



Pracovní podmínky v Evropské unii: Organizace práce Stručné shrnutí

Úvod

Čtvrtý *Evropský průzkum pracovních podmínek (European Working Conditions Survey – EWCS)*, který provedla v roce 2005 Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound), se týkal témat umístěných vysoko na seznamu priorit politiky zaměstnanosti Evropské unie. Obecným cílem EWCS je poskytovat přehled o stavu pracovních podmínek v Evropě a informace o rozsahu a druhu změn ovlivňujících pracovní sílu a kvalitu práce. Po průzkumu z roku 2005 provedl Eurofound další hloubkovou analýzu svých zjištění ke klíčovým tématům souvisejícím s pracovními podmínkami v EU. Rozdílnost forem organizace práce v Evropě byla jedním ze zkoumaných témat a je předmětem této zprávy.

Proto byly analyzovány výsledky EWCS s cílem zmapovat rozdíly v hlavních formách organizace práce v evropských zemích, prozkoumat strukturální a demografické charakteristiky společné evropským zemím, které pomohou při definování různých forem, a prozkoumat vztah mezi organizací práce a různými rozměry kvality práce a zaměstnání. Studie zahrnuje analýzu vazeb mezi organizací práce a praktikami řízení lidských zdrojů (Human Resource Management – HRM) a zkoumá organizaci práce v malých zařízeních a v „netržních“ sektorech – jakými jsou např. veřejná správa a instituce v oblasti sociálního zabezpečení, školství, zdravotnictví a sociální práce. Na základě zjištění o organizaci práce v EU předkládá studie v závěru příslušné politické ukazatele k formám organizace práce, které mohou být užitečné v kontextu evropské strategie zaměstnanosti (European Employment Strategy – EES).

Politické souvislosti

Podstatné rozdíly ve formách organizace práce v EU mají značný dopad na kvalitu diskuse o evropské politice a iniciativách. Rozhodnutí Evropské rady z roku 2005 o pokynech pro politiku zaměstnanosti členských států EU potvrdilo vedoucí úlohu EES při realizaci cílů lisabonské strategie v oblasti zaměstnanosti a trhu práce včetně zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální

soudržnosti a začlenění. Tyto cíle lze posílit vytvořením příslušných politik na podporu těch forem organizace práce, které podněcují lepší výkon při respektování ochrany bezpečnosti a zdraví při práci a zároveň kultivují udržitelnou sociální rovnost v oblasti přístupu k zaměstnání, pracovního postupu a vlivu na pracovišti.

Hlavní zjištění

Na základě analýz a množiny proměnných použitých při průzkumu byly definovány čtyři typy organizace práce: „učení ponechané na vlastním uvážení“, „štíhlá výroba“, „tayloristická forma organizace práce“ a „tradiční struktura“ nebo „jednoduchá struktura“.

Učení ponechané na vlastním uvážení, které se vztahuje na 38 % zaměstnanců účastnících se průzkumu, je charakterizováno vysokou úrovní autonomie v práci, učením a řešením problémů, složitostí úkolů, sebehodnocením kvality práce a v menší míře i autonomní týmovou prací. Štíhlá výroba (26 % zaměstnanců) je charakterizována zejména vyšší úrovní týmové práce a rotací pracovního zařazení, sebehodnocením kvality práce a kvality norem a různými faktory omezujícími pracovní tempo. Naopak tayloristická forma organizace práce (20 % zaměstnanců) odpovídá nízké autonomii práce, a to zejména v metodách práce, nízké učební dynamice, nízké komplexnosti a přílišným zastoupením proměnných měřících tempo práce, opakování a monotónnosti pracovních úkolů a kvalitativních norem. V tradiční nebo jednoduché struktuře (16 % zaměstnanců) jsou všechny proměnné v organizaci práce nedostatečně zastoupené a metody jsou do značné míry neformální a nekodifikované.

Formy organizace práce schválené 27 členskými státy EU (EU27) závisejí na sektoru ekonomické činnosti nebo na zaměstnanecké kategorii. Například organizace práce založené na učení ponechaném na vlastním uvážení jsou velmi rozvinuté v sektoru služeb, zatímco formy štíhlé výroby a tayloristické najdeme nejčastěji ve výrobním průmyslu. Pokud jde

o zaměstnaneckou kategorii, jsou „tradiční“ nebo „jednoduché struktury“ formy organizace práce charakteristické zejména pro pracovníky ve službách a prodeji a pro nekvalifikované pracovníky, zatímco formy učení ponechané na vlastním uvážení nacházíme spíše u pracovníků vyššího vedení, odborných pracovníků a techniků. Svoji úlohu hrají i demografické charakteristiky zaměstnanců: například učení ponechané na vlastním uvážení se vyskytuje častěji v případě starších zaměstnanců, zatímco tayloristické formy platí zejména pro mladší zaměstnance. Zároveň je třeba uvést, že formy štíhlé výroby jsou charakterizovány vysokým zastoupením mužů, zatímco formy tradiční a jednoduché struktury se vyznačují větší přítomností žen.

Z pohledu různých zemí zjišťujeme značné rozdíly ve významu jednotlivých forem organizace práce v zemích EU27. Organizace práce ve formě učení ponechaného na vlastním uvážení je nejrozvinutější v Dánsku, Švédsku a Nizozemsku, zatímco formy štíhlé výroby jsou patrnější v Irsku a ve Spojeném království, v mnohých východoevropských zemích a ve Finsku, Lucembursku, na Maltě a v Portugalsku. Tayloristické formy organizace práce jsou rozšířenější v jihoevropských státech a v mnoha zemích na východě, zatímco formy tradiční nebo jednoduché struktury jsou nejčastější v jihoevropských a některých východoevropských zemích.

Politiky HRM jsou další charakteristikou k rozlišení různých forem organizace práce přijatých v zemích EU. Nejvýznamnější úlohu hrají zejména politiky přijaté pro oblasti školení, druhu pracovní smlouvy, výplatního systému a pracovně zaměřených konzultací a diskusí. Formy učení ponechané na vlastním uvážení a štíhlá výroba mají např. tendenci vyznačovat se vyšší úrovní dalšího školení poskytovaného zaměstnavatelem, větším využitím variabilních nebo pobídkových forem výplaty, větším zajištěním pracovního místa ve spojení s častějším využíváním smluv na dobu neurčitou a vyšším zapojením zaměstnanců do pracovních diskusí a konzultací.

Podíváme-li se na dopad organizace práce, objevují se významné vztahy mezi jednotlivými formami organizace práce a určitými rozměry kvality práce a zaměstnání: faktory fyzického rizika, pracovní doby, zdravotních a bezpečnostních rizik spojených s prací, intenzity práce, rovnováhy mezi životem a prací, skutečné odměny, psychologických pracovních podmínek souvisejících s HRM nebo sociální integrace v práci a spokojenosti s pracovními podmínkami.

Mnohem méně časté je například vystavení fyzickému riziku při formě učení ponechaného na vlastním uvážení nebo v tradiční a jednoduché struktuře než v tayloristické formě nebo formě štíhlé výroby v oblasti organizace práce. Dlouhá týdenní nebo denní pracovní doba je evidentnější ve formách štíhlé výroby a učení ponechaného na vlastním uvážení a nejméně se vyskytuje ve formách tayloristických a formách tradiční nebo jednoduché struktury. Vnímaná nejistota zaměstnání a pocit nedostatečné odměny za práci kulminuje mezi zaměstnanci zapojenými do tayloristické formy organizace práce a naopak nejnižší je mezi těmi, kteří pracují v prostředí učení ponechaného na vlastním

uvážení. V této skupině je ale zároveň nejvyšší procento pracovníků, kteří jsou ve svém hlavním zaměstnaneckém poměru spokojeni nebo velmi spokojeni s pracovními podmínkami a naopak nejméně spokojeni zaměstnanci jsou z tayloristické skupiny.

Politická doporučení

- Přijetí učení ponechaného na vlastním uvážení jako formy organizace práce může v porovnání se štíhlou výrobou a tayloristickou formou vést k lepším pracovním podmínkám ve smyslu nižší pracovní intenzity, menšího vystavení fyzickým rizikům, méně nestandardní pracovní doby, lepší rovnováhy mezi životem a prací a nižší úrovně zdravotních problémů spojených s prací.
- Organizace práce založená na učení ponechaném na vlastním uvážení je také spojována s vyšší vnímavostí skutečné odměny za práci, lepšími psychologickými pracovními podmínkami ve vztahu k politice HRM a sociální integrací v práci společně s obecně vyšší úrovní spokojenosti zaměstnance s pracovními podmínkami.
- Nadace Eurofound navrhuje čtyři ukazatele, které mohou umožnit monitorování pokroku v členských státech při rozvoji inovačních forem organizace práce:
 - procento zaměstnanců učících se nové věci v zaměstnání;
 - procento zaměstnanců zapojených do řešení problémů v zaměstnání;
 - souhrnné měřítko autonomie v práci na základě průměru procenta zaměstnanců kontrolujících svoji pracovní metodu, tempo a pořadí úkolů;
 - počet zaměstnanců pracujících v autonomních týmech, které mohou rozhodovat o rozdělení úkolů, jako procento zaměstnanců pracujících ve všech týmech.
- EWCS by měl být dále využíván jako příspěvek k vypracování souboru ukazatelů různých rozměrů kvality práce: fyzické riziko, zdravotní a bezpečnostní rizika spojená s prací, pracovní doba, intenzita práce, rovnováha mezi životem a prací, psychické pracovní podmínky a spokojenost s pracovními podmínkami. Ty by mohly být použity k informování politiků a doplňovat tak ukazatele inovačních forem organizace práce.

Další informace

Zprávu *Pracovní podmínky v Evropské unii: Organizace práce* naleznete na internetové adrese:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0862.htm>

Zprávu o čtvrtém *Evropském průzkumu pracovních podmínek* a podpůrné analýzy k údajům z průzkumu naleznete na internetové adrese Evropské observatoře pro pracovní podmínky:
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, kontaktní osoba pro informace
sri@eurofound.europa.eu