

Výsledky mezinárodních studií o práci

Přelom kalendářního roku je vždy čas, ve kterém vychází řada studií hodnotících za uplynulé období vývoj na pracovním trhu, ať už jde o celkovou ekonomickou situaci, zaměstnanost a výši mezd, proměny pracovních podmínek, pokroky či neúspěchy v kolektivním vyjednávání nebo zlepšení či zhoršení obecného postavení odborů. Takové informace jsou klíčové i pro práci odborů, kterým mohou napomoci k rozpoznání aktuálních trendů a vyvinutí účinných cílů a strategií kam směřovat své úsilí ve všech jmenovaných oblastech v nadcházejícím období. Mimořádně zajímavé jsou přitom studie, které provádějí mezinárodní srovnání – jejich výsledky nám říkají, jak si v tom kterém ohledu stojíme a kde se třeba můžeme porozhlédnout, pokud bychom hledali příklady dobré praxe k napodobení. Následující text se proto bude věnovat představení stěžejních poznatků tří významných mezinárodních studií, které k tématu práce v posledních týdnech vyšly.

I. Hodnocení práce v Evropě

V evropském prostředí zaujímá mezi studii o ekonomické situaci, zaměstnanosti a postavení odborů prominentní místo každoroční výzkum

Benchmarking Work in Europe (v překladu Hodnocení práce v Evropě), vydávaný Evropským odborovým institutem ETUI. Letošní již 16. vydání vyšlo v půli března a v angličtině je volně přístupné na stránkách institutu.

Ačkoli studie konstatuje, že proti předchozím letům došlo k jistému zlepšení celkové situace (například růst HDP se v evropském průměru stabilizuje na nízkých kladných hodnotách a míra nezaměstnanosti pomalu klesá), zároveň říká, že snahy dostat se z krize šetřením na veřejných výdajích a prováděním deregulačních reforem v posledních letech evropské hospodářství výrazně oslabily a že zotavení, které pozorujeme, je tedy velmi křehké. Bude proto obzvláště náročné dobře se vyrovnat s budoucími výzvami, kterým evropské trhy práce čelí. V některých státech se jedná o kvalifikaci a začlenění válečných uprchlíků, pro všechny podobnou měrou pak jde o megatrendy jako klimatické změny nebo digitalizace. Ty se nadto odehrávají v období zvýšené politické nestability způsobené nejistotou spojenou s odchodem Velké Británie z Evropské unie i nevypočitatelností hospodářské politiky nového amerického prezidenta **Donalda Trumpa**.

Co se zastoupení práv pracujících vůči zaměstnavateli v Evropě týká, říká studie, že je zarážející, jak rozdílné napříč kontinentem je. Celkem je odbory nebo jinou podobnou institucí na celém kontinentu zastupována pouze polovina zaměstnanců a zaměstnankyň. Měřeno tzv. evropským participačním indexem, který sleduje zastoupení pracujících v rozhodujících orgánech, úroveň kolektivního vyjednávání a spolurozhodování ve firmách, se Česká republika v tomto ohledu umístila zhruba uprostřed pole evropských států.



Kateřina Smejkalová je politoložka, pracuje jako vědecká pracovnice v organizaci Friedrich-Ebert-Stiftung

Zvláštní pozornost pak výzkum věnuje otázce rozdílných příjmů a životního standardu obecně v jednotlivých zemích EU. Studie apeluje na férovou soutěž a dorovnávání podmínek směrem nahoru, staví se tedy proti všem dumpingovým metodám využívajícím rozdílnou hladinu finančního ohodnocení za práci k jejímu všeobecnému tlacení směrem dolů.

II. Výzkum evropských pracovních podmínek

Šestým rokem letos vyšla studie **European Working Condition Survey** (Výzkum evropských pracovních podmínek), kterou sestavuje tripartitní agentura Evropské unie Eurofound. Ta má za úkol poskytovat orgánům Evropské unie

expertizu pro vytváření politických opatření v oblastech sociální politiky, politiky trhu práce a oblastech s tím souvisejících. U jmenovaného výzkumu, jehož výsledky jsou v anglickém jazyce k dispozici zdarma na webových stránkách agentury, se jedná o průzkum mezi 35 000

zaměstnanci a zaměstnankyněmi z Evropské unie a jejich čekatelských států, Švýcarska a Norska. V jeho rámci odpovídají na otázky týkající se toho, jak vnímají své pracovní podmínky. Nejde tedy o indikátor objektivní, jakým je kupříkladu míra nezaměstnanosti nebo počet pracovních smluv na dobu určitou, ale měřítko subjektivního vnímání. O podobné zmapování situace na trhu práce se u nás snaží nástroj zvaný subjektivní indikátor kvality pracovního života, vyvinutý Sociologickým ústavem Akademie věd a Výzkumným ústavem bezpečnosti práce.

Otázky průzkumu se týkají celkem sedmi oblastí pracovního života, které dohromady určují spokojenost či nespokojenost s prací: fyzická zátěž, intenzita práce, pracovní doba, sociální prostředí, vzdělávání a spolurozhodování, možnost kariérního posunu a výdělků. Výsledky jsou velmi zajímavé. Třeba co se intenzity práce týče, vypověděla třetina všech dotázaných, že mívají lhůty, které se nedají stihnout a vyžadují příliš rychlou práci. S tím koresponduje, že skoro čtvrtina účastníků a účastnic průzkumu při dotazech směřujících ke spokojenosti s pracovní dobou odpověděla, že jsou nuceni pracovat i ve svém volném čase, aby všechno stihli.

Podle výsledků šetření studie rozřazuje povolání do pěti kategorií podle kvality v jednotlivých sledovaných oblastech. Na jedné straně spektra se nacházejí pracovní místa, kde člověk disponuje vysokými výdělků, významnými možnostmi vzdělávání se a spolurozhodování a má dobré kariérní vyhlídky. To je však vykoupeno vyšší intenzitou práce a nespokojeností s pracovní dobou. Jiný typ prací představují tzv. práce pod tlakem, kde je vysoká intenzita práce a nepříznivé sociální prostředí, ale výdělek a vzdělání oproti tomu poměrně slušné. Pro každou z takovýchto pěti kategorií nakonec studie formuluje doporučení podle toho, která dimenze kvality pracovních podmínek u nich nevychází dobře.

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

přináší seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

III. Pracovat kdykoli, odkudkoli: efekty na svět práce

Třetí zajímavou studií o práci z poslední doby je **Working anytime, anywhere: The effects on the World of Work** (v překladu Pracovat kdykoli, odkudkoli: efekty na svět práce). Pochází z dílny již zmíněné evropské instituce Eurofound a Mezinárodní organizace práce. Rozmach rychlého bezdrátového internetu a mobilních elektronických zařízení přinesl možnost významné časové a prostorové flexibilizace práce bez toho, aby byly známe její dlouhodobé důsledky pro pracující. Studie z února tohoto roku je jedním z prvních pokusů tyto důsledky popsat a formulovat odpovídající doporučení. Je zadarmo k dispozici v angličtině na stránkách agentury, její shrnutí pak i v češtině.

Výzkum provedený celkem v 15 zemích v Evropě i mimo ni (Česká republika mezi nimi není) prokazuje, že k časové a prostorové flexibilizaci práce, kterou stávající technika umožňuje, také skutečně ve většině evropských zemí dochází, i když její rozšíření v detailu závisí na rozšíření technologií v jednotlivých zemích, ale pochopitelně i na tom, o který sektor se jedná. K pozitivním efektům tohoto fenoménu pro zaměstnané patří zkrácení času stráveného dojížděním, větší autonomie v zacházení s časem a tím lepší rovnováha mezi prací a zbylými oblastmi v životě a také vyšší produktivita. Zaměstnavatelé si kromě toho ještě pochvalují úspory za kanceláře. Flexibilizace ale podle očekávání přináší také negativa – k nim lze přičítat tendenci pracovat déle než při běžné docházce na pracoviště, slévání pracovní doby a volného času a zvýšení pracovní intenzity, které vede k většímu stresu a v dlouhodobějším důsledku k ohrožení fyzického a zejména psychického zdraví.

Zajímavé je podívat se, jak dopadá flexibilizace práce na ženy a muže. Ženy podle průzkumu sice celkově moderních technologií využívají při práci méně než muži, více ale pracují s jejich pomocí z domova. Méně než u mužů ovšem u nich tato časová a prostorová flexibilizace práce vede k tomu, že by v úhrnu pracovaly více než při běžném docházení do kanceláře. Co však může na první pohled vyznívat pro situaci žen příznivě, se při pozornější analýze ukazuje jako problematické: ženy jsou většinou k omezování doby, kterou věnují výdělečné práci, nuceny množstvím neplacené práce, která stále ještě v domácnosti a péči o rodinné příslušníky připadne spíše jim než mužům. Zároveň se pořád kvalita výkonu v práci posuzuje často hlavně podle nasazení, a tak je systém nakonec výhodnější pro muže, kterým flexibilita využitím moderních technologií umožňuje zvýšené nasazení (jakkoli to má například pro jejich zdraví samozřejmě efekt negativní). V této logice pak lze tvrdit, že časová a prostorová flexibilita práce přispívá k tradiční nerovnosti žen a mužů na trhu práce, protože umožňuje mužům se výrazněji v nasazení pro práci odlišit od žen a tím ještě zvýšit pravděpodobnost platového postupu či povýšení.

Při pohledu na všechny představené výsledky studií je dobré si také uvědomit, jak je interdisciplinární věda o práci u nás podhodnocený obor. Přitom všechny uvedené studie přinesly řadu zajímavých a důležitých poznatků týkajících se práce, že nemůže být pochyb o tom, jak zásadní je pro utváření trhu práce takovou expertizou disponovat. Pokud tedy uvažujeme, jak se co nejlépe připravit na budoucí zřejmě dramatický vývoj v oblasti práce, měly by jedním z cílů být zřetelné finanční i popularizační investice do vybudování tohoto výzkumného oboru.