

LETOPIS 2010



Življenje in delo v Evropi



Eurofound



Bibliografske informacije – Eurofound – Letopis 2010

Kataloški podatki so navedeni na koncu te publikacije.

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2010

© Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, 2010

Za pridobitev pravice do prevajanja ali reprodukcije je treba predložiti vlogo direktorju Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irska.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) je neodvisen organ Evropske unije, ustanovljen za pomoč pri oblikovanju prihodnje politike glede socialnih in z delom povezanih vprašanj. Več informacij je na spletni strani fundacije Eurofound na naslovu www.eurofound.europa.eu.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irska
Telefon: +35 312043100
Faks: +35 312824209/2826456
E-naslov: postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) je bila ustanovljena z namenom prispevati k načrtovanju in vzpostavljanju boljših življenjskih in delovnih razmer v Evropi.

Ustanovil jo je Evropski svet leta 1975, sedež ima v Dublinu na Irskem.

Kaj smo ugotovili

Predgovor		v
Poglavje 1	Prestrukturiranje v letu 2010	1
Poglavje 2	Evropska podjetja od blizu	11
Poglavje 3	Pregled delovnega življenja	21
Poglavje 4	Odnosi med delavci in delodajalci – poudarek na socialnih partnerjih	27
Poglavje 5	Kako živimo danes – kakovost življenja v Evropi	31
Poglavje 6	Vključevanje v evropskih mestih	37

Predgovor

Z veseljem predstavljamo drugi letopis o življenju in delu v Evropi v letu 2010 – pogled s ptičje perspektive na Eurofoundovo predstavitev v politiko usmerjenih raziskav za leto 2010. V tem letopisu sicer ni nujno predstavljeno vse naše delo v zadnjem letu, so pa podane glavne ugotovitve nekaterih naših ključnih raziskovalnih usmeritev, zlasti rezultati in analize naših treh raziskav o podjetjih, delovnih razmerah in kakovosti življenja. Vse naše raziskave nam omogočajo, da sledimo trendom skozi čas, kar je ključnega pomena za razumevanje, kako se razvija Evropa in s katerimi novimi izzivi se srečuje. Eden takih izzivov je oblikovanje resnično večkulturne evropske družbe, saj se s to nalogo vsakodnevno ukvarjajo večinske in manjšinske skupnosti. Kot je bilo podrobno predstavljeno v lanski publikaciji, se evropske vlade in socialni partnerji še vedno ukvarjajo z učinki gospodarske krize; v številnih državah so kot odziv nanje podaljšali ali uvedli programe dela s skrajšanim delovnim časom. V tem letopisu je opisano tudi, kakšne priložnosti ponujajo taki odzivi na krizo, s poudarkom na načinih prilagajanja takih programov za doseganje večje prožnosti in hkrati tudi večje varnosti – taka prilagoditev pa se lahko doseže le v sodelovanju s socialnimi partnerji. V letopisu za leto 2010 smo zato preučili, kako se sindikati in organizacije delodajalcev prilagajajo izzivom spreminjajočega se časa.

Vabimo vas, da se seznanite z nekaterimi od teh ključnih ugotovitev za leto 2010, in prepričani smo, da vas bo to spodbudilo k obisku naše spletne strani na naslovu www.eurofound.europa.eu, kjer boste izvedeli več o našem delu.

Juan Menéndez-Valdés

Direktor

Erika Mezger

Namestnica direktorja

Prestrukturiranje v letu 2010 1

Evropejci so v letu 2010 še vedno čutili vpliv sedanje recesije na zaposlovanje, delovne razmere in kakovost življenja. Zaposlovanje v javnem sektorju je trpelo posledice zaradi zaskrbljenosti držav članic v zvezi s proračunom, medtem ko se je število novih delovnih mest na splošno povečalo, število izgubljenih delovnih mest pa je nihalo. Stanje v proizvodnji je bilo še naprej resno, saj je bilo za javnim sektorjem v tej panogi izgubljenih največ delovnih mest. Glede finančnih storitev se je nadaljevalo prestrukturiranje; Eurofound je v raziskavi analiziral vpliv krize na ta sektor in njegov možni prihodnji razvoj.

Kako Evropski center za spremljanje prestrukturiranja pridobi podatke?

Evropski center za spremljanje prestrukturiranja (European Restructuring Monitor – ERM) spremlja medijske objave podjetij o prestrukturiranju ter s tem povezanimi izgubljenimi in ustvarjenimi delovnimi mesti v EU-27 in na Norveškem. Pri zbiranju podatkov se upoštevajo vse objave, ki vključujejo ukinitve ali odprtje najmanj 100 delovnih mest ali ki prizadenejo 10 odstotkov delovne sile v obratih z 250 ali več zaposlenimi. Ključna prednost tega pristopa je, da zajame objave zgodaj v postopku odpuščanja. Zbirka podatkov ERM se dnevno posodablja, uporabniki pa lahko dobijo več podrobnih informacij o posameznih primerih na spletnem naslovu www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm.

Ugotovitve Eurofoundove raziskave, objavljene leta 2010, so še vedno odražale vpliv sedanje recesije na gospodarstvo in družbo. Konec nemirnega leta 2010 je bil zaznamovan z zaskrbljenostjo glede zdravja Evrosistema, ki je prevladovala na dnevnem redu politik EU, in – v zvezi s tem – z javnofinančnimi primanjkljaji v nekaterih državah članicah. Vse večji javnofinančni primanjkljaji so sprožili obsežne varčevalne ukrepe v številnih državah članicah, kar je imelo verižni učinek na zaposlovanje v državnem sektorju – ta se je namreč do takrat večinoma izognil izgubi delovnih mest, ki je prizadela podjetja v zasebnem sektorju v letih 2008 in 2009.

Izguba delovnih mest se je nadaljevala, vendar ne s tako hitrostjo kot v obdobju med letoma 2008 in 2009. Po podatkih Eurofoundovega Evropskega centra za spremljanje prestrukturiranja je število objavljenih izgubljenih delovnih mest nihalo. Število primerov prestrukturiranja, ki so imeli za posledico izgubo delovnih mest, se je med letom sicer zmanjšalo, vendar se je v zadnjem četrtletju opazno povečalo, medtem pa se je število objavljenih novih delovnih mest v 12 mesecih počasi povečevalo.

Zaposlovanje v javnem sektorju se je znašlo pod pritiskom

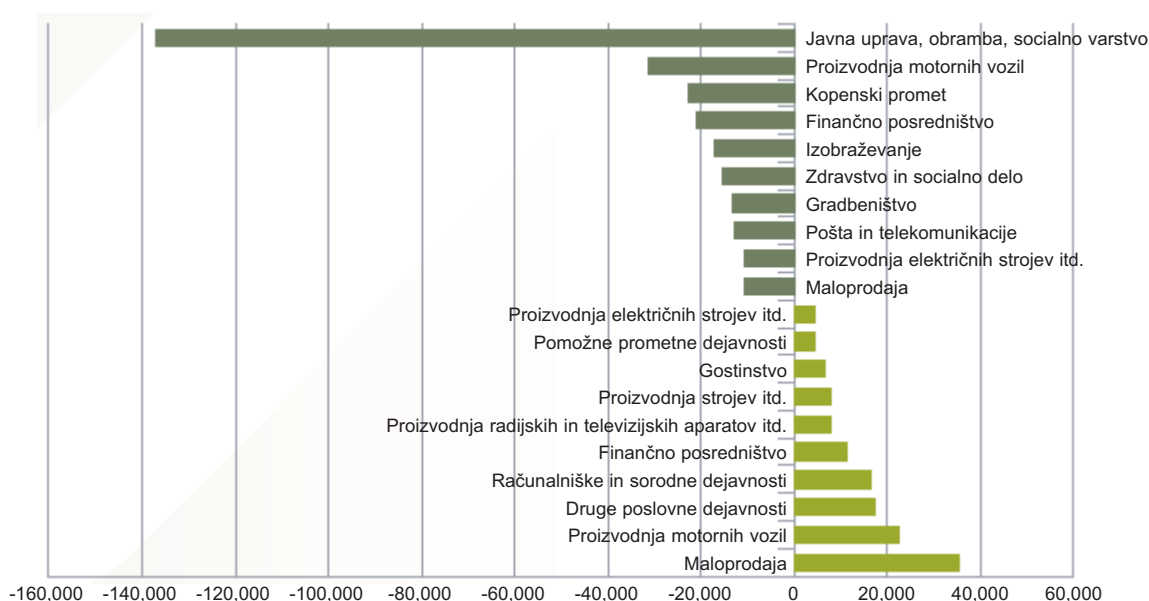
Glede na spremenjen položaj nekoč varne zaposlitve v javnem sektorju je bilo v javni upravi, obrambi in socialnem varstvu največ ugotovljenih izgubljenih delovnih mest – teh je bilo v celem letu skoraj 140 000. Najštevilčnejši primer je bila javna uprava v Romuniji. Romunska vlada je kot del varčevalnega programa za ponovno uravnoteženje javnih financ predvidela znatne izgube delovnih mest v javni upravi in znižanje plač delavcev v javnem sektorju za 25 odstotkov. Konec leta 2010 je bilo v javnem sektorju objavljenih prek 60 000 izgubljenih delovnih mest, med katerimi izstopa 50 000 odpuščenih delavcev ministrstva za upravo in notranje zadeve v avgustu.

Romunija pa ni bila edina država z izgubljenimi delovnimi mesti v javnem sektorju. Jeseni je češka vlada objavila, da bo ukinila med 3 500 in 5 600 delovnih mest, da bi spodbudila uspešnost in dosegla učinkovitejšo zagotavljanje javnih storitev. V Združenem kraljestvu je mestni svet Birminghama ob koncu leta napovedal izgubo 3 700 delovnih mest zaradi odpuščanja presežnih delavcev in predčasnih upokojitev, kar je kot del načrta za zmanjšanje delovne sile za eno tretjino v naslednjih štirih letih. Na Nizozemskem je lokalna uprava v Rotterdamu objavila, da bo v naslednjih letih ukinila 1 000 (od skupaj 14 000) delovnih mest. Celo obrambne sile se ne morejo izogniti prestrukturiranju. Poljska vojska je objavila obsežen načrt prestrukturiranja, ki predvideva izgubo 2 400 delovnih mest do konca leta.

Odzivi sindikatov na ukinjanje delovnih mest v javnem sektorju

Predlagane ukinitve delovnih mest v romunski javni upravi niso bile dobro sprejete. Romunske nacionalne konfederacije sindikatov so organizirale vrsto demonstracij in skupaj vložile pritožbo zoper vlado pri Mednarodni organizaciji dela (MOD), v kateri so navedle, da varčevalni ukrepi pomenijo kršenje Konvencije MOD o zaščiti plač. Poleg tega so se po vsej Evropi sindikati javnega sektorja odzvali na novice o ukinjanju delovnih mest z organiziranjem množičnih shodov v svojih državah članicah, ki so dosegli vrhunec na protestu 29. septembra 2010 v Bruslju. Organizirala ga je Evropska konfederacija sindikatov in udeležilo se ga je 100 000 delavcev.

Prikaz 1: Objavljena dobljena in izgubljena delovna mesta po glavnih sektorjih, 2010



Vir: ERM

Liberalizacija poštnega sektorja v središču pozornosti

Reforma evropskega poštnega trga se je začela na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja v okviru prizadevanj za oblikovanje evropskega enotnega trga. Namen reform je bil odpreti nacionalne monopole, da bi poštne storitve postale cenejše in učinkovitejše ter da bi se tako lahko odzvale na povečanje elektronskih alternativ pošti. Države članice EU-15 so bile z izjemo Grčije in Luksemburga obvezne dokončati liberalizacijo poštnega sektorja z odpravo vseh pravnih monopolov nad poštnimi storitvami do 31. decembra 2010. Za preostale države članice je ta rok konec leta 2012. Pred iztekom roka v letu 2010 so se v državah članicah izvedle pomembne reorganizacije nacionalnih poštnih storitev. Ker je ta sektor delovno intenziven, je imela liberalizacija za posledico izgubo delovnih mest (ki so bila v določenem obsegu nadomeščena z zaposlovanjem pri novih konkurenčnih podjetjih). Decembra 2009 je irsko državno pošno podjetje An Post objavilo, da bo v treh letih odpustilo 1 300 presežnih delavcev od skupno 10 000 zaposlenih. Na Švedskem in Danskem je družba Post Norden (združena nacionalna poštna organizacija obeh držav) februarja 2010 objavila, da načrtuje v teku leta ukiniti od 1 000 do 2 000 delovnih mest za racionalizacijo organizacije. V obeh primerih je bilo kot razlog za izgubljena delovna mesta med drugim navedeno zmanjšanje obsega poštnih storitev. Vendar pa je prehod na bolj priložnostna pogodbena razmerja in nižje plače v novih konkurenčnih podjetjih povzročil pritisk na plače in delovne razmere zaposlenih v prejšnjih monopolnih podjetjih ter sprožil spore med delavci in delodajalci.

Vzorci izgubljenih in dobljenih delovnih mest – Evropski center za spremljanje delovnih mest

V EU-27 je bilo med veliko recesijo izgubljenih pet milijonov delovnih mest – kar je sledilo obdobju, v katerem je bilo ustvarjenih več kot dvajset milijonov neto novih delovnih mest. Prejšnja Eurofoundova raziskava iz leta 2008 je potrdila, da je bila večina novih delovnih mest, ustvarjenih v desetletju pred recesijo, v višjem plačilnem razredu. Razmeroma malo delovnih mest je bilo ustvarjenih v srednjem plačilnem razredu, več pa pri dnu plačilne lestvice. Eurofoundov Evropski center za spremljanje delovnih mest (European Jobs Monitor) je v nedavni analizi, ki bo objavljena leta 2011, preučil vzorce izgubljenih in dobljenih delovnih mest v času krize.

Ugotovil je, da se je v obdobju med letoma 2008 in 2010 zaposlovanje na boljše plačanih delovnih mestih še vedno povečevalo, zlasti v pretežno javno financiranih sektorjih izobraževanja in zdravstva. Izgubljenih delovnih mest je bilo največ v nižjem srednjem ter srednjem plačilnem razredu, zlasti v gradbeništvu in proizvodnji. Zdi se, da je postal pojav »krčenja v sredini« na trgu dela izrazitejši med recesijo; to je zlasti povezano z močnim upadom zaposlovanja moških, zlasti mlajših fizičnih delavcev. (Glej Spremembe v strukturi delovnih mest v Evropi med veliko recesijo (Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession).)

Izgubljena in dobljena delovna mesta

Za javnim sektorjem je bilo največ izgubljenih delovnih mest v proizvodnji, zlasti v proizvodnji motornih vozil, kjer je bilo leta 2010 objavljenih več kot 30 000 izgubljenih delovnih mest. V enem opaznem primeru je zaradi močnega upada prodaje obrat za montažo vozil Opel v Antwerpnu v Belgiji objavil več kot 2 000 izgubljenih delovnih mest. Odpuščanja presežnih delavcev v Belgiji so del obsežnega načrta prestrukturiranja družbe, ki ima namen ukiniti več kot 8 000 delovnih mest v Evropi in tako zmanjšati zmogljivosti.

Sindikati so se na objavo odzvali z zaporo obrata in z grožnjo, da bodo preprečili novim vozilom zapustiti obrat, dokler lastnik obrata General Motors ne sprejme sprejemljivega socialnega načrta za presežne delavce. Uprava družbe je izjavila, da namerava družba zagotoviti programe usposabljanja za prizadete delavce in da si bo prizadevala poiskati novega investitorja za obrate. Kljub temu so obrat zaprli decembra 2010.

Čeprav je zaposlovanje v proizvodnji vozil v Evropi razmeroma majhno (1 odstotek vsega zaposlovanja v EU-27), je ta sektor zelo pomemben zaradi povezav z drugimi segmenti gospodarstva – jeklarstvom, prometom, finančnimi storitvami, prodajo, zavarovanjem in vzdrževanjem. Tako je skoraj 5 odstotkov delovnih mest v EU neposredno ali posredno odvisnih od avtomobilske industrije.

Poleg izgubljanja delovnih mest pa je bilo v proizvodnji motornih vozil tudi znatno število dobljenih delovnih mest, kar je v popolnem nasprotju z izgubami delovnih mest na začetku gospodarske krize. Podjetja so izkoristila povečano povpraševanje, vključno z različnimi programi za spodbujanje razgradnje vozil. Tako so bila na primer objavljena številna dobljena delovna mesta v proizvodnji vozil na Češkem, kjer je največji češki proizvajalec vozil Škoda Auto objavil načrte za zaposlitev 1 000 delavcev za določen čas prek agencij.

Pri finančnih storitvah se je tudi v letu 2010 nadaljevalo prestrukturiranje. Banka BPH na Poljskem je leta 2009 ukinita okoli 930 delovnih mest, v letu 2010 pa je objavila odpuščanje nadaljnjih 1 500 presežnih delavcev, ki naj bi ga izvedla do konca leta. Delovna mesta je krčila tudi francoska bančna skupina Société Générale, ki je leta 2010 objavila, da bo v naslednjih treh letih ukinita 900 delovnih mest v svojih 3 000 podružnicah po vsej državi; pri tem je dejala, da upokojenih delavcev ne bo nadomeščala z novimi zaposlenimi. (Vendar pa v svoji mreži prav tako namerava zaposliti 1 200 delavcev do leta 2012.)

Največ delovnih mest je bilo ustvarjenih v maloprodaji, kar je morda presenetljivo glede na stagniranje ali krčenje razpoložljivega dohodka številnih evropskih državljanov. V tem sektorju je bilo med letom objavljenih več kot 35 000 novih delovnih mest. Na primer, na začetku leta je veriga veleblagovnic ASDA objavila 6 000 novih delovnih mest v Združenem kraljestvu s širjenjem desetih sedanjih trgovin in odprtjem desetih novih trgovin. Maloprodaja je zelo pomembna za celotno evropsko gospodarstvo, saj zaposluje več kot 14 odstotkov delovne sile in ponuja vstop na trg dela številnim mladim ali nizkokvalificiranim delavcem. Čeprav je bilo v tem sektorju od leta 2008 izgubljenih veliko delovnih mest, je zelo konkurenčen, saj se nizkocenovne verige odzivajo na zmanjševanje kupne moči s širjenjem svojih poslovalnic (na račun drugih maloprodajnih skupin). Veriga veleblagovnic iz Združenega kraljestva Iceland je pred petimi leti zapustila irski trg zaradi upada povpraševanja po zamrznjenih živilih in izdelkih po ugodnih cenah. Po uspešnem širjenju številnih verig diskontnih prodajaln (kot sta Lidl in Aldi) med recesijo pa podjetje zdaj ponovno vstopa v to državo, objavilo je več kot 2 000 novih delovnih mest v naslednjih štirih letih z odprtjem 40 novih trgovin in 15 diskontnih prodajaln.

SPREMINJANJE KRIZE V PRILOŽNOST?

Splošno znano je, da sta imela izvajanje in širjenje programov dela s krajšim delovnim časom, ki se financirajo iz javnih sredstev, ključno vlogo pri zmanjševanju števila izgubljenih delovnih mest, ki bi sicer prizadela evropski proizvodni sektor zaradi upada gospodarske rasti. Vendar pa je Eurofound v svoji raziskavi poudaril tudi priložnosti, ki jih taki programi ponujajo za uresničevanje načela »prožne varnosti« (glej besedilo v okvirju ob strani).

Kot je razvidno iz Eurofoundovega letopisa za leto 2009, je bilo ključnega pomena, da so se evropske države odzvale na recesijo z usklajenimi programi dela s krajšim delovnim časom in z začasnimi odpuščanji delavcev v tistih panogah, ki jih je kriza še posebej prizadela, kot so proizvodnja vozil v Evropi in z njo povezane panoge. Za take programe se ocenjuje, da imajo bistven pomen za ublažitev nekaterih najhujših posledic recesije. V poročilu ERM za leto 2010 z naslovom Širjenje prožne varnosti – možnosti, ki jih ponujajo programi dela s krajšim delovnim časom (Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes) niso opisani le ti programi dela s skrajšanim delovnim časom, temveč je prikazano tudi, kako lahko utrejo pot prožnejšim in prilagodljivejšim politikam za zaposlovanje ter za varnost dela in dohodka ter prispevajo k reševanju nekaterih strukturnih težav, s katerimi se zdaj spopada Evropska unija.

Nekatere države so prvič uvedle take ukrepe med recesijo, v drugih pa so taki programi obstajali že pred krizo (v Nemčiji že skoraj stoletje), vendar so jih razširili in prilagodili glede na nove okoliščine. Ključna sprememba, ki so jo izvedli v nekaterih državah, je bila razširitev kategorij delodajalcev in zaposlenih, ki lahko uporabijo programe; povečali so tudi dohodkovno podporo in podaljšali obdobje, v katerem se lahko plačujejo dajatve; plačilo podpore so pogojili z udeležbo pri usposabljanju ali pa so usposabljanje spodbudili tako, da so ga povezali s plačilom višje podpore.

Že več kot desetletje vlade, sindikati in organizacije delodajalcev po vsej Evropi razpravljajo o prednostih pristopa »prožne varnosti«, ki naj bi združil prožnost in varnost za delavce in delodajalce. Za ta pristop se pogosto domneva, da združuje večjo prožnost za delodajalce (ki jim omogoča, da se bolje odzovejo na povpraševanje na trgu) ter varnost dohodka in zaposlitve za zaposlene. Vendar pa je v Eurofoundovi raziskavi poudarjeno, da si tudi delavci želijo večje prožnosti, čeprav je širjenje programov dela s krajšim delovnim časom po vsej Evropi spodbudila predvsem potreba delodajalcev po varnosti delovne sile in možnosti, da nadaljujejo proizvodnjo, ko se bodo razmere za poslovanje izboljšale.

Pravice in obveznosti, ki izhajajo iz tega pristopa, so povezane s ključnim elementom evropskega socialnega modela – in sicer, da v težkih časih stroške prilagoditve deli celotna družba. Programi dela s krajšim delovnim časom in začasna odpuščanja, ki se financirajo z javnimi sredstvi, so dober primer, kako se lahko stroški prilagoditve trga dela enakomerneje porazdelijo za povečanje skupne koristi: podjetja zmanjšajo obseg proizvodnje glede na tržna nihanja;

dohodki delavcev so zavarovani z javnimi sredstvi, vendar pa se od njih lahko zahteva, da se vključijo v usposabljanje za povečanje splošne ravni znanja v podjetju in tudi svoje zaposljivosti; vlade in davkoplačevalci delno subvencionirajo finančne stroške, s čimer se zmanjša izguba delovnih mest, skupna kupna moč v gospodarstvu pa ostane dovolj visoka, da se prepreči nadaljnje upadanje gospodarstva.

Pri teh programih je pomembno tudi, v kakšnem obsegu so socialni partnerji in vlada dosegli soglasje glede programov dela s krajšim delovnim časom – tudi v času krize. (Večina programov v Evropi se financira iz skladov za brezposelnost, urejajo pa se s tristranskimi dogovori med vladami in socialnimi partnerji.) Poročilo vsebuje tudi predlog, da bi bilo treba doseženo soglasje izkoristiti za usmeritev teh programov v dejavnejšo politično usmeritev, saj bi tako dejansko omogočili razširitev koncepta prožne varnosti. Poleg tega bi se ta proces lahko uporabil za ustvarjanje novih spretnosti in znanj za delovna mesta, ki jih mora Evropa ustvariti, če želi doseči cilj pametne, trajnostne in vključujoče rasti, kot je določen v Strategiji Evropa 2020.

Kaj je prožna varnost?

Model prožne varnosti, ki so ga prvič uvedli na Danskem v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, je bil prvotno kombinacija enostavnejšega zaposlovanja in odpuščanja (prožnost za delodajalce) ter visoke ravni nadomestil za brezposelne (varnost za zaposlene); od takrat se je razvil v širši pojem, ki vključuje ukrepe, kot je razvoj znanja in veščin. Evropska komisija prožno varnost opisuje kot optimalno ravnovesje med prožnostjo trga dela in varnostjo za zaposlene. Prožna varnost pomeni spremembo poudarka, ki ni več na varovanju določenih delovnih mest, temveč na zagotavljanju zaposljivosti delovne sile.

Po mnenju Komisije ta pristop v praksi temelji na štirih ukrepih, ki vključujejo aktivno politiko trga dela v pomoč posameznikom, da se vrnejo na trg dela, pogodbene ureditve, ki so prožne in zanesljive, sisteme socialne varnosti, ki zagotavljajo ustrezno varnost za tiste, ki jo potrebujejo, ter strategije vseživljenjskega učenja, ki delavcem omogočajo, da ohranijo in izpopolnjujejo svoje znanje in veščine. Uspešno izvajanje teh štirih elementov pa je odvisno od dejavnega in odločnega procesa socialnega dialoga. Oblikovalci politike upajo, da lahko prožna varnost postane sredstvo za sodelovanje med zaposlenimi in podjetji, da bi se bolje prilagodili negotovostim današnjega svetovnega trga.

Primeri ukrepov po Evropi

Po Evropi se izvajajo različni ukrepi, povezani s prožno varnostjo – nekateri so povezani s krizo, drugi pa se izvajajo že dlje časa. Čeprav se ukrepi prožne varnosti navadno izvajajo v nacionalnih okvirih, ima Eurofound veliko primerov ukrepov na ravni podjetij in sektorjev.

V Belgiji, Franciji in Nemčiji so delodajalci ustvarili tako imenovane »skupine delodajalcev«. Te skupine običajno predstavljajo največ pet delodajalcev in zaposlijo delavce, ki so nato na voljo podjetjem v skupini. Delavce zaposlijo le, če jim lahko podjetja v skupini zagotovijo polno delovno obremenitev. Delavci krožijo v podjetjih v skupini sezonsko, tedensko, dnevno ali poldnevno, odvisno od potreb podjetij in ureditev. V Franciji je trenutno zaposlenih približno 13 000 delavcev v približno 400 skupinah delodajalcev.

Romunska pobuda, ki združuje prožnost in varnost, se imenuje »socialna hiša gradbenikov« (Casa Socială a Constructorilor). To ni državni ukrep, temveč program, ki temelji na kolektivnih pogodbah v gradbeništvu. Z njim se zagotavlja, da delavci tudi ob slabem vremenu, ko gradbenih del ni mogoče opravljati, do tri mesece prejema 75 odstotkov mesečnega dohodka. Program financirajo podjetja, ki so vanj včlanjena, in uporabniki naložb v gradbeništvu.

V Avstriji izvajajo »program dopustov za usposabljanje« za povečanje znanja in veščin avstrijske delovne sile; delavci lahko vzamejo plačan dopust, da se udeležijo usposabljanja, ki ga organizira zunanji izvajalec. Kot odziv na krizo je bil program razširjen, njegov naziv pa spremenjen v »program dopustov za usposabljanje plus«, pri čemer so njegove določbe še ugodnejše. Udeleženci do 12 mesecev za najmanj 20 ur na teden prejemajo nadomestilo, financirano iz javnih sredstev, ki je enako približno dobri polovici njihove neto plače. Med krizo se stroški usposabljanja enakomerno razdelijo med delodajalca in regionalno vlado. Sodelovanje v programu se je v letu 2008 znatno povečalo, kar se pripisuje spremenjenim merilom za upravičenost in povišanim plačilom.

Proizvajalec jekla ArcelorMittal je v svojih romunskih podružnicah kot odziv na krizo uvedel program, ki temelji na kroženju na delovnih mestih. Trajna zaustavitev nekaterih delovnih postopkov je pomenila izgubo delovnih mest, vendar pa so presežnim delavcem, ki so želeli ostati v podjetju, ponudili možnost, da se ponovno ocenijo njihova znanja in veščine, nato pa so jih spodbudili, da se prekvalificirajo in zaposlijo na druga prosta delovna mesta v podjetju.

USPEŠNO DELOVANJE PROGRAMOV – IZZIVI

Delo s krajšim delovnim časom v kombinaciji z aktivnejšimi politikami trga dela lahko olajša notranje prestrukturiranje podjetja med upadom gospodarske rasti; to pomeni tudi, da lahko delavci, ko so »podzaposleni«, svoj čas vložijo v pridobivanje znanja in veščin, ki jih bodo potrebovali med prihodnjo oživitvijo gospodarstva in tudi za boljšo zaposljivost na trgu dela, če bodo odpuščeni kot presežek. Delo s krajšim delovnim časom je nedvomno vplivalo na število brezposelnih; v državah, kjer so ga širše izvajali, je bil upad zaposlenosti mnogo manjši (glede na dano znižanje v BDP) kot v državah, kjer ga niso. Zanimivo je, da so podjetja uporabljala delo s krajšim delovnim časom in začasna odpuščanja predvsem zato, ker so želela zagotoviti, da imajo na voljo delovno silo, ki bi bila pripravljena na prihodnjo oživitev gospodarstva. To ne velja le za visoko kvalificirane delavce, kot bi verjetno pričakovali, temveč tudi za delavce, ki nimajo veliko formalnih kvalifikacij, imajo pa veliko izkušenj v podjetju in pomembno prispevajo k njegovemu poslovanju.

Vendar pa je upravljanje programov dela s krajšim delovnim časom zahtevno. Poleg tega so zamude od trenutka, ko podjetje zaprosi za financiranje programa, do trenutka, ko dobi povračilo, lahko precejšnje. Element usposabljanja, ki je bil vključen v številne programe dela s krajšim delovnim časom, je ključnega pomena za zagotovitev, da lahko ti programi dejansko prispevajo k rasti zaposlovanja ter splošnemu razvoju znanja in veščin. Socialni partnerji se tudi strinjajo o pomenu usposabljanja za povečanje konkurenčnosti podjetij in izboljšanje zaposljivosti delavcev. Kot pa je jasno poudarjeno v poročilu ERM, je bilo izkoriščanje možnosti usposabljanja med krizo omejeno in tudi njegova kakovost pogosto ni bila najboljša. Glavna težava je, da se pri programih dela s krajšim delovnim časom stroški usposabljanja redko subvencionirajo, zaradi česar je financiranje oteženo. Poleg tega so lahko zmogljivosti za usposabljanje omejene, zlasti v malih in srednje velikih podjetjih (MSP), programi usposabljanja pa včasih niso dovolj prilagodljivi, da bi se uspešno uskladili z urniki skrajšanega delovnega časa.

Kot je navedeno v poročilu, je pomanjkanje celovitega in ustreznega usposabljanja tisto, kar zdaj ovira uresničevanje vseh možnosti, ki jih ponujajo ti programi za odzivanje na izzive sodobnih trgov dela. V poročilu je navedeno, da usposabljanje ne bi smelo biti usmerjeno samo na potrebe trenutnega delovnega mesta zaposlenega ali podjetja, temveč bi moralo vključevati splošnejša znanja in veščine za povečanje splošne zaposljivosti delavcev. Organizirati bi ga bilo treba v modulih, da bi bilo prožnejše in bolj prilagojeno delovnim urnikom.

Glede na to, da lahko ukrepi prožne varnosti nihajo med večjo prožnostjo na trgu dela in med višjimi stopnjami varnosti zaposlitve, je morda neizogibno, da bodo socialni partnerji, ki predstavljajo obe strani, nanje gledali različno. Vendar pa je sodelovanje obeh strani ključnega pomena za zagotavljanje, da se ukrepi prožne varnosti uspešno izvajajo ter tako

prispevajo k povečanju konkurenčnosti in varnosti delavcev. Izkušnje kažejo, da je tristransko sodelovanje med vlado, sindikati in delodajalci pomemben dejavnik pri zagotavljanju uspešnosti programa. Sodelovanje socialnih partnerjev pomeni, da lahko ti širijo informacije o programu med svojimi člani ter tako povečajo verjetnost, da bodo delodajalci in zaposleni pripravljene v njem sodelovati. Zdi se, da je kriza spodbudila tradicionalno nasprotno strani k precejšnji enotnosti mnenja, da so ukrepi, kot so delo s krajšim delovnim časom in začasna odpuščanja, kratkoročno pomembni za ohranitev delovnih mest, hkrati pa zmanjšujejo stroške delodajalcev in tako ohranjajo konkurenčnost podjetij.

Prednosti programov

Delo s krajšim delovnim časom in začasna odpuščanja imajo tudi številne druge prednosti: poleg ohranitve delovnih mest in dohodkov se delavci izognejo obdobjem brezposelnosti, kar je dobro za njihovo samozavest in tudi za prihodnjo zaposljivost. Čeprav se taki programi financirajo iz javnih sredstev, so cenejši kot nadomestila za brezposelnost. Pri programih dela s krajšim delovnim časom namreč podjetje navadno plačuje vsaj za del delovnega časa delavca, plačila začasno odpuščenim delavcem, ki se financirajo iz javnih sredstev, pa so seveda začasna. Pozitivni učinki lahko segajo dlje od zadevnega podjetja in delavcev. Če bi bili delavci v podjetju odpuščeni, bi to imelo posledice za celotno verigo ustvarjanja vrednosti in dobavno verigo. Zato se lahko s takimi programi ohranijo delovna mesta ne le v podjetju, kjer se program izvaja, temveč tudi v drugih podjetjih. Poleg tega zaradi ohranitve delovnih mest, dohodkov in potrošniške samozavesti delavcev potrošnja prebivalstva verjetno ne bo tako ogrožena, kot bi bila ob večji brezposelnosti.

Izkušnje so pokazale, da so taki programi najuspešnejši, če so obstajali že pred krizo, saj so delodajalci, zaposleni, predstavniki zaposlenih, organizacije delodajalcev, vlada in javni zavodi za zaposlovanje že poznali delovanje ukrepov. To je omogočilo večjo učinkovitost in je pomenilo, da so vse strani, katerih sodelovanje je potrebno za uspešno delovanje programov, lažje sprejele ukrepe, ki so se zato tudi več uporabljali.

Glede na očitne prednosti programov se zastavlja vprašanje, zakaj podjetja ne želijo izkoristiti javnih sredstev, da bi olajšala pritisk in hkrati ohranila delovna mesta? Med glavnimi razlogi so zelo zahteven postopek prijave in zapletene administrativne zahteve, povezane s prejemanjem sredstev. To zlasti velja za MSP, pri katerih je manj verjetnosti, da imajo primerne notranje vire, ki so potrebni za tako nalogo. Glede na posebne težave, s katerimi se srečujejo MSP, in dejstvo, da so ta najpomembnejši delodajalci v Evropi, so številne države uvedle posebne ukrepe, da bi jim pomagale. Francija na primer zagotavlja višjo stopnjo podpore za nadomestila plače MSP kot velikim podjetjem. V Italiji se od manjših podjetij zahtevajo manjši prispevki kot od večjih podjetij, v Nemčiji pa je uvedba manj strogih pravil glede deleža in števila zadevnih zaposlenih povzročila znatno povečanje uporabe ukrepov med malimi podjetji.

Sektor finančnih storitev v središču pozornosti

Med nedavno finančno krizo se je pokazalo, da se evropski sektor finančnih storitev spopada z resnimi izzivi. Kakšne so možnosti, da bo iz krize izšla uspešna in odpornejša finančna industrija? Eurofound je v okviru svojih raziskav o spremembah v industriji v letu 2010 preučil gospodarska gibanja v bančništvu in zavarovalništvu, poslovne modele, ki se uporabljajo v različnih delih sektorja, ter razpravo glede ureditve finančnih trgov, da bi ocenil trenutno stanje in napovedal možne scenarije za prihodnost.

Finančna kriza je najpomembnejše gonilo sprememb, ki danes vpliva na bančništvo in zavarovalništvo, zaradi katere so srednjeročni obeti za ta sektor v najboljšem primeru skromni. To je sklepna ugotovitev preglednega poročila o raziskavi z naslovom Finančne storitve: izzivi in možnosti (Financial services: challenges and prospects), v katerem je obravnavan vpliv globalizacije na sektor. Pričakuje se, da bo sektor doživel temeljito prenovno regulative in se znašel pod večjim vplivom vlad ter pritiskom investitorjev, kar pomeni, da bo rast trga ostala omejena. Pozitivno je, da se je med letoma 2009 in 2010, kot je navedeno v poročilu, stanje finančnega sistema izboljševalo. Čeprav so še vedno prisotna tveganja za finančno stabilnost, se svetovno gospodarstvo razvija. Sedanje zmanjševanje vzvodov (odplačevanje dolgov) v bančništvu je prispevalo k manjši ranljivosti sektorja za šoke. Z višanjem cen sredstev je velik del bančnega sektorja spet

dosegel donosnost. Vendar pa je bila ta donosnost dosežena na račun ukinitve znatnega števila delovnih mest. Tako je bilo leta 2009 ukinjenih okoli 10 odstotkov delovnih mest v bankah v državni lasti, zajetih v poročilo, in 5 odstotkov delovnih mest v bankah v zasebni lasti. V študijah primerov, ki spremljajo poročilo, je podrobneje predstavljeno, kako je prestrukturiranje vplivalo na zaposlovanje.

V večini podjetij so spremenili sistem nagrajevanja vodilnih delavcev in naložbenih posrednikov. Na splošno so se nagrade zmanjšale, izplačila pa odložila za tri do pet let. Velik del nagrad se zdaj podeljuje v obliki delnic podjetja. Učinek teh sprememb na naložbeno vedenje in pripravljenost za tveganje se bo pokazal šele v prihodnosti.

»Preteklost je prihodnost«

V poročilu so opisani trije možni scenariji za razvoj evropskega finančnega sektorja.

Pri prvem scenariju se predvideva, da bodo glavni akterji v sektorju preprečili izvedbo vseh večjih reform finančnega sistema. Kriza se na splošno razlaga bolj kot posledica neugodnih okoliščin, ne pa kot sistemska pomanjkljivost, splošno mnenje pa je, da bi se nadaljevanju finančne krize lahko izognili z zgolj manjšimi regulativnimi prilagoditvami. Zaradi vse večje moči »liberalnih« bank bodo banke »v državni lasti« pod pritiskom, vlade pa bodo skušale zmanjšati svojo udeležbo v takih institucijah.

»Nova svetovna ureditev za finančne trge – konec zlate dobe«

Po tem scenariju naj bi vlade skupine G20 sprejele dogovor za temeljito prenovu svetovnega finančnega sistema. Reforma vključuje višje kapitalske deleže in kapitalske deleže, ki temeljijo na tveganju, ločitev investicijskega bančništva od bančnega poslovanja s prebivalstvom in komercialnega bančništva ter učinkovito spremljanje. Z uvedbo teh pravil se bo zmanjšala konkurenčna prednost liberalnih bank, zaradi česar bodo »trajnostne« gospodarske družbe in gospodarske družbe »v državni lasti« v boljšem položaju. Temelj te prilagoditve, ki bo zahtevala dolgo in težavno prehodno obdobje, bodo višji lastniški deleži.

»Razdeljena gospodarstva – najslabši scenarij«

Ta scenarij temelji na domnevi, da finančne krize ni mogoče nadzorovati. Nekatere vlade v evrskem območju bodo zaradi vse višje stopnje neplačil in preobremenjenih javnih proračunov prisiljene zmanjšati obveznosti za od 20 do 30 odstotkov ter zapreti vrsto bank. Varčevalni programi v evropskih državah bodo dodatno obremenili realna gospodarstva, višja inflacija v ZDA in Združenem kraljestvu pa bo povzročila nadaljnja neravnovesja. Po tem scenariju se predvideva, da mednarodna regulacija finančnih trgov ne bo uspela, zaradi tega se bo močna skupina vodilnih kadrov in strokovnjakov, ki je izrazito usmerjena v dobičke in rast, še naprej ukvarjala s kratkoročnimi predvidevanji in arbitražo, pri čemer jih bodo podpirale nekatere države, ki imajo liberalne finančne trge. Ta pristop bo naletel na neodobravanje v nekaterih segmentih družbe, ki bodo začeli razvijati lokalna, mrežno povezana gospodarstva. Temeljna kritika globaliziranih gospodarstev bo rodila nove pristope, ki bodo temeljili na »mikroorganizmih« in ne na makroinstitucijah.

Pri vseh scenarijih se predvideva nadaljnje zmanjševanje zaposlovanja v finančnem sektorju. To zmanjševanje bo najmočnejše pri tretjem scenariju »razdeljenih gospodarstev«. Vsi scenariji predvidevajo močan pritisk za zmanjševanje stroškov, medtem ko bo razvoj informacijske in komunikacijske tehnologije omogočal stalno povečevanje produktivnosti.

Več informacij o Eurofoundovih raziskavah o sektorju finančnih storitev je na naslovu:
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

V poročilu so gospodarske družbe podrobno raziskane z vidika njihovega poslovnega modela:

- Prva skupina »liberalnih« bank, investicijskih skladov in drugih finančnih posrednikov, ki mora svoje poslovne dejavnosti sicer prilagoditi, še vedno izvaja svojo strategijo, usmerjeno v ustvarjanje dobička, in vztraja pri zgolj majhnih spremembah regulativnega okvira.
- V drugi skupini bank, ki so med finančno krizo prišle pod nadzor države, poteka temeljito prestrukturiranje. Morajo se prilagoditi precejšnjim izgubam v trgovalnih knjigah in preusmeritvam poslovnih strategij k osnovni dejavnosti poslovanja s prebivalstvom in komercialnega poslovanja.
- Tretjo skupino opisujejo kot »trajnostno«, saj te institucije upoštevajo dolgoročne poslovne strategije z manj finančnimi vzvodi in manj ambiciozno zastavljenimi cilji glede dobička. Ta skupina ni bila intenzivneje vključena v nove finančne trge in je zato imela zgolj manjše izgube zaradi odpisov sredstev. V to skupino sodijo del hranilnic in zadružnih bank, »etične« banke, ki se pojavljajo v zadnjem času, in večina zavarovalnih družb.

Eurofound je v svoji drugi raziskavi podjetij v Evropi podrobno preučil delovne prakse v podjetjih – vključno z različnimi oblikami delovnega časa in pogodbeno prožnostjo, skupinskim delom ter različnimi oblikami plačila. Raziskal je tudi, kako se v evropskih podjetjih v praksi izvajata socialni dialog in zastopanje delavcev ter kako to vpliva na delovanje podjetij. Evropska raziskava podjetij (European Company Survey – ECS) je bila opravljena leta 2009 v 30 državah: v 27 državah članicah EU ter treh državah kandidatkah za članstvo – Hrvaški, Nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji in Turčiji. V raziskavi so bili opravljeni razgovori z vodji kadrovskih služb in – kjer je bilo mogoče – predstavniki zaposlenih v več kot 27 000 podjetjih z 10 ali več zaposlenimi. Ugotovitve raziskave so predstavljene v poročilu z naslovom Evropska raziskava podjetij 2009, ki je na spletnem naslovu www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm, v njem so predstavljene tudi vse podrobnosti o raziskavi.

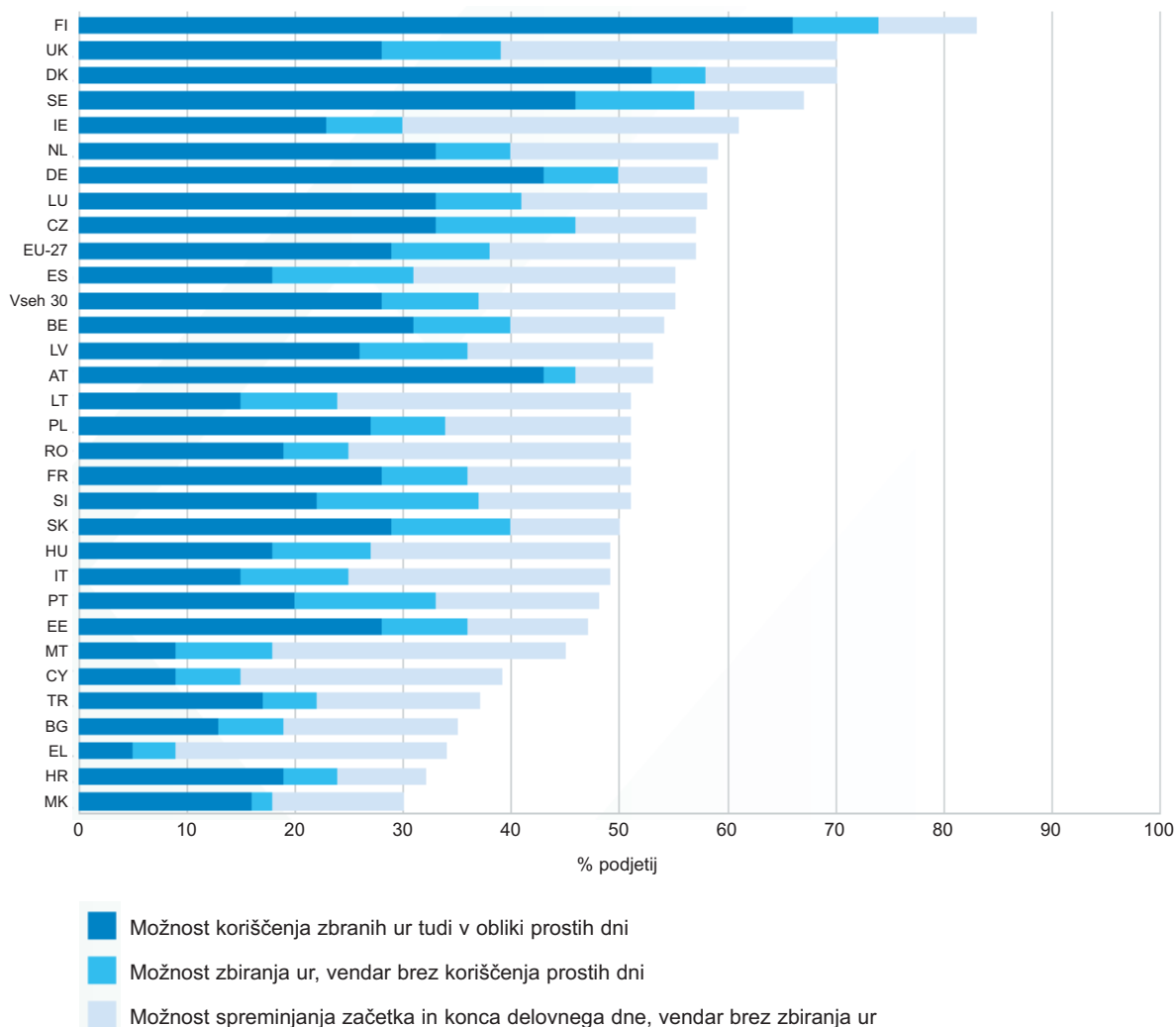
PORAST GIBLJIVEGA DELOVNEGA ČASA

Primerjava Eurofoundove Evropske raziskave podjetij (ECS 2009) s prvim valom raziskav (iz leta 2004) je pokazala, da se na vse večjem številu delovnih mest v Evropi uvajajo prožne ureditve delovnega časa. Na enem koncu lestvice so osnovne ureditve gibljivega delovnega časa, ki zaposlenim omogočajo spreminjanje začetka in konca delovnega dne, na drugem pa so številna podjetja, ki so take ureditve z gibljivim delovnim časom združile z »računi delovnega časa«; na teh računih lahko zaposleni spreminjajo trajanje delovnega dneva ali tedna. Ure, opravljene poleg določenega števila delovnih ur, se lahko vpišejo na računu zaposlenega kot »kreditne« ure, medtem ko se primanjkljaj opravljenih delovnih ur evidentira kot »debetne« ure. Take ureditve gibljivega delovnega časa, ki omogočajo kapitalizacijo le-tega, pogosto štejejo za vrsto prožnosti, ki lahko zadovolji interese delodajalcev in zaposlenih. Za delodajalce take ureditve ustvarjajo večjo prožnost pri upravljanju nihanj v delovnih obremenitvah in jim omogočajo, da se bolj prilagodljivo odzovejo na spreminjajoče se razmere na trgu. Za zaposlene pa so koristne, ker imajo večjo »časovno neodvisnost« ter si lahko ustvarijo boljše ravnovesje med delom in zasebnim življenjem. Najbolj dodelani računi delovnega časa zaposlenim omogočajo dolgoročno kapitalizacijo delovnega časa, da bi si na primer olajšali predčasno upokožitev.

V primerjavi s podatki za leto 2004 se je pri podjetjih, ki omogočajo spreminjanje začetka in konca delovnega dne, zastopanost povečala z 48 odstotkov na 57 odstotkov. (Ti podatki veljajo za 21 držav, vključenih v prvi val raziskav.) Povprečno je skoraj 40 odstotkov podjetij uvedlo račune delovnega časa za zaposlene. Približno 29 odstotkov vseh podjetij omogoča ureditve gibljivega delovnega časa, ki so dovolj prožne, da zaposlenim omogočajo koriščenje zbranih ur v obliki prostih dni. Delež takih podjetij se je od leta 2004 prav tako povečal.

Ureditve gibljivega delovnega časa pa se ne uporabljajo v vseh državah enako. Najpogosteje se uporabljajo na Finskem, kjer je več kot 80 odstotkov podjetij uvedlo neko vrsto take ureditve. Zelo so razširjene tudi v Združenem kraljestvu, na Danskem in Švedskem. Po drugi strani pa je v Nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji le 30 odstotkov takih podjetij, v Bolgariji in Grčiji pa približno 35 odstotkov. Vrste ureditev gibljivega delovnega časa se razlikujejo tudi po kakovosti. V nordijskih državah, Avstriji in Nemčiji so ureditve gibljivega delovnega časa na splošno veliko prožnejše, saj zaposlenim omogočajo zbiranje ur in njihovo koriščenje v obliki prostih dni. Na Madžarskem, Irskem, v Litvi, Združenem kraljestvu in večjem delu južne Evrope pa tako zbiranje ur navadno ni mogoče.

Prikaz 2: Ureditve prožnega delovnega časa po državah in obsegu prožnosti (v %)



Vir: ECS 2009

Ureditve gibljivega delovnega časa so uvedla podjetja v vseh sektorjih, celo v takih, kot sta hotelirstvo in gostinstvo, kjer je pomembno, da je osebje strankam na voljo ob določenih urah. Najbolj so razširjene v sektorjih, kot so nepremičninske in finančne storitve, najmanj pa jih je v gradbeništvu in izobraževanju. Medtem ko je gibljivi delovni čas najpogostejši v velikih podjetjih, je tudi precejšnje število manjših podjetij uvedlo take ureditve, vključno z bolj zapletenimi oblikami, ki vključujejo kapitalizacijo delovnega časa. Glede na to, da so za uvedbo in vodenje teh ureditev potrebna znatna prizadevanja ter da so režijski stroški sorazmerno večji v manjših podjetjih, so delodajalci očitno prepričani, da prednosti uvedbe takih ureditev prevladajo nad stroški, vendar pa so v malih podjetjih zelo redko uvedeni dolgoročni računi delovnega časa.

Delo s krajšim delovnim časom, mešani sistem

Delo s krajšim delovnim časom je ena najpogosteje uporabljenih oblik nestandardnih vzorcev dela v Evropi. Čeprav veliko anketirancev delo s krajšim delovnim časom vidi kot možnost za usklajevanje osebnega in poklicnega življenja, je dejansko uresničevanje te možnosti odvisno predvsem od tega, na kakšni podlagi se ponudi tako delo in kako je tako delo strukturirano v organizaciji.

Delo s krajšim delovnim časom je v evropskih podjetjih zelo neenakomerno razporejeno. Na Nizozemskem več kot 90 odstotkov podjetij zaposluje delavce za krajši delovni čas. Čeprav je Nizozemska pri tem vodilna, je delo s krajšim delovnim časom pogosto tudi v Belgiji, Nemčiji, Združenem kraljestvu in na Švedskem, najmanj pa se uporablja v državah jugovzhodne Evrope. Evropejci najpogosteje delajo s krajšim delovnim časom v storitvenem sektorju, zlasti v hotelih in restavracijah, izobraževanju ter zdravstvu in socialnem delu. To pa so tudi sektorji, kjer je največji delež zaposlenih žensk; delo s krajšim delovnim časom je torej pojav, ki zadeva predvsem ženske.

Delo s krajšim delovnim časom ima običajno obliko krajših delovnih dni v običajnem petdnevnem delovnem tednu, vendar pa skoraj polovica vseh podjetij, ki zaposlujejo delavce za krajši delovni čas, tem omogoča drugačne ureditve, na primer da delajo nekaj polnih delovnih dni in si nato vzamejo nekaj prostih dni. Čeprav je te oblike dela s krajšim delovnim časom mogoče prilagoditi potrebam zaposlenih, je ena od oblik dela s krajšim delovnim časom, ki je še vedno dokaj pogosta, gibljivi delovni čas, ki se določi le nekaj dni ali, v nekaterih primerih, le nekaj ur vnaprej. Ta možnost delodajalcem omogoča največ prožnosti, vendar je najmanj prijazna do zaposlenih, saj je pri taki ureditvi zelo težko načrtovati družinske in osebne obveznosti.

Nekateri delavci delajo za zelo skrajšan delovni čas, in sicer manj kot 15 ur tedensko. Ta »marginalna« delovna mesta s krajšim delovnim časom so navadno zelo slabo plačana in od zaposlenih zahtevajo več prilagodljivosti. V številnih državah (Malta, Nizozemska, Irska, Združeno kraljestvo in Nemčija) več kot 40 odstotkov podjetij na taka delovna mesta zaposluje delavce ali vse delavce za krajši delovni čas, in sicer najpogosteje v izobraževanju, hotelih in restavracijah ter drugih storitvah, kot so osebne storitve. (Več informacij o tej temi je v Eurofoundovem poročilu Prožne oblike dela: »zelo neznačilne« pogodbene ureditve (*Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*).

Delavci, zaposleni za krajši delovni čas, imajo manj možnosti za poklicni razvoj

Podjetja po Evropi na delovna mesta, ki zahtevajo visoko usposobljenost, ali za opravljanje nadzornih nalog običajno ne zaposlujejo delavcev za krajši delovni čas. Tri četrtine evropskih podjetij nima zaposlenih delavcev za krajši delovni čas na delovnih mestih, ki zahtevajo visoko raven usposobljenosti ali veliko vodstvenih izkušenj. Vendar pa je to običajna praksa na Nizozemskem, kjer imajo zelo močno tradicijo dela s krajšim delovnim časom. Skoraj polovica nizozemskih podjetij zaposluje delavce za krajši delovni čas na taka delovna mesta, kar je največji delež v EU.

ŠE VEDNO PREVLAĐUJE OBIČAJNI DELOVNI ČAS

Primerjava ugotovitev ECS 2009 s prejšnjim valom raziskav iz leta 2004 je pokazala, da se neobičajni delovni čas (delo ponoči ali ob koncih tedna) očitno ne uporablja pogosteje kot pred petimi leti. (V Eurofoundovi Evropski raziskavi o delovnih razmerah je bil ugotovljen enak vzorec na podlagi primerjave razvoja neobičajnega delovnega časa v obdobju 20 let; glej str. 32.) Verjetno ni presenetljivo, da je delo ob neobičajnem času največkrat potrebno v hotelirstvu in gostinstvu ter v zdravstvu in na področju socialnega dela. Delo ponoči je najpogosteje v Turčiji, kjer tako delo opravljajo delavci v 36 odstotkih podjetij. V turških podjetjih delavci tudi najpogosteje delajo ob sobotah, saj je skoraj tri četrtine podjetij odprtih v soboto. Med državami članicami EU je delo ob sobotah (in nedeljah) najpogosteje v Latviji, Združenem kraljestvu, na Malti in na Irskem.

NOVI NAČINI DELA?

Zagotavljanje večje prožnosti delovnega mesta

Evropska podjetja, ki se spopadajo z vse močnejšo konkurenco, si vse pogosteje prizadevajo postati prožnejša. To lahko dosežejo na tri glavne načine. Delavce lahko zaposlijo v samostojne skupine, v katerih se lahko člani sami med seboj dogovorijo, kako bodo organizirali delo, in so tako bolj vključeni v reševanje težav. Zagotovijo lahko dodatno usposabljanje za nadgradnjo ter razširitev znanja in veščin delavcev, da bi ti lahko opravljali različne naloge. Večjo prožnost delovne sile lahko zagotovijo tudi tako, da zaposlijo delavce na podlagi različnih oblik pogodb, kar olajša zaposlovanje in odpuščanje delavcev ter tako organizaciji omogoči, da se odzove na povpraševanje na trgu; take oblike pogodb vključujejo pogodbe za določen čas, začasno zaposlitev prek agencij in najemanje samozaposlenih delavcev.

Tako imenovano »delo v samostojnih skupinah« je pomemben del organizacije dela v razmeroma majhnem deležu podjetij v Evropi. Vendar pa na Danskem, Švedskem in Nizozemskem tvorijo glavno obliko skupinskega dela v 40 do 50 odstotkih organizacij. V Grčiji, na Cipru in v Italiji pa so po drugi strani take skupine glavna oblika skupinskega dela v le 10 do 15 odstotkih podjetij. Delo v samostojnih skupinah je pogostejše v nekaterih sektorjih, in sicer največkrat v izobraževanju, izvaja se v skoraj 40 odstotkih podjetij, ter v zdravstvu in na področju socialnega dela, kjer ga uporablja skoraj 35 odstotkov podjetij. Poleg tega se delo v samostojnih skupinah pogosteje izvaja v organizacijah, kjer je znaten delež visoko usposobljene delovne sile.

Pogodbe za določen čas

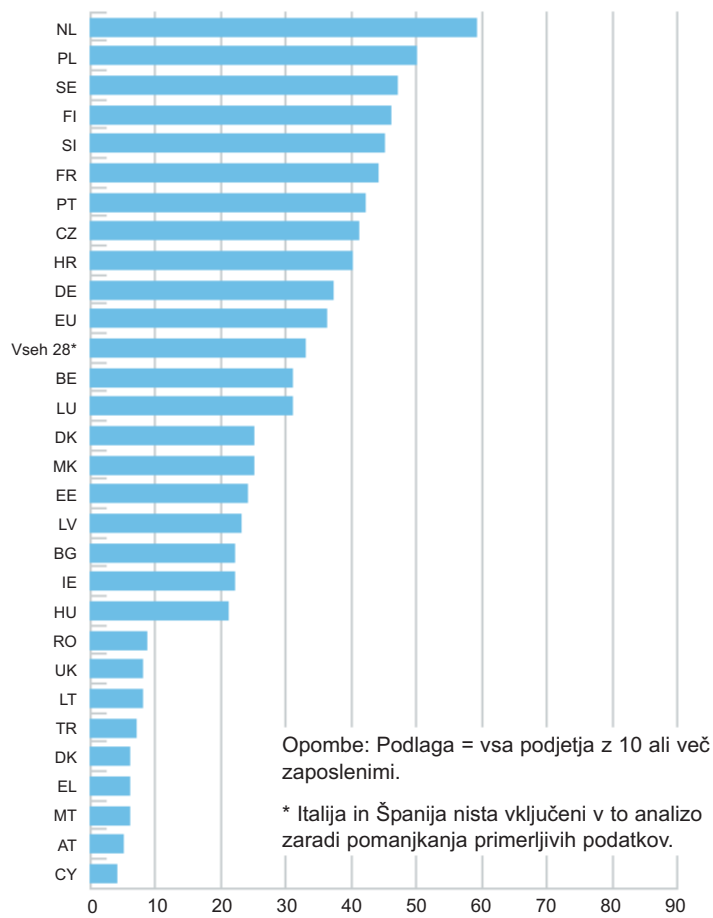
Zaposlovanje delavcev s prožnejšimi pogodbami postaja vse pogostejši pojav v evropskih podjetjih, čeprav ni enakomerno porazdeljeno po vsej Evropi. Na Nizozemskem in Poljskem je pogodbe za določen čas uporabilo več kot 70 odstotkov podjetij, medtem ko je na Cipru, v Avstriji in na Malti le približno 20 odstotkov takih podjetij. V večini organizacij predstavljajo manj pogosto obliko pogodb – v več kot polovici podjetij, vključenih v raziskavo, je za določen čas zaposlenih le 20 odstotkov celotne delovne sile. Vendar pa so v manjšem številu podjetij pogodbe za določen čas glavna oblika zaposlovanja. V približno 8 odstotkih podjetij 80 odstotkov ali več zaposlenih dela na podlagi takih pogodb. Taka podjetja so v nekaterih državah številčnejša. Na primer v Združenem kraljestvu je več kot 25 odstotkov podjetij, ki zaposlujejo 80 odstotkov ali več zaposlenih za določen čas, v Turčiji pa je takih podjetij 22 odstotkov. Visoka raven zaposlovanja na podlagi pogodb za določen čas je prisotna v nekaterih sektorjih, kot sta gostinstvo in gradbeništvo, za katere so značilna precejšnja sezonska nihanja v delovni obremenitvi.

Težava pri pogodbah za določen čas je, da so po naravi negotove, čeprav lahko pomenijo tudi možnost za dolgoročno zaposlitev. V več kot 50 odstotkih evropskih podjetij so večini ali vsem zaposlenim za določen čas ponudili podaljšanje pogodbe v istem podjetju. To se je najpogosteje zgodilo v sektorju finančnih storitev.

Začasno delo prek agencij

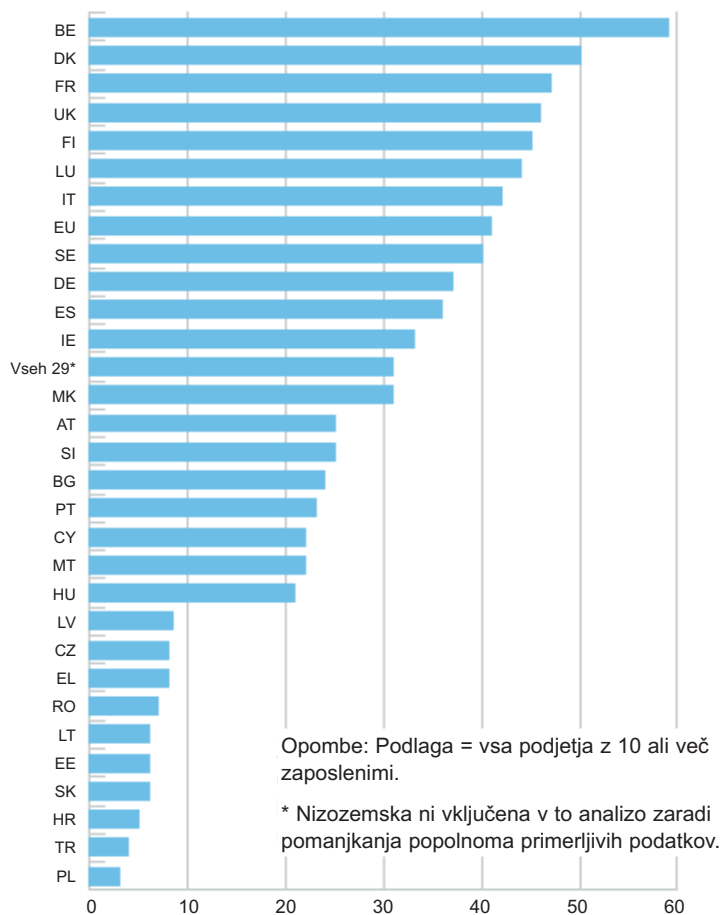
Začasno delo prek agencij postaja vse pogostejša oblika zaposlitve v EU, vendar je njena uporaba neenakomerno porazdeljena po državah. Tako v Belgiji skoraj 60 odstotkov podjetij zaposluje delavce prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, medtem ko je na Poljskem takih podjetij le približno 3 odstotke. Vendar pa se zdi, da je recesija vplivala na začasno delo prek agencij. Na začetku leta 2009 je približno 20 odstotkov podjetij navedlo, da so v zadnjih 12 mesecih zaposlovala delavce prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, vendar trenutno niso imela zaposlenega nobenega takega delavca. Podjetja, ki so v času raziskave prenehala zaposlovati delavce prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, so bila po navadi manjša, z manj kot 20 zaposlenimi, medtem ko so večja podjetja le redko prenehala uporabljati to obliko pogodb. (Treba je poudariti, da bi lahko na to odstopanje vplivala tudi sezonska nihanja.)

Prikaz 3: Podjetja, ki so v zadnjih 12 mesecih zaposlovala delavce na podlagi pogodb za določen čas, po državah (v %)



Vir: ECS 2009

Prikaz 4: Podjetja, ki so v zadnjih 12 mesecih zaposlovala delavce prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, po državah, 2009 (v %)



Vir: ECS 2009

SPREMENLJIVE OBLIKE PLAČIL

Podjetja lahko poleg osnovne plače zaposlenim ponudijo dodatna plačila, pogosto kot spodbudo za večjo uspešnost. Obseg plačila, povezanega z uspešnostjo, se precej razlikuje po evropskih državah. Poudariti je treba, da tukaj predstavljeni podatki iz raziskave izhajajo iz zgodnjih faz gospodarske krize in da se je od takrat slika morda spremenila. Na Češkem je v skoraj 70 odstotkih podjetij plačilo odvisno od uspešnosti posameznika, na Švedskem in v Latviji pa je takih le 15 odstotkov podjetij. V podjetjih, ki nagrajujejo uspešnost posameznikov, je večja verjetnost, da imajo tudi mehanizme za nagrajevanje uspešnosti skupine. Kot je pričakovati, so finančne nagrade za uspešnost skupine tudi bolj običajne – skoraj dvakrat pogostejše – v podjetjih, ki skupinsko delo štejejo za pomemben del svojih dejavnosti. Zagotavljanje boljšega plačila za večjo uspešnost je očitno povezano tudi z delovnimi mesti, ki zahtevajo višjo usposobljenost – višja je usposobljenost, ki se zahteva na delovnih mestih v podjetju, več je verjetnosti, da bo uspešnost denarno nagrajena. V raziskavi je ugotovljena tudi pozitivna povezava med sistemi plačil, povezanih z uspešnostjo, in večjo produktivnostjo dela. Obstaja tudi povezava med uspešnim finančnim poslovanjem podjetij in izvajanjem sistema plačil, povezanih z uspešnostjo. Take ugotovitve jasno kažejo, da je v evropskih podjetjih, kjer je to mogoče, smotrno izvajati sistem plačil, povezanih z uspešnostjo.

Drug način nagrajevanja, ki ga lahko uporabijo podjetja, je finančna udeležba, ki zaposlenim zagotavlja finančno udeležbo pri uspešnosti podjetja na podlagi sistemov udeležbe pri dobičku ali lastništva kapitala. Zanimiva ugotovitev iz raziskave je, da je v podjetjih, kjer obstaja neka oblika zastopanja zaposlenih, večja verjetnost, da izvajajo tudi sistem udeležbe pri dobičku. Povprečno se sistem udeležbe pri dobičku izvaja v približno 20 odstotkih zasebnih podjetij, ki imajo mehanizem zastopanja zaposlenih, ter le v 10 odstotkih podjetij, ki nimajo takega mehanizma zastopanja. Poleg tega je v podjetjih, ki imajo mehanizem zastopanja zaposlenih, v te sisteme vključenih več zaposlenih.

Vendar pa se zdi, da predstavniki zaposlenih nimajo pomembne vloge pri načinu, kako se ti sistemi upravljajo. Le v manjšem delu (38 odstotkov) zasebnih podjetij, ki izvajajo sistem plačil, povezanih z uspešnostjo, so bili predstavniki zaposlenih vključeni v razprave o uvedbi takega sistema. V 26 odstotkih podjetij predstavniki zaposlenih sploh niso bili vključeni v vzpostavitev sistema. Čeprav predstavniki zaposlenih niso dejavno vključeni v vzpostavitev teh sistemov, pa so na splošno naklonjeni sistemom plačil, povezanih z uspešnostjo, saj jih kar polovica podpira take sisteme, le kakih 9 odstotkov pa jih nasprotuje njihovi uvedbi. V podjetjih, ki takih sistemov nimajo, je stopnja nasprotovanja mnogo višja, saj jih kar 28 odstotkov navaja, da bi bili proti njihovi uvedbi. To ni presenetljivo, saj v nekaterih podjetjih nimajo sistemov plačil, povezanih z uspešnostjo, ravno zato, ker so predstavniki zaposlenih nasprotovali njihovi uvedbi.

63 odstotkov vodilnih delavcev, vključenih v raziskavo, je menilo, da je povečanje motiviranosti zaposlenih glavni razlog za uvedbo sistemov udeležbe pri dobičku. Drugi pomembni razlogi, ki so jih navedli, so bili spodbujanje zaposlenih, da se bolj vključijo v izboljšanje delovnih procesov in končnih izdelkov, ter v okviru tega povečanje delovne produktivnosti. Uporaba udeležbe pri dobičku kot neke vrste samodejnega mehanizma za znižanje cene dela, kadar se zmanjšajo prodaja in naročila, pa dejansko ni eden od glavnih razlogov za uvedbo teh sistemov. Razlike med državami so izredno velike. V številnih državah je več kot 20 odstotkov podjetij navedlo, da je to pomemben razlog; na prvem mestu med njimi je Irska, kjer je to navedlo 27 odstotkov podjetij.

Sistemi lastništva kapitala so v EU mnogo manj razširjeni kot sistemi udeležbe pri dobičku. Medtem ko je udeležbo pri dobičku uvedlo približno 14 odstotkov vseh zasebnih podjetij po Evropi, jih je lastništvo kapitala uvedlo le 5 odstotkov. Na Danskem, kjer je ta sistem najpogostejši, 13 odstotkov zasebnih podjetij ponuja neko vrsto sistema lastništva kapitala. Po drugi strani pa je takih podjetij na Češkem, Slovaškem, v Avstriji in Grčiji le 2 odstotka ali manj. Te razlike med državami so najverjetneje posledica razlik v zakonodajnih okvirih, vključno z davčno zakonodajo, in stališč socialnih partnerjev.

Sistemi lastništva kapitala so najpogostejši v največjih podjetjih. Treba je opozoriti, da so številna majhna podjetja v lasti družin in da zanje taki sistemi ne bi bili ustrezni, poleg tega je v majhni organizaciji lažje vključiti in motivirati zaposlene. Upravljanje sistema lastništva kapitala vključuje tudi znatne režijske stroške, ki jih je lažje plačati, če sistem uporablja več oseb. Enako velja za druge oblike že omenjenih spremenljivih oblik plačil; v večjih podjetjih je večja verjetnost, da izvajajo sisteme plačil, povezanih z uspešnostjo, in udeležbe pri dobičku. Poleg tega sta obe obliki plačil (ter lastništvo kapitala) najpogostejši v sektorju finančnih storitev. (Kar zadeva udeležbo pri dobičku, to verjetno ni presenetljivo glede na tradicionalno obliko plačil na podlagi provizije pri prodaji finančnih produktov.) Podjetja, ki imajo v svojem lastništvu pomemben tuj delež, pogosteje uporabljajo sisteme plačil, povezanih z uspešnostjo, in lastništva kapitala kot podjetja, ki so izključno v domačem lastništvu.

Šele v prihodnosti se bo pokazalo, kako sedanja kriza vpliva na odnos do lastništva kapitala. Težave v bančništvu, zaradi katerih je mnogo težje zbirati sredstva, bi lahko vodilne delavce spodbudile, da te sisteme uvedejo ali razširijo, vendar je zaradi pretresov na trgih lastniških vrednostnih papirjev postalo lastništvo kapitala bolj tvegana možnost za zaposlene. Poleg tega se pri sistemih lastništva kapitala zabriše razlika med delodajalci in zaposlenimi. Če vodilni delavci želijo ukiniti delovna mesta zaradi prestrukturiranja podjetja, je to težje izvedljivo, če je večina zaposlenih ali če so celo vsi zaposleni dejansko tudi lastniki podjetja.

Ključne ugotovitve

V Evropi se plačilo najpogosteje določa s kolektivnimi pogajanjmi. Dve tretjini delavcev sta vključeni v kolektivno pogodbo o plačah na ravni podjetja ali na višji ravni (npr. v sektorju, v katerem deluje podjetje). Ta številka je mnogo višja v Italiji, na Finskem, v Španiji, v Sloveniji in na Švedskem, in sicer približno 90 odstotkov ali več. V baltskih državah je pokritost do 30-odstotna, v Latviji pa manj kot 20-odstotna.

Večina organov, ki zastopajo zaposlene, ima dostop do virov, ki jih potrebujejo za opravljanje svoje naloge – 85 odstotkov jih vsaj enkrat na leto prejme informacije o finančnih, gospodarskih in zaposlitvenih razmerah v podjetju. Približno 72 odstotkov se jih redno udeležuje usposabljanja, podoben delež pa jih tudi meni, da imajo ustrezno plačan dopust za opravljanje nalog zastopanja, vendar pa je vloga predstavnikov zaposlenih pogosto omejena na vprašanja glede varnosti in zdravja pri delu ali pa je organizirana neformalno.

Tretjina predstavnikov neredno prejema informacije o gospodarskem in finančnem položaju, in sicer največ enkrat letno, 17 odstotkov pa jih navaja, da niso upravičeni do plačanega dopusta za opravljanje svojih nalog.

Močno institucionalno izvajanje socialnega dialoga na delovnem mestu je pogostejše v severnih kot v južnih evropskih državah. V številnih državah južne Evrope je izvajanje manj razvito in je navadno bolj sporno.

SOCIALNI DIALOG NA DELOVNEM MESTU

Socialni dialog je sodelovanje predstavnikov zaposlenih pri odločanju o vprašanih, kot so delovni pogoji, delovna razmerja in organizacija dela na delovnem mestu. To sodelovanje je lahko omejeno zgolj na obveščanje o dogodkih v zvezi z delovnimi mesti, ki ga izvaja uprava, lahko pa je razširjeno na posvetovanje, pogajanje ali celo skupno udeležbo pri sprejemanju odločitev. V Evropski uniji obstajajo zelo različne institucionalne strukture za zastopanje interesov zaposlenih. Te imajo lahko obliko svetov delavcev ali sindikatov. Sindikati predstavljajo svoje člane, medtem ko sveti delavcev navadno predstavljajo vse zaposlene v podjetju. V številnih državah sta v podjetjih oba organa, pri čemer se sindikat dejavno pogaja z upravo o plačilu in delovnih pogojih, svet delavcev pa sodeluje v postopkih obveščanja in posvetovanja. Predstavniki v svetu delavcev so pogosto lahko tudi člani lokalnega sindikata.

V Evropi ima približno 37 odstotkov podjetij neko obliko zastopanja, ki vključuje več kot 60 odstotkov zaposlenih. Vendar pa so razlike med državami zelo velike: na Švedskem in Danskem ima več kot 70 odstotkov podjetij neko obliko zastopanja; v Grčiji in na Portugalskem je takih podjetij le dobrih 10 odstotkov. V velikih organizacijah je veliko večja verjetnost za zastopanje zaposlenih. V majhnih podjetjih zastopanje obsega približno 30 odstotkov zaposlenih, v velikih podjetjih pa je ta delež približno 90 odstotkov. Pri delavcih, zaposlenih v javnih storitvah (zlasti v izobraževanju), je veliko večja verjetnost, da imajo predstavnike, kot pri zaposlenih v zasebnem storitvenem sektorju. Če je podjetje podružnica večje organizacije ali je v tuji lasti, je večja verjetnost, da bodo zaposleni imeli svoje predstavnike.

Vpliv predstavnikov zaposlenih

Kako vplivni so dejansko predstavniki zaposlenih? Predstavniki v podjetjih na splošno menijo, da imajo precejšen vpliv glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu ter nekoliko manjši vpliv glede ureditve delovnega časa in posameznih disciplinskih težav. Vendar pa je njihov vpliv bolj omejen pri strateških vprašanjih, kot so strukturne spremembe, upravljanje poklicnih poti in kadrovsko načrtovanje. Predstavniki v Romuniji, Nemčiji in na Danskem menijo, da imajo največji vpliv na strateška vprašanja (čeprav je ta skromen), na Hrvaškem, Portugalskem in v Sloveniji pa, da imajo najmanjši vpliv na ta vprašanja. Zanimivo je, da predstavniki v najmanjših (z 10 do 20 zaposlenimi) ali največjih

podjetjih (z več kot 500 zaposlenimi) menijo, da imajo največji vpliv na strateška vprašanja. To je smiselno, saj v majhnih podjetjih predstavniki zaposlenih laže navežejo stik z upravo, v večjih podjetjih pa imajo navadno boljše vire in zato lahko izvajajo svojo vlogo.

Predstavniki menijo tudi, da imajo največji strateški vpliv, kadar prejemajo potrebne informacije, imajo dovolj časa za izvajanje svoje zastopniške vloge in se udeležujejo usposabljanja, ki jim pomaga pri izvajanju teh nalog. Informacije, čas in usposabljanje so večkrat zagotovljeni tam, kjer so sindikati bolj razširjeni in/ali so možnosti za podajanje mnenja sveta delavcev večja. Poleg tega velja – čim bolj razvita je kultura sodelovanja v podjetju, tem večji je po mnenju predstavnikov njihov vpliv na strateške odločitve.

Mnenje vodilnih delavcev o vlogi socialnega dialoga

Evropski vodilni delavci imajo na splošno dokaj pozitivno mnenje o učinku socialnega dialoga na delovnem mestu. V podjetjih, kjer je vzpostavljeno zastopanje zaposlenih, 70 odstotkov vodilnih delavcev meni, da predstavniki konstruktivno pomagajo najti načine za izboljšanje uspešnosti na delovnem mestu. Enak delež jih tudi meni, da posvetovanje s predstavniki pri pomembnih odločitvah prispeva k večji predanosti zaposlenih k uresničevanju sprememb. Le 30 odstotkov vodilnih delavcev meni, da vključevanje predstavnikov zaposlenih povzroča znatne zamude pri sprejemanju pomembnih vodstvenih odločitev.

Vodilni delavci v Združenem kraljestvu, Romuniji in na Irskem so najbolj prepričani o pomenu sodelovanja predstavnikov zaposlenih pri odločanju, saj jih skoraj 90 odstotkov meni, da je ta zaželen; nasprotno pa so vodilni delavci v Italiji, na Poljskem, v Estoniji in Turčiji o tem najmanj prepričani, saj jih manj kot 60 odstotkov meni, da je taka udeležba koristna.

Kljub pozitivnemu mnenju glede sodelovanja predstavnikov zaposlenih pa bi se večina (60 odstotkov) vodilnih delavcev, zlasti tistih v manjših podjetjih, raje pogajala neposredno s posameznimi zaposlenimi.

Pregled delovnega življenja 3

Evropska raziskava o delovnih razmerah (EWCS) je raziskava, ki jo Eurofound izvaja najdlje. Raziskava vključuje vprašanja, kot so zaposlitveni status, delovni čas, organizacija dela, usposabljanje, fizični in psihosocialni dejavniki tveganja, zdravje in varnost pri delu, sodelovanje delavcev, ravnovesje med delom in zasebnim življenjem ter plačilo. Eurofound je leta 2010 izvedel peti val Evropske raziskave o delovnih razmerah. Poleg pregleda stanja glede delovnih razmer v Evropi v letu 2010 je zbiranje podatkov od leta 1991 omogočilo, da smo oblikovali predstavo o tem, kako se je delovno življenje spreminjalo v zadnjih dvajsetih letih. Če želite več podatkov o ugotovitvah raziskave, obiščite spletno stran raziskave na naslovu www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm.

ŠTEVILNEJŠA, BOLJ RAZNOLIKA DELOVNA SILA

Med letoma 1990 in 2010 sta pristop 15 novih držav članic k EU in vključitev večjega števila žensk v delovno silo pomenila, da se je število zaposlenih v EU povečalo s približno 150 milijonov na približno 235 milijonov delavcev.¹ Medtem ko je stopnja zaposlenosti pri moških v tem obdobju ostala nespremenjena in je bila malo več kot 75 odstotkov, se je pri ženskah povečala s 50 odstotkov na približno 63 odstotkov. Delež starejših zaposlenih (starih med 50 in 64 let) se je povečal s približno 49 odstotkov leta 2000 na več kot 56 odstotkov leta 2009. Ker se je več žensk pridružilo delovni sili, jih je več tudi zavzelo vodilna mesta. V Evropski raziskavi o delovnih razmerah je jasno navedeno, da so leta 1991 ženske zasedale 26 odstotkov vseh vodilnih mest v takratnih 12 državah članicah EU, leta 2010 pa so zasedale 33 odstotkov vseh vodilnih mest v razširjeni EU-27. Kljub večjemu številu žensk na vodilnih mestih pa je večja verjetnost, da so te nadrejene drugim ženskam. Leta 2010 je skoraj polovica vseh zaposlenih žensk dejala, da je njihov nadrejeni ženska, medtem ko je enako dejalo le 12 odstotkov moških.

STORITVE ŠE NAPREJ POSTAJAJO VSE POMEMBNEJŠE

V zadnjem desetletju se nadaljuje dolgoročni trend postopnega zmanjševanja deleža delavcev v kmetijstvu in proizvodnji ter rahlega povečevanja zaposlenih v storitvenem sektorju. Ločevanje med spoloma je še vedno prisotno pri zaposlovanju: ženske tvorijo večino zaposlenih v storitvenem sektorju, zlasti v izobraževanju, zdravstvu in pri socialnem delu ter v javni upravi, moški pa tvorijo večino delovne sile v proizvodnji in gradbeništvu.

VEČJA PROŽNOST V ZAPOSLOITVENEM STATUSU

Medtem ko je tradicionalna »stalna« pogodba za nedoločen čas še vedno najpogostejša oblika pogodbe o zaposlitvi in jo ima približno 80 odstotkov zaposlenih, se je delež delavcev, zaposlenih na podlagi začasnih pogodb, v zadnjih 20 letih izrazito povečal. Leta 1991 je bilo po podatkih Ankete o delovni sili 10 odstotkov zaposlenih v EU-12 zaposlenih za določen čas; leta 2007 se je ta delež povečal na 14 odstotkov, nato pa se je leta 2010 spet nekoliko zmanjšal. (Natančnejši pregled pogodb za določen čas je na strani 23.)

¹ Podatki iz Evropske raziskave o delovnih razmerah so tukaj dopolnjeni s podatki iz Eurostatove Ankete o delovni sili (Labour Force Survey – LFS).

DELAVCI SE POČUTIJO NEGOTOVO

Zaradi gospodarske krize delavci na splošno niso bili prepričani, da bi lahko našli drugo službo, če bi izgubili sedanjo zaposlitev – le približno tretjina stalno zaposlenih (in četrtnina začasno zaposlenih) je menila, da bi z lahkoto našli novo zaposlitev. Poleg tega so se delavci, zaposleni na podlagi pogodb za določen čas, počutili manj varno na delovnem mestu kot delavci, zaposleni na podlagi pogodb za nedoločen čas. Leta 2010 je 10 odstotkov delavcev, zaposlenih prek pogodb za nedoločen čas, menilo, da bi lahko izgubili delovno mesto v naslednjih šestih mesecih, medtem ko je to menilo 35 odstotkov delavcev, zaposlenih na podlagi pogodb za določen čas (in 43 odstotkov delavcev, zaposlenih prek agencij za zagotavljanje začasnega dela). Vrsta dela, ki ga delavci opravljajo, prav tako vpliva na to, kako varno se počutijo: fizični delavci (zlasti manj kvalificirani) se počutijo manj varno na delovnem mestu kot pisarniški delavci in so manj prepričani, da bi lahko našli drugo zaposlitev, če bi bilo to potrebno.

DELOVNI ČAS SE KRAJŠA – V POVPREČJU

Povprečni delovni teden v Evropi se krajša. Leta 1991 je v takratnih 12 državah članicah EU delovni teden trajal 40,5 ure; leta 2010 se je v istih državah skrajšal na 36,4 ure. Obstajajo štiri glavni razlogi za skrajšanje delovnega časa. Prvič – delež delovne sile, ki ima dolg delovni čas (več kot 48 ur na teden), se je zmanjšal. Drugič – več ljudi je zdaj zaposlenih za krajši delovni čas s krajšim delovnim tednom (manj kot 20 ur na teden), njihovo število pa se je v zadnjih dveh desetletjih v EU-12 skoraj podvojilo. Tretjič – s kolektivnimi pogodbami dogovorjeni delovni čas se je skrajšal v številnih državah in sektorjih. In četrtič – kot je že omenjeno, so številna podjetja skrajšala delovni čas kot odziv na zmanjševanje povpraševanja.

Dolg delovni čas, kratek delovni čas

Dolg delovni čas je bil in še vedno ostaja povezan predvsem z moškimi: 18 odstotkov moških v EU-27 dela več kot 48 ur na teden, medtem ko je takih le 8 odstotkov žensk. Samozaposleni tudi delajo daljši delovni čas, čeprav se ta delež od leta 2000 zmanjšuje. Dolg delovni čas je še vedno pogostejši v proizvodnji kot v storitvah, čeprav je pri obeh opaziti podobno skrajševanje. Kratek delovni čas je povezan predvsem z ženskami: 20 odstotkov zaposlenih žensk dela manj kot 20 ur na teden, medtem ko je takih le 7 odstotkov moških. Pogostost in druge značilnosti takega krajšega delovnega tedna se med državami zelo razlikujejo, na njih pa vplivajo kulturne razlike glede dela s krajšim delovnim časom ter razpoložljivost podpornih storitev, storitev otroškega varstva in delovni čas šol.

»Običajni« delovni čas je še vedno pravilo

Kljub na splošno predvidenemu prehodu na »24-urno družbo« je delovni čas v Evropi večinoma ostal precej običajen. Leta 2010 je 67 odstotkov delavcev delalo enako število ur vsak teden, 58 odstotkov pa jih je delalo enako število ur vsak dan, kar je nespremenjeno od leta 2000. Leta 1995 je 30 odstotkov delovne sile delalo vsaj eno nedeljo na mesec, leta 2010 pa se je ta delež v istih državah članicah nekoliko zmanjšal, in sicer na 27 odstotkov.

RAZVOJ NA DELOVNEM MESTU

Čeprav je cilj evropske politike povečati število delovnih mest, je njen namen tudi bolj izkoristiti strokovno znanje in izkušnje delavcev za povečanje produktivnosti in doseganje večjega zadovoljstva na delovnem mestu z oblikovanjem pogojev, ki pospešujejo pridobivanje znanja in veščin ter spodbujajo večjo samostojnost delavca. Pri tem imata lahko pomembno vlogo usposabljanje in način organizacije dela.

Več delavcev se usposablja, ne pa vsi

V raziskavi je ugotovljeno, da so bila leta 2010 usposabljanja, ki so jih plačali delodajalci, na najvišji ravni od leta 1995 (velja za EU-15), vendar pa vsi delavci nimajo enakega dostopa do usposabljanja. Starejši delavci se manj usposabljujejo kot mlajši, čeprav se je razlika med tema skupinama nekoliko zmanjšala v zadnjih 15 letih. Stalno zaposleni so deležni veliko več usposabljanj, ki jih plača delodajalec, kot delavci, ki so zaposleni pod drugimi pogoji. Leta 2010 je usposabljanje, ki ga je plačal delodajalec, izkoristilo 39 odstotkov stalno zaposlenih delavcev in le 26 odstotkov drugih delavcev. (Ta razlika se je v zadnjem desetletju povečala: leta 2010 je bila razlika 13 odstotnih točk, leta 2000 pa le sedem odstotnih točk.) Pri tem je pomembna tudi vrsta dela, ki ga delavci opravljajo. Leta 2010 so bili usposabljanja največkrat deležni visoko kvalificirani pisarniški delavci, saj so se ti večkrat udeležili usposabljanja, ki ga je plačal delodajalec, kot nižje kvalificirani pisarniški delavci, fizični delavci pa so se še manjkrat udeležili usposabljanja.

Kot pri skrajšanju delovnega časa bi lahko z vplivom recesije vsaj delno utemeljili tudi povečanje usposabljanja. Kot je opisano v tem letopisu, so številni programi dela s krajšim delovnim časom, ki so se izvajali od leta 2008, vključevali neko obliko usposabljanja v urah zunaj delovnega časa. Poleg tega je verjetno, da je zaskrbljenost glede varnosti delovnega mesta spodbudila več zaposlenih, da si sami zagotovijo usposabljanje. Med letoma 2005 in 2010 se je delež zaposlenih, ki so si sami plačali usposabljanje, povečal za tretjino.

Sprejemanje lastnih odločitev – samostojnost na delovnem mestu

Spodbujanje večje samostojnosti oziroma omogočanje delavcem, da sami odločajo o tem, kako se bodo odzvali na zahteve med opravljanjem dela, lahko olajša spopadanje s temi zahtevami. V raziskavi so izmerili samostojnost tako, da so preučili, kako hitro so delavci lahko spremenili ključne vidike svojega dela: hitrost dela, uporabljene metode in vrstni red nalog. V zadnjih desetih letih je opaziti nekatere spremembe, in sicer v različnih smereh. Ni presenetljivo, da za različne delavce veljajo različne stopnje samostojnosti. Nižje kvalificirani fizični delavci so najmanj samostojni med vsemi skupinami delavcev.

VAROVANJE ZDRAVJA IN IZBOLJŠANJE DOBREGA POČUTJA

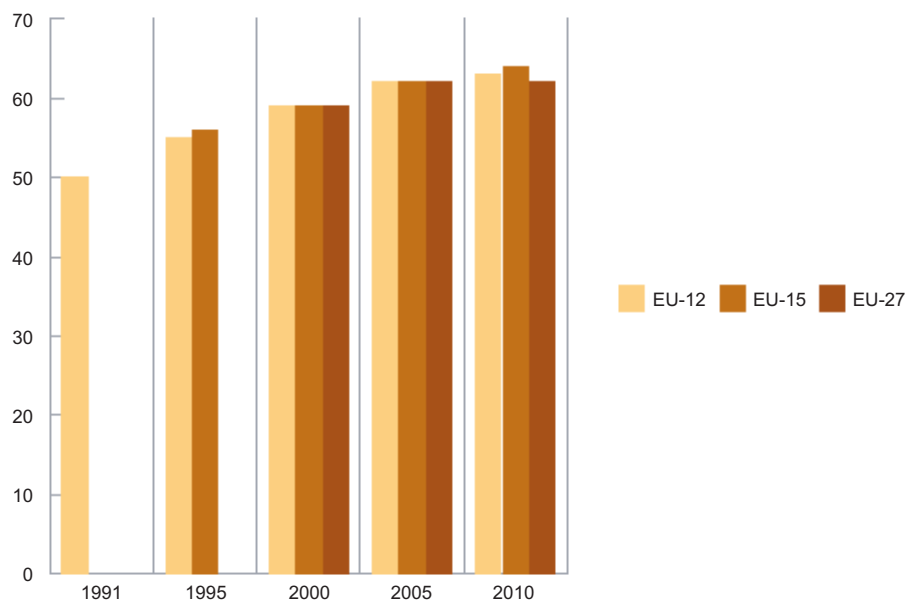
Intenzivnost dela

Večja intenzivnost dela, na primer delo pod velikim časovnim pritiskom ali s kratkimi roki, zelo negativno vpliva na dobro počutje delavcev, zlasti če imajo malo samostojnosti ali podpore sodelavcev.

Čim več je dejavnikov, ki določajo hitrost dela – tako imenovanih »dejavnikov hitrosti« (kot so dohitevanje dela sodelavcev; izpolnjevanje zahtev strank, bolnikov ali javnosti; doseganje ciljev proizvodnje ali uspešnosti; dohitevanje hitrosti stroja; izpolnjevanje neposrednih zahtev nadrejenega), tem več je zahtev, ki jih morajo izpolnjevati, in zato je tudi več možnosti, da delo pomembno negativno vpliva na njihovo zdravje. V zadnjih dvajsetih letih se je intenzivnost dela povečala v večini evropskih držav. Diagram prikazuje splošno naraščanje deležev delavcev, ki delajo s kratkimi roki (deleži so skoraj enaki kot pri delavcih, ki delajo pod časovnim pritiskom), vendar se zdi, da se je od leta 2005 naraščanje umirilo na tej visoki ravni.

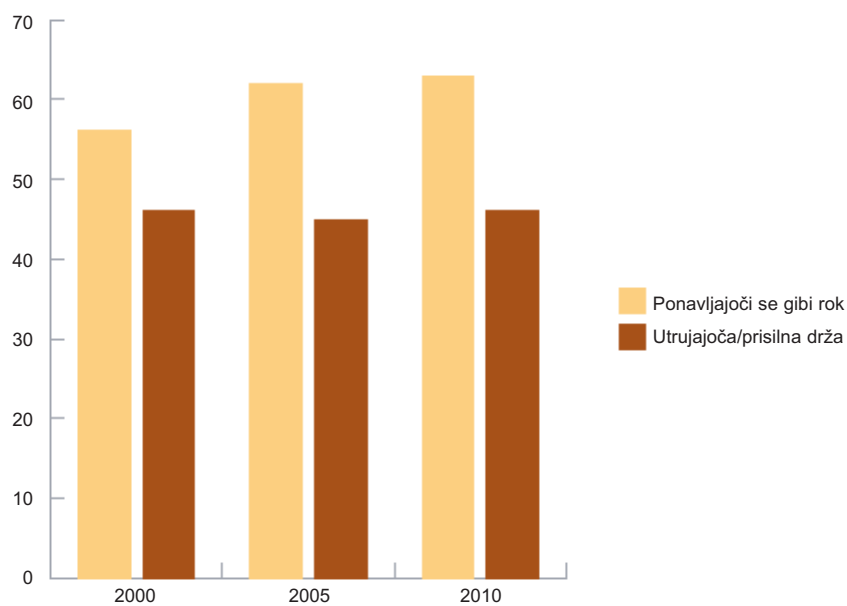
Pri večini delavcev (67 odstotkov) hitrost dela določajo neposredne zahteve drugih, na primer med komunikacijo s strankami, po drugi strani pa le pri 18 odstotkih evropskih delavcev hitrost dela določa samodejna hitrost stroja. Ta delež se zadnjih petnajst let zmanjšuje, kar odraža sedanji prehod v zaposlovanju s proizvodnje na storitve.

Prikaz 5: Delo s kratkimi roki 1991–2010, EU-12, EU-15 in EU-27 (v %)



Vir: EWCS 2010

Prikaz 6: Gibanja fizičnih obremenitev na delovnem mestu 2000–2010, EU-27 (v %)



Opomba: Številke pomenijo delavce, ki so dejali, da so tem nevarnostim izpostavljeni vsaj četrtino delovnega časa.
Vir: EWCS 2010

Fizične nevarnosti še vedno enako prisotne

Evropski delavci so fizičnim nevarnostim izpostavljeni enako kot pred dvajsetimi leti, kar odraža dejstvo, da številna delovna mesta v Evropi še vedno vključujejo fizično delo. Na primer 33 odstotkov delavcev vsaj četrtino delovnega časa prenaša težka bremena, od leta 2000 pa se ta številka ni spremenila. Fizične nevarnosti pa niso omejene le na fizične delavce, saj skoraj polovica vseh delavcev vsaj četrtino delovnega časa dela v utrujajoči ali prisilni drži. Zlasti s ponavljajočimi se gibi rok se na delovnem mestu srečuje več Evropejcev kot pred desetimi leti. (Druga Eurofoundova raziskava je pokazala, da so mišično-kostna obolenja, povezana z delom, najpogostejša poklicna bolezen v EU; vendar pa se zdi, da se zmanjšuje število mišično-kostnih obolenj, neposredno povezanih s fizično napornimi delovnimi razmerami, medtem ko se povečuje število mišično-kostnih obolenj, povezanih s stresom in preveliko delovno obremenitvijo.)

Moški in ženske so izpostavljeni različnim stopnjam in različnim vrstam fizičnih nevarnosti, kar delno odraža dejstvo, da so moški in ženske največkrat zaposleni v različnih sektorjih in poklicih. Na primer 42 odstotkov moških na delovnem mestu redno prenaša težka bremena, medtem ko je pri ženskah ta delež 24 odstotkov. Nasprotno pa 13 odstotkov žensk in le 5 odstotkov moških na delovnem mestu dviguje ali premika ljudi.

IN KO BOM STAR 64 LET? PODALJŠEVANJE DELOVNE DOBE

Kako trajnostno je delo in delovno mesto, je odvisno od tega, ali delovni čas omogoča izpolnjevanje drugih obveznosti, ali se znanje in veščine nadgrajujejo, da delavec lahko ostane zaposljiv, koliko svobode ima delavec pri reševanju zahtev na delovnem mestu in kako delovne razmere omogočajo dolgoročno varovanje zdravja. Približno 60 odstotkov evropskih delavcev meni, da bodo svoje sedanje delo lahko opravljali, ko bodo stari 60 let, kar je nekaj več v primerjavi z letom 2000. Ni presenetljivo, da delavci v različnih poklicih razmišljajo različno: skoraj tri četrtine visoko kvalificiranih pisarniških delavcev meni, da bi lahko delali do 60. leta, medtem ko tako meni manj kot polovica nižje kvalificiranih fizičnih delavcev.

Pregled raziskav

Eurofound je oblikoval tri vseevropske raziskave, ki zagotavljajo edinstven vir primerljivih informacij o življenju in delu ljudi. Evropska raziskava o delovnih razmerah (EWCS) je raziskava, ki poteka najdlje in v okviru katere se od leta 1991 zbirajo informacije o kakovosti dela in zaposlovanja. Evropska raziskava o kakovosti življenja (EQLS) ponuja celostno predstavbo življenjskih razmer v evropskih državah. Glede na vse večje zanimanje za kakovost življenja evropskih državljanov postaja raziskava EQLS vse pomembnejša za Eurofoundov prispevek k politični razpravi. Evropska raziskava podjetij (ECS) ponuja pregled praks na delovnih mestih in načinov njihovega usklajevanja v evropskih podjetjih, pri čemer temelji na pogledih vodilnih delavcev in predstavnikov zaposlenih. Podrobna analiza podatkov iz raziskave Eurofoundu omogoča določitev novih in nastajajočih trendov ter bolj poglobljen vpogled v osrednja vprašanja evropske politike. Rezultati oblikovalcem politike zagotavljajo trdno podlago za določitev možnosti za izboljšave in za oblikovanje v prihodnost usmerjenih načrtov. Raziskave so ključni element Eurofoundovega poslanstva, da oblikovalcem politike na ravni EU in na nacionalni ravni, socialnim partnerjem, raziskovalcem in evropskim državljanom zagotovi kakovostne informacije in nasvete. Vse tri Eurofoundove raziskave imajo te skupne značilnosti: reprezentativnost vzorcev, ki zagotavljajo zanesljive primerljive podatke na ravni EU, standardizirani vprašalniki, ki povečujejo primerljivost med državami, in več ponovitev, ki Eurofoundu omogočajo analizo sprememb v času.

Odnosi med delavci in delodajalci – 4

poudarek na socialnih partnerjih

Pomemben del Eurofoundovih dejavnosti je spremljanje sprememb v odnosih med delavci in delodajalci po vsej Evropi, pri čemer je socialni dialog med sindikati, organizacijami delodajalcev in vladami temeljni kamen evropskega socialnega modela. Eurofound je podobno kot v raziskavi, opravljeni v okviru Evropske raziskave podjetij (ECS), katere namen je bil ugotoviti, kako socialni dialog deluje na ravni podjetja, tudi v raziskavi, objavljeni leta 2010, preučil posebne izzive in okoliščine, s katerimi se srečujejo delavci in delodajalci.

Socialni dialog med krizo

Večina držav članic EU je kljub skromnim znakom okrevanja v letu 2010 ponovno potrdila potrebo po nadaljevanju varčevalnih ukrepov. Čeprav so bili socialni partnerji na splošno vključeni v oblikovanje teh ukrepov, je bilo v nekaterih primerih zaradi krize izredno težko doseči dogovor. Poleg tega so se od začetka krize tradicionalni odnosi med delavci in delodajalci omajali, kot je pokazal razpad nacionalnega tristranskega partnerstva na Irskem in v Španiji. V letu 2010 se je ta trend očitno razširil na druge nacionalne sisteme odnosov med delavci in delodajalci, kot na primer na Portugalskem. Socialni dialog je pomagal pri odzivanju na krizo, kar se je pokazalo tudi v letu 2010, in sicer glede širjenja in oblikovanja programov dela s krajšim delovnim časom (glej str. xxx) ter pogajanj o povišanju nizkih plač. Sistemi odnosov med delavci in delodajalci so med letom še naprej dokazovali, da se lahko prilagodijo izzivom, vendar pa ti sistemi za uspešno delovanje potrebujejo akterje. V letu 2010 so se organizacije socialnih partnerjev še naprej razvijale, kot je razvidno iz spodnjih ugotovitev.

STRATEGIJE SINDIKATOV ZA ZAPOSLOVANJE NOVIH SKUPIN DELAVCEV

V zadnjih letih so težave, ki jih imajo sindikati z ohranjanjem svojih članov, sprožile ostre razprave. Upad članstva v sindikatih in posledično zmanjšanje obsega kolektivnih pogajanj sta jasna znaka slabljenja vloge sindikatov ter odnosov med delavci in delodajalci v današnji Evropi. Zanimivo je, da največ razprav o zmanjševanju sindikalnega članstva in reševanju tega problema poteka v državah, kjer so sindikati najbolj razširjeni, kot so skandinavske države. V teh državah zadnji upad sindikalnega članstva razumejo kot grožnjo nacionalnim modelom odnosov med delavci in delodajalci.

Članstvo je osrednjega pomena za sindikate: z njim se zagotavlja, da se posamezniki vključijo v sindikalne dejavnosti, da se financirajo sindikalne naloge in da se pridobi formalno priznanje reprezentativnosti. Nazadnje je število članov ključni element organizacijske moči. Ob sporih med delavci in delodajalci je število članov temeljni element pogajalske moči sindikatov, saj lahko poveča učinek groženj o prekinitvi dela.

Struktura evropske industrije se je spremenila. Tradicionalne sindikalne trdnjave v proizvodnji so bile močno prizadete zaradi zmanjševanja števila zaposlenih, medtem ko je bilo največ delovnih mest ustvarjenih v sektorjih, ki so manj sindikalno organizirani. Po drugi strani pa je reforma javnega sektorja – in oddajanje storitev, ki jih je prej zagotavljala država, zunanjim izvajalcem – povzročila znatna zmanjšanja zaposlovanja v tem sektorju, ki je imel tradicionalno visoko stopnjo sindikalne organiziranosti. V zasebnem sektorju so delovna razmerja vse bolj individualizirana, globalizacija poslovanja pa je oslabil tradicionalne odnose med delavci in delodajalci, ne nazadnje tudi zaradi nevarnosti delokalizacije (»offshoring«). Za nekatere skupine delavcev je veliko manj verjetno, da so včlanjeni v sindikate: mladi delavci so skupina, ki jo je najtežje sindikalno organizirati; delavci v malih in srednje velikih podjetjih so slabše sindikalno organizirani kot delavci v večjih podjetjih; prav tako je težje sindikalno organizirati delavce, zaposlene na podlagi pogodb za določen čas in drugih neznačilnih pogodbenih ureditev. Seveda so ti dejavniki lahko združeni: mladi delavci so pogosto zaposleni v zasebnem storitvenem sektorju, za katerega so značilne nizke stopnje sindikalne

zastopanosti in nestandardne pogodbe o zaposlitvi. Podpovprečne stopnje sindikalne organiziranosti so značilne tudi za delavce migrante – delno zato ker delajo večinoma v sektorjih, kjer so stopnje sindikalne organiziranosti najnižje, in so pogosto zaposleni na podlagi nestandardnih pogodb.

Kot je jasno navedeno v Eurofoundovem poročilu Strategije sindikatov za pridobivanje novih skupin delavcev (Trade union strategies to recruit new groups of workers), so zaradi teh sprememb sindikati usmerjeni v pridobivanje novih skupin članov, da bi povečali njihovo število. Uvedli so številne pobude za povečanje članstva, da bi predstavili njihov pomen skupinam delavcev, ki morda prej niso razmišljali o včlanitvi v sindikat. Nekateri sindikati na primer dajo interni »glas« določenim skupinam delavcev – v Avstriji, Belgiji in Grčiji so tako ustanovili posebne oddelke za ženske. Na Danskem je stopnja sindikalne organiziranosti delavcev migrantov v gradbeništvu mnogo nižja kot pri domačih delavcih, zaradi česar so delavci migranti opredeljeni kot ključna ciljna skupina, ki jo je treba organizirati.

Bolgarska konfederacija sindikatov CITUB je z namenom povečanja števila mladih članov ustanovila nevladno organizacijo, ki je vzpostavila mreže strokovnjakov za vprašanja, povezana z mladimi in delom, ter mreže mladih sindikalistov za okrepitev njihovega znanja in položaja. Še ena pomembna strategija je vključevanje mladih, ki se še vedno formalno izobražujejo na poklicnih šolah ali fakultetah. Sindikati na Danskem imajo na primer posebne programe za pridobivanje novih članov med vajenci in pripravniki v tehničnih šolah.

Sindikati lahko za izboljšanje zmožnosti za organiziranje uporabijo tudi notranje mreže. Belgijski sindikati so v poznih osemdesetih letih prejšnjega stoletja ustanovili mreže oseb za stike v malih in srednje velikih podjetjih, da bi izboljšali sodelovanje delavcev v podjetjih z majhnim številom delovnih mest v sindikalnih dejavnostih.

Sindikati so poskušali članstvo v sindikatu narediti privlačnejše tudi z enostavnimi ukrepi, kot so nižji pristopni stroški na Finskem. V Luksemburgu sindikati svojim članom ponujajo vrsto storitev, vključno z zdravstvenimi načrti, zavarovalnim kritjem in davčnim svetovanjem. Splošni sindikat delavcev na Malti svojim članom zagotavlja posebne storitve, vključno z zdravstvenimi načrti in popusti. Na Nizozemskem so sindikati gradbenim delavcem, ki so se izčlanili iz sindikata, ker so se po prestrukturiranju podjetja samozaposlili, ponudili zdravstveno in invalidsko zavarovanje ter sistem pokojninskega zavarovanja, če se ponovno včlanijo.

Nekateri sindikati so spremenili celotno podobo zagotavljanja svojih storitev. Na Nizozemskem je De Unie (splošni sindikat strokovnih in vodilnih delavcev), katerega cilj je pridobiti mlajše in računalniško izobražene člane, leta 2006 začel ponujati omejeno članstvo po močno znižani ceni članarine za omejene spletne storitve. Ta oblika članstva vključuje dostop do informacij in pomoč pri vprašanjih, povezanih z delom, ter usposabljanje in poklicni razvoj (prav tako po nižjih cenah).

Raziskava je pokazala tudi očitne spremembe v odnosu sindikatov do samih sebe. Tradicionalni cilj sindikalnih dejavnosti je zagotavljanje, da so koristi kolektivnega zastopanja in pogajanja na voljo vsem kot javno dobro, vendar je to v praksi pogosto povzročilo zastojkarstvo, ko imajo lahko delavci, ki niso vključeni v sindikat in ne plačujejo članarine, enake ugodnosti kot člani sindikatov, ki v celoti plačujejo članarino. Posledično so zaradi tega stroški članarin postali manj privlačni za tiste, ki so plačevali sindikalne pristojbine. V nekaterih primerih so sindikati to poskušali reševati z omejevanjem svetovanja na člane namesto na zaposlene in z rezervacijo nekaterih ugodnosti le za člane. Nemški sindikat IG Metall v regiji Severno Porenje-Vestfalija je uvedel celovito strategijo za podporo članstvu, ki temelji na povezavi sindikalnih ukrepov s člani. Na primer, odločitve o dogovorih glede zavrnitve panožnih pogodb so bile sprejete po posvetovanju samo s člani in ne vsemi zaposlenimi. Poleg tega je sindikat v pogodbe poskušal vključiti posebne ugodnosti za člane, zlasti ob zavrnitvi.

DOLGOROČNI RAZVOJ GLEDE ORGANIZACIJ DELODAJALCEV

Kot je jasno navedeno v poročilu Dogajanje na področju organizacij socialnih partnerjev – delodajalskih organizacij (Developments in social partner organisations – employer organisations), so spremembe v industriji prizadele zadevne organizacije delodajalcev že pred začetkom krize.

V EU-15, kjer imajo organizacije delodajalcev že dolgo tradicijo, je prisoten dolgoročni trend uskupinjenja in združevanja, katerega cilj je okrepiti in racionalizirati glas delodajalcev. To navadno vključuje združevanje organizacij z manjšim članstvom, pri čemer se oblikujejo splošne medpanožne največje nacionalne organizacije delodajalcev (national peak employer organisations – NPEO), ali ločenih poklicnih združenj in organizacij delodajalcev, pri čemer se oblikujejo »dualne« organizacije NPEO.

Uskupinjenje se je večinoma izvedlo do leta 2000, zato je zdaj stanje precej stabilno in je predvidenih le malo združitvev NPEO v prihodnosti. Razmere so nekoliko drugačne v državah srednje in vzhodne Evrope, ki so se pridružile leta 2004 ali pozneje. Organizacije delodajalcev v teh državah dejansko obstajajo šele približno dvajset let, od pristopa k EU pa se je tudi v tem izvedlo nekaj uskupinjenja. Tako je na primer v zadnjem času opaziti združitve v Bolgariji, obstajajo pa tudi znaki racionalizacije v zapleteni strukturi romunske NPEO. V številnih državah so razmere še vedno negotove, kar izraža trenutno gospodarsko prestrukturiranje in spreminjanje mnenja delodajalcev o tem, kako bi bilo treba najbolje zastopati njihove interese na najvišji ravni. V obdobju po letu 2003 so bile oblikovane nove NPEO na Poljskem, v Romuniji in Sloveniji.

Čeprav se kolektivno pogajanje in reprezentativna vloga NPEO v zadnjem desetletju nista veliko spremenila, so številne med njimi več pozornosti posvetile zagotavljanju storitev, pri čemer so spremenile vrsto in obseg storitev, ki jih zagotavljajo članicam, da bi lahko bolje zadovoljevale potrebe delodajalcev v spreminjajočem se okolju. Storitve navadno vključujejo lobiranje, svetovanje in posvetovanje, informacije in analize, usposabljanje in izobraževanje, stike, mrežno povezovanje in pomoč pri zunanji trgovini. Poleg tega se lahko razširijo tudi na zagotavljanje financiranja ali kreditiranja, upravljanja in pravnega svetovanja.

Zadnje spremembe v strukturi sektorskih organizacij delodajalcev (sectoral employer organisations – SEO) odražajo predvsem upad tradicionalne proizvodnje ter naraščanje storitvenih in visokotehnoloških dejavnosti. V nekaterih državah so spremembe tudi posledica privatizacije javnih storitev in vse večje vloge socialnih neprofitnih podjetij. V številnih državah so se SEO združile v večje organizacije, kar je bil včasih odziv na krčenje proizvodnje. Včasih je to vodilo do oblikovanja »super« sektorskih združenj, ki zajemajo številne sorodne sektorje. Poleg teh združitvev, ki so imele za posledico manjše število SEO, pa se ustvarjajo tudi nove SEO v novih ali rastočih sektorjih, kot sta informacijska tehnologija in svetovanje, oziroma v na novo dereguliranih ali privatiziranih javnih sektorjih, kot so na primer poštna storitve ali oskrba z električno energijo.

Ključna vloga SEO je njihovo neposredno sodelovanje v panožnih kolektivnih pogajanjih, kadar pa se uporabljajo predvsem pogajanja na ravni podjetij, SEO pogosto zagotovijo podporo podjetjem, ki so njihovi člani. V številnih državah so pogajanja postala bolj decentralizirana zaradi želje podjetij po večji prilagodljivosti. SEO so se na to najpogosteje odzvale tako, da so dopustile večjo prilagodljivost na ravni podjetja v panožnih pogodbah ter se tako odpovedale delu svoje pogajalske moči, da bi ohranile svoj pomen in preprečile izgubo članov.

V poročilu se je preučilo tudi, ali se pojavljajo organizacije, ki združujejo delodajalce na podlagi drugih značilnosti, kot so tradicionalne kategorije sektorja, geografskega položaja ali vrste podjetja. Zdi se, da so v številnih državah postale pogostejše posebne organizacije podjetnic in lastnic podjetij ter organizacije oseb priseljenkega izvora, vendar ni dokazov, da te organizacije delujejo kot organizacije delodajalcev ali da se veliko ukvarjajo z vprašanji zaposlovanja.

Kar zadeva vprašanja zaposlovanja, so najpomembnejše netradicionalne organizacije tiste, ki združujejo delodajalce s skupnim ciljem zaveze družbeni odgovornosti podjetij ali posebnim vprašanjem enakosti in različnosti. Državljanstvo lastnikov podjetja je še en skupni dejavnik, na podlagi katerega se združujejo poslovne organizacije, ki v številnih državah zastopajo tuje vlagatelje ter močno vplivajo na zaposlovanje in odnose med delavci in delodajalci.

Zdi se, da so organizacije delodajalcev večinoma ohranile ali celo povečale svojo stopnjo članstva s prilagajanjem spreminjajočim se potrebam svojih članov, kadar je bilo to potrebno², vendar spremembe potekajo zelo počasi pri premajhni zastopanosti žensk in ljudi iz etničnih manjšin v vodstvu organizacij delodajalcev. Zaradi majhnega števila žensk na višjih položajih so v nekaterih državah uvedli žensko kvoto v upravah podjetij.

Eurofoundova evropska mreža

Eurofoundove opazovalnice – Evropska opazovalnica industrijskih odnosov (EIRO), Evropska opazovalnica delovnih razmer (EWCO) in Evropski center za spremljanje prestrukturiranja (ERM), ki je tudi ena glavnih dejavnosti Evropskega centra za spremljanje sprememb (EMCC) – spremljajo razvoj in gibanja glede delovnih razmer, odnosov med delavci in delodajalci ter prestrukturiranja podjetij. Opazovalnice temeljijo na delu mreže strokovnjakov na nacionalni in evropski ravni, ki opisujejo in primerjajo informacije in ugotovitve raziskav o delovnem življenju ter jih umeščajo v kontekst. To delo se načrtuje in usklajuje v okviru Mreže evropskih opazovalnic (NEO). Opazovalnice na svojih spletnih straneh objavljajo letni pregled svojega področja raziskav ter vrsto posodobitev informacij, primerjalnih analitičnih poročil, poročil o podatkih iz raziskav in informativnih biltenov o prestrukturiranju podjetij.

² Tudi tukaj je treba opozoriti, da podatki iz poročila, ki je bilo objavljeno leta 2010, vendar prikazuje razmere pred tem, morda ne odsevajo vpliva krize na stopnjo članstva.

Kako živimo danes – 5 kakovost življenja v Evropi

Eurofoundova Evropska raziskava o kakovosti življenja (EQLS), ki se izvaja vsake štiri leta, preučuje vprašanja, kot so zaposlovanje, dohodki, izobraževanje, stanovanjske razmere, zdravje, ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, zadovoljstvo z življenjem in odnos ljudi do družbe, v kateri živijo. Ponuja širok pogled na razlike in podobnosti v življenju ljudi v 27 državah članicah, zajela pa je tudi Norveško in države kandidatke: Turčijo, Makedonijo in Hrvaško (CC-3). Terensko delo za tretjo evropsko raziskavo o kakovosti življenja se bo začelo izvajati konec leta 2011.

KAKO ŽIVIMO – PREGLED

Izboljšanje kakovosti življenja ljudi in družbe postaja vse večji izziv v skupnosti, ki združuje 27 držav. To pomeni spodbujanje socialne kohezije v družbah, ki postajajo notranje vse bolj raznolike. Poleg tega je zaradi gospodarske krize še bolj pomembno zagotoviti, da evropske družbe ne postanejo razdeljene na tiste, ki jih je upad gospodarske rasti neposredno prizadel, in tiste, ki jih ni.

Kakšno je naše mnenje o lastnem življenju, je odvisno od številnih dejavnikov. Nekateri med njimi so objektivni: koliko zaslužimo in, kot rezultat tega, kakšen je naš življenjski standard. Vendar pa obstaja tudi vrsta drugih dejavnikov, ki imajo zelo pomembno vlogo. Eurofound je v Evropski raziskavi o kakovosti življenja (EQLS), ki je bila nazadnje opravljena leta 2007, vprašal anketirance, kakšno mnenje imajo o svojem življenju, in te odgovore primerjal z njihovimi odgovori na številna druga vprašanja, kot so stanovanjske razmere, kraj bivanja, družinske razmere in zaposlitev. Na podlagi poglobljene analize izsledkov je Eurofound ugotovil, kaj najbolj vpliva na to, ali so posamezniki zadovoljni z življenjem, oziroma kaj najverjetneje zmanjšuje zadovoljstvo z življenjem.

Države se tradicionalno zanimajo za svoj gospodarski razvoj, ki se meri z bruto domačim proizvodom (BDP). Vse več zanimanja pa je tudi, da bi se poiskali načini za merjenje kakovosti življenja, ki bi preseгли te tradicionalne gospodarske kazalnike. Seveda se številni državljani spopadajo z gospodarskimi težavami. Korenite spremembe, ki jih doživljajo evropske družbe, kot so globalizacija, staranje prebivalstva, prehod s tradicionalnih zaposlitev v proizvodnji na bolj tehnološke storitve in pritisk na javne storitve, imajo lahko negativen čustveni vpliv, čeprav morda standardni gospodarski kazalniki kažejo, da se stanje izboljšuje. Med tem, kar predstavljajo statistični podatki, in tem, kako ljudje sami zaznavajo svoje življenjske razmere, nastaja vse večji prepad, ki pa ga je mogoče premostiti s političnimi odločitvami, ki bolje odsevajo dejansko življenje evropskih državljanov.

Kako živijo Evropejci?

Življenje v paru z otroki in drugimi člani gospodinjstva je precej bolj običajno pri prebivalcih držav članic, ki so se pridružile v letih med 2004 in 2007 (NDČ) ter v državah kandidatkah (CC-3) kot v EU-15, zato so gospodinjstva v teh državah večja. Tako je na primer povprečna velikost gospodinjstva na Danskem 2,5 osebe, v Turčiji pa 4,2 osebe. Za ljudi v srednjih letih (v starosti od 35 do 49 let) je najpogostejša ureditev življenje v paru. To je precej splošen pojav, saj zajema več kot 60 odstotkov prebivalcev v EU-15 ter več kot 70 odstotkov v novih državah članicah in treh državah kandidatkah.

Za starejše ljudi (nad 65 let) je večja verjetnost, da živijo sami ali kot pari brez otrok. Čeprav na splošno večina moških v tej starostni skupini živi s partnerico, je pri ženskah zaradi daljše pričakovane življenjske dobe večja verjetnost, da živijo same. To sproža določena vprašanja glede storitev oskrbe in njihove ustreznosti za potrebe te posebne skupine. Napovedi za prihodnost, ki kažejo na povečanje starejših ljudi v strukturi prebivalstva, prav tako pomenijo, da se bodo neformalni družinski negovalci (predvsem ženske) spopadali z vse večjimi zahtevami.

Po drugi strani pa je pri mladih (v starosti od 18 do 34 let) in starejših (nad 65 let) sestava gospodinjstev veliko bolj raznolika.

Usklajevanje dela in družinskega življenja

Demografske spremembe in razvoj na trgu dela vplivajo na delo in družinsko življenje Evropejcev ter imajo daljnosežne posledice za prihodnost. V današnjem času imajo ljudje manj otrok, živijo dlje ter se večkrat selijo iz kraja v kraj in iz države v državo. Ženske običajno delajo zunaj doma, kar je spremenilo zaznavanje moških in žensk glede njihovih vlog. Delovna mesta so postala bolj negotova, ker prestrukturiranje in industrijske spremembe ustvarjajo večjo nestabilnost, zelo velik vpliv pa ima tudi recesija. Poleg tega je način dela postal prožnejši in manj predvidljiv, kot je bil morda v preteklosti.

V evropskih politikah se poudarja pomen usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, zato da bi se večjemu številu ljudi (zlasti ženskam) omogočilo, da nimajo občutka, da morajo izbirati med otroki in zaposlitvijo. Sklepa se, da se bo s povečevanjem števila zaposlenih omogočila gospodarska rast, povečala pa se bo tudi rodnost, ki bo vsaj nekoliko ublažila staranje prebivalstva.

Čeprav so se ženske po vsej Evropi množično vključile v delovno silo, so v mnogo državah še vedno običajni tradicionalni družinski modeli, v katerih so moški hranitelji družine, ženske pa delajo doma poln delovni čas. V Turčiji le v 4 odstotkih parov oba partnerja delata zunaj doma, na Švedskem pa je takih parov 57 odstotkov. Veliko več možnosti je, da sta oba partnerja zaposlena, če nimata otrok ali imata le enega otroka. Ni presenetljivo, da sta oba partnerja običajno zaposlena, kjer je na voljo dovolj ustanov za varstvo otrok. Na primer v državah Beneluksa in Franciji, kjer je otroško varstvo na voljo od drugega meseca starosti, sta oba partnerja zaposlena pri kar dveh tretjinah parov z otroki. Matere samohranilke so v precej posebnem položaju. V vseh državah je večja verjetnost, da so brezposelne in ekonomsko neaktivne v primerjavi z materami, ki imajo partnerja.

Kako zadovoljni smo z življenjem?

V Evropi so med različnimi skupinami držav jasne razlike v zadovoljstvu prebivalcev z življenjem. Prebivalci EU-15 so najbolj zadovoljni, v treh državah kandidatkah so najmanj zadovoljni, državljani v novih državah članicah pa so nekje v sredini – čeprav je treba poudariti, da v državah EU-15 ni ničesar, kar bi bilo samo po sebi bolj zadovoljujoče. Razlike med ocenami državljanov so skoraj v celoti posledica različnih okoliščin, ki jih doživljajo, v smislu zaposlitve, dohodkov, starosti, zdravstva, obsega razpoložljive socialne podpore in kakovosti socialnih storitev ter institucij civilne družbe.

Denar morda ne more kupiti sreče, vendar je ustrezen materialni življenjski standard najpomembnejši dejavnik, ki vpliva na občutek zadovoljstva z življenjem. Nekdo, ki je prikrajšan za najosnovnejše dobrine, se bo počutil mnogo manj zadovoljnega z življenjem. Nekatere stvari pa lahko to ublažijo. Za tiste, ki so materialno prikrajšani, to manj vpliva na njihov občutek zadovoljstva z življenjem, če imajo možnost, da si lahko v nujnem primeru od nekoga izposodijo znatno vsoto denarja. Kakovostne javne storitve lahko tudi nekoliko izboljšajo občutek splošnega zadovoljstva z življenjem pri tistih, ki živijo v pomanjkanju.

Merjenje pomanjkanja – šest osnovnih dobrin

V Evropski raziskavi o kakovosti življenja so pomanjkanje izmerili tako, da so vprašali anketirance, ali si lahko privoščijo vse s seznama šestih osnovnih dobrin³, če to želijo: ustrezno ogrevanje svojega doma, enotedenske počitnice na leto, zamenjavo obrabljenega pohištva, obrok z mesom, piščancem ali ribo vsak drugi dan, kupovanje novih namesto rabljenih oblačil in pogostitev družine ali prijateljev na svojem domu enkrat na mesec.

³ To merilo je prirejeno po merilu, ki ga je prvotno oblikoval Eurostat.

Dobro zdravje je drugi najpomembnejši dejavnik, ki vpliva na občutek zadovoljstva z življenjem. Ljudje slabega zdravja so mnogo manj zadovoljni kot zdravi ljudje. Brezposelnost, nizki dohodki in nizka stopnja izobrazbe so tudi dejavniki, ki vplivajo na manjše zadovoljstvo ljudi. To pa ne pomeni nujno, da so ljudje posledično bolj zadovoljni z življenjem, če se njihov dohodek poveča. Dohodki najbolj vplivajo na zadovoljstvo ljudi, kadar niso izpolnjene osnovne potrebe. Kadar pa so te potrebe izpolnjene, se lahko ljudje počutijo bolj zadovoljne, ko imajo višje dohodke, vendar se raven zadovoljstva ne viša skladno z dohodki.

Zaposlitev seveda vpliva na počutje ljudi. Čeprav so brezposelni običajno manj zadovoljni kot tisti, ki so zaposleni, so upokojenci navedli večje zadovoljstvo (tudi ob upoštevanju dejavnikov, kot so dohodki in socialna podpora). Iz tega je mogoče sklepati, da stres na delovnem mestu in izzivi, povezani z usklajevanjem dela in družinskega življenja, znatno zmanjšujejo dobro počutje ljudi. Pomembna je tudi kakovost delovnega mesta. Osebe na strokovnih in vodilnih delovnih mestih so na splošno nekoliko bolj zadovoljne z življenjem.

Slabše izobraženi so manj zadovoljni predvsem zato, ker stopnja izobrazbe pomembno vpliva na vrsto zaposlitve, ki jo lahko dobijo, dohodke, ki jih lahko zaslužijo, in posledično na njihov življenjski standard. Vendar pa se v novih državah članicah zdi, da nizka stopnja izobrazbe neposredno vpliva na zadovoljstvo z življenjem. Tudi pri tem dejavniku ne velja premo sorazmerje – visoka stopnja izobrazbe očitno ne pomeni, da so ljudje bolj zadovoljni s svojim življenjem.

Eurofoundova raziskava je pokazala, da je življenje v paru bolj zadovoljujoče za večino ljudi. Moški in ženske, ki imajo partnerja, so približno dvakrat bolj zadovoljni z življenjem kot ljudje, ki živijo sami, pari z otroki pa so še bolj zadovoljni. Ljudje, ki so ločeni, ovdoveli ali razvezani, so manj srečni. Dejansko so ločeni ali razvezani ljudje manj srečni od tistih, ki jim je partner umrl. Najmanj zadovoljni od vseh pa so ljudje, ki sami vzgajajo otroke. Razumljivo je, da je za večino ljudi podpora družine in prijateljev pomemben dejavnik, ki prispeva k dobremu počutju.

Iz ugotovitev je mogoče sklepati, da se je za izboljšanje dobrega počutja ljudi in splošne kakovosti življenja pomembneje osredotočiti na izboljšanje materialnega stanja najbolj prikrajšanih ljudi kot na povišanje povprečnega življenjskega standarda (čeprav je ta cilj še vedno pomemben v revnih državah kandidatkah). To pomeni, da je ključnega pomena nadaljnje odpravljanje neenakosti v življenjskih standardih, zlasti revščine.

Socialna izključenost

Posledica širitev Evropske unije na 27 držav članic je bila pridružitve številnih držav, kjer je življenjski standard nižji kot v 15 starih državah članicah. Veliko teh držav in tri države kandidatke so imele v času raziskave višjo brezposelnost, višjo stopnjo revščine in slabši sistem socialnega varstva. Zaradi tako velikih razlik v življenjskih razmerah je toliko težje uresničiti cilj kohezije v celotni Uniji.

Čeprav so posledično težke materialne razmere izredno pomembne, se v socialni politiki vse bolj priznava, da je socialna izključenost, ki pogosto spremlja revščino, še večja težava. Socialna izključenost je vprašanje »osiromašenih življenj in ne le tanjših denarnic« (kot je opisal Amartya Sen). To pomeni, da je oseba ogrožena in bolj ranljiva. Pri tem je pomemben tudi pojem relativne revščine; čeprav je nekdo dosegel osnovni življenjski standard, je njegovo življenje še vedno osiromašeno, če so okoliščine, v katerih živi, mnogo slabše v primerjavi z drugimi državljani. Socialna izključenost pomeni tudi, da ima oseba razcepljene in poslabšane odnose z drugimi. Eurofoundovi raziskovalci menijo, da so za socialno izključenost pomembni trije ključni dejavniki: dostop do zaposlitve, razpolaganje z osnovnimi dobrinami in podpora družine ali mreže prijateljev.

Merjenje socialne izključenosti

Evropska raziskava o kakovosti življenja vsebuje več izjav v zvezi s socialno izključenostjo. Glede na to, v kakšni meri se anketiranci strinjajo ali ne strinjajo z njimi, se lahko izmeri, kako vključeni so v družbo ali kako izključeni so iz nje.

- »Počutim se odrinjen od družbe.«
- »Danes je življenje postalo tako zapleteno, da se skoraj ne najdem.«
- »Nimam občutka, da drugi cenijo to, kar delam.«
- »Nekateri me podcenjujejo zaradi moje zaposlitve ali dohodka.«

Večina (86 odstotkov) evropskih državljanov na splošno meni, da so dobro vključeni v družbo, vendar pa je znaten delež (14 odstotkov) takih, ki menijo, da so do neke mere izključeni, 2 odstotka pa se jih počuti zelo izključene. V revnejših državah (merjeno na podlagi BDP na prebivalca) je večja verjetnost, da se prebivalci počutijo izključene, vendar pa je opaziti znatne razlike. Skandinavske države imajo na primer podoben BDP na prebivalca kot Avstrija, Belgija in Francija, pa se kljub temu manj njihovih državljanov počuti socialno izključene. Stopnja brezposelnosti in nizki dohodki so prav tako pomembni dejavniki, čeprav se zdi, da nekatere države uspešneje ohranjajo socialno vključenost kljub višji brezposelnosti. Zdi se, da je občutek socialne izključenosti najbolj razširjen v treh državah kandidatkah, sledijo pa jim nove države članice. (Socialni in gospodarski preobrati, ki so jih te države doživele v zadnjih desetletjih, verjetno pomembno vplivajo na pojav tega občutka.)

Pri osebah, ki so materialno prikrajšane, je večja verjetnost, da se počutijo izključene (kot tudi pri brezposelnih). Čeprav je obseg pomanjkanja mnogo večji v treh državah kandidatkah, pa se zdi, da ima pomanjkanje v teh državah najmanjši vpliv na občutek izključenosti. Morda se prav zato, ker je tam pomanjkanje bolj običajno, prebivalci, ki jih prizadene pomanjkanje, počutijo manj izključene v primerjavi z drugimi sodržavljanji.

Verjetno ni presenetljivo, da na počutje ljudi vpliva tudi to, kako živijo doma. Ljudje, ki živijo v paru, ali pari z otroki se manjkrat počutijo izključeni kot ljudje, ki živijo sami, ali starši samohranilci (ki se največkrat počutijo izključeni). Če državljani trpijo pomanjkanje, se to lahko ublaži z ustrežno socialno podporo. V Evropski raziskavi o kakovosti življenja sta obravnavana obseg in vrsta podpore, ki jo posamezniki lahko prejmejo od prijateljev in družine. Ugotovljeno je, da je na splošno pri državljanih EU-15 veliko večja verjetnost, da se bodo, če bodo nujno potrebovali finančno podporo, obrnili na družinske člane: 70 odstotkov državljanov v teh državah bi se obrnilo na družinske člane, medtem ko bi se jih v Bolgariji le 42 odstotkov, v Latviji pa le 48 odstotkov. Vendar pa znaten delež Evropejcev nima nikogar, da bi jim finančno pomagal. Na Portugalskem je 30 odstotkov anketirancev navedlo, da nimajo nobenega vira finančne podpore, sledita Madžarska, kjer je 29 odstotkov anketirancev navedlo enako, in Bolgarija, kjer je ta delež 23 odstotkov.

Denar pa seveda ni edini način, da si posamezniki med seboj pomagajo. Še bolj običajno je, da imajo nekoga, s komer se lahko pogovorijo o težavah. V Španiji in na Malti je 74 odstotkov anketirancev dejalo, da bi se obrnili na družinskega člana, medtem ko jih je v Franciji in na Češkem enako dejalo 52 odstotkov. Tudi pri tem dejavniku pa je – sicer manjši – delež ljudi, ki so dejali, da nimajo nikogar, na kogar bi se obrnili, pri čemer so največji deleži državljanov, ki so dejali, da so v bistvu sami, v Luksemburgu (10 odstotkov), Estoniji (9 odstotkov) in Franciji (8 odstotkov).

V Eurofoundovem letopisu za leto 2009 z naslovom Življenje in delo v Evropi je opisano, kako so Evropejci občutili določeno poslabšanje kakovosti družbe, na primer zaradi izgube zaupanja v politične institucije. Dobra kakovost družbe je ključni element evropskega socialnega modela, Eurofoundova raziskava o kakovosti življenja pa lahko prispeva k

spremljanju razvoja družbe skozi čas. Ugotovitve iz tretje Evropske raziskave o kakovosti življenja, za katero se bo terensko delo začelo izvajati konec leta 2011, bodo omogočile boljši vpogled v to, kako napreduje kakovost evropske družbe.

Duševno zdravje

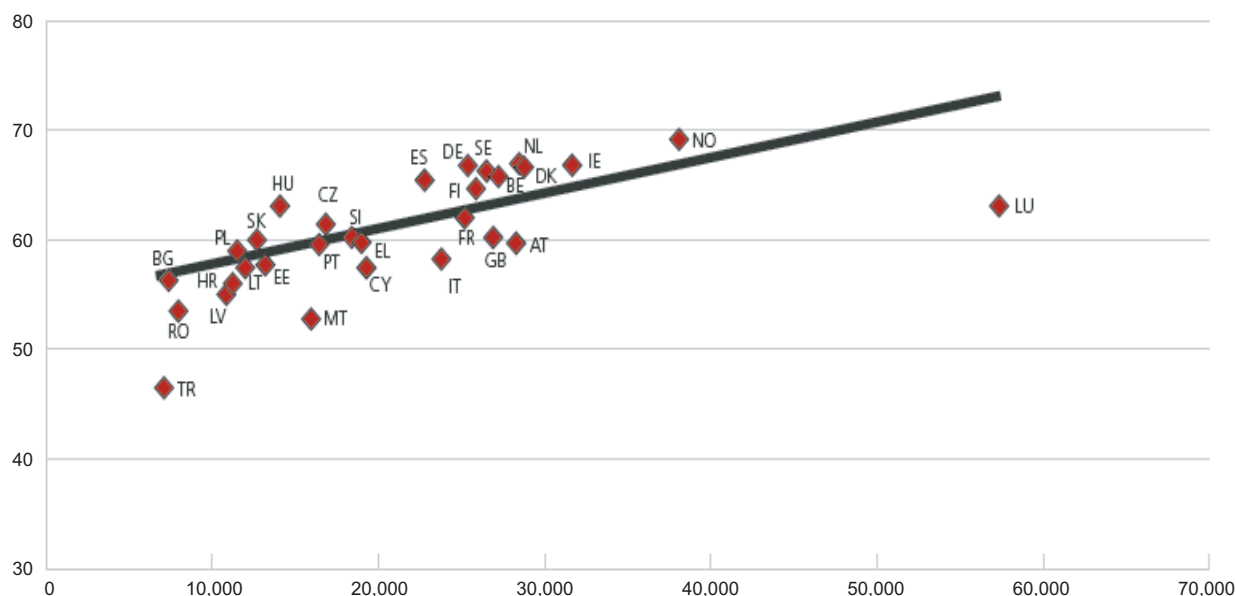
V Evropski raziskavi o kakovosti življenja se je poskusilo oceniti tudi splošno duševno počutje ljudi. Raven dobrega psihičnega počutja se precej razlikuje med evropskimi državami. Od skupaj 100 točk je na najnižjem mestu Turčija s povprečno oceno 46, medtem ko imajo na Norveškem očitno najboljše duševno zdravje, saj so se ocenili s skoraj 70 točkami. Vseh deset držav na dnu lestvice spada v skupino novih držav članic in držav kandidatk. Iz tega je mogoče sklepati, da je duševno dobro počutje povezano z gospodarskimi razmerami v državi, in zdi se, da je tako v tem primeru. Spodnji diagram prikazuje povezavo med BDP na prebivalca in stopnjo dobrega duševnega počutja državljanov po državah, vendar vzorec, prikazan na diagramu, ne odraža le BDP zadevnih držav, temveč tudi več dejavnikov, povezanih z bogastvom, kot je stopnja socialnega in institucionalnega razvoja. Na primer države z višjimi stopnjami BDP na prebivalca navadno porabijo več sredstev za zdravstveno varstvo in imajo bolj razvite sisteme socialnega varstva.

Merjenje duševnega zdravja

Indeks duševnega zdravja Svetovne zdravstvene organizacije (SZO-5) združuje odgovore na pet vprašanj, ki oblikujejo kazalnik duševnega zdravja. Čeprav se vprašanja morda zdijo precej splošna, je ugotovljeno, da so dejansko dobro presejalno orodje za ugotavljanje depresije pri splošnem prebivalstvu in koristno merilo splošnega duševnega zdravja. V okviru raziskave so državljane vprašali, ali so naslednje izjave zajele, kako so se počutili ves čas, večino časa, nekaj časa ali nikoli v zadnjih dveh tednih:

- »Počutil sem se veselo in dobre volje.«
- »Počutil sem se mirno in sproščeno.«
- »Počutil sem se dejavno in zavzeto.«
- »Zbudil sem se svež in spočit.«
- »Moje vsakodnevno življenje je bilo zapolnjeno s stvarmi, ki me zanimajo.«

Prikaz 7: Povprečna ocena duševnega zdravja SZO-5 po državah in BDP na prebivalca (v SKM v EUR), 2005



Tudi znotraj držav se zdi, da je dohodek povezan z duševnim zdravjem, saj se osebe na vrhu dohodkovne lestvice dnevno počutijo bolje kot tiste na dnu dohodkovne lestvice. Zanimivo je, da je manj neskladja v počutju prebivalcev bogatejših kot revnejših držav, ker so psihološke koristi večjega nacionalnega bogastva očitno bolj enakomerno razporejene. Poleg tega se državljani s spodnjega dela dohodkovne lestvice v bogatejših državah počutijo bolje kot ljudje z zgornjega dela dohodkovne lestvice v revnejših državah. Prebivalci držav EU-15 v najnižjem dohodkovnem kvartilu so na primer še vedno bolje ocenjeni glede duševnega zdravja kot prebivalci novih držav članic v srednjem dohodkovnem kvartilu in prebivalci treh držav kandidat v najvišjem dohodkovnem kvartilu.

Vključevanje v evropskih mestih 6

Evropska mreža mest za vključevanje priseljencev na lokalni ravni (mreža CLIP) je mreža 31 evropskih mest, ki si skupaj prizadevajo podpreti družbeno in ekonomsko vključevanje priseljencev. Ta mreža lokalnim organom omogoča, da se učijo drug od drugega in oblikujejo učinkovitejše politike vključevanja. Mreža je bila do zdaj osredotočena na stanovanjska vprašanja, politike enakosti in raznolikosti v občinskem zaposlovanju ter na zagotavljanje storitev mestnih uprav. Letos smo v okviru tega letopisa preučili pridobljene izkušnje o medkulturni politiki mest in odnosov med skupinami, v zadnjem modulu pa se bo preučilo etnično podjetništvo.

Več informacij je na naslovu www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm.

SPOPADANJE Z IZZIVOM RAZNOLIKOSTI

V zadnjih desetletjih evropska mesta postajajo vse bolj raznolika v etničnem, kulturnem in verskem smislu. To vse večje kulturno bogastvo pa lahko pomeni tudi izziv za občine v smislu ohranjanja konstruktivnih odnosov med različnimi skupinami. Posodobljeni podatki za Eurofoundovo Evropsko raziskavo o kakovosti življenja (EQLS) iz leta 2009 kažejo, da se po vsej Evropski uniji opaža, da so se odnosi med etničnimi skupinami poslabšali.

V poročilu, objavljenem leta 2010 v okviru projekta CLIP, z naslovom Medkulturna politika evropskih mest (Intercultural policies in European cities) je navedeno, kako si več kot trideset mest po Evropi prizadeva izboljšati medsebojno razumevanje ter premostiti razlike med različnimi etničnimi in verskimi skupinami, ki sestavljajo njihovo prebivalstvo. Posebna pozornost v poročilu je posvečena muslimanskim skupnostim v evropskih mestih, saj je islam največja »nova« vera v teh mestih.

Raziskovalci so se o vprašanih pogovarjali s 700 posamezniki v 31 mestih, vključenih v mrežo CLIP – vključno z mestnimi uradniki, predstavniki priseljskih organizacij, verskimi predstavniki ter z nevladnimi organizacijami, socialnovarstvenimi organizacijami in socialnimi partnerji. Med priseljenci ali člani priseljskih organizacij oziroma organizacij etničnih manjšin je bilo približno 40 odstotkov anketirancev.

Kako torej različne skupine sobivajo v evropskih mestih? Študija, ki jo je izvedla mreža CLIP, je potrdila raznolikost. Zdi se, da se skupine zelo dobro razumejo med seboj, čeprav je sodelovanje med njimi omejeno. Odnosi med njimi se zdijo pragmatični in prijateljski. Poleg tega se uvaja vse večje število protidiskriminacijskih politik in ukrepov. Na srečo je bilo v večini mest opaziti malo dokazov o opazni radikalizaciji med mladimi bodisi v smislu mladih muslimanskih moških, ki bi se oklepali totalitarne različice islama, bodisi njihovih sovrstnikov v večinski populaciji, ki bi se usmerili v ultranacionalistične rasistične ideologije. Kljub temu so si v nekaterih mestih, kot je Amsterdam (glej stran 64), začeli dejavno prizadevati za preprečitev pojava takega ekstremizma.

Treba pa je opozoriti, da priseljenci nimajo veliko besede pri določanju medkulturne politike v mestih, kjer prebivajo. Zelo malo priseljencev je na primer na izvoljenih položajih, v nekaterih mestih ni celo nobenega. Glavni razlog za to je, da v številnih državah tuji državljani nimajo volilne pravice. Ker je zastopanje priseljencev in manjšin v mestnih svetih tako omejeno, se interesi priseljencev na lokalni ravni izražajo večinoma v posvetovalnih organih. Poleg tega se zdi, da pri pripadnikih manjšinskih in večinskih skupnosti primanjkujejo »medkulturne kompetence«, to so komunikacijske veščine med različnimi kulturnimi ločnicami. V številnih mestih je razširjeno mnenje, da so priseljske skupnosti diskriminirane pri zaposlovanju, izobraževanju in stanovanjskih vprašanjih. Ugotovitev iz Evropske raziskave o kakovosti življenja, da se po mnenju državljanov etnične napetosti povečujejo, je očitno skladna z ugotovitvami iz raziskave mreže CLIP v nekaterih mestih.

Bistveni element diskriminacije je stanovanjski trg. Priseljenci imajo namreč več težav pri iskanju cenovno sprejemljivih kakovostnih stanovanj v nesegregiranih območjih. V številnih mestih so mestni uradniki in predstavniki priseljencev

poudarili, da lahko segregirane, manj razvite soseske škodljivo vplivajo na odnose med različnimi družbenimi skupinami. Priseljenci, zlasti muslimani, se spopadajo z diskriminacijo tudi na trgu dela, ko zaprosijo za delovno mesto, vajeništvu ali celo obvezno delovno prakso.

V številnih mestih je brezposelnost višja pri priseljenicah kot pri domačem prebivalstvu, veliko priseljencev pa dela tudi na slabo plačanih delovnih mestih. (Čeprav to velja za večino priseljenjskih skupin, se zdi zlasti značilno za muslimane.) Med razlogi, navedenimi za ta pojav, so nižja raven izobrazbe pri priseljenicah, slabo znanje jezika države gostiteljice, težave s priznavanjem kvalifikacij, pridobljenih v tujini, ter diskriminacija pri zaposlovanju in izobraževanju. Nezmožnost zaposlitve vodi do revščine, ki povzroči še druge ovire za vključevanje in sodelovanje, sedanje gospodarske težave v Evropi pa bodo ta problem verjetno še poglobile.

Številni predstavniki priseljencev so izrazili zaskrbljenost zaradi diskriminacije v izobraževalnem sistemu. Čeprav so v večini mest, vključenih v mrežo CLIP, uvedli ukrepe, kot so predšolska vzgoja, komunikacija s priseljenjskimi starši in poučevanje jezika, številni menijo, da šole ne naredijo dovolj, da bi preprečile diskriminacijo ali premostile neenakosti v izobraževanju. Glede na pomen izobraževanja za zagotavljanje dostopa do kakovostnejših delovnih mest je ta vrzel v izobraževanju precej skrb vzbujajoča.

Negovanje boljših odnosov

Večina priseljenjskih organizacij ima zelo omejena sredstva. Večina mest, vključenih v mrežo CLIP, priseljenjske organizacije podpira bodisi z neposrednim financiranjem bodisi z zagotavljanjem prostorov ali z nadomestil za najemnino. Mestne oblasti največkrat neposredno financirajo te organizacije za dejavnosti, kot so kulturni festivali, skrb za starejše, podpora študentom ali jezikovno usposabljanje. Nekatera mesta podpirajo skupno uporabo zgradb, da bi spodbudila neformalna srečanja in sodelovanje med različnimi skupinami. V Amsterdamu so na primer v večji objekt namestili 25 priseljenjskih organizacij; v objektu je tudi velik prostor, ki ga lahko po razmeroma nizki ceni najamejo zunanje organizacije.

Čeprav sta financiranje in dajanje pooblastil priseljenjskim organizacijam pomembna in se v večini mest izvajajo ustrezne politike, je njihovo priznavanje prav tako bistvenega pomena. Študije primerov mest so pokazale, da večina priseljenjskih združenj želi, da bi jih mesta, v katerih delujejo, bolj priznavala. Mesta lahko tako politiko med drugim izvajajo z oblikovanjem posvetovalnega organa priseljenjskih organizacij, ki svetuje mestnemu svetu pri lokalni politiki. S takim korakom bi mesta uradno priznala obstoj priseljenjskih skupin in jim dodelila vlogo (čeprav so dejanska pooblastila takih organov predmet razprav).

Razvoj medkulturne kompetence

Medkulturna kompetenca, tj. razumevanje različnih kultur, sposobnost usklajevanja različnih kultur in občutljivost pri komuniciranju z osebami iz različnih okolij, lahko prispeva k zmanjšanju kulturnih nesoglasij in izboljšanju odnosov. Več mest, vključenih v mrežo, si prizadeva izboljšati medkulturno kompetenco svojih prebivalcev s številnimi ukrepi. Ti vključujejo:

- medkulturno usposabljanje upravnega osebja,
- projekte za medkulturno izobraževanje,
- programe za izboljšanje jezikovnega znanja in spretnosti priseljencev.

V več kot tretjini mest so mestne oblasti ponudile tečaje medkulturnega usposabljanja in ozaveščanja o raznolikosti osebju, ki dela neposredno s strankami, ali višjim vodstvenim uslužbencem, odgovornim za kadrovske vire, da bi jih seznanile s potrebami ljudi iz različnih etničnih ali verskih manjšin.

Izboljšanje jezikovnega znanja in spretnosti

Jezik je ključni dejavnik vključevanja v državo gostiteljico, zlasti pri izobraževanju in na trgu dela. Zato večina mest, vključenih v mrežo, ponuja tečaje jezika države gostiteljice za priseljence. Po mnenju mest je koristno tudi, da priseljenci izboljšajo znanje svojega jezika, saj to pozitivno vpliva na njihovo kulturno samozavest in na povečanje skupnih jezikovnih kompetenc mesta. V nekaterih mestih jezikovne tečaje ponujajo skupaj z otroškim varstvom, za ta ukrep so zlasti hvaležne matere.

Izboljšanje odnosov s policijo

Mesta, vključena v mrežo CLIP, so se lotila vprašanja izboljšanja odnosov med policijo in priseljskimi skupinami na različne načine: uvajanje programov usposabljanja o medkulturni zavesti za policiste, izvajanje informativnih kampanj za obveščanje priseljencev o delu policije ter institucionalizacija dialoga in sodelovanje med policijo in priseljskimi organizacijami. Izboljšanje medkulturne zavesti policistov je bistveno za zmanjševanje nesporazumov, ki lahko sprožijo napetosti, policistom pa pomaga tudi učinkoviteje preprečevati in umirjati konfliktna situacije. Ker je komuniciranje prav tako bistven element dela policije, so nekatera mesta uvedla tečaje jezikov priseljencev za policiste.

Religija

Čeprav je vstop »novih« religij v evropska mesta omogočil dodatno kulturno obogatitev, je v številnih primerih vzbudil zaskrbljenost in povzročil medkulturne konflikte. Ker je muslimanska skupnost največja manjšinska verska skupnost v Evropi, je večina strategij, ki so jih evropska mesta uvedla za izboljšanje medkulturnega dialoga, usmerjenih v to skupino. Verski objekti, zlasti mošeje, so najočitnejši simbol prisotnosti religije. Zagotavljajo tudi nujen fizični prostor za versko izražanje in za srečevanje pripadnikov skupnosti. Nekatera mesta, kot so Frankfurt, Torino in Stuttgart, dejavno podpirajo gradnjo ali vzdrževanje verskih objektov z zagotavljanjem zemljišč, informacij ali politične podpore. Zdi se, da je vprašanje verskih objektov največji izziv za mestne oblasti. V 17 mestih so anketiranci dejali, da sta načrtovanje in gradnja verskih objektov vprašanje odnosov med skupinami, zlasti kadar gre za mošeje. Pomemben vidik verskih objektov je tudi odziv večinske skupnosti na njihovo gradnjo. V Frankfurtu je gradnja nove mošeje povzročila konflikt. Da bi se odzvali na zaskrbljenost, so mestni uradniki organizirali sestanek s prebivalci mesta in s predstavniki mošeje.

PRIMERI MESTNIH POBUD

Živa knjižnica

Malmö

Osrednja knjižnica Malmö je pripravila projekt za vzpostavljanje povezav med posamezniki. V njeni »Živi knjižnici« si lahko posamezniki namesto knjige »izposodijo« osebo za 45 minut, da bi izvedeli več o njenem življenju in posebnih izkušnjah. Osebe, ki so »na izposoj«, se zamenjajo vsak teden, prihajajo pa iz različnih okolij. V tem priljubljenem projektu sodelujejo manjšinske in večinske skupine.

Boj proti radikalnosti

Amsterdam

Po umoru filmskega producenta Thea van Gogha so v Amsterdamu razvili obsežno strategijo zoper radikalnost pri manjšinskem in večinskem prebivalstvu, pri čemer so izpostavili zlasti muslimanstvo. Program zajema strategijo splošnih preventivnih ukrepov in je odgovor na pritožbe mladih muslimanov – tudi na njihove frustracije zaradi diskriminacije. Na ravni posameznikov mesto podpira oblike posredovanja, kot so mentorstvo, vodenje, socialna pomoč in kritika ideologij, ki bi lahko spodbudile radikalnost mladih v iskanju kulturne identitete.

Združevanje otrok

Atene

Mesta lahko spodbudijo sodelovanje priseljencev v večinskih organizacijah. Na primer mesto Atene spodbuja priseljske otroke, naj se vključijo v organizacijo Grški taborniki (trenutno ima 2 500 prijavljenih članov v mestu). Program poteka v sodelovanju z mestnim medkulturnim centrom oddelka za priseljence, ki otrokom plača stroške prijave, uniforme in sodelovanja pri dejavnostih. Program bo trajal sedem let, njegov namen pa je omogočiti 500 priseljskim otrokom, starim od 7 do 12 let, da se vključijo v organizacijo.

Posredovanje v konfliktih

Barcelona

Nekatera mesta za reševanje medkulturnih konfliktov uporabijo storitve posredovanja. Služba za posredovanje v mestu L'Hospitalet, ki jo podpira pokrajinski svet Barcelone, ima 12 članov, ki posredujejo pri konfliktih v soseskah, pritožbah glede uporabe javnih prostorov in sporih pri zaposlovanju.

Vključevanje v mestu Kirklees

Kirklees, Anglija

Verski forum Kirklees (The Kirklees Faith Forum) v Angliji spodbuja vse verske skupnosti na lokalni ravni, da se skupaj bojujejo proti diskriminaciji. Forum ponuja »verske« obroke, kjer predstavijo »meni« tem za pripadnike vseh verskih skupnosti, o katerih lahko razpravljajo med cenovno ugodno večerjo. Poleg tega v okviru projekta Čaj za dva (Tea for Two) spodbujajo sosede iz različnih etničnih skupin, da gredo drug k drugemu na obisk, da bi poskusili premostiti kulturne ovire. Sedem verskih skupnosti je ustanovilo tudi medverske centre v svojih verskih objektih, kjer so združile pripadnike budizma, sikhizma, hinduizma, islama in krščanstva. Ti centri med drugim prirejajo obiske za šolske otroke, ki pridejo tja, da bi se seznanili s posameznimi verskimi obredi. Kljub začetnim pomislekom nekaterih staršev so se otroci in šole na splošno pozitivno odzvali na projekt. Poleg tega so se različne verske skupnosti med seboj bolje spoznale in začele oblikovati nadaljnja partnerstva.

EUROFOUND OVI DOGODKI

Ključni del Eurofoundovih dejavnosti v zvezi s sporočanjem ugotovitev svojih raziskav so predstavitve in neposredne razprave. Eurofound redno predstavlja svoje delo glavnim zainteresiranim stranem, kot so evropske institucije in socialni partnerji. Sodeluje tudi pri organizaciji dogodkov po vsej Evropi, pogosto v partnerstvu z državo, ki predseduje EU.

- Julija je Eurofound sodeloval v irski etapi kampanje Evropske komisije z naslovom Cirkus. Njen cilj je poudariti koristi, ki jih socialna Evropa prinaša svojim državljanom. Eurofound je prispeval informacije in ugotovitve za potovalno kampanjo, ki je potekala v približno dvajsetih evropskih mestih v evropskem letu boja proti revščini in socialni izključenosti 2010.
- Septembra 2010 je Eurofound skupaj s Centrom za evropsko politiko priredil konferenco v Bruslju z naslovom Gospodarska rast za boljšo kakovost življenja v Evropi (Economic growth for better quality of life in Europe). Predstavil je podatke o vplivu upada gospodarske rasti na kakovost življenja.
- Prav tako v septembru je Eurofound v Sofiji skupaj z bolgarsko vlado priredil konferenco o neprijavljenem delu (delo, ki ni nezakonito, vendar ni prijavljeno javnim organom za namene obdavčenja, socialne varnosti ali delovnopravne zakonodaje). Eurofound je na podlagi raziskave o tej temi opredelil dva širša politična pristopa: poudarek na preprečevanju (z učinkovitejšim odkrivanjem ali strožjimi kaznimi) in spodbujanje uskladitve, na primer z legalizacijo prej neprijavljenega dela. Eurofound je na konferenci podrobno predstavil svoje ugotovitve in predložil konkretne primere ukrepov na nacionalni ravni za odpravo neprijavljenega dela iz svoje baze znanja o študijah primerov.
- Novembra je Eurofound v Bruslju predstavil prve ugotovitve iz svoje pete evropske raziskave o delovnih razmerah na konferenci, ki jo je priredil skupaj z belgijskim predsedstvom EU. Na konferenci z naslovom Delati dlje na podlagi boljših delovnih razmer, novih načinov dela in organizacije poklicnega razvoja (Working longer through better working conditions, new modes of work and career organisation) so se sestali oblikovalci politike na visoki ravni in razpravljali o prihodnosti delovnih razmer v Evropi. Razprave so podrobno predstavljene v 9. številki Eurofoundove publikacije Delo in zdravje: težavno razmerje? (Foundation Focus – Work and health: A difficult relationship?)

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer

Letopis 2010 – Življenje in delo v Evropi

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije

2011 – 50 str. – 21 x 29,7 cm

KAKO DO PUBLIKACIJ EU?

Brezplačne publikacije:

- na spletni strani EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>),
- pri predstavništvih ali delegacijah Evropske unije. Njihovi kontaktni podatki so na spletni strani <http://ec.europa.eu> ali po faksu +35 22929-42758.

Plačljive publikacije:

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

Plačljive naročnine (na primer na Uradni list Evropske unije in zbirke odločb sodne prakse Sodišča Evropske unije):

- pri prodajnih zastopnikih Urada za publikacije Evropske unije (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).

Kratka predstavitev Eurofounda

Eurofound socialnim partnerjem, vladam in nosilcem odločanja v EU zagotavlja rezultate ustreznih, pravočasnih in nepristranskih raziskav z namenom izboljšanja življenja evropskih državljanov.

Kaj Eurofound dela za vas?

- Primerjamo dobro prakso glede odnosov med delavci in delodajalci, življenjskih in delovnih razmer, zaposlovanja in konkurenčnosti.
- Glavne akterje seznanjamo z izzivi in rešitvami.
- Prispevamo k oblikovanju politike s spremljanjem najnovejših sprememb glede življenjskih in delovnih razmer.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer –
Eurofound

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18, Irska
Telefon: +35 312043100
Faks: +35 312826456
information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu