

Pracovní podmínky v době pandemie covidu-19: důsledky pro budoucnost

Úvod

Pandemie covidu-19 změnila způsob, jakým žijeme a pracujeme. Přestože většina opatření přijatých k omezení šíření viru byla zrušena, má i nadále dopad na svět práce a na život. Tato zpráva analyzuje pracovní život pracovníků v Evropě v roce 2021, jejich pracovní podmínky a kvalitu pracovních míst a zkoumá možné důsledky pracovních podmínek v době pandemie covidu-19 na budoucnost. Vychází z údajů shromážděných v roce 2021 v rámci telefonického průzkumu pracovních podmínek v Evropě (*European Working Conditions Telephone Survey, EWCTS*). Jednalo se o pravděpodobnostní průzkum provedený v zemích EU-27 a v dalších devíti evropských zemích. Pracovní podmínky v Evropě sleduje nadace Eurofound od roku 1991 prostřednictvím svého průzkumu pracovních podmínek v Evropě (*European Working Conditions Survey, EWCS*). Telefonický průzkum pracovních podmínek v Evropě na tuto práci navazuje. Shromažďování a analýza údajů je součástí poslání nadace Eurofound – přispívat ke zlepšování pracovních podmínek.

Politické souvislosti

Zlepšení pracovních podmínek je cílem evropské integrace od podepsání Římské smlouvy (1957). Dobré pracovní podmínky byly Lisabonskou strategií (2000) uznány za nezbytný předpoklad pro rozvoj konkurenceschopné znalostní ekonomiky a za klíčové pro dosažení inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění v rámci strategie Evropa 2020. Evropský pilíř sociálních práv, který byl přijat v roce 2017, stanovil 20 zásad, které členské státy „nasměrují k silné sociální Evropě, která bude spravedlivá, inkluzivní a plná příležitostí“. Evropský pilíř sociálních práv se prosazuje prostřednictvím širokého souboru politických balíčků podpořených prováděním plánů spravedlivé transformace na klimaticky neutrální a digitalizovanou společnost. Budoucí změny budou mít dopad na kvalitu pracovních míst, dobré pracovní podmínky, rovnost žen a mužů a schopnost pracovníků účastnit se na trhu práce.

Klíčová zjištění

- Telefonický průzkum pracovních podmínek v Evropě přinesl řadu zjištění ohledně aspektů práce, které mají na pracovníky příznivý dopad (pracovní zdroje), nebo naopak nepříznivý dopad (pracovní požadavky). Patří sem například:
 - Fyzická a psychologická rizika: Nejrozšířenějším fyzickým požadavkem práce byly opakující se pohyby rukou a paží, které uvedlo 71 % pracovníků. Téměř 1 z 10 pracovníků čelil během měsíce předcházejícího pohovoru v rámci průzkumu v práci slovním urážkám.
 - Intenzita práce: 49 % pracovníků často vykonávalo práci vysokou rychlostí a 48 % pod tlakem termínů. Kromě toho 19 % pracovníků uvedlo, že součástí jejich práce jsou často emočně náročné situace.
 - Pracovní doba: Zatímco u přibližně poloviny pracovní síly činila pracovní doba běžných 35–40 hodin týdně, přibližně 19 % pracovníků uvádělo dlouhou pracovní dobu, a to 48 nebo více hodin týdně. Navíc 21 % pracovníků vykonávalo svou práci v noci.
 - Sociální podpora: 47 % pracovníků využilo sociální podporu od svých kolegů a 41 % pracovníků získalo podporu od vedoucích pracovníků.
 - Samostatnost: 54 % pracovníků mohlo libovolně měnit pořadí svých úkolů, 51 % mohlo měnit rychlost výkonu práce a 49 % si mohlo volit své pracovní metody.
 - Zapojení pracovníků: Přibližně 6 z 10 pracovníků se podílelo na rozhodování o své práci a o organizaci, která je zaměstnává.
- Z indexu kvality pracovních míst, vypočteného porovnáním pracovních požadavků a pracovních zdrojů, vyplývá, že přibližně 30 % osob pracovalo na „únavných“ pracovních místech, kde pracovní požadavky převažovaly nad pracovními zdroji. Únavná pracovní místa jsou spojována s menší životní pohodou, horší rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem, nižší schopností vyjít s penězi, nižším zapojením do práce a menší důvěrou na pracovišti.

- Tyto údaje potvrzují obecně známé skutečnosti týkající se genderové segregace v rámci odvětví, povolání a pracovišť. Pouze 1 z 5 pracovníků byl zaměstnán na genderově vyváženém pracovišti a pouze třetinu vedoucích pozic zastávaly ženy.
- V údajích vynikly rozdíly mezi ženami a muži, pokud jde o jejich podíl na výkonu placené a neplacené práce. Placenou práci strávili muži téměř o 6 hodin týdně více než ženy, zatímco neplacenou práci strávily ženy o 13 hodin více než muži. V důsledku toho ženy odpracovaly celkem o 7 hodin týdně více než muži.
- Mnoho pracovníků se nacházelo ve zranitelné situaci: 26 % pracovníků uvedlo, že mají potíže vyjít s penězi, 17 % nebylo schopno předvídat výši svých příjmů v nadcházejících třech měsících a 11 % se domnívalo, že jim v příštích šesti měsících hrozí ztráta zaměstnání.
- Pětina zaměstnanců v EU neměla na svém pracovišti zavedenu formální strukturu, která by zastupovala jejich zájmy, zatímco 12 % zaměstnanců nemělo ani zastoupení zaměstnanců, ani pravidelné schůzky, na nichž by mohli vyjádřit své názory.
- Analýza údajů z telefonického průzkumu pracovních podmínek v Evropě poukázala na odlišné zkušenosti s prací během pandemie v závislosti na osobních vlastnostech pracovníků a na jejich postavení v rámci pracovní síly. Zdá se, že ti, kteří byli schopni pracovat z domova, si vedli nejlépe, i když uváděli dlouhou pracovní dobu a vysokou míru intenzity práce. Naproti tomu pracovníkům v první linii se nedařilo dobře v několika ohledech – v této skupině byla běžná vysoká intenzita práce a vykazovala nejvyšší podíl pracovníků, kteří se necítili za svou práci uznávaní.
- Průzkum poskytuje důkazy, že nerovnost mezi ženami a muži v oblasti zaměstnanosti, práce a při dosahování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem stále přetrvává. Segregace v zaměstnání (v rámci odvětví, povolání a pracovišť) a nerovnoměrné rozdělení placené a neplacené práce omezují účast žen na placené práci a jejich kariérní příležitosti, což ovlivňuje jejich finanční jistotu, a to jak v současnosti, tak do budoucna. To vyžaduje znásobení úsilí o odbourání stereotypů, které stanovují meze pro tzv. mužská a ženská povolání, a provádění politik na podporu spravedlivého sdílení placené a neplacené práce v rámci domácností.
- Vysoká kvalita pracovních míst podporuje životní pohodu a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Chrání zdraví a může zajistit, aby zdravotní stav nebyl překážkou výkonu práce, což potažmo podporuje udržitelnost práce v průběhu celého života. Úloha kvality pracovních míst při podpoře zapojení do práce a finanční udržitelnosti práce ukazuje, že vyšší kvalita pracovních míst není pouze cílem sama o sobě, ale má zásadní význam pro dosažení dalších důležitých politických cílů, jako je zvyšování životní úrovně a přispívání k hospodářské výkonnosti podniků. Tato ústřední úloha kvality pracovních míst při poskytování odpovědí na širokou škálu klíčových politických výzev naznačuje, že musí být začleněna do politik EU.
- Z důkazů telefonického průzkumu pracovních podmínek v Evropě vyplývá, že práce z domova, která se od pandemie do značné míry přeměnila na hybridní práci, má své nevýhody. Postupy vedoucích pracovníků a formy organizace práce se budou muset přizpůsobit tak, aby podporovaly rozvoj vysoce kvalitní hybridní práce. Zaměření na rozvoj dovedností v oblasti hodnocení rizik na pracovišti by společně umožnilo dosáhnout toho, aby byla práce organizována s ohledem na ochranu zdraví a bezpečnost pracovníků, kteří pracují na dálku, a aby v tomto smyslu bylo poskytnuto odpovídající vybavení.

Politické ukazatele

- Zjištění telefonického průzkumu pracovních podmínek v Evropě potvrzují přetrvávající potřebu zavedení politiky, která by řešila několik dlouhodobých otázek v oblasti pracovních podmínek. Patří mezi ně určité zranitelné situace v oblasti zaměstnanosti; nedostatečné formální zastoupení zaměstnanců na některých pracovištích; nutnost zvýšit účast pracovníků, pokud jde o provádění změn na pracovišti; zajištění důstojných a předvídatelných příjmů z pracovní činnosti a dlouhá pracovní doba a nerovnováha mezi pracovním a soukromým životem.

Další informace

Zprávu *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future (Pracovní podmínky v době pandemie covidu-19: důsledky pro budoucnost)* naleznete na adrese <https://eurofound.link/ef22012>.

Vedoucí výzkumu: Agnès Parent-Thirion

information@eurofound.europa.eu