

Tabulka č. 2: Průměrné hodnoty vypočtené ze škály „Transparentnost a spravedlnost odměňování“

	Transparentní a spravedlivé odměňování
podnik P	2,56
podnik X	2,75
podnik L	2,77
podnik M	2,82
podnik Z	3,00
podnik O	3,24

Pozn. Čím vyšší hodnota průměru, tím hůře zaměstnanci transparentnost, spravedlnost odměňování vnímají.

Dalším důležitým faktorem ovlivňujícím spokojenost je odměňování. Vyjdeme-li z modulu „Odměňování a hodnocení – zdroj motivace“, který využívá škálu „Transparentnost a spravedlnost odměňování“ sestavenou z otázek postihujících vazbu mezi výkonem a výší odměny a současně transparentnost a spravedlnost mzdového systému, získáme opět pořadí podniků od nejhůře hodnoceného podniku O až k nejlépe hodnocenému podniku P. Průměry pro jednotlivé podniky zobrazuje tabulka č. 2.

Pořadí podniků z hlediska hodnocení transparentnosti a spravedlnosti odměňování rovněž více méně koresponduje s rozložením

spokojenosti s platovým ohodnocením v jednotlivých podnicích, kdy nejmenší spokojenost byla zaregistrována u podniku O, zatímco nejvyšší spokojenost byla v podniku P.

Jak vidíme, rozdíly mezi organizacemi jsou v jednotlivých aspektech velké, a to jak z hlediska stylu řízení, tak následně i spokojenosti jejich zaměstnanců. Je pak skoro nemožné, aby se tyto rozdíly nepromítly do kvality služeb či péče poskytované klientům. V článku uvedené skutečnosti představují výzvu pro vedoucí pracovníky, aby se jak spokojeností vlastních zaměstnanců, tak i klientů pravidelně zabývali.

Autor působí ve VÚPSV, v. v. i.

Zajímavosti ze zahraničního tisku

V Eurozóně hrozí ztráta dalších 4,5 milionu pracovních míst

Ze zprávy „Eurozone job crisis: trends and policy responses“, vypracované institutem ILO (International Institute for Labour Studies), vyplývá, že by počet nezaměstnaných v Eurozóně mohl z dosavadních 17,4 mil. vzrůst během příštích čtyř let až na 22 mil., pokud se nezmění dosavadní směřování politiky ve všech zemích Eurozóny. Pokud se nepřijmou cílená opatření na posílení investic v reálné ekonomice, ekonomická krize zesílí a nikdy nenastane ozdravení v oblasti zaměstnanosti.

Dlouhodobější útlum na trhu práce by měl dopady zejména na mladé osoby hledající práci. Nezaměstnanost se od roku 2010 zvýšila ve více než polovině ze 17 zemí euroregionu a více než tři miliony mladých ve věku 15–25 let jsou bez práce. Více než třetina osob v produktivním věku v Eurozóně je nezaměstnaná nebo vyloučená z trhu práce a dlouhodobě nezaměstnanost stoupá.

Riziko se týká i silnějších ekonomik Eurozóny, i v zemích, kde zaměstnanost od roku 2008 stoupla (v Rakousku, Belgii, Německu, Lucembursku a na Maltě), se začínají objevovat známky toho, že by se situace na trhu práce nemusela dále zlepšovat. Úbytek pracovních míst se může dokonce prohloubit, protože podniky se podle všeho snažily udržet si zaměstnance v naději, že se ekonomické podmínky zlepší. Pokud se tak nestane, nebudou toho schopny a dojde ke ztrátám pracovních míst. Všechno ukazuje na riziko prodloužení recese na trhu práce ohrožující udržitelnost jednotné měny. Situace na trhu práce současně vyvolává sociální neklid a podkopává důvěru v banky a finanční systém, národní vlády a evropské instituce.

Podle zprávy však existuje možnost docílit v Eurozóně oživení, pokud jádrem strategie růstu budou pracovní místa. Doba pro přijetí odpovídajících opatření se však podle autorů krátí. Materiály přijaté nedávno Mezinárodní konferencí práce „ILO Global Jobs Pact“ a „Call for Action on the youth employ-

ment crisis“ nabízejí portfolio politik, jak by mohly země Eurozóny pokračovat.

Podle autorů zprávy vedla úsporná opatření k slabšímu ekonomickému růstu a zhoršení ekonomické situace bank, nižším investicím a ztrátám pracovních míst. Autoři také upozorňují na to, že ekonomiky Eurozóny, kde stoupá nezaměstnanost, mají omezené zdroje na pomoc osobám hledajícím práci. Opačná situace je v silnějších ekonomikách. Financovat programy na podporu zaměstnanosti tam, kde je to třeba, by mohla pomoci dohoda o rozšíření daňového základu dosažená prostřednictvím sociálního dialogu.

K překonání pasti úsporných opatření zpráva doporučuje

- obnovit poskytování úvěrů malým podnikům ze strany finančních institucí a dosáhnout toho, aby jejich ztráty šly k tíži majitelů, což by bylo nejen spravedlivé, ale snížilo by to také potřebu využívat k tomu prostředky daňových poplatníků a přijímat další úsporná opatření;
- podpořit investice a osoby hledající práci, zejména mladé nezaměstnané. Jistá „garance pro mladé (youth guarantee)“ s náklady odhadovanými na méně než 0,5 vládních výdajů Eurozóny by mohla být zavedena velmi rychle. K jejímu finančnímu

Ženy ve veřejném sektoru jsou více ohroženy ztrátou zaměstnání

Veřejný sektor v zemích EU nabízí mnoho vysoce kvalifikovaných pracovních příležitostí a je hlavním zdrojem zaměstnanosti pro ženy, v poslední době však byly tyto pozice rušeny v důsledku úsporných opatření. Podle společné studie ILO a EK „Public Sector Adjustment in Europe“ byly ženy pracující ve veřejném sektoru zvláště silně zasaženy snižováním počtu pracovních míst, mezd a benefitů, což by mohlo vážně negativně ovlivnit pokrok dosažený v oblasti genderové rovnosti.

Ze studie vyplývá, že ženy ve Francii, Irsku, Nizozemsku, Švédsku a ve Velké Británii mají nejvíce co ztratit vzhledem k vážné závislosti (45–50 %) jejich zaměstnanosti na veřejném sektoru, zvláště pokud jde o výše postavené pozice.

Po celé Evropě jsou ženy ve veřejném sektoru lépe zastoupeny než v sektoru soukromém, což je dáno vyššími mzdami stejně jako existencí většího podílu kvalifikovaných pracovních míst, jež vyžadují vzdělanější pracovní sílu.

Ve Velké Británii je 28 % žen ve veřejném sektoru považováno za „lépe vzdělané“ ve srovnání s pouze 18 % v soukromém sektoru. V Litvě je počet „lépe vzdělaných“ žen pracujících ve veřejném sektoru dvojnásobný oproti sektoru soukromému.

A právě tato vysoce kvalifikovaná místa, jež nejde snadno nahradit podobnými pracovními místy v soukromém sektoru, byla zrušena v důsledku úsporné politiky ve veřejném sektoru.

I v případě nízkokvalifikovaných pracovních míst byly mzdy ve veřejném sektoru obecně vyšší než v soukromém sektoru a přispívaly k redukci mzdové diskriminace, zvláště v zemích s nízkou nebo nestanovenou minimální mzdou v soukromém sektoru.

Tato mzdová výhoda pro ženy pracující ve veřejném sektoru se změnila v mzdovou nevýhodu, jak je možné vidět v řadě evropských zemí, jako je Maďarsko, Rumunsko či Nizozemsko. Dosud platilo, že mzdové rozdíly mezi muži a ženami byly ve veřejném sektoru menší než v ostatních sektorech. Úsporná opatření však povedou k tomu, že více žen opustí trh práce, bude pokračovat krácení sociálních výdajů, zvýší se podíl neplacené práce tradičně vykonávané ženami, což dále přispěje k genderové nerovnosti. Jedinou nadějí v tomto směru je, že země EU brzy upustí od úsporných opatření.