



Pracovní podmínky v Evropské unii

Pracovní doba a intenzita práce

Shrnutí

Úvod

Čtvrtý průzkum pracovních podmínek v Evropě (*European Working Conditions Survey, EWCS*), který provedla v roce 2005 Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound), se zabývá tématy, která mají vysokou prioritu v programu politiky zaměstnanosti Evropské unie. Hlavním cílem EWCS je poskytnout přehled o stavu pracovních podmínek v Evropě a naznačit rozsah a druh změn ovlivňujících pracovní sílu a kvalitu práce. V návaznosti na průzkum z roku 2005 prováděl Eurofound další hloubkové analýzy svých zjištění týkajících se klíčových témat souvisejících s pracovními podmínkami v EU.

Jedním ze zkoumaných témat byla pracovní doba a intenzita práce a jejich vliv na společnost a trh práce jako celek. Předmětem výzkumu byla povaha intenzity práce a způsob, jak ji měřit. Zjištění ukázala, že existuje silná vazba mezi intenzitou práce a špatnými pracovními podmínkami, a to z pohledu fyzického i psychického.

Politické souvislosti

Politika zaměstnanosti Evropské unie se tématem pracovní doby zabývá opakovaně již několik let a pracovní doba zůstává i nadále kontroverzní otázkou z pohledu navrhovaných změn směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, která je známá jako směrnice o pracovní době. V prosinci 2008 Evropský parlament odmítl schválit společný postoj k této směrnici, na kterém se členské státy shodly v červnu 2008 po několika letech neúspěšných jednání.

Často se uvádí, že globalizace a cíle lisabonské strategie, kterými jsou konkurenceschopnost a hospodářský růst, vedly ke zvýšení intenzity práce. Zvýšení intenzity práce se přirozeně také stalo předmětem diskuzí. V devadesátých letech dvacátého století poskytl EWCS jasně důkazy o nárůstu intenzity práce v celé Evropské unii a počátek nového tisíciletí nepřinesl žádný výrazný

posun ke snižování intenzity práce, objevují se dokonce i známky jejího mírného zvyšování. Důsledkem vysoké úrovně intenzity práce může být narušení udržitelnosti práce a rozpor s cíli politiky Evropské unie dosáhnout vysoké kvality práce a vysoké míry zaměstnanosti. Snižováním intenzity práce u konkrétních skupin by se pomohlo dosáhnout cíle „Hlavního směru zaměstnanosti EU č. 18“ prostřednictvím: „Podpory aktivního stárnutí včetně přiměřených pracovních podmínek, lepšího zdravotního stavu (v souvislosti se zaměstnáním) a odpovídající motivace k práci a odrazování od předčasného odchodu do důchodu“.

Předchozí výzkum zdůraznil způsoby zmírňování vlivů vysoké intenzity, jako je například zvyšování samostatnosti a sociální podpora v práci.

Klíčová zjištění

Intenzita práce

Různé studie a různé zainteresované subjekty obvykle definují intenzitu práce různými způsoby. Některá zjištění jsou však shodná a nezávisí na konkrétním způsobu měření intenzity. Z těchto zjištění vyplývá, že z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci představuje vysoká intenzita práce obrovské náklady. Mezi intenzitou práce a špatnými fyzickými i psychickými pracovními podmínkami se objevuje silná vazba.

Nicméně je pravděpodobné, že lidé, kteří dokáží čelit vysoké intenzitě práce, mají vyšší kariérní očekávání. Někteří pracovníci dokonce mohou intenzivní práci vnímat jako zajímavou nebo přínosnou. Na druhou stranu, vysoké pracovní tempo není z dlouhodobého pohledu udržitelné a úroveň kvalifikace se v důsledku nemožnosti využívat možností odborné přípravy může snižovat.

Intenzifikace se podle všeho netýká pouze zvyšujícího se počtu lidí, kteří po celý čas pracují

s maximálním nasazením. Spíše se zdá, že se v této souvislosti jedná o některé komplexní a nestabilní organizace, které vyžadují intenzivní práci alespoň po určitou část pracovní doby. Organizace, které vyžadují velmi intenzivní práci (která následně může být pro některé nebo dokonce všechny její členy velmi nebezpečná), je možné považovat za neoptimální. Dopady vnímané intenzity práce závisí na dalších charakteristikách práce, jako je samostatnost v práci nebo sociální podpora, velmi vysokou intenzitu práce však nelze zcela vyvážit.

V Evropě neexistuje žádná jasná evropská hnací síla nebo důkaz o tendenci snižovat intenzitu práce. Intenzita souvisí s novými formami organizace, využívají se nové způsoby řízení a nové informační a komunikační technologie.

Pracovní doba

Zpráva prokazuje, že pracovní doba úzce souvisí s pohlavím, zemí a povoláním. Ve všech členských státech pracují ženy kratší dobu než muži. Tento rozdíl se však mezi jednotlivými zeměmi velmi liší, výrazný nesoulad je patrný zejména v zemích, kde ženy ve velké míře pracují na částečný úvazek. Mezi jednotlivými zeměmi a jednotlivými povoláními existují také značné rozdíly v míře práce po dlouhou dobu.

Variabilita samostatnosti v průběhu pracovní doby se mění podle skupiny povolání. Dlouhá pracovní doba nebo práce mimo obvyklou pracovní dobu mají nepříznivý vliv na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, přičemž samostatnost v průběhu pracovní doby se tento jev zmírňuje pouze částečně. Dlouhá pracovní doba i práce na částečný úvazek mají na pracovní podmínky negativní vliv.

Tato zpráva obsahuje samostatnou analýzu pro osoby samostatně výdělečně činné, které představují 16 % pracovních sil v EU-25. U těchto osob je vyšší pravděpodobnost, že budou pracovat po dlouhou dobu a mimo obvyklou pracovní dobu, ale ve srovnání s ostatními pracovníky mají kratší čas na dopravu do a ze zaměstnání. Obecně lze říci, že osoby samostatně výdělečně činné se zaměstnanci mají vyšší intenzitu práce než zaměstnanci, zatímco osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců mají nižší intenzitu práce.

Studie navrhuje index namáhavé organizace práce (Onerous Work Organisation Index), který kombinuje s indexem inovativní organizace práce, výsledkem čehož je rozřazení členských států do pěti skupin.

Politické ukazatele

- Za účelem omezení negativních důsledků intenzity práce je třeba modernizovat a zlepšit špatně navržené nebo špatně fungující organizace. K tomu, aby společnosti převzaly

osvědčené postupy, bude pravděpodobně zapotřebí pobídek.

- Je nevyhnutelné, aby se na mikroúrovni vyvinuly vhodné nástroje na hodnocení a monitorování intenzity práce, kvality práce a produktivity organizací.
- Dlouhá pracovní doba se pojí se špatnými pracovními podmínkami. Ze zjištění vyplývá, že to platí především v případě, kdy pracovní doba přesahuje 48 hodin týdně. Pracovní doba v rozsahu 45 až 48 hodin týdně se také pojí s problematickými pracovními podmínkami. Mezi jednotlivými členskými státy existují veliké rozdíly, pokud jde o dlouhou pracovní dobu i rozdíly mezi muži a ženami. Z toho vyplývá, že důležitou roli sehrává právní, institucionální a kulturní kontext a že podíl přepracovaných osob je možné snížit. Tímto krokem by se zlepšily pracovní podmínky a zabezpečily vyrovnanější příležitosti mezi muži a ženami.
- Podpora práce na částečný pracovní úvazek není rozumným prostředkem na zlepšení pracovních podmínek. Velmi krátká pracovní doba se nepojí se zvláště dobrými pracovními podmínkami. Zaměstnanci na částečný úvazek obecně čelí psychologicky nepřijímatelným pracovním podmínkám, projevuje se u nich omezená socioekonomická integrace a nedostatek možností při postupu v zaměstnání.
- Pravděpodobnost pracovních úrazů nebo zdravotních problémů je mírně nižší v případě, kdy pracovní tempo závisí na vnější potřebě. V moderních organizacích na takové potřebě závisí práce většiny zaměstnanců. V rámci budoucích EWCS by bylo užitečné zohlednit některé další otázky týkající se tohoto tématu.
- Potenciál EWCS přispívat pozitivním způsobem k rozvoji užitečných ukazatelů v kontextu „otevřené metody koordinace“ a integrovaných hlavních směrů pro růst a zaměstnanost Evropské unie významným způsobem přesahuje otázku rozvoje indexů namáhavé práce. Kvalita práce a zaměstnanost jsou hlavním tématem v rámci politiky zaměstnanosti Evropské unie a v budoucnu by bylo užitečné, aby se přezkoumaly možnosti rozvoje obecného indexu kvality práce, který by bylo možné využít k tvorbě politik.

Další informace

Zprávu o pracovních podmínkách v Evropské unii: Pracovní doba a intenzita práce naleznete na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0927.htm>.

Údaje, zprávy a následné analýzy průzkumu pracovních podmínek v Evropské unii jsou k dispozici na internetové stránce Evropské observatoře pracovních podmínek <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>.

Sophia MacGoris, kontaktní pracovnice pro poskytování informací
smg@eurofound.europa.eu