

PROMĚNY

kvality pracovního života

Svobodová Lenka
Mlezivová Iveta
Vinopal Jiří
Červenka Jan



PROMĚNY

kvality pracovního života

Zpracovali:

Ing. Lenka Svobodová, Ing. Iveta Mlezivová, PhDr. Jiří Vinopal, PhD.,
Ing. Jan Červenka

Vzor citace:

SVOBODOVÁ, Lenka; MLEZIVOVÁ, Iveta; VINOPAL, Jiří; ČERVENKA, Jan. Proměny kvality pracovního života. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2015. 134 s. ISBN 978-80-87676-13-4, ISBN 978-80-87676-14-1 (elektronická verze).

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2015

Požizování dotisků a kopií publikace nebo jejích částí je dovoleno jen se souhlasem VÚBP, v.v.i.

Grafické zpracování: FotoGrafik.cz

ISBN 978-80-87676-14-1

Anotace:

Autoři v publikaci předkládají veřejnosti poznatky a informace o stavu a trendech proměn vnímání práce a pracovních hodnot u pracujících v České republice. Tyto poznatky ve formě „tvrdých“ i „měkkých“ dat jsou nejen v historickém kontextu let 1989–2014, ale také obsahují výsledky posledního empirického výzkumu kvality pracovního života v ČR z roku 2014.

Klíčová slova:

Kvalita pracovního života, práce, pracovní hodnoty, spokojenost, indikátor subjektivně vnímané kvality pracovního života.

Annotation:

The publication presents knowledge and information about the status and trends of changes perceptions of work and work values among workers in the Czech Republic to the public. These findings as „hard“ and „soft“ data are not only in the historical context of the years 1989–2014, but also contain the results of the latest empirical research on the quality of working life in the Czech Republic from 2014.

Keywords:

Quality of working life, work, work values, satisfaction, indicator of the quality of working life.

Publikace představuje jeden z výstupů projektu číslo TD020046 „Proměny kvality pracovního života“, který byl řešen v období let 2014–2015 Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v.v.i., a Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i., (Centrem pro výzkum veřejného mínění) s finanční podporou TA ČR (2. veřejná soutěž ve výzkumu, experimentálním vývoji a inovacích, vyhlášená v roce 2013, program OMEGA, poskytovatel Technologická agentura České republiky). Program OMEGA je orientován na podporu aplikovaného společenskovedního výzkumu a experimentálního vývoje.

Odpovědný řešitel a koordinátor projektu: Ing. Lenka Svobodová, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. Řešitelský tým projektu: PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D., Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. (CVVM), Ing. Iveta Mlezišová, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., Ing. Jan Červenka, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. (CVVM), Jakub Růžička, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. Spolupracující IT specialisté při vývoji softwarového nástroje a webové aplikace: Ing. Tomáš Zeman, Petr Příbyla, Ing. Karel Beneš.

OBSAH:

ÚVOD	8
KAPITOLA 1	
Kvalita pracovního života – důležitost jejího dlouhodobého monitorování	11
KAPITOLA 2	
Svět práce a trendy v kvalitě pracovního života	19
KAPITOLA 3	
ČR v číslech a mezinárodních srovnáních	55
KAPITOLA 4	
Významné aspekty práce v ČR	73
KAPITOLA 5	
Kvalita pracovního života z pohledu ekonomicky aktivních obyvatel ČR – 2014	85
KAPITOLA 6 – METODIKA	
Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice	99
LITERATURA	125

Úvod

Posledních pětadvacet let představuje v životě společnosti nevídaný skok. Pro některé skupiny obyvatel a konkrétní jedince se přímo jedná o kotrmelec či salto s mnohonásobnými vruty. Sama podstata člověka se nemění, ale vše kolem podléhá permanentním, dynamickým změnám. Publikace „Proměny kvality pracovního života“ analyzuje malý výsek života týkající se stavu a trendů proměn vnímání práce a pracovních hodnot u pracujících v České republice. Přináší nejen poznatky ve formě „tvrdých“ i „měkkých“ dat v historickém kontextu let 1989–2014, ale také obsahuje výsledky posledního empirického výzkumu kvality pracovního života v ČR z roku 2014.

Zdrojem prezentovaných poznatků a informací o hlavních trendech ve společnosti a jejich důsledcích v oblasti práce a kvalitě pracovního života jsou teoretické práce, dokumenty významných mezinárodních i domácích institucí, oficiální statistiky, zobecněné souhrny nejvýznamnějších výsledků vlastních interních studií a realizovaných empirických šetření. Vzhledem k tomu, že publikace je jedním z výstupů aplikovaného výzkumu se značným dosahem do reálné praxe, je v publikaci, pokud to je jen trochu možné, omezeno používání odborné terminologie a socioekonomické „hantýrky“, kterým širší či široká veřejnost ne vždy rozumí. Publikace není tedy „prvoplánově“ psána pro úzkou vědeckou komunitu. Není cílem propojování zpracovaných textů citacemi a odkazy na práce ctihodných (často dokola nadužívaných) zejména zahraničních odborníků, neboť ti domácí nemají takový zvuk. Některé kapitoly se z povahy obsahu, přes veškerou snahu autorů, nevyhnou citacím a odborné terminologii. Je třeba také korektně v úvodu poznamenat, že prezentované výsledky získané výzkumem mají určitou limitovanost a své meze, zejména pokud se týká zevšeobecněných interpretací. Velká reprezentativní sociologická šetření na populaci nemusí postihnout všechny rozdíly a v praxi existující odchylky v postojích a chování mezi jedinci. Veřejnost zřejmě chápe například, jak může být zavádějící používání průměru (Petr snědl celé kuře, Pavel neměl nic a ve statistickém průměru měli oba chlapci každý půlku). Čtenáři publikace by měli alespoň rámcově chápat, co předkládaná čísla znamenají, jak se k nim dospělo, v jaké době, proč byla vytvořena apod.

Data získaná prostřednictvím reprezentativního šetření v roce 2014 poskytla zajímavé informace a podklady pro další zpracování a úvahy. Vybrané statistiky předkládáme v současné době oblíbenou a populární formou – infografikou. Jde o formu prezentování obsahu s cílem zpestřit čtenáři informace, sdělit to nejpodstatnější a to v přehledné grafické podobě umožňující rychlejší a snadnější orientaci ve výsledcích a lepší zapamatování obsahu.

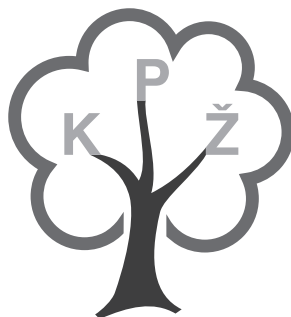
Za pomoci opakovaného použití stejných kritérií pro dané aspekty se může čtenář snadno sám porovnávat mezi jednotlivými skupinami v rámci všech aspektů a dle vybraných sociodemografických charakteristik.

Publikace přináší zejména poznatky o práci, která je považována za zdroj ekonomického prospěchu a bohatství. Od ní se odvíjí postavení jednotlivce ve společnosti, jeho účast na sociálních vztazích, jeho občanství apod. Se změnami současné společnosti se mění i základní ekonomická aktivita – práce. Proměňuje se pracovní prostředí, pracovní podmínky, mění se požadavky na pracovníky. Práce patří k nedílným součástem života společnosti i samotného jedince, je příčinou spokojenosti či naopak životního rozladění. Za základní příčinu chudoby a sociálního vyloučení považují všichni Evropané dlouhodobou nezaměstnanost.

Narůstající nespokojenost obyvatel s různými aspekty života, negativní důsledky krize a její dopady do života apod. mohou v blízké budoucnosti značně radikalizovat společnost a narušovat sociální smír. Poznání základních souvislostí a hlavních podmínek celospolečenského vývoje je nezbytným předpokladem pro současné a budoucí ovlivňování všech rozhodujících aktérů, kteří utvářejí a podílejí se na formování trhu práce, politice zaměstnanosti i celkové sociální politice tak, aby se zvyšovala nejen efektivnost, produktivita, kvalita výroby a služeb, ale aby se zároveň zlepšovala kvalita pracovních míst i kvalita pracovního života ve všech důležitých aspektech. Prodlužování fyzického věku, ekonomicky aktivního života, celkové stárnutí evropské populace, rostoucí počet zaměstnaných žen, regionální nerovnosti, migrační problematika a mnoho dalších obdobných problémů a výzev stojí před současnými společnostmi, včetně české. Je proto nezbytné, aby se co možná nejrychleji a přitom velmi uvážlivě vyrovnala se skutečností, změnila přístupy a zejména poznala trendy vlastního vývoje v oblasti kvality pracovního života a v návaznosti na to je pozitivně ovlivňovala.

KAPITOLA 1

Kvalita pracovního života –
důležitost jejího dlouhodobého
monitorování



Práce je důležitou součástí lidského života a spokojenost v této sféře ve velké míře promlouvá do spokojenosti se životem a jeho celkové kvality. Vývoj oblasti práce a zaměstnání v globalizujícím se světě, společně se zájmem o kategorii kvality života, pak přirozeně vede k zájmu o pracovníky jako takové a o vztah jejich práce s dalšími životními doménami i kvalitou života jako celku. V současné době lze proto poukázat na celou řadu pokusů o měření kvality pracovního života, pracovní spokojenosti, nebo jejich vztahu například s oblastí života rodinného a soukromého.

Pracovní spokojenost bývá obvykle podřazována za obecnější kategorii kvality pracovního života jako jedna z jejích součástí nebo projevů, sama oblast práce pak spadá do ještě širšího komplexu celkové kvality života. Kategorie kvality života je přitom z různých úhlů pohledů předmětem výzkumného zájmu přinejmenším od rozvoje teorií potřeb, motivace atp. [Maslow 1954; McClelland 1961; Rapey 2003], dlouhou dobu hraje důležitou roli také v souvislosti s oblastí zdraví a práce [Herzberg 1966; Flanagan 1978; Veenhoven 2000, Kováč 2004; Payne 2005; Kuchařová 2009] nebo slaďování pracovních a rodinných aktivit [Křížková a Vohlídalová 2009; Dudová 2009].

Tématice kvality pracovního života je odborná pozornost věnována minimálně po celou druhou polovinu 20. století [např. Herzberg et al. 1957; Jencks, Perman a Rainwater 1988; Danna a Griffin 1999; Sirgy et al. 2001, Kistler a Mußmann 2009]¹, v prvních letech 21. století pak roste zejména v rovině snah o její měření; a to jak na lokální, tak v poslední době také na mezinárodní úrovni. Snahy o vytvoření standardizovaných postupů a nástrojů pro měření kvality pracovního života, kvality práce, kvality pracovního místa nebo zaměstnání v dané zemi lze zaznamenat např. v Rakousku – Arbeitsklima Index [AK Oberösterreich 2015], Německu – Index Gute Arbeit [Fuchs 2009], Belgii – Quality of Work in Flanders [Flanders Social and Economic Council 2009], Španělsku – Indicator of Quality of the Labour Market [Caprile a Potrony 2006], Kanadě – Job Quality Model [Lowe 2007], USA [Howell and Diallo 2007] a také v České republice [Dvořáková, Dušková a Svobodová 2005, Čadová a Paleček 2006, Vinopal 2009]. Snahy o mezinárodní srovnání kvality práce jsou dlouhodoběji realizovány zejména na základě národních statistických dat o pracovním trhu a na základě relevantních dat z výzkumných programů European Working Conditions Survey (EWCS), European Labour Force Survey (ELFS), European Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) nebo International Social Survey Programme (ISSP).

1 Podrobný přehled literatury uvádějí Loscoco a Roschelle [1991]

Důležitost a význam výzkumů, šetření, měření, monitorování kvality pracovního života v širších souvislostech.

Současná společnost se pomalu odvrací od tradičního vnímání práce jako smyslu života a základní hodnoty života. Přesto je třeba stále vnímat kvalitu pracovního života jako nedílnou, často však opomíjenou součást celkové kvality života. Kvalifikované stanovování strategií a koncepcí národohospodářské a zejména sociální politiky se nemůže obejít bez znalostí objektivního stavu a pravděpodobného vývoje kvality pracovního života, podmínek práce, nových rizik a možností jejich účinné prevence. Neméně významná je realizace zpětných vazeb o dopadech vládnutí; zjišťování, jak všechny dotčené subjekty vnímají, přijímají a hodnotí podmínky výkonu práce. Zpětnou vazbu o subjektivně vnímané kvalitě pracovního života v současné společnosti standardně, opakovaně v určitých časových úsecích (každoročně nebo úsporně, například v tříletých cyklech), umožňuje právě tato předkládaná metodika.

Život a jeho kvalita jak jedinců, tak i celé společnosti patří k nevyčerpatelným tématům zkoumání. Kvalita života je spojena s člověkem, prostorem a časem, má individuální a společenskou rovinu, komplexní a multidimenzionální rozměr, který vyžaduje holistický a interdisciplinární (medicínský, sociologický, ekonomický, psychologický, environmentální apod.) přístup. Kvalita pracovního života je spíše řešena ve výzkumu, kde pod tlakem objektivně existujících skutečností, celosvětových vývojových a globalizačních trendů stále více narůstá potřeba mapovat, analyzovat, predikovat dopady (pozitivní, negativní) těchto jevů na kvalitu pracovního i celkového života, identifikovat příležitosti i přinášet možnosti pro pozitivní změny ve společnosti. Kvalita pracovního života je tvořena vzájemnou interakcí objektivních podmínek, subjektivního vnímání, hodnotového systému a aspirací. Je třeba podporovat pokrokové snahy o trvale udržitelný rozvoj, sladování zájmů a prosazování harmonického rozvoje všech stránek života. Úroveň a kultivace komplexních pracovních podmínek při zajišťování zdrojů pro život a seberealizaci pracujících obyvatel v ČR by se měly stát dlouhodobými prioritami a předmětem skutečného zájmu tvůrců politik.

Proč je důležité zkoumat a zjišťovat kvalitu pracovního života jak z objektivního hlediska (pomocí tzv. „tvrdých“ dat), tak i ze subjektivního pohledu jednotlivců (pomocí tzv. „měkkých“ dat)? Co dlouhodobě ovlivňuje stav, úroveň a vývoj kvality pracovního života v ČR? Co ovlivňuje samotný vývoj práce ve světě?

Důležitost a potřebnost zkoumání a zjišťování kvality pracovního života je dána dynamikou změn ve světě. Mění se prostor, čas, podmínky světa práce. Na jedné straně zaznamenáváme, že se společnost pomalu od tradičního vnímání práce jako smyslu života a základní hodnoty člověka [Prudký, 2003], na druhé straně, že placená práce se stává vzácným statkem a je stále častěji privilegiem vyvolených. Jde o mizející výsadu lidí dosud ještě zaměstnaných [Mareš, 2004]. Na počátku 21. století je svět v obrovském neklidu, nepřestalo se válčit, roste náboženská nesnášenlivost, moc se spojuje s korupcí, zločinecké sítě prorůstají společností, zesilují ekologické hrozby. Ekonomická rizika představují zejména nerovnoměrnost vývoje, polarizace na velmi bohaté a velmi chudé, nadměrná zadluženost, ve vyspělých zemích nadhodnocené ceny aktiv, omezené energetické zdroje apod. Globální činnosti, jednání a procesy nejsou vyváženy globální odpovědností. Stírají se hranice mezi přirozeným a virtuálním světem. Akcelerátorem jsou informační a komunikační technologie (ICT) a v praxi rychle aplikované vědecké objevy a poznatky. Procesy směřují od přetváření hmoty k práci s informacemi. Mění se způsob mezilidské komunikace. Aplikace ICT v pracovních systémech přináší na jedné straně obrovské možnosti pro automatizaci a organizaci pracovních činností, pro zdokonalování řízení, zrychlování vnitřní i vnější komunikace; rozšiřuje možnosti uplatňování nových forem vzdělávání, zvyšuje vyžadovanou flexibilitu, mobilitu i uživatelský komfort pracovníka apod. Na druhé straně však je stále více lidí pod elektronickou kontrolou. ICT přináší samotným pracovníkům řadu nových problémů a rizik, jako jsou muskuloskeletální problémy², zvýšená zátěž zrakového smyslového ústrojí, přetížení informacemi a psychologický stres při neustálém tlaku informačně intenzivní práce. Také nelze opomenout vzrůstající nedostatek přímých so-

2 Muskuloskeletální onemocnění (MSD = musculoskeletal disorders) představují skupinu onemocnění postihujících tělesné struktury, jako jsou svaly, klouby, šlachy, vazy, nervy a kosti. Následkem MSD může být pokles produktivity, finanční zatížení a sociální nevýhody nejen pro pracovníky, ale i pro zaměstnavatele a celou společnost. MSD jsou nejčastější příčinou pracovní neschopnosti a zodpovídají až za 40 % nákladů na odškodnění pracovníků. MSD dlouhodobě tvoří dle údajů poskytnutých Národním registrem nemocí z povolání přes 50 % všech hlášených nemocí z povolání v České republice.

ciálních a osobních kontaktů. Napadení či zhroucení informační infrastruktury představuje hrozbu, jejíž důsledky si ve vyspělých ekonomikách lze jen těžko představit.

Poznatky vědy a jejich aplikace v praxi lidstvu nejen prospívají, ale z historické zkušenosti je jisté, že generují nové problémy a rizika, jejichž všechny dopady (včetně zneužití) nelze v současnosti postihnout. Rozvoj nanotechnologií může přinést například rizika nekontrolovaného rozšíření umělých mikroorganismů; genetické inženýrství nastoluje etický problém klonování; není utopií propojení nervových buněk s čipy atd. V souvislosti s tím vystávají aktuální úkoly pro výzkum v oblasti bezpečnosti a ochraně zdraví – jak účinně chránit člověka v práci s novými riziky, jak zajistit spolehlivost složitých systémů (jaderných, chemických, počítačových apod.). Nové technologie mají pro lidstvo důležitý přínos v tom, že mimo jiné pomáhají substituovat prvotní přírodní zdroje umělými či recyklovanými, že umožňují efektivnější hospodaření se zdroji, podporují motivace podniků k čisté produkci a minimalizaci odpadů. Vzrůstá dynamika strukturálních a sektorových změn, dochází k útlumu tradičních odvětví, rozvoji nových založených na aplikaci nejmodernějších technologiích. Výkon práce se na jedné straně přesouvá z uzavřených prostor čím dál více do terénu, blíže k zákazníkům a klientům. Na druhé straně se služby díky ICT a levné pracovní síle, koncentrují a vykonávají daleko od zákazníků mimo dané území státu v ekonomicky nejvýhodnějších teritoriích.

Snahy o větší intenzitu využitelnosti všech zdrojů se také odrážejí v otázkách flexibility a adaptability práce, v otázkách pracovních režimů, forem pracovních poměrů, pružnosti pracovní doby. Ustupuje význam klasického zaměstnavatelského vztahu, prosazuje se rozmanitost a individualizace pracovních vztahů. Zaměstnavatelé také stále více prosazují u svých zaměstnanců požadavek na společné sdílení rizika podnikání. Tyto změny otevírají řadu otázek na téma míry sociálně právní ochrany zaměstnanců, role státu a úlohy odborů, pozice a vztahů mezi samotnými zaměstnavateli a zaměstnanci apod. Zaměstnavatelé jsou k prosazení vyšší flexibility motivováni konkurenčním tlakem a snahou o co nejvyšší efektivnost vložených prostředků. Zrychlení procesu inovací, aplikace stále náročnějších technologií obvykle spojených s vyšší úrovní informatizace vyžadují zlepšení organizace práce, maximální využití vysoce specializovaných a kvalifikovaných pracovních sil.

Subjektivní vnímání práce, pracovních podmínek je v České republice i v celé Evropě dána rozdílnou tradicí, různým stupněm deregulace trhu, různou mírou sociálně právní ochrany, odlišným stupněm individualizace

pracovních vztahů. Shodně a objektivně však existuje vysoký podíl zaměstnaných převážně v malých a středních podnicích a rostoucí zaměstnanosti ve službách, kde je uplatňováno více atypických forem zaměstnání.

Organizace pracovní doby a forma zaměstnaneckého vztahu významně působí na kvalitu života člověka. Ovlivňují zejména takové oblasti, jako jsou: rovnováha pracovního a mimopracovního života, zaměstnatelnost, jistota příjmu a zaměstnání, kariéra a rozvoj dovedností, zdraví a duševní pohoda či časová suverenita. Dochází k růstu podílu pracovníků v nestandardních pracovních úvazcích, v termínovaných pracovních poměrech, na částečný úvazek, ve smlouvách o dílo a v dalších atypických formách. Tyto formy práce jsou v jednotlivých zemích různě chráněné sociálním zákonodárstvím. Někteří zaměstnavatelé se snaží stlačovat náklady práce neetickou cestou (neodvádění prostředků na sociální a zdravotní pojištění, nevyplácení odstupného apod.), zaměstnávat pracovníky i ve značně nehumánních podmínkách, za nepřiměřeně nízkou mzdu (prekarizace práce) nebo zcela nelegálně³. Zaměstnavatelé také využívají této skupiny pracovníků k určitému tlaku na stávající (kmenové) zaměstnance, na jejich mzdovou úroveň standardní práce, k tlaku na omezování a snižování jejich sociální ochrany. Klasickým příkladem je nárůst nevykazované přesčasové práce zejména v „asociální“ době zaměstnanců. Méně kvalifikované pracovní síly začaly být odsouvány do oblasti „nedobrovolné“ flexibility – nasazovány v omezeném časovém prostoru dle nároků a výkyvů trhu či okamžitých potřeb podniku.

Další změny ve světě práce přináší prodloužení produktivního věku a stárnutí populace. Uplatňování starších pracovníků na trhu práce je však stále těžší. Dokladuje to vysoká míra nezaměstnanosti v České republice i v Evropě právě v těchto vyšších věkových skupinách. V praxi nejsou projevy věkové diskriminace žádným mimořádným jevem. Personální politika firem i přístupy managementu zatím nedávají dobré signály pro zásadní změnu v této oblasti. Také ve světě narůstá násilnost při výkonu práce (sociální služby, zdravotnictví). Roste podíl žen v pracovní síle (sféra služeb, platová diskriminace). Nejen trh práce, ale i celou společnost zasahuje imigrační pohyb pracovních sil. Stále se nedaří úspěšně řešit a odstraňovat prohlubování regionálních nerovností. Přitom posilování regionální dimenze je jedním

3 Od roku 2012 do listopadu 2015 bylo na území České republiky provedeno 95 664 kontrol zaměřených na odhalování nelegální práce, při kterých bylo zjištěno celkem 12 264 nelegálně zaměstnaných osob (6 717 občanů ČR, 1 108 občanů států EU a 4 139 cizinců ze zemí mimo EU). Nejvíce nelegálně zaměstnaných osob bylo zjištěno v odvětví stavebnictví, stravování a pohostinství, velkoobchodu a maloobchodu. Mezi nelegálně zaměstnávajícími zaměstnavateli převažují ti s malým počtem zaměstnanců nebo bez přihlášených zaměstnanců. Mezi nelegálně zaměstnanými cizinci řádově převažují občané Ukrajiny (44 %) a Vietnamu (24 %).

z významných prvků záruky trvalé udržitelnosti, zlepšování situace na trhu práce a upevňování sociální soudržnosti.

Nestabilita, dynamika změn, časté reorganizace pracovních systémů mohou být příčinou vážných nehod. Změnu doznává uspořádání a charakter pracovních systémů, povaha a charakter práce samotné včetně možných nových rizik. Ohroženy jsou životy a zdraví lidí, majetek, životní prostředí. Změny jsou identifikovány jako potenciální stresující činitel.

**Poznání základních souvislostí a hlavních podmínek celospolečenské-
ho vývoje je nezbytným předpokladem pro současné a budoucí ovlivňo-
vání všech rozhodujících aktérů, kteří utvářejí a podílejí se na formování
trhu práce, politice zaměstnanosti i celkové sociální politice tak, aby se
zvyšovala nejen efektivnost, produktivita, kvalita výroby a služeb, ale aby
zároveň se zlepšovala kvalita pracovních míst i kvalita pracovního života
ve všech důležitých aspektech.**

Placená práce včetně podmínek jejího výkonu má stále velký význam v současném sociálně ekonomickém prostoru, zejména umožňuje přístup ke zdrojům pro uspokojování potřeb většiny členů společnosti. Vnější životní podmínky a objektivní faktory se mohou v různé míře podílet na celkové kvalitě života, na utváření životní pohody („SWB“ subjective well-being), na pocitu štěstí (happiness) jednotlivců, skupin i celé společnosti. V pozitivním duchu lze doufat, že problematika kvality života včetně kvality pracovního života bude stále více přitahovat nejen badatele z různých vědních oborů, ale také bude předmětem zájmu zákonodárců, tvůrců politik a odpovědných osob za realizaci, správu a udržitelný rozvoj společnosti. Zvládnutí a vytvoření vhodných podmínek pro rychlou adaptabilitu člověka i celé společnosti na revoluční dynamiku změn, na komplexnost a novost rizik i chaos nejistot je jednou z hlavních výzev, které před současnou společností stojí.

Konkrétní nástroj – certifikovaná metodika

Autoři publikace a řešitelé projektu v závěrečné kapitole prezentují vytvořenou metodiku pro sledování a reflexi subjektivně vnímaných podmínek výkonu práce v České republice. Metodika je sice malým, ale pro budoucnost významným nástrojem. Metodika se skládá ze tří částí: 1. metodika realizace dlouhodobě srovnatelného reprezentativního empirického šetření; 2. metodika implementace aktuálních výzkumných zjištění do SW aplikací „SQWL Presentace“ a „SQWL Individual 3. návod pro používání aplikací „SQWL Presentace“ a „SQWL Individual.

Koncem roku 2015 byla dokončena aplikace a proběhla instalace na serveru VÚBP, v.v.i. - link:

<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/>

<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/#/individual>

Vytvořené nástroje - softwary „SQLW Presentace“ a „SQLW Individual“ a jejich webová aplikace byly velmi pozitivně hodnoceny zahraničními odborníky, zejména z Německa a Rakouska.

Kvalita pracovního života v České republice



Vítáme Vás v aplikaci Kvalita pracovního života v České republice

Tato aplikace Vám poslouží ke zjištění informací o kvalitě pracovního života v České republice. Má dvě části.

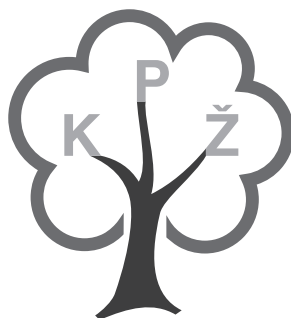
V první se můžete dozvědět především to, zda lidé lidé u nás považují svou práci za dobrou nebo špatnou a také které aspekty pracovního života jsou pro ně důležité více a které méně. To vše lze sledovat na souboru všech pracujících, ale také detailněji na menších podsouborech, které si zvolíte.

Ve druhé části si můžete pomoci krátkého dotazníku zjistit kvalitu vlastního pracovního života a pak ji například také porovnat s jinými pracujícími v České republice nebo s lidmi v podobné pozici jako jste vy.

Intuitivní nápověda poskytuje základní pokyny k ovládání aplikace. Kompletní informace o jejím ovládání, stejně jako o teoretickém, metodologickém, technickém a organizačním pozadí celé věci, naleznete zde: [O aplikaci](#).

KAPITOLA 2

Svět práce a trendy v kvalitě
pracovního života



Práce představuje jeden z ústředních aspektů lidského bytí. Její význam pro naši existenci, pro to, jak žijeme, jak vypadáme a čím jsme jakožto biologický druh a sociální tvorové, lze jen sotva přecenit. Prací v nejširším smyslu toho slova, ať již placenou či nikoli, trávíme podstatnou část našich životů. Práce je v individuální rovině nejen zdrojem obživy a ekonomického, finančního či materiálního zajištění jednotlivce, případně jeho rodiny či jiné sociální entity, k níž přísluší. Práce je prostředkem zapojení jednotlivce do společnosti, je či může být zdrojem sociálních kontaktů a interakcí s jinými lidmi, je tím, co spoluvytváří sociální status jednotlivce ve společnosti, prostředkem, jímž si lze vybudovat postavení a získat respekt a uznání ze strany ostatních. Práce představuje dominantní faktor, který strukturuje náš čas, organizuje náš život a do značné míry předurčuje životní styl. Může být a často je i prostředkem k uspokojování vyšších psychosociálních potřeb, jako jsou potřeba seberealizace, potřeba naplnění života smysluplnou činností, potřeba být užitečný pro své okolí a pro společnost. Práce, zvláště má-li v jeho očích smysl a je-li vykonávána dobře, bez stresu a bez přílišného psychického a fyzického zatížení, může člověka docela prostě těšit a bavit.

Práce nás jako lidstvo přitom provází od nepaměti. Jakkoli se dnes z pohledu moderních teorií antropogeneze můžeme lehce usmívat nad úvahami klasiků 19. století o „podílu práce na polidštění opice“ [Engels 1876], lze sotva pochybovat o tom, že spojení manuální manipulace různými předměty jakožto nástroji a zbraněmi, zprvu jen nalezenými v přírodě a později stále dokonaleji upravovanými, s mentální činností při obstarávání si potravy nebo při obraně před dravci či nepřáteli a i jiných příležitostech sehrálo klíčovou roli v procesu evoluce druhu homo sapiens. Práce, její charakter a dělba byly vždy tím, co od základů utvářelo jakoukoli lidskou civilizaci a dávalo jí takovou či onakou podobu. To, v jakém uspořádání společnost žila a fungovala, úroveň její urbanizace a vznik měst jako takový, instituce, jimiž se společnost spravovala a řídila, to vše bylo a stále je výsledkem, produktem a funkčním vyjádřením práce, její dělby, její produktivity a způsobu přerozdělování jejích výsledků.

Z pohledu ekonomické teorie je práce vedle kapitálu a půdy jedním ze základních výrobních faktorů, jejichž kombinace je zdrojem všech statků, které příroda neposkytuje člověku přímo v podobě, kterou potřebuje. Přitom samotný kapitál a v podstatě i půda jsou vesměs tak či onak produktem práce, pokud nejde o výlučně přírodní statky, což je ale spíš výjimkou než pravidlem. Prakticky veškerá hospodářsky využívaná půda je součástí kulturní krajiny formované lidskou činností a bez nějakého lidského zásahu, např.

ve formě vymýcení, meliorace či naopak zavodnění, obdělání, terénní úpravy apod. by nebyla využitelná. Kapitál, ať už hmotný či nehmotný, je pak v podstatě vždy výsledkem nějaké předchozí činnosti. Dokonce i valouny ryzího zlata nebo surové drahokamy, jež se mohou vyskytovat volně v přírodě, je třeba najít a sebrat, než se z nich může stát kapitál. Vše ostatní od financí, přes budovy a stroje až po technologie, patenty, obchodní značky a lidský kapitál v podobě znalostí, fyzických, intelektuálních a komunikačních schopností či praktických dovedností, jež se utvářejí v procesu vzdělávání a životní praxe, je výsledkem lidské práce. Práce je tudíž zdrojem všeho bohatství a veškeré materiální i nehmotné kultury, kterou lidstvo disponuje nebo kterou po sobě z minulosti zanechalo.

Svět práce přitom v průběhu času prochází neustálým vývojem a změnami. Po většinu historie byly tyto změny jen velmi pozvolné a nenápadné, ale občas v tomto ohledu, ať už v souvislosti s technologickými změnami, nebo v důsledku nějakých vnějších okolností, docházelo náhle k velkým, vpravdě revolučním posunům. V průběhu zhruba posledních dvou století, s nástupem průmyslové revoluce a s prosazením se kapitalismu, se ovšem tempo změn světa práce podstatně urychlilo a průběžně rostoucí rychlost i četnost změn se staly permanentním jevem v této oblasti. V posledních desetiletích se pak tento proces stal natolik překotným, že k převratným změnám zde dochází již ne z generace na generaci nebo v průběhu dekad, ale mnohdy z roku na rok či ještě rychleji. To s sebou přináší četné problémy a v neposlední řadě pro ty, kdo se s tím jako pracující musí bezprostředně vyrovnávat.

V případě české ekonomiky v období posledního čtvrtstoletí byl tento obecně dynamický proces změn, poháněný často mnohem širšími společenskoekonomickými a jinými změnami, zvláště překotný a dramatický. Klíčový podíl na tom měla zejména probíhající ekonomická transformace, v níž se původně státně socialistická ekonomika založená na direktivním centrálním plánování proměnila v ekonomiku řízenou tržními vztahy. Tento proces provázely velké ekonomické turbulence, ať už v důsledku jejich nevyhnutelnosti nebo v důsledku neadekvátních rozhodnutí politické elity, která jej v dílčích krocích naplánovala a realizovala a která spoluurčovala makroekonomický rámec jeho průběhu svou fiskální a monetární politikou. Ekonomika jako celek a řada odvětví zvláště prošla v první polovině 90. let minulého století hlubokými propady produkce, vyvolanými ztrátou odbytišť, redukcí domácí koupěschopné poptávky, řetězíci se prvotní i druhotnou platební neschopností, ale i ryze politickými rozhodnutími, jakým bylo např. rozhodnutí o konverzi zbrojního průmyslu.

V existujících ekonomických strukturách poměrně dlouho přetrvávala značná nejistota ohledně jejich budoucnosti, přičemž jejich transformace a následná privatizace, která měla tuto nejistotu odstraňovat, ji velmi často naopak prohlubovala a vyostřovala. Uskutečňovaná privatizace totiž většinou nevytvářela efektivní vlastnické řízení, což platilo především, ale nikoli výlučně, o té části privatizace realizované kuponovou metodou, anebo odčerpávala již tak omezené vnitřní zdroje podniků, jejichž noví „vlastníci“ museli buď splácet privatizační úvěry (v lepším případě), nebo rovnou volili strategii známou jako „tunelování“, jež spočívala v urychleném vyvážení veškerých cenných aktiv různými metodami mimo podnik, dokud to jen šlo, s tím, že samotný podnik nakonec obvykle skončil předlužený a zbavený cenného majetku v úpadku. Kapitálově slabé státní podniky, které v předchozím systému centrálního plánování nemohly vytvářet finanční rezervy a které se po tzv. liberalizaci cen a zahraničního obchodu náhle ocitly ve zcela odlišných podmínkách pro své fungování, přičemž ale nadále nemohly ani zbankrotovat, protože k tomu dlouho chyběla patřičná legislativa a také „politická vůle“, si v protahujícím se předprivatizačním období na svou existenci a na mzdy svých zaměstnanců půjčovaly peníze od bank, které za vysoký úrok a v podmínkách krajně benevolentního bankovního dohledu tyto peníze volně poskytovaly, ačkoli vyhlídky na návratnost takových úvěrů byly přinejmenším značně pochybné. Tento fenomén, posléze pejorativně označovaný za „bankovní socialismus“, vyústil do série krachů malých a středně velkých bank a do velmi nákladné sanace zbývajícího bankovního sektoru na přelomu tisíciletí, jež předcházela jeho privatizaci a jež fakticky odvracela již bezprostředně hrozící zhroutení celé ekonomiky.

Na druhé straně s sebou ekonomická transformace od počátku přinesla i rychlý rozvoj soukromého podnikání, které v předchozím systému díky velmi důsledné nacionalizaci po nástupu komunistického režimu v Československu existovalo jen ve sféře šedé ekonomiky nebo zcela okrajově (např. soukromé hospodařící zemědělci). Samotný přechod k tržnímu hospodářství pak znamenal vznik nebo rozvoj řady příležitostí, které v předchozím systému neexistovaly nebo byly jen omezené. V tomto ohledu došlo zejména k velkému boomu tzv. finančního sektoru, jehož služby v tržní ekonomice mají mnohem širší uplatnění než v ekonomice založené na plánovitém centrálním řízení, kde je stát dominantním či výlučným vlastníkem podniků. Objevily se nebo se oproti dřívějšímu výrazně rozvinuly i další služby spojené s trhem, jako např. služby související s obchodováním s cennými papíry nebo komoditami na burze, zprostředkovatelství, marketing a výzkum trhu, reklama, finanční, daňové i jiné poradenství, účetní a auditorské služby a mnohé další. Spolu

s novými obory, které s sebou přinášely a přinášejí nové technologie, jako např. IT, případně jiné změny vedoucí ke vzniku nových potřeb a nových tržních segmentů¹, rozvoj podnikatelské sféry a tržních služeb poměrně dlouho dokázal absorbovat uvolněnou pracovní sílu z oblastí ekonomiky zasažených transformační depresí a vedle již zmiňovaného „bankovního socialismu“ byl jedním z hlavních faktorů stojících za relativně nízkou mírou nezaměstnanosti v české ekonomice, která ji charakterizovala po většinu první transformační dekády až do nástupu ekonomické krize let 1997 až 1999, během níž nezaměstnanost výrazně vzrostla, byť ani pak nedosáhla takové úrovně, jakou lze vidět v jiných postkomunistických státech nebo i řadě tradičních tržních ekonomik západní Evropy.

Kromě transformace s jejími peripetiemi a různými konsekvencemi např. v podobě výrazného otevření ekonomiky, teritoriálního a komoditního přeorientování zahraničního obchodu a podobně, českou ekonomiku v průběhu posledního čtvrtstoletí postihovaly i jiné vnější či vnitřní šoky s výrazným dopadem na ekonomiku a tím i svět práce, ale také naopak četné pozitivní momenty. Velmi záhy po rozpadu nejen vojenskopolitických, ale i ekonomických struktur tzv. sovětského bloku, což bylo spojeno s bezmála úplnou ztrátou východních trhů, na něž se později čeští exportéři jen se značnými obtížemi začali vracet, se rozpadl i samotný stát, československá federace, což z perspektivy české ekonomiky znamenalo prakticky ztrátu třetiny vnitřního trhu. Ačkoli si své problémy s vnější ekonomickou nerovnováhou (hlubokým schodkem obchodní bilance a běžného účtu platební bilance), bankovním sektorem zatíženým vysokým podílem klasifikovaných úvěrů, odsouvanou restrukturalizací průmyslu, neprůhlednou vlastnickou strukturou a rozsáhlou řetězovou platební neschopností v ekonomice, jež vyústily do spekulativního útoku na českou korunu v květnu 1997 a do následné vleklé recese, Česká republika způsobila prakticky výlučně sama svoji hospodářskou politikou²

1 Příkladem může být třeba lobbying, public relations nebo zejména od vstupu do Evropské unie velmi rozšířený business v souvislosti s obstaráváním a administrováním dotací.

2 Jedním z klíčových momentů bylo dlouhodobé udržování režimu fixního kurzu koruny vůči dolaru (tzv. měnové kotvy) při existenci vysokého kladného úrokového diferenciálu, který přitahoval do ČR krátkodobý kapitál, jímž se dočasně kryl rychle se prohlubující schodek běžného účtu platební bilance a který ČNB musela s vysokými náklady neutralizovat, aby udržela stav peněžní zásoby a inflaci pod kontrolou. Existence tohoto nastavení dovolila schodku běžného účtu platební bilance průběžně vyrůst až na více než 7 % v poměru k HDP v roce 1996, přičemž samotný schodek obchodní bilance v té době překročil 10 % HDP. Tato hluboká nerovnováha nakonec vybídla globální finanční spekulanty k soustředěnému ataku na korunu s cílem jí oslabit, ČNB, která již v roce 1996 přistoupila k rozšíření tzv. flukтуаčního pásma kurzu koruny, byla nucena režim fixního kurzu úplně opustit a přejít na režim plovoucího kurzu, koruna v krátkém čase zřetelně oslabila, došlo k prudkému zvýšení úrokových sazeb a ekonomika se záhy ponořila do recese, jež byla pozvolna překonána až na samém konci 90. let v průběhu roku 1999.

a neřešením narůstajících potíží, faktem je, že turbulence v globální ekonomice, jako asijská finanční krize a finanční kolaps Ruska v letech 1997 – 1998 vývoji domácí ekonomiky také nijak neprospěly. Totéž v ještě větší míře platilo pro světovou finanční krizi a následnou dluhovou krizi v eurozóně, které se rovněž v české ekonomice silně odrazily zejména výrazným ekonomickým poklesem v roce 2009 a následným slabým oživením, které i zásluhou vnitřní hospodářské politiky založené na fiskální restrikci přešlo v další recesi v letech 2012-2013. Na druhé straně ovšem ekonomika v letech 1999 až 2008 zažila dlouhou a zejména v polovině první dekády tohoto století velmi silnou konjunkturu spojenou s přílivem zahraničních investic, růstem exportu, ale i vnitřní poptávkou a životní úrovně při dlouhodobém růstu reálných mezd a také s růstem optimismu obyvatel, který zřetelně odrážely pravidelné kontinuální výzkumy veřejného mínění [Červenka 2010, 2006, 2013].

Silný vliv na celkový vývoj české ekonomiky a tím i oblasti práce měly obecné trendy globálního ekonomického vývoje, jako narůstající globalizace světové ekonomiky a evropský integrační proces. V procesu přibližování se EU se v mnoha ohledech změnila česká legislativa zasahující mj. i do sféry ekonomiky a práce a samotný vstup do EU v roce 2004 byl jednoznačně pozitivním impulzem pro růst ekonomiky, jež zejména v letech 2005 a 2006 znamenávala vysoké přírůstky HDP překračující hladinu 6%. Konjunktura, vstřícné podmínky pro investory, členství země v EU a její strategická poloha i relativně levná a kvalifikovaná pracovní síla přilákaly řadu velkých zahraničních investorů, kteří výrazně oživili v předchozím období silně upadnutí tradiční český průmysl. To na jedné straně mělo pozitivní dopad na obecnou míru nezaměstnanosti, která se zejména mezi roky 2004 a 2008 zřetelně snížila, ale na druhé straně s narůstající konkurencí v globálním měřítku se zde začaly objevovat některé jednoznačně negativní tendence v oblasti práce, kde rostl tlak na výkon pracovníků a na jejich flexibilitu při zachování „konkurenční výhody“ v podobě nižší úrovně nákladů práce. Kromě petrifikace relativně nižší úrovně mezd se tu v hojně míře objevovaly i případy různých forem obcházení legislativy mající chránit zaměstnance a zajišťující řádný výběr daní a sociálního pojištění, jako např. tzv. Švarc systém. To se pak ještě zhoršovalo v podmínkách ekonomické recese spojené s nárůstem nezaměstnanosti.

Velký převrat nejen v české, potažmo světové ekonomice a s ní spojené pracovní sféře, ale i převrat v celkovém životním stylu způsobily četné nové technologie, k jejichž neuvěřitelně rychlému a masovému rozšíření docházelo a stále dochází v posledních letech a desetiletích. Po rozšíření osobních

počítačů se stále rostoucí výkonností, internetu, mobilních telefonů či digitálního vysílání v televizi rychle následovaly četné další novinky v oblasti výpočetní techniky, komunikací a jejich různých aplikací, jež různými způsoby a ne vždy jen pozitivně zasahují do našich životů, včetně života pracovního. Díky e-mailu nebo pracovním mobilním telefonům začali být pracovníci běžně „dostupní“ svému zaměstnavateli či klientům a zákazníkům i v době svého volna, což vede ke stírání dříve málo propustné hranice mezi soukromým rodinným životem a prací, přičemž ne vždy jde o výsledek dobrovolného rozhodnutí jednotlivce, ale často je to důsledek vnějšího konkurenčního tlaku a požadavků na pracovníka ze strany zaměstnavatele.

Výše zmíněné procesy měly z hlediska oblasti práce dalekosáhlé konsekvence. V jejich důsledku se v první řadě radikálně změnila sektorová a odvětvová struktura celé ekonomiky, v níž došlo k výraznému poklesu podílu primárního a sekundárního sektoru na tvorbě HDP i na zaměstnanosti ekonomicky aktivní části populace. I když státně socialistická ekonomika v někdejší Československu měla jistá specifika, která je třeba brát do úvahy při interpretaci statistických dat³, je zcela nesporné, že šlo o posuny velmi rozsáhlé a odehrávající se v krátkém čase. Jen mezi roky 1990 a 1998 se počet pracovníků v primární sféře, kam vedle zemědělství, myslivosti a lesního hospodářství a rybolovu spadá i dobývání nerostných surovin, snížil z necelých 820 tisíc na 340 tisíc, tj. o 58,5 %, přičemž podíl primárního sektoru na celém hospodářství z hlediska zaměstnanosti se snížil z 15,3 % na 7,0 %. Počet pra-

3 Např. v roce 1990 podle údajů ČSÚ v zemědělství, myslivosti a lesním hospodářství pracovalo 631 tisíc lidí, což představovalo 11,8 % všech pracovníků pracujících v národním hospodářství. Tento vysoký podíl začal velmi záhy prudce klesat a klesal mnohem rychleji než samotná zemědělská produkce, což se mnohdy interpretovalo jako pozitivní trend znamenající růst produktivity a přibližování se obvyklým proporcím agrárního sektoru z hlediska jeho podílu na zaměstnanosti, jaké v té době byly typické pro tzv. vyspělé tržní ekonomiky, v nichž se tento podíl pohyboval v rozmezí 3-5 %. Tady je ale třeba si uvědomit, že agrární sektor v československých podmínkách se od západní Evropy zásadně lišil a že se zde srovnávají zcela nesouměřitelné věci. Zemědělskému sektoru v socialistickém Československu dominovaly velké podniky, zemědělská družstva či státní statky, které z velké části zaměstnávaly pracovníky, kteří se zemědělskou prvovýrobou přímo nezabývali, případně s ní neměli vůbec nic společného. Kromě toho, že tyto většinou relativně velké organizace působící v agrárním sektoru potřebovaly nějaké pracovníky zabezpečující jejich řízení a administrativní chod, zaměstnávaly řadu lidí, kteří pro ně zajišťovali většinu služeb, jež jinde farmáři musejí nakupovat „mimo“ agrární sektor, jako např. údržbu a opravy zemědělské techniky, zabezpečení pohonnými hmotami, stavební práce a opravy v hospodářských objektech nebo i podnikových bytech, péči o své pracovníky, jejich stravování a jiné. Kromě toho řada těchto podniků vedle zemědělské výroby představující jejich hlavní činnost provozovala i jiné činnosti v rámci tzv. přidružené výroby, která mohla zahrnovat celou škálu aktivit od nějakého druhotného zpracování vlastní produkce až po se zemědělstvím absolutně nesouvisející výrobu počítačů v JZD DAK Slušovice, ale i výzkumnou činnost, šlechtitelství nebo učňovské školství. Velká část poklesu pracujících v zemědělství v průběhu 90. let tak zřejmě šla na vrub rozpadu těchto velkých organizací a vyčleňování či zániku jejich mimozemědělských aktivit.

covníků v sekundárním sektoru, kam vedle průmyslu bez dobývání nerostných surovin patří i stavebnictví, pak ve stejném období poklesl o 320 tisíc pracovníků, což představovalo 14,3 % ze základu v roce 1990, přičemž podíl sekundárního sektoru na zaměstnanosti se tím snížil jen mírně (z 41,9 % na 39,4 %) díky poklesu celkového počtu pracujících v národním hospodářství o 8,9 %, respektive o cca 478 tisíc. Vzhledem k tomu, že díky omezování administrativní zátěže malých a středních podniků byla zrušena jejich povinnost vést výkaznictví pro statistické zpracování ze strany ČSÚ, nejsou k dispozici zcela přesné a věcně konzistentní časové řady zaměstnanosti podle sektorů, ale i z dat, která jsou k dispozici, vyplývá, že pokles v obou oblastech pokračoval i dále (viz graf 1).

Graf 1: Průměrný počet zaměstnanců v národním hospodářství podle sektoru z ročního zjišťování

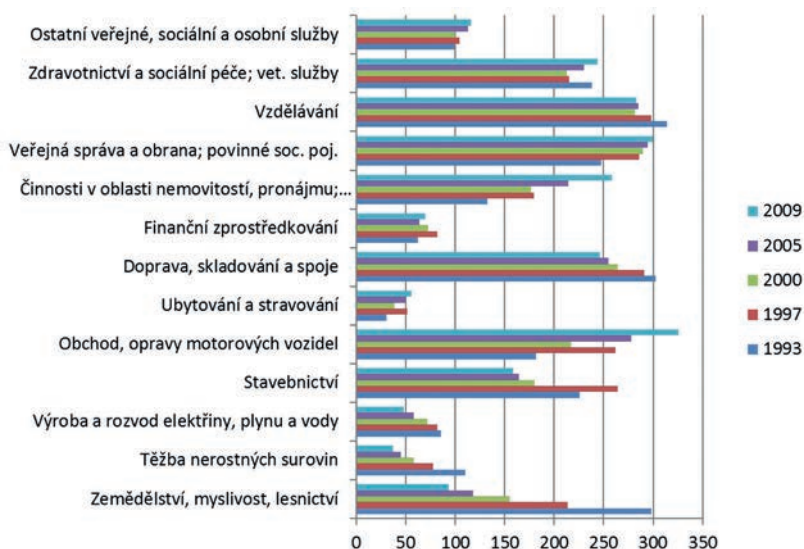


Zdroj: ČSÚ.

V rámci sekundárního sektoru přitom došlo v průběhu času k poměrně velkým změnám v odvětvové struktuře. V něm pokles zaznamenala odvětví jako textilní a kožedělný průmysl, stavebnictví, výroba strojů a zařízení, výroba kovů a kovárenských výrobků, papírenský a polygrafický průmysl, potravinářský a tabákový průmysl, chemický, farmaceutický a rafinérský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody a výroba ostatních nekovových minerálních výrobků. Opačný trend vzestupu (zejm. od ukončení transformační deprese z 1. poloviny 90. let) je vidět v rámci sekundéru v případě výroby elektrických a optických přístrojů, výroby dopravních prostředků a výroby pryžových a plastových výrobků. Celkově největší nárůsty zaznamenala od-

větší terciární sféry, jako činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu, výzkumu a vývoje, ubytování a stravování, případně peněžnictví a bankovníctví a ostatních veřejných, osobních a sociálních služeb. V menší míře ovšem rostla i zaměstnanost ve zdravotní a sociální péči a veterinárních činnostech a rovněž ve veřejné správě a obraně. Naopak oblast dopravy, spojů a skladování vykazuje pokles počtu pracovníků, i když to může být dáno i tím, že statistika zde zachycuje pouze podnikatelské subjekty s 25 a více zaměstnanci⁴, zatímco zejména silniční kamionová doprava je silně fragmentovaná a často provozovaná jako nezávislá činnost (viz grafy 2 a 3).

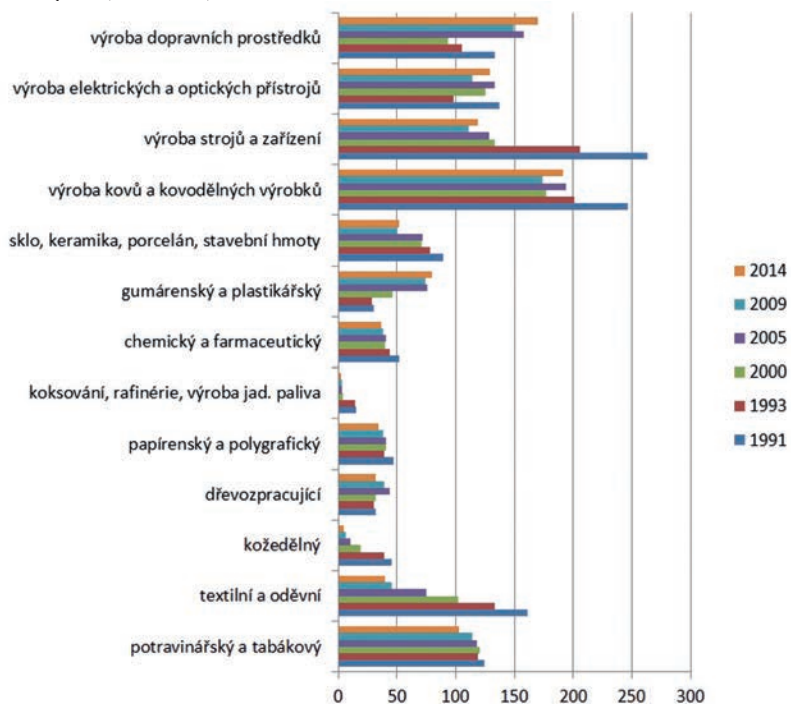
Graf 2: Průměrný počet zaměstnanců v národním hospodářství ČR podle vybraných odvětví (v tisících)



Zdroj: ČSÚ.

⁴ Ze stejného důvodu je třeba brát spíše jako orientační i údaje týkající se některých dalších odvětví zachycených v grafu, pro něž jsou typické malé podniky s počtem několika málo zaměstnanců, případně provozované samotnými majiteli bez zaměstnanců, což je typické pro oblast ubytování a stravování, maloobchod a jiné.

Graf 3: Průměrný počet zaměstnanců v odvětvích zpracovatelského průmyslu (v tisících)



Zdroj: ČSÚ.

Výše ve stručnosti naznačené procesy a vývojové peripetie měly samozřejmě řadu přímých i nepřímých dopadů do oblasti práce. Jedním z hlavních důsledků bylo snížení stability a „jistoty“ pracovních míst. Lidé jsou za daných okolností mnohem častěji nuceni měnit zaměstnání a mnohdy i zcela opustit a změnit svou profesi, podstoupit rekvalifikaci, případně přijmout pracovní příležitost neodpovídající jejich kvalifikaci a zkušenostem. Že přitom nejde o žádnou okrajovou záležitost, to dokládají mj. data z empirických šetření. Z analýzy všech dat Centra pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR, v.v.i, sesbíraných v dosavadním průběhu roku 2015 (za období leden až říjen) totiž vyplývá, že v populaci od 15 do 64 let bez studujících a důchodců téměř dvě pětiny (38,6 %) lidí mají osobní zkušenost s nezaměstnaností trvající 6 měsíců či déle, čtvrtina (24,9 %) pak podle vlastního vyjádření prodělala takovou zkušenost v průběhu posledních 5 let.

Jako nesporné pozitivum uvedenými procesy generovaných změn v pracovní oblasti lze uvést to, že klesá podíl extrémně fyzicky namáhavé a nebez-

pečné práce vykonávané v zdravotně rizikových či škodlivých podmínkách. Na druhé straně ovšem roste podíl psychicky zatěžující a náročné práce, mj. v důsledku rostoucího tlaku na výkon, pracovní tempo a flexibilitu pracovníků. V rostoucí míře práce zahrnuje bezprostřední jednání s lidmi, ať už spolupracovníky a nadřízenými nebo se zákazníky a klienty, což je spojeno se značnou psychickou zátěží. Jak již bylo zmíněno v předchozím textu, nástup nových technologií v kombinaci s rostoucími požadavky ze strany zaměstnavatelů nebo přímých nadřízených, ale také klientů, vede často k pozvolnému stírání hranice mezi pracovním a soukromým životem, protože lidé si „berou“ práci s sebou domů a jsou k dispozici i v době volna na telefonu nebo e-mailu, případně přes ICQ, Skype či jinou podobnou síťovou komunikační aplikaci. Kromě toho jsou pracovníci v různých odvětvích, různých profesích a na různých pozicích nuceni se rychle a stále rychleji adaptovat na různé změny v organizaci práce, v technologiích atd. Výsledkem je narůstající stres a výskyt nových psychických onemocnění, jako je např. syndrom vyhoření.

Za těchto okolností má samozřejmě svůj význam pravidelné sledování a analyzování situace v pracovní oblasti, a to zejména ve vztahu k dopadům na pracovníky a na kvalitu jejich života. K tomu vedle různých statistik zachycujících např. počty pracovních úrazů, výskyt nemocí z povolání, výskyt a délku pracovní neschopnosti, výskyt stresu, výskyt konfliktů na pracovišti, výskyt šikany či diskriminace, četnosti změn pracovního místa, úroveň mezd, objem prostředků vynakládaných na péči o zaměstnance, na bezpečnost práce a další aspekty spojené s oblastí pracovního života, slouží i četné výzkumy a dotazníková šetření, realizované na úrovni podniků, v rámci odvětví, ale i v rámci celé ekonomicky aktivní populace. Subjektivní indikátory, které jsou prostřednictvím výběrových dotazníkových šetření získávány, již dávno prokázaly svoji smysluplnost a relevanci v řadě různých oblastí a sféra pracovního života není v tomto ohledu výjimkou. Právě naopak, celý koncept kvality pracovního života je postaven na tom, jak svůj pracovní život vnímají a hodnotí samotní pracovníci, a její měření je založeno na sadě subjektivních indikátorů sledujících jednak důležitost a jednak hodnocení různých aspektů pracovního života, případně spokojenost s pracovním životem celkově [Vinopal 2011, Červenka 2015a].

Výzkumů tak či onak zaměřených na práci, pracovní život, soulad pracovního a rodinného života a podobně byla v České republice v posledním čtvrtstoletí realizována celá řada. Vývoj do poloviny minulého desetiletí přitom poměrně přehledně a podrobně zmapovala publikace *Jak je v Česku vnímána práce* [Čadová, Paleček 2006]. Ze sekundární analýzy dostupných dat tehdy

vyplývala řada zjištění, jako např. to, že v rámci otázek zaměřených na hodnotové orientace české společnosti se vždy práce a hodnoty s ní spojené pohybovaly v popředí, byť na poněkud nižší úrovni než rodina, přátelé a zdraví, přičemž úroveň postavení práce v žebříčku hodnot v čase doznávala určitých změn, jež patrně souvisely s ekonomickou situací. Její význam byl vyšší v obdobích, kdy byla vyšší nezaměstnanost a kdy byla menší úroveň jistoty udržení si vlastního zaměstnání. Kromě toho jednotlivé položky hodnot spojených s prací vykazovaly zřetelné sociodemografické diference z hlediska vzdělání a současného zaměstnání. Řada rozličných otázek používajících různé škály k měření celkové spokojenosti se současným zaměstnáním pak shodně ukazovala, že výrazná většina ekonomicky aktivních českých občanů je se svojí prací spokojena. Totéž ovšem neplatilo o všech dílčích aspektech práce, když např. na počátku transformace se ve výsledcích kromě menší spokojenosti s úrovní mezd a odměňování objevovala silná nejistota ohledně perspektiv podniků a vlastní budoucnosti v zaměstnání. V období, kdy došlo k výraznému zvýšení nezaměstnanosti, tj. na přelomu tisíciletí panovala značná nespokojenost s jistotou pracovního místa a nepřilíš dobře hodnocenou byla i péče zaměstnavatelů o zaměstnance (viz tabulku 1).

Tabulka 1: Spokojenost s jednotlivými aspekty práce⁵ – časové srovnání (%)

	+/- 02/2002	+/- 10/2003	+/- 02/2004	+/- 10/2004	+/- 04/2005	+/- 10/2005
se zajímavostí práce	73/26	77/22	77/23	79/20	75/24	77/21
s využitím vašich odborných schopností	73/25	72/24	77/21	75/23	72/25	75/22
se vztahy mezi lidmi na pracovišti	66/33	76/21	73/25	74/23	69/26	74/23
s organizací práce na svém pracovišti	61/38	66/32	71/27	65/33	67/29	72/26
s namáhavostí práce	58/42	68/30	67/32	65/34	66/32	67/32
s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením	58/41	67/30	70/28	64/33	65/31	71/27
s délkou práce, směnností	69/30	71/28	72/28	67/32	65/33	76/23
se svým nadřízeným	65/33	67/24	70/24	62/29	64/25	68/25
s tím, jak se váš závod stará o své zaměstnance	47/50	55/37	57/38	48/44	51/38	57/36
s jistotou pracovního místa	40/54	49/41	48/45	45/41	50/40	56/33
se svým platem	37/63	40/59	43/57	39/60	46/53	47/52

⁵ Otázka: „Jak jste spokojen...?“ (v otázce následuje postupný výčet jednotlivých položek – viz tabulku 20 – ke kterým respondenti z předložené karty vybírají možnosti „velmi spokojen“, „spíše spokojen“, spíše nespokojen“ či „velmi nespokojen“, případně spontánně odpovídají, že neví nebo že se jich příslušný aspekt netýká.)

s vyhlídkami na zvýšení platu nebo postup k lepší práci *	26/70	-	25/68	-	-	-
s vyhlídkami na postup k lepší práci	-	27/63	-	25/60	23/58	28/60
s vyhlídkami na zvýšení platu	-	23/68	-	22/67	23/64	27/65

* V únoru 2002 a 2004 byly položky „spokojenost s vyhlídkami na zvýšení platu“ a „spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci“ spojeny do jedné položky.

Poznámka: Údaje v tabulce představují součty podílů „velmi spokojen“ a „spíše spokojen“, respektive „spíše nespokojen“ a „velmi nespokojen“. Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“ a „netýká se“.

Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

Některá šetření se dotýkala též výskytu negativních jevů na pracovišti, přičemž se ukázalo, že právě jejich výskyt je velmi silným faktorem určujícím celkovou spokojenost se zaměstnáním. Ačkoli takové jevy jako šikanování ze strany nadřízených, časté porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem, nedostatečné zajištění podmínek bezpečnosti práce ze strany zaměstnavatele, nevyplácení či zpoždování mezd nebo neplnění kolektivní smlouvy reportovala vždy jen menšina zaměstnanců nepřekračující výrazně úroveň jedné desetiny, jejich dopad na celkovou spokojenost s prací byl zcela jednoznačný (viz tabulky 2 a 3).

Tabulka 2: Výskyt některých jevů na pracovištích – březen 2004 (odpovědi respondentů v %)

	Ano	Ne
opakované uzavírání pracovních smluv na dobu určitou	34	46
časté propouštění	30	62
špatná organizace práce	30	57
neplacené přesčasy	26	63
omezování výroby	21	48
zaměstnávání cizinců	18	69
šikanování ze strany nadřízených	12	78
časté porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem	12	73
nedostatečné zajištění podmínek bezpečnosti práce ze strany zaměstnavatele	11	79
nevyplácení či zpoždování mezd	10	84
neplnění kolektivní smlouvy	8	60

Pozn.: Dotazování byli pouze lidé v zaměstnaneckém poměru (n = 492). Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“ a „netýká se“.

Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

Tabulka 3: Vliv výskytu některých jevů na spokojenost zaměstnanců – březen 2004 (%)

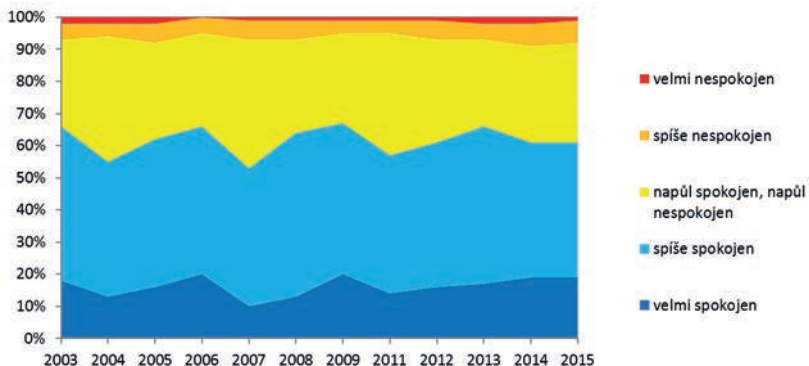
	Jev se vyskytuje	Jev se nevyskytuje
	Spokojen/ Nespokojen	Spokojen/ Nespokojen
opakované uzavírání pracovních smluv na dobu určitou	44/11	63/6
časté propouštění	46/16	61/5
špatná organizace práce	37/16	65/5
neplacené přesčasy	40/15	62/6
omezování výroby	39/20	61/5
zaměstnávání cizinců	49/12	57/8
šikanování ze strany nadřízených	22/26	61/6
časté porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem	24/29	62/5
nedostatečné zajištění podmínek bezpečnosti práce ze strany zaměstnavatele	17/27	61/7
nevypáčení či zpoždování mezd	31/27	59/7
neplnění kolektivní smlouvy	24/24	63/5

Pozn.: Dopočet do 100 % tvoří odpověď „ani spokojen, ani nespokojen“.

Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

Od publikování zmiňované knihy, jež mapovala vnímání práce v České republice ze strany zaměstnanců nebo všech ekonomicky aktivních (a v případě některých otázek ze strany celé dospělé populace včetně těch, kdo momentálně nejsou ekonomicky aktivní, tj. studentů, důchodců, nezaměstnaných a žen či mužů v domácnosti či na mateřské a rodičovské dovolené) ovšem uplynula prakticky celá dekáda, přičemž v mezidobí došlo v ekonomice a potažmo i v oblasti práce k vývoji s řadou turbulencí v podobě ekonomického poklesu, nárůstu nezaměstnanosti a poklesu, případně stagnaci reálných mezd. Proto se v dalším textu podrobněji zaměříme na trendy některých subjektivních indikátorů v průběhu posledního desetiletí, jak je zachytily kontinuální výzkumy centra pro výzkum veřejného mínění.

Graf 4: Spokojenost se současným zaměstnáním⁶ – vývoj v čase (%)



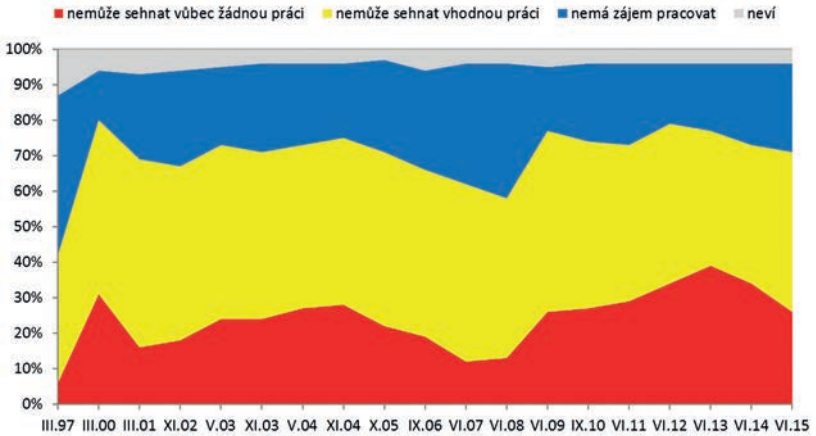
Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

V grafu 4 je zachycen vývoj spokojenosti se současným zaměstnáním měřený na pětibodové škále, kde všechny kategorie škály jsou slovně definovány. Z grafu je patrné, že podíl explicitně nespokojených na této pětibodové škále se poměrně stabilně pohybuje pod hranicí 10% a jen minimálně se mění, když celou dobu se pohybuje v úzkém intervalu 5 až 9%. Zde je ovšem třeba uvést, že na jinak konstruované škále z hlediska délky a popisu kategorií by mohl být výsledek jiný a s vysokou mírou pravděpodobnosti o něco vyšší, když např. na jedenáctibodové škále se slovně definovanými pouze krajními body ve výzkumu Kvality pracovního života 2014 (KPŽ 2014) podíl zařadivších se do části škály reprezentující převládající nespokojenost činil 13,4%.

Na druhé straně je ovšem patrné, že k významným změnám dochází v rozložení odpovědí mezi kategoriemi „velmi spokojen“, „spíše spokojen“ a „napůl spokojen, napůl nespokojen“. Není zcela jasné, proč k tomu dochází, ale některé pozitivní posuny v tomto ohledu časově odpovídají momentům velmi kritického hodnocení ekonomického vývoje spojeného s negativními očekáváními dalšího vývoje. Vysvětlením v tomto případě by mohlo být to, že nejistota v ekonomice může posilovat pocit spokojenosti s prací u těch, kteří ji mají. Změny u některých jiných otázek, jako např. u názorů na hlavní příčinu nezaměstnanosti, kterou ukazuje graf 5, nebo hodnocení úrovně nezaměstnanosti (viz graf 6) s tím korespondují zcela jednoznačně [Červenka 2013, Čadová 2015].

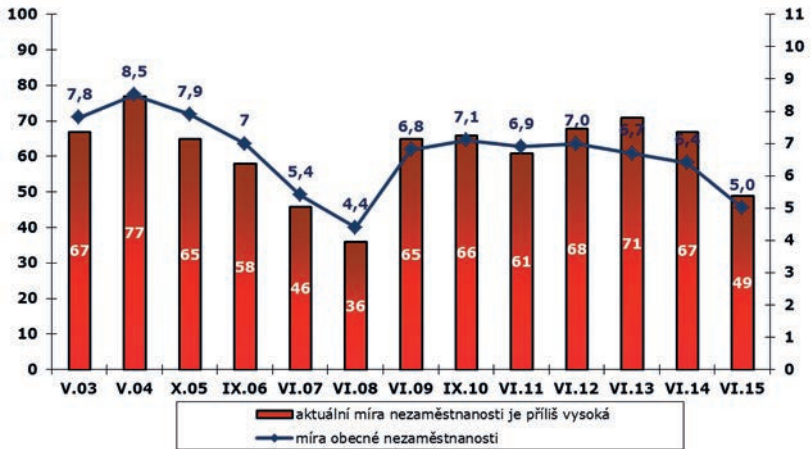
6 Znění otázky: „Jak jste celkově spokojen se svým zaměstnáním? Jste velmi spokojen, spíše spokojen, tak napůl spokojen, napůl nespokojen, spíše nespokojen, velmi nespokojen?“

Graf 5: Názory na hlavní příčinu nezaměstnanosti⁷ (%)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

Graf 6: Hodnocení stávající míry nezaměstnanosti jako příliš vysoké a obecná míra nezaměstnanosti⁸ (%)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost + ČSÚ*.

Konkrétně v grafu 5, který znázorňuje rozložení odpovědí na otázku ohledně hlavní příčiny toho, proč jsou lidé u nás nezaměstnaní, vidíme, že v roce 1997 v březnovém šetření, tedy krátce před nástupem ekonomické krize,

⁷ Znění otázky: „Řekl byste, že většina nezaměstnaných u nás nemůže sehnat vhodnou práci, nemůže sehnat vůbec žádnou práci, nemá zájem pracovat?“

⁸ Znění otázky: „Považujete současnou úroveň nezaměstnanosti v ČR za příliš nízkou, přiměřenou, příliš vysokou?“

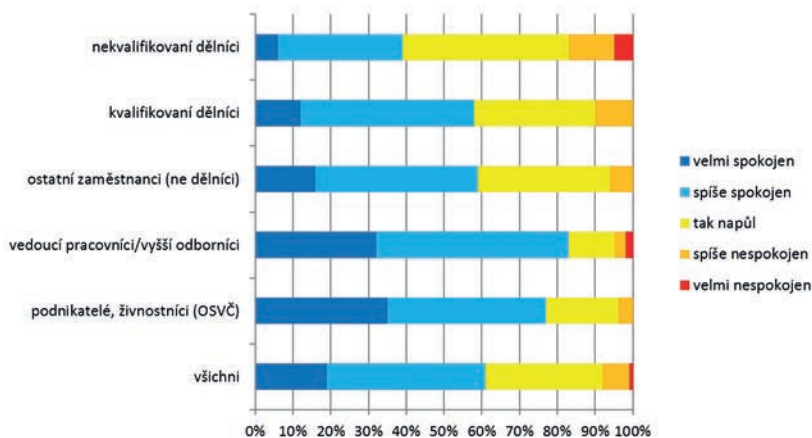
v jejímž důsledku výrazně vzrostla nezaměstnanost, jež se do té doby držela mimořádně nízko, si největší část respondentů myslela, že vinu na tom nesou samotní nezaměstnaní, kteří nechtějí pracovat. To se zásadně změnilo o tři roky později, kdy po krizi se obecná míra nezaměstnanosti ocitla na úrovni více než dvojnásobně převyšující úroveň z období před touto krizí⁹. Tehdy podíl těch, kdo hlavní příčinu viděl v samotných nezaměstnaných a v jejich nechuti pracovat, dramaticky poklesl ve prospěch variant kladoucích vinu na ekonomickou situaci, potažmo nedostatek vhodných nebo i jakýchkoli pracovních příležitostí. Následně sice toto přesvědčení trochu oslabovalo, ale podíl lidí vidících problém na straně nezaměstnaných už ani zdaleka nedosahoval úroveň z roku 1997 a v roce 2004, kdy nezaměstnanost opět stoupla v porovnání předchozím obdobím, se opět zvyšoval podíl těch, kdo jako hlavní příčinu nezaměstnanosti viděli nedostatek pracovních míst. Následná konjunktura s výrazným poklesem nezaměstnanosti, pozdější krize spojená naopak s jejím poklesem a další oživení z posledního období jsou v posunech rozložení odpovědí zcela zřejmé. Komentovat blíže graf 6 je pak už zcela zbytečné, protože shoda vývoje subjektivního hodnocení míry nezaměstnanosti s obecnou mírou nezaměstnanosti vykázanou v daném měsíci je prakticky dokonalá a evidentní již na první pohled.

V případech spokojenosti se současným zaměstnáním, vrátíme-li se zpět ke grafu 4, to ovšem není tak snadné a jednoznačné, jako v uvedených případech. Vzestup spokojenosti se zaměstnáním v roce 2009 a znovu v roce 2013 se shoduje s obdobím ekonomické krize, vyšší nezaměstnanosti a větší skepse, pokud jde o ekonomický vývoj, jeho vyhlídky i jistotu pracovního místa. Obdobně by se dala vyložit i vyšší výchozí úroveň spokojenosti v roce 2003, kdy ekonomika sice mírně rostla, ale i nezaměstnanost byla na vzestupu, přičemž dosahovala úroveň 7,8 % (o půl procentního bodu více než v předchozím roce). Ale nižší úroveň spokojenosti v roce 2004, kdy byla nezaměstnanost nejvyšší od roku 2000 a druhá nejvyšší od počátku transformace, stejně jako vyšší podíl spokojenosti v roce 2006, kdy ekonomika zaznamenávala největší tempo růstu, jež začal viditelně stlačovat dolů i míru nezaměstnanosti, do uvedeného scénáře nezapadají. To ovšem znamená, že pokud vůbec uvedený scénář, snažící se vysvětlit změny v rozložení vyjádření respondentů ohledně spokojenosti se svým zaměstnáním, má mít nějakou platnost, musí vedle něj fungovat i jiné faktory, které ovšem zůstávají prozatím skryty.

⁹ Průměrná obecná míra nezaměstnanosti v roce 1996 činila 3,9 %, o rok později, když v průběhu roku začala stoupat, dosahovala 4,8 % a do roku 2000 vystoupala na 8,8 %, což bylo historické maximum, pokud jde o roční průměr, k němuž se později nejvíce přiblížila v roce 2004. V krizovém období mezi roky 2009 a 2013 se obecná míra nezaměstnanosti v průměru zvýšila „jen“ na úroveň v rozmezí od 6,7 % do 7,3 %, ovšem poté, co v roce 2008 činila jen 4,4 %.

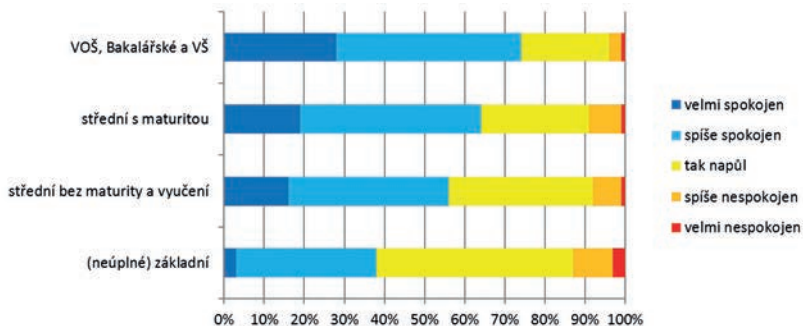
Spokojenost se současným zaměstnáním se podobně jako jiné, obdobné subjektivní indikátory, jako např. celková spokojenost s pracovním životem (viz [Červenka 2015a, 2015b]), zřetelně diferencuje podle některých základních sociodemografických charakteristik, jako např. podle příjmu, vzdělání, subjektivního hodnocení životní úrovně vlastní domácnosti a samozřejmě i podle současného zaměstnání, případně i oboru, ve kterém člověk pracuje. Obecně přitom platí, že čím vyšší je příjem, čím lepší je subjektivní hodnocení životní úrovně vlastní domácnosti a čím vyšší je stupeň nejvyššího dokončeného vzdělání, tím vyšší je spokojenost se současným zaměstnáním. Analýza dat přitom ukazuje, že spokojenost se současným zaměstnáním má silnější vazbu ve vztahu k subjektivnímu hodnocení životní úrovně vlastní domácnosti (Spearmanův koeficient pořadové korelace (SR)=0,376) a k subjektivnímu hodnocení materiálních životních podmínek domácnosti (SR=0,412), stejně jako ke spokojenosti s životem (SR=0,369), než k osobnímu příjmu dotázaného (SR=-0,238).

Graf 7: Spokojenost se současným zaměstnáním podle profese – červen 2015 (%)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

Graf 8: Spokojenost se současným zaměstnáním podle vzdělání – červen 2015 (%)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

Z hlediska profese, jak ukazuje graf 7, relativně spokojenějšími jsou vysoce kvalifikovaní odborníci nebo vedoucí pracovníci, mezi nimiž více než čtyři pětiny (83 %) uvedly, že jsou „velmi“ nebo „spíše“ spokojeni, a v menší míře totéž platí o podnikatelích a samostatně činných, z nichž spokojenost vyjadřují více než tři čtvrtiny (77 %). Naopak mezi nekvalifikovanými dělníky je podíl spokojených výrazně nižší, na úrovni dvou pětín (39 %), přičemž podíl nespokojených se mezi nimi blíží jedné pětině (17 %). Rozdíly z hlediska odvětví se v individuálních šetřeních neprojevují jako statisticky významné, což je ale pouze důsledek relativně malého počtu dotázaných. Při spojení většího počtu souborů se jako horší projevuje hodnocení dotázaných pracujících ve zpracovatelském průmyslu a v odvětví obchodu, oprav motorových vozidel a spotřebního zboží, naopak lépe vyznívá hodnocení ze strany pracujících v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví, tržních služeb (nemovitosti, služby pro podniky, činnosti spojené s pronajímáním, poradenství, věda a výzkum, inženýrské, účetní a jiné služby) a zdravotnictví¹⁰.

Podle vzdělání, jak plyne z grafu 8, spokojenost vyjadřují tři čtvrtiny absolventů vysokých škol (74 %), u nižších vzdělanostních skupin se ale tento podíl citelně zmenšuje, byť pouze u dotázaných se základním vzděláním se podíl spokojených dostal pod hladinu jedné poloviny¹¹. Podle věku a pohlaví

10 Na jemnější jedenáctibodové škále, která odpovědi dotázaných diferencovala ještě výrazněji, se objevily stejné rozdíly, ale kromě nich ještě ke spokojenějším patřili pracovníci z výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, z veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení a ze vzdělávání a školství, zatímco naopak méně spokojeni jsou lidé pracující v zemědělství, myslivosti a lesním hospodářství, v těžbě nerostných surovin, ve stavebnictví, v ubytování a stravování a v ostatních veřejných, sociálních a osobních službách [Cervenka 2015b].

11 Jejich zastoupení mezi ekonomicky aktivními v rámci jednoho šetření je poměrně slabé, takže výsledek by se mohl zdát v tomto směru neprůkazný, ale jestliže se spojí soubory s otázkou na spokojenost se současným zaměstnáním z posledních čtyř let, dostaneme prakticky identické výsledky z hlediska jednotlivých vzdělanostních skupin, přičemž zde již o statistické významnosti rozdílů nemůže být vůbec žádných pochyb.

se významné rozdíly v celkové spokojenosti se současným zaměstnáním neobjevují.

Primárním nástrojem pro měření kvality pracovního života, jak byl tento vyvinut řešitelským týmem v průběhu posledního desetiletí v rámci několika vzájemně na sebe navazujících projektů, se staly dvě baterie otázek sledujících šest základních dimenzí pracovního života prostřednictvím 18 vybraných dílčích aspektů práce, u kterých je zjišťována jejich důležitost pro respondenta a vedle toho jejich subjektivní hodnocení respondentem, jak o tom bude podrobně řeč v dalších částech této publikace a jak se o tom lze dočíst s podrobným teoretickým zdůvodněním i jinde (např. [Vinopal 2011]). Než byl tento nástroj ve své finální podobě použit v šetření KPŽ 2014, byla jeho mírně odlišná verze¹² opakovaně testována v kontinuálních výzkumech CVVM^{13 14}. Díky těmto testům kromě jiného máme nyní k dispozici časově

12 Základním rozdílem je užití jiné škály odpovědí. Zatímco v KPŽ 2014 byly použity k měření jak důležitosti, tak i hodnocení dílčích aspektů práce jedenáctibodové škály s definovanými krajními variantami odpovědí, v testech realizovaných v letech 2008, 2011 a 2013 otázky měly škály šestibodové a slovně popsané v celém spektru. Další drobný rozdíl pak spočíval v jedné odlišné poloze, když v konečné verzi otázek použité v KPŽ 2014 původní „absenci šikany na pracovišti“ nahradily obecnější „celkové mezilidské vztahy v prostředí práce“. U některých dalších položek pak došlo k upřesnění, zpodrobnění či doplnění jejich popisu, přičemž ale jejich smysl zůstal stejný.

13 Znění otázky: „Nyní Vám budu předčítat seznam několika aspektů, které mohou být pro různé lidi různé důležité, např. při hledání zaměstnání. U každého z nich mi prosím řekněte, jak důležitý nebo naopak nedůležitý je pro Vás osobně. a) Jak důležitá je pro Vás výše platu nebo mzdy; b) aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě odměňovány? c) Jak důležité jsou nefinanční výhody plynoucí ze zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)? d) Jak důležité jsou pro Vás vztahy s kolegy; e) chování nadřízených k podřízeným; f) aby se na pracovišti nevyskytovalo násilí a šikana? g) Jak důležitá je pro Vás celková časová náročnost práce; h) rozložení pracovní doby během dne či týdne? i) Jak důležité je, aby Vám práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek? j) Jak důležité pro Vás je, aby byla Vaše práce zajímavá; k) abyste v ní měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje; l) abyste ji mohl vykonávat samostatně? m) Jak důležitý je pro Vás charakter pracovního poměru tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou. n) Jak důležitá je pro Vás jistota pracovního místa? o) Jak důležité pro Vás je, abyste v zaměstnání získal šanci a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce? p) Jak důležitá je pro Vás úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti, q) technické vybavení pracoviště? r) Jak důležitá je čistota, pořádek a hygiena na pracovišti?“ Možnosti odpovědí: rozhodně důležité, důležité, spíše důležité, spíše nedůležité, nedůležité, rozhodně nedůležité.

14 Znění otázky: „Jak byste zhodnotil následující aspekty Vašeho hlavního zaměstnání? U každého mi prosím řekněte, zda je čistě z Vašeho vlastního hlediska a pro Vás osobně považujete za dobré nebo špatné. a) Jak hodnotíte výši svého platu nebo mzdy, b) spravedlivost odměňování Vašich pracovních výsledků? c) Rozsah nefinančních výhod plynoucích z Vašeho zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)? d) Jak hodnotíte své vztahy s kolegy, e) chování nadřízených k podřízeným na Vašem pracovišti, f) míru výskytu násilí a šikany na pracovišti? g) Jak hodnotíte celkovou časovou náročnost Vaší práce, h) rozložení Vaší pracovní doby během dne či týdne? i) Jak hodnotíte to, kolik Vám Vaše práce umožňuje mít času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek? j) Jak hodnotíte to, jak je Vaše práce zajímavá, k) jaké možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje vám Vaše současné zaměstnání umožňuje, l) míru samostatnosti práce, kterou vykonáváte? m) Jak hodnotíte charakter Vašeho pracovního poměru

srovnatelná data pokrývající poslední období, v němž se odehrála řada zajímavých událostí a v němž ekonomika procházela poměrně těžkým obdobím. Na výsledky těchto výzkumů se nyní zaměříme poněkud podrobněji.

Než se ale pustíme do detailnějšího rozboru výsledků, bude užitečné si shrnout některé obecnější závěry, které z jejich analýz vyplývají. V prvé řadě můžeme konstatovat, že jako vůbec nejdůležitější aspekty práce se v realizovaných výzkumech stabilně ukazují být jistota pracovního místa, absence šikany v zaměstnání, výše platu a spravedlnost odměňování, i když, jak dále uvidíme, jejich vzájemná pozice se v průběhu času zřetelně proměnila.

Za velmi zajímavé a ne příliš očekávané zjištění lze označit to, že u řady dílčích aspektů, jako např. u nefinančních výhod, chování nadřízených, vztahů s kolegy, možnosti dalšího uplatnění na trhu práce, časové náročnosti práce, rozložení pracovní doby, zajímavosti práce, možnosti dalšího vzdělávání, ale i spravedlnosti odměňování a samotné výše platu došlo mezi roky 2008 a 2013 k poměrně citelnému poklesu připisované důležitosti. Obecně se příliš nepředpokládalo, že by ve vnímání důležitosti jednotlivých aspektů práce mělo docházet v poměrně krátkém čase k nějakým významným změnám, spíše se očekávalo, že změny mohou nastat u hodnocení různých aspektů práce a že jejich hierarchie bude značně stabilní, ale realita odrážející se v datech ukázala, že vnější okolnosti a zejména ekonomická krize mohou prioritami pracovníků docela důkladně zamíchat.

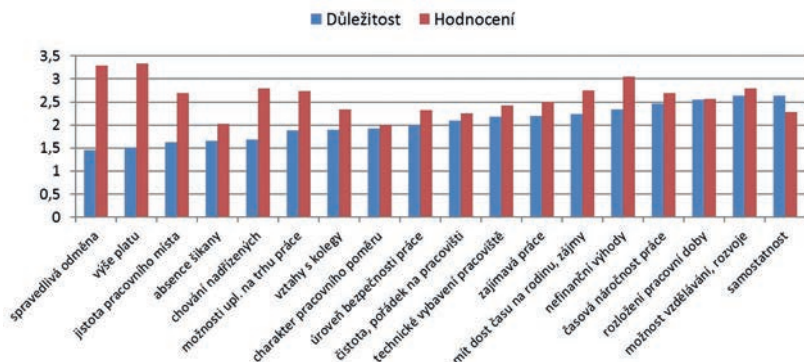
Pokud jde o hodnocení dílčích aspektů, pak z těch nejvýznamnějších se z hlediska příznivosti hodnocení v popředí pohybuje absence šikany, naopak jistota pracovního místa a (navzdory dílčímu zlepšení) spravedlnost odměňování i výše platu patří k těm relativně méně příznivě hodnoceným, i když ve všech realizovaných výzkumech u všech hodnocených aspektů včetně těchto alespoň v malé míře převažovalo pozitivní hodnocení nad negativním, podobně jako u všech zkoumaných aspektů převládalo mínění o jejich důležitosti. Přitom je třeba zde připomenout, že převládání pozitivních vyjádření při hodnocení ve vztahu ke všem dílčím aspektům práce nebylo v minulosti typickým jevem a zvláště ne, pokud jde o odměňování (viz [Čadová, Paleček 2006]).

Pokud jde o změny v hodnocení, pozitivní trend mezi roky 2008 a 2013 v něm lze zaznamenat kromě již zmíněné spravedlnosti odměňování a výše

tj. zda jde o poměr hlavních, vedlejších, na dobu neurčitou, na dobu určitou? n) Jak hodnotíte jistotu Vašeho pracovního místa? o) Jak hodnotíte šance a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce, které Vám Vaše současná práce dává? p) Jak hodnotíte úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví na Vašem pracovišti, q) technické vybavení Vašeho pracoviště? r) Jak hodnotíte čistotu, pořádek a hygienu na Vašem pracovišti?“ Možnosti odpovědi: velmi dobré, dobré, spíše dobré, spíše špatné, špatné, velmi špatné.

platu např. u chování nadřízených, u technického vybavení pracoviště nebo u čistoty a pořádku na pracovišti. Naopak jisté zhoršení je patrné u nefinančních výhod, u možnosti vzdělávání a rozvoje v zaměstnání, u možnosti dalšího uplatnění na trhu práce a u časové náročnosti práce. První tři uvedené aspekty, u nichž bylo zaznamenáno zhoršení v hodnocení, přitom zřejmě odrážejí skutečnost vyplývající z ekonomické krize, během níž byly ze strany zaměstnavatelů různé nefinanční výhody poskytované zaměstnancům, jakož i různé programy pro rozvoj a vzdělávání vlastních zaměstnanců v rámci úsporných opatření utlumovány, omezovány, případně zcela rušeny. Možnosti dalšího uplatnění na trhu práce pak podvazovala samotná recese s reálně zvýšenou nezaměstnaností. Zhoršené hodnocení náročnosti práce pak může reflektovat rostoucí tlak na zaměstnance ze strany zaměstnavatelů, kteří v rámci konkurenčního boje a ve snaze posilovat jakýmkoli způsobem vlastní konkurenceschopnost usilují o zvyšování efektivity a maximální exploataci pracovních sil při udržení nízkých nákladů práce.

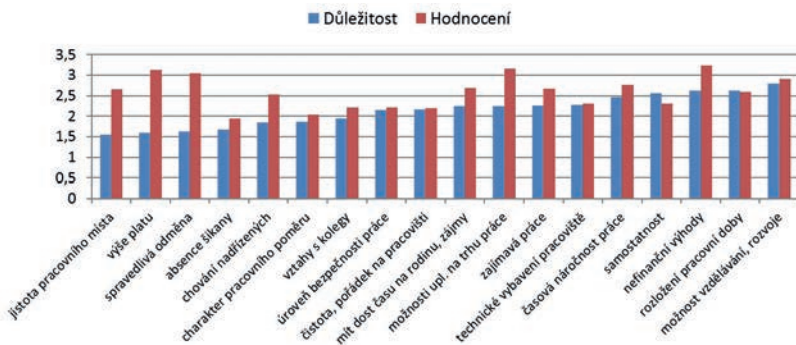
Graf 9: Důležitost a hodnocení dílčích aspektů práce v červnu 2008 (průměry)



Pozn.: Průměry jsou vypočteny z hodnot jednotlivých odpovědí pohybující se od 1 do 6, kde 1 představuje variantu „rozhodně důležité“ u posuzování důležitosti a „velmi dobré“ u hodnocení. To znamená, že čím je průměr nižší, tím je aspekt vnímán jako důležitější, nebo jako lépe hodnocený. Položky v grafu jsou řazeny podle deklarované důležitosti.

Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

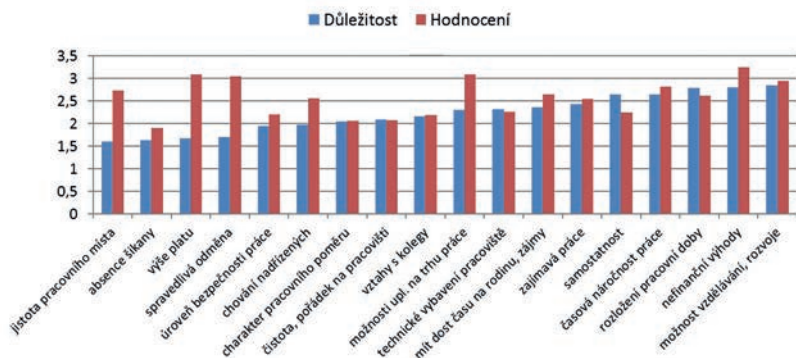
Graf 10: Důležitost a hodnocení dílčích aspektů práce v únoru 2011 (průměry)



Pozn.: Průměry jsou vypočteny z hodnot jednotlivých odpovědí pohybující se od 1 do 6, kde 1 představuje variantu „rozhodně důležité“ u posuzování důležitosti a „velmi dobré“ u hodnocení. To znamená, že čím je průměr nižší, tím je aspekt vnímán jako důležitější, nebo jako lépe hodnocený. Položky v grafu jsou řazeny podle deklarované důležitosti.

Zdroj: CVVM SOŮ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

Graf 11: Důležitost a hodnocení dílčích aspektů práce v červnu 2013 (průměry)



Pozn.: Průměry jsou vypočteny z hodnot jednotlivých odpovědí pohybující se od 1 do 6, kde 1 představuje variantu „rozhodně důležité“ u posuzování důležitosti a „velmi dobré“ u hodnocení. To znamená, že čím je průměr nižší, tím je aspekt vnímán jako důležitější, nebo jako lépe hodnocený. Položky v grafu jsou řazeny podle deklarované důležitosti.

Zdroj: CVVM SOŮ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

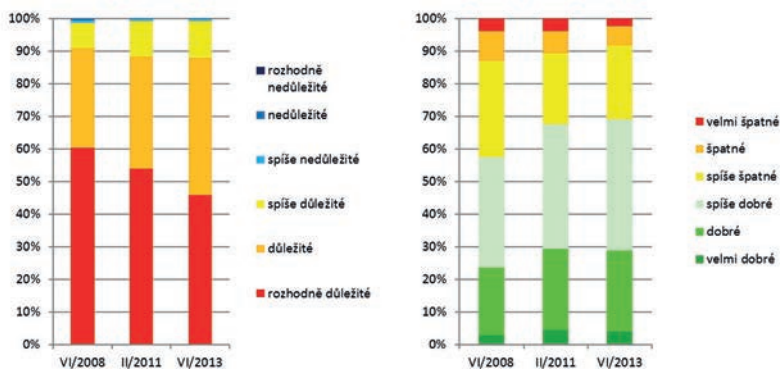
Grafy 9, 10 a 11 nabízejí v souhrnu celkové výsledky šetření za obě baterie v jednotlivých letech vyjádřené průměrem a řazené podle deklarované důležitosti. Z jejich srovnání je zřejmé, že zatímco v červnu 2008, tedy v době, kdy si v České republice jen málokdo připouštěl přicházející krizi, na prvních místech z hlediska důležitosti figurovaly výše platu a jako absolutní vítěz pak

„spravedlivé odměňování“ a teprve s odstupem za nimi se umístila jistota pracovního místa, v letech 2011 a 2013 už na prvním místě stanula vždy jistota pracovního místa¹⁵ následovaná výší platu a spravedlivostí odměňování, přičemž v roce 2013 se před ně těsně vešla absence šikany. V dalším pořadí můžeme vidět, jak se „úroveň bezpečnosti práce“, jež původně byla až devátou položkou v pořadí a v roce 2011 osmou, v roce 2013 vtěsnala před dříve pátou položku „chování nadřízených“ a zaujala její místo. V roce 2008 z hlediska důležitosti šestá položka „možnosti dalšího uplatnění na trhu práce“ se v letech 2011 a 2013 propadla pořadím až na začátek druhé poloviny žebříčku, respektive na jedenácté místo v roce 2011 a desáté o dva roky později. Sedmé „vztahy s kolegy“ z let 2008 i 2011 se posunuly pořadím dolů na devátou příčku v roce 2013. Ke značným přesunům docházelo i ve spodní části žebříčku, kde např. původně poslední „samostatnost“ se do roku 2013 posunula na čtrnácté místo, ačkoli vnímání její důležitosti se mezitím nezměnilo. Změnilo se ale vnímání jiných aspektů, jimž lidé původně přisuzovali větší význam. To postihlo např. nefinanční výhody (posun z čtrnáctého místa na sedmácté) nebo možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje, jež se propadly na samý konec žebříčku.

Graf 12: Postoje k dílčím aspektům práce – výše platu (%), průměry

Důležitost (1,51, 1,59, 1,67)

Hodnocení (3,33, 3,13, 3,09)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Náš společnost*.

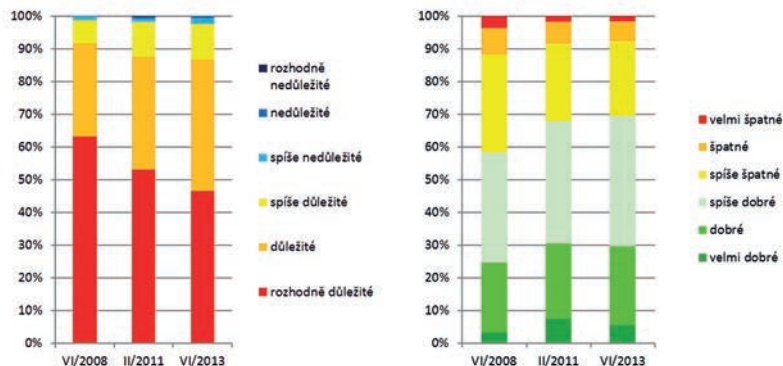
Jak ukazuje graf 12, v případě výše platu došlo mezi roky 2008 a 2013 k výraznému poklesu podílu těch, kdo ji považují za „rozhodně důležitou“, což se na druhé straně projevilo vzestupem podílu těch, kdo výši platu označují za „důležitou“. V hodnocení výše platu se pak mezi roky 2008 a 2013 objevilo poměrně významné zlepšení, když podíl příznivého hodnocení vzrostl z necelých tří pětín v roce 2008 na více než dvě třetiny v roce 2013.

15 K jejímu vývoji podrobněji viz [Červenka 2015c]

Graf 13: Postoje k dílčím aspektům práce – spravedlivost odměňování (% , průměry)

Důležitost (1,46, 1,62, 1,70)

Hodnocení (3,29, 3,05, 3,05)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

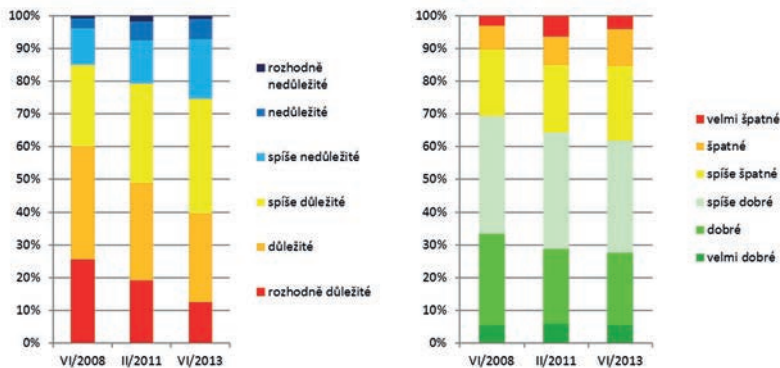
Spravedlivost odměňování (viz graf 13) vykazuje prakticky stejné tendence jako výše platu. Poměrně výrazně od roku 2008 poklesl podíl lidí, kteří tento aspekt označují za „rozhodně důležitý“, přičemž tito se přesunuli ke skupině těch, kdo to označují za „důležitý“ a v menší míře za „spíše důležitý“. V hodnocení se pak opět podíl příznivého hodnocení zvýšil z necelých tří pětín v roce 2008 na více než dvě třetiny v roce 2013.

Výrazný pokles připisované důležitosti se týkal také třetího aspektu reprezentujícího dimenzi odměňování práce, a sice poskytování nefinančních výhod a bonusů zaměstnancům, jak ukazuje graf 14. V tomto případě je ovšem pokles důležitosti ještě výraznější než u předchozích dvou položek, přičemž zde nedošlo jen k přesunům v rozložení odpovědí mezi různé varianty reprezentujícími větší či menší míru důležitosti, ale reálně stoupl i podíl lidí, kteří nefinanční výhody pokládají za více či méně nedůležité. V hodnocení nefinančních výhod pak na rozdíl od obou předchozích položek vidíme určité zhoršení, které zřejmě odráží prostou skutečnost, že tato složka odměňování zaměstnanců doznala během krizových let podstatné redukce.

Graf 14: Postoje k dílčím aspektům práce – nefinanční výhody (% , průměry)

Důležitost (2,34, 2,62, 2,81)

Hodnocení (3,05, 3,23, 3,25)

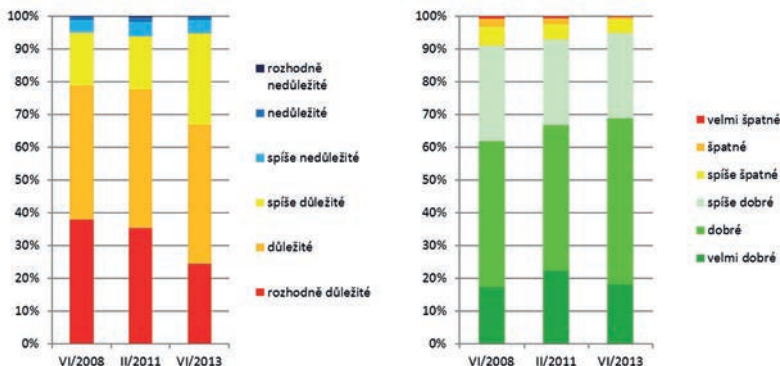


Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

Graf 15: Postoje k dílčím aspektům práce – vztahy s kolegy (% , průměry)

Důležitost (1,90, 1,95, 2,16)

Hodnocení (2,34, 2,21, 2,19)



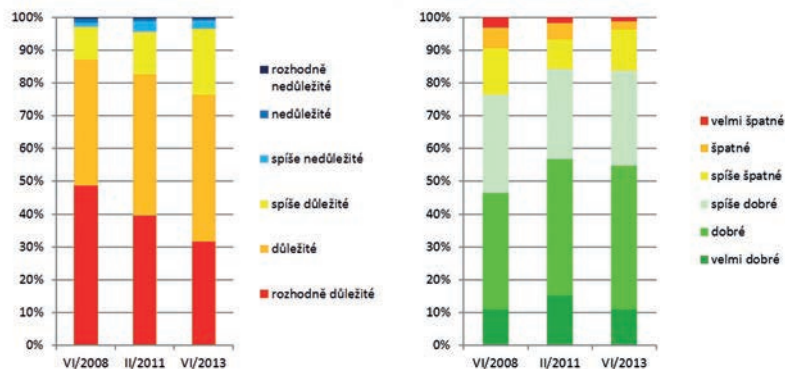
Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

Také u vztahů s kolegy (viz graf 15) došlo mezi roky 2008 a 2013 k poměrně zřetelnému útlumu z hlediska důležitosti připisované tomuto aspektu, když výrazným poklesem prošel podíl těch, kdo vztahy s kolegy pokládají za „rozhodně důležité“, což se na druhé straně projevilo zejména zvýšením podílu těch, kdo to pokládají za „spíše důležité“. V samotném hodnocení tohoto aspektu je patrný trend mírného zlepšování.

Graf 16: Postoje k dílčím aspektům práce – chování nadřízených (% , průměry)

Důležitost (1,69, 1,84, 1,97)

Hodnocení (2,79, 2,52, 2,56)



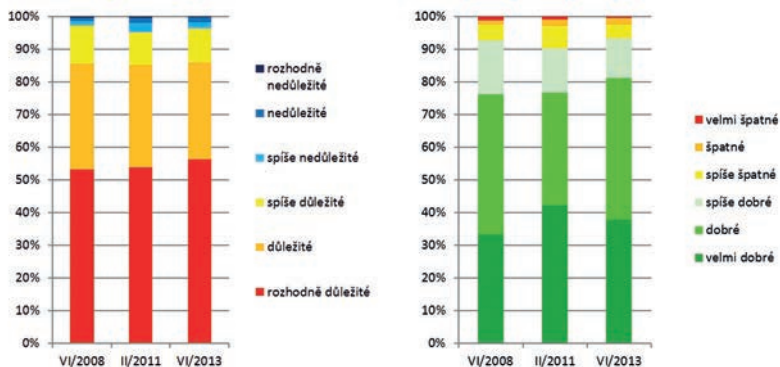
Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

Prakticky totožnou trajektorii vývoje jak z hlediska připisované důležitosti, jež klesá, tak z hlediska hodnocení, které se naopak zlepšilo, vidíme i v případě chování nadřízených (viz graf 16).

Graf 17: Postoje k dílčím aspektům práce – absence šikany na pracovišti (% , průměry)

Důležitost (1,66, 1,68, 1,63)

Hodnocení (2,02, 1,95, 1,91)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

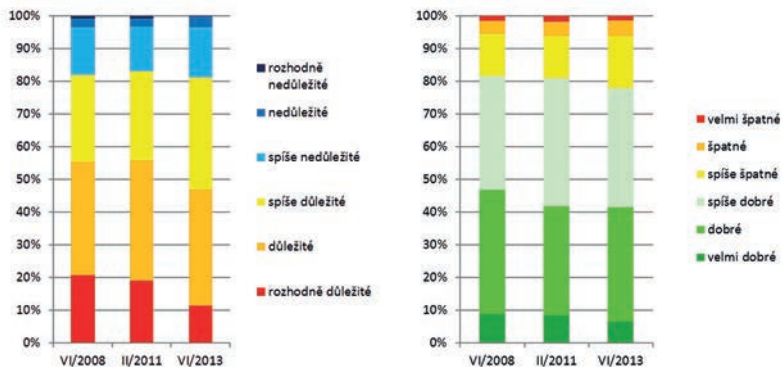
V porovnání s tím absence šikany, jak ukazuje graf 17, si v letech 2008 až 2013 stabilně držela svoji úroveň připisované důležitosti, díky čemuž se také v pořadí roku 2013 posunula těsně na druhou příčku za jistotu pracovního

místa a před vyšší platu a spravedlivostí odměňování, jak již bylo uvedeno dříve. Také v hodnocení zde nedošlo k žádné dramatické změně, i když mírné zlepšení průměru díky vzestupu podílu těch, kteří tento aspekt hodnotí jako „velmi dobrý“, lze vidět.

Graf 18: Postoje k dílčím aspektům práce – časová náročnost práce (% průměry)

Důležitost (2,46, 2,46, 2,65)

Hodnocení (2,70, 2,77, 2,82)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

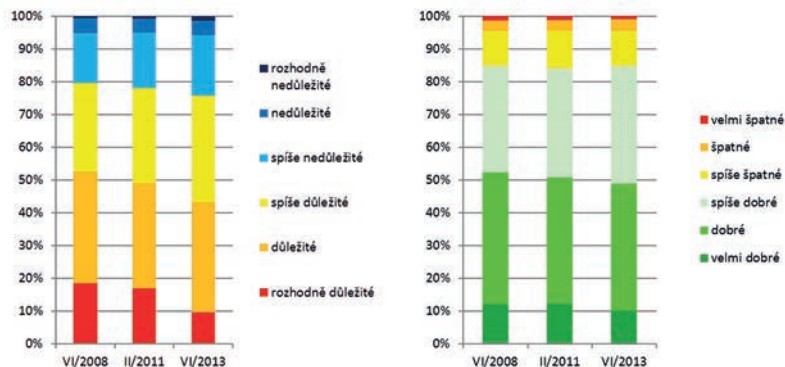
Časová náročnost práce je dalším dílčím aspektem pracovního života, u kterého mezi roky 2008 a 2013 došlo k jisté redukci připisované důležitosti. Naopak hodnocení v roce 2013 bylo oproti roku 2008 mírně zhoršené.

Také v případě rozložení pracovní doby (viz graf 19) je v roce 2013 oproti roku 2008 patrné snížení připisované důležitosti. Samotné hodnocení tohoto dílčího aspektu pracovního života se ale v průběhu sledovaného období významným způsobem nezměnilo.

Graf 19: Postoje k dílčím aspektům práce – rozložení pracovní doby (% , průměry)

Důležitost (2,55, 2,62, 2,79)

Hodnocení (2,57, 2,59, 2,62)

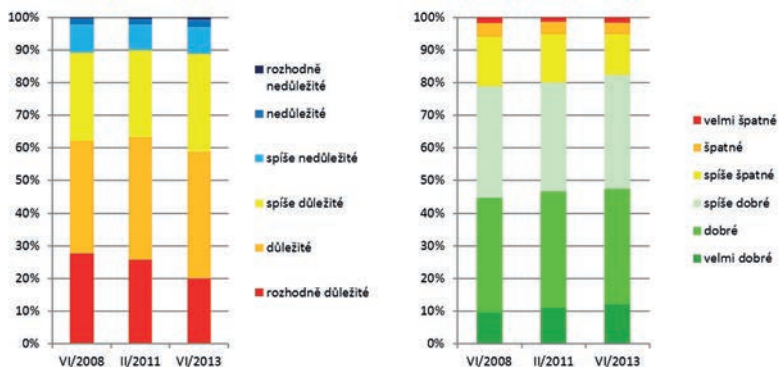


Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

Graf 20: Postoje k dílčím aspektům práce – čas na rodinu, zájmy, odpočinek (% , průměry)

Důležitost (2,24, 2,24, 2,36)

Hodnocení (2,75, 2,69, 2,65)



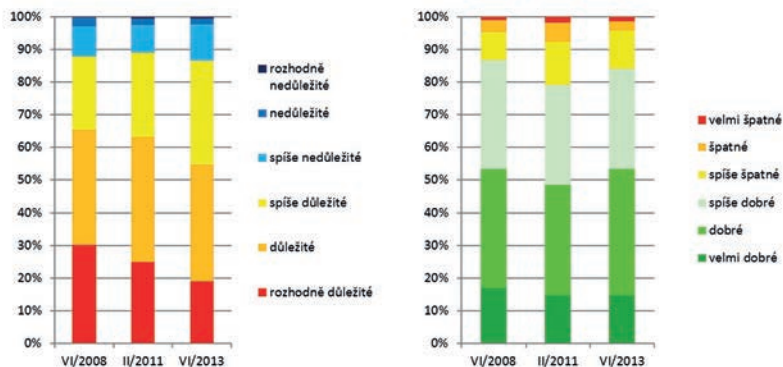
Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

V případě času na rodinu, zájmy a odpočinek (viz graf 20) se deklarovaná míra důležitosti mezi roky 2008 a 2013 snížila rovněž, byť méně výrazně než u řady jiných aspektů včetně výše zmíněného rozložení pracovní doby a časové náročnosti práce. Rovněž na rozdíl od těchto oblastí se zde hodnocení ve sledovaném období mírně zlepšilo.

Graf 21: Postoje k dílčím aspektům práce – zajímavost práce (% , průměry)

Důležitost (2,20, 2,26, 2,43)

Hodnocení (2,49, 2,67, 2,54)



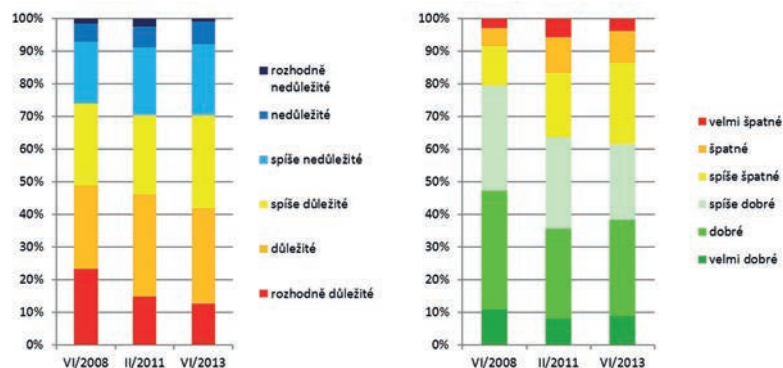
Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

Pokles přisuzované důležitosti ve sledovaném období se nevyhnul ani zajímavosti práce, jak vyplývá z výsledků zachycených v grafu 21. V hodnocení zajímavosti práce pak došlo v roce 2011 k mírnému zhoršení oproti roku 2008, v roce 2013 se však hodnocení v podstatě vrátilo na úroveň z roku 2008.

Graf 22: Postoje k dílčím aspektům práce – další vzdělávání, osobní rozvoj (% , průměry)

Důležitost (2,63, 2,80, 2,84)

Hodnocení (2,74, 3,16, 3,09)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

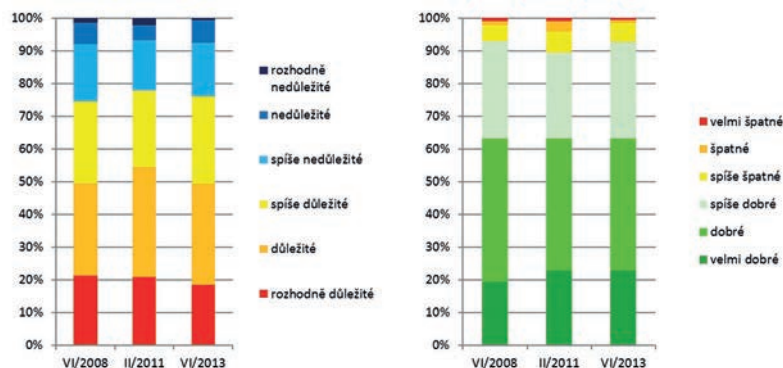
Také v případě možností dalšího vzdělávání a osobního rozvoje došlo ke zřetelnému poklesu přisuzované důležitosti mezi roky 2008 a 2013 (viz graf 22). Tím se tato položka dostala z hlediska důležitosti na poslední mís-

to v letech 2011 i 2013, byť v porovnání s rokem 2008 poklesla jen o jednu příčku. V hodnocení u této položky pak došlo k velmi výraznému zhoršení zejména mezi roky 2008 a 2011, což byl bezpochyby důsledek ekonomické recese, během níž zaměstnavatelé začali mj. šetřit na různých vzdělávacích programech pro své zaměstnance, ostatně podobně jako tomu bylo v případě poskytování nefinančních výhod.

Graf 23: Postoje k dílčím aspektům práce – možnost pracovat samostatně (% , průměry)

Důležitost (2,64, 2,56, 2,64)

Hodnocení (2,28, 2,30, 2,24)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

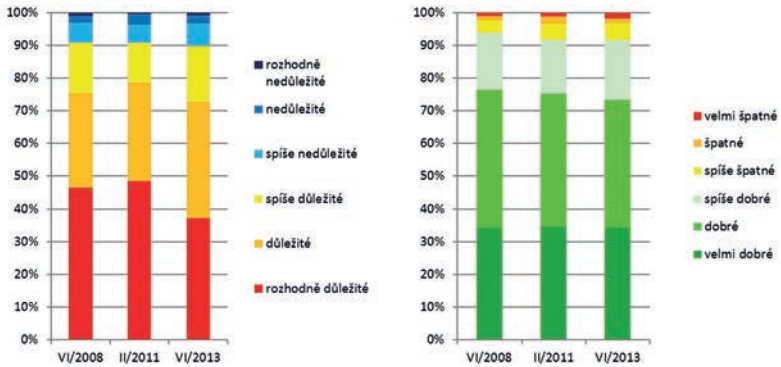
U možnosti samostatně pracovat (viz graf 23) jako u jedné z mála položek nedošlo mezi roky 2008 a 2013 k poklesu přisuzované důležitosti a naopak v roce 2011 tato důležitost mírně, byť pouze přechodně, vzrostla, což mělo za následek posun této položky směrem vzhůru žebříčkem dílčích aspektů práce řazených z hlediska jejich důležitosti. Hodnocení se zde v průběhu sledovaného období významně neměnilo.

U charakteru pracovního poměru (viz graf 24) pak pokles přisuzované důležitosti nastal až mezi roky 2011 a 2013. Samotné hodnocení se zde ve sledovaném období měnilo jen minimálně a statisticky nevýznamně.

Graf 24: Postoje k dílčím aspektům práce – charakter pracovního poměru (% , průměry)

Důležitost (1,92, 1,86, 2,04)

Hodnocení (1,99, 2,03, 2,06)

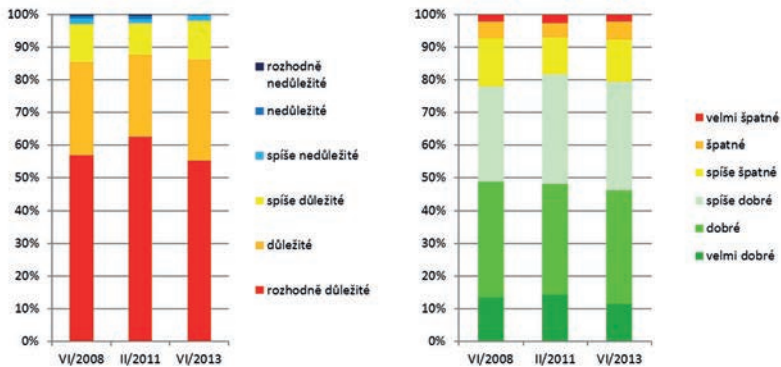


Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

Graf 25: Postoje k dílčím aspektům práce – jistota pracovního místa (% , průměry)

Důležitost (1,62, 1,55, 1,61)

Hodnocení (2,70, 2,66, 2,73)



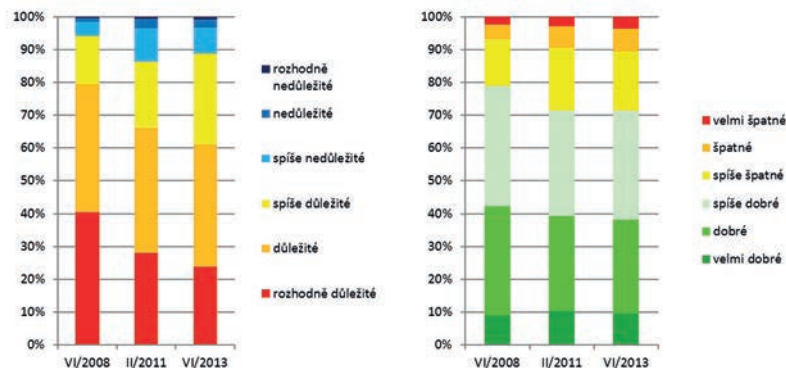
Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

Jistota pracovního místa je pak dalším z několika málo zkoumaných aspektů práce, kde se ve sledovaném období přisuzovaná důležitost nesnižovala a v roce 2011 byla dokonce lehce zvýšená v porovnání s rokem 2008, což postačovalo k tomu, aby se dostala na samotnou špičku žebříčku zkoumaných aspektů práce z hlediska jejich důležitosti. Hodnocení jistoty pracovního místa se v průběhu sledovaného období významně neměnilo.

Graf 26: Postoje k dílčím aspektům práce – možnosti dalšího uplatnění na trhu práce (% , průměry)

Důležitost (1,88, 2,24, 2,30)

Hodnocení (2,79, 2,91, 2,95)



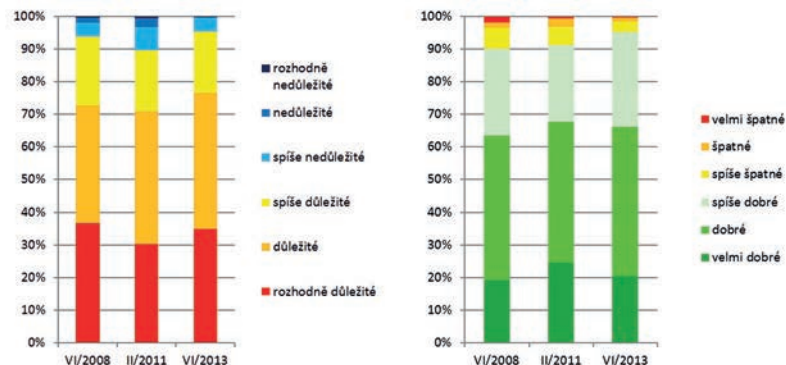
Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

V případě možností dalšího uplatnění na trhu práce došlo k velmi výraznému poklesu přisuzované jim důležitosti, a to zejména v období mezi roky 2008 a 2011, jak ukazuje graf 26. V hodnocení tohoto aspektu pak došlo k určitému zhoršení, které může odrážet zhoršenou situaci na trhu práce v období ekonomické recese.

Graf 27: Postoje k dílčím aspektům práce – bezpečnost práce (% , průměry)

Důležitost (2,00, 2,14, 1,94)

Hodnocení (2,33, 2,21, 2,20)



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., *Naše společnost*.

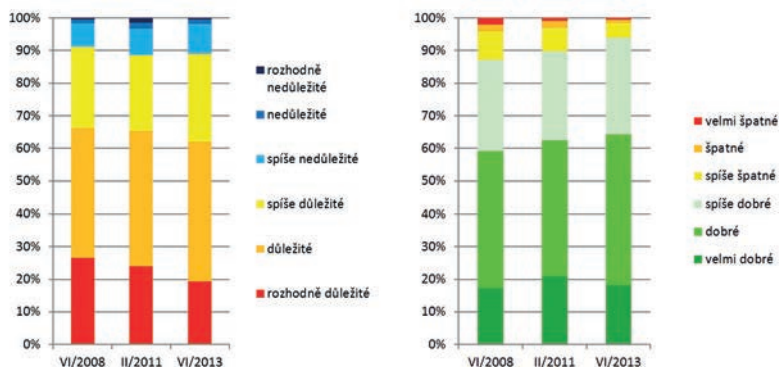
Poněkud neurovnaným vývojem prošly postoje k bezpečnosti práce, jak ukazuje graf 27. V tomto případě totiž nejprve došlo k určitému poklesu de-

klarované důležitosti mezi roky 2008 a 2011, ale v roce 2013 naopak deklarovaná důležitost vzrostla, a to ještě výraznějším způsobem, než jakým dříve poklesla. Díky tomu se bezpečnost práce posunula žebříčkem zkoumaných aspektů práce vzhůru a zařadila se v roce 2013 na pátém místě, jak bylo uvedeno v předchozím textu. V jejich hodnocení mezi roky 2008 a 2013 nastalo mírné zlepšení.

Graf 28: Postoje k dílčím aspektům práce – technické vybavení pracoviště (% , průměry)

Důležitost (2,18, 2,27, 2,32)

Hodnocení (2,42, 2,31, 2,26)

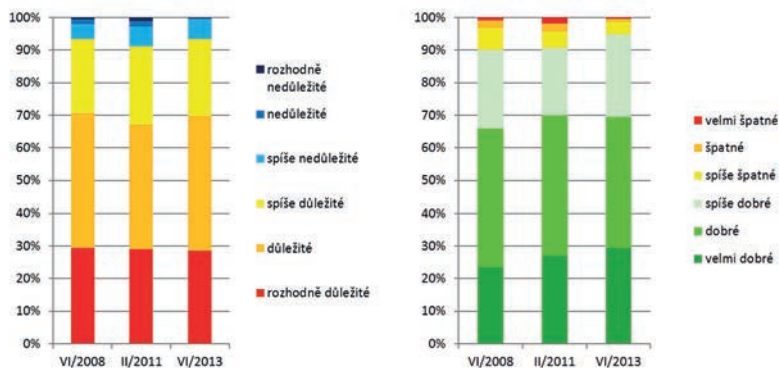


Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

Graf 29: Postoje k dílčím aspektům práce – čistota a pořádek na pracovišti (% , průměry)

Důležitost (2,09, 2,17, 2,09)

Hodnocení (2,25, 2,19, 2,08)



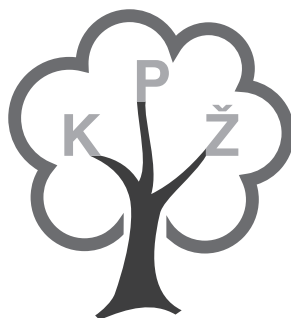
Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost.

V případě technického vybavení pracoviště (viz graf 28) můžeme vidět mezi roky 2008 a 2013 mírný pokles připisované důležitosti. Hodnocení se pak ve sledovaném období zlepšilo.

U posledního ze sledovaných aspektů práce, jímž je čistota a pořádek na pracovišti (viz graf 29), vidíme relativně stabilní vnímání důležitosti ve spojení s mírně se zlepšujícím hodnocením.

KAPITOLA 3

ČR v číslech
a mezinárodních srovnáních



Česko ve srovnání se světem

Než začneme porovnávat pracovní život v České republice s ostatním světem, je třeba uvést složitost posuzování dané problematiky. Kvalita pracovního života jako součást celkové kvality života má historický, kulturní kontext a časoprostorový rozměr. Souvisí s konkrétním životním prostorem společnosti, životním a pracovním prostředím jedince. V rámci růstu podpory udržitelnosti rozvoje se kvalita života stává čím dál více novodobým společenským i individuálním cílem. Kvalita pracovního života je tvořena vzájemnou interakcí objektivních podmínek, subjektivního vnímání, hodnotového systému a aspirací. Má individuální a společenskou rovinu, komplexní a multidimenzionální rozměr, který vyžaduje holistický a interdisciplinární přístup. Nástroje měření objektivní i subjektivní stránky kvality života a kvality pracovního života jsou založeny na výsledcích nesčetných mezinárodních šetření, průzkumů, zpráv, žebříčků, indexů a indikátorů. Aktuální přístupy k měření kvality života uznávají multidimenzionální charakter konceptu, tj. měření více klíčových domén a indikátorů a staví na metodologickém pluralismu, kdy dochází k prolínání subjektivního i objektivního měření.

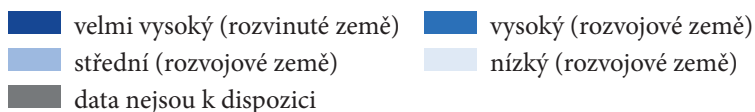
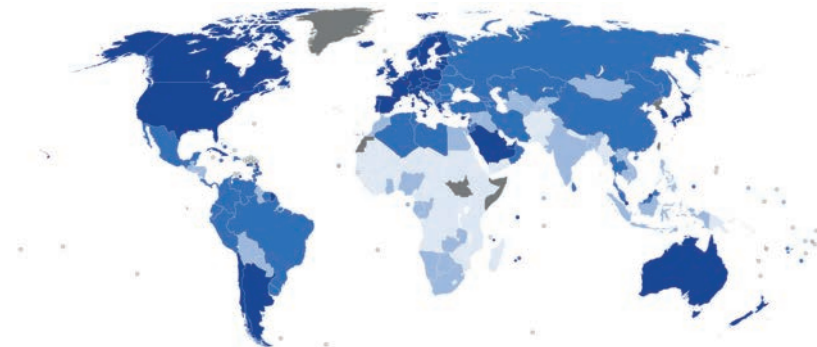
Publikované mezinárodní analýzy, žebříčky a porovnávání zemí mohou poskytnout zajímavé informace a data, která přece jen nutí k přemýšlení o tom, zda bychom mohli některé oblasti našeho života, pod vlivem nastaveného zrcadla těchto srovnání, dělat lépe, jinak a poučit se jinde. Možnosti porovnávat na základě zveřejněných studií a výsledků je opravdu dostatek. Mají svou váhu a poskytují podklady pro další úvahy a strategická plánování jednotlivých zemí. V rámci mezinárodního srovnání Česka a ostatních zemí na úvod zařazujeme obecnější a pravděpodobně nejznámější souhrnné ukazatele.

Index lidského rozvoje

Jedním z prvních pokusů, jak vyjadřovat kvalitu života komparativně pro všechny země světa, komplexněji a důvěryhodněji, než pouze pomocí statistických údajů o výši hrubého domácího produktu, o jeho růstu či poklesu, je **Index lidského rozvoje** (Human Development Index, HDI). Je prostředkem pro srovnání klíčových rozměrů lidského rozvoje, mezi které patří: dlouhý a zdravý život, přístup ke vzdělání a životní standard. HDI je geometrický průměr z indexů, které vyjadřují každý z těchto tří rozměrů. Index udává číslo od 0 do 1, čímž se státy zařadí do jednoho ze čtyř stupňů rozvoje: velmi vysoký (rozvinuté země), vysoký (rozvojové země), střední (rozvojové země), nízký (rozvojové země). Jeho hlavním smyslem je zachycení, jak si jednotlivé

země vedou v lidském rozvoji, kde mají lidé lepší podmínky pro život a jak se změny v průběhu času a v příslušných oblastech promítají do kvality života.

Mapa světa s rozdělením HDI (do kategorií v roce 2014)



Zdroj: https://commons.wikimedia.org/wiki/File%3A2014_UN_Human_Development_Report_Quartiles.svg

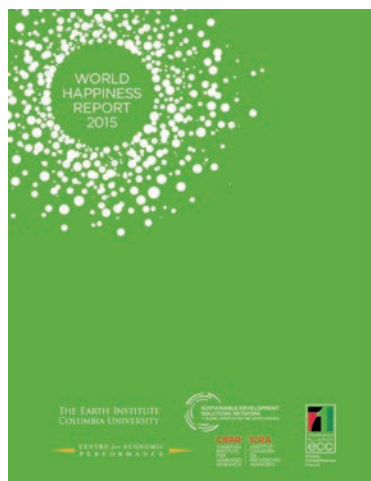
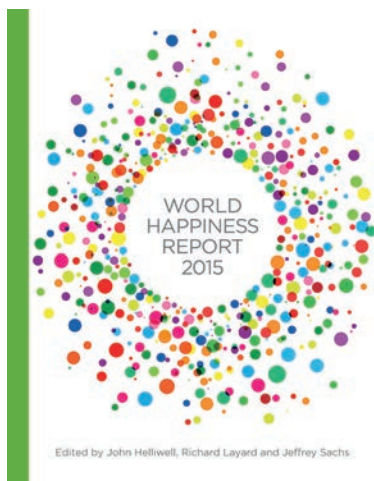
Dle posledních uvedených údajů (zpráva za rok 2014, údaje za rok 2013) Česko s hodnotou HDI 0,861 zaujímá **28. místo** ze 144 hodnocených zemí světa. V průběhu posledních let je tato pozice relativně stálá. V žebříčku HDI Česko patří do kategorie **velmi vysoce rozvinutých zemí** (zahrnuje 49 zemí v čele s Norskem, Austrálií, Švýcarskem; ČR se pohybuje v polovině této kategorie).

World Happiness Report

Spokojenost se životem hodnotí také zprávy OSN. Jedná se například o zprávu World Happiness Report 2015 (<http://worldhappiness.report/>), provedená v letech 2012 až 2014 Gallupovým ústavem, kdy vedle slovního hodnocení je zpracováván žebříček národní spokojenosti. Respondenti ze 158 zemí na stupnici od jedné do deseti hodnotili, jak jsou právě šťastní, a také to, jak jsou celkově spokojeni se svým životem. Výsledný index štěstí vznikl na základě více faktorů, jako jsou HDP na obyvatele, délka života, míra korupce, svoboda se rozhodovat, důvěra, štedrost spoluobčanů a existence někoho blízkého. Česká republika se v žebříčku štěstí umístila na 31. místě (index 6,505, v roce 2013 6,29 a 39. místo), první mezi postkomunistickými zeměmi, Slovensko se umístilo na 45. místě a Polsko získalo 60. místo.

Nejméně šťastní lidé naopak žijí v západoafrickém Togu (2,839). Na vrcholných příčkách žebříčku 158 zemí světa se pohybují: Švýcarsko (7,587), Island (7,561), Dánsko (7,527), Norsko (7,522), Kanada (7,427), Finsko (7,406). V těchto zemích je vysoká průměrná délka života, vysoká úroveň osobního rozvoje. Lidé dosahují relativně vysokých příjmů. Ovšem výjimku představuje Island, který dosáhl vysokého skóre, přestože země prošla vážnými ekonomickými potížemi. Specifičnost země ukazuje, že zde bohatství není jediným rozhodujícím faktorem při utváření pocitu životní spokojenosti. Při porovnávání zemí a vyslovování soudů a hodnocení je třeba dbát opatrnosti, neboť mezi zeměmi mohou existovat významné historické, společenské, kulturní, ekonomické a další odlišnosti.

Zpráva mimo jiné zdůrazňuje, že i když většina nejšťastnějších zemí patří také k nejbohatším, za štěstím nejsou jen peníze a prosperita, ale je spojeno také se spravedlností, čestností, důvěrou a zdravím a faktem, že ekonomické krize a přírodní pohromy nemusejí nutně štěstí zničit. Zdůrazněna je nutnost investovat společensky a ekonomicky do výchovy dětí ke štěstí a nezávislosti.



ČR – index štěstí – 31. místo, první mezi postkomunistickými zeměmi OECD

Výběr nejnovějších zjištění nabízí publikace **OECD360 Česká republika 2015¹**, kvalita života v České republice v porovnání se zeměmi OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj). ČR je členem OECD od roku 1995. Zajímavá shrnutí v českém jazyce se týkají osmi tematických oblastí:

1 <http://www.oecd360.org/czechrepublic>

vzdělávání, zaměstnanosti, růstu šetrnému k životnímu prostředí, regionální perspektivy, zemědělství, hospodářského růstu, finanční krize a jejích dopadů a rozvoje. Českou republiku je možné díky dostupným statistickým zdrojům porovnat pomocí různých indikátorů s průměrem OECD (popř. EU-28) či vybranými zeměmi. Doporučení organizace vycházející z padesátileté historie a zkušeností se vztahují například k řešení problému, jak vytvořit více lepších pracovních míst a podporovat dovednosti, které bude pracovní trh v blízké budoucnosti vyžadovat, jak snížit nezaměstnanost, usnadnit podnikání či zlepšit postavení žen a další. Poslední roky je v činnosti OECD patrný posun zájmu od makroekonomických agregátů k životním podmínkám konkrétních lidí, výsledkem je „index lepšího života“, genderová strategie a pozornost věnovaná příjmovým nerovnostem.

Vybraná statistická srovnání

Střední délka života je v České republice 78 let, což je o dva roky méně než průměrných 80 let v OECD. Ženy mají naději dožití 81 let, zatímco muži 75 let. V České republice činí průměrný čistý příjem domácnosti na hlavu 17 262 USD ročně (průměr v OECD je 23 938 USD ročně). Zhruba 67 % lidí v České republice ve věku 15 až 64 let má placenou práci, což je o něco více než průměrná 65 % míra zaměstnanosti v OECD. Placenou práci má přibližně 75 % mužů, ale jen 58 % žen. Lidé v České republice pracují 1 800 hodin ročně (průměr v OECD je 1 765). V České republice pracuje přesčas asi 7 % zaměstnanců (průměr OECD je 9 %). V České republice má 92 % dospělé populace ve věku 25 až 64 let vzdělání odpovídající střední škole, což je daleko více než průměrných 75 % v OECD, a tato hodnota patří k nejvyšším v OECD. Pokud jde o kvalitu vzdělání, průměrný student dosáhl v programu OECD pro mezinárodní hodnocení studentů (PISA) 500 bodů ve čtenářské gramotnosti, matematice a přírodních vědách. Tento výsledek je o něco vyšší než průměr 497 v OECD.

Česká republika vykazuje dobré výsledky v mnoha měřítcích kvality života a v Indexu lepšího života spadá v celé řadě oblastí do průměru. Podprůměrné výsledky zaznamenává ve mzdách, příjmu a hmotném bohatství, zaměstnanosti, bydlení, zdravotním stavu, mezilidských vztazích a občanské angažovanosti. Nadprůměrných výsledků dosahuje ve vzdělání a dovednostech, rovnováze pracovního a osobního života, v osobní bezpečnosti a kvalitě životního prostředí.



V roce 2011 byly spuštěny webové stránky Indexu lepšího života OECD, Better Life Index (BLI) - www.oecdbetterlifeindex.org, kde interaktivní složený index umožňuje porovnat blahobyt v jednotlivých zemích na základě 11 témat, které organizace označila za zásadní v oblasti materiálních životních podmínek a kvality života. Jsou to:

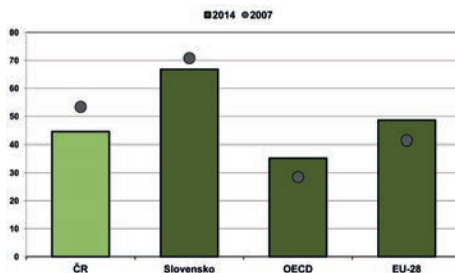
- ♦ bydlení
- ♦ příjem
- ♦ zaměstnání
- ♦ mezilidské vztahy
- ♦ vzdělání
- ♦ životní prostředí
- ♦ občanská angažovanost
- ♦ zdraví
- ♦ životní spokojenost
- ♦ bezpečnost
- ♦ rovnováha mezi prací a soukromým životem



Zaměstnanost v zemích OECD – vybrané údaje

Trh práce začal sice pozvolna ožívat a stoupá počet pracovních míst, míra nezaměstnanosti zůstává však v mnoha zemích OECD vysoko nad předkričovými hodnotami. Dlouhodobá nezaměstnanost zobrazená v grafu, kde jsou porovnány údaje roku 2007 a 2014, je stále vysoká, má velký negativní vliv na pocity pohody a sebeúcty a může vést ke ztrátě dovedností.

Graf 1: Dlouhodobá nezaměstnanost (podíl z celkové nezaměstnanosti v %)

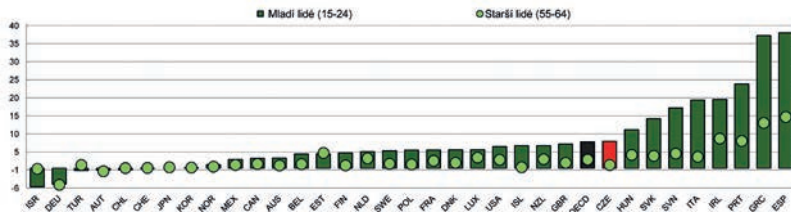


Zdroj: OECD, <http://dx.doi.org/10.1787/76471ad5-en>, vlastní zpracování

Nezaměstnanost se ve většině zemí dotkla významně mladých lidí. Míra nezaměstnanosti mladých, věková kategorie 15-24 let, činila v ČR v roce 2007 11,2% a v roce 2013 18,7%. V daném období došlo k vzrůstu nezaměstnanosti u této rizikové kategorie o 7,4 procentních bodů. V grafu 2 jsou

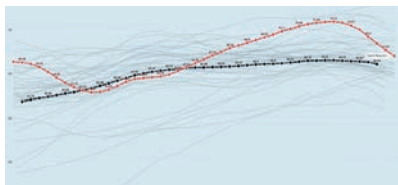
porovnány tyto změny dvou věkových kategorií napříč zeměmi OECD.

Graf 2 - Rozdíl v procentních bodech v míře nezaměstnanosti mezi roky 2007 a 2013 (2. kvartál) pro věkové kategorie 15-24 let a 55-64 let



Zdroj: OECD, <http://dx.doi.org/10.1787/888932966390>, vlastní zpracování

ČR ve výběru statistik OECD

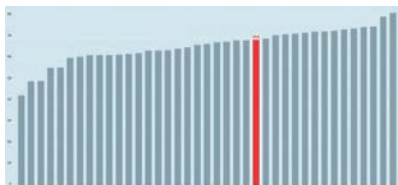


Obyvatelstvo v produktivním věku
(graf 1970 – 2014)

ČR – 67,3 % (2014)

EU 28 – 66,02 % (2013)

OECD – 66,35 % (2012)

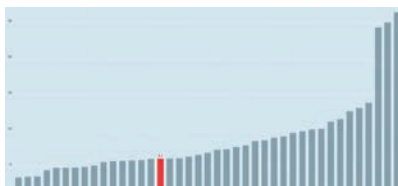


Míra zaměstnanosti (2014)

ČR – 69,0 %

EU 28 - 64,8 %

OECD - 65,7 %

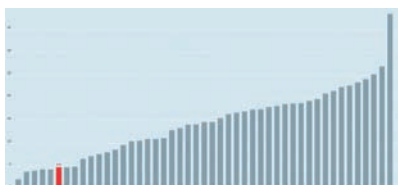


Míra nezaměstnanosti (2014)

ČR – 6,1 %

EU 28 – 10,2 %

OECD – 7,3 %



Zaměstnání na částečné úvazky
(2014)

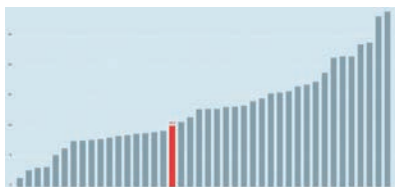
ČR – 4,8 %

EU 28 – 17,6 %

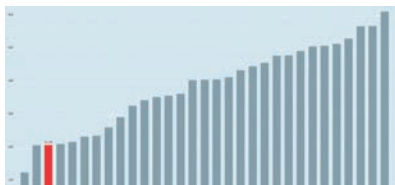
OECD – 16,7 %



Míra OSVČ (2013)
ČR – 17,9%
 EU 28 – 16,5 %
 OECD – 15,8 % (2011)



Dočasná zaměstnání (2014)
ČR – 10,2%
 EU 28 – 14,2
 OECD – 14,7 %



Průměrná mzda (2014)
ČR – 21 185 USD
 EU 28 – není údaj
 OECD – 44 982 USD

Zdroj: OECD, <https://data.oecd.org/czech-republic.htm>

EUROSTAT

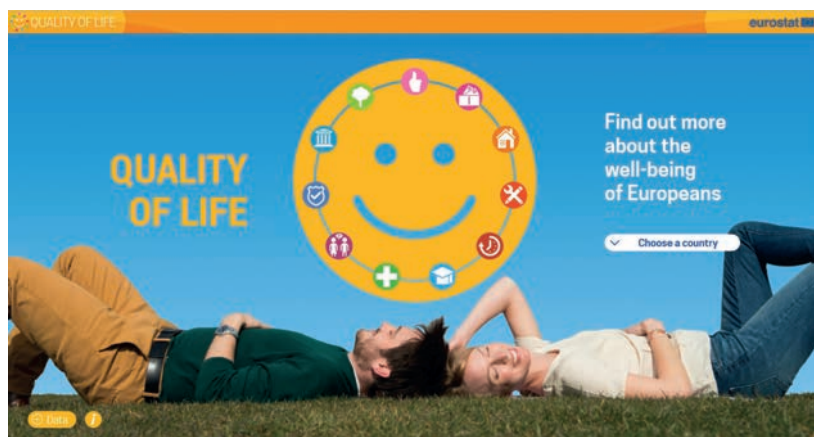
Eurostat je statistickým úřadem EU a jeho úkolem je poskytovat statistiky na evropské úrovni umožňující srovnání mezi jednotlivými zeměmi a regiony. Mezinárodní statistiky informují o stavu a vývoji společnosti nejen v členských zemích EU, ale i v dalších státech. Předkládají důležitá, objektivní a realistická měření pro možná porovnání se v různých oblastech života. Databáze Eurostatu nabízí široké veřejnosti zdarma řadu významných a zajímavých statistických údajů. Mezi nejčastější uživatele patří např. mezinárodní i vládní instituce, podniky, novináři a studenti.

Quality of life – Facts and views² (Kvalita života v Evropě - fakta a názory)

Publikace Kvalita života v Evropě - fakta a názory je online publikace Eurostatu prezentující nejnovější statistické údaje o kvalitě života občanů Evropské unie a dalších zemí. Na konci roku 2013 představil Eurostat novou publikaci s cílem poskytnout statistické analýzy týkající se důležitých sociálních, ekonomických a environmentálních faktorů. Cílem bylo zabývat se specifickými tématy důležitými pro širokou veřejnost a tvůrce politik EU. Kvalita

² <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6856423/KS-05-14-073-EN-N/>

života v Evropě – fakta a názory je jednou z nových vlajkových publikací prezentujících různé aspekty lidského blahobytu, přičemž poprvé kombinuje objektivní ukazatele s individuálním subjektivním vnímáním. Kvalita života je vícerozměrný pojem, soubor ukazatelů, který byl postupně vyspecifikován do 8+1 dimenzí, kde osm dimenzí se týká lidské schopnosti sledovat svůj osobně definovaný pocit pohody v souladu s osobními hodnotami a prioritami. Poslední dimenze, celková životní zkušenost, se týká osobního vnímání kvality života (tj. životní spokojenost, vlivy, smysl života). Formou uživatelsky příjemné interaktivní infografiky je možné se s výsledky seznámit v aplikaci Quality of life³.



Prezentovány jsou výsledky v rámci následujících dimenzí:

- ◆ materiální životní podmínky
- ◆ podmínky bydlení
- ◆ práce
- ◆ vzdělání
- ◆ zdraví
- ◆ časový kontext
- ◆ společenské vztahy
- ◆ bezpečnost
- ◆ vláda
- ◆ prostředí

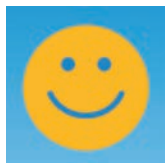
3 http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/qol/index_en.html

Kvalita života – porovnání ČR u vybraných dimenzí



Celková životní spokojenost (škála 0-10)

Min – Bulharsko – 4,8
ČR – 6,9
EU průměr – 7,1
Max – Dánsko, Finsko, Švédsko – 8,0



Spokojenost s prací (škála 0-10)

Min – Bulharsko – 6,0
EU průměr – 7,1
ČR – 7,4
Max – Dánsko, Finsko – 8,1



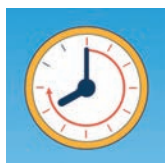
Zaměstnanost

Min – Řecko – 49,4 %
EU průměr – 64,8 %
ČR – 69,0 %
Max – Švédsko – 74,9 %



Spokojenost s rozložením času (škála 0-10)

Min – Bulharsko – 5,7
EU průměr – 6,7
ČR – 6,7
Max – Dánsko – 7,8



Průměr hodin týdně v práci

Max – Řecko – 41,9h
ČR – 40,4h
EU průměr – 37,2h
Min – Nizozemí – 30,2h



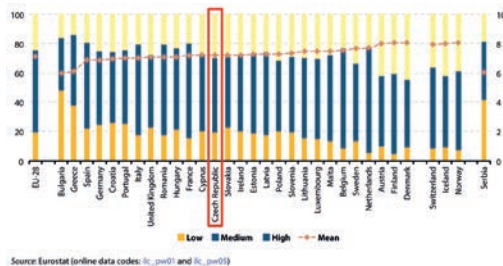
Nejlépe kladně vnímána (ohodnocení 9 a 10) byla dimenze **spokojenost s osobními vztahy** – 47,7 %.



Nejvíce záporného ohodnocení (0-5 na škále) získala dimenze **spokojenost s finanční situací**, kde ji takto oznámkovalo **41 %** respondentů.

Jedna z kapitol je věnována práci, která je jádrem politik EU, neboť je základem pro vytváření blahobytu. Vědět, jak jsou lidé spokojeni se svým zaměstnáním, je velmi důležité, poněvadž ztráta zaměstnání může narušit spokojenost se životem a jeho celkový smysl. Práce, ať placená či neplacená, zpravidla zabírá významnou část času jednotlivce a tím významně ovlivňuje kvalitu jeho života, pozitivně nebo negativně. Na druhé straně práce vytváří příjem, zajišťuje identitu a představuje příležitost pro socializaci s druhými, možnost být kreativní, učit se novým věcem a angažovat se v aktivitách, které dávají pocit naplnění a potěšení. Naopak kvalita života se může zhoršit, když člověk zažívá nejistotu pracovního místa nebo je-li práce neadekvátně placena. Nedostatek práce, nezaměstnanost může dokonce ohrozit psychické zdraví jedince. Posouzení dopadů práce na kvalitu života je bráno jako komplexní záležitost, neboť je třeba vzít v úvahu další doplňující aspekty činnosti člověka. Při analýze objektivních faktorů spolu se subjektivním hodnocením publikace v dané kapitole zdůrazňuje skutečnost, že spokojenost s prací je ovlivněna celou řadou faktorů přesahující věcné aspekty práce a zdůrazňuje rozsáhlost povahy kvality života.

Graf 3: spokojenost s prací podle zemí, 2013



Zdroj: *Quality of life – Facts and views*

Shrnutí výsledků spokojenosti s prací a jejími aspekty:

- ♦ v zaměstnané populaci EU 25 % deklarovalo vysokou spokojenost s prací, 19 % pak nízkou spokojenost;
- ♦ spokojenost s prací se nemění v závislosti na věku, třebaže starší pracující byli mírně spokojenější se svou prací;
- ♦ spokojenost s dojížděním do práce postupně rostla s věkem, kde mladí lidé jsou často omezováni povinnostmi vůči svým dětem;
- ♦ úzká souvislost se prokázala u spokojenosti s prací a úrovní příjmů;
- ♦ spokojenost s dojížděním do práce více souvisela s typem zaměstnání než spokojenost s prací;

- ♦ pracující s vysokoškolským vzděláním byly vysoce spokojeni se svou prací v 26 % a v 39 % s dojížděním do práce;
- ♦ manažeři a profesionálové byli nejspokojenějšími se svou prací a dojížděním;
- ♦ pracovní doba měla výrazný vliv na spokojenost s dojížděním;
- ♦ stabilita pracovního místa vyvolává vyšší míru spokojenosti;
- ♦ nízká intenzita práce je spojená s malou spokojeností;
- ♦ nelze spojovat podzaměstnanost a nízkou spokojenost s prací;
- ♦ dočasné zaměstnání nesouvisí s malou spokojeností s prací.

Tabulka 1: pracovní podmínky versus nízká spokojenost s prací, 2013, v %

země	% pracujících (16+) s nízkou spokojeností s prací	% lidí (věk 0-59) žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou	% podzaměstnaných, částečně zaměstnaných (15-74) z celkově pracujících	% zaměstnanců (15-64) s dočasnými smlouvami
EU-28	19,4	10,8	4,6	13,7
ČR	19,0	6,9	0,7	9,1
Slovensko	22,3	7,6	1,9	6,8
Německo	24,3	9,9	4,4	13,4

Zdroj: *Quality of life – Facts and views*

Světové ekonomické fórum (WEF)

Švýcarská nezisková organizace Světové ekonomické fórum⁴ vydává každoročně zprávu o globální konkurenceschopnosti. Stejně tak v roce 2015, kde v porovnání 140 ekonomik světa se Česká republika umístila na 31. příčce a zaznamenala druhé zlepšení v řadě (meziročně o šest příček) a vrátila se na úroveň jako v letech 2009 a 2010. Z postsocialistických zemí skončila druhá za Estonskem.

Největší váhu v hodnocení České republiky mají pilíře inovace a vyspělost podnikatelského prostředí. Podle metodiky WEF se nacházíme ve skupině nejvyspělejších zemí, tedy ekonomik tažených inovacemi. U obou pilířů došlo meziročně ke zlepšení situace, u inovací dokonce k výraznému, přesto jde o oblast, kde ČR stále zaostává. Konkrétní slabiny české ekonomiky v nejdůležitějších pilířích tkví v již zmiňovaných inovacích v množství patentových žádostí, dostupnosti vědců a inženýrů a spolupráci univerzit a průmyslu na výzkumu a vývoji. U institucí je největším problémem nedostatečně etické chování firem, následované ochranou vlastnických práv, zaujatostí rozhodování vládních úředníků a zneužíváním veřejných financí.

4 <http://www.weforum.org/> ; <http://byznys.ihned.cz/c1-64675000-cesko-je-v-konkurenceschopnosti-na-31-miste-slabinou-jsou-inovace-ci-neeticke-chovani-firem>

Česká republika v konkrétních číslech

V předmluvě Statistické ročenky České republiky – 2015 uvádí předsedkyně ČSÚ Iva Ritschelová následující: „Dobrý státník, politik, manažer, stejně jako každý zodpovědný občan si je dobře vědom toho, že být schopen kritického myšlení a činit objektivní rozhodnutí je bez kvalitní statistiky velmi obtížné. Význam statistiky pro další rozvoj si uvědomuje stále více představitelů jak odborné, tak laické veřejnosti, kteří ji efektivně využívají pro svoji práci či osobní život. Pozitivně vnímám, že okruh uživatelů výstupů Českého statistického úřadu se poměrně rychle rozrůstá a těch, kteří statistiku nevnímají, nebo vnímat nechtějí, postupně ubývá. A to je pro společnost velmi dobře, neboť pouze člověk statisticky gramotný je daleko méně náchylný k záměrné, či nezáměrné dezinterpretaci dat, je svobodnější, ale samozřejmě i odpovědnější ve svém rozhodování, a to na jakékoli úrovni – počínaje rodinným rozpočtem a konče veřejnými financemi.“⁵

Statistická ročenka ČSÚ spolu s údaji dostupnými ve veřejné databázi ČSÚ a Statistickou ročenkou trhu práce v České republice 2014⁶ vydanou Ministerstvem práce a sociálních věcí byly použity jako stěžejní zdroje dat pro následující zpracování základního přehledu o ČR v souvislosti s vybranými ukazateli trhu práce v roce 2014.

V roce 2014 měla Česká republika 10,5 miliónů obyvatel v poměru 49 % mužů a 51 % žen a průměrným věkem 41,7 let. Ve věku 15 až 64 let bylo evidováno 7,06 mil. osob, což procentně vyjádřeno je 67 %. Podle zveřejněných statistik České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) bylo 972,3 tis. osob samostatně výdělečně činných vykonávajících činnost, 428 tisíc osob bylo v invalidním důchodu. Počet zaměstnaných osob v roce 2014 4,97 mil., kdy osob se základním vzděláním bylo 205 tis. (4,1 %), středním bez maturity 1 758 tis. (35,3 %), středním s maturitou 1 876 tis. (37,7 %) a s nejvyšším vysokoškolským vzděláním 1 135 tis. osob (22,8 %). Úřady práce evidovaly na konci roku 2014 541,9 tis. uchazečů o zaměstnání, což znamenalo průměrný 7,7% podíl nezaměstnaných osob v daném roce (tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu stejného věku) s minimálním rozdílem mezi muži a ženami. Průměrný počet nahlášených volných pracovních míst na Úřadu práce ČR dosáhl 48,7 tis. míst. Nabídka pracovní síly tak značně přesahovala poptávku a počet uchazečů na jedno pracovní místo dosáhl 11,5. Mezi uchazeči o zaměstnání se větší měrou podíleli osoby starší 50 let s 29,2 %. Mladí lidé do 25 let byli zastoupeni 14,7 %. Podle dosaženého

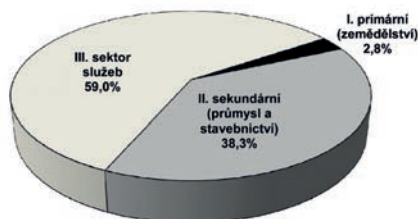
5 <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-ceske-republiky-2015>

6 https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/mpsv_rocenka_2014.pdf

vzdělání měla nejvyšší podíl kategorie vyučených uchazečů, a to 38,5 %.

Zaměstnaných podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE bylo nejvíce ve zpracovatelském průmyslu 1,3 mil. osob (26,7 %). Podíl počtu zaměstnanců v celém sekundárním sektoru ekonomiky (průmysl a stavebnictví) zahrnoval 38 %, tj. 1 892 tis. osob. V primárním sektoru (zemědělství) bylo zaměstnáno 137 tis. osob (2,7 %) a v sektoru služeb 2 918 tis. osob (58,7 %). Z dlouhodobého hlediska dochází v sektorové ekonomice k útlumu primárního sektoru zemědělství, v ČR se jednalo za posledních deset let o pokles počtu zaměstnaných v tomto sektoru o 57 tis. osob. Sektor průmyslu a stavebnictví vykázal v daném období téměř stagnující podíl počtu zaměstnaných, kdy v průběhu posledních deseti let docházelo meziročně k pohybům v počtu zaměstnaných oběma směry, kladná čísla se vyskytovala v letech 2005 až 2008 a naposledy v roce 2014. Pracovní síla se přesouvala s nastupujícími trendy do sektoru služeb a také v ČR od roku 2004 došlo k růstu o 250 tis. osob a v roce 2014 byly v tomto dynamickém sektoru zaměstnány téměř 3 mil. osob.

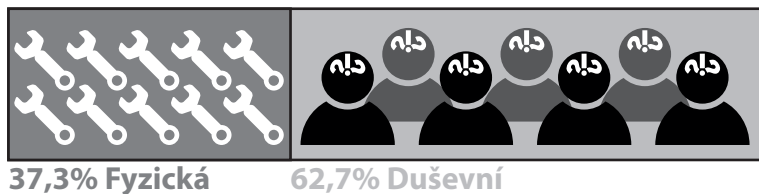
Graf 4: Počty zaměstnaných podle sektorů NH, 2014



Zdroj: Vlastní zpracování dle zdrojových dat ČSÚ

V návaznosti na trendy je zřejmý posun od fyzického k duševnímu charakteru práce. S přihlédnutím ke struktuře zaměstnaných podle klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) bylo v roce 2014 1 855 tis. převážně fyzicky pracujících osob (pracovníci v zemědělství, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři, pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci), v přepočtu 37% podíl fyzické práce všech zaměstnaných. Duševní práce převažovala u 3 118,8 tis. osob (úředníci, techničtí a odborní pracovníci, specialisté, zákonodárci a řídicí pracovníci, pracovníci ve službách a prodeji). Podíl duševní práce tak za deset let vzrostl z 57 % na 63 %.

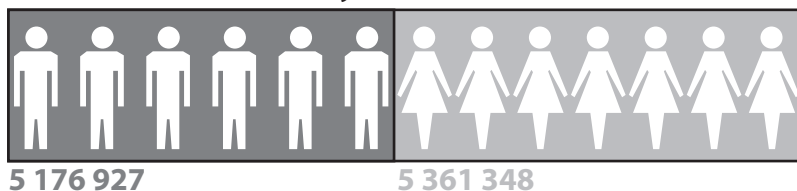
Schéma podílů fyzické a duševní práce podle zaměstnaných v kategoriích CZ-ISCO, 2014



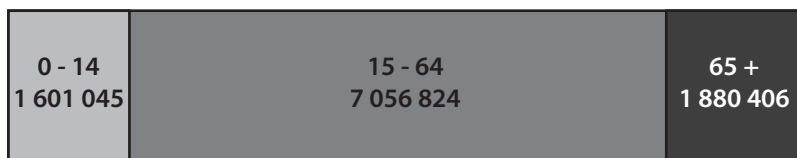
Statistika pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz vykazala v roce 2014 1,3 mil. případů s celkovým počtem 60,2 mil. prostonaných dnů, pracovních úrazů se z toho týkalo 45 tis. případů. Jeden případ tak průměrně trval 45,81 kalendářních dnů, u pracovních úrazů o něco více 54,3 dnů.

Schéma rozložení obyvatel v ČR, r. 2014

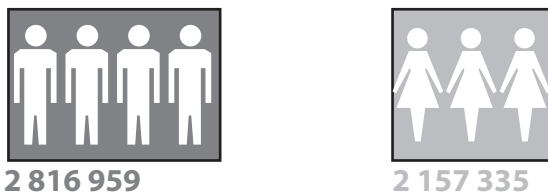
Počet obyvatel: 10 538 274



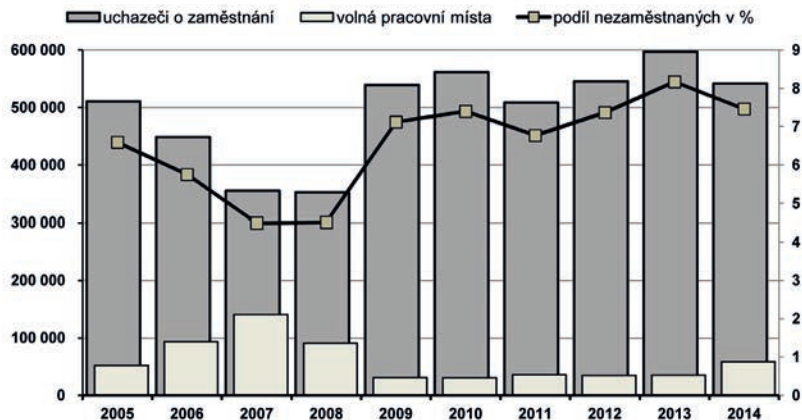
Věkové rozložení



Počet zaměstnaných podle pohlaví

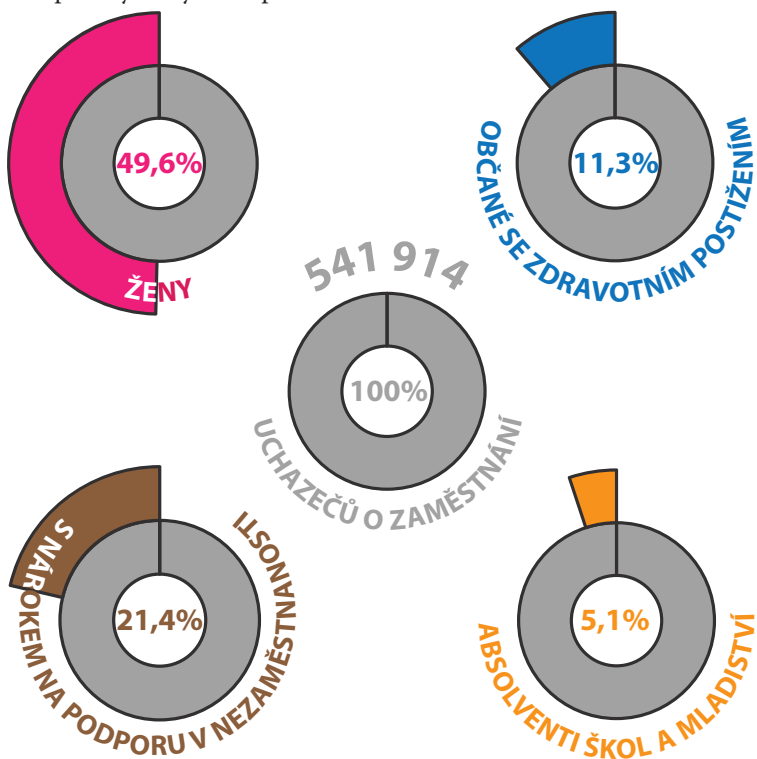


Graf 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných prac. míst 2005 - 2014



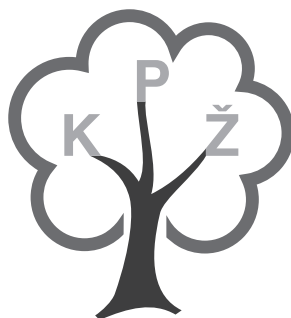
Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v ČR 2014, MPSV

Zastoupení vybraných skupin osob mezi uchazeči o zaměstnání, r. 2014



KAPITOLA 4

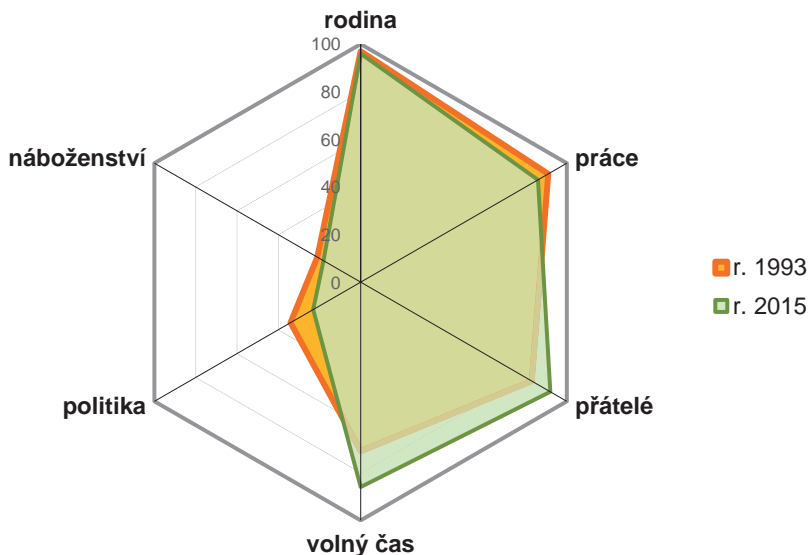
Významné aspekty práce v ČR



Za nejdůležitější aspekty práce jsou celkově pokládány jistota zaměstnání, spravedlivé odměňování a výše výdělku, dobré mezilidské a pracovní vztahy, vhodná pracovní doba, dobré a zdravé neohrožující pracovní podmínky a v neposlední řadě prostor pro uplatnění seberealizace. Důležitým faktorem v posuzování jistot je postavení práce v prioritách a žebříčku hodnot. Roste váha hodnot spojených s preferencí individua a hédonismem. Mezi základními životními hodnotami narůstají preference volného času a nejbližších sociálních kontaktů a klesá váha hodnoty práce, politiky, náboženství. Důležitost rodiny zůstává poměrně stejná.

Konkrétně za čtvrt století stoupla důležitost přátel a známých (z 83 % v roce 1993 na 92 % v roce 2015), volného času (ze 71 % na 87 %). Význam rodiny zůstává přibližně stejný. (96 %). Významný pokles byl zaznamenán v hodnocení významu práce (z 91 % v roce 1993 na 86 % v roce 2015), politiky (z 34 % na 23 %) a náboženství (z 21 % na 18 %). Posun uvedených priorit je zachycen v následujícím grafu:

Graf 1: Životní priority v ČR (v %, r. 1993 a r. 2015)



Zdroj: Zpracováno z podkladů studie KPMG „Češi 1990-2015“

Jistota práce a její význam

Nositelem práce je člověk. Je to ústřední činnost, kterou člověk vykonává.

Poskytuje mu **nezbytné životní prostředky, kterými si uspokojuje potřeby**. Umožňuje mu seberealizaci. Práce ohraničuje nejen významná období v lidském životě, tj. ekonomické aktivity, ale i pro člověka tvoří reálnou strukturu času, uspořádání denních aktivit. Práce umožňuje člověku rozmanitost žití, sociální kontakt, získávat a sdílet sociální a jiné zkušenosti. Práce ovlivňuje osobní status a identitu. Zaměstnání poskytuje člověku pocit pevné sociální identity, což se výrazně projevuje zvláště u mužů, jejichž sebeúcta se obvykle odvíjí od schopnosti svým výdělkem zabezpečit rodinu. Globalizace vnesla do světa práce více nejistoty a potažmo i nedůvěry, které nevyhnutelně tvoří doplněk k flexibilitě. Zaměstnanec neví, zda a kdy bude čelit změně v podobě či dokonce ztráty zaměstnání. Na úrovni organizací nejistota vysvětluje i jejich úsilí o vlastní minimalizaci.

Standing [1999] jmenuje 7 typů jistot, které z dnešního světa práce mizí, z nichž některé jsou dnes významně narušovány:

- 1) Jistota pracovního trhu – garance pracovních příležitostí, ze které vyplývá politika plné zaměstnanosti.
- 2) Zaměstnanecké jistoty – požadavky ohledně najímání / propouštění pracovníků, stanovení poplatků za ně – pojištění.
- 3) Jistota, která se váže na pracovní výkon – jisté kvalifikace a z nich vyplývající ohodnocení, ochrana před „podceněním“ kvalifikace.
- 4) Jistota určité bezpečnosti práce – zákonem povolený počet odpracovaných hodin, fyzické podmínky prostředí, aj.
- 5) Garance možností rozvíjet svoji kvalifikaci.
- 6) Jistota příjmu – garance určité výše platu.
- 7) Reprezentační jistota – možnost organizace odborů a využití jejich ochrany.

Určitá pracovní nejistota byla vždy součástí práce a zaměstnání. Tato nejistota se vždy výrazně zvyšovala v době krize a ekonomického poklesu. Jistota práce, jako základní zdroj zajištění obživy, je spojena s odměnou za práci a ekonomickou situací obyvatel. V Česku podle ministerstva práce a sociálních věcí na průměrnou mzdu nedosáhnou dvě třetiny ze zaměstnaných 4,7 miliónu lidí. Podle průzkumu CVVM přes 50 procent domácností má problémy, jak vyjít se svými příjmy. Podle statistik má oficiálně dvě zaměstnání více než sto tisíc lidí. Další odhady však hovoří o tom, že až čtvrtina z celkem 4,7 miliónu zaměstnaných v ČR využívá nějakou formu přivýdělku.

Po několika letech nejistoty a obav ze ztráty zaměstnání jsou Češi při zvažování přechodu k jinému zaměstnavateli stále ještě opatrní, ale jejich zájem o nové pracovní příležitosti roste. Mzda a mezilidské vztahy na pracovišti jsou přitom nejdůležitější kritéria. Z preferovaných benefitů vítězí třináctý plat a delší dovolená. Vyplývá to z průzkumu společnosti Grafton Recruitment mezi více než dvěma tisíci respondenty.

Vrátíme-li se k obecnému trendu růstu nejistot, k prosazování individualismu, osobní odpovědnosti a přenášení podnikatelského rizika na zaměstnance, je třeba také uvést rozšiřování prostoru pro prekarizaci práce. Pojem **prekarizace** původně pochází z francouzského slova „*précarité*“ – prekérnost, nejistota. Prekarizace je od konce sedmdesátých let dvacátého století nejčastěji spojována s prací. Nárůst počtu nestabilních a špatně placených pracovních míst v Americe a Evropě způsobil v této době celosvětové rozšíření pojmu. Rámcové vysvětlení problematiky je shrnuto ve Wikipedii (<https://cs.wikipedia.org/wiki/Prekarizace>): „*Prekarizace práce se v posledních letech stala fenoménem na pracovním trhu. Jedná se o nahrazování plnohodnotného pracovního poměru atypickými jednorázovými nákupy služby, různými částečnými úvazky a dohodami o provedení práce. Neplnohodnotné zaměstnávání se dříve zdálo být jednoduchým lékem na nezaměstnanost, v současnosti se už prekarizace práce nehodnotí příliš pozitivně. Neplnohodnotné pracovní úvazky vedou ke zhoršování pracovních i životních podmínek zaměstnanců, nemají žádnou řádnou pracovní smlouvu ani právní ochranu. Navíc nad nimi neustále visí hrozba vyhazovu bez udání důvodu bez jakýchkoliv finančních kompenzací nebo odstupného. Zaměstnavatelé i díky tomu mohou snadno navozovat v zaměstnancích pocit nepotřebnosti a jednoduché nahraditelnosti, což potom vede např. ke zhoršujícím se standardům bezpečnosti práce – zaměstnanci kvůli udržení postu udělají více, než by po nich mělo být vyžadováno. Jedním z nejznámějších příkladů prekarizace práce je tzv. švarc systém, při němž osoby vykonávající pro zaměstnavatele běžné úkony nevystupují jako zaměstnanci, ale jako samostatní podnikatelé. Tento systém proslavil v 90. letech podnikatel Miroslav Švarc. Jeho zaměstnanci vystupovali coby živnostníci a on tak ušetřil na odvodech sociálního a zdravotního pojištění. Náš právní systém tuto praktiku považuje za nelegální.*“

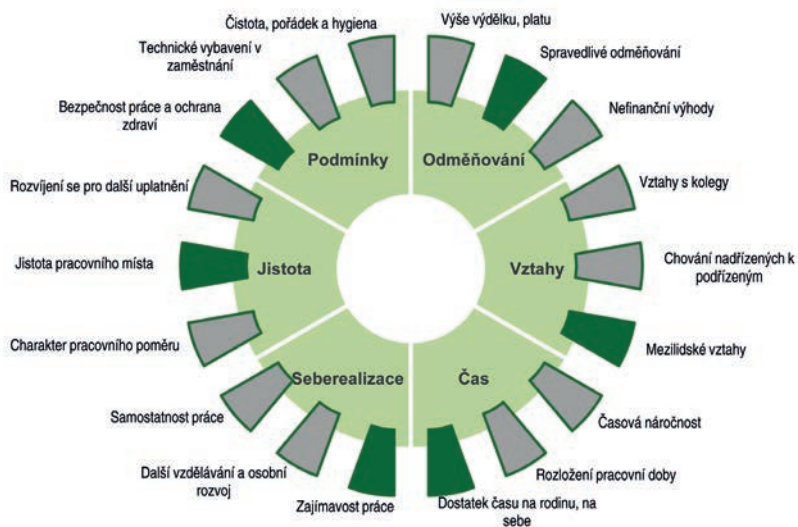
Důsledky výkonu prekérní práce se projevují také snížením loajality a motivace zaměstnanců, jejich nižším pracovním nasazením. Na druhé straně tato forma výkonu práce sebou nese možnost psychické zátěže i zdravotní újmy člověka. Připojuje se k tomu i břímě zdravotního a důchodového pojištění, celkové finanční nejistoty pro zajištění základních potřeb. Prekarizace

práce, nejistota a nestabilita vede k tomu, že práce nechrání před chudobou, ale naopak ji rozšiřuje.

Stále je třeba podporovat vyváženost potřebné flexibility a sociálně právní ochrany zaměstnanců, prosazovat podmínky pro výkon zdraví neohrožující a důstojné práce. Jaká jsou další fakta o pracujících lidech v ČR?

Aspekty práce podle vybraných kategorií

Následujících několik stránek je postupně věnováno vybraným aspektům pracovního života řazených podle příslušnosti k jednotlivým doménám: odměňování, vztahy, čas, seberealizace, jistota a podmínky. Za pomoci opakovaného použití stejných kategorií pro všechny zvolené statistické výstupy může čtenář snadno sám sebe porovnávat v rámci všech aspektů dle vlastních sociodemografických charakteristik. Zpracované statistiky vycházejí ze dvou základních otázek položených respondentům v rámci reprezentativního šetření realizovaného Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., ve dnech 19. 5. – 23. 6. 2014. První z otázek, zjišťující důležitost předložených aspektů pracovního života zněla: *„Nyní Vám budu předčítat seznam několika aspektů pracovního života. Ty mohou být pro různé lidi různé důležité, např. při výběru nebo hledání práce. U každého z nich mi prosím řekněte, jak důležitý nebo naopak nedůležitý je pro Vás osobně. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená naprosto nedůležité a 10 naprosto zásadní“*. O několik otázek později hodnotili respondenti z pohledu spokojenosti stejné aspekty. Otázka byla uvedena následovně: *„Nyní Vám budu ještě jednou předčítat aspekty pracovního života, jako před chvílí. Tentokrát ale půjde o to, abyste jimi zhodnotil své současné hlavní zaměstnání, práci. Pokuste se vždy zamyslet pouze nad tím bodem, který Vám přečtu, a zhodnoťte, zda je z tohoto pohledu Vaše současné hlavní zaměstnání špatné nebo dobré. Použijte rozmezí od -5 do +5, kde -5 znamená velmi špatné a +5 velmi dobré.“* V kapitole druhé této publikace byla již pozornost zaměřena na proměny vnímání důležitosti a hodnocení u jednotlivých aspektů práce napříč opakovanými průzkumy. V této části je pozornost věnována pouze výsledkům z roku 2014, kdy aspekty předkládáme v grafickém zpracování podle pohlaví, věkových kategorií, profesí a poslední z vybraných kritérií se týká psychické pohody, která, jak je zachyceno v grafickém vyjádření, se evidentně promítá do hodnocení a důležitosti aspektů práce. Zvolené kategorie jsou jen malou ukázkou možné prezentace výsledků. Výběr šesti aspektů z celkového počtu osmnácti vycházel z pořadí, jak muži i ženy hodnotili jejich důležitost, a z každé domény byl takto vybrán aspekt největší důležitosti. Výběr zachycuje následující schéma.



V grafických vyjádřeních se opakují barevná rozlišení stále dle stejného schématu:

■ světlejší odstín zelené znázorňuje vždy míru důležitosti daného aspektu u vybrané kategorie respondentů (použity byly průměry)

■ tmavší odstín zelené znázorňuje naopak míru toho, jak respondenti daný aspekt hodnotili (použity byly průměry)

Spravedlivé odměňování

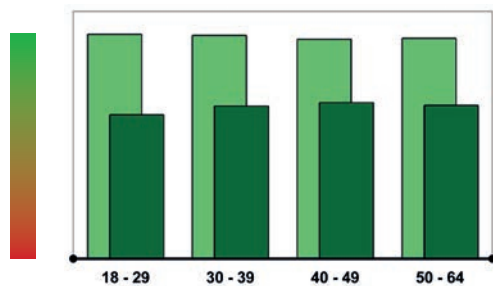
Muži



Ženy



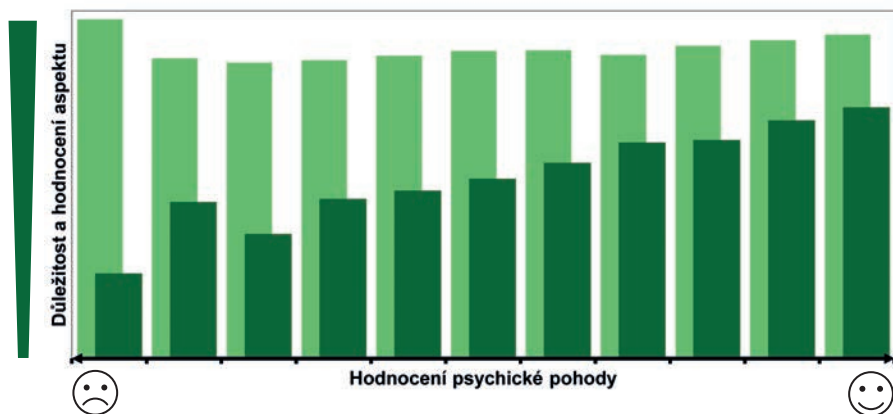
Věkové kategorie



Profese



Psychická pohoda



Mezilidské vztahy

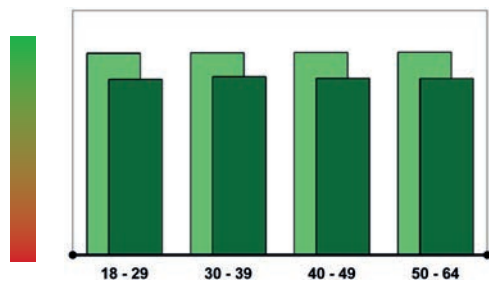
Muži



Ženy



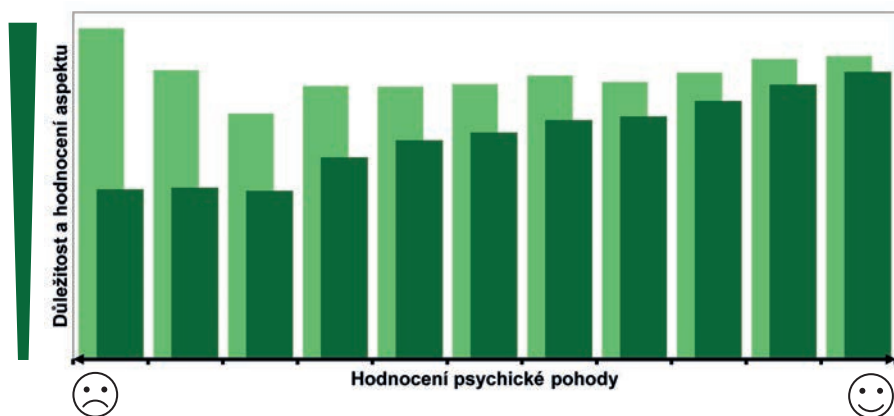
Věkové kategorie



Profese



Psychická pohoda



Dostatek času na rodinu, na sebe

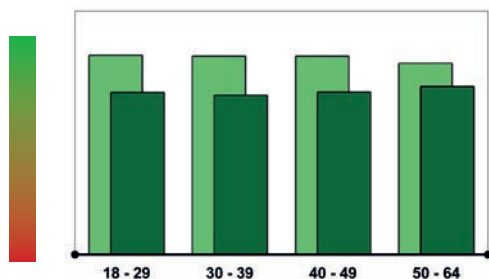
Muži



Ženy



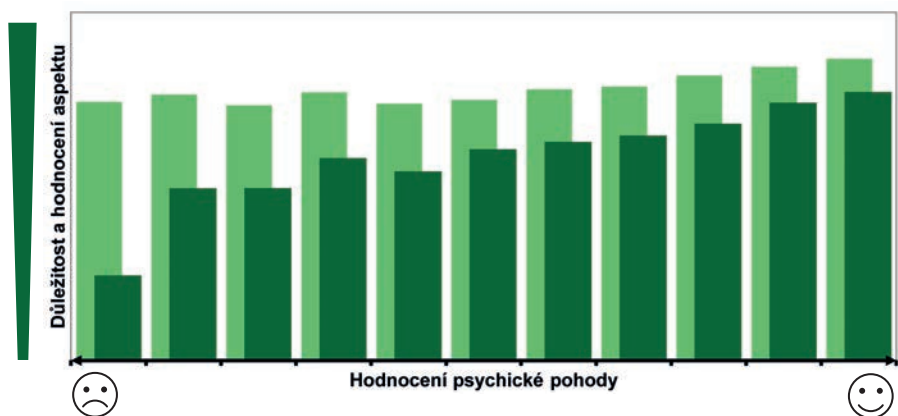
Věkové kategorie



Profese



Psychická pohoda



Zajímavost práce

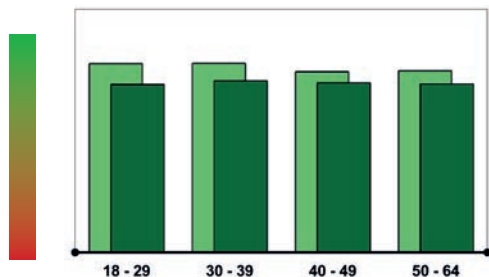
Muži



Ženy



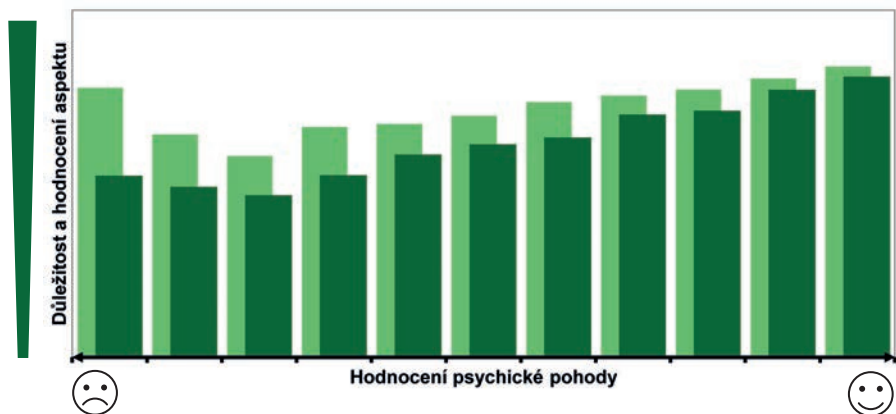
Věkové kategorie



Profese



Psychická pohoda



Jistota pracovního místa

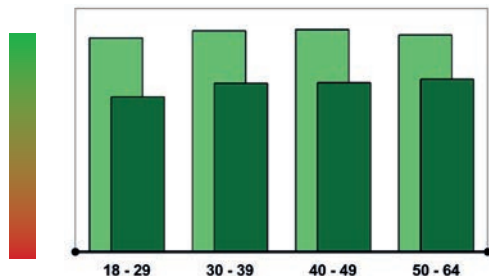
Muži



Ženy



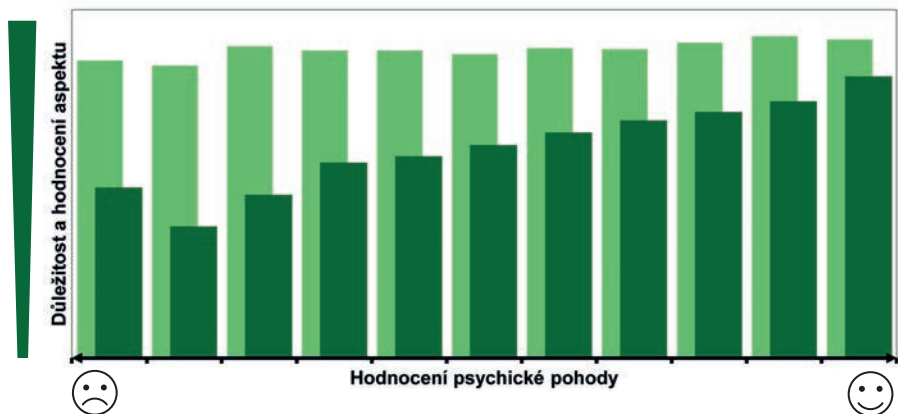
Věkové kategorie



Profese



Psychická pohoda



Bezpečnost práce a ochrana zdraví

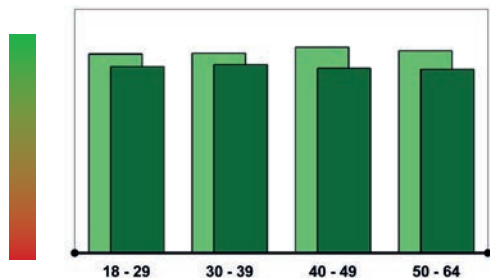
Muži



Ženy



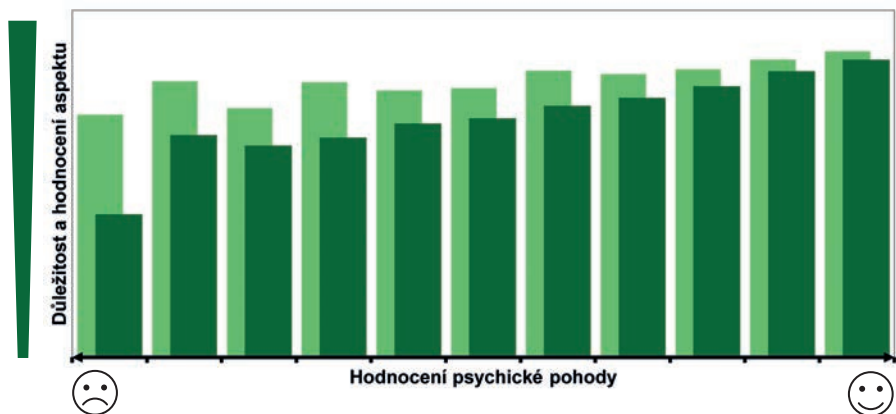
Věkové kategorie



Profese

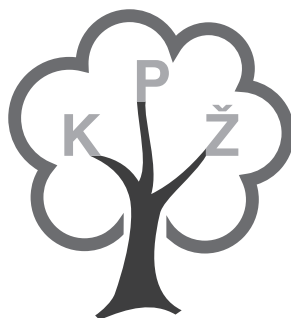


Psychická pohoda



KAPITOLA 6

Metodika dlouhodobého
monitorování subjektivní
kvality pracovního života
v České republice



Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice je dalším výstupem projektu číslo TD020046 „**Pro-měny kvality pracovního života**“, který byl řešen v období let 2014–2015 Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v.v.i. a Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i. (Centrem pro výzkum veřejného mínění) s finanční podporou TA ČR (2. veřejná soutěž ve výzkumu, experimentálním vývoji a inovacích, vyhlášená v roce 2013, program OMEGA, poskytovatel Technologická agentura České republiky). Program OMEGA je orientován na podporu aplikovaného společenskovedního výzkumu a experimentálního vývoje.

Principy dlouhodobého monitoringu jsou specifikovány zejména v popisu výzkumného nástroje „Indikátor subjektivní kvality pracovního života“ (SQWLi) a metodologických pravidel pro jeho aplikaci. Mechanismy zveřejňování a dostupnosti výsledků monitoringu popisují především části věnované webovým aplikacím SQWL prezentace a SQWL individual, které jsou za tímto účelem navrženy.

Indikátor subjektivní kvality pracovního života (SQWLi)

Výzkumný nástroj SQWLi lze prezentovat na pozadí Duální koncepce měření kvality pracovního života. Pro tu je důležité (podobně jako pro mnoho dalších koncepcí v sociálních vědách) členění na hledisko skutečných objektivních podmínek a hledisko jejich subjektivního vnímání aktéry, tj. zde pracovníky.

Objektivní rovina kvality pracovního života bývá ve výzkumech obvykle reprezentována takovými aspekty, jako je platové ohodnocení, povaha pracovního poměru a typ pracovní smlouvy, míra právní ochrany pracovníků, pracovní doba a její flexibilita, pracovní podmínky, možnosti a stav dalšího vzdělávání pracovníků nebo produktivita práce, ale také odvozenými indikátory jako například genderovými nebo etnickými rozdíly v daných oblastech. Jak je patrné, objektivní aspekty pracovního života lze většinou sledovat na všech úrovních od individuální, přes organizační až po celospolečenskou.

Subjektivní rovinu kvality pracovního života naopak v principu nelze měřit jinak, nežli na úrovni individuální. Nejčastěji proto bývá zkoumána prostřednictvím hodnocení vyjadřovaných samotnými pracovníky, a to buď v obecné podobě hodnocení zaměstnání (pracovního místa, práce atp.) jako celku, nebo detailněji v podobě hodnocení jednotlivých aspektů práce a zaměstnání (finančního ohodnocení, vztahů na pracovišti, časové náročnosti atd.).

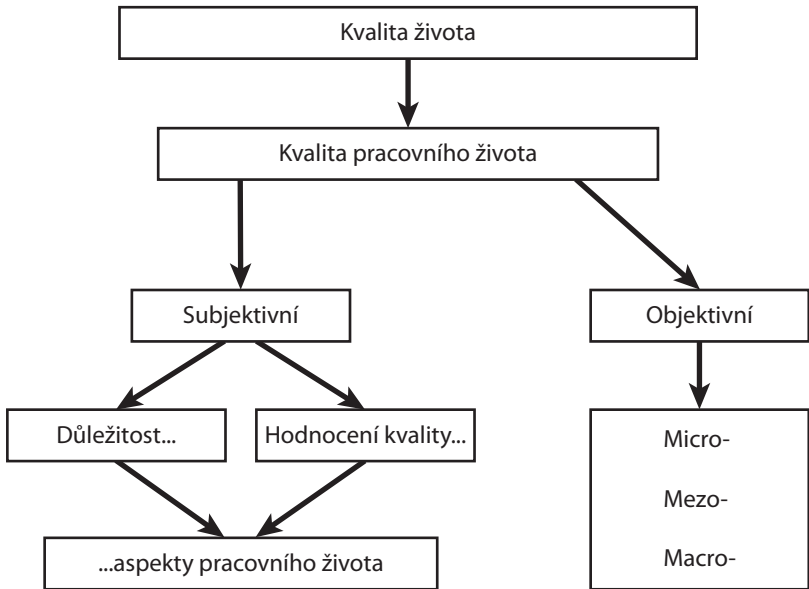
Jak je zřejmé z názvu, Indikátor subjektivní kvality pracovního života se soustředí na oblast subjektivních charakteristik pracovního života.

Tabulka 1: Úrovně měření kvality pracovního života

	Jednotka analýzy	Objektivní charakteristiky	Subjektivní charakteristiky
Mikro úroveň	Individuum	Výše platu/mzdy Char. pracovního poměru	Spokojenost s platem Hodnocení vztahů na prac.
Mezo úroveň	Firma, lokalita	Průměrná mzda Nabídka pracovních míst Míra nezaměstnanosti	X
Makro úroveň	Stát, EU	Úroveň právní ochrany pracovníků	X

Na subjektivní část lze následně aplikovat dva dominantní teoretické přístupy z oblasti studia kvality pracovního života obecně, totiž koncepci uspokojování potřeb a teorii vedlejších efektů. [Sirgy et al. 2001] Přístupy založené na teorii uspokojování potřeb jsou obvykle úžeji zaměřeny na problematiku pracovního života a vnímají jeho kvalitu jako míru, do jaké práce a zaměstnání uspokojují potřeby, které lidé jejich prostřednictvím uspokojit chtějí. Oproti tomu teorie vedlejších efektů vnímá problematiku kvality pracovního života poněkud komplexněji a vychází z toho, že uspokojení v jedné oblasti života může ovlivnit spokojenost v oblastech ostatních. Sledují se tedy zejména vztahy mezi jednotlivými doménami, přičemž tradičním výzkumným tématem, čerpajícím z tohoto pojetí, je studium vzájemných efektů mezi oblastmi pracovního a rodinného života [např. Leiter a Durup 1996; Bromet, Dew a Parkinson 1990; Křížková 2005]. Zde prezentovaný nástroj je založen na teorii uspokojování potřeb a v rámci definovaného prostoru subjektivní kvality pracovního života je proto dimenze hodnocení kvality doplněna o rozměr důležitosti jednotlivých aspektů pro samotného pracovníka. Úvaha vedoucí k takovému pojetí je jednoduchá: chceme-li měřit subjektivně pocíťovanou kvalitu pracovního života jako celku, nemůže být dostatečné zeptat se například na spokojenost s jednotlivými aspekty (plat, vztahy na pracovišti, jistota, samostatnost, perspektiva atd.). Lze předpokládat, že každý z těchto aspektů má pro daného pracovníka odlišnou důležitost a pro kvalitu jeho pracovního života tedy hraje různě významnou roli.

Schema 1: Konceptualizace subjektivně vnímané kvality pracovního života



Konečně, z hlediska cílů analýzy se lze snažit o (1) komplexní zmapování celé oblasti a o (2) produkci souhrnného údaje – indexu kvality pracovního života. Předkládaný nástroj nabízí dostatečný materiál k naplnění obou rovin, je ovšem třeba připomenout, že konstrukce souhrnného indexu, nemůže být vnímáno jako zcela bezproblémové řešení. Jakkoli jsou indexy pro mnoho účelů užitečné a prospěšné, existují v jejich případě mnohá všeobecně známá omezení a rizika ztráty vhledu do skutečné podoby zkoumaného jevu. Z toho důvodu jsou součástí prezentací ve webových aplikacích také údaje na nižší úrovni obecnosti, nikoli jen souhrnné indexy.

Cílem metodiky je zavést a dlouhodobě udržovat získávání spolehlivých informací o vývoji kvality pracovního života v České republice. Za tímto účelem metodika specifikuje tematickou koncepci dlouhodobého výzkumu (Indikátor SQWL) a metodické postupy pro realizaci pravidelných měření, pro zpracování zjištěných údajů a prezentaci výsledků na souvisejících internetových stránkách (<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz>). Cílem metodiky je poskytnout návod pro zajištění takových poznatků o vývoji kvality pracovního života v České republice, které budou moci být uplatňovány při jednání a rozhodování:

- a) na různých politických úrovních;

b) ve státní správě (úřady práce atp.);

c) na úrovni organizací (zaměstnavatelé, odbory, pracovníci).

Cílem není stanovit postup pro komplexní mapování mnoha nejrůznějších aspektů pracovního života v celé jeho šíři, nýbrž v rámci vyvinutého výzkumného nástroje spolehlivě sledovat dlouhodobé vývojové trendy vybraných aspektů a domén.

Popis metodiky obsahuje informace o výzkumném nástroji, pravidlech jeho aplikace v rámci výzkumného šetření a o způsobu zpracování jeho výsledků. Dále obsahuje popis webových aplikací SQWL prezentace a SQWL individual, jejichž prostřednictvím jsou výsledky monitorování kvality pracovního života zveřejňovány a nabízeny k dalšímu využití různým uživatelům.

Informace o vývoji výzkumného nástroje SQWLi

Vývoj nástroje probíhal prostřednictvím několika navazujících metodologicko-empirických šetření od roku 2005 do roku 2014. Konkrétně se jedná o tyto výzkumné projekty:

- ♦ Kvalita pracovního života 2005. (šetření v rámci projektu „Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP“, řešitel a zadavatel výzkumu: VÚBP Praha); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, termín terénního šetření: 12. – 19. 9. 2005, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR, kvótní výběr, N = 1 063.
- ♦ Kvalita pracovního života 2006 (šetření v rámci projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“, řešitel: VÚBP, SOÚ AV ČR, VŠE); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 18. – 25. 9. 2006, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR, kvótní výběr, N = 2 043.
- ♦ Naše společnost 0806; realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 2. – 9. 6. 2008, reprezentativita: obyvatelstvo ČR 15+, kvótní výběr, N = 1 051.
- ♦ Stres na pracovišti (šetření v rámci projektu „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, řešitel: VÚBP); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 22. 6. – 6. 8. 2009, reprezentativita: zaměstnanci v ČR ve věku od 18 do 65 let, kvótní výběr, N = 836.
- ♦ Naše společnost 1102; realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terén-

ního šetření: 7. – 14. 2. 2011, reprezentativita: obyvatelstvo ČR od 15 let, kvótní výběr, N = 1 069.

- ♦ Kvalita pracovního života 2014 (šetření v rámci projektu „Proměny kvality pracovního života“, řešitel: VÚBP, SOÚ AV ČR, v.v.i.); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 19. 5. – 2. 6. 2014, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR od 18 let, kvótní výběr, N = 2 029.

V rámci těchto šetření byly postupně precizovány a definovány základní tematické dimenze a aspekty, které mají být sledovány, a také metodologické parametry a postupy pro jejich měření a analýzy.

Výběr nejvhodnějších indikátorů a definování jejich struktury byl realizován prostřednictvím tří základních postupů: (1) rešerše existujících teoretických koncepcí kvality pracovního života a výzkumných nástrojů používaných k jejímu měření, a to jak v České republice, tak v zahraničí; jak v oblasti sociologických výzkumů, tak v oblasti výzkumu psychologického, pracovního atd. Cílem zde bylo zejména v maximální možné míře popsat významový prostor konceptu subjektivně vnímané kvality pracovního života. (2) Realizací a analýzou pěti navazujících empirických šetření, což mělo za účel definovat základní domény pro popis tohoto prostoru, a stanovit optimální položky pro jejich měření. (3) Kontinuální teoretickou prací výzkumného týmu, která spočívala zejména ve snaze naplnit s využitím informací získaných rešeršemi i empirickými testy stanovený koncept subjektivní kvality pracovního života adekvátní a vyváženou strukturou indikátorů.

Postup stanovení vhodných indikátorů byl následující: v první fázi byly ze zdrojů v podobě literatury, dosud používaných výzkumných nástrojů a teoretické práce členů týmu vyčerpány relevantní aspekty pracovního života a pracovní spokojenosti a každý z nich byl pro první kolo výzkumu rozložen průměrně do tří konkrétních indikátorů, otázek v dotazníku. Verze dotazníku pro první, explorativní, šetření v roce 2005 proto obsahovala 132 položek ve formě dvou baterií: 66 aspektů pro spokojenost, 66 pro důležitost. Explorační faktorovou analýzou položek dimenze důležitosti byly nalezeny hlavní faktory (domény) subjektivně vnímané kvality pracovního života a na základě jejich výsledků byl pak v souladu s teoretickou konceptualizací vytvořen redukováný nástroj v podobě dvou baterií o 18 položkách (pro jednotlivé klíčové faktory byly vybrány položky optimální s ohledem na sílu jejich vztahu s latentní dimenzí, diferenciatní schopnosti a věcnou srozumitelnost atp). Ten byl zařazen do druhého dotazníkového šetření v roce 2006.

Na základě výsledků konfirmační analýzy dat získaných druhým šetřením pak byly upraveny některé položky a posuzovací škály. Tím vznikla základní kostra nástroje o 36 položkách (18 aspektů pro spokojenost, stejných 18 pro důležitost). Ten byl následně precizován a testován v empirických šetřeních mezi lety 2009 a 2014. Současně byly aplikované postupy a dosažené výsledky prezentovány na mezinárodním odborném fóru, kde byly získávány také důležité poznatky a inspirace pro další úpravy nástroje.

Konkrétně se jednalo o tato vystoupení a akce:

- ♦ Vinopal, Jiří 2009. „The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Working Life” Working conditions and Health and Safety surveys in Europe: stocktaking, challenges and perspectives, 18. - 19. 3. 2009, Brussels.
- ♦ The Quality of Working Life in the Czech Republic. Seminar for students from Yonsei university, (Soul, South Korea), Prague, 26. 3. 2009. SOÚ AV ČR, v.v.i. (hl. organizátor, prezentující).
- ♦ Vinopal, Jiří 2010. „Changes in Working Conditions and Job Satisfaction/ Motivation (and in their measurement) over the Last 10 to 20 Years in the Czech Republic.” INSITO Workshop Vienna, 24. – 25. 6. 2010, Vienna.
- ♦ Vinopal, Jiří 2010. „Subjective quality of working life of employees in the Czech Republic” Towards Better Work and Well-being, 10. - 12. 2. 2010, Helsinki.
- ♦ Vinopal, Jiří 2011. Aktivní účast v expertním panelu konference Strategic trends in multinationals’ policies on work-life balance and their implications for Human Resources Law. 27. 11. – 28. 11. 2011, Dublin.

V letech 2014 a 2015 proběhly také tři studijní stáže na pracovištích v Berlíně, ve Vídni a v Linzi, během nichž byly detailně konzultovány teoretické, metodologické i technické aspekty dlouhodobého měření.

Konkrétně se jednalo o tyto studijní pobyty:

- ♦ Pracovní pobyt na pracovišti German Confederation of Trade Unions, Institut Gute Arbeit Index (Jiří Vinopal, 13. – 18. 10. 2014, Berlín): získání informací a zkušeností s fungováním dlouhodobého projektu zaměřeného na sledování vývoje kvality pracovního života, kterou German Confederation of Trade Unions (DGB) v Německu provádí již řadu let (Index Gute Arbeit) a patří v tom mezi nejvýznamnější v Evropě.
- ♦ Účast na „Expert Meeting Working Conditions And Stress“, a pracovní

pobyt na pracovišti, Upper Austrian Chamber of Labour (Jiří Vinopal, 19. 3. – 24. 3. 2015, Vídeň): získávání přehledu o aplikačních možnostech rakouského nástroje pro sledování kvality pracovního života. Pracovní schůzky se zástupci Upper Austrian Chamber of Labour a výzkumné organizace IFES, při nichž bylo diskutováno především metodologické a organizační zabezpečení rakouského nástroje a názory na možnosti přípravy takového v českých podmínkách.

- ♦ Pracovní pobyt na pracovišti Upper Austrian Chamber of Labour, Linz (Jiří Vinopal, 23. 4. – 26. 4. 2015, Linz): pracovní schůzky se zástupci Upper Austrian Chamber of Labour zaměřené na záležitosti související s realizací dlouhodobého projektu Austrian Arbeitsklima Index, zejména co se týče organizačního pozadí celého projektu, jeho financování a diseminace a prezentace výsledků.

Na základě poznatků ze zahraničních zkušeností i řady vlastních analýz bylo ve finální fázi přistoupeno k posledním úpravám nástroje, který byl aplikován v šetření v roce 2014 a který je detailně představen v následujících částech metodiky. Výsledná operacionalizovaná podoba konceptu subjektivní kvality pracovního života vykazuje vyváženou strukturu domén a jednotlivých aspektů pracovního života, která je věcně snadno interpretovatelná v detailní podobě a která zároveň poskytuje dobré možnosti pro konstrukci souhrnných ukazatelů.

Popis výzkumného nástroje

Celý dotazník obsahuje dva bloky otázek: identifikační otázky a otázky, které jsou součástí výzkumného nástroje SQWLi.

Identifikační otázky jsou základní informace o respondentech, které jsou potřeba k podrobnějším analýzám podskupin, například mužů a žen nebo zaměstnanců v různých odvětvích. Doporučená sada identifikačních otázek proto obsahuje základní sociodemografické znaky jako je pohlaví, věk, vzdělání atd. a také některé klíčové charakteristiky samotného povolání respondentů (pozice, odvětví, typ organizace atd.)

Konkrétní sada a znění dotazů v podobě, v jaké byly použity v dotazníku v roce 2014 a v jaké se tudíž otázky staly základem pro webové aplikace, je k dispozici na webových stránkách projektu <http://www.vubp.cz/kvalita-pracovniho-zivota>.

Výzkumný nástroj SQWLi tvoří jádro celé koncepce dlouhodobého sle-

dování kvality pracovního života i této metodiky. Jeho struktura je popsána dále, konkrétní znění otázek je uvedeno v příloze 2 Otázky nástroje SQWLi.

Struktura nástroje SQWLi

Koncept zahrnuje dvě dimenze subjektivně vnímané kvality pracovního života (důležitost a hodnocení), přičemž obsahem každé z nich je sada osmnácti aspektů, které v rámci šesti klíčových domén adekvátně tematicky pokrývají prostor práce a zaměstnání.

Každý respondent průzkumu tedy (vedle identifikačních otázek) zodpovídá 18 otázek na to, jak důležité jsou jednotlivé aspekty pracovního života pro něj osobně a 18 otázek na to, jak těchto 18 aspektů hodnotí konkrétně v souvislosti se svou současnou hlavní ekonomickou aktivitou (zaměstnáním nebo podnikáním). Díky validizované struktuře aspektů se následně z odpovědí respondentů vypočítávají souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro šest obecnějších domén pracovního života a také celkové souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro všechny aspekty dohromady.

Tabulka 2: Základní tematická struktura nástroje SQWLi je následující:

Sledované aspekty pracovního života	Domény
Výše výdělku, platu Spravedlivé odměňování Nefinanční výhody	Odměňování
Vztahy s kolegy Chování nadřízených k podřízeným Mezilidské vztahy	Vztahy
Časová náročnost Rozložení pracovní doby Dostatek času na rodinu, na sebe	Čas
Zajímavost práce Další vzdělávání a osobní rozvoj Samostatnost práce	Seberealizace
Charakter pracovního poměru Jistota pracovního místa Rozvíjení se pro další uplatnění	Jistota
Bezpečnost práce a ochrany zdraví Technické vybavení v zaměstnání Čistota, pořádek a hygiena	Podmínky

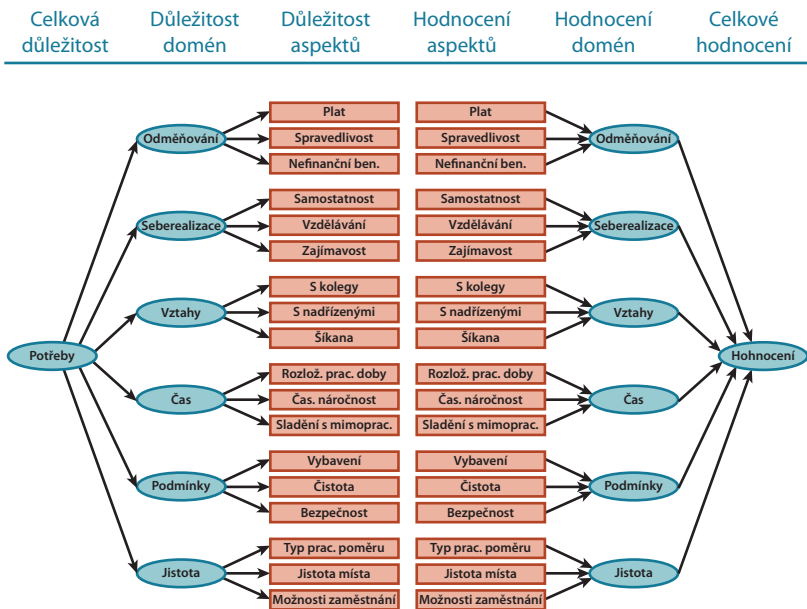
Domény dimenze **důležitosti** mají v modelu povahu faktorů a vybrané dílčí indikátory jsou jejich realizací. U každého pracovníka vede důležitost domény (např. odměňování) k určité důležitosti jednotlivých aspektů (výše

mzdy, nefinanční benefity, spravedlnost odměňování atp.), proto jsou aspekty v rámci jedné domény vzájemně asociovány. Právě na základě latentní struktury odhalené na základě analýzy důležitosti byla sestavena tematická struktura celého nástroje. Obecný faktor, stojící za jednotlivými doménami důležitosti, lze chápat spíše teoreticky jako oblast potřeb, uspokojovaných v rámci pracovního života.

Domény dimenze **hodnocení** mají povahu agregovaného znaku a spokojenost pracovníka s doménou (např. odměňování) je zde tedy definována jako souhrn, resp. průměr, hodnocení příslušných aspektů (např. výše mzdy, nefinanční benefity a spravedlnost odměňování pro doménu odměňování). Aspekty v rámci jednotlivých domén spolu v tomto případě z povahy věci nemusejí být asociovány, což mimo jiné znamená, že hledat latentní strukturu subjektivní části pracovního života na základě dimenze hodnocení není metodologicky vhodné.

Povaha empirického měření obou dimenzí a jejich vzájemná tematická korepondence jsou znázorněny ve schématu níže. Zde je znázorněno, jak měření spokojenosti nasedá na latentní strukturu klíčových oblastí pracovního života nalezenou prostřednictvím dimenze důležitosti.

Schema 2: Model měření subjektivní kvality pracovního života



Popis výpočtu hodnot indexů

Na základně metodologických standardů a doporučení [Saris a Gallhofer 2007] pro dotazníková šetření nabývají možnosti odpovědi celočíselných hodnot v rozsahu jedenácti stupňů. Vzhledem k tomu, že důležitost je unipolární jev jdoucí od nulové úrovně po maximální, nabývají zde možnosti odpovědi kognitivně korespondující hodnoty 0 až 10. Hodnocení, jakožto jev bipolární, u něhož existuje neutrální střed a od něj opačnými směry jdoucí negativní a pozitivní hodnocení, využívá kognitivně korespondující stupnici -5 až +5 s neutrálním středem v bodě 0.

Pro sjednocené, standardizované znázornění výsledků ve webových aplikacích byla zvolena stupnice 0 – 100, na kterou se původní číselné hodnoty z dotazníku převedou jednoduchou matematickou operací. Přehled hodnot a výpočtů poskytuje následující tabulka:

Tabulka 3: Převod primárních hodnot z dotazníku na škálu 0 – 100.

Důležitost				Hodnocení			
Význam odpovědi	Hodnota v dotazníku (x_d)	Hodnota v prezentaci (y_d)	Matematický převod ¹	Význam odpovědi	Hodnota v dotazníku (x_h)	Hodnota v prezentaci (y_h)	Matematický převod ²
Naprosto nedůležité	0	0	$y_d = x_d * 10$	Velmi špatné	-5	0	$y_h = (x_h + 5) * 10$
Naprosto zásadní	10	100	$y_d = x_d * 10$	Velmi dobré	+5	100	$y_h = (x_h + 5) * 10$

¹ Stejný vzorec se použije pro všechny hodnoty zjištěné v dotazníku (x_d). Přitom platí, že $\{x_d \in \mathbb{Z}; 0 \leq x_d \leq 10\}$

² Stejný vzorec se použije pro všechny hodnoty zjištěné v dotazníku (x_h). Přitom platí, že $\{x_h \in \mathbb{Z}; -5 \leq x_h \leq 5\}$

Souhrnné ukazatele (indexy) se vypočítávají na principu prostých průměrů, ve všech výpočtech mají použité aspekty a domény stejnou váhu. Dále je uveden postup výpočtu hodnot a indexů pro dimenzi důležitosti. Všechny postupy výpočtů analogicky platí i pro doménu hodnocení.

Aspekty

Hodnota důležitosti aspektu „j“ u jednotlivého respondenta „i“ (dA_{ij}): je dána přepočtem hodnoty individuální odpovědi z dotazníku na stupnici 0 – 100 (y_d) uvedené výše.

Hodnota důležitosti aspektu pro soubor respondentů (dA_j): je vypočtena jako průměr hodnot důležitosti, které danému aspektu přiřadili jednotliví respondenti (tj. průměr hodnot dA_{ij}); případně některá z jejich podskupin,

pokud je analýza omezena např. jen na muže.

Domény

Hodnota důležitosti domény „k“ u jednotlivého respondenta (dD_{ik}): je vypočtena jako průměr důležitosti aspektů (dA_{ij}) spadajících pod danou doménu u daného respondenta. Index důležitosti domény se vypočte pouze v případě, kdy respondent odpověděl validní odpovědí minimálně u dvou aspektů ze tří, které do každé domény patří.

Hodnota důležitosti domény pro soubor respondentů (dD_k): je vypočtena jako průměr důležitosti domény u všech respondentů (dD_{ik}); případně některé z jejich podskupin.

Celkové indexy

Hodnota důležitosti všech aspektů u jednotlivého respondenta (dC_i): je vypočtena jako průměrná hodnota důležitosti ze všech aspektů u daného respondenta (dA_{ij}). Celkový index důležitosti se vypočte pouze v případě, kdy respondent odpověděl validní odpovědí minimálně u 12 aspektů z celkových 18.

Hodnota důležitosti všech aspektů pro soubor respondentů (D_c): je vypočtena jako průměr celkové důležitosti u všech respondentů (dC_i); případně některé z jejich podskupin.

Metodika zajištění dat prostřednictvím dotazníkového šetření

Výzkum zajišťující spolehlivá data o kvalitě pracovního života českých pracujících musí být proveden v souladu s běžnými odbornými metodologickými a etickými standardy realizace dotazníkových šetření [Babbie 2013, Esomar 2009].

Reprezentativita a výběr respondentů

Pro zajištění spolehlivosti dat kvantitativního šetření je zapotřebí, aby výzkumný soubor respondentů splňoval základní kritéria reprezentativity a dostatečné velikosti.

Pro zajištění reprezentativity lze použít kvótní nebo některou z pravděpodobnostních variant výběrových postupů. Pro všechny varianty platí:

- ♦ základní soubor = ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR ve věku 18 a více let;
- ♦ výběrový soubor = soubor jedinců vybraných ze základního souboru pro-

cedurou, která zabezpečuje jeho reprezentativitu.

V případě použití pravděpodobnostního výběrového postupu je možné data vážit podle pravidel obecně přijímaných ve výzkumném prostředí. Data o struktuře základního souboru eviduje Český statistický úřad, od něhož je třeba aktuální data získat vždy bezprostředně před samotným šetřením v daném roce. Velikost výběrového souboru nelze stanovit kategoricky, nicméně pro účely spolehlivé srovnatelnosti populačních hodnot i hodnot vypočtených na úrovni základních variant sledovaných znaků (např. pro jednotlivé věkové a vzdělanostní skupiny, regiony ČR, pozice nebo odvětví zaměstnání) se doporučuje zajistit velikost výběrového souboru minimálně 1 400 respondentů, ekonomicky efektivní optimum leží na hranici 2 000 respondentů.

Způsob dotazování

Projekt byl od zahájení prováděn technikou osobního dotazování, což je doposud odborně nejlépe hodnocený způsob realizace dotazníkového šetření. Pro zajištění srovnatelnosti je třeba další vlny sběru dat realizovat taktéž prostřednictvím osobního dotazování ať už papírovou nebo elektronickou formou (PAPI nebo CAPI), nikoli ekonomicky sice výhodnějšími, nicméně metodologicky nekomparovatelnými technikami telefonického (CATI) nebo internetového (CAWI) dotazování. V případě zájmu o přechod na CATI nebo CAWI je třeba věnovat maximální pozornost metodologickým odlišnostem a jejich vlivu na výsledky a po nějakou dobu tyto techniky používat paralelně s osobním dotazováním (mixed modes) a důkladně analyzovat, vyhodnotit a do dalšího zpracování a prezentace výsledků zakomponovat zjištěné odlišnosti v průběhu i výsledcích jednotlivých způsobů.

Technická příprava dat

Technické operace s daty, které jsou součástí běžné výzkumné praxe, zajistí realizátor terénního šetření, tj. výzkumná organizace. Jde zejména o tyto procedury:

- ♦ elektronizace dat;
- ♦ přiřazení popisků otázkám a variantám odpovědí;
- ♦ kontrola správnosti a úplnosti vyplnění dotazníků;
- ♦ čištění a logická kontrola;
- ♦ kontrola reprezentativity výběrového souboru a jeho případné vážení;

- ♦ kontrola práce tazatelů;
- ♦ atp.

Pro využití v internetových aplikacích je třeba s daty dále provést následující technické operace:

- a) Vymazání chybějících a nevalidních pozorování (tj. převedení na sysmis – termín SPSS „system missing“). Jedná se o případy, kdy respondent na danou otázku neodpověděl, nebo uvedl odpověď „neví“. V souboru tudíž zůstanou výhradně odpovědi s validní hodnotou měřeného znaku.
- b) Přejmenování proměnných. Proměnné mohou mít v dotazníku různé kódové značení v závislosti na zvycích té které výzkumné organizace nebo potřebám používaného výzkumného softwaru. Klíčové je, aby byly posléze názvy proměnných převedeny na takové, které jsou již používány ve webové databázi, a data aktuálního výzkumu tak byla správně přiřazena ke stávajícím. (Kódy a názvy proměnných jsou uvedeny v příloze 4 Kódy a názvy proměnných.)
- c) Transformace, kategorizace a rekategorizace proměnných. Proměnné v dotazníku mohou mít mírně odlišný formát z hlediska používaných variant odpovědí. Pro zařazení dat do webové databáze ovšem musí být hodnoty proměnných sladěny s tím, jaké varianty se již ve webových aplikacích používají. (Formát a názvy hodnot proměnných jsou uvedeny v příloze 5 Formát a názvy hodnot proměnných. Tato příloha také specifikuje, ze kterých otázek modelového dotazníku jsou jednotlivé znaky webové databáze odvozeny. Způsob transformací proměnných je uveden v příloze 7 Syntaxe SPSS pro kategorizaci proměnných výzkumu 2014, která obsahuje příslušnou syntaxi programu SPSS.)
- d) Výpočet příslušných souhrnných indexů. Vlastní internetové aplikace nepočítají souhrnné indexy, provádí pouze výpočet průměrných hodnot indexů pro uživatelem definované soubory a podsoubory. Všechny indexy proto musejí být spočítány a překontrolovány ještě před importem dat do aplikace. Podrobný způsob výpočtu uvádí kapitola Popis výzkumného nástroje v části Popis výpočtu hodnot indexů.
- e) Selektce proměnných vstupujících do webových aplikací a jejich seřazení v určeném pořadí. Dotazníky sociálněvědních výzkumů obvykle obsahují i další otázky, než které jsou obsahem webové databáze a také v průběhu technických operací s daty vznikají další pomocné nebo souhrnné proměnné. Tyto proměnné musejí být v poslední fázi ze souboru vyma-

zány a ponechány pouze ty, které jsou definovány ve webové databázi. Aby došlo ke správnému přiřazení, je třeba tyto proměnné v datovém souboru také uspořádat do pořadí, v jakém figurují ve webové databázi.

- f) Uložení souboru ve formátu CSV. Ať už jsou data z výzkumu zpracovávána v jakémkoli programu pro statistické zpracování dat nebo jejich management, pro správný import do webové databáze je třeba převést data do formátu CSV.
- g) Import dat souboru do webové databáze.

Webová aplikace SQWL

Webová aplikace SQWL slouží k prezentaci informací o stavu a vývoji kvality pracovního života v České republice a ke zjištění hodnot vlastní kvality pracovního života jednotlivými pracujícími a jejich porovnání s volitelnými referenčními skupinami.

Webová aplikace se skládá ze tří hlavních součástí:

1. Webová databáze
2. Webová aplikace SQWL Prezentace
3. Webová aplikace SQWL Individual

Webová aplikace je navržena jako multi-tier (vícevrstvá) s důrazem na komfort uživatele a vysokou interaktivitu vzhledem k potřebě generování srovnávacích grafů a interaktivním nastavením výběrové množiny. Následuje popis jednotlivých vrstev aplikace.

Webová databáze

Webová databáze představuje datovou bázi, z níž čerpají webové aplikace SQWL Prezentace a SQWL Individual. Jedná se o elektronické shromaždiště dat z jednotlivých průzkumů, která jsou následně oběma aplikacemi využívána:

- a) k prezentaci stavu kvality pracovního života a jejího vývoje v České republice (v rámci SQWL Prezentace);
- b) k produkci údajů o kvalitě pracovního života referenčních skupin pro porovnání s individuálními hodnotami uživatele (v rámci SQWL Individual).

Jednotlivé dimenze (věk, pohlaví, odvětví, region apod.) jsou modelovány jako číselníky, indexované pro rychlý výběr množiny dat pro zpracování a prezentaci. Dotazníky jsou modelovány jako relace s číselníky, otázkami a hodnotami odpovědí a indexů dotazníků.

Jako relační databáze je použit otevřený databázový systém PostgreSQL (<http://www.postgresql.org/>, v češtině <http://www.postgresql.cz>).

Data z dotazníků jsou v aplikaci modelována datovými typy dle principů objektově orientovaného návrhu: datový typ pro číselníky, dotazníky, otázky, odpovědi a indexy a vzájemné vazby odpovídající jednotlivým tabulkám z databáze. Přístup k datům a funkcím aplikace je realizován pomocí otevřeného rozhraní HTTP JSON REST API (<http://jsonapi.org/>, http://cs.wikipedia.org/wiki/Representational_State_Transfer).

Implementačním prostředím je JEE7 (Java enterprise verze 7) s nadstavbou jazyka Scala (<http://scala-lang.org>) a aplikačním kontejnerem Spray (<http://spray.io>). Veškeré použité technologie jsou otevřené.

Všechny znaky ve webové databázi jsou numerické, struktura dat v databázi je následující:

Tabulka 4: Struktura dat ve webové databázi a webových aplikacích SQWL
Prezentace a SQWL Individual

Název znaku	Kód znaku v databázi	Hodnoty znaku v databázi	Názvy hodnot znaku
Pohlaví	ide1	1 2	Muž Žena
Věk	ide2	1 2 3 4 5	15 - 24 25 - 34 35 - 44 45 - 54 55+
Vzdělání	ide3	1 2 3 4 5	Základní Střední bez maturity Střední s maturitou Vyšší odborné a bakalářské Vysokoškolské
Partner	ide4	1 2	Žije s partnerem Nežije s partnerem

Počet nezaopatřených dětí	ide5	1 2 3 4	Žádné dítě 1 dítě 2 děti 3 a více dětí
Oblast (NUTS2)	ide6	1 2 3 4 5 6 7 8	Praha (Hl. město Praha) Střední Čechy (Středočeský kraj) Jihozápad (Jihočeský a Plzeňský kraj) Severozápad (Karlovarský a Ústecký kraj) Severovýchod (Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj) Jihovýchod (Vysočina a Jihomoravský kraj) Střední Morava (Olomoucký a Zlínský kraj) Moravskoslezsko (Moravskoslezský kraj)
Povolání v hlavním zaměstnání	ide7	1 2 3 4 5 6 7 8	Zákonodárci a řídicí pracovníci Specialisté Techničtí a odborní pracovníci Úředníci Pracovníci ve službách a prodeji Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci Řemeslníci a opraváři Obsluha strojů a zařízení, montéři
Odvětví hlavního zaměstnání	ide8	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Zemědělství, myslivost, lesní hospodářství, rybolov, chov ryb Zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody Stavebnictví, těžba nerostných surovin Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží Ubytování a stravování Doprava, skladování, pošty a telekomunikace Bankovníctví, pojišťovnictví, fin. zprostředkování, činnosti v obl. nemovitostí; pronájem; výzkum a vývoj; poradenství Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, mezinárodní organizace a instituce Vzdělávání, školství, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti Ostatní veřejné, sociální a osobní služby, domácnosti zaměstnávající personál
Zaměstnaní/OSVČ	ide9	1 2	Zaměstnanec Živnostník, podnikatel
Příjmová skupina	ide10	1 2 3 4 5	Méně než 10 000 10 000 - 14 000 14 001 - 19 000 19 001 - 25 000 Více než 25 000
Typ organizace	ide11	1 2 3 4	Státní úřad, úřad místní správy, samosprávy Podnik vlastněný státem Soukromá firma, podnik Veřejná instituce, nadace, o.p.s.

Velikost organizace	ide12	1 2 3 4	1 - 5 zaměstnanců 6 - 50 zaměstnanců 51 - 250 zaměstnanců 251 a více zaměstnanců
Odbory na pracovišti	ide13	1 2	S odbory Bez odborů
Pracovní doba	ide14	1 2 3	Méně než 35 hodin týdně 35 - 45 hodin týdně Více než 45 hodin týdně
Nedobrovolná nezaměstnanost	ide15	1 2 3	Nikdy Méně než 6 měsíců Více než 6 měsíců
Důležitost - aspekty	qwl1a - qwl1r	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
Hodnocení - aspekty	qwl2a - qwl2r	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré
Důležitost - domény	qwl1.Rem - qwl1.Con	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
Hodnocení - domény	qwl2.Rem - qwl2.Con	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré
Důležitost - celková	qwl1	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
Hodnocení - celkové	qwl2	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré

Import dat do webové databáze proběhl pomocí databázových skriptů z dat z SPSS v CSV formátu.

Webová aplikace SQL prezentace

Aplikace je určena k zobrazování informací o subjektivním hodnocení kvality pracovního života u pracujících v České republice a jeho vývoji v čase. Typ informace i skupinu, o níž se ji chce dozvědět, si v interaktivním prostředí volí uživatel webové aplikace.

Konkrétně jsou k dispozici následující typy informací:

- ♦ Celková důležitost pracovního života.
- ♦ Důležitost jednotlivých domén pracovního života.
- ♦ Důležitost jednotlivých aspektů pracovního života.
- ♦ Celkové hodnocení pracovního života.

- ♦ Hodnocení jednotlivých domén pracovního života.
- ♦ Hodnocení jednotlivých aspektů pracovního života.

Podrobnější informace o struktuře domén a příslušných aspektů je v Tabulce 2.

Údaje o důležitosti a hodnocení je možné graficky zobrazovat zvlášť nebo ve vzájemném překryvu, který naznačuje míru korespondence, nebo naopak diskrepance mezi důležitostmi a kvalitou daného aspektu nebo domény.

Aplikace obsahuje údaje o ekonomicky aktivní populaci ČR ve věku 18 a více let, přičemž informace je možné zobrazovat v následujících podobách:

- ♦ Souhrnně pro všechny pracující v daném roce.
- ♦ Pro vybrané skupiny pracujících v daném roce.
- ♦ Souhrnně pro všechny pracující v časovém vývoji.
- ♦ Pro vybrané skupiny pracujících v časovém vývoji¹.

Výběr volitelných podskupin, pro něž je možné údaje zobrazovat, odpovídá členění dat ve webové databázi (viz Tabulka 4). Jednotlivé charakteristiky lze kombinovat a je tudíž možné zobrazit údaje např. jen pro muže s vysokoškolským vzděláním. Čím více takovýchto specifikací je ovšem zadáno, tím se fyzicky zmenšuje soubor respondentů, z něhož jsou údaje vypočítávány. Pro zachování spolehlivosti údajů je proto nastaveno omezení minima 50 respondentů, pro něž se ještě údaje vypočítávají. Při zadání takového množství nebo kombinace parametrů, kdy soubor respondentů, kteří splňují všechna zadaná kritéria, je nižší než 50, aplikace údaje nespočítá. Na tuto skutečnost upozorní uživatele zobrazením chybové hlášky a doporučením snížení počtu kritérií.

Návod k ovládání je součástí průvodce a systému nápověd přímo ve webové aplikaci.

Webová aplikace SQWL individual

Aplikace je určena ke zjištění vlastní kvality pracovního života uživatele aplikace a jejímu srovnání s vybranou referenční skupinou. Aplikace se skládá ze dvou částí:

1. dotazníku, který uživatel vyplní on-line;

¹ Informace o časovém vývoji budou dostupné až po opakování výzkumu v dalších letech a vložení dat do webové databáze.

2. dat z posledního celopopulačního výzkumu, která slouží jako zdroj informací o vybrané referenční skupině (tato data jsou totožná s těmi, která vstupují do databáze aplikace SQWL prezentace).

Možnosti zobrazení výsledků jsou analogické aplikaci SQWL prezentace. To znamená, že po vyplnění dotazníku uživatel získá informace o své situaci podle následujících typů:

- ♦ Celková důležitost pracovního života.
- ♦ Důležitost jednotlivých domén pracovního života.
- ♦ Důležitost jednotlivých aspektů pracovního života.
- ♦ Celkové hodnocení pracovního života.
- ♦ Hodnocení jednotlivých domén pracovního života.
- ♦ Hodnocení jednotlivých aspektů pracovního života.

Podrobnější informace o doménách a aspektech je v Tabulce 2.

Údaje o důležitosti a hodnocení je možné graficky zobrazovat zvlášť nebo ve vzájemném překryvu, který naznačuje míru korespondence, nebo naopak diskrepance mezi důležitostí a kvalitou daného aspektu nebo domény.

Jako referenční skupinu, s níž se porovnávají individuální výsledky uživatele, je možné zvolit:

- ♦ Souhrnně všechny pracující.
- ♦ Vybrané skupiny pracujících.

Volitelné podskupiny, které je možné definovat jako referenční skupinu, odpovídají členění dat ve webové databázi a jsou totožné s aplikací SQWL prezentace (viz výše). Pro výpočet hodnot referenční skupiny platí stejné pravidlo jako pro výpočet hodnot pro podskupiny v aplikaci SQWL prezentace, tj. minimálně 50 respondentů, kteří splňují všechny charakteristiky zadané uživatelem pro referenční skupinu. Při zadání takového množství nebo kombinace parametrů, kdy soubor respondentů, kteří splňují všechna zadaná kritéria, je nižší než 50, aplikace údaje nespočítá. Na tuto skutečnost upozorní uživatele zobrazením chybové hlášky a doporučením snížení počtu kritérií.

Návod k ovládání je součástí průvodce a systému nápověd přímo ve webové aplikaci.

V souvislosti s požadavkem na vysoce interaktivní výběr a zobrazování výsledků ve formě grafů jsou grafy vytvářeny přímo v prohlížeči uživatele

na základě dotazů přes HTTP API. Výběr množiny dat je implementován pomocí standardních formulářových prvků (výběrové menu, zaškrtačící tlačítka atd.) a zobrazování v různých typech grafů (paprskový, sloupcový,...), aby uživatel mohl snadno interpretovat a porovnávat výsledky.

Jako aplikační framework fungující napříč různými typy a verzemi prohlížečů je použit otevřený framework AngularJS (<https://angularjs.org>) a technologie pro tvorbu grafů d3 (<http://d3js.org>), resp. nvd3 (<http://nvd3.org>).

Vlastnická práva

VÚBP, v.v.i., je vlastníkem časově a prostorově neomezené licence pro provozování, úprav, vývoje a příp. distribuce všech aplikací SQWL (webové databáze, SQWL prezentace, SQWL individual). Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. je vlastníkem dat pro webovou databázi.

Novost metodiky

V českém prostředí prozatím neexistuje internetová prezentace úrovně kvality pracovního života a ani výzkumný program jejího dlouhodobého měření. Není k dispozici ani možnost, jak by si jednotliví pracovníci mohli svou vlastní pracovní situaci zhodnotit v porovnání s ostatními pracujícími nebo vybranými skupinami.

Nástrojů pro měření kvality pracovního života existuje ve světě velké množství [de Bustillo 2009], jen některé se však zaměřují čistě na subjektivní vnímání a prožívání u samotných pracujících. V těchto případech je pak většina zemí v podobné fázi jako Česká republika. Výjimku hodnou následování představuje rakouský projekt Arbeitsklima Index [AK Oberösterreich 2015], v jehož rámci se podobná měření provádí již více než 17 let. Díky tomu se ukazuje význam a využitelnost tohoto druhu poznatků.

Za největší přínos projektu a jeho zakotvení v metodice je proto třeba považovat samotný fakt přípravy projektu dlouhodobého měření subjektivního vnímání kvality pracovního života pracujícími. Při pokračování projektu, resp. opakovaném sběru dat se databáze aplikace bude postupně plnit údaji z jednotlivých let a bude možné sledovat vývoj všech ukazatelů a charakteristik, které jsou v této metodice definovány. Porovnání vývoje subjektivního vnímání kvality pracovního života s vývojem dalších společenských a ekonomických ukazatelů (např. mírou nezaměstnanosti, HDP, koeficientem GINI nebo průměrným platem) pak přinese nenahraditelný zdroj informací o si-

tuaci pracujících a faktorů, které mají na její vnímání vliv. Sledování dlouhodobého vývoje může snadno přinést poznání negativních trendů v oblasti práce a zaměstnání, společenská i ekonomická rizika nebo příležitosti, které nemusejí být jinými způsoby zjistitelné.

Druhým přínosem, který doposud nemá v Českém prostředí obdoby, je skutečnost, že okamžité převedení dat jednotlivých šetření do databáze webové aplikace zabezpečí rychlý přísun aktuálních informací o kvalitě pracovního života a jejím vývoji všem aktérům, které se v této oblasti pohybují. Nebude třeba čekat na sepsání výzkumných zpráv, uspořádání tiskových konferencí nebo zájem medií, který učiní data standardního výzkumu dostupnými. V nejbližší možné době po zpracování dat se tato mohou stát součástí webových aplikací a být okamžitě k dispozici všem zájemcům. Aplikace tak představuje novou platformu pro zveřejňování a prezentaci výzkumných dat.

Třetím přínosem je možnost ověření si vlastní situace jednotlivými zájemci z řad pracujících. Taková možnost zde doposud nebyla. Existují různé nástroje pro měření např. pracovního klimatu ve firmách nebo jiných organizacích, ty jsou ovšem oprávněně založeny na anonymitě respondentů a vždy proto zpracovávají údaje souhrnně za soubory pracujících. I když se jednotlivý zaměstnanec organizace možná dozví výsledky průzkumu, jehož se účastnil, nemá už k dispozici své vlastní odpovědi a ani jinou možnost, jak by svou individuální situaci objektivně porovnal s ostatními pracujícími.

Popis uplatnění metodiky

Metodika je určena pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, které by mělo mít zájem o dlouhodobé sledování kvality pracovního života v České republice. Pokud takový mít bude a rozhodne se nějaký projekt s tímto cílem podpořit, má na základě metodiky možnost vyžadovat a kontrolovat, aby byl projekt navržen a postupoval v souladu s ní a naplňoval tak metodologická kritéria potřebná pro spolehlivé dlouhodobé sledování definovaných ukazatelů. To v žádném případě neznamená, že jinak zaměřené projekty v oblasti kvality pracovního života nebo projekty zaměřené na dlouhodobé sledování jiných aspektů pracovního života nejsou relevantní a hodné podpory. V rámci široké oblasti sféry pracovního života se tato metodika týká pouze dílčí části a dává návod, jak zajistit dlouhodobé spolehlivý monitoring jedné konkrétní oblasti: subjektivního vnímání kvality pracovního života samotnými pracujícími.

Metodika tudíž najde uplatnění především jako součást zadávací doku-

mentace v případě projektů, které budou vypisovány se záměrem sledování vývoje kvality pracovního života v České republice. V zadávací dokumentaci se pak musí objevit následující body, resp. požadavky na realizátora projektu nebo dotazníkového šetření:

- ♦ zadání metodologických parametrů dotazníkového šetření tak, jak je specifikováno v kapitole Metodika zajištění dat prostřednictvím dotazníkového šetření této metodiky;
- ♦ zadání znění a formátu otázek a odpovědí do dotazníku tak, jak je specifikováno v kapitole Metodika zajištění dat prostřednictvím dotazníkového šetření a příloze 1 a 2 této metodiky;
- ♦ zadání pravidel a parametrů technického zpracování dat a jejich přípravy pro vložení do databáze webové aplikace specifikované v kapitole Metodika zajištění dat prostřednictvím dotazníkového šetření této metodiky;
- ♦ požadavek závazku předání dat v takto definované kvalitě a podobě správců databáze a webové aplikace SQWL tj. VÚBP, v.v.i.

SEZNAM PUBLIKACÍ, KTERÉ PŘEDCHÁZELY METODICE

Vinopal, Jiří. 2012. „The Discussion of Subjective Quality of Working Life Indicators”. *Sociológia*, 44 (3): 385-401.

Svobodová, Lenka; Mlezivová, Iveta. Kvalita pracovního života – růst nejistot, rizik a změn. In: Murgáš, František, ed. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Kvalita života 2013*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 125-135. Dostupný z WWW: http://geography.cz/wp-content/uploads/2014/04/Kvalita_%C5%BEivota_2013._Sborn%C3%ADk_z_konference.pdf. ISBN 978-80-7494-006-4.

Vinopal, Jiří. 2011. „Indikátor subjektivní kvality pracovního života“. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 47 (5): 937 - 965.

Vinopal, Jiří. 2011. „Možnosti využití jednoduché sebehodnotící otázky pro měření úrovně pracovního stresu v průřezových dotazníkových šetřeních kvality pracovního života“. *Data a výzkum - SDA Info*, 5 (2): 35-57.

Vinopal, Jiří. 2011. „Subjective Quality of Working Life and its Measurement in the Czech Republic over the Last 20 Years.“ *WISO. Wirtschafts und Sozialpolitische Zeitschrift*. 34. (Jg. Sonderheft): 81-95.

Vinopal, Jiří. 2009. „Erfahrungen mit der Messung der Qualität des Arbeitslebens in tschechischen Untersuchungen.“ Pp. 143-177 in Ernst Kistler,

Frank Mußmann (Eds.). Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit. Hamburg: VSA-Verlag.

Svobodová, Lenka. První výsledky dotazníkového šetření problematiky stresu na pracovišti "Subjektivní hodnocení zátěže pracovníků státní a veřejné správy faktory pracovního prostředí a pracovních podmínek". In TUNED/EUPAN 5th social dialogue steering group meeting „In Central Europe Administrations Through an Effective Social Dialogue“, 20. ledna 2009, Praha.

Svobodová, Lenka. Stres na pracovišti : možnosti prevence. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2009, roč. 2, č. 1. Dostupný z www: http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2009/svobodova_stres.html.

Svobodová, Lenka [et al.]. Measuring satisfaction with key elements of working life [online]. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, c2009. Dostupný z www: <http://www.euro-found.europa.eu/ewco/surveyreports/CZ0901019D/CZ0901019D.pdf>.

Svobodová, Lenka. Podmínky pro proměny práce. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Svět práce kvalita života v globalizované ekonomice, Praha, 13. – 14. září 2007. Praha : Vysoká škola ekonomická, 2007. 13 s.

Naděžda Čadová, Miloš Paleček (eds.). 2006. Jak je v česku vnímána práce. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Svobodová, Lenka. Kvalita pracovního života – změny ve světě práce, modely, indikátory. In Recenzovaný zborník XIX. konferencie „Aktualne otázky bezpečnosti práce“. Košice: Národný inšpektorát práce, 2006. s. 13-25.

Svobodová, Lenka; Janoušek, Vladimír. Projekt č. 5: Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP. In Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2006. Praha: VÚBP, 2006. s. 24-27.

Svobodová, Lenka. Projekt č. 5: Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP. In Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2005. Praha: VÚBP, 2005. s. 52-55.

Paleček, Miloš; Svobodová, Lenka. 1J 039/05 DP 1 Vliv změn světa práce na kvalitu života. In Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2005. Praha: VÚBP, 2005. s. 68-76.

Paleček, Miloš; Svobodová, Lenka. 1J 039/05 DP 1 Vliv změn světa práce na kvalitu života. In Přehled řešených projektů Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2005. Praha: VÚBP, 2005. s. 67-75.

Janoušek, Vladimír; Svobodová, Lenka. Faktory a indikátory sociálně-ekonomických změn vědeckého a technického rozvoje a jejich vliv na BOZP. In Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2004. s. 39-51.

Janoušek, Vladimír; Svobodová, Lenka. Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP. In Sborník k výzkumu BOZP: přehled řešených projektů Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2004. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2004, s. 27-33.

Vinopal, Jiří 2007. „Nástroj pro empirické zkoumání kvality pracovního života.“ In Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice. Sborník z mezinárodní konference. Sv. I. Vliv změn světa práce na kvalitu života. Praha: VŠE.

Vinopal, Jiří. 2009. „New tool for measuring quality of working life.“ European Working Conditions Observatory (EWCO). Eurofound. 25. 9. 2009. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/07/CZ0907039I.htm>. (25. 9. 2009).

Vinopal, Jiří 2011. Aktivní účast v expertním panelu konference Strategic trends in multinationals' policies on work-life balance and their implications for Human Resources Law. 27.11. – 28.11. 2011, Dublin.

Vinopal, Jiří 2010. „Changes in Working Conditions and Job Satisfaction/ Motivation (and in their measurement) over the Last 10 to 20 Years in the Czech Republic.“ INSITO Workshop Vienna, 24. – 25. 6. 2010, Vienna.

Vinopal, Jiří 2010. „Subjective quality of working life of employees in the Czech Republic“ Towards Better Work and Well-being, 10. - 12. 2. 2010, Helsinki.

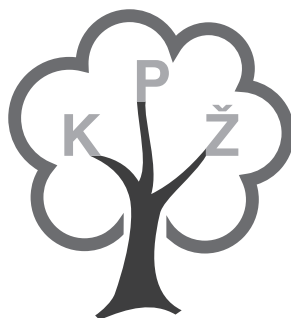
Vinopal, Jiří 2009. „The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Working Life“ Working conditions and Health and Safety surveys in Europe: stocktaking, challenges and perspectives, 18. - 19. 3. 2009, Brussels.

Vinopal, Jiří 2007. „Vývoj nástroje pro empirické zkoumání kvality pracovního života.“ Konference Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice, 13. - 14. září 2007, Praha.

The Quality of Working Life in the Czech Republic. Seminar for students from Yonsei university, (Soul, South Korea), Prague, 26. 3. 2009. SOÚ AV ČR, v.v.i. (hl. organizátor, prezentující).

KAPITOLA 5

Kvalita pracovního života
z pohledu ekonomicky
aktivních obyvatel ČR – 2014



Rámcové shrnutí výsledků šetření Kvalita pracovního života 2014, které realizovalo Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., ve dnech 19. 5. – 23. 6. 2014 (n = 2029 respondentů z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku 18–64 let, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem).

Celková spokojenost, důvěra a priority v osobním, rodinném, pracovním a veřejném životě

Relativně největší důležitost ekonomicky aktivní občané připisují zdraví a zdravotnímu stavu, jež tři čtvrtiny dotázaných označily „naprosto zásadní“. Rovněž psychická pohoda je polovinou lidí hodnocena jako naprosto zásadní věc, rodinný nebo partnerský život za „naprosto zásadní“ označilo 45,2 % respondentů. V hodnocení života i jeho jednotlivých aspektů převládá spokojenost, která silně pozitivně koreluje se subjektivně hodnocenou životní úrovní. Spokojenost s pracovním životem rovněž převládá, je však v průměru nejnižší ze všech hodnocených aspektů života, naopak nejlépe je hodnocen rodinný a partnerský život. Převážně kriticky lidé hodnotí ekonomickou a politickou situaci v zemi. Z institucí se nejvyšší důvěře v průměru těší armáda, nejméně důvěry mají lidé ve vztahu k církvím.

Důležitost a hodnocení vybraných aspektů práce

Všechny zkoumané aspekty pracovního života většina ekonomicky aktivních občanů ČR pokládá ve větší či menší míře za důležité, přičemž nejdůležitějšími jsou ty, jež souvisejí se základní sociálněekonomickou funkcí práce, tedy se zajištěním stabilní obživy pro sebe a domácnost. Na prvním místě skončila jistota zaměstnání, na druhém a třetím místě jen s malým odstupem bylo spravedlivé odměňování a samotná výše výdělku. Za „naprosto zásadní“ dvě pětiny považují i úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a charakter pracovního poměru (to, jestli je na dobu určitou nebo neurčitou, zaměstnanecký poměr nebo OSVČ apod.), byť tyto aspekty celkově z hlediska průměru skončily o poznání níže než jistota práce nebo spravedlnost odměňování a výše výdělku. Na srovnatelné úrovni důležitosti se pohybují i mezilidské vztahy a chování nadřízených, jen nepatrně níže skončily vztahy s kolegy, čistota, pořádek a hygiena a dostatek času na rodinu a na sebe. Při hodnocení všech dílčích položek pak vždy nadpoloviční většina lidí inklinuje k tomu, že jsou dobré, naopak podílý těch, kdo u jednotlivých aspektů pracovního života volili kritickou odpověď, zůstaly vždy pod 30 %, pouze v několika případech lehce překročily úroveň jedné čtvrtiny a u třetiny nejlépe hodnocených položek nedosahovaly ani 10 %. Mezi čtyřmi relativně nejkritičtěji hodnocenými

položkami přitom však skončily ty, které jsou spjaty s odměňováním.

Charakteristiky pracovního poměru a vícenásobné úvazky

85,4 % ekonomicky aktivních v současnosti působí v nějakém zaměstnaneckém poměru, přičemž zhruba každý dvacátý dotázaný má více než jeden zaměstnanecký poměr. Necelá pětina (18,6 %) ekonomicky aktivních má alespoň jednu samostatně výdělečnou aktivitu v podobě soukromého podnikání, živnosti nebo jiné samostatné činnosti, přičemž 2,2 % respondentů má podle vlastního vyjádření takových aktivit více. Zaměstnání se samostatně výdělečnou aktivitou propojují 4 % ekonomicky aktivních, 14,6 % má pouze samostatnou činnost a 81,4 % vyvíjí ekonomickou aktivitu pouze v zaměstnaneckém poměru. 84,5 % ekonomicky aktivních za svou hlavní ekonomickou aktivitu má práci v zaměstnaneckém poměru, 15,5 % tvoří ti, kdo jsou ve své hlavní ekonomické aktivitě samostatně činní. 35 % samostatně činných, pro něž je tato aktivita hlavním zaměstnáním, jsou podnikatelé nebo živnostníci se zaměstnanci. Větší stabilita pracovního života v podobě délky trvání stávajícího hlavního zaměstnání se podle typu zaměstnavatele objevuje veřejných institucí, státních úřadů či úřadů místní správy a samosprávy a podniků vlastněných státem. Z hlediska počtu zaměstnanců v organizaci stabilita v podobě délky trvání současného zaměstnání i osobní příjem rostou s jejich rostoucí velikostí.

Využití kvalifikace a profesní stabilita

Více než čtvrtina (29,4 %) všech ekonomicky aktivních pracuje v profesi, pro kterou nemá žádnou školní přípravu, nebo na kterou se requalifikovala absolvováním requalifikačního či jiného kursu. Lidé, jejichž současná profese kvalifikačně neodpovídá jejich formálnímu vzdělání, tvoří 24,7 %. S rostoucím vzděláním se tento podíl snižuje, u absolventů vysokých škol nebo vyšších odborných škol dosahuje 14,5 %, mezi maturanty je to 28,8 % a u vyučených a středoškoláků bez maturity 31,6 %, přičemž ale zde jde hlavně o problém absolventů středních škol bez maturity (44,2 %), zatímco samotní vyučení na tom nejsou s uplatněním své kvalifikace hůře než lidé s maturitním vzděláním (25,8 %). V případě maturantů existuje zřetelný rozdíl mezi těmi z odborných škol, kteří jsou na tom lépe než absolventi maturitního studia s všeobecným zaměřením (26,4 % proti 37,1 %).

Práce a čas

Ve směnném provozu pracuje 41,6 % ekonomicky aktivních a na turnusy pracuje bezmála čtvrtina (23,7 %) ekonomicky aktivních, přičemž provoz v turnusech je v drtivé většině případů spojen právě se směnným provozem,

takže celkově více než pětina (20,6 %) ekonomicky aktivních pracuje na směny v turnusovém režimu. Podrobnější analýza přitom ukazuje, že lidé pracující v turnusovém režimu nebo na směny jsou méně spokojeni s rozložením pracovní doby než ti, kdo směny a turnusy nemají. Pokud se vezme v potaz kombinace směn a turnusů, pak lidé pracující ve směnném provozu na turnusy jsou s rozložením pracovní doby spokojeni výrazně nejméně. Asi dvě třetiny.



Podřízení, kolegové a nadřízení

Více než tři čtvrtiny (76,7 %) ekonomicky aktivních nemá žádné podřízené, přičemž o něco více je to mezi zaměstnanci (78,7 %) než mezi samostatně činnými (65,2 %). Navzdory tomu průměrný počet podřízených mezi zaměstnanci (2,3) je vyšší než mezi samostatně činnými (1,7). V případě spolupracujících kolegů na stejné organizační úrovni, čtvrtina ekonomicky aktivních (25,5 %) nemá žádného, přičemž průměrný počet kolegů v rámci celého souboru ekonomicky aktivní populace činil 4,1. Mezi zaměstnanci žádného spolupracujícího kolegu nemá necelá pětina (18,8 %) a průměrný počet kolegů činí 4,6, zatímco u samostatně činných při průměru 1,4 žádného spolupracovníka nemá 62,4 % z nich.

Ekonomicky aktivní mají pracovní dobu pevně určenu, necelá pětina si může čas určit částečně sama, o něco více než desetina si pracovní dobu určuje zcela podle sebe. Existuje přitom diametrální rozdíl mezi zaměstnanci a samostatně činnými, mezi nimiž pevně danou pracovní dobu má jen o málo více než desetina, zatímco téměř tři čtvrtiny si pracovní dobu stanovují zcela podle sebe. U zaměstnanců zcela volnou pracovní dobu má jen nepatrná část (3,3 %), zatímco více než tři čtvrtiny (77,8 %) mají pracovní dobu pevně danou a jen přibližně pětina má částečnou možnost rozhodovat o své pracovní době.



Čistý příjem z hlavního zaměstnání

Celkový průměr čistého příjmu z hlavního zaměstnání deklarovaného respondenty činí 18 463 Kč, hodnota v mediánu je 16 900 Kč. Zde přitom existuje rozdíl mezi zaměstnanci, kde průměr činil 17 274 Kč a medián byl 16 000 Kč, a samostatně činnými s průměrem 25 885 Kč a mediánem 23 000 Kč. Mezi zaměstnanci pouze vedoucí a řídicí pracovníci s průměrným příjmem 28 669 Kč a mediánem 25 000 Kč na tom jsou v průměru lépe než samostatně činní. Vyšší odborní zaměstnanci s průměrem 22 490 Kč a mediánem 21 000 Kč už za samostatně činnými příjmově v průměru zaostávají.

Polovina nebo i více zaměstnanců ze skupin provozních pracovníků ve službách a obchodu, dělníků nevyučených v oboru práce a zemědělských dělníků svým průměrným čistým měsíčním příjmem z hlavního zaměstnání nepřekročí hranici 13 000 Kč.

Odbory na pracovišti a členství v odborech

Odborové organizace působí asi na čtvrtině pracovišť a členem odborů je pak pouze každý desátý ekonomicky aktivní člověk. Pokud jde o členství v odborech, z hlediska věku častěji členy odborů jsou lidé ve věku nad 50 let, naopak velmi nízké je zastoupení odborářů v nejmladší kohortě ekonomicky aktivních ve věku do 30 let. Častěji členy odborů jsou zaměstnanci podniků vlastněných státem nebo veřejných institucí, méně jich je mezi pracovníky soukromých firem. Odboráři jsou ve zvýšené míře pracovníci větších firem, mezi zaměstnanci podniků s více než 1000 zaměstnanci je to více než třetina (37,3 %). Na pracovištích, kde působí odborová organizace, je v odborech 42,3 % ekonomicky aktivních.

Prestiž povolání

Za nejmávanější povolání z 25 vybraných profesí zdaleka největší část ekonomicky aktivní populace považuje lékaře, za nimiž s velkým odstupem skončila profese vědce. Naopak nejméně váženým povoláním je profese uklízečky. Průměr prestiže vlastního hlavního povolání hodnocený na škále od 1 do 99 činí 56,8. Samostatně činní se v průměru co do prestiže hodnotili podstatně výše než zaměstnanci. „Samodeklarovaná“ prestiž vlastního povolání velmi výrazně narůstá s nejvyšším stupněm dokončeného vzdělání, stejně jako s kvalifikační náročností vykonávané práce a vykazuje poměrně silnou pozitivní korelaci s příjmem z hlavního zaměstnání.

Spokojenost s hlavním zaměstnáním a jeho případná změna

Téměř čtyři pětiny ekonomicky aktivních lidí jsou se svým současným hlavním zaměstnáním spokojeny. Převažující nespokojenost vyjadřuje 13,4 % dotázaných. V průměru spokojenost s hlavním zaměstnáním poměrně zřetelně převyšuje deklarovanou spokojenost s pracovním životem. Spokojenost se svým hlavním zaměstnáním výrazně roste spolu s nejvyšším stupněm dokončeného vzdělání a s příjmem z tohoto zaměstnání. Dvoutřetinová většina ekonomicky aktivních se spíše přiklání k tomu, že by nezměnila svoje současné hlavní zaměstnání, pokud by dostala podobnou nabídku jinde.

Vliv hlavního zaměstnání na osobní a rodinný život, zdraví a psychiku

V průměru nejlépe lidé hodnotí vliv hlavního zaměstnání na vztahy s přáteli, známými a vzdálenými příbuznými, kde více než polovina (55,9 %) doпад vnímá jako více či méně příznivý, naopak jako nepříznivý jej hodnotí jen o málo více než desetina (11,6 %) ekonomicky aktivních. Druhou v průměru nejlépe hodnocenou oblastí z hlediska vlivu hlavního zaměstnání je psychická pohoda. Nejhuře je s velkým odstupem hodnocen vliv hlavního zaměstnání na zdraví. Výrazná většina ekonomicky aktivních (86,7 %) alespoň někdy zažívá v souvislosti se svým hlavním zaměstnáním nepříjemné pocity. S výskytem pocitu stresu v souvislosti s hlavním zaměstnáním je to dosti podobné jako v případě nepříjemných pocitů, když výrazná většina (85,3 %) alespoň občas pocit stresu prožívá.

Charakteristiky vykonávané práce a výskyt některých rizikových faktorů

Z hlediska subjektivního pohledu a hodnocení samotných pracovníků práce v hlavním zaměstnání v ČR je spíše náročná psychicky než fyzicky, přičemž samotná fyzická náročnost se v průměru pohybuje pod středem hodnotící škály, a v práci spíše převažuje vyšší pracovní tempo a je spíše pestrá a různorodá než jednotvárná a monotónní. Existují ale zde velmi výrazné rozdíly mezi profesemi a obory.

Nepravidelnost pracovní doby

Čtyři pětiny ekonomicky aktivních alespoň někdy pracují přesčas, o málo více než polovina tak činí asi jednou týdně nebo vícekrát. 64,6 % respondentů uvedlo, že nikdy nepracuje v noci, naopak čtvrtina (25,5 %) tak činí alespoň jednou za týden. Asi dvě pětiny (41,3 %) nemusejí být nikdy k dispozici mimo pracovní dobu zaměstnavateli nebo zákazníkům, naopak zhruba třetina (34,5 %) tak činí jednou týdně nebo i vícekrát. Nadpoloviční většina (54,4 %) nemá nikdy možnost upravit si vlastní pracovní dobu podle svých osobních potřeb, naopak čtvrtina (25,2 %) takovou možnost má alespoň jednou týdně. Práce v sobotu je pak častější než práce v neděli, již pravidelněji (tzn. jednou měsíčně nebo častěji) vykonává asi třetina (34,6 %) ekonomicky aktivních, zatímco u soboty to je polovina (50,3 %). Téměř dvě třetiny (63,2 %) ekonomicky aktivních někdy musejí na poslední chvíli měnit své osobní plány kvůli nenadálým pracovním záležitostem, pro necelou třetinu (30,7 %) je to

pravidelnost, s níž se potýkají alespoň jednou za měsíc. Více než tři čtvrtiny (78,8 %) si nikdy neberou volno bez toho, že by to v předstihu oznamovaly, asi desetina (9,1 %) to může dělat celkem pravidelně alespoň jednou za měsíc.

Riziko ztráty současného hlavního zaměstnání a obtížnost hledání náhrady

Většina ekonomicky aktivních nepovažuje nedobrovolnou ztrátu svého současného hlavního zaměstnání za příliš pravděpodobnou. Vyšší pravděpodobnost ztráty svého současného hlavního zaměstnání deklaruje jen 11,4 % ekonomicky aktivních, přičemž 0,7 % to pokládá za naprosto jisté. Naopak nahradit adekvátním způsobem stávající zaměstnání v případě jeho nedobrovolné ztráty lidé většinou hodnotí jako obtížné. Pouze necelá pětina (17,8 %) věří tomu, že by to bylo více či méně snadné, 17,3 % naopak zvolilo krajní variantu „velmi obtížné“ a vyšší obtížnost nalezení odpovídající náhrady za své hlavní zaměstnání deklaruji dvě třetiny (66,1 %) ekonomicky aktivních.

Negativní jevy na pracovišti

Zdaleka nejrozšířenějšími negativními jevy na pracovištích z těch, které byly zařazeny do výzkumu, je vzájemné pomlouvání mezi pracovníky a donášení nadřízeným, s nimiž se v rámci svého hlavního zaměstnání setkala alespoň někdy většina ekonomicky aktivních (78,5 %, resp. 68,7 %). Téměř polovina (46,7 %) pak byla někdy svědkem nespravedlivého jednání s někým kvůli jeho odlišným názorům. Přibližně dvě pětiny zaregistrovaly vyhrožování propuštěním při sebemenším problému, vyžadování takových pracovních aktivit, které jsou v rozporu s předpisy, nařízeními nebo zákony, a nespravedlivé jednání s někým kvůli jeho věku. Okolo třetiny se pak pohybuje podíl těch, kdo zaznamenali šikanu některého pracovníka jeho kolegy nebo nespravedlivé jednání s někým kvůli jeho pohlaví. Přibližně čtvrtina se střetla se zesměšňováním a ponižováním ze strany nadřízeného, podplácením nebo korupcí a nespravedlivým jednáním s někým kvůli jeho národnosti. O málo více než desetina (12,4 %) zažila i fyzické napadení nebo konflikt mezi pracovníky. Asi tři ekonomicky aktivní lidé z deseti se stali terčem či obětí takových negativních praktik, jako pomluvy, donášení, šikana, diskriminace, zesměšňování ze strany nadřízeného a jiné, ve svém současném zaměstnání, přičemž 7,5 % to zažilo vícekrát než pouze jednou či dvakrát. Jinde než v současném zaměstnání pak tuto zkušenost udělaly dvě pětiny (40,3 %) ekonomicky aktivních, kteří jinde pracovali nebo pracují, přičemž mnohočetnou zkušenost v tomto ohledu deklarovalo 12 % takových respondentů.

Změna situace v hlavním zaměstnání v průběhu uplynulých dvou let

Podle mínění ekonomicky aktivních respondentů ve všech sledovaných oblastech s jedinou výjimkou, již se stala míra stresu, nastal v posledních dvou letech v průměru alespoň nějaký pozitivní posun. U všech ostatních položek byla převaha deklarovaného zlepšení nad zhoršením vždy statisticky jednoznačně významná a u většiny položek kromě časové náročnosti a chování nadřízených, kde se rozdíl pohyboval těsně pod hranicí 10 procentních bodů, dokonce velmi výrazná. U pracovních podmínek, kde zlepšení uvedlo 47,6 % a zhoršení 11,6 %, u samostatnosti práce a možnosti osobního rozvoje (41,5 % zlepšení, 9,9 % zhoršení) a u finančního ohodnocení (50,2 % zlepšení, 18,6 % zhoršení) tato převaha převyšovala dokonce 30 procentních bodů, u bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (36,2 % zlepšení, 6,8 % zhoršení) pak skončila jen těsně pod touto hranicí (rozdíl 29,4 procentního bodu).

Ochota přijmout zaměstnání za některých nepříznivých podmínek

Jako většinou přijatelné se jeví případné pracovní nabídky, které by vyžadovaly zaučení či rekvalifikaci, práci přesčas, nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností, než které člověk má, práci o víkendech a vyšší pracovní tempo. Prakticky rozpolcená je ekonomicky aktivní populace v pohledu na noční práci, kterou by 45,4 % bylo ochotno akceptovat, zatímco 48,7 % by ji odmítlo. Už pouze menšina na úrovni těsně nad hladinou jedné třetiny by byla ochotna přijmout nabídku práce na zkrácený pracovní úvazek, hůře placené, než na co je člověk zvyklý, a vykonávané ve zhoršených pracovních podmínkách. Pouze o málo více než čtvrtina by se dokázala smířit s denním dvouhodinovým dojížděním a necelá čtvrtina by akceptovala nabídku práce v zahraničí. Nejméně přijatelnou ze zkoumaných podmínek se ukázala být nutnost přestěhování, k čemuž by bylo svolných jen 14,8 % ekonomicky aktivních, pokud by se ocitli bez práce, zatímco více než tři čtvrtiny takovou eventualitu zavrhly.

Stručná rekapitulace hlavních výsledků šetření

- ♦ Z různých aspektů života největší důležitost ekonomicky aktivní občané připisují zdraví a zdravotnímu stavu, pak psychické pohodě a rodinnému či partnerskému životu.
- ♦ V hodnocení života i jeho jednotlivých aspektů převažuje spokojenost.

- ♦ Spokojenost s pracovním životem rovněž převládá, je však v průměru nejnižší ze všech hodnocených aspektů života.
- ♦ Nejdůležitějšími aspekty práce jsou ty, jež souvisejí s její základní sociálněekonomickou funkcí, tedy se zajištěním stabilní obživy pro sebe a domácnost: jistota zaměstnání, spravedlivé odměňování a samotná výše výdělku. Na srovnatelné úrovni důležitosti se pohybují i mezilidské vztahy a chování nadřízených, jen nepatrně níže skončily vztahy s kolegy, čistota, pořádek a hygiena a dostatek času na rodinu a na sebe.
- ♦ V hodnocení všech dílčích aspektů práce pak vždy nadpoloviční většina ekonomicky aktivních inklinuje k tomu, že jsou dobré, mezi čtyřmi relativně nejkritičtěji hodnocenými položkami však skončily ty, které jsou spjaty s odměňováním.
- ♦ 85,4 % ekonomicky aktivních v současnosti působí v nějakém zaměstnaneckém poměru, přičemž zhruba každý dvacátý má více než jeden zaměstnanecký poměr.
- ♦ Necelá pětina (18,6 %) ekonomicky aktivních má alespoň jednu samostatně výdělečnou aktivitu.
- ♦ Zaměstnání se samostatně výdělečnou aktivitou propojují 4 % ekonomicky aktivních, 14,6 % má pouze samostatnou činnost a 81,4 % vyvíjí ekonomickou aktivitu pouze v zaměstnaneckém poměru.
- ♦ 84,5 % ekonomicky aktivních za svou hlavní ekonomickou aktivitu má práci v zaměstnaneckém poměru, 15,5 % tvoří ti, kdo jsou ve své hlavní ekonomické aktivitě samostatně činní.
- ♦ Ve směnném provozu pracuje 41,6 % ekonomicky aktivních a na turnusy pracuje bezmála čtvrtina (23,7 %), přičemž více než pětina (20,6 %) ekonomicky aktivních pracuje na směny v turnusovém režimu.
- ♦ Lidé pracující v turnusovém režimu nebo na směny jsou méně spokojeni s rozložením pracovní doby než ti, kdo směny a turnusy nemají, přičemž lidé pracující ve směnném provozu na turnusy jsou s rozložením pracovní doby spokojeni výrazně nejméně.
- ♦ Asi dvě třetiny ekonomicky aktivních mají pracovní dobu pevně určenu, necelá pětina si může čas určit částečně sama, o něco více než desetina si pracovní dobu určuje zcela podle sebe. Existuje přitom diametrální rozdíl mezi zaměstnanci a samostatně činnými, mezi nimiž pevně danou pracovní dobu má jen o málo více než desetina, zatímco téměř tři čtvrtiny

si pracovní dobu stanovují zcela podle sebe. U zaměstnanců zcela volnou pracovní dobu má jen nepatrná část (3,3 %), zatímco více než tři čtvrtiny (77,8 %) mají pracovní dobu pevně danou a jen přibližně pětina má částečnou možnost rozhodovat o své pracovní době.

- ♦ Celkový průměr čistého příjmu z hlavního zaměstnání deklarovaného respondenty činí 18 463 Kč, hodnota v mediánu je 16 900 Kč. Zde přitom existuje rozdíl mezi zaměstnanci, kde průměr činil 17 274 Kč a medián byl 16 000 Kč, a samostatně činnými s průměrem 25 885 Kč a mediánem 23 000 Kč.
- ♦ Odborové organizace působí asi na čtvrtině pracovišť a členem odborů je pouze každý desátý ekonomicky aktivní člověk.
- ♦ Téměř čtyři pětiny ekonomicky aktivních lidí jsou se svým současným hlavním zaměstnáním spokojeny. Převažující nespokojenost vyjadřuje 13,4 % dotázaných. V průměru spokojenost s hlavním zaměstnáním poměrně zřetelně převyšuje deklarovanou spokojenost s pracovním životem.
- ♦ Nejlépe lidé hodnotí vliv hlavního zaměstnání na vztahy s přáteli a na psychickou pohodu, nejhůře je hodnocen vliv hlavního zaměstnání na zdraví.
- ♦ Výrazná většina ekonomicky aktivních převyšující čtyři pětiny alespoň někdy zažívá v souvislosti se svým hlavním zaměstnáním nepříjemné pocity a stres.
- ♦ Z hlediska subjektivního pohledu a hodnocení samotných pracovníků práce v hlavním zaměstnání v ČR je spíše náročná psychicky než fyzicky, přičemž samotná fyzická náročnost se v průměru pohybuje pod středem hodnotící škály, a v práci spíše převažuje vyšší pracovní tempo a je spíše pestrá a různorodá než jednotvárná a monotónní. Existují ale výrazné rozdíly mezi profesemi a obory.
- ♦ Čtyři pětiny ekonomicky aktivních alespoň někdy pracují přesčas, o málo více než polovina tak činí asi jednou týdně nebo vícekrát.
- ♦ 64,6 % respondentů uvedlo, že nikdy nepracuje v noci, naopak čtvrtina (25,5 %) tak činí alespoň jednou za týden.
- ♦ Asi dvě pětiny (41,3 %) nemusejí být nikdy k dispozici mimo pracovní dobu zaměstnavateli nebo zákazníkům, naopak zhruba třetina (34,5 %) tak činí jednou týdně nebo i vícekrát.
- ♦ Práce v sobotu je pak častější než práce v neděli, jíž pravidelněji (tzn. jednou měsíčně nebo častěji) vykonává asi třetina (34,6 %) ekonomicky ak-

tivních, zatímco u soboty to je polovina (50,3 %).

- ♦ Téměř dvě třetiny (63,2 %) ekonomicky aktivních někdy musejí na poslední chvíli měnit své osobní plány kvůli nenadálým pracovním záležitostem, pro necelou třetinu (30,7 %) je to pravidelnost, s níž se potýkají alespoň jednou za měsíc.
- ♦ Více než tři čtvrtiny (78,8 %) ekonomicky aktivních si nikdy neberou volno bez toho, že by to v předstihu oznamovaly, asi desetina (9,1 %) to může dělat celkem pravidelně alespoň jednou za měsíc.
- ♦ Většina ekonomicky aktivních nepovažuje nedobrovolnou ztrátu svého současného hlavního zaměstnání za příliš pravděpodobnou.
- ♦ Nahrazení svého stávajícího zaměstnání v případě jeho nedobrovolné ztráty lidé většinou hodnotí jako obtížné.
- ♦ Zdaleka nejrozšířenějšími negativními jevy na pracovištích z těch, které byly zařazeny do výzkumu, je vzájemné pomlouvání mezi pracovníky a donášení nadřízeným. Asi tři ekonomicky aktivní lidé z deseti se stali terčem či obětí takových negativních praktik ve svém současném zaměstnání.
- ♦ Při eventuální změně zaměstnání jsou lidé většinou ochotni akceptovat zaučení či rekvalifikaci, práci přesčas, nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností, než které člověk má, práci o víkendech a vyšší pracovní tempo, naopak nejméně ochotní jsou se za práci stěhovat.

Závěrem k šetření

Šetření, jež při měření důležitosti, spokojenosti a hodnocení různých aspektů souvisejících s životem a prací používalo většinou jedenáctibodové škály, prokázalo způsobilost těchto škál poměrně citlivě zachycovat diference v hodnocení a postojích různých skupin ekonomicky aktivních v těchto otázkách. Jak v obecných, tak specificky zaměřených otázkách se zpravidla objevovaly významné sociodemografické, profesní a odvětvové rozdíly, které se daly předpokládat.

Z hlediska výsledků šetření svědčí o tom, že v hodnocení života i jeho jednotlivých aspektů převažuje spokojenost, což odpovídá v obecné rovině zkušenostem z jiných výzkumů, včetně výzkumů veřejného mínění, jež zpravidla používají čtyřbodové nebo pětibodové škály s verbálně definovanými kategoriemi v celém spektru a nikoli jen na okrajích, jako tomu bylo v našem výzkumu.

Výsledky šetření přitom ukázaly, že navzdory celkově pozitivnímu vyznění **pracovní život je v průměru vnímám kritičtěji než jiné oblasti života**. V práci nejdůležitější roli hraje to, co souvisí s její základní sociálněekonomickou funkcí, tedy se zajištěním stabilní obživy pro sebe a domácnost. Za **nejdůležitější aspekty práce** jsou celkově pokládány **jistota zaměstnání, spravedlivé odměňování a samotná výše výdělku**, přičemž ale právě tyto prvky související s odměňováním jsou v průměru hodnoceny hůře než jiné oblasti, ačkoli i v jejich případě pozitivní hodnocení převládá. Na srovnatelné úrovni z hlediska připisované důležitosti se pohybují i **mezilidské vztahy a chování nadřízených**, jen nepatrně níže skončily vztahy s kolegy, čistota, pořádek a hygiena a dostatek času na rodinu a na sebe. To koresponduje i s životními prioritami, když největší důležitost v životě dotázaní připisovali zdraví a zdravotnímu stavu, psychické pohodě a rodinnému či partnerskému životu, ale ve vysoké míře i vztahům s přáteli a osobnímu životu. Svě práci v hlavním zaměstnání pak přisuzují nejpříznivější vliv právě na vztahy s přáteli a známými a na psychickou pohodu, naopak u zdraví a zdravotního stavu je vliv práce v hlavním zaměstnání vnímán a hodnocen podstatně kritičtěji, ačkoli i u něj spíše převažuje mínění o pozitivním působení nad podílem opačného názoru.

Ve většině otázek se v rámci ekonomicky aktivní populace vyskytuje velmi výrazný rozdíl mezi zaměstnanci a samostatně činnými, kteří jsou obvykle v průměru spokojenějšími a pozitivněji naladěnými. V hodnocení se jako významné diferenciační faktory zpravidla objevují vzdělání, příjem, subjektivní hodnocení životní úrovně, profese a obor, často se objevují i rozdíly z hlediska statutu zaměstnavatele a velikosti zaměstnávající organizace, přítomnosti odborů na pracovišti, ale občas i pohlaví či věku, případně regionu. Zřetelný vliv na hodnocení práce a pracovního života má i režim pracovní doby (směnný provoz, turnusy) a flexibilita pracovní doby z pohledu zaměstnance. Spokojenost s dílčími položkami práce vždy významně koreluje s celkovou spokojeností s prací, poměrně často jsou ale i tyto dílčí položky navzájem korelovány a provázány. Vedle objektivního stavu se do hodnocení mohou promítat ovšem i osobnostní dispozice respondentů (např. sklon k optimismu nebo k pesimismu, zdravotní stav a jiné), což může vést i k vytváření falešných korelací.

Z hlediska subjektivního pohledu a hodnocení samotných ekonomicky aktivních obyvatel ČR **práce v hlavním zaměstnání u nás je spíše náročná psychicky než fyzicky**, přičemž samotná fyzická náročnost se v průměru pohybuje pod středem hodnotící škály, v práci spíše převažuje vyšší pracovní

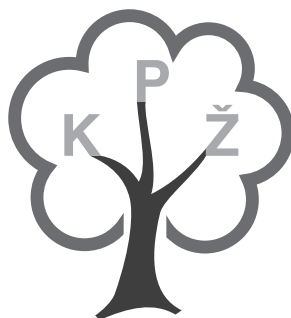
tempo a je spíše pestrá a různorodá než jednotvárná a monotónní. V tomto ohledu ovšem samozřejmě existují hluboké rozdíly mezi profesemi a obory.

Většina ekonomicky aktivních se v současnosti příliš neobává, respektive nepokládá za pravděpodobné, že by o své stávající zaměstnání přišla, ale pokud by se tak stalo, většina si myslí, že by bylo obtížné najít si adekvátní náhradu. Při eventuální nedobrovolné ztrátě a změně zaměstnání jsou přitom lidé podle vlastního vyjádření většinou ochotni akceptovat zaučení či re-kvalifikaci, práci přesčas, nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností, než které člověk má, práci o víkendech a vyšší pracovní tempo, ale **nechtějí se za prací stěhovat, jít pracovat do zahraničí a ani za prací déle dojíždět.**

Název výzkumu:	„Proměny kvality pracovního života 2014“
Zadavatel:	VÚBP, v.v.i.
Realizátor:	Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Termín terénního šetření:	19. května – 23. června 2014
Výběr respondentů:	Kvótní výběr
Kvótní znaky:	Kraj (NUTS 3), velikost místa bydliště, pohlaví, věk, vzdělání
Zdroj dat pro kvótní výběr:	Český statistický úřad (Sčítání lidu, domů a bytů 2011)
Reprezentativita:	Ekonomicky aktivní obyvatelé ČR ve věku 18-64 let, kteří v době výzkumu pracovali
Velikost výběru:	2221
Počet dotázaných:	2029
Počet tazatelů:	330
Metoda sběru dat:	Osobní rozhovor tazatele s respondentem
Výzkumný nástroj:	Standardizovaný dotazník
Počet proměnných:	213

V rámci reprezentativního šetření Kvalita pracovního života 2014 byl zpracován a pomocí tazatelů nasazen dotazník, jehož obsah je možné vidět na webových stránkách projektu <http://www.vubp.cz/kvalita-pracovniho-zivota>.

LITERATURA



- AK Oberösterreich [online]. 2015. [cit. 2016-01-26]. Dostupný z: <http://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html>.
- BROMET, Evelyn J.; DEW, Mary A.; PARKINSON, D. K. 1990. *Spillover between Work and Family: A Study of Blue-collar Working Wives*. In ECKENROD, John; GORE, Susan Gore (eds.). *Stress between Work and Family*. New York, London: Plenum, 1990, s. 133–151.
- BUSTILLO, Rafael Muñoz de(dir); FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique; ANTÓN, José Ignacio; ESTEVE, Fernando. 2009. *Indicators of Job Quality in the European Union* [online]. Brussels: Directorate General for Internal Policie, European Parliament, 2009 [cit. 2009-03-09]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies/download.do?language=en&file=27929#search=%20JOB>.
- CAPRILE, M.; POTRONY, J. 2006. IQT: Objetivos y metodología. *Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya*, 2005, Vol. II. Barcelona: UGT and CRESC, pp. 53–63 UGT.
- ČADOVÁ, Naděžda. 2015. *Česká veřejnost o nezaměstnanosti – červen 2015: tisková zpráva*. CVVM, 27. 7. 2015.
- ČADOVÁ, Naděžda; PALEČEK, Michal (eds.). 2006. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006.
- ČERVENKA, Jan. 2006. Veřejné mínění a ekonomická transformace v ČR. In KUNŠTÁT, Daniel (ed.). *In České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 195-210
- ČERNÝ, Ivan. 2013. *Prekarizace práce - bič boží?* [online]. 2013 [cit. 2015-11-29]. Dostupné z: <http://www.e-sondy.cz/aktualne/3255-3/prekarizace-prace-bic-bozi>.
- ČERVENKA, Jan. 2010. Jsme ze zvyku sociálněekonomickými pesimisty? In MAŘÍKOVÁ, Hana; KOSTELECKÝ, Tomáš; LEBEDA, Tomáš; ŠKODOVÁ, Markéta (eds.). *Jaká je naše společnost?: Otázky, které si často klademe*. Praha: SLON, 2010, S. 48-64.
- ČERVENKA, Jan. 2013. Ekonomika a veřejné mínění: koresponduje subjektivní hodnocení s reálným vývojem? *Naše společnost*, 2013, roč. 11, č. 2, s. 53-69.
- ČERVENKA, Jan. 2015a. Spokojenost s celkovým pracovním životem: co představuje a s čím souvisí? *Naše společnost*, 2015, roč. 13, č. 1, s. 34-43.
- ČERVENKA, Jan. 2015b. Spokojenost s celkovým pracovním životem jako indikátor kvality pracovního života: analýza výsledků šetření. *Časopis výzku-*

mu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2015, roč. 8, speciální č. Kvalita pracovního života [cit. 2016-01-26]. Dostupný z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-kvalita-zivota/spokojenost-analyza-vysledku.html>.

ČERVENKA, Jan. 2015c. Jistota pracovního místa: důležitost a hodnocení. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2015, roč. 8, speciální č. Kvalita pracovního života [cit. 2016-01-26]. Dostupný z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-kvalita-zivota/jistota-pracovniho-mista.html>.

Česká správa sociálního zabezpečení [online] [cit. 2015-11-29]. Dostupný z: www.cssz.cz.

Český statistický úřad [online] [cit. 2015-11-29]. Dostupný z: www.czso.cz.

Češi 1990-2015 [online]. KPMG, 2016 [cit. 2015-11-29]. Dostupný z: <http://www.kpmg.com/CZ/cs/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Press-releases/Stranky/Cesi-1990-2015-Mame-se-lepe-citime-se-hure.aspx>ENGELS, Friedrich. 1876. Podíl práce na polidštění opice. Praha: Svoboda, 1949.

DANNA, Karen; GRIFFIN, Ricky W. 1999. Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 1999, Vol. 25, No. 3, s. 357–384.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana; DUŠKOVÁ, Lucie; SVOBODOVÁ, Lenka [et al.]. 2005. *Svět práce a kvalita života: vliv změn světa práce na kvalitu života*. Praha: VÚBP, 2005.

DUDOVÁ, Radka. 2009. Práce jako řešení?: strategie obživy osamělých matek v ČR. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 2009, roč. 45, č. 4, s. 753–784.

ESOMAR. 2009. *Esomar/Wapor Guide To Opinion Polls And Published Surveys* [online] [cit. 2015-08-17]. Dostupný z: <https://www.esomar.org/knowledge-and-standards/codes-and-guidelines.php>.

FLANAGAN, John C. 1978. A Research Approach to Improving Our Quality of Life. *American Psychologist*, 1978, Vol. 33, No. 2, s. 138–147.

Flanders Social and Economic Council. 2009. Quality of Work in Flanders 2004–2007. In *Conférence ETUI, Brussels, 18–19. 3. 2009*.

FUCHS, Tatjana. 2009. Der DGB – Index Gute Arbeit. In KISTLER, Ernst; MUSSMANN, Frank (eds.). *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag. 2009, s. 186–222.

HELLIWELL, John F.; LAYARD, Richard Layard, and Jeffrey Sachs, eds. 2015. *World Happiness Report 2015*. New York: Sustainable Development Solutions Network.

- HERZBERG, Frederick. 1966. *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World, 1966.
- HERZBERG, Frederick ...[et al.]. 1957. *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh, 1957.
- HOWELL, David R.; DIALLO, Mamadou. 2007. *Charting US Economic Performance with Alternative Labour Market Indicators: The Importance of Accounting for Job Quality: SCEPA Working Paper 2007-6* [online]. New York: Schwartz Center for Economic Policy Analysis, 2007 [cit. 2009-03-12]. Dostupné z: <http://newschool.edu/scepa/publications/workingpapers/SCEPA%20Working%20Paper%202007-6.pdf>.
- JENCKS, Christopher; PERMAN, Lauri; RAINWATER, Lee. 1988. What Is a Good Job?: A New Measure of Labor-Market Success. *American Journal of Sociology*, 1988, Vol. 93, No. 6, s. 1322–1357.
- KANDLEROVÁ, Kateřina. 2013. *Co je a není švarcsystém* [online]. 2013 [cit. 2015-11-29]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/co-je-a-neni-svarcsystem/>.
- KISTLER, Ernst; MUSSMANN, Frank (eds.). 2009. *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag, 2009.
- KOVÁČ, Damián. 2004. Kultivace integrované osobnosti. *Psychologie dnes*, 2004, roč. 10, č. 2, s. 32–34.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena ...[et al.]. 2005. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. *Sociologické studie/Sociological Studies*, 2005, č. 05:04, 2005
- KŘÍŽKOVÁ, Alena; VOHLÍDALOVÁ, Marta. 2009. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 2009, roč. 45, č. 1, s. 31–60.
- KUCHAŘOVÁ, Věra. 2009. Work-life Balance: Societal and Private Influences. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 2009, roč. 45, č. 6, s. 1283–1310.
- LEITER, Michael P.; DURUP, Marie J. 1996. Work, Home and In-between: A Longitudinal Study of Spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, 1996, Vol. 32, No. 1, s. 29–47.
- LOWE, Graham. 2007. *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want: Research Report W37 Work and Learning*. Ottawa: Canadian Policy Research Network, 2007.

McCLELLAND, David C. 1961. *The Achieving Society*. New York: The Free Press, 1961.

MAREŠ, P. 2004. Od práce emancipující k práci mizející. *Sociologický časopis/ Czech Sociological Review*, 2004, Vol. 40, No.1-2, s. 37-48

MASLOW, Harold A. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper, 1954.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [cit. 2015-11-29]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/>.

PAYNE, Jan ... [et al]. 2005. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton, 2005.

PORTER, Lyman W. 1961. A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 1961, Vol. 45, No. 1, s. 1–10.

Prekarizace. *Wikipedie: otevřená encyklopedie* [online], stránka byla naposledy editována 24. 12. 2015 [cit. 2015-11-29]. Dostupný z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Prekarizace>.

PRUDKÝ, L. 2003. Hodnotové preference a orientace. In FRIČ, P. ... [et al.]. *Češi na cestě za svojí budoucností*. Praha: CESES, 2003, s. 126-150.

RAPEY, Mark. 2003. *Quality of Life Research: A Critical Introduction*. London: Sage, 2003.

SARIS, Willem E.; GALLHOFER, Irmtraud N. 2007. *Design, Evaluation, and Analysis of Questionnaires for Survey Research*. New York: John Wiley & Sons, 2007.

SIRGY, Joseph M. ... [et al.]. 2001. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicator Research*, 2001, Vol. 55, No. 3, s. 241–302.

STANDING, G. 1999. *Global Labour Flexibility: Seeking Disribtive Justice*. London: Macmillan Press, 1999.

VEENHOVEN, Ruut. 2000. The Four Quality of Life. Ordering Concepts and Measures of the Good Life. *Journal of Happiness Studies*, 2000, Vol. 1, No. 1, s. 1–39.

VINOPAL, Jiří. 2011. Indikátor subjektivní kvality pracovního života. *Sociologický časopis*, 2011, roč. 47, č. 5, s. 937-965. Proměny kvality pracovního života

PROMĚNY

kvality pracovního života

Vydal: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.

Jeruzalémská 9, 116 52 Praha 1

Zpracovali:

Ing. Lenka Svobodová, Ing. Iveta Mlezivová,

PhDr. Jiří Vinopal, PhD., Ing. Jan Červenka

Grafické zpracování: FotoGrafik.cz

Rok: 2015

Vydání: první

Náklad: 200 ks

ISBN: 978-80-87676-14-1

