



Centrum pro výzkum veřejného mínění
Sociologický ústav AV ČR
 V Holešovičkách 41, Praha 8
 Tel./fax: 286 840 129, 130
 E-mail: horakova@soc.cas.cz

Pracovní prostředí

Technické parametry

Výzkum:	<i>Naše společnost 2004</i>
Otázky:	<i>EU.19, EU.100</i>
Termín terénního šetření:	<i>15. – 22. března 2004</i>
Počet respondentů:	<i>1056</i>
Reprezentativita:	<i>obyvatelstvo ČR ve věku od 15 let</i>
Výběr respondentů:	<i>kvótní výběr</i>
Zveřejněno dne:	<i>8. dubna 2004</i>
Zpracovala:	<i>Naděžda Horáková</i>

Součástí březnového šetření Centra pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR se stal i blok otázek věnovaných práci a pracovnímu prostředí. Ráda bych vás nyní seznámila s některými jeho výsledky. Na úvod je potřeba upozornit, že na tyto otázky odpovídali pouze lidé, kteří v současnosti pracují v zaměstnaneckém poměru, což z celkového vzorku 1056 respondentů představuje celkem 492 dotázaných.

Nejprve nás zajímala pracovní a profesní mobilita českých občanů. Respondentům jsme proto položili následující otázku: „Myslíte si, že se v nejbližších dvou letech změní náplň vaší práce, přejdete do vyšší funkce, začnete pracovat u jiného zaměstnavatele?“

Výsledky zachycuje následující tabulka.

Tabulka 1: Profesní a pracovní mobilita českých občanů (v %) (n = 492)

	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
změní náplň své práce	4	16	49	15
přejde do vyšší funkce	1	8	37	38
začne pracovat u jiného zaměstnavatele	3	7	40	17

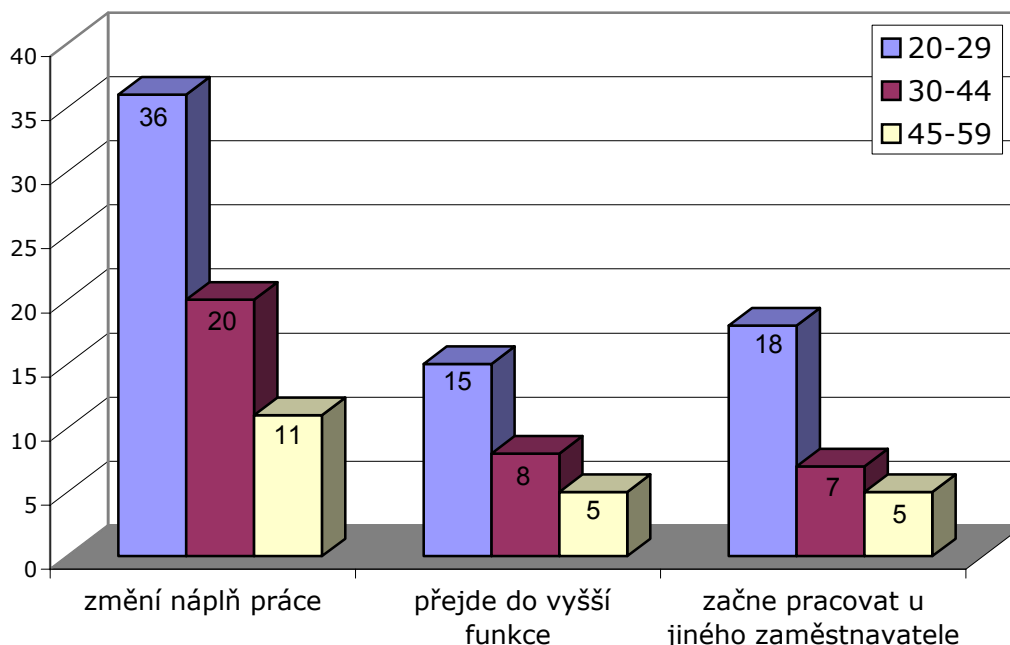
Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“ a „netýká se“.

Změnu náplně své práce připouští v horizontu 2 let přibližně pětina zaměstnanců. Naopak dvě třetiny se domnívají, že u nich k podobné změně nedojde. Možnost povýšení, a tedy přechodu do vyšší funkce, připustila téměř desetina dotázaných a přibližně stejný podíl osob pracujících v zaměstnaneckém poměru také uvažuje o tom, že do 2 let začne pracovat u jiného zaměstnavatele.

Vzhledem k nižšímu počtu respondentů, kteří na otázku odpovídali, je obtížné dělat podrobnější analýzy získaných údajů. Obecně však lze konstatovat, že všechny změny ve svém zaměstnání častěji očekávají mladí lidé stojící na

počátku své kariéry (dotázaní ve věku od 20 do 29 let) než lidé starší. Následující graf zachycuje podíly kladných odpovědí (součet odpovědí „rozhodně ano“ a „spíše ano“) u jednotlivých věkových kategorií. Pracujících ve věkové kategorii 15 až 19 let a starších 60 let bylo ve vzorku málo a údaje o nich proto nebyly do grafu zařazeny.

Graf 1: Profesní a pracovní mobilita českých občanů podle věkových skupin (v %)



Více než třetina zaměstnanců ve věku od 20 do 29 let se domnívá, že se do dvou let změní náplň jejich práce, ve věkové kategorii od 30 do 44 let má stejný názor už jen pětina dotázaných a mezi lidmi ve věku od 45 do 59 let jen přibližně desetina. Své povýšení očekává ve věkové kategorii 20 až 29 let 15 % respondentů, v kategorii od 30 do 44 let necelá desetina a ze zaměstnanců ve věku 45 až 59 let je to už pouze jedna dvacetina. Možnost, že začne pracovat u jiného zaměstnavatele, připouští přibližně pětina mladých pracujících, necelá desetina občanů ve věku mezi 30 až 44 lety a pouze 5 % dotázaných ve věku mezi 45 a 59 lety.

Dále nás zajímalo, v jakém rozsahu se lidé na svých pracovištích setkávají s jevy, které jsou v mnoha případech považovány za negativní¹. Výsledky zachycuje tabulka 2.

¹ Otázka: „Vyskytuje se u vás v podniku...(viz tabulku 2)?“

Tabulka 2: Výskyt některých jevů na pracovištích (odpovědi respondentů v %) (n = 492)

	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

Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“ a „netýká se“.

Čeští zaměstnanci se na svých pracovištích nejčastěji setkávají s opakovaným uzavíráním smluv na dobu určitou (více než třetina respondentů uvedla, že se u nich v podniku tento jev vyskytuje), 3 z 10 občanů znají ze svého pracoviště také časté propouštění a špatnou organizaci práce a více než čtvrtina dotázaných uvedla, že se u nich v podniku vyskytují neplacené přesčasy. Přibližně pětina občanů zná ze své práce také omezování výroby a zaměstnávání cizinců. Další jevy se v českých podnicích vyskytují již méně často (setkala se s nimi přibližně desetina respondentů). Konkrétně se jedná o šikanování ze strany nadřízených, časté porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem, nedostatečné zajištění podmínek bezpečnosti práce ze strany zaměstnavatele, nevyplácení či zpoždování mezd a neplnění kolektivní smlouvy.

Výskyt všech zmíněných jevů úzce souvisí se spokojeností respondentů se svou prací. Respondenti, kteří uvádějí, že se výše zmíněné jevy na jejich pracovišti vyskytují, jsou také méně často spokojeni se svou prací. Jedinou výjimku tvoří zaměstnávání cizinců, které na spokojenost občanů se zaměstnáním nemá žádný vliv. Lidé, kteří ze svého podniku znají tyto negativní jevy, také častěji vyjádřili názor, že do 2 let budou pracovat u jiného zaměstnavatele.

Ani u této otázky nelze vzhledem k nižšímu počtu respondentů, kteří na otázku odpovídali (n = 492), přistoupit k podrobnějším analýzám (např. za jednotlivá odvětví). Výsledky by nebyly statisticky spolehlivé.