

Zrównoważona praca przez całe życie: krajowe polityki i strategie

Streszczenie

Wprowadzenie

Zgodnie z definicją pracy przyjętą przez Eurofound zrównoważona praca przez całe życie oznacza „takie warunki życia i pracy, które sprzyjają podejmowaniu pracy i aktywności zawodowej przez cały, długi okres życia zawodowego”. Zapewnienie zrównoważonego charakteru pracy przez całe życie zawodowe wymaga uwzględnienia dwóch obszarach: (a) charakterystyki pracy i środowiska pracy oraz (b) specyficznych cech i sytuacji osobistej każdego pracownika. Te dwa ewoluujące obszary należy ze sobą pogodzić i dostosować, tak aby praca odpowiadała możliwościom, potrzebom i sytuacji osobistej pracownika przez cały okres jego aktywności zawodowej. Zrównoważona praca umożliwi większej liczbie osób wejście na rynek pracy, a także kontynuowanie aktywności zawodowej przez całe życie, również w starszym wieku.

W sprawozdaniu skoncentrowano się na politykach krajowych, które przyczyniają się do osiągnięcia celu w postaci zrównoważonej pracy w dziesięciu państwach członkowskich UE. Przeanalizowano, jak realizowane są polityki, czy stanowią element spójnych ram, a także czy uzupełniają się wzajemnie, czy też są rozbieżne.

Kontekst polityki

Kraje europejskie borykają się z wieloma wyzwaniami społecznymi i związanymi z rynkiem pracy, które wymagają takiego projektowania pracy, by jej zrównoważony charakter traktowano priorytetowo w podejmowanych działaniach. Społeczeństwa europejskie starzeją się, a jednocześnie spada liczebność siły roboczej, na barki której spada utrzymanie osób nieaktywnych zawodowo. Obserwuje się również upowszechnienie niepewnych form zatrudnienia, pojawiają się nowe formy zatrudnienia, a w wielu przypadkach liczba dostępnych miejsc pracy maleje w konsekwencji niedawnego kryzysu gospodarczego. Te zmieniające się okoliczności są źródłem dodatkowej presji na europejskie systemy zabezpieczenia społecznego i

tworzą szereg barier utrudniających osiągnięcie promowanego w strategii „Europa 2020” inteligentnego i trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. W rezultacie pytanie o to, jak zapewnić europejskim pracownikom uczestnictwo w rynku pracy aż do późnego wieku, stało się zagadnieniem o kluczowym znaczeniu dla wszystkich państw członkowskich UE.

Do zapewnienia zrównoważonego charakteru pracy mogą przyczynić się różne polityki publiczne. Służące temu niezbędne narzędzia obejmują prawodawstwo (np. prawo pracy i przepisy BHP), systemy zabezpieczenia społecznego (np. zasiłki dla bezrobotnych, dodatki rodzinne i renty oraz prawo do urlopu rodzicielskiego), usługi publiczne (w tym służby zatrudnienia, edukacja, ochrona zdrowia i usługi w zakresie uczenia się przez całe życie), infrastruktura publiczna (np. opieka nad dziećmi i osobami starszymi), jak również zachęty finansowe i inne dla firm (np. skłaniające do przystosowania miejsc pracy do potrzeb pracowników).

Kluczowe ustalenia

- Całościowe podejście do polityk, które obejmuje stosunkowo nową koncepcję zrównoważonej pracy, obserwuje się w Holandii, Szwecji oraz, do pewnego stopnia, w Belgii. W innych krajach do kilku kluczowych cech zrównoważonej pracy odniesiono się w innych koncepcjach, takich jak jakość pracy, godna praca i dobra praca (Niemcy), równowaga między pracą a życiem prywatnym (Polska), wysoka jakość zatrudnienia (Litwa) i jakość życia zawodowego (Finlandia).
- Eurofound zdefiniował dotychczas cztery wymiary jakości pracy i zatrudnienia: zarobki, perspektywy, rzeczywistą jakość pracy i jakość czasu pracy. Zrównoważony charakter pracy wymaga, by zadbać o wszystkie cztery wymiary, zarówno na poziomie pracy, jak i konkretnych

potrzeb i specyficznej sytuacji danej osoby. Wiele realizowanych polityk ma charakter przekrojowy i uwzględnia wszystkie te wymiary. Na przykład aktywna polityka rynku pracy obejmuje zagadnienia włączenia, ochrony pracy, perspektyw i zarobków, rozwoju umiejętności oraz równowagi między pracą a życiem prywatnym. Oznacza to, że potrzebne są zarówno działania na poziomie ogólnym (jakość pracy dla wszystkich), jak i takie, które dotyczą konkretnych problemów lub grup (m.in. integracja niektórych grup na rynku pracy).

- Polityki obejmujące swoim zakresem wiele perspektyw społecznych i szeroki zakres zagadnień są niezbędne, by zapewnić zrównoważony charakter pracy. Międzyinstytucjonalna koordynacja tych polityk jest jednak ogromnym wyzwaniem; ponadto należy uwzględnić interakcje między poszczególnymi działaniami. Podejścia do zrównoważonej pracy charakteryzuje nadmierne rozdrobnienie, a w konsekwencji luki i niespójności w wielu obszarach politycznych.
- Partnerzy społeczni powinni odgrywać ważną rolę w realizacji strategii sprzyjających zrównoważonemu charakterowi pracy oraz tworzeniu przyjaznego środowiska pracy. Niemniej jednak wiele zależy od ram instytucjonalnych i prawnych, w których działają partnerzy społeczni, a także stopnia włączenia gwarantowanego przez takie ramy i pola manewru w kontekście gospodarczym.
- W opracowaniu podkreślono znaczenie polityk, które tworzą odpowiednie warunki ramowe, ale także pozwalają na rozwój praktyk sprzyjających zrównoważonej pracy. Na ich kształt wpływa praktyczne stosowanie regulacji rządowych i porozumień zbiorowych, uwzględnianie (lub lekceważenie) głosu pracowników oraz zmiany w zakresie partycypacji pracowników.
- Podejście oparte na uwzględnianiu aspektu płci ma zasadnicze znaczenie dla zrównoważonego charakteru pracy. Wyraźna dyskryminacja ze względu na płeć w niektórych politykach sprawia, że dostęp do zrównoważonej pracy jest bardziej utrudniony dla kobiet. Z drugiej strony realizowane są także polityki sprzyjające większej równości w sprawowaniu obowiązków związanych z opieką, a także równowadze między pracą a życiem prywatnym.

- W odpowiedzi na kryzys gospodarczy, na rynku pracy i w systemach zatrudnienia wprowadzono wiele zmian, których niekorzystny wpływ na zrównoważoność pracy nie zawsze był uwzględniany. Brak pracy uczynił pewne zmiany trudniejszymi, szczególnie dla młodych ludzi i starszych pracowników.

Wskazówki dotyczące polityki

Wprowadzenie pojęcia „zrównoważonej pracy” do agendy politycznej stanowiłoby cenny wkład w proces kształtowania polityk. Można połączyć różne polityki, tworząc nadrzędną agendę z długoterminowym celem w postaci zrównoważonej pracy, tj. dostosowania pracy do pracownika i jego sytuacji przez całe życie zawodowe, by pozostał zdrowy i możliwie najdłużej aktywny na rynku pracy, a także osiągnął właściwą równowagę między pracą a życiem prywatnym.

Państwa członkowskie omawiają lub przyjmują strategię horyzontalną dotyczącą starzenia się społeczeństwa, ochrony zdrowia pracowników lub niedoboru konkretnych umiejętności. Często stanowią one jednak przede wszystkim ramy dyskusji. Muszą być z nimi związane konkretne polityki, budżety, agencje wykonawcze i nadzór nad wynikami.

Nie ma kompromisu pomiędzy politykami horyzontalnymi a tematycznymi. Przyjęcie nadrzędnych strategii zrównoważonej pracy może sprzyjać włączaniu istotnych kwestii w główny nurt. Musi im towarzyszyć koordynacja międzyinstytucjonalna właściwych ministerstw i podmiotów politycznych, co pozwoli wyeliminować luki i niespójności. Spójne ramy polityczne ukierunkowane na zrównoważony charakter pracy powinny opierać się na całościowym podejściu zapewniającym, aby poszczególne ramy polityczne wzajemnie się uzupełniały.

Nie ma jednej uniwersalnej recepty: każde państwo członkowskie musi zastanowić się, jak dostosować się do sytuacji gospodarczej i pojawiających się wyzwań. Może to prowadzić do weryfikacji zrównoważonego charakteru w politykach, tj. zapewnienia, aby nowym działaniom politycznym w danym obszarze i całości polityk towarzyszyła ocena ex ante i ex post skutków ich wpływu na zrównoważony charakter pracy mężczyzn i kobiet przez całe ich życie zawodowe.

Dalsze informacje

Sprawozdanie *Zrównoważona praca przez całe życie: Krajowe polityki i strategię* jest dostępna na stronie <http://bit.ly/SWStrategy>.

Dodatkowych informacji udziela Klára Fóti, kierownik ds. badań, pod adresem e-mail: kfo@eurofound.europa.eu.