



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



**PODPORA ZDRAVÍ  
NA PRACOVÍŠTI**

*„Spolupráce sociálních partnerů při podpoře zdraví zaměstnanců na pracovišti v době 4. průmyslové revoluce“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/18\_094/0010571, financovaný Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu zaměstnanost a státního rozpočtu ČR*

## **Mezinárodní aktivity – přenos dobré praxe z evropských zemí**

### **MAĎARSKO**

#### **Zkušenosti z realizace projektu "Kvalitní práce, kvalitní pracoviště"**

Cílem projektu realizovaného v rámci programu Széchenyi 2020 "Kvalitní práce, kvalitní pracoviště" bylo zvýšit povědomí o kvalitní práci, pomoci zaměstnancům pracovat na kvalitních pracovištích a získat pomoc při hledání místa na kvalitním pracovišti, což kromě aspektů zaměstnanosti přispívá i ke zlepšení jejich sociální pohody.

Kromě odborných aktivit se projekt podporuje také rozvoj kapacit sociálních partnerů.

Definováním aspektů kvalitní práce („kvalita práce“) se již zabývalo mnoho mezinárodních organizací (ILO, OECD, Výbor pro zaměstnanost Evropské komise (EMCO), EUROFUND).

Kritéria pro kvalitní pracoviště s rozdíly ve vymezení jednotlivých organizací zahrnuje následující oblasti: mzdu, pracovní podmínky/kvalitu pracovního prostředí a bezpečnost zaměstnance.

Patří sem dále ztráta zaměstnání, nezaměstnanost, zabezpečení po dobu strávenou, jakož i dobu, kterou propuštěný zaměstnanec strávil do doby, než může najít novou práci. V Maďarsku se o tomto tématu diskutuje ve vládním a sociálním dialogu spíše o kvantitě než o kvalitě práce.

Volba tématu zapadá do oblasti související s činností odborové centrály MASZSZ posledních let, která má své členské odborové svazy ve více v odvětvích, která zastupují problémy, se kterými se zaměstnanci na pracovišti setkávají (např. mzdy, pracovní doba) související s cíli projektu. Mimo jiné patří k její širší činnosti i regionální problémová mapa, což je rozvoj kvalitní práce.

V rámci projektu byly realizovány tyto hlavní aktivity:

#### **I. Projekt pro metodický rozvoj**

Výsledkem rozvoje bylo vybudování pracoviště přizpůsobeného domácí situaci, systém kritérií vhodných pro měření jeho kvality, který má i praktickou využitelnost, byl testován v rámci pilotního projektu realizovaného v regionu středního Zadunají.

Účelem bylo posoudit, do jaké míry maďarští zaměstnavatelé dodržují očekávání stanovených systémem kritérií ve zmíněném regionu.

Mezi společnostmi, které požádaly o účast v pilotním projektu je CELLCOMP Elektronikai, a.s.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



**PODPORA ZDRAVÍ  
NA PRACOVÍŠTI**

(Tapolca). Tato společnost získala titul "Kvalitní pracoviště" a získala tak nárok používat související logo.

V rámci projektu byla realizována cílená informační kampaň, jehož účelem bylo upozornit širší veřejnost na důležitost kvalitní práce. Projekt přispěl také ke zvýšení zastoupení a rozvoj kapacit partnerů konsorcia.

Ohledně kvalitního pracoviště je systém kritérií prakticky testován v 10 společnostech.

V rámci projektu mohou podnikatelé dobrovolně ucházet o kvalifikaci „kvalitní pracoviště“.

Certifikaci vydává odborová centrála MASZS po posouzení nezávislou komisí, čímž společnost bude mít nárok na titul a logo "Kvalitní pracoviště" po dobu tří let, což pomáhá zaměstnancům najít správné pracoviště.

### **Další aktivity projekty jsou:**

- Rozvoj kapacit sociálních partnerů (zaměstnávání stážistů);
- Studijní cesta do Rakouska, praxe související s kvalitou práce a s cílem získávat zahraniční zkušenosti.

### **Kvalitní pracoviště**

Dnes už zaměstnancům nezáleží jen na tom, kolik se na pracovišti slíbí, ale naštěstí i to, jaké jsou pracovní podmínky, jaká je tam záchranná síť, pokud firma zanikne, jestli pomáhá svým zaměstnancům najít zaměstnání, abychom jmenovali jen některé.

V rámci projektu „Kvalitní práce, kvalitní pracoviště“ byl vyvinut systém kritérií, která lze snadno aplikovat v každodenním životě: totiž taková, která lze uplatnit kdekoli a kdykoli bez ohledu na ekonomickou oblast.

Na základě toho, co zaznělo na workshopech, názory zaměstnanců a zahraničních systémů, které již dobře fungují v praxi, byla stanovena nejdůležitější kritéria pro kvalitní pracoviště v Maďarsku.

Byl proto vytvořen systém kritérií, jejichž praktická použitelnost byla testována v rámci pilotního programu. V tomto procesu byly podniky, které se přihlásily dobrovolně, podrobeny kontrole. Zkoumalo se, do jaké míry splňují požadavky stanovené systémem kritérií.

Certifikace je na jednu stranu důležitým referenčním bodem pro budoucí zaměstnance a na druhou stranu je dobrá i pro zaměstnavatele, protože znamená vážnou prestiž, protože uznání se v podstatě dostalo od vlastních zaměstnanců. A zaměstnanci si mohou být jisti, že na tom pracovišti se dobře pracuje, pracovní prostředí je vhodné a pracovníků si tam váží.



Realizace průzkumu byla provedena tak, že za účelem provedení kvalifikačního řízení byly umístěny počítače, na kterých zaměstnanci, za účasti vedoucího směny a jeho koordinace - mohli vyplnit online dotazník v pracovní době, bez ztráty, která by měla za následek přerušení výroby. Z hlediska míry účasti se ukázalo jako klíčová otázka, zda odborová organizace a zaměstnavatel stojí při sobě, navíc iniciativa podpořila vysokou účast zaměstnanců. Otázky, výklad a samotné vyplňování online dotazníku, až na výjimky nepředstavovalo zdržení zaměstnance od práce.

Systém kritérií zkoumající různé dimenze kvalitních pracovišť je široký, jehož přípravu předcházela rozsáhlá odborná práce.

Vícerozměrný charakter kvality práce s přihlédnutím ke konečnému souboru kritérií kvality pracovišť zkoumá jeho 10 dimenzí (mzda, jistota zaměstnání, pracovní doba, provázanost pracovního a soukromého života, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí, úkoly, autonomie a intenzita práce, postupy řízení a komunita na pracovišti, kolektivní vyjednávání a hlas zaměstnanců, možnosti postupu a rozvoje, diskriminace na pracovišti obtěžování, ale i individuální, subjektivní hodnocení práce).

Na základě výsledků lze vidět, že zatímco a v případě většiny případů mají zaměstnavatelé dobře zabezpečené pracoviště, zaměstnanci slabší kvalitu jejich pracovišť hodnotili především v oblasti BOZP. Navíc v oblasti mezd, pracovní doby a sociálního dialogu však byly identifikovány problémy. Celkově projekt poskytl vynikající příležitost pro vyvinutou metodiku a míra účasti byla vyšší, než se plánovalo. Výsledky poskytují důležité informace k prodloužení kvalifikačního řízení

Je zcela jisté, že většina úsilí nespočívá ve vedení samotného postupu, spíše to znamená přesvědčit zaměstnavatele, aby se průzkumu zúčastnili. Proto je cílem usnadnit širší realizaci komplexní kampaně utvářející postoje, což „uvádí do povědomí veřejnosti“ téma kvalitních pracovišť, které by stálo za to ji doporučit jako jeden z nástrojů zvládnutí nedostatku pracovních sil. Kromě toho je nutné posílit uznávání a váhu kvalifikace cílenými marketingovými nástroji, uznání a jednotný, pozitivní obraz. Znalosti zaměstnanců o kvalitních pracovištích a s tím související komunikace by se měla dále rozvíjet.

Účinný je celostátně známý a uznávaný systém hodnocení pracoviště a pilotní projekt poukázal na to, že je velká potřeba rozsáhlých znalostí o kvalitních pracovištích pro šíření informací, jakož i pro informovanost o pracovních podmínkách zaměstnanců pro jejich neustálé zlepšování.