

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Podpora trvalo udržateľnej produktivity na európskych pracoviskách“

(2008/C 10/19)

Európsky hospodársky a sociálny výbor sa 16. februára 2007 v súlade s článkom 29 ods. 2 vnútorného poriadku rozhodol vypracovať stanovisko k danej téme „Podpora trvalo udržateľnej produktivity na európskych pracoviskách“.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 17. júla 2007. Spravodajkyňou bola pani Kurki.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 438. plenárnom zasadnutí 26. a 27. septembra 2007 (schôdza z 26. septembra) prijal 155 hlasmi za, pričom 9 členovia sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Závbery a odporúčania

1.1 K tradičným stimulom hospodárskeho rastu (nárast pracovnej sily, investovanie do výrobných prostriedkov, zvyšovanie vzdelania) je nevyhnutné pridať nové prvky schopné vytvárať trvalo udržateľný rast. Po prvé, súčasná úroveň rastu produktivity sa musí zvýšiť. Po druhé, treba nájsť spôsob, ako aspoň zastaviť úbytok ponuky práce. Po tretie, svet práce sa musí stať atraktívnejším.

1.2 Výbor je presvedčený, že úlohou Európskej únie je podporovať všetky členské štáty a podniky v ich úsilí o zvyšovanie trvalo udržateľnej produktivity, ktorá je dôležitou súčasťou Lisabonskej stratégie. Názor, že zavádzanie kvalitatívnych a sociálnych inovácií na pracovisku má veľký vplyv na úspech podniku, treba aktívne presadzovať. Výbor navrhuje, aby sa tento aspekt vzal do úvahy ako súčasť hodnotenia a reformy usmernení pre hospodárstvo a zamestnanosť.

1.3 Výbor opakuje svoj návrh, že by sa mal vytvoriť európsky index, ktorý by vyjadroval kvalitu pracovného života. Tento index by vychádzal z kritéria „dobrej práce“, ku ktorému sa dospelo výskumom, a bol by pravidelne zostavovaný a uverejňovaný. Takýto index by mohol pomôcť objasniť zmeny a zlepšenia kvality pracovného života v Európe, ako aj dôsledky na produktivitu. Zároveň by sa stal základom pre nové podnety na zlepšovanie kvality pracovného života.

1.4 Zriadenie európskeho indexu kvality práce si vyžaduje vytvorenie širokého fóra. Európsky hospodársky a sociálny výbor má rozsiahle odborné znalosti týkajúce sa problémov meniaceho sa pracoviska a riešenia týchto problémov, čo by mohlo byť pre takéto fórum dobrým základom. Týmto otázkami by sa tiež mohlo zaoberať Stredisko pre monitorovanie trhu práce, pokiaľ to jeho pracovný program umožní.

1.5 EHSV žiada Komisiu, aby dala vypracovať ďalšie štúdie zamerané na vzťah medzi kvalitou pracovného života a produktivitou. Je nevyhnutné uskutočniť podrobnejšiu analýzu faktorov, ktoré prispievajú k trvalo udržateľnej produktivite. Inštitúcie EÚ a členské štáty by pri tejto činnosti mohli lepšie

využiť výskum a analytickú prácu Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok v Dubline a Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so sídlom v meste Bilbao.

1.6 Výbor zastáva názor, že by bolo vhodné v iniciatívach EÚ týkajúcich sa inovácie a vzdelávania (ako je napríklad rámcový program pre konkurencieschopnosť a inováciu, programy štrukturálnych fondov, integrovaný program celoživotného vzdelávania) vyzdvihnúť inovácie na pracovisku a nové druhy odborných znalostí a postupov riadenia. Sociálni partneri majú v tomto ohľade hlavnú zodpovednosť pri príprave, realizácii a vyhodnocovaní projektov.

1.7 Výbor navrhuje, aby členské štáty zavádzali programy na podporu kvality a produktivity práce ako súčasť svojich programov pre zamestnanosť a inovačnej politiky. V mnohých krajinách existujú národné strediská pre produktivitu a výskumné ústavy práce, ktoré by sa mohli do takýchto iniciatív zapojiť. Sociálni partneri majú rozhodujúcu úlohu pri plánovaní projektov a pri ich uskutočňovaní v praxi.

1.8 Je nevyhnutné, aby sa v diskusii a praktických iniciatívach v súvislosti s trvalo udržateľnou produktivitou pokračovalo na rôznych európskych fórach, v členských štátoch aj v podnikoch. Výbor môže k tomuto procesu významne prispieť tak, že predstavi názory občianskej spoločnosti na túto tému, najmä prostredníctvom svojich stanovísk týkajúcich sa hospodárstva, zamestnanosti a inovačnej politiky.

2. Úvod

2.1 Trvalo udržateľný hospodársky rast a vysoká miera zamestnanosti sú pre prosperitu Európy nevyhnutné. Cieľom EÚ je zabezpečiť „trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na vyváženom hospodárskom raste a cenovej stabilite, sociálne trhové hospodárstvo s vysokou konkurencieschopnosťou zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, ako aj vysokú úroveň ochrany životného prostredia a zlepšenie jeho kvality“⁽¹⁾. To sa dá dosiahnuť zvýšením súčasnej úrovne

(1) Zmluva o Ústave pre Európu, článok I ods. 3 (3).

rastu produktivity vo všetkých odvetviach hospodárstva ⁽²⁾. Rast produktivity prispieva k väčšej pohode občanov, pokiaľ sa zakladá na zlepšovaní kvality pracovného života a zvyšovaní počtu pracovných miest. Trvalo udržateľný rast produktivity ponúka spôsob ako zabezpečiť zdravé verejné financie a trvalo udržateľné poskytovanie sociálnej a zdravotnej starostlivosti pre starnúce obyvateľstvo. Zároveň vznikajú nové kvalitné pracovné miesta. Trvalo udržateľný rast produktivity tak podporuje hospodárske, sociálne a environmentálne ciele Lisabonskej stratégie.

2.2 V povojnovom období sa produktivita práce v Európe neustále zvyšovala. Dokonca ešte koncom 60. rokov 20. storočia bol priemerný ročný rast za hodinu práce okolo 5 %. Od 80. rokov sa rast produktivity práce začal spomaľovať a začiatkom 21. storočia dosahoval len 1 – 2 %. Zmeny v číselných hodnotách produktivity členských štátov EÚ v posledných rokoch sa dajú vysvetliť množstvom faktorov pôsobiacich rôznymi smermi. Priemerný rast produktivity práce v Európe sa zvýšil vstupom nových členských štátov, v ktorých je počiatočná úroveň produktivity nižšia ako v starých členských krajinách. Od roku 1995 však v Európe vzrástol počet pracovných miest s nízkou produktivitou. Patria sem pracovné miesta v odvetví služieb, kde majú pracovníci malé mzdy a nízku kvalifikáciu, a veľa pracovných miest s netypickou pracovnou zmluvou. Táto tendencia prispela k spomaleniu rastu produktivity ⁽³⁾.

2.3 V priemyselnej výrobe bol rast produktivity najrýchlejší v odvetviach založených na technológii. Podiel týchto odvetví na celkovej výrobe je malý, čo je podľa názoru Komisie príznakom potenciálnych problémov. Čím viac sa podieľajú na pridanej hodnote, tým viac prispievajú k produktivite a skutočnému rastu ziskov v hospodárstve. Tieto priemyselné odvetvia vždy vedú v inovácii a modernizácii a v šírení nových technológií, a to aj za hranicami ⁽⁴⁾.

2.4 Slabý rast produktivity v súkromných a verejných službách v posledných rokoch je rozhodne vážnym problémom. Mali by sme však mať na pamäti, že je ťažšie či dokonca nemožné zmerať rast produktivity v tomto odvetví pomocou tých istých ukazovateľov ako vo výrobe. Napriek tomu, že v odvetví služieb pribudli rôzne druhy inovácií, ako napríklad využívanie aplikácií IKT, v štatistikách sa to ako rast produktivity neodrazilo. K inováciám v odvetví služieb dochádza skôr prostredníctvom zavádzania technológií (IKT, organizačné

⁽²⁾ Produktivita sa dá merať na rôznych úrovniach, napríklad produktivita celého hospodárstva (makroúroveň), produktivita niektorého odvetvia hospodárstva (výroba, IKT), produktivita podniku, prevádzky alebo oddelenia, produktivita zamestnanca alebo skupiny zamestnancov, produktivita jednotlivca. Celková produktivita je tá časť rastu produktivity, ktorá sa nedá vysvetliť kvantitatívnym zvýšením „tradičných“ faktorov, ktoré k rastu prispievajú (práca, kapitál, suroviny, energia). Rast produktivity je okrem iného výsledkom technologického rozvoja, odbornej prípravy pracovníkov, organizačného rozvoja alebo zlepšení v riadení a vo výrobných metódach.

⁽³⁾ Správa pracovnej skupiny pre produktivitu Výboru pre zamestnanosť na tému Podpora zvyšovania produktivity a vytvárania väčšieho počtu lepších pracovných príležitostí aj pre ľudí, ktorí sú na okraji trhu práce, EMCO/18/171006/EN-final, 2006. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emco_workgroupprod06_en.pdf.

⁽⁴⁾ Oznámenie Komisie Rade a Európskemu parlamentu: Produktivita: kľúč ku konkurencieschopnosti európskych ekonomík a podnikov, KOM (2002) 262 v konečnom znení.

zmeny a ľudský kapitál), než investovaním samotných podnikov priamo do vývoja a výskumu ⁽⁵⁾. Mechanické výpočty pri porovnávaní produktivity môžu tak vyústiť do nesprávnych záverov, pokiaľ sa nevezme do úvahy skutočné zameranie rôznych odvetví. Platí to aj pre služby vo verejnom záujme, kde cieľ zvýšiť rast produktivity musí zohľadniť ciele sociálnej a verejnej politiky, ako aj požiadavku zabezpečiť prostredie, ktoré pozitívne vplýva na rozvoj inovácií a rast produktivity.

2.5 Zlepšovanie zamestnanosti a zvyšovanie produktivity sa vzájomne nevyklučujú. Naopak, spoločne podopierajú ciele Lisabonskej stratégie týkajúce sa zvyšovania počtu kvalitnejších pracovných miest. Podľa Medzinárodnej organizácie práce (MOP) je produktívna zamestnanosť základom dôstojnej práce ⁽⁶⁾. Trvalo udržateľný rast produktivity a zvyšujúca sa miera zamestnanosti sú správnym spôsobom ako znižovať podiel nelegálnej práce v hospodárstve.

2.6 Štruktúra hospodárstva EÚ sa mení a vo faktoroch, ktoré na ňu vplývajú, sa prešúva dôraz z fyzického kapitálu na ľudský. Podľa Komisie už v EÚ nie je dopyt po tradičnej kvalifikácii, ale po vysokokvalifikovanej pracovnej sile. Vyjadruje to skôr zmeny v náplni práce jednotlivých povolání, než zmeny v sektorovom rozdelení pracujúcich. V rokoch 1995 až 2000 predstavovali novovzniknuté pracovné miesta v rýchlo rastúcich sektoroch náročných na vedomosti viac než dve tretiny všetkých nových miest požadujúcich vysoko a stredne kvalifikovanú pracovnú silu a veľkú časť nových miest pre zamestnancov s nízkou kvalifikáciou ⁽⁷⁾. Počet pracovných síl vzrástol najmä v službách pre podniky a práve ony budú v budúcnosti zohrávať kľúčovú úlohu pri poskytovaní nových pracovných príležitostí a kompenzovať straty pracovných miest a racionalizáciu vo výrobných odvetviach ⁽⁸⁾.

2.7 Pre jednotlivca znamená rast produktivity väčšiu istotu pracovných miest a tiež to, že pracovníci majú lepšie možnosti na pracovný postup a môžu dosiahnuť vyšší zárobok. Tým sa zlepšuje kvalifikácia pracovníkov a zvyšuje ich šanca nájsť si zamestnanie v meniacom sa prostredí.

2.8 Pre spoločnosti je zvyšovanie produktivity nevyhnutné, je kľúčom k ich konkurencieschopnosti. Keďže svetové trhy do veľkej miery určujú ceny a produktivita sa nedá do nekonečna zvyšovať tradičným investovaním do strojov a vybavenia, treba použiť iné prostriedky. Pre podniky rast produktivity znamená,

⁽⁵⁾ Pozri vyššie.

⁽⁶⁾ ILO World Employment Report 2004-2005 (Správa MOP o zamestnanosti vo svete 2004 – 2005): <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>.

⁽⁷⁾ Oznámenie Komisie Rade a Európskemu parlamentu: Produktivita: kľúč ku konkurencieschopnosti európskych ekonomík a podnikov, KOM (2002) 262 v konečnom znení.

⁽⁸⁾ Stanovisko EHSV z 13. septembra 2006 na tému Služby a európsky výrobný priemysel: Interakcie a dôsledky pre zamestnanosť, konkurencieschopnosť a produktivitu, spravodajca: pán Calleja (Ú. v. EÚ C 318, 23.12.2006, s. 26). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0026:0037:EN:PDF>.

že sa náklady zvyšujú pomalšie, zlepšuje sa konkurencieschopnosť cien a mzdová schopnosť, pracovné miesta sú istejšie (a preto príťažlivejšie), menia sa pracovné úlohy a organizácia práce, zákazníci s menej prostriedkami môžu získať viac, zlepšuje sa rentabilita, rast a prežitie na trhu sa stávajú možnými a investovanie a rozvoj činnosti má pevný základ.

2.9 Hospodársky rast v Európe závisel v minulosti od rastu dopytu po pracovnej sile, od množstva investícií do výrobných prostriedkov a zvyšovania vzdelávania. Dnes už tento model nefunguje tak ideálne, ako by mal. Ponuka práce sa už nezvyšuje, ale klesá. Podniky už nie sú také ochotné investovať do fyzického kapitálu. Z práce, ktorá si vyžadovala veľa pracovných síl, sa stala práca, ktorá si vyžaduje veľký kapitál, a ľudský kapitál je čoraz dôležitejší. Manuálna práca, na ktorú nebolo potrebné veľké vzdelanie, čoraz viac ustupuje do úzadia pred odbornou prácou (založenou na poznatkoch), ktorá si vyžaduje osobitnú odbornú prípravu. Investovanie len do základnej odbornej prípravy už neprináša taký veľký rast produktivity ako predtým.

2.10 Hospodársky rast v niektorých členských štátoch pomohli podporiť aj daňové opatrenia (napr. daňové úľavy pre podnikateľov a zníženie dane zo mzdy) a zvýšená súkromná spotreba (napr. politika v oblasti úrokových sadzieb, zdaňovanie). Možnosti využitia týchto rastových faktorov sú však obmedzené a treba ich posudzovať z hľadiska daňovej konkurencie, ako aj z hľadiska zachovania verejnej infraštruktúry.

2.11 K vyššie uvedeným faktorom je nevyhnutné pridať nové prvky, ktoré budú stimulovať hospodársky rast. K hmotným faktorom sa pripojili nehmotné faktory úspechu, najmä schopnosť vedenia motivovať zamestnancov a využiť ich schopnosti.

2.11.1 Po prvé, súčasná úroveň rastu produktivity podnikov sa musí zvýšiť. To si vyžaduje opatrenia zamerané na vytváranie prostredia, ktoré podporuje trvalo udržateľný rast a inováciu, a na zaistenie zdravej hospodárskej súťaže. To je jediný spôsob, ako sa dá zvýšiť celková veľkosť „hospodárskeho koláča“.

2.11.2 Po druhé, treba nájsť spôsob, ako aspoň zastaviť úbytok ponuky práce. Niektoré členské štáty prídu v priebehu najbližších desiatich rokov o zhruba 15 % pracovných síl. Mieru zamestnanosti treba udržať na vysokom stupni prostredníctvom efektívnejšej politiky zamestnanosti, pomocou imigrácie a integrácie spojenej s prácou, opatrení, ktoré by zladili pracovný a rodinný život, a opatrení v súvislosti s rovnosťou pohlaví, ako aj reformou dôchodkového systému. Pomocť zamestnancom zvládnuť povinnosti na pracovisku a udržať ich pracovnú motiváciu, to sú hlavné spôsoby ako presvedčiť ľudí, aby odložili odchod do dôchodku.

2.11.3 Po tretie, svet práce sa musí stať atraktívnejším. Veľký počet zamestnancov tvorí skupina 40- až 54-ročných, ktorá predstavuje pre hospodárstvo veľkú výzvu. Zároveň je nesmierne dôležité zamedziť tomu, aby mladí ľudia predčasne odchádzali zo vzdelávacieho systému, a primäť ich, aby sa zúčastňovali na pracovnom živote. Je nevyhnutné zlepšiť kvalitu práce a zabezpečiť dostatok kvalifikovaných pracovných síl, aby sa mohli ľahšie využiť výhody novej technológie, inovácie, výskumu a vývoja.

2.12 Európska rada dôsledne zdôrazňuje potrebu investícií s cieľom zlepšiť kvalitu práce, okrem iného pomocou ukazovateľov kvality⁽⁹⁾. Počas fínskeho predsedníctva EÚ sa začala viesť diskusia o význame produktivity pre Lisabonskú stratégiu. Fínsko požiadalo Európsky hospodársky a sociálny výbor, aby vypracoval stanovisko na tému Kvalita pracovného života, produktivita a zamestnanosť v kontexte globalizácie a demografických výziev⁽¹⁰⁾. Výbor prijal svoje stanovisko v septembri 2006.

2.13 Nemecké predsedníctvo pokračovalo v diskusii o kvalite pracovného života. Téma „dobrej práce“ je praktickým vyjadrením cieľa Lisabonskej stratégie vytvoriť viac a lepších pracovných miest⁽¹¹⁾. V záveroch neformálneho stretnutia ministrov práce a sociálnych vecí v januári 2007 v Berlíne Nemecko, Portugalsko a Slovinsko spoločne zdôraznili význam „dobrej práce“⁽¹²⁾. Európska rada vo svojich záveroch z 8. – 9. marca vyzdvihla význam „dobrej práce“ pre zvýšenie zamestnanosti v členských štátoch a posilnenie európskeho sociálneho modelu. Podľa vyjadrení Rady spočíva „dobrá práca“ na nasledujúcich zásadách: právo a účasť pracovníkov, rovnaké príležitosti, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a organizácia práce ústretová voči rodine⁽¹³⁾.

2.14 Programy na európskej úrovni rôznym spôsobom zohľadňujú rozvoj pracovného života a možnosť pracovísk zvládnuť problémy spojené so zmenami. Nanešťastie namiesto centrálného východiskového bodu, ktorý by usmernil konanie,

⁽⁹⁾ Na zasadnutí Európskej rady v Lisabone 23. a 24. marca 2000 bol určený celkový cieľ dosiahnuť úplnú zamestnanosť tým, že sa vytvorí nielen viac pracovných miest, ale aj lepšie pracovné miesta.

V záveroch zasadnutia Rady v Nice (2000) bola vyslovená požiadavka klásť dôraz na presadzovanie kvality vo všetkých oblastiach sociálnej politiky.

Zasadnutie Rady v Štokholme (2001) upozornilo na to, že dosiahnutie úplnej zamestnanosti znamená nielen to, že sa treba zamerať na viac pracovných miest, ale aj na lepšie pracovné miesta, a bola vyslovená požiadavka, aby sa kvalita práce stala všeobecným cieľom usmernení pre zamestnanosť na rok 2002 a aby sa na tento účel určili primerané kvantitatívne ukazovatele.

Na zasadnutí Európskej rady v Laekene (2001) bolo vyslovené konštatovanie, že kvalita práce je viacrozmerý pojem a že ukazovatele, ktoré odporučil výbor pre zamestnanosť, vychádzajúce z desiatich oblastí, ako sa podrobne uvádza v oznámení Komisie, by mali byť začlenené do Európskej stratégie zamestnanosti na rok 2002. Pozri Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Zlepšovanie kvality práce: analýza doterajšieho pokroku, KOM(2003) 728 v konečnom znení.

⁽¹⁰⁾ Stanovisko z 13. septembra 2006 na tému: Kvalita pracovného života, produktivita a zamestnanosť v kontexte globalizácie a demografických výziev, spravodajkyňa: pani Engelen-Kefer (Ú. v. EÚ C 318, 23.12.2006, s. 157).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0157:0162:EN:PDF>.

⁽¹¹⁾ Politické priority Spolkového ministerstva práce a sociálnych vecí počas nemeckého predsedníctva Rady EÚ v prvom polroku 2007. http://www.london.diplo.de/Vertretung/london/en/03/News_and_features/EU_Presidency/Political_priorities_FULL_Download-Datei.property=Daten.pdf.

⁽¹²⁾ Závery predsedu napísané v spolupráci s dvoma budúcimi predsedníctvami – portugalským a slovinským. http://www.eu2007.de/en/News/Press_Releases/January/0119BMAS1.html.

⁽¹³⁾ Zasadnutie Európskej rady v Bruseli 8. – 9. marca 2007 – Závery predsedu. Rada Európskej únie 7224/07. http://www.consilium.europa.eu/cms3_applications/applications/newsroom/LoadDocument.asp?directory=en/ec/&filename=93140.pdf.

zvyčajne ponúkajú len oddelené návrhy. Okrem toho je koordinácia programov slabá, takže dosiahnutý pokrok alebo naopak absenciu pokroku v oblasti trvalo udržateľnej produktivity nie je možné zistiť.

2.15 Kľúčovou otázkou je tu otázka, ako sa dá rast produktivity podnikov posilniť tak, aby to podporilo individuálne a kolektívne schopnosti zamestnancov, a súčasne im pomohlo zachovať si schopnosť pracovať a motiváciu v meniacich sa podmienkach.

3. Trvalo udržateľný rast produktivity ako faktor úspechu

3.1 Pri analýze produktivity a zamestnanosti je dôležité rozlišovať medzi krátkodobými a dlhodobými dôsledkami. V krátkodobom horizonte môže byť vzťah medzi rastom produktivity a zamestnanosťou negatívny. Zdá sa, že vďaka štrukturálnym zmenám v priemysle sa zvýšil priemerný rast produktivity práce, ale klesla miera zamestnanosti⁽¹⁴⁾. Za týchto okolností je potrebná väčšia pomoc zo strany politiky zamestnanosti, pretože odborná kvalifikácia niektorých pracovníkov je zastaraná a preto prichádzajú o zamestnanie. Je nevyhnutné zaviesť nové spôsoby ochrany zamestnancov pred prepúšťaním a nezamestnanosťou, aby sa kvalifikácia a vedomosti čo najväčšieho počtu pracovníkov mohli pružne využiť. EHSV vo svojom stanovisku týkajúcom sa usmernení pre politiku zamestnanosti navrhuje niekoľko odporúčaní na zvýšenie efektívnosti opatrení⁽¹⁵⁾.

3.2 V dlhodobom horizonte je možné zvýšiť mieru zamestnanosti prostredníctvom rastu produktivity práce. Najmä spoločné účinky technológie a istých aspektov kvality práce umožňujú rast produktivity, ktorého výsledkom je zvýšenie počtu pracovných miest a miery zamestnanosti. Nedochádza však k tomu automaticky, závisí to skôr od schopnosti priemyslu zvyšovať pracovnú intenzitu rastu a podporovať dlhodobý rast produktivity, ktorý súvisí s kvalitou práce a tiež so spokojnosťou v zamestnaní⁽¹⁶⁾.

3.3 Existuje veľa spôsobov, ako môžu podniky sledovať rast produktivity. Najmä niektoré kótované spoločnosti hodnotia konkurencieschopnosť v krátkodobom horizonte na základe štvrtročných príjmov a výdavkov. Snaha o „rýchly zisk“ sa na pracovisku prejavuje tak, že sa neinvestuje do výroby a nevenuje sa pozornosť kvalifikácii personálu ani jeho schopnosti pracovať. V niektorých prípadoch podniky nemajú na takéto opatrenia

financie. Okrem toho sa mzda zamestnancov a podmienky ich zamestnávania často stanovujú podľa minimálnych požiadaviek, čo má v dlhodobom horizonte vážne sociálne následky. Takýto prístup predstavuje nebezpečenstvo pre globálnu konkurencieschopnosť Európy. Európa nemôže poraziť svojich konkurentov málo produktívnou prácou v spojení so zlými pracovnými podmienkami a nízkou mzdou.

3.4 Efektívnosť výroby sa doposiaľ zlepšovala modernizáciou výrobných podmienok a rozvojom výrobných organizácií s cieľom lepšie vyhovieť dopytu. Investovalo sa do strojového parku a do vybavenia. Výsledkom bolo celkovo zvýšenie úrovne produktivity. Je možné pomalicky zvyšovať produktivitu pomocou racionalizácie a racionalizačných techník a uplatňovaním inteligentnejších výrobných metód pri vývoji výrobkov a služieb. To však nestačí, ak spolupráca na pracovisku nefunguje účinne, ak zamestnanci nemajú motiváciu pracovať alebo ak sa v pracovnom prostredí vyskytujú nedostatky, ktoré zhoršujú pracovný výkon.

3.5 Udržať hospodársky rast si vyžaduje hlbšie, štrukturálne reformy. Produktivitu je možné rýchlo zvýšiť prostredníctvom ráznej strategickej zmeny, keď podnik úplne zmení svoj spôsob fungovania a tým sa vydá po novej ceste rastu. V tomto prípade pracovné miesta, ktoré si vyžadovali niekdajšiu kvalifikáciu, neodvratne miznú, zároveň však vznikajú nové miesta, ktoré sú často kvalitatívne lepšie. Podniky, ktoré uskutočnia takúto zmenu, vytvárajú potom nové výrobky a nové hodnotové reťazce. Rozhodujúcimi faktormi v tomto procese sú rýchlosť, schopnosť inovácie, schopnosť podniku zmeniť sa a zapojiť zamestnancov do tohto procesu. Výbor a jeho poradná komisia pre priemyselné zmeny (CCMI) sa aktívne zapájajú do analýzy štrukturálnych zmien, procesu inovácie a využívania technológií⁽¹⁷⁾. Výbor zdôraznil význam internej funkčnej flexibility pri presadzovaní procesu inovácie⁽¹⁸⁾.

3.6 Je zaujímavé skúmať produktivitu ako jeden z aspektov výkonnosti podniku. Výkonnosť možno rozdeliť na internú a externú. Externá výkonnosť vyjadruje schopnosť podniku optimálne fungovať v okolitom prostredí. Produktivita je však väčšinou chápaná ako vnútorná charakteristika podniku, ktorá sa dokonca spája s konkrétnou individuálnou, strojovou alebo výrobnou jednotkou⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Stanovisko EHSV z 25. septembra 2003 na tému Priemyselné zmeny: súčasná situácia a perspektívy, spravodajca: pán Van Iersel, pomocný spravodajca: pán Varea Nieto (Ú. v. EÚ C 10, 14.1.2004, s. 105).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:010:0105:0113:EN:PDF>.

Stanovisko EHSV z 29. septembra 2005 na tému Sociálny dialóg a účasť zamestnancov – kľúč na predvídanie a zvládanie priemyselných zmien, spravodajca: pán Zöhrer (Ú. v. EÚ C 24, 31.1.2006, s. 90).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:024:0090:0094:EN:PDF>.

Stanovisko EHSV zo 14. decembra 2005 na tému Oznámenie Komisie Reštrukturalizácia a zamestnanosť – Predvídať a sledovať reštrukturalizáciu s cieľom rozvíjať zamestnanosť – je úlohou Európskej únie, spravodajca: pán Zöhrer, pomocný spravodajca: pán Soury-Lavergne (Ú. v. EÚ C 65, 17.3.2006, s. 58).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:065:0058:0062:EN:PDF>.

Stanovisko EHSV zo 14. septembra 2006 na tému Trvalo udržateľný rozvoj ako hnacia sila priemyselných zmien, spravodajca: pán Siecker, pomocný spravodajca: pán Činčera (Ú. v. EÚ C 318, 23.12.2006, s. 1).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0001:0011:EN:PDF>.

⁽¹⁸⁾ Stanovisko EHSV z 11. júla 2007, Flexibilita – rozmer vnútornej flexibility – kolektívne vyjednávanie a úloha sociálneho dialógu ako nástroje na reguláciu a reformu trhu práce, spravodajca: pán Janson. http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=/esppub1/esp_public/ces/soc/soc272/fi/ces999-2007_ac_sk.doc.

⁽¹⁹⁾ Rantanen, Hannu. Tuottavuus suorituskyvyn analysoinnin kentässä. Lappeenranta University of Technology, Lahti Unit 2005.

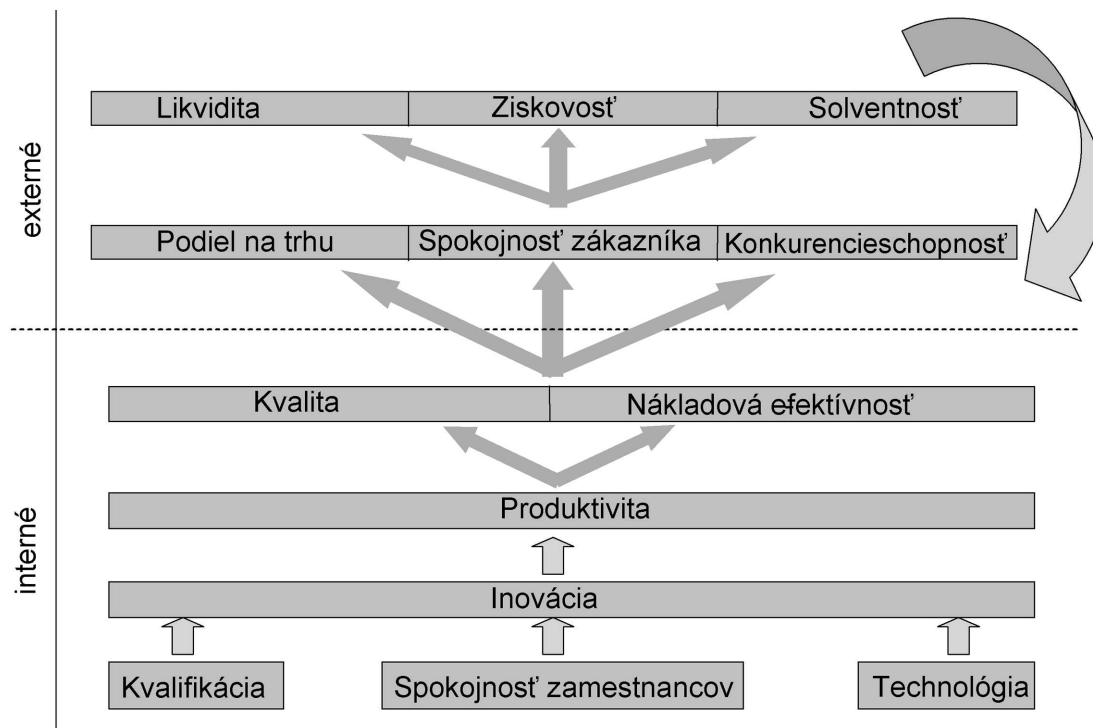
⁽¹⁴⁾ Správa pracovnej skupiny Výboru pre zamestnanosť na tému Podpora zvyšovania produktivity a vytvárania väčšieho počtu lepších pracovných príležitostí aj pre ľudí, ktorí sú na okraji trhu práce, EMCO/18/171006/EN-final, 2006.

⁽¹⁵⁾ Stanovisko EHSV z 25. apríla 2007 na tému Návrh rozhodnutia Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov, spravodajkyňa pani O'Neill (Ú. v. EÚ C 168, 20.7.2007, s. 47). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:168:0047:0049:SK:PDF>.

⁽¹⁶⁾ Pozri vyššie.

3.7 Vnútrojnými aspektmi výkonnosti podniku sú inovácia a produktivita, a ich nevyhnutným predpokladom je kvalifikácia a know-how, spokojnosť zamestnancov, pozitívny postoj k zmenám a technológia. Od nich závisí kvalita a efektívnosť nákladov. Externými aspektmi sú konkurencieschopnosť, spokojnosť zákazníka a podiel na trhu, od ktorých závisí likvidita, ziskovosť a solventnosť (pozri obr. 1).

Obrázok 1: Aspekty výkonnosti podniku a ich vzájomné prepojenie



3.8 Rôzne aspekty výkonnosti sa navzájom špirálovite ovplyvňujú. Napríklad rast produktivity vedie k znižovaniu jednotkových nákladov, v dôsledku čoho sa zlepšuje konkurencieschopnosť podniku. To znamená, že podnik je na trhu úspešný a zvýši sa jeho ziskovosť. Z toho vyplýva, že podnik bohatne a nahromadené bohatstvo môže potom minúť na odbornú prípravu, výrobné prostriedky, nástroje na podporu riadenia, t. j. na zlepšenie nevyhnutných predpokladov pre produktivitu. Hovorí sa tomu stúpajúca špirála produktivity. Podobne sa dá opísať proces, ktorý vedie ku klesajúcej špirále produktivity.

3.9 Trvalo udržateľná produktivita je teda širší pojem, než len o meranie produktivity alebo analyzovanie produktivity práce. Na úrovni podniku je produktivita ukazovateľom toho, ako úspešne dokáže podnik spojiť rôzne výrobné faktory, zlepšiť svoju efektívnosť a stať sa konkurencieschopným na trhu. Trvalo udržateľná produktivita zahŕňa nielen fyzické pracovné prostredie, ale aj psychosociálne pracovné prostredie, v ktorom pramení účinnosť, kreativita a inovačná schopnosť⁽²⁰⁾.

3.10 Inovačná schopnosť podniku a jeho zamestnancov sa prejavuje v schopnosti vyvíjať a obnovovať výrobky a služby,

ktoré budú pre zákazníkov prínosom. Inovačná schopnosť je aj schopnosť podniku spoločne so zamestnancami a partnermi neustále zlepšovať proces prevádzky, výroby a distribúcie. Takto sa inovácia môže stať nástrojom, súčasťou vybavenia, strojom, spojením všetkých týchto prvkov, servisným modelom, môže ponúknuť nový spôsob, ako uskutočňovať staré úlohy, alebo iné riešenie problémov. Schopnosť podniku zmeniť sa je kľúčovým prvkom produktivity.

3.11 Na základe inovačnej schopnosti možno organizácie rozdeliť do rôznych kategórií podľa stupňa rozvoja. Organizácie môžu cielavedome rozvíjať svoje inovačné schopnosti a vďaka získaným poznatkom dosiahnuť vyššiu úroveň. Čím progresívnejšie metódy používa organizácia pri svojej inovačnej činnosti, tým lepšia je jej schopnosť uplatňovať inovácie v praxi⁽²¹⁾.

⁽²¹⁾ Bessant, John (2003): High-Involvement Innovation. Inovačná schopnosť má 8 rozmerov:

- pochopenie v rámci organizácie strategického významu inovačnej činnosti, do ktorej sa zapájajú zamestnanci a ktorá sa rozvíja postupne (*understanding*),
- organizácia má svoje postupy, ako umožniť zamestnancom, aby sa podieľali na inovačnej činnosti organizácie (*getting the habit*),
- inovačná činnosť organizácie sa zameriava na jej strategické ciele (*focusing*),
- vedenie organizácie poskytuje inovačnej aktivite organizácie primerané usmernenia a podporu (*leading*),
- štruktúry, metódy a postupy organizácie sú navrhnuté tak, aby bol medzi nimi, inovačnou činnosťou a hodnotami, ktorými sa táto riadi, čo najlepší vzťah vzájomnej podpory (*aligning*),
- pri riešení problémov jednotlivé oddelenia navzájom spolupracujú v rámci organizácie aj mimo nej (*shared problem-solving*),
- zlepšená účinnosť, ktorú organizácia nadobudla vďaka inováciám, sa neustále monitoruje, hodnotí a rozvíja (*continuous improvement of the system*),
- organizácia sa dokáže ustavične a efektívne učiť zo svojich skúseností (*the learning organisation*).

⁽²⁰⁾ Profesor Mika Hannula, Tampere University of Technology, prednáška z 29. januára 2004.

3.12 Zvyšovať trvalo udržateľnú produktivitu znamená, že sa organizácie a podniky pripravujú na možné budúce riziká, predvídajú zmeny a rýchlo a pružne sa im prispôbujú. V týchto podnikoch si musí každý neustále rozvíjať kvalifikáciu a know-how, o blaho zamestnancov je postarané a zamestnanci sa aktívne podieľajú na rozhodovaní, obzvlášť na rozhodnutiach, ktoré sa týkajú ich práce. Pracovníci sú ochotní a povinní osobne prispieť a ich schopnosti musia pomáhať podniku dosahovať úspechy. Riadenie spočíva na vzájomnom uznaní a spolupráci, a nie na nadradenosti zamestnávateľov nad zamestnancami. Riadiaci pracovníci dokážu pracovať v partnerskom vzťahu so zákazníkmi, s obchodnou sieťou v danom sektore a výskumnými strediskami.

3.13 V budúcnosti sa kľúčovou otázkou z hľadiska rastu produktivity a zvyšovania rastu produktivity stane schopnosť pracovísk vymýšľať a rozvíjať technologické inovácie a tiež obchodné, organizačné a iné sociálne inovácie v oblasti pracovného života, ktoré ich doplnia. Takto dosiahnutý rast produktivity je trvalo udržateľný. Ovplyvňuje hospodársky rast dvoma spôsobmi: zlepšením dlhodobej produktivity pracovísk resp. podnikov a posilnením ponuky práce, nakoľko zamestnanci majú viac možností a väčšiu chuť pracovať dlhšie.

4. Trvalo udržateľná produktivita na pracovisku

4.1 Štúdiá Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ⁽²²⁾ sa podrobnejšie zaoberá vzťahom medzi kvalitou pracovného prostredia a produktivitou. Štúdiá predovšetkým ukázala, že v dnešných podmienkach zvýšenej konkurencie sa úspech podniku nedá viac vyjadriť len pomocou obchodných ukazovateľov.

4.2 Podľa tejto štúdie nadobúdajú čoraz väčší význam faktory ako spokojnosť zákazníka, optimalizované vzťahy v podniku, inovačná schopnosť a pružné organizačné štruktúry. Výsledky prieskumu ukazujú, že dobré pracovné podmienky a obchodná výkonnosť podniku sú úzko späté. Kvalita pracovného prostredia má veľký vplyv na produktivitu a na ziskovosť.

4.3 Rast produktivity v Európe v posledných rokoch sa vôbec nedá opísať ako jednoznačne trvalo udržateľný z hľadiska kvality. Podniky majú stále príliš málo poznatkov o zlepšovaní kvality pracovného prostredia a o pozitívnych účinkoch, ktoré to môže priniesť, a nie sú na to prakticky pripravené. Podľa prieskumu Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok neboli celkovo v kvalite práce zaznamenané žiadne podstatné zmeny, ani pozitívne, ani negatívne ⁽²³⁾. Rozbory a porovnania pracovných podmienok v členských štátoch ukazujú, že spokojnosť so zamestnaním sa

spája s bezpečnosťou pri práci, s dobrou pracovnou atmosférou a dobrými možnosťami na vzdelávanie a osobný rast. Práca ako taká sa mení rýchlejšie ako sa očakávalo, stáva sa náročnejšou na vedomosti, opiera sa viac o technológiu a viac sa sústreďuje na zákazníka.

4.4 Prieskum ďalej ukázal, že v úsilí o zladenie pracovného a rodinného života sa dosiahol len veľmi malý pokrok. Opatrenia súvisiace s pružným pracovným časom zamerané na potreby jedinca sú zriedkavým javom. Hoci ochrana zdravia pri práci sa v Európe zlepšila, 35 % pracujúcich si stále myslí, že ich zdravie a bezpečnosť sú pri práci, ktorú vykonávajú, ohrozené. Intenzita práce sa zvyšuje, čoraz viac ľudí pracuje vo vysokom pracovnom tempe, pod tlakom krátkych termínov. Na vykonanie práce je síce potrebná samostatnosť, úroveň samostatnosti sa však nezvyšuje. Väčšina pracujúcich považuje svoju prácu za zaujímavú a má pocit, že im ponúka nové výzvy. Prístup k vzdelávaniu v práci sa nezlepšil, ťažko sa k nemu dostanú najmä starší a menej kvalifikovaní pracovníci. Jednou z najvýznamnejších zmien na pracovisku je čoraz častejšie využívanie informačných technológií ⁽²⁴⁾.

4.5 V budúcnosti by nedostatok kvalifikovaných pracovníkov mohol obmedziť rast produktivity. Mali by sme však mať na zreteli, že zamestnania budúcnosti a kvalifikácia, ktorú budú vyžadovať, budú iné ako dnes. Okrem toho nový spôsob organizácie práce a efektívnejšie používanie technológie povedú k zníženiu potreby pracovných síl. Veľa podnikov vytvára siete na európskom území a pohyb pracujúcich medzi členskými štátmi sa zvyšuje. Z tohto dôvodu výbor odporúča, aby si členské štáty uvedomili, že napriek rozdielom vo vzdelávacích systémoch vytvárajú európsky „priestor odbornej prípravy“, a aby uznali, že rozvoj pracovného života má európsky rozmer ⁽²⁵⁾.

4.6 Preto je potrebné podrobnejšie preskúmať, aká kvalifikácia a aké vedomosti sa budú požadovať v budúcnosti pre zamestnania v súkromnom ako aj vo verejnom sektore, a tiež, ako by sa dala kvalita pracovného života a aspekty produktivity začleniť do vzdelávania a odbornej prípravy. Stupne vzdelávania a štruktúra kvalifikácie, obsah životopisu, vyučovacie metódy a ciele celoživotného vzdelávania by sa mali naplánovať a uskutočňovať na tomto základe. Je dôležité zaručiť, že účasť na vzdelávaní a odbornej príprave bude z finančného hľadiska možná. Sociálni partneri budú mať pri rokovaniach o týchto otázkach a o realizačných opatreniach rozhodujúcu úlohu. Európski sociálni partneri zhodnotili hlavné črty celoživotného vzdelávania a prax v jednotlivých štátoch a vytvorili tak dobrý základ ⁽²⁶⁾.

⁽²²⁾ European Agency for Safety and Health at Work: Quality of the Working Environment and Productivity – Working Paper (2004). http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf.

⁽²³⁾ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Fourth European Working Conditions Survey (2005). <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.

⁽²⁴⁾ Pozri vyššie.

⁽²⁵⁾ Stanovisko EHSY z 28. októbra 2004 na tému Odborná príprava a produktivita (Ú. v. EÚ C 120, 20.5.2005, s. 64). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:120:0001:0011:EN:PDF>.

⁽²⁶⁾ Záverečná správa o uplatňovaní Akčného plánu Komisie pre zručnosti a mobilitu 2006/ETUC, UNICE, CEEP.

4.7 Nedostatky v kvalifikácii sa často vyskytujú v oblastiach, kde sa kvalifikácia nedá zhodnotiť. K základnej kvalifikácii priradnú na pracoviskách zjavne kľúčové schopnosti, ako napríklad schopnosť interakcie, sebariadenie, schopnosť učiť sa a získať nové poznatky, schopnosť nájsť podstatu v komplexnom toku informácií a schopnosti nevyhnutné pre prácu na multikulturálnych pracoviskách a v multikulturálnych sieťach. V tomto type prostredia predstavujú mimoriadnu výzvu mladí ľudia, ktorí odchádzajú zo škôl predčasne alebo s nedostatočnými vedomosťami.

4.8 Nedostatok kvalifikácie v riadení sa vyskytuje najmä v oblastiach, ktoré si vyžadujú strategické obchodné schopnosti, a v riadení inovácie. Riadenie ľudských zdrojov by sa malo považovať za strategický aspekt riadenia. Tieto schopnosti by mohli pôsobiť ako nový stimul hospodárskeho rastu.

5. Presadzovanie trvalo udržateľnej produktivity

5.1 Politické a praktické opatrenia

5.1.1 MSP a veľké podniky so sieťou subdodávateľov sú schopné úspešne využiť potenciál, ktorý ponúka rast trvalo udržateľnej produktivity. Úžitok z toho majú aj poskytovatelia služieb vo verejnom záujme a v treťom sektore, ktorí si potrebujú a chcú zlepšiť svoju produktivitu trvalo udržateľným a kvalitatívnym spôsobom a zabezpečiť, že budú mať aj naďalej k dispozícii kvalitnú a profesionálnu pracovnú silu.

5.1.2 Trvalo udržateľný rast možno presadzovať politickými opatreniami zameranými na spoločnosť ako celok, na podniky a verejné organizácie, na pracoviská a jednotlivcov. Sociálne zmeny spojené napr. so vzdelávaním, s priemyselnými vzťahmi, s opatreniami na zosúladienie pracovného a rodinného života, s ochranou zdravia a bezpečnosťou pri práci, so zdravotnou starostlivosťou o zamestnancov, s odborným vzdelaním, s profesionálnou reintegráciou, s dôchodkom, alebo s možnosťou odísť do dôchodku sú rôznorodé a preto majú v dlhodobom horizonte veľký význam. Právne predpisy by mali podporovať dobré projekty. Zlepšenia, ktoré prispievajú k pracovnej pohode jednotlivca, síce účinkujú rýchlo, ale samy o sebe nie sú dostatočné a ich celkový dosah na pracovisku môže byť veľmi malý.

5.1.3 Rast trvalo udržateľnej produktivity možno najlepšie podporiť povzbudzovaním podnikov a pracovísk, aby používali metódy a postupy, ktorými budú podporovať a rozvíjať individuálnu vynaliezavosť zamestnancov, možnosti pracoviska a inovačné schopnosti. V tejto súvislosti majú sociálni partneri osobitnú úlohu.

5.1.3.1 Na európskej úrovni sa sociálni partneri dohodli, že v rámci svojho nového pracovného programu na roky 2006 – 2008 uskutočnia spoločnú analýzu hlavných výziev, ktorým musí čeliť európsky trh práce (vrátane takých otázok ako je podpora celoživotného vzdelávania, konkurencieschopnosti a inovácie) ⁽²⁷⁾. Pokiaľ o opatrenia na národnej úrovni, napríklad hlavné organizácie sociálnych partnerov vo Fínsku usporiadali začiatkom roka 2007 okrúhly stôl na tému produktivity zameraný na podporu produktivity, kvality pracovného života

a spoluprácu v oblasti produktivity. Účastníkmi okrúhleho stola sú zástupcovia najvyšších výkonných orgánov zo všetkých hlavných organizácií združujúcich zamestnávateľov a zamestnancov. V niektorých členských štátoch sa sociálni partneri aktívne zapájajú do štátnych programov rozvoja podnikov. Prípadové štúdie sa robia vo všetkých členských štátoch ⁽²⁸⁾.

5.1.4 V niektorých prípadoch vyvolávajú legislatívne zmeny spojené s ochranou životného prostredia potrebu inovácie. Napríklad zákaz azbestu vyvolal potrebu vyvinúť náhradné technológie, sprísnenie predpisov na ochranu pred hlukom urýchlilo vývoj technických zariadení s nízkou hlučnosťou, potreby v oblasti energetických technológií viedli k zavedeniu nových zariadení a požiadavka izolácie budov k vývoju nových materiálov. Týmto spôsobom právne predpisy podporili úsilie priemyslu a povzbudili inováciu.

5.1.5 Členské štáty prijali rôzne ekonomické nástroje na zlepšenie kvality pracovných podmienok alebo na podporu investovania podniku do inovačných modelov organizácie práce. Medzi používané nástroje patrí štátna pomoc a dotácie a iné spôsoby financovania (lacné bankové úvery). Príkladom môže byť írsky Národná stratégia pre pracoviská, Iniciatíva za novú kvalitu práce (INQA) v Nemecku a Program rozvoja pracovísk vo Fínsku, v ktorých má ústrednú úlohu štátna iniciatíva a verejné financovanie ⁽²⁹⁾. Veľkou výhodou takýchto programov je to, že vývojová práca sa uskutočňuje na pracoviskách. Rozhodujúcim bodom je záväznosť týchto programov na politickej úrovni a motivovanie pracujúcich, aby sa zúčastňovali na vytváraní projektov.

5.2 Európsky index kvality práce

5.2.1 Aby bola Európa schopná reagovať na výzvy globalizácie a úspešne zavŕšiť ciele Lisabonskej stratégie, je dôležité monitorovať zlepšovanie kvality práce v členských štátoch a na európskej úrovni a jej spojitost s rastom produktivity. Preto EHSV navrhol, aby sa vytvoril európsky index na meranie kvality práce, ktorý je na tento účel potrebný. Index by vychádzal z rôznych kritérií „dobrej práce“ určených na základe relevantných štúdií a bol by pravidelne doplňaný a uverejňovaný ⁽³⁰⁾. Takýto index by pomohol zostaviť zoznam hlavných zmien a dosiahnutého pokroku a ich dôsledky na produktivitu a súčasne by bol základom pre nové podnety na zlepšenie kvality pracovného života. V súčasnosti sa kvalita práce a produktivita analyzujú rôznymi spôsobmi a každá organizácia si vytvára svoje vlastné ukazovatele. Nový európsky index by mohol prevziať niektoré prvky týchto ukazovateľov.

⁽²⁷⁾ Work programme of the European Social Partners 2006-2008 (Pracovný program európskych sociálnych partnerov na roky 2006 – 2008).
http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_EN_HD2006-2008.pdf.

⁽²⁸⁾ Napríklad na diskusnom fóre, ktoré usporiadala študijná skupina 10. mája 2007, pán Santo Portera, finančný riaditeľ maltskej spoločnosti STMicroelectronics vysvetlil, ako jeho spoločnosť úspešne reaguje na výzvy globalizácie tým, že vo svojej činnosti kladie dôraz na vysoké etické normy, zabezpečuje a zlepšuje kvalifikáciu svojich zamestnancov, pracovnú pohodu a dobrú organizáciu práce a podporuje inováciu.

⁽²⁹⁾ Írsko: www.workplacestrategy.ie, Cathal O'Reagan na diskusnom fóre, ktoré sa uskutočnilo 10. mája 2007.
<http://inqa.de>, Kai Schäfer, zástupca nemeckej vlády a nemeckého predsedníctva na fóre, ktoré sa uskutočnilo 10. mája 2007.
http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/05_tykes/index.jsp.

⁽³⁰⁾ Pozri poznámku pod čiarou č. 10.

5.2.1.1 V súlade s rozhodnutím Rady bolo v roku 2003 uskutočnené hodnotenie pokroku, ktorý dosiahli členské štáty, pričom sa použil rad ukazovateľov spočívajúcich na 10 rozmeroch kvality práce. Hoci sa už istý pokrok dosiahol, ukázalo sa, že ešte je čo zlepšovať. Najmä tendencia rastu produktivity priniesla sklamanie. Dospelo sa k záveru, že je potrebný rozhodnejší politický zásah, najmä v súvislosti s povzbudzovaním podnikov, aby investovali do vzdelávania, a s podporovaním pracovnej schopnosti starnúcej pracovnej sily⁽³¹⁾.

5.2.1.2 Podľa Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Dublinská nadácia) je pre inovačné podniky a pracoviská charakteristická túžba po vzdelaní a zmysel pre samostatnosť pri práci, tímová práca, možnosť rotácie pracovných úloh a široká kvalifikácia zamestnancov. Takže rozhodujúce je zvyšovať kvalifikáciu zamestnancov a umožniť im, aby sa aktívne zapojili do rozvoja výrobného procesu. Okrem toho, na jar roku 2007 začala nadácia rozsiahly nový prieskum zameraný na vzťahy medzi inováciou, produktivitou a zamestnanosťou, ktorý by mal trvať tri roky. V prvom štádiu pôjde o zmapovanie existujúcich prieskumov na túto tému s cieľom pripraviť doplnenie prieskumu európskych podnikov, ktorý uskutoční nadácia v roku 2008, o rozmer produktivity a výkonnosti. Nadácia sa tiež aktívne zapojila do vytvárania nového indexu kvality práce⁽³²⁾.

5.2.1.3 Štúdie Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamerané na význam kvality práce pre produktivitu jasne ukazujú, že kvalita pracovného prostredia,

produktivita a výkonnosťou sú úzko späté. Agentúra dospela k záveru, že ak sa riziká spojené s bezpečnosťou a zdravím pri práci podrobne nepreskúmajú na pracoviskách, alebo ak sa nič v tomto smere neurobí, nie je možné dosiahnuť ciele produktivity⁽³³⁾. Tohtoročná európska kampaň na zvýšenie povedomia sa zameriava na prevenciu muskuloskeletálnych ochorení. Zároveň má poukázať aj na príklady osvedčených postupov pre začlenenie ľudí s týmito ochoreniami. Súčasne prebiehajú prípravy na Európsky týždeň 2008, ktorý je venovaný vyhodnoteniu rizík vzťahujúcich sa na pracovisko.

5.2.1.4 Program zameraný na rozvoj pracovísk, ktorý spustilo nemecké predsedníctvo zahŕňa výskumný projekt, ktorého cieľom je presnejšie definovať, čo sa chápe pod pojmom „dobrej práce“. Súčasťou programu je aj index na posudzovanie kvality pracovných miest, ktorý vytvoril Nemecký odborový zväz (DGB) Tento index sa zakladá na hodnoteniach zamestnancov, ktorí posudzujú svoju prácu na základe 15 kritérií. Cieľom je vypočítať ročný index a prvé výsledky budú známe na jeseň 2007⁽³⁴⁾.

5.2.2 Vypracovanie európskeho indexu kvality práce si vyžaduje vytvoriť široké fórum. Európsky hospodársky a sociálny výbor má rozsiahle odborné znalosti týkajúce sa problémov meniaceho sa pracoviska a riešenia týchto problémov, čo by mohlo byť pre takéto fórum dobrým základom. Týmito otázkami by sa tiež mohlo zaoberať Stredisko pre monitorovanie trhu práce, pokiaľ to jeho pracovný program umožní.

V Bruseli 26. septembra 2007

Predsedá

Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Dimitris DIMITRIADIS

⁽³¹⁾ Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Zlepšovanie kvality práce: analýza doterajšieho pokroku, KOM(2003) 728 v konečnom znení.

⁽³²⁾ www.eurofound.europa.eu; Radoslaw Owczarzak, EMCC, na diskusnom fóre, ktoré sa uskutočnilo 10. mája 2007.

⁽³³⁾ www.osha.europa.eu; Brenda O'Brien na diskusnom fóre, ktoré sa uskutočnilo 10. mája 2007.

⁽³⁴⁾ <http://inqa.de>; Kai Schäfer, zástupca nemeckej vlády a nemeckého predsedníctva na diskusnom fóre, ktoré sa uskutočnilo 10. mája 2007.