

Tisková zpráva

Postoje české veřejnosti ke svému zaměstnání – červenec 2020

- ⊙ Téměř sedm (69 %) desetin pracujících v České republice je podle aktuálního výzkumu spokojeno se svým zaměstnáním. Jde tak o nejlepší výsledek od začátku pokládání této otázky v roce 2003.
- ⊙ Vztahy na pracovišti jsou více než třemi čtvrtinami (78 %) pracujících hodnoceny kladně, přičemž zhruba třetina (32 %) vztahy vnímá jako přátelské a o něco méně než polovina (46 %) pracujících vnímá na pracovišti dobrou spolupráci bez zvláštní osobní blízkosti.
- ⊙ Nadpoloviční většina českých (55 %) pracujících je nespokojena se svým měsíčním příjmem a jsou přesvědčeni, že dostávají méně, než si zaslouží. Více než dvě pětiny (43 %) jsou přesvědčeny, že mají zhruba tolik, kolik si zaslouží. A jen naprosté minimum (1 %) je přesvědčeno, že má více než si zaslouží.
- ⊙ Více než tři čtvrtiny (78 %) pracujících hodlají setrvat ve stávajícím zaměstnání a pouze 16 % pracujících uvažuje o odchodu.
- ⊙ Ztrátu zaměstnání považují za nepravděpodobnou tři čtvrtiny (75 %) pracujících, oproti tomu více než šestina (16 %) z nich považuje ztrátu zaměstnání za pravděpodobnou. Necelá desetina (9 %) pracujících pak neví, jak tuto pravděpodobnost odhadnout.

Zpracoval:

Martin Spurný

Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Tel.: 210 310 583; e-mail: martin.spurny@soc.cas.cz

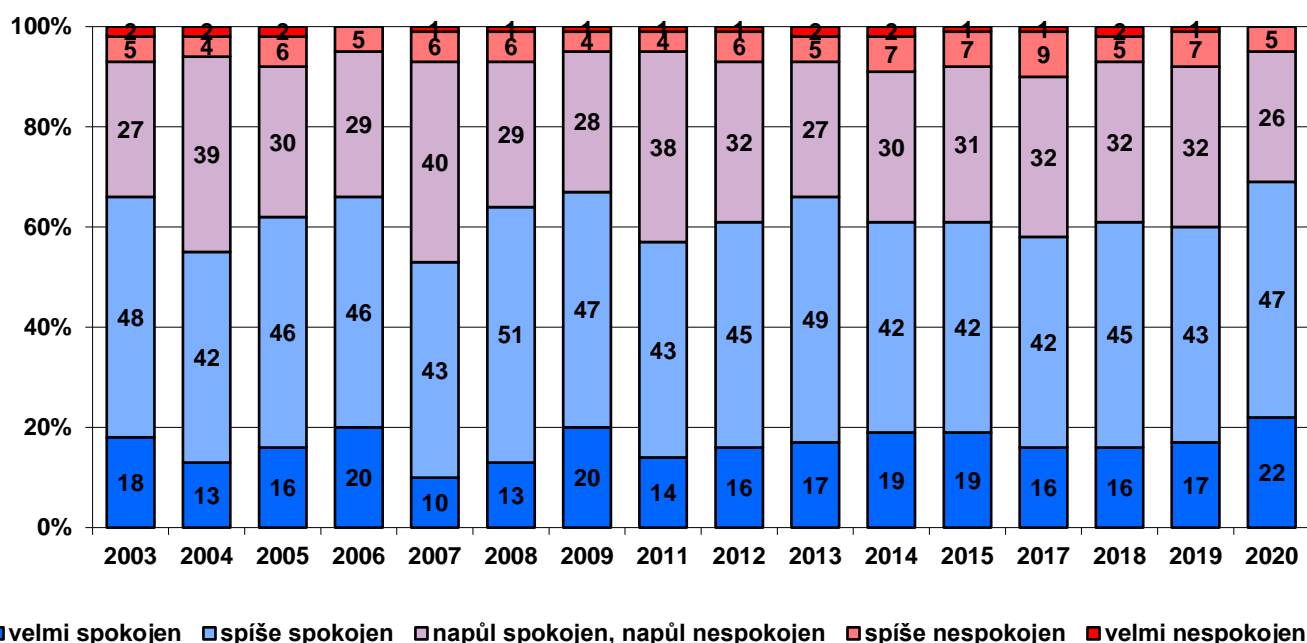


V červencovém šetření se CVVM podrobně zaměřilo na téma zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Všem pracujícím jsme pokládali otázky týkající se spokojenosti se zaměstnáním, vnímání atmosféry na pracovišti a subjektivního hodnocení přiměřenosti výše jejich příjmu. Dále bylo zjišťováno, jaký podíl pracujících momentálně uvažuje o změně zaměstnání a za jak pravděpodobnou pokládají možnost ztráty práce.

Jak ukazuje graf 1, výrazná většina (69 %) pracujících vyjadřuje spokojenost se svým zaměstnáním, když více než pětina (22 %) se cítí být „velmi spokojena“ a o něco méně než polovina (47 %) se cítí být „spíše spokojena“. Přibližně čtvrtina respondentů (26 %) uvádí, že je na pomezí spokojenosti a nespokojenosti. Nespokojených je dlouhodobě menšina, aktuálně tento pocit ze svého zaměstnání vyjádřilo naprosté minimum pracujících (5 %).

Ve srovnání s rokem 2019 došlo k nárůstu spokojených (o 9 procentních bodů) a aktuální výsledek je tak nejlepší za celou historii měření této otázky od roku 2003. I přes statisticky významné změny v průběhu času pracující odpovídali poměrně stabilně, a i v letech 2004, 2007 a 2011 – kdy byl nejnižší podíl spokojených – byla spokojena více než polovina pracujících. Podíl těch, co zvolili prostřední odpověď „tak napůl spokojen, napůl nespokojen“, kolísá ve sledovaných výzkumech od přibližně čtvrtiny (2003, 2013, 2020) až po dvě pětiny v roce 2007. Podíl vysloveně nespokojených zůstává v ekonomicky aktivní populaci dlouhodobě poměrně nízký a v žádném z šetření z časové řady nepřesáhl úroveň jedné desetiny. Úroveň odpovědí „nevím“ byla ve všech zkoumaných letech vždy velmi nízká a oscilovala mezi 0 až 2 %.

Graf 1: Spokojenost se zaměstnáním či prací (v %)¹



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, Naše společnost 18. 7. – 29. 7. 2020, 563 ekonomicky aktivních respondentů starších 15 let, osobní rozhovor.

Tabulka 1 ukazuje analýzu spokojenosti se zaměstnáním podle druhu ekonomické aktivity. Nejvyšší úroveň spokojenosti jsme zaznamenali u podnikatelů či živnostníků, mezi kterými jsou spokojeny takřka čtyři pětiny (78 %) a mezi zaměstnanci, kteří zastávají vedoucí a odborné pozice (84 %), o něco nižší je u zaměstnanců v nedělnických profesích (nižší odborní pracovníci, úředníci a pracovníci ve službách a prodeji), kde překračuje dvě třetiny (67 %), v případě kvalifikovaných manuálních profesí (řemeslníci, opraváři, montéři a obsluha strojů a zařízení) dosahuje téměř dvou třetin (64 %) a v případě nekvalifikovaných manuálních profesí překračuje polovinu (52 %). Nekvalifikovaní dělníci jsou zároveň skupina, kde je nejvíce zastoupen podíl nespokojených (11 %).

Tabulka 1: Spokojenost se zaměstnáním či prací (vytřídění podle druhu ekonomické aktivity v %)

	podnikatelé, živnostníci (OSVČ)	vedoucí pracovníci/ vyšší odborníci	ostatní zaměstnanci (ne dělníci)	kvalifikovaní dělníci	nekvalifikovaní dělníci
velmi spokojen	45	37	15	13	12
spíše spokojen	33	47	52	51	40
tak napůl	22	8	28	28	37
spíše nespokojen	0	6	5	8	11
velmi nespokojen	0	2	0	0	0

Pozn.: Procenta ve sloupci.

Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, Naše společnost 18. 7. – 29. 7. 2020, 563 ekonomicky aktivních respondentů starších 15 let, osobní rozhovor.

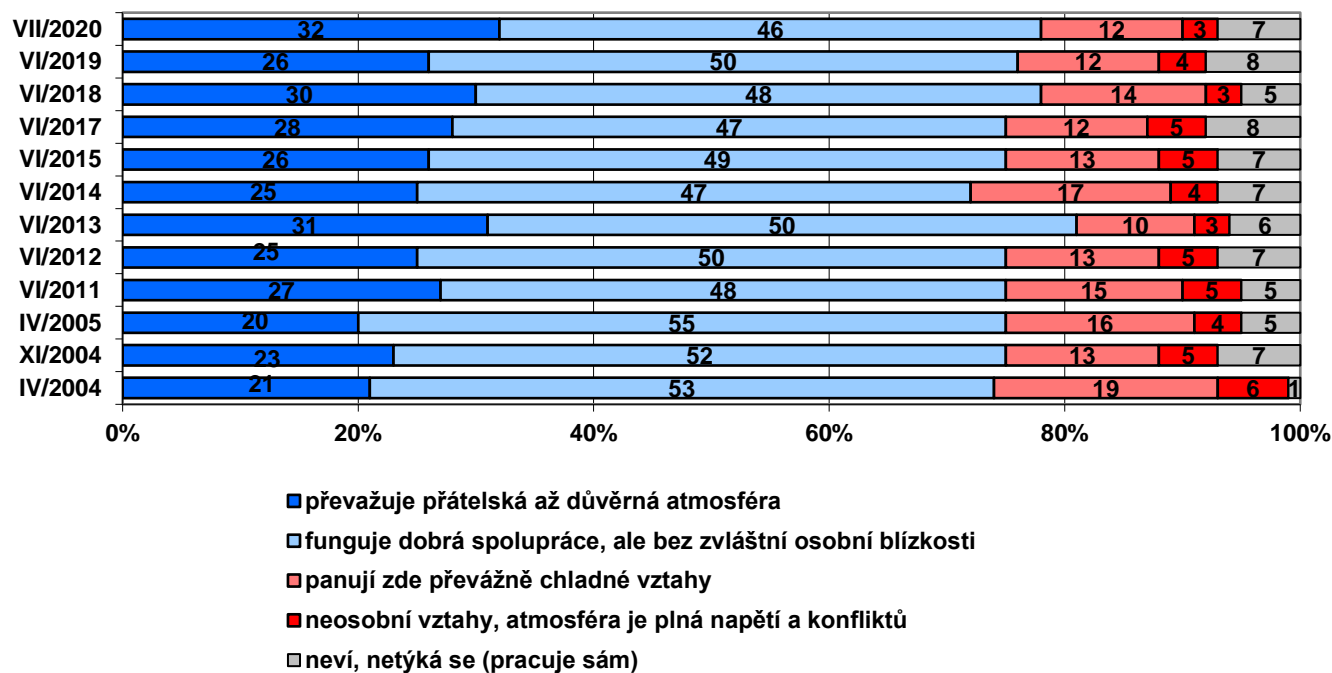
¹ Znění otázky: „Jak jste celkově spokojen se svým zaměstnáním, prací? Jste velmi spokojen, spíše spokojen, tak napůl spokojen, napůl nespokojen, spíše nespokojen, velmi nespokojen?“

Podíl spokojených pracujících roste spolu se stupněm dosaženého vzdělání, se zlepšujícím se subjektivním hodnocením životní úrovně domácnosti a s čistým osobním příjmem. Na základě pohlaví a věku a krajské struktury České republiky nebyly odhaleny žádné statisticky významné rozdíly.

Jak je zřejmé z grafu 2, vztahy na pracovišti jsou více než třemi čtvrtinami pracujících (78 %) hodnoceny kladně, 32 % z nich považuje atmosféru na pracovišti za přátelskou až důvěrnou, a podle 46 % vztahy na jejich pracovišti charakterizuje dobrá spolupráce, i když bez zvláštní osobní blízkosti. Jako chladné vnímá vztahy na pracovišti o málo více než desetina pracujících (12 %), neosobní vztahy doprovázené atmosférou plnou napětí a konfliktů zažívají na pracovišti jen 3% dotázaných, 7 % pak zvolilo odpověď „nevím“ nebo „netýká se“.

Ve srovnání s loňským šetřením došlo z hlediska vnímání vztahů na pracovišti ke zvýšení podílů těch, co vnímají na pracovišti přátelskou až důvěrnou atmosféru (nárůst o šest procentních bodů), a poklesu podílu těch, u kterých na pracovišti funguje dobrá spolupráce, ale bez zvláštní osobní blízkosti (pokles o čtyři procentní body). U ostatních položek nedošlo ke statisticky významným rozdílům. Aktuální výsledek je srovnatelný se situací v dubnu 2018. Obdobně jako u předchozí otázky na spokojenost je i tato otázka v čase poměrně stabilní s převažujícím podílem kladného hodnocení, a rozdíl mezi rokem 2013 s největším podílem kladných hodnocení (81 %) a rokem 2014 s nejnižším podílem kladných hodnocení (72 %), činí pouze 9 procentních bodů. V aktuálním výzkumu je také za celou dobu měření nejvyšší podíl, těch co vnímají atmosféru na pracovišti jako přátelskou až důvěrnou.

Graf 2: Vnímání vztahů na pracovišti (v %)²



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, Naše společnost 18. 7. – 29. 7. 2020, 563 ekonomicky aktivních respondentů starších 15 let, osobní rozhovor.

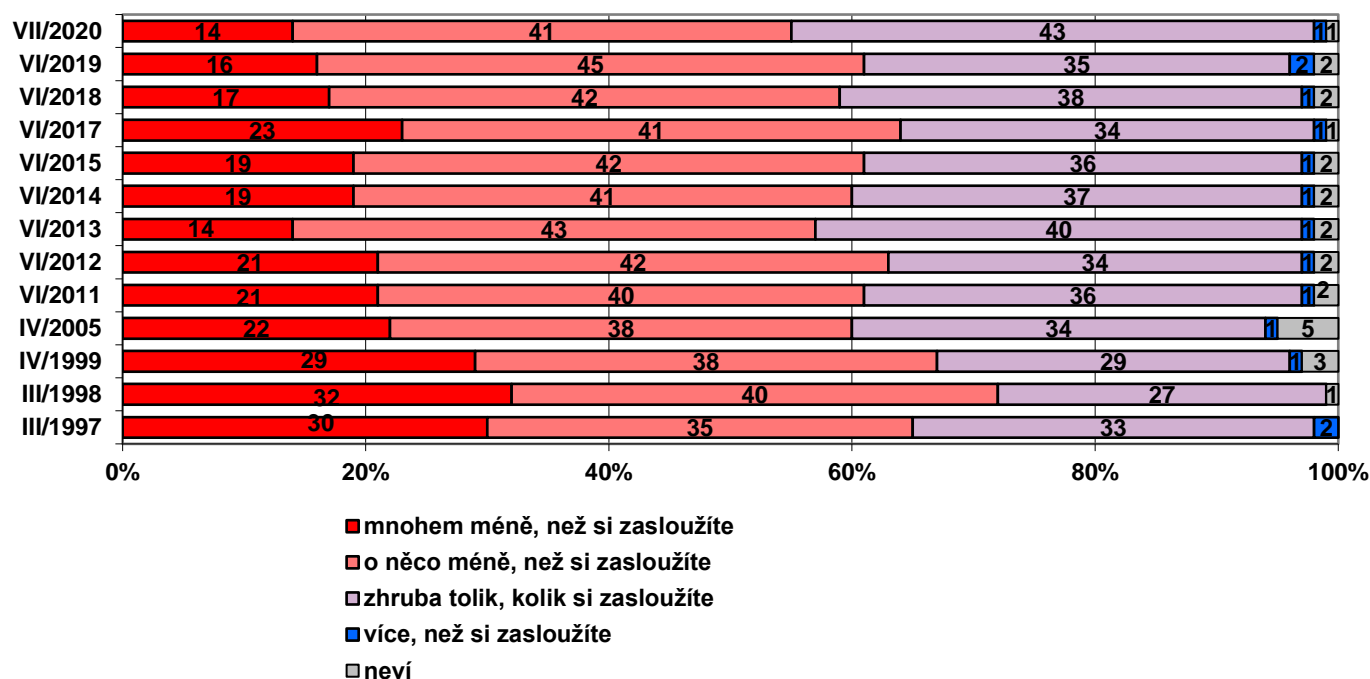
Spokojenost se vztahy na pracovišti úzce souvisí s celkovou spokojeností se zaměstnáním, když s přátelštější atmosférou v zaměstnání roste spokojenost se zaměstnáním a s napjatou, resp. konfliktní atmosférou klesá spokojenost se zaměstnáním. Vztahy na pracovišti lépe hodnotí vyšší odborníci a vedoucí pracovníci, naopak lidé se základním vzděláním, příp. vyučení hodnotí vztahy na pracovišti častěji negativně. Muži a ženy se v hodnocení vztahů na svém pracovišti výrazněji neliší, stejně tak nebyly nalezeny rozdíly mezi různými věkovými kategoriemi.

² Znění otázky: „Jak byste charakterizoval vztahy na Vašem pracovišti? Převažuje zde přátelská až důvěrná atmosféra, funguje zde spíše dobrá spolupráce, ale bez zvláštní osobní blízkosti, panují zde převážně chladné, neosobní vztahy, atmosféra je plná napětí a konfliktů.“

Všech pracujících jsme se dále zeptali, jak hodnotí přiměřenost finančního ohodnocení za práci, kterou vykonávají (viz graf 3). Více než polovina pracujících (55 %) se domnívá, že jejich měsíční příjem je menší, než by si zasloužili, 14 % dotázaných má za to, že je dokonce mnohem menší, než by bylo adekvátní. O přiměřenosti finančního ohodnocení je naopak přesvědčeno 43 % ekonomicky aktivních, zatímco pouze 1 % dotázaných se považuje za příjmově nadhodnocené.

Oproti předcházejícímu šetření z roku 2019 narostl o 8 procentních bodů podíl těch, kteří považují svůj příjem za adekvátní, a naopak o 6 procentních bodů poklesl podíl těch, kteří si myslí, že si zaslouží vyšší příjem. Přes určitou stabilitu hodnocení přiměřenosti příjmů sledujeme v dlouhodobém srovnání několik trendů. V letech 1997, 1998 a 1999 byla nejvyšší nespokojenost s platovým ohodnocením za celé sledované období, nespokojených se svým příjmovým ohodnocením bylo tehdy 68 % (jedná se o průměrnou hodnotu za všechny tři roky dohromady), v dalších třech vlnách v letech 2005, 2011, 2012 nespokojenost poklesla na úroveň mírně nad 60 %, v následujícím roce 2013 dosáhla nejnižší hodnoty za celé sledované období 57 %, a poté se vrátila opět k hodnotám kolem 60 % pouze s výjimkou roku 2017, kdy byla o něco vyšší (64 %) a v aktuálním měření se dostala na vůbec nejnižší hodnotu (55 %) za všechny sledované období.

Graf 3: Když posoudíte Váš měsíční příjem, jak jste zaplacen? (v %)³



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, Naše společnost 18. 7. – 29. 7. 2020, 563 ekonomicky aktivních respondentů starších 15 let, osobní rozhovor.

Z tabulky 2 vyplývá, že výši svého výtěžku nejčastěji považují za adekvátní podnikatelé a osoby samostatně výdělečně činné (jako adekvátní ji hodnotí 53 % z nich, jako nízkou 47 %). V případě vedoucích pracovníků a vyšších odborníků se více než třetina (36 %) domnívá, že není dostatečně odměněna, a téměř tři pětiny (59 %) se cítí být zaplacený odpovídajícím způsobem. Jen dvě pětiny zaměstnanci v nedělnických profesích vnímají svou odměnu jako adekvátní, téměř tři pětiny (57 %) se cítí podhodnocené. U kvalifikovaných i nekvalifikovaných dělníků je pak podíl těch, kteří jsou přesvědčeni o přiměřenosti svého příjmu jen o málo více než třetinový (34, respektive 35 %), téměř dvě třetiny (64, respektive 63 %) ho považují za nepřiměřeně nízký. Lidé, kteří se cítí adekvátně ohodnoceni, častěji uváděli, že jsou ve svém zaměstnání spokojeni. O tom, že jejich příjem je adekvátní, jsou častěji přesvědčeni lidé,

³ Znění otázky: „Když posoudíte Váš měsíční příjem, jste zaplacen mnohem méně, než si zasloužíte, o něco méně, než si zasloužíte, zhruba tak, jak si zasloužíte, více, než si zasloužíte?“

kterí hodnotí životní úroveň své domácnosti jako dobrou. Na základě pohlaví, vzdělání a věku nebyly odhaleny žádné statisticky významné rozdíly v hodnocení adekvátnosti měsíčního příjmu.

Tabulka 2: Když posoudíte Váš měsíční příjem, jak jste zaplacen? (vytřídění podle druhu ekonomické aktivity v %)

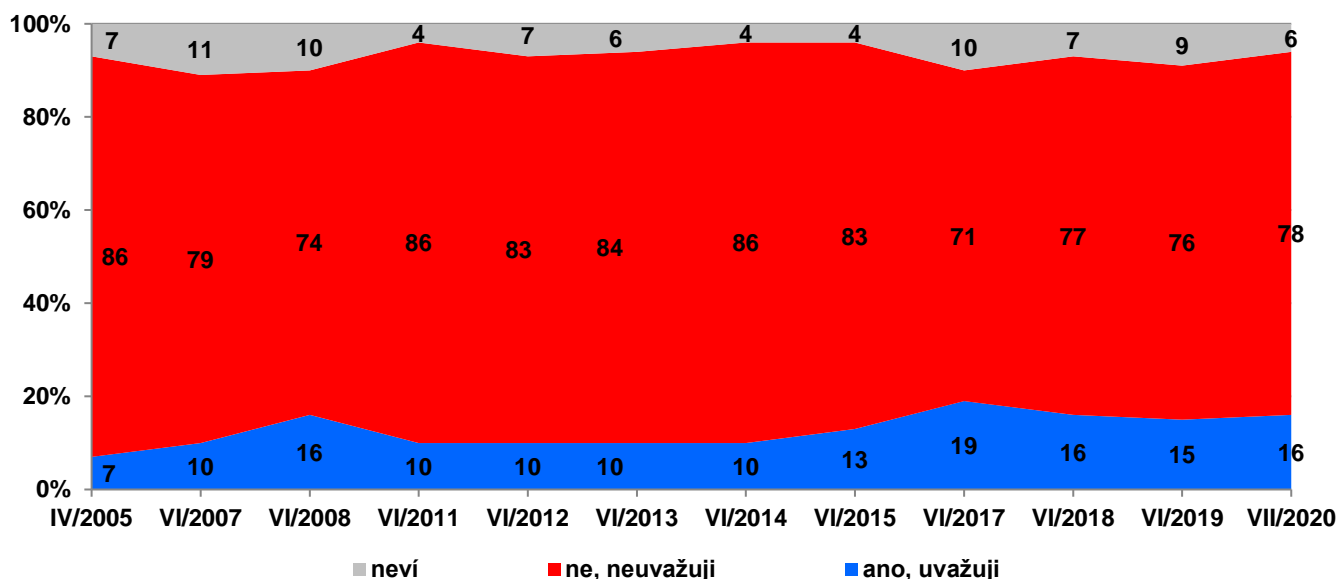
	podnikatelé, živnostníci (OSVČ)	vedoucí pracovníci /vyšší odborníci	ostatní zaměstnanci (ne dělníci)	kvalifikovaní dělníci	nekvalifikovaní dělníci
mnohem méně	19	9	14	16	11
o něco méně	28	27	43	48	52
tak jak si zasloužím	53	59	40	34	35
více než si zasloužím	0	3	1	2	2
neví	0	2	2	0	0

Pozn.: Procenta ve sloupci.

Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, Naše společnost 18. 7. – 29. 7. 2020, 563 ekonomicky aktivních respondentů starších 15 let, osobní rozhovor.

O změně zaměstnání aktuálně uvažuje 16 % pracujících, více než tři čtvrtiny (78 %) ekonomicky aktivních naopak hodlají setrvat ve stávajícím zaměstnání a 6 % neví, zda má o odchodu ze současného zaměstnání uvažovat či ne (viz graf 4).

Graf 4: Uvažujete o odchodu ze současného zaměstnání / o ukončení současné práce? (v %)⁴



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, Naše společnost 18. 7. – 29. 7. 2020, 563 ekonomicky aktivních respondentů starších 15 let, osobní rozhovor.

Odchod ze svého zaměstnání častěji zvažují lidé ve věku 20 až 29 let, dotázaní se základním vzděláním, lidé hodnotící životní úroveň své domácnosti jako špatnou či lidé pracující jako nekvalifikovaní dělníci. Mezi kvalifikovanými dělníky (především mezi řemeslníky a opraváři) je naopak zvažování odchodu ze zaměstnání nejnižší ze všech skupin podle ekonomické aktivity. Úvahy o odchodu ze současného zaměstnání také výrazně častěji připustili lidé, kteří jsou

⁴ Znění otázky: „Uvažujete o možnosti, že odejdete ze svého současného zaměstnání / skončíte se svou současnou prací?“ Možnosti odpovědi: ano, ne. Znění otázky do roku 2007: Uvažujete o odchodu ze svého současného zaměstnání, o změně zaměstnavatele? Možnosti odpovědi: ano, ne.

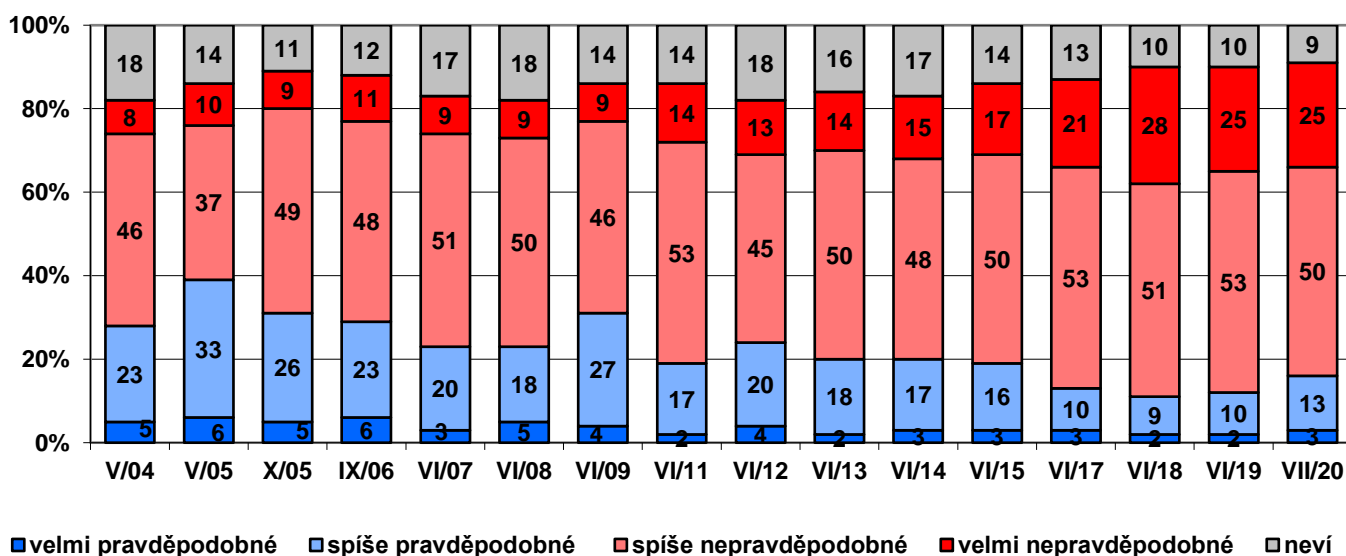
v současném zaměstnání nespokojeni, negativně hodnotí pracovní vztahy a cítí se být zaplacení mnohem méně, než si zaslouží.

V porovnání s loňským rokem se podíl pracujících, kteří uvažují o změně zaměstnání, významně nezměnil a zůstává tak vyšší, než byl v letech 2005 a 2007 (což ale může souviset i s odlišným zněním pokládané otázky „Uvažuje o odchodu ze svého současného zaměstnání, o změně zaměstnavatele?“) a v období let 2011 až 2014. Nejvyšší hodnota byla zjištěna ve výzkumu z roku 2017, kdy o změně zaměstnání uvažovala téměř pětina (19 %) pracujících.

Jak je patrné z grafu 5, ztráty práce se v červenci 2020 obávalo 16 % pracujících, z nichž 3 % to považují za „velmi pravděpodobné“ a 13 % za „spíše pravděpodobné“. Polovina pracujících (50 %) naopak považuje možnost, že by přišli o své pracovní uplatnění, za „spíše nepravděpodobnou“ a čtvrtina (25 %) ekonomicky aktivních považuje ztrátu práce za „velmi nepravděpodobnou“. Méně než desetina (9 %) pracujících podle svých slov neví, jak je na tom s jistotou svého zaměstnání, přičemž nedokáží posoudit, zda je či není pravděpodobné, že by o svou práci mohli přijít.

Oproti minulému šetření z června 2019, jsme zaznamenali mírný nárůst (o 4 procentní body) těch, co považují ztrátu práce za pravděpodobnou. Stále jde o poměrně příznivý výsledek a po nejlepších hodnotách z let 2017, 2018 a 2019 jde o čtvrtý nejlepší výsledek z pohledu čtvrtého nejnižšího podílu těch, co považují ztrátu práce za pravděpodobnou.

Graf 5: Pravděpodobnost ztráty práce (v %)⁵



Zdroj: CVMM SOÚ AV ČR, Naše společnost 18. 7. – 29. 7. 2020, 563 ekonomicky aktivních respondentů starších 15 let, osobní rozhovor.

Detailnější analýza dat ukazuje, že ztrátu zaměstnání pokládají za nepravděpodobnou statisticky významně častěji pracovníci s vysokoškolským stupněm vzdělání, podnikatelé či osoby samostatně výdělečně činné a vedoucí zaměstnanci či vyšší odborní pracovníci. Taktéž lidé, kteří hodnotí svůj měsíční příjem jako adekvátní, či ti, kteří hodnotí vztahy na pracovišti jako přátelské, častěji považují možnost ztráty zaměstnání za nepravděpodobnou. Naopak ti, co pociťují konfliktní a napjatou situaci na pracovišti, se častěji domnívají, že by mohli ztratit své zaměstnání.

⁵ Znění otázky: „Jak moc je podle Vás pravděpodobné, že přijmete o svou práci (např. z důvodu redukce pracovních míst, úpadku zaměstnavatele)? Je to velmi pravděpodobné, spíše pravděpodobné, spíše nepravděpodobné, velmi nepravděpodobné.“

Technické parametry výzkumu

Výzkum:	Naše společnost, v20-07
Realizátor:	Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Projekt:	Naše společnost – projekt kontinuálního výzkumu veřejného mínění CVVM SOÚ AV ČR
Termín terénního šetření:	18. 7. – 29. 7. 2020
Výběr respondentů:	Kvótní výběr
Kvóty:	Kraj (oblasti NUTS 3), velikost místa bydliště, pohlaví, věk, vzdělání
Vážení dat:	Vzdělání X NUTS2, věk X NUTS 2, pohlaví X kraj, velikost místa bydliště X věk, vzdělání X věk
Zdroj dat pro kvótní výběr a vážení dat:	Český statistický úřad
Reprezentativita:	Obyvatelstvo ČR ve věku od 15 let
Počet dotázaných:	972
Počet tazatelů:	161
Metoda sběru dat:	Osobní rozhovor tazatele s respondentem - kombinace dotazování CAPI a PAPI
Výzkumný nástroj:	Standardizovaný dotazník
Otázky:	EU.103, EU.17a, EU.99, EU.140. EU.138
Kód zprávy:	eu200921
Zveřejněno dne:	21. září 2020
Zpracoval:	Martin Spurný

Slovníček pojmů:

Kvótní výběr – napodobuje strukturu základního souboru (u nás je to obyvatelstvo České republiky starší 15 let) pomocí nastavení velikosti vybraných parametrů, tzv. kvót. Jinými slovy kvótní výběr je založen na stejném procentuálním zastoupení vybraných vlastností. Pro tvorbu kvót používáme údaje z Českého statistického úřadu. V našich výzkumech jsou stanoveny kvóty na pohlaví, věk, vzdělání, region a velikost obce. Vzorek je tedy vybrán tak, aby procentuální podíl např. mužů a žen ve vzorku odpovídal procentuálnímu podílu mužů a žen v každém kraji ČR. Podobně je zachován procentuální podíl obyvatel jednotlivých krajů ČR, občanů různých věkových kategorií, lidí s různým stupněm dosaženého vzdělání a z různých velkých obcí.

Reprezentativní výběr – takový výběr z celé populace, z jehož vlastností se dá platně usuzovat na vlastnosti celé populace. V našem případě to tedy znamená, že respondenti jsou vybráni tak, abychom zjištěné údaje mohli zobecnit na obyvatele České republiky starší 15 let.

Vážení dat – způsob zvýšení reprezentativity souboru vzhledem k vybraným charakteristikám populace pomocí přiřazení váhy každému respondentovi. Váhy jsou vytvářeny pomocí metody iterativního proporčního vážení a pohybují se v rozsahu 0,333 až 3.

Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM) je výzkumným oddělením Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.. Jeho historie sahá do roku 1946, kdy jako součást Ministerstva informací začal fungovat Československý ústav pro výzkum veřejného mínění. Současné Centrum vzniklo v roce 2001 převedením svého předchůdce (IVVM) z Českého statistického úřadu do Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. Včlenění do vědecké instituce zaručuje kvalitní odborné zázemí a kredit pracoviště; jako součást akademického prostředí musí CVVM SOÚ AV ČR, splňovat veškeré nároky a dosahovat tak té nejvyšší odborné úrovně. Hlavní náplní práce oddělení je výzkumný projekt Naše společnost, v jehož rámci je prováděno deset šetření ročně. Jedná se o průzkum veřejného mínění na reprezentativním vzorku české populace od 15 let, kterého se vždy účastní přibližně 1000 respondentů. Omnibusová podoba dotazníku umožňuje pokrýt velkou šíři námětů, a do šetření jsou proto pravidelně řazena politická, ekonomická i další obecně společenská témata. Jsou využívány jak opakované otázky, které umožňují sledovat vývoj zkoumaných jevů, tak náměty nové, reagující na aktuální dění. Díky dlouhodobému a kontinuálnímu charakteru je tento vědecký projekt zkoumání veřejného mínění v České republice ojedinělý.