

ROČENKA 2010



Život a práca v Európe



Eurofound



Bibliografické informácie – Ročenka nadácie Eurofound 2010

Katalogizačné údaje sú uvedené na konci tejto publikácie.

Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2010

© Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, 2010

V súvislosti s právami na preklad alebo reprodukciu je potrebné obrátiť sa na riaditeľa Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Írsko.

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) je nezávislý orgán Európskej únie, ktorý vznikol s cieľom pomáhať pri zostavovaní budúcej politiky v oblasti sociálnych a pracovných otázok. Ďalšie informácie nájdete na webovej stránke nadácie Eurofound na www.eurofound.eu.

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublin 18

Írsko/Ireland

Telefón: (+353 1) 204 31 00

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

Email: postmaster@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) bola zriadená, aby prispievala k plánovaniu a navrhovaniu lepších životných a pracovných podmienok v Európe.

Európska rada ju zriadila v roku 1975 a má sídlo v Dubline (Írsko).

Čo sme zistili

Predslov		v
Kapitola 1	Reštrukturalizácia v roku 2010	1
Kapitola 2	Európske podniky – pohľad zblízka	11
Kapitola 3	Pohľad na pracovný život	21
Kapitola 4	Odpoveď na recesiu	27
Kapitola 5	Ako dnes žijeme? Kvalita života v Európe	31
Kapitola 6	Integrácia v európskych mestách	37

Predslov

S potešením vám predkladáme našu druhú ročenku Život a práca v Európe 2010, v ktorej sa z vtáčej perspektívy pozrieme na to, čomu sa nadácia Eurofound venovala v rámci výskumu orientovaného na politiku v roku 2010. Aj keď si nekladíme za cieľ predstaviť tu celú našu prácu vykonanú počas minulého roka, v ročenke sa uvádzajú hlavné zistenia niektorých našich hlavných súčastí výskumu, najmä výsledky a analýza našich troch celoeurópskych prieskumov o praktikách podnikov, pracovných podmienkach a kvalite života. Všetky naše prieskumy nám teraz umožňujú získať určitý obraz o vývoji trendov v čase, ktorý je dôležitý pre porozumenie toho, ako sa Európa vyvíja a ako sa menia výzvy, ktorým čelí. K týmto výzvam v neposlednom rade patrí vytváranie skutočne multikultúrnej európskej spoločnosti, pričom na tejto úlohe sa dennodenne podieľajú majoritné, ako aj minoritné skupiny obyvateľstva. Ako sa podrobne uviedlo v minuloročnom vydaní, európske vlády a sociálni partneri sa stále vyrovnávajú s dôsledkami hospodárskej krízy a ako reakcia boli v mnohých krajinách rozšírené alebo zavedené programy skráteného pracovného času. V ročenke nadácia Eurofound sa tiež uvádza, že tieto reakcie na krízu sa môžu stať aj príležitosťou a poukazuje sa na to, ako sa dajú takéto programy prispôbiť tak, aby sa v nich spájala väčšia flexibilita s väčšou istotou. Takéto prispôbovanie možno uskutočňovať len v spolupráci so sociálnymi partnermi: v Ročenke 2010 sa rozoberá, ako sa odborové organizácie a organizácie zamestnávateľov prispôbujú výzvam meniacej sa doby.

Na ďalších stránkach sa môžete oboznámiť s niektorými z týchto zásadných zistení z roku 2010 a veríme, že vás inšpirujú k návšteve našej webovej stránky na www.eurofound.europa.eu, kde sa dozviete viac o našej práci.

Juan Menéndez-Valdés
riaditeľ

Erika Mezger
zástupkyňa riaditeľa

zástupkyňa riaditeľa 1

V roku 2010 Európania naďalej pociťovali pretrvávajúci vplyv recesie na zamestnanosť, pracovné podmienky a kvalitu života. Zamestnanosť vo verejnom sektore sa zhoršila v dôsledku rozpočtových obáv v členských štátoch, aj keď celkovo dochádzalo k nárastu počtu pracovných miest a straty pracovných miest kolísali. V sektore výroby pretrvával nepriaznivý trend a z hľadiska strát pracovných miest bol po verejnom sektore najviac postihnutou oblasťou. Reštrukturalizácia pokračovala v oblasti finančných služieb a v rámci výskumu nadácie Eurofoundu sa analyzoval vplyv krízy na toto odvetvie a na jeho prípadný budúci vývoj.

Ako sa získavajú údaje v rámci EMR ?

Európsky monitor reštrukturalizácie (European Restructuring Monitor, EMR) monitoruje vyhlásenia podnikov v médiách o reštrukturalizácii a sprievodnú stratu a tvorbu pracovných miest v rámci EÚ-27 a v Nórsku. Pri zhromažďovaní údajov sa zohľadňujú všetky vyhlásenia, ktoré sa týkajú straty alebo vytvorenia minimálne 100 pracovných miest alebo 10 % pracovnej sily v podnikoch zamestnávajúcich 250 a viac pracovníkov. Hlavnou výhodou tohto prístupu je, že zaznamenáva vyhlásenia na začiatku procesu prepúšťania. Databáza EMR sa každodenne aktualizuje a podrobnejšie informácie o jednotlivých prípadoch možno získať na stránke www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm

Výsledky výskumu nadácie Eurofound uverejnené v roku 2010 naďalej odrážali pokračujúci vplyv recesie na hospodárstvo aj na spoločnosť. Koncom turbulentného roka 2010 sa objavili obavy týkajúce sa dobrého stavu systému eura, ktoré dominovali v programe politík EÚ, a v súvislosti s tým aj obavy týkajúce sa deficitov vlád niektorých členských štátov. Rastúce deficity verejných financií urýchlili v mnohých členských štátoch veľké škrtky výdavkov s reťazovým účinkom na zamestnanosť v štátnej sfére, ktorá sa do značnej miery vyhlá stratám pracovných miest, ktorá postihla podniky v súkromnom sektore v rokoch 2008 a 2009.

Počet pracovných miest naďalej klesal, aj keď nie takým tempom ako v rokoch 2008 – 2009. Skôr dochádzalo ku kolísaniu tohto počtu, ako potvrdzuje Európsky monitor reštrukturalizácie nadácie Eurofound. Aj keď počet prípadov reštrukturalizácie, ktorých výsledkom bola strata pracovných miest, v priebehu roka klesal, v poslednom štvrtroku sa výrazne zvýšil, pričom počet oznámených nových pracovných miest počas 12 mesiacov pomaly stúpala.

Zamestnanosť vo verejnom sektore sa dostala pod tlak

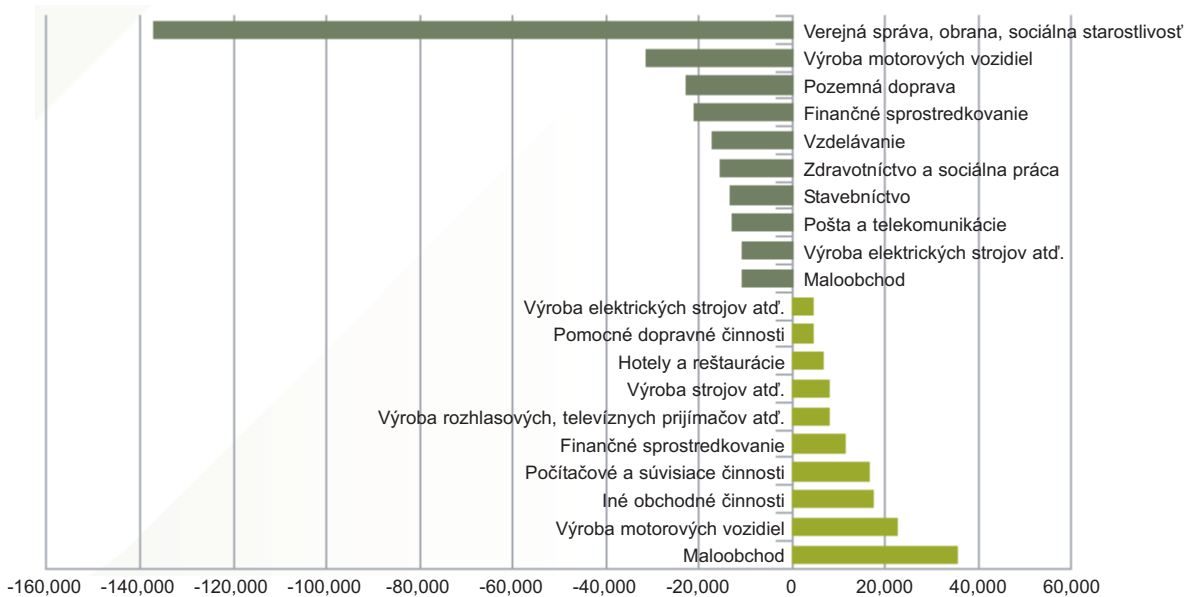
V súvislosti s meniacou sa pozíciou kedysi istého zamestnania vo verejnom sektore verejná správa, obrana a sociálna starostlivosť zaznamenali najväčší počet oznámených zrušených pracovných miest – takmer 140 000 v priebehu roka. Najmarkantnejším prípadom bola verejná správa Rumunska. V rámci úsporného programu na opätovné dosiahnutie rovnováhy v oblasti svojich financií, rumunská vláda predpokladá, že v krajine dôjde k rozsiahlym stratám pracovných miest vo verejnej správe, ako aj ku zníženiu miezd pracovníkov vo verejnom sektore o 25 %. Koncom roka 2010 bolo oznámené zrušenie viac než 60 000 pracovných miest vo verejnom sektore a najmä prepustenie 50 000 zamestnancov na ministerstve pre správu a vnútorné veci, ku ktorému malo dôjsť v auguste.

Rumunsko nebolo jedinou krajinou, v ktorej došlo k zrušeniu pracovných miest vo verejnom sektore. Na jeseň česká vláda oznámila, že zruší 3 500 až 5 600 pracovných miest s cieľom zvýšiť výkonnosť a zefektívniť poskytovanie verejných služieb. V Spojenom kráľovstve mestská rada v Birminghame ku koncu roka oznámila zrušenie 3 700 pracovných miest v dôsledku prepúšťania a predčasného odchodu do dôchodku v rámci plánu na zníženie počtu zamestnancov o tretinu v priebehu nasledujúcich štyroch rokov a v Holandsku miestna samospráva v Rotterdame oznámila, že v nasledujúcich rokoch zruší 1 000 pracovných miest (z celkového počtu 14 000). Dokonca ani obranné sily nie sú imúnne voči reštrukturalizácii. Poľská armáda oznámila plán rozsiahlej reštrukturalizácie s predpokladanou stratou 2 400 pracovných miest do konca roka.

Reakcie Únie na znižovanie počtu pracovných miest vo verejnom sektore

Navrhované zníženie počtu pracovných miest vo verejnej správe Rumunska nebolo vítané. Konfederácie národných odborových zväzov Rumunska vyhlásili rad demonstrácií a spojili sily s cieľom podať Medzinárodnej organizácii práce (ILO) sťažnosť na vládu s tvrdením, že úsporné opatrenia porušujú dohovor ILO o ochrane miezd. V celej Európe odborové zväzy verejného sektora reagovali na správy o strate pracovných miest organizovaním masových demonstrácií vo svojich členských štátoch, ktoré vyvrcholili 29. septembra 2010 protestom v Bruseli, ktorý zorganizovala Európska odborová konfederácia a na ktorom sa zúčastnilo 100 000 pracovníkov.

Obrázok 1: Oznámené prírastky a straty pracovných miest v najvýznamnejších odvetviach, 2010



Zdroj: EMR

Liberalizácia poštového odvetvia v strede záujmu

Reforma európskeho poštového trhu začala začiatkom deväťdesiatych rokov minulého storočia v rámci úsilia o vytvorenie jednotného európskeho trhu. Reformy boli zamerané na oslabenie pozície národných monopolov s cieľom zlacniť a zefektívniť poštové služby a umožniť im reagovať na rozvoj elektronických alternatív k pošte. Členské štáty EÚ-15 okrem Grécka a Luxemburska mali povinnosť dokončiť liberalizáciu poštového odvetvia do 31. decembra 2010 zrušením všetkých zákonných monopolov na poštové služby. Termín pre zvyšné členské štáty je do konca roka 2012. V súvislosti s týmto termínom sa v roku 2010 v členských štátoch uskutočnila značná reorganizácia národných poštových služieb: keďže toto odvetvie je náročné na ľudskú prácu, liberalizácia mala za následok stratu pracovných miest (ktoré boli do istej miery kompenzované náborm uskutočneným novými konkurentmi). V decembri 2009 írsky štátna poštová spoločnosť oznámila prepustenie 1 300 pracovníkov z celkového počtu 10 000 z dôvodu nadbytočnosti v priebehu troch rokov. Vo Švédsku a Dánsku Pošta Norden, ktorá vznikla zlúčením národných poštových organizácií oboch krajín, oznámila vo februári 2010 svoje plány na zníženie počtu pracovných miest o 1 000 až 2 000 v priebehu

roka s cieľom zefektívniť činnosť organizácie. V oboch prípadoch sa ako dôvod zrušenia pracovných miest uvádzal aj pokles počtu poštových zásielok. Posun k príležitostným zmluvným vzťahom a nižším mzdám v nových konkurenčných spoločnostiach však viedol k tlaku na mzdy a pracovné podmienky zamestnancov v bývalých monopolných spoločnostiach a boli tiež príčinou pracovnoprávných sporov.

Vzorce prírastkov a úbytku pracovných miest – Európsky monitor pracovných miest

V priebehu Veľkej recesie došlo v EÚ-27 k zrušeniu 5 miliónov pracovných miest – po období, v ktorom bolo vytvorených viac než 20 miliónov čistých nových pracovných miest. Predchádzajúci výskum Eurofound z roku 2008 potvrdil, že v dekáde pred recesiou väčšina nových vytvorených pracovných miest bola v oblasti lepšie platených pracovných miest. Pomerne málo bolo vytvorených stredne platených pracovných miest a objavilo sa viac pracovných miest v dolnej časti mzdového spektra. Nedávna analýza Európskeho monitora pracovných miest nadácie Eurofound, ktorá bude uverejnená v roku 2011, sa zaoberala štruktúrou prírastkov a strát pracovných miest v priebehu krízy.

Zistilo sa, že nárast v lepšie platenom zamestnaní v období rokov 2008 – 2010 pokračoval, najmä v odvetviach vzdelávania a zdravotníctva, ktoré sú financované prevažne z verejných prostriedkov. Straty pracovných miest sa sústreďovali v málo až stredne platených a stredne platených pracovných miestach, najmä v stavebníctve a výrobe. Fenomén „zmenšujúcej sa strednej úrovne“ na trhu práce sa podľa všetkého v čase recesie viac prejavoval, čo sa spája hlavne s prudkým poklesom zamestnanosti mužov, najmä mladých robotníkov. (Posuny v štruktúre pracovných miest v Európe v čase Veľkej recesie)

Straty a prírastky pracovných miest

Najväčšími stratami pracovných miest po verejnom sektore bola postihnutá výroba, najmä výroba motorových vozidiel, kde v roku 2010 bolo oznámené zrušenie viac než 30 000 pracovnými miest. V jednom významnom prípade prudký pokles predaja viedol k tomu, že montážny závod spoločnosti Opel v Antverpách (Belgicko) musel oznámiť zrušenie viac než 2 000 pracovných miest. Prepúšťania v Belgicku sú súčasťou veľkého reštrukturalizačného plánu zo strany spoločnosti zameraného na zrušenie viac než 8 000 pracovných miest v Európe a zníženie kapacity.

Odborové organizácie zareagovali na oznámenie zablokovaním závodu a hrozili, že zabránia expedícii všetkých nových vozidiel zo závodu, pokiaľ sa General Motors, vlastník závodu, nedohodol na prijateľnom sociálnom pláne pre prepustených pracovníkov. Vedenie spoločnosti uviedlo, že spoločnosť má v úmysle poskytnúť postihnutým pracovníkom programy vzdelávania a podnikli sa pokusy o nájdenie nového investora pre závod. Závod však bol nakoniec v decembri 2010 zavretý.

Aj keď zamestnanosť v odvetví výroby automobilov v Európe je pomerne nízka (1 % celkovej zamestnanosti v EÚ-27), toto odvetvie je prepojené s ostatnými súčasťami ekonomiky – oceliarskym priemyslom, dopravou, financovaním, predajom, poisťovníctvom a údržbou – vďaka čomu je obzvlášť významné: takmer 5 % pracovných miest v EÚ je priamo alebo nepriamo závislých od automobilového priemyslu.

V rovnakej dobe, keď dochádzalo k strate pracovných miest vo výrobe motorových vozidiel, došlo k významnému nárastu pracovných miest – v ostrom kontraste k stratám pracovných miest na začiatku hospodárskej krízy. Firmy využili zvýšený dopyt vrátane rôznych motivačných programov šrotovného. Významné prírastky v odvetví výroby automobilov oznámila napríklad Česká republika v prípade spoločnosti Škoda Auto, ktorá je najväčším českým výrobcom automobilov a plánuje zamestnať 1 000 agentúrnych pracovníkov.

Reštrukturalizácia v odvetví finančných služieb pokračovala aj v roku 2010. V roku 2009 banka BPH v Poľsku zrušila asi 930 pracovných miest, v roku 2010 oznámila prepustenie ďalších 1 500 pracovníkov, ktoré sa malo uskutočniť do konca roka. Ďalšou spoločnosťou, ktorá znižovala počet pracovných miest bola francúzska banková skupina Société Générale, ktorá v roku 2010 oznámila, že v najbližších troch rokoch zruší 900 miest vo všetkých svojich 3 000 miestnych pobočkách po celej krajine. Banka vyhlásila, že zamestnanci odchádzajúci do dôchodku sa nebudú nahrádzať. (V rámci celej svojej siete však do roku 2012 plánuje tiež prijať 1 200 zamestnancov.)

Najväčším víťazom, pokiaľ ide o tvorbu pracovných miest, bolo odvetvie maloobchodu, čo je možno prekvapujúce vzhľadom na stagnujúce alebo klesajúce disponibilné príjmy mnohých európskych občanov. V tomto odvetví bol oznámený vznik viac než 35 000 nových pracovných miest v priebehu roka. Na začiatku roka napríklad sieť supermarketov ASDA oznámila 6 000 nových pracovných miest v Spojenom kráľovstve v súvislosti s rozšírením 10 svojich nákupných stredísk a vytvorením 10 nových. Odvetvie maloobchodu je pre celkovú európsku ekonomiku veľmi dôležité, zamestnáva viac než 14 % pracovnej sily a umožňuje vstup na trh práce mnohým mladým ľuďom alebo osobám s nízkou kvalifikáciou. Aj keď od roku 2008 dochádzalo k významným stratám pracovných miest, odvetvie je veľmi konkurencieschopné a prostredníctvom nízko nákladových reťazcov reagujúcim na pokles kúpnej sily rozšírením svojho podnikania (na úkor iných maloobchodných skupín). Britská sieť supermarketov „Iceland“ opustila írsky trh pred piatimi rokmi v dôsledku poklesu dopytu po mrazených potravinách a lacného tovaru. Po úspešnom rozšírení viacerých diskontných reťazcov (napríklad Lidl a Aldi) počas recesie sa však znovu vrátila do krajiny a oznámila viac než 2 000 nových pracovných miest v priebehu nasledujúcich štyroch rokov v súvislosti s otvorením 40 nových obchodov a 15 diskontných predajní.

OBRÁTENIE KRÍZY V PRÍLEŽITOSŤ?

Rozsiahle uplatňovanie a rozšírenie programov skráteného pracovného času financované z verejných zdrojov zohrávalo, ako sa všeobecne uznáva, rozhodujúcu úlohu pri minimalizácii strát pracovných miest, ktoré by inak v dôsledku hospodárskeho poklesu postihli európske odvetvie výroby. Výskum nadácie Eurofound však poukázal aj na potenciál, ktorý tieto programy majú v prípade uplatňovania zásady „flexiistoty“ (pozri rámček).

Ako bolo uvedené v Ročenke 2009 nadácie Eurofound, hlavná reakcia európskych krajín na recesiu spočívala v koordinovanom programe práce na skrátený pracovný čas a dočasného prepúšťania v odvetviach, ktoré boli obzvlášť zasiahnuté krízou, ako napr. odvetvie výroby automobilov v Európe a s ním súvisiace podsektory. Tieto programy sa považovali za nevyhnutné na zmiernenie niektorých najhorších dôsledkov recesie. Správa EMR za rok 2010 Rozšírenie flexiistoty – Potenciál programov práce na skrátený pracovný čas išla nad rámec popisovania týchto programov a zaoberala sa tým, ako by mohli prispieť k vytvoreniu flexibilnejšieho a primeranejšieho súboru politík v oblasti zamestnanosti, príjmov a sociálnej ochrany a k riešeniu niektorých štrukturálnych problémov, ktorým EÚ v súčasnosti čelí.

Niektoré krajiny zaviedli takéto opatrenia po prvýkrát v čase recesie. V iných krajinách tieto programy existovali aj pred krízou (v Nemecku takmer celé storočie), museli sa však rozšíriť a prispôbiť, aby zodpovedali novým podmienkam. Zásadným krokom v niektorých krajinách bolo rozšírenie kategórií zamestnávateľov a zamestnancov, ktorým bolo umožnené využívať tieto programy, zvýšila sa aj podpora príjmov a predĺžilo obdobie, v ktorom by sa podpora mohla vyplácať. Vyplácanie podpory bolo podmienené účasťou na vzdelávaní, alebo ako motivácia k vzdelávaniu sa využívalo zvýšenie platieb.

Vlády, odborové a zamestnávateľské organizácie z celej Európy už viac ako desať rokov diskutujú o podstate tzv. prístupu „flexiistoty“, ktorého cieľom je kombinácia flexibility a istoty tak pre zamestnanca, ako aj zamestnávateľa. Na tento prístup sa často nahliada ako na kombináciu väčšej flexibility na strane zamestnávateľov (umožňujúcej, aby mohli

lepšie reagovať na požiadavky trhu) s istotou príjmu a zamestnania na strane zamestnancov. Výskum nadácie Eurofound však poukázal aj na skutočnosť, že aj samotní pracovníci sa usilujú o väčšiu flexibilitu, aj keď k rozšíreniu programov skráteného pracovného času v celej Európe dochádzalo zväčša na základe potreby istoty pre zamestnávateľov, aby mali k dispozícii pracovníkov na pracovisku a mohli obnoviť výrobu po zlepšení podmienok pre podnikanie.

Práva a povinnosti, ktoré sa viažu k tejto koncepcii, sa zhodujú so zásadným prvkom európskeho sociálneho modelu, a to, aby sa v ťažkých časoch na nákladoch na prispôsobenie podieľala celá spoločnosť. Programy skráteného pracovného času a dočasné prepúšťanie, ktoré sú dotované z verejných prostriedkov, sú dobrým príkladom toho, ako sa možno širšie podieľať na nákladoch na prispôsobenie pracovného trhu s cieľom podporiť spoločné dobro: podniky znížia svoju produkciu v súlade s výkyvmi na trhu, príjmy zamestnancov sú chránené z verejných finančných prostriedkov, môže sa však vyžadovať, aby sa zapojili do vzdelávania s cieľom zvýšiť celkovú úroveň zručností v podniku, ako aj vlastnú zamestnateľnosť a vlády a daňoví poplatníci čiastočne dotujú finančné náklady na minimalizáciu straty pracovných miest, ako aj na udržanie celkovej kúpnej sily v ekonomike na dostatočne vysokej úrovni, aby sa zabránilo ďalšiemu hospodárskemu poklesu.

Ďalším kľúčovým prvkom týchto programov je, do akej miery sociálni partneri a vlády dokážu dosiahnuť konsenzus o programoch skráteného pracovného času – o to viac v čase krízy. (Väčšina programov v Európe je financovaných z fondov nezamestnanosti a vykonávané sú na základe tripartitnej dohody medzi vládami a sociálnymi partnermi.) V správe sa navrhovalo, aby sa tento konsenzus využil k nasmerovaniu týchto systémov k aktívnejším politikám, ktoré by v podstate zahŕňali rozšírenie koncepcie flexiistoty. Okrem toho sa v nej tvrdilo, že rovnaký proces by sa mohol využiť na generovanie nových zručností pre prácu, ktoré sú pre Európu potrebné, ak má dosiahnuť cieľ stanovený v programe Európa 2020, a to zabezpečiť inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast.

Čo je flexiistota?

Model flexiistoty, ktorý bol po prvýkrát zavedený v Dánsku v 90. rokoch 20. storočia, predstavoval pôvodne kombináciu ľahšieho prijímania a prepúšťania osôb (flexibilita pre zamestnávateľov) a vysokých dávok pre nezamestnaných (istota pre zamestnancov), odvtedy však došlo k jeho vývoju a má širší záber vrátane takých opatrení ako rozvoj zručností vo svojej oblasti. Európska komisia charakterizuje flexiistotu ako dosiahnutie optimálnej rovnováhy medzi flexibilitou pracovného trhu a istotou pre zamestnancov. Flexiistota predstavuje posun v dôraze od ochrany konkrétnych pracovných miest k ochrane zamestnateľnosti pracovnej sily.

V praxi to Komisia považuje za štvorrozmerný prístup, ktorý zahŕňa aktívne politiky trhu práce pomáhajúce ľuďom pri návrate do pracovného procesu, zmluvné dojednania, ktoré sú flexibilné aj spoľahlivé, systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré poskytujú primeranú ochranu tým, ktorí ju potrebujú, a celoživotné stratégie vzdelávania, ktoré umožnia pracovníkom udržiavať a zdokonaľovať svoje zručnosti. Úspešná realizácia týchto štyroch prvkov zase závisí od aktívnej účasti na procese intenzívneho sociálneho dialógu. Tvorcovia politiky veria, že flexiistota môže byť prostriedkom, v rámci ktorého zamestnanci a podniky môžu spolupracovať, aby sa dokázali lepšie prispôbiť neistote na dnešnom globálnom trhu.

Príklady opatrení v rámci Európy

V rámci Európy sa uplatňujú rôzne opatrenia typu flexiistoty, niektoré z nich boli zavedené v súvislosti s krízou, iné už existovali určitú dobu. Aj keď sa opatrenia flexiistoty spravidla uplatňujú na celoštátnej úrovni, nadácia Eurofound má informácie o viacerých prípadoch uplatňovania opatrení na podnikovej a odvetvovej úrovni.

V Belgicku, Francúzsku a Nemecku zamestnávateľia vytvorili tzv. „spolok zamestnávateľov“, ktorý obvykle reprezentuje najviac päť zamestnávateľov, tieto podniky najímajú pracovníkov s tým, že umožnia, aby boli k dispozícii podnikom v spolku. Pracovníci sa prijímajú len v prípade, ak členské podniky môžu zabezpečiť ich plnú vyťaženosť a rotujú medzi podnikmi v spolku na sezónnom, týždennom, dennom a poldennom základe v závislosti od potrieb podnikov a dohôd medzi nimi. V súčasnej dobe je vo Francúzsku zamestnaných viac než 13 000 pracovníkov asi v 400 spolkoch zamestnávateľov.

V rámci rumunskej iniciatívy, ktorá je kombináciou flexibility s istotou, vznikol program „Sociálny dom stavebníkov“ (Casa Social Constructorilor). Táto iniciatíva predstavuje skôr opatrenie založené na spoločných dojednaniach v stavebnom priemysle, než štátom riadené opatrenie. Tento program zaisťuje, aby v nepriaznivom počasí, keď stavebné práce nemôžu pokračovať, pracovníci až 3 mesiace dostávali 75 % svojho mesačného príjmu. Tento program je financovaný členskými podnikmi a beneficiarmi investícií v stavebníctve.

Cieľom „programu študijného voľna“ v Rakúsku je rozšíriť základňu zručností rakúskej pracovnej sily, pracovníci si môžu vziať platené voľno na účasť na vzdelávaní, ktoré poskytuje externý dodávateľ. V reakcii na krízu bol tento program rozšírený a jeho názov sa zmenil na „študijné voľno plus“ a podmienky tohto programu sú veľkorysejšie. Účastníci dostávajú minimálne na 20 hodín týždenne po dobu až 12 mesiacov príspevok financovaný z verejných zdrojov, ktorý sa zhruba rovná viac než polovici ich čistého platu. Počas trvania krízy sa na nákladoch na vzdelávanie majú rovným dielom podieľať zamestnávateľia a regionálna samospráva. V roku 2008 sa využívanie programu značne rozšírilo, čo možno pripísať zmene kritérií oprávnenosti a zvýšeniu platieb.

Výrobca ocele ArcelorMittal zaviedol v rámci reakcie na krízu vo svojich dcérskych podnikoch v Rumunsku program založený na rotácii. Trvalé zastavenie niektorých prevádzok znamenalo potrebu zrušiť niektoré pracovné miesta. Zamestnancom, ktorí čelili prepusteniu a chceli zostať, však podnik ponúkol možnosť, aby prehodnotili svoje schopnosti a odporučil im, aby sa rekvifikovali a mohli nastúpiť na voľné pracovné miesta inde v podniku.

ZABEZPEČENIE FUNGOVANIA PROGRAMOV – VÝZVY

Skrátený pracovný čas, ak sa kombinuje s aktívnejším prístupom na trhu práce, môže podnikom uľahčiť vnútornú reštrukturalizáciu v dobe hospodárskeho poklesu, ale znamená tiež, že ak pracovníci sú „nedostatočne využívaní“, môžu investovať svoj čas do získavania zručností, ktoré sa budú požadovať v rámci budúceho hospodárskeho vzostupu a ktoré prispejú aj k ich lepšej zamestnateľnosti na trhu práce, ak by nakoniec boli prepustení. Je jasné, že program skráteného pracovného času má vplyv na mieru nezamestnanosti: krajiny, ktoré tento program v širokej miere uplatňovali, boli postihnuté oveľa menším poklesom zamestnanosti (vzhľadom na daný pokles HDP), než krajiny ktorého ho neuplatňovali. Čo je zaujímavé, hlavným dôvodom využívania skráteného pracovného času a dočasného prepúšťania pre podniky bola podľa všetkého skutočnosť, že si chceli udržať svojich pracovníkov, aby boli pripravené na budúce oživenie. Týka sa to nielen vysoko kvalifikovaných pracovníkov, ako by sa dalo očakávať, ale aj robotníkov s nízkou úrovňou formálnej kvalifikácie, ktorí však majú značné skúsenosti v podniku a významne prispievajú k jeho prevádzke.

Programy skráteného pracovného času sú však zložité z hľadiska riadenia. Okrem toho môže dochádzať k značnému oneskoreniu od podania žiadosti o financovanie programu zo strany podniku a úhradou. Prvok vzdelávania, ktorý bol zahrnutý do mnohých programov skráteného pracovného času je zásadný na zabezpečenie, aby mohli prispievať k všeobecnému rastu zamestnanosti a celkovému rozvoju zručností a navyše sociálni partneri majú zhodný názor na význam vzdelávania, ktoré slúži tak na podporu konkurencieschopnosti podnikov, ako aj na zlepšenie zamestnanosti pracovníkov. Zo správy EMR však jasne vyplýva, že využívanie vzdelávania v priebehu krízy bolo obmedzené a jeho kvalita často nebola ideálna. Hlavným problémom je, že v rámci programov skráteného pracovného času sú náklady na vzdelávanie len zriedka dotované, čo môže sťažiť financovanie. Okrem toho schopnosť poskytovať vzdelávanie môže byť obmedzená, najmä v malých a stredných podnikoch a programy vzdelávania nemusia byť dostatočne flexibilné, aby sa dosiahol súlad s harmonogramom skráteného pracovného času.

Práve teraz, ako sa tvrdí v správe, chýba komplexné a primerané vzdelávanie, čo bráni plnému využitiu potenciálu týchto programov v rámci riešenia problémov moderných trhov práce. V správe sa tiež uvádza, že vzdelávanie by nemalo byť zamerané len na konkrétne potreby súčasnej pozície zamestnancov alebo ich podniku: malo by skôr zahŕňať všeobecnejšie zručnosti na posilnenie celkovej zamestnanosti zamestnancov. Použitie modulárnejšieho prístupu by pomohlo zvýšiť jeho flexibilitu a prispôbenie pracovným harmonogramom.

Vzhľadom na to, že opatrenia v oblasti flexiistoty sa pohybujú na tenkej hrane v snahe dosiahnuť rovnováhu medzi väčšou flexibilitou na trhu práce a vysokými úrovňami istoty v zamestnaní, je asi nevyhnutné, že sociálni partneri zastupujúci obe strany budú mať na ne odlišný názor. Zapojenie oboch strán je však mimoriadne dôležité na zabezpečenie uplatňovania opatrení v oblasti flexiistoty, aby mohli úspešne napomáhať pri zvyšovaní konkurencieschopnosti a aby súčasne chránili zamestnancov; zo skúseností vyplýva, že tripartitný prístup so záväzkom zo strany vlády, odborov a zamestnávateľov je dôležitým faktorom na zabezpečenie úspechu programu. Zapojenie sociálnych partnerov prispieva aj k tomu, že môžu šíriť informácie o programe medzi svojimi členmi, čím sa zvýši pravdepodobnosť, že zamestnávatelia i zamestnanci budú ochotní podieľať sa na tomto programe. Zdá sa, ako keby kríza podnietila značnú mieru konsenzu medzi stranami, ktoré tradične stoja proti sebe, v tom, že opatrenia ako skrátený pracovný čas a dočasné prepúšťanie majú z krátkodobého hľadiska svoj význam pre zachovanie pracovných miest, pričom zmierňujú náklady zamestnávateľov, a tak zabezpečujú konkurencieschopnosť firiem.

Prínosy programov

Existuje viacero ďalších prínosov v súvislosti so skráteným pracovným časom a dočasným prepúšťaním: okrem zachovania pracovných miest a príjmov sa zamestnanci vyhnú aj obdobiám nezamestnanosti, čo napomáha ich sebaúcte aj možnostiam zamestnať sa v budúcnosti. Napriek využívaniu verejných prostriedkov vyjdú tieto programy lacnejšie ako dávky v nezamestnanosti: v programoch skráteného pracovného času podnik spravidla stále platí aspoň za určitú dobu práce pracovníka, zatiaľ čo platby z verejných prostriedkov dočasne prepusteným pracovníkom sú samozrejme dočasné. Pozitívne účinky môžu presahovať rámec podniku a príslušných pracovníkov: ak by došlo k prepusteniu zamestnancov v podniku, malo by to negatívny vplyv na hodnotové a dodávateľské reťazce. Tieto programy teda môžu pomôcť zachrániť pracovné miesta v iných podnikoch, ako aj pracovné miesta v podniku, kde sa program uplatňuje. Okrem toho zachovaním pracovných miest zamestnancov, príjmov a tým aj ich istoty ako spotrebiteľov zvyšuje pravdepodobnosť, že ich výdavky na spotrebu nebudú také ohrozené, ako by tomu mohlo byť v prípade rozsiahlejšej nezamestnanosti.

Ako vyplýva zo skúseností, tieto programy fungovali najlepšie, keď boli zavedené už pred krízou: zamestnávatelia, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov, organizácie zamestnávateľov, vláda a verejné služby zamestnanosti už vedeli, ako tieto opatrenia fungujú. Zvýšila sa tým efektivita, čo znamenalo aj väčšiu mieru akceptácie všetkými stranami, od ktorých sa očakávalo, že prispievajú k ich fungovaniu a väčšiu mieru ich využívania.

So zreteľom na zjavné prínosy vyvstáva otázka: Prečo podniky nevyužívali verejné financie na zmiernenie tlaku pri súčasnom zachovaní pracovných miest? Jedným z hlavných dôvodov je zložitost' procesu predkladania žiadosti, ako aj neustále administratívne požiadavky spojené so získavaním finančných prostriedkov. Týka sa to najmä malých a stredných podnikov, v prípade ktorých je menej pravdepodobné, že budú mať vlastné zdroje potrebné na takúto úlohu. Vzhľadom na konkrétne problémy, ktorým čelia malé a stredné podniky a skutočnosť, že dovedna sú hlavnými zamestnávateľmi v Európe, mnohé krajiny, aby im pomohli, zaviedli osobitné opatrenia. Napríklad Francúzsko poskytuje vyššiu podporu malým a stredným podnikom na náhradu miezd než veľkým podnikom. V Taliansku sa od malých podnikov požadujú nižšie príspevky ako od väčších a v Nemecku uvoľnenie pravidiel týkajúcich sa podielu a počtu postihnutých pracovníkov viedlo k výraznému nárastu využívania týchto opatrení malými podnikmi.

Odvetvie finančných služieb v strede záujmu

V dôsledku súčasnej finančnej krízy vyplávali na povrch vážne problémy, ktorým čelí európsky finančný sektor. Aké sú vyhliadky, aby z krízy mohol vziať životaschopný, odolnejší finančný priemysel? Nadácia Eurofound v rámci svojej práce týkajúcej sa zmien v tomto priemysle skúmala v roku 2010 ekonomické trendy v bankovníctve a poisťovníctve, obchodné modely používané v jednotlivých segmentoch tohto odvetvia a diskusie o regulácii finančných trhov s cieľom posúdiť súčasnú situáciu a predpovedať, čo sa môže stať v budúcnosti.

Finančná kríza je najdôležitejšou hnacou silou zmien, ktoré dnes pôsobia na bankovníctvo a poisťovníctvo, pričom vyhliadky odvetvia sú slabé prinajmenšom v strednodobom horizonte. Takýto je záver súhrnnej správy zo štúdie Finančné služby, zmeny a vyhliadky, ktorá sa zaoberala vplyvom globalizácie na tento sektor. Očakáva sa, že tento sektor bude čeliť novej komplexnej regulácii, že vlády budú mať väčší vplyv a že sa dostanú pod zvýšený tlak investorov, čo znamená, že rast trhu zostane naďalej obmedzený. Pozitívnejšou správou je, že v rokoch 2009 a 2010, ako sa uvádza v správe, sa stav finančného systému zlepšil. Aj keď pretrvávajú riziká pre finančnú stabilitu, globálna ekonomika rastie. Prebiehajúce oddlžovanie (vyplácanie dlhov) v bankovom sektore pomohlo znížiť zraniteľnosť sektora voči otrasom a s rastom cien aktív sa veľké časti bankového sektora stali opäť ziskovými. Tento návrat k ziskovosti bol však na úkor značného zníženia počtu pracovných miest: v roku 2009 bolo asi 10 % zrušených pracovných miest v bankách vo vlastníctve štátu, ktoré sa skúmali v správe, zatiaľ čo približne 5 % pracovných miest bolo zrušených v súkromných bankách. Sprievodné prípadové štúdie k správe poskytujú podrobnejší obraz vplyvu reštrukturalizácie na zamestnanosť.

Väčšina podnikov prehodnotila svoje systémy odmeňovania manažérov a investičných maklérov. Celkovo sa bonusy znížili a platby boli odložené o tri až päť rokov. Veľká časť bonusov sa teraz poskytuje vo forme akcií podniku, vplyv týchto zmien na investičné správanie a ich ochotou riskovať sa ešte preukáže.

„Minulosť je budúcnosť“

V správe sú vytýčené tri možné alternatívne smery, ktorými by sa finančný sektor mohol uberať.

Tento scenár predpokladá, že kľúčové subjekty v tejto oblasti zabránia uskutočneniu zásadnej reformy finančného systému. Zhodujú sa vo všeobecnosti v názore, že kríza je predovšetkým dôsledkom nepriaznivých okolností a nie systémovým zlyhaním a že ďalšej finančnej kríze sa dá vyhnúť len s menšími regulačnými úpravami. Čeliac rastúcej sile „liberálnych“ bánk budú „štátne“ banky pod tlakom a vlády sa budú snažiť znížiť svoju účasť v takýchto inštitúciách.

„Nový svetový poriadok pre finančné trhy – koniec zlatého veku“

V tomto scenári sa vlády G20 dohodnú na zásadnej reforme svetového finančného systému. Reforma zahŕňa vyššie podiely vlastného a rizikového kapitálu, oddelenie investičného bankovníctva od tzv. retailového a komerčného bankovníctva a účinný dohľad. Zavedením týchto pravidiel sa znižujú konkurenčné výhody liberálnych bánk a „udržateľné“ a „štátne podniky“ sa dostávajú do lepšej pozície. Vyššie kapitálové podiely budú nevyhnutné pre tento typ adaptácie, ktorá si bude vyžadovať dlhé a ťažké prechodné obdobie.

„Rozdelené ekonomiky – najhorší možný scenár“

V tomto scenári sa predpokladá, že finančnú krízu nemožno udržať pod kontrolou. Rastúce miery nesplácania a preťažené verejné rozpočty prinúti niektoré vlády v eurozóne znížiť záväzky o 20 % až 30 % a zlikvidovať viaceré banky. Úsporné programy v európskych krajinách budú ďalšou záťažou pre reálne ekonomiky a rastúca inflácia v USA a v Spojenom kráľovstve bude prispievať k ďalším nerovnováham. V scenári sa predpokladá, že medzinárodná regulácia finančných trhov zlyhá, a preto sa skupiny manažérov a profesionálov silne orientované na zisk a rast budú aj naďalej zaoberať krátkodobým špekuláciami a arbitrážami s podporou niektorých krajín ponúkajúcich liberálne finančné trhy. S týmto prístupom nebudú súhlasiť niektoré zložky spoločnosti, ktoré začnú rozvíjať miestne ekonomiky založené na sieti. Zásadná kritika globalizovaných ekonomík vedie k novým prístupom založeným skôr na „mikro-organizmoch“ a nie na makro inštitúciách.

Všetky scenáre predpokladajú ďalšie znižovanie zamestnanosti vo finančnom sektore. Najväznejšie to bude v treťom scenári „rozdelených ekonomík“. Tlak na dosiahnutie úspor nákladov však bude silný vo všetkých prognózach, zatiaľ čo informačné a komunikačné technológie poskytnú priestor na trvalé zvyšovanie produktivity.

Ďalšie informácie o práci nadácie Eurofound týkajúcej sa finančného sektora sa nachádzajú na stránke
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

Správa sa podrobne zaoberá spoločnosťami z hľadiska ich podnikateľských modelov:

- Jedna skupina „liberálnych“ bánk, investičných fondov a iných finančných sprostredkovateľov – aj keď musela prispôbiť svoje obchodné činnosti, aj naďalej pokračuje v stratégii orientovanej na zisk, pričom sa usiluje len o menšie zmeny v regulačnom rámci.
- Druhá skupina bánk, ktoré sa dostali pod kontrolu štátu v čase finančnej krízy, teraz podstupuje zásadnú reštrukturalizáciu. Tieto banky sa musia prispôbiť značným stratám v obchodných knihách a musia preorientovať aj obchodné stratégie tak, aby boli zamerané na svoju hlavnú tzv. retailovú a komerčnú činnosť.
- Tretia skupina sa opisuje ako „udržateľná“ vrátane inštitúcií, ktoré sa riadia dlhodobými obchodnými stratégiami s menej ambicióznymi cieľmi v oblasti dlhov a ziskov. Keďže táto skupina nie je veľmi aktívna na nových finančných trhoch, postihli ju len malé straty na základe zníženia hodnoty aktív. Do tejto skupiny patria niektoré časti sporiteľní a družstevných bánk, ako aj nové „etické“ banky, ktoré teraz vznikajú, a väčšina poisťovní.

Európske podniky – pohľad zblízka 2

V rámci druhého prieskumu podnikov v Európe, ktorý uskutočnila nadácia Eurofound, sa podrobne skúmali pracovné postupy podnikov – vrátane jednotlivých foriem pracovného času a zmluvnej flexibility, tímovej práce a rôznych foriem odmeňovania. Prieskum bol zameraný aj na to, akým spôsobom prebieha sociálny dialóg a zastúpenie zamestnancov priamo v európskych podnikoch a ako to vplyva na spôsob fungovania jednotlivých podnikov. Európsky prieskum podnikov (European Company Survey (ECS)) sa v roku 2009 uskutočnil v 30 krajinách: v 27 členských štátoch EÚ a 3 kandidátskych krajinách – Chorvátsku, Bývalej juhoslovanskej republike Macedónsko a Turecku. V rámci prieskumu sa uskutočnili rozhovory s manažérmi ľudských zdrojov a – ak boli k dispozícii – so zástupcami zamestnancov vo viac ako 27 000 zariadeniach s 10 a viac zamestnancami. Výsledky prieskumu sú uvedené v správe z Európskeho prieskumu podnikov v roku 2009, ktorá je k dispozícii na www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm, v ktorej sa uvádzajú aj podrobné informácie z prieskumu.

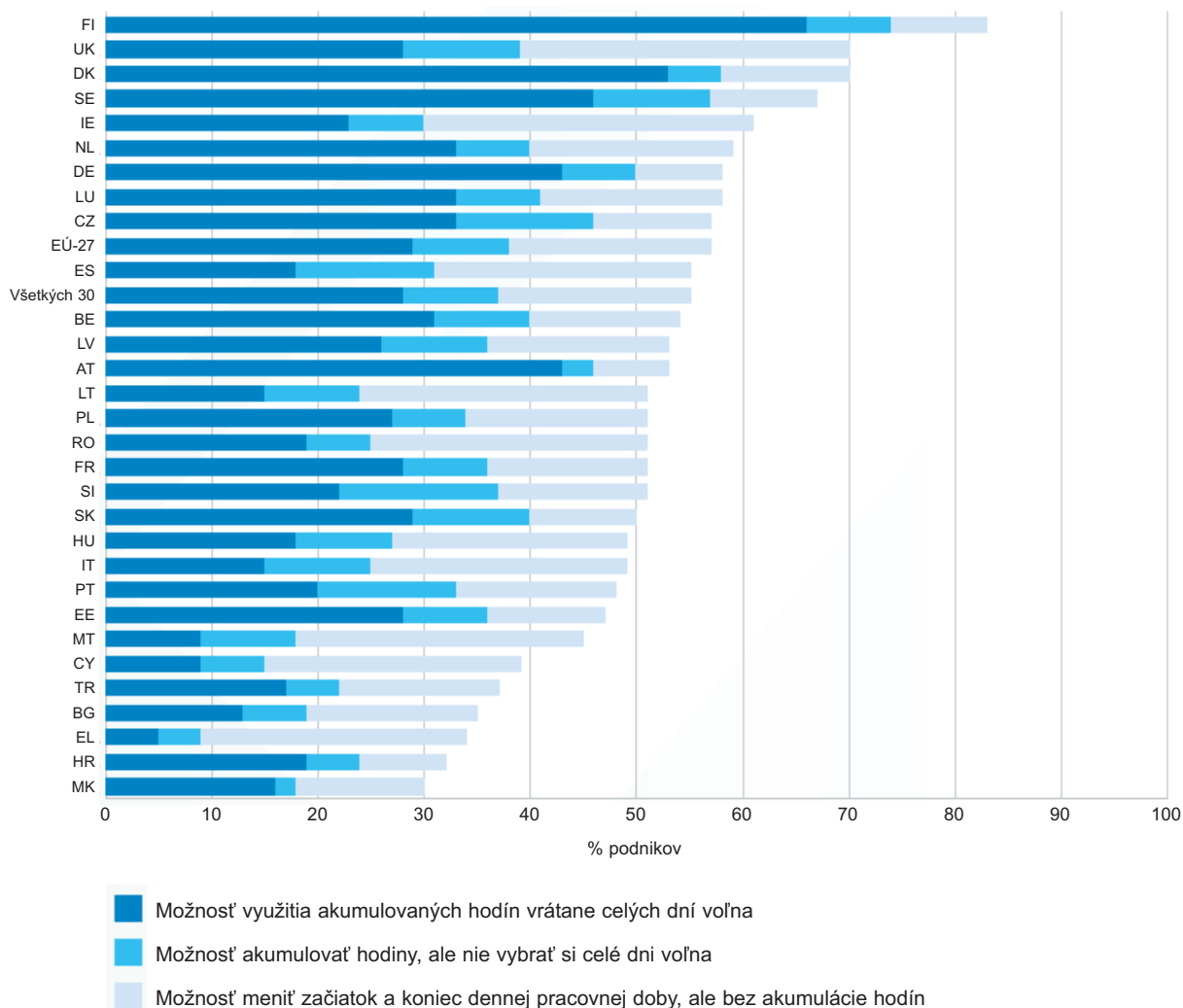
FLEXIBILNÁ PRACOVNÁ DOBA NA VZOSTUPE

Z porovnania Európskeho prieskumu podnikov (ECS 2009), ktorý uskutočnila nadácia Eurofound, s prvou vlnou prieskumov (od roku 2004) vyplynulo, že sa zvyšuje počet podnikov v Európe, ktoré zavádzajú flexibilnú pracovnú dobu. Na jednom konci spektra sú podniky so základnými systémami flexibilnej pracovnej doby, ktoré zamestnancom umožňujú voliť si čas príchodu do práce a odchodu na konci dňa. Na druhom konci sú mnohé podniky, ktoré skombinovali takéto systémy flexibilnej pracovnej doby s kontami pracovnej doby. V rámci týchto kont si zamestnanci môžu meniť dĺžku pracovného dňa alebo pracovného týždňa. Odpracované hodiny nad stanovený počet možno uložiť na konte ako „kredit“, zatiaľ čo nedostatočný počet odpracovaných hodín sa prejaví na konte zamestnanca ako „debet“. Takéto systémy flexibilnej pracovnej doby, v rámci ktorých na konte možno ukladať hodiny, sa často považujú za taký typ flexibility, ktorý môže vyhovovať záujmom zamestnávateľom aj zamestnancom. Zamestnávateľom takéto systémy umožňujú väčšiu flexibilitu v zvládaní zmien pracovného zaťaženia, čo im umožňuje pružne reagovať na meniace sa trhové podmienky. Zamestnanci môžu len získať tým, že budú mať väčšiu „časovú suverenitu“ a viac priestoru na lepšie zosúladenie pracovného a súkromného života. Najlepšie prepracované kontá pracovnej doby umožňujú zamestnancom dlhodobé uloženie času na konte s cieľom umožniť napríklad predčasný odchod do dôchodku.

V porovnaní s údajmi za rok 2004 sa miera pokrytia zvýšila zo 48 % na 57 % podnikov, ktoré umožňujú každodenne určitú zmenu začiatku a konca pracovnej doby. (Tieto údaje platia pre 21 krajín skúmaných v prvej vlne prieskumu). Kontá pracovného času zriadilo pre svojich zamestnancov takmer 40 % zariadení a približne 29 % všetkých zariadení ponúka systémy flexibilnej pracovnej doby s dostatočnou flexibilitou na umožnenie, aby si zamestnanci mohli na základe akumulovaných hodín vziať celé dni voľna. Podiel týchto zariadení sa tiež zvýšil od roku 2004.

Systémy flexibilnej pracovnej doby nevyužívajú rovnako všetky krajiny. Najčastejšie sa využívajú vo Fínsku, kde viac ako 80 % zariadení má nejaký typ takéhoto systému. Rozšírené sú aj v Spojenom kráľovstve, Dánsku a vo Švédsku. Naproti tomu takýto systém má len 30 % zariadení v Bývalej juhoslovanskej republike Macedónsko a okolo 35 % v Bulharsku a Grécku. Existuje aj kvalitatívny rozdiel v typoch používanej flexibilnej pracovnej doby. V severských krajinách, Rakúsku a Nemecku sú systémy flexibilnej pracovnej doby spravidla oveľa pružnejšie, umožňujú zamestnancom ukladať si hodiny na konte a vziať si celé dni voľna. V Maďarsku, Írsku, Litve, Spojenom kráľovstve a väčšine krajín južnej Európy takéto akumulácia hodín spravidla nie je možná.

Obrázok 2: Flexibilná pracovná doba, podľa krajín a rozsah flexibility (%)



Zdroj: ECS 2009

Systémy flexibilnej pracovnej doby zaviedli podniky vo všetkých odvetviach, a to aj v takých odvetviach ako pohostinské služby a catering, kde je dôležité, aby personál bol klientom k dispozícii v konkrétnom čase. Najviac rozšírené sú však v takých odvetviach, ako realitné a finančné služby a s najmenšou pravdepodobnosťou ich možno nájsť v stavebníctve a školstve. Aj keď flexibilná pracovná doba sa najčastejšie využíva vo veľkých zariadeniach, značný počet menších zariadení tiež zaviedlo systémy flexibilnej pracovnej doby vrátane zložitejších foriem, ktoré zahŕňajú ukladanie hodín na konto. Vzhľadom značnému úsiliu, ktoré sa vynakladá na zriadenie a správu týchto systémov, a na to, že réžia v malých podnikoch je úmerne vyššia, zdá sa, že zamestnávateľi jasne pociťujú, že prínosy zavedenia takýchto systémov prevažujú nad nákladmi. Dlhodobé kontá pracovnej doby sa však len zriedkavo zavádzajú v menších prevádzkach.

Práca na čiastočný úväzok, rôzne scenáre

Práca na čiastočný úväzok je jednou z najrozšírenejších foriem neštandardných spôsobov práce v Európe. Aj keď mnohí nahliadajú na prácu na čiastočný úväzok ako na spôsob, ako dosiahnuť lepšiu rovnováhu medzi súkromným a pracovným životom, či tomu v skutočnosti naozaj tak bude, záleží do značnej miery od toho, na akom základe sa ponúka práca na čiastočný úväzok a ako je takáto práca v organizácii rozdelená.

Rozsah v akom podniky ponúkajú prácu na čiastočný úväzok sa v rámci Európy výrazne líši. V Holandsku viac ako 90 % podnikov zamestnáva pracovníkov na čiastočný úväzok. Aj keď Holandsko vedie v tejto oblasti, práca na čiastočný úväzok je bežná aj v Belgicku, Nemecku, Spojenom kráľovstve a Švédsku, v krajinách juhovýchodnej Európy je však najmenej obvyklá. Európania najčastejšie pracujú na čiastočný úväzok v odvetviach služieb, predovšetkým v hoteloch a reštauráciách, v oblasti vzdelávania a zdravotnej a sociálnej starostlivosti. Tieto odvetvia sú náhodou aj odvetviami s najvyšším podielom zamestnaných žien. Práca na čiastočný úväzok je prevažne ženským fenoménom.

Práca na čiastočný úväzok býva vo forme kratších dní v štandardnom päťdňovom pracovnom týždni. Takmer polovica z celkového počtu zariadení, ktoré zamestnávajú pracovníkov na čiastočný úväzok, však umožňuje striedanie práce iným spôsobom – napríklad celodenná práca v niektoré dni a voľno v iných dňoch. Aj keď tieto formy práce na čiastočný úväzok možno ľahko prispôbiť potrebám pracovníkov, jedna forma práce na čiastočný úväzok je stále pomerne bežná, a to flexibilná pracovná doba dohodnutá len niekoľko dní alebo v niektorých prípadoch len niekoľko hodín vopred. Zatiaľ čo táto možnosť poskytuje zamestnávateľom najväčšiu flexibilitu, pre zamestnancov je najmenej výhodná, pretože sťažuje plánovanie rodinných a osobných povinností.

Niektorí ľudia pracujú na veľmi malý čiastočný úväzok – menej ako 15 hodín týždenne. Tieto „marginálne“ práce na čiastočný úväzok bývajú veľmi málo platené a zo strany zamestnancov si vyžadujú väčšiu flexibilitu. V rade krajín (Malta, Holandsko, Írsko, Spojené kráľovstvo a Nemecko) sú na tomto základe zamestnaní všetci alebo niektorí pracovníci na čiastočný úväzok vo viac ako 40 % zariadení – hlavne v oblasti vzdelávania, v hoteloch a reštauráciách a iných službách, ako napr. personálne služby. (Viac informácií o tejto téme sa uvádza v správe *Eurofoundu Flexible forms of work: „very atypical“ contractual arrangements* (Flexibilné formy práce: „veľmi netypické“ zmluvné vzťahy).

Perspektíva kariérneho rastu pracovníkov na čiastočný úväzok obvykle nie je dobrá

Zariadenia v rámci Európy vo všeobecnosti nezamestnávajú pracovníkov na čiastočný úväzok na vysoko kvalifikovaných pozíciách alebo vo vedúcom postavení. Tri štvrtiny európskych podnikov nezamestnávajú pracovníkov na čiastočný úväzok v pozíciách, ktoré vyžadujú vysokú úroveň kvalifikácie a manažérske skúsenosti. V Holandsku, kde je silná tradícia práce na čiastočný úväzok, je to však bežné: takmer polovica holandských zariadení zamestnáva pracovníkov na čiastočný úväzok v takýchto pozíciách, čo je najvyššia miera v EÚ.

PREVLÁDA ŠTANDARDNÁ PRACOVNÁ DOBA

Z porovnania zistení z prieskumu ECS 2009 s prvou vlnou prieskumov (od roku 2004) vyplynulo, že neštandardná pracovná doba (práca v noci alebo cez víkend) sa neuplatňuje častejšie ako pred piatimi rokmi. (V rámci Európskeho prieskumu pracovných podmienok, ktorý uskutočnila nadácia Eurofound, sa zistil rovnaký výsledok aj pri porovnaní vývoja neštandardnej pracovnej doby počas 20-ročného obdobia, pozri stranu 32). Asi nie je prekvapujúce, že neštandardná pracovná doba sa najčastejšie vyžadovala v hoteloch a odvetví reštauračných služieb a v oblasti zdravotnej a sociálnej starostlivosti. Práca v noci je najobvyklejšia v Turecku, kde ju vykonávajú zamestnanci v 36 % zariadení. V prípade tureckých podnikov je tiež veľká pravdepodobnosť práce zamestnancov v sobotu, pričom takmer tri štvrtiny zariadení sú v sobotu otvorené. K členským štátom EÚ, kde sa najbežnejšie pracuje v sobotu (a v nedeľu) patrí Lotyšsko, Spojené kráľovstvo, Malta a Írsko.

NOVÉ SPÔSOBY PRÁCE?

Zabezpečenie väčšej flexibility na pracovisku

Nárast konkurencie núti európske podniky k čoraz väčšej flexibilitate. Existujú tri hlavné spôsoby, ako to podniky môžu dosiahnuť. Môžu zamestnávať pracovníkov v samostatných tímoch, ktorých členovia sa môžu medzi sebou dohodnúť, ako si zorganizujú prácu a lepšie sa zapoja do riešenia problémov. Môžu poskytovať ďalšie vzdelávanie na doplnenie a rozšírenie úrovne zručností zamestnancov, aby mohli prevziať rôzne úlohy, alebo môžu zvýšiť flexibilitu pracovnej sily zamestnávaním ľudí na rôznych zmluvných základoch, čo zjednodušuje nábor a prepúšťanie zamestnancov, a tak pomôže organizácii reagovať na požiadavky trhu. K takýmto zmluvným formám patria zmluvy na dobu určitú, dočasné agentúrne zamestnávanie a najímanie pracovníkov na voľnej nohe.

Tzv. „samostatná tímová spolupráca“ je významným prvkom v organizácii práce len v pomerne malom počte podnikov v rámci Európy. V Dánsku, Švédsku a Holandsku však tvorí hlavnú formu tímovej spolupráce v 40 % až 50 % organizácií. Na rozdiel od toho v Grécku, na Cypre a v Taliansku takéto tímy predstavujú hlavnú formu tímovej spolupráce len v 10 % až 15 % podnikov. Samostatná tímová spolupráca sa tiež častejšie vyskytuje v určitých odvetviach: najbežnejšia je v oblasti vzdelávania, kde sa realizuje takmer v 40 % zariadení, a v oblasti zdravotnej a sociálnej starostlivosti, kde ju praktizuje takmer 35 % zariadení. Okrem toho samostatná tímová spolupráca sa s väčšou pravdepodobnosťou bude praktizovať v organizáciách s vysokou úrovňou zručností u podstatnej časti pracovnej sily.

Zmluvy na dobu určitú

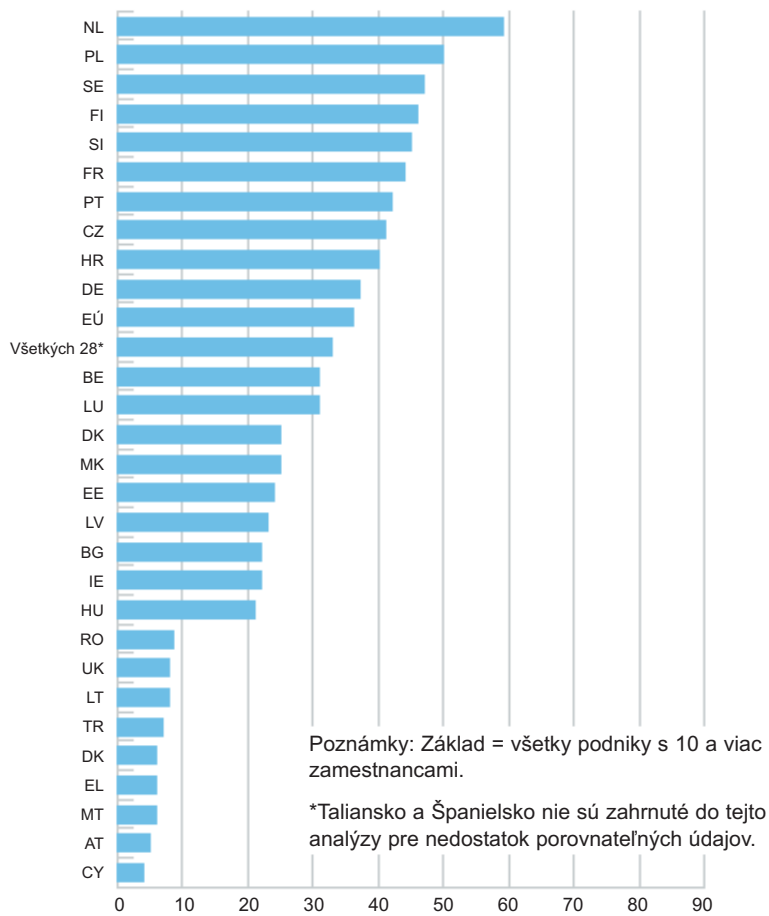
Zamestnávanie pracovníkov na flexibilnejšie zmluvy sa na európskych pracoviskách vyskytovalo častejšie, aj keď nie rovnomerne na celom kontinente. V Holandsku a Poľsku pracovné zmluvy na dobu určitú využívalo viac ako 70 % zariadení, zatiaľ čo na Cypre, v Rakúsku a na Malte to bolo len asi 20 %. Vo väčšine organizácií tieto zmluvy predstavujú menšinu: vo viac než polovici podnikov, ktoré sa zúčastnili na prieskume, menej než 20 % všetkých pracovníkov malo uzavreté zmluvy na dobu určitú. V menšom počte podnikov sú však zmluvy na dobu určitú hlavnou formou zamestnávania. Približne v 8 % podnikov pracuje na základe takejto zmluvy 80 % alebo viac zamestnancov. Niektoré krajiny sa vyznačujú častejším výskytom takýchto podnikov – napríklad Spojené kráľovstvo, kde viac než 25 % podnikov má uzavreté zmluvy na dobu určitú s viac ako 80 % zamestnancami a Turecko s 22 %. Takáto úroveň zmlúv na dobu určitú sa sústreďuje len v niekoľkých odvetviach vrátane hotelových a reštauračných služieb a stavebníctva, obe tieto odvetvia sú charakterizované z hľadiska pracovného vyťaženia značnými sezónnymi výkyvmi.

Problém so zmluvami na dobu určitú je v tom, že vo svojej podstate sú neisté, aj keď môžu predstavovať aj vstupnú bránu k viacerým dlhodobým pracovným príležitostiam. Vo viac než 50 % európskych podnikov bola väčšine alebo všetkým takýmto zamestnancom so zmluvami na dobu určitú ponúknutá v rovnakom podniku ďalšia zmluva. Najčastejšie k tomu dochádzalo v odvetví finančných služieb.

Dočasná agentúrna práca

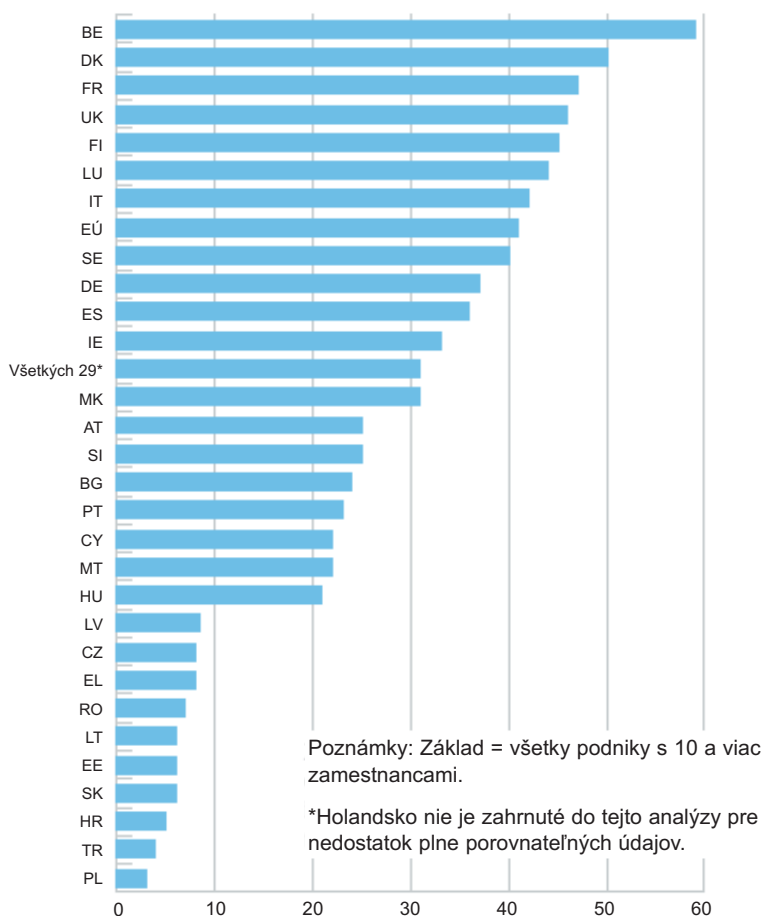
Dočasná agentúrna práca sa v EÚ stáva čoraz bežnejšou formou zamestnávania, jej využívanie sa však výrazne líši medzi jednotlivými krajinami: v Belgicku takmer 60 % podnikov zamestnáva pracovníkov z agentúr dočasného zamestnávania, naproti tomu v Poľsku sú to asi len 3 %. Zdá sa však, že recesia ovplyvnila dočasné agentúrne zamestnávanie. Začiatkom roku 2009 asi 20 % podnikov uviedlo, že v predchádzajúcich 12 mesiacoch zamestnávali dočasných agentúrnych pracovníkov, ale v danej chvíli ich nezamestnávali. Zariadenia, ktoré prestali využívať dočasných agentúrnych pracovníkov v dobe uskutočnenia rozhovoru, boli obvykle malé firmy s menej ako 20 zamestnancami, väčšie firmy zriedkakedy upúšťali od využitia tejto formy zmluvy. (Potrebné je poznamenať, že aj sezónne zmeny mohli zohrávať úlohu v tomto zaznamenanom rozdieli.)

Obrázok 3: Podniky s pracovníkmi so zmluvami na dobu určitú v posledných 12 mesiacoch podľa krajiny (%)



Zdroj: ECS 2009

Obrázok 4: Podniky s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi v posledných 12 mesiacoch podľa krajín, 2009 (%)



Zdroj: ECS 2009

VARIABILNÉ FORMY ODMEŇOVANIA

Podniky môžu prispievať ďalšími sumami nad rámec základného platu zamestnanca, často ako stimul na dosiahnutie lepšieho výkonu. Rozsah odmeňovania v závislosti od výkonu sa v rámci Európy značne líši. Treba mať na pamäti, že údaje z prieskumov v tomto materiáli pochádzajú z prvých štádií hospodárskej krízy a odvtedy sa situácia mohla zmeniť. V Českej republike takmer 70 % podnikov podmieňuje odmeňovanie výkonom pracovníka, naproti tomu vo Švédsku a Lotyšsku je tomu tak v prípade len asi 15 % podnikov. Podniky, ktoré odmeňujú individuálny výkon, mávajú častejšie aj mechanizmy na odmeňovanie výkonnosti tímu. A ako sa dalo očakávať, finančné odmeny za výkonnosť tímu bývajú častejšie – takmer dvakrát toľko – v podnikoch, ktoré tímovú spoluprácu považujú za dôležitý prvok v rámci ich činností. Vyššie odmeny zamestnancom za lepší výkon sa tiež podľa všetkého spájajú s pracovnými miestami s vyššou kvalifikáciou: čím viac je vysokokvalifikovaných pozícií v podniku, tým je väčšia pravdepodobnosť finančného odmeňovania výkonu. V prieskume sa konštatuje pozitívny vzájomný vzťah medzi existenciou systémov odmeňovania v závislosti od výkonu a zvýšenou produktivitou práce. Okrem toho existuje vzájomný vzťah aj medzi dobrou finančnou výkonnosťou podniku a zavedením odmeňovania v závislosti od výkonu. Takéto zistenia predstavujú silný argument pre zavedenie, ak je to možné, odmeňovania v závislosti od výkonu v európskych podnikoch.

Ďalší prístup, ktorý podniky môžu prijať, je finančná účasť – poskytnúť zamestnancom finančnú účasť na výkone podniku, a to prostredníctvom systému podieľania sa na zisku alebo vlastníctva akcií. Zaujímavé je zistenie v rámci prieskumu, že existencia určitej formy zastúpenia zamestnancov zvyšuje pravdepodobnosť zavedenia systému podieľania sa na zisku. V priemere asi 20 % súkromných podnikov s mechanizmom zastúpenia zamestnancov má zavedený systém podieľania sa na zisku, zatiaľ čo tento systém má zavedený len 10 % podnikov bez takéhoto zastúpenia. Navyše tam, kde existuje zastupovanie zamestnancov, takéto systémy obvykle zahŕňajú viac pracovníkov.

Zástupcovia zamestnancov však podľa všetkého nezohrávajú hlavnú úlohu v spôsobe riadenia týchto systémov. Len v menšine (38 %) súkromných podnikov so systémom odmeňovania v závislosti od výkonu sa zástupcovia zamestnancov zapájali do diskusií o tom, či zaviesť tento systém, zatiaľ čo v 26 % zariadení zástupcovia zamestnancov sa nezúčastnili na príprave tohto systému. Aj keď sa nemusia rozsiahlo zapájať do jeho prípravy, zástupcovia zamestnancov v zásade majú kladný postoj k takýmto systémom odmeňovania v závislosti od výkonu, a viac než polovica ich podporuje. Len malá časť asi 9 % je proti ich zavedeniu. Avšak v týchto podnikoch, ktoré takéto systémy nemajú, je úroveň nesúhlasu oveľa vyššia, 28 % sa vyjadrilo proti jeho zavedeniu. Nemalo by byť prekvapením: niektoré zariadenia nemajú zavedené systémy podieľania sa na zisku práve preto, že zastúpenie zamestnancov nesúhlasilo s jeho zavedením.

Pre 63 % opýtaných manažérov hlavným dôvodom pre zavedenie systémov podieľania sa na zisku bolo zvýšenie motivácie zamestnancov. Ako ďalšie hlavné dôvody sa uvádzala motivácia zamestnancov, aby sa viac zapájali do zlepšovania pracovných postupov a konečných produktov, a s tým súvisiace zvýšenie produktivity práce. Využívanie systému podieľania sa na zisku ako akéhosi automatického mechanizmu na zníženie mzdových nákladov v prípade poklesu tržieb a zákaziek nepatrí v skutočnosti k hlavným dôvodom zavedenia týchto systémov. Rozdiely v jednotlivých štátoch sú však pozoruhodné. V mnohých krajinách viac než 20 % zariadení uviedlo toto ako dôležitý motív. Írsko v tejto oblasti viedlo s 27 % zariadeniami, ktoré toto uviedli ako dôvod.

Systémy vlastníctva akcií sú v EÚ oveľa menej rozšírené než systémy podieľania sa na zisku, pričom asi 14 % všetkých súkromných podnikov v rámci Európy zaviedlo podieľanie sa na zisku a len 5 % ponúka vlastníctvo akcií. V Dánsku, kde je tento systém najbežnejší, 13 % súkromných podnikov ponúka určitý typ systému vlastníctva akcií. Naproti tomu v Českej republike, na Slovensku, v Rakúsku a Grécku ho ponúkajú 2 % alebo menej súkromných podnikov. Tieto vnútroštátne rozdiely sú pravdepodobne výsledkom odlišností v právnych rámcoch vrátane daňových právnych predpisov, ako aj v postojoch sociálnych partnerov.

Vlastníctvo akcií býva najčastejšie v najväčších podnikoch. Treba mať na pamäti, že mnohé z najmenších podnikov sú rodinnými podnikmi, pre ktoré by tieto systémy neboli vhodné. Okrem toho v malých organizáciách sa zamestnanci prirodzene jednoduchšie zapájajú a motivujú. A napokon riadenie systému vlastníctva akcií znamená značné režijné náklady, ktoré sa ľahšie znášajú, ak tento systém využíva veľké množstvo ľudí. To isté platí aj pre iné formy variabilného odmeňovania, ktoré sa už rozoberali: t. j. čím sú podniky väčšie, tým väčšia je pravdepodobnosť, že budú mať zavedené systémy odmeňovania v závislosti od výkonu a podieľania sa na zisku. Okrem toho obe tieto formy odmeňovania (ako aj vlastníctvo akcií) sa najčastejšie vyskytujú v odvetví finančných služieb. (V prípade podieľania sa na zisku toto možno nie je prekvapujúce vzhľadom k tradičnej úlohe odmeňovania na základe provízií pri predaji finančných produktov.) Podniky s veľkým podielom zahraničnej účasti vo svojom majetku, tiež častejšie využívajú systém odmeňovania v závislosti od výkonu a systém vlastníctva akcií než podniky s výhradne domácou účasťou.

To, ako súčasná kríza ovplyvňuje postoje k vlastníctvu akcií, sa ešte len ukáže. Problémy bánk, ktoré sťažujú získavanie kapitálu, by mohli primäť manažérov k zavedeniu alebo rozšíreniu týchto systémov. Šoky ktoré utrpeli akciové trhy, však spôsobili, že vlastníctvo akcií sa pre zamestnancov stalo rizikovejšou záležitosťou. Okrem toho systémy vlastníctva akcií stierajú rozdiel medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Snahy vedenia o zníženie pracovných miest v rámci reštrukturalizácie podniku môže sťažiť skutočnosť, že väčšina alebo dokonca všetci dotknutí zamestnanci sú v skutočnosti aj vlastníkmi podniku.

Hlavné zistenia

Najbežnejší spôsob rozhodovania o odmeňovaní v Európe je na základe kolektívneho vyjednávania: kolektívna zmluva o mzde dohodnutá v rámci podniku alebo na vyššej úrovni (napr. odvetvie, v ktorom podnik pôsobí) sa vzťahuje na dvoch z troch pracovníkov. Toto číslo je oveľa vyššie v Taliansku, Fínsku, Španielsku, Slovinsku a Švédsku – asi 90 % alebo viac. Pokrytie v pobaltských štátoch je na, alebo pod úrovňou 30 % – pod 20 % v Lotyšsku.

Väčšina orgánov zastupujúcich zamestnancov má prístup k zdrojom, ktoré potrebujú na plnenie svojho mandátu: 85 % dostáva aspoň raz do roka informácie o finančnej a ekonomickej situácii zariadenia a o situácii v oblasti zamestnanosti. Okolo 72 % pravidelne absolvuje školenia, pričom obdobný percentuálny podiel pociťuje, že má dostatok plateného voľna na výkon svojich povinností súvisiacich so zastúpením. Pomerne často sa však úloha zástupcov zamestnancov obmedzuje na riešenie otázok v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti alebo je neformálne organizovaná.

Tretina zástupcov dostáva len zriedkavo aktuálne informácie o ekonomickej a finančnej situácii spoločnosti, maximálne raz do roka, pričom asi 17 % nemá nárok na platené voľno na vykonávanie svojich úloh.

Silná inštitucionálna realizácia sociálneho dialógu na pracovisku je oveľa bežnejšia v krajinách severnej Európy ako na juhu. V mnohých krajinách južnej Európy táto realizácia je na nižšej úrovni a môže mať konfrontačnejší tón.

SOCIÁLNY DIALÓG NA PRACOVISKU

Sociálny dialóg znamená zapájanie zástupcov zamestnancov do rozhodovania o takých otázkach ako pracovné podmienky, pracovný pomer a organizácia práce na pracovisku. Toto zapájanie sa môže obmedzovať len na informácie o vývoji na pracovisku zo strany manažmentu alebo sa môže rozšíriť na konzultácie, rokovania alebo dokonca spoločnú účasť na rozhodovaní. V rámci EÚ existuje, pokiaľ ide o spôsob zastúpenia záujmov zamestnancov, veľké množstvo inštitucionálnych štruktúr. Môžu byť v podobe zamestnaneckej rady alebo odborovej organizácie. Odborové organizácie zastupujú svojich prihlásených členov a zamestnanecké rady naopak bežne zastupujú všetkých zamestnancov v zariadení. V mnohých krajinách bývajú v zariadení prítomné oba tieto orgány, odborová organizácia aktívne rokuje s manažmentom o platobných a pracovných podmienkach a zamestnanecká rada sa zúčastňuje na informačných a konzultačných postupoch. A zástupcovia v rade zamestnancov môžu často sami byť členmi miestnej odborovej organizácie.

V rámci Európy 37 % podnikov má nejakú formu zastúpenia zahŕňajúcu viac než 60 % pracovníkov. Medzi krajinami však panujú výrazné rozdiely: v Švédsku a Dánsku viac než 70 % zariadení má niektorú formu zastúpenia, v Grécku a Portugalsku je to len tesne nad 10 %. V prípade zamestnancov vo väčších organizáciách je oveľa pravdepodobnejšie, že budú mať zastúpenie. V malých podnikoch by sa to mohlo týkať asi 30 % zamestnancov a vo veľkých podnikoch na rozdiel od toho je tento podiel asi 90 %. Zamestnanci pracujúci vo verejných službách (najmä v oblasti vzdelávania) bývajú oveľa častejšie zastúpení ako zamestnanci v podnikoch ponúkajúcich služby v súkromnom sektore a väčšia pravdepodobnosť zastúpenia zamestnancov je v prípade, ak zariadenie je dcérskou spoločnosťou väčšej organizácie alebo organizácie so zahraničným vlastníctvom.

Vplyv zástupcov zamestnancov

Aká však v skutočnosti je sila zástupcov zamestnancov? Celkovo zástupcovia v podnikoch sú názoru, že majú značný vplyv v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti a menší, pokiaľ ide o úpravy pracovného času a jednotlivé disciplinárne aspekty. So zreteľom na strategické záležitosti ako štrukturálne zmeny, riadenie kariérneho postupu a personálne plánovanie sa však domnievajú, že je ich vplyv obmedzený. Zástupcovia v Rumunsku, Nemecku a Dánsku sú názoru, že majú najväčší vplyv na strategické záležitosti (aj keď len mierny). Zástupcovia v Chorvátsku, Portugalsku a Slovinsku sú názoru, že majú najmenší vplyv. Zaujímavé je, že zástupcovia v najmenších podnikoch (s 10 až 20 zamestnancami), ako aj v najväčších podnikoch (s viac ako 500 zamestnancami) sú názoru, že majú najväčší vplyv v strategických záležitostiach. Dáva to zmysel: v malých firmách sa zástupcovia zamestnancov ľahšie dostanú k vedeniu, zatiaľ čo v prípade zástupcov vo väčších podnikoch je väčšia pravdepodobnosť, že budú lepšie vybavení, a teda dokážu lepšie vykonávať svoju úlohu.

Zástupcovia sa tiež domnievajú, že najväčší strategický vplyv majú vtedy, ak dostávajú potrebné informácie, majú dostatok času na vykonávanie svojej úlohy, pokiaľ ide o zastúpenie a absolvujú vzdelávanie, ktoré im pri tom pomáha. Tieto zdroje informácií, času a vzdelávania bývajú tiež častejšie k dispozícii v prípade väčšej organizovanosti v odboroch a/alebo ak existujú cesty, ktorými by zamestnanecká rada mohla prezentovať svoj názor. Okrem toho zástupcovia sa domnievajú, že čím je väčšia ochota spolupracovať, tým väčší je ich vplyv na strategické rozhodnutia.

Názor vedenia na úlohu sociálneho dialógu

Európski manažéri majú vo všeobecnosti veľmi pozitívny názor na vplyv sociálneho dialógu na pracovisku. V podnikoch, v ktorých existuje zastúpenie zamestnancov, 70 % manažérov tvrdí, že zástupca pomáha konštruktívnym spôsobom nachádzať spôsoby na zlepšovanie výkonnosti na pracovisku. Rovnaký percentuálny podiel manažérov sa tiež domnieva, že konzultácie so zástupcami o významných rozhodnutiach prispieva pri zavádzaní zmien k väčšej angažovanosti zamestnancov. Len 30 % manažérov sa domnieva, že zapájanie zástupcov zamestnancov vedie k značným oneskoreniam pri dôležitých rozhodnutiach vedenia.

Najviac presvedčení o hodnote účasti zástupcov zamestnancov na rozhodovaní sú manažéri v Spojenom kráľovstve, Rumunsku a Írsku, kde takmer 90 % túto účasť považuje za žiaducu, zatiaľ čo najmenej presvedčení sú manažéri v Taliansku, Poľsku, Estónsku a Turecku, kde takúto účasť považuje za užitočnú menej než 60 %.

Aj keď sa manažment môže pozitívne stavať k účasti zástupcov zamestnancov, prevažná časť (60 %) by však aj tak uprednostnila rokovanie priamo so zamestnancami individuálne, predovšetkým manažéri v menších podnikoch.

Pohľad na pracovný život 3

Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS) je najdlhšie prebiehajúcim prieskumom nadácie Eurofound. Prieskum zahŕňa také témy ako zamestnanecké postavenie, pracovná doba, organizácia práce, vzdelávanie, zdravotné a psychosociálne riziká, ochrana zdravia a bezpečnosť, účasť pracovníkov, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a odmeňovanie. Nadácia Eurofound uskutočnila v roku 2010 piate kolo prieskumu EWCS. Okrem poskytnutia obrazu o stave pracovných podmienok v Európe v roku 2010 možno z údajov zhromaždených až od roku 1991 zistiť ako sa v priebehu posledných 20 rokov menil pracovný život. V prípade záujmu o podrobnejšie informácie z prieskumu, navštívte domovskú stránku tohto prieskumu na www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm

VÄČŠIA A ROZMANITEJŠIA PRACOVNÁ SILA

V dôsledku prístúpenia ďalších 15 členských štátov EÚ v rokoch 1990 až 2010 a vstupu väčšieho počtu žien do pracovného procesu sa počet zamestnaných osôb v EÚ zvýšil približne zo 150 miliónov pracovníkov asi na 235 miliónov¹. Kým miera zamestnanosti mužov zostala v tomto období na úrovni viac ako 75 %, v prípade žien došlo k nárastu z 50 % na približne 63 %. Medzitým sa podiel starších ľudí v práci (vo veku od 50 do 64 rokov) zvýšil približne zo 49 % v roku 2000 na viac než 56 % v roku 2009. Keďže do pracovného procesu vstupoval väčší počet žien, na vedúce pozície sa dostávalo viac žien. Ako z prieskumu EWCS jasne vyplýva v roku 1991 vo vtedajších 12 členských štátoch zastávali ženy 26 % všetkých vedúcich pozícií, v roku 2010 v rozšírenej EÚ-27 zastávali 33 % všetkých vedúcich pozícií. Tým, že sa viac žien môže dostať do vedúcej pozície, sa však zvyšuje aj pravdepodobnosť, že budú riadiť ďalšie ženy: v roku 2010 takmer polovica všetkých pracujúcich žien uviedla, že majú vo vedúcej funkcii ženu v porovnaní len s 12 % mužmi.

NARASTANIE VÝZNAMU SLUŽIEB POKRAČUJE

V poslednom desaťročí pokračoval dlhodobý trend – postupné znižovanie podielu pracovníkov v poľnohospodárstve a výrobe a mierny nárast podielu pracovníkov pracujúcich v službách. Rodové rozdelenie v zamestnaní pretrváva: ženy pracujú väčšinou v sektore služieb, najmä v školstve, zdravotníctve a sociálnej starostlivosti a verejnej správe. Muži zase tvoria podstatnú časť pracovnej sily vo výrobe a stavebníctve.

VÄČŠIA FLEXIBILITA ZAMESTNANECKÉHO POSTAVENIA

Zatiaľ čo tradičná neohraničená „trvalá“ zmluva je stále najčastejšou formou pracovnej zmluvy, ktorú má asi 80 % zamestnancov, podiel pracovníkov so zmluvami na dobu určitú výrazne vzrástol za posledných 20 rokov. Podľa zisťovania pracovných síl v roku 1991 zmluvu na dobu určitú malo 10 % zamestnancov v EÚ-12 a v roku 2007 to už bolo 14 % a potom nasledoval mierny pokles v roku 2010. (Viac informácií o zmluvách dobu určitú pozri na s. 23).

PRACOVNÍCI POCIŤUJÚ NEISTOTU

V súvislosti s hospodárskou krízou: pracovníci vo všeobecnosti neverili, že by si mohli nájsť inú prácu, ak by prišli o svoje súčasné zamestnanie: len asi tretina stálych zamestnancov (a štvrtina dočasných zamestnancov) sa domnievala, že by si bez problémov našla novú prácu. Navyše pracovníci so zmluvami na dobu určitú tiež pociťovali väčšiu neistotu na svojich pracovných miestach než ich kolegovia so zmluvami na dobu neurčitú. V roku 2010 sa 10 % pracovníkov so zmluvami na dobu neurčitú domnievalo, že by mohli prísť o prácu v nasledujúcich šiestich mesiacoch, oproti 35 %

¹ Údaje z prieskumu EWCS sú v tomto materiáli doplnené údajmi zo zisťovania pracovných síl Eurostatu (LFS).

pracovníkov so zmluvami na na dobu určitú (a 43 % dočasných agentúrnych pracovníkov), ktorí mali podobné obavy. Aj typ práce, ktorú pracovník vykonáva, prispieva k rozdielnemu vnímaniu istoty: manuálne pracujúci robotníci (najmä ak sú menej kvalifikovaní) pociťujú menšiu istotu na svojich pracovných miestach než administratívni pracovníci a sú menej presvedčení o tom, že si nájdu iné zamestnanie, ak to bude potrebné.

PRACOVNÁ DOBA SA SKRACUJE – V PRIEMERE

Priemerný pracovný týždeň v Európe sa skracuje. V roku 1991 vo vtedajších 12 členských štátoch EÚ trval pracovný týždeň 40,5 hodiny, v roku 2010 sa v tých istých krajinách skrátil na 36,4 hodín. Existujú štyri hlavné dôvody pre skracovanie pracovnej doby. Po prvé, znížil sa podiel pracovníkov s dlhou pracovnou dobou – viac ako 48 hodín za týždeň. Po druhé, viac ľudí teraz pracuje na čiastočný úväzok s menším počtom hodín za týždeň (menej ako 20 hodín týždenne), toto číslo sa v EÚ-12 takmer zdvojnásobilo za dve desaťročia. Po tretie, v mnohých krajinách a odvetviach došlo k skráteniu kolektívne dohodnutej pracovnej doby. A napokon, ako už bolo uvedené, mnohé podniky skrátili pracovnú dobu v reakcii na klesajúci dopyt.

Dlhá a krátka pracovná doba

Dlhá pracovná doba bola a aj naďalej zostáva prevažne mužským fenoménom: 18 % mužov v EÚ-27 pracuje viac ako 48 hodín týždenne oproti 8 % žien. Samostatne zárobkovo činné osoby tiež pracujú dlhšie, aj keď od roku 2000 ich podiel klesá. Dlhá pracovná doba je obvyklejšia vo výrobe než v službách, aj keď – opäť – sa tu prejavuje podobný pokles. Kratšia pracovná doba je predovšetkým ženským fenoménom: 20 % pracujúcich žien pracuje menej ako 20 hodín týždenne, zatiaľ čo v prípade mužov je to iba 7 %. Výskyt kratšieho pracovného týždňa sa v jednotlivých krajinách veľmi líši v závislosti od kultúrnych rozdielov, pokiaľ ide o prácu na čiastočný úväzok, ako aj dostupnosti podporných a opatrovateľských služieb, starostlivosti a rozvrhu školského vyučovania.

„Štandardná“ pracovná doba je stále normou

Napriek obecné predpovedanému posunu k 24-hodinovej spoločnosti, pracovné doby v Európe zostávajú na pomerne štandardnej úrovni. V roku 2010 odpracovalo 67 % pracovníkov rovnaký počet hodín týždenne a 58 % rovnaký počet hodín denne – v podstate bez zmeny od roku 2000. Zatiaľ čo v roku 1995 pracovalo aspoň jednu nedeľu každý mesiac 30 % pracovníkov, v roku 2010 v tých istých členských štátoch došlo k miernemu poklesu na 27 %.

ROZVOJ V ZAMESTNANÍ

Aj keď cieľom európskej politiky je zvyšovanie počtu pracovných miest, vytváraním podmienok, ktoré podporujú získavanie zručností a podporujú väčšiu samostatnosť pracovníkov, usiluje sa aj o lepšie využívanie zručností a odborných skúseností pracovníkov s cieľom zvýšiť produktivitu a vytvoriť viac vyhovujúcich pracovných miest. Dôležitú úlohu v tom môže zohrávať vzdelávanie, ako aj spôsob organizácie práce.

Vzdelávanie absolvuje viac pracovníkov, nie však všetci

V rámci prieskumu sa zistilo, že vzdelávanie hradené zamestnávateľmi bolo v roku 2010 na najvyššej úrovni od roku 1995 (v EÚ-15). Nie všetci pracovníci však majú rovnaký prístup k vzdelávaniu. Starší pracovníci majú horší prístup ako mladší pracovníci, aj keď rozdiel medzi oboma skupinami sa za posledných 15 rokov o niečo zmenšil. Zamestnanci na dobu trvalú využívajú vzdelávanie hradené zamestnávateľom oveľa častejšie než zamestnanci pracujúci na iné typy zmlúv. V roku 2010 využilo vzdelávanie hradené zamestnávateľom 39 % zamestnancov na dobu trvalú v porovnaní iba s 26 % iných zamestnancov. (Navyše tento rozdiel sa v predchádzajúcom desaťročí zväčšil: rozdiel činil 14 percentuálnych bodov v roku 2010 oproti siedmim v roku 2000.) Veľký rozdiel bol aj podľa typu vykonávanej práce. Najvyššiu mieru účasti na vzdelávaní v roku 2010 mali vysoko kvalifikovaní administratívni pracovníci. Títo pracovníci

absolvovali vzdelávanie hradené zamestnávateľom častejšie než ich menej kvalifikovaní kolegovia v administratíve a účasť manuálne pracujúcich robotníkov bola ešte menšia.

Tak ako prípade programov skráteného pracovného času sa aspoň časť tohto nárastu vzdelávania môže do určitej miery vysvetľovať vplyvom recesie. Ako už bolo uvedené v tejto ročenke, mnohé programy skráteného pracovného času zavedené od roku 2008 zahŕňali určitú formu vzdelávania v čase, keď sa už nepracovalo. Okrem toho je pravdepodobné, že obavy v súvislosti s neistotou zamestnania môžu prispievať k tomu, že narastá počet zamestnancov, ktorí si vyhľadajú a absolvujú vzdelávanie sami. V rokoch 2005 až 2010 podiel zamestnancov, ktorí si sami uhrádzali vzdelávanie, sa zvýšil o tretinu.

Prijímanie vlastných rozhodnutí – samostatnosť v práci

Podporovanie väčšej samostatnosti a umožnenie pracovníkom prijímať vlastné rozhodnutia o tom, ako reagovať na požiadavky, ktoré sa vyskytnú v priebehu ich práce, môže pomôcť lepšie zvládať tieto požiadavky. V prieskume sa samostatnosť hodnotila v zmysle, ako pohotove boli ľudia schopní zmeniť kľúčové aspekty svojej práce: jej rýchlosť, metódu, ktorú používajú a poradie úloh. Za posledných 10 rokov sa uskutočnili niektoré malé zmeny, a to v rôznych smeroch. Nie je však prekvapujúce, že rôzne typy pracovníkov požívajú rôznu mieru samostatnosti. Menej kvalifikovaní manuálne pracujúci robotníci požívajú najmenšiu mieru samostatnosti zo všetkých skupín pracovníkov.

OCHRANA ZDRAVIA A PODPORA POHODY

Intenzita práce

Vyššia intenzita práce, napríklad vysoké tempo práce alebo práca s krátkymi termínmi, má silný negatívny vplyv na pohodu pracovníkov, najmä ak majú malú mieru samostatnosti alebo podpory zo strany kolegov.

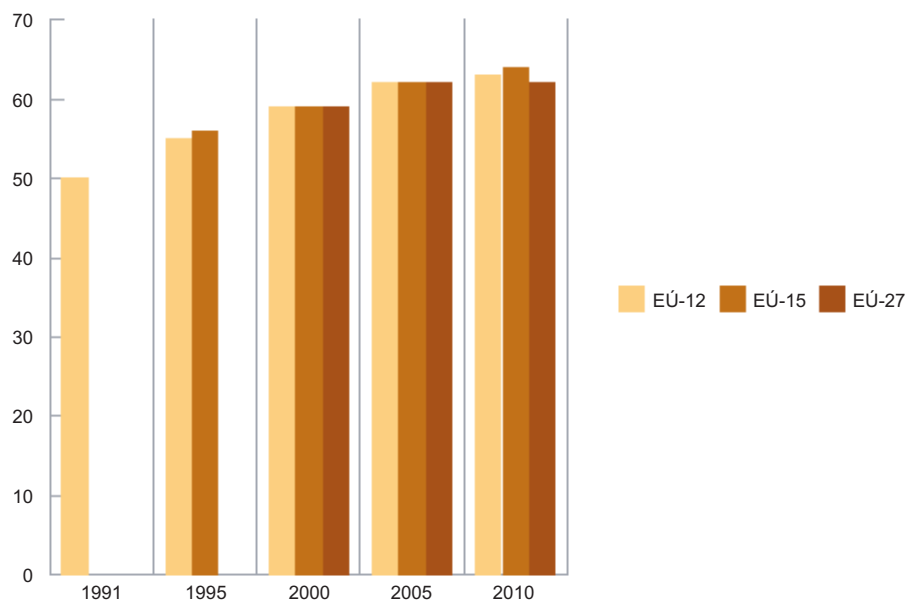
Čím viac faktorov určuje pracovníkom pracovné tempo – tzv. „faktory určujúce pracovné tempo“ (napr. nutnosť držať krok s prácou kolegov, plnenie požiadaviek klientov, pacientov alebo verejnosti, plnenie výrobných alebo výkonnostných cieľov, nutnosť držať krok s rýchlosťou stroja a potreba plniť priame požiadavky vedúceho) – tým sa na nich kladú vyššie požiadavky a tým vzniká preto aj viac príležitostí na to, aby práca významnou mierou a negatívne vplývala na ich zdravie. Za posledných 20 rokov sa intenzita práce vo väčšine európskych krajín zvýšila. Graf znázorňuje všeobecne rastúci trend podielu pracovníkov, ktorí pracujú s krátkymi termínmi (obraz je takmer totožný ako v prípade pracovníkov, ktorí pracujú vo vysokom tempe). Ukazuje sa však, že nárast sa od roku 2005 aspoň stabilizoval na tejto vysokej úrovni.

V prípade väčšiny pracovníkov (67 %) pracovné tempo určujú priamo požiadavky ľudí, napríklad pri práci s klientom.

Naproti tomu len v prípade 18 % pracovníkov v Európe určuje pracovné tempo automatická rýchlosť stroja.

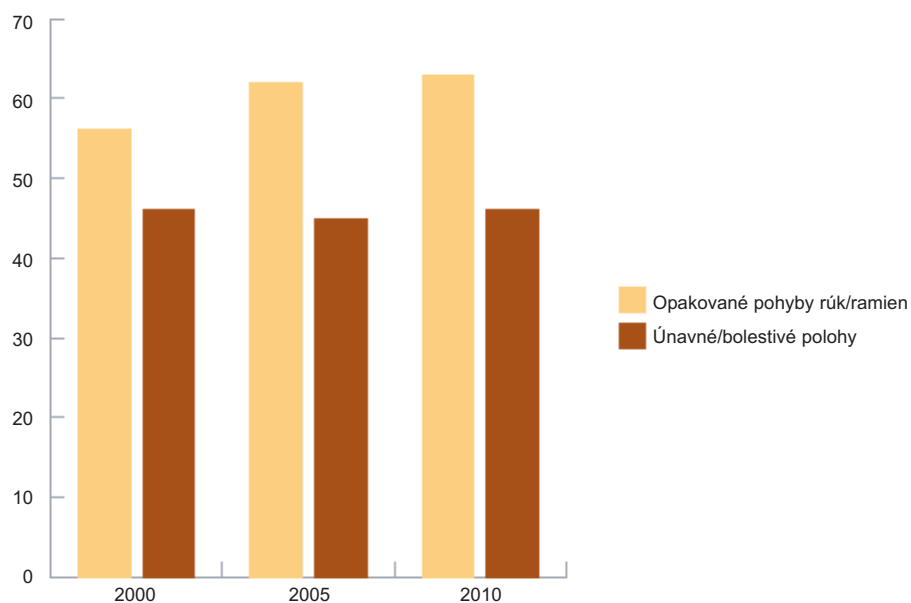
Tento podiel v posledných 15 rokoch klesá, čo odráža pokračujúci posun v zamestnaní od výroby k službám.

Obrázok 5: Práca s krátkymi termínmi 1991 – 2010, EÚ-12, EÚ-15 a EÚ-27 (%)



Zdroj: EWCS 2010

Obrázok 6: Trendy vo fyzickej náročnosti práce 2000 – 2010, EÚ-27 (%)



Poznámka: Údaje zahŕňajú pracovníkov, ktorí uviedli, že boli vystavení týmto nebezpečenstvám najmenej štvrtinu pracovnej doby.
Zdroj: EWCS 2010

Fyzické nebezpečenstvo pretrváva ako vždy

Európski pracovníci sú naďalej vystavení fyzickým nebezpečenstvám tak ako pred 20 rokmi, čo odráža skutočnosť, že na mnohých pracovných miestach v Európe sa stále vyžaduje fyzická práca. Napríklad 33 % pracovníkov nosí ťažké náklady minimálne štvrtinu pracovnej doby a tento údaj sa od roku 2000 nezmenil. Nezmenili sa ani fyzické nebezpečenstvá, ktoré sa netýkajú výlučne manuálne pracujúcich robotníkov: takmer polovica všetkých ľudí pracuje v únavných a bolestivých polohách minimálne štvrtinu pracovnej doby. Najmä opakované pohyby rúk alebo ramien sú charakteristické pre prácu väčšieho počtu Európanov, než tomu bolo pred 10 rokmi. (Ďalší výskum nadácie Eurofound poukázal na to, že ochorenia podporno-pohybovej sústavy súvisiace s prácou sú najčastejšou chorobou z povolania v EÚ, ale zdá sa, že takéto ochorenia, ktoré priamo súvisia s namáhavými pracovnými podmienkami sú na ústupe, zatiaľ čo tie, ktoré súvisia so stresom a nadmernou pracovnou záťažou, narastajú.)

Úrovně vystavenia mužov a žien fyzickým nebezpečenstvám sú odlišné, pričom sú tiež vystavení rôznym druhom nebezpečenstiev, čo sčasti odráža skutočnosť, že muži a ženy v značnej miere pracujú v odlišných odvetviach a povolaniach. Napríklad 42 % mužov pravidelne v rámci svojej práce nosí ťažké bremená v porovnaní s 24 % žien. Naproti tomu 13 % žien, ale len 5 % mužov, dvíha a presúva osoby v rámci svojej práce.

KEĎ BUDEM MAŤ 64 ROKOV? DLHŠIE ZOTRVANIE V PRACOVNOM PROCESE

Do akej miery práca a pracovné miesta sú „udržateľné“ závisí od toho, či pracovná doba umožňuje plnenie iných povinností, či si zvyšujete úroveň svojich zručností na zabezpečenie zamestnateľnosti aj v budúcnosti, aká je vaša pôsobnosť, aby ste dokázali riešiť pracovné požiadavky a do akej miery vaše pracovné podmienky prispievajú k ochrane vášho zdravia z dlhodobého hľadiska. Okolo 60 % európskych pracovníkov sa domnieva, že by dokázali robiť svoju súčasnú prácu vo veku 60 rokov, čo je mierny nárast oproti roku 2000. Nie je prekvapujúce, že pracovníci v rôznych profesiách majú rôzne názory: takmer tri štvrtiny vysoko kvalifikovaných administratívnych pracovníkov sa domnievajú, že môžu pokračovať v práci až do veku 60 rokov v porovnaní s menej než polovicou menej kvalifikovaných manuálne pracujúcich robotníkov.

Čo vyplýva z prieskumov

Nadácia Eurofound pripravila tri celoeurópske prieskumy, ktoré ponúkajú jedinečný zdroj porovnateľných informácií o tom, ako ľudia žijú a pracujú. Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS) je najdlhším prebiehajúcim prieskumom, v rámci ktorého sa zhromažďujú informácie o kvalite práce a zamestnania od roku 1991. Európsky prieskum kvality života (EQLS) poskytuje ucelený obraz o životných podmienkach v európskych krajinách. Vzhľadom na rastúci záujem o kvalitu života európskych občanov sa prieskum EQLS stáva čoraz dôležitejším pre príspevok nadácie Eurofound do politickej diskusie. Európsky prieskum podnikov (ECS) poskytuje prehľad o postupoch na pracoviskách a o tom, ako sa prerokujú v európskych zariadeniach, z pohľadu manažérov a zástupcov zamestnancov. Podrobný rozbor údajov z prieskumu nadácie Eurofound umožňuje identifikovať nové a vznikajúce trendy, ako aj získať podrobnejší prehľad o problematike, ktorá je centrom záujmu európskej politiky. Výsledky poskytujú pevný základ pre tvorcov politiky, aby mohli identifikovať príležitosti na zlepšenie a rozvoj výhľadových perspektív. Prieskumy sú zásadným prvkom v poslaní nadácie Eurofound, ktorým je poskytovať kvalitné informácie a poradenstvo pre tvorcov politík na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni, sociálnym partnerom, výskumným pracovníkom a európskym občanom. Tieto tri prieskumy nadácie Eurofound majú tieto spoločné charakteristiky: reprezentatívne vzorky poskytujú spoľahlivé porovnávacie údaje na úrovni EÚ, štandardizované dotazníky, ktoré zlepšujú porovnateľnosť medzi krajinami a viaceré kolá, ktoré nadácii Eurofound umožňujú analyzovať zmeny v čase.

Odpoveď na recesiu 4

Hlavným prvkom práce nadácie Eurofound je mapovanie vývoja v oblasti pracovnoprávných vzťahov v Európe, sociálneho dialógu medzi odborovými organizáciami, orgánmi zamestnávateľov a vládami, ktorý je základom európskeho sociálneho modelu. Rovnako ako v prípade výskumu uskutočneného v rámci prieskumu ECS na zistenie ako funguje sociálny dialóg na podnikovej úrovni, sa výskum nadácie Eurofound publikovaný v roku 2010 zamerával aj na konkrétne problémy a okolnosti oboch strán odvetvia.

Sociálny dialóg v kríze

Napriek niektorým známkam oživenia v roku 2010 väčšina členských štátov EÚ opätovne potvrdila, že je potrebné pokračovať v úsporných opatreniach. Aj keď sociálni partneri sa spravidla podieľali na tvorbe týchto opatrení, kríza spôsobila, že v niektorých prípadoch bolo obzvlášť ťažké dospieť k dohode. Okrem toho tradičné systémy pracovnoprávných vzťahov boli od začiatku krízy otrásené, ako vidno z kolapsu vnútroštátneho tripartitného partnerstva v Írsku a Španielsku. A v roku 2010 sa tento trend podľa všetkého rozšíril do ďalších vnútroštátnych systémov pracovnoprávných vzťahov – napríklad v Portugalsku. Sociálny dialóg pomohol v rámci reakcie na krízu, ako sa opäť ukázalo v roku 2010 – pri rozširovaní aj pri vytváraní programov skráteného pracovného času (pozri s. xxx) a rokovaniach o nižšom raste miezd. V priebehu roka systémy pracovnoprávných vzťahov ďalej preukazovali svoju flexibilitu v prípade problémov. Ak však pracovnoprávne vzťahy majú riadne fungovať, potrebujú aktérov. V roku 2010 sa organizácie sociálnych partnerov pokračovali v rozvoji, ako potvrdzujú zistenia v tomto materiáli.

STRATÉGIE ODBOROVÝCH ZVÄZOV PRE PRIJÍMANIE NOVÝCH SKUPÍN PRACOVNÍKOV

V posledných rokoch ťažkosti, ktorým čelia odborové organizácie pri zachovaní svojej členskej základne, vyvolávajú ostré diskusie. Pokles členov odborových organizácií a výsledné zníženie miery kolektívneho vyjednávania sa považujú za jasné známky oslabovania úlohy odborov a pracovnoprávných vzťahov v dnešnej Európe. Je zaujímavé, že diskusie o klesajúcom počte členstva v odboroch a tom, ako ich riešiť, sú najživšie v krajinách s najväčším výskytom, ako je tomu napríklad v severných krajinách. Ukazuje sa, že nedávny pokles členstva v odboroch sa považuje za hrozbu pre národné modely pracovnoprávných vzťahov v týchto krajinách.

Členovia sú základom odborov: potrebni sú na zabezpečenie dostupnosti ľudí, ktorí sa dokážu zapojiť do odborárskej činnosti, na zabezpečenie financovania úloh odborových organizácií a získanie formálneho uznania ako zastupujúce organizácie. Počet členov v neposlednom rade predstavuje zásadnú súčasť sily organizácie: v prípade vzniku pracovnoprávných sporov je počet členov základným prvkom vyjednávacej sily odborov, keďže môže dodať vierohodnosť hroziacim obmedzeniam práce.

Zloženie európskeho priemyslu sa však mení: tradičné bašty odborov vo výrobe sú značne ovplyvnené znižovaním stavov, pričom k najväčšiemu nárastu pracovných miest dochádza v odvetviach, ktoré sú oveľa menej organizované v odborových organizáciách. Medzitým k výraznému zníženiu zamestnanosti v odvetví s tradične vysokou mierou organizovanosti v odboroch prispela aj reforma verejnej správy a externé zabezpečenie (outsourcing) služieb predtým poskytovaných štátom. V súkromnom sektore sa zamestnanecké vzťahy čoraz viac individualizujú a globalizácia činností oslabuje tradičné priemyselné vzťahy – v neposlednom rade na základe hrozby offshoringu. V prípade určitých kategórií pracovníkov je aj oveľa menšia pravdepodobnosť, že vstúpia do odborov: mladí pracovníci sú najzložitejšou skupinou pracovníkov, pokiaľ ide o organizáciu v odboroch, pracovníci v malých a stredných podnikoch sú v omnoho menšej miere organizovaní než pracovníci vo väčších podnikoch a ťažko sa pre členstvo v odboroch získavajú aj pracovníci so zmluvami na dobu určitú a s inými netypickým pracovnými dohodami. Samozrejme, že tieto faktory sa môžu kombinovať: mladí pracovníci bývajú často zamestnaní v odvetviach súkromných služieb, ktoré majú nízku mieru

organizovanosti v odboroch a neštandardné pracovné zmluvy. Podobne aj organizovanosť migrujúcich pracovníkov v odboroch je nižšia ako priemer, sčasti preto, že sú často sústredení v odvetviach, ktoré majú nižšiu mieru takejto organizovanosti a často bývajú zamestnávaní na neštandardné typy zmlúv.

Na základe týchto zmien sa v správe nadácie Eurofound Stratégie odborových zväzov na nábor nových skupín pracovníkov jasne vysvetľuje, že odborové organizácie sa sústreďujú na nové skupiny členov s cieľom zvýšiť ich počet. Spustili niekoľko iniciatív na zvýšenie svojej členskej základne a skupinám pracovníkov, ktorí predtým neuvažovali o vstupe do odborov, vysvetlili, v čom spočíva ich význam. Niektoré odborové zväzy napríklad umožňujú určitým skupinám vo zväze vyjadrovať sa interne: špeciálne sekcie pre ženy boli zriadené v Rakúsku, Belgicku a Grécku. V Dánsku je organizovanosť migrujúcich pracovníkov v stavebníctve oveľa nižšia než v prípade dánskych pracovníkov, na základe čoho sa migrujúci pracovníci stali rozhodujúcim cieľom pre účasť v odboroch.

S cieľom posilniť členskú základňu o mladších pracovníkov bulharská konfederácia odborových zväzov CITUB založila mimovládnu organizáciu, ktorá zriadila siete odborníkov pre otázky v oblasti mládeže a pracovných problémov, ako aj siete mladých odborárov na posilnenie ich schopností a postavenia. Ďalšou spoločnou stratégiou je zapájať mladých ľudí v rámci ešte formálneho vzdelávania uskutočňovaním návštev odborných škôl alebo vysokých škôl. Napríklad odborové zväzy v Dánsku majú špeciálne programy pre nábor nových členov spomedzi učňov a praktikantov na technických školách.

Odborové zväzy môžu na posilnenie svojich kapacít využívať aj interné siete. V Belgicku už koncom osemdesiatych rokov minulého storočia odborové zväzy zriadili siete kontaktných osôb v malých a stredných podnikoch s cieľom zvýšiť zapojenie pracovníkov na malých pracoviskách do činnosti odborov.

Odborové zväzy sa tiež jednoducho snažia zatriktívniť členstvo v odboroch, napríklad vo Fínsku znížením vstupných poplatkov. V Luxembursku ponúkajú svojim členom celý rad služieb vrátane plánov ochrany zdravia, poistenia a daňového poradenstva. Odborový zväz General Workers na Malte poskytuje osobitné služby svojim členom vrátane plánov ochrany zdravia a zliav. V Holandsku odborové zväzy ponúkajú zdravotné poistenie a invalidné poistenie na základe členstva, ako aj účasť na dôchodkovom systéme pracovníkom v stavebníctve, ktorí po reorganizácii spoločnosti ukončili členstvo a začali samostatnú zárobkovú činnosť.

Zatiaľ čo iné odborové zväzy prehodnotili spôsob poskytovania svojich služieb. Organizácia De Unie v Holandsku (všeobecný zväz odborníkov a manažérov) sa zamerala na mladších, počítačovo gramotných členov tak, že v roku 2006 začala ponúkať obmedzené členstvo s veľkou zľavou pre obmedzené internetové služby. Táto forma členstva zahŕňa prístup k informáciám a pomoc v otázkach týkajúcich sa práce a tiež aj vzdelávanie a profesijný rozvoj (tiež so zľavami).

Zaujímavý je, ako potvrdzuje aj štúdia, dôkaz o vývoji toho ako odborové zväzy nahliadajú samé na seba. Rozsiahle poskytovanie výhod kolektívneho zastúpenia ako „verejného statku“ bolo tradičným cieľom činnosti odborových zväzov, v praxi to však často vedie k „parazitovaniu“, kde neplatiaci pracovníci, ktorí nie sú členmi, môžu využívať rovnaké výhody ako riadni členovia. Toto na druhej strane znižuje atraktívnosť nákladov na členstvo v odboroch pre tých, ktorí platia členské príspevky. V niektorých prípadoch sa odborové zväzy pokúsili o riešenie tým, že konzultácie obmedzili len na členov a vyhradili im aj určité výhody. V Nemecku organizácia IG Metall v Severnom Porýní-Vestfálsku uplatňovala komplexnú stratégiu na podporu zvýšenia počtu členov založenú hlavne na zabezpečovaní aktivít odborov v prospech členov. Napríklad rozhodnutia týkajúce sa dohôd o neúčasti na odvetvových dohodách sa prijímali len na základe konzultácií s členmi a nie so všetkými zamestnancami. Odborová organizácia sa pokúsila zahrnúť do dohôd osobitné výhody pre členov, konkrétne v prípade neúčasti.

DLHODOBÝ VÝVOJ V ORGANIZÁCIÁCH ZAMESTNÁVATEĽOV

Transformácie v priemysle ovplyvňovali postihnuté organizácie zamestnávateľov ešte pred začiatkom krízy, ako sa vysvetľuje v správe Vývoj v organizáciách sociálnych partnerov: zamestnávateľské organizácie.

V EÚ-15, kde organizácie zamestnávateľov majú dlhú tradíciu, existuje dlhodobý trend ku konsolidácii a zlúčeniu s cieľom posilniť a zefektívniť hlas zamestnávateľov. Uskutočňuje sa to spravidla formou fúzií združení s užšou členskou základňou s cieľom zriadiť národné vrcholové zamestnávateľské organizácie (NVZO) v rámci celého priemyselného odvetvia alebo fúzií samostatných obchodných združení a zamestnávateľských organizácií na účely vytvorenia „duálnych“ NVZO.

Značná časť tejto konsolidácie sa uskutočnila v roku 2000, a preto celkovo teraz panuje značná stabilita, aj keď sa očakávajú niektoré budúce fúzie NVZO. Situácia je trochu odlišná v členských štátoch v strednej a východnej Európe, ktoré pristúpili v roku 2004 alebo neskôr. V týchto krajinách organizácie zamestnávateľov skutočne existujú len asi 20 rokov a po vstupe týchto členských štátov do EÚ dochádza k určitej konsolidácii. Napríklad nedávno došlo k fúziám v Bulharsku a existujú náznaky zefektívňovania komplexnej štruktúry NVZO v Rumunsku. Situácia sa však stále ešte mení v niektorých krajinách, čo odráža pokračujúcu reštrukturalizáciu hospodárstva a meniace sa vnímanie zamestnávateľov, pokiaľ ide o to, ako by sa dali najlepšie zastúpiť ich záujmy na najvyššej úrovni. Vznik nových NVZO po roku 2003 bol zaznamenaný v Poľsku, Rumunsku a Slovinsku.

Aj keď sa kolektívne vyjednávanie a zastupiteľská úloha NVZO zmenila len málo v posledných desiatich rokoch, mnohé organizácie posilnili svoje zameranie na poskytovanie služieb zmenou typu služieb, ktoré poskytujú členom, a rozsahu opatrení s cieľom lepšie vyhovieť požiadavkám zamestnávateľov v meniacom sa prostredí. K bežne poskytovaným službám patrí lobovanie, poradenstvo a konzultácie, informácie a analýzy, školenia a vzdelávanie, kontakty, vytváranie sietí a poskytovanie pomoci so zahraničným obchodom. Môžu ich tiež rozšíriť o ponuku nástrojov v oblasti financovania a úverov a ponuku manažmentu a právneho poradenstva.

Nedávne zmeny v štruktúre odvetvových organizácií zamestnávateľov (OZO) v značnej miere odrážajú pokles tradičnej výroby a nárast služieb a odvetví najmodernejších technológií. V niektorých krajinách zmeny vyplynuli aj z privatizácie bývalých verejných služieb a čoraz významnejšej úlohy sociálnych alebo neziskových spoločností. V mnohých krajinách sa OZO zlúčili a vytvorili väčšie organizácie, niekedy ako reakciu na prepád výroby v ekonomike. V niektorých prípadoch to viedlo k vytvoreniu „super“ organizácií OZO zahŕňajúcich viaceré príbuzné odvetvia. Popri týchto fúziách, ktorých výsledkom je menej organizácií OZO, však vznikajú nové v nových a rozvíjajúcich sa odvetviach, ako napr. informačné technológie a poradenstvo, alebo v nových deregulovaných alebo privatizovaných bývalých odvetviach verejného sektora, napr. poštové služby a elektrická energia.

Hlavným prvkom organizácií OZO je, že sa priamo zapájajú do odvetvového kolektívneho vyjednávaného. Prípadne, ak vyjednávanie na úrovni podniku je hlavnou používanou formou, organizácie OZO v mnohých prípadoch poskytujú v procese vyjednávaného podporu svojim členským podnikom. V mnohých krajinách dochádza k väčšej decentralizácii vyjednávaného vedenej želaním podnikov dosiahnuť väčšiu flexibilitu. Organizácie OZO najčastejšie na toto reagovali umožnením väčšieho rozsahu flexibility na úrovni podnikov v odvetvových dohodách s cieľom udržať si svoj význam a zabrániť stratám počtu členov.

Správa sa tiež zaoberala tým, či vznikajú organizácie, ktoré združujú zamestnávateľov na inom základe než tradičné kategórie odvetvia, geografické rozdelenie alebo typ spoločnosti. Ukazuje sa, že v mnohých krajinách sa častejšie objavujú špecifické organizácie žien podnikateľiek a podnikateľov, ako aj bývalých pristáhovalcov. Nie sú však žiadne dôkazy o tom, že tieto organizácie pôsobia ako organizácie zamestnávateľov alebo sa zaoberajú intenzívne otázkami

zamestnanosti. Pokiaľ ide o otázky zamestnanosti, najvýznamnejšie „netradičné“ organizácie sú tie, ktoré združujú zamestnávateľov v rámci záväzku k sociálnej zodpovednosti podnikov a boli vytvorené s cieľom sústrediť sa na záujem zamestnávateľov o konkrétne otázky rovnosti a rozmanitosti. Ďalší obecný faktor – štátna príslušnosť majiteľov podniku – je základom pre obchodné organizácie, ktoré vo viacerých krajinách zastupujú zahraničných investorov, a majú významný vplyv na zamestnanosť a otázky pracovnoprávných vzťahov.

Zdá sa, že organizácie zamestnávateľov do značnej miery udržali alebo dokonca zvýšili počet svojich členov tým, že sa v prípade potreby prispôbili meniacim sa potrebám svojich členov.² Existuje však jedna oblasť, kde zmeny prebiehajú pomaly, a to z hľadiska všeobecného nedostatočného zastúpenia žien a osôb z etnických menšín vo vedení organizácií zamestnávateľov. Vzhľadom na nedostatok žien vo vyšších pozíciách sa v niektorých krajinách zavádzajú kvóty na zastúpenia podľa pohlavia v podnikových radách.

Európska sieť nadácie Eurofound

Observatóriá nadácie Eurofound – Európske observatórium zamestnaneckých vzťahov (EIRO), Európske observatórium pracovných podmienok (EWCO) a Európsky monitor reštrukturalizácie (ERM), ktorý sám je jednou z hlavných aktivít Európskeho strediska pre sledovanie zmien (EMCC) – monitorujú vývoj a trendy v oblasti pracovných podmienok, pracovnoprávných vzťahov a reštrukturalizácie spoločnosti. Observatóriá vychádzajú z práce siete odborníkov na národnej a európskej úrovni, ktorí popisujú, porovnávajú a dávajú do súvislostí informácie a výsledky výskumu týkajúceho sa pracovného života. Sieť európskych observatórií (NEO) je rámec pre plánovanie a koordináciu tejto práce. Každé observatórium na svojich vyhradených webových stránkach každý rok uverejňuje hodnotenie svojej oblasti výskumu, ako aj rad aktualizovaných informácií, porovnávacích analytických správ, správy o informáciách z výskumu a informačné letáky o reštrukturalizácii.

² Znovu je tu potrebné upozorniť: informácie zo správy boli uverejnené v roku 2010, ale odrážajú situáciu pred týmto rokom a nemusia odrážať vplyv krízy na počty členov.

Ako dnes žijeme? 5

Kvalita života v Európe

Prieskum európskej kvality života (EQLS), ktorý nadácia Eurofound vykonáva každé štyri roky, skúma také otázky ako zamestnanosť, príjmy, vzdelanie, bývanie, rodina, zdravie, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, spokojnosť so životom a ako ľudia posudzujú spoločnosť, v ktorej žijú. Ponúka široký pohľad na rozdiely a podobnosti v živote ľudí v celej EÚ-27, ako aj Nórsku a kandidátskych krajinách – Turecku, Bývalej juhoslovskej republike Macedónsko a Chorvátsku (CC3). Práce v teréne pre tretie kolo prieskumu budú prebiehať koncom roka 2011.

POHĽAD NA TO, AKO ŽIJEME

Zlepšovanie kvality života ľudí a spoločnosti je v Únii, ktorá združuje 27 rôznych krajín, čoraz náročnejšie. Znamená to presadzovanie sociálnej súdržnosti v jednotlivých spoločnostiach, ktoré sú vnútorne stále rozmanitejšie. Navyše v dôsledku hospodárskej krízy je ešte naliehavejšie potrebné plnenie cieľa, a to zabezpečiť, aby sa európske spoločnosti nerozdelili na tie, ktoré boli bezprostredne ovplyvnené hospodárskym poklesom a tie, ktoré neboli.

Naše pocity, pokiaľ ide o náš život, závisia od mnohých faktorov. Niektoré z nich sú objektívne: koľko zarábame a aká je na základe toho naša životná úroveň. Obrovskú úlohu však zohráva aj celý rad ďalších faktorov. V prieskume európskej kvality života (EQLS), ktorý nadácia Eurofound naposledy uskutočnila v roku 2007, sa kládli otázky týkajúce sa pocitov ľudí, pokiaľ ide o ich životy a tieto odpovede sa porovnávali s odpoveďami, ktoré poskytli na celý rad ďalších otázok, ako napríklad o bývaní, kde žijú, aká je ich rodinná situácia a ich zamestnanie. Hĺbková analýza zistení umožnila nadácii Eurofound identifikovať, čo najviac zavážilo, keď ľudia pociťovali spokojnosť so svojím životom, alebo naopak, čo najčastejšie narúšalo ich spokojnosť so svojím životom.

Jednotlivé krajiny sa tradične zaujímajú o svoj hospodársky rozvoj meraný hrubým domácim produktom (HDP). Prudko však narastá aj záujem najst' spôsoby na meranie kvality života, ktoré idú nad rámec tradičných ekonomických ukazovateľov. Hospodárske ťažkosti samozrejme zneisťujú mnohých občanov. Zásadné zmeny, ktorými prešli európske spoločnosti, ako napríklad globalizácia, starnutie populácie, posun od tradičnej výrobnéj práce k technologickejšie založeným službám a preťažené verejné služby – môžu negatívne emocionálne vplývať, aj keď štandardné ekonomické ukazovatele by mohli naznačovať zlepšovanie stavu. Rozdiel medzi obrazom vyplývajúcim zo štatistiky a tým, ako ľudia vnímajú svoje životné podmienky, ktoré možno riešiť prostredníctvom politických rozhodnutí, ktoré lepšie zohľadňujú realitu života európskych občanov, sa zväčšuje.

Ako žijú Európania?

Život v páre s deťmi a ďalšími členmi domácnosti je oveľa bežnejší u obyvateľov členských štátoch, ktoré pristúpili v roku 2004 a 2007 (NČŠ), a v kandidátskych krajinách (CC3) ako v EÚ-15, v dôsledku čoho sú domácnosti v týchto krajinách väčšie. Napríklad zatiaľ čo priemerná veľkosť domácnosti v Dánsku je 2,5 osôb, v Turecku je to 4,2 osôb. Ľudia v strednom veku (vo veku 35 až 49 rokov) najčastejšie žijú v páre a platí to pomerne všeobecne – nad 60 % v EÚ-15 a nad 70 % v NČŠ a krajinách CC3.

Starší ľudia – vo veku nad 65 rokov – častejšie žijú sami alebo ako súčasť páru bez detí. Aj keď vo všeobecnosti väčšina mužov v tejto vekovej skupine žije s partnerkou, v dôsledku dlhšej priemernej dĺžky života žien žijú staršie ženy častejšie samy. Z toho vyplývajú konkrétne otázky týkajúce sa opatrovateľskej starostlivosti a toho, ako reagovať na potreby tejto špecifickej skupiny. A budúce prognózy, ktoré upozorňujú na nárast počtu starších osôb, tiež poukazujú na to, že sa budú klásť väčšie nároky na neformálnych, rodinných opatrovateľov (hlavne ženy).

Medzi mladými ľuďmi (vo veku 18 až 34 rokov) a staršími ľuďmi (vo veku nad 65 rokov) však existuje oveľa viac možností z hľadiska zloženia domácnosti.

Zosúladenie pracovného a rodinného života

Demografické zmeny a vývoj na trhu práce formujú pracovný a rodinný život Európanov s ďalekosiahlymi dôsledkami do budúcnosti. Ľudia majú v súčasnosti menej detí, žijú dlhšie a častejšie sa sťahujú z miesta na miesto a krajiny do krajiny. Ženy v súčasnosti pracujú spravidla mimo domova, čo vyvolalo zmeny vo vnímaní mužov a žien v súvislosti s ich úlohami v rodine. Medzitým na pracovisku sú pracovné miesta neistejšie, pretože reštrukturalizácia a zmeny v priemysle vytvárajú väčšiu nestabilitu – nehovoriac o vplyve recesie, okrem toho pracovné postupy sú teraz pružnejšie a menej predvídateľné, než tomu bolo v predchádzajúcich rokoch.

Európske politiky zdôrazňujú význam zosúladenia pracovného a rodinného života, ktorého cieľom je umožniť viacerým ľuďom – najmä ženám – nerozmýšľať nad voľbou, či mať deti alebo chodiť do práce. Zvýšenie počtu zamestnaných ľudí logicky umožní hospodársky rast, pričom bude stúpať pôrodnosť a aspoň do určitej miery vyváži starnutie populácie, ku ktorému dochádza.

Aj keď ženy v celej Európe sa vo veľkom zaraďujú medzi pracujúcich, tradičné rodinné modely s mužom žiteľom a ženou pracujúcou na plný úväzok v domácnosti sú v mnohých krajinách ešte stále bežné. V Turecku len v prípade 4 % párov obaja partneri pracujú mimo domova, naproti tomu vo Švédsku je tomu tak v prípade 57 % párov. Ak partneri nemajú deti alebo majú len jedno dieťa, pravdepodobnosť, že budú obaja zamestnaní, značne narastá. Nie je prekvapujúce, že ak sú zariadenia starostlivosti o deti ľahko dostupné, obaja partneri podľa všetkého pracujú. V krajinách Beneluxu a vo Francúzsku, kde napríklad starostlivosť o deti je dostupná od veku dva mesiace, sú zamestnané až dve tretiny všetkých párov s deťmi. Slobodné matky sú však v pomerne unikátnej pozícii. Vo všetkých krajinách je väčšia pravdepodobnosť, že budú nezamestnané a ekonomicky neaktívne, než je tomu v prípade matiek, ktoré majú partnera.

Ako sme spokojní so svojím životom?

Existujú jasné rozdiely, pokiaľ ide o spokojnosť so životom Európanov v jednotlivých skupinách krajín. Ľudia v EÚ-15 sú najspokojnejší, ľudia v krajinách CC3 sú najmenej spokojní a občania v nových členských štátoch sú v strede – potrebné je zdôrazniť, že nejde o to, že by v krajinách EÚ-15 existovalo niečo, čo je viac uspokojujúce. Rozdiely medzi hodnotením, ktoré občania uvádzajú, sú takmer výlučne na základe rozdielov v situácii, ktorú cítia – čo sa týka zamestnania, príjmu, veku, úrovne ochrany zdravia, rozsahu dostupnej sociálnej podpory a kvality sociálnych služieb a občianskych inštitúcií.

Aj keď za peniaze sa nemusí dať kúpiť šťastie, mať primeranú životnú úroveň je jedným z najdôležitejších prvkov pre pocit spokojnosti so životom. Ak sú ľudia pripravení o to, čo sa bežne považuje za základné náležitosti, budú cítiť oveľa menšiu spokojnosť so svojím životom. Niektoré veci toto môžu zmierniť: v prípade osôb, ktoré cítia materiálnu depriváciu možnosť získať v núdzi značnú sumu peňazí od niekoho, znamená zmiernenie vplyvu na ich pocit pohody. Aj kvalitné verejné služby môžu určitým spôsobom prispieť k zvýšeniu pocitu celkovej spokojnosti so životom v prípade osôb pociťujúcich depriváciu.

Meranie deprivácie – šesť základných potrieb

V rámci prieskumu EQLS sa miera deprivácie stanovovala pomocou otázok, ktoré sa kládli ľuďom v súvislosti s tým, či si môžu dovoliť všetky položky na zozname šiestich základných druhov tovaru³, ak ich chceli: mať dostatočné teplo vo svojom domove, mať ročne 1 týždeň dovolenky mimo domova, nahradiť opotrebovaný nábytok, jesť každý druhý deň jedlo s mäsom, kuraťom alebo rybou, kupovať skôr nové, než obnosené oblečenie a raz do mesiaca sa zabaviť s rodinou alebo priateľmi doma.

Dobré zdravie je druhým najdôležitejším faktorom spokojnosti so svojím životom: ľudia, ktorí trpia chorobou, sú oveľa menej spokojní než osoby, ktorých zdravotný stav je dobrý. Nezamestnanosť, nízke príjmy a nízka úroveň vzdelania tiež znamenajú menšiu spokojnosť ľudí. To však nutne neznamená, že nárastom príjmov sú ľudia automaticky spokojnejší so svojím životom. Príjmy sú najdôležitejšie pri formovaní pocitov ľudí, keď nie sú uspokojené ich základné potreby. Po uspokojení týchto potrieb ľudia môžu pociťovať väčšiu spokojnosť, pretože ich príjem rastie, ale miera spokojnosti sa až o toľko nezvyšuje.

Práca samozrejme zohráva úlohu pri formovaní pocitov ľudí. Zatiaľ čo ľudia bez zamestnania môžu byť menej spokojní ako tí, ktorí sú zamestnaní, ľudia na dôchodku sú spokojnejší (aj napriek takým faktorom ako kontrola nad príjmami a sociálnou podporou). Z toho vyplýva, že stres v práci a potreba zosúladiť pracovný a rodinný život, značne oslabuje pocit pohody. Nie je prekvapujúce, že záleží na kvalite zamestnania: ľudia v odborných a manažérskych profesiách boli celkovo o niečo spokojnejší so svojím životom.

Ľudia s nízkou úrovňou vzdelania sú menej spokojní – hlavne preto, že úroveň vzdelania jednotlivca je dôležitá, pokiaľ ide o druh práce, ktorú môžu získať, príjmy, aké môžu nadobudnúť a z toho vyplývajúcu životnú úroveň. V nových členských štátoch nízka úroveň vzdelania podľa všetkého priamo ovplyvňuje pocity ľudí v súvislosti s ich životom. Znovu platí, že tento vzťah nebude automaticky fungovať opačne: neukazuje sa, že by vďaka vysokej úrovni vzdelania boli ľudia spokojnejší so svojím životom.

Z výskumu nadácie Eurofound vyplýva, že život v páre je pre väčšinu ľudí uspokojivejším riešením. Muži a ženy, ktorí žijú spolu, sú približne dvakrát spokojnejší so svojím životom ako ľudia žijúci osamotene a páry s deťmi sú dokonca ešte spokojnejšie. Ľudia, ktorí sú rozvedení, ovdovený alebo odlúčení sú menej šťastní: v podstate rozvedení alebo odlúčení sú menej šťastní ako tí, ktorých partner zomrel. Najmenej spokojní zo všetkých sú ľudia, ktorí vychovávajú deti sami. Pre väčšinu ľudí pochopiteľne je podpora rodiny a priateľov dôležitým faktorom prispievajúcim k pocitu pohody.

Z týchto zistení vyplýva, že v záujme zlepšenia pocitu ľudí, pokiaľ ide o pohodu a celkovú kvalitu života, je najdôležitejšie zamerať sa skôr na zlepšenie materiálnej situácie najviac znevýhodnených, než na zvyšovanie priemernej životnej úrovne (aj keď tento cieľ je stále dôležitý v chudobných krajinách CC3). Znamená to, že je nevyhnutné pokračovať v riešení nerovnosti v životnej úrovni, najmä chudoby.

³ Tento zoznam je upravený z pôvodného, ktorý vypracoval Eurostat.

Sociálne vylúčenie

Výsledkom rozšírenia EÚ na 27 členských štátov bolo pristúpenie viacerých krajín s nižšou životnou úrovňou aká bola už v existujúcich 15 členských štátoch. Mnohé z týchto krajín a tri kandidátske krajiny v čase uskutočnenia prieskumu mali vyššiu mieru nezamestnanosti, vyššiu mieru chudoby a slabšiu infraštruktúru sociálnej starostlivosti. Takéto výrazné rozdiely v životných podmienkach sťažujú plnenie cieľov politiky súdržnosti v rámci Únie.

Aj keď riešenie materiálnych útrap, ku ktorým toto vedie, je nesmierne dôležité, sociálna politika sa stále častejšie zaoberá ešte hlbším problémom sociálneho vylúčenia, ktoré často sprevádza chudobu. Sociálne vylúčenie je problémom „chudobných životov a nie len prázdnych peňaženiek“ (ako ho charakterizoval Amartya Sen). Toto ponímanie znamená, že človek je ohrozený a zraniteľnejší. Odzrkadľuje to aj význam obrazu relatívnej chudoby: jednotlivci môžu dosiahnuť určitú základnú životnú úroveň, ale ak sú ich podmienky výrazne horšie než ich spoluobčanov, stále budú ochudobnení. Sociálne vylúčenie znamená tiež fragmentáciu a znehodnocovanie vzťahov jednotlivca s ostatnými. Výskumní pracovníci nadácie Eurofound dospeli k názoru, že existujú tri zásadné aspekty dôležité v oblasti sociálneho začleňovania: prístup k zamestnaniu, mať základné náležitosti a podpora rodiny alebo siete priateľov.

Stanovenie miery sociálneho vylúčenia

V prieskume EQLS sa uvádza rad vyhlásení týkajúcich sa sociálneho vylúčenia. Miera súhlasu alebo nesúhlasu s nimi môže vyjadrovať mieru ich sociálnej integrácie alebo vylúčenia.

- „Mám pocit vylúčenia zo spoločnosti.“
- „Život sa v súčasnosti stal natoľko zložitým, že takmer neviem nájsť cestu.“
- „Nemám pocit, že iní oceňujú to, čo robím.“
- „Niektorí ľudia na mňa pozerajú zvrchu pre moju situáciu v súvislosti s prácou alebo príjmom.“

Celkove sa veľká väčšina (86 %) európskych občanov cíti byť dobre sociálne integrovaná. Značný podiel osôb – 14 % – sa však cítia do určitej miery vylúčení a 2 % sa cítia veľmi vylúčení. V chudobnejších krajinách (merané v HDP na obyvateľa) je väčšia pravdepodobnosť, že sa ľudia budú cítiť vylúčení. Panujú tu však značné rozdiely. Napríklad škandinávske krajiny majú podobné HDP na obyvateľa ako Rakúsko, Belgicko a Francúzsko, majú však menej občanov, ktorí sa cítia sociálne vylúčení. Miera nezamestnanosti a príjmovej chudoby krajiny tiež závaží, aj keď niektoré krajiny podľa všetkého lepšie zvládajú sociálnu integráciu v situácii vyššej nezamestnanosti. Ukazuje sa, že pocit sociálneho vylúčenia najviac prevláda v krajinách CC3 a potom v NČŠ. (Sociálne a ekonomické otrasy v posledných desaťročiach v týchto krajinách tiež môžu zohrávať zásadnú úlohu pri formovaní tohto pocitu.)

V prípade ľudí, ktorí sú postihnutí materiálnou depriváciou, je väčšia pravdepodobnosť, že sa budú cítiť vylúčení (ako v prípade nezamestnaných). Zaujímavé je, že aj keď miera deprivácie je omnoho väčšia v krajinách CC3, v týchto krajinách sa javí, že deprivácia má najmenší vplyv na pocit vylúčenia. Dôvodom môže byť práve to, že deprivácia je bežnejšia a postihnutí ľudia sa cítia menej vylúčení z okruhu svojich spoluobčanov.

Možno preto nie je prekvapujúce, že v tom, ako sa ľudia cítia, zohráva úlohu typ situácie v krajine. V prípade párov a párov s deťmi je menšia pravdepodobnosť, že budú pociťovať vylúčenie, ako je tomu v prípade osôb žijúcich osamotene alebo osamelých rodičov (ktorí sú na tom najhoršie). Okrem toho, ak občania trpia depriváciou možno ju zmierniť primeranou sociálnou podporou. V prieskume EQLS sa skúmal rozsah a typ podpory, ktorej sa ľudom môže dostať od

priateľov a rodiny. Zistilo sa vo všeobecnosti, že v prípade občanov v EÚ-15 je oveľa väčšia pravdepodobnosť, že sa obrátia na svojich rodinných príslušníkov, ak naliehavo potrebujú finančnú pomoc: v týchto krajinách by sa na členov rodiny obrátilo 70 % občanov, zatiaľ čo napríklad v Bulharsku iba 42 % a v Lotyšsku 48 %. Výrazná menšina Európanov sa však nemá na koho obrátiť, ak potrebujú finančnú pomoc. V Portugalsku 30 % ľudí tvrdí, že nemajú žiadny zdroj finančnej podpory, s rovnakým tvrdením tesne nasledovalo Maďarsko s 29 % a Bulharsko (23 %).

Peniaze samozrejme nie sú jediným spôsobom, ako si ľudia navzájom vypomáhajú. Ešte častejšie ide o to, mať sa na koho obrátiť v prípade potreby o niečom hovoriť. V Španielsku a na Malte 74 % ľudí uviedlo, že by sa obrátili na člena rodiny, oproti 52 % vo Francúzsku a Českej republike. Znovu menšina ľudí – menšia v tomto prípade – tvrdí, že sa nemá na koho obrátiť. V týchto krajinách bol najväčší podiel občanov, ktorí tvrdili, že sú v podstate sami: 10 % v Luxembursku, 9 %, v Estónsku a 8 % vo Francúzsku.

V Ročenke 2009 – Život a práca v Európe nadácie Eurofound sa vysvetľovalo, ako Európania dospeli k pocitu, že dochádza k určitému zhoršeniu kvality ich spoločnosti – napríklad stratou dôvery v ich politické inštitúcie. Kvalitná spoločnosť je kľúčovým prvkom európskeho sociálneho modelu; výskum nadácie Eurofound týkajúci sa kvality života môže prispieť k monitorovaniu jej vývoja v čase. Zistenia z tretieho prieskumu EQLS, práce v teréne, ktoré sa začnú koncom roka 2011, vnesú viac svetla, pokiaľ ide o kvalitu jednotlivých európskych spoločností.

Duševné zdravie

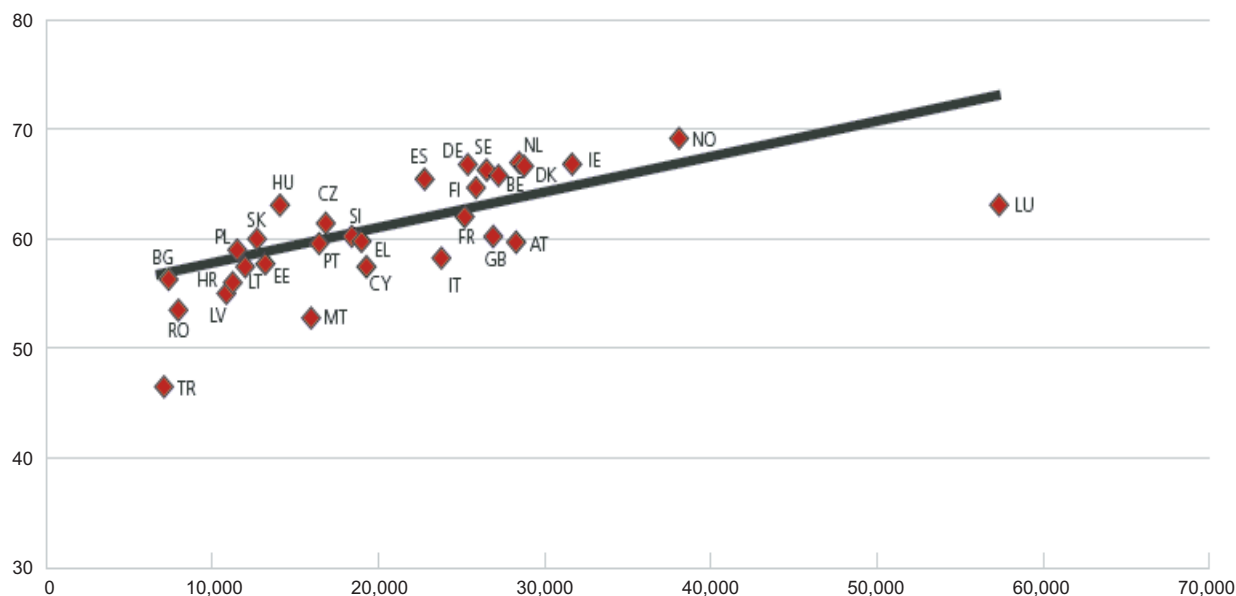
Cieľom prieskumu EQLS bolo tiež posúdiť vo všeobecnosti mieru psychickej pohody. Miera psychickej pohody sa v rámci Európy značne mení. Na stupnici s počtom 100 bodov Turecku patrí najnižšie priemerné hodnotenie 46, zatiaľ čo sa ukazuje, že ľudia v Nórsku sa tešia najlepšiemu duševnému zdraviu a ohodnotili sa na takmer 70 bodov. 10 krajín v spodnej časti rebríčka sú NČŠ a krajiny CC3. Z toho vyplýva, že psychická pohoda súvisí s hospodárskou situáciou krajiny a podľa všetkého by tomu tak mohlo byť. Na nižšie uvedenom grafe je znázornené, že existuje vzťah medzi HDP krajiny na obyvateľa a úrovňou psychickej pohody jej občanov. Rozdelenie uvedené v grafe však neodráža len HDP v daných krajinách, ale aj rad faktorov súvisiacich s jej bohatstvom – napríklad úroveň jej sociálneho a inštitucionálneho rozvoja. Napríklad krajiny s vyššou úrovňou HDP na obyvateľa obvykle vynakladajú viac prostriedkov na zdravotnú starostlivosť a majú rozvinutejšie systémy sociálnej starostlivosti.

Meranie duševného zdravia

V rámci stanovenia indexu psychickej pohody Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO) „WHO-5“ sa kombinujú odpovede na päť otázok, na základe čoho sa určí index duševného zdravia. Aj keď sa vo všeobecnosti otázky môžu zdať pomerne všeobecné, zistilo sa, že v skutočnosti sú dobrým skríningovým nástrojom na detekciu depresie v celkovej populácii, a teda sú užitočným meradlom všeobecného duševného zdravia. V rámci prieskumu sa respondentom kládli otázky, či platili nasledovné vyhlásenia o tom, ako sa cítia, po celú dobu, väčšinu doby, časť doby alebo žiadnu časť doby predchádzajúcich dvoch týždňov:

- „Bol/a som veselý/-á a v dobrej nálade“;
- „Bol/a som pokojný/á a uvoľnený/á“;
- „Bol/a som aktívna a plný/á elánu“;
- „Budil/a som sa svieži/a a odpočínutý/á“;
- „Môj každodenný život bol naplnený vecami, ktoré ma zaujímajú“.

Obrázok 7: Priemerný počet bodov v rámci indexu WHO-5 pre psychickú pohodu, podľa krajiny a HDP na obyvateľa (v parite kúpnej sily v EUR), 2005



V rámci jednotlivých krajín sa tiež ukazuje, že príjmy vplyvajú na psychickú pohodu, pričom tí nachádzajúci sa v hornej časti príjmového rebríčka sa každý deň cítia lepšie, ako tí v spodnej časti. Zaujímavé je, že menšie rozdiely v tom, ako sa ľudia cítia, sú v bohatších krajinách než v chudobnejších: prínosy väčšieho národného bohatstva pre psychický stav sa ukazujú rovnomernejšie rozptýlené. Okrem toho, tí, ktorí sú v spodnej časti príjmového rebríčka v bohatších krajinách sa často stále cítia lepšie než tí, ktorí sú v hornej časti rebríčka v chudobnejších krajinách: napríklad ľudia v dolnom kvartile príjmov v krajinách EÚ-15 dosahujú stále väčší počet bodov, pokiaľ ide o duševné zdravie než ľudia v strednom kvartile príjmov v NČŠ a v hornom kvartile príjmov v krajinách CC3.

Integrácia v európskych mestách 6

Európska sieť miest pre miestnu politiku integrácie migrantov (CLIP) je sieťou 31 európskych miest, ktoré spolupracujú s cieľom podporiť sociálnu a ekonomickú integráciu migrantov. Sieť umožňuje miestnym orgánom navzájom sa učiť a vytvárať účinnejšie integračné politiky. Sieť sa predtým zameriavala na problematiku bývania, politiky rovnosti a rozmanitosti v oblasti zamestnanosti na komunálnej úrovni a poskytovania služieb zo strany mestských správ. Tento rok sa v ročenke rozoberá, aké poznatky sa získali v oblasti medzi kultúrnych politík a vzťahov medzi skupinami. Záverečný modul bude zameraný na podnikanie etnických menšín.

Viac informácií sa uvádza na www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

RIEŠENIE PROBLEMATIKY ROZMANITOSTI

V posledných desaťročiach sa európske mestá stali z etnického, kultúrneho a náboženského hľadiska čoraz rozmanitejšie. Táto narastajúca hustota kultúr môže však spôsobiť obciam problémy s udržaním konštruktívnych vzťahov medzi jednotlivými skupinami. Aktualizované zistenia prieskumu európskej kvality života (EQLS), ktorý nadácia Eurofound uskutočnila v roku 2009, skutočne poukazujú na to, že v rámci Únie majú ľudia pocit, že došlo k zhoršeniu vzťahov medzi etnickými skupinami.

V roku 2010 bola v rámci projektu CLIP uverejnená správa Medzi kultúrne politiky v európskych mestách, v ktorej sa uvádza, ako sa viac než 30 miest v Európe usiluje zlepšiť vzájomné porozumenie a preklenúť rozpory medzi rôznymi etnickými a náboženskými skupinami, z ktorých pozostávajú ich populácie. Osobitný dôraz sa v nej kládol na postavenie moslimských komunít v európskych mestách, keďže islam je najväčším „novým“ náboženstvom v týchto mestách.

Výskumní pracovníci diskutovali o problémoch so 700 osobami v 31 mestách siete CLIP – vrátane predstaviteľov miest, zástupcov organizácií migrantov, náboženských predstaviteľov a mimovládnych organizácií, sociálnych organizácií a sociálnych partnerov. Približne 40 % opýtaných boli migranti alebo členovia organizácií migrantov alebo etnických menšín.

Takže ako rôzne skupiny koexistujú v európskych mestách? Celkovo bol obraz, ktorý vyplynul zo štúdie CLIP zmiešaný. Zdá sa, že skupiny navzájom vychádzajú pokojne, aj keď spolupráca je obmedzená. Vzťahy sú podľa všetkého pragmatické a priateľského charakteru. Okrem toho sa zavádza silnejúci rámec antidiskriminačných politík a opatrení. Našťastie väčšina miest v rámci projektu uvádzala len málo dôkazov o nejakej väčšej radikalizácii ich mladých ľudí, či už mladých moslimských mužov prikláňajúcich sa k totalitným formám islamu alebo ich náprotivkov vo väčšinovej skupine obyvateľstva prikláňajúcich sa k ultranacionalistickým, rasistickým ideológiám. Niektoré mestá, ako napríklad Amsterdam (pozri stranu 64) prijali aktívny prístup na zastavenie vzniku takéhoto extrémizmu.

Ako už bolo uvedené, migranti sa málo podieľajú na určovaní medzi kultúrnej politiky v mestách, kde bývajú. Vo volených pozíciách je len veľmi málo prisťahovalcov, v niektorých mestách napríklad nie sú žiadni. Hlavnou príčinou tohto stavu je absencia – v mnohých krajinách – hlasovacích práv v prípade cudzích štátnych príslušníkov. Keďže zastúpenie migrantov a menšín v mestských radách je takisto obmedzené, záujmy migrantov na miestnej úrovni sa väčšinou formulujú v poradných orgánoch. Okrem toho „medzikultúrne kompetencie“, t. j. ovládanie zručností v oblasti komunikácie medzi rôznymi kultúrami – sa javí nedostatočné u príslušníkov tak menšinovej, ako aj väčšinovej skupiny obyvateľstva. V mnohých mestách prevláda tiež názor, že komunity migrantov sú diskriminované v oblastiach ako zamestnanosť, vzdelávanie a bývanie. Zistenia z prieskumu EQLS, že občania majú pocit, že etnické napätie narastá, sa ukazujú byť v súlade s výskumom CLIP v niektorých mestách.

Kľúčovým prvkom diskriminácie je oblasť trhu s bývaním: migranti majú väčšie problémy s hľadaním kvalitného a cenovo dostupného bývania v nesegregovanej štvrti. Predstavitelia miest a zástupcovia prisťahovalcov v mnohých

mestách poukazovali na to, že existencia segregovaných, znevýhodnených štvrtí môže negatívne ovplyvňovať vzťahy medzi jednotlivými sociálnymi skupinami. Migranti – najmä moslimovia – čelia diskriminácii aj na trhu práce, či už v rámci uchádzania sa o prácu, učňovské vzdelávanie alebo dokonca aj o prax.

V mnohých mestách je vyššia miera nezamestnanosti u migrantov ako u domácich obyvateľov, pričom mnohí migranti pracujú v málo platených zamestnaniach. (Čo sa síce týka prevažnej časti skupín migrantov, obzvlášť však moslimov.) Dôvodom je, ako sa uvádza, nižšia úroveň vzdelania prisťahovalcov, nedostatočné ovládanie jazyka hostiteľskej krajiny, problémy pri uznávaní kvalifikácií získaných v zahraničí a diskriminácie v zamestnaní a vzdelávaní. Nedostatočná zamestnanosť môže potom prerásť do chudoby, čo ďalej sťažuje integráciu a účasť, a pretrvávajúce ekonomické problémy v Európe môžu tento problém ďalej len prehľbovať.

Mnohí zástupcovia migrantov vyjadrujú znepokojenie nad diskrimináciou v systéme vzdelávania. Aj keď vo väčšine miest siete CLIP boli zavedené opatrenia ako predškolské vzdelávanie, komunikácia s rodičmi z radov migrantov a jazyková výučba, mnohí sa domnievajú, že školy nie sú dostatočne aktívne v boji proti diskriminácii alebo prekonávaní nerovnosti v oblasti vzdelania. Vzhľadom na význam vzdelania pri zabezpečovaní prístupu ku kvalitnejším pracovným miestam, rozdiely v úrovni vzdelania vyvolávajú veľké znepokojenie.

Podpora lepších vzťahov

Väčšina organizácií migrantov má veľmi obmedzené zdroje. Väčšina miest v sieti CLIP podporuje organizácie migrantov, a to buď prostredníctvom priameho financovania, alebo im poskytuje priestory alebo príspevky na prenájom priestorov. Najčastejšie mestské úrady poskytujú organizáciám finančné prostriedky priamo na ich aktivity, ako napr. kultúrne festivaly, starostlivosť o staršie osoby, podpora študentov alebo jazykového vzdelávania. Niektoré mestá podporujú kolektívne využívanie budov na podporu neformálnych stretnutí a spolupráce medzi jednotlivými skupinami. V Amsterdame sa napríklad dali do užívania veľké priestory 25 organizáciám migrantov. K dispozícii majú aj veľký priestor, ktorý si externé organizácie môžu prenajať za relatívne malé náklady.

Aj keď financovanie a posilňovanie postavenia organizácií migrantov má význam a vo väčšine miest sa realizujú príslušné politiky, mimoriadne dôležité je aj uznanie. Z prípadových štúdií týkajúcich sa miest vyplýva, že väčšina združení migrantov by prijala vyššiu mieru uznania zo strany miest, v ktorých pôsobia. Jedným zo spôsobov, ako mestá môžu realizovať takúto politiku, je vytvoriť poradný orgán organizácií migrantov s poradnou funkciou pre mestskú radu, pokiaľ ide o miestnu politiku. Týmto sa existencia skupín migrantov oficiálne uzná a prizná sa im úloha (o skutočnej právomoci týchto subjektov sa však ešte diskutuje).

Budovanie medzi kultúrnych kompetencií

Medzi kultúrne kompetencie – chápanie odlišných kultúr, schopnosť pohybovať sa medzi jednotlivými kultúrami a uvedomovať si citlivé oblasti pri komunikácii s ľuďmi z odlišných prostredí – môžu pomôcť obmedziť kultúrne nedorozumenia a zlepšiť vzťahy. Niektoré mestá v sieti sa usilujú zvýšiť úroveň medzi kultúrnych kompetencií svojich obyvateľov viacerými spôsobmi a to:

- vzdelávaním administratívnych pracovníkov v oblasti medzi kultúrnych vzťahov,
- projektmi pre medzi kultúrne vzdelávanie;
- programami na podporu jazykových zručností migrantov.

Vo viac ako tretine miest úrady ponúkajú kurzy v oblasti medzi kultúrnych vzťahov a rozmanitosti operatívny pracovníkom, ktorí prichádzajú do styku s klientmi alebo riadiacimi pracovníkmi v oblasti ľudských zdrojov s informáciami o potrebách ľudí z etnických a náboženských menšín.

Posilňovanie jazykových zručností

Jazyk je nevyhnutným prvkom pri integrácii do hostiteľskej krajiny, najzásadnejším vo vzdelávacom systéme a na trhu práce. Z tohto dôvodu väčšina miest v sieti poskytuje migrantom kurzy jazyka hostiteľskej krajiny. Okrem toho mestá považujú zlepšenie znalostí ich vlastného jazyka u migrantov za výhodné – z hľadiska kultúrneho sebavedomia aj ako impulz pre kolektívne jazykové kompetencie mesta. V niektorých mestách sa jazykové kurzy ponúkajú v kombinácii so starostlivosťou o deti a matky tento krok mimoriadne oceňujú.

Zlepšenie vzťahov s políciou

Mestá v sieti CLIP začali riešiť otázku zlepšenia vzťahov medzi políciou a skupinami migrantov viacerými spôsobmi: zavádzaním vzdelávacích programov na zvyšovanie informovanosti v oblasti medzi kultúrnych vzťahov pre príslušníkov polície, spustením informačných kampaní pre migrujúcich obyvateľov s cieľom informovať ich o práci polície a inštitucionalizovaním dialógu a spoluprácou medzi políciou a organizáciami migrantov. Zlepšenie informovanosti polície v oblasti medzi kultúrnych vzťahov je kľúčovým prvkom pri obmedzovaní nedorozumení, ktoré môžu vyvolať napätia, a tiež pomáha polícii pri účinnejšej prevencii a zmiernení konfliktných situácií. Vzhľadom na to, že komunikácia je ďalším veľmi dôležitým prvkom policajnej práce, niektoré mestá zaviedli pre príslušníkov polície kurzy jazykov migrantov.

Náboženstvo

Vstup „nových“ náboženstiev do európskych miest, ktorý aj keď poskytuje zároveň možnosť ďalšieho kultúrneho obohatenia, v mnohých prípadoch vyvoláva znepokojenie a medzi kultúrny konflikt. Keďže moslimská komunita je najväčšou menšinovou náboženskou komunitou v Európe, väčšina politik realizovaných v európskych mestách na podporu medzi kultúrneho dialógu je zameraná na túto skupinu. Náboženské stavby – hlavne mešity – sú najkonkrétnejším symbolom prítomnosti náboženstva. Okrem toho poskytujú dôležitý fyzický priestor pre náboženské obrady a príležitosť na schádzanie komunity. Niektoré mestá, ako napr. Frankfurt, Turín, Stuttgart aktívne podporujú výstavbu alebo údržbu náboženských stavieb, prostredníctvom poskytnutia pozemku, informácií alebo politickej podpory. Otázka náboženských stavieb je podľa všetkého najväčšou výzvou pre mestské úrady. V 17 mestách respondenti uviedli, že plánovanie a výstavba budov, kde sa konajú náboženské stretnutia, je problémom v oblasti vzťahov medzi skupinami, najmä pri výstavbe mešity. Ďalším aspektom náboženských stavieb je reakcia majoritnej skupiny obyvateľov na ich výstavbu. Vo Frankfurte príčinou konfliktu bola stavba novej mešity. Predstavitelia mesta zorganizovali stretnutie s obyvateľmi a zástupcami mešity, aby mohli reagovať na obavy.

PRÍKLADY MESTSKÝCH INICIATÍV

Knižnica života

Malmö

Ústredná knižnica v meste Malmö vypracovala projekt na vytváranie kontaktov medzi jednotlivcami. V jej „Knižnici života“ si verejnosť môže „vypožičať“ osobu – skôr než knihu – na 45 minút, aby sa dozvedela viac o živote a konkrétnych skúsenostiach tejto osoby. Osoba „na výpožičku“ sa mení každý týždeň, subjekty pochádzajú z celého radu rôznych prostredí. Do tohto obľúbeného projektu sa zapojili menšinové aj väčšinové skupiny obyvateľstva.

Boj proti radikalizácii

Amsterdam

Po zavraždení filmového režiséra Thea van Gogha mesto Amsterdam vyvinulo komplexnú stratégiu na boj proti radikalizácii, a to v rámci majoritného, ako aj minoritného obyvateľstva, s dôrazom na islam. Súčasťou programu je stratégia všeobecnej prevencie, ktorá sa zaoberá rozhorčením mladých Moslimov – napríklad ich frustráciou v súvislosti s diskrimináciou. Na úrovni jednotlivcov mesto podporuje formy intervencie, ako sú napríklad osobné poradenstvo, vedenie jednotlivca, sociálna pomoc a kritické prehodnotenie ideológií, na základe ktorých by sa z mladých ľudí pri hľadaní kultúrnej identity mohli stať radikalisti.

Združovanie detí

Atény

Mestá môžu podporovať účasť migrantov vo väčšinových organizáciách. Napríklad mesto Atény podporuje účasť detí migrantov na gréckom skautingu (v súčasnosti s 2 500 registrovanými členmi v meste). Tento systém funguje v spolupráci so strediskom mesta pre medzi kultúrne otázky na oddelení služieb migrantom, ktoré poskytuje finančné náklady na registráciu detí ich uniformy a účasť na aktivitách. Program bude trvať sedem rokov a jeho cieľom je umožniť 500 deťom z radov migrantov vo veku od 7 do 12 rokov pripojiť sa k hnutiu.

Mediácia v prípade konfliktov

Barcelona

Niektoré mestá používajú na pomoc pri riešení medzi kultúrnych konfliktov mediačné služby. Mediačné služby v L'Hospitalet podporované barcelonskou provinciálnou radou majú 12 členov, ktorí intervenujú pri konfliktoch vo štvrtiach, sťažnostiach na využívanie verejných priestranstiev a zamestnaneckých sporoch.

Zlepšovanie vzťahov s políciou

Frankfurt a Amsterdam

Projekt vo Frankfurte „Polícia a migranti sa zapájajú do dialógu“, si kladie za cieľ zmierniť napätie medzi mestskou políciou a prisťahovalcami poskytovaním príležitostí na to, aby obe strany mohli získať o sebe viac informácií. V iných mestách, napríklad v Amsterdame, organizácie migrantov a náboženské organizácie prevzali iniciatívu a pozývajú príslušníkov polície na návštevu ich komunit. Skupina Mladí moslimovia v Amsterdame začala pozývať zástupcov polície, aby zúčastnili na ich programoch, ako pokus o riešenie problému, ktorý príslušníci skupiny vnímali ako policajné šikanovanie.

Integrácia v Kirklees

Kirklees, Anglicko

Kirkleeské náboženské fórum v Škótsku vyzýva všetky miestne náboženské komunity na spoluprácu pri riešení diskriminácie. Fórum ponúka „náboženské jedlá“, kde sa „menu“ pozostávajúce z tém predkladá ľuďom všetkých vyznaní, aby o nich diskutovali počas nie drahejšej večere. Okrem toho v projekte „Čaj pre dvoch“ sa podporujú susedia z rôznych etnických skupín vo vzájomných návštevách na čaj doma s cieľom prelomiť kultúrne bariéry. Sedem náboženských komunit zriadilo vo svojich svätostánkoch aj medzi náboženské centrá, v ktorých sa združujú prívrženci budhistickej, sikhskej, hinduistickej, moslimskej a kresťanskej viery. Okrem iného centrá navštevujú školáci, aby sa dozvedeli o jednotlivých náboženských postupoch. Napriek počiatočným obavám zo strany niektorých rodičov projekt mal všeobecne pozitívnu spätnú väzbu zo strany detí i školy. Okrem toho jednotlivé náboženské komunity získajú o iných viac informácií a začínajú vytvárať ďalšie partnerstvá.

PODUJATIA NADÁCIE EUROFOUND

Kľúčovým prvkom práce nadácie Eurofound v oznamovaní svojich výsledkov výskumu sú prezentácie a otvorená diskusia. Eurofound pravidelne prezentuje svoju prácu svojim hlavným zainteresovaným stranám, napríklad európskym inštitúciám a sociálnym partnerom. (Spolu-)organizuje tiež akcie po celej Európe, často v partnerstve s krajinami, ktoré prevzali rotujúce predsedníctvo v EÚ.

- V júli sa nadácia Eurofound zúčastnila na írskom kole kampane Európskej komisie „Cirkus“ zameranej na zdôraznenie prínosov, ktoré sociálna Európa poskytuje občanom. Eurofound prispel informáciami a poznatkami k putovnej kampani, ktorá prebiehala v 20 mestách Európy v roku 2010, ktorý bol Európskym rokom boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu.
- V septembri 2010 nadácia Eurofound usporiadala v Bruseli konferenciu (Hospodársky rast na zlepšenie kvality života v Európe) spoločne s Centrom európskej politiky. Prezentovali sa na nej informácie, ktoré poukázali na vplyv hospodárskeho poklesu na kvalitu života.
- Nadácia Eurofound usporiadala tiež v septembri v Sofii spolu s bulharskou vládou konferenciu o probléme neprihlásenej práce (práce, ktorá aj keď nie je nezákonná, nie je hlásená orgánom na daňové, sociálne účely a účely pracovného práva). V rámci výskumu nadácie Eurofound o tejto téme sa identifikovali dva rozsiahle široké politické prístupy: zameranie na odradzovanie (zlepšením odhaľovania alebo zvýšením sankcií) a podpora súladu, napríklad umožnením legalizácie bývalej neprihlásenej práce. Na konferencii nadácia Eurofound podrobnejšie prezentovala svoje zistenia spolu s konkrétnymi príkladmi opatrení na vnútroštátnej úrovni na boj proti neprihlásenej práci na základe svojich poznatkov z prípadových štúdií.
- V novembri nadácia Eurofound v Bruseli predstavila prvé výsledky svojho piateho Európskeho prieskumu pracovných podmienok na konferencii, ktorú usporiadala spoločne s belgickým predsedníctvom EÚ. Na konferencii nazvanej „Working longer through better working conditions, new modes of work and career organisation“ (Pracujeme dlhšie vďaka lepším pracovným podmienkam, novým spôsobom práce a organizácii kariérneho rastu) sa zišli tvorcovia politik na vysokej úrovni, aby diskutovali o budúcnosti pracovných podmienok v Európe. Tieto diskusie sa podrobne rozoberajú v 9. čísle časopisu nadácie Eurofound Foundation Focus (Zameranie nadácie) – Work and health: A difficult relationship? (Práca a zdravie: náročný vzťah?)

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

Ročenka 2010 - Život a práca v Európe

Luxemburg: Úrad pre publikácie Európskej únie

2011 – 50 s. – 21 x 29.7 cm

AKO JE MOŽNÉ ZÍSKAŤ PUBLIKÁCIE EÚ?

Bezplatné publikácie:

- prostredníctvom EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- na zastúpeniach alebo delegáciách Európskej komisie. Kontaktné údaje na tieto zastúpenia alebo delegácie EK je možné získať na internete (<http://ec.europa.eu>) alebo zaslaním faxu na +352 2929-42758.

Platené publikácie:

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

Predplatené publikácie (napr. každoročná edícia Úradného vestníka Európskej únie a správy o veciach na Súdnom dvore Európskej únie):

- prostredníctvom jedného z predajcov Úradu pre publikácie Európskej únie (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).

Eurofound v skratke

Eurofound poskytuje sociálnym partnerom, vládám a subjektom s rozhodovacou právomocou EÚ relevantné, aktuálne a objektívne výsledky výskumu s cieľom zlepšiť život európskych občanov.

Čo pre vás Eurofound môže urobiť?

- Porovnávame osvedčené postupy v oblasti pracovnoprávných vzťahov, životných a pracovných podmienok, zamestnanosti a konkurencieschopnosti
- Informujeme hlavných aktérov o problémoch a ich riešení
- Podporujeme tvorbu politík monitorovaním najnovšieho vývoja v oblasti životných a pracovných podmienok

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok – Eurofound

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