



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Evropská odborová konfederace

« Práce v Evropě, jaké výzvy, jaké perspektivy ? »

Studie na téma « Práce v Evropě : jaké výzvy, jaké perspektivy »,
která bude prezentována na kongresu v Aténách ve dnech 16. až 19. května 2011

Duben 2011



S finanční podporou Evropské komise -

John Monks, General Secretary
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: etuc@etuc.org •

Práce v Evropě : Jaké výzvy, jaké perspektivy ?

(Zamyšlení nad audiovizuálním průzkumem, předloženým na kongresu Evropské odborové konfederace)

Poznámka na úvod: Práce není zaměstnání

Práce se nikdy nedá jednoduše zredukovat na její ekonomickou dimenzi. Je součástí produktivní dynamiky, kde se určuje smysl, který pracovník dává své činnosti a svému uznání kolektivem. Jestliže příkazce, ten kdo práci kupuje, se často snaží o to, aby ji redukoval na pouhé respektování stanovených pravidel, na jejich hodnocení a na jejich vyjmenování, tento cíl nemůže být nikdy úplně dosažen. Nejde o to ignorovat tyto požadavky, ale snížit analýzu práce na pouhý tento rámeček, je zavádějící. Je třeba brát v úvahu produktivní rozměr práce v širším slova smyslu a udělat z ní, i když třeba ve velmi skromném měřítku, způsob přeměny světa. A právě pomocí takového přístupu můžeme chápat psychologickou hodnotu práce (hledání sebenaplnění) a její sociální, společenskou hodnotu (to, čím poskytuje, uděluje místo ve společnosti), bez toho, abychom ji redukovali na její pouhou stránku ekonomickou. Avšak problematika práce je v současné době často omezována na pouhé zaměstnání. Jak lépe porozumět používání těchto dvou termínů a důsledkům tohoto sémantického posunu ¹?

Pojmem zaměstnání odkazuje na společenské uznání produktivní činnosti určitým postavením. Stavět práci na roveň zaměstnání znamená plést si pracovní činnost se statutem, který jí je přisuzován. Takovéto konceptuální zjednodušení bylo ovlivněno rozvojem masové nezaměstnanosti v sedmdesátých letech dvacátého století. Práce byla od těch dob často ztotožňována s námezdní prací. Existovaly oprávněné obavy z rizik spojených s nezaměstnaností. Politiky nazývané « sociální zacházení s

¹ Zde jsem se inspiroval textem François Vatina představeným v říjnu 2010 na kongresu Francouzské společnosti pro hospodářské dějiny, « Le travail et ses représentations: de l'activité aux institutions sociales » a šířeji ještě úvahami spojujícími historii a sociologii práce v: Thierry PILLON a François VATIN, *Traité de Sociologie du Travail*, Toulouse, Octares, 2003.

nezaměstnaností » tak směřují k boji proti marginalizaci osob, vyloučených takto z výdělečné činnosti, a podporují jejich návrat, i třeba částečný, do zaměstnání.

Tyto politiky ještě dnes stanovují způsob, jímž je pohlíženo na práci v evropských společnostech. Nezaměstnanost byla původně chápána jako nedostatek práce na makroekonomické úrovni (nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou) a na sociální úrovni (nedostatek uznání). Na práci je tedy především nahlíženo jako na zboží z hlediska ekonomické teorie a jako na podporu sociální identity z hlediska sociologie. Jenže analýza práce nemůže být omezena na sjednávání pracovní smlouvy, na definici pracovního poměru. Máme-li přemýšlet o způsobu socializace prací, práce nemůže být zkoumána bez toho, abychom brali v potaz její produktivitu nejen v rámci výměny zboží a námezdní práce, ale také v širším smyslu.

Dokonce ani dnes « domácí práce » nezmizela. Jestliže jsou opravdu naše společnosti závislé především na obchodní výměně a zaměstnancích, závisí ovšem také na výměnách « neformálních » a na četných netržních institutech. Lze je považovat za definující a definované podmínkami, nebo dokonce možností dovést k dobrému cíli námezdní práci.

Analýza práce jakožto společensky uznávané výrobní činnosti, ale nikoli výlučně, prostřednictvím trhu, je nezbytná, dnes jako dříve, abychom pochopili formy její právní, ekonomické a institucionální regulace. Nejde o to hledat zde důvody ekonomické, nebo navrhopvat řešení těchto velmi složitých otázek, ale zkoumat zvláště, z pohledu předkládaného audiovizuálního průzkumu, obtíže politik, často definovaných ve významu "flexikurita" (flexicurité - složenina z **flexibilité** + **sécurité** = flexibilita + jistota - pozn. překl). Takto na základě těchto úvah, aniž bychom se snažili být originální či vyčerpávající, budeme moci otevřít diskusi týkající se možných požadavků nových (nebo nikoli) « pracovních politik » na evropské úrovni.

I Práce v Evropě vystavená rizikům flexibility

Model organizace práce trojale v krizi

Analýzy skupiny expertů, na niž se obrátila Evropská unie a která byla pověřena zkoumáním « transformací práce v Evropě », zůstávají z velké části platné. Rozlišovací prvky navržené v roce 1999 se zdají být dnes stále více markantní. Analýzu situace práce v Evropě nelze dělat, aniž by byly brány v úvahu dlouhodobé mechanismy, které již po více než 30 let narušují model socio-ekonomické regulace, který byl aplikován postupně od počátku 20. století².

Mohli jsme pozorovat, v různém tempu, velmi podstatné přehodnocování fordovského přístupu k manuální výrobě málo rozrůzněného zboží, založené na rozdílu mezi výkonem a koncepcí práce. Takováto koncepce je především založena na zaměstnávání pracovní síly, často málo kvalifikované, v rámci pevných smluv, často na neomezenou dobu. Práce je v této době především považována za mužskou záležitost, v rámci klasického modelu dělníka *živitele rodiny*, přičemž tento model je garantován zavedením mechanismů sociálního vyjednávání na různých úrovních, mezi podniky, odbory a státem.

Všude v Evropě se se zpružňování pracovního poměru odráží v různosti smluv a čím dále větší nejasnostmi mezi definicí « práce závislé, podřízené » a « práce samostatné ». Toto rozlišení se tak stalo základem k vytvoření pracovního práva, jež se vyvíjelo ze závazků práva civilního, aby se takto uznala nerovnost mezi stranami a aby byla chráněna strana nejslabší, totiž pracující. Od vytvoření Mezinárodní organizace práce v roce 1919 byl princip této ochrany slavnostně potvrzen, stvrzen

² Alain SUPLOT (pod vedením), *Au-delà de l'emploi. Rapport pour la Commission européenne. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

na mezinárodní úrovni: « Práce nesmí být pokládána za pouhé zboží nebo za obchodní artikl³ ».

Systémy sociální ochrany, které vznikaly zvláště po 2. světové válce - je samozřejmě nemožné probrat je zde v jejich proměnlivosti v průběhu historického vývoje mezi modely, kterým se říká « bismarkovské » a « beveridgské » - byly z velké části vytvářeny jako reakce na rychlý rozvoj pracovního poměru charakterizovaný vyjednáváním specifických profesionálních statutů, stanov, a v symbióze s tímto rozvojem. Jejich adaptace na nové formy výroby jsou dnes prezentovány jako jedno z řešení, které má doprovázet rozvoj nových forem zaměstnání, pracovních míst, a tudíž i definici nových stanov. Dále se k této problematice vrátíme, až budeme připomínat otázku upřednostňování « zaměstnatelnosti » zaměstnanců. Nicméně redefinice této ochrany naráží samozřejmě na obecné problémy kolektivního vytváření norem pracovních a « nepracovních ». Jak tedy například se dohodnout na významu a definici míry nezaměstnanosti v kontextu narůstající nejistoty pracovních míst⁴?

Tyto velké modely změn by však nicméně neměly vyvolávat představy úplných změn modelů řízení a objevení se modelů řízení absolutně nových, jak by to chtěli sugerovat někteří poradci. V audiovizuálním průzkumu, který zde uvádíme, lidé z různých zemí podávají svědectví o dobře známých problémech. Bývaly by mohly klidně být uváděny v šedesátých nebo sedmdesátých letech 20. století. Tak např. Horst Detsch, dělník v elektronice, zmiňuje únavu z výroby, kde je článkem v řetězu, jehož rytmus je obtížné snášet. Je znepokojen zvýšením rychlosti, které se jeví jako nevyhnutelné. Přes určitý pokrok, Margrit Moring, technická pracovnice v průmyslu, připomíná přetrvávající rozdíl mezi mzdami mužů a žen a také, pokud jde o ženy, problémy s tím, aby mohly prosadit své profesní kompetence. Victoria Angulo,

³ « Versailleská smlouva, Část XIII, článek 427 » v BIT, (ed.), *Dix ans d'Organisation internationale du Travail*, Genève, Bureau International du Travail, 1931, Přílohy.

⁴ Viz, například, práce od Jérôme GAUTIÉ, « De l'invention du chômage à sa déconstruction », *Genèses*, 46, mars 2002, str. 60-76.

pracující v jedné cestovní kanceláři, karikaturuje rozdělení úkolů a vzpomíná na film *Moderní doba* od Charlie Chaplina, ale to nikoli ve velké továrně, ale v malém podniku služeb. Je-li tento rozdíl oborů signifikantní pro změnu epochy, jeho svědectví připomíná také rozdělování úkolů, jež prozrazují průzkumy podmínek dělnic v letech šedesátých, nebo svědectví romanopisců, jako je Italo Calvino, který kritizuje absurdity pracovního tempa v té době vnucovaného⁵.

Nicméně četná svědectví z průzkumu podtrhují specifickou nestálost podmínek práce v Evropě, zvláště pak při vstupu na pracovní trh. Vstup na pracovní trh pak probíhá zvláště tak, že je třeba si projít smlouvami na dobu určitou nebo specifickými formami smluv pro « mladé ». To také ukazují například výsledky *Evropského průzkumu pracovních podmínek v roce 2010*, uskutečněného v rámci *Evropského fondu pro zlepšení pracovních podmínek*. Z něho vyplývá, že 40% oslovených osob mladších 30 let neuzavíralo smlouvu na dobu neurčitou, zatímco tento případ platí pouze ve 20% pro osoby ve věku mezi 30 a 50 lety. Mezi lety 2005 a 2010 se tyto proporce změnily opravdu málo. Tyto skupinové údaje naopak skrývají velmi markantní národní rozdíly, zvláště pak spojené s povahou povinností svázaných s pracovními smlouvami. To také zvláště podtrhuje rozdíl, viz tabulka č. 1, dokonce mimo zhoubné následky ekonomické krize, mezi výsledky španělskými a britskými.

⁵ Symbolickou z těchto prací ze šedesátých let je práce u Renaulta od sociologa Alaina TOURAINE, *La Conscience ouvrière*, Paris, Le Seuil, 1966. Ve stejnou chvíli Italo Calvino oslavuje snění vykořisťovaného dělníka v: Italo CALVINO, *Marcovaldo ovvero le stagioni in città*, Torino, Einaudi, 1963.

Tabulka č. 1:

Jaký typ pracovní smlouvy využíváte? (otázka Q7)					
		Doba neurčitá	Doba určitá	Agen turní smlouva	Jiné
Evropská unie 27	Méně než 30 let	60,4%	23,4%	2,8%	13,4%
	30 až 49 let	84,8%	9,5%	1,0%	4,8%
	50 let a více	86,0%	7,3%	,7%	6,0%
	Celkem	79,7%	12,0%	1,3%	7,0%
Španělsko	Méně než 30 let	42,4%	33,1%	5,6%	18,9%
Velká Británie	Méně než 30 let	76,0%	8,8%	2,6%	12,6%

Zdroje, *Evropský průzkum o pracovních podmínkách v roce 2010*, zaměstnané obyvatelstvo ve věku více než patnáct let, průzkum pomocí dotazníkové akce tváří v tvář na vzorku 40 000 obyvatel zemí Evropské unie.

Audiovizuální průzkum také umožňuje dobře ukázat existenci šedé zóny, kde se omezování nákladů provádí částečně obcházením sociální legislativy a daní, které z ní vyplývají.

Juan Manuel Dominguez Foez, sezónní pracovník, je nucen, aby vyšel s penězi, pracovat tzv. na černo. Takovéto jednání může pro něj vytvářet jakýsi bludný kruh. Jeho profesní zkušenosti nejsou uznány a neumožňují mu tak nalézt si « opravdovou » práci. Podvod se sociálními náklady je též možný, a to tak, že se často odvolávají na pracovníky, takzvané « samostatně výdělečně činné osoby ». Robin Simion, publicista z Bukurešti, správně uvádí obtíže, které pracovníkům působí využívání smluv tzv. Samostatně výdělečných osob « free-lance ». Minimální mzda je tak doplňována náhodnými činnostmi mimo pracovní poměr. V takovýchto

podmínkách je obtížné vytvářet si dlouhodobou budoucnost na základě zkušeností z práce. O tom svědčí jednoduchý příklad: Jak je pak možné prokázat dostatečné příjmy, aby bylo možné dostat od nějaké banky půjčku ?

Při průzkumu velmi málo požadavků, týkajících se práce, evokuje důležitost evropského měřítka, a když už, tak z negativního hlediska, z pohledu zvýšené konkurenceschopnosti, kterou vyžaduje začlenění do evropského trhu. Sociální politiky a politiky zaměstnanosti zůstávají celkem jistě do značné míry záležitostmi jednotlivých států. Nicméně od svého počátku bylo budování evropského prostoru také zamýšleno jako způsob koordinace politik práce v okamžiku otevření trhů konkurenci. Někdy proti národním odborům a názorům pracujících byla takováto Evropa, často bez toho, že by to hlásala, « Evropou sociální ». Nejde o to z toho dělat všelék a utnout tuto debatu, ale spíše se podívat nad historickým zapomináním tohoto vývoje v okamžiku, kdy všude v Evropě sílí hnutí kritizující « tržní Evropu ».

Tradice a potřeba « Evropy práce » ?

Určité rozrůžňování v současnosti, pokud jde o způsoby práce a také její délku, připomíná nejistotu spojenou s obtížným příchodem masové výroby a spotřeby v Evropě od roku 1910 až do 2. světové války. Toto období se vyznačuje obtížemi spojovat logiku výroby v mezinárodním měřítku s novými formami politické a sociální kontroly. Víme, že každé přirovnání kulhá a nejde o to strašit se, ale právě před katastrofou Evropy ve 30. letech 20. století existovaly u mnohých odborářů a také ostatně i šéfů podniků úvahy o evropském přiblížování, jakožto o řešení krize « výrobního postupu ».

Hospodářské a sociální nerovnováhy, které odhaluje ekonomická krize z roku 1929, nemohou být řešeny pouze jednotlivými národními vládami. Uvažovalo se tedy o nových formách hospodářské a sociální spolupráce. Tak jsme na začátku 30. let 20. století ve spolupráci se Společností národů svědky vypracovávání programů rozsáhlých veřejných prací s cílem bojovat proti nezaměstnanosti a jsme také svědky

zrodu čehosi, co by mohlo být zárodkem jakési « evropské burzy práce », aby se dal lépe řídit tok pracovníků. Na tato opatření se nahlíží jako na první kroky k « řízení ekonomiky » pomocí vyjednávání tripartity s cílem bojovat proti ekonomické krizi a zabezpečit rozvoj sociálních reforem⁶. Tyto iniciativy samozřejmě tehdy neuspěly, ale zůstaly významnými pro koncepci nového poválečného uspořádání a nových sociálních programů, které vznikaly z evropského hnutí odporu⁷.

Částečně z tohoto důvodu, a sice aby odpověděla na tento problém, byla také vytvořena evropská šestka - Evropské sdružení uhlí a oceli. Otázky výroby byly od začátku vyjednávání spojeny s nezbytným sblížením pracovních podmínek. Z tohoto hlediska se dá říct, že ESUO bylo sociální v tom smyslu, kdy na různých úrovních spojovalo otevírání trhů se zbožím s vůlí regulovat pracovní podmínky na trzích práce, zvláště pak v okamžiku zavedení národních systémů sociálního pojištění.

Historik Lorenzo Mechi takto ukázal na velmi ranný vývoj politiky pracovní síly v rámci ESUO a na vznik specifických sociálních opatření týkajících se migrujících pracovníků⁸. Od 40. do 60 let 20. století sledoval historik Cédric Guinand paralelní zavádění systémů sociálního zabezpečení v rámci zemí ESUO a snažil se ukázat důležitost vzájemného působení na evropské a mezinárodní úrovni, zvláště pak v rámci Mezinárodní organizace práce - MOP⁹. I když « klasický model pracovního práva », který připomíná zpráva Supiot, zůstával velmi odlišný v různých zemích,

⁶ K těmto projektům, viz Johann SCHOT a Vincent LAGENDIJK, "Technocratic Internationalism in the Interwar Years: Building Europe on Motorways and Electricity Networks", *Journal of Modern European History*, 2, 2008, str. 196-217.

⁷ K této otázce hledání hospodářské, politické a sociální stability během obou poválečných období, viz klasická kniha od Charlese S. MAIERA, *In Search of Stability. Explorations in Historical Political Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.

⁸ Viz zvláště Lorenzo MECHI, *La costruzione dei diritti sociali nell'Europa a Sei (1950-1972)*", v *Memoria e Ricerca*, č. 14, září-prosinec 2003, dedikováno *Grande mercato e diritti sociali nell'Europa del Novecento*, a cura di B. Curli, p. 69-81.

⁹ Viz Cédric GUINAND, *Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die soziale Sicherheit in Europa (1942-1969)*, Peter Lang, Bern, 2003.

nicméně se také utvářel, pokud jde o jeho hospodářské a sociální prvky, v rámci evropských vyjednávání.

Nejde o to probrat zde historii sociálních norem a procedur uplatňovaných na institucionální úrovni. Nicméně v okamžiku toho, co bylo se zpětnou platností nazváno *Okamžik Delors*, bylo možné začít uvažovat o výstavbě, tvorbě skutečného « evropského mzdového prostoru »¹⁰. A opravdu, Maastrichtská smlouva zahájila významný pokrok v sociální oblasti. Rozšířila témata pravomocí společenství podléhající kvalifikované většině (bezpečnost a ochrana zdraví při práci ; pracovní podmínky, opětovné začleňování osob vyloučených z trhu práce, informace a konzultace pracovníků, rovnost mezi muži a ženami). Umožnila také sociálním partnerům vyjednávat na evropské úrovni nezbytné kolektivní smlouvy. Toto rozšíření kompetencí mělo také umožnit kompenzovat další dodatečnou úroveň otevírání trhů a umožnit lepší regulaci, a to jak ekonomickou, tak sociální¹¹.

Tato možnost postupného sblížování tržních podmínek a pracovních podmínek se zdá být dnes specificky v krizi. Od roku 2000 nebyly snahy o otevření se konkurenci ze strany podniků a postupné integraci trhů fakticky provázeny definováním integrované politiky v oblasti práce, která by odpovídala těmto změnám. Je tedy třeba se ptát po příčinách tohoto narušení nebo zpoždění při hledání křehké rovnováhy uvnitř evropské integrace. Sociální dědictví evropské integrace není zdaleka zanedbatelné, zvláště pokud jde o významné direktivy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto normy se zdají být evropskými občany částečně ignorované. V případech, kdy je Evropa v průzkumu účastníky zmiňována, jedná se zde spíše o její spojování se strachem, než s nějakou příležitostí.

Když Niklot von Bülow, vedoucí stavby v Berlíně, zmiňuje nezbytnost zavádění mezinárodních norem práce, aby bylo možné regulovat pohyb pracovní síly, jeho konstatování souvisí především s obtížným hledáním růstu produktivity v rámci

¹⁰ Claude DIDRY a Arnaud MIAS, *Le Moment Delors. Les Syndicats au cœur de L'Europe sociale*, Peter Lang, Bruxelles, 2005.

¹¹ Zde částečně přebírám postřehy Janine GOETSCHY, «Un espace salarial européen est-il en genèse ? » v François VATIN (pod vedením), *Le Salariat. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris, 2007, str. 227-242.

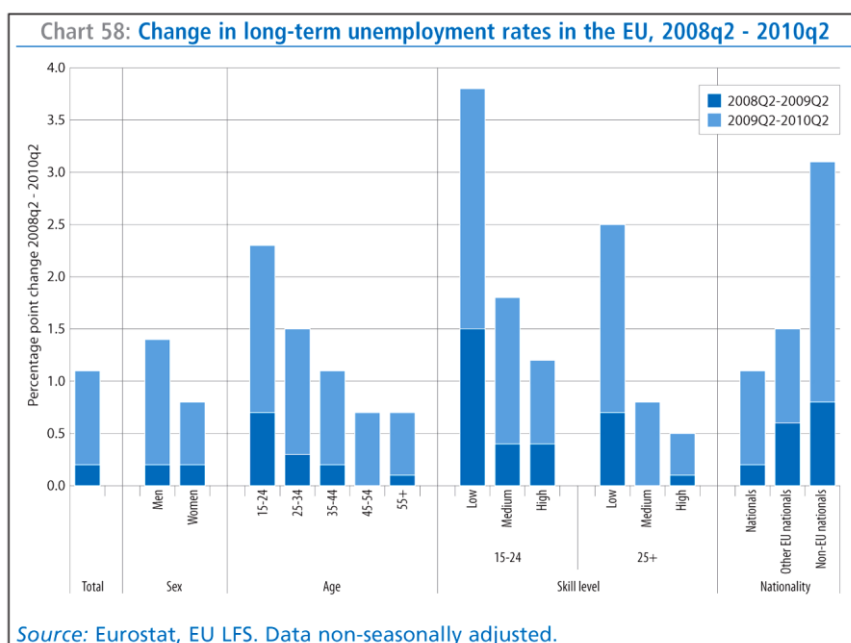
evropského trhu a dokonce i na světové úrovni. Juan Manuel Dominguez Foez vidí svou budoucnost v práci na černo, mluví o « boji proti ostatním zemím », zmiňuje se o možné imigraci, nezbytnosti naučit se jazyky a být srovnatelně konkurenceschopným jako ostatní Evropané. Ion Vasile, technik obráběcích strojů, by si přál zvýšení mezd, ale uznává problém nedostatku konkurenceschopnosti v Rumunsku a ve svém výrobním závodu, ve srovnání se zeměmi jako je Německo. Je mu líto, že kvůli vstupu na evropský trh mizí v průmyslu pracovní místa.

Estugul Ustuner, dělník z Berlína, mluví o konkurenci imigrantů z « východních zemí », kteří jsou ochotni pracovat za poloviční mzdu.

Z tohoto pohledu se evropská integrace jeví jako cesta ke konfliktům a obtížně překonatelná výzva, zvláště pro méně kvalifikované pracovníky. V tomto období krize byli takovíto pracovníci obzvláště dotčeni zvedající se vlnou dlouhodobé nezaměstnanosti v zemích evropské sedmadvacítky mezi lety 2008 až 2010 : zvýšení přibližně o 4% pro pracující do 25 let s nízkou kvalifikací.

Graf č.1 : Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti od počátku ekonomické krize v roce 2008.

Tabulka je převzata ze *Zprávy o zaměstnanosti v Evropě v roce 2010*, dnes je k dispozici pouze anglická verze.



Nedávná krize jasně ukázala, jak je nezbytná evropská koordinace z hlediska ekonomického a finančního, a také ukázala veškerou kritiku a odpor, jež může vzbuzovat. Nicméně o přijatých sociálních opatřeních, více než jiných, bylo rozhodováno v daleko uvolněnějším režimu. Takže co opravdu dnes navrhují evropské instituce, pokud jde o budoucnost práce v Evropě ?

Velmi kritizovaná evropská strategie «zaměstnanosti»

Práce Evropské komise a jejich částečná (a sporná) přepracování jednotlivými evropskými státy si vysloužily označení jako neologismus a oxymoron « flexikurita ((flexicurité - složenina z **flexibilit**é + **sécurité** = flexibilita + jistota - pozn. překl) ». Oficiálně se jedná o « integrovanou strategii směřující současně ke zlepšení flexibility a bezpečnosti na pracovním trhu¹² ». Je nicméně velmi ovlivněna myšlenkou « zabezpečení prostřednictvím zaměstnatelnosti ». V rámci rychlých změn ve způsobech výroby nejde již o to, aby bylo garantováno pracovní místo, ale především způsobilost najít si, co nejrychleji je to možné, nové zaměstnání. Místo aby se navrhovala zvýšená regulace trhu práce, je důležité usnadnit přechod mezi zaměstnáními tak, aby se zamezilo především dlouhodobé nezaměstnanosti, a z toho plynoucímu sociálnímu vyloučení¹³.

Specialisté na pracovní právo a četní odboráři vždy kritizovali filozofické předpoklady a právní implikace « flexibilizace pracovní síly »¹⁴. V nedávné době akcentovali nevyváženosti mechanismů aplikovaných Evropskou komisí. Tento

¹² Commission européenne, « Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », Bruxelles, (COM), 2007.

¹³ K tomuto přístupu, Peter AUER a Bernard GAZIER, *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2006. Pokud jde o kritickou vizi flexikurity, částečně přebírám závěry od Jean-Marie BONVINA a Pascala VIELLE, « Une flexicurité au service des capacités des citoyens européens », *Revue de l'IREs*, č.63, 2009/4, spécial « Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », str. 18-33.

¹⁴ Pokud jde o negativní reakce ze strany odborů, pan KEUNE a pan JEPSEN, « Not Balanced and Hardly New: the European Commission's Quest for Flexicurity », Working Paper, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

koncept získal na významu na základě zkušeností dvou národních zemí: a sice Nizozemska a Dánska¹⁵. Přístup Evropské unie nesměřuje k uniformizaci přístupů, jednání, ale zvláště na základě analýzy těchto modelů k harmonizaci při použití « otevřené metody koordinace ». Tedy tyto postupy jasně podporovaly flexibilní nástroje na úkor definice toho, co by mohla být « aktivní bezpečnost ». Je zcela nemožné představit zde jednotlivé kritiky « flexikurity » a jejich proměn, zvláště pak stanoviska Evropské odborové konference na toto téma. Nicméně se zdá důležitým věnovat se tomuto tématu, a tak podtrhnout obtížnost, na základě takto vytyčené cesty, definovat, i pokud by to měl být jen nástin, « evropskou politiku práce ».

Myšlenka « flexikurity », tak jak ji definuje Evropská komise, je spojena s hledáním nejlepších praxí » v evropských sociálních systémech, s využíváním modelů benchmarkingu ». Avšak četné nedávné studie ukazují velkou obtíž srovnávat účinnosti těchto opatření, jestliže se omezíme na příliš jednoduché definice podmínek zaměstnání a na cíl zvýšit míru zaměstnanosti. Hledání, co je relativní účinnost spojení mezi sociální ochranou a ochranou zaměstnání, mezi flexibilitou a jistotou v národních sociálních systémech, odpovídá fakticky tomu, že se musíme ptát daleko obecněji na problémy sociální a na místo práce v těchto jednotlivých společnostech. Redukování evropské strategie konvergence na pouhou « politiku zaměstnanosti » se stává často záminkou pro flexibilizaci pracovního trhu na národní úrovni¹⁶.

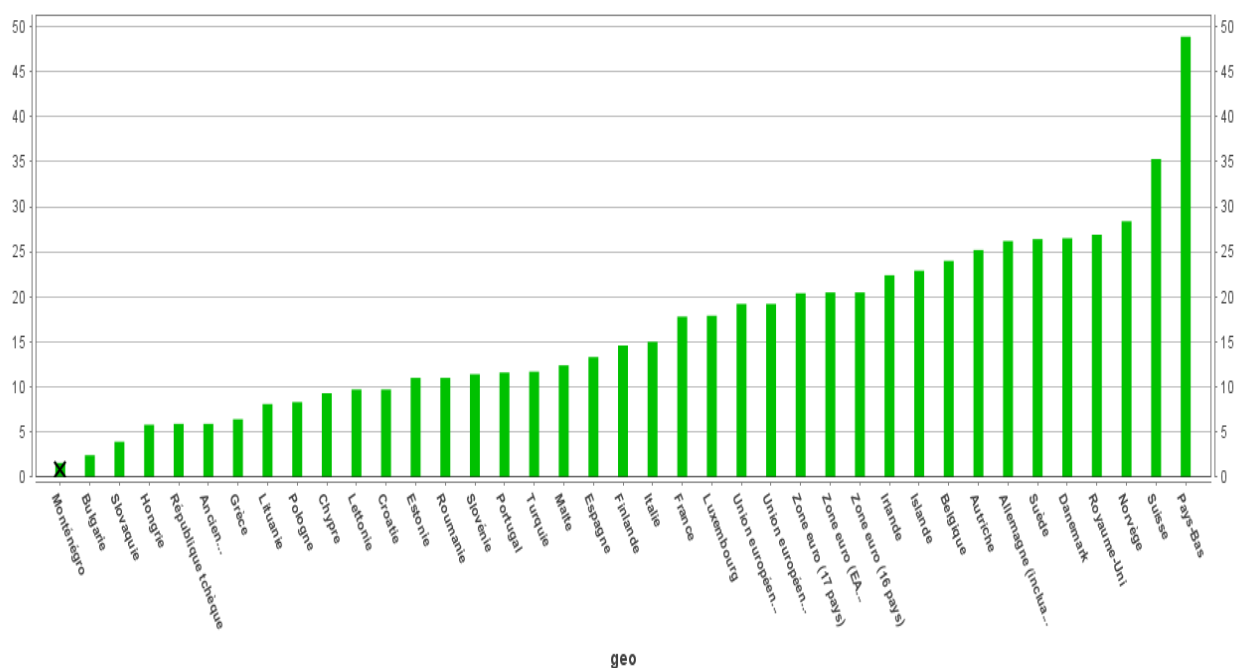
Země uvedené jako modelové (Dánsko a zvláště pak Nizozemsko) spojuje dnes relativně nízká míra nezaměstnanosti s mírou zaměstnanosti na částečný úvazek vyšší než je evropský průměr (viz graf č.2 na následující straně). Problémem není systematicky kritizovat specifické podmínky smluv, kterým se říká « win-win » , jež

¹⁵ Konkrétněji k případu holandskému, T. WILTHAGEN a F. TROS, « The concept of « flexisecurity ». a new approach to regulating employment and labour markets », *Transfer, European Review of Labour and Research*, č.2, 2004, str. 166-187. Konkrétněji k případu dánskému, H. JORGENSEN a P.K. MADSEN, (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, Copenhagen, DJOF Publishing, 2007.

¹⁶ Viz Robert SALAIS, « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi » v Bénédicte ZIMMERMANN (dir.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2004, str. 287-331.

navrhují zastánci flexikurity v různých verzích, ale uvědomit si, že tyto výsledky mají být chápány v kontextu globálnějších politik práce¹⁷.

Graf č.º2 : Míra zaměstnanosti na částečný úvazek v Evropě podle zemí v roce 2010 (v procentech z celkové zaměstnanosti)



Zdroje, Eurostat, *Je činěn rozdíl mezi prací na celý úvazek a prací na částečný úvazek, jak bylo konstatováno ze spontánních odpovědí oslovených osob. Není možné uvést exaktnější rozdíl mezi prací na plný úvazek a prací na úvazek částečný, a to z toho důvodu, že existují velké rozdíly v hodinové dotaci práce mezi jednotlivými členskými státy a jednotlivými profesními obory.*

Opravdová studie této kombinace mezi flexibilitou a jistotou předpokládá mobilizovat velmi významné prostředky v oblasti sociální ochrany. Předpokládá to dlouhodobé investice do kvality práce, vzdělávání, zdraví, školení a tedy

¹⁷ K této otázce, Laurent DUCLOS, « La flexibilité et la question de sécurité adéquates », *Revue de l'IRES*, č.º63, 2009/4, spécial « Flexicurity, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », str. 35-62.

kompetence pracovníků. Avšak stav financí prakticky ve všech evropských zemích vede k otázce o finanční únosnosti takovýchto politik.

Zdá se tedy dnes důležitým trvat na tom, abychom opustili logiku výsloveně zaměřenou na zaměstnanost a abychom se vrátili k přístupu k práci jak v produktivním tak kolektivním rámci. Není to ostatně teď onen okamžik položit si otázku a požadovat jiné formy aktivit na evropské úrovni? Počínajíc zvyrazněním tohoto audiovizuálního průzkumu, pokusíme se z tohoto hlediska učinit několik poznámek týkajících se budoucnosti práce v Evropě, abychom podmítli diskusi.

II Evropské perspektivy pro práci integrovanou do společné logiky hospodářského a sociálního rozvoje ?

Analyzovat nové pracovní situace

Pozornost věnovaná abstraktnímu přístupu k zaměstnanosti částečně brání chápat přístup k novým pracovním formám jako k « produktivním činům, produktivnímu jednání ». Co to dnes znamená pracovat, tedy také jak se produkuje, vytváří a co se produkuje nebo vytváří? Současná práce je pokládána za « abstraktní » a « intelektuální ». Je nejčastěji « terciární » a přece « produktivní », to znamená, že práce využívá naše životní prostředí a mění ho. Nicméně jen těžko ji umíme uchopit, představit si a rozpoznávat důsledky práce, která je současně dematerializovaná a destabilizovaná. Četné studie, zvláště pak sociologické, o těch nejobtížnějších pracovních situacích nicméně ukázaly individuální a kolektivní vynalézavost při řešení takovýchto požadavků po stránce výroby¹⁸.

Pro většinu oslovených pracovníků je práce především a na prvním místě způsob, jak se uživit, vydělat si na živobytí. Může být a často je zdrojem utrpení a obav,

¹⁸ Viz, například, práce od Nicolas DODIER, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisée*, Paris, Métailié, 1995.

úzkosti. Nicméně i v nejistných, prekérních podmínkách zjišťujeme také u lidí hrdost nad tím, že vyrábějí statky, ať již materiální či abstraktní povahy. Ve svém oboru a ve velmi odlišných pracovních podmínkách je Pablo Egea Palomares také hrdý na svou tvořivost jakožto grafický návrhář. Pracuje bez vedoucího a sám si obstarává kontrakty. Spojuje svoji tvořivost, vynalézavost se svojí nezávislostí, ale platí za to draze. Nemůže s ničím počítat dopředu a nemůže využívat žádné ochrany. Tato situace se nezdá střednědobě životaschopná, ale může ji také pojímat jako specifické období své kariéry, které mu umožní později, aby mohl usilovat o něco jiného. Podobně, reklamní manažer, Robert Simion v Bukurešti, nebo také Harry Rigall, odpovědný za marketing v Londýně, si uvědomují, že obětovali určitou jistotu, aby mohli pracovat v oblastech, které se jim líbí a kde mohou prokazovat svou tvůrčí aktivitu při řešení velmi pestré škály požadavků.

Nejde samozřejmě o to spojovat zcela formu nejistoty s hledáním určité formy volnosti, svobody. Obtížné pracovní situace a nedostatek zdrojů, jež zmiňuje Laura Montoro Lopez, pokladní v supermarketu v Madridu, nebo Iraida del Valle-Iturriaga, servírka v jedné restauraci, nemohou být připodobňovány k předcházejícím příkladům. Nicméně základní problém reformy systémů sociálního zabezpečení a hledání, zkoumání souvislostí, spojení mezi flexibilitou a jistotou spočívá v tom, vzít v úvahu celou škálu různých situací a přitom šetrně zacházet s oním prostorem svobody, který může dát jak smysl dokončené práci na úrovni osobní nebo kolektivní, umožnit jistou formu angažování se, být tak tvůrcem nových hodnot, bohatství¹⁹.

Mikrosociologické studie, zaměřené úzce na způsoby práce, je obtížné shrnout do jednoduchých schémat ve významu « zaměstnatelnosti, použitelnosti ». Nicméně mohou otevřít cestu k boji za lepší uznávání získaných kompetencí, k identifikaci nových potřeb profesního, odborného vzdělávání a k uplatňování skupinové logiky jdoucí proti představě práce obzvláště « nekvalifikované », zaměnitelné, poddajné,

¹⁹ K této obecné otázce, Jean-Marie BONVIN, « Capacités et démocratie », in J. DEMUNCK, B. ZIMMERMANN (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au de-là du libéralisme*, Paris, *Raisons Pratiques*, č.°18, Editions de l'EHESS, 2008.

pojímané ve významu kvantitativním²⁰. Tento návrat blíže k výrobě umožňuje naopak také zdůrazňovat rizika spojená s určitými formami nejistoty při specifickém zdůrazňování přetrvávajících problémů, jako jsou obtížnost práce, pracovní úrazy a nemoci z povolání. Nejnovější evropské statistiky ve skutečnosti ukazují, že terciarizace práce činí podmínky práce jen o něco málo náročnější. Pozorované obtíže jsou různého charakteru a jsou navíc obtížně rozpoznatelné, ale fakticky existují. Kontroly rizik a uplatňování předpisů jsou ostatně zpochybněny zvyšováním počtů outsourcingových kontraktů.

Podle prací *Evropské organizace pro zlepšování pracovních podmínek* počínaje *Evropským průzkumem pracovních podmínek*, evropští pracovníci stále pokračují ve vynakládání fyzické námahy a také jsou vystaveni různým tlakům ve stejné míře, jako tomu bylo před 20 lety.

Tato čísla jsou relativně vysoká. Skrývají značné rozdíly, ale jasně ukazují přetrvávání velké obtížnosti dokonce i v práci v oblasti služeb:

Tabulka č. 2 :

Zahrnuje vaše práce bolestivé nebo únavu působící pozice? (Q24A) - (Téměř) celou dobu.				
Rok		2000	2005	2010
EU27	Průmysl	24.8	22.3	21.7
	Služby	15.5	12.5	13.2
	Celkem	19.0	15.8	15.7

Zdroje, *Evropský průzkum pracovních podmínek v roce 2010, zaměstnané obyvatelstvo ve věku více než patnáct let, průzkum pomocí dotazníkové akce tváří v tvář na vzorku 40 000 obyvatel zemí Evropské unie.*

²⁰ Voir le travail sur des groupements d'employeurs de Bénédicte ZIMMERMANN, *Ce que travailler veut dire. Une Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, 2011.

Je nemožné v této malé studii uvést všechny iniciativy jdoucí v tomto směru, ale naznačit, že musí být především možné na základě této analýzy odspoda nahoru přemýšlet a jednat na různých úrovních o vhodnějším propojení mezi pracovními podmínkami a sociální ochranou, a také uznání « profesní dráhy » a « profesní způsobilosti ». Nicméně tento proces je nutné provádět společně s uvažováním nad požadavky na nové pracovní normy a dokonce s vracením se na evropské úrovni k některým obecnějším požadavkům, ve významu životních podmínek.

Solidarita, jednota v hledání nových práv a nové ochrany ?

V pohovorech s pracujícími je vyzdvihována solidarita v práci i mimo ni, nejenom v rámci pracovní činnosti a na pracovišti, ale také obecněji ve snaze spolupracovat na společném díle a přispívat k vytváření určité formy společného dobra. Luminita Olteanu, sociální asistentka v Bragově, zdůrazňuje uspokojení z pomoci jiným. Vybrala si povolání, které není sice moc dobře placené, ale kde se cítí užitečná. Hledá kolektivní uznání, cosi jako « lidskou vřelost ». Carolina Jiminez Marugan, zaměstnaná jako osobní asistentka v Leganes, vykonává práci náročnou fyzicky a psychologicky. Pomáhá seniorům v jejich domácnostech. Nicméně má tuto práci ráda, protože vidí její konkrétní užitečnost. Odpovídá na požadavky stárnoucí společnosti, kde dochází ke konfrontaci s problémy závislosti osob, které nemohou počítat s tradičními formami rodinné solidarity.

Nicméně tento přístup k práci není pouze spojen s určitým pocitem či potřebou poslání, ale vytváří se také s požadavky specifických oblastí, kam patří logika flexibility, částečně je důsledkem způsobů výroby. Tak např. Ewa Okon-Rocha, lékařka v oboru psychiatrie ve veřejné nemocnici v Londýně, pranýřuje chronický nedostatek prostředků ve zdravotnickém systému a podtrhuje atraktivitu privátního sektoru, který ohrožuje ideu rovného přístupu k nejlepší péči. Tyto rozhovory souvisejí samozřejmě s logikou ochrany veřejných služeb a profesionálních statutů, které jsou s nimi spojeny. Nicméně mohou též být analyzovány v rámci snahy o zachování toho, co by se dalo definovat jako « kolektivní, společné dobro »: zdraví,

vzdělání, kultura. Aniž bychom je chápali jako oddělené od produktivní logiky, lze na ně pohlížet jako na faktory střednědobě ovlivňující jak profesní kapacity každého, tak přeměny kolektivních organizačních forem.

Tato konstatování vyvolávají potřebu vzít tuto problematiku do kolektivní péče. Otázka nestojí tak, že jde o « mizení zaměstnání » nebo o « konec práce », ale o možnost sledovat a zajišťovat jednotlivce považované za nucené aktéry « na profesní dráze », začleněné do kolektivní logiky. Tato koncepce se nemůže uskutečňovat bez toho, že bychom se zamysleli nad konkrétními podmínkami vyrábění různých produktů a s tím souvisejícími obtížemi na různých stupních, jak upravovat pracovní podmínky. Toto je dnes základ uvažování a vyjednávání četných evropských odborů o problematice « profesně-sociálního zabezpečení ²¹».

Je samozřejmě nemožné v rámci studie shrnout probíhající nebo zamýšlené reformy v rámci různých systémů sociální ochrany. Nicméně jsme v Evropě svědky zvláště určitého vývoje pracovního práva, pokud jde o uznání nejen « profesní dráhy », ale také garance « odborné způsobilosti ». Francouzské právo a kasační soud tak nedávno potvrdily povinnost pro zaměstnavatele dbát o udržování způsobilosti zaměstnanců zastávat zaměstnání²².

Bénédicte Zimmermann ukázala při zkoumání extrémně flexibilních forem organizace práce na důležitost mobilizace společných doporučení pro konkrétní zavádění výroby²³. V tomto rámci se opírá o definici přístupu přes « kapacity », jak ji stanovuje Amartya Sen. Pro něho kapacita odkazuje na schopnost realizovat to, čemu přisuzujeme hodnotu, nebo být tím, čemu přisuzujeme hodnotu. Nestává se pouze

²¹ Viz, například, v případě CGT, Jean-Christophe LE DUGOU, « La sécurité professionnelle. Une utopie réaliste », *Analyses et documents économiques*, č.°98, février 2005, str. 44-49.

²² K těmto otázkám z obecného hlediska, Simon DEAKIN a Alain Supiot (ed.), *Capacitas ? Contract Law and the Institutionnal preconditions of a Market Economy*, Hart, 2009. K právní analýze, Alain SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie*, op.cit., str. 139.

²³ Bénédicte ZIMMERMANN, op.cit.. *Ce que travailler veut dire. Une Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, 2011.

součástí individuální logiky realizace sebe sama, ale také součástí specifických sociálních forem, které mají umožnit to, co nazývá « podstatná svoboda »²⁴.

V tomto světle jsou doprovodné změny organizace práce nedostatečné. Vezmeme-li v úvahu problém « kapacit », přivede nás to podstatněji k otázkám o podmínkách uznávání a zavádění nových forem solidarity, jestliže přijmeme širší definici toho, co je práce. Toto předpokládá, že budeme přemýšlet na různých úrovních, v prostoru a v čase, o vyjednávání společného postupu v hospodářském a sociálním rozvoji.

Takto na rozdíl od « zaměstnatelnosti » vnucené trhem, který je koncipován jako samoregulovatelný, můžeme upozornit na možnost změn v organizaci práce a jejich skloubení s požadavky na nová « sociální práva ». Takováto ambice má základní normativní dimenzi. Může být a má být na ní nahlíženo jako na problém evropský ? Není však rozhodující nejen vyvolávat diskusi o těchto tématech v evropském rámci, ale v budoucnosti promyslet tuto solidaritu v evropském měřítku ²⁵?

Domáhat se « sociální spravedlnosti » v evropském měřítku ?

Práce Evropské komise navrhuje vzhledem k transformacím práce přístup ve významu adaptace pracovníků na takovéto nové podmínky tak, že se budou rozvíjet systémy sociálního pojištění, jež se nazývají « moderní ». Odvážnější definice ve významu « dráhy » a « kapacity », začleňující profesní logiky a produktivní mobilizace, musí být založena na daleko širší definici evropských cílů v oblasti sociální.

Ekonomická krize, která začala v roce 2008, zhoršila situaci v oblasti zaměstnanosti ve většině evropských zemí. Když někde míra nezaměstnanosti nevystoupala moc vysoko, bylo to často způsobeno násilným vnucením práce na částečný pracovní

²⁴ Viz zvláště Amartya SEN, « Capacity and well-being » v Martha NUSSBAUM a Amartya SEN, (ed.), *The Quality of Life*, Oxford, Oxford University Press, 1993.

²⁵ K obtížím o jeho užívání a určitým způsobem reformulace tohoto pojmu v evropském rámci, Robert SALAIS, « Capacités, base informationnelle et démocratie libérale. Le (contre) exemple de l'action publique européenne » in J. DEMUNCK, B. ZIMMERMANN (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au de-là du libéralisme*, Paris, *Raisons Pratiques*, č.°18, Editions de l'EHESS, 2008, str. 297-329.

úvazek, nebo vyjednáváním o přijetí částečného pracovního úvazku zpravidla na úrovni jednotlivých odvětví. Tyto ochranné politiky se staly ale řídkým nástrojem pro hledání shody na úrovni evropské. Na tyto oblasti se obecně nahlíží jako na specificky národní, ale ekonomická krize je dnes často prezentována, dílem, jako výsledek politik deregulace » iniciovaných v Bruselu. Evropské instituce jsou tak prezentovány jako Trojský kůň « liberální globalizace ». Takovéto rozdělení úrovní národních a evropských má smysl jen tehdy, jestliže známe fungování a historický vývoj těchto institucí. Nicméně se zdá, že je potřeba urgentně redefinovat evropskou agendu, aby se dostalo odpovědi na tyto otázky a na tyto obavy. Osobnosti, které promýšlely Evropské sdružení uhlí a oceli, nebyly vedeny prostou snahou o otevření trhů a řízení jejich dopadů do oblasti sociální. Byly také poznamenány myšlenkami a ideály Odboje a vyhlášením « sociálních práv » na konci 2. světové války. Myslím zde, samozřejmě na « Ducha » Filadelfské deklarace, přijaté v roce 1944 Mezinárodní organizací práce, ale také na zapsání « Práva na práci » do některých evropských ústav.

Nejde tu o to vracet se k abstraktním konceptům nebo zůstat v nostalgii bojů vyhraných ve 40. letech 20. století, nebo také u kompromisů, ke kterým došlo v 50. letech 20. století, ale znovu nastolit základní otázku kolektivní akce, týkající se práce a životních podmínek pracujících. S ohledem na to, co se snaží obhajovat Mezinárodní organizace práce na mezinárodní úrovni, co opravdu znamená, na evropské úrovni, záruka « důstojné práce » ?

Tváří v tvář této základní otázce jsou principiální odpovědi samozřejmě velmi obtížně zpracovatelné, protože ekonomické a sociální rozdíly mezi zeměmi jsou umocněné důsledky krize. Nicméně transformace práce a sociální ochrany vyžadují evropskou debatu o determinantech « sociální spravedlnosti » ve významu platů, ale také přesněji ve významu zdraví, bydlení, vzdělávání a mobility. Avšak zatímco krize podtrhuje velmi tvrdě evropské výzvy v oblasti destabilizace trhů práce, diskuse zůstávají veskrze národní.

Jak dodat přehlednosti diskusím, spojujícím lokální mobilizace a jednání, s problémy obecněji identifikovanými, prostřednictvím odborů, na úrovni evropské ? Není z

tohoto pohledu potřeba nalézt nové formy mobilizace ? V budoucnosti a počínaje dneškem není a nebude důležité spojit zpracování « politik práce » s rozvojem charakteristických znaků « evropského občanství » ?

Studie realizovaná Thomasem Cayetem

27 rue de la Rochefoucauld 75009 Paris - tel : 01 49 54 87 87 - fax : 01 49 54 87 89
campana.eleb@wanadoo.fr