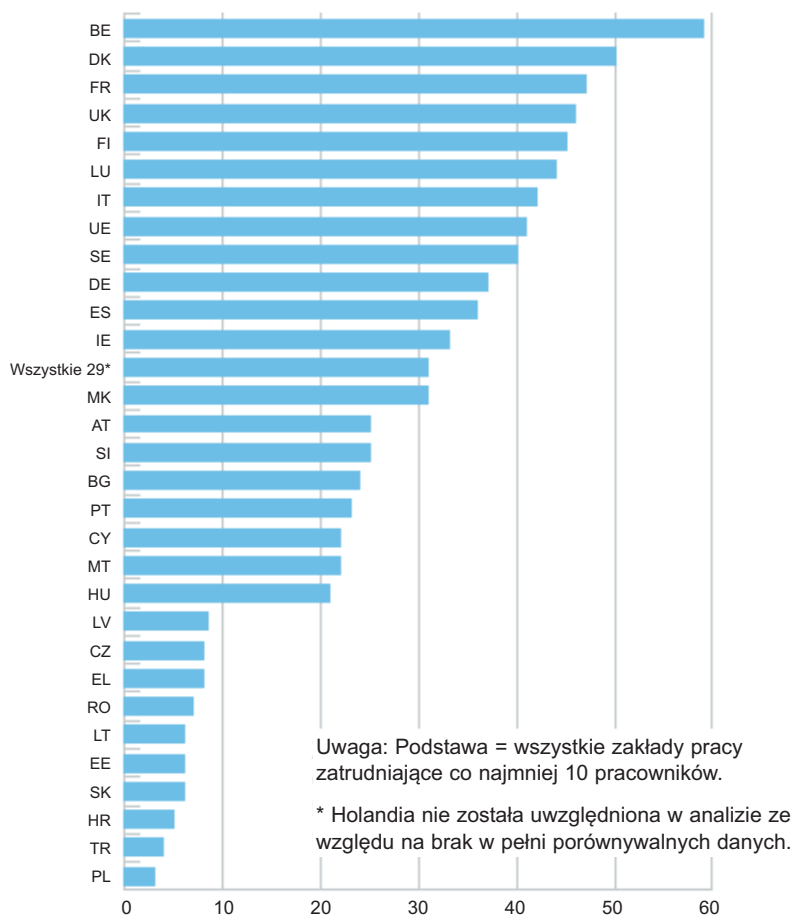
Praca tymczasowa staje się w UE coraz powszechniejsza, ale korzystanie z tej formy znacznie się różni w zależności od kraju: w Belgii niemal 60% przedsiębiorstw zatrudnia pracowników tymczasowych, natomiast w Polsce robi to tylko około 3%. Jednakże wpływ na pracę tymczasową wydaje się mieć recesja. Na początku 2009 r. około 20% przedsiębiorstw twierdziło, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudniało pracowników tymczasowych, ale że nie zatrudnia ich w danym momencie. Zakłady pracy, które w czasie przeprowadzania badania wstrzymały zatrudnianie pracowników tymczasowych, zazwyczaj były mniejsze, o liczbie pracowników mniejszej niż 20. Większe firmy rzadko wstrzymywały stosowanie tej formy umowy. (Należy zauważyć, że sezonowe wahania również mogą stanowić czynnik wpływający na zaobserwowane różnice.)

Rysunek 3: Zakłady pracy zatrudniające pracowników na umowy na czas określony w ciągu ostatnich 12 miesięcy, według kraju (w %)



Źródło: ECS 2009

Rysunek 4: Zakłady pracy zatrudniające pracowników tymczasowych w ciągu ostatnich 12 miesięcy, według kraju, 2009 r. (w %)



Źródło: ECS 2009

ZRÓŻNICOWANE FORMY WYNAGRODZENIA

Poza wynagrodzeniem podstawowym pracowników przedsiębiorstwa mogą dokonywać dodatkowych wypłat na rzecz pracowników, często w charakterze zachęty do większej wydajności. Zakres wynagrodzenia związanego z wynikami jest w Europie znacznie zróżnicowany. Należy mieć na uwadze, że przedstawione tu dane z badań pochodzą z wczesnych etapów kryzysu gospodarczego; od tego czasu sytuacja mogła ulec zmianie. W Czechach niemal 70% przedsiębiorstw uzależnia wynagrodzenie od indywidualnych wyników pracownika, natomiast w Szwecji i na Łotwie robi tak zaledwie około 15% firm. Przedsiębiorstwa, które nagradzają indywidualne wyniki, również częściej posiadają mechanizmy nagradzania za wyniki zespołowe. Jak można oczekiwać, wynagrodzenie finansowe za wyniki zespołu jest rozwiązaniem bardziej rozpowszechnionym niemal dwukrotnie w przedsiębiorstwach, które uważają pracę zespołową za ważny element swojej działalności. Wynagradzanie pracowników za lepsze wyniki wydaje się również być związane ze stanowiskami wymagającymi wysokich kwalifikacji: im więcej w danym przedsiębiorstwie jest stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji, tym bardziej prawdopodobne, że wyniki będą nagradzane finansowo. Zgodnie z wynikami badań istnieje pozytywna korelacja pomiędzy istnieniem systemów płac zależnych od wyników a wyższą wydajnością pracy. Ponadto istnieje również korelacja pomiędzy dobrymi wynikami finansowymi przedsiębiorstwa i posiadaniem przez nie systemu płac zależnych od wyników. Takie wyniki stanowią silny argument za wdrożeniem w przedsiębiorstwach europejskich o ile jest to możliwe systemu płac zależnych od wyników.

Innym podejściem, które przedsiębiorstwa mogą zastosować, jest udział finansowy przyznane pracownikom udziału finansowego w wynikach przedsiębiorstwa poprzez systemy udziału w zyskach lub akcjonariatu. Co ciekawe, w badaniu stwierdzono, że istnienie pewnych form reprezentacji pracowników zwiększa prawdopodobieństwo wprowadzenia systemu udziału w zyskach. Średnio około 20% prywatnych przedsiębiorstw posiadających mechanizm reprezentacji pracowników posiada system udziału w zyskach, natomiast w przypadku przedsiębiorstw nieposiadających takiej reprezentacji odsetek ten wynosi zaledwie 10%. Ponadto jeśli istnieje reprezentacja pracowników, system zazwyczaj obejmuje większą część siły roboczej.

Przedstawiciele pracowników nie wydają się jednak odgrywać ważnej roli w sposobie zarządzania tymi systemami. Jedynie w części prywatnych przedsiębiorstw (38%) posiadających systemy płac zależnych od wyników przedstawiciele pracowników uczestniczyli w dyskusjach dotyczących ich wprowadzenia. Jednocześnie w 26% zakładów pracy przedstawiciele pracowników w ogóle nie uczestniczyli w utworzeniu takiego systemu. Chociaż przedstawiciele pracowników nie muszą być poważnie zaangażowani w tworzenie systemów płac zależnych od wyników, powszechnie je popierają opowiada się za nimi ponad połowa przedstawicieli pracowników. Jedynie nieznaczna mniejszość, wynosząca około 9%, sprzeciwia się wprowadzaniu takich systemów. W przedsiębiorstwach, które nie posiadają systemów tego typu, poziom sprzeciwu jest jednak znacznie wyższy 28% przedstawicieli pracowników deklaruje, że sprzeciwiłoby się wprowadzeniu takich systemów. Taki stan rzeczy nie powinien dziwić: niektóre zakłady pracy nie wprowadziły systemów płac zależnych od wyników właśnie dlatego, że sprzeciwili się temu przedstawiciele pracowników.

W przypadku 63% ankietowanych kierowników podniesienie motywacji personelu było najważniejszym powodem wprowadzenia systemów udziału w zyskach. Inne ważne powody, które przytaczano, to zachęcanie pracowników do większego zaangażowania zarówno w poprawę procesów pracy, jak i w ulepszenie produktów końcowych, oraz zwiększenie w rezultacie wydajności pracy. Wykorzystywanie udziału w zyskach jako pewnego rodzaju automatycznego mechanizmu zmniejszenia kosztów wynagrodzenia w sytuacji spadku sprzedaży i liczby zamówień nie jest jednym z głównych powodów wprowadzenia tych systemów. Różnice między krajami są jednak uderzające. W pewnych krajach ponad 20% przedsiębiorstw podaje to jako ważny motyw; w tej kwestii liderem była Irlandia, gdzie powód ten wskazało 27% przedsiębiorstw.

Systemy akcjonariatu są znacznie mniej rozpowszechnione w UE niż systemy udziału w zyskach. Podczas gdy około 14% wszystkich prywatnych przedsiębiorstw w całej Europie wprowadziło system udziału w zyskach, jedynie 5% oferuje akcjonariat. W Danii, gdzie ta forma jest najbardziej rozpowszechniona, 13% prywatnych przedsiębiorstw posiada pewnego rodzaju system akcjonariatu. Dla porównania w Czechach, na Słowacji, w Austrii i Grecji akcjonariat oferuje 2% lub mniej prywatnych przedsiębiorstw. Te różnice między krajami najprawdopodobniej wynikają z różnorodności ram prawnych, w tym prawodawstwa w dziedzinie podatków, jak również z nastawienia partnerów społecznych.

Akcjonariat jest najbardziej rozpowszechniony w większych przedsiębiorstwach. Należy pamiętać, że wiele najmniejszych przedsiębiorstw to przedsiębiorstwa rodzinne, dla których ten system byłby niewłaściwy. Ponadto w małych organizacjach z natury łatwiej jest zachęcać i motywować pracowników. Wreszcie zarządzanie systemem akcjonariatu wiąże się ze znacznymi kosztami ogólnymi, które łatwiej ponieść, jeżeli takim systemem objęta jest duża liczba osób. To samo dotyczy innych omówionych już form zmiennego wynagrodzenia: to znów większe przedsiębiorstwa chętniej wprowadzają systemy płac zależnych od wyników i systemy udziału w zyskach. Ponadto obie te formy wynagrodzenia (a także akcjonariat) najczęściej występują w sektorze usług finansowych. (W przypadku udziału w zyskach nie jest to może zaskakujące, biorąc pod uwagę tradycyjną rolę wynagrodzeń uzależnionych od prowizji ze sprzedaży produktów finansowych.) Przedsiębiorstwa, które mają duży udział zagraniczny w swoim kapitale, również chętniej stosują systemy płac związanych z wynikami i systemy udziału w zyskach niż przedsiębiorstwa, które posiadają wyłącznie właściciela krajowego.

Czas pokaże, w jaki sposób obecny kryzys wpłynie na nastawienie do akcjonariatu. Problemy związane z bankowością, które utrudniają gromadzenie kapitału, mogą zachęcać kierownictwo do wdrożenia lub rozszerzenia takich systemów. Jednakże wstrząsy, jakich doznały rynki akcji, sprawiły, że akcjonariat może stanowić dla pracowników bardziej ryzykowną propozycję. Ponadto systemy akcjonariatu powodują zatarcie różnicy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Gdy kierownictwo dąży do likwidacji miejsc pracy w ramach restrukturyzacji przedsiębiorstwa, będzie to trudniejsze, jeżeli większość pracowników dotkniętych restrukturyzacją lub nawet wszyscy tacy pracownicy jest w wyniku zastosowania systemu właścicielami przedsiębiorstwa.

Główne ustalenia

Najpopularniejszy sposób ustalania płacy w Europie to rokowania zbiorowe dwie trzecie pracowników obejmuje układ zbiorowy, który określany jest na szczeblu przedsiębiorstwa lub wyższym (na przykład sektora, w którym działa przedsiębiorstwo). Proporcja ta jest znacznie wyższa we Włoszech, w Finlandii, Hiszpanii, Słowenii i Szwecji około 90% lub więcej. W państwach bałtyckich odsetek ten wynosi 30% lub mniej poniżej 20% w przypadku Łotwy.

Większość organów przedstawicieli pracowników posiada dostęp do zasobów potrzebnych do korzystania z ich uprawnień: 85% przynajmniej raz do roku otrzymuje informacje na temat sytuacji finansowej, gospodarczej i zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Około 72% regularnie otrzymuje szkolenie, natomiast podobny odsetek uważa, że ma wystarczającą liczbę płatnych dni wolnych, aby wypełniać obowiązki przedstawiciela. Jednakże całkiem często rola przedstawicieli pracowników ogranicza się do zajmowania się kwestiami zdrowia i bezpieczeństwa lub przedstawicielstwo pracowników jest zorganizowane w sposób nieformalny.

Jedna trzecia przedstawicieli rzadko uzyskuje aktualne informacje na temat sytuacji gospodarczej i finansowej przedsiębiorstwa, najwyżej raz do roku, natomiast około 17% przedstawicieli nie jest uprawnionych do płatnego czasu wolnego na pełnienie swojej funkcji.

Silne instytucjonalne wdrożenie dialogu społecznego w miejscu pracy jest zjawiskiem znacznie bardziej rozpowszechnionym w krajach Europy północnej niż na południu. W wielu krajach na południu Europy wdrożenie to jest mniej rozwinięte i częściej ma charakter bardziej konfrontacyjny.

DIALOG SPOŁECZNY W MIEJSCU PRACY

Dialog społeczny polega na udziale przedstawicieli pracowników w podejmowaniu decyzji dotyczących takich kwestii, jak warunki pracy, stosunki pracy i organizacja pracy w zakładzie pracy. Udział ten może być ograniczony do zwykłego otrzymywania od kierownictwa informacji o wydarzeniach w zakładzie pracy lub rozciągać się na konsultowanie, negocjacje lub nawet udział w podejmowaniu decyzji. W UE istnieje wiele różnych struktur instytucjonalnych pod względem sposobów reprezentowania interesów pracowników. Mogą one przyjąć postać rad zakładowych lub związków zawodowych. Związki zawodowe reprezentują zapisanych członków; rady zakładowe natomiast zwykle reprezentują wszystkich pracowników danego zakładu pracy. W wielu krajach w zakładach pracy istnieją oba organy związki zawodowe czynnie negocjują z kierownictwem wynagrodzenia i warunki pracy, a rady zakładowe uczestniczą w procedurach informacyjnych i konsultacyjnych. Poza tym przedstawiciele rad zakładowych często mogą być członkami lokalnego związku zawodowego.

W całej Europie około 37% zakładów pracy posiada jakąś formę reprezentacji obejmującą ponad 60% siły roboczej. Jednak jest to bardzo zróżnicowane: w Szwecji i Danii ponad 70% zakładów pracy posiada jakąś formę reprezentacji; w Grecji i Portugalii odsetek ten wynosi nieco ponad 10%. Pracownicy w większych przedsiębiorstwach znacznie częściej posiadają reprezentację. W małych przedsiębiorstwach około 30% pracowników jest objętych reprezentacją, natomiast w dużych przedsiębiorstwach odsetek ten wynosi około 90%. Osoby pracujące w sektorze usług publicznych (szczególnie w sektorze edukacji) znacznie częściej posiadają reprezentację niż pracownicy w prywatnych przedsiębiorstwach z sektora usług. Gdy przedsiębiorstwo jest jednostką zależną większej organizacji lub znajduje się w posiadaniu kapitału zagranicznego, pracownicy częściej posiadają reprezentację.

Wpływ przedstawicieli pracowników

Jaka jest rzeczywista siła przedstawicieli pracowników? Ogólnie rzecz biorąc, przedstawiciele w firmach mają poczucie, że mają znaczny wpływ w kwestiach zdrowia i bezpieczeństwa, a w mniejszym zakresie w kwestiach regulacji czasu pracy lub indywidualnych problemów dyscyplinarnych. Jeżeli jednak chodzi o kwestie strategiczne, takie jak zmiana strukturalna, zarządzanie karierą lub planowanie osobowe, uważają, że ich wpływ jest bardziej ograniczony. Przedstawiciele w Rumunii, Niemczech i Danii odczuwają, że mają największy wpływ w kwestiach strategicznych (choć jest on umiarkowany); w Chorwacji, Portugalii i na Słowenii uważają, że mają najmniejszy. Co ciekawe, to przedstawiciele w najmniejszych (zatrudniających od 10 do 20 pracowników) lub największych przedsiębiorstwach (posiadających więcej niż 500 pracowników) uważają, że mają największy wpływ na kwestie strategiczne. To ma sens: w małych przedsiębiorstwach przedstawicielom pracowników łatwiej jest dotrzeć do kierownictwa, a przedstawiciele w większych przedsiębiorstwach prawdopodobnie posiadają większe zasoby i dlatego mogą lepiej pełnić swoją funkcję.

Przedstawiciele uważają również, że mają największy wpływ strategiczny, jeżeli otrzymują potrzebne informacje, mają odpowiednią ilość czasu do pełnienia swojej funkcji przedstawicielskiej i korzystają ze szkoleń pomagających w jej pełnieniu. Te zasoby informacji, czasu i szkoleń przypuszczalnie częściej występują tam, gdzie istnieje więcej związków zawodowych i/lub kanałów, za pośrednictwem których rady zakładowe wyrażają swoje zdanie. Ponadto im lepiej ocenia się kulturę współpracy w przedsiębiorstwie, tym większy wpływ na podejmowanie decyzji strategicznych mają swoim zdaniem przedstawiciele.

Postrzeganie roli dialogu społecznego przez kierownictwo

Europejscy kierownicy są na ogół dość pozytywnie nastawieni do wpływu dialogu społecznego w zakładzie pracy. W tych przedsiębiorstwach, które posiadają przedstawicielstwo pracowników, 70% kierowników twierdzi, że przedstawicielstwo w konstruktywny sposób pomaga znaleźć sposoby poprawienia wyników zakładu pracy. Ten sam odsetek uważa też, że konsultacje z przedstawicielami przy podejmowaniu ważnych decyzji skutkują lepszym zaangażowaniem pracowników we wprowadzanie zmian w życie. Zaledwie 30% kierowników uważa, że zaangażowanie przedstawicieli pracowników prowadzi do znaczących opóźnień w podejmowaniu przez kierownictwo istotnych decyzji.

Kierownicy w Wielkiej Brytanii, Rumunii i Irlandii są najbardziej przekonani o wartości udziału przedstawicieli pracowników w podejmowaniu decyzji niemal 90% kierowników uważa to za pożądane. We Włoszech, w Polsce, Estonii i Turcji kierownicy są natomiast najmniej przekonani o wartości tego udziału mniej niż 60% uznało takie zaangażowanie za pomocne.

Mimo że kierownicy mogą pozytywnie przyjmować zaangażowanie przedstawicieli pracowników, znaczna większość (60%) wolałaby jednak prowadzić indywidualne negocjacje bezpośrednio z pracownikami, szczególnie w mniejszych przedsiębiorstwach.

Analiza życia zawodowego 3

Europejskie badanie warunków pracy (EWCS) jest badaniem najdłużej prowadzonym przez Eurofound. Badanie to obejmuje takie tematy, jak: status zatrudnienia, czas pracy, organizacja pracy, szkolenie, zagrożenia fizyczne i psychospołeczne, zdrowie i bezpieczeństwo, uczestnictwo pracowników, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i płace. W 2010 r. Eurofound przeprowadził badanie EWCS po raz piąty. Poza obrazem stanu europejskich warunków pracy w 2010 r. łączenie danych wstecz do 1991 r. umożliwiło nakreślenie obrazu zmian w życiu zawodowym, jakie następowały w ciągu ostatnich 20 lat. Aby dogłębnie zapoznać się z wynikami badań, należy odwiedzić stronę internetową badania pod adresem www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm.

LICZNIEJSZA, BARDZIEJ ZRÓŻNICOWANA SIŁA ROBOCZA

Przystąpienie 15 nowych państw członkowskich do UE w latach 1990-2010 i wejście większej liczby kobiet na rynek pracy oznaczało, że liczba osób pracujących w UE zwiększyła się z ok. 150 mln do ok. 235 mln¹. Podczas gdy stopa zatrudnienia w odniesieniu do mężczyzn utrzymywała się w tym okresie na poziomie przekraczającym 75%, stopa zatrudnienia kobiet wzrosła z 50% do ok. 63%. Natomiast odsetek pracujących osób starszych (w wieku od 50 do 64 lat) zwiększył się z poziomu ok. 49% w 2000 r. do ponad 56% w 2009 r. Ponieważ więcej kobiet weszło na rynek pracy, więcej kobiet znalazło się na stanowiskach kierowniczych. W 1991 r., jak wyraźnie pokazało EWCS, kobiety stanowiły 26% wszystkich kierowników w ówczesnych 12 państwach członkowskich UE; w 2010 r. stanowiły one 33% kierowników w poszerzonej UE-27. Choć więcej kobiet może być kierownicami, bardziej prawdopodobne jest, że będą kierowały innymi kobietami: w 2010 r. prawie połowa wszystkich pracujących kobiet stwierdziła, że ich przełożonym jest kobieta, podczas gdy w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosił jedynie 12%.

ZNACZENIE USŁUG NADAL ROŚNIE

W ciągu ostatnich dziesięciu lat dostrzega się ciąg dalszy długoterminowej tendencji stopniowy spadek odsetka zatrudnionych w sektorach rolnictwa i produkcji oraz nieznaczny wzrost odsetka osób pracujących w sektorze usług. Nie zanika segregacja płciowa w zatrudnieniu: kobiety stanowią większość w sektorze usług, zwłaszcza w edukacji, ochronie zdrowia i opiece społecznej oraz w administracji publicznej. Mężczyźni stanowią natomiast większość siły roboczej zatrudnionej w sektorze produkcji i budownictwa.

WIĘKSZA ELASTYCZNOŚĆ STATUSU ZATRUDNIENIA

Choć tradycyjna „stała” umowa na czas nieokreślony jest wciąż najbardziej popularną formą umowy o pracę ten rodzaj umowy zawiera ok. 80% pracowników to w ciągu ostatnich 20 lat znacząco wzrósł odsetek pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony. Zgodnie z wynikami badań siły roboczej (Labour Force Survey) w 1991 r. 10% pracowników w krajach UE-12 zatrudnionych było na podstawie umów na czas określony; w 2007 r. odsetek ten wzrósł do 14%, a w 2010 r. nieznacznie zmalał. (Bardziej szczegółowe informacje o umowach na czas określony można znaleźć na s. 23).

¹ Dane z EWCS są tu uzupełnione danymi z badania siły roboczej (Labour Force Survey, LFS) przeprowadzanego przez Eurostat.

PRACOWNICY CZUJĄ SIĘ NIEPEWNI

W kontekście kryzysu gospodarczego: pracownicy na ogół nie byli pewni, czy w razie utraty obecnego stanowiska będą mogli znaleźć inną pracę: zaledwie ok. jedna trzecia stałych pracowników (i jedna czwarta pracowników zatrudnionych na czas określony) uważała, że może łatwo znaleźć nową pracę. Ponadto ci pracownicy, którzy byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony, czuli się mniej pewnie na swoich stanowiskach pracy, niż osoby zatrudnione na podobnych stanowiskach na podstawie umów na czas nieokreślony. W 2010 r. 10% pracowników zatrudnionych na umowy na czas nieokreślony obawiało się, że może stracić pracę w ciągu następnych sześciu miesięcy, natomiast podobne obawy odczuwało 35% zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony (i 43% pracowników tymczasowych). Także rodzaj wykonywanej pracy powoduje ogromną różnicę w poczuciu bezpieczeństwa: pracownicy fizyczni (szczególnie ci o niższych kwalifikacjach) bardziej obawiają się utraty pracy niż pracownicy biurowi i czują się mniej pewnie w odniesieniu do znalezienia innej pracy, gdyby zaszła taka potrzeba.

SKRACANIE ŚREDNIEGO CZASU PRACY

Średni tydzień pracy w Europie jest coraz krótszy. W 1991 r. w 12 ówczesnych państwach członkowskich UE tydzień pracy trwał 40,5 godziny; w 2010 r. w tych samych krajach czas ten skrócił się do 36,4 godziny. Istnieją cztery zasadnicze powody skrócenia się czasu pracy. Po pierwsze, zmniejszył się odsetek siły roboczej o wydłużonym tygodniu pracy pracującej więcej niż 48 godzin w tygodniu. Po drugie, obecnie więcej ludzi pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy przy krótszym tygodniu pracy (mniej niż 20 godzin tygodniowo) w ciągu ostatnich dwudziestu lat liczba tych osób wzrosła prawie dwukrotnie. Po trzecie, w wielu krajach i sektorach zmniejszył się wymiar czasu pracy wynikający z układu zbiorowego. Wreszcie, jak już wspomniano, wiele przedsiębiorstw zmniejszyło liczbę godzin pracy w odpowiedzi na spadek popytu.

Długi i krótki czas pracy

Wydłużony tydzień pracy był i pozostaje zjawiskiem dotyczącym głównie mężczyzn: 18% mężczyzn w UE-27 pracuje dłużej niż 48 godzin tygodniowo, natomiast w przypadku kobiet odsetek ten wynosi 8%. Osoby samozatrudnione również wydłużają swój tydzień pracy, chociaż od 2000 r. odsetek osób postępujących w ten sposób zmniejsza się. Wydłużony tydzień pracy nadal występuje częściej w sektorze produkcyjnym niż w sektorze usług, chociaż ponownie w obu tych sektorach można zaobserwować podobny spadek. Zjawisko skracania tygodnia pracy dotyczy głównie kobiet 20% zatrudnionych kobiet pracuje mniej niż 20 godzin tygodniowo, natomiast w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosi tylko 7%. Częstość występowania takiego skróconego tygodnia pracy znacznie różni się w zależności od kraju, co odzwierciedla różnice kulturowe w odniesieniu do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak również czynniki takie, jak dostępność usług wsparcia, placówek opiekuńczych i godziny otwarcia szkół.

„Standardowe” godziny pracy wciąż są normą

Wbrew powszechnie przewidywanemu przesunięciu w kierunku „społeczeństwa 24-godzinnego” godziny pracy w Europie pozostały ogólnie dość standardowe. W 2010 r. 67% pracowników pracowało taką samą liczbą godzin w każdym tygodniu, a 58% taką samą liczbą godzin każdego dnia, czyli sytuacja zasadniczo nie uległa zmianie od 2000 r. Chociaż w 1995 r. 30% siły roboczej pracowało przynajmniej jedną niedzielę w każdym miesiącu, w 2010 r. odsetek ten nieznacznie zmalał do 27% w tych samych państwach członkowskich.

ROZWÓJ W MIEJSCU PRACY

Chociaż polityka europejska dąży do zwiększenia liczby miejsc pracy, dąży również do pełniejszego wykorzystania umiejętności i wiedzy fachowej pracowników w celu zwiększenia wydajności i stworzenia bardziej satysfakcjonujących miejsc pracy, przede wszystkim poprzez stwarzanie warunków sprzyjających nabywaniu zdolności i zachęcających

pracowników do większej samodzielności. Ważną rolę w tym procesie może odgrywać zarówno szkolenie, jak i sposób organizacji pracy.

Większa liczba pracowników podejmuje szkolenia, ale nie wszyscy

Badanie wykazało, że w 2010 r. liczba szkoleń opłacanych przez pracodawców była najwyższa od 1995 r. (w odniesieniu do UE-15). Nie wszyscy pracownicy uzyskują jednak taki sam dostęp do szkolenia. Starsi pracownicy mają gorszy dostęp niż młodszy, chociaż różnica pomiędzy tymi dwiema grupami pracowników w pewnym stopniu zmniejszyła się w ciągu ostatnich 15 lat. Stali pracownicy czerpią więcej korzyści ze szkoleń opłacanych przez pracodawcę niż pracownicy zatrudnieni na innych warunkach. W 2010 r. 39% stałych pracowników skorzystało ze szkoleń opłacanych przez pracodawcę, natomiast w przypadku pozostałych pracowników odsetek ten wynosił 26%. (Ponadto dysproporcja ta pogłębiła się na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat różnica, która w 2000 r. wynosiła zaledwie 7%, w 2010 r. wzrosła do 14%). Także rodzaj wykonywanej pracy ma ogromne znaczenie. Wysoko wykwalifikowani pracownicy biurowi w 2010 r. znajdowali się w najlepszej sytuacji pod względem szkoleń – szkolenia opłacane przez pracodawcę odbywa większy odsetek tych pracowników niż nisko wykwalifikowanych pracowników biurowych. Pracownicy fizyczni otrzymują jeszcze mniej szkoleń.

Jednakże tak jak w przypadku skrócenia czasu pracy, wpływ recesji może przynajmniej częściowo tłumaczyć wzrost poziomu korzystania ze szkoleń. Jak już opisano we wcześniejszej części niniejszego Rocznika, wiele systemów zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy wdrożonych od 2008 r. obejmowało szkolenia w różnej postaci, przeprowadzane w godzinach wolnych od pracy. Ponadto prawdopodobne jest, że niepokój związany z bezpieczeństwem zatrudnienia mógł skłonić większą liczbę pracowników do odbycia szkolenia. W latach 2005-2010 odsetek pracowników, którzy sami opłacili szkolenie, wzrósł o jedną trzecią.

Samodzielne podejmowanie decyzji – autonomia w pracy

Promowanie większej autonomii – zapewnianie pracownikom możliwości decydowania o sposobie spełniania wymagań stawianych im w trakcie pracy – może ułatwić spełnianie tych wymagań. W badaniach dokonywano pomiaru autonomii poprzez analizę gotowości pracowników do zmiany kluczowych aspektów swojej pracy: szybkości, stosowanych metod i kolejności zadań. W ciągu ostatnich 10 lat doszło do pewnych niewielkich zmian, również w innych kierunkach. Nie dziwi jednak fakt, że pracownicy wykonujący różne rodzaje pracy posiadają różny stopień autonomii. Nisko wykwalifikowani pracownicy fizyczni posiadają najmniej autonomii w porównaniu ze wszystkimi grupami pracowników.

OCHRONA ZDROWIA I PROMOWANIE DOBREGO SAMOPOCZUCIA

Intensywność pracy

Bardziej intensywne wykonywanie pracy na przykład wykonywanie pracy z dużą prędkością lub pracy obejmującej napięte terminy ma bardzo negatywny wpływ na samopoczucie pracowników, w szczególności jeżeli posiadają oni niewielką autonomię lub otrzymują niewielkie wsparcie od kolegów.

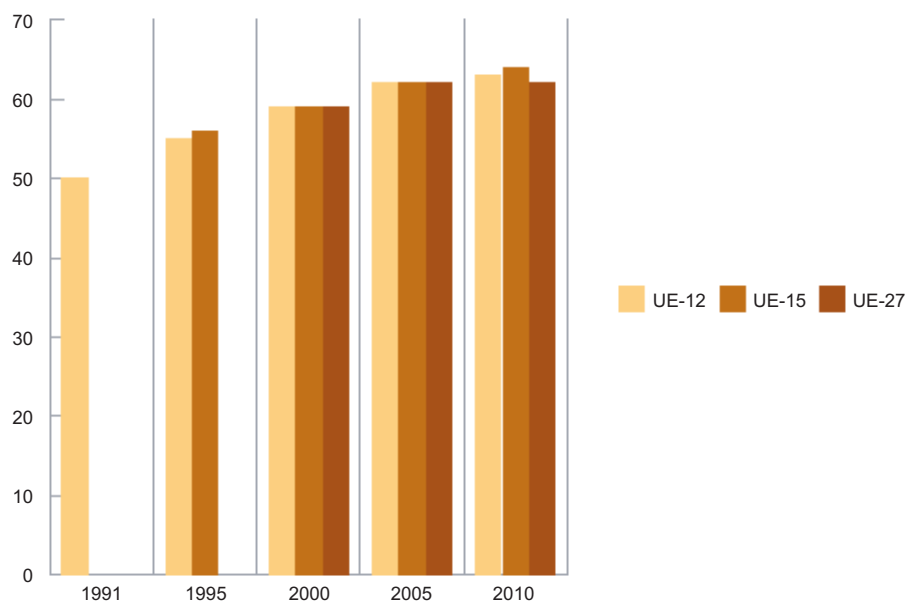
Im więcej czynników wpływa na tempo pracy – tzw. determinantów tempa pracy (takich jak: nadążanie w pracy za współpracownikami; spełnianie wymogów klientów, pacjentów lub innych odbiorców; osiągnięcie celów w zakresie produkcji lub wydajności; dotrzymywanie kroku prędkości wyznaczonej przez maszynę; a także spełnianie bezpośrednich wymagań szefa) tym więcej wymagań stoi przed pracownikami i w związku z tym większa jest możliwość, że praca będzie mieć znaczący i niekorzystny wpływ na ich stan zdrowia. W ciągu ostatnich 20 lat intensywność pracy wzrosła w większości państw europejskich. Na wykresie przedstawiono zasadniczo wzrostową tendencję, jeżeli chodzi o odsetek pracowników realizujących napięte terminy (niemal identycznie wygląda wykres dotyczący odsetka pracowników wykonujących swoje obowiązki z dużą prędkością). Wydaje się jednak, że wzrost ten przynajmniej ustabilizował się na tym wysokim poziomie od 2005 r.

W przypadku większości pracowników (67%) tempo pracy zależy od bezpośrednich wymagań innych ludzi – na przykład od kontaktów z klientem.

Jedynie w przypadku 18% pracowników europejskich tempo pracy zależy natomiast od automatycznej prędkości maszyny.

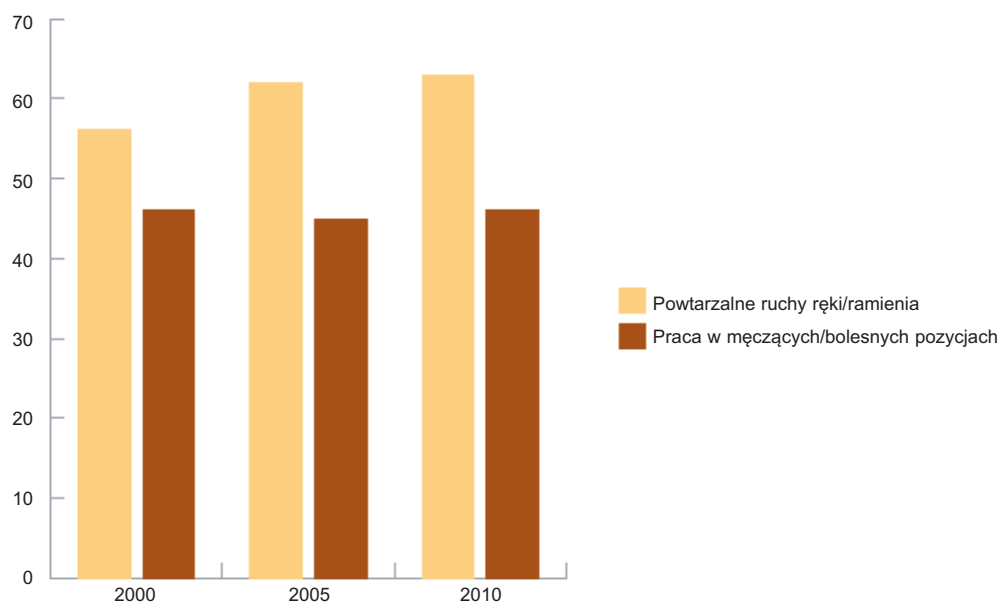
Odsetek ten malał w ciągu ostatnich 15 lat, co odzwierciedla trwające przejście z zatrudnienia w sektorze produkcji do sektora usług.

Rysunek 5: Praca obejmująca napięte terminy w latach 1991-2010, UE-12, UE-15 i UE-27 (w %)



Źródło: EWCS 2010

Rysunek 6: Tendencje w zakresie wymagań fizycznych pracy w latach 2000–2010, UE-27 (w %)



Uwaga: Dane liczbowe dotyczą pracowników, którzy twierdzą, że byli narażeni na powyższe zagrożenia co najmniej przez jedną czwartą czasu pracy.

Źródło: EWCS 2010

Zagrożenia fizyczne na stałym poziomie

Europejscy pracownicy są narażeni na zagrożenia fizyczne w takim samym stopniu, jak 20 lat temu, co stanowi odzwierciedlenie faktu, że wiele miejsc pracy w Europie nadal wiąże się z pracą fizyczną. Na przykład 33% pracowników nosi ciężkie ładunki przez co najmniej jedną czwartą czasu pracy – liczba ta nie uległa zmianie od 2000 r. Zagrożenia fizyczne nie dotyczą jedynie pracowników fizycznych prawie połowa wszystkich ludzi pracuje w męczących lub bolesnych pozycjach co najmniej przez jedną czwartą czasu pracy. Szczególnie powtarzalne ruchy ręki lub ramienia stanowią element pracy większej liczby Europejczyków niż miało to miejsce 10 lat temu. (Inne badania Eurofound wykazały, że schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego związane z pracą są najczęstszymi chorobami zawodowymi w UE; wydaje się jednak, że schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego bezpośrednio związane z ciężkimi warunkami pracy wykazują tendencję spadkową, podczas gdy te związane ze stresem i przeciążeniem pracą rosną).

Mężczyźni i kobiety są narażeni na zagrożenia fizyczne w różnym stopniu, a także na inne rodzaje zagrożeń, co częściowo odzwierciedla fakt, że mężczyźni i kobiety w dużej mierze pracują w różnych sektorach i zawodach. Na przykład 42% mężczyzn regularnie nosi w pracy ciężkie ładunki, a w przypadku kobiet odsetek ten wynosi 24%. Z kolei 13% kobiet i jedynie 5% mężczyzn wykonuje pracę wymagającą podnoszenia lub przenoszenia ludzi.

KIEDY SKOŃCZĘ 64 LATA? POZOSTANIE W MIEJSCU PRACY PRZEZ WIELE LAT

Stopień „stabilności” pracy i zatrudnienia zależy od tego, czy czas pracy pozwala na wypełnianie innych obowiązków, czy rozwija się umiejętności danej osoby w celu zagwarantowania jej zdolności do zatrudnienia, jak dużą swobodę posiada pracownik w spełnianiu wymagań pracy oraz w jakim stopniu warunki pracy chronią zdrowie w perspektywie długoterminowej. Około 60% europejskich pracowników uważa, że będzie w stanie wykonywać swoją obecną pracę w wieku 60 lat odsetek ten nieznacznie wzrósł od 2000 r. Nie dziwi fakt, że pracownicy wykonujący różne zawody mają różne opinie: prawie trzy czwarte wysoko wykwalifikowanych pracowników biurowych uważa, że może pracować do 60 roku życia, natomiast tego zdania jest mniej niż połowa pracowników fizycznych o niskich kwalifikacjach.

Analiza badań

Eurofound opracował trzy ogólnoeuropejskie badania, które stanowią źródło porównywalnych informacji dotyczących życia i pracy. Europejskie badanie warunków pracy (EWCS) jest najdłużej prowadzonym badaniem. W jego ramach od 1991 r. gromadzi się informacje o jakości pracy i zatrudnienia. Europejskie badanie jakości życia (EQLS) zapewnia wyczerpujący obraz warunków życia w krajach europejskich. Biorąc pod uwagę rosnące zainteresowanie jakością życia europejskich obywateli, EQLS jest coraz ważniejsze dla wkładu Eurofound w debatę polityczną. Europejskie badanie przedsiębiorstw (ECS) zapewnia przegląd praktyk stosowanych w miejscu pracy i sposobów, w jaki są one negocjowane w europejskich przedsiębiorstwach. W ramach tego badania dąży się do zdobycia opinii zarówno kierownictwa, jak i przedstawicieli pracowników. Szczegółowe analizy danych z badań umożliwiają Eurofound zidentyfikowanie nowych i pojawiających się tendencji, a także zdobycie szerszej wiedzy na temat zagadnień istotnych dla polityki europejskiej. Dla osób odpowiedzialnych za wyznaczanie kierunków polityki wyniki tych badań stanowią solidną podstawę przy określaniu możliwości dokonania ulepszeń i opracowywaniu postępowych perspektyw. Badania te stanowią zasadniczy element misji Eurofound, jaką jest dostarczanie wysokiej jakości informacji i porad twórcom polityki na poziomie UE i krajowym, partnerom społecznym, badaczom i obywatelom europejskim. Trzy badania przeprowadzane przez Eurofound mają następujące cechy wspólne: reprezentatywne próbki zapewniające wiarygodne i porównywalne dane na poziomie UE; standaryzowane kwestionariusze, które zwiększają porównywalność między krajami; a także wielokrotne przeprowadzanie badań, co umożliwia Eurofound analizę zmian w czasie.

Stosunki pracy – skupienie się na 4 partnerach społecznych

Kluczowym elementem pracy Eurofound jest monitorowanie zmian pod względem stosunków pracy w całej Europie oraz dialogu społecznego pomiędzy związkami zawodowymi, organami pracodawców i rządami, który stanowi podstawę europejskiego modelu społecznego. Podobnie jak badanie przeprowadzone w ramach ECS mające na celu ustalenie, jak funkcjonuje dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstwa, badanie Eurofound opublikowane w 2010 r. dotyczyło również określonych wyzwań i okoliczności dotyczących obu stron.

Dialog społeczny w czasie kryzysu

Mimo że w 2010 r. pojawiały się pewne niewielkie oznaki poprawy, większość państw członkowskich UE potwierdziła konieczności dalszego stosowania środków oszczędnościowych. Chociaż partnerzy społeczni na ogół uczestniczyli w formułowaniu tych środków, kryzys spowodował, że osiągnięcie porozumienia było w niektórych przypadkach szczególnie trudne. Ponadto tradycyjne systemy stosunków pracy od początku kryzysu uległy zachwianiu, jak pokazał upadek krajowych partnerstw trójstronnych w Irlandii i Hiszpanii. Tendencja ta wydawała się rozszerzać w 2010 r. na inne krajowe systemy stosunków pracy, na przykład w Portugalii. Jak ponownie okazało się w 2010 r., dialog społeczny pomógł zareagować na kryzys zarówno pod względem poszerzenia, jak i tworzenia systemów zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy (zob. s. xxx) oraz w trakcie negocjacji dotyczących podniesienia niższych płac. W ciągu roku systemy stosunków pracy nadal wykazywały elastyczność w obliczu wyzwań. Niemniej jednak do skutecznego funkcjonowania systemy stosunków pracy potrzebują podmiotów. W 2010 r. organizacje partnerów społecznych nadal rozwijały się, co pokazują przedstawione tu wyniki.

STRATEGIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZAKRESIE REKRUTACJI NOWYCH GRUP PRACOWNIKÓW

W ostatnich latach trudności, jakie związki zawodowe miały z utrzymaniem swojego trzonu przedstawicielstwa, wywoływały żywe dyskusje. Spadek liczby członków związków zawodowych i wynikające z tego zmniejszenie zasięgu rokowań zbiorowych postrzegają się jako wyraźne sygnały słabnącej roli związków zawodowych i stosunków pracy w dzisiejszej Europie. Co ciekawe, debaty na temat spadku liczby członków związków zawodowych i sposobów rozwiązywania tego problemu są najbardziej żywe w krajach, w których liczba związków zawodowych jest największa, np. w krajach skandynawskich. Wydaje się, że ostatni spadek liczby członków związków zawodowych jest uważany za zagrożenie dla krajowych modeli stosunków pracy w tych krajach.

Członkostwo jest kwestią zasadniczą dla związków zawodowych jest kluczowe dla zapewnienia zaangażowania osób w działalność związku zawodowego, osiągania środków do finansowania takiej działalności oraz uzyskania formalnego uznania jako organizacji przedstawicielskiej. Nie mniej istotnym elementem siły organizacji jest liczba członków: w sytuacjach, w których pojawiają się spory zbiorowe, liczba członków jest podstawowym elementem siły przetargowej związku zawodowego, ponieważ przydaje wiarygodności groźbom wstrzymania pracy.

Jednakże krajobraz europejskiego przemysłu uległ zmianie tradycyjne bastiony związków zawodowych w sektorze produkcji uległy znacznemu zmniejszeniu wskutek redukcji, a najwięcej miejsc pracy tworzono w sektorach, które są słabiej zorganizowane z punktu widzenia związków zawodowych. Jednocześnie reforma sektora publicznego i outsourcing usług świadczonych wcześniej przez państwo prowadzi do znaczącego spadku zatrudnienia w tym sektorze, który ma długą tradycję tworzenia związków zawodowych. W sektorze prywatnym stosunki zawodowe są coraz bardziej zindywidualizowane, a globalizacja działalności osłabiła tradycyjne stosunki pracy nie tylko z powodu zagrożenia

outsourcingu. Określone kategorie pracowników charakteryzuje mniejsze prawdopodobieństwo członkostwa w związkach zawodowych. Młodzi pracownicy są grupą najtrudniejszą do zorganizowania w związek zawodowy; pracownicy MŚP są w znacznie mniejszym stopniu zorganizowani w związki niż pracownicy dużych przedsiębiorstw; pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony i innych niestandardowych ustaleń również trudniej włączyć do związków zawodowych. Oczywiście czynniki te mogą się łączyć: młodzi pracownicy często zatrudnieni są w prywatnych sektorach usług, w których istnieje mało związków zawodowych, oraz na podstawie niestandardowych umów o pracę. Podobnie zatrudnieni migranci przynależą do związków zawodowych rzadziej niż wynosi średnia, częściowo dlatego, że są zatrudniani przede wszystkim w sektorach o niższym poziomie występowania związków i często na podstawie niestandardowych umów o pracę.

W tym kontekście zmian, na które wskazano w sprawozdaniu Eurofound Trade union strategies to recruit new groups of workers [Strategie związków zawodowych w zakresie rekrutacji nowych grup pracowników], związki zawodowe kierują się w stronę nowych grup, aby zwiększyć swoją liczebność. Rozpoczęły one kilka inicjatyw mających na celu zwiększenie liczby członków i pokazanie swojego znaczenia grupom pracowników, którzy wcześniej mogli nie rozważać przystąpienia do związku. Na przykład w Austrii, Belgii i Grecji niektóre związki przyznają wewnętrzny „głos” niektórym grupom pracowników, ustanawiając specjalne działy dla kobiet. W Danii wskaźnik przynależności zatrudnionych migrantów do związków zawodowych w sektorze budownictwa jest znacznie niższy niż wśród Duńczyków. Spowodowało to, że pracujących migrantów uznano za docelową grupę związków zawodowych.

Mając na celu zwiększenie liczby członków wśród młodych pracowników bułgarska konfederacja związków zawodowych CITUB powołała organizację pozarządową, która utworzyła sieci ekspertów do spraw osób młodych i zatrudnienia, a także sieci młodych członków związków zawodowych, aby poprawić ich umiejętności i wzmocnić pozycje. Inną powszechnie stosowaną strategią jest angażowanie młodych ludzi ciągle objętych obowiązkową edukacją poprzez wizyty w szkołach zawodowych lub uczelniach. Na przykład związki zawodowe w Danii mają specjalne programy rekrutacji nowych członków wśród absolwentów i stażystów w szkołach technicznych.

Związki zawodowe mogą również używać wewnętrznych sieci w celu wzmocnienia swoich zdolności. W Belgii od późnych lat 80. XX w. związki zawodowe utworzyły sieci osób odpowiedzialnych za kontakty w MŚP, aby w większym stopniu zaangażować pracowników małych zakładów pracy w działania związku.

Związki zawodowe dążyły też do zwiększenia atrakcyjności członkostwa, na przykład zmniejszając opłaty wpisowe w Finlandii. W Luksemburgu związki zawodowe oferują swoim członkom szereg usług, w tym programy opieki zdrowotnej, ubezpieczenie i poradnictwo podatkowe. Generalny Związek Pracowników (ang. General Workers' Union) na Malcie zapewnia swoim członkom specjalne usługi, w tym programy opieki zdrowotnej i bonifikaty. W Holandii związki zawodowe oferują pracownikom sektora budownictwa, którzy opuścili związek z powodu podjęcia samozatrudnienia wskutek reorganizacji przedsiębiorstwa, ubezpieczenia zdrowotne i na wypadek niepełnosprawności związane z członkostwem, a także systemy emerytalno-rentowe.

Jednocześnie inne związki przekształcały swój sposób świadczenia usług. Skupiając się na członkach młodszych i bardziej biegłych w obsłudze komputera, związek De Unie w Holandii (związek zawodowy specjalistów i kierowników) zaczął w 2006 r. oferować ograniczone członkostwo przy znacznie obniżonej opłacie w odniesieniu do usług internetowych. Ta forma członkostwa obejmuje dostęp do informacji i pomocy w kwestiach związanych z zatrudnieniem, a także szkolenia i rozwój kariery (również przy niższych stawkach).

Co ciekawe, w badaniu ujawniono również dowody na to, że zmienia się sposób postrzegania związków przez nie same. Tradycyjnym celem działalności związków było szerokie udostępnianie korzyści płynących ze zbiorowego przedstawicielstwa i rokowań jako „dobra publicznego”, jednakże w praktyce często prowadziło to do sytuacji, w

których pracownicy nieprzynależący do związku i niepłacący składek mogli korzystać z tych samych korzyści, co członkowie związków opłacający pełne składki. To z kolei powoduje, że koszty członkostwa są mniej atrakcyjne dla tych, którzy opłacają składki członkowskie. W niektórych przypadkach związki zawodowe próbowały poradzić sobie z tym problemem poprzez ograniczenie konsultacji raczej do członków niż do pracowników oraz przez zarezerwowanie niektórych korzyści dla członków. W Niemczech w IG Metall w regionie Nadrenii Północnej-Westfalii rozpoczęto wszechstronną strategię wspierania członkostwa, opartą na powiązaniu działań związku z członkami. Na przykład decyzje dotyczące zgody w sprawie wycofania się z porozumień sektorowych podjęte zostały poprzez konsultacje wyłącznie z członkami, a nie ze wszystkimi pracownikami. Związek próbował także włączyć do porozumień specjalne korzyści dla członków, szczególnie w przypadku odstępstw.

DŁUGOTERMINOWE ZMIANY ZACHODZĄCE W ORGANIZACJACH PRACODAWCÓW

Jak wyjaśniono w sprawozdaniu *Developments in social partner organisations – employer organisations* [Zmiany zachodzące w organizacjach partnerów społecznych organizacje pracodawców], przekształcenia zachodzące w sektorze przemysłu wpływały na organizacje pracodawców jeszcze przed nadejściem kryzysu.

W państwach UE-15, gdzie organizacje pracodawców istnieją od dawna, panuje długotrwała tendencja do konsolidacji i fuzji w celu wzmocnienia i racjonalizacji głosu pracodawców. Zasadniczo przyjmowało to formę fuzji stowarzyszeń o węższej specjalizacji, co powodowało powstawanie bardziej przekrojowych nadrzędnych krajowych organizacji pracodawców oraz fuzji odrębnych związków branżowych i organizacji pracodawców, w wyniku których powstały organizacje „dualistyczne”.

Do wielu takich konsolidacji doszło przed 2000 r. Od tego czasu panuje ogólna znacząca stabilność, przy czym przewiduje się w przyszłości kilka fuzji krajowych nadrzędnych organizacji pracodawców. Sytuacja jest do pewnego stopnia inna w państwach członkowskich położonych w środkowej i wschodniej Europie, które przystąpiły do UE w 2004 r. lub później. W krajach tych organizacje pracodawców w rzeczywistości istnieją od zaledwie 20 lat. Od przystąpienia tych państw członkowskich do UE miała miejsce pewna konsolidacja. Na przykład widoczne są ostatnie fuzje w Bułgarii; widać też oznaki racjonalizacji w złożonej strukturze rumuńskich krajowych nadrzędnych organizacji pracodawców. Sytuacja w kilku krajach nadal jednak ulega zmianom, co odzwierciedla trwającą restrukturyzację gospodarczą i zmieniające się poglądy pracodawców w odniesieniu do najlepszego sposobu reprezentowania ich interesów na nadrzędnym poziomie. Od 2003 r. nowe krajowe nadrzędne organizacje pracodawców powstały w Polsce, Rumunii i Słowenii.

Chociaż w ciągu ostatnich dziesięciu lat rola krajowych nadrzędnych organizacji pracodawców w rokowaniach zbiorowych i rola reprezentatywna uległy zmianie, to wiele organizacji skupiło się na świadczeniu usług, zmieniając rodzaj i zakres usług świadczonych członkom stowarzyszonym w celu lepszego zaspokojenia potrzeb pracodawców w zmiennym środowisku. Powszechnie świadczone usługi obejmują lobbing, doradztwo i konsultacje, informacje i analizy, szkolenie i kształcenie, kontakty, tworzenie sieci kontaktów i pomoc w handlu zagranicznym. Mogą również być poszerzone o oferowanie instrumentów finansowych lub kredytowych, zarządzanie i doradztwo prawne.

Ostatnie zmiany w strukturze sektorowych organizacji pracodawców w dużej mierze odzwierciedlają spadek w sektorze produkcji tradycyjnej oraz wzrost w sektorze usług i nowoczesnych technologii. W niektórych krajach zmiana spowodowana była również prywatyzacją wcześniej publicznych usług i rosnącą rolą przedsiębiorstw społecznych lub nienastawionych na zysk. W wielu krajach sektorowe organizacje pracodawców połączyły się, tworząc szersze organizacje, czasami w odpowiedzi na kurczący się sektor produkcji. W pewnych przypadkach spowodowało to powstanie nadrzędnych sektorowych organizacji pracodawców, obejmujących pewną liczbę powiązanych sektorów. Wraz z tymi fuzjami, których efektem jest mniejsza liczba sektorowych organizacji pracodawców, powstają jednak nowe

organizacje w nowych lub rozrastających się sektorach, takich jak technologie informatyczne i doradztwo, lub w dopiero deregulowanych lub sprywatyzowanych sektorach publicznych, na przykład w sektorze usług pocztowych i energii elektrycznej.

Kluczowym elementem sektorowych organizacji pracodawców jest ich bezpośrednie uczestnictwo w sektorowych układach zbiorowych. Gdy natomiast podstawową stosowaną formą są rokowania na poziomie przedsiębiorstwa, sektorowe organizacje pracodawców w wielu przypadkach zapewniają wsparcie zrzeszonym przedsiębiorstwom w trakcie tychże rokowań. W wielu krajach rokowania stały się bardziej zdecentralizowane w wyniku dążenia przedsiębiorstw do większej elastyczności. Najczęściej sektorowe organizacje pracodawców reagowały na to dopuszczeniem większej elastyczności w porozumieniach sektorowych na poziomie przedsiębiorstw, oddając część swoich uprawnień związanych z rokowaniami, aby utrzymać pozycję i uniknąć utraty członków.

W sprawozdaniu przeanalizowano również to, czy powstające organizacje skupiają pracodawców według kategorii innych niż tradycyjne, tj. sektor, położenie geograficzne czy rodzaj przedsiębiorstwa. Wydaje się, że w wielu krajach powszechniej występują konkretne organizacje dla kobiet przedsiębiorców i właścicielek przedsiębiorstw, a także dla osób wywodzących się z imigracji. Nie ma jednak dowodów na to, że organizacje te działają jako organizacje pracodawców czy szeroko zajmują się kwestiami zatrudnienia. Pod względem kwestii zatrudnienia najważniejszymi „nietradycyjnymi” organizacjami są te, które zrzeszają pracodawców, działając na rzecz odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, i które powstały w celu zwrócenia uwagi przedsiębiorców na określone kwestie równości i różnorodności. Inny wspólny czynnik narodowość właścicieli przedsiębiorstw jest podstawą dla organizacji przedsiębiorstw, które w kilku krajach reprezentują zagranicznych inwestorów i mają znaczący wpływ na kwestie zatrudnienia i stosunków pracy.

Organizacje pracodawców wydają się w znacznej mierze utrzymywać lub nawet zwiększać liczbę członków, dostosowując się w miarę konieczności do zmieniających się potrzeb swoich członków.² Istnieje jednak obszar, w którym zmiany następują powoli dotyczy to powszechnej niewystarczającej reprezentacji kobiet i osób należących do mniejszości etnicznych w kierownictwie organizacji pracodawców. W związku z tym niedostatkiem kobiet na wyższych stanowiskach w kilku krajach wprowadzane są parytety w odniesieniu do stanowisk kierowniczych w przedsiębiorstwach.

Europejska sieć Eurofound

Obserwatoria Eurofound Europejskie Obserwatorium Stosunków Przemysłowych (EIRO), Europejskie Obserwatorium Warunków Pracy (EWCO) i Europejskie Obserwatorium Restrukturyzacji (ERM), które samo w sobie jest jednym z głównych działań Europejskiego Centrum Monitorowania Zmian (EMCC) monitorują rozwój i tendencje w dziedzinie warunków pracy, stosunków pracy i restrukturyzacji przedsiębiorstw. Obserwatoria opierają się na pracy sieci ekspertów na poziomie krajowym i europejskim, którzy opisują, porównują i umieszczają w kontekście informacje i wyniki badań dotyczących życia zawodowego. Sieć Obserwatoriów Europejskich (NEO) stanowi ramy, w których praca jest planowana i koordynowana. Każde obserwatorium publikuje na swojej stronie internetowej roczny przegląd swojego obszaru badań, a także szereg aktualizacji informacji, porównawczych sprawozdań analitycznych, sprawozdań z wyników badań i zestawień dotyczących restrukturyzacji przedsiębiorstw.

² Również w tym przypadku konieczne jest zastrzeżenie: dane ze sprawozdania opublikowane w 2010 r., ale dotyczące sytuacji sprzed tego roku, nie mogą odzwierciedlać wpływu kryzysu na liczbę członków.

Jak obecnie żyjemy – 5 jakość życia w Europie

Europejskie badanie jakości życia (EQLS), przeprowadzane przez Eurofound co cztery lata, obejmuje takie zagadnienia, jak: zatrudnienie, dochody, edukacja, mieszkalnictwo, rodzina, zdrowie, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, zadowolenie z życia i sposób, w jaki ludzie postrzegają swoje społeczeństwo. Badanie daje szeroko zakrojony obraz różnic i podobieństw w życiu ludzi na obszarze krajów UE-27 i w Norwegii, a także w krajach kandydujących Turcji, Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii i Chorwacji (KK-3). Badania w terenie dla trzeciej edycji badania odbędą się pod koniec 2011 r.

JAK ŻYJEMY

Poprawa jakości życia ludzi i społeczeństwa stanowi coraz większe wyzwanie w Unii, skupiającej 27 różnych państw. Oznacza promowanie spójności społecznej w społeczeństwach, które stają się bardziej zróżnicowane wewnętrznie. Ponadto kryzys gospodarczy powoduje, że coraz pilniejsze staje się zagwarantowanie, aby społeczeństwa europejskie nie podzieliły się na te, których pogorszenie koniunktury gospodarczej dotknie bezpośrednio, i na te, które tego unikną.

To, jak oceniamy nasze życie, zależy od wielu czynników. Niektóre z nich są obiektywne: jak dużo zarabiamy i jaki jest w rezultacie standard naszego życia. Ogromną rolę odgrywa jednak szereg innych czynników. W trakcie przeprowadzonego ostatnio w 2007 r. europejskiego badania jakości życia (EQLS) zapytano ludzi, jak oceniają swoje życie. Odpowiedzi te porównano z odpowiedziami udzielonymi na wiele innych pytań, dotyczących takich kwestii, jak sytuacja mieszkaniowa, sytuacja rodzinna i zatrudnienie, żeby wymienić tylko kilka. Dogłębna analiza rezultatów umożliwiła Eurofound odkrycie, co w największym stopniu sprawia, że ludzie czują się zadowoleni z życia, oraz odwrotnie co najbardziej osłabia ich zadowolenie z życia.

Kraje tradycyjnie zajmowały się rozwojem gospodarczym, mierzonym produktem krajowym brutto (PKB). Szybko rośnie jednak zainteresowanie znalezieniem sposobów na zmierzenie jakości życia, które wykraczają poza te tradycyjne wskaźniki ekonomiczne. Oczywiście wielu obywateli stoi przed wyzwaniami związanymi z problemami gospodarczymi. Społeczeństwa europejskie doświadczyły jednak głębokich zmian takich jak: globalizacja, starzenie się ludności, przejście z tradycyjnej pracy wytwórczej na usługi w większym stopniu oparte na technologiach, a także większe obciążenie usług publicznych które mogą mieć negatywny wpływ emocjonalny, nawet jeżeli standardowe wskaźniki ekonomiczne mogą wskazywać na poprawę sytuacji. Coraz większa przepaść zarysowuje się pomiędzy obrazem wyłaniającym się ze statystyk a postrzeganiem przez ludzi własnych warunków życia, czemu przeciwdziałać mogą decyzje polityczne, które lepiej odzwierciedlają rzeczywistość życia europejskich obywateli.

Jak żyją Europejczycy?

Model pary mieszkającej z dziećmi i innymi członkami gospodarstwa domowego występuje znacznie częściej wśród ludzi w państwach członkowskich, które przystąpiły do UE w 2004 r. i w 2007 r. (nowe państwa członkowskie, NPC) i w krajach kandydujących (KK-3), niż w krajach UE-15, powodując, że gospodarstwa domowe w tych krajach są większe. Na przykład gdy średni rozmiar gospodarstwa domowego w Danii wynosi 2,5 osoby, w Turcji jest to 4,2 osoby. W odniesieniu do osób w wieku średnim (od 35 do 49 lat) najpowszechniej występującą sytuacją mieszkaniową jest życie w parze. Sytuacja ta występuje dosyć powszechnie u powyżej 60% osób w tym przedziale wiekowym w UE-15 i ponad 70% w NPC i KK-3.

Osoby starsze w wieku powyżej 65 lat częściej żyją albo samotnie, albo w parze bezdzietnej. Chociaż zasadniczo większość mężczyzn w tym wieku żyje z partnerem, to dłuższa średnia długość życia kobiet oznacza, że starsze kobiety częściej żyją samotnie. Wiąże się z tym szczególnie kwestie dotyczące usług opieki i sposobu zajmowania się potrzebami tej określonej grupy. Przyszłe prognozy, które wskazują na wzrost populacji osób starszych, wskazują również na większe wymagania wobec osób zapewniających nieformalną opiekę w ramach rodziny (głównie kobiet).

Wśród młodszych (w wieku od 18 do 34 lat) i starszych osób (w wieku powyżej 65 lat) istnieje jednak znacznie większe zróżnicowanie struktury gospodarstw domowych.

Łączenie pracy z życiem rodzinnym

Zmiany demograficzne oraz te zachodzące na rynku pracy kształtują życie zawodowe i rodzinne Europejczyków, wywierając daleko idący wpływ na przyszłość. Obecnie ludzie mają mniej dzieci, żyją dłużej i są bardziej skłonni do przenoszenia się z jednego kraju do innego. Obecnie kobiety powszechnie pracują poza domem, co spowodowało zmianę sposobu, w jaki mężczyźni i kobiety postrzegają swoje role w rodzinie. Jednocześnie w miejscu pracy zatrudnienie jest mniej pewne, ponieważ restrukturyzacja i zmiany w przemyśle powodują większą niestabilność, nie wspominając o wpływie recesji; ponadto praktyki zatrudnienia stają się bardziej elastyczne i mniej przewidywalne niż w latach ubiegłych.

W polityce europejskiej podkreśla się znaczenie godzenia życia zawodowego i rodzinnego, aby zapewnić większej liczbie ludzi w szczególności kobiet poczucie, że nie muszą wybierać pomiędzy posiadaniem dzieci a pracą. Zgodnie z tym rozumowaniem zwiększenie liczby osób zatrudnionych ułatwi wzrost gospodarczy, jednocześnie zwiększy się wskaźnik urodzeń, co przynajmniej w pewnym zakresie będzie przeciwdziałać starzeniu się społeczeństwa.

Chociaż w całej Europie kobiety masowo weszły na rynek pracy, tradycyjne modele rodziny, w których mężczyzna jest głównym żywicielem rodziny, a kobieta pracuje w pełnym wymiarze godzin w domu, nadal są powszechne w wielu krajach. W Turcji w przypadku zaledwie 4% par oboje partnerzy pracują poza domem, natomiast w Szwecji robi tak 57% par. Istnieje większe prawdopodobieństwo, że oboje partnerzy są zatrudnieni, jeżeli nie posiadają dzieci lub posiadają tylko jedno dziecko. Nie dziwi fakt, że wydaje się, iż tam, gdzie dostępne są placówki opieki nad dziećmi, oboje partnerzy pracują. Na przykład w krajach Beneluksu i we Francji, gdzie opieka nad dziećmi dostępna jest od wieku dwóch miesięcy, nawet w przypadku dwóch trzecich par z niemowlętami oboje partnerzy pracują zawodowo. Matki samotnie wychowujące dzieci znajdują się jednak w szczególnym położeniu. We wszystkich krajach są one częściej bezrobotne i bierne zawodowe niż matki, które posiadają partnera.

Jak bardzo jesteśmy zadowoleni z życia?

W obrębie różnych grup państw istnieją wyraźne różnice pod względem zadowolenia Europejczyków z życia. Ludzie w krajach UE-15 są najbardziej zadowoleni z życia, a w KK-3 najmniej, podczas gdy obywatele NPC znajdują się gdzieś pośrodku należy przy tym podkreślić, że kraje UE-15 nie wiążą się z czymś z natury bardziej satysfakcjonującym. Różnice pomiędzy ocenami wyznaczanymi przez obywateli niemal w całości wynikają z różnic w warunkach, których doświadczają pod względem zatrudnienia, dochodów, wieku, stanu zdrowia, zakresu dostępnego wsparcia socjalnego, a także jakości usług społecznych i instytucji obywatelskich.

Chociaż za pieniądze nie można kupić szczęścia, to posiadanie odpowiedniego materialnego standardu życia jest najważniejszym elementem odczuwanego zadowolenia z życia. Ktoś pozbawiony tego, co powszechnie uważa się za dobra codziennego użytku, będzie mniej zadowolony z życia. Niektóre rzeczy mogą złagodzić to niezadowolenie: w przypadku osób, które doświadczają niedostatku materialnego, możliwość otrzymania od kogoś dużej kwoty pieniędzy w wyjątkowych sytuacjach oznacza, że wpływ niedostatku na samopoczucie jest mniejszy. Wysoka jakość usług publicznych również może w pewien sposób poprawić poczucie ogólnego zadowolenia z życia osób, które doświadczają niedostatku materialnego.

Mierzenie niedostatku sześć niezbędnych elementów

W ramach EQLS niedostatek mierzono poprzez zadawaniem ludziom pytań, czy mogliby pozwolić sobie na wszystkie przedmioty z listy sześciu podstawowych dóbr³, gdyby je zechcieli: utrzymanie wystarczająco wysokiej temperatury w domu, tygodniowy wyjazd na urlop z dala od domu, wymiana zużytych mebli, zjedzenie co drugi dzień posiłku zawierającego mięso, kurczaka lub rybę, zakup ubrań raczej nowych niż używanych, a także podjęcie u siebie rodziny lub znajomych raz w miesiącu.

Dobry stan zdrowia jest drugim najważniejszym czynnikiem decydującym o stopniu zadowolenia z życia: ludzie o złym stanie zdrowia są znacznie mniej zadowoleni z życia niż osoby zdrowe. Bezrobocie, niskie dochody i niski poziom wykształcenia również powodują, że ludzie są mniej zadowoleni z życia. Niekoniecznie oznacza to jednak, że ludzie automatycznie odczuwają większe zadowolenie z życia, gdy rosną ich dochody. Dochody mają znaczenie dla odczuć ludzi głównie w przypadkach, w których podstawowe potrzeby nie są zaspokajane. Gdy potrzeby te zostaną zaspokojone, ludzie mogą odczuwać większe zadowolenie z życia wraz ze wzrostem dochodów, ale ten poziom zadowolenia nie wrośnie aż tak bardzo.

Oczywiście praca również ma wpływ na odczucia. Podczas gdy osoby bezrobotne mogą być mniej zadowolone niż zatrudnione, to osoby, które przeszły na emeryturę, są bardziej zadowolone (nawet przy uwzględnieniu takich czynników, jak dochody i wsparcie społeczne). To sugeruje, że stres w pracy i wyzwania polegające na łączeniu życia zawodowego i rodzinnego znacząco obniżają samopoczucie ludzi. Nie jest niespodzianką, że jakość pracy jest ważna: specjaliści i osoby zajmujące stanowiska kierownicze były ogólnie trochę bardziej zadowolone z życia.

Osoby gorzej wykształcone są mniej zadowolone głównie z tego powodu, że poziom wykształcenia decyduje o pracy, którą takie osoby mogą zdobyć, i uzyskiwanych dochodach, a to wpływa na standard życia. Jednakże w NPC niski poziom wykształcenia wydaje się wpływać bezpośrednio na ocenę własnego zadowolenia z życia. Również w tym wypadku relacja ta nie działa automatycznie w odwrotnym kierunku: posiadanie wysokiego poziomu wykształcenia nie wydaje się powodować, że ludzie są bardziej zadowoleni z życia.

Badania Eurofound pokazały, że życie w parze jest dla większości ludzi bardziej satysfakcjonujące. Posiadający partnerów mężczyźni i kobiety są około dwa razy bardziej zadowoleni z życia niż osoby żyjące samotnie, a pary z dziećmi nawet bardziej. Osoby po rozwodzie, owdowiałe lub żyjące w separacji są mniej szczęśliwe: osoby rozwiedzione lub żyjące w separacji są nawet mniej szczęśliwe od tych, których partner zmarł. Osoby samotnie wychowujące dzieci są grupą najmniej zadowoloną. Co zrozumiałe, w przypadku większości ludzi wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół istotnie przyczynia się do odczuwania zadowolenia.

Wyniki badania wskazują na to, że w celu poprawienia samopoczucia ludzi i ogólnej jakości życia najważniejsze jest skupienie się raczej na poprawie warunków materialnych osób znajdujących się w najbardziej niekorzystnym położeniu niż podnoszenie średniego standardu życia (choć cel ten nadal jest istotny w ubogich krajach grupy KK-3). Oznacza to, że ważne jest dalsze przeciwdziałanie nierównościami w standardzie życia, w szczególności zwalczanie ubóstwa.

³ Skala ta jest adaptowana ze skali pierwotnie opracowanej przez Eurostat.

Wykluczenie społeczne

Konsekwencją rozszerzenia UE do 27 państw członkowskich jest wejście do niej kilku państw, w których standard życia jest znacznie niższy niż w 15 dotychczasowych państwach członkowskich. Wiele z tych krajów i trzy kraje kandydujące miały w trakcie badania wyższe poziomy bezrobocia i ubóstwa oraz charakteryzowały się słabszą infrastrukturą usług socjalnych. Takie skrajne różnice w warunkach życia powodują, że osiągnięcie spójności w całej Unii staje się znacznie trudniejsze.

Chociaż wynikające z tego trudności materialne nadal są niezmiernie ważne, to w polityce społecznej coraz częściej za jeszcze większy problem uważa się wykluczenie społeczne, które często towarzyszy ubóstwu. Wykluczenie społeczne jest kwestią „zubożonego życia, nie tylko szczupłego portfela” (jak to opisał Amartya Sen). Pojęcie to oznacza, że dana osoba jest zagrożona i znajduje się w trudniejszej sytuacji. Odzwierciedla ono też znaczenie wyobrażenia względnego ubóstwa: ktoś może osiągnąć pewien podstawowy standard życia, ale jeżeli sytuacja tej osoby jest radykalnie gorsza niż sytuacja współobywateli, osoba ta nadal będzie zubożała. Bycie wykluczonym społecznie oznacza, że relacje danej osoby z innymi są fragmentaryczne lub w zaniku. Badacze Eurofound przyjęli perspektywę, zgodnie z którą istnieją trzy elementy mające znaczenie dla włączenia społecznego: dostęp do zatrudnienia, posiadanie dóbr codziennego użytku i wsparcie ze strony rodziny lub sieci przyjaciół.

Mierzenie wykluczenia społecznego

EQLS zawiera serię stwierdzeń odnoszących się do wykluczenia społecznego. Stopień, w jakim ludzie zgadzają się z nimi, można uznać za wskaźnik poziomu ich integracji społecznej lub jej braku.

- „Czuję się wyłączony ze społeczeństwa”.
- „Życie stało się obecnie tak skomplikowane, że prawie nie mogę się w nim odnaleźć”.
- „Nie uważam, aby inni dostrzegali wartość tego, co robię”.
- „Niektórzy ludzie patrzą na mnie z góry z powodu mojej sytuacji zawodowej lub dochodów”.

Ogółem przeważająca większość (86%) obywateli europejskich uważa się za dobrze zintegrowanych społecznie. Znaczny odsetek 14% uważa się jednak za wykluczonych w pewnym stopniu, a 2% uważa się za bardzo wykluczonych. Ludzie żyjący w biedniejszych krajach (według PKB na mieszkańca) częściej mogą czuć się wykluczeni. Sytuacja jest jednak w znacznym stopniu zróżnicowana. Na przykład kraje skandynawskie posiadają podobny wskaźnik PKB na mieszkańca jak Austria, Belgia i Francja, jednak mniej Skandynawów czuje się wykluczonych społecznie. Wskaźnik bezrobocia w danym państwie i poziom ubóstwa (w kategoriach dochodu) również mają swoją wagę, chociaż niektóre państwa lepiej radzą sobie z zapewnieniem integracji społecznej w sytuacji większego bezrobocia. Poczucie wykluczenia społecznego wydaje się najczęściej występować w KK-3, a w dalszej kolejności - w NPC. (Zmiany społeczne i gospodarcze, do jakich dochodziło w tych krajach w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat, również mogą odgrywać kluczową rolę w kształtowaniu tego odczucia).

Osoby, które doświadczają niedostatku materialnego, są bardziej narażone na odczuwanie wykluczenia (podobnie jak bezrobotni). Co ciekawe, chociaż stopień niedostatku jest znacznie wyższy w KK-3, to właśnie w tych krajach niedostatek wydaje się mieć najmniejszy wpływ na poczucie wykluczenia. Może to wynikać z faktu, że z uwagi na powszechność niedostatku ludzie go doświadczający czują się mniej wykluczeni spośród współobywateli.

Nie jest być może zaskakujące, że rodzaj sytuacji domowej ma wpływ na odczucia. Pary i pary z dziećmi rzadziej czują się wykluczone niż osoby żyjące samotnie lub rodzice samotnie wychowujący dzieci (którzy mają najgorsze odczucia). Ponadto w sytuacji, gdy obywatele doświadczają niedostatku, pomoc może odpowiednio wsparcie społeczne. W ramach EQLS przeanalizowano zakres i rodzaj wsparcia, które ludzie mogą uzyskać od przyjaciół i rodziny. Okazało się, że na ogół obywatele w państwach UE-15 w przypadku pilnej potrzeby pomocy finansowej chętniej zwrócą się do członków rodziny: 70% obywateli tych krajów zwróciłoby się do członków swojej rodziny, natomiast na przykład w Bułgarii i na Łotwie zrobiłoby to zaledwie 42% i 48%. Znaczna mniejszość Europejczyków nie ma jednak nikogo, do kogo mogłaby zwrócić się, gdyby potrzebowała pomocy finansowej. W Portugalii 30% ludzi zadeklarowało brak źródła wsparcia finansowego, a w dalszej kolejności są Węgry, gdzie 29% ludzi jest tego samego zdania, i Bułgaria (23%).

Oczywiście pieniądze nie są jedynym sposobem, w jaki ludzi mogą komuś pomóc. Częstsze jest posiadanie kogoś, do kogo można zwrócić się, gdy chce się o czymś porozmawiać. W Hiszpanii i na Malcie 74% ludzi twierdzi, że zwróciłoby się do członków rodziny, natomiast we Francji i w Czechach odsetek ten wynosi 52%. Również w tej sytuacji pewien odsetek osób w tym przypadku mniejszy twierdzi, że nie ma nikogo, do kogo mogłyby się zwrócić, przy czym w następujących krajach występuje najwyższy odsetek obywateli twierdzących, że są zasadniczo samotni: 10% w Luksemburgu, 9% w Estonii i 8% we Francji.

W Roczniku 2009 Życie i praca w Europie Eurofound przedstawiono odczucia Europejczyków co do pogorszenia jakości społeczeństwa na przykład utraty zaufania do instytucji politycznych. Dobra jakość społeczeństwa jest kluczowym elementem w europejskim modelu społecznym. Badania Eurofound dotyczące jakości życia mogą przyczynić się do monitorowania sytuacji w miarę upływu czasu. Wyniki trzeciego EQLS, do którego badania terenowe rozpoczną się pod koniec 2011 r., rzucą więcej światła na sytuację społeczeństw europejskich pod względem jakości.

Zdrowie psychiczne

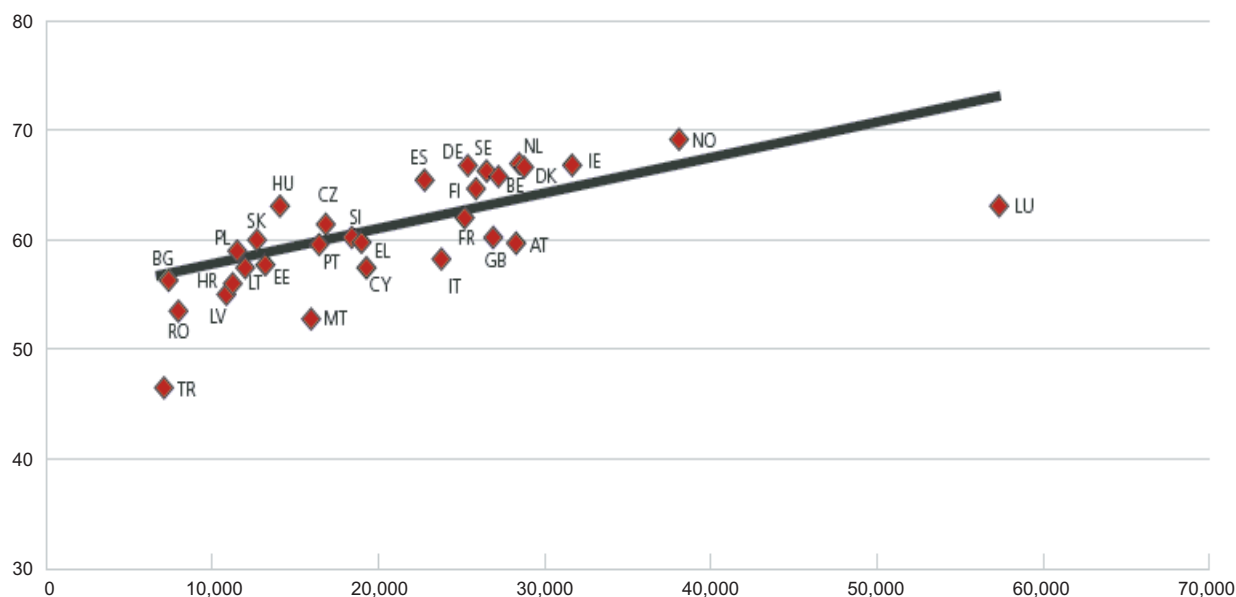
W ramach EQLS ocenia się także na ogół samopoczucie psychiczne. Poziom dobrostanu psychologicznego jest znacznie zróżnicowany w całej Europie. W skali do 100 punktów Turcja plasuje się najniżej, przy średnim wyniku wynoszącym 46, podczas gdy ludzie w Norwegii wydają cieszyć się najlepszym zdrowiem psychicznym, oceniając je na niemal 70 punktów. Na 10 krajów, które uplasowały się na dole rankingu, wszystkie należą do grup NPC i KK-3. Sugeruje to, że dobrostan psychiczny jest związany z sytuacją gospodarczą kraju, jak wydaje się wynikać w tym przypadku. Na poniższym wykresie pokazano, że istnieje relacja pomiędzy PKB kraju na mieszkańca i poziomem dobrostanu psychicznego obywateli. Wzór przedstawiony na wykresie odzwierciedla jednak nie tylko PKB danych krajów, ale też pewną liczbę czynników związanych z ich zamożnością, takich jak poziom rozwoju społecznego i instytucjonalnego. Na przykład w krajach o wyższym PKB na mieszkańca istnieje tendencja do wydawania większych kwot na opiekę zdrowotną i kraje te mają lepiej rozwinięte systemy opieki społecznej.

Mierzenie zdrowia psychicznego

Wskaźnik dobrostanu psychicznego „WHO-5”, stosowany przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), łączy odpowiedzi na pięć pytań w celu ustalenia wskaźnika zdrowia psychicznego. Choć pytania te mogą wydawać się dość ogólne, w rzeczywistości okazały się być dobrym instrumentem kontrolnym służącym do wykrywania depresji w populacji ogólnej, a zatem pozwalają zmierzyć ogólne zdrowie psychiczne. W ramach badania zapytano ludzi, czy następujące stwierdzenia odnoszą się do ich samopoczucia przez cały czas, większość czasu, pewien czas lub żaden okres w ciągu poprzednich dwóch tygodni:

- „Czułem się pogodnie i byłem w dobrym nastroju”;
- „Czułem się spokojny i zrelaksowany”;
- „Czułem się aktywny i energiczny”;
- „Obudziłem się świeży i wypoczęty”;
- „Moje codzienne życie było wypełnione rzeczami, które mnie interesują”.

Rysunek 7: Średni wynik dobrostanu psychicznego WHO-5, według kraju i PKB na mieszkańca (w SSN w euro), 2005 r.



Również w obrębie krajów dochód wydaje się wiązać z dobrostanem psychicznym – osoby znajdujące się najwyżej w skali dochodów czują się na co dzień lepiej niż osoby znajdujące się na dole skali. Co ciekawe, różnice w samopoczuciu ludzi są mniejsze w zamożniejszych krajach niż w uboższych: korzyści psychologiczne wynikające z wyższego krajowego poziomu zamożności wydają się być rozproszone bardziej równomiernie. Ponadto osoby znajdujące się na dole skali dochodów w zamożniejszych krajach nadal często czują się lepiej niż osoby znajdujące się na górze skali w krajach uboższych: na przykład ludzie znajdujący się w dolnym kwartylu dochodów w krajach UE-15 nadal mają lepsze wyniki w kategoriach zdrowia psychicznego niż ludzie znajdujący się w średnim kwartylu dochodów w NPC i w górnym kwartylu dochodów w KK-3.

Integracja w miastach Europy 6

Europejska sieć miast na rzecz lokalnej polityki integracji migrantów (CLIP) jest siecią 31 europejskich miast współpracujących na rzecz wsparcia społecznej i gospodarczej integracji migrantów. Sieć ta umożliwia organom lokalnym wzajemne uczenie się i tworzenie skuteczniejszej polityki integracyjnej. Wcześniej w ramach tej sieci skupiano się na kwestiach polityki w dziedzinie mieszkalnictwa, równości i różnorodności w zakresie zatrudnienia w organach samorządowych oraz świadczenia usług administracji miejskiej. W tym roku w niniejszym Roczniku przeanalizowano zdobytą wiedzę z zakresu międzykulturowej polityki miast i relacji międzygrupowych. Ostatni moduł będzie dotyczył kwestii przedsiębiorczości etnicznej.

Więcej szczegółów można znaleźć pod adresem www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

STAWIANIE CZOŁA WYZWANIAM ZWIĄZANYM Z RÓŻNORODNOŚCIĄ

W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat miasta europejskie stawały się coraz bardziej zróżnicowane pod względem etnicznym, kulturowym i religijnym. Jednakże to rosnące bogactwo kulturowe może również stanowić wyzwanie dla władz samorządowych pod względem zdolności utrzymania konstruktywnych relacji między różnymi grupami. Zaktualizowane wyniki europejskiego badania jakości życia (EQLS) z 2009 r. wskazują na to, że w Unii panuje pogląd, iż relacje między grupami etnicznymi pogorszyły się.

W sprawozdaniu *Intercultural policies in European cities* [Polityka międzykulturowa w europejskich miastach], opublikowanym w 2010 r. w ramach projektu CLIP, przedstawiono w skrócie, jak ponad 30 europejskich miast próbuje poprawić wzajemne zrozumienie i zniwelować różnice pomiędzy różnymi grupami etnicznymi i religijnymi, które występują wśród ich mieszkańców. Szczególną uwagę poświęcono miejscu społeczności muzułmańskich w europejskich miastach, ponieważ islam stał się największą „nową” religią w tych miastach.

Badacze omówili te zagadnienia z ponad 700 osobami w 31 miastach sieci CLIP, w tym z urzędnikami miejskimi, przedstawicielami organizacji migrantów, przedstawicielami organizacji wyznaniowych oraz z organizacjami pozarządowymi, organizacjami opieki społecznej i partnerami społecznymi. Około 40% ankietowanych stanowili migranci lub członkowie organizacji migrantów lub mniejszości etnicznych.

Jak zatem różne grupy koegzystują w miastach europejskich? Ogólnie rzecz biorąc, obraz nakreślony w badaniu CLIP był mieszany. Grupy wydają się być w dobrych stosunkach, aczkolwiek współpraca między nimi jest ograniczona. Relacje wydają się być pragmatyczne i przyjazne. Ponadto wprowadzana jest coraz większa liczba strategii i środków antydyskryminacyjnych. Na szczęście większość miast uczestniczących w projekcie nie stwierdziła prawie żadnych oznak świadczących o znaczącej radykalizacji młodzieży, opowiadaniu się muzułmańskiej młodzieży płci męskiej za totalitarną wersją islamu czy opowiadaniu się ich rówieśników w większości populacji za ultranacjonalistyczną, rasistowską ideologią. Jednakże niektóre miasta, takie jak Amsterdam (zob. s. 64) przyjęły aktywne podejście uprzedzające powstanie takich ekstremizmów.

Migranci jednak w niewielkim stopniu angażują się w kształtowanie polityki międzykulturowej w miastach, w których mieszkają. Na przykład na stanowiskach obieralnych jest niewielu migrantów; w niektórych miastach nie ma żadnego. Kluczową przyczyną tego stanu jest brak w wielu krajach prawa głosu dla obcokrajowców. Ponieważ reprezentacja migrantów i mniejszości w radach miejskich jest tak ograniczona, interesy migrantów na poziomie lokalnym przeważnie są wyrażane poprzez organy konsultacyjne. Ponadto wydaje się, że zarówno wśród członków mniejszości, jak i większości brakuje „kompetencji międzykulturowych”, czyli umiejętności komunikowania się przez różne granice kulturowe. W wielu miastach zauważa się dyskryminację społeczności migrantów w takich kwestiach, jak zatrudnienie, edukacja i mieszkalnictwo. Wyniki badania EQLS wskazujące na to, że mieszkańcy dostrzegają wzrost napięć etnicznych, wydają się być spójne z badaniami CLIP przeprowadzonymi w niektórych miastach.

Kluczowym elementem dyskryminacji jest rynek mieszkaniowy: migranci mają więcej trudności ze znalezieniem mieszkań o wysokiej jakości i w przystępnej cenie poza obszarami segregacji. Urzędnicy miejscy i przedstawiciele migrantów w wielu miastach podkreślali, że obecność marginalnych dzielnic, w których panuje segregacja, może negatywnie wpływać na relacje pomiędzy różnymi grupami społecznymi. Migranci a w szczególności muzułmanie napotykają również dyskryminację na rynku pracy, gdy ubiegają się o pracę, praktykę czy nawet staż.

W wielu miastach stopa bezrobocia wśród migrantów jest wyższa niż wśród rdzennej ludności, a wielu migrantów pracuje na nisko płatnych stanowiskach. (Chociaż odnosi się to do większości grup migrantów, wydaje się, że problem ten dotyczy przede wszystkim muzułmanów). Przytaczane powody tego stanu rzeczy obejmują niższy poziom wykształcenia wśród migrantów, nieznaną języka państwa przyjmującego, problemy z uznaniem kwalifikacji uzyskanych za granicą oraz dyskryminację w dziedzinie zatrudnienia i edukacji. Brak zatrudnienia przekłada się na ubóstwo, które tworzy dalsze trudności w integracji i udziale w życiu społecznym. Panujące w Europie trudności gospodarcze prawdopodobnie tylko dalej pogłębią ten problem.

Wielu przedstawicieli migrantów wyraża obawy związane z dyskryminacją w systemie edukacji. Chociaż w większości miast CLIP wprowadzono takie środki, jak edukacja przedszkolna, komunikacja z rodzicami będącymi migrantami i nauka języka, wiele osób uważa, że szkoły nie czynią wystarczająco dużo pod względem przeciwdziałania dyskryminacji i nierównościom edukacyjnym. Biorąc pod uwagę znaczenie edukacji w zapewnianiu dostępu do lepszych miejsc pracy, ta różnica w wykształceniu stanowi duży problem.

Promowanie lepszych relacji

Większość organizacji migrantów ma bardzo ograniczone zasoby. Większość miast zrzeszonych w sieci CLIP wspiera organizacje migrantów albo poprzez bezpośrednie finansowanie, albo poprzez zapewnienie pomieszczeń lub dotacje na wynajem lokalu. Najczęściej władze miejskie finansowo wspierają organizacje bezpośrednio na potrzeby takich działań, jak: festiwale kulturalne, opieka nad osobami starszymi, wspieranie studentów i nauka języka. Niektóre miasta promują wspólne korzystanie z budynków, aby zachęcić do nieformalnych spotkań i współpracy pomiędzy różnymi grupami. Na przykład w Amsterdamie duża nieruchomość mieści 25 organizacji migrantów; jest tam również duża przestrzeń, którą po stosunkowo niskiej cenie mogą wynajmować zewnętrzne organizacje.

Chociaż finansowanie i wspomaganie organizacji migrantów jest ważne, a w większości miast wdrażane są działania polityczne w tym zakresie, duże znaczenie ma także uznanie. Studia przypadku dotyczące miast wskazują na to, że większość związków migrantów chciałaby być w większym stopniu honorowana w miastach, w których działa. Jednym ze sposobów wdrażania takiej polityki przez miasta jest ustanowienie organu konsultacyjnego złożonego z organizacji migrantów, który doradza radzie miejskiej w dziedzinie polityki lokalnej. Taki krok to oficjalnie uznanie istnienia grup migrantów i przydzielenie im roli (faktyczne uprawnienia takich organów są jednak przedmiotem dyskusji).

Budowanie kompetencji międzykulturowych

Kompetencje międzykulturowe - zrozumienie różnych kultur, zdolność nawigowania pomiędzy różnymi kulturami i świadomość wrażliwości podczas komunikowania się z osobami pochodzącymi z różnych środowisk może pomóc w ograniczeniu nieporozumień kulturowych i poprawić relacje. Kilka miast należących do sieci dąży do poprawiania kompetencji międzykulturowych swoich mieszkańców poprzez kilka rodzajów podejścia, które obejmują:

- międzykulturowe szkolenie personelu administracyjnego;
- projekty na rzecz edukacji międzykulturowej;
- programy poprawiania umiejętności językowych imigrantów.

W ponad jednej trzeciej miast władze oferują kursy szkoleniowe dotyczące międzykulturowości i różnorodności, przeznaczone dla pracowników mających bezpośredni kontakt z klientami lub dla wyższej kadry kierowniczej odpowiadającej za zasoby ludzkie. Kursy te mają na celu poszerzanie wiedzy o potrzebach osób należących do mniejszości etnicznych lub religijnych.

Poprawianie umiejętności językowych

Język stanowi kluczowy element integracji w kraju przyjmującym, przede wszystkim w systemie edukacji i na rynku pracy. Z tego względu większość miast w ramach sieci oferuje migrantom kursy nauki języka kraju przyjmującego. Ponadto miasta uważają, że korzystne jest poprawianie przez migrantów znajomości własnego języka zarówno dla kulturowego poczucia własnej wartości, jak i dla pobudzenia zbiorowych kompetencji językowych miasta. W niektórych miastach kursy językowe oferowane są w połączeniu z opieką nad dziećmi. Jest to posunięcie szczególnie doceniane przez matki.

Poprawa relacji z policją

Miasta zrzeszone w sieci CLIP podeszły do zagadnienia poprawy relacji pomiędzy policją i grupami migrantów na kilka sposobów: wprowadzenie programów szkolenia w zakresie świadomości międzykulturowej dla funkcjonariuszy policji, rozpoczęcie kampanii informacyjnej dla migrantów, aby informować ich o pracy policji, a także prowadzenie usystematyzowanego dialogu i współpracy pomiędzy policją i organizacjami migrantów. Poprawa świadomości międzykulturowej policji jest zasadniczym elementem w ograniczaniu nieporozumień, które mogą prowadzić do napięć; pomaga to również funkcjonariuszom policji w skuteczniejszym zapobieganiu sytuacjom konfliktowym i łagodzeniu takich sytuacji. Ponieważ komunikacja jest kolejnym niezbędnym elementem pracy policji, niektóre miasta wprowadziły kursy nauki języków migrantów dla funkcjonariuszy.

Religia

Chociaż wejście „nowych” religii do miast europejskich oferuje możliwość dalszego wzbogacenia kulturowego, w wielu przypadkach wywoływało obawy i powodowało konflikty międzykulturowe. Ponieważ społeczność muzułmańska jest największą mniejszościową społecznością religijną w Europie, większość działań politycznych podjętych w miastach europejskich w celu wzmocnienia dialogu międzykulturowego dotyczy tej grupy. Budynki o charakterze religijnym szczególnie meczety są najbardziej konkretnym symbolem obecności danej religii. Ponadto zapewniają ważną fizyczną przestrzeń dla praktyk religijnych i gromadzenia się społeczności. Niektóre miasta, np. Frankfurt, Turyn i Stuttgart, aktywnie wspierają budowanie lub utrzymywanie budynków o charakterze religijnym poprzez zapewnienie terenu, informacji lub wsparcia politycznego. Kwestia budynków o charakterze religijnym wydaje się stanowić największe wyzwanie dla władz miejskich. W 17 miastach ankietowani twierdzili, że planowanie i budowanie miejsc o charakterze religijnym jest kwestią relacji międzygrupowych, szczególnie gdy budynkiem tym jest meczet. Innym aspektem związanym z budynkami o charakterze religijnym jest reakcja większości społeczności na ich budowanie. We Frankfurcie wokół budowy nowego meczetu narósł konflikt. W odpowiedzi na obawy urzędnicy miejscy zorganizowali spotkania z mieszkańcami i przedstawicielami meczetu.

PRZYKŁADY INICJATYW MIEJSKICH

Biblioteka życia

Malmö

Centralna biblioteka Malmö opracowała projekt w celu utworzenia powiązań pomiędzy poszczególnymi osobami. W „bibliotece życia” można „wypożyczyć” osobę – nie książkę – na 45 minut, aby więcej dowiedzieć się o życiu i osobistych doświadczeniach danej osoby. „Wypożyczone” osoby zmieniają się co tydzień i pochodzą z szeregu różnych środowisk. W ten popularny projekt zaangażowały się zarówno grupy mniejszościowe, jak i większościowe.

Zwalczanie radykalizacji

Amsterdam

Po zabójstwie reżysera Theo van Gogha władze Amsterdamu opracowały zakrojoną na szeroką skalę strategię wymierzoną przeciwko radykalizacji, zarówno w większości, jak i mniejszości społeczeństw, i której głównym adresatem jest społeczność muzułmańska. Program zawiera ogólną strategię prewencyjną, która przewiduje rozpatrywanie skarg młodych muzułmanów, np. dotyczących ich frustracji związanych z dyskryminacją. Na poziomie jednostki miasto wspiera takie formy interwencji, jak służenie radą i pouczanie, wsparcie społeczne i rzucanie wyzwania ideologiom, które mogą pchać młodych ludzi w kierunku radykalizacji przy poszukiwaniu własnej tożsamości kulturowej.

Łączenie dzieci

Ateny

Miasta mogą zachęcać migrantów do uczestniczenia w organizacjach większościowych. Na przykład Ateny zachęcają dzieci migrantów do wstąpienia do greckiego ruchu skautowskiego (obecnie mającego w mieście 2 500 zarejestrowanych członków). Program ten realizowany jest we współpracy z miejskim międzykulturowym ośrodkiem departamentu usług dla migrantów, który pokrywa wydatki dzieci na rejestrację, mundurki i uczestnictwo w zajęciach. Program ten będzie realizowany przez siedem lat. Ma na celu umożliwienie dołączenia do ruchu skautowskiego 500 dzieciom migrantów w wieku 7-12 lat.

Mediacje w konfliktach

Barcelona

Niektóre miasta wykorzystują usługi mediacyjne, aby pomóc w rozwiązaniu konfliktów międzykulturowych. Służby mediacyjne w L'Hospitalet, wspierane przez Radę Prowincji Barcelona, składają się z 12 członków, którzy interwenują w przypadkach konfliktów sąsiedzkich, skarg dotyczących wykorzystania przestrzeni publicznej i sporów dotyczących zatrudnienia.

Poprawa relacji z policją

Frankfurt i Amsterdam

Celem realizowanego we Frankfurcie projektu „Policjanci i migranci zaangażowani w dialog” jest łagodzenie napięć pomiędzy policją miejską i należącymi do mniejszości mieszkańcami poprzez zapewnienie obu stronom możliwości wzajemnego uzyskania wiedzy na swój temat. W innych miastach, na przykład w Amsterdamie, organizacje migrantów i religijne zapraszają funkcjonariuszy policji do odwiedzenia swoich społeczności. Grupa Młodzi Muzułmanie w Amsterdamie zaczęła zapraszać przedstawicieli policji do udziału w swoich programach, aby spróbować rozwiązać problem polegający na postrzeganiu przez członków grupy niekorzystnym traktowaniu przez policję.

Integracja w Kirklees

Kirklees

Forum wyznaniowe Kirklees w Szkocji zachęca wszystkie wspólnoty wyznaniowe w okolicy do współpracy w przeciwdziałaniu dyskryminacji. Forum oferuje posiłki połączone z rozmowami na tematy religijne, gdzie „menu” stanowią tematy proponowane przez osoby wszelkich wyznań i omawiane w trakcie niedrogiego posiłku. Ponadto w ramach projektu „Herbatka dla dwojga” zachęca się sąsiadów z różnych grup etnicznych do wzajemnego odwiedzania się w domach na herbatę, aby przełamywać bariery kulturowe. Dodatkowo siedem wspólnot religijnych utworzyło ośrodki międzywyznaniowe w swoich miejscach kultu, gromadząc buddystów, sikhów, hinduistów, muzułmanów i chrześcijan. Oprócz pełnienia innych funkcji ośrodki są odwiedzane przez młodzież w wieku szkolnym, która uczy się o określonych praktykach religijnych. Pomimo początkowych obaw ze strony niektórych rodziców projekt otrzymał zasadniczo pozytywne opinie zwrotne zarówno ze strony dzieci, jak i szkół. Ponadto różne wspólnoty religijne stają się bardziej świadome siebie nawzajem i zaczynają nawiązywać dalsze kontakty.

WYDARZENIA Z UDZIAŁEM EUROFUND

Kluczowym elementem pracy Eurofound w dziedzinie rozpowszechniania wyników swoich badań są prezentacje i bezpośrednie dyskusje. Eurofound regularnie prezentuje swoje dokonania najważniejszym zainteresowanym stronom, takim jak instytucje europejskie i partnerzy społeczni. Również organizuje lub współorganizuje w całej Europie wydarzenia, często we współpracy z krajami goszczącymi przechodnią prezydencję UE.

- W lipcu Eurofound uczestniczył w irlandzkiej edycji kampanii Komisji Europejskiej „Cyrk”, której celem jest zwrócenie uwagi na korzyści, które Społeczna Europa oferuje obywatelom. Eurofound dostarczył informacji i wyników na potrzeby kampanii objazdowej, która w 2010 r., Europejskim Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym, pojawiła się w około 20 europejskich miastach.
- We wrześniu 2010 r. Eurofound gościł wraz z Centrum Polityki Europejskiej konferencję w Brukseli („Wzrost gospodarczy na rzecz lepszej jakości życia w Europie”), gdzie przedstawił dane, które podkreślają wpływ pogorszenia koniunktury gospodarczej na jakość życia.
- Również we wrześniu Eurofound był współorganizatorem wraz z rządem bułgarskim konferencji na temat pracy nierejestrowanej (pracy, która chociaż nie jest nielegalna, nie jest zgłaszana organom dla celów podatkowych, zabezpieczenia społecznego czy prawa pracy), która odbyła się w Sofii. Badania Eurofound prowadzone w tym temacie pozwoliły zidentyfikować dwa ogólne rodzaje podejścia politycznego: skupienie się na odstraszaniu (poprzez poprawę wykrywania lub podniesienie kar) oraz zachęcanie do stosowania się do przepisów poprzez np. umożliwienie legalizacji wcześniej nierejestrowanej pracy. Na konferencji Eurofound bardziej szczegółowo przedstawił swoje wyniki wraz z konkretnymi przykładami środków na poziomie krajowym w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, pochodzącymi z jego bazy wiedzy dotyczącej studiów przypadku.
- W listopadzie w Brukseli Eurofound przedstawił na konferencji, której był gospodarzem wraz z belgijską prezydencją UE, pierwsze wyniki swojego piątego europejskiego badania warunków pracy. Na konferencję „Dłuższy czas pracy poprzez lepsze warunki, nowe tryby i sposoby organizacji pracy” przybyli decydenci wysokiego szczebla, aby debatować nad przyszłymi warunkami pracy w Europie. Dyskusje te obszernie przedstawiono w wydaniu 9 magazynu Eurofound Foundation Focus „Praca i zdrowie: trudna relacja?”

FEuropejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy

Rocznik 2010 Życie i praca w Europie

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej

2011 – 50 str. – 21 x 29,7 cm

JAK ZAMAWIAĆ PUBLIKACJE UE?

Publikacje bezpłatne:

- na stronie EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- w przedstawicielstwach i delegaturach Komisji Europejskiej. Dane kontaktowe można uzyskać w Internecie (<http://bookshop.europa.eu>) lub wysyłając faks na numer +352 2929-42758.

Publikacje płatne:

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

Płatne subskrypcje (np. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, zbiory orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej):

- u dystrybutorów Urzędu Publikacji Unii Europejskiej (http://publications.europa.eu/others/agents/index_pl.htm)

Zadania Eurofound

Eurofound zapewnia partnerom społecznym, rządowi i decydom UE odpowiednie, terminowe i obiektywne rezultaty badań, aby umożliwić ulepszenie życia europejskich obywateli.

Co Eurofound robi dla Ciebie?

- Porównujemy dobre praktyki w dziedzinie stosunków pracy, warunków życia i pracy, zatrudnienia i konkurencyjności
- Przekazujemy najważniejszym podmiotom informacje o wyzwaniach i rozwiązaniach
- Wspieramy kształtowanie polityki poprzez monitorowanie najnowszych wydarzeń dotyczących warunków życia i pracy

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy – Eurofound

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