

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie jakości życia zawodowego, wydajności oraz zatrudnienia w kontekście globalizacji i przemian demograficznych

(2006/C 318/27)

Dnia 17 listopada 2005 r. rząd Finlandii, sprawujący przewodnictwo w Radzie UE, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowił zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie *jakości życia zawodowego, wydajności oraz zatrudnienia w kontekście globalizacji i przemian demograficznych*

Sekcja, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 13 lipca 2006 r. Sprawozdawcą była Ursula ENGELN-KEFER.

Na 429. sesji plenarnej w dniach 13-14 września 2006 r. (posiedzenie z dnia 13 września 2006 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 116 do 3 — 8 osób wstrzymało się od głosu — przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Program lizboński jest odpowiedzią Europy na wyzwania globalizacji. Należy poprawić międzynarodową konkurencyjność Europy twórczo koordynując politykę gospodarczą, społeczną, politykę zatrudnienia i ochrony środowiska. Dlatego też dla gospodarki europejskiej ważne jest wykorzystanie szans wynikających z globalizacji poprzez zdobywanie nowych obszarów zatrudnienia w perspektywicznych dziedzinach gospodarki oraz szybszy wzrost napędzany innowacjami. Europa musi pamiętać o swoich mocnych stronach, czyli wysokiej jakości swych produktów i usług, świetnie wyszkolonej sile roboczej i swoim modelu społecznym. Europa powinna konkurować ze swymi globalnymi rywalami jakością, zamiast stawać do wyścigu o obniżanie płac i standardów społecznych, w którym może tylko przegrać. Zaś konkurowanie jakością wymaga kompleksowej polityki na rzecz innowacji, obejmującej także wymiar mikroekonomiczny, czyli struktury przedsiębiorstw i jakość życia zawodowego.

1.2 Choć programowym celem strategii lizbońskiej jest nie tylko zwiększenie zatrudnienia, ale i poprawa miejsc pracy, to jednak aspekt jakości był dotąd pomijany w debacie o realizacji celów lizbońskich. Poza zwiększeniem inwestycji — także inwestycji w badania i rozwój oraz w edukację i kształcenie zawodowe z myślą o wymogach społeczeństwa wiedzy i informacji — kluczem do szybszego wzrostu produktywności i innowacyjności przedsiębiorstw jest również poprawa jakości życia zawodowego. Potwierdzają to analizy naukowe poświęcone zależnościom pomiędzy jakością życia zawodowego i produktywnością oraz znaczeniu „dobrej pracy” dla motywacji i woli działania wśród pracowników.

1.3 Jakość życia zawodowego obejmuje różne aspekty, takie jak zapobieganie ryzyku dla zdrowia i zmniejszanie tego ryzyka, organizacja zadań w miejscu pracy, zabezpieczenie społeczne, w tym i odpowiednie zarobki, możliwość pogłębiania wiedzy i umiejętności oraz lepsze godzenie pracy z życiem rodzinnym. Jak pokazują przedstawione EKES-owi badania Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z siedzibą w Dublinie, poprawa każdego z tych elementów pozytywnie oddziałuje na wydajność pracy. Przy tym szczególne znaczenie ma wspieranie dobrowolnych zakładowych programów promocji zdrowia. Bezpieczne i zdrowe miejsca pracy oraz orga-

nizacja pracy, dająca pracownikom więcej autonomii w wykonywaniu ich zadań, stanowią istotny czynnik zwiększający produktywność oraz innowacyjność, wynikającą także z warunków społecznych. Zdaniem EKES-u, struktury i kultura przedsiębiorstw powinny to uwzględnić. Strategia lizbońska powinna być więc realizowana także na poziomie przedsiębiorstw, aby połączyć cele ekonomiczne ze społecznymi. W tej dziedzinie ważną rolę do odegrania ma dialog społeczny.

1.4 Poprawa jakości życia zawodowego wymaga pogłębionej koncepcji, uwzględniającej przemiany dokonujące się w świecie pracy i dostosowanej do szczególnych potrzeb związanych z wiekiem. Nawiązując do koncepcji „dobrego samopoczucia w pracy” w opracowanej przez Komisję wspólnotowej strategii na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa pracy, trzeba zwrócić szczególną uwagę na zapobieganie ryzyku zdrowotnemu oraz na zmniejszanie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Pamiętać przy tym należy zwłaszcza o niepewnych formach zatrudnienia, gdzie poziom ochrony socjalnej jest niski. Równie istotne jest, aby poprzez nowe formy organizacji pracy dążyć do zwiększenia zadowolenia z pracy i do lepszych efektów. Takie formy organizacji pracy jak praca grupowa i zespołowa, oparte na kooperacji, o płaskiej strukturze hierarchii i większej autonomii pozwalają na całościowe wykorzystanie wiedzy i umiejętności pracowników i wychodzą jednocześnie naprzeciw ekonomicznym wymogom elastyczności. Dobre warunki i organizacja pracy nastawiona na współpracę są jednocześnie ważnym warunkiem lepszej produktywności i większej innowacyjności przedsiębiorstw. Komitet popiera zatem ideę „flexicurity”, tzn. równowagi pomiędzy elastycznością a zabezpieczeniem społecznym, w formie przyjętej przez Radę ds. Zatrudnienia i Polityki Społecznej w dniach 1-2 czerwca 2006 r.

1.5 EKES zachęca do zlecenia dalszych analiz dotyczących związku pomiędzy jakością życia zawodowego i produktywnością. Europejskie Centrum Monitorowania Zmian Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w siedzibą w Dublinie świetnie się do tego nadaje. Ponadto EKES proponuje opracowanie europejskiego wskaźnika jakości życia zawodowego, obejmującego różne kryteria „dobrej pracy”, zdefiniowane w badaniach na ten temat. Wskaźnik ten byłby

regularnie mierzony i publikowany. Ułatwiłyby on śledzenie zmian i postępów, a jednocześnie byłby podstawą dla nowych inicjatyw w zakresie poprawy jakości życia zawodowego. W ewaluację należy zaangażować partnerów społecznych, aby regularnie przedstawiali swoje opinie.

2. Argumenty i uwagi

2.1 Kontekst opinii

2.1.1 Rząd Finlandii, przewodniczący Radzie UE w drugiej połowie 2006 r., zwrócił się do EKES-u z prośbą o sporządzenie opinii rozpoznawczej dotyczącej zależności pomiędzy jakością życia zawodowego, wydajnością i zatrudnieniem, gdyż wokół tych kwestii ma się rozwinąć debata polityczna.

2.1.2 Dlatego też niniejsza opinia rozpoznawcza zawiera analizę, na ile jakość życia zawodowego wpływa na zwiększenie produktywności i na wzrost gospodarczy oraz jaki wkład może wnieść poprawa jakości życia zawodowego w tworzenie społeczeństwa wiedzy i informacji, a więc i w realizację celów lizbońskich. Zagadnienia globalizacji i przemian demograficznych ujęto przy tym jako ogólne uwarunkowania.

2.2 Wstęp

2.2.1 Globalizacja niesie ze sobą ryzyko, ale stwarza też nowe możliwości. Zagrożenie wynika z prawdopodobieństwa, że wskutek zaostrzonej konkurencji międzynarodowej i zmian w globalnym podziale pracy, restrukturyzacji przedsiębiorstw i delokalizacji gospodarka europejska straci miejsca pracy, o ile nie uda jej się pozyskać nowych obszarów zatrudnienia. Jednocześnie zwiększa się presja, jeśli chodzi o standardy społeczne w Europie i ogólnie o europejski model społeczny, gdyż przy wspólnej walucie koszty płacowe i koszty ubezpieczeń społecznych stają się decydującym czynnikiem konkurencyjności. Niemniej badania Eurostatu z marca 2006 r. pokazują, że koszty pracy w 25 państwach członkowskich UE wzrastały wolniej niż w Stanach Zjednoczonych. Strategia lizbońska to odpowiedź Europy na wyzwania globalizacji. Dzięki skutecznemu połączeniu polityki gospodarczej, społecznej, polityki zatrudnienia i ochrony środowiska powinna się poprawić międzynarodowa konkurencyjność Europy.

2.2.2 Jednak strategia dostosowawcza, polegająca wyłącznie na uelastycznianiu rynku pracy, znoszeniu standardów społecznych i ograniczaniu świadczeń społecznych, nie jest właściwym sposobem na osiągnięcie tego celu. Chodzi raczej o wykorzystanie szans, jakie globalizacja niesie gospodarce europejskiej, tym bardziej, że Europa jest atrakcyjną lokalizacją dzięki następującym atutom:

- atrakcyjności strefy euro,
- stabilnemu ustrojowi demokratycznemu i pokojowi społecznemu,
- wiarygodności,
- efektywności usług publicznych,
- rozwiniętej infrastruktury.

Zdaniem EKES-u, należy dążyć do równowagi pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem społecznym w myśl modelu „flexicurity”. Przy tym dla osiągnięcia właściwej równowagi pomiędzy elastycznością i zabezpieczeniem społecznym konieczne jest zaistnienie czterech warunków: „dostępność postanowień umownych, aktywna polityka rynku pracy, wiarygodne systemy uczenia się przez całe życie i nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego”⁽¹⁾. Idea elastyczności i pewności zatrudnienia została dokładniej opisana w rezolucji przyjętej przez Radę ds. Zatrudnienia i Polityki Socjalnej w dniach 1-2 czerwca 2006 r. Zgodnie z nią postanowienia umowne powinny zapewniać „odpowiednie połączenie z pewnością zatrudnienia i ofertami aktywacji zawodowej”. Podkreśla się w niej „zapewnienie odpowiednich praw pracowników we wszystkich rodzajach umów”. Przy modernizacji systemów zabezpieczenia społecznego należy dążyć do „lepszego uwzględnienia nowych form zatrudnienia” oraz „zapewnienia kobietom możliwości nabywania praw emerytalnych”. Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia powinno wszystkim zainteresowanym gwarantować „wystarczające środki do życia, gdy nie mogą pracować, ważne jest zapewnienie zachęty do poszukiwania i pomocy w znalezieniu pracy”. Dalej czytamy: „Aktywna polityka rynku pracy i uczenie się przez całe życie są istotne dla wsparcia zmiany pewności miejsca pracy na pewność zatrudnienia.”⁽²⁾ Komitet z zadowoleniem przyjmuje w tym kontekście stwierdzenie, że partnerzy społeczni i inne zainteresowane strony powinni zostać włączeni w dalsze opracowywanie polityki w zakresie elastyczności i pewności zatrudnienia.

2.2.3 Szanse, jakie niesie ze sobą globalizacja, wiążą się z przyszłościowymi dziedzinami gospodarki i innowacjami; zamiast ścigać się z konkurencją na świecie obniżając standardy socjalne, lepiej podjąć rywalizację w zakresie jakości i stworzyć nowe, lepsze jakościowo miejsca pracy. W ramach międzynarodowej konkurencji wysokie standardy społeczne są wprawdzie czynnikiem kosztów, lecz stanowią jednocześnie atut danej lokalizacji, świadczący o spójności społeczeństwa i warunkach sprzyjających innowacyjności i wydajności pracowników. Ta twórcza rola polityki społecznej jest charakterystyczna dla europejskiego modelu społecznego, opartego na wspólnych wartościach, „do których należą solidarność i spójność społeczna, równe szanse i walka przeciwko wszelkim formom dyskryminacji, odpowiedni poziom ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, powszechny dostęp do edukacji i opieki zdrowotnej, odpowiednia jakość życia i warunków pracy, zrównoważony rozwój oraz zaangażowanie społeczeństwa obywatelskiego. Wymienić należy także rolę, jaką usługi publiczne odgrywają dla spójności i dialogu społecznego. Wartości te są znakiem, że Europa wybiera model społecznej gospodarki rynkowej”⁽³⁾. Na jego mocne strony Europa musi postawić, aby utrzymać się wśród międzynarodowej konkurencji⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Konkluzje Rady z 1-2 czerwca 2006 r.; dokument niedostępny w wersji polskiej — wersja angielska: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/lsa/89830.pdf

⁽²⁾ Elastyczność i pewność zatrudnienia — Wspólna opinia Komitetu Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej, przyjęta na posiedzeniu Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Ochrony Zdrowia i Ochrony Konsumenta w dniach 1-2 czerwca 2006 r., <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pl/06/st09/st09633.pl06.pdf>

⁽³⁾ Komunikat Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Europejskie wartości w zglobalizowanym świecie” — dokument Komisji przygotowany na październikowe spotkanie szefów rządów i państw, (COM (2005) 525 końcowy z 20.10.2005), s. 4-5

⁽⁴⁾ Patrz: Opinia EKES-u w sprawie „Spójność społeczna: wypełnić treścią europejski model społeczny”, sprawozdawca: Ernst Erik EHNMARK, http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//esppub1/esp_public/ces/soc/soc237/pl/ces973-2006_ac_pl.doc

2.2.4 Cele, które Unia Europejska wytyczyła sobie w ramach strategii lizbońskiej, uda się osiągnąć tylko pod warunkiem wzmocnienia spójności społecznej poprzez aktywną politykę społeczną, uzyskania szybszego wzrostu wydajności dzięki intensywnemu wykorzystaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych i związanej z tym poprawy jakości życia zawodowego, motywacji i zadowolenia pracowników z pracy, jako podstawowych wymogów dla zwiększenia innowacyjności. Innowacje mają však nie tylko wymiar techniczny, polegający na tworzeniu nowych produktów i technologii. Innowacje to raczej proces społeczny, będący pochodną potencjału ludzi, ich wiedzy, kwalifikacji i talentów. Osiągnięcie tych celów wymaga zatem wypracowania nowych form organizacji pracy, które pozwolą ludziom wykazać się ich umiejętnościami i zdolnościami oraz współdecydować, np. poprzez wprowadzenie pracy grupowej i zespołowej oraz lepsze współdziałanie kadry kierowniczej i pracowników. Szczególne wyzwanie wiąże się przy tym z przemianami demograficznymi, powodującymi zmiany w strukturze wiekowej osób pracujących. Ważne jest więc, aby, po pierwsze, poprzez konkretne szkolenia umożliwić osobom starszym dostosowanie się do nowych wymogów na rynku pracy, wynikających z przemian technicznych i organizacyjnych. Po drugie, w nowych formach organizacji pracy trzeba uwzględnić zmiany profilu wydajności pracowników w starszym wieku. Zarówno jedno, jak i drugie zakłada nową politykę kadrową przedsiębiorstw, która oferowałaby starszym pracownikom większe szanse zatrudnienia ⁽⁵⁾.

2.2.5 Wspieranie innowacji jest istotnym elementem osiągnięcia celów lizbońskich i oprócz większych nakładów na badania i rozwój wymaga dalszych działań na szczeblu krajowym i w poszczególnych przedsiębiorstwach. Z tym się wiąże rozpowszechnianie umiejętności korzystania z nowych technologii, ale także zmiana struktury pracy w przedsiębiorstwach, dająca pracownikowi większe pole manewru i poprawiająca współpracę z kierownictwem. Kolejny element to zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy oraz także na stanowiskach menedżerskich i łatwiejsze godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Istotna jest ponadto ogólna poprawa warunków pracy pod kątem zapobiegania stresowi i chorobom zawodowym oraz dostosowanie warunków pracy do wieku, aby utrzymać zdolność do pracy zwłaszcza starszych pracowników. W związku z tym Komitet zwraca uwagę na znaczenie zakładowych programów promocji zdrowia, oferowanych pracownikom przez przedsiębiorstwa na zasadzie dobrowolności. Dodatkowe wsparcie udzielone przez sektor publiczny mogłoby się przyczynić do znacznego upowszechnienia tego instrumentu, zwłaszcza w MŚP. Równie znacząca jest integracja ludzi młodych, gdyż w zespołach zróżnicowanych wiekowo łączy się umiejętności młodych pracowników z doświadczeniem starszych, co zaowocować może najlepszymi, najbardziej innowacyjnymi pomysłami.

⁽⁵⁾ Patrz następujące opinie EKES-u: w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie zwiększenia zatrudnienia starszych pracowników i wydłużenia wieku odchodzenia z rynku pracy (COM(2004) 146 końcowy), (DzU C 157 z 28.6.2005, s. 120-129; sprawozdawca: Gerard DANTIN); http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/pl/oj/2005/c_157/c_15720050628pl01200129.pdf

oraz w sprawie komunikatu Komisji dla Rady i Parlamentu Europejskiego „Wydajność kluczem do konkurencyjności przedsiębiorstw i gospodarek europejskich”, sprawozdawcy: Peter, MORGAN i Ulla Birgitta SIRKEINEN, współsprawozdawca: Ernst Erik EHNMARK. (DzU C 85 z 8.4.2003, s. 95-100); dokument niedostępny w wersji polskiej — wersja angielska: http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2003/c_085/c_08520030408en00950100.pdf

2.2.6 Główne pole działania partnerów społecznych to regulowanie warunków pracy poprzez zbiorowe umowy pracy. Dlatego dialog społeczny na każdym szczeblu ma ogromne znaczenie dla poprawy jakości życia zawodowego. Zapewnienie korzystnych dla zdrowia warunków pracy oraz atmosfery pracy sprzyjającej innowacjom poprzez formy organizacji pracy, gdzie jednostka ma większe pole do działania i samodzielnych decyzji, wymaga partnerskiego współdziałania pracowników oraz przedstawicieli ich interesów w zakładzie. Tylko wtedy uda się osiągnąć cel strategii lizbońskiej dotyczący tworzenia lepszych miejsc pracy, gdy aktywni będą sami zainteresowani oraz ich przedstawiciele. Tak pojmowane partnerstwo na rzecz przemian i lepszego życia zawodowego powinno rozpoczynać się na szczeblu przedsiębiorstw i być kontynuowane na szczeblu sektorowym i ponadsektorowym w ramach dialogu społecznego. Komitet z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w przededniu nieformalnego posiedzenia Rady ds. Zatrudnienia i Polityki Społecznej w dniu 6 lipca 2006 r. doszło do pierwszej wymiany opinii pomiędzy partnerami społecznymi, w której mogli uczestniczyć także przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego. Komitet wyraża nadzieję, że partnerom społecznym uda się porozumieć co do wspólnego wkładu w debatę nad jakością pracy, wydajnością i zatrudnieniem, wiążącą się z ideą elastyczności i pewności zatrudnienia.

2.3 Wzrost, wydajność i zatrudnienie

2.3.1 Nie jest tajemnicą, że jak dotąd w znacznej mierze nie udało się osiągnąć ambitnych celów dotyczących wzrostu i zatrudnienia, które Rada Europejska wytyczyła w marcu 2000 r. przy stosunkowo korzystnych wówczas warunkach gospodarczych. W ogólnych wytycznych polityki gospodarczej z 12 lipca 2005 r. stwierdzono, że „pod wieloma względami realizacja postawionego przed gospodarką UE celu przekształcenia się w najbardziej konkurencyjną gospodarkę na świecie jest jeszcze bardziej odległa niż w marcu 2000 r.” ⁽⁶⁾. Niski przyrost wydajności, obok utrzymującego się wysokiego bezrobocia, to jedna z przyczyn tego stanu rzeczy. Poziom bezrobocie odzwierciedla się naturalnie w stopie zatrudnienia, która wprawdzie w 2003 r. nieznacznie się podniosła do 63 %, ale i tak jest zdecydowanie poniżej celu 70 % w 2010 r. Grupa ekspertów ds. strategii lizbońskiej pod przewodnictwem Wima Koka już w listopadzie 2004 r. w swoim raporcie zwróciła uwagę na to zjawisko. Spadek przyrostu wydajności (na jedną godzinę pracy), notowany w UE od połowy lat 90-tych, „można w mniejszym lub większym stopniu tłumaczyć niższym poziomem inwestycji przypadających na jednego pracownika, a także spowolnieniem postępu technologicznego” ⁽⁷⁾. Dalej grupa ekspertów stwierdza, że to spowolnienie związane „jest z tymi samymi powodami, dla których Europa nie spełnia założeń strategii lizbońskiej: niedostateczne inwestycje w badania i rozwój oraz edukację, niewystarczająca zdolność do przekształcenia badań w produkty

⁽⁶⁾ Zalecenie Rady z 12.7.2005 r. w sprawie ogólnych wytycznych polityki gospodarczej państw członkowskich i Wspólnoty (2005-2008) (DzU L 205 z 6.8.2005, s. 28-37) <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005H0601:PL:HTML>

⁽⁷⁾ „Sprostać wyzwaniom. Strategia lizbońska na rzecz wzrostu i zatrudnienia.” Raport grupy wysokiego szczebla pod przewodnictwem Wima Koka, listopad 2004 r., s. 17; http://europa.eu.int/growthandjobs/pdf/kok_report_pl.pdf

i procesy handlowe, a także niższa produktywność europejskich branż produkujących technologie informatyczne i telekomunikacyjne (łącznie ze sprzętem biurowym i półprzewodnikami) oraz usług wykorzystujących te technologie w Europie (takich jak handel hurtowy i detaliczny, usługi finansowe) z powodu wolniejszego tempa rozprzestrzeniania się technologii informatycznych i telekomunikacyjnych.”⁽⁸⁾ Najwyraźniej więc gospodarcze europejskiej brakuje inwestycji w przyszłościowe produkty i technologie oraz innowacyjności, która wymaga także inwestowania w podnoszenie kwalifikacji pracowników. Skromne nakłady na badania i rozwój, w porównaniu z wartością docelową 3 % PKB do 2010 r., mówią same za siebie. Poza tym w UE zaledwie 55 % wydatków na badania pochodzi z sektora prywatnego, co ocenia się jako główną przyczynę, dla której UE pozostaje w tyle za USA pod względem innowacji⁽⁹⁾.

2.3.2 W swoim komunikacie na wiosenny szczyt Rady Europejskiej w marcu 2006 r. Komisja doszła do wniosku, że mimo wszelkich wysiłków „UE prawdopodobnie nie będzie w stanie do 2010 r. zwiększyć nakładów na badania naukowe do zakładanego docelowego poziomu 3 % PKB”⁽¹⁰⁾. W związku z tym podkreśla konieczność zwiększenia inwestycji prywatnych, ku czemu polityka rynku wewnętrznego powinna stworzyć lepsze warunki. Tylko tego typu strategia na rzecz innowacji, obok polityki makroekonomicznej nastawionej na wzrost i zatrudnienie, doprowadzi do zwiększenia się liczby wysokiej jakości miejsc pracy. Podkreślono to także we wnioskach z wiosennego szczytu Rady Europejskiej, która domaga się kompleksowej polityki w zakresie innowacji, obejmującej przede wszystkim inwestycje w kształcenie ogólne i zawodowe⁽¹¹⁾. Konieczność inwestowania w wiedzę i innowacje oraz podejmowania wiążących się z tym środków na szczeblu europejskim i krajowym została ponownie podkreślona przez Radę na posiedzeniu w dniach 15-16 czerwca 2006 r.⁽¹²⁾

2.4 Inwestowanie w ludzi warunkiem innowacyjnej gospodarki opartej na wiedzy

2.4.1 W gospodarce i społeczeństwie opartych na wiedzy stale unowocześnia się struktury produkcji i usług poprzez zastosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz innowacyjnych produktów i technologii. Jednocześnie zmienia się organizacja pracy zarówno w sektorze produkcji, jak i w administracji. Te techniczno-organizacyjne przemiany strukturalne wiążą się z nowymi wymaganiami wobec pracowników,

⁽⁸⁾ Tamże

⁽⁹⁾ Patrz: opinia EKES-u z 15.9.2004 w sprawie „Siódmy amowy Program Badań: Zapotrzebowanie na badania nad zmianami demograficznymi — jakość życia osób starszych oraz potrzeby technologiczne”, sprawozdawca: Renate Heinisch, (DzU C 74 z 2.3.2005, s. 44-54), http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/oj/2005/c_074/c_07420050323pl00440054.pdf

⁽¹⁰⁾ Komunikat Komisji na wiosenny szczyt Rady Europejskiej „Czas wrzucić wyższy bieg: Nowe partnerstwo na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia” (COM (2006) 30 wersja ostateczna, część I z 25.1.2006), s. 18

⁽¹¹⁾ Rada Europejska (Bruksela) 23-24 marca 2006 r. — Konkluzje prezydenckie; <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=DOC/06/1&format=HTML&aged=1&language=PL&guiLanguage=en>

⁽¹²⁾ Konkluzje prezydenckie, pkt 20 i 21

które należy uwzględnić zarówno na poziomie edukacji szkolnej i szkolenia zawodowego, jak i później w dalszym podnoszeniu kwalifikacji. Znajomość technik informacyjnych oraz umiejętność korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych, ale także umiejętności interpersonalne, takie jak komunikatywność, umiejętność pracy w zespole oraz znajomość języków obcych, są decydujące dla sprostania nowym wymogom w pracy. Te kluczowe umiejętności powinny być przekazywane na wszystkich poziomach systemu kształcenia, także z myślą o zwiększaniu innowacyjności przedsiębiorstw poprzez podnoszenie kwalifikacji pracowników.

2.4.2 Już w listopadzie 2003 r. w raporcie zespołu zadaniowego ds. zatrudnienia podkreślono, że podwyższenie poziomu kształcenia i nieustanne dostosowywanie kwalifikacji do wymogów gospodarki opartej na wiedzy ma centralne znaczenie dla zwiększenia zatrudnienia. Chodzi przy tym nie tylko o wyższy poziom kształcenia ogólnego, ale także o łatwiejszy dostęp do kształcenia ustawicznego dla przedstawicieli różnych zawodów zarówno sektora publicznego jak i prywatnego. W tym zakresie pierwszeństwo powinni mieć ci, którzy mają największe potrzeby, czyli pracownicy o niskich kwalifikacjach, osoby starsze i pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw (MSP). Przy tym zespół zadaniowy zwraca szczególną uwagę na odpowiedzialność, jaka spoczywa na pracodawcach i apeluje do nich, by czuli się bardziej odpowiedzialni „za doskonalenie umiejętności pracowników przez całą ich karierę zawodową.”⁽¹³⁾ Łącząc przepisy prawne z dobrowolnymi uregulowaniami, należy zapewnić wystarczające nakłady ze strony pracodawców na szkolenie pracowników oraz sprawiedliwy podział kosztów (np. poprzez branżowe lub regionalne fundusze szkoleniowe, ulgi podatkowe, czy też obowiązkową składkę na szkolenia, jak np. we Francji)⁽¹⁴⁾. EKES jest zdania, że każdy pracownik powinien mieć możliwość dokończenia się.

2.4.3 Również grupa ekspertów zajmująca się zagadnieniem: „Przyszłość polityki społecznej UE” zaleca, by w ramach strategii na rzecz zatrudnienia Unia skoncentrowała się na stworzeniu w systemie edukacji warunków dla gospodarki opartej na wiedzy i generalnie na poprawie systemu edukacji⁽¹⁵⁾. Grupa ekspertów przedstawiła szereg propozycji, dotyczących wszystkich szczebli edukacji szkolnej i kształcenia zawodowego. Szczególną wagę przykładano przy tym do ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Jedną z propozycji zakładała także ujęcie w zbiorowych układach pracy oraz w umowach o pracę ogólnego prawa do dalszego kształcenia. Ponadto przedsiębiorstwa powinny dla każdego pracownika opracować plan rozwoju personalnego i stworzyć zakładowy system zarządzania szkoleniami i wiedzą. Dobrych pomysłów z pewnością więc nie brakuje, gorzej jest z ich realizacją.

⁽¹³⁾ Raport „Praca, praca, praca — tworzenie nowych miejsc pracy w Europie” zespołu zadaniowego ds. zatrudnienia pod przewodnictwem Wima Koka, listopad 2003 r., <http://www.mps.gov.pl/index.php?gid=581>

⁽¹⁴⁾ Tamże

⁽¹⁵⁾ Raport grupy wysokiego szczebla w sprawie przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii Europejskiej, maj 2004 r.; dokument niedostępny w wersji polskiej — wersja niemiecka: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2005/ke6104202_de.pdf

2.5 Poprawa jakości życia zawodowego w celu zwiększenia innowacyjności i lepsze integrowanie starszych pracowników

- korzystne są takie formy organizacji pracy, które dają pracownikom więcej autonomii i odpowiedzialności;

2.5.1 Jakość życia zawodowego a wydajność

2.5.1.1 Dążenie do gospodarki opartej na wiedzy i innowacyjnej wymaga nowych inicjatyw poprawiających jakość życia zawodowego. Warunki pracy przyjazne dla zdrowia, organizacja pracy ściślejszą współpracę między kadrą zarządzającą i kierowniczą a innymi szczeblami pracowniczymi, współpracę na równych prawach i współdecydowanie sprzyjają zadowoleniu i dobremu samopoczuciu pracowników, a to z kolei ma wpływ na sukces gospodarczy przedsiębiorstwa. I na odwrót — niezdrowe i szkodliwe warunki pracy obniżają jakość życia i powodują koszty społeczne oraz straty w wydajności, co negatywnie oddziałuje na innowacyjność całej gospodarki. Potwierdzają to analizy naukowe, których nie jest jednak zbyt wiele.

- w przypadku prac fizycznych poprawa metod pracy i wyposażenia zmniejsza obciążenia i pozwala na większą wydajność, dlatego warto takie inwestycje podejmować;
- w przypadku szczególnych obciążeń potrzebne są niebaldne rozwiązania, by zapobiegać wypadkom przy pracy. Mniejsza liczba zwolnień chorobowych to bezpośrednio przyczynia się do większej wydajności.

2.5.1.2 W jednej z analiz Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (z 2004 r.) skoncentrowano się na relacji pomiędzy jakością życia zawodowego a wydajnością⁽¹⁶⁾. Zasadniczym wnioskiem tej analizy jest stwierdzenie, że w obecnych warunkach zaostrzonej konkurencji nie da się zmierzyć sukcesu przedsiębiorstwa samymi tylko wskaźnikami ekonomicznymi. Coraz większą rolę zaczynają odgrywać takie czynniki jak: zadowolenie klientów, optymalizacja relacji w ramach przedsiębiorstwa, innowacyjność i elastyczne struktury organizacyjne. Wyniki badań na podstawie dostępnej literatury potwierdzają ścisły związek dobrych warunków pracy z sukcesem gospodarczym przedsiębiorstwa. Jakość życia zawodowego silnie oddziałuje na wydajność i rentowność. W analizie wyszczególniono następujące czynniki wpływające na powodzenie firmy:

2.5.1.4 Wraz z wejściem technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) przesunięciu uległo obciążenie doświadczane przez pracowników w zakładach pracy. Wprowadzie w niektórych dziedzinach, głównie w produkcji przemysłowej, nadal dominują obciążenia fizyczne, jednak ogółem obserwuje się przyrost problemów psychospołecznych, wynikających z rosnącej presji obowiązków i czasu oraz z pracy z TIK. Stres spowodowany pracą jest głównym czynnikiem obciążającym we wszystkich dziedzinach pracy i obszarach gospodarki, przez co staje się on największym wyzwaniem dla działań prewencyjnych. Badania europejskiej agencji pokazują, że zapobieganie napięciom psychicznym nie tylko ogranicza koszty, ale i prowadzi do większej produktywności dzięki lepszej motywacji i atmosferze pracy.

- skorelowanie celów przedsiębiorstwa z koncepcjami rozwoju pracowników dla skutecznieszego osiągnięcia tych celów;
- kompleksowe podejście do zdrowia i higieny pracy, nie tylko w odniesieniu bezpośrednio do warunków pracy, ale i w odniesieniu do motywacji pracowników i do postawy kadry zarządzającej;
- koncepcja zdrowego środowiska pracy zapobiegająca zagrożeniom dla zdrowia;
- doskonalenie procesów i organizacji pracy za pomocą innowacji technologicznych.

2.5.1.3 W dokumencie tym w oparciu o analizy przypadków z różnych państw członkowskich i z różnych branż zdefiniowano także następujące czynniki poprawiające produktywność:

2.5.1.5 Zwłaszcza w tzw. nowej gospodarce rośnie udział wykwalifikowanych pracowników mających większą autonomię i prostszą strukturę hierarchii. Jednocześnie jednak wzrosła presja związana z pracą. Coraz bardziej płynne stają się godziny pracy, co wiąże się z nowymi objawami wyczerpania, takimi jak np. syndrom wypalenia, i ogólnym obniżeniem jakości życia. Jednocześnie jednak w niektórych obszarach zauważyć można odwrotną tendencję. W związku z rosnącą presją kosztów i konkurencji odchodzi się od przyjaznych pracownikowi form organizacji pracy — np. w przemyśle motoryzacyjnym rezygnuje się z pracy grupowej na rzecz powrotu do struktury o ścisłym podziale zadań, w której pracownik jest poddany stale tym samym obciążeniom, co stanowi znaczne ryzyko dla zdrowia.

- wysoka jakość życia zawodowego, w tym dużą rolę odgrywają warunki sprzyjające godzeniu pracy z życiem rodzinnym;
- kooperatywna postawa kadry zarządzającej przyczynia się do wzrostu wydajności;

2.5.1.6 Zwiększa się też udział pracowników o niepewnym zatrudnieniu w postaci np. narzuconej pracy na niepełny etat, na czas określony lub pracy w charakterze pracownika użyczonego, przy czym właśnie te grupy narażone są największe obciążenia, takie jak nieskomplikowane, monotonne czynności, ciężka praca fizyczna, praca w warunkach zagrażających zdrowiu. Niepewne zatrudnienie często wiąże się z niską jakością życia zawodowego, co sprawia, że działania z zakresu BHP oraz lepszej organizacji pracy są szczególnie potrzebne.

⁽¹⁶⁾ *European Agency for Safety and Health at Work: Quality of the Working Environment and Productivity — Working Paper (2004)*; dokument dostępny tylko w języku angielskim: http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf

2.5.1.7 Natomiast reprezentatywna ankieta przeprowadzona przez Międzynarodowy Instytut Empirycznej Ekonomii Społecznej (INIFES) wśród pracowników w Niemczech ⁽¹⁷⁾ pokazała, jakie wymogi według nich powinna spełniać „dobra praca”. Analiza odpowiedzi pracowników najemnych wykazała, że największe znaczenie przypisuje się wysokości zarobków i pewności zatrudnienia, a w dalszej kolejności takim aspektem związanym z jakością, jak pożyteczna i urozmaicona praca. Na trzecim miejscu wymieniano kwestie społeczne, np. zarządzanie oparte na kooperacji i wzajemne wsparcie. Z punktu widzenia pracowników następujące elementy odgrywają istotną rolę, jeśli chodzi o ich zadowolenie z pracy i motywację:

1. stałe, pewne zarobki;
2. pewne miejsce pracy;
3. praca ma sprawiać przyjemność;
4. przełożeni traktują pracownika jak człowieka;
5. umowa o pracę na czas nieokreślony;
6. sprzyjanie koleżeńskim stosunkom w pracy;
7. ochrona zdrowia w miejscu pracy;
8. praca ma być pożyteczna;
9. wszechstronna, urozmaicona praca;
10. wpływ na sposób wykonywania pracy.

Z każdym z tych punktów zgodziło się od 70 do 90 % respondentów. Inne kryteria dobrej pracy, które także cieszyły się dużym poparciem (ponad 60 %), dotyczyły szans rozwoju własnych zdolności oraz poparcia ze strony przełożonych dla rozwoju zawodowego i osobistego. Ankieta ujawniła także, że wysoka jakość życia zawodowego, w znacznym stopniu odpowiadająca subiektywnym oczekiwaniom pracownika, prowadzi do większego zadowolenia z pracy, entuzjazmu i do większej motywacji. Można więc wysnuć wniosek, że elementy te dodatkowo wpływają również na produktywność pracowników, nawet jeśli akurat ta relacja nie została bezpośrednio zbadana.

2.5.2 Dostosowanie organizacji pracy do wieku pracowników

2.5.2.1 Unijny wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników (55-65 lat) jest w dalszym ciągu niewystarczający, a cel lizboński

zwiększenia go do 50 % do 2010 r. bardzo odległy. Podstawową przyczyną przedwczesnego rezygnowania starszych pracowników z aktywności zawodowej jest zdrowie nadwężone złymi warunkami i dużą intensywnością pracy oraz wysokie bezrobocie. Niedawno jeszcze polityka kadrowa przedsiębiorstw nastawiona była na zachęcanie pracowników w starszym wieku do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Ten proces wypierania bardzo obciążał też systemy zabezpieczeń społecznych.

2.5.2.2 Zdaniem EKES-u, nie wystarczy formułowanie ambitnych celów, jeśli nie tworzy się jednocześnie warunków niezbędnych do ich osiągnięcia. Skoro tak bardzo brakuje miejsc pracy, to w pierwszej kolejności należy zmniejszyć presję wydajności w zakładach i administracji oraz dostosować warunki pracy i wymogi wydajności tak, by możliwe było wykonywanie danej pracy przez (dłuższy) okres aktywności zawodowej. Aby zmniejszyć presję wydajności i zapobiegać chorobom zawodowym, w wielu zakładach pracy konieczne będzie zwiększenie załogi. Cel ten można osiągnąć przede wszystkim poprawiając jakość życia zawodowego poprzez kształtowanie i organizację pracy oraz właściwą ocenę personelu. Nie należy się przy tym skupiać na podniesieniu ustawowego wieku przechodzenia na emeryturę, lecz na przybliżeniu stanu faktycznego do litery prawa. Konieczne są przede wszystkim nowa organizacja pracy i nowa polityka kadrowa przedsiębiorstw, uwzględniająca pracowników w starszym wieku.

2.5.2.3 Grupa ekspertów zajmująca się zagadnieniem: „Przyszłość polityki społecznej UE” zaleca w związku z tym działania na trzech płaszczyznach. Oprócz reformy systemów zabezpieczeń społecznych, mającej na celu zmniejszenie zachęt do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, zasadnicze działania należy podjąć na szczeblu przedsiębiorstw. Trzeba zwiększyć udział starszych pracowników w szkoleniach, poprawić warunki pracy i unowocześnić organizację pracy. Nowe formy organizacji pracy powinny bardziej uwzględniać możliwości i kwalifikacje pracowników w starszym wieku, przede wszystkim poprzez tworzenie miejsc pracy stosownych do wieku i łatwiejszą zmianę zadań w ramach jednego przedsiębiorstwa ⁽¹⁸⁾. Poza tym potrzebna jest zmiana mentalności w społeczeństwie, które powinno na nowo nauczyć się cenić doświadczenie i kwalifikacje zdobyte w ciągu długiego okresu aktywności zawodowej.

Bruksela, 13 września 2006 r.

Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁷⁾ Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen, INIFES, listopad 2005 r.; dokument dostępny tylko w języku niemieckim: <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Projekte/Was-ist-gute-Arbeit/gute-arbeit-endfassung.property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>

⁽¹⁸⁾ Raport grupy wysokiego szczebla w sprawie przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii Europejskiej, maj 2004 r.; dokument niedostępny w języku polskim — wersja niemiecka: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2005/ke6104202_de.pdf