

Vliv změn světa práce na kvalitu pracovního života[#]

*Miloš Paleček**

Kvalita pracovního života je neodmyslitelnou součástí celkové kvality života. Vždyť většina lidí se třetinu svého aktivního života věnuje právě pracovním činnostem. Navíc nejen v České republice ale i v dalších evropských a mimoevropských zemích probíhají změny, které významným způsobem oblast práce ovlivňují.

Jedná se zejména o postupující globalizaci, která přináší nové možnosti, nové výrobky a technologie i nové služby, ale také nové problémy, které ovlivňují bezpečnost práce i kvalitu pracovního života. Podívejme se na základní trendy těchto změn tak jak je uvádí Agentura pro BOZP.

Strukturální změny a změny v řízení organizací

Malé a střední podniky

Podíl malých a středních podniků se zvyšuje. Růst počtu malých a středních podniků zvyšuje nároky na inspektoráty práce a další orgány při jejich snaze ovlivňovat a podporovat větší počet pracovišť, a to takových, která zpravidla mají méně zdrojů a znalostí, aby mohla otázky bezpečnosti práce řešit.

V zemích EU je cca 60 % z celkové pracovní síly soustředěno v malých a středních podnicích. V ČR pracovalo v r. 2006 v malých a středních podnicích, tj. podnicích s 1 až 249 zaměstnanci 2 815 tis.osob, to je 62,6 % z celkového počtu nemocensky pojištěných pracovníků. Tento poměr přibližně odpovídá situaci v Rakousku, Itálii či Portugalsku. Ve Velké Británii, Belgii a Finsku je procentuální zastoupení pracovníků v malých a středních podnicích vzhledem k celkovému počtu pracovníků výrazně nižší (méně než 50 %), naopak vyšší než 65 % je v Dánsku, Lucembursku a Irsku. Je však třeba si uvědomit, že zatímco v uvedených zemích převládá počet firem s více jak 5 zaměstnanci, v ČR převládá počet OSVČ (osob samostatně výdělečně činných).

Fragmentace a redukce řídicích struktur ve větších organizacích

Dochází k fragmentaci tradičních velkých podniků. Části organizací pracují jako poloautonomní jednotky, přičemž úkoly managementu jsou delegovány na nižší úroveň řízení. Řada společností nyní pracuje na bázi frančizy. Tradiční společnost měla silnou centralizovanou řídicí strukturu, zahrnující i vytyčování politiky bezpečnosti a ochrany zdraví a zaměstnávání příslušných odborníků. Fragmentace a delegování pravomoci na úroveň managementu provozů, spojené s omezováním managementu na střední úrovni řízení, může vytvářet nejasnosti, pokud se týká jak odpovědnosti za bezpečnost a ochranu zdraví, tak

[#] Článek je zpracován jako jeden z výstupů výzkumného projektu *Vliv změn světa práce na kvalitu života* programu MPSV *Moderní společnost a její proměny* pod evidenčním číslem .1J039/04-DP1

^{*} Ing. Miloš Paleček, CSc. – vědecký tajemník; Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., Jeruzalémská 9, 116 52 Praha 1; e-mail: palecek@vubp-praha.cz.

odpovědnosti za rozhodování. Na management doléhá více souběžných úkolů, zejména jsou-li odpovědnosti delegovány na nižší úroveň řízení, a v důsledku toho nemusí být pro plnění úkolů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví k dispozici dostatek času. Ve zredukovaných řídicích strukturách organizací zbývá málo kapacity pro řešení mimořádných událostí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Zeštíhlené firmy již nemusí zaměstnávat odborníky pro oblast BOZP.

Změny a reorganizace

Změny a reorganizace se staly charakteristickými znaky moderního života průmyslu. Reorganizace byla identifikována jako činitel, který přispívá k počtu vážných nehod a který může mít negativní účinek na schopnost zaměstnavatele udržet si kontrolu nad smluvními vztahy. Změny se ukazují být činitelem, který přispívá ke vzniku stresu v souvislosti s prací.

Dodavatelé a zajišťování prací formou subdodávek

Jiným významným trendem je zajišťování prací formou subdodávek, například údržby nebo výroby součástí k vlastnímu výrobku. Tím mohou vznikat nejasnosti a nedorozumění, pokud se týká odpovědnosti za bezpečnost a ochranu zdraví. Situaci dále komplikuje, jestliže dodavatelé pracují společně nebo jeden pracuje pro druhého. Například mohou vznikat nejasnosti o tom, kdo je povinen poskytovat informace a školení o BOZP nebo zajišťovat zařízení či ochranné oděvy, anebo kdo odpovídá za takové činnosti managementu, jako je hodnocení rizika. Právní předpisy Evropské unie týkající se BOZP sice zaměstnavatelům nedovolují, aby svou odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví přesouvali na své dodavatele, přesto může v těchto případech docházet k nedorozuměním. Tam, kde působí dodavatelé, musí se důraz managementu soustředit na účinnou spolupráci a koordinaci mezi zúčastněnými stranami. Současné vývojové trendy vykazují vedle postupující integrace velkých společností vytvářejících gigantické nadnárodní společnosti i nárůst počtu malých a středních podniků vznikajících fragmentací podniků do menších jednotek s větší flexibilitou. Úspěch na trhu je totiž podmíněn vysokou schopností pružně reagovat na změny trhu i ekonomické situace. K tomuto trendu přispívá i snaha velkých podniků snížit náklady a zvýšit produktivitu práce. Jedním ze stále více využívaných nástrojů je zbavování se aktivit, které přímo nesouvisejí s hlavní činností podniku – outsourcing.

Outsourcing a zajišťování podpůrných aktivit dodavatelským způsobem vytváří řadu nových příležitostí pro malé a střední podniky. Ty začínají být pro velké podniky životně důležité. Na druhé straně se dostávají do značné závislosti na velkých podnicích, se kterými jsou smluvně svázáni.

Malé podniky využívají všechny možné druhy organizace práce jako např. outsourcing, příležitostnou práci, ale i práci načerno. Významné jsou i ekonomické tlaky, vyplývající z těsné vazby až závislosti na smluvním partnerovi – velké firmě. To v řadě případů vede ke stlačení ceny zakázky až na, případně i pod hranici nákladů, orientaci na rychlý výsledek úsporám za každou cenu i k např. příležitostných méně kvalifikovaných, ale levnějších pracovníků. Důsledkem je zhoršení komunikace, pracovních podmínek, stres, zmatek a v konečné fázi i vznik nehody končící havárií a nebo pracovním úrazem.

Charakter pracovních rizik se v zásadě neliší ať jde o malou, střední nebo velkou firmu, přesto malé firmy vykazují horší výsledky. Podívejme se na základní faktory, které mohou výkon v BOZP v malých podnicích významně ovlivnit.

Měnící se úloha pracovníků řídicích úsek bezpečnosti práce

Změněná povaha organizací vyžaduje změnu v tradiční úloze pracovníků, kteří v podnicích řídí úsek bezpečnosti práce. Spíše než aby osobně prováděli aktivity podniku na úseku BOZP, se jejich úloha musí změnit na usnadňování těchto aktivit a dohled nad nimi. Například místo toho, aby sami prováděli audity bezpečnosti, by měli převzít odpovědnost za rozvoj způsobilosti vedoucích provozů k provádění auditů a ostatních činností na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví. Měli by se angažovat v dalších oblastech managementu, například kontrolovat během poptávkového řízení kvalitu péče o bezpečnost u potenciálních dodavatelů. Měli by si rozvíjet nové schopnosti a nové způsoby práce ve své organizaci, aby tyto úkoly efektivně plnili.

Změny v odborovém členství

Organizovanost v odborech nejen v ČR ale i v celé Evropě klesá a je nižší v malých a středních podnicích. Evropský model pro BOZP zahrnuje princip konzultace se zaměstnanci v procesu managementu. Tam, kde nejsou odbory, mohou zaměstnanci postrádat poznatky a podporu, aby mohli účinně plnit svou úlohu.

Růst sektoru služeb

Stále větší podíl pracovníků je zaměstnán v sektoru služeb. Mnozí z těchto pracovníků přicházejí do styku s osobami z řad veřejnosti – se zákazníky, pacienty apod. – což může být spojeno s rizikem stresu a násilností při práci. V oborech, jako je zdravotnictví a školství, roste nutnost provádět též administrativní úkony a zároveň se v obcích rozšiřují rozvážkové služby a práce v terénu v oblastech zdravotní a sociální péče, takže více zaměstnanců pracuje mimo stálé pracoviště. V některých částech sektoru služeb bude zapotřebí rozvíjet kulturu bezpečnosti, přičemž orgány BOZP by měly tomuto sektoru poskytovat větší podporu.

Změny pracovní doby a pracovněprávních vztahů

Projevuje se obecný trend směřující k pružnější pracovní době a k růstu podílu pracovních poměrů na částečný úvazek a na dobu určitou a počtu samostatně výdělečně činných osob.

Pracovní doba

Pracovní doba se mění, například tam, kde zaměstnavatelé zavedli flexibilnější pracovní režim při poskytování služeb nebo při využívání zařízení po větší počet denních hodin. Četné organizace řeší problém plánování úsporné pracovní síly v podmínkách náročných termínů a špiček v poptávce po výrobcích nebo službách. Každé prodloužení práce během dne znamená, že bude více osob vystaveno negativním zdravotním účinkům práce na směny a noční práce. Výzkumy ukazují, že starší pracovníci se obtížněji přizpůsobují práci na směny.

Intenzita práce

Intenzita práce je ve všech evropských zemích významným činitelem, spojeným s rostoucí rozmanitostí vzorců pracovní doby, zvyšování intenzity práce. K projevům tohoto zvyšování intenzity práce patří rozšiřující se praxe práce o víkendech, prodlužování doby práce při

nepravidelné a méně pevné pracovní době a používání jak velmi omezené pracovní doby (nedobrovolné práce na částečný úvazek), tak nadměrně dlouhé pracovní doby (nedobrovolných přesčasů). Nezdá se, že by vývoj směrem k vyšší intenzitě práce a časové nepravidelnosti byl provázen větší samostatností pracovníků při práci.

Práce na částečný úvazek

Práce na částečný úvazek může být výhodná jak pro organizace, tak pro zaměstnance, například pro osoby, které si nepřejí pracovat na plný úvazek. Pokud však práce na částečný úvazek není pečlivě naplánována, mohou vznikat z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví určité komplikace. Pracovníci na částečný úvazek mohou mít stres, jestliže se cítí izolováni nebo v organizaci nedostatečně zapojeni, anebo se domnívají, že nemají stejné možnosti postupu v zaměstnání. U některých prací na částečný úvazek jde o nekvalifikovanou práci za nevyhovujících pracovních podmínek.

Pracovní smlouvy na dobu určitou, přechodné pracovní poměry a samostatná výdělečná činnost

Dočasné zaměstnávání se téměř ve všech evropských zemích rychle rozšiřuje, jako součást celkového pohybu směrem k větší flexibilitě pracovní síly.

Podle zpráv Agentury o měnícím se světě práce a o smluvních vztazích některé výzkumy ukázaly, že práce ve smlouvě na dobu určitou může mít negativní účinky na pracovní podmínky a ochranu zdraví. Pracovní podmínky přechodných pracovníků (pracovníků ve smlouvě na dobu určitou nebo v přechodném pracovním poměru) jsou v celé Evropě obecně horší než u stálých zaměstnanců, zejména pokud se týká prostředí fyzické práce a podmínek zaměstnání. Tato skupina pracovníků například bývá vystavena větším fyzickým rizikům – při práci v bolestivé nebo únavné poloze, v hlučném prostředí a se stále se opakujícími úkony a pohyby. Zpravidla mají méně příležitostí ke zvyšování pracovních schopností a menší přístup ke vzdělávání. Mají méně samostatnosti, pokud se týká práce a jejího časového rozvrhu, a méně možností podílet se na rozhodování na pracovišti (. V důsledku toho se mezi přechodnými pracovníky častěji projevují muskuloskeletální problémy a únava. Na druhé straně pracovníci v trvalém pracovním poměru bývají častěji vystaveni rychlému pracovnímu tempu a více trpí stresem a mentálními zdravotními problémy. Některé z těchto rozdílů lze vysvětlit rozdíly v průmyslových odvětvích a povoláních, panujícími mezi oběma druhy pracovníků).

Někteří pracovníci se statutem osob samostatně výdělečně činných nemusí mít faktickou kontrolu nad svou prací nebo nad zdravotními a bezpečnostními podmínkami práce, kterou ve smlouvě vykonávají.

Podle NIOSH se začínají objevovat důkazy svědčící o specifické spojitosti nejnovějších změn v organizaci práce a zaměstnávání s nemocností a rizikem. Studie ve Finsku a Spojených státech poukazují na zvýšenou absenci z důvodu nemoci, duševní otřesy, muskuloskeletální poruchy a stres mezi pracovníky, kteří zeštíhlení podniku přečkali. Některé studie též naznačují, že úsporné praktiky ve výrobě usilující o zvýšení produktivity neustálým zlepšováním, novými způsoby zásobování a odstraňováním časových ztrát a zbytečných pohybů mohou v automobilovém průmyslu zvyšovat riziko úrazů. Obavy rovněž vyvolávají nové praktiky v zaměstnávání vedené snahou o snížení mzdových nákladů. Výzkumní pracovníci Massachusettského technologického institutu například zjistili, že příležitostní pracovníci zaměstnaní v petrochemickém průmyslu byli méně vzdělaní a zkušení než řadoví

zaměstnanci a oproti nim byli méně vyškoleni v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Ještě závažnější aspekty zvýšeného rizika ohrožujícího zdraví a bezpečnost u příležitostných pracovníků uvádí celoevropská studie, podle které jsou přechodní pracovníci ve srovnání se stálými zaměstnanci ve větší míře vystaveni podmínkám práce v bolestivé nebo namáhavé poloze, se stále se opakujícími úkony a zvýšenou hladinou hluku.

Změny v organizaci práce

Podle zprávy Agentury o měnícím se světě práce se projevuje několik vývojových trendů v organizaci práce, například:

- týmová práce;
- decentralizace podpůrných činností, jako je zabezpečování jakosti a údržba;
- rozšiřování pracovní specializace, rotace pracovních úkolů, rotace pracovníků mezi odděleními;
- řízení znalostí;
- práce na dálku;
- virtuální sítě;
- nové vzorce pracovní doby.

Některé z těchto změn jsou zaváděny z hlediska zvyšování účinnosti řízení, jiné s cílem zlepšit organizaci práce a kvalitu pracovního života zaměstnanců. Tyto změny nemusí být vždy provázeny pozitivními dopady na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a na pracovní pohodu. Zde jsou některé příklady:

- Systémy práce na dálku a virtuální sítě umožňují vykonávat práci doma. Nová rizika mohou vzniknout, protože byty nejsou projektovány nebo přizpůsobeny, aby fungovaly jako pracoviště, jakož i v důsledku izolace od hlavního pracoviště.
- Některé z uvedených změn rovněž omezují pracovníkům možnost udržovat si kontrolu nad svou prací. Pocit ztráty kontroly nad vykonávanou prací je faktorem, který prokazatelně přispívá ke vzniku stresu souvisejícího s prací.
- Pracovní zátěž se stává stále složitější a různorodější, což však bývá často provázeno zkrácením doby, která je k dispozici pro školení.
- Ne všechny výzkumy svědčí ve prospěch tvrzení, že týmová práce zvyšuje produktivitu, pohodu a motivaci. Pro použití týmové práce musí být specificky přizpůsobeny organizační systémy. Neřeší se tím některé problémy, jako například podstatné snížení stavu zaměstnanců .
- Vytváření „open space“ pracovišť snižuje náklady, šetří místo, zlepšuje komunikaci a boří psychologické bariéry mezi zaměstnanci, případně mezi zaměstnancem a klientem. Cenou je ztráta soukromí, zvýšený hluk a další rušící faktory.

Informační a komunikační technologie (IKT)

Pracoviště zaznamenávají mohutný růst využívání informační a komunikační technologie, jakož i rychlé změny v druhu používané technologie, včetně počítačových sítí, elektronické výměny dat a internetu. Vzniká tak zcela nový systém elektronických obchodních aktivit (e-business) a pracovních postupů využívajících elektronickou poštu a internet. IKT rovněž slouží k automatizaci činností a může též napomoci při organizaci procesů a operací.

Na úrovni jednotlivce se mohou v souvislosti s používáním IKT při práci projevovat problémy, týkající se zejména zrakového smyslového ústrojí, poznávacích procesů a psychomotorických reakcí při pohybech ruky a paže.

Objevují se problémy spojené s používáním myši u počítače. Strojově řízené pracovní úkony jsou spojeny s muskuloskeletálními problémy a zvýšeným stresem. Elektronická kontrola pracovníků může mít na jejich výkonnost spíše negativní účinek místo očekávaného zvýšení produktivity. Také e-business přináší z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví nové problémy. Například u dodavatelsko-odběratelských vztahů mezi podniky vzniká problém odpovědnosti za BOZP.

Zbytečný tlak na pracovníky může vyvolávat používání nevhodného softwaru, navrženého bez zřetele k použitelnosti. Navzdory zdokonalením v uživatelském komfortu stále přetrvávají problémy spojené s nedostatečným stavem vývoje v oblasti ergonomie softwaru. Produktivita pracovníků a kvalita práce s IKT rozhodujícím způsobem závisí na uživatelském komfortu rozhraní nových technologií, u hardwaru i softwaru. Tlak informačně intenzivní práce a proces učení mohou být stresující zejména pro některé starší pracovníky. Přesto „přetížení informacemi“ a psychologický stres nejsou omezeny na starší pracovníky nebo osoby s nižším vzděláním – zvýšené riziko psychologického vyčerpání se pozoruje i u předních odborníků v oboru IKT.

Změny pracovní síly a důsledky pro BOZP

Složení pracovní síly v Evropě se mění a v příštích desetiletích budou změny pokračovat.. Pozorují se tři hlavní trendy.

Stárnoucí pracovní síla

Prvním trendem je stárnutí pracovní síly. Ve všech evropských zemích roste průměrný věk zaměstnanců a pokračuje podíl pracovníků starších 50 let. V roce 2005 bylo mezi zaměstnanci více padesátníků než třicátníků. Někteří odborníci poukazují na nebezpečí generalizace, pokud se týká zdatnosti starších pracovníků. „Deficitní model‘ starší osoby a s ním spojená generalizace předpokládaného postupného úbytku všech pracovních dovedností v průběhu lidského stárnutí se zakládají na zjištěných týkajících se určitých lidských schopností, zejména individuálních smyslových funkcí, a na degeneraci fyzických sil. Pro generalizaci těchto úkazů neexistují přesvědčivé důvody.“ Nicméně starší pracovníci budou potřebovat specifickou podporu, která by odpovídala stoupajícím nárokům na pracovní sílu v důsledku nových organizačních postupů a nových technologií, a budou se muset těmto stále se měnícím nárokům na pracovní sílu přizpůsobovat. Evropské směrnice týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví požadují, aby zvláště citlivé skupiny byly chráněny před

nebezpečími, která je specificky ohrožují. Ohledy vůči potřebám starších pracovníků budou vylučovat dlouhé pracovní dny a upřednostňovat „provedení správné věci ve správnou dobu“. Starší (kvalifikovaní) pracovníci potřebují více času, aby se naučili a osvojili si nové poznatky, času, který nebývá vždy k dispozici. Je třeba přizpůsobit probíhající programy školení, aby vyhovovaly starším osobám.

Spíše než o navrhování pracovních postupů pro „starší zaměstnance“ jde o potřebu přijmout včas – i když jsou zaměstnanci ještě mladí – opatření k zajištění, že pracovní postupy budou navrženy tak, aby se předešlo dlouhodobému fyzickému poškození (například muskuloskeletálního systému), a nabídnout příležitosti pro osobní vývoj jako prostředek proti vážné ztrátě motivace, jestliže produktivní věk se prodlužuje a zaměstnanci stárnou. Jedním z důsledků toho je, že organizace mohou potřebovat specifické informace a pomoc od orgánů BOZP, například pokud se týká hodnocení rizika a praktických příkladů možných změn v organizaci apod., ke snížení rizika pro starší pracovníky.

Větší zaměstnanost žen

Druhým trendem je stále rostoucí podíl žen v pracovní síle. Ve většině zemí zaměstnanost žen zcela rovnoměrně stoupá. Není však jasné, do jaké míry se pod vlivem tohoto vývoje mění povaha vykonávaných prací. Přetrvávají tradiční rozdíly v druhu profesí zastávaných muži a ženami, v druhu pracovních smluv a v možnostech postupu v zaměstnání. Mnoho žen pracuje v pečovatelských službách, kde existuje značné riziko stresu a násilností. Více žen než mužů pracuje v profesích, které jsou velmi náročné, avšak poskytují málo možností individuální kontroly nad vykonávanou prací. „Svět práce“ je stále ještě založen na potřebách mužských pracovníků a nepřizpůsobuje se potřebám žen. Například mnoho nástrojů a zařízení je konstruováno spíše pro muže než pro ženy a tradiční pracovní doba může být pro ženy s rodinnými povinnostmi nevhodná. Výzkumní pracovníci a komentátoři se stále více přimlouvají za „přístup citlivý k pohlaví“ v práci, který by zajistil náležité prozkoumání a omezení rizik, jimiž jsou ženy ohrožovány.

Imigrace

Třetím trendem je imigrace nových skupin do evropských členských států. V některých členských státech se nyní projevuje v imigraci trend k příchodu vysoce kvalifikovaných a vzdělaných pracovníků. Aby se z těchto nových pracovníků získal plný užitek, bylo by zřejmě třeba, aby se organizace přizpůsobily pro přijímání lidí z různého kulturního prostředí a zajistily účinnou komunikaci v rámci pracoviště. V rozporu s tím je však stále ještě mnoho imigrantů soustředěno na nekvalifikované práce za charakteristických špatných pracovních podmínek. Dalším problémem je, že pracovníci, kteří neovládají dobře jazyk země, do které přišli, mohou mít jazykové potíže, pokud se týká pokynů a školení o BOZP.

Změny ve světě práce nebo zavádění nových pracovních podmínek by měly být příležitostí ke zlepšení pracovního života. Je zřejmé, že tomu tak vždy není.

Protože všechny uvedené skupiny faktorů i jednotlivé faktory ovlivňují pracovní podmínky, pracovní vztahy i vlastní charakter práce, je řešení projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“ zaměřeno na postižení vývojových trendů a na návrh vhodných nástrojů k pozitivnímu ovlivňování všech aktérů v oblasti pracovního života a ke snižování rizik vyvolávaných negativním působením některých faktorů.

Závěr

Projekt „Vliv změn světa práce na kvalitu života“ je řešen v rámci programu MPSV ČR „Moderní společnost“. Řešitelské období je čtyřleté, r.2005 – 2008. Hlavním řešitelem je Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., prvním spoluředitelem je Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i. a druhým spoluředitelem je Vysoká škola ekonomická v Praze. Na řešení projektu se významnou měrou podílí i Centrum pro otázky životního prostředí Karlovy University.

Projekt si klade za cíl identifikovat a postihnout vývojové trendy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, to je jednoho z hlavních činitelů ovlivňujících kvalitu pracovního života, v závislosti na vlivu globalizace, měnících se pracovních podmínkách, změnách na trhu práce i v sociální oblasti. Základní pracovní hypotéza reaguje na jedné straně na změny v přístupech kapitálu. Ten už není fixován k jednomu místu. Je lehce přemístitelný a na konkrétní pracovní síle není již tak závislý. Vyhledává pro sebe nejpriznivější podmínky včetně podmínek práce a zaměstnání a přelévá se proto do míst s nižší ochranou a s nižšími nároky pracovníků, tj. s nižšími náklady na práci a BOZP. Někdy přestává dbát i o dodržování zákonných pracovních podmínek, přehlíží požadavky na bezpečnost práce, prodlužuje zákonnou pracovní dobu a snaží se dosáhnout co nejnižší mzdy a celkově ohrožuje kvalitu pracovního života jednotlivců a zejména celých skupin obyvatel. Na druhé straně základní pracovní hypotéza reaguje na propastný rozdíl v produktivitě práce a výkonnosti domácích firem a firem působících v USA nebo vyspělých západoevropských ekonomikách nebo i v zahraničních firmách působících na území České republiky.

Očekávané výsledky

Očekáváme, že řešení projektu umožní identifikovat rozhodující trendy a faktory ovlivňující úroveň kvality pracovního života a umožní nalézt vhodné způsoby usměrňování budoucího vývoje na makro i mikroúrovni.

Na základě výsledků a výstupů řešení projektu lze očekávat zejména rozšíření poznatkové základny pro strategické rozhodování vrcholových orgánů k usměrňování dalšího vývoje (podklady pro legislativní činnost, tripartitní jednání apod.), vytvoření řady doporučení a metodik pro podnikovou sféru, vytvoření prostoru pro diskusi v odborné i široké veřejnosti, k informačnímu a osvětovému ovlivňování cílových skupin (změně přístupů a postojů k dané problematice).

Rámcové výstupy a jejich hlavní obsah:

- Zjištění a zmapování trendů vývoje kvality pracovního života ve vztahu k probíhajícím a očekávaným změnám pracovních podmínek, pracovního prostředí, organizace a řízení práce (studie).
- Doporučení a nástroje vedoucí k žádoucí minimalizaci negativních dopadů předpokládaných změn a k zvýšení účinnosti prevence rizik (metodické materiály a příručky).
- Metody sledování kvality pracovního života (výzkumná zpráva včetně výsledků šetření).

Výstupy projektu v oblasti poznání pracovního jednání jednotlivých skupin pracovníků jsou zaměřeny především na zmapování a popis současného chování pracovníků ve vztahu k rizikům vyplývajících z práce a na kvalifikovaný odhad možných reakcí pracovníků ve sféře práce, výkonu a motivace a jejich chování v případě prosazování organizačních, personálních, ekonomických a právních změn.

Řešitelé počítají s prezentací výsledků v rámci

- vědeckých konferencí a odborných seminářů pro představitele podnikového managementu, státních institucí, odborů a dalších zainteresovaných stran na téma "Adaptace pracovníků na změny BOZP v práci a organizacích" apod.
- publikační činnosti - časopisecká (případně knižní) publikace výsledků empirických šetření a závěrů z nich plynoucích.
- Internetových stránek „Kvalita pracovního života“(v rámci serveru BOZPinfo).

Dílní výsledky a poznatky jsou již prezentovány na této konferenci v řadě příspěvků a referátů.

Literatura:

[1] Databáze VÚBP - pracovní úrazovost.

[2] Vliv změn světa práce na kvalitu života, studie k projektu. Praha, VÚBP, 2006.

[3] FORUM 5, Evropská agentura pro BOZP, 2006.

Vliv změn světa práce na kvalitu pracovního života

Miloš Paleček

ABSTRAKT

Kvalita pracovního života je neodmyslitelnou součástí kvality života. Důsledky politických, ekonomických i sociálních změn významným způsobem ovlivňují oblast práce a tím i kvalitu pracovního života. Příspěvek uvádí hlavní skupiny faktorů, ve kterých dochází k významným změnám, a které mají vliv na kvalitu pracovního života. Jedná se především o strukturální změny a změny v řízení organizací, změny pracovních podmínek, pracovně právních vztahů a organizace práce a o změny pracovní síly a trhu práce. Postižení vlivu vybraných faktorů na kvalitu pracovního života, zejména pak na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je cílem projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“, který je v příspěvku stručně charakterizován.

Klíčová slova: Kvalita života; práce; Pracovní podmínky; Pracovněprávní vztahy; Bezpečnost; Ochrana zdraví.

The Influence of Labour word changes on the Quality of life

ABSTRACT

Quality of work life is an inherent part of quality of life. Outcomes of political, economic and social changes significantly influence the area of labour and accordingly quality of work life. The paper features the main groups of the factors which are subjects to changes and affect quality of work life. It is a case of structural changes, employment relations, work organisation as well as labour force & market transition. Determining influence of the selected factors involving quality of work life, highlighting occupational health and safety is laid down as the objective of the “Influence of Changes in the Labour World on Quality of Work Life” project to have been characterised in the paper.

Key words: Quality of life; Work/labour; Working/labour conditions; Employment relations; Safety; Health protection.

RECENZE

Příspěvek vymezuje faktory, které ovlivňují změny pracovních podmínek a kvalitu pracovního života. Posuzuje, jaké jsou perspektivy dalšího vývoje a otevírá diskusi k problematickým oblastem světa práce. Jeho přínos spočívá především v tom, že systematicky postihuje jednotlivé vlivy a sleduje přitom cíl, jakým způsobem lze využít výhod změněného světa práce pro člověka, který chce sladit pracovní a osobní život.

Příspěvek doporučuji k publikování a zároveň k prezentaci na mezinárodní vědecké konferenci „*Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice*“.

Prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.