

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zapewnienia trwałej wydajności pracy w Europie

(2008/C 10/19)

Dnia 16 lutego 2007 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię w sprawie *Zapewnienia trwałej wydajności pracy w Europie*.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 17 lipca 2007 r. Sprawozdawcą była Leila KURKI.

Na 438. sesji plenarnej w dniach 26 i 27 września 2007 r. (posiedzenie z dnia 26 września) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny 155 głosami za — 9 osób wstrzymało się od głosu — przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Tradycyjne czynniki wzrostu gospodarczego (liczebność siły roboczej, inwestycje w środki produkcji oraz coraz wyższy poziom edukacji) należy uzupełnić o nowe elementy, dzięki którym możliwe będzie osiągnięcie trwałego wzrostu. Po pierwsze, tempo wzrostu wydajności musi być większe niż obecnie. Po drugie, trzeba znaleźć sposób, aby przynajmniej powstrzymać spadek podaży siły roboczej. Wreszcie po trzecie, trzeba uatrakcyjnić świat pracy.

1.2 Komitet uważa, że zadaniem Unii Europejskiej jest wspieranie wszystkich państw członkowskich i przedsiębiorstw w ich wysiłkach na rzecz zwiększenia trwałej wydajności, która jest głównym elementem strategii lizbońskiej. Należy aktywnie popularyzować koncepcję, że innowacje w zakresie jakości i innowacje społeczne wdrażane w miejscu pracy mają znaczący wpływ na sukces ekonomiczny. Komitet postuluje uwzględnienie tego aspektu w ramach oceny i reformy wytycznych polityki gospodarczej i wytycznych dotyczących zatrudnienia.

1.3 Komitet ponawia swój wniosek o opracowanie europejskiego wskaźnika opisującego jakość życia zawodowego. Wskaźnik ten wywodziłby się z opartych na badaniach kryteriów „dobrej pracy” i byłby regularnie obliczany i ogłaszany. Pomagałby ustalić, jak zmieniła się jakość życia zawodowego w Europie i jakich dokonano na tym polu usprawnień oraz jaki ma to wpływ na wydajność. Jednocześnie stanowiłby podstawę dla nowych inicjatyw w tym zakresie.

1.4 Opracowanie europejskiego wskaźnika jakości pracy wymaga utworzenia szerokiego forum. Dobrą podstawę dla utworzenia takiego forum może oferować będąca do dyspozycji Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego solidna i obejmująca wiele dziedzin specjalistyczna wiedza w zakresie wyzwań związanych ze zmianami zachodzącymi w miejscu pracy i reagowania na takie wyzwania. Zależnie od swojego programu prac zagadnieniem tym mogłoby zająć się również Centrum Monitorowania Rynku Pracy.

1.5 Komitet wzywa Komisję do zlecenia dalszych badań na temat powiązań między jakością życia zawodowego a wydajnością. Potrzebna jest pogłębiona analiza czynników sprzyjających trwałej wydajności pracy. W tym kontekście instytucje UE i

państwa członkowskie mogłyby lepiej niż dotychczas wykorzystywać badania i analizy sporządzane przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z siedzibą w Dublinie i Europejską Agencję ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy z siedzibą w Bilbao.

1.6 Komitet uważa, że warto byłoby podkreślić znaczenie innowacji w miejscu pracy i nowych rodzajów umiejętności zawodowych oraz wzorców zarządzania w inicjatywach UE w zakresie innowacji i szkoleń (np. w programie ramowym na rzecz konkurencyjności i innowacji, w programach funduszy strukturalnych, w zintegrowanym programie uczenia się przez całe życie). Partnerzy społeczni ponoszą tu główną odpowiedzialność za opracowanie, wdrożenie i ocenę projektów.

1.7 Komitet postuluje, aby państwa członkowskie wdrożyły programy na rzecz poprawy jakości i wydajności pracy w ramach swoich programów w dziedzinie zatrudnienia i polityki w zakresie innowacji. Wiele krajów dysponuje krajowymi centrami wydajności i ośrodkami badań nad pracą, które to instytucje mogłyby uczestniczyć w takich inicjtywach. Partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę w planowaniu i praktycznej realizacji projektów.

1.8 Debata i konkretne inicjatywy w zakresie trwałej wydajności muszą być kontynuowane na różnych forach europejskich, w państwach członkowskich i w przedsiębiorstwach. Komitet może wnieść w ten proces istotny wkład poprzez przedstawienie poglądów społeczeństwa obywatelskiego na ten temat, szczególnie za pośrednictwem opinii w sprawie polityki gospodarczej oraz dotyczącej zatrudnienia i innowacji.

2. Wprowadzenie

2.1 Trwały wzrost gospodarczy i wysoka stopa zatrudnienia są podstawą dla dobrobytu Europy. Celem UE jest zapewnienie „trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest zrównoważony wzrost gospodarczy oraz stabilność cen, społeczna gospodarka rynkowa o wysokiej konkurencyjności zmierzająca do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego oraz wysoki poziom ochrony i poprawy jakości środowiska naturalnego” (1). Można to osiągnąć jedynie poprzez szybszy wzrost wydajności

(1) Traktat konstytucyjny UE, art. I-3 ust. 3.

we wszystkich sektorach gospodarki (²). Wzrost wydajności zwiększa dobrobyt obywateli, jeśli opiera się na poprawie jakości życia zawodowego i zwiększeniu liczby miejsc pracy. Trwały wzrost wydajności pozwala osiągnąć dobry stan finansów publicznych oraz zagwarantować starzejącemu się społeczeństwu ciągłość świadczenia usług w zakresie opieki społecznej i zdrowotnej. Jednocześnie prowadzi do tworzenia wysokiej jakości nowych miejsc pracy. Tak oto trwały wzrost wydajności przyczynia się do realizacji gospodarczych, społecznych i ekologicznych celów strategii lizbońskiej.

2.2 W okresie powojennym wydajność pracy w Europie systematycznie rosła. Nawet pod koniec lat 60. rosła rocznie średnio o ok. 5 % na przepracowaną godzinę. Od lat 80. przyrost wydajności pracy zaczął spowalniać, osiągając na początku XXI wieku średni roczny poziom wzrostu wysokości jedynie 1-2 %. Zmiany wyników dotyczących wydajności obserwowane w ostatnich latach w państwach członkowskich UE można tłumaczyć wieloma czynnikami o różnym wpływie. Średni wzrost wydajności pracy w Europie poprawiło przystąpienie nowych państw członkowskich, w których wyjściowy poziom wydajności jest niższy niż w starych państwach członkowskich. Jednak od 1995 r. zwiększyła się w całej Europie liczba miejsc pracy o niskiej wydajności. Obejmują one nisko płatne i niewymagające wysokich kwalifikacji stanowiska pracy w sektorze usług oraz wiele miejsc pracy, gdzie pracowników zatrudnia się na podstawie nietypowych umów. Trend ten przyczynił się do niższego wzrostu wydajności pracy (³).

2.3 W sektorze wytwórczym najszybszy wzrost wydajności odnotowano w branżach o największym znaczeniu technologii. Udział tych gałęzi przemysłu w całkowitej produkcji jest niewielki, co Komisja uważa za zapowiedź potencjalnych problemów. Im większy ich udział w wartości dodanej, w tym większym stopniu przyczyniają się do wzrostu wydajności i realnych płac w gospodarce. Te gałęzi przemysłu niezmiennie przodują w innowacjach oraz w modernizacji i rozpowszechnianiu nowych technologii, również ponad granicami (⁴).

2.4 Słaby wzrost wydajności w prywatnym i publicznym sektorze usług w ostatnich latach jest zdecydowanie poważnym problemem. Należy jednak pamiętać, że trudniej jest mierzyć wzrost wydajności w tym sektorze przy wykorzystaniu tych samych wskaźników co w odniesieniu do sektora produkcji, o ile w ogóle jest to możliwe. Pomimo tego, że w usługach zwiększyło się wykorzystanie różnego rodzaju innowacji, takich jak zastosowanie technologii ICT, nie znalazło to odzwierciedlenia w postaci wzrostu wydajności w statystykach dotyczących wydajności. Innowacje w sektorze usług wprowadzane są zwykle raczej dzięki nabytkom technologicznym (technologie

(²) Wydajność można mierzyć na różnych poziomach, np. całej gospodarki (poziom makro), sektora gospodarki (sektor wytwórczy, technologie ICT), firmy/organizacji pracy/jednostek pracy, grupy pracowniczej lub zawodowej, wreszcie na poziomie jednostki. Zagregowana wydajność to ta część wzrostu wydajności, której nie można wyjaśnić zwiększeniem „tradycyjnych” czynników produkcji (pracy, kapitału, surowców, energii). Wzrost wydajności pojawia się w wyniku takich zjawisk jak rozwój technologiczny, szkolenie pracowników, rozwój organizacyjny lub poprawa metod zarządzania czy produkcji.

(³) Raport grupy roboczej Komitetu Zatrudnienia na temat promowania wyższej wydajności oraz większej liczby lepszych miejsc pracy, także dla osób będących na marginesie rynku pracy (*Report on enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market*), EMCO/18/171006/EN-final, 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emco_workgroupprod06_en.pdf

(⁴) Komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego „Wydajność — klucz do konkurencyjności gospodarek i przedsiębiorstw europejskich”, COM(2002) wersja ostateczna.

ICT, zmiany organizacyjne i kapitał ludzki) niż bezpośrednim wydatkom samych firm usługowych na badania i rozwój (⁵). Tym samym dokonywanie mechanicznych obliczeń w celu porównania wydajności może prowadzić do błędnych wniosków, o ile nie weźmie się pod uwagę istoty różnych sektorów. Odnosi się to również do usług publicznych, w wypadku których cele dotyczące wzrostu wydajności muszą uwzględniać także zamierzenia polityki społecznej i publicznej, jak również wymóg zagwarantowania środowiska sprzyjającego innowacjom i wzrostowi wydajności.

2.5 Wzrost zatrudnienia i zwiększanie wydajności nie wykluczają się wzajemnie. Wręcz przeciwnie wspólnie wspierają cele strategii lizbońskiej dotyczące zwiększenia ilości miejsc pracy o wyższej jakości. Zdaniem Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wydajne zatrudnienie stanowi podstawę godnej pracy (⁶). Trwały wzrost wydajności i rosnąca stopa zatrudnienia to rozsądny sposób zmniejszania udziału pracy nierejestrowanej w gospodarce.

2.6 Zmienia się struktura gospodarki w krajach europejskich, a w zakresie czynników produkcji obserwuje się coraz wyraźniejsze przesunięcie punktu ciężkości z kapitału fizycznego na kapitał ludzki. Według Komisji już zmieniła się charakterystyka popytu na pracę — zmniejszył się popyt na pracowników o kwalifikacjach tradycyjnych na rzecz pracowników wysoko wykwalifikowanych. Odzwierciedla to raczej zmiany w samych miejscach pracy niż zmiany w sektorowej strukturze zatrudnienia. W latach 1995-2000 ponad dwie trzecie wszystkich nowych miejsc pracy wymagających wysokich lub średnich kwalifikacji i bardzo dużą część nowych miejsc prac dla pracowników nisko wykwalifikowanych należy przypisać szybko rozwijającym się sektorom o intensywnym wykorzystaniu wiedzy (⁷). W szczególności w usługach dla przedsiębiorstw zwiększono liczbę pracowników i będą one odgrywać w przyszłości główną rolę w zapewnianiu nowych miejsc pracy oraz rekompensować zmniejszenie zatrudnienia i racjonalizację w przemyśle wytwórczym (⁸).

2.7 Z perspektywy jednostki wzrost wydajności oznacza większą pewność zatrudnienia oraz więcej szans na doskonalenie w pracy i wyższe zarobki. Podnosi to kwalifikacje pracowników i zwiększa ich możliwości znalezienia zatrudnienia w zmieniającym się środowisku.

2.8 Większa wydajność to kwestia zasadnicza dla przedsiębiorstw, gdyż jest ona kluczem do ich konkurencyjności. Ponieważ w znacznej mierze to rynki światowe dyktują ceny, a wydajności nie da się zwiększać w nieskończoność tradycyjnymi inwestycjami w maszyny i wyposażenie, konieczne jest znalezienie innych sposobów. Dla przedsiębiorstw przyrost

(⁵) Patrz wyżej.

(⁶) Raport MOP na temat zatrudnienia na świecie w latach 2004-2005: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>

(⁷) Komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego „Wydajność — klucz do konkurencyjności gospodarek i przedsiębiorstw europejskich”, COM(2002) wersja ostateczna.

(⁸) Opinia EKES-u z dnia 13 września 2006 r. „Usługi a europejski przemysł wytwórczy: interakcje i wpływ na zatrudnienie, konkurencyjność i wydajność”, sprawozdawca: Edwin CALLEJA, (Dz.U. C 318, 23.12.2006, s. 26) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0026:0037:PL:PDF>

wydajności oznacza wolniejszy wzrost kosztów, wyższą konkurencyjność cenową i większy potencjał płacowy, większe bezpieczeństwo stanowisk pracy (a więc i większy popyt na nie), ewoluowanie zadań i organizacji pracy, oferowanie klientom większej wartości dodanej przy ograniczeniu zasobów, poprawę rentowności, perspektywy na rozwój i utrzymanie się na rynku oraz podstawy dla inwestycji i rozwijania działalności.

2.9 Wzrost gospodarczy w Europie tradycyjnie uzależniony był od liczebności siły roboczej, stopnia inwestycji w czynniki produkcji oraz coraz wyższego poziomu edukacji. Obecnie model ten nie funkcjonuje już tak dobrze jak powinien. Podaż siły roboczej już nie przyrasta, lecz raczej maleje. Przedsiębiorstwa coraz mniej chętnie inwestują w kapitał materialny. Praca, wcześniej opierająca się na dużym nakładzie siły roboczej, ewoluowała w kierunku kapitałochłonności, a kapitał ludzki coraz bardziej zyskuje na znaczeniu. Coraz częściej obserwuje się też przesunięcie akcentu z pracy fizycznej wymagającej niskich kwalifikacji ku wymagającej specjalnego wykształcenia pracy opartej na wiedzy specjalistycznej. Inwestycje w samo tylko podstawowe kształcenie zawodowe nie przekładają się już na tak duży jak dotąd wzrost wydajności.

2.10 Wzrost gospodarczy w niektórych państwach członkowskich stymulowały również środki fiskalne (np. cięcia w podatkach od osób prawnych i od wynagrodzeń za pracę) i zwiększona konsumpcja prywatna (np. dzięki polityce stóp procentowych, opodatkowaniu). Niemniej zakres stosowania tych czynników wzrostu jest ograniczony i muszą być one oceniane pod kątem zarówno konkurencji podatkowej, jak i utrzymania infrastruktury publicznej.

2.11 Oprócz wymienionych wyżej czynników konieczne jest stworzenie nowych elementów generujących wzrost. Poza wymiernymi czynnikami o powodzeniu decydują dziś także czynniki niematerialne, a zwłaszcza zdolność kierownictwa do motywowania pracowników i wykorzystania ich umiejętności.

2.11.1 Po pierwsze, tempo wzrostu wydajności firm musi być wyższe niż obecnie. Wymaga to strategii mających na celu stworzenie środowiska sprzyjającego trwałemu rozwojowi przedsiębiorstw i innowacji oraz zapewnienie zdrowej konkurencji. Jest to jedyny sposób zwiększenia ogólnej wielkości gospodarczego tortu do podziału.

2.11.2 Po drugie, trzeba znaleźć sposób, aby przynajmniej powstrzymać spadek podaży siły roboczej. Niektóre państwa członkowskie w ciągu najbliższych dziesięciu lat utracą około 15 % swej siły roboczej. Stopa zatrudnienia musi być utrzymywana na wysokim poziomie poprzez skuteczniejszą politykę dotyczącą siły roboczej, imigrację i integrację pracowników wykwalifikowanych, rozwiązania służące godzeniu życia zawodowego i rodzinnego oraz środki zapewniania równości płci, a także poprzez reformę systemów emerytalnych. Pomaganie pracownikom w radzeniu sobie w miejscu pracy oraz podtrzymywanie ich motywacji do pracy to podstawowe sposoby zachęcania do późniejszego przechodzenia na emeryturę.

2.11.3 Wreszcie po trzecie, trzeba uatrakcyjnić świat pracy. Znaczna liczba zatrudnionych to osoby w wieku od 40 do 54 lat, co dla gospodarki stanowi niemałe wyzwanie. Jednocześnie ogromne znaczenie ma zapobieganie porzucaniu nauki przez młodzież i sprawienie, by włączyła się w życie zawodowe. Należy poprawić jakość pracy i dostępność wykwalifikowanych pracowników, tak aby można było lepiej wykorzystywać zdobyte nowe technologie, innowacji, badań i rozwoju.

2.12 Rada Europejska systematycznie podkreśla konieczność inwestowania w celu poprawy jakości pracy, między innymi przy pomocy wskaźników jakości (⁹). W trakcie przewodnictwa Finlandii w UE rozpoczęta została debata w sprawie znaczenia wydajności dla strategii lizbońskiej. Finlandia zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o sporządzenie opinii w sprawie jakości życia zawodowego, wydajności oraz zatrudnienia w kontekście globalizacji i przemian demograficznych (¹⁰). Komitet przyjął opinię na ten temat we wrześniu 2006 r.

2.13 Prezydencja niemiecka kontynuowała debatę poświęconą jakości życia zawodowego. Pojęcie „dobra praca” stanowi praktyczne odzwierciedlenie celu strategii lizbońskiej, polegającego na stworzeniu lepszych i liczniejszych miejsc pracy (¹¹). Na nieformalnym posiedzeniu ministrów pracy i spraw społecznych w Berlinie w styczniu 2007 r. Niemcy, Portugalia i Słowenia w konkluzjach (¹²) wspólnie podkreśliły znaczenie „dobrej pracy”. W konkluzjach z posiedzenia w dniach 8-9 marca Rada Europejska podkreśliła rolę „dobrej pracy” w zwiększaniu zatrudnienia w państwach członkowskich i wzmacnianiu europejskiego modelu społecznego. Zdaniem Rady zasady leżące u podstaw „dobrej pracy” to prawa pracownicze i udział pracowników, równe szanse, bezpieczeństwo i higiena pracy oraz organizacja pracy w sposób sprzyjający życiu rodzinnemu (¹³).

2.14 W programach europejskich w taki czy inny sposób zwraca się uwagę na rozwój życia zawodowego i zdolności dostosowania środowiska pracy do niełatwych zmian. Niestety zwykle zawierają one pojedyncze propozycje, a nie spójne

(⁹) Podczas lizbońskiego szczytu Rady Europejskiej w dniach 23-24 marca 2000 r. ustalony został ogólny cel dążenia do pełnego zatrudnienia poprzez nie tylko zwiększanie liczby miejsc pracy, ale również poprawę ich jakości.

W konkluzjach Rady z Nicei (2000 r.) stwierdza się potrzebę położenia nacisku na jakość we wszystkich dziedzinach polityki społecznej.

Rada ze Sztokholmu (2001 r.) wskazała na fakt, że powrót do stanu pełnego zatrudnienia wiąże się nie tylko ze skoncentrowaniem się na zwiększeniu liczby miejsc pracy, lecz również na ich jakości i wezwała do tego, aby jakość pracy została ujęta jako ogólny cel w wytycznych dotyczących zatrudnienia z 2002 roku oraz aby opracowano dla niej dokładne wskaźniki ilościowe.

Rada Europejska z Laeken (2001 r.) stwierdziła, że jakość pracy to koncepcja wielowymiarowa i że wskaźniki polecane przez Komitet Zatrudnienia oparte są na dziesięciu obszarach przedstawionych w komunikacie Komisji, a także wezwała do ich uwzględniania w europejskiej strategii zatrudnienia począwszy od 2002 r. Zob. komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów „Poprawa jakości pracy: przegląd ostatnio poczynionych postępów”, COM(2003) 728 wersja ostateczna.

(¹⁰) Opinia EKES-u z 13 września 2006 r. w sprawie jakości życia zawodowego, wydajności oraz zatrudnienia w kontekście globalizacji i przemian demograficznych, sprawozdawca: Ursula Engelen-Kefer (Dz.U. C 318 z 13.12.2006, s. 157);

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0157:0162:PL:PDF>

(¹¹) Priorytety polityczne Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych na czas niemieckiego przewodnictwa w Radzie UE w pierwszej połowie 2007 r.

http://www.london.diplo.de/Vertretung/london/en/03/News_and_features/EU_Presidency/Political_priorities_FULL_Download-Datei,property=Daten.pdf

(¹²) Konkluzje prezydencji opracowane we współpracy z Portugalią i Słowenią, które będą sprawować przewodnictwo w Radzie podczas kolejnych dwóch kadencji,

URL: http://www.eu2007.de/en/News/Press_Releases/January/0119BMAS1.html

(¹³) Konkluzje prezydencji, posiedzenie Rady Europejskiej w Brukseli w dniach 8-9 marca 2007 r.; Rada Unii Europejskiej 7224/07, URL: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/PL/ec/93142.pdf

podejście wytyczające kierunek działań. Dodatkowym problemem jest słabe skoordynowanie programów, co sprawia, że nie widać ewentualnych postępów w zakresie trwałej wydajności lub ich braku.

2.15 Zasadniczą kwestią jest pobudzanie wzrostu wydajności przedsiębiorstw przy jednoczesnym wsparciu potencjału pracowników, jako jednostek oraz jako zbiorowości, tak aby równocześnie ułatwić im zachowanie zdolności i motywacji do pracy w obliczu zmieniających się uwarunkowań.

3. Trwały wzrost wydajności jako czynnik sukcesu

3.1 Analizując wydajność i zatrudnienie, trzeba dokonać rozróżnienia pomiędzy krótko- a długoterminowym oddziaływaniem. W krótszej perspektywie może pojawić się ujemna korelacja pomiędzy wzrostem wydajności a zatrudnieniem. Zmiany strukturalne w przemyśle wydają się zwiększać średni wzrost wydajności pracy, lecz jednocześnie zmniejszać stopę zatrudnienia⁽¹⁴⁾. W tych warunkach konieczne są silne impulsy ze strony polityki rynku pracy, gdyż niektóre kwalifikacje zawodowe pracowników są przestarzałe, a to prowadzi do bezrobocia. Konieczne są nowe formy ochrony przed zwalnianiem pracowników i bezrobociem, tak aby można było w elastyczny sposób wykorzystać umiejętności i wiedzę jak największej liczby pracowników. W swojej opinii w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia Komitet przedstawia szereg zaleceń odnośnie do zwiększenia skuteczności środków działania⁽¹⁵⁾.

3.2 W długim okresie możliwe jest zwiększenie stopy zatrudnienia poprzez wzrost wydajności pracy. W szczególności połączenie technologii z pewnymi elementami jakości pracy generuje wzrost, który z kolei prowadzi do powstawania miejsc pracy i zwiększenia stopy zatrudnienia. Nie działa to jednak automatycznie. Jest to raczej zjawisko uzależnione od zdolności przemysłu do wzrostu opartego na dużym nakładzie pracy oraz do sprzyjania długoterminowemu zwiększaniu wydajności, co jest związane zarówno z jakością wykonywania pracy, jak i z zadowoleniem z pracy⁽¹⁶⁾.

3.3 Przedsiębiorstwa mogą zwiększać wydajność na wiele sposobów. Na przykład niektóre spółki giełdowe oceniają swoją krótkoterminową konkurencyjność na podstawie kwartalnej analizy przychodów i kosztów. Metodę szybkich zysków stosuje się tam, gdzie nie dokonuje się żadnych inwestycji w czynniki produkcji ani nie zwraca uwagi na umiejętności i potencjał pracowników. W niektórych przypadkach przedsiębiorstwa nie mają możliwości finansowych, by podejmować takie działania. Dodatkowe warunki płacy i zatrudnienia równa się często do poziomu minimalnych wymogów, co ma poważne, długoterminowe konsekwencje społeczne. Takie podejście stanowi zagrożenie dla światowej konkurencyjności Europy. Mało wydajną pracą, kiepskimi warunkami pracy i niskimi płacami nie uda jej się pokonać konkurentów.

⁽¹⁴⁾ Raport grupy roboczej Komitetu Zatrudnienia na temat promowania wyższej wydajności oraz większej liczby lepszych miejsc pracy, także dla osób będących na marginesie rynku pracy (*Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market*), EMCO/18/171006/EN-final, 2006.

⁽¹⁵⁾ Opinia EKES-u z 25 kwietnia 2007 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia państw członkowskich, sprawozdawca: Maureen O'Neill (Dz.U. C 168, 20.7.2007, s. 47) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/oj/2007/c_168/c_16820070720pl00470049.pdf

⁽¹⁶⁾ Patrz wyżej.

3.4 Efektywność mocy produkcyjnej tradycyjnie zwiększa się, unowocześniając warunki produkcji i opracowując taką organizację produkcji, która lepiej będzie odpowiadała zapotrzebowaniu. Poczyniono inwestycje w maszyny i wyposażenie. W związku z tym wzrósł ogólny poziom wydajności. Wydajność można poprawiać małymi etapami poprzez techniczną racjonalizację i usprawnienia oraz poprzez udoskonalenie produktów i usług bardziej zaawansowanymi metodami produkcji. Jednak to może być za mało, jeśli nie działają skutecznie mechanizmy współpracy w miejscu pracy, jeśli pracownicy nie mają motywacji do pracy lub gdy niewystarczające warunki pracy utrudniają osiągnięcie efektów.

3.5 Utrzymanie wzrostu gospodarczego wymaga głębszych reform strukturalnych. Wydajność można szybko poprawić za pomocą terapii szokowej, polegającej na całkowitej reorganizacji funkcjonowania przedsiębiorstwa, która w rezultacie nakieruje na nową ścieżkę wzrostu. W takim przypadku w nieunikniony sposób znikną miejsca pracy wymagające przestarzałych kwalifikacji, ale jednocześnie na ich miejsce pojawią się nowe stanowiska, często lepsze pod względem jakości. Firmy, które dokonują modernizacji, wypuszczają nowe produkty i opracowują nowe łańcuchy wartości. W tym procesie kluczowymi elementami są: szybkość, innowacyjność, zdolność do zmian i zaangażowanie pracowników w te zmiany. Komitet i jego Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle (CCMI) aktywnie angażują się w analizę zmian strukturalnych, procesów innowacji i wykorzystania technologii⁽¹⁷⁾. Komitet podkreśla znaczenie wewnętrznej funkcjonalnej elastyczności dla wspierania procesów innowacji⁽¹⁸⁾.

3.6 Interesującym zagadnieniem jest analiza wydajności jako jednego z aspektów działalności przedsiębiorstwa. W działalności firmy można wyróżnić elementy wewnętrzne i zewnętrzne. Aktywność przedsiębiorstwa na zewnątrz określa jego zdolność do funkcjonowania w otaczającym środowisku. Niemniej wydajność najczęściej postrzegana jest jako wewnętrzna cecha przedsiębiorstwa lub wręcz jako parametr danego pracownika, maszyny czy jednostki produkcyjnej⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Opinia EKES-u z 25 września 2003 r. w sprawie „Przemiany w przemyśle: sytuacja bieżąca i perspektywy na przyszłość”, sprawozdawca: Van Iersel, współsprawozdawca: Varea Nieto (Dz.U. C 10, z 14.1.2004, s. 105), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:010:0105:0113:EN:PDF>

Opinia EKES-u z 29 września 2005 r. w sprawie „Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników kluczem do antycypowania i kontrolowania przemian w przemyśle”, sprawozdawca: Gustav ZÖHRER (Dz.U. C 24, z 31.1.2006, s. 90), http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/oj/2006/c_024/c_02420060131pl00900094.pdf

Opinia EKES-u z 14 grudnia 2005 r. w sprawie komunikatu Komisji w sprawie „Restrukturyzacja i zatrudnienie — Antycypacja i towarzyszenie restrukturyzacji na rzecz poprawy zatrudnienia: rola Unii Europejskiej”, sprawozdawca: Gustav ZÖHRER, współsprawozdawca: Daniel SOURY LAVERGNE (Dz.U. C 65, z 17.3.2006, s. 58), http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/oj/2006/c_065/c_06520060317pl00580062.pdf

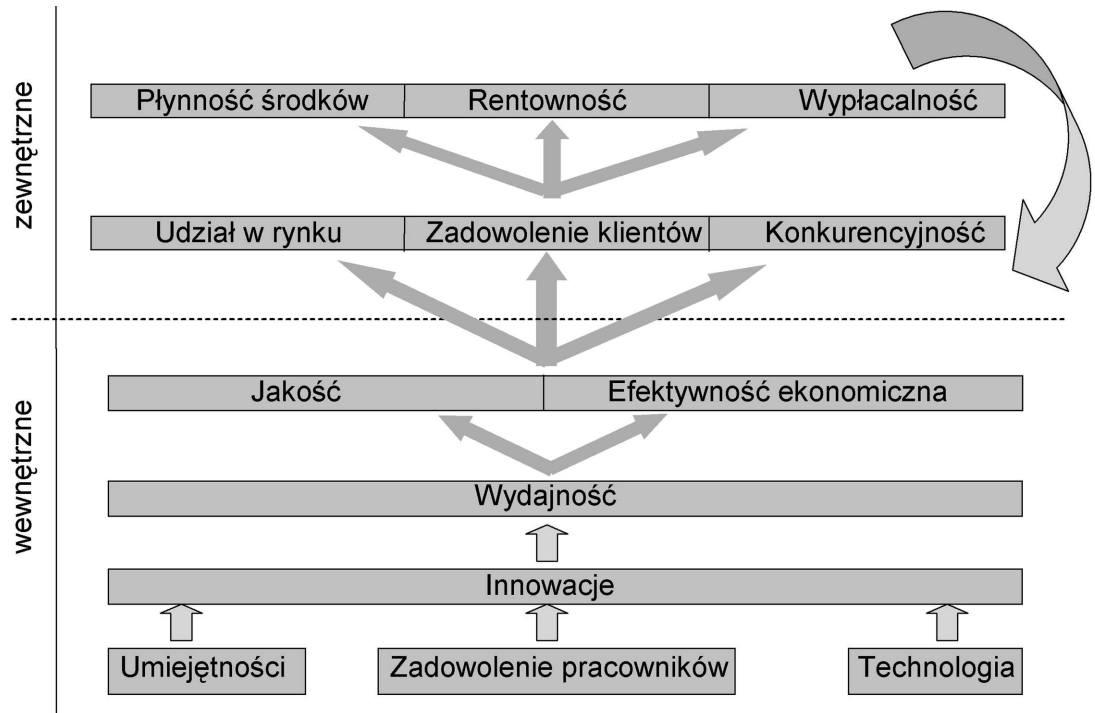
Opinia EKES-u z 14 września 2006 r. w sprawie „Zrównoważony rozwój jako siła napędowa przemian w przemyśle”, sprawozdawca: Martin SIECKER, współsprawozdawca: Pavel ČINCĚRA (Dz.U. C 318, z 23.12.2006, s. 1) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/oj/2006/c_318/c_31820061223pl00010011.pdf

⁽¹⁸⁾ Opinia EKES-u z 11 lipca 2007 r. w sprawie „Flexicurity (wymiar elastyczności wewnętrznej — negocjacje zbiorowe oraz znaczenie dialogu społecznego jako narzędzia regulowania i reformowania rynków pracy)”, sprawozdawca: Thomas JANSON http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//esppl1/esp_public/ces/soc/soc272/pl/ces999-2007_ac_pl.doc

⁽¹⁹⁾ Rantanen, Hannu. *Tuottavuus suorituskyvyn analysoinnin kentässä*. Universtet Technizny in Lappeenranta, Dział Lahti, 2005 r.

3.7 Wewnętrzne elementy aktywności firmy to innowacje i wydajność, których warunkami są umiejętności, wiedza specjalistyczna, zadowolenie pracowników, pozytywne nastawienie do zmian i technologia. Z nich wynika jakość i efektywność ekonomiczna. Zewnętrzne elementy to konkurencyjność, zadowolenie klientów oraz udział w rynku, co znajduje odzwierciedlenie w płynności środków, rentowności i wypłacalności (patrz rys. 1).

Rys. 1. Aspekty aktywności firm i ich wzajemne powiązania



3.8 Różne aspekty aktywności oddziałują na siebie, wzajemnie się wzmacniając. Przykładowo, wzrost wydajności prowadzi do obniżenia kosztów jednostkowych, dzięki czemu poprawia się konkurencyjność przedsiębiorstwa. To z kolei oznacza powodzenie firmy na rynku i dalszy wzrost zysków. W efekcie firma akumuluje majątek, który może być przeznaczony m.in. na szkolenia, czynniki produkcji oraz narzędzia wspierające zarządzanie, a więc na elementy niezbędne dla poprawy wydajności. Można to nazwać spiralą wzrostu wydajności. Podobnie można opisać proces prowadzący do spirali spadku wydajności.

3.9 Z tego wniosek, że trwała wydajność jest zjawiskiem bardziej złożonym i nie ogranicza się tylko do mierzenia wydajności czy analizowania wydajności siły roboczej. Na poziomie przedsiębiorstwa jest to wskaźnik pokazujący, na ile dane przedsiębiorstwo radzi sobie z łączeniem różnych czynników produkcji, aby poprawić wydajność i stać się konkurencyjnym na rynku. Trwała wydajność obejmuje nie tylko fizyczne warunki miejsca pracy, ale także jego aspekty psychospołeczne, z których wynika efektywność, kreatywność i innowacyjność ⁽²⁰⁾.

3.10 O innowacyjności przedsiębiorstwa i jego pracowników świadczy zdolność do opracowywania i unowocześniania koncepcji produktów lub usług, tak aby oferować klientom wartość dodaną. Innowacyjność to także umiejętność nieustannego doskonalenia wraz z pracownikami i partnerami procesów operacyjnych, produkcji i dystrybucji. Innowacja może więc być

narzędziem, elementem wyposażenia, maszyną, połączeniem tych elementów, modelem usługi, nową metodą wykonania dotychczasowych zadań lub innym rozwiązaniem problemu. Zdolność do zmian jest zasadniczym elementem wydajności.

3.11 Organizacje można podzielić na różne kategorie według stopnia rozwoju, w zależności od ich potencjału innowacyjnego. Organizacje mogą świadomie rozwijać swój potencjał innowacyjny i poprzez uczenie się osiągać coraz to wyższy poziom. Przy tym im bardziej zaawansowane metody stosuje dana organizacja w swej nowatorskiej działalności, tym lepiej potrafi ona przyswoić sobie innowacje ⁽²¹⁾.

⁽²¹⁾ Bessant, John (2003): *High-Involvement Innovation* (tłumaczenie na fiński: Tuomo Alasoini). Potencjał innowacyjny ma osiem wymiarów:

- po pierwsze, zrozumienie danej organizacji, jak strategiczną rolę odgrywa innowacyjność; proces ten odbywa się małymi etapami i angażuje ludzi (*zrozumienie*);
- po drugie, organizacja posiada procedury umożliwiające ludziom uczestniczenie w nowatorskiej działalności organizacji (*nabranie nawyku*);
- po trzecie, innowacyjna działalność organizacji została wprężnięta w jej strategiczne cele (*koncentracja*);
- po czwarte, kadra zarządzająca zapewnia odpowiednie wytyczne i wsparcie dla innowacyjnej działalności organizacji (*kierowanie*);
- po piąte, struktury, zwyczaje i procesy są tak dostosowane, by jak najlepiej wspierać wzajemne powiązania pomiędzy nimi, innowacyjnością oraz przyswajającymi im wartościami (*dostosowanie*);
- po szóste, proces rozwiązywania problemów obejmuje jednostki w ramach organizacji oraz poza nią (*wspólne rozwiązywanie problemów*);
- po siódme, lepsza efektywność, którą poprzez innowacje wniesiono do organizacji, jest stale nadzorowana, oceniana i rozwijana (*nieustanne doskonalenie systemu*);
- po ósme, organizacja potrafi ciągle się uczyć się, korzystając ze swych doświadczeń (*uczenie się organizacji*).

⁽²⁰⁾ Professori Mika Hannula, Uniwersytet Techniczny w Tampere, wykład z 29 stycznia 2004 r.

3.12 Dla przedsiębiorstw i organizacji zwiększanie trwałej wydajności oznacza przygotowanie na przyszłe zagrożenia poprzez antycypowanie zmian oraz szybkie i elastyczne dostosowywanie się do nich. W takich firmach każdy jest zaangażowany w nieustanny rozwój umiejętności i wiedzy specjalistycznej, poważnie traktuje się dobre samopoczucie personelu, a pracownicy aktywnie uczestniczą w podejmowaniu decyzji, szczególnie tych mających wpływ na ich pracę. Pracownicy są gotowi, by wносить do pracy swój własny wkład i czynią to z zaangażowaniem, a także służą swoimi umiejętnościami dla dobra firmy. Zarządzanie opiera się na wzajemnym uznaniu i współpracy, nie zaś na dominacji wobec pracowników. Kierownicy potrafią zawierać partnerskie stosunki z klientami, środowiskiem biznesowym danego sektora oraz z centrami badawczymi.

3.13 Jeśli chodzi o wzrost wydajności i jego wspieranie, w przyszłości zasadniczą kwestią będzie to, na ile miejsca pracy będą zdolne do opracowywania i wykorzystania innowacji technologicznych oraz uzupełniających je innowacji w zakresie biznesu, organizacji i relacji społecznych w życiu zawodowym. Tak osiągnięty wzrost wydajności charakteryzuje się trwałością. Oddziałuje on na wzrost gospodarczy dwojako: poprzez długoterminową poprawę wydajności na danym miejscu pracy czy w danym przedsiębiorstwie oraz poprzez większą podaż pracy, jako że wzrastają możliwości i chęć pracowników, by dłużej pracować.

4. Trwała wydajność w miejscu pracy

4.1 W swych badaniach Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy ⁽²²⁾ przyjrzała się bliżej powiązaniom pomiędzy jakością miejsca pracy a wydajnością. Głównym wnioskiem tej analizy jest stwierdzenie, że w dzisiejszych warunkach zażartej konkurencji sukcesu przedsiębiorstwa nie można już mierzyć tylko ekonomicznymi wskaźnikami.

4.2 Według tej analizy coraz bardziej na znaczeniu zyskują takie czynniki jak: zadowolenie klienta, optymalizacja relacji w obrębie firmy, potencjał innowacyjny oraz elastyczne struktury organizacji. Wyniki badań wskazują także na ścisłą zależność pomiędzy dobrymi warunkami pracy a ekonomicznymi wynikami przedsiębiorstwa. Jakość miejsca pracy ma ogromny wpływ na wydajność i rentowność.

4.3 Wzrostu wydajności w Europie w ciągu ostatnich lat pod względem jakościowym zdecydowanie nie można nazwać trwałym. Firmy nadal posiadają zbyt małą wiedzę i zbyt mało praktycznych rozwiązań w zakresie poprawy jakości środowiska pracy oraz identyfikowania pozytywnych efektów, jakie może to przynieść. Według badania przeprowadzonego przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, ogólnie nie stwierdzono znaczących zmian w jakości pracy, ani negatywnych, ani pozytywnych ⁽²³⁾. Analizy i porównania warunków

panujących w państwach członkowskich wskazują, że zadowolenie z pracy jest związane z pewnością pracy, dobrą atmosferą pracy oraz z możliwościami doskonalenia zawodowego i życia się z pracą. Praca sama w sobie ewoluuje szybciej niż się spodziewano, w coraz większym stopniu opierając się na wiedzy i technologii oraz nastawiając się na klienta.

4.4 Z badania wynika także, że uczyniono bardzo małe postępy, jeśli chodzi o godzenie pracy i życia rodzinnego. Nie zostały spopularyzowane systemy elastycznego czasu pracy, które odpowiadają indywidualnym potrzebom pracowników. Chociaż poprawił się stan zdrowia pracowników europejskich, 35 % wszystkich pracowników w dalszym ciągu uważa, że ich zdrowie i bezpieczeństwo są zagrożone przez pracę, jaką wykonują. Intensywność pracy wzrasta, coraz więcej pracowników pracuje z dużą prędkością i musi respektować krótkie terminy realizacji. Choć wykonanie pracy wymaga samodzielności, poziom autonomii bynajmniej się nie zwiększył. Większość pracowników uważa swą pracę za interesującą i pełną nowych wyzwań. Dostęp do szkoleń w ramach pracy nie zwiększył się i jest szczególnie utrudniony w przypadku pracowników starszych i słabiej wykwalifikowanych. Jedną z najważniejszych zmian, które zaszły w miejscu pracy, jest coraz częstsze stosowanie technologii informatycznych ⁽²⁴⁾.

4.5 W przyszłości niedobór wykwalifikowanej siły roboczej może ograniczyć zakres wzrostu wydajności. Niemniej trzeba pamiętać o tym, że w przyszłości praca oraz potrzebne do jej wykonywania umiejętności będą inne niż dzisiaj. Dodatkowo nowe metody organizacji pracy oraz bardziej skuteczne zastosowanie technologii zredukuje nakład niezbędnej siły roboczej. Wiele przedsiębiorstw tworzy sieci na skalę europejską i rośnie przepływ pracowników pomiędzy państwami członkowskimi. Z tego powodu Komitet sugeruje, że pomimo różnic w systemach edukacyjnych państwa członkowskie powinny uznawać, iż tworzą europejską „przestrzeń szkolenia” i dostrzegać istnienie europejskiego wymiaru rozwoju życia zawodowego ⁽²⁵⁾.

4.6 Z tego względu należy dokładnie zbadać, jakie umiejętności i wiedza będą konieczne w przyszłym środowisku pracy, zarówno na stanowiskach w sektorze prywatnym, jak i publicznym, jak również, w jaki sposób aspekty jakości życia zawodowego i wydajności mogą zostać włączone do kształcenia i szkoleń. Struktury uzyskiwania stopni wykształcenia i kwalifikacji, zawartość programów nauczania i metody nauczania oraz cele dotyczące uczenia się przez całe życie powinny być planowane i wdrażane na tej właśnie podstawie. Ważne jest zapewnienie warunków finansowych umożliwiających korzystanie z kształcenia i szkoleń. Partnerzy społeczni mają do odegrania istotną rolę przy omawianiu tych zagadnień i praktycznej realizacji działań. Europejscy partnerzy społeczni położyli tutaj znakomite podwaliny, oceniając główne elementy uczenia się przez całe życie i krajowe metody działania ⁽²⁶⁾.

⁽²⁴⁾ Patrz wyżej.

⁽²⁵⁾ Opinia EKES-u z 28 października 2004 r. w sprawie: „Kształcenie a wydajność”, sprawozdawca: Christoforos Koryfidis (Dz.U. C 120, z 20.5.2005, s. 64); <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:120:0064:0075:PL:PDF>

⁽²⁶⁾ *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications* (Ramy działania w dziedzinie podnoszenia umiejętności i kwalifikacji przez całe życie), raport z oceny, 2006 r./ETUC, UNICE, CEEP.

⁽²²⁾ Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy: „Jakość miejsca pracy a wydajność” — dokument roboczy (2004); http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf

⁽²³⁾ Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy: Czwarty sondaż poświęcony warunkom pracy w Europie (2005); <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

4.7 Niedostatek umiejętności często nie występuje tam, gdzie umiejętności można zmierzyć. W przyszłym środowisku pracy oprócz umiejętności podstawowych kluczowymi umiejętnościami będą m.in. zdolność współdziałania, samodzielne zarządzanie, zdolność do uczenia się i zdobywania nowej wiedzy, umiejętność wychwycenia istoty rzeczy z całego strumienia informacji oraz zdolność do pracy w otoczeniu wielokulturowym i w sieciach. W tym kontekście szczególne wyzwanie stanowią młodzi ludzie, którzy opuszczają szkołę przedwcześnie lub nie zdobywszy wystarczającej wiedzy.

4.8 Jeśli chodzi o zarządzanie w biznesie, niedobory umiejętności występują szczególnie w zakresie strategicznych umiejętności biznesowych oraz zarządzania innowacjami. Zarządzanie zasobami ludzkimi powinno być postrzegane jako strategiczny aspekt zarządzania. Umiejętności te mogłyby stanowić nowy impuls dla wzrostu gospodarczego.

5. Promowanie trwałej wydajności

5.1 Strategia oraz działania praktyczne

5.1.1 MŚP oraz duże firmy i ich sieci podwykonawców są w stanie wykorzystać szansę na sukces oferowaną przez trwały wzrost wydajności. Innymi beneficjentami mogą być prywatne i publiczne podmioty usługowe, które zachowując wysoką jakość, muszą i chcą trwale poprawić swą wydajność, dysponując jednocześnie całym czasem wykwalifikowaną, profesjonalną siłą roboczą.

5.1.2 Trwały wzrost wydajności można wspierać poprzez działania polityczne odnoszące się do całości społeczeństwa, przedsiębiorstw, organizacji publicznych, środowiska pracy oraz jednostek. W perspektywie długookresowej, ze względu na ich szeroki zakres, istotne są zmiany społeczne dotyczące choćby szkoleń, stosunków między pracodawcami a pracownikami, rozwiązań służących godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, bezpieczeństwa i higieny pracy, medycyny pracy, doskonalenia zawodowego, rehabilitacji zawodowej, świadczeń emerytalnych czy możliwości przejścia na emeryturę. Można wykorzystywać środki legislacyjne, by sprzyjać dobremu projektom. Natomiast wpływ poprawy samopoczucia w miejscu pracy na poziomie pracownika dostrzega się wprawdzie bardzo szybko, ale jest to niewystarczający i w skali całego środowiska pracy ma raczej niewielkie oddziaływanie.

5.1.3 Najlepszym sposobem pobudzania trwałego wzrostu wydajności jest promowanie w przedsiębiorstwach i miejscach pracy takich metod i procedur, które lepiej wspierają i zwiększają indywidualny potencjał pracownika, zasoby środowiska pracy oraz zdolność innowacyjną. Partnerzy społeczni mają w tej dziedzinie szczególną rolę do odegrania.

5.1.3.1 Na szczeblu europejskim partnerzy społeczni uzgodnili w swoim nowym programie prac na lata 2006-2008 sporządzenie wspólnej analizy najważniejszych wyzwań, przed jakimi stoją europejskie rynki pracy (w tym takich zagadnień jak promowanie uczenia się przez całe życie, konkurencyjność i innowacje) ⁽²⁷⁾. Na szczeblu krajowym centralne organizacje

⁽²⁷⁾ Program prac europejskich partnerów społecznych na lata 2006-2008; http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_EN_HD2006-2008.pdf

fińskich partnerów społecznych utworzyły na przykład na początku 2007 r. okrągły stół w sprawie wydajności, mając na celu promowanie wydajności, jakości życia zawodowego i współpracy w dziedzinie wydajności. Członkowie okrągłego stołu reprezentują najwyższe organy wykonawcze wszystkich centralnych organizacji pracodawców i pracowników. W niektórych państwach członkowskich partnerzy społeczni odgrywają również aktywną rolę w krajowych programach rozwoju przedsiębiorstw. Dobre przykłady można znaleźć we wszystkich państwach członkowskich ⁽²⁸⁾.

5.1.4 W niektórych przypadkach zmiany w prawie dotyczące ochrony środowiska wywołały zapotrzebowanie na innowacje. Na przykład zakaz używania azbestu pociągnął za sobą konieczność opracowania alternatywnych technologii, ostrzejsze przepisy dotyczące hałasu doprowadziły do opracowania sprzętu o niskiej emisji hałasu, potrzeby w dziedzinie technologii energetycznych doprowadziły do wprowadzenia nowych urządzeń, zaś potrzeby z zakresu izolacji w budownictwie — do opracowania nowych materiałów. Tym samym ustawodawstwo wsparło wysiłki przemysłu i zachęciło do innowacji.

5.1.5 Państwa członkowskie stosują rozmaite instrumenty ekonomiczne dla poprawy jakości warunków pracy oraz w celu wspierania przedsiębiorstw inwestujących w nowatorskie modele organizacji pracy. Te zachęty to m.in. pomoc publiczna, subwencje oraz finansowanie poprzez tanie kredyty bankowe. Można na przykład wspomnieć irlandzką krajową strategię dotyczącą środowiska pracy, niemiecką nową inicjatywę dotyczącą jakości pracy (INQA) oraz fińską strategię doskonalenia środowiska pracy, w których inicjatywy rządowe i finanse publiczne odgrywają główną rolę ⁽²⁹⁾. Wielką zaletą takich programów jest, że prace rozwojowe wykonywane są w miejscu pracy. Dla realizacji takich programów niezbędne jest silne zaangażowanie na szczeblu politycznym oraz motywowanie pracowników do udziału w projektach rozwojowych.

5.2 Europejski wskaźnik jakości pracy

5.2.1 Aby Europa była podjąć wyzwania związane z globalizacją i z powodzeniem osiągać cele strategii lizbońskiej, ważne jest, by monitorować poprawę jakości pracy w państwach członkowskich i na szczeblu europejskim oraz jej powiązania ze wzrostem wydajności. Stosownie do tego, EKES zasugerował wcześniej, że dla tych celów potrzebny jest europejski wskaźnik mierzący jakość pracy. Wskaźnik ten zostałby opracowany w oparciu o istotne badania przy wykorzystaniu różnych kryteriów „dobrej pracy” i byłby regularnie porównywany oraz publikowany ⁽³⁰⁾. Dzięki istnieniu tego wskaźnika zmiany i postęp oraz ich wpływ na wydajność byłyby bardziej dostrzegalne i równocześnie położone zostałyby podwaliny pod nowe inicjatywy zmierzające do podniesienia jakości życia zawodowego. Obecnie jakość pracy i wydajność są analizowane na wiele różnych sposobów i różne organizacje opracowują niezależnie od siebie własne wskaźniki. Nowy europejski wskaźnik mógłby łączyć w sobie elementy tych wskaźników.

⁽²⁸⁾ Na przykład podczas wysłuchania zorganizowanego przez grupę analityczną 10 maja 2007 r. Santo Portera, dyrektor finansowy maltańskiej firmy STMicroelectronics, wyjaśnił, jak przedsiębiorstwo to z powodzeniem zareagowało na wyzwania globalizacji, kładąc w swoich działaniach nacisk na wysokie standardy etyczne, gwarantując i doskonaląc umiejętności pracowników, atmosferę w pracy oraz organizację pracy, a także zachęcając do innowacji.

⁽²⁹⁾ Irlandia: www.workplacestrategy.ie, Cathal O'Reagan, na wysłuchaniu w dniu 10 maja 2007 r.; <http://inqa.de>, Kai Schäfer, przedstawiciel rządu niemieckiego i niemieckiej prezydencji, na wysłuchaniu w dniu 10 maja 2007 r. http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/05_tykes/index.jsp

⁽³⁰⁾ Patrz przypis 10.

5.2.1.1 Zgodnie z decyzją Rady w 2003 r. dokonano oceny postępów państw członkowskich przy użyciu zestawu wskaźników jakości opracowanych w oparciu o dziesięć wymiarów jakości pracy. Chociaż osiągnięto pewne postępy, okazało się, że jest miejsce na znaczną poprawę. W szczególności rozczarowanie przyniósł trend wzrostu wydajności. Stwierdzono, że potrzeba bardziej zdecydowanych działań politycznych, zwłaszcza w odniesieniu do zachęcania firm do inwestycji w szkolenia oraz wspierania zdolności do pracy starzejącej się siły roboczej ⁽³¹⁾.

5.2.1.2 Zdaniem Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie (Fundacja Dublińska) innowatorskie firmy i miejsca pracy charakteryzuje swoboda uczenia się i poczucie niezależności w pracy, praca zespołowa, możliwość rotacji zadań i kształcenie różnorodnych umiejętności. Tym samym kluczowym czynnikiem jest wzmocnienie umiejętności pracowników i pozwolenie im na aktywne zaangażowanie się w udoskonalanie procesów produkcji. Ponadto wiosną 2007 r. fundacja rozpoczęła nowe szeroko zakrojone badania nad powiązaniem między innowacją, wydajnością i zatrudnieniem, planowane na okres trzech lat. Pierwszy etap poświęcony jest przeglądowi istniejących badań dotyczących tego zagadnienia, tak by możliwe było uwzględnienie wymiaru wydajności i skuteczności w przygotowywanym przez Fundację na 2008 r. badaniu w sprawie firm europejskich. Fundacja jest także zaangażowana w opracowanie nowego wskaźnika jakości pracy ⁽³²⁾.

5.2.1.3 Badania przeprowadzone przez Europejską Agencję ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy dotyczące znaczenia jakości pracy dla wydajności jasno pokazują, że istnieje ścisły związek pomiędzy jakością środowiska pracy,

wydajnością i wynikami ekonomicznymi. Agencja stwierdza, że jeżeli w miejscu pracy nie przeanalizuje się szczegółowo zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia lub jeżeli nie podejmie się w związku z nimi żadnych działań, nie jest możliwe osiągnięcie docelowego poziomu wydajności ⁽³³⁾. Tegoroczna europejska kampania informacyjna dotyczy zapobiegania schorzeniom układu mięśniowo-szkieletowego. Jednocześnie należy także naświetlać przykłady sprawdzonych rozwiązań w zakresie integracji osób z takimi schorzeniami. Ponadto czynione są już przygotowania do europejskiego tygodnia w 2008 r., który poświęcony będzie ocenie ryzyka w miejscu pracy.

5.2.1.4 Zapoczątkowany przez prezydentkę niemiecką program rozwoju miejsc pracy obejmuje projekt badawczy, którego celem jest dokładniejsze określenie, co kryje się pod pojęciem „dobrej pracy”. Program dotyczy także wskaźnika opracowanego przez Niemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych (DGB) na potrzeby oceny jakości miejsc pracy. Wskaźnik opiera się na własnym osądzie pracowników, którzy oceniają swoją pracę zgodnie z 15 kryteriami. Celem jest coroczne wyliczanie wskaźnika, a pierwsze wyniki będą dostępne jesienią 2007 roku ⁽³⁴⁾.

5.2.2 Opracowanie europejskiego wskaźnika jakości pracy wymaga utworzenia szerokiego forum. Dobrą podstawę dla utworzenia takiego forum może oferować będąca do dyspozycji Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego solidna i obejmująca wiele dziedzin specjalistyczna wiedza w zakresie wyzwań związanych ze zmianami zachodzącymi w miejscu pracy i reagowania na takie wyzwania. Zależnie od swojego programu prac zagadnieniem tym mogłoby zająć się również Centrum Monitorowania Rynku Pracy.

Bruksela, 26 września 2007 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Dimitris DIMITRIADIS

⁽³¹⁾ Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów „Poprawa jakości pracy: przegląd ostatnio poczynionych postępów”, COM(2003) 728 wersja ostateczna.

⁽³²⁾ www.eurofound.europa.eu; Radosław Owczarzak, EMCC, na wysłuchaniu w dniu 10 maja 2007 r.

⁽³³⁾ www.osha.europa.eu; Brenda O'Brien, na wysłuchaniu w dniu 10 maja 2007 r.

⁽³⁴⁾ <http://inqa.de>, Kai Schäfer, przedstawiciel rządu niemieckiego i niemieckiej prezydentki, na wysłuchaniu w dniu 10 maja 2007 r.