

# Sbližování a vzdalování kvality pracovních míst v Evropě 1995–2010

## Shrnutí

### Politické souvislosti

Zlepšování a harmonizace pracovních podmínek jsou hlavními cíli Evropské unie. Například článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) uvádí, že Unie a členské státy „mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň...“. Kromě toho podporuje rozvoj kvality pracovních míst řada politických iniciativ. Kvalitu pracovních míst ovlivňuje mnoho faktorů a jejich dopad se u jednotlivých zemí, povolání nebo odvětví může lišit. V důsledku toho mohou být změny kvality pracovních míst v Evropě v některých zemích rychlejší a v jiných pomalejší, a kvalita pracovních míst mezi jednotlivými zeměmi se tak může vzdalovat, nebo sblížovat. Vzdalování nastává, když různé tempo změn rozdílů v kvalitě pracovních míst prohlubuje, kdežto ke sblížení dochází, když různé tempo změn rozdílů snižuje. Proto je analýza sblížení a vzdalování kvality pracovních míst důležitá. Může poskytnout klíčový náhled na směřování kvality pracovních míst v Evropě, naznačit, zda změny kvality pracovních míst prospívají některým skupinám více než jiným, a upozornit na faktory, které tyto změny motivují. Může také do určité míry posoudit, zda se daří dosahovat evropských politických cílů. Záměrem této zprávy je posoudit sblížení a vzdalování kvality pracovních míst v EU v letech 1995 až 2010. Posuzuje statistickou významnost směřování u klíčových rozměrů kvality pracovních míst a mapuje vzorce sblížení a vzdalování kvality pracovních míst, a poskytuje tak aktuální analýzu změn kvality pracovních míst v EU a nové náhledy pro tvorbu politik.

### Klíčová zjištění

Studie se zabývala čtyřmi klíčovými aspekty kvality pracovních míst: dovednostmi a volností v rozhodování (včetně pracovní volnosti, kognitivních požadavků a odborné přípravy); pracovními riziky (environmentální rizika, fyzické požadavky); intenzitou práce (pracovní zátěž, provázanost úkolů) a kvalitou pracovní doby. Hodnocení vývoje v Evropě zahrnovalo nejdříve

posouzení obecného směřování změn v kvalitě pracovních míst a pak analýzu trendů ve sblížení a vzdalování.

#### Trendy v oblasti kvality pracovních míst v EU

V letech 1995 až 2010 se v EU-15 objevily statisticky významné pozitivní trendy v odborné přípravě a kvalitě pracovní doby. V klíčových složkách organizace práce byla zjištěna klesající úroveň kvality. Zahrnovala negativní trendy v pracovní volnosti a kognitivních požadavcích a nárůst fyzických požadavků a pracovní zátěže. Svědčí to o směřování k jednodušším a intenzivnějším formám organizace práce. Veškeré aspekty kvality pracovních míst nevykazovaly celkově zřetelný vzorec sblížení ani vzdalování: v letech 1995 až 2010 nebyla pro kvalitu pracovních míst v EU-15 charakteristická ani harmonizace, ani polarizace.

**Sbližování:** Došlo ke sblížení u zvláštních složek kvality pracovních míst mezi jednotlivými zeměmi. Díky rychlejšímu nárůstu v zemích s nižší úrovní odborné přípravy a kvality pracovní doby nastalo v EU-15 u těchto dvou složek sblížení. Tento vzorec změn lze popsat jako „harmonizované zlepšování“. V důsledku rychlejšího zvyšování v zemích s nižší úrovní pracovní zátěže došlo v EU-15 ke sblížení také u tohoto aspektu. Tento vzorec lze popsat jako „harmonizovaný pokles“.

**Polarizace:** Zvláštní případy polarizace byly zjištěny v zemích již s vyšší úrovní pracovní volnosti a kognitivních požadavků (například v Dánsku), které své postavení upevnily a vzdálily se od mnoha jiných zemí s nižší úrovní pracovní volnosti a kognitivních požadavků. Po rozšíření analýzy na EU-27 byly podobné výsledky zjištěny u pracovních rizik, intenzity práce a kvality pracovní doby. Hlavní rozdílů panovaly u dovedností a prostoru pro uvážení. U pracovní volnosti, na rozdíl od EU-15, nedošlo k celkovému růstu ani poklesu, ale k polarizaci, zatímco u kognitivních požadavků byly nalezeny důkazy výrazného růstu, a žádný zřetelný vzorec sblížení nebo vzdalování.

## Důvody vzdalování a sblížení

**Institucionální charakteristika:** V důsledku pomalejšího poklesu v zemích s vysokou hustotou odborových svazů došlo ve sledovaném období k částečnému vzdálení pracovní volnosti v jednotlivých zemích. Obdobně v důsledku pomalejšího klesání v zemích s vyšší mírou koordinace mezd a přísnějšími právními předpisy na ochranu zaměstnanosti došlo mezi jednotlivými zeměmi ke vzdálení kognitivních požadavků. V důsledku rychlejšího zvyšování v zemích s vyšší mírou koordinace mezd a přísnějšími právními předpisy na ochranu zaměstnanosti došlo mezi jednotlivými zeměmi ke sblížení pracovních rizik.

**Institucionální režimy:** Institucionální režimy severovýchodních zemí zjevně chrání kvalitu pracovní volnosti a kognitivních požadavků, jelikož v seskupeních jiných zemí byl u těchto aspektů kvality pracovních míst patrný pokles. Institucionální režimy severozápadních zemí (například Spojeného království) zjevně zpomalují zvyšování pracovních rizik a pracovní zátěže.

**Povolání:** U administrativních pracovníků s nízkou kvalifikací v porovnání s jinými skupinami povolání rychleji klesala pracovní volnost a kognitivní požadavky a pomaleji rostla úroveň odborné přípravy. To vedlo ke sblížení těchto složek kvality pracovních míst s manuálními pracovníky s nízkou kvalifikací. U manuálních pracovníků s vysokou kvalifikací se rychleji zvyšovala environmentální rizika, což vedlo k většímu vzdalování od jiných skupin povolání.

**Využití počítačů:** Pracovní místa s nízkou mírou využití počítačů jsou spojena s rychlejším klesáním pracovní volnosti a rychlejším zvyšováním pracovní zátěže.

**Makroekonomické a odvětvové faktory:** Faktory jako hrubý domácí produkt (HDP) a nezaměstnanost měly na vzdalování nebo sblížení kvality pracovních míst malý pozorovatelný účinek. Jediným aspektem ovlivněným makroekonomickými faktory byla pracovní zátěž. Konkrétně došlo ke vzdálení v pracovní zátěži mezi jednotlivými zeměmi v důsledku rychlejšího nárůstu pracovní zátěže v zemích s vysokou nezaměstnaností.

**Individuální vlastnosti:** Pohlaví a věk zaměstnanců měly na sblížení nebo vzdalování kvality pracovních míst omezený účinek. Výrazně rychleji však rostly fyzické požadavky a pracovní zátěž u mužů, což znamená, že se úroveň fyzických požadavků a pracovní zátěže u mužů vzdálila od tohoto aspektu u žen.

## Politické ukazatele

Má-li se kvalita pracovních míst nadále zlepšovat, je zapotřebí tomu věnovat politické úsilí: kvalita pracovních míst zjevně automaticky nevyplývá z hospodářského rozvoje, technologického pokroku nebo odvětvových změn.

Pomoci vytvořit a udržet určitou úroveň kvality pracovních míst mohou vnitrostátní institucionální struktury; jak ukazují příklady zemí EU, ke zlepšení kvality pracovních míst mohou přispět politiky, které podporují instituce, jako jsou odbory, struktury kolektivního vyjednávání nebo právní předpisy na ochranu zaměstnanosti.

Zlepšení a pozitivní sblížení bylo zjištěno v oblastech, které více podléhají formálním politikám a kolektivnímu vyjednávání na místní, vnitrostátní a evropské úrovni, jako je odborná příprava a kvalita pracovní doby.

Pokles a polarizace u pracovní volnosti a kognitivních požadavků naznačuje, že se správná praxe v organizaci práce (například jako v severovýchodních zemích) asi do větší míry nerozšířila do všech zemí, možná proto, že k jejímu úspěšnému a všeobecnému provádění je zapotřebí širší institucionální podpora.

K většině případů poklesu kvality pracovních míst došlo v oblastech, které jsou do velké míry výsadou společností a ve vládní politice je lze formalizovat obtížněji; například jde o organizaci práce. Je zapotřebí dualistický přístup – šíření znalostí a správné praxe společně s podpůrnými politikami zaměstnanosti.

Je třeba integrovat řadu politik na zlepšení kvality pracovních míst, ve kterých se promítá její provázanost. Investice do dovedností se mohou ukázat jako neúčinné, jestliže je prováděná forma organizace práce nevyužívá, a zvyšování pracovní zátěže může podryvat zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví.

Politické zásahy v institucionálně rozmanitých prostředích v Evropě by měly kombinovat „tvrdé“ a „měkké“ způsoby: regulaci a její vynucování v oblastech jako bezpečnost a ochrana zdraví, formalizované sledování, stanovení cílů, institucionalizované vzájemné učení a pobídky a ukázky za účelem vypracování správné praxe.

### Další informace

Zpráva Sblížení a vzdalování kvality pracovních míst v Evropě 1995–2010 je dostupná na adrese <http://eurofound.europa.eu/publications>.

V případě zájmu o další informace se obraťte na Isabellu Biletovou, vedoucí výzkumu, [ibi@eurofound.europa.eu](mailto:ibi@eurofound.europa.eu).