

## Češi a práce

Naděžda Horáková

Práce, a mám teď na mysli zejména práci mající formu placeného zaměstnání, zaujímá v životě prakticky každého člověka důležité místo. Svůj význam má však práce nejen pro jedince, který ve svém produktivním věku v zaměstnání často tráví více než třetinu svého všedního dne, ale nepochybně i pro společnost. I přes měnící se význam a roli práce v současné společnosti [viz Mareš 2004] považuje stále většina lidí práci za samozřejmou součást života. S lidmi, kteří nevykonávají žádnou placenou práci, si jejich okolí často spojuje negativní charakteristiky, jako je neschopnost či lenost. Neven z tohoto důvodu je nedobrovolná ztráta zaměstnání ve většině případů jedincem prožívána krajně negativně. Negativní dopady nezaměstnanosti na postiženého jedince i jeho okolí jsou dnes již v literatuře důkladně zmapovány. [z české literatury viz např. Mareš 2002; Buchtová a kol. 2002]

Důležité údaje týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice zjišťuje Český statistický úřad ve svém Výběrovém šetření pracovních sil (VŠPS). VŠPS je kontinuální šetření, jehož výsledky jsou vyhodnocovány a publikovány ve čtvrtletní periodicitě. Z údajů zjištěných VŠPS lze mimo jiné vyčíst, jaký podíl české populace v současné době vykonává či by vykonávat mohl určité zaměstnání. Důležité jsou v tomto směru především 2 ukazatele, a to míra ekonomické aktivity a míra zaměstnanosti. Podle Výběrového šetření pracovních sil za 1. čtvrtletí 2004 je současná míra ekonomické aktivity obyvatelstva staršího 15 let 59,1 % a míra zaměstnanosti pak 54,0 %.

Tabulka 1: Míra ekonomické aktivity – obyvatelstvo ve věku 15 let a více.

	1. čtvrtletí 2001	1. čtvrtletí 2002	1. čtvrtletí 2003	1. čtvrtletí 2004
Celkem	60,2	59,5	59,5	59,1
Muži	69,4	69,0	68,8	68,3
Ženy	51,7	50,7	50,9	50,6

Zdroj: Český statistický úřad.

Ve svém příspěvku se budu věnovat především třem důležitým aspektům pracovní činnosti: spokojenosti jedince s prací, výskytu negativních jevů na pracovištích a hodnocení jistoty vlastního zaměstnání. Vycházet přitom budu z pravidelných šetření, které realizuje Centrum pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR.

### I. Spokojenost s prací a hodnocení vztahů na pracovištích

Spokojenost s prací je bezesporu významným ukazatelem toho, jak se lidé ve svém zaměstnání cítí. Ve výzkumech CVVM je spokojenost s prací sledována dvěma způsoby. Dotázaní se vyjadřují jak k celkové spokojenosti s vlastní prací, tak ke spokojenosti s jednotlivými aspekty vlastní práce.

V únoru 2004 vyjádřila spokojenost se svým zaměstnáním<sup>1</sup> více než polovina ekonomicky aktivních respondentů<sup>2</sup> (55 % dotázaných uvedlo, že jsou se svým zaměstnáním velmi či spíše spokojeni). Tento údaj však není příliš dobrým ukazatelem, neboť jednotlivé skupiny pracujících se od sebe významně odlišovaly. Zkusme se tedy podívat, co se za tímto číslem skrývá.

Jeden z nejvýraznějších rozdílů lze najít mezi spokojeností s prací u občanů pracujících v zaměstnaneckém poměru a mezi těmi, kteří podnikají. Z podnikatelů a živnostníků totiž

<sup>1</sup> Otázka: „Jak jste celkově spokojeni se svým zaměstnáním? Jste velmi spokojeni, spíše spokojeni, tak napůl spokojeni, napůl nespokojeni, spíše nespokojeni, velmi nespokojeni?“

<sup>2</sup> Na otázku odpovídalo 583 dotázaných.

vyjádřily spokojenost se svou prací celé tři čtvrtiny dotázaných. Mezi zaměstnanci je to pak jen o málo více než polovina. Významné rozdíly panovaly také mezi lidmi s různým stupněm dosaženého vzdělání, přičemž platí, že s rostoucí úrovní dosaženého vzdělání roste rovněž podíl spokojených pracovníků. Nejčastěji jsou tak ve svém zaměstnání spokojeni lidé s vysokoškolským titulem (70 %), nejméně často pak lidé se základním vzděláním (39 %).

Vyšší spokojenost s prací panuje také mezi vedoucími pracovníky. Naopak mezi dělníky je s prací spokojena jen necelá třetina. Analýzu spokojenosti s prací za jednotlivé obory je obtížné provádět vzhledem k tomu, že jednotlivé obory reprezentuje příliš málo „zástupců“. Přesto lze konstatovat, že o něco častěji jsou ve svém zaměstnání spokojeni lidé pracující v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví, méně často pak pracovníci z oblasti zpracovatelského průmyslu a z oblasti obchodu, oprav motorových vozidel a spotřebního zboží.

Podívejme se nyní, jak jsou pracující spokojeni s jednotlivými aspekty své práce. V tabulce 2 jsou sledované aspekty seřazené od těch, se kterými jsou lidé nejvíce spokojeni, až po ty, se kterými vyjádřilo spokojenost nejméně dotázaných.

Tabulka 2: Spokojenost s jednotlivými aspekty práce (v %).

	Spokojen	Nespokojen
s časovou dosažitelností <sup>3</sup>	77	22
se zajímavostí práce	77	22
se vztahy mezi lidmi na pracovišti	75	22
s využitím vašich odborných schopností	75	23
s délkou práce, směnností	72	28
se svým nadřízeným	69	24
s organizací práce na svém pracovišti	69	30
s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením	68	29
s namáhavostí práce	68	31
s tím, jak se váš závod stará o své zaměstnance	56	37
s jistotou pracovního místa	49	43
se svým platem	41	58
s vyhlídkami na zvýšení platu nebo postup k lepší práci <sup>3</sup>	27	68

Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2003 a 2004, šetření 04-02 a 03-10. Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“.

Z tabulky lze vyčíst, že téměř se všemi sledovanými aspekty převažuje spokojenost, pouze s výjimkou platu a vyhlídek na zvýšení platu či pracovní postup. Nejvíce pracujících hodnotí pozitivně časovou dosažitelnost své práce, její zajímavost, vztahy na svém pracovišti a využití vlastních odborných schopností.

K odhalení skrytých struktur, které se mohou za daty nacházet, jsem použila faktorovou analýzu, metodu hlavních komponent, rotaci varimax. Pro její účely jsem propojila data ze dvou výzkumů, a to z října 2003 a února 2004<sup>4</sup>. K interpretaci jsem si zvolila řešení nabízející 3 faktory, které vysvětlují 62 % celkové variance.

Do prvního faktoru spadají především ty položky, které charakterizují samotnou práci, kterou člověk vykonává. Tedy zejména následující aspekty pracovní činnosti: zajímavost práce, využití odborných schopností, pracovní doba, jistota práce a namáhavost práce. V hodnocení tohoto faktoru se lišili především lidé s různým stupněm vzdělání. Zatímco vysokoškoláci

<sup>3</sup> Tyto aspekty práce byly sledovány pouze v šetření uskutečněném v únoru 2004.

<sup>4</sup> Oproti tabulce 1 nebyly do faktorové analýzy zahrnuty položky „s vyhlídkami na zvýšení platu nebo postup k lepší práci“ a „s časovou dosažitelností“, které se v říjnu 2003 mezi posuzovanými aspekty neobjevily nebo byly formulovány jinak.

jsou s těmito aspekty své práce výrazně častěji spokojeni, u lidí se základním vzděláním je tomu právě naopak.

Druhý faktor v sobě zahrnuje především ty položky, které stojí na straně zaměstnavatele a které tvoří jakýsi vnější rámec, v němž je práce vykonávána. Konkrétně sem patří hmotné prostředí a vybavení pracoviště, starost o zaměstnance, plat a organizace práce na pracovišti. I zde lze najít výrazné rozdíly mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami, podobně jako je tomu u předcházejícího faktoru.

Třetí faktor pak můžeme označit jako faktor vztahový. Ten v sobě skrývá položky vypovídající o vztazích mezi lidmi na pracovišti, a to spokojenost s nadřízeným a s mezilidskými vztahy na pracovišti. Zatímco podíl spokojených a nespokojených je v tomto faktoru prakticky ve všech vzdělanostních skupinách shodný, vztahy na pracovišti hodnotí výrazně pozitivněji ženy než muži.

Zajímavé je, že spokojenost s žádným se sledovaných faktorů nijak nesouvisí s věkem respondentů.

Jak už jsme se zmínila, hodnocení vzájemných vztahů na pracovišti je významnou informací o pocitech zaměstnanců ze své práce. Analýza rovněž prokázala, že hodnocení vztahů na pracovištích a spokojenost s prací spolu úzce souvisejí. Jak zaměstnaní lidé vnímají vztahy na svém pracovišti, ukazuje tabulka 3.

Tabulka 3: Vztahy na pracovišti (v %).

Převažuje přátelská až důvěrná atmosféra	22
Charakteristická je dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti	53
Panují zde chladné vztahy	19
Atmosféra je plná napětí a konfliktů	6

Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2004, šetření 04-03.

Výsledky ukazují, že z pohledu zaměstnanců na pracovištích spíše převládají dobré vztahy. Přátelskou až důvěrnou atmosféru zná ze svého zaměstnání přibližně pětina pracujících, podle další poloviny respondentů je pro vztahy na jejich pracovišti charakteristická dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti. Čtvrtina lidí v zaměstnaneckém poměru ovšem vnímá vztahy na svém pracovišti spíše v nepříznivém světle, když 19 % je popsalo jako chladné a 6 % dokonce jako napjaté a konfliktní.

Podrobnější analýza i zde potvrdila, že jinak hodnotí vztahy na svém pracovišti ženy a jinak muži. Vztahy na pracovišti charakterizované přátelskou až důvěrnou atmosférou podle svých slov zažívá na svém pracovišti 26 % žen, ale jen 17 % mužů. Muži naopak častěji uváděli, že pro vzájemné vztahy v jejich zaměstnání je charakteristická dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti (tuto odpověď zvolilo 58 % mužů a 48 % žen).

Jak už jsem naznačila, hodnocení vztahů na pracovišti a spokojenost s prací spolu velmi silně souvisejí. Lidé, kteří uvedli, že jsou se svým zaměstnáním spokojeni, vnímají vztahy na svém pracovišti převážně pozitivně (30 % je označilo za přátelské a dalších 59 % je charakterizuje alespoň jako dobrou spolupráci bez osobní blízkosti). Naopak mezi lidmi nespokojenými se svou prací výrazně převažuje negativní hodnocení pracovních vztahů (za chladné označilo vztahy ve svém zaměstnání 44 % a podle 28 % dotázaných nespokojených se svojí prací panuje na jejich pracovišti atmosféra plná napětí a konfliktů).

Lidé, kteří negativně hodnotí vztahy lidí na svém pracovišti, vyjádřili také častěji názor, že v nejbližších 2 letech pravděpodobně začnou pracovat u jiného zaměstnavatele.

## II. Negativní jevy na pracovištích

Vedle spokojenosti s prací jsme se v našich výzkumech věnovali také dalším aspektům pracovní činnosti. Zajímavé výsledky přinesla otázka zjišťující výskyt některých převážně negativně vnímaných jevů na českých pracovištích.

Tabulka 4: Výskyt některých jevů na pracovištích (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

Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2004, šetření 04-03 (n = 492). Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“ a „netýká se“.

Nejčastějším „nešvarem“ českých firem je opakované uzavírání smluv na dobu určitou. Ze svého podniku ho zná celá třetina pracujících. Uvedená data pocházejí z šetření uskutečněného v období od 15. do 22. března 2004, přičemž s účinností od 1. března 2004 je právě opakované uzavírání smluv na dobu určitou v Zákoníku práce podstatně omezeno. Můžeme tedy doufat, že výskyt tohoto jevu se v českých podnicích přinejmenším omezí.

Ani výskyt dalších negativních jevů však bohužel není na českých pracovištích nijak vzácný. Tři z deseti českých zaměstnanců se v práci setkávají s častým propouštěním a se špatnou organizací práce, více než čtvrtina respondentů uvedla, že se u nich v podniku existují neplacené přesčasy.

Dále mě zajímalo, jestli se zmíněné jevy vyskytují na pracovištích samostatně, nebo zda je běžné, že se v jedné firmě vyskytuje těchto jevů několik. Ke zodpovězení dané otázky jsem opět použila faktorovou analýzu, metodu hlavních komponent, rotaci varimax.

Pomocí zvoleného postupu jsem získala 2 faktory, tedy 2 skupiny jevů, které se velmi pravděpodobně vyskytují v podnicích současně. První skupinu tvoří jevy související s porušováním některých zákonů a předpisů v dané firmě. Spadají sem následující jevy: neplnění kolektivní smlouvy, časté porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem, nedostatečné zajištění podmínek bezpečnosti práce ze strany zaměstnavatele, neplacené přesčasy a nevyplácení či zpoždování mezd.

Ve druhé skupině se pak sdružily jevy, které jsou pravděpodobně častější u firem, které se potýkají s finančními problémy. Konkrétně jsou to tyto jevy: časté propouštění, omezování výroby, špatná organizace práce, opakované uzavírání pracovních smluv na dobu určitou a šikanování ze strany nadřízených.

Výskyt všech jevů zahrnutý v tabulce 4 má významný vliv na spokojenost dotázaných se svým zaměstnáním. Respondenti, kteří uvádějí, že se výše zmíněné jevy na jejich pracovišti vyskytují, jsou méně často spokojeni se svou prací. Jedinou výjimkou představuje zaměstnávání cizinců, kde vliv na pracovní spokojenost není statisticky významný.

Tabulka 5: Vliv výskytu některých jevů na spokojenost zaměstnanců (v %).

	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
nevyplácení či zpoždování mezd	31/27	59/7
neplnění kolektivní smlouvy	24/24	63/5

Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2004, šetření 04-03. Poznámka: Dopočet do 100% tvoří odpověď „ani spokojen, ani nespokojen“.

Jak ukazuje tabulka 5, výskyt negativních jevů na pracovištích má významný vliv na spokojenost s prací. Mezi dotázanými, v jejichž podniku se vyskytuje šikanování ze strany nadřízených, časté porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem a nedostatečné zajištění podmínek bezpečnosti práce ze strany zaměstnavatele je dokonce větší podíl pracujících nespokojených se svým zaměstnáním, než těch spokojených.

Lidé, kteří ze svého podniku znají tyto negativní jevy, také častěji vyjádřili názor, že do 2 let budou pracovat u jiného zaměstnavatele.

### III. Jistota zaměstnání a obavy z jeho ztráty

Jistota pracovního místa významně přispívá k celkové spokojenosti člověka s prací. Podle našeho šetření uskutečněného v únoru 2004 je s jistotou svého místa spokojeno téměř polovina pracujících (48 %) a pouze o něco málo nižší podíl respondentů vyjádřil s jistotou zaměstnání nespokojenost (45 %). Ostatní respondenti se k otázce nedokázali vyjádřit.

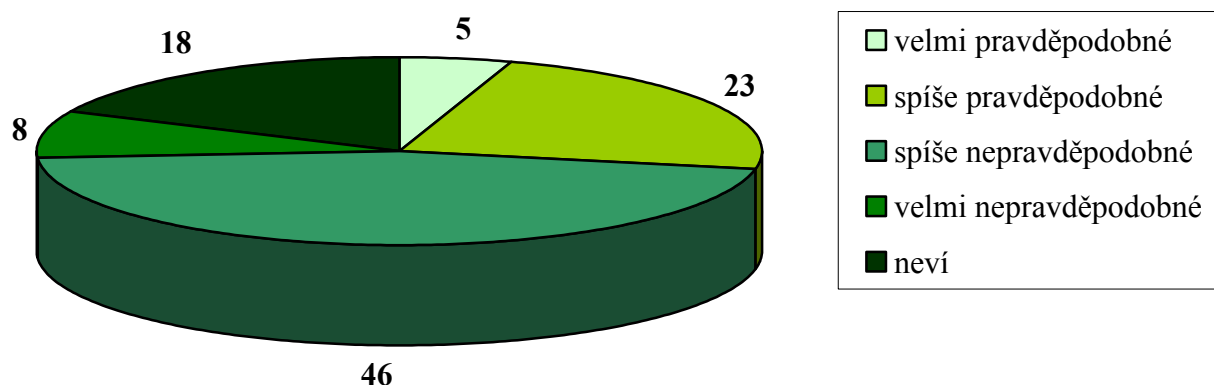
Hodnocení jistoty vlastního zaměstnání je významně odlišná u respondentů s různým stupněm dosaženého vzdělání. Z absolventů vysokých škol jich s jistotou své práce vyjádřila spokojenost celých 71 %. Mezi dotázanými, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou, je s jistotou práce spokojeno 52 % oslovených. Ještě menší spokojenost panovala mezi lidmi se středním vzděláním bez maturity (s jistou zaměstnání je spokojeno 42 % z nich). Výrazně nejméně jsou pak s tímto aspektem své práce spokojeni dotázaní se základním vzděláním, ze kterých spokojenost vyjádřila jen pětina (21 %).

Co se týče postavení jednotlivých respondentů ve svém zaměstnání, panuje s jistotou práce větší spokojenost mezi pracovníky ve vedoucích funkcích, podnikateli a osobami samostatně výdělečně činnými. Menší podíl spokojených je pak zejména mezi lidmi pracujícími v dělnických profesích.

O skutečnosti, že si respondent není svým zaměstnáním příliš jistý, rozhodně svědčí i to, že ztrátu své práce označuje za pravděpodobnou.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Otázka: „Jak moc je podle vás pravděpodobné, že přijmete o svou práci (např. z důvodu redukce pracovních míst, úpadek zaměstnavatele)? Je to velmi pravděpodobné, spíše pravděpodobné, spíše nepravděpodobné, velmi nepravděpodobné.“

Graf 1: Hodnocení pravděpodobnosti ztráty vlastního zaměstnání (v %).



Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2004, šetření 04-05.

Za pravděpodobnou pokládá ztrátu svého zaměstnání více než čtvrtina Čechů, přičemž 5 % ji označilo dokonce za velmi pravděpodobnou. Naopak více než polovina tuto alternativu za pravděpodobnou nepokládá.

Ztrátu zaměstnání pokládají za pravděpodobnější lidé, kteří již alespoň jedenkrát v minulosti nezaměstnaní byli, dále lidé pracující v dělnických profesích, dotázaní se základním vzděláním nebo vyučení bez maturity, obyvatelé Zlínského kraje a občané pracující v oblasti zpracovatelského průmyslu.

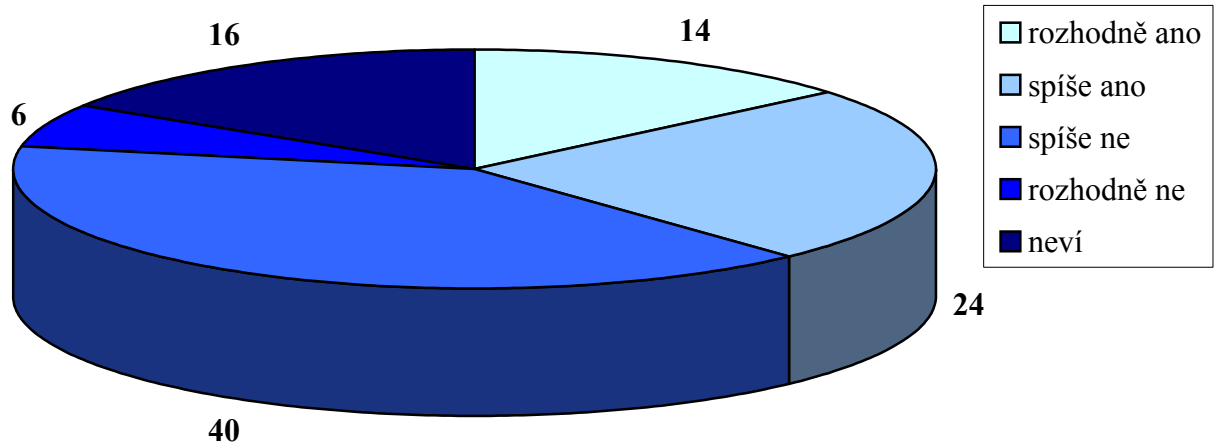
Dotázaní, kteří pokládají ztrátu svého zaměstnání za pravděpodobnou, se liší také v názorech na nezaměstnanost a nezaměstnané. Tato skupina respondentů se častěji přiklání k názoru, že nezaměstnanost v ČR v příštích dvou letech ještě poroste a že většina nezaměstnaných v ČR nemůže najít žádnou práci. Dále častěji uvádějí, že v případě ztráty zaměstnání by byli ochotni přijmout jakoukoliv práci.

Naopak názor, že ztráta zaměstnání je u nich nepravděpodobná, vyjadřovali častěji absolventi středních škol s maturitou a oslovení s vysokoškolským vzděláním, dále pak lidé pracující ve vedoucích funkcích, obyvatelé Jihočeského kraje, pracující, kteří nezaměstnanost dosud neprodělali nebo byli nezaměstnaní pouze krátce (po dobu kratší než 3 měsíce). Co se týče oborů práce, tak za nejméně pravděpodobnou pokládají ztrátu svého zaměstnání respondenti pracující ve školství a ve zdravotnictví.

Respondenti, kteří ztrátu své práce nepovažují za pravděpodobnou, se častěji domnívají, že současná nezaměstnanost v ČR zůstane i v budoucnu přibližně na stejné úrovni a že většina nezaměstnaných u nás nemůže sehnat vhodnou práci. Tito pracující se také častěji přiklánějí k názoru, že kdyby práci přece jen ztratili, hledali by spíše konkrétní zaměstnání, než jakoukoliv práci.

Poněkud odlišně vypadala situace v případě, že jsme respondentům položili otázku, zda se ztráty svého zaměstnání obávají.

Graf 2: Obavy ze ztráty zaměstnání (v %).



Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2004, šetření 04-03.

Obavy ze ztráty svého zaměstnání mají téměř dvě pětiny všech pracujících (38 %), naopak bez obav je jen necelá polovina (46 %). Podrobnější analýza prokázala, že skupina dotázaných, kteří mají obavy ze ztráty své práce má podobné charakteristiky, jako skupina dotázaných považujících ztrátu práce za pravděpodobnou.

Literatura:

Buchtová, Božena a kol. 2002. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.

Mareš, Petr 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Mareš, Petr 2004. „Od práce emancipující k práci mizející.“ *Sociologický časopis*, Vol. 40, No. 1-2:37-48.