Pracovné podmienky a udržateľná práca: analýza s použitím rámca kvality pracovných miest

Nadácia Eurofound sa systematicky usiluje dokumentovať a analyzovať minulosť a prispieť tak k lepšiemu formovaniu budúcnosti, ako aj k jej zlepšeniu. Na základe svojich rozsiahlych analýz pracovných podmienok v Európskej únii vykonávaných počas mnohých rokov sa nadácia snaží využiť získané informácie, údaje a analýzy na to, aby pomohla tvorcom politík pochopiť dosiahnutý pokrok, vymedziť nové výzvy a načrtnúť kroky, ktoré by sa mohli podniknúť v záujme ďalšieho zlepšovania kvality pracovných miest a zabezpečenia udržateľnejšej práce počas celého života.

Táto hlavná správa sa zaoberá tendenciami vo vývoji pracovných podmienok od roku 2000 a identifikuje skupiny zamestnancov a problémy, ktoré si vyžadujú trvalú pozornosť politiky, aby bolo možné zaistiť spravodlivé pracovné podmienky pre všetkých. Správa sa zameriava na podmienky pred vypuknutím ochorenia koronavírusu (COVID-19), ale mnohé zistenia a problémy, ktoré sú v správe naznačené, nadobudli počas tejto krízy ešte väčší význam.

Východiskom je Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS), ktorý od svojho prvého uskutočnenia v roku 1991 umožňuje nadácii Eurofound monitorovať pracovné podmienky v EÚ a analyzovať ich prepojenie s výsledkami, ako sú rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, angažovanosť, zdravie a dobré podmienky na pracovisku. Mnohé faktory týkajúce sa pracovných podmienok, ktoré prispievajú k celkovej kvalite pracovných miest, sú premietnuté do modelu kvality pracovných miest, ktorý zostavila nadácia Eurofound a ktorý identifikuje sedem aspektov kvality pracovných miest. Tento model sa využíva na interpretáciu trendov a analýzu faktorov, ktoré zvyšujú udržateľnosť práce.

Z analýzy trendov pracovných podmienok vyplýva, že kvalita pracovných miest sa v EÚ celkovo zlepšuje, aj keď pomaly. Najväčším dôvodom na znepokojenie je, že nie všetci zamestnanci majú z toho prospech v rovnakom rozsahu. V pracovných podmienkach sa ešte nedosiahla rovnosť žien a mužov. Vek je takisto dôležitým faktorom: zamestnanci čelia rôznym aspektom pracovných podmienok v závislosti od toho, v akej etape života sa práve nachádzajú. Výrazným indikátorom horších či lepších pracovných podmienok je naďalej aj druh pracovnoprávneho vzťahu. Zmeny vo svete práce, ktoré priniesol technologický pokrok, ešte väčšmi komplikujú situáciu pri zabezpečovaní spravodlivých pracovných podmienok pre všetkých. Digitalizácia pomáha riešiť niektoré problémy týkajúce sa kvality pracovných miest, ale prináša aj nové výzvy.

Pokrok

- Kvalita pracovného času sa v EÚ zlepšila, najvýraznejšie v období od roku 2000 do roku 2010, a zároveň sa zmenšili rozdiely v kvalite pracovného času medzi zamestnancami. K tomuto zlepšeniu došlo predovšetkým vďaka poklesu podielu zamestnancov, ktorí uvádzajú dlhý pracovný čas a dlhé pracovné dni.
- Úroveň zručností a autonómia pri práci sa vo väčšine členských štátov od roku 2005 výrazne zvýšili, čo sa dosiahlo prevažne vďaka častejšiemu využívaniu informačných a komunikačných technológií a poskytovaniu odbornej prípravy hradenej zamestnávateľmi.
- Rastúci podiel zamestnancov naznačoval v rokoch 2010 až 2015 dobré kariérne vyhliadky. Zlepšenie bolo sprevádzané znížením rozdielu medzi ženami a mužmi, aj keď rozdiel ostáva stále nepriaznivý pre ženy.
- Ďalšie zlepšovanie fyzického prostredia európskych pracovísk, a to najmä pri povolaniach, ktoré sú viac vystavené fyzickému riziku (napr. obsluha strojov a zariadení), predstavuje zásadný a dôležitý krok k zaisteniu udržateľnej práce.
- Pomer zamestnancov v zmiešaných povolaniach (s podielom žien a mužov na úrovni medzi 40 % a 60 %) sa zvýšil. Zmiešané povolania vo väčšine aspektov vykazujú lepšiu kvalitu pracovných miest.

Výzvy

- Naďalej existuje rodovo segregovaný trh práce. Napriek tomu, že podiel zamestnancov v zmiešaných povolaniach vzrástol, väčšina zamestnancov naďalej pracuje v povolaniach, ktoré vykonávajú osoby rovnakého pohlavia a riadia vedúci pracovníci alebo nadradení rovnakého pohlavia. Pracovné podmienky a kvalita pracovného miesta, s ktorými sa stretávajú ženy a muži, sa po mnohých stránkach líšia, a to dokonca aj v rámci podobných povolaní alebo rovnakého povolania.

- Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov by sa mohli skôr zväčšovať než zmenšovať, keďže sa vo väčšej miere využívajú variabilné formy odmeňovania, ako sú akcie spoločností a platby podľa výkonnosti spoločnosti alebo jednotlivca, ktoré ženy získavajú menej často ako muži.
- Ženy majú horšie kariérne vyhliadky ako muži, čo pravdepodobne súvisí s vplyvmi kariérnych prestávok a režimami pracovného času žien nastavených tak, aby sa mohli starať o deti alebo iné nezaopatrené osoby. Podiel zamestnancov uvádzajúcich, že ich pracovné miesto ponúka dobré vyhliadky na kariérny postup je od roku 2005 neustále vyšší ako je to v prípade podielu zamestnankýň.
- Nárast psychosociálnych rizík, ktoré súvisia s emocionálnymi požiadavkami a vystavením nežiaducemu sociálnemu správaniu, vyvoláva obavy. Ženy sú im vzhľadom na sektory a povolania, v ktorých prevažne pracujú, vystavené častejšie než muži.
- Vyhliadky na kariérny postup s vekom klesajú. Veľmi malé vyhliadky uvádzajú zamestnanci nad 50 rokov, najmä ženy, čo vyvoláva určité obavy, keďže predĺženie pracovného života je vo väčšine členských štátov politickým cieľom.
- Starší zamestnanci sa zúčastňujú na odbornej príprave súvisiacej s prácou v menšej miere. Vzhľadom na meniace sa požiadavky na zručnosti je náročnejšie zachovať zamestnateľnosť a udržať týchto zamestnancov na trhu práce.
- Čoraz viac rastie priepasť v prístupe ku hradenej odbornej príprave medzi zamestnancami s rôznymi druhmi zmlúv (zmluva na plný pracovný čas/kratší pracovný čas, pracovná zmluva na neurčitý čas/určitú dobu), čo naznačuje, že smernice týkajúce sa diskriminácie z hľadiska zmluvného postavenia svoje ciele v plnej miere nesplnili.
- Hoci sa intenzita práce celkovo nezmenila, v niektorých sektoroch a určitých povolaniach, najmä v rámci podsektora hotelov a reštaurácií, sa zvýšila. Obavy vyvoláva predovšetkým vývoj v prípade zamestnancov v službách a obchode, ako aj pri iných povolaniach so strednou alebo nízkou kvalifikáciou.
- Možnosť pracovať kedykoľvek a kdekoľvek prináša so sebou riziko, že nie je jasne stanovená hranica medzi pracovným a nepracovným životom. Vysoká úroveň pružnosti, pokiaľ ide o čas a miesto výkonu práce, spolu s vysokými nárokmi zvyšuje intenzitu práce. Autonómia sa tak môže stať skôr nevýhodou ako výhodou.

A ČO ĎALEJ?

- Zaoberať sa rozdielmi v pracovných podmienkach a kvalite pracovných miest u žien a mužov ako súčasťou vykonávania zásady č. 2 Európskeho piliera sociálnych práv, ako aj európskych a národných stratégií zameraných na dosiahnutie kvality pracovných miest pre všetkých – so súčasným uplatňovaním hľadiska rodovej rovnosti – s cieľom pomôcť riešiť pretrvávajúce nerovnosti medzi mužmi a ženami.
- Riešiť rozdiel v odmeňovaní žien a mužov tým, že sa zohľadnia rodové rozdiely vyplývajúce z uplatňovania rôznych foriem odmeňovania vrátane základného platu a variabilnej zložky platu, ako súčasť opatrení týkajúcich sa transparentnosti odmeňovania, ako sa stanovuje v stratégii EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 a uvádza v pracovnom programe Komisie na rok 2020.
- Nabádať zamestnávateľov k tomu, aby zamestnancom poskytovali pružnejšie podmienky, keď si chcú vziať pracovné voľno, aby mohli riešiť súkromné a rodinné záležitosti. Tento prvok kvality pracovného času má totiž veľmi silný a pozitívny vplyv na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a zvyčajne je pre zamestnávateľa z hľadiska nákladov neutrálny.
- Prispôsobiť pracovné podmienky profesionálnym potrebám zamestnancov, čo im umožní dlhšie ostať v zamestnaní, ako sa stanovuje v zásade č.10 Európskeho piliera sociálnych práv. Bude si to vyžadovať zlepšovanie pracovných podmienok počas celého života, najmä pred tým, ako zamestnanci dosiahnu vek 55 rokov, keďže vtedy začínajú opúšťať trh práce. Zvyšovanie zamestnateľnosti a kariérnych vyhliadok pre starších zamestnancov prostredníctvom odbornej prípravy, opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a celkovej podpory zdravia, ako aj prostredníctvom pružného pracovného času bude mať pravdepodobne pozitívny vplyv.
- Znížiť vystavenie nadmerným pracovným požiadavkám a zároveň zlepšiť prístup zamestnancov k zdrojom na pracovisku s cieľom riešiť psychosociálne riziká súvisiace s prácou. Politiky a postupy by sa mali vzťahovať na organizáciu práce, pracovné prostredie a náplň pracovných miest.
- Podporovať rozvoj pracovísk s vysokou mierou zapojenia zamestnancov, čo im umožňuje ovplyvniť a formovať svoju prácu a pracovné podmienky.
- Zabezpečiť presadzovanie práva EÚ týkajúceho sa nediskriminácie v súvislosti so zamestnancami s rôznymi druhmi zmlúv a režimami pracovného času, najmä pokiaľ ide o poskytovanie odbornej prípravy hradenej zamestnávateľom.

Ďalšie informácie

Správa *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* (*Pracovné podmienky a udržateľná práca: analýza s použitím rámca kvality pracovných miest*) je k dispozícii na adrese: http://eurofound.link/ef20021.

Vedúci výskumu: Isabella Biletta

information@eurofound.europa.eu