



Pracovné podmienky v Európskej únii

Pracovný čas a intenzita práce

Zhrnutie

Úvod

Štvrtý Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS), ktorý v roku 2005 uskutočnila Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), sa zameriava na témy, ktoré sa nachádzajú na popredných miestach programu politiky Európskej únie v oblasti zamestnanosti. Celkovým cieľom uvedeného prieskumu je získať prehľad o stave pracovných podmienok v rámci celej Európy, ako aj predstavu o rozsahu a type zmien vplyvujúcich na pracovné sily a kvalitu práce. V nadväznosti na prieskum z roku 2005 nadácia Eurofound vykonala ďalšiu hĺbkovú analýzu svojich zistení v oblasti kľúčových tém týkajúcich sa pracovných podmienok v EÚ.

Jednou z tém, ktoré boli predmetom skúmania, bol pracovný čas a intenzita práce, ako aj celkové vplyvy na spoločnosť a trh práce. Predmetom tohto výskumu bol aj charakter intenzity práce a možný spôsob jej merania. Zo zistení vyplýva, že medzi intenzitou práce a slabými pracovnými podmienkami existuje značné fyzické, ako aj psychologické prepojenie.

Politický kontext

Politika zamestnanosti EÚ sa už veľa rokov opakovane zaoberá otázkou pracovného času, ktorý aj naďalej zostáva kontroverznou témou z hľadiska navrhovaných revízií smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ktorá je takisto známa ako smernica o pracovnom čase. V decembri 2008 Európsky parlament odmietol schváliť spoločné stanovisko k tejto smernici, na ktorom sa členské štáty dohodli v júni 2008 po niekoľkých rokoch neúspešných rokovanií.

Často sa tvrdí, že globalizácia a ciele lisabonskej stratégie, ktorými sú konkurencieschopnosť a hospodársky rast, podnietili zvýšenie intenzity práce. Zintenzívnenie práce sa prirodzene takisto stalo predmetom diskusií. V 90. rokoch 20. storočia priniesol prieskum EWCS presvedčivé dôkazy o zvýšení intenzity práce v celej EÚ a na začiatku nového milénia existuje len malý náznak nižšej intenzity alebo dokonca pomalšej intenzifikácie. V dôsledku vysokej miery intenzity práce môže dôjsť k narušeniu udržateľnosti práce

a rozporu s ambíciami politiky EÚ dosiahnuť vysokú kvalitu práce a vysokú mieru zamestnanosti. Znižovanie intenzity práce u osobitných skupín by pomohlo dosiahnuť cieľ usmernenia politiky zamestnanosti EÚ č. 18, ktorým je „podpora aktívneho starnutia vrátane vhodných pracovných podmienok, zlepšeného zdravotného stavu súvisiaceho so zamestnaním a vhodných stimulov podporujúcich zotrvanie v práci a odradzujúcich od predčasného odchodu do dôchodku“.

V predchádzajúcom prieskume sa zdôraznili spôsoby zmierňovania vplyvov vysokej intenzity, ako napríklad zvyšovanie nezávislosti a sociálna podpora v práci.

Hlavné zistenia

Intenzita práce

Rôzne štúdie a zainteresované strany zvyčajne definujú intenzitu práce rôznymi spôsobmi. V niektorých prípadoch však ide o zhodné zistenia, ktoré sú nezávislé od osobitného spôsobu merania intenzity. Z týchto zistení vyplýva, že z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci predstavuje vysoká intenzita práce obrovské náklady. Medzi intenzitou práce a slabými fyzickými a psychologickými pracovnými podmienkami vzniká silné prepojenie.

Napriek tomu je pravdepodobné, že ľudia, ktorí dokážu čeliť vysokej intenzite práce, majú vyššie kariérne očakávania. Niektorí pracovníci môžu dokonca intenzívnu prácu vnímať ako zaujímavú alebo prínosnú. Na druhej strane vysoké pracovné tempo nie je z dlhodobého hľadiska udržateľné a úroveň kvalifikácie sa môže v dôsledku neschopnosti využívať možnosti odbornej prípravy znížiť.

Zdá sa, že intenzifikácia sa netýka narastajúceho počtu ľudí, ktorí celý čas pracujú s maximálnym nasadením. Skôr sa zdá, že v tejto súvislosti ide o niektoré komplexné a nestabilné organizácie, ktoré vyžadujú intenzívnu prácu aspoň určitú časť pracovného času. Organizácie, ktoré vyžadujú veľmi intenzívnu prácu (ktorá môže byť následne veľmi nebezpečná pre niektorých jej členov, ak nie pre

všetkých), sa môžu považovať za neoptimálne. Vplyv vnímanej intenzity práce je závislý od ďalších znakov práce, ako je pracovná nezávislosť alebo sociálna podpora, aj keď veľmi vysokú intenzitu práce nie je možné úplne vyvážiť.

V Európe neexistuje žiadna zrejma európska hnacia sila alebo dôkaz o tendencii znižovania intenzity práce. Intenzita súvisí s novými formami organizácie, v rámci ktorých sa využívajú nové spôsoby riadenia a nové informačné a komunikačné technológie.

Pracovný čas

V správe sa uvádza, že pracovný čas úzko súvisí s pohlavím, krajinou a povoláním. V každom členskom štáte EÚ pracujú ženy kratšie ako muži. Tieto rozdiely sa však výrazne menia, pričom k osobitne veľkým rozdielom dochádza v krajinách, v ktorých ženy pracujú predovšetkým na čiastočný úväzok. Medzi jednotlivými krajinami a povolaniami existujú značné rozdiely v miere dlhého pracovného času.

Variabilita samostatnosti počas pracovného času sa mení v závislosti od skupiny povolání. Dlhý pracovný čas alebo práca mimo zvyčajnej pracovnej doby majú nepriaznivý vplyv na rovnováhu medzi pracovným a osobným životom, pričom samostatnosťou počas pracovného času sa tento vplyv odstraňuje len čiastočne. Dlhý pracovný čas, ako aj práca na čiastočný úväzok majú negatívny vplyv na pracovné podmienky.

Správa obsahuje samostatnú analýzu týkajúcu sa samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré predstavujú 16 % pracovnej sily v EÚ-25. U týchto osôb je vyššia pravdepodobnosť dlhého pracovného času a práce mimo zvyčajnej pracovnej doby, avšak čas, ktorý potrebujú na dochádzanie, je v porovnaní so zamestnancami kratší. Vo všeobecnosti samostatne zárobkovo činné osoby so zamestnancami čelia vyššej intenzite práce ako zamestnanci, pričom samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov majú nižšiu intenzitu práce.

V rámci štúdie sa uvádza ukazovateľ onerózneho organizácie práce (Onerous Work Organization Index) a jeho kombináciou s ukazovateľom inovatívnej organizácie práce sa určilo päť skupín členských štátov.

Politické ukazovatele

- Na obmedzenie negatívnych dôsledkov intenzity práce by sa organizácie s nesprávne navrhnutou štruktúrou alebo nefungujúce organizácie mali zmodernizovať a zlepšiť. Je možné, že na podnietenie spoločností k tomu, aby v tejto súvislosti prijali osvedčené postupy, budú nevyhnutné stimuly.
- Je nevyhnutné, aby sa vyvinuli vhodné nástroje na hodnotenie a monitorovanie intenzity práce, kvality práce a produktivity organizácií na mikroúrovni.

- Dlhý pracovný čas súvisí so zlými pracovnými podmienkami. Zo zistení vyplýva, že to platí predovšetkým vtedy, ak je pracovný čas dlhší ako 48 hodín za týždeň. Práca v rozsahu 45 až 48 za týždeň je takisto spojená s problematickými pracovnými podmienkami. Medzi jednotlivými členskými štátmi existujú veľké rozdiely, pokiaľ ide o dlhý pracovný čas a rozdiely medzi mužmi a ženami v tejto súvislosti. Z toho vyplýva, že právny, inštitucionálny a kultúrny kontext zohráva dôležitú úlohu, a že je možné znížiť podiel prepracovaných ľudí. Prijatím takéhoto opatrenia by sa zlepšili pracovné podmienky a zabezpečili vyrovnanjšie príležitosti medzi mužmi a ženami.
- Presadzovanie práce na čiastočný úväzok nie je rozumným prostriedkom na zlepšenie pracovných podmienok. Veľmi krátka pracovná doba sa nespája s osobitne dobrými pracovnými podmienkami. Zamestnanci na čiastočný úväzok vo všeobecnosti čelia slabým psychologickým pracovným podmienkam, obmedzenej sociálno-ekonomickej integrácii a nedostatku kariérnych možností.
- Pravdepodobnosť vzniku pracovných úrazov alebo zdravotných problémov je mierne nižšia v prípade, že pracovné tempo sa odvíja od vonkajšieho dopytu. V moderných organizáciách sa práca väčšiny zamestnancov odvíja od takéhoto dopytu. V rámci budúcich EWCS by bolo užitočné zahrnúť niektoré dodatočné otázky týkajúce sa tejto témy.
- Potenciál EWCS pozitívnym spôsobom prispieť k rozvoju užitočných ukazovateľov, v kontexte „otvorenej metódy koordinácie“ EÚ a integrovaných usmernení pre rast a zamestnanosť, výrazne presahuje otázku rozvoja ukazovateľov onerózneho práce. Kvalita práce a zamestnanosť sú hlavnou témou v rámci politiky zamestnanosti EÚ a v budúcnosti by bolo užitočné, aby sa preskúmali možnosti rozvoja všeobecnejšieho indexu kvality práce, ktorý by bolo možné využiť na formovanie politiky.

Ďalšie informácie

Správa o pracovných podmienkach v Európskej únii: Pracovný čas a pracovná intenzita sa nachádza na tejto adrese:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm>.
Údaje, správy a sekundárna analýza európskych prieskumov pracovných podmienok sú dostupné na webovej stránke Európskeho observatória pracovných podmienok:
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>.

Sophia MacGoris, styčná úradníčka pre informácie
smg@eurofound.europa.eu