

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu *Kvalita profesního života, produktivita a zaměstnanost v kontextu globalizace a demografických výzev*

(2006/C 318/27)

Dne 17. listopadu 2005 se finské předsednictví, v souladu s článkem 262 Smlouvy o založení Evropského společenství, rozhodlo požádat Evropský hospodářský a sociální výbor o stanovisko k *Kvalita profesního života, produktivita a zaměstnanost v kontextu globalizace a demografických výzev*

Specializovaná sekce, kterou Výbor pověřil přípravou prací na toto téma, přijala stanovisko dne 13. července 2006. Zpravodajkou byla paní ENGELEN-KEFER.

Na 429. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 13. a 14. září 2006 (jednání ze dne 13. září), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 116 hlasy pro, 3 hlasy proti a 8 členů se zdrželo hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1 Lisabonská agenda je evropskou odpovědí na výzvy globalizace. Díky produktivní součinnosti hospodářské a sociální politiky, politiky zaměstnanosti a environmentální politiky by se mělo zlepšit mezinárodní konkurenční postavení Evropy. Pro evropské hospodářství je tedy důležité využít příležitostí globalizace prostřednictvím objevování nových oblastí zaměstnanosti v hospodářských odvětvích s dobrými výhledy do budoucna a generováním většího růstu v důsledku inovací. Evropa by se proto měla soustředit na své silné stránky, které spočívají ve vysoké kvalitě jejích produktů a služeb, vzdělaných pracujících a jejím sociálním modelu, a se svými globálními konkurenty vstoupit do hospodářské soutěže zaměřené na kvalitu místo do závodění o nejnižší mzdy a sociální standardy, ve kterém Evropa může jen prohrát. Tato hospodářská soutěž orientovaná na kvalitu vyžaduje rozsáhlý přístup k politice inovací, jenž zahrnuje i mikroekonomickou úroveň, tj. podnikové struktury a kvalitu profesního života.

1.2 Programovým cílem lisabonské agendy je vytvořit nejen větší počet pracovních příležitostí, ale i jejich vyšší kvalitu. Právě tento aspekt kvality byl však v dosavadní diskusi o provádění lisabonských cílů přehlížen. Vedle nárůstu investic do výzkumu a vývoje, jakož i investic obecně a investic do vzdělání a odborné přípravy s ohledem na požadavky znalostní a informační společnosti je zlepšení kvality profesního života klíčem ke zvýšení růstu produktivity a inovační schopnosti podniků. Dokládají to vědecké studie o souvislosti kvality práce a produktivity a o významu „dobré práce“ z pohledu zaměstnanců pro motivaci k práci a ochotu podávat pracovní výkony.

1.3 Kvalita práce zahrnuje různé aspekty, jako je předcházení zdravotním rizikům a jejich snižování, organizace práce na pracovišti, sociální zajištění včetně přiměřeného příjmu, možnost dalšího rozvoje schopností a znalostí, jakož i lepší slučitelnost zaměstnání a rodiny. V souladu s výsledkem studií, které Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek (Dublinská nadace) předložila EHSV, má zlepšení ve všech těchto aspektech pozitivní dopad na produktivitu práce. Podporování dobrovolné podnikové podpory zdraví má přitom

zvláštní význam. Jistá pracovní místa a zdraví prospěšné pracovní podmínky a formy organizace práce, které pracovníkům při práci poskytují větší prostor k jednání, jsou důležitým faktorem pro zvýšení produktivity, a tím i schopnosti inovací, která je rovněž ovlivněna sociálními podmínkami. EHSV proto zastává názor, že by se mělo přihlížet k podnikovým strukturám a podnikové kultuře. Lisabonská strategie tedy vyžaduje provádění rovněž na úrovni podniků, přičemž dojde k propojení hospodářských a sociálních cílů. Přitom hraje důležitou roli sociální dialog.

1.4 Pro zlepšení kvality práce je nezbytná rozsáhlá koncepce, která zohledňuje změny ve světě práce a je přizpůsobena zvláštním potřebám starších osob. Ve smyslu koncepce „cítit se při práci dobře“, kterou Evropská komise sleduje ve své Strategii Společenství pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, je přitom důležitá zejména prevence zdravotních rizik a trvalé snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání. Zvláštní pozornost je přitom zapotřebí věnovat neodpovídajícím pracovním poměrům s nízkou sociální ochranou. Stejně důležitá je však i podpora uspokojení z práce a ochoty podávat pracovní výkony prostřednictvím nových forem organizace práce. Kooperativní formy práce s plošnými hierarchiemi a větší samostatností při práci, jako je skupinová a týmová práce, umožňují rozsáhle využít znalostí a zkušeností lidí a zároveň zohledňují zvýšené požadavky na flexibilitu v hospodářství. Dobré pracovní podmínky a formy organizace práce, které poskytují větší prostor k jednání a otevírají možnosti zapojit se, jsou také zásadním předpokladem pro zvýšení produktivity práce a posílení inovační schopnosti podniků. EHSV proto podporuje koncept „flexicurity“, tj. vyváženého poměru flexibility a sociální jistoty, jak bylo přijato Radou pro zaměstnanost a sociální politiku 1. a 2. června 2006.

1.5 EHSV nabádá k zadávání zakázek na vypracování dalších studií o souvislosti kvality práce a produktivity. Dublinská nadace by byla k tomu vhodnou institucí. Kromě toho EHSV navrhuje vytvoření evropského indexu kvality práce, který by se skládal z různých kritérií „dobré práce“ stanovených na základě

příslušných studií a byl by pravidelně zkoumán a zveřejňován. Tento index by mohl přispět ke zviditelnění změn a pokroku a zároveň by mohl být základem pro nové iniciativy usilující o zlepšení kvality profesního života. Sociální partneři by měli být zapojeni do hodnocení a měli by mít možnost pravidelně k této problematice zaujmout postoj.

2. Argumenty a poznámky

2.1 Pozadí stanoviska

2.1.1 Již v předstihu, před finským předsednictvím Rady v druhé polovině roku 2006, finská vláda požádala EHSV o vypracování průzkumného stanoviska týkajícího se souvislosti kvality profesního života, produktivity a zaměstnanosti, neboť toto téma se má stát významným předmětem politické diskuse.

2.1.2 Toto průzkumné stanovisko tedy bude zkoumat, do jaké míry je kvalita práce faktorem pro zvýšení produktivity a hospodářského růstu a jak může zlepšení kvality práce přispět k vytváření informační a znalostní společnosti, a tím k dosažení lisabonských cílů. Globalizace i demokratický vývoj tu budou představovat rámcové podmínky.

2.2 Úvod

2.2.1 Globalizace s sebou nese rizika, přináší však i nové příležitosti. Rizika spočívají v tom, že evropské hospodářství na základě zostřené mezinárodní konkurence a nového strukturování mezinárodní dělby práce ztratí v důsledku restrukturalizace podniků a jejich relokace pracovní místa, pokud se nepodaří objevit nové oblasti zaměstnanosti. Zároveň roste tlak na sociální standardy v Evropě a na evropský sociální model celkově, poněvadž v jednotném měnovém prostoru jsou náklady na mzdy a sociální náklady rozhodujícím konkurenčním faktorem. Ze studie Eurostatu (březen 2006) však vyplývá, že pracovní náklady ve 25 členských státech EU v roce 2005 rostly pomaleji než v USA. Lisabonská strategie je evropskou odpovědí na výzvy globalizace. Díky produktivní součinnosti hospodářské a sociální politiky, politiky zaměstnanosti a environmentální politiky by se mělo zlepšit mezinárodní konkurenční postavení Evropy.

2.2.2 K dosažení tohoto cíle však není vhodná strategie úprav, která sází jednostranně na zpružnění trhu práce, odbourání sociálních standardů a snížení sociálních dávek. Jde spíše o to, využít příležitosti globalizace pro evropské hospodářství zvláště proto, že Evropa je atraktivní oblast vyznačující se následujícími faktory:

- atraktivita eurozóny,
- stabilní demokracie a sociální mír,
- důvěryhodnost,
- účinné veřejné služby,
- rozvinuté infrastruktury.

Podle názoru EHSV je důležité, aby flexibilita a sociální jistota byly vzájemně vyvážené ve smyslu přístupu „flexicurity“. Přitom jsou na pracovním trhu pro tento vyvážený vztah flexibility a sociální jistoty důležité čtyři předpoklady: „vhodná smluvní ujednání, aktivní politika pracovního trhu, přesvědčivé koncepty pro celoživotní vzdělávání a moderní systémy sociálního zabezpečení.“⁽¹⁾ V přijatém rozhodnutí Rady ministrů pro práci a sociální záležitosti z 1. a 2. června 2006 je koncept flexicurity blíže popsán. Smluvní ujednání mají podle něj „dosáhnout vyvážené kombinace jistoty a aktivačních opatření.“ Zdůrazněno je „zachování práv zaměstnanců ve smlouvách jakéhokoliv druhu“. Při modernizaci systémů sociálního zabezpečení by se mělo pracovat na tom, aby byly „nové formy zaměstnanosti lépe zohledněny“ a „ženy si mohly vybudovat vlastní způsobilost k pobírání důchodu“. Systém pojištění v nezaměstnanosti má zaručit všem dotčeným osobám „příjem zajišťující pokrytí životních nákladů. Zároveň musí být poskytnuty pracovní podněty a podpora.“ Níže se uvádí: „Aktivní politika trhu práce, celoživotní vzdělávání a podnikové školení jsou důležité pro zvládnutí přechodu od zabezpečení pracovního místa k zabezpečení zaměstnání.“⁽²⁾ EHSV vítá v této souvislosti, že do dalšího rozvoje politiky na téma flexicurity mají být zapojeni sociální partneři a další zainteresované strany.

2.2.3 Příležitosti globalizace tkví v orientaci na hospodářská odvětví a inovace s dobrým výhledem do budoucna, ve vstupu do hospodářské soutěže s celosvětovými konkurenty zaměřené na kvalitu místo na sociální dumping a ve vytváření nových, kvalitativně hodnotných pracovních míst. Vysoké sociální standardy je třeba považovat sice za nákladový faktor, nabízejí ale zároveň výhodu plynoucí z polohy, protože jsou důležitým předpokladem pro soudržnost společností a podporují inovační schopnost a produktivitu zaměstnanců. Tato produktivní role sociální politiky je charakteristická pro evropský sociální model, který se opírá o hodnoty, „jako jsou solidarita a soudržnost, rovné příležitosti a boj proti všem formám diskriminace, adekvátní bezpečnost a ochrana zdraví při práci, všeobecná dostupnost vzdělání a zdravotní péče, kvalita života a pracovních podmínek, udržitelný rozvoj a zapojení občanské společnosti.“ Dále je třeba uvést sociální dialog a roli veřejných služeb pro sociální soudržnost. „Tyto hodnoty představují evropskou volbu ve prospěch sociálního tržního hospodářství“⁽³⁾. Aby Evropa mohla obstát v mezinárodní konkurenci, musí vsadit na tyto silné stránky svého sociálního modelu⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Závěry Rady z 1. a 2. 6. 2006, str. 17 anglické verze (není přeloženo do češtiny). URL: http://www.consilium.europa.eu/cms3_applications/Applications/newsRoom/LoadDocument.asp?directory=en/lsa/&filename=89830.pdf.

⁽²⁾ Flexicurity: společný příspěvek výboru pro zaměstnanost a výboru pro sociální ochranu, přijatý na zasedání Rady pro politiku zaměstnanosti a sociální politiku, 1. a 2. 6. 2006. URL: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st09/st09633.en06.pdf>.

⁽³⁾ Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Evropské hodnoty v globalizovaném světě – Příspěvek Komise k říjnovému setkání hlav států a vlád, KOM(2005) 525 v konečném znění ze dne 20.10.2005, s. 4.

⁽⁴⁾ Viz stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Sociální soudržnost – naplnit evropský sociální model, zpravodaj pan Ehnmark, které bylo přijato dne 6. července 2006. URL: http://escopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//esppub1/esp_public/ces/soc/soc237/en/ces973-2006_ac_en.doc.

2.2.4 Cílů, které si Unie v rámci Lisabonské strategie vytyčila, nebude možné dosáhnout, aniž by se posílila sociální soudržnost prostřednictvím aktivních sociálních politik, zvýšil se růst produktivity pomocí intenzivnějšího využívání informačních a komunikačních technologií a v souvislosti s tím se zlepšila kvalita práce, motivace a uspokojení zaměstnanců z práce jako nezbytný předpoklad inovací. Inovace nejsou jen technickým fenoménem, jenž se odráží v nových produktech a výrobních postupech. Inovace jsou spíše sociálním procesem, který závisí na lidech, jejich znalostech, kvalifikaci a schopnostech. Dosažení těchto cílů proto vyžaduje nové formy organizace práce, při nichž lidé využívají svých znalostí a schopností a mohou spolurozhodovat, např. zavedení skupinové a týmové práce a lepší spolupráce vedoucích pracovníků a zaměstnanců. Zvláštní výzvu představuje demografický vývoj, který povede ke změně věkové struktury zaměstnanců. Přitom se jedná na jedné straně o to, vytvářet prostřednictvím cílených kvalifikačních nabídek pro starší zaměstnance předpoklady k tomu, aby se přizpůsobili novým pracovním požadavkům v důsledku technicko-organizačních změn. Na druhé straně je nutné prostřednictvím forem práce odpovídajících věku starších zaměstnanců přihlídnout k jejich jinému výkonnostnímu profilu. Obojí předpokládá změnu způsobu myšlení v personální politice podniků, která starším zaměstnancům poskytne více pracovních příležitostí ⁽⁵⁾.

2.2.5 Podpora inovací jako významný prvek pro dosažení lisabonských cílů vyžaduje kromě investic do výzkumu a vývoje další opatření jak na úrovni státu, tak na úrovni podniků. Sem patří zlepšení schopností využívat nové technologie, ale i změna struktur práce v podnicích prostřednictvím nových forem organizace práce, které jednotlivým pracovníkům poskytují větší prostor k jednání a zlepšují spolupráci s vedoucími pracovníky. Zvýšení míry zaměstnaných žen na úrovni vedoucích a lepší možnosti pro sloučení zaměstnání a rodiny k tomu také přispívají. Konec konců se jedná o zlepšení pracovních podmínek zejména s cílem předcházení stresu a nemocem z povolání, to vše pro zachování možnosti zaměstnávat zejména starší pracovníky a pro zajištění pracovních podmínek odpovídajících věku. V této souvislosti poukazuje Výbor na podnikovou podporu zdraví, kterou podniky nabízejí svým zaměstnancům dobrovolně. Další podpora prostřednictvím veřejné správy by mohla přispět k tomu, že tento nástroj bude více využíván především v MSP. Velký význam má také integrace mladých lidí, neboť ve věkově smíšených týmech se spojí schopnosti mladých se zkušenostmi starších pracovníků, a tak mohou vzniknout nejlepší, inovační myšlenky.

⁽⁵⁾ Viz následující stanoviska Evropského hospodářského a sociálního výboru: ke sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů s názvem Zvýšit zaměstnanost starších pracovníků a oddálit odchod z trhu práce (Úř. věst. C 157, 28.6.2005, s.120-129, zpravodaj: pan Dantin).

URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:157:0120:0129:EN:PDF>.

ke sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu Productivity: the key to the competitiveness of European economies and enterprises (Produktivita: klíč ke konkurenceschopnosti evropských ekonomik a podniků), zpravodaj: pan Morgan/paní Sirkeinen, spoluzpravodaj: pan Ehnmark (Úř. věst. C 85, 8.4.2006, s. 95-100, angl. verze)
URL: http://europa.eu/eur-lex/pri/en/oj/dat/2003/c_085/c_08520030408en00950100.pdf.

2.2.6 Hlavním úkolem sociálních partnerů je upravit pracovní podmínky prostřednictvím tarifních smluv. Sociální dialog na všech úrovních má pro zlepšení kvality profesního života mimořádný význam. Vytvoření zdraví prospěšných pracovních podmínek a atmosféry v podniku, která je otevřená inovacím, prostřednictvím forem organizace práce, jež jednotlivým pracovníkům poskytují větší prostor k jednání a možnosti rozhodovat, vyžaduje partnerskou součinnost mezi zaměstnanci a lidmi zastupujícími jejich zájmy v podniku. Lisabonského cíle vytvořit lepší pracovní místa lze dosáhnout jedině tehdy, pokud se zapojí ti, jichž se to týká, a osoby zastupující jejich zájmy. Takto chápané partnerství pro změnu a lepší kvalitu práce musí začít na úrovni podniku a pokračovat v sociálním dialogu na úrovni odvětví a napříč obory. EHSV vítá skutečnost, že večer před neformálním zasedáním Rady pro zaměstnanost a sociální otázky, které se konalo dne 6. července 2006, došlo k první výměně názorů mezi sociálními partnery, které se zúčastnil i jeden zástupce občanské společnosti. EHSV doufá, že se sociální partneři budou moci dohodnout na společném příspěvku k diskusi v souvislosti s konceptem flexicurity a týkající se kvality práce, produktivity a zaměstnanosti.

2.3 Růst, produktivita a zaměstnanost

2.3.1 Není žádným tajemstvím, že ještě zdaleka nebylo dosaženo ambiciózních cílů pro růst a zaměstnanost, které byly stanoveny za srovnatelných příznivých ekonomických podmínek na zasedání Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000. V hlavních směrech hospodářských politik z 12. července 2005 se uvádí: „Hospodářství EU je svému cíli stát se nejkonzistentnějším světovou ekonomikou v několika ohledech více vzdáleno, než tomu bylo v březnu roku 2000“ ⁽⁶⁾. Vedle trvale vysoké nezaměstnanosti, jež se odráží jen v nepatrném zlepšení míry zaměstnanosti na 63 % v roce 2003 – daleko pod cílovou hodnotou 70 % do roku 2010 – je za příčinu pokládán nízký nárůst produktivity. Na tento jev upozornila již zpráva skupiny odborníků na Lisabonskou strategii pod vedením pana Wima Koka v listopadu 2004. Pokles růstu produktivity (na odpracovanou hodinu) v EU od poloviny 90. let minulého století „lze připisovat více méně do stejné míry nižším investicím na zaměstnance a zpomalení tempa technologického pokroku“ ⁽⁷⁾. Rovněž podle zprávy skupiny odborníků: Toto zpomalení „souvisí se stejnými důvody, proč Evropa nespĺňuje lisabonské cíle: nedostatečné investice do výzkumu, vývoje a vzdělávání,

⁽⁶⁾ Doporučení Rady ze dne 12. července 2005, týkající se hlavních směrů hospodářských politik členských států a Společenství (2005–2008), (Úř. věst. L 205, 6.8.2005, s. 28-37).

URL: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/cs/oj/2005/l_205/l_20520050806cs00280037.pdf.

⁽⁷⁾ Tvář v tvář výzvám – Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost. Zpráva skupiny odborníků na vysoké úrovni vedené panem Wimem Kokem, listopad 2004, s. 16.
URL: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_cs.pdf.

nízká schopnost převádět výsledky výzkumu do obchodovatelných výrobků a procesů a nižší produktivita v evropských průmyslových odvětvích vyrábějících informační a komunikační technologie ... a v evropských službách používajících tyto technologie ... kvůli pomalejšímu šíření těchto technologií“⁽⁸⁾. Evropskému hospodářství se tedy zjevně nedostává investic do perspektivních výrobků a technologií, a schopnosti inovací, což rovněž předpokládá investice do kvalifikačního potenciálu lidí. Minimální výdaje za výzkum a vývoj měřené na základě cílové hodnoty 3 % hrubého domácího produktu (HDP) do roku 2010 jsou toho známkou. Navíc jen 55 % výdajů za výzkum v Unii je financováno soukromým sektorem, což je považováno za významnou příčinu rozdílu v inovacích mezi USA a EU⁽⁹⁾.

2.3.2 Ve své zprávě pro jarní zasedání Evropské rady v březnu 2006 Komise dospěla k závěru, že EU přes veškeré úsilí „pravděpodobně nesplní svůj cíl týkající se nárůstu výdajů na vědu na 3 % HDP do roku 2010“⁽¹⁰⁾. V této souvislosti zdůrazňuje nutnost posílit soukromé investice, pro které musí politika jednotného trhu zároveň vytvořit lepší rámcové podmínky. Kromě makroekonomické politiky zaměřené na růst a zaměstnanost povede k většim množstvím kvalitativně hodnotnějších pracovních míst jen strategie orientovaná na podporu inovací. To je zdůrazňováno i v závěrech jarního summitu Evropské rady, který požaduje „obsáhlý přístup k inovační politice“, jenž zahrnuje zejména také investice do všeobecného vzdělávání a odborné přípravy⁽¹¹⁾. Potřebu investic do znalostí a inovace a s tím související vnitrostátní i evropská opatření Evropská rada znovu zdůraznila na svém zasedání ve dnech 15. a 16. června 2006.⁽¹²⁾

2.4 Investice do lidí jako předpoklad inovačního hospodářství založeného na znalostech

2.4.1 Ve znalostním hospodářství a společnosti jsou struktury výroby a služeb neustále modernizovány za použití informačních a komunikačních technologií a inovačních výrobků a výrobních postupů. Tím dochází ke změně organizace práce ve výrobě i správě. Tato technicko-organizační změna struktury výroby a správy s sebou přináší změny požadavků na práci, jež

⁽⁸⁾ Tamtéž.

⁽⁹⁾ Viz stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu K 7. rámcovému programu výzkumu: potřeba výzkumu v rámci demografické změny – kvalita života ve stáří a potřeba technologie, ze dne 15.9.2004, zpravodajka: paní Heinisch, (Úř. věst. C 74, 2.3.2005, s. 44-54).
URL: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/cs/oj/2005/c_074/c_07420050323cs00440054.pdf.

⁽¹⁰⁾ Sdělení Komise jarnímu zasedání Evropské rady Čas zařadit vyšší rychlost – Nové partnerství pro růst a zaměstnanost, (KOM(2006) 30 v konečném znění – část I ze dne 25.1.2006), s. 15.

⁽¹¹⁾ Zasedání Evropské rady v Bruselu ve dnech 23. a 24. března 2006 – závěry předsednictví, odst. 18 a následující.
URL: <http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/newsWord/CS/ec/89029.doc>.

⁽¹²⁾ Závěry předsednictva, odst. 20 a 21.
URL: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/presData/en/ec/90111.pdf.

je třeba zohlednit jak v základním, tak v doplňkovém vzdělávání. Znalosti informačních technologií a schopnost zacházení s informačními a komunikačními technologiemi (mediální gramotnost), ale i sociální schopnosti jako schopnost komunikace a práce v týmu a rovněž znalosti cizích jazyků se stávají klíčovými faktory, díky nimž bude možné dostat novým požadavkům na práci. Je třeba zohlednit zprostředkování těchto klíčových kompetencí ve všech odvětvích vzdělávacího systému, a i touto cestou posílit schopnost inovace v podnicích prostřednictvím zvýšení kvalifikace zaměstnanců.

2.4.2 Již ve zprávě pracovní skupiny pro zaměstnanost z listopadu 2003 se poukazuje na to, že zvýšení úrovně vzdělání a neustálé přizpůsobování kvalifikací potřebám hospodářství založeného na znalostech má pro dosažení vyšší zaměstnanosti zásadní význam. Přitom záleží jak na zvyšování všeobecné úrovně vzdělání, tak na usnadnění přístupu k trvalému doplňkovému vzdělávání pro různé profesní profily veřejného i soukromého sektoru. Ti, kteří to nejvíce potřebují, tedy lidé s nejnižší kvalifikací, starší zaměstnanci a pracovníci v malých a středních podnicích, by měli dostat přednost. Pracovní skupina pro zaměstnanost v této souvislosti zdůrazňuje zejména odpovědnost hospodářství a vyzývá zaměstnavatele, aby převzali větší „odpovědnost za neustálé odborné vzdělávání svých zaměstnanců“⁽¹³⁾. Kombinací zákonných předpisů a dobrovolných úprav by se mělo zajistit poskytování dostatečných investic zaměstnavatelů do doplňkového vzdělávání i spravedlivé rozdělení nákladů (například na základě odvětvových nebo regionálních fondů doplňkového vzdělávání, daňových úlev nebo dávek na doplňkové vzdělávání jako třeba ve Francii)⁽¹⁴⁾. EHSV zastává názor, že každý zaměstnanec by měl mít příležitost k doplňkovému vzdělávání.

2.4.3 Skupina odborníků zabývající se tématem Budoucnost sociální politiky EU také doporučuje, aby se Unie v rámci evropské strategie zaměstnanosti zaměřila na vytvoření podmínek pro hospodářství založené na znalostech v systému vzdělávání obecně a na zlepšení tohoto systému⁽¹⁵⁾. Skupina odborníků k tomu předložila řadu návrhů, jež se týkají všech úrovní školního a odborného vzdělávání. Zvláštní význam je přikládán dalšímu profesnímu vzdělávání. Skupina odborníků navrhuje sjednat obecný požadavek na doplňkové vzdělávání v tarifní nebo pracovní smlouvě. Podniky by mimo jiné pro každého zaměstnance měly sestavovat plány osobního rozvoje a vytvořit systém vnitropodnikového řízení doplňkového vzdělávání a znalostí. Dobré nápady tedy nechybí, nedostatky jsou však v jejich realizaci.

⁽¹³⁾ Jobs, jobs, jobs – Creating more employment in Europe (Práce, práce, práce – vytváření více pracovních míst v Evropě). Zpráva pracovní skupiny pro zaměstnanost pod vedením pana Wima Koka z listopadu 2003, s. 47 (angl. verze).
URL: http://europa.eu/comm/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_en.pdf.

⁽¹⁴⁾ Tamtéž, s. 49.

⁽¹⁵⁾ Report of the high-level group on the future of social policy in an enlarged European Union (Zpráva skupiny na vysoké úrovni o budoucnosti sociální politiky v rozšířené Evropské Unii) z května 2004 (angl. verze).
URL: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6104202_en.pdf.

2.5 Zlepšení kvality práce pro posílení inovační schopnosti a zlepšení integrace starších zaměstnanců

— k vyšší produktivitě přispívá kooperativní chování vedoucích pracovníků,

2.5.1 Kvalita profesního života a produktivita

— pozitivní dopad mají ty formy organizace práce, které pracovníkům poskytují větší samostatnost a odpovědnost při práci,

2.5.1.1 Přechod ke znalostní společnosti, která je schopna inovací, vyžaduje nové iniciativy zaměřené na zlepšení kvality práce. Přiměřené pracovní podmínky z hlediska zdraví a organizace práce umožňující lepší spolupráci vedoucích a řídicích pracovníků a pracovníků s jinými kvalifikacemi, rovnoprávnou spolupráci a spolurozhodování podporují uspokojení z práce a přispívají k ekonomickému úspěchu podniku. Zatěžující pracovní podmínky a pracovní podmínky vedoucí k nemocem mají za následek naopak snížení kvality života a způsobují následné náklady pro společnost, ale i ztrátu produktivity, což má negativní dopad na inovační schopnost hospodářství. Dokládají to příslušné vědecké studie, jichž je však k dispozici příliš málo.

— zlepšení pracovních metod a vybavení na pracovišti u fyzicky náročných činností přispívá ke snížení námahy a umožňuje vyšší produktivitu. Tyto investice se tedy vyplatí,

— v případě specifické zátěže jsou nezbytná kreativní řešení, která by zabránila pracovním úrazům. Snížení absencí z důvodu nemoci má přímý pozitivní vliv na produktivitu.

2.5.1.2 V jedné studii Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (2004) je podrobněji zkoumána souvislost mezi kvalitou práce a produktivitou⁽¹⁶⁾. Hlavním výsledkem tohoto zkoumání je to, že úspěch podniku v dnešních podmínkách zostřené konkurence nelze měřit pouze na základě ukazatelů o hospodaření podniku. Stále významnější roli hrají faktory jako spokojenost zákazníků, optimalizace interních obchodních vztahů, inovační schopnost a pružné organizační struktury. Výsledky výzkumu na bázi vyhodnocení literatury potvrzují, že dobré pracovní podmínky a ekonomický úspěch podniku jsou úzce spjaté. Kvalita práce silně ovlivňuje produktivitu a rentabilitu. Studie definuje následující konkrétní faktory úspěchu podniku:

2.5.1.4 Spektrum zátěže v podnicích se v neposlední řadě také vlivem použití informačních a komunikačních technologií změnilo. I nadále sice existují oblasti, zejména v průmyslové výrobě, kde převládá fyzická zátěž, celkově však lze konstatovat nárůst psychosociální zátěže v důsledku zvyšující se intenzity práce a časového tlaku a práce s informačními a komunikačními technologiemi. Stres z práce je převládající faktor zátěže ve všech oblastech činnosti a hospodářství a oblast prevence představuje hlavní výzvu. Studie evropské agentury dospěla k závěru, že předcházení stresu nejen snižuje náklady, ale vede také ke zlepšení produktivity vlivem vyšší pracovní motivace a lepšího podnikového klimatu.

— spojení podnikových cílů s koncepcemi personálního rozvoje pro lepší dosažení cílů,

— rozsáhlý přístup k podpoře zdraví, jenž se nevztahuje pouze na bezprostřední pracovní podmínky, ale zahrnuje rovněž motivaci k práci a chování vedoucích pracovníků,

— koncepce podpory zdraví, které se zaměřují na předcházení zdravotním rizikům,

— zlepšení pracovních postupů a organizace práce ve spojení s technickými inovacemi.

2.5.1.5 Podíl kvalifikované činnosti s větší samostatností a minimální hierarchií vzrostl zejména v „nové ekonomice“. Zároveň se však zvýšil pracovní tlak. Hranice pracovního dne jsou stále nevýraznější, což jde ruku v ruce s novými formami psychického a fyzického vyčerpání, jako je např. syndrom vyhoření („Burn Out Syndrom“), a celkově snižuje kvalitu života. Zároveň lze v některých oblastech sledovat také protichůdnou tendenci. Z důvodu zvýšeného nákladového a konkurenčního tlaku se opět ruší lidské formy uspořádání práce, jako je například skupinová práce v automobilovém průmyslu, a znovu se zavádějí pracovní struktury založené na přísné dělbě práce, které vedou k jednostranné zátěži s příslušnými zdravotními riziky.

2.5.1.3 Na základě případových studií v různých členských státech a různých odvětvích byly v téže studii určeny následující faktory zlepšení produktivity:

— důležitou roli hraje vysoká kvalita práce včetně příznivých podmínek pro slučitelnost rodinného a profesního života,

2.5.1.6 Podíl neodpovídajícího zaměstnávání ve formě nežádoucí práce na částečný úvazek, práce na dobu určitou a poskytování smluvní pracovní síly roste, přičemž tyto skupiny pracujících bývají většinou vystaveni zvláště zatěžujícím pracovním podmínkám ve formě jednoduchých, monotónních činností, těžké fyzické zátěže nebo vlivů prostředí ohrožujících zdraví. Neodpovídající pracovní poměry jsou často ty, jež vykazují nízkou kvalitu práce, což zvláště nutně vyžaduje opatření týkající se bezpečnosti práce a ochrany zdraví a opatření zaměřená na uspořádání práce.

⁽¹⁶⁾ Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci: Quality of the Working Environment and Productivity – Working Paper (Kvalita pracovního prostředí a produktivita – pracovní dokument), 2004 (angl. verze).
URL: http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf.

2.5.1.7 Jaké požadavky mají samotní pracující na „dobrou práci“, ukazuje reprezentativní průzkum Mezinárodního institutu empirické sociální ekonomie (INIFES) provedený mezi výdělečně činnými lidmi v Německu ⁽¹⁷⁾. Z vyhodnocení pro zaměstnance vyplývá, že první místo zaujímají aspekty jistoty příjmu a zaměstnání, po nichž následují kvalitativní aspekty, jako je smysluplná a pestrá práce. Na třetím místě jsou sociální aspekty jako kooperativní chování řídicích pracovníků a vzájemná podpora. Z pohledu dotyčných osob jsou pro jejich uspokojení z práce a ochotu podávat pracovní výkony důležité konkrétně následující aspekty v uvedeném pořadí:

1. pevný, spolehlivý příjem,
2. jistota pracovního místa,
3. práce má člověka bavit,
4. nadřízení mají s podřízenými jednat jako s lidmi,
5. pracovní poměr na dobu neurčitou,
6. podpora kolegiality,
7. ochrana zdraví na pracovišti,
8. práce má být smysluplná,
9. mnohostranná a pestrá práce,
10. pracovník má mít vliv na způsob práce.

Všechny tyto aspekty získaly souhlas v rozsahu od 70 do více než 90 %. Další kritéria dobré práce, s nimiž dotázaní souhlasili rovněž ve vysoké míře (přes 60 %), se týkala možnosti dále rozvíjet vlastní schopnosti, jakož i požadavku na nadřízené podporovat odborný a profesní rozvoj. Z průzkumu rovněž vyplynulo, že vysoká kvalita práce, která z větší části odpovídá subjektivním kritériím dobré práce, vede k většímu uspokojení z práce, radosti z práce a k velké ochotě podávat pracovní výkony. Je tedy nasnadě, že se to pozitivně odráží v produktivitě práce, byť tato souvislost nebyla přímo zkoumána.

2.5.2 Věkově odpovídající uspořádání práce

2.5.2.1 Míra zaměstnanosti je u starších pracovníků (55 až 65 let) v Unii i nadále nedostatečná a lisabonský cíl zvýšení ukazatele zaměstnanosti v této oblasti na 50 % do roku 2010

není dosažen. Závažnou příčinou předčasného odchodu starších zaměstnanců z pracovního života je psychická a fyzická únava způsobená zatěžujícími pracovními podmínkami a vysokou intenzitou práce, ale i vysoká míra nezaměstnanosti. V uplynulých letech podniková personální politika sázela na to, že starší zaměstnance přiměje k dřívějšímu odchodu do důchodu. To vedlo k procesu vypuzování starších osob z práce, který také velmi zatěžuje systémy sociálního zabezpečení.

2.5.2.2 Podle EHSV nestačí pouze formulovat ctižádostivé cíle, zároveň je nutné vytvořit podmínky, které jsou pro dosažení tohoto cíle nezbytné. Vzhledem ke značnému nedostatku pracovních míst je v prvé řadě důležité snížit tlak na výkonnost v podnicích a správě a pracovní podmínky a požadavky na výkon upravit tak, aby byly po celou dobu (delšího) profesního života přiměřené. To vyžaduje, aby mnohé podniky navýšily počet zaměstnanců, a snížily tak tlak na výkonnost a předcházely předčasné psychické a fyzické únavě svých zaměstnanců. Zlepšení kvality práce prostřednictvím vhodných opatření uspořádání a organizace práce a dostatečný počet zaměstnanců jsou rozhodujícími nástroji pro dosažení tohoto cíle. Pozornost by se tedy neměla věnovat zvyšování zákonné hranice věku pro odchod do důchodu, ale přiblížení skutečného věku zákonné hranici. K tomu jsou nezbytná především opatření týkající se uspořádání práce a změna podnikové personální politiky spojená se staršími zaměstnanci.

2.5.2.3 Skupina expertů zabývající se tématem Budoucnost sociální politiky EU v této souvislosti doporučuje opatření na třech úrovních. Vedle reformy systémů sociálního zabezpečení s cílem omezit podněty k předčasnému odchodu do důchodu vidí hlavní nezbytná opatření na úrovni podniků. Je nezbytná větší účast starších zaměstnanců na akcích odborného vzdělávání, dále zlepšení pracovních podmínek a modernizace organizace práce. Nové formy organizace práce by měly lépe vyhovovat schopnostem a znalostem starších zaměstnanců, zejména prostřednictvím vytvoření pracovních míst odpovídajících věku a usnadnění změny pracovní náplně v rámci podniku ⁽¹⁸⁾. Kromě toho je zapotřebí změna způsobu myšlení společnosti, která se naučí oceňovat hodnotu zkušeností a znalostí získaných v průběhu pracovního života.

V Bruselu dne 13. září 2006

předsedkyně

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁷⁾ Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen (Co je dobrá práce? Požadavky z pohledu zaměstnanců) – zkrácená verze. INIFES, listopad 2005 (jen německá verze). URL: <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Projekte/Was-ist-gute-Arbeit/gute-arbeit-endfassung.property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=truepdf> (jen německá verze).

⁽¹⁸⁾ Report of the high-level group on the future of social policy in an enlarged European Union (Zpráva skupiny na vysoké úrovni o budoucnosti sociální politiky v rozšířené Evropské Unii), květen 2004, s. 35 (angl. verze). http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6104202_en.pdf.