



Jak je v Česku vnímána práce

NADĚŽDA ČADOVÁ, MILOŠ PALEČEK (eds.)

SOÚ

Centrum pro výzkum veřejného mínění
Sociologický ústav
Akademie věd ČR
Praha 2006

VÚBP
bp

Jak je v Česku vnímána práce

Jak je v Česku vnímána práce

Naděžda Čadová, Miloš Paleček (eds.), Jan Červenka, Lenka Svobodová, Jiří Vinopal



Sociologický ústav Akademie věd ČR
Výzkumný ústav bezpečnosti práce
Praha 2006

Klíčová slova

kvalita života – kvalita pracovního života

trendy – svět práce – aspekty práce – pracovní podmínky – zaměstnání

rizika – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

sociologická šetření – spokojenost – důležitost – hodnoty

indikátory – metodologie

Tato publikace vychází z průběžných výsledků projektu „Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP“ řešeného v rámci Výzkumného záměru 2004-2010 Výzkumného ústavu bezpečnosti práce.

Odborní recenzenti

PhDr. Pavel Kuchař, CSc.

PhDr. Monika Čambáliková, CSc.

Obsah

Úvod

Lenka Svobodová.....	7
----------------------	---

1. Směry, trendy a rizika světa práce

Miloš Paleček, Lenka Svobodová	13
--------------------------------------	----

1.1. Trendy a vlivy	13
1.2. Vývoj a změny postojů a přístupů k riziku	18
1.3. Klíčové faktory ovlivňující rizika a jejich vnímání	21
1.3.1. Unikátní rizikové faktory průmyslových společností.....	21
1.3.2. Nová nebezpečí a hrozby.....	21
1.3.3. Zvyšování složitosti.....	22
1.3.4. Vzrůstající expozice rizika/nebezpečí	22
1.3.5. Zvyšování kumulace energií a dosahů nebezpečí.....	23
1.3.6. Zvyšování automatizace	23
1.3.7. Narůstající centralizace a výrobní kapacita	24
1.3.8. Nárůst tempa technologických změn	24
1.4. Důsledky nízké úrovně BOZP	25
1.5. Jaké jsou hlavní změny, které mohou dlouhodobě ovlivnit BOZP?	27
1.6. Žádoucí směr a cíl	28

2. Co je kvalita pracovního života a jak ji lze zkoumat?

Lenka Svobodová.....	31
----------------------	----

2.1. Kvalita života	31
2.2. Souvislosti a význam zkoumání kvality života	33
2.2.1. Kvalita života v kontextu globálních hrozeb	33
2.2.2. Kvalita života občanů v EU.....	35
2.3. Přístupy k vymezení kvality života	37
2.4. Modely a měření kvality života	40
2.5. Pojetí kvality pracovního života	46
2.6. Instrumenty pro měření kvality života	50

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického šetření

Jan Červenka.....	53
-------------------	----

3.1. Pracovní hodnoty v kontextu ostatních hodnot	55
3.2. Spokojenost s prací celkově a hodnocení dílčích aspektů práce	63
3.3. Vztahy a atmosféra na pracovišti	79
3.4. Hmotné a společenské ocenění práce	86
3.5. Negativní jevy na pracovištích	103

3.6. Diskriminace v zaměstnání, skupiny znevýhodněné na pracovním trhu	105
3.7. Jistota zaměstnání a obavy z jeho ztráty	111
3.8. Profesní a pracovní mobilita	114
3.9. Pracovní doba a soulad rodinných a pracovních povinností	116
3.10. Namáhavost a bezpečnost práce	124
4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik	
Naděžda Čadová	133
4.1. Význam práce v životě člověka	133
4.2. Hodnocení současného zaměstnání	135
4.3. Hodnocení důležitosti jednotlivých aspektů práce – základní tendence	142
4.4. Hodnocení důležitosti jednotlivých aspektů práce – sociodemografické diference	145
4.5. Jak vypadá „ideální zaměstnání“?	154
5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?	
Naděžda Čadová	157
5.1. Celková spokojenost se zaměstnáním	157
5.2. Spokojenost s jednotlivými aspekty práce – základní tendence	159
5.3. Spokojenost s jednotlivými aspekty práce – sociodemografické diference	167
5.4. Naplňuje zaměstnání naše představy?	178
5.5. Jak vypadá spokojený pracovník?	182
6. Metodologické aspekty zkoumání kvality pracovního života	
Jiří Vinopal	185
6.1. Metodologický rámec projektu	185
6.2. Operacionalizace	187
6.3. Realizace výzkumu	191
Závěr a shrnutí	
Lenka Svobodová	193
Literatura	205
Přílohy	
Příloha 1: Technická zpráva z výzkumu Kvalita pracovního života	209
Příloha 2: Dotazník k výzkumu Kvalita pracovního života	211
Příloha 3: Seznam výzkumů zahrnutých do analýz v kapitole 3	226
O autorech	227

Úvod

Lenka Svobodová

Základní filozofie udržitelného rozvoje je založena na skutečnosti, že hospodářský a sociální vývoj společnosti se nemůže uskutečňovat na úkor životního prostředí a přírodních zdrojů, které jsou přirozeně limitovány a omezeny. Nedílnou součástí této filozofie je orientace na zlepšování kvality života, zvláště pak jeho pracovní části. Do popředí vystupuje hodnota lidského zdraví, celková životní a pracovní pohoda. Evropská unie prosazuje již několik let ve své strategii pohodu při práci ve všech jejích aspektech a celistvosti: fyzické, psychické, sociální.

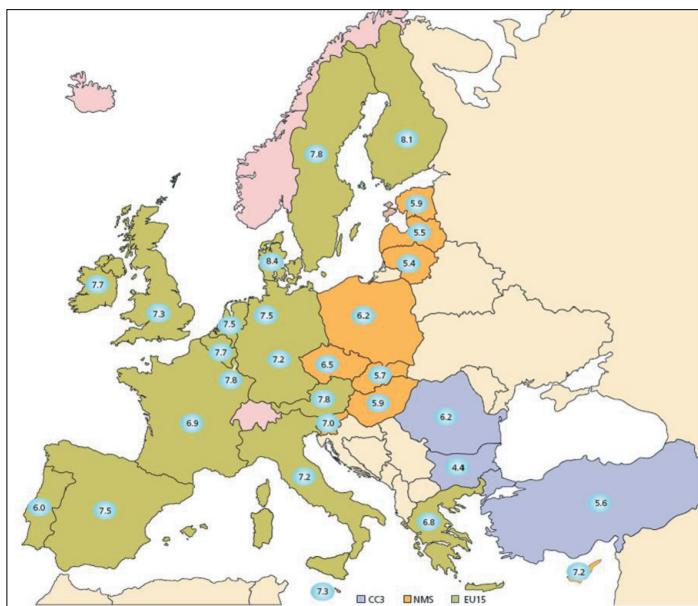
V souvislosti se společenskými změnami, se snahami o udržitelný rozvoj lidské společnosti, s globalizací a celosvětovými trendy ve světě práce si pokládáme řadu otázek. Jak se odrážejí tyto změny ve vnímání samotných pracovníků? Jak se odrážejí v hodnotovém systému lidí? Jak hodnotí svůj pracovní život? Jakou mají pohodu při práci a co jim tuto pohodu narušuje? Jakou důležitost přikládají lidé jednotlivým stránkám práce? Jak jsou s těmito stránkami v současném zaměstnání spokojeni? Jaká je míra celkové spokojenosti občanů ČR se životem v porovnání s ostatními zeměmi EU? Publikace by měla na některé z nich přinést odpovědi, zejména z pohledu výsledků šetření subjektivního vnímání kvality pracovního života v ČR, provedeného Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR v roce 2005. Protože se zabýváme kvalitou života, nelze opomenout jeden významný fakt, a to, že v roce 2004 byly publikovány první výsledky Průzkumu kvality života v Evropě (Quality of Life in Europe „EQLS“), který byl proveden během roku 2003.

Výsledky¹ tohoto vůbec prvního celoevropského průzkumu Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (dále jen „nadace“) zaměřeného na otázky kvality života, jenž zahrnoval 28 zemí (původní EU 15, nové EU 10 a tři nové kandidátské země), poskytují komplexní obraz domácností a rodinných struktur, bydlení, zdraví, zaměstnanosti a subjektivního pocitu životní pohody.²

Obrázek I a následný graf I zachycují celkovou spokojenost. Je to vyhodnocení otázky EQLS č. 31: „Vezmete-li v úvahu úplně vše, můžete říci, jak jste se svým životem spokojeni právě dnes?“ Střední hodnota spokojenosti v životě je zaznamenána na stupnici od 1 – velmi nespokojen po 10 – velmi spokojen.

Dle tohoto výzkumu občané EU vykazují vyšší stupeň spokojenosti (EU 15 – 7,3; EU 25 – 7,1), než jakou uvádějí občané České republiky (6,5). Spokojenost ve všech zemích EU 25 výrazně snižuje nezaměstnanost. Lidé v nejnižší příjmové skupině jsou podstatně méně spokojeni než lidé v nejvyšší příjmové skupině. Výsledky výzkumu nadace mimo jiné také potvrzují, že se stupněm spokojenosti výrazně souvisí vzdělání a zdraví.

Obrázek I. Spokojenost v životě v zemích EU (výsledek šetření EQLS 2003)



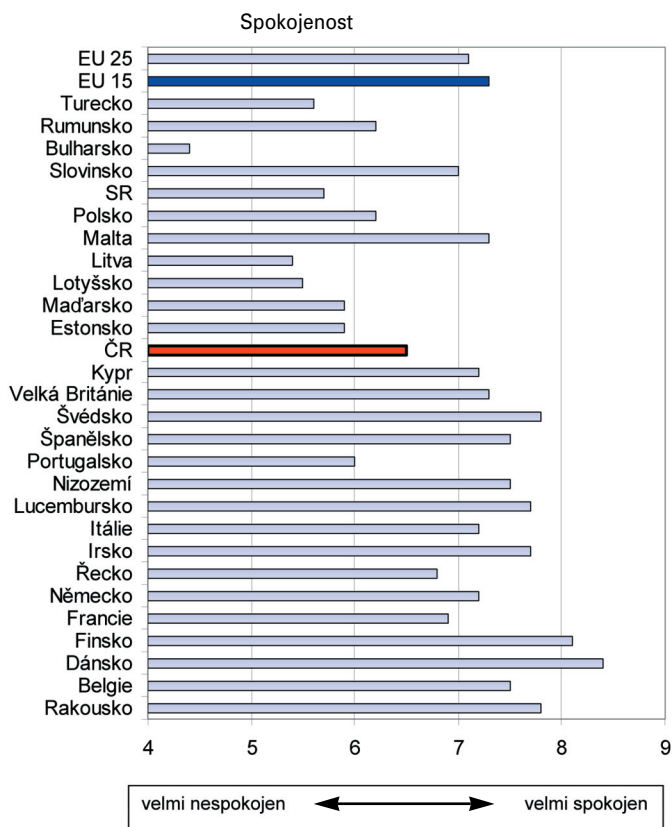
Zdroj: Quality of Life in Europe (report),³ str. 60 dle výsledků šetření EQLS 2003.

Není zvykem v úvodní kapitole přinášet čtenáři fakta, grafy apod., nicméně jsme toho názoru, že pro vytvoření určitého rámce a zasazení dalších podrobných údajů a výsledků z našeho šetření subjektivního vnímání kvality pracovního života občany ČR je to účelné (mimo jiné i pro uvědomění si toho, jak si v míře celkové životní spokojenosti stojí ČR vzhledem k ostatním zemím EU). Mluvíme o vytvoření určitého rámce, neboť jsme si vědomi problémů se srovnáním výsledků různých výzkumů. Proto je třeba rozlišit nejen použití různých instrumentů a jejich obsahů, ale i výsledků měření spokojenosti jako aktuálních hodnot – časově, prostorově omezených a situačně podmíněných. Běžné výzkumy spokojenosti často nerozlišují momentálně převládající určitý způsob hodnocení reality a individuálně příznačné dlouhodobé tendence k takovému hodnocení (bilance pozitivních a negativních stránek života jedince v relativně stabilní a delší časové perspektivě). Oba póly časového hodnocení jsou však žádoucí a potřebné.

Snahou řady vědních disciplín je všechny jevy, skutečnosti a procesy zachytit, popsat, změřit, porovnávat, vyvozovat zákonitosti a trendy, analyzovat odchylky apod. Ani kvalita života tomuto procesu neuniká. Autoři publikace se nepouštějí do hluboce vědeckých a čistě teoretických konstrukcí, ale předkládají některé názory a přístupy v chápání pohody, spokojenosti, kvality pracovního života i celkové kvality života člověka.

Kvalitu života nelze měřit přímo. Jestliže však má kvalita života dva základní rozměry – objektivní a subjektivní, pak pro její objektivní rozměr lze odvodit objektivní ukazatele (míry, standardy, kritéria, normy) z rozmanitých oblastí týkajících se lidského života a jeho kvality (eko-

Graf I. Spokojenost v životě podle jednotlivých zemí EU (výsledek šetření EQLS 2003)



logie, medicína, ekonomie, demografie atd.). Pomocí těchto ukazatelů, v současnosti velmi systematicky propracovaných indikátorů (index lidského rozvoje),⁴ je kvalita života člověka (společnosti) mapována a směřována především do podmínek života. Jejich prostřednictvím lze zejména porovnávat kvalitu života různých skupin obyvatelstva, národů, regionů apod. Postižení a měření subjektivní stránky kvality života je o něco složitější, neboť lidský život je jedinečný a mnohozměrný a každý člověk má své individuální pojetí kvality života. Subjektivní stránka kvality života člověka je určována jeho celkovou spokojeností se životem – s kognitivním (do určité míry relativně racionálním) ohodnocením vlastního života a jeho konkrétním emocionálním prožíváním. Spokojenost v sobě zahrnuje hodnotící moment (příznivý – nepříznivý, pozitivní – negativní) s odpovídajícím emočním nábojem libosti či nelibosti a očekávání spojené s velmi rozmanitými konkrétními potřebami, zájmy, aspiracemi, hodnotami apod. V subjektivní spokojenosti je reflektována globální a holistická míra vnímané kvality života jedince. Skutečnou subjektivní spokojenost nejlépe „objektivně“ vystihuje psychologie, její metody a její zjišťovací instrumenty. Složitost a náročnost použití však do jisté míry brání v „hromadném“ zjišťování a měření. Samozřejmě, že na mezinárodním poli existují uznávané a sledované ukazatele spokojenosti s vlastním životem

(Eurobarometr), ukazatele zachycující pocit štěstí (World Database of Happiness, Happy Life Expectancy). Co však postrádáme, je propracovaný a odzkoušený indikátor subjektivního vnímání kvality pracovního života.

Proto je této problematice věnována řada aktivit realizovaných v rámci Výzkumného záměru 2004 – 2010 Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, projektu č. 5 „Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP“, jehož hlavním cílem řešení je:

- identifikování, postižení směrů a trendů v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (BOZP), vymezení základních souvislostí na makro i mikroúrovni,
- definování nástrojů a metod pro hodnocení BOZP,
- vyvinutí modelu systému indikátorů stavu a úrovně BOZP.

Cíle vycházejí ze základní premisy chápání BOZP, a to, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci je nedílnou součástí kvality pracovního života. Verifikace je založena na získání systému dat („tvrdých“ a „měkkých“) postihujících kvalitu pracovního života (KPŽ) a dalších dat o jevech a skutečnostech charakterizujících i ovlivňujících KPŽ (signalizující trendy).

Konkrétním cílem řešení a jedním z výstupů projektu je v úzké spolupráci se Sociologickým ústavem AV ČR a Centrem pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR (CVVM) navržení vhodného instrumentu k měření subjektivně vnímané kvality pracovního života. Navrzení a založení standardizovaného šetření v určitých pravidelně se opakujících časových intervalech (ročně či jedenkrát za tři roky apod.) by do budoucna umožnilo mimo jiné sledovat účinnost (bezprostřední reakce občanů) mnoha legislativních a dalších opatření vztahujících se k oblasti práce, zaměstnání, pracovních podmínek apod. Šetření Kvalita pracovního života (KPŽ) realizované CVVM v ČR v roce 2005 mělo za cíl odzkoušet navržený instrument.⁵ Následným krokem bude podle podrobné analýzy výsledků a metodologie tento nástroj vhodně upravit do konečné navrhované podoby (mimo jiné i minimalizovat počet položek se zajištěním maximální míry vypovídací schopnosti).

Účelem této publikace je shrnout východiska a základní přístupy prováděného výzkumu v oblasti kvality pracovního života a prezentovat dosažené výsledky.

První a druhá kapitola, zpracovaná Milošem Palečkem a Lenkou Svobodovou, je pojata v obecnější rovině a naznačuje významné souvislosti dotýkající se kvality pracovního života i kvality života jako celku. Ve třetí kapitole podává Jan Červenka velmi podrobný přehled dostupných sociologických šetření po roce 1989 v ČR včetně analýzy vnímání kvality pracovního života. Čtvrtá a pátá kapitola, zpracovaná Naděždou Čadovou, obsahuje podrobnou analýzu výsledků šetření KPŽ 2005. Tento kompaktní celek završuje metodologickými aspekty zkoumání kvality pracovního života Jiří Vinopal. Konečné obsahové shrnutí publikace provedla Lenka Svobodová.

Poznámky:

- ¹ www.eurofound.eu.int
- ² EU pohlíží na kvalitu života jako na multidimenzionální pojem životní pohody. Deklarovaným cílem je jít za úzký ekonomický pohled, soustředěný pouze na příjem a materiální podmínky, ale vzít v úvahu další komponenty a dimenze životní pohody, jako pracovní podmínky, sociální inkluze a koheze, možnosti celoživotního vzdělávání, zajištění rovných podmínek, uspokojení s různými oblastmi života a některé problémy, spojené s migrací, zdravím, sociální péčí a rodinou apod.
- ³ Zpráva [online] [cit. 15. 8. 2006]. Dostupná z:
<<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2004/105/en/1/ef04105en.pdf>>
- ⁴ V Centru pro sociální a ekonomické strategie FSV UK (CESES) byl v letech 2001–2002 vyvinut alternativní ukazatel k Human Development Index tzv. Index kvality a udržitelnosti života (IKUŽ), který lépe pokrývá čtyři hlavní oblasti stavu a vývoje společnosti – společensko-politickou, sociální, ekonomickou a environmentální. Do hodnocení Indexu KUŽ bylo zahrnuto cca 100 indikátorů z různých oblastí lidského rozvoje.
- ⁵ Příprava a realizace šetření proběhla (pro opakované a možné dlouhodobé sledování) s využitím výsledků žebříčku hodnot KPŽ (na základě řízených rozhovorů s experty; analýzy sociologických výzkumů a výzkumů veřejného mínění z hlediska pokrytí základních oblastí kvality pracovního života, jak byly identifikovány při řízených skupinových rozhovorech expertů). Výsledkem tohoto postupu bylo vymezení oblastí kvality pracovního života, které byly následně zakomponovány do dotazníku použitého v reprezentativním šetření KPŽ 2005.

1. Směry, trendy a rizika světa práce

Miloš Paleček, Lenka Svobodová

Trh práce je chápán jako systém integrující ekonomický, právní, sociální a kulturní subsystém společnosti. Se změnami současné společnosti se mění i základní ekonomická aktivita – práce. Práci definujeme (dle *Velkého sociologického slovníku*, Praha, Karolinum 1996) jako účelovou produkci předmětů a služeb, které mají hodnotu pro ostatní členy společnosti jako pravidelné zajišťování statků a situací. Je to činnost sloužící k uspokojování potřeb a obživě. Je produktivním výkonem realizovaným v prostředí sociálních vztahů. Je základem celého ekonomického systému. V industriální civilizaci je chápána práce, resp. placená práce jako základ veškerého tvoření, je zdrojem bohatství i integrujícím prvkem společnosti. V evropském myšlení je práce tradičním morálním závazkem.

V souvislosti s probíhajícími změnami společnosti zaznamenáváme mnoho dílčích i zásadních změn povahy i podstaty práce. Proměňuje se pracovní prostředí, pracovní podmínky, mění se požadavky na pracovníky. Změny dopadají na pracovníky, ovlivňují jejich život, život jejich rodin, komunit, celé společnosti, a v konečném důsledku ovlivňují i vnímání samotné vlastní identity člověka.

Vystihnout všechny existující aspekty, úroveň a přístupy k práci by přesáhlo rámec této publikace. Naši pozornost zaměřujeme na identifikování směrů, trendů, které poznamenávají svět práce, a na jednu dílčí oblast, která není „hitem“ vědeckých studií ani prvořadým zájmem samotných pracovníků. Přitom stav, úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) významně ovlivňuje „objektivní“ kvalitu pracovního života nejen samotného jedince, ale i ve svém důsledku celé společnosti (např. náklady a ztráty vzniklé v důsledku nízké úrovně BOZP, nemocnosti a pracovní úrazovosti). S uvedenou problematikou úzce souvisí i vnímání rizik.

1.1. Trendy a vlivy

Státy, podniky i jednotlivci jsou vystaveni silnému tlaku makroekonomických trendů. Tyto globální trendy můžeme stručně charakterizovat jako informatizaci, computerizaci, internacionalizaci, unifikaci, akceleraci a intenzifikaci vývoje, elastizaci, nerovnoměrnost, rozvírání ekonomických nůžek mezi chudými a bohatými oblastmi i skupinami napříč společnostmi. Na jedné straně dochází ke koncentraci kapitálu do transnacionálních korporací, na druhé straně zaznamenáváme na trhu práce sílicí mezinárodní migraci (imigrační pohyb pracovních sil v důsledku prohlubujících se regionálních nerovností). Ve vyspělých státech dochází ke stárnutí populace a prodlužování produktivního věku, k rostoucímu podílu žen v pracovní síle, k úbytku tradičních pracovních míst zejména v zemědělství a ve výrobě (v nejvyspělejších zemích je ve výrobě zaměstnáno méně než 20 % pracovní síly; vysokou produktivitou práce lze růst produkce zabezpečit i při neúplné

zaměstnanosti – společnost pomocí menšího množství práce je schopna vyprodukovat větší množství materiálních statků). Nové, progresivní technologie zpočátku vytlačovaly nekvalifikovanou pracovní sílu, dnes zaznamenáváme i úbytek pracovních míst a profesí, které vyžadovaly vysokou kvalifikaci. V důsledku toho nezaměstnanost neohrožuje jen nekvalifikované a dělnické profese, ale i střední vrstvy společnosti. Dochází k stále výraznější intelektualizaci práce, rostou nároky na obsah práce. Poptávka po vysoce kvalifikované pracovní síle je však stále vyšší než její nabídka. Některé významné trendy v oblasti placené práce jsou velmi výstižně analyzovány v práci Petra Mareše *Od práce emancipující k práci mizející*.⁶

Vzrůstající dynamika strukturálních a sektorových změn, útlum tradičních odvětví, rozvoj nových odvětví založených na aplikaci nejmodernějších technologií, mohutné využívání informačních a telekomunikačních technologií (IKT) mění prostorové a časové dimenze, dále nejen celkovou odvětvovou strukturu dané ekonomiky, ale i uspořádání a charakter pracovních systémů, povahu a charakter práce samotné včetně možných rizik BOZP.

Dochází ke stále výraznějšímu pronikání zahraničních podnikatelů a firem (např. nadnárodních řetězců) do domácích ekonomik, k vyšší prostorové mobilitě pracovních sil (včetně pracovní migrace). Problémy mohou způsobovat jiné zvyklosti, tradice, odlišné znalosti a přístupy k BOZP, jiná úroveň kultury BOZP. Neúplná znalost místních právních norem (rychlost osvojení si potřebných znalostí) managementů, jazykové bariéry a nedokonalá znalost jazyka zaměstnanců může představovat zvýšené ohrožení a nebezpečí v důsledku neporozumění pokynům, instrukcím, instruktážím. Masovější ekonomická pracovní migrace je více méně soustředěna v oblasti nekvalifikované práce s nízkou úrovní mezd. Doprovodným jevem je práce (přechodná, příležitostná) ve špatných pracovních podmínkách (dlouhá pracovní doba, přesčasy, vysoká psychická a fyzická zátěž, nízká sociálně právní ochrana apod.) s nízkou úrovní BOZP.

Aplikace IKT v pracovním systému přináší na jedné straně obrovské možnosti pro automatizaci a organizaci pracovních činností, pro zdokonalování řízení včetně BOZP, zrychlování vnitřní i vnější (zákazníci, dodavatelé,...) komunikace, rozšiřuje možnosti uplatňování nových forem vzdělávání i v oblasti BOZP, zvyšuje uživatelský komfort pracovníka apod., na druhé straně přináší samotným pracovníkům řadu problémů a rizik.

Na úrovni jednotlivce se mohou v souvislosti s používáním IKT při práci projevovat tři hlavní okruhy problémů, týkající se (1) zrakového smyslového ústrojí, (2) poznávacích procesů a (3) psychomotorických reakcí při pohybech ruky a paže. Jako příklad problémů lze uvést muskuloskeletální problémy v systémech rameno-krk a ruka-paže, přetížení informací a psychologický stres při získávání nových dovedností.

Také standardní obrazovky nejsou z hlediska zraku a únavy očí optimálním řešením. Některé z ergonomických problémů spojených s používáním obrazovek byly široce zdokumentovány. Novějším je riziko problémů systému ruka-paže spojených s používáním myši u počítače.

Strojově řízené pracovní úkony jsou spojeny s muskuloskeletálními problémy a zvýšeným stresem. Elektronická kontrola pracovníků proto může mít na jejich výkonnost spíše negativní účinek místo očekávaného zvýšení produktivity.

Také e-business přináší z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví nové problémy. Například u dodavatelsko-odběratelských vztahů mezi podniky vzniká problém odpovědnosti za BOZP. Přes zvyšování uživatelského komfortu stále přetrvávají problémy spojené s nedostatečným stavem vývoje v oblasti ergonomie softwaru. Tlak informačně intenzivní práce a proces učení mohou být stresující zejména pro některé starší pracovníky. Přesto „přetížení informacemi“ a psychologický stres nejsou omezeny na starší pracovníky nebo osoby s nižším vzděláním – zvýšené riziko psychologického vyčerpání se pozoruje i u předních odborníků v oboru IKT.

Stále se rozšiřující sektor služeb (podíl na tvorbě HDP, procento zaměstnanosti zejména žen) vytváří určitá nová specifika, různorodější rizika i nutnost hledání a uplatňování účinných nástrojů i nových přístupů k zajištění BOZP. Výkon práce se na jedné straně přesouvá z uzavřených prostor čím dál více do terénu, blíže k zákazníkům a klientům (více zaměstnanců pracuje mimo stálé pracoviště), na druhé straně se vlivem globalizace (včetně rozvoje IKT a levné pracovní síly) služby koncentrují a provádějí daleko od zákazníků i mimo dané území státu v ekonomicky nejvýhodnějších teritoriích. Přední letecké společnosti, pojišťovací, softwarové, obchodní, marketingové a další obdobné společnosti vytvářejí téměř nepřekonatelnou celosvětovou konkurenci v těchto službách, stlačují cenu práce a míru pracovně právní ochrany zaměstnanců včetně úrovně pracovních podmínek i BOZP. Oba výše uvedené trendy mají jedno společné – vedou k nárůstu stresu a jeho negativním účinkům.

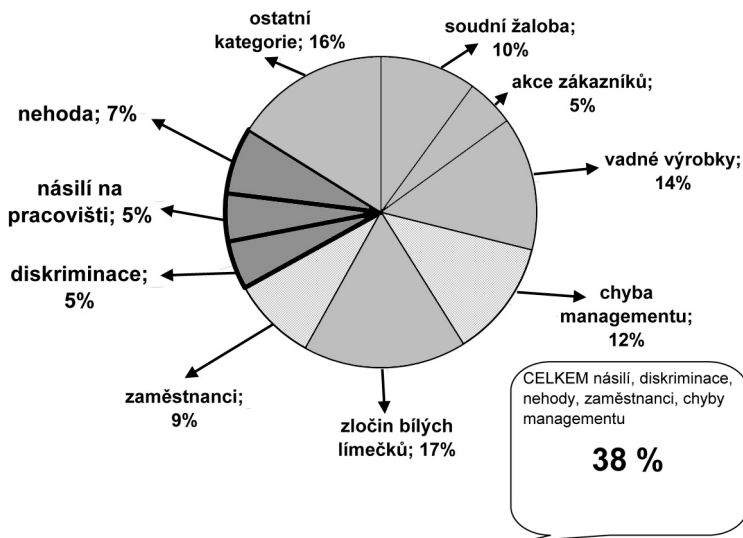
Také ve světě narůstají násilnosti při výkonu práce (sociální služby, zdravotnictví). Závažnost problematiky násilí ve světě dokladují výsledky Institutu krizového řízení USA a úvěrových pojišťoven. Tyto instituce mnoho let sledují a analyzují příčiny krizí, úpadků a bankrotů firem. Řádově se ročně jedná o 100 tisíc firem (USA, Německo, Japonsko...) V ČR bylo zaregistrováno 2 155 úpadků firem (2003). Zajímavé je, že necelých 30 % krizí je způsobeno náhlou událostí (živelnou, havárií...). Více jak 70 % je však zaviněno pomalými, vleklými problémy, které bylo možné řešit a odstranit. Na grafu 1.1 jsou uvedeny hlavní příčiny, které vedly ke krizím firem. 38 % jde na vrub násilí, diskriminace, nehod, chyb zaměstnanců a managementu. Institut zaznamenává prudký nárůst diskriminace, sexuálního obtěžování a akcí zákazníků. Dle zpráv ministerstva práce USA ročně zemře při násilí na pracovišti v USA 700 osob.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci⁷ v publikaci *Annual Reviews of Working Conditions in the EU: 2005-2006* uvádí, že násilí na pracovišti má negativní dopady na fyzické či psychické zdraví pracujících a odvolává se přitom na výsledek studie, která poukazuje na pokles produktivity práce o 1-2 % v důsledku psychologického násilí. Tato studie se soustředí na výsledky třetího Evropského šetření pracovních podmínek (2000), které odhalují, že 9 % pracovníků bylo obětmi násilí a vydírání na jejich pracovištích. Podobné nálezy byly zjištěny v šetření z roku 2001 na téma pracovních podmínek v přístupujících a kandidátských zemích EU. Tyto údaje nasvědčují, že pracovníci zemí Evropské unie se zdají být stále více vystaveni násilí na pracovišti. Iniciativa Společenství, která se vztahuje na toto téma, bude zvyšovat a posilovat prevenci.

Nestabilita, dynamika změn, časté reorganizace pracovních systémů mohou být příčinou vážných nehod. Změny jsou identifikovány jako potenciální stresující činitel. Reorganizace může mít negativní účinek na schopnost managementu udržet si pod kontrolou celý proces řízení, BOZP i smluvní vztahy.

Narůstá fragmentace, zeštíhlování organizací a zplošťování organizačních struktur. Četné větší společnosti nyní fungují mnohem složitějším způsobem. Dochází ke štěpení tradičních velkých

Graf 1.1. Příčiny krizí a bankrotů firem ve světě



Zdroj: ANNUAL ICM CRISIS REPORT. News Coverage of Business Crises. During 2004. The Institute for Crisis Management Vol. 14 no. 1.

podniků, části organizací mohou pracovat jako poloautonomní jednotky, přičemž úkoly managementu jsou delegovány na nižší úroveň řízení. Řada společností nyní pracuje na bázi frančizy. Fragmentace a delegování pravomocí na úroveň managementu provozů, spojené s omezováním managementu na střední úrovni řízení, může vytvářet nejasnosti, pokud se týká jak odpovědnosti za bezpečnost a ochranu zdraví, tak odpovědnosti za rozhodování. Na management může doléhat více souběžných úkolů, zejména jsou-li odpovědnosti delegovány na nižší úroveň řízení, a v důsledku toho nemusí být pro plnění úkolů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví k dispozici dostatek času (méně času, zdrojů, kapacity, odborné průpravy). Ve zredukovaných řídicích strukturách organizací zbývá málo kapacity pro řešení mimořádných událostí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.

Mění se úloha pracovníků řídicích úseků BOZP, a to z více méně výkonné funkce na funkci podpůrnou a organizační (vzniká potřeba jiných schopností). Zeštíhlené firmy buď kumulují činnosti v oblasti BOZP s dalšími funkcemi, nebo již vůbec nezaměstnávají odborníky pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví. Na trhu tak vzrůstá poptávka po externích službách BOZP. Výsledky průzkumů a šetření Výzkumného ústavu bezpečnosti práce ukazují, že podniky s vysokou produktivitou práce mají zavedený funkční systém řízení BOZP (řízení rizik), dobrou komunikaci mezi zaměstnanci a vedením a více využívají odborných externích služeb z oblasti BOZP. Tyto podniky také dosahují nižší míry nemocnosti a úrazovosti, než podniky s nízkou nebo průměrnou produktivitou práce.

S fragmentací organizací úzce souvisí nárůst kooperujících vztahů a zajišťování prací formou subdodávek. Mohou vznikat nejasnosti a nedorozumění, pokud se týkají odpovědnosti za BOZP.

Situaci dále komplikuje, jestliže dodavatelé pracují společně nebo jeden pracuje pro druhého. Případně se také může jednat o agenturní poskytování pracovníků. V praxi tak mohou vznikat nejasnosti o tom, kdo je povinen poskytovat informace a školení o BOZP nebo zajišťovat zařízení či ochranné oděvy, anebo kdo odpovídá za takové činnosti managementu, jako je hodnocení rizika.

Právní předpisy Evropské unie týkající se BOZP sice zaměstnavatelům nedovolují, aby svou odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví přesouvali na své dodavatele, přesto může v těchto případech docházet k nedorozuměním. Tam, kde působí dodavatelé, musí se důraz managementu soustředit na účinnou spolupráci a koordinaci mezi zúčastněnými stranami (důsledné smluvní zajištění bezpečného pracovního výkonu).

Narůstá význam malých a středních podniků (MSP). Tyto podniky mají v mnoha ohledech (zejména v zaměstnanosti) klíčovou úlohu ve všech zemích OECD. Nejsilnější pozici mají ve sféře služeb, ve velkoobchodu a maloobchodu, v odvětví cestovního ruchu (hotelnictví, stravování apod.). Ve stavebnictví se MSP podílejí na celkové zaměstnanosti 80 až 90 procenty (rozložení se liší podle jednotlivých států). Rozdílnost ve struktuře, velikosti i zaměření činnosti MSP vytváří i rozdílné problémy a potřeby těchto podniků v oblasti BOZP. Jedná se především o rozdílné riziko spojené s jejich činností. Při obchodních činnostech a ve službách bývají výrazně nižší rizika než u průmyslových činností. U MSP se často setkáváme s nedostatečnými znalostmi a zkušenostmi jak u vlastníků, tak i zaměstnanců s vysokým stupněm expozice rizikům. Činností MSP může vznikat i významné riziko pro okolí a pro životní prostředí. Nároky na zajištění požadované úrovně BOZP jsou v MSP větší než u velkých firem. Je to dáno většinou větším vlivem individuálních přístupů, znalostí a schopností vlastníků a zaměstnanců v MSP, než je tomu ve velkých firmách.

Narušují se stávající ekonomické vztahy, zavádějí se nové vzorce ekonomického chování. Výsledkem budou hluboké změny struktury trhů a organizací a ty poznamenají svět práce – tvorbu a zánik pracovních míst, obsah a kvalitu práce, její umístění, povahu pracovního poměru, požadované schopnosti a možnost jejich získání, organizaci práce, celkové fungování a efektivitu organizací.

Práce přestává být závislá na fyzickém místě, což změní praxi v managementu, povahu pracovního poměru i kvalitu vlastní práce. Také možnost zorganizovat výrobu v „reálném čase“ kdekoli na světě nepochybně podnítl změnu ve vzorci globální dělby práce. Je dokázáno, že velký nárůst produktivity podniku nastává pouze tam, kde se použití nových technologií kombinuje s rozsáhlými změnami organizace práce, např. decentralizací rozhodování a rozčlenění práce mezi polosamostatné, na určitý úkol orientované týmy.

Rychlé tempo a silná konkurence mají za následek, že pro některé vysoce kvalifikované činnosti firmy využívají zaměstnance z vnějších trhů práce, a to na časově omezené bázi. Současné nové technologie zároveň umožňují podnikům čerpat práci nezávisle na geografickém umístění. Outsourcing potřebných aktivit urychlují jak podpůrné technologie, tak konkurenční tlaky. Oblasti s odpovídající infrastrukturou a schopnostmi na pracovních trzích (v průmyslových i rozvojových zemích) se mohou ke svému prospěchu zapojit do nových globálních hodnotových řetězců a do trhů „nehmotných“ produktů, jako jsou vývoj software nebo zpracování dat. V této době tvořivost a inovace mají větší důležitost než fyzická továrna, fyzické suroviny a investiční kapitál. Vznikají nové způsoby práce, nezávislé na geografické poloze, fyzické lokalitě a umístění.

Pracovní poměry se mění, narůstá stres a nejistoty zaměstnání, které vnímají pracovníci v obou směrech organizační hierarchie. Ve většině zemí OECD narůstá podíl samostatně podnikajících pracovníků, dočasně zaměstnávaných pracovníků a pracovníků na částečný úvazek. Gramotnost a vzdělání jsou životně důležité pro získání co největších výhod z nastupující digitální éry. Znalostní pracovníci, tedy ti, kteří produkují nové myšlenky a jako své „nehmatatelné“ a „nehmotné“ výrobky je přenášejí elektronickou cestou, získávají v síťové ekonomice obzvláštní výhodu. Díky internetu a dalším síťovým technologiím totiž mají kdykoli přístup k neomezenému množství „surovin“ pro tvorbu znalostí. Rostoucí význam sítí však automaticky neznamená nárůst požadavků na znalosti nebo schopnosti. Polarizace nekvalifikované práce, či práce zbavené potřeby kvalifikace, nastává i v síťové ekonomice.

V prostředí rychlých změn se celoživotní vzdělávání stalo zásadním činitelem úspěchu firmy i práceschopnosti zaměstnanců. Šíření vzdělání, obecné gramotnosti, a digitální gramotnosti zvláště, je úkolem, před kterým stojí všechny země. To, jak se lidé učí, se stává rovnocenným tomu, co se učí. Schopnost učit se, komunikovat a analyzovat a řešit problémy a přeměňovat stávající znalosti na nové znalosti, je zdrojem konkurenční výhody s narůstajícím významem. V takových firmách se každodenní učení stává nedílnou součástí práce. K takovému vzdělávání patří i výměna „nevyслуšených“ znalostí mezi zaměstnanci. Nově se vyvíjející ekonomika ovlivní kvalitu pracovního života. Může přinést skutečný potenciál pro lepší rovnováhu mezi prací a rodinnými povinnostmi či mezi prací a volným časem. Samotná práce je dnes pro mnohé uspokojivější jak v otázce platu, tak i v obsahu. Tvorba znalostí v zaměstnání může být z podstaty vděčnější činností než monotónní úkoly prováděné pod přísným dozorem. Rostoucí znalostní obsah práce by měl lépe odpovídat rovnosti pracovních sil žen a mužů. Inteligence a tvořivost jsou také rovnoměrně rozděleny mezi průmyslovými a rozvojovými zeměmi, či mezi lidmi bez nebo se zdravotním postižením.

Potenciál nové digitální ekonomiky je pro zlepšení kvality práce a života reálný. Není však předem daný. Hodnoty, mechanismy, smlouvy a instituce budované v minulých obdobích jsou často ve srovnání s rychle se prosazujícími novými trendy značně zastaralé a neodpovídají bezprostředním ani budoucím objektivním potřebám. Mezery v sociálním zajištění se rozevírají. Samostatné podnikání je např. v některých případech jen fingované, protože podnikatel je stále závislý na jednom zaměstnavateli, pouze nemá výhody pracovního poměru. Práce v rychle fungujících, polosamostatných pracovních týmech nemusí také, přes veškerou svou podnětnost, dojít ocenění u všech pracovníků. Ne každý totiž vítá vyšší rizika spojená s vyšší zodpovědností. Tato rizika sahají od potřeby udržet si „atraktivitu pro zaměstnavatele“ prostřednictvím trvalého učení, až po větší stres, vyplývající z nutnosti souběžně zvládat soupeřící nároky, vyrovnat se s informačním přetížením, řešit negativní důsledky změn v povaze práce apod.

1.2. Vývoj a změny postojů a přístupů k riziku

Jedním z hlavních faktorů a zároveň i indikátorů kvality pracovního života je pracovní spokojenost. Pracovní spokojenost významně ovlivňuje bezpečné chování a jednání a zároveň je ovlivňována pracovními podmínkami, které mohou navozovat pocit bezpečí nebo naopak vytvářet pocit ohrožení vedoucí ke snížení pracovní pohody. Spokojený pracovník má silnější sebevědomí

a sebehodnocení, což přispívá ke zvýšení iniciativy, zodpovědnosti a ztotožnění se s firmou. Tento stav umožňuje i lépe odolávat stresu způsobenému nebezpečnými situacemi a lépe rizika zvládat. Je tedy zřejmé, že rizika vyplývající z pracovních činností budou do značné míry ovlivňovat pocit pracovní spokojenosti a kvalitu pracovního života. Důležité je si uvědomit, že v průběhu doby se mění riziko, jeho podoba, charakter a mění se i postoje a přístupy k riziku.

Každá lidská činnost má v sobě riziko; neexistuje život bez rizika. Bezpečný nůž, bezpečné auto nebo jakýkoliv jiný bezpečný nástroj, stroj či zařízení, nejsou zcela bezpečné, ale pouze bezpečnější než některé jiné.

Každá lidská společnost v různých dobách vnímala, vnímá a bude vnímat rizika odlišně. Co však všechna pojetí mají společné, je neurčitost. Kdybychom věděli, co nastane v příštím okamžiku, nejednalo by se o žádné riziko. Rizika a způsoby, jak s ním nakládat, jsou nedílnou součástí lidského života.

Ve všech rozhodovacích procesech, ať se již jedná o státní správu, soudy, podnikání či běžný každodenní život, se stále objevuje snaha o zlepšení bezpečnosti, jistoty a spolehlivosti prováděných činností navzdory stále přítomné neurčitosti.

V zásadě můžeme rozdělit riziko na dva typy. Riziko, které může mít následky potenciálně žádoucí, to je riziko spekulativní nebo podnikatelské, a riziko nenabízející žádnou vyhlídku na prospěch, to je riziko čisté, např. bezpečnostní. Riziko v sobě skrývá nejistotu z budoucího děje a v zásadě může mít pozitivní i negativní výsledek. Obvykle však pod pojmem riziko chápeme možný negativní vývoj, případně skutečnost, že k očekávanému kladnému vývoji nedojde. Riziko lze převážně vyjádřit jako ztrátu nebo lépe řečeno ztrátovou funkci vyjadřující, co v bližší či vzdálenější budoucnosti ohrozí více či méně subjekt, jeho existenci, hospodářské výsledky, postavení na trhu, image apod. V souvislosti s rizikem musíme určitým způsobem předjímat budoucí vývoj, tedy skutečnost, že dojde k naplnění rizika, tedy že hrozba, která tvoří riziko, se stane realitou. Uvažujeme tedy s pravděpodobností naplnění hrozby a s pravděpodobnými následky.

Pojem rizika pochází údajně ze 17. století, kdy se objevil v souvislosti s lodní plavbou. Italský výraz „risico“ označoval úskalí, kterému se museli plavci vyhnout. Postupem času se význam slova riziko posouval směrem k obecnému ohrožení zahrnujícímu v sobě jak pravděpodobnost vyjádření míry aktivace hrozby, tak i pravděpodobnost a závažnost následku.

S pojmem riziko úzce souvisí i pojem bezpečnost. Bezpečnost lze obecně definovat jako přijatelnou úroveň rizika. Potom termín „bezpečný“ nevyjadřuje stav „bez rizika“, to je v podstatě pouze teoretický extrém, ale stav, kdy je dosaženo přijatelné úrovně rizika. Z tohoto pohledu vyvstává klíčová otázka, co je přijatelná úroveň rizika, resp. přijatelné riziko.

Jedním z nejčastěji využívaných způsobů vyjádření (vymezení) přijatelného rizika je stanovení minimálních bezpečnostních požadavků formou právních předpisů. Tento způsob má dlouholetou tradici. Pokud jde o bezpečnost na pracovišti, resp. o bezpečnost práce, jsou právní a morální závazky z této oblasti datovány do let 2500 před našim letopočtem, kdy babylonský panovník Chammurapi vydal 271 zákonů. Několik z nich se vztahovalo k bezpečnosti a mnohé z nich upravovaly tresty nebo náhrady za poranění způsobené jině osobě, ať už úmyslně nebo bezděčně. Uvedme si několik příkladů:

Zákon č. 198: Jestliže některá osoba vypíchne oko nebo zlomí kost jinému svobodnému člověku, zaplatí jednu zlatou minci.

Zákon č. 229: Jestliže stavitel pro někoho staví dům a nepostaví jej řádně a dům, který postavil, spadne a zabije vlastníka domu, pak bude tento stavitel potrestán smrtí.

Zákon 235: Jestliže lodář postaví pro někoho loď a ta dokonale netěsní a jestliže v průběhu téhož roku je tato loď odeslána a dojde u ní k poškození, pak stavitel lodi ji rozebere, znovu postaví a utěsní. Utěsněnou loď pak předá vlastníku lodi.

Pokrok vyžaduje přijetí rizika. I přes velký technologický pokrok nejsme schopni riziko eliminovat. Dnes však lidé vyžadují mnohem více než v minulosti, dnes chtějí, aby riziko bylo známé a kontrolované v takové míře, jak jen je to prakticky možné. V podnicích jsou stanovena práva zaměstnanců a spotřebitelů a veřejnost se dozví, s jakými riziky se setkává a kdo je za ně odpovědný.

Posun od čistě osobní odpovědnosti k veřejné nebo podnikové odpovědnosti za rizika je převládajícím fenoménem dneška. Na začátku minulého století se od dělníků očekávalo, že si zabezpečí svoje vlastní nástroje, znají rizika spojená se svou prací a že přejímají zodpovědnost za svoji vlastní bezpečnost. Tento postoj byl částečně odůvodnitelný skutečností, že pracující věnovali celou svou kariéru výrobě jednoho nebo dvou produktů. Svoji práci důkladně znali a měli pod kontrolou vše, co souviselo s jejím vykonáváním.

V oblasti bezpečnosti jsou dnes dělníci daleko víc závislí na svých zaměstnavatelích. To přirozeně vyvolává přesun zodpovědnosti za bezpečnost od pracovníků k zaměstnavateli. Ve většině průmyslových zemí se od zaměstnavatelů požaduje, aby zajistili bezpečné pracovní prostředí a nutné vybavení a zařízení pro jeho udržování. Navíc, změny zákonů a odpovědnost za jejich plnění vedou k programům bezpečných produktů, které chrání stejně pracující při jejich výrobě, jako i spotřebitele.

Je jasné, že pokud jde o riziko, dnešní složitá, technologicky orientovaná společnost požaduje, aby důvěra veřejnosti byla založená na znalostech expertů. V tomto smyslu je odpovědnost za detekci a ochranu před nebezpečím přenesená z obyvatelstva na stát, management podniků, inženýry, bezpečnostní experty a na jiné odborníky. Není ale rozumné úplně se vzdát osobní odpovědnosti. V některých případech, jako např. při havárii v Bhópále,⁸ se obyvatelstvo při havarijním plánování a účinném chování při havárii zcela spolehlo na instituce, což mělo tragické následky. Chemická továrna Bhopal Union Carbide byla provozována tak, že bylo jisté, že v ní musí dojít k vážné havárii. Také havarijní plánování, evakuační plán, tréninky a pomůcky byly neadekvátní možnému nebezpečí. Okolní obyvatelstvo nebylo varované před vzniklým nebezpečím a nikdo mu neoznámil ani jednoduchá opatření (např. dát si na obličej vlhký šátek), která by mohla tehdy zachránit lidem život. Takovéto havárie vyburcovaly veřejnost k větší zainteresanosti v otázkách rizika.

Zájem veřejnosti u problémů, které minulá generace považovaly za zajištěné, jako např. nebezpečí související se zdravotnictvím, dopravou a průmyslem, vede ke státní regulaci a k vytváření veřejných sdružení pro kontrolu nebezpečí, která byla kdysi tolerovaná.

Ukazuje se, že nejsme bezpeční před riziky, která přinášejí nebezpečné technologie, a každý výběr nové technologie přináší s sebou možnost nejhoršího možného scénáře, který musíme vzít v úvahu při každém rozhodování o její implementaci. Zaměstnanci a veřejnost mají právo vědět přesně, jaké jsou tyto nejhorší scénáře, a podílet se na všech rozhodnutích, která přímo nebo

nepřímo ovlivňují jejich budoucí zdraví a blahobyt. V mnoha případech musíme přijmout fakt, že výsledkem uplatnění takového kritéria může být rozhodnutí zabránit implementaci nebezpečné technologie.

1.3. Klíčové faktory ovlivňující rizika a jejich vnímání

1.3.1. Unikátní rizikové faktory průmyslových společností

Riziko je kombinací pravděpodobnosti nehody a závažnosti jejích potenciálních následků. Riziko stoupá, když se zvyšuje pravděpodobnost vzniku nehody nebo rozsah možných ztrát. Tyto dvě složky rizika mohou ovlivňovat různé faktory. Některé z nich, které jsou obzvláště významné v dnešní době, tvoří nová nebezpečí, jako např.: nárůst složitosti (komplexnosti), zvyšování vystavení riziku, zvyšování kumulace energií, automatizace, centralizace, rozsah a tempo technologických změn v systémech, které se dnes snažíme vybudovat.

1.3.2. Nová nebezpečí a hrozby

Před průmyslovou revolucí byly nehody, havárie a neštěstí výsledkem přírodních katastrof nebo několika, relativně dobře známých, jednoduchých technologických zařízení (např. vysokotlaké parní kotle). V 20. století vědecký a technologický pokrok zredukoval nebo eliminoval mnohá z tehdejších rizik. Například moderní medicína dokáže léčit nemoci, které předtím byly smrtelné.

Na druhou stranu věda a technologie přinesla nová nebezpečí. Nesprávné používání nebo předávkování antibiotiky způsobilo vznik nových rezistentních mikrobů. Děti už nepracují v uhelných dolech, nebo jako kominíci, ale dnes jsou vystavené chemikáliím a pesticidům v potravě a škodlivým látkám v ovzduší, které jsou produkovány člověkem. Využívání radiačního záření zvýšilo potenciál pro úmrtí a choroby z ozáření.

Mnohá z nových nebezpečí jsou záluďnější, hůře odhalitelná a eliminovatelná než v minulosti. Navíc, nemáme žádnou předcházející zkušenost, které bychom se mohli přidržet při překonávání nových nebezpečí. Mnoho z toho, o čem jsme se poučili z předcházejících havárií, je uloženo v zákonech a normách dobré praxe. Ale odpovídající zákony a normy pro mnohé z nových inženýrských odvětví a technologií ještě nejsou vypracované. Mnohokrát se poučení získané za celá staletí ztratí, když se starší technologie nahradí novějšími. Například, když se mechanické zařízení nahradí digitálními počítači.

Mnohé přístupy k ochraně před haváriemi, které v minulosti fungovaly u jednodušších technologií, jako např. zdvojení komponentů pro ochranu před selháním (jednoduchou chybou) komponentu, jsou pro kontrolu dnešních komplexních rizik neefektivní. I když redundance poskytuje ochranu před haváriemi zapříčiněnými selháním individuálních částí, není stejně efektivní vůči nebezpečím, která vygenerují interakce mezi komponenty ve stále komplexnějších a vzájemně se ovlivňujících inženýrských systémech dneška. Redundance mohou ve skutečnosti zvýšit složitost až do takové míry, kdy už ony samotné jsou faktory přispívajícími k haváriím.

1.3.3. Zvyšování složitosti

Mnohá z nových nebezpečí jsou svázána se zvětšující se složitostí systémů, které dnes budujeme. Nejen, že složitost vytváří nová nebezpečí, ale dělá je i hůře odhalitelnými.

Je třeba odlišit nehody, které byly způsobeny selháním komponentu, od těch, které nazýváme systémovými haváriemi způsobenými interaktivní složitostí přítomných blízkých vzájemných působení. Vyspělé technologické systémy jsou často sestavené jako síť úzce na sebe vzájemně působících podsystémů. Okolnosti vedoucí k nebezpečí vystupují ze spojení mezi podsystémy a poruchy se šíří z jednoho komponentu na druhý. Jako příklad takto se zvětšující složitosti můžeme uvést petrochemický závod, ve kterém jsou často mnohé odděleně probíhající chemické procesy zkombinované do jedné kontinuální výroby bez meziskladů, které by oddělovaly jednotlivé samostatné provozní podsystémy.

Analýzy velkých průmyslových havárií nezvratně odhalily velmi složité souvislosti jevů, které vedly k haváriím, namísto selhání jednotlivých komponentů. Pokud v minulosti bylo selhání komponentů uváděné jako hlavní faktor havárií, většina dnešních havárií je výsledkem nebezpečných konstrukčních charakteristik složitých komponentů a interakcí mezi nimi.

Provoz mnoha dnešních systémů je už tak složitý, že mu ve skutečnosti rozumí pouze několik expertů. Vysoká složitost a vzájemné interakce konstruktérům komplikují úvahy o všech nebezpečích, (dokonce i o velmi významných) a také operátorům komplikují bezpečné ovládní normálních a poruchových provozních situací. Funkční složitost dnešních zařízení velmi komplikuje práci konstruktérů a rozsáhlé projekty jejich vybudování vyžadují spolupráci enormního množství lidí a týmů. Anonymita týmů potlačuje individuální odpovědnost jejich členů. Mnohé nové specializace dnes nemají standardy individuální odpovědnosti a etiky, jaké byly zpracované pro starší profese. Trevor Kletz⁹ vyzdvihuje paradox, že lidé jsou ochotni utracet peníze za složitost a ne za jednoduchost. Počítače často umožňují vytvořit systémy s velkým počtem vzájemně se ovlivňujících částí a možných selhání, čímž podporují zbytečnou a nebezpečnou složitost v systémech. Kletz dále poznamenává: „Programovatelné elektronické systémy nepřinesly nové formy chyb/selhání, ale zvýšením složitosti řízených procesů vytvořily více možností vstupu běžných chyb.“ Častou příčinou těžkých havárií je interaktivní složitost a párové ovlivňování sousedních komponentů, potom zavádění počítačů do řízení nebezpečných systémů/provozů může zvýšit riziko, pokud se přitom nebude věnovat velká péče minimalizování složitosti.

1.3.4. Vzrůstající expozice rizika/nebezpečí

Dnes se stává složitější nejen technologie, ale celá naše společnost, která je také vzájemně provázaná a zranitelná. Následky nehody nezávisí jen na samotném nebezpečí, ale i na vystavení se tomuto nebezpečí, tj. od doby trvání účinků a rozsahu zasažení okolí. V současnosti je mnohem více lidí vystavených riziku než v minulých dobách. Např. kapacita velkých letadel se soustavně zvětšuje z důvodů ekonomických efektů. Nebezpečné provozy se budují stále blíže lokalit s velkou hustotou obyvatelstva a velké továrny, které zaměstnávají vysoký počet zaměstnanců, je nutí denně dojíždět na velké vzdálenosti v přehuštěné městské dopravě.

Vnitřní provázanost a složitost mohou způsobit explozivní efekt účinků nebezpečí přerůstající oblast jeho bezprostředního vlivu a umocnit potenciál následků havárií.

1.3.5. Zvyšování kumulace energií a dosahů nebezpečí

Jiným faktorem, souvisejícím se zvýšeným rizikem, je objevení a používání vysoce energetických zdrojů, jakými jsou např. extrémní paliva, vysokotlakové systémy, štěpení atomových jader, které zvýšily množství potenciálních ztrát. Nové systémy, přestože používají konvenční energetické zdroje, mají zase technologie, které vyžadují nepoměrně větší množství energie než v minulosti. V teorii systémových havárií se nebezpečí všeobecně chápe jako nežádoucí přenos energie. Větší množství energie rozšiřuje plochu okolí, které může být potenciálně zasaženo havárií a zvyšuje množství možných ztrát. Nová nebezpečí, jako např. radioaktivní únik, která mohou způsobit např. genetická poškození nebo kontaminaci okolí, přinášejí potenciál pro zasažení nejen nynější generace, ale i dalších, budoucích generací.

1.3.6. Zvyšování automatizace

Přestože se zdá, že by automatizace mohla snížit riziko chyby operátora, zůstává pravdou, že automatizace nevyloučila lidi ze systémů řízení, ale pouze je přesunula do údržbářských a opravařských funkcí a do vyšších úrovní supervizní kontroly a rozhodování se. Efekty rozhodnutí a zásahů člověka na těchto vyšších úrovních řízení mohou být extrémně závažné, obzvláště při paralelně se zvyšující složitosti zařízení, kde se proces rozhodování stává velmi obtížným. Operátoři technologických procesů s automatizovanými systémy řízení nejčastěji pracují na ústřednách, kde se musí spolehnout na zprostředkované informace o stavu ovládaného zařízení. Tyto informace mohou být zavádějící.

Takové problémy se budou s trendem k decentralizaci automatického řízení jen zhoršovat. Mikroprocesory, vložené do zařízení nebo systémů, přebírají většinu řídicích funkcí a jen informace na vysoké úrovni řízení jsou zpětně posílané do centra kontroly. Tato koncepce limituje možnosti operátorů, pokud brání širšímu poznání/chápání provozního stavu zařízení. Řídicí smyčka ve své podstatě precizně maskuje vznik a následný vývoj poruchy, protože eliminuje bezprostřední účinky vzniklého problému přinejmenším na krátkou dobu. Toto „maskování“ však netrvá do nekonečna. Když je porucha konečně objevená, může být už mnohem těžší zasáhnout, protože první příznaky už mohou být potlačeny nebo zrušeny. Za dobu, kdy se do situace včlení člověk, symptomy už mohou hlavními smyčkami řízení probíhajícího procesu proniknout vpřed nebo zpět.

Systémy pro úspory energie, které byly zaváděny zejména v 70. letech minulého století do podniků s kontinuálními výrobními procesy (rafinérie, elektrárny apod.) pro snižování spotřeby energie a zvyšování tepelné účinnosti, byly další komplikací související s automatizací. Např. teplo, generované určitým procesem, mělo být dále zužitkováno pomocí tepelného výměníku. Jak se to často stává, vícenásobné cíle, v tomto případě bezpečnost a ekonomika, vedou ke konfliktům. Systémy pro úsporu energie vnášejí interakci mezi komponenty, které činí fungování celého

systému méně přehledným jak pro konstruktéry, tak i pro operátory. Z pohledu konstruktérů se stává systematická analýza a predikování událostí, které mohou vést k haváriím, stále obtížnější. Z pohledu operátorů extrémní složitost ztěžuje diagnostikování provozních problémů a opět vede k maskování symptomů a vynucuje si jejich týmové přešetření. Místo, kde se objevily příznaky poruchy v továrně/zařízení poprvé, nemusí být místem, kde problémy vznikly.

1.3.7. Narůstající centralizace a výrobní kapacita

Narůstající automatizace je provázená centralizací průmyslové výroby do velkých továren a vytvářením potenciálu velkých ztrát a škod na zařízeních, lidech a okolí. Už několik desetiletí se velikost továren zvětšuje a roste výrobní kapacita zařízení a celé procesy prorůstají do neotestovaných oblastí.

1.3.8. Nárůst tempa technologických změn

Dalším rizikovým faktorem je nárůst tempa technologických změn v posledním století. Průměrná doba zavedení základních technických objevů do komerčního používání se zmenšila z předcházejících 30-ti let ze začátku minulého století na pět a méně let v současnosti. Navíc, počet nových výrobků nebo procesů narůstá exponenciálně. Dvacáté století se jeví jako největší akcelérátor nárůstu nových průmyslových odvětví založených na vědeckých a technologických inovacích, jakými jsou např. genové inženýrství apod. Nebezpečné látky se začaly využívat v bezprecedentním rozsahu a ekonomické tlaky se často stavěly proti extenzivnímu testování jejich možných škodlivých účinků. Vzrůstající tempo změn zmenšovalo příležitost učení se ze zkušeností. Systémy menšího rozsahu a relativně bezpečné se dosud mohly vyvíjet postupně metodou pokus-omyl. Pro většinu moderních výrobků a procesů, při kterých jsou změny velmi rychlé a postihy za chyby velmi vysoké, je učení pomocí pokusů a omylů nemožné. Konstrukce a provozní postupy musí být správné hned napoprvé, pokud existuje hrozba velkého požáru, výbuchu nebo úniku toxických látek.

Výsledkem je, že empirická konstrukční pravidla a standardy zařízení jsou nahrazované spolehnutím se na identifikaci a kontrolu rizik při provozu zařízení, nebo snahami o vybudování ultraspolehlivých systémů, které nikdy nehavaruji. Praktický úspěch kteréhokoliv z těchto přístupů je neurčitý v porovnání se staršími metodami, které vycházely z učení se ze zkušenosti a používání dobře otestovaných norem a návodů. S problémem nárůstu množství technologických změn se musí vyrovnávat i vládní a společenské instituce/agentury, které udělují licence a vykonávají dozor nad bezpečností. Nové technologie, např. číselné počítače, vyžadují nové normy a postupy schvalování a samozřejmě čas, během kterého se vyvinou a vyrostou odborníci pro jejich aplikaci. Průmysl a společnost si nepřejí zpomalování progresu, přičemž dozorové orgány nemusí stačit jeho tempu.

Zdá se, že jsme se při hledání odpovědi na oprávněnost zvýšených obav z nebezpečí vrátili tam, kde jsme začínali – nemáme skutečný důkaz, že problém existuje, ale dost faktů, které jeho existenci podporují. Když si prověříme výše popsané rizikové faktory, můžeme jednoznačně tvrdit, že naše obavy o bezpečnost nových technologií jsou oprávněné.

Velké technologické provozy a technické systémy jsou víc než množinou technických částí zařízení a součástek. Jsou odrazem organizační struktury, managementu, provozních předpisů a kultury konstrukčních organizací, které je vytvořily, a také jsou zpravidla i odrazem společnosti, ve které byly vytvořené. Nehody jsou často svalované na chyby operátorů nebo zařízení, bez rozlišení průmyslových, organizačních a manažerských faktorů, které způsobily, že se tyto chyby a nedostatky staly nevyhnutelnými. Příčiny havárií mají často, ne-li skoro vždy, kořeny v organizaci – v její kultuře, managementu a struktuře. Všechny tyto faktory jsou kritické pro bezpečnost technických systémů.

Významnou podporu hypotéze o převážném vlivu vyjmenovaných organizačních příčin na vznik havárií dává přehled výsledků zjištění ze závažných průmyslových havárií z posledního období. Hlubší, nezávislé rozbory havárií, jednoznačně zvýrazňují organizační a manažerské nedostatky. V uváděných příčinách je jen málo identifikovaných technických příčin, ale většinou se jedná o problémy managementu, tréninku a organizačních nedostatků.

Všeobecně je nepravděpodobné, že kterákoliv jednotlivá podmínka/faktor může být rozhodující, nebo dokonce postačující pro způsobení havárie složitého systému. Ve většině systémů, které byly konstruované s náležitou péčí o jejich bezpečnost, budou nehody a havárie nebo selhání záviset na mnohonásobnosti příčinných faktorů a na složitých kombinacích podmínek technických, personálních, organizačních a sociálních. Vysoká frekvence událostí, které měly komplexní příčiny, vyplývá pravděpodobně ze skutečnosti, že konkurenční organizační struktury a inženýring eliminují jednodušší příčiny. Pozitivní je, že obrovská složitost nehodových procesů znamená, že je možné najít mnoho příležitostí zasáhnout včas, nebo je eliminovat. Proto průřezové zvažování všech podmínek vedoucích k nehodám bude mnohem užitečnější, než zjednodušující vysvětlení.

1.4. Důsledky nízké úrovně BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci nemá jen význam morálně humánní, ale i ekonomický a stává se čím dál více existenčně podmiňujícím faktorem úspěšného podnikání.

Je zřejmé, že stav a úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v konkrétním podniku odráží stav technického vybavení, vyspělost kultury práce managementu i zaměstnanců, způsob jejich přípravy a výchovy, úroveň organizace a řízení apod.

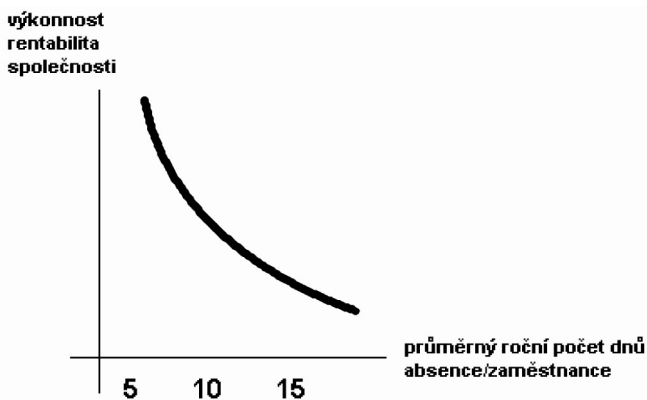
Úrazy (pracovní, smrtelné), nemoci z povolání, invalidita, nemocnost představují zátěž pro jedince, rodinu, podnik i celou společnost. Mohou znamenat ukončení aktivní pracovní činnosti (předčasné odchody do důchodu), zatížení zdravotního a sociálního systému (vyšší výdaje státního rozpočtu), snížení pracovní schopnosti, nezaměstnanost, ohrožení příjmu rodin, zvýšení objemu nevyužitého času a pokles produktivity práce, snížení konkurenční schopnosti podniků i celé ekonomiky.

V podnicích vede nízká úroveň BOZP a nedostatečná prevence ke zvýšení pravděpodobnosti vzniku nehodových událostí (od skoronehod až po havárie), ke ztrátám na lidských životech, zdraví i majetku (poškození strojů, zařízení, materiálů, objektů, škody v okolí podniku apod.). Nemocnost, úrazovost znamená větší objem nevyužitelného produktivního času, snížení využívání a efektivnosti investic a výrobních zařízení, zvýšení potřeby vyššího počtu pracovníků, snížení

celkové produktivity práce, vyšší nároky na organizaci a řízení pracovního procesu, ztrátu dobré pověsti (image, goodwill), ohrožení tržních pozic domácích i zahraničních, narušení vztahů se subdodavateli, s místní komunitou, problémy se získáváním kvalifikovaných pracovníků, plynutí znalostmi a dovednostmi stávajících pracovníků, snižování pracovní morálky, spory s odborovými organizacemi, pokuty od inspekčních orgánů, možnost uzavření provozu a odnětí povolení k činnosti. Odráží se v hospodaření podniku, ve vyšších nákladech a ztrátách z titulu placení náhrad, odškodnění (pracovní úrazy, nemoci z povolání), příplatků za ztížené pracovní prostředí, vyšších sazeb pojistného, řešení soudních sporů, sankcí a pokut apod.

Mezi mírou absence zaměstnanců a rentabilitou společnosti existuje přímá souvislost, což také mimo jiné potvrzuje celosvětový průzkum společnosti PricewaterhouseCoopers, neboť organizace s průměrem 5 dnů absence na jednoho zaměstnance za rok vykazují o 60 % vyšší ziskovost než organizace s průměrnou desetidenní absencí. Čeští účastníci této studie vykázali v průměru 14,4 dnů absence na zaměstnance za rok, což se projevuje nižší mírou rentability společností. Vztah mezi mírou absence zaměstnanců a výkonností, resp. rentabilitou společností je zachycen v následujícím grafu:

Graf 1.2. Vztah mezi absencí a rentabilitou společností

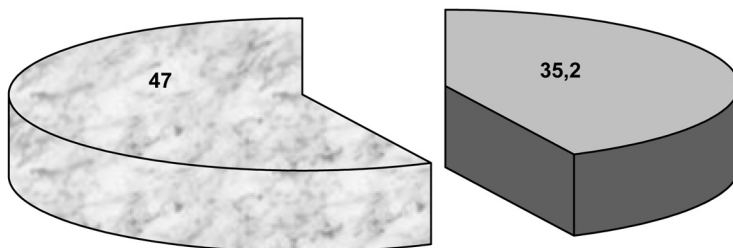


Zdroj: PricewaterhouseCoopers, Personální benchmarking, 2002.

V posledních letech v České republice dochází k více než 110 tisícům pracovních úrazů ročně a roční celospolečenské náklady a ztráty z titulu pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz se pohybují řádově v částce 80 miliard korun. Například v roce 2002 to bylo 82,2 mld. Kč při průměrném procentu celkové pracovní neschopnosti ve výši 6,772. Přitom náklady a ztráty pouze z důvodu pracovních úrazů a nemocí z povolání přesahují částku 25 mld. Kč za rok. Je zřejmé, že řešení důsledků selhání celého systému řízení BOZP stojí podniky i společnost, tedy každého z nás, nemalé peníze.

Výši a strukturu celkové makroekonomické ztráty v České republice způsobené pracovní neschopností pro nemoc a úraz v roce 2002 (průměrné procento pracovní neschopnosti = 6,772) dle Českého statistického úřadu udává následující graf 1.3:

Graf 1.3. Struktura makroekonomické ztráty v mld. Kč v roce 2002 (celkem v ČR ve výši 82,2 mld. Kč)



Zdroj: Vývoj pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz v letech 1990-2003, Souborné informace 1127 -05, Praha 3. 12. 2004, č. j. 1671/2004 – 3240.

Poznámka: 35,2 mld. Kč představují náklady z pojistných fondů a čerpání celospolečenských zdrojů; 47 mld. Kč představuje ztrátu na tvorbě hodnot – čistou mikroekonomickou ztrátu.

1.5. Jaké jsou hlavní změny, které mohou dlouhodobě ovlivnit BOZP?

Technologie

Rychlost a rozsah technologických změn je jednou z klíčových charakteristik současné doby. Jedná se zejména o oblast informačních technologií, komunikace a biotechnologií.

Vedle nově vznikajících rizik spojených s výskytem nových chemických látek se díky stále větší složitosti a komplexnosti zařízení dostává do popředí otázka jejich řízení. Jedná se zejména o spolehlivost lidského činitele, která je do značné míry ovlivněna i spolehlivostí, dostatečností a důvěryhodností informací poskytovaných řízeným systémem. Vyskytují se případy, kdy nová technologie je instalována ve starých nevyhovujících prostorech, zaměstnanci nejsou dostatečně zacvičení, informační systém není spolehlivý a věrohodný, apod.

Ekonomika

Restrukturalizace velkých podniků a vytváření malých a středních firem v rámci outsourcingu smluvně navázaných na původní podnik. Reengineering vedoucí ke snížení „neefektivních“ činností, mezi které je často počítána i oblast BOZP. Zvyšující se počet pracovních poměrů na zkrácenou pracovní dobu, vedlejších pracovních poměrů a osob samostatně výdělečně činných.

Z hlediska struktury národního hospodářství vzrůstá počet pracovníků ve službách na úkor pracovníků v primární a sekundární sféře. Lze očekávat, že tyto změny se v oblasti BOZP projeví změnami četnosti výskytu onemocnění v jednotlivých skupinách diagnóz, změnou četnosti úrazů v jednotlivých skupinách ekonomických činností, rostoucího výskytu stresů, bolesti zad apod. Kromě toho lze očekávat, že tradiční přístupy uplatňované v oblasti BOZP budou stále více neefektivní v důsledku větší autorizace firem, ztráty resp. neexistence kontinuity v řízení BOZP,

neznalosti předpisů a nízkého právního vědomí pracovníků (zaměstnavatelů i zaměstnanců), zmenšující se úlohy a vlivu odborů.

Sociální změny

Změny životního stylu přináší i změny v chápání případně přijímání rizika. V řadě případů se jedná i o sníženou citlivost v této oblasti. Tento vývoj lze dokladovat jak zvyšující se tolerancí k násilí, tak i vzrůstajícím zájmem o tzv. adrenalinové sporty. Lze očekávat, že tyto tendence se projeví i v rámci pracovních činností. Zde jde zejména o nárůst násilí na pracovišti (mnohdy spojený i se zaměstnáváním pracovníků ze zemí s odlišnou kulturou), vandalismus, terorismus. Do této oblasti spadá i zvyšující se nechuť k dodržování předpisů, k respektování autority i k převzetí odpovědnosti za své činy. U zaměstnavatelů pak jde také o zneužívání obavy zaměstnanců ze ztráty pracovního místa.

Globalizace

Globalizace z pohledu BOZP znamená otevření a zvětšení trhu – požadavek bezpečných a kvalitních výrobků. Nebezpečím je snížení jejich ceny na úkor bezpečnosti. Dále jde o prakticky neomezené šíření informací a idejí, umožňující masově ovlivňovat veřejné mínění, a to jak v pozitivním, tak i v negativním smyslu. S globalizací je spojeno i pozvolné sblížování přístupů a požadavků BOZP v důsledku činnosti nadnárodních společností. To s sebou bude přinášet i zvýšené nároky na národní orgány odpovědné za oblast BOZP. Lze očekávat, že dynamika změn struktury národních ekonomik se bude měnit v důsledku vzniku či zániku firem působících v rozvíjejících se či zanikajících odvětvích.

1.6. Žádoucí směr a cíl

Na začátku 3. tisíciletí by pro vedení společností mělo být samozřejmostí, aby práce byla vykonávána za podmínek, které neohrožují životy a zdraví lidí. Tento přirozený požadavek má několik aspektů. Nejvýznamnější je aspekt morálně etický: není větší hodnoty než život a zdraví člověka. S tím samozřejmě souvisí i aspekt právní: dodržování mezinárodních úmluv a norem evropského práva, ale také českých právních předpisů. Významný je ale i aspekt ekonomický: péče o bezpečnou práci a slušné pracovní prostředí něco stojí, důsledky úspor na tomto místě jsou však zpravidla mnohem nákladnější. Mezi nenahraditelné zdroje úspěšného podnikání patří zdraví, kvalifikování, pozitivně motivování a spokojení pracovníci.

Náležitá péče a zvyšování úrovně BOZP vede k vyšší kultuře práce a kvalitě pracovních míst, zvyšování spokojenosti zaměstnanců, zkvalitňování lidského kapitálu a lidských zdrojů, snižování nemocnosti a úrazovosti (absence) a v neposlední řadě ke snižování zbytečných ztrát a nákladů. Pohybujeme se v tržní ekonomice, proto je nutné stále posilovat vědomí, že zvyšování úrovně BOZP se ekonomicky vyplatí. To však neznamená, že bychom měli pouštět ze zřetele povyšování BOZP na hodnotu (morální pravidlo), na nedílnou součást kvality života jedince, neodmyslitelnou součást prosperity a dlouhodobého rozvoje každého podnikání.

Poznámky:

- ⁶ Mareš, P. 2004. „Od práce emancipující k práci mizející.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 40 (1-2): 37-48.
- ⁷ www.eurofound.eu.int
- ⁸ Havárie v Bhopále (Indie) je charakterizována jako jedna z největších průmyslových havárií v historii chemického průmyslu. V důsledku úniku metilizokyanátu (meziprodukt při výrobě pesticidů) zemřelo 2500 osob a 250 tis. osobám bylo poškozeno zdraví. Další informace lze nalézt např. na:
http://www.lifeenv.gov.sk/minis/chem_latky/prevencia/metodika/metod.html.
- ⁹ Kletz, Trevor. 1984. *Myths of the Chemical Industry. The Institution of Chemical Engineers*. Rugby, United Kingdom: Warwickshire.

2. Co je kvalita pracovního života a jak ji lze zkoumat?

Lenka Svobodová

2.1. Kvalita života

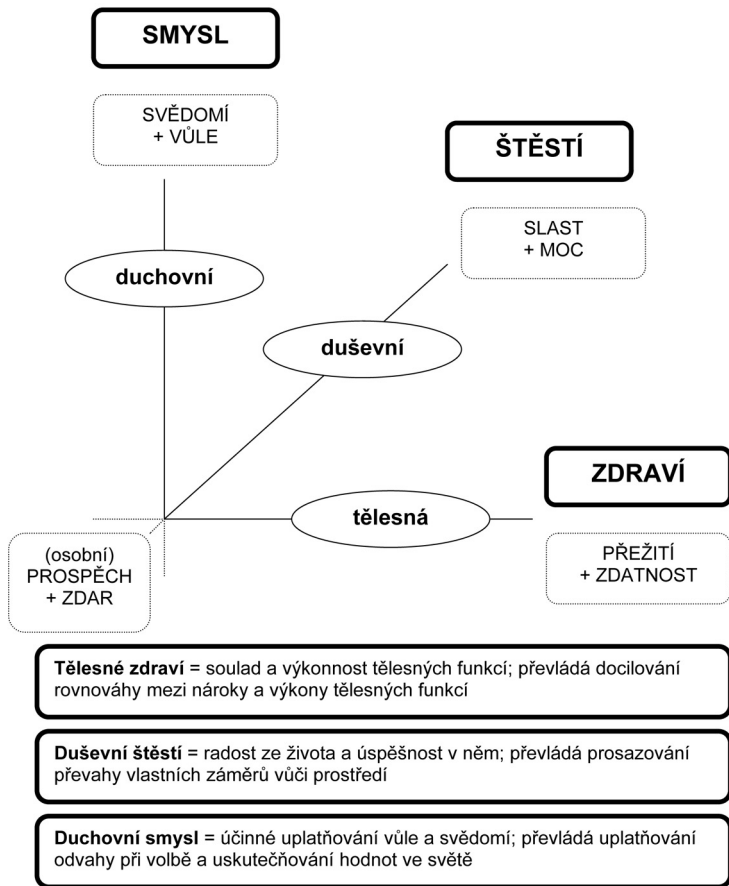
Smyslem existence člověka se čím dál víc stává život sám. Symbolizuje přechod civilizace od extenzivního k intenzivnímu a zejména od kvantitativního ke kvalitativnímu. Od druhé poloviny minulého století se začíná pojem kvality života objevovat a zkoumat v různých vědních disciplínách. Předmětem zájmu byla z počátku především materiální stránka života společnosti jako celku (založené na objektivizovaném pojetí kvality života), postupně však můžeme zaznamenat sílící proud výzkumu nematerialistické stránky a posun k subjektivnímu vnímání a hodnocení kvality života samotného individua [Rapley 2003].

Jozef Džuka [Džuka 2004] rozlišuje subjektivní kvalitu života – na základě individuálního úsudku hodnocené podmínky života osoby (toto kognitivní hodnocení naplňuje konstrukt individuálním obsahem) a subjektivní pohodu – emocionálním systémem hodnocené podmínky vlastního života (frekvence pozitivních a negativních emocí). Přitom objektivní kvalita života – objektivní podmínky života osoby nejsou objektem psychologického výzkumu.

Kvalita života je složitý a velmi široký pojem. Je těžko uchopitelný pro svou multidimenzionalitu a komplexnost. Dotýká se pochopení lidské existence, smyslu života a samotného bytí. Zahrnuje hledání klíčových faktorů bytí a sebepochopení. Zkoumá materiální, psychologické, sociální, duchovní a další podmínky pro zdravý a šťastný život člověka. Komplexní pohled na život postihuje jak vnější podmínky, tak i vnitřní rozměry člověka. V tomto úvodu lze složitost problematiky i variantnost přístupu pro názornost doložit na následujícím příkladu. Karel Balcar¹⁰ ve svém příspěvku „Realita svědomí: psychologická nebo existenciální?“ [Payne 2005: 70-83] při zkoumání svědomí nastoluje „obraz člověka jako vícerozměrné bytosti, vnějšně spjaté s jejím okolím vzájemným vlivem, jehož prostředím z hlediska člověka je jeho vlastní chování, a vnitřně nabývající tří základních kvalit – hmotné v tělesném rozměru, prožitkové v duševním a volné v duchovním čili existenciálním. Tyto různé kvality lidského života lze rozlišit vedle jiných hledisek i jejich rozdílným zakotvením pomocí vůdčích pohnutek a nástrojů, které se v jejich rozměru uplatňují – tedy tím, oč člověku po této stránce v životě obecně jde. Zde vybrané znaky (viz následující schéma 2.1) jsou ovšem jen výběrem z řady dalších, které jsou pro každý lidský rozměr příznačné.“

Při studiu kvality života je třeba brát v úvahu vývoj, proměny v prostoru a času, společenské souvislosti, historické a kulturní kořeny (západní křesťanská kultura, orientální kultura...), civilizační i generační změny. Významnou roli v pojmání kvality života sehrálo i nadále sehrává náboženství a víra. Nejen jejich zásady a pravidla, ale i fakt, že často nabádají k potlačování vlastních potřeb a že hodnoty a smysl žití jsou posouvány mimo reálný svět. Také je třeba uvést, že například lidé s hlubokou vírou v Boha pokládají náboženství za prvořadé. Ostatní hodnoty nejsou pro ně tak významné a dosahování osobních cílů nepovažují za nejdůležitější.

Schéma 2.1. Vnitřní rozměry člověka – Kvality (stránky, dimenze) lidského života – jejich motivační vodítka a hodnotové zacílení ve vztahu člověka ke světu a k sobě samému



Zdroj: Karel Balcar in [Payne 2005: 71].

V současnosti ve světě existují tisíce článků, stovky publikací, které se různými aspekty či stránkami kvality života zabývají. Při vymezování pojmu kvality života, postihování existenciálních a sociálních, subjektivních a objektivních stránek však panuje nejednotnost a nejednoznačnost. Zcela zřetelně v této oblasti chybí obecně přijímaný a teoreticky propracovaný model, univerzálně platná definice, metodologická shoda. Nicméně se kvalita života (jako sousloví) stává celostním pojmem a zaznamenáváme vzrůstající intenzivní snahy o sofistikované definování jejího obsahu.

Přístupy a způsoby zkoumání jsou velmi rozmanité. K hlavním a nejužívanějším patří za prvé studium souhrnu dílčích komponent objektivně existujícího, skutečného stavu včetně subjektivní

dimenze – spokojenosti s daným stavem. Druhým krajním způsobem je holistické zkoumání celku s vlastní strukturou a významem. Kvalita života je zkoumána ve smyslu celostního pojmu, ale také bývá pojem fragmentován s ohledem na empirickou pozorovatelnost a měřitelnost.

2.2. Souvislosti a význam zkoumání kvality života

„Hledat smysl existence znamená tedy předně se v tomto chaosu vůbec orientovat a pak vymýšlet a vytvářet cesty, jak se z něho dostat. Kdyby měly trendy pokroku jít i nadále jako doposud, dosáhli bychom posléze toho, že by lidstvo ve svém celku znalo „vše“, ale každý jedinec by byl sám pro sebe zase tam, kde byl, než proces dějin civilizace započal.“

Milan Machovec, Smysl lidské existence, Praha, 2002

2.2.1. Kvalita života v kontextu globálních hrozeb

Globální problémy se týkají celé lidské civilizace. Zahrnují politickou, ideologickou, právní, etickou, morální, ekologickou, vojenskou, ekonomickou i další mimoekonomickou problematiku. Nejčastěji jsou odborníky identifikovány a utříděny do několika oblastí [Heczko 2005; Jeníček 1995; Machovec 2002]:

Intersociální problémy – vznikající a spojované se zásadním střetem zájmů různých společenských a ekonomických skupin a systémů:

- problém války a míru, včetně možných jaderných, chemických a biologických konfliktů a katastrof,
- problém překonání sociálně-ekonomické zaostalosti méně rozvinutých zemí,
- problém mezinárodní zadluženosti, dluhová krize rozvojových zemí trvá od roku 1982, v roce 1999 dluh dosáhl 2544 miliard USD,
- problém změn mezinárodních ekonomických vztahů, zpřístupnění trhů vyspělých zemí pro zboží z rozvojových států, spravedlivější pravidla pro obchod a oddlužení chudých zemí.

Přírodně-sociální problémy – pramenící z porušených vazeb mezi přírodou a lidskou společností:

- populační problém: populační vlny a malthuziánské cykly, v roce 2005 překročila světová populace 6,5 miliard,
- potravinový (nutriční) problém: nedostatkem potravin trpí 852 milionů lidí,
- surovinový a energetický problém: omezenost neobnovitelných zdrojů, hrozba tzv. ropného krachu, kdy v letech 2050-2100 budou vytěžena všechna dnes známá ložiska ropy,
- ekologický problém: oslabování ozónové vrstvy, globální oteplování, skleníkový efekt a hrozba globálních klimatických změn, zvednutí hladin oceánů a moří a možné zaplavení ohrožuje 40 procent světové populace – lidé žijící v oblastech do 60 kilometrů od pobřeží.

Antroposociální problémy – týkající se budoucnosti člověka, zahrnující všelidské problémy sociální, humanitární a kulturní:

- problém absolutní chudoby,
- problém šíření epidemií a drogových závislostí (včetně alkoholismu a kouření cigaret): epidemie AIDS (40 milionů lidí žije s onemocněním HIV/AIDS) a dalších onemocnění (malárie, tyfus, cholera, tuberkulóza), mutace chřipkových virů, masové pronikání drog do Evropy, ve světě více než 200 milionů lidí užívá nezákoně drogy,
- problém nekontrolované mezinárodní migrace, problém běženců,
- problém terorismu, živený politickými a národnostními konflikty.

Kritici politiky expanzivního hospodaření a neomezeného ekonomického růstu od poloviny minulého století upozorňovali na negativní dopady a stále více začali vyjadřovat obavy z budoucích podmínek pro život člověka.

Lidstvo spotřebovalo po 2. světové válce více přírodních zdrojů než za celou předcházející historii. Pětina obyvatel světa konzumuje 90 procent světových přírodních zdrojů. Environmentální problémy jako odlesnění, eroze půdy, znečištění vody a vzduchu, ztráty v rybářství a toxické odpady budou všude vážným problémem. Zeměkoule se zahřívá. Zásoby podzemní vody klesají na všech pěti kontinentech. Terorismus se stává stále nebezpečnějším, rozšířenějším a obtížněji předvídatelným. Chemické, biologické a nukleární zbraně se mohou stát dostupnými i pro jednotlivce. Ke globálnímu kolapsu může dojít různým způsobem – změnou klimatu, šířením nových typů nemocí, válkami, klesající porodností nebo kombinací těchto a dalších neznámých faktorů [Glenn, Gordon 2002].

Palčivé problémy současnosti se nedaří v postupující globalizované společnosti uspokojivě řešit. Zpráva Světové komise k sociálnímu rozměru globalizace, která byla ustanovena z iniciativy Mezinárodní organizace práce, uvádí varovná fakta dotýkající se kvality života lidí na celé planetě: tři miliardy lidí žijí s denním příjmem nižším než dva dolary, 1,3 miliardy lidí nemá dostatečný přístup k čisté vodě, ročně umírá jedenáct milionů dětí mladších pěti let – většinou v důsledku jinak preventivně odstranitelných a léčitelných příčin, každé šesté dítě na světě pracuje, třetina světové pracovní síly je bez práce (je jen částečně zaměstnaná nebo se řadí mezi pracující chudinu), z toho šedesát procent představují ženy atd.

Příznačné je stále plýtvání všemi zdroji, nerovnoměrnosti vývoje, stupňující se nerovnosti v příjmech i v dalších oblastech (přístup ke vzdělání, ke zdravotní péči). Globalizovaná postmoderní společnost začíná narážet na bariéry antropologické a sociálně psychologické, dochází k devastaci tradičních hodnot. Důsledkem celospolečenských změn je i posun v žebříčku hodnot. V současné lidské společnosti zaznamenáváme ve vyspělých zemích světa (euro-atlantské části světa) posílení úlohy hmotných statků na úkor nehmotných, dlouhodobé a relativně trvalé hodnoty společnosti jsou nahrazovány pragmatickými hodnotami spojenými s okamžitou realizací, okamžitým užitekem a spotřebou.

Moderní mechanismy fungování informačních společností jsou pro mnohé stále více neuchopitelné a příslušné výhody realizuje stále menší část populace. Zaznamenáváme sociální propad nekvalifikovaných členů společnosti a prohlubování ekonomických a jiných rozdílů mezi bohatými a chudými, světovými i regionálními teritorii apod. Globalizace nejsou jenom rozpory

a rizika; není to ani strašák, ani ráj. Je to jen obrovský počet malých či velkých výzev a příležitostí pro každého člověka, skupiny, národy i ve svém důsledku pro celou současnou civilizaci. Příležitosti jsou dány převážně zdroji, které má nebo může mít každá země: lidmi a jejich vzděláním, invencí a podnikavostí, schopností adaptace novému prostředí atd. Důležité je, zda jedinec dokáže zůstat vnitřně svobodný a nezávislý. Jedině tak dokáže přijímat pozitivní dopady globalizace a zároveň odmítnout její negativa. Volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a lidí ve společném liberalizovaném trhu umožňuje jednotlivým spotřebitelům mnohem větší výběr. Osvobozuje jednotlivce od celoživotních pout k místnímu teritoriu a komunitě. Technologický pokrok umožňuje téměř neomezený přístup k informacím a rozličným kulturám a jednotlivci se tak otevírají stále nové příležitosti pro svobodný výběr a utváření vlastního světového názoru.

Pozitivní přínos globalizace zejména z pohledu ekonomie koncentruje V. Jeníček do šesti bodů: roste nabídka a kvalita zboží a služeb; klesají výrobní a prodejní ceny; vznikají nové pracovní příležitosti; zvyšuje se životní úroveň; širší a svobodnější přístup k informacím; rozšiřují se možnosti komunikace [Jeníček 2002].

Příkladem snahy pojmenovat problémy a uchopit příležitosti k řešení je Deklarace tisíciletí OSN do roku 2015, ve které zástupci států světa stanovili osm základních cílů: snížit chudobu a sociální vyloučení; dosáhnout univerzálního primárního vzdělávání; prosazovat rovnost mužů a žen a poskytovat ženám více možností prosadit se ve společnosti; snížit dětskou úmrtnost; zlepšit zdraví matek; boj s HIV/AIDS, malárií a dalšími nemocemi; zajistit environmentální udržitelnost; vybudovat globální partnerství pro rozvoj.

M. Potůček vychází z předpokladu, že existuje několik významných oblastí, které bezprostředně ovlivňují kvalitu a udržitelnost života. Jde o sociální soudržnost a sociální stát, trh práce a zaměstnanost, vzdělávání, strukturu populace, bydlení, rodinu, péči o zdraví, vnější a vnitřní bezpečnost, o životní prostředí a územní potenciály rozvoje. Ekonomika nabízí těmto oblastem jakýsi krevní oběh, napájí je zdroji – a sama závisí na jejich dobrém fungování. Kromě toho můžeme vymezit obecné podmínky usměrňující činnost lidí a institucí ve všech zmíněných oblastech. Jde o formování národní identity, ústavní a politický systém země, regulační působení trhu, státu a občanského sektoru ve vzájemných vztazích [Potůček 2002].

Do popředí širokého zájmu vědců i politiků se dostávají otázky oboustranných souvislostí mezi sociálními, politickými a ekologickými oblastmi utvářejícími kvalitu a udržitelnost života a ekonomickým rozvojem. Zaznamenáváme značný rozmach výzkumu kvality života ve vědách o člověku.

2.2.2. Kvalita života občanů v EU

„Evropa nastoluje sen o kvalitě života, namísto starého amerického snu o individuálním úspěchu,“ říká americký ekonom Jeremy Rifkin a dále pokračuje: „Víte, to, čemu říkám Evropský sen, to je silná myšlenka. Měla by to být příští kapitola dějin. Po dlouhou dobu byl příkladem a modelem americký sen. Je to velmi jednoduchý model – když budeš těžce pracovat, dopracuješ se úspěchu. Když se obětuješ, tvoje děti budou mít prospěch z tvé práce. Je to individuální sen. Evropané formulují svůj sen trochu jinak. Řeknou vám většinou, že jim jde o dobrou kvalitu života. Vědí ale, že té lze dosáhnout jen společně. Namísto toho starého amerického snu o individuálním úspěchu

a kumulování statků a o právu na majetek a o svobodném trhu Evropa nastoluje sen o kvalitě života, o udržitelném rozvoji, o rovnováze mezi prací a odpočinkem, o občanských právech a o míru. Já myslím, že tenhle nový sen, ten rodící se evropský sen, s veškerými svými slabinami, je prvním pokusem svého druhu. Prvním v celé historii. Vytváří globální vědomí v globalizujícím se světě. Ve světě, který už uznal vzájemnou závislost jedněch na druhých. Ten model má možná zatím příliš mnoho slabin na to, aby se prosadil. Ale Evropané zahájili jeho realizaci. Přes všechny nedostatky EU. Přes její vnitřní rozpory, předsudky... Pro mě jako Američana je zajímavé, že to, o co se v Evropě pokoušíte, je cesta ke globálnímu chápání lidské existence.“¹¹

Cílenou snahou Evropy je vybudovat konkurenceschopnou ekonomiku založenou na znalostech, která podporuje trvale udržitelný hospodářský růst, plnou zaměstnanost a sociální soudržnost. Současně platné a prosazované jsou následující priority:

- zajištění plné zaměstnanosti,
- vytvoření nové ekonomické dynamiky,
- zavedení bezpečných a trvale udržitelných důchodových systémů,
- rozvoj evropské strategie pro odstranění sociálního vyloučení, snižování chudoby a rozdílů mezi evropskými regiony a územími,
- kontrola kvality veřejných výdajů a dlouhodobá udržitelnost veřejných financí,
- stimulace evropského výzkumu,
- podpora investic do lidských zdrojů.

Kromě úsilí v oblasti nových pracovních míst, stavu ekonomiky a potřeby spravedlivé společnosti chce Evropa přispět ke zlepšení kvality života všech občanů a k posílení evropského občanství zdůrazněním a uznáním bohatého a různorodého kulturního, jazykového a etnického dědictví. Problémy kriminality a osobní bezpečnosti se již nedají zastavit na hranicích států. Občané Evropy očekávají, že jejich práva budou chráněna na celém území EU. Životní prostředí se neustále nebezpečně zhoršuje a tento problém vyžaduje různé kolektivní řešení. Především musí být zpracována strategie trvale udržitelného rozvoje, která by v sobě zahrнула ochranu životního prostředí, sociální pokrok a trvale udržitelný ekonomický růst. Občané se shodují v tom, že normy pro nezávadnost potravin by měly být přísnější. Obávají se negativního dopadu nových technologií a nových způsobů obchodování v Evropě bez hranic na tuto oblast. Občané rovněž očekávají, že EU bude řešit dopravní problémy, bezpečnost letecké dopravy a dodržování jízdních řádů a dále problém zahlcování měst, který vyžaduje bezpečnější způsob dopravy a větší důraz na ochranu životního prostředí.

Jaká je konkrétní situace v Evropě? Na 68 milionů Evropanů (15 % unijní populace) žije na hranici chudoby a na okraji společnosti (informace ze statistik pro Evropský parlament, březen 2006). Rozměry chudoby se v jednotlivých zemích značně liší. Pod hranici 60 % průměrného příjmu žije necelá desetina Čechů, Švédů, Dánů, Maďarů, ale více než pětina Slováků, Irů, Řeků a Portugalců. To je řeč statistických čísel. První průzkum kvality života (European Quality of Life Survey – „EQLS“) v Evropě ve všech 28 zemích (EU-15, 10 nových členů – „NČS“, 3 kandidátské země – „KZ-3“) provedla v roce 2003 Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Dublin („nadace“). Hodnoty a priority se příliš neliší. Příjem, zdraví a rodina jsou při posuzování kvality života nejdůležitějšími faktory ve všech 28 zemích. Pocit spokojenosti se

životem úzce souvisí s výší příjmů a HDP na obyvatele. HDP na osobu v EU-15 je v průměru třikrát vyšší než v NČS a více než čtyřikrát vyšší než ve všech KZ-3. Míra spokojenosti je v NČS nižší. Průměrně spokojeno se svým životem v NČS je pouze 60 % obyvatel, oproti 90 % v EU-15. Většina Evropanů shodně uvádí, že zaměstnání je nejen zdrojem příjmů, ale přináší také společenský kontakt, pocit vlastní hodnoty a vyšší kvalitu života. Za základní příčinu chudoby a sociálního vyloučení považují všichni Evropané dlouhodobou nezaměstnanost. Následuje alkoholismus, nemoc, rozpad rodiny a drogová závislost. V NČS je jako významný určující faktor chudoby uváděno snížení sociálních dávek, občané EU-15 za významnou příčinu považují spíše nedostatečné vzdělání. Sladit práci a rodinný život je problematika, která má stále rostoucí význam. Ovlivňuje pracovní zapojení, zakládání rodin, kvalitu života. Významnou úlohu při vytváření podmínek pro dosažení lepší rovnováhy mezi prací a osobním životem má pracovní doba, pracovní podmínky, celoživotní vzdělávání, zaopatření zajišťované veřejným sektorem (péče o děti, důchodové zabezpečení). Hlavní sociální podporu však pro největší část obyvatel Evropy přináší rodina a přátelé. Nepříznivým pracovním podmínkám je vystaveno dvakrát více pracujících v NČS. Fyzické pracovní podmínky zde označuje jako nepříznivé 24 % respondentů, oproti 12 % v EU-15. Více jak 27 % pracujících v NČS má pocit, že pracuje v psychicky náročných podmínkách, oproti 16 % v EU-15. Přes 48 hodin týdně pracuje dvakrát více lidí v NČS (30 %) než v EU-15 (15 %). Lidé pracující přesčas, v zaměstnání vyžadujícím vysoké pracovní nasazení (fyzicky a psychicky náročná práce), vykazují nižší míru spokojenosti. Potíže v sociálních a rodinných vztazích pociťuje více než třetina lidí, kteří pracují týdně 48 hodin a více.

Provedený výzkum nadace přesto ukázal, že dvě třetiny občanů všech 28 zemí Evropy mají pozitivní přístup k životu a že se do budoucna dívají s optimismem.

2.3. Přístupy k vymezení kvality života

Kvalita života je předmětem zájmu medicíny, psychologů, sociologů, environmentalistů, politologů, techniků, ekonomů apod. Pozornost byla v minulosti věnována odstraňování a zmírňování útrap nemocných, chudých; později byla zkoumána spokojenost s prací a životem, nyní je středobodem zájmu měření a analýza pohody, kvality života (štěstí). Kvalita života lidí se hodnotí především z ekonomického pohledu (výši hrubého domácího produktu na obyvatele, cenou spotřebního koše apod.). Západní kultury tak vyzvedávají hodnotu peněz, vlastnění materiálních statků a civilizačních vymožeností (vedle dobrého zdraví a funkční rodiny). OSN propracovává Index lidského rozvoje (Human Development Index „HDI“). Ve všech prozkoumaných aktivitách v postžení kvality života (indexy, indikátory, faktory ...) zjevně chybí souhrnné a systémové postžení a měření kvality pracovního života jako takového i jeho významu v celé komplexnosti kvality žití.

Kvalita života je také o potřebách, jejich uspokojování, o hodnotách, o individuálních žebříčcích hodnot. Teorie potřeb jsou úzce spojeny s teoriemi motivace [Alderfer 1972; Herzberg et al. 1957; Maslow 1954; McClelland 1975]. Člověka motivují jeho vnitřní potřeby (nutnost jejich uspokojení). Vnitřní potřeby člověka jsou individuální, mění se v čase a ve vztahu k prostředí. A. H. Maslow vypracoval stupňovitě řazení potřeb, které v hierarchickém systému organizoval podle jejich naléhavosti pro člověka. Každý člověk má své potřeby různě rozvinuté,

každý více či méně upřednostňuje něco jiného. Maslow říká, že potřeba vyšší se objevuje až po uspokojení potřeb nižších. V určitých situacích se však stává, že člověk upřednostní něco z vyšších potřeb, i když není uspokojen potřebami nižšími. Obecně se však Maslowova teorie jeví jako platná. Základní hierarchie je tvořena potřebami: fyziologickými, bezpečí a jistoty, sociálními (láska, přátelství, sounáležitost), uznání (ocenění, prestiž, kompetence), seberealizace (poznání, estetické potřeby). D. C. McClelland studoval práci manažerů a identifikoval tři nejdůležitější potřeby: potřebu výkonu a úspěchu (úspěch dosažený v soutěži); potřebu společenství (přátelské a soucitné vztahy s lidmi); potřebu moci (potřeba kontrolovat a ovlivňovat ostatní). Lidé mají různé úrovně těchto potřeb. Vysoká potřeba výkonu je důležitá na nižších a středních manažerských funkcích, ve vyšších funkcích se stává důležitější zájem o moc [McClelland 1975].

Vztah mezi charakterem práce, pracovními podmínkami a spokojeností vysvětluje například teorie satisfaktorů a dissatisfaktorů, kterou vypracoval Herzberg [Herzberg et al. 1957]. Podle něho existují dvě skupiny faktorů, které ovlivňují spokojenost s prací. Do první z nich řadí faktory, jejichž přítomnost přispívá ke spokojenosti s prací, jejichž nepřítomnost však nevede nutně k nespokojenosti („satisfiers“). Druhou třídu představují naopak faktory, jejichž přítomnost vede k nespokojenosti, avšak jejichž nepřítomnost nevede nutně ke spokojenosti („dissatisfiers“). Dnes modernější teorie vnitřní motivace zařazují do konceptů další atributy, např. svobodu, samostatnost, růst, odpovědnost [Harackiewicz, Elliot 1993; Enzle, Anderson 1993].

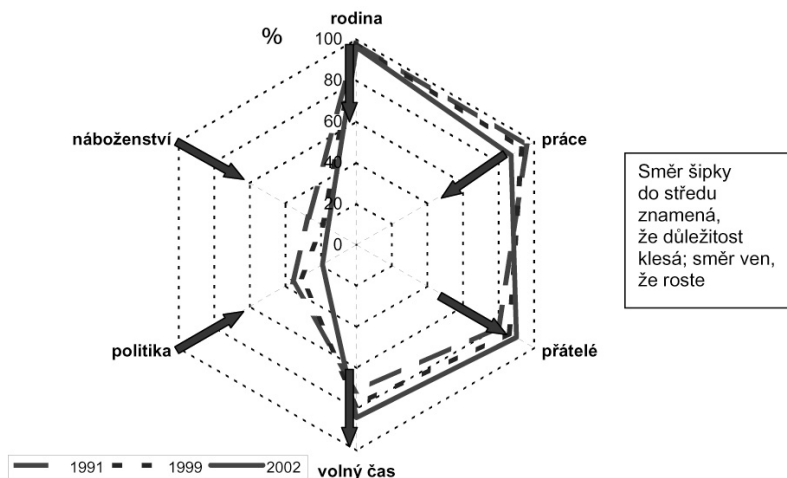
Hodnoty, populárně řečeno, jsou uznávané, chtěné a zavazující ideje, působící na chování člověka. Hodnoty představují různou míru sepětí se systémem osobnosti a se sociálním systémem. Spojují různé vrstvy psychiky, integrují organicko-biologickou sféru a její pudové tendence se sférou afektivně-volní a s účastí na kulturním životě, na významech, které jedince přesahují, s nimiž se však totožňuje. Hodnotová orientace vyjadřuje smysl jednání a v něm zahrnutý cíl. Uskutečňuje se výběrem a volbou možných cílů a prostředků vedoucích k jejich dosažení. Určuje životní styl a činnost člověka. Převažující přijaté hodnoty ve společnosti jsou kořenem motivace, chování, identifikace a sociální soudržnosti, a ovlivňují proto všechny oblasti lidského rozvoje. Podoba převažujících hodnot ve společnosti je stavebním kamenem kvality života. Individuální hodnoty nemusí být totožné s hodnotami vyznávanými celou společností. Každý člen společnosti přikládá různým hodnotám různou důležitost. S tím, jak se mění společnost a její členové, mění se i společenský žebříček hodnot. Měnící se hodnotové žebříčky jsou odrazem přirozeného vývoje. Většina lidí se obvykle shodne na souboru základních hodnot, jednotlivé hodnoty však ve svých hodnotových žebříčcích seřadí různě. Zatímco pro někoho je největší hodnotou život, a tak se snaží přežít za každou cenu, jiní život za nejvyšší hodnotu nepovažují a jsou ochotní například za svobodu (za vyšší hodnotu) ho položit.

Pro současné hodnotové orientace převažující v české společnosti je příznačná nevyrovnanost, nestabilita, „nezralost“ a časté spojování protichůdných hodnot. Stále vysoce ceněny jsou rodina, zdraví, práce (klesá váha hodnoty práce a mění se její obsah), přátelství, volný čas (váha obou roste). Menší, ale přesto poměrně vysoká je hodnota radosti z nového, aktivity a iniciativy i lidské solidarity. Vědomí solidarity je u nás sice dost vysoké, ale často je spojováno s rovnostářstvím a nacionalismem, tudíž také podporující uzavírání se vůči vnějším jinakostem. Hodnoty náboženství a politiky jsou na konci žebříčku, mají ale velký vliv na diferenciaci. Konzumní orientace nabývají na váze. Příznačný je růst hédonismu (nejvyšší dobro a cíl života je

2. Co je kvalita pracovního života a jak ji lze zkoumat?

dosahování slasti, maxima požitků s minimálním vynaložením námahy) především u lidí do 30 let [Potůček 2003].

Graf 2.1. Vývoj životních hodnot v ČR (r. 1991-2002; % populace považující danou hodnotu za důležitou nebo spíše důležitou)



Zdroj: Potůček, M. et al. Jak jsme na tom. A co dál? Strategický audit České republiky. Praha: CESES 2005 (zdrojová data: EVS 1991; EVS 1999; CESES 2002).

V současné době je studium kvality života novým interdisciplinárním oborem, který zkoumá kvalitu života na různých úrovních od hodnocení životní úrovně národní populace přes porovnání potřeb specifických skupin obyvatel až po měření individuální spokojenosti. Preferuje se multidimenzionální (vícerozměrná) holistická koncepce člověka jako bio – eko – psycho – sociální jednoty. Přitom je třeba podotknout, že environmentální podmínky života podporují kvalitu života, i když ji samy o sobě nevytvářejí.

Koncept kvality života je velmi abstraktní, ovlivněn mnoha faktory, které navíc působí dlouhodobě a někdy i rozporně. Dodnes nedošlo ke shodě na jednotné vymezující definici. Ve světě existuje mnoho pokusů o její vystižení, zahrnující takové objektivní aspekty života, jako je dostupnost vody, potravy, bydlení či délka života prožitého ve zdraví. Zahrnuje i subjektivní vnímání života (pocit dobrého života a seberealizace, spokojenost se životem). Nositel Nobelovy ceny za ekonomii Ámartya Sen vymezuje kvalitu života jako dostupnost možností, ze kterých si člověk může vybrat při naplňování svého života [Potůček 2002].

Kvalita života se obvykle popisuje v pojmech, jako je soběstačnost, autonomie, důstojnost, seberealizace, spokojenost v rodinných, partnerských a dalších mezilidských vztazích, sociální a kulturní integrovanost, tvořivost apod., jindy jako „schopnost milovat, pracovat a žít v souladu s danou kulturou“ [Freud 1993]. Obsah tohoto pojmu je samozřejmě podmíněn společenskými normami a hodnotami, nebývá však omezen pouze na materiální statky a výhody, a rovněž „soulad“ neznamená nutně konformitu s většinou společnosti. Kvalita života ve vztahu ke zdraví je

definována souborem kritérií používaných k hodnocení výsledků léčby (škála QALY). Například v léčbě závislosti je kvalita života pokládána za dlouhodobý terapeutický cíl, pro který je abstinence podmínkou nutnou, nikoliv však postačující – léčba se proto nemá zaměřit pouze na změnu návykového chování, ale i na změnu osobnosti a celkového životního stylu.

Pro koncept kvality života je klíčový pocit pohody, který pramení z tělesné, duševní a sociální vyrovnanosti každého jedince. Z tohoto pojetí vyplývá, že kvalita života je dána subjektivním vnímáním individuální životní reality. Na základě sebereflexivní dimenze, která je vymezena fyzickou, psychickou a duchovní existencí člověka, lze konstatovat, že zdraví je jednou ze základních kategorií kvality života. Právo na zdraví a zdravé životní prostředí je zakotveno v Chartě základních práv Evropské unie. Z hlediska environmentální problematiky je patrná souvislost mezi kvalitou životního prostředí a zdravím. Tyto otázky řeší např. Agenda 21, Johannesburská deklarace a v České republice také Akční plán Státního programu environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty České republiky (SPEVVO).

Obecně lze říci, že se pojem kvality života pohybuje někde mezi životní úrovní a spokojeností, přičemž objektivnímu pólu je blíže v politice, ekonomii a subjektivnímu v medicíně, sociologii a psychologii. Protože se dále zabýváme kvalitou života ve vztahu k práci, což zahrnuje otázky životní spokojenosti, spokojenosti s prací a vliv práce na zdravotní stav, budeme vycházet z definice Světové zdravotnické organizace: „Kvalita života je to, jak člověk vnímá své postavení v životě v kontextu kultury, ve které žije, a ve vztahu ke svým cílům, očekáváním, životnímu stylu a zájmům“ (WHO 1994).

2.4. Modely a měření kvality života

Diskuse o tom, co to kvalita lidského života vlastně je a jak ji měřit, probíhaly intenzivně v průběhu osmdesátých i devadesátých let. Přesné, spolehlivé a teoreticky uspokojivé měření kvality života, na kterém by se shodla většina odborníků, zatím neexistuje. Je to způsobeno hlavně tím, že v sobě obsahuje dvě relativně samostatné složky – objektivní a subjektivní. Komplexně pojatou kvalitu života tedy neumíme měřit přímo. To však neznamená, že neexistují teoretické koncepty snažící se komplexně postihnout kvalitu života. Pro ilustraci lze uvést několik příkladů. Damián Kováč na základě početných kritérií kvality života vytvořil komplexní model kvality života. Ten obsahuje tři úrovně: bazální (všelidskou), individuálně specifickou (civilizační) a elitní (kulturně duchovní). Každá se skládá ze šesti komponentů různé váhy a významu. Model je zastřešen smyslem života jako průřezového systémového psychického regulátoru chování (lidského konání) [Kováč 2004].

2. Co je kvalita pracovního života a jak ji lze zkoumat?

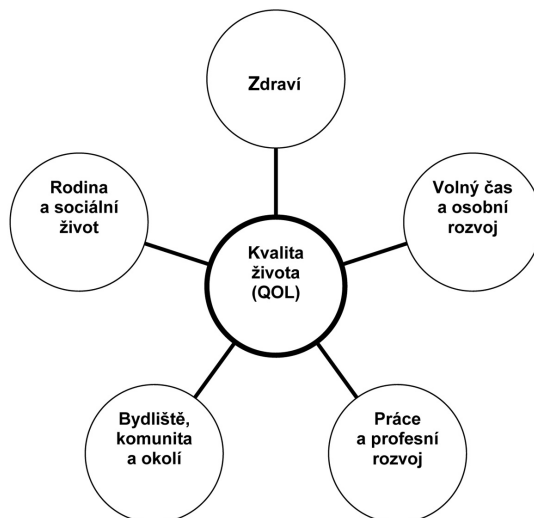
Schéma 2.2. Model kvality života

Smysl života								
	<table border="1"> <tr><td>Bezproblémové stárnutí</td></tr> <tr><td>Úroveň kultivace osobnosti</td></tr> <tr><td>Společenské uznání</td></tr> <tr><td>Podpora závislým</td></tr> <tr><td>Podpora života</td></tr> <tr><td>Univerzální altruismus</td></tr> </table>	Bezproblémové stárnutí	Úroveň kultivace osobnosti	Společenské uznání	Podpora závislým	Podpora života	Univerzální altruismus	
Bezproblémové stárnutí								
Úroveň kultivace osobnosti								
Společenské uznání								
Podpora závislým								
Podpora života								
Univerzální altruismus								
Axiologické styly (dionýsovský, apolonský), životní styly (celibát, workoholismus), ideové styly (dogmatismus, liberalismus), kognitivní styly	<table border="1"> <tr><td>Pevné zdraví</td></tr> <tr><td>Prožívání životní spokojenosti</td></tr> <tr><td>Uspokojivé sociální prostředí</td></tr> <tr><td>Úroveň společenského vývoje</td></tr> <tr><td>Přátelské prostředí</td></tr> <tr><td>Úroveň znalostí a kompetencí</td></tr> </table>	Pevné zdraví	Prožívání životní spokojenosti	Uspokojivé sociální prostředí	Úroveň společenského vývoje	Přátelské prostředí	Úroveň znalostí a kompetencí	Vášně (sexuální, hráčská, cestování), koničky (sport, tvořivost), zájmy (o věci, lidi, ideje)
Pevné zdraví								
Prožívání životní spokojenosti								
Uspokojivé sociální prostředí								
Úroveň společenského vývoje								
Přátelské prostředí								
Úroveň znalostí a kompetencí								
	<table border="1"> <tr><td>Dobry fyzický stav</td></tr> <tr><td>Normální psychický stav</td></tr> <tr><td>Vyrůstání ve funkční rodině</td></tr> <tr><td>Odpovídající mater. sociální zabezpeč.</td></tr> <tr><td>Život chránící životní prostředí</td></tr> <tr><td>Získání schopností a návyků pro přežití</td></tr> </table>	Dobry fyzický stav	Normální psychický stav	Vyrůstání ve funkční rodině	Odpovídající mater. sociální zabezpeč.	Život chránící životní prostředí	Získání schopností a návyků pro přežití	
Dobry fyzický stav								
Normální psychický stav								
Vyrůstání ve funkční rodině								
Odpovídající mater. sociální zabezpeč.								
Život chránící životní prostředí								
Získání schopností a návyků pro přežití								

Zdroj: Kováč, D. 2004. „Kultivace integrované osobnosti.“ Psychologie dnes 2004 (2): 12-14.

Jiný příklad naznačuje, že v praxi jsou aplikovány zjednodušené modely. Kanadské ozbrojené síly se v práci s lidskými zdroji (Strategic Plan for Quality of Life Improvements in the Canadian Forces) opírají o model kvality života, který obsahuje pět základních domén, a ty jsou systematicky monitorovány:

Schéma 2.3. Model kvality života armády Kanady



Zdroj: Review of Quality of Life Project Management. Chief Review Services, Canada 2004.

K zřejmě nejznámějším a nejvíce citovaným patří model vyvinutý Centrem pro podporu zdraví při Univerzitě Toronto v Kanadě. Tento vícerozměrný model vychází z holistického pojetí kvality života a zahrnuje tři základní domény a devět dílčích domén. Skutečná kvalita života u konkrétního jedince je určena osobním významem jednotlivých domén a rozsahem, v jakém u něj dochází k jejich naplňování v reálném životě. Zdůrazňovány jsou možnosti, příležitosti a omezení, které každý člověk ve svém životě má a jsou odrazem interakce mezi ním a prostředím. Obdobný model publikoval již v roce 1978 J. C. Flanagan.

Schéma 2.4. Model kvality života Centra pro podporu zdraví Univerzity Toronto

BÝT (BEING) – osobní charakteristiky člověka	
Fyzické bytí	Zdraví, hygiena, výživa, pohyb, odívání, celkový vzhled
Psychologické bytí	Psychologické zdraví, vnímání, citění, sebeúcta, sebekontrola
Spirituální bytí	Osobní hodnoty, přesvědčení, víra
PATŘIT NĚKAM (BELONGING) – spojení s konkrétním prostředím	
Fyzické napojení	Domov, škola, pracoviště, sousedství, komunita
Sociální napojení	Rodina, přátelé, spolupracovníci, sousedé (užší napojení)
Komunitní napojení	Pracovní příležitosti, odpovídající finanční příjmy, zdravotní a sociální služby, vzdělávací, rekreační možnosti a příležitosti, společenské aktivity (širší napojení)
REALIZOVAT SE (BECOMING) – dosahování osobních cílů; naděje a aspirace	
Praktická realizace	Domácí aktivity, placená práce, školní a zájmové aktivity, péče o zdraví, sociální začleňování
Volnočasové realizace	Relaxační aktivity podporující redukci stresu
Růstová realizace	Aktivity podporující zachování a rozvoj znalostí a dovedností, adaptace na změny

Zdroj: The Quality of Life Model, University Toronto, Canada, viz <http://www.utoronto.ca/qol/concepts.htm>.

Na Slovensku bylo realizováno šetření v rámci mezinárodního výzkumu¹² zaměřeného na měření subjektivně vnímané kvality života s názvem „Slovenský index kvality života (SIQZ)“. Dotazník¹³ se skládal z patnácti otázek, které byly sestaveny do dvou bloků. První se týkal spokojenosti s osobním životem (8 otázek), druhý spokojenosti se životem na Slovensku (7 otázek). Pro odpovědi byla zvolena 10ti stupňová škála (od 0 – úplně nespokojen, střed 5 – neutrální, do 10 – úplně spokojen). Konkrétně položené otázky byly následující:

Jak jste spokojený/á

- se svým celkovým životem?
- se svou životní úrovní?
- se svým zdravím?
- s tím, co se Vám daří v životě dosahovat?
- s osobními vztahy?
- s osobní bezpečností?
- se životem ve společenství, ve kterém žijete?
- s jistotou do budoucnosti?

2. Co je kvalita pracovního života a jak ji lze zkoumat?

Schéma 2.5. Model čtyř kvalit života

Čtyři kvality života	VNĚJŠÍ KVALITY Charakteristiky prostředí včetně společnosti	VNITŘNÍ KVALITY Charakteristiky individua
PŘEDPOKLADY Životní šance	<p>VHODNOST PROSTŘEDÍ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Životní prostředí, sociální kapitál, prosperita, životní úroveň <p><i>zahrnuje ekologické, sociální, ekonomické a kulturní podmínky, které studuje ekologie, architektura, sociologie a sociálně-politické vědy</i></p>	<p>ŽIVOTASCHOPNOST JEDINCE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psychologický kapitál, adaptivní potenciál, zdraví, způsobilost <p><i>představuje fyzické a duševní zdraví, znalosti, schopnosti a umění života a je předmětem zájmu lékařství, psychologie a pedagogiky včetně tělovýchovy a poradenství v oblasti životního stylu</i></p>
VÝSLEDKY Životní výsledky	<p>UŽITEČNOST ŽIVOTA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vyšší hodnoty než přežití, transcendentální koncepce <p><i>zahrnuje vnější užitečnost člověka pro jeho blízké okolí, pro společnost a lidstvo a jeho vnitřní cenu v termínech morálního vývoje, morální dokonalosti a je tradičně předmětem zájmu filosofie</i></p>	<p>VLASTNÍ HODNOCENÍ ŽIVOTA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subjektivní pohoda, spokojenost, štěstí, pocit smysluplnosti <p><i>představuje pojetí kvality života, které je široce aplikováno ve vědách o člověku, v medicíně a vytváří vlastní metodologické postupy, zahrnuje hodnocení spokojenosti s jednotlivými životními oblastmi, hodnocení převažující nálady a celkové spokojenosti se životem</i></p>

Zdroj: Veenhoven, R. 2000. „The Four Quality of Life. Ordering Concepts and Measures of the Good Life.“ Journal of Happiness Studies 1: 1-39.

Jak jste spokojený/á

- se životem na Slovensku?
- s ekonomickou situací na Slovensku?
- se stavem přírodního prostředí na Slovensku?
- se sociálními podmínkami života na Slovensku?
- s vládnutím na Slovensku?
- s tím, jak se podniká na Slovensku?
- s národní bezpečností na Slovensku?

Peter Babinčák¹⁴ ve své studii¹⁵ zvolil zcela odlišný přístup. Snahou bylo předem nepodsouvat, neomezovat a neurčovat obsah a strukturu odpovědí zkoumaných osob. Ty měly za úkol pouze na list papíru formátu A5 napsat svůj názor na otázku „Co považujete za šťastný život?“. Výsledné texty byly expertně posouzeny a analyzovány. Tento výzkum ukázal, že šťastný život znamená mít rodinu, partnera, domov, přátele, kteří jsou oporou, a zdravé a šťastné děti. Následuje mít práci, která baví, uspokojuje, finančně zabezpečuje. Na dalším pořadí je dostatečné finanční zabezpečení, dobrá životní úroveň, dostatek volného času pro sebe, blízké a přátele. Pro šťastný život je důležité zdraví (včetně blízkých osob), šťastný život byl také zkoumanými osobami vyjadřován jako nebýt sám, nemít bolest, utrpení, problémy, nebýt bezmocný, nezažít katastrofu apod. Celkově lze shrnout, že většina osob spojovala a umisťovala šťastný život do vztahů. P. Babinčák vyslovuje v závěru studie vyhodnocující výzkum hypotézu, že spokojenost v oblasti interpersonálních vztahů je vhodnějším indikátorem (spolehlivějším měřítkem) než tradičně chápané zdraví. K obdobným závěrům dospěla Eva Křížová¹⁶ na základě kvalitativní analýzy volných odpovědí pacientů s melaninem a seniorů na otázku v dotazníkovém šetření „Cíle medicíny: Kvalita života“. Otázka zněla: „Jaký život pokládáte osobně za kvalitní?“. Dalším zdrojem dat pro analýzu byly volné otázky pokládáné seniorům a studentům bakalářského studia ošetrovatelství. E. Křížová zaznamenala překvapivou shodu ohledně základních představ o kvalitním životě mezi mladou a seniorskou generací. Shrnuje, že kvalita života je pojímána značně vztahově. Kvalita je ztotožňována s něčím, co je dobré pro jedince i pro druhé, co je žádoucí (i když ne vždy plně dosažitelné) a co je výrazně subjektivně podmíněno a má relativistický charakter. Kvalitní život je spatřován ve schopnosti opustit ohraničenost vlastních přání a potřeb.

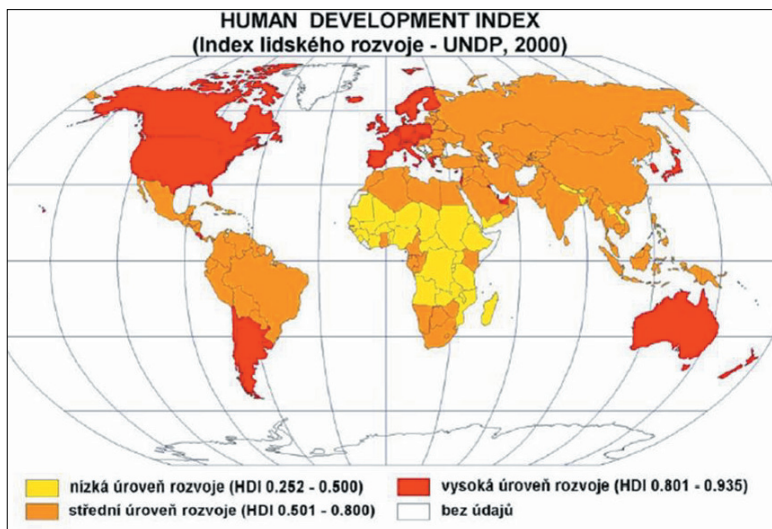
Zatímco některé nástroje zachycení kvality života jsou založeny na subjektivním prožívání vlastní situace člověka (respondenta), existují kromě tvorby teoretických modelů také pokusy o měření a určitou objektivizaci vnějších charakteristik socio-ekonomického, ekologického či politického prostředí. Jako příklad lze uvést Mercerův celosvětový výzkum kvality života z roku 2005. Jedná se o celosvětový žebříček, který je výsledkem celosvětového výzkumu kvality života. Je prováděn společností Mercer Human Resource Consulting¹⁷ a celkové ohodnocení kvality života je založeno na detailním hodnocení 39 kritérií kvality života, která jsou seskupena v následujících kategoriích:

- Politické a sociální prostředí (politická stabilita, kriminalita, aj.),
- Ekonomické prostředí (měnové regulace, bankovní služby, aj.),
- Socio-kulturní prostředí (cenzura, omezování osobní svobody),
- Oblast zdravotnictví (lékařské dodávky a služby, infekční nemoci, znečištění ovzduší aj.),
- Školství a vzdělávání (úroveň a dostupnost škol, aj.),
- Veřejné služby a doprava (elektřina, voda, veřejná doprava, aj.),
- Rekreační (restaurace, divadla, kina, sport, aj.),
- Konzumní zboží (dostupnost jídla a zboží denní potřeby, aj.),
- Bydlení (bydlení, nábytek, údržba, aj.),
- Přírodní prostředí (klíma, výsledky přírodních katastrof, aj.).

2. Co je kvalita pracovního života a jak ji lze zkoumat?

Měření objektivní stránky kvality života se dnes realizuje zejména prostřednictvím zvolených indikátorů. Ty umožňují na různých úrovních (místních, regionálních, národních, mezinárodních) identifikovat stav a trendy vývoje, zprostředkovávat souhrnné informace o environmentálních, demografických, sociálních, ekonomických a dalších důležitých jevech. Objektivní měření kvality života pomocí indikátorů se soustředí zejména na předpokládané zdroje kvality života. Není sporu o tom, že člověk vede kvalitní život, když se v dobrém zdravotním stavu dožije vysokého věku, když je mu poskytnuto patřičné vzdělání, má přístup k takovým materiálním statkům, aby si mohl zajistit slušnou životní úroveň, je obklopen lidmi, které má rád, kterých si váží a kteří mají rádi a váží si jeho, když se může účastnit správy věcí veřejných. Jeden z mnoha pokusů, jak vyjádřit kvalitu lidského života (human well-being), představuje index lidského rozvoje. Patří k neznámějším a je vypočítáván z řady kategorií. K základním patří tři kategorie faktorů: lidské zdraví, úroveň vzdělanosti a hmotná životní úroveň. Lidské zdraví je v současnosti vyjádřeno jako průměrná očekávaná délka života při narození, protože tento demografický ukazatel v sobě nejlépe zahrnuje všechny negativní i pozitivní vlivy, které lidské zdraví ovlivňují. Úroveň vzdělanosti se stanovuje jako podíl gramotného obyvatelstva a jako kombinovaný podíl populace z příslušné věkové skupiny navštěvující školy prvního, druhého a třetího stupně. Hmotná životní úroveň je vyjádřena jako hrubý domácí produkt na osobu v USD, který je přepočítáván na paritu kupní síly. Index lidského rozvoje je každoročně uveřejňovaný od roku 1990 ve statistické publikaci „Zpráva o lidském rozvoji“ (Human Development Report), která je vydávána pod záštitou UNDP (United Nations Development Programme). Česká republika dle tohoto indexu zaujímá 32. místo ze 175 hodnocených zemí světa (Zpráva o lidském rozvoji za rok 2003). Údaje za rok 2000 jsou uvedeny v následující obrázku 2.1:

Obrázek 2.1. Index lidského rozvoje – UNDP, 2000



Zdroj: Potůček, M. a kol. 2002. Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku. Praha: Gutenberg, s. 59.

Subjektivní indikátory (pocity štěstí, uspokojení atd.) jsou zpravidla získané z kvantitativních výzkumů. V naší práci jsme zaměřeni na „subjektivní“ indikátory kvality života.

2.5. Pojetí kvality pracovního života

Ústředním tématem kvality pracovního života je práce.

V industriální společnosti je práce (placená práce mající nejčastěji formu zaměstnání) zároveň produktem i jejím spolutvůrcem. Je základem cíleného tvoření, zdrojem bohatství, pokroku. S placenou prací je spojena řada práv a povinností. Práce ovlivňuje jedince, jeho rodinu, osobní i sociální identitu, váže člověka k realitě, strukturuje jeho život, působí jako integrující prvek společnosti. Práce je stále chápána jako hodnota, potřeba i povinnost. Jak uvádí Petr Mareš a řada dalších autorů, v hlavním proudu industriální společnosti placená práce stále přináší lidem výraznou a pro důstojný život nezbytnou ekonomickou a sociální odměnu (prostředky, jež lze získat redistribucí nezávisle na trhu práce, nejsou ani postačující k dosažení obvyklého životního standardu, ani uspokojivým způsobem legitimizovány). Nemít placenou práci stále znamená nejen osobní frustraci, ale i sociální exkluzi [Mareš 2004].

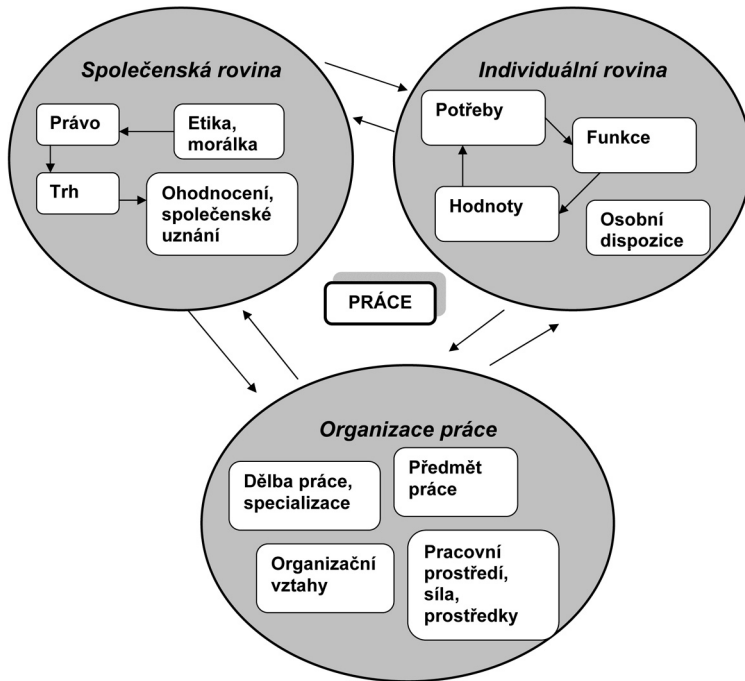
Za práci lze považovat cílenou činnost kombinující kreativní, konceptuální a analytické myšlení nebo zacházení s nějakým nástrojem. Je primární lidskou aktivitou. Zahrnuje v sobě jak individuální, tak sociální prvky, práci s objekty. Výsledným produktem práce může být nějaký výrobek, služba či užitá hodnota. Za charakteristiku práce považujeme to, co práce v sobě vždy zahrnuje bez ohledu na místo a čas, tedy za určitou podstatu. Objevují se tedy v ní generalizované vlastnosti, které jsou vyabstrahovány z konkrétních forem práce. Práce je charakteristická především svojí komplexností. Signálem toho je už množství dichotomií a rovin, které se k práci vážou: subjektivní – objektivní stránka práce, práce fyzická – duševní, formální – neformální, legální – nelegální, kvalifikovaná – nekvalifikovaná, placená – neplacená, atd. Kritérií a pohledů na práci je velmi mnoho. Prostor, v němž lze co nejobecněji vyjádřit tuto mnohohrstenatost a zároveň neztratit obsah, se utváří okolo tří rovin (viz schéma 2.6):

- roviny člověka – co práce představuje pro jednoho člověka,
- roviny organizace (ve smyslu uspořádání),
- roviny společenské.

Každá práce v sobě obsahuje tyto tři momenty, v každé formě práce objevíme její individuální význam pro člověka, určitý způsob uspořádání i její celospolečenský dopad.

Vymezení práce přes zmíněné tři roviny – od člověka ke společnosti – není samoúčelné. Práce je jednou ze základních lidských činností. Má tedy svoji stránku jak individuální, tak společenskou. Člověk v práci utváří sám sebe a i celou společnost. Práce je činnost společenská, ať již přímo či nepřímou, člověk skrze ni vstupuje do systému vztahů. Společenská stránka se totiž nesešává pouze např. ze zřetelné spolupráce vícera jedinců. I ryze samostatná činnost má své společenské důsledky.

Schéma 2.6. Charakteristiky práce



Zdroj: VÚBP.

Práce souvisí s pocitem prožívání kvalitního života. Práce je příčinou spokojenosti či naopak životního rozladění. Dlouhodobá ztráta práce negativně ovlivňuje celkové subjektivní hodnocení kvality života, spokojenost s jednotlivými oblastmi života a hodnocení smysluplnosti života. Kvalita pracovního života je spojována s vysokou úrovní pracovní spokojenosti, s pocitem i skutečným fyzickým zdravím, duševním zdravím, vyhlídkou na delší život (nadějí na dožití) a celkovou životní pohodou.

Formální a obecně přijímaná definice kvality pracovního života neexistuje. M. J. Sirgy uvádí, že kvalita pracovního života je pojmem zabývající se tělesnou a duševní pohodou zaměstnanců a liší se od pracovní spokojenosti [Sirgy et al. 2001]. Rozdíl kvality pracovního života a pracovní spokojenosti spatřuje Zuzana Dvořáková v tom, že pracovní spokojenost je pojímána jako jeden z mnoha výstupů kvality pracovního života, která ovlivňuje jak spokojenost s prací, tak i spokojenost v jiných oblastech, jako je rodinný život, volný čas, sociální život, finanční zajištění atd. To znamená, že kvalita pracovního života je širší pojem a zahrnuje vliv pracoviště na spokojenost s prací, spokojenost s mimopracovními oblastmi života a spokojenost s celkovým životem, osobní štěstí a subjektivní pocit zdraví [Dvořáková 2005]. M. J. Sirgy dále definuje kvalitu pracovního života jako uspokojení zaměstnance ve spektru potřeb prostřednictvím zdrojů, aktivit a výsledků vyplývajících z participace na pracovišti, tj. uspokojení plynoucí z pracovního zapojení přispívá k pracovní spokojenosti a spokojenosti v ostatních oblastech života. Spokojenost v hlavních

oblastech života, tj. pracovním životě, rodinném životě, životě v domácnosti, volném čase, přispívá přímo ke spokojenosti s celkovým životem [Sirgy et al. 2001]. K. Danna a R. W. Griffin chápou kvalitu pracovního života jako hierarchii pojmů, která obsahuje životní spokojenost (na vrcholu hierarchie), pracovní spokojenost (uprostřed) a spokojenost se specifickými aspekty práce, např. spokojenost se mzdou, spolupracovníky, nadřízenými aj. [Danna, Griffin 1999].

Současný svět práce identifikuje několik oblastí, které formují kvalitu pracovního života. Členové poradní komise Canadian Council on Health Services Accreditation (CCHSA, www.cchsa.ca) se shodují na pojmech: charakteristiky role, rozhodování, učící se prostředí, determinanty tělesného a duševního zdraví, spravedlivost a rovnost, vztahy/sociální prostředí, uznání a podpora, sdílené vůdcovství (strategické a taktické), kultura, zaměření hodnot. Evropská nadace (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) vychází z pojetí zlepšování kvality pracovního života v podobě cílů:¹⁸

- zabezpečení jistoty kariéry a zaměstnání,
- zachování a zlepšování zdraví a well-being zaměstnanců,
- rozvíjení kvalifikace a kompetencí,
- sladění pracovního a mimopracovního života.

Dosažení každého z těchto cílů navrhuje hodnotit souborem kritérií (viz následující schéma 2.7).

Schéma 2.7. Cíle a hodnotící kritéria



Zdroj: „Quality of Work and Employment in Europe. Issues and Challenges.“ Foundation Paper No. 1. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002, s. 6.

2. Co je kvalita pracovního života a jak ji lze zkoumat?

Snahy o zlepšování kvality pracovního života předpokládají, že zaměstnanci přispějí k úspěchu organizace, pokud cítí, že jejich příspěvky jsou smysluplné a mají význam. Výzkumy kvality života se pracovní situací jedince nebo skupiny zabývají ze dvou hledisek:

1. Jednak je práce (pracovní status a především nezaměstnanost) významným prediktorem celkové úrovně kvality života v tom smyslu, že práce uspokojuje potřeby člověka, a proto ovlivňuje jeho kvalitu života. Nezaměstnanost, popř. hrozba ztráty práce koreluje se sníženou kvalitou života a nízkou životní spokojeností [Sparks, Faragher, Cooper 2001]. Předpokládá se, že práce naplňuje jak základní existenční potřeby, tak sociální potřeby (zařazení do sociální skupiny, dosažení sociální prestiže, příležitost ke kontaktům s lidmi) a potřeby seberealizace (uplatnění a rozvíjení schopností, naplnění smyslu, touhy něčím přispět).
2. Na druhé straně mohou určité aspekty práce kvalitu života snižovat. Charakteristiky s negativním dopadem na kvalitu života se víceméně shodují s těmi, které nepříznivě působí na zdravotní stav, a patří mezi ně nezdravé pracovní prostředí, práce pod tlakem s nízkou autonomií rozhodování, špatné pracovní vztahy na pracovišti (mobbing, bossing) apod.

Zdravotními, psychologickými, sociálními a dalšími souvislostmi práce se zabývá v současnosti mnoho vědních oborů. V popředí zájmu psychologie pracovního zdraví je vztah pracovního prostředí a zdraví; teorie pracovního stresu a mechanismů jeho vzniku; rizikové faktory plynoucí z organizace práce, jejich vliv na pracovní stres, úrazy, nemocnost; zdravotní důsledky pracovního stresu, dopad na fyzické a duševní zdraví, jeho sociální a ekonomické konsekvence; preventivní a podpůrné programy na snížení pracovního stresu, úrazů a nemocností a výzkumné metody v oblasti pracovního zdraví a spokojenosti. Nemalá pozornost je ve výzkumu věnována sociálním aspektům práce, například jaké je postavení žen na trhu práce, jak se daří realizovat sladění pracovního a rodinného života, jaké jsou celkové proměny trhu práce včetně pracovní migrace atd. Hlavním cílem těchto výzkumů je využití poznatků ke zlepšení kvality pracovního života, k ochraně a podpoře bezpečnosti, zdraví a osobní pohody pracovníků.

Kvalita života byla sledována u dlouhodobě nezaměstnaných [Buchtová 1994, 1995, 2004; Schrageová, Rošková 2003] a ve vztahu k pracovnímu stresu [Hnilica 2004; Šolcová 1997]. Výsledky prokázaly, že dlouhodobá ztráta práce negativně ovlivnila celkové subjektivní hodnocení kvality života, spokojenost s jednotlivými oblastmi života a hodnocení smysluplnosti života. Délka nezaměstnanosti negativně korelovala se vzděláním [Buchtová 2004]. Spokojenost s prací souvisela s mírou pracovní autonomie a možností uplatnit v práci své kompetence a zájmy a osobně se rozvíjet [Hnilica 2004].

Výzkum zatížení představovaného placenou a neplacenou prací upozornil na vyšší pracovní zatížení vdaných žen a dopady této zátěže na jejich psychickou pohodu a zdraví. Nadměrně dlouhou pracovní dobou,¹⁹ především u některých řídicích profesí, se zabývá řada výzkumných týmů [Cowling 2005]. Existují teorie, které tento jev popisují jako vědomý „prodej“ volného času nebo ho považují za důsledek sociální nápodoby, popř. způsob úniku z rodinného života. V Evropské unii se zjistilo nejvíce přesčasů ve Velké Británii, Irsku a Portugalsku, a jediné země, ve kterých se nepracuje přesčas, jsou Belgie a Nizozemsko. Metaanalýza studií sledujících vliv počtu odpracovaných hodin na zdraví a spokojenost [Sparks et al. 1997] prokázala souvislost mezi přesčasů a zdravotními potížemi; jedna z analyzovaných studií považuje za hranici „nezdravého“ počtu

hodin 48 odpracovaných hodin týdně, jiné studie upozorňují na vliv věku (více pracovního stresu u osob nad 40 let) a stupeň kontroly nad svým pracovním časem. Za další charakteristiky pracovní situace, které mají vliv na kvalitu života, se považuje hrozba ztráty práce, autonomie při rozhodování o své pracovní náplni a časovém rozvrhu, komunikační styl ze strany nadřízeného [Sparks, Faragher, Cooper 2001] a vliv pracovní a rodinné spokojenosti na celkovou životní spokojenost [Bouazzaoui, Mullet 2002].

2.6. Instrumenty pro měření kvality života

Jak uvádí D. Dzúrová a E. Dragomirecká [Dzúrová, Dragomirecká 2005], lze nástroje zjišťování kvality života členit podle nejrůznějších formálních a obsahových hledisek. Z formálního hlediska se často jedná o sebeposuzovací škály, dotazníky zasílané poštou, strukturované rozhovory v osobním nebo telefonickém kontaktu a škály hodnocené jinou osobou. Po obsahové stránce je důležité, jaké oblasti jsou v určitém instrumentu sledovány. V dotaznících kvality života se nejčastěji objevují oblasti zachycené v následující tabulce:

Tabulka 2.1. Oblasti zahrnuté do dotazníků kvality života

Zdravotní stav	Běžné aktivity	Prožívání	Vztahy s lidmi	Prostředí
fyzické zdraví	sebeobsluha	spokojenost	partnerství	bydlení a okolí
psychické zdraví	domácnost	sebehodnocení	rodina a děti	finanční situace
nezávislost	práce	realizace	přátelé	služby
celková kondice	volný čas	přesah	sociální zapojení	bezpečí

Zdroj: Dzúrová, D., E. Dragomirecká 2005. Kvalita života a práce. Studie v rámci výzkumného programu Moderní společnost a její proměny, projektu 1J 039/05-1 – Vliv změn světa práce na kvalitu života, Praha.

Instrumenty lze dále dělit podle toho, co měří (celkovou spokojenost, spokojenost s jednotlivými oblastmi života, jednotlivé aspekty kvality života nebo komplexní indexy, popř. charakteristiky specifické pro určitou populaci), nebo pro jakou populaci jsou určeny. Další dělení rozlišuje všeobecné dotazníky kvality života, určené pro běžnou populaci, a speciální dotazníky, které jsou určeny pro osoby s určitou nemocí nebo postižením a zjišťují dopad nemoci na každodenní život a subjektivní hodnocení zdravotních potíží. Kvalita života ve vztahu ke zdravotnímu stavu se někdy označuje jako HRQOL (health-related quality of life). V současné době se vývojem a překladem dotazníků kvality života ve vztahu ke zdraví zabývá např. MAPI Research Institute, mezinárodní výzkumný ústav, který sídlí ve Francii²⁰ a poskytuje mimo jiné služby databázi PROQOLID,²¹ kde je možné získat informace o 520 dotaznících kvality života včetně dotazníků zachycujících dopad nemoci na pracovní výkon.

2. Co je kvalita pracovního života a jak ji lze zkoumat?

Tabulka 2.2. Příklad dotazníků kvality života hodnotících práci

Název dotazníku	Health and Labour Questionnaire	Work Limitations Questionnaire	Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire
Zkratka	HLQ	WLQ	WPAI
Autoři	Leona Hakkaart-van Roijen et al.	Debra Lerner a Benjamin Amick	Margaret Reilly
Původní jazyk	holandsky	USA angličtina	USA angličtina
Zaměření	práce	omezení v pracovních činnostech	práce a každodenní činnosti
Co zjišťuje	kvantitativní data o vztahu nemoci, léčby a pracovního výkonu	dopad chronických zdravotních potíží, popř. léčby na práci	problémy v práci a běžných činnostech
Počet položek	17	25	24
Administrace	sebeuposuzovací, vyplňuje respondent	sebeuposuzovací, vyplňuje respondent	sebeuposuzovací, vyplňuje respondent nebo verze pro tazatele nebo pro telefonický rozhovor
Český překlad	ne (10 jazykových verzí)	ne (3 jazykové verze)	ano (více než 30 jazykových verzí)

Zdroj: Databáze PROQOLID; Dzúrová, D., E. Dragomirecká 2005. Kvalita života a práce. Studie v rámci výzkumného programu Moderní společnost a její proměny, projektu 1J 039/05-1 – Vliv změn světa práce na kvalitu života, Praha.

Za indikátory kvality života spojené s prací se nejčastěji považuje spokojenost s prací a položky hodnotící spokojenost s pracovním výkonem nebo pracovními podmínkami. Příkladem obsažného dotazníku na hodnocení práce, který zahrnuje oblast spokojenosti s prací a celkovou osobní pohodu (well-being) pracovníka, je Quality of Worklife Questionnaire²² vyvinutý v americkém National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Tento dotazník sleduje charakteristiky práce (jako je monotónnost, autonomie, zátěž atd.), atmosféru na pracovišti (vztahy mezi lidmi), zdravotní ukazatele (fyzické zdraví, duševní zdraví, úrazy), pracovní dobu (přesčasy, práci doma) a další proměnné, jako je spokojenost a pracovní výkon.

Ve světě i u nás jsou stovky dotazníků zaměřeny pouze na jednu oblast kvality pracovního života – na zjišťování spokojenosti zaměstnanců v daném zaměstnání, a to nejen proto, že spokojenost zaměstnanců může být počítána mezi faktory ovlivňující dosahování stanovených cílů organizace, ale také proto, že měření spokojenosti pracovníků se stává důležitým motivačním nástrojem – umožňuje zaměstnancům vyjádřit své názory a postoje (větší identifikace s cíli organizace, zlepšení pracovního klimatu, projevení zájmu vedení o každého zaměstnance, minimalizace či odstranění problémů a potenciálních hrozeb apod.). Dotazníky jsou tvořeny kombinací

celé řady otázek zaměřených na různé oblasti, aspekty a okolnosti práce, na hodnoty související s prací a zaměstnáním.

Výsledky výzkumných studií a terénních šetření naznačují, že v současné době za významný faktor přispívající k lepší kvalitě života patří dobré vztahy, „vstřícné sociální prostředí“, které se pojí především s hmotným zabezpečením a rodinným životem. Lepší hmotné zázemí usnadňuje přístup k informacím, zvyšuje kompetentnost při řešení problémů a pojí se s vyšším pracovním příjmem a vyšší spokojeností s prací. Vyšší příjem umožňuje svobodnější volbu způsobu života. Nižší příjem se naopak pojí s častějším vystavením se pracovním a zdravotním rizikům (včetně hrozby nezaměstnanosti) a práci s menší možností jejího ovlivnění. Nerovnováha mezi pracovním úsilím a odměnou přispívá k vyšší psychické zátěži, dlouhodobému stresu, a tím i k horší kvalitě života.

Lze shrnout, že člověk chápe práci jako prostředek ke zlepšení kvality svého života nebo života své rodiny. Kvalitu života snižuje neschopnost získat práci nebo si práci udržet nebo nepříznivé charakteristiky spojené s pracovními podmínkami, povahou práce nebo pracovním kolektivem.

Poznámky:

¹⁰ Doc. PhDr. Karel Balcar, CSc., odd. lékařské psychologie, 3. LFUK Praha.

¹¹ Rozhovor se Z. Velíškem na ČT 24, 22. 12. 2005.

¹² Cummins, R. A., J. Dzuka, B. Y. Arita. 2003. „A Comparison of the Personal Wellbeing Index in Slovakia, Mexico, and Australia.“ In: *Abstracts Challenges for Quality of Life in Contemporary Societies. Fifth Conference of the International Society for Quality-of-Life Studies*. Frankfurt, Germany, July 20-24, 2003, p. 30.

¹³ viz http://acqol.deakin.edu.au/inter_wellbeing/Index_Slovakia.doc

¹⁴ Mgr. Peter Babinčák, Katedra psychologie, Filozofická fakulta, Prešovská univerzita.

¹⁵ Babinčák, Peter. 2004. „Indikátory kvality života. Co považujete za šťastný život?“ Pp. 161-167 in J. Džuka (ed.). *Psychologické dimenzie kvality života*. Prešov: Prešovská univerzita, ISBN 80-8068-282-8.

¹⁶ Křížová, Eva. 2005. „Kvalita života v kontextu všedního dne.“ Pp. 217-232 in J. Payne et al. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton, ISBN 80-7254-657-0.

¹⁷ Zdroj: <http://www.mercerhr.com>.

¹⁸ Quality of Work ..., 2002, www.eurofound.eu.int.

¹⁹ Podle údajů Českého statistického úřadu je průměrný počet odpracovaných hodin v ČR za jeden týden ve 2. čtvrtletí roku 2006 v průměru **39,4 hodiny**. Existují však rozdíly jak z hlediska postavení v zaměstnání, tak podle oborů činnosti. Podnikatelé pracují průměrně týdně 48,9 hodiny. Zaměstnanci na plný úvazek pouze 38,7 hodiny. Nejvíce hodin ve svém hlavním zaměstnání trávili pracující ve stavebnictví (43,9 hodiny), v ubytování a stravování (43,3 hodiny). Nejméně času tráví v práci naopak lidé ve školství s 35,2 hodiny a lidé zaměstnaní ve zpracovatelském průmyslu a v sociálních službách (shodně 37,7 hodiny).

²⁰ <http://www.mapi-research.fr/>

²¹ <http://www.proqolid.org/>

²² <http://www.cdc.gov/niosh/qwlquest.html>

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického šetření

Jan Červenka

Po roce 1989, který přinesl v naší zemi historický zlom v podobě zhroutení předchozího komunistického režimu, prošla nejen společnost, ale i česká ekonomika rozsáhlým komplexem hlubokých proměn,²³ jež se vesměs ve větší či menší míře podstatně dotýkaly i sféry práce a kvality pracovního života. Probíhající změny souvisely v prvé řadě se samotnou transformací a jejím průběhem, ale vedle toho, v podmínkách nesrovnatelně větší a dále postupně narůstající otevřenosti ekonomiky vůči okolnímu světu, tu působily i četné globální vlivy a vývojové trendy, stejně jako se zde projevovaly důsledky evropského integračního procesu, do kterého se v průběhu 90. let země zapojila a který v roce 2004 kulminoval jejím začleněním do Evropské unie.

Ústřední prvek zmíněného komplexu změn, jež přetvářely českou ekonomiku v poslední půldruhé dekádě, představovala především celková transformace výchozího, po čtyři desetiletí existujícího systému jejího řízení založeného na direktivním centrálním plánování, který byl nahrazen mechanismem cenově tržní samoregulace v rámci vztahu mezi poptávkou a nabídkou. Dílčí reformní kroky a opatření hospodářské politiky, které tento proces spouštěly nebo doprovázely,²⁴ od počátku vytvářely společně s různými dalšími vnějšími nebo vnitřními faktory spojenými s ekonomickým vývojem²⁵ silně turbulentní prostředí s rychle se měnícími podmínkami. Tomu se existující ekonomické subjekty musely rychle přizpůsobovat, což ovšem kvůli nedostatku času a finančních prostředků, stejně jako časté nejistotě, pokud jde o budoucnost vlastnických vztahů, absenci motivace stávajících managementů k provádění zásadních restrukturalizačních změn, a i kvůli jiným vnitřním i vnějším okolnostem, neprobíhalo vždy hladce a s úspěchem. Změna ekonomického systému otevřela i prostor ke vzniku a rozvoji soukromého podnikání, stejně jako ke vzniku nebo výraznému rozšíření některých profesí nebo odvětví (zejména v oblasti obchodu a některých služeb souvisejících např. s cennými papíry, financemi, pojištěním, marketingem, zprostředkováním apod.), jejichž existence se bezprostředně do značné míry váže na trh a jeho fungování.

V důsledku toho všeho se během času podstatně měnila celková struktura českého národního hospodářství, a to jak z hlediska vlastnických poměrů, respektive sektorového rozdělení (státní, veřejné, družstevní, soukromé s účastí nebo bez účasti zahraničního kapitálu, smíšené apod.), tak z hlediska odvětvového. Na počátku 90. let prošla česká ekonomika poměrně výrazným poklesem, který měl sice de facto plošný charakter, ale jehož hloubka i doba trvání byly podle odvětví velmi diferencované. Zemědělství, těžbu, řadu odvětví zpracovatelského průmyslu, ale i stavebnictví či některé druhy dopravy zasáhl během první poloviny 90. let hluboký propad poptávky, který vedl ke vzniku potíží u mnoha ekonomických subjektů z těchto oblastí, k útlumu produkce a posléze v řadě případů i k likvidaci postižených podniků nebo organizací. V této souvislosti se kromě jiného objevil i v české společnosti dlouho neexistující fenomén nezaměstnanosti. Tu se

sice až do roku 1997 dařilo v celostátním průměru držet na poměrně nízké úrovni,²⁶ ale regionálně míra nezaměstnanosti dosahovala již v prvních letech transformace v některých oblastech řádově i 10 % a více. V letech 1997 až 1999, kdy ekonomika procházela další recesí, do níž po spekulativním útoku na českou korunu na jaře 1997 vyústily hlavně dlouhodobě neřešené problémy s vnější makroekonomickou nerovnováhou²⁷ a neproběhnuvší restrukturalizací podnikové sféry, se míra nezaměstnanosti v celostátním průměru rapidně zvýšila na více než dvojnásobek své původní hodnoty, přičemž tuto výši si přes různé výkyvy řádově uchovala i v následujících letech hospodářského oživení a růstu, který trvá až doposud. Vzestup nezaměstnanosti a zánik řady společností, v některých případech dokonce známých značek s dlouhou tradicí, se nemohl nepromítat do pocitu jistoty práce a do názorů či postojů české populace ve vztahu k pracovní sféře.

Kromě vzniku a vývoje nezaměstnanosti se v souvislosti se změnou ekonomického systému a s ekonomickou situací objevovaly i další faktory, jež mohly významně působit na to, jak lidé vnímají různé aspekty svého pracovního života nebo obecnou situaci v oblasti práce a zaměstnání. K nim nesporně patřila postupně se prohlubující mzdová a příjmová diferenciacie, v níž se dlouhodobě neprojevují jen více či méně meritokratické (zásluhové) charakteristiky práce, jako kvalifikace, náročnost a složitost vykonávané práce, postavení v řízení, míra osobní odpovědnosti, míra rizika či samotný pracovní výkon a výsledky práce, ale i jiné znaky, často askriptivní povahy, mezi nimiž podstatnou roli stále ještě hraje zejména pohlaví, odvětví, sektor (vlastnická forma), přítomnost zahraničního vlastníka nebo region. V průběhu celého období se různým způsobem měnily právní normy upravující pracovněprávní vztahy, pracovní podmínky a různé další aspekty související s pracovním životem a pracovní sférou. Obtížným vývojem, na kterém se silně podepsala jak politická a společenská atmosféra transformačního období, tak ale i záměrné a systematické působení organizací, skupin či jednotlivců reprezentujících zájmy manažerů nebo podnikatelů, prošlo postavení odborů ve společnosti, v jednotlivých firmách nebo organizacích i v samotném procesu kolektivního vyjednávání.

Další velmi významný faktor, jehož působení je však v různých segmentech ekonomiky dosti odlišné, pak představoval příliv zahraničních investic do české ekonomiky, který zpočátku často souvisel s tzv. velkou privatizací a se snahou investorů proniknout zvenčí na český trh, ve kterém však, zejména po roce 1998, kdy zde začal fungovat propracovaný systém investičních pobídek, postupně převládly velké nové investice orientované spíše na export a opírající se do značné míry o domácí dodavatele. Větší otevřenost ekonomiky i země jako takové s sebou přinesla větší konkurenční tlak, často provázený a zesilovaný nerovnými podmínkami nebo nekalými praktikami hospodářské soutěže (dotace, dumping, falšování zboží, respektive porušování ochranných známek a značek, zcizování duševního vlastnictví apod.), proti kterým po dlouhou dobu nebyla téměř vůbec ze strany státu uplatňována žádná obrana a které i v současnosti přes změněný přístup vlády k této problematice představují vážný problém v řadě oblastí ekonomiky. Na druhou stranu větší otevřenost přispěla k rychlému pronikání nových technologií, zejména pak komunikační, informační a výpočetní techniky s bezprostředním dopadem na práci v řadě profesí, nemluvě o vzniku řady profesí zcela nových. S větší otevřeností země souvisel rovněž zvýšený příliv cizinců, kteří zde dlouhodobě žijí a také pracují. Transformace politického, ekonomického i sociálního systému a jevy či vývojové tendence (včetně např. změn v celkovém životním stylu), které je provázely, vyvolaly v průběhu uplynulých šestnácti let také řadu posunů v obecných hodnotových orientacích a životních postojích obyvatel, což se týkalo i otázek a věcí spojených s pracovní sférou.

Otázkou, jíž se budeme v této kapitole dále zabývat, je to, jak v průběhu onoho místy značně hektického období po roce 1989 lidé žijící v České republice subjektivně vnímali práci, pracovní podmínky a různé problémy spojené s pracovní sférou a jak se jejich postoje a názory na tomto poli i v souvislosti s probíhajícími změnami vyvíjely. Při naší analýze týkající se uplynulého vývoje jsme se přitom museli opírat výlučně o sekundární zdroje empirických dat, která jsou volně dostupná. Část těchto dat tvoří výsledky kontinuálních šetření, jež do konce roku 2000 realizoval Institut pro výzkum veřejného mínění (IVVM) a později jeho nástupce Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM) Sociologického ústavu AV ČR. Ostatní data pak pocházejí z řady jednotlivých sociologických výzkumů uskutečněných někdy v průběhu zkoumaného období, které se nějakým způsobem ve větší či menší míře dotkly problematiky práce a jejichž datové soubory jsou v současnosti k dispozici v Sociologickém datovém archivu Sociologického ústavu AV ČR. Fakt, že disponibilní data pro sekundární analýzu postojů souvisejících s problematikou práce jsou v velké části založena na víceméně nahodilém souboru dílčích, vzájemně na sebe nenavazujících empirických šetření koncipovaných a realizovaných v různém čase rozličnými týmy v rámci odlišných výzkumných projektů, jejichž primární záměry a testované hypotézy byly velmi různorodé, ovšem představuje z hlediska našeho záměru a našich potřeb komplikaci přinášející některá výrazná omezení. Dostupné výzkumy, z nichž mnohé se problematiky práce dotýkaly jen okrajově nebo mimoděk, nepokrývají sledované období příliš rovnoměrně a v rozsahu, který bychom potřebovali. Přitom až na výjimky tyto výzkumy používaly i rozdílné znění otázek s různými škálami odpovědí, různé metody dotazování i výběru respondentů a někdy se dokonce týkaly rozdílně definovaných dílčích podsouborů v rámci populace, jako jsou např. ženy, pracovníci s vysokoškolským vzděláním, lidé pracující v zaměstnaneckém poměru apod. To představuje faktický problém pro možnost přímého sledování vývojových trendů a změn v čase, protože z takových dat nelze vytvářet srovnatelné a konzistentní časové řady. I když však není možné velkou část údajů v čase porovnávat vůbec nebo to lze udělat jen velmi hrubě a orientačně s vědomím metodologické problematičnosti takového srovnání, přesto dostupné údaje poskytují celkem zajímavý obraz toho, jak česká veřejnost v uplynulých letech pohlížela na práci a některé aspekty, které s prací a pracovním životem úzce souvisejí.

Pro větší přehlednost následujícího textu rozebírajícího stav a vývoj vnímání práce v průběhu transformačního období jsme se rozhodli různé postoje a názory, které byly zjišťovány v různých sociologických výzkumech v průběhu času, tematicky rozřadit a seřadit do několika podkapitol, které zahrnují postavení práce v hierarchii životních hodnot české populace, spokojenost s prací, vztahy a atmosféru na pracovišti, hmotné a společenské ocenění práce, negativní jevy na pracovištích, diskriminaci v zaměstnání a na pracovním trhu, jistotu zaměstnání a obavy z nezaměstnanosti, profesní a pracovní mobilitu, pracovní dobu a soulad práce se soukromím a namáhavost a bezpečnost práce.

3.1. Pracovní hodnoty v kontextu ostatních hodnot

Postavení práce a hodnot s ní spojených v celkové hodnotové hierarchii a význam, který práci přikládáme ve svém osobním životě zejména v porovnání s jinými oblastmi, patří k indikátorům charakterizujícím vnímání pracovní sféry a pracovního života v nejobecnější rovině a zároveň

představují významný faktor, který podstatně ovlivňuje individuální přístup a vnímání každého z nás ve vztahu k práci, respektive k pracovní části našeho života a konkrétním jednotlivostem, které jej provázejí. Není obtížné si představit, že lidé kladoucí svoji práci výše než jiní mohou na stejné podněty týkající se pracovního života reagovat velmi odlišně v porovnání s těmi, pro něž práce právě nepředstavuje smysl jejich života. Je nanejvýš pravděpodobné, že ti, kdo v práci vidí své poslání a pro něž samotná práce představuje klíč k vlastní seberealizaci, budou osobně mnohem více angažovaní na tomto poli a zároveň i mnohem citlivější na konkrétní problémy či naopak pozitivní skutečnosti spojené s vlastní prací než lidé, kterým je práce lhostejná nebo dokonce pro které jakákoli práce představuje pouze nutné zlo, aby člověk mohl nějak přežít.

Pokud jde o možnosti sekundárně analyzovat vývoj situace v průběhu transformačního období, v případě hodnotových orientací je situace ze všech oblastí, jimiž se budeme zabývat dále, poměrně příznivá. Hodnotové orientace představují v současné sociologii celkem populární oblast empirického výzkumu, přičemž jednotlivá realizovaná šetření se za použití identických otázek obvykle s odstupem času opakují a většinou v nich nechybějí ani podrobně rozpracované hodnoty spojené s prací a pracovním životem. Jedna taková baterie otázek mapující hodnotové orientace české veřejnosti se např. ve výzkumech CVVM a jeho předchůdce IVVM objevuje už od roku 1990, přičemž k dispozici jsou srovnatelná data i z let 1994, 1999 a 2004, což dobře umožňuje podívat se, jakými změnami prošla v tomto ohledu česká společnost v průběhu devadesátých let. Výsledky zachycuje tabulka 3.1.

Obecně můžeme konstatovat, že téměř celá populace přikládá značný význam vztahům s blízkými lidmi, ať už jde o rodinu nebo přátele, což platí pro celé sledované období. Téměř všichni dotázaní ve všech dosavadních výzkumech označovali za velmi nebo spíše důležité žít ve spokojené rodině, pomáhat své rodině a přátelům nebo mít přátele, se kterými si rozumí, přičemž hlavní váha odpovědí zde vždy ležela v kategorii „velmi důležité“. K podobně univerzálně sdíleným hodnotám v průběhu celého období se řadilo také prostředí, ve kterém lidé žijí, a vlastní zdraví.

Pokud jde o pracovní život, výsledky ukazují, že i hodnoty jako „mít zajímavou práci“ nebo „mít užitečnou práci“ jsou podstatné či dokonce „velmi důležité“ pro většinu respondentů výzkumu a že v pořadí ostatních hodnot (údaje v tabulce 3.1 jsou seřazeny podle velikosti podílu hodnocení příslušné hodnoty jako „velmi důležité“ v posledním výzkumu z května 2004) figurují tyto položky velmi vysoko. Značný význam většina dospělých Čechů připisuje také práci v kolektivu sympatických lidí a pochopitelně možnosti mít za práci vysoký výdělek, přičemž však za důležité považuje i to, aby v práci podávala perfektní profesionální výkon. O něco nižší, i když stále ještě výrazně převažující pocit významnosti se pojí i s možností zkoušet v souvislosti s prací nové věci a především pak s potřebou mít alespoň nějakou práci a nebýt odkázaný na podporu. Pouze menšinová, i když nezanedbatelná část respondentů za důležité označila vlastnictví firmy, kde člověk může být vlastním pánem, a možnost mít práci spojenou s řízením činnosti jiných lidí.

Takto vysoce postavený význam ve spojení s většinou zkoumaných pracovních hodnot byl zaznamenán i přesto, že vždy bezmála polovinu respondentů šetření tvořili lidé ekonomicky neaktivní včetně důchodců a studentů, jichž osobně se pracovní sféra bezprostředně nedotýká v takové míře, jako tomu je u lidí v ekonomicky aktivním věku, což se do vnímání významu těchto hodnot nezbytně promítá. Lidé, kteří jsou v ekonomicky aktivním věku a kteří pracují nebo by alespoň pracovat chtěli, přikládají pracovním hodnotám v průměru podstatně vyšší váhu než ti,

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.1. Hodnotové orientace – důležitost jednotlivých stránek života (%)

	1990	1994	1999	2004
Žít ve spokojené rodině	97	98	97	96 (79)
Pomáhat především své rodině a přátelům	96	96	97	96 (64)
Mít přátele, se kterými si dobře rozumím	96	96	95	96 (64)
Žít ve zdravém životním prostředí	98	96	95	95 (62)
Mít zajímavou práci, která by mě bavila	88	81	82	89 (61)
Mít práci, která má smysl, je užitečná	90	81	79	89 (56)
Žít zdravě, starat se o své zdraví	96	93	94	94 (55)
Žít podle svého přesvědčení	94	94	94	93 (54)
Žít v hezkém prostředí	97	96	94	95 (53)
Pracovat v kolektivu sympatických lidí	86	77	79	87 (49)
Vydělávat hodně peněz	80	74	65	86 (47)
Mít vždy své nerušené soukromí	83	78	79	81 (41)
Podávat perfektní profesionální výkon	79	70	71	78 (39)
Pomáhat těm, kdo pomoc potřebují	86	79	77	85 (35)
Být oblíbený mezi lidmi	82	82	78	84 (32)
Mít přátele, kteří mi mohou být užiteční	73	68	66	79 (31)
Žít příjemně, užívat si	67	69	71	79 (29)
Mít čas hlavně na své koníčky a zájmy	67	69	70	75 (29)
Mít práci, která umožňuje zkoušet nové věci	58	51	50	65 (28)
Mít co nejvšestrannější vědomosti, všeobecný přehled o kultuře, vědě, technice, politice	71	66	70	75 (27)
Podílet se na zlepšování života v místě mého bydliště	70	55	53	74 (27)
Mít jakoukoli práci, jen abych byl zaměstnán a nebral podporu	59	46	56	67 (27)
Být dobře informován o dění u nás a ve světě	81	65	71	78 (25)
Aktivně se podílet na ochraně přírody	–	61	59	70 (23)
Pomáhat rozvoji demokracie ve společnosti	69	51	54	65 (22)
Žít zajímavý, vzrušující život	54	52	53	59 (19)
Mít vlastní firmu, kde mohu být svým pánem	28	29	31	37 (18)
Dosáhnout významného postavení ve společnosti	36	35	33	50 (15)
Žít podle náboženských zásad	37	28	29	31 (13)
Mít hezké věci, které nemá každý	38	39	33	36 (12)
Mít práci, která umožňuje řídit činnost jiných lidí	30	29	26	34 (10)
Prosazovat politiku mé strany, hnutí	31	32	22	31 (9)

Zdroj: CVVM.

Poznámka: Údaje mimo závorku představují součet podílů odpovědí „velmi důležité“ a „spíše důležité“, přičemž dopočet do 100 % v každém políčku tabulky tvoří součet odpovědí „spíše nedůležité“, „zcela nedůležité“ a „neví“. Údaje v závorce pak představují samotné podíly odpovědí „velmi důležité“.

kterých se již nebo ještě vlastní ekonomická aktivita netýká. Přitom uvedené pracovní hodnoty, alespoň v míře deklarované významnosti, překonávají řadu vysoce atraktivních položek, jako je např. možnost nerušeného soukromí, obliba mezi lidmi, možnost příjemně si užívat nebo dostatek času na koníčky či zájmy. Je sice otázkou, do jaké míry se tady u respondentů projevuje určitá tendence k autostylizaci v podobě poskytování takových odpovědí, jež se „sluší a patří“, ale postavení některých jiných položek zkoumané baterie, jež jsou společensky v módě a u kterých by se podobný efekt pravděpodobně projevil rovněž, spíše naznačuje, že většina respondentů se snažila odpovídat upřímně. V každém případě lze tvrdit, že pracovní sféra a práce mají v povědomí lidí vysokou důležitost.

Z tabulky 3.1 je rovněž patrné, že v případě pracovních hodnot se jejich váha a relativní pozice v hierarchii hodnot v čase – na rozdíl od takřka nehybného postavení rodinných hodnot či zdraví – poměrně výrazně měnila, i když velkou důležitost si udržovala po celé sledované období. Přesto však v průběhu 90. let byl v tomto ohledu patrný určitý pokles, který se však mezi roky 1999 a 2004 zcela otočil. To, že aktuálně lidé přikládají práci větší význam než v roce 1994 nebo ještě v roce 1999, může být s velkou pravděpodobností důsledek existence dlouhodobě zvýšené nezaměstnanosti zejména v porovnání s obdobím do roku 1997, která vyvolala nejistotu na tomto poli a tím zvýšila hodnotu práce jako takové v očích české populace. Tomu ostatně nasvědčuje i skutečnost, že u položky „mít jakoukoli práci, jen abych byl zaměstnan a nebral podporu“ došlo k výraznému nárůstu významnosti už mezi roky 1994 a 1999. U kvalitativně vyšších pracovních hodnot se efekt vyššího oceňování práce mohl dostavit později v období odeznění ekonomické krize, která se v roce 1999 široce promítala i do výsledků jiných výzkumů na jiná témata.

Výše popsané obecné výsledky vypovídají mnohé o míře významu, jež lidé ve svém životě přikládají jednotlivým zkoumaným hodnotám. Podívejme se ale nyní, zda lze v těchto datech odhalit i nějaké skryté struktury, které by nám o hodnotové orientaci řekly ještě něco víc. Na základě faktorové analýzy provedené na datech získaných v květnu 2004 můžeme odlišit 6 různých faktorů, které jednotlivé položky baterie rozdělují podle oblastí lidského života, jež lze přibližně definovat jako „soukromý život“ (v širokém pojetí, jež zahrnuje celé bezprostřední okolí a vztahy v něm, stejně jako některé hodnoty podstatné pro tělesnou a duševní pohodu, včetně např. možnosti žít v souladu s vlastním přesvědčením či pomocí potřebným), „požitkářský život“, „seberealizace a sebeuplatnění“, „veřejný život“, „zaměstnání“ a „mravní hodnoty“ (viz tabulku 3.2).

Z tabulky 3.2 je patrné, že hodnoty spojené s prací se v podstatě rozdělily do dvou skupin stojících za dvěma odlišnými faktory, které jsme označili jako „zaměstnání“ a „seberealizace a sebeuplatnění“. Z výčtu položek stojících za faktorem „zaměstnání“ lze intuitivně soudit, že tento faktor je víceméně univerzální, protože hodnoty, jež se na jeho tvorbě nejvíce podílejí, jsou přijímány jako důležité průřezově a všeobecně celou populací, případně alespoň tou její částí, která se nachází v ekonomicky aktivním věku. Naproti tomu položky související se „seberealizací a sebeuplatněním“ jsou více specifické z pohledu konkrétního naturelu každého jednotlivce, míry a potřeby jeho činnosti, konkrétního životního stylu, životních priorit, životních ambicí, tížadosti apod. V tomto případě by se dal očekávat častější výskyt významných sociodemografických diferencí než u faktoru zaměstnání, což analýza také plně potvrdila.

Ukázalo se, že faktor „zaměstnání“ nevykazuje žádné podstatné rozdíly z hlediska pohlaví a že hodnotám, které jej společně utvářejí, přikládají muži i ženy přibližně stejný význam. Naproti tomu oblast „seberealizace a sebeuplatnění“ je z pohledu pohlaví zřetelně diferencována,

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.2. Faktorová analýza – hodnotové orientace

FAKTOR 1 – soukromý život	FAKTOR 2 – požitkářský život
Žít ve spokojené rodině Žít zdravě Žít ve zdravém prostředí Pomáhat rodině, přátelům Mít přátele, s kterými si rozumím Žít podle svého přesvědčení Žít v hezkém prostředí Pomáhat těm, co to potřebují Mít nerušené soukromí	Užívat si Mít hezké věci, které každý nemá Mít přátele, kteří mohou být užiteční Žít zajímavý život Mít čas hlavně na koníčky Dosáhnout významného postavení Vydělat hodně peněz Žít v hezkém prostředí
FAKTOR 3 – seberealizace a sebeuplatnění	FAKTOR 4 – veřejný život
V práci řídit druhé V práci zkoušet nové věci Mít všeobecný přehled Mít vlastní firmu Být informován o dění u nás, ve světě Dosáhnout významného postavení Perfektní profesionální výkon	Prosazovat politiku strany Rozvíjet demokracii ve společnosti Zlepšovat život v bydlišti Podílet se na ochraně přírody
FAKTOR 5 – zaměstnání	FAKTOR 6 – mravní hodnoty
Mít zajímavou práci Mít jakoukoliv práci Dělat smysluplnou práci Vydělat hodně peněz Být informován o dění u nás a ve světě	Žít podle náboženských zásad Pomáhat těm, co to potřebují

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

příčemž to jsou vždy muži, kdo ve větší míře přikládá hodnotám z této oblasti význam. Výrazně častěji než ženy muži označovali za důležité především to, mít vlastní firmu a při práci řídit druhé, což koresponduje i se skutečností, že na pozicích manažerů a podnikatelů lze vidět podstatně více mužů než žen.

Pokud jde o hodnoty tvořící faktor zaměstnání, není nijak překvapivé, že jeho důležitost klesá u lidí starších 60 let, z nichž naprostou většinu tvoří občané, kteří již mají ekonomicky produktivní část svého života za sebou a pro které práce z hlediska osobní perspektivy už nehraje klíčovou roli. Ostatní věkové kategorie se v tom, jakou důležitost přikládají těmto hodnotám, přitom nijak významně nelišily, a to včetně mladých lidí ve věku od 15 do 19 let, kteří většinou svoji kariérní dráhu dosud nezahájili. Význam, který je připisován hodnotám z oblasti „seberealizace a sebeuplatnění“, naopak s rostoucím věkem klesá průběžně a nikoli jen po dosažení hranice věku odchodu do důchodu.

Pokud jde o rozdíly mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami, ty jsou opět mnohem výraznější u hodnot spojených se „seberealizací a sebeuplatněním“ než u hodnot obecně pracovních, které se objevují za faktorem „zaměstnání“. Význam položek z oblasti „seberealizace a sebeuplatnění“ jednoznačně roste spolu s vyšší nejvyššího stupně dosaženého vzdělání.

Zajímavé rozdíly můžeme nalézt mezi skupinami s odlišným ekonomickým postavením.²⁸ Hodnoty z oblasti „seberealizace a sebeuplatnění“ považují za relativně významnější osoby samostatně výdělečně činné, lidé pracující ve vedoucích funkcích nebo vysoce kvalifikovaní odborníci, ale také studenti a učni. Zcela jinak je tomu však u obecně pracovních hodnot. Tyto hodnoty za důležité považovali relativně častěji lidé pracující v dělnických profesích, ale i respondenti, kteří v době šetření byli nezaměstnaní. Je zřejmé, že práce hraje důležitou roli v životě většiny lidí, ovšem různé sociální skupiny kladou zřetelně odlišný důraz na jednotlivé aspekty pracovní činnosti z hlediska jejich významu. Nezaměstnaní častěji považují za důležité mít jakoukoliv práci, dělníci vyzdvihují především vysoký výdělek, osoby samostatně výdělečně činné kladou větší důraz na to, mít vlastní firmu, zkoušet v práci nové věci a řídit druhé. Studenti pak relativně častěji připisovali velký význam zajímavé práci, ve které se dají zkoušet nové věci a vydělat hodně peněz, případně i mít vlastní firmu.

Již z výše analyzované baterie konkrétních hodnot, jimž respondenti přiřazovali míru významnosti na čtyřbodové škále nezávisle na jiných položkách, lze zhruba vytušit, jakou pozici v hierarchii hodnot pracovní sféra zaujímá. Nicméně tato metoda zkoumání významu hodnot pro jednotlivce je primárně určena pouze k odlišení toho, co respondenti ze svého pohledu považují za významné a co naopak nikoli. Samotnou hierarchii jednotlivých položek z hlediska intenzity jim přisuzovaného významu či alespoň pořadí jednotlivých zastřešujících oblastí identifikovaných v rámci faktorové analýzy uvedená baterie zachycuje jen velmi hrubě v rámci kategorií dotyčné škály, a to jen mezi položkami, které jsou respondenty hodnoceny rozdílnými variantami odpovědi. Tento problém řeší jiný typ dotazu, ve kterém dotázaní stanovují pořadí jednotlivých položek nebo sfér života podle významu. Jeden takový výzkum, v němž byla zkoumána hierarchie významnosti oblastí, které do značné míry odpovídají oblastem identifikovaným v rámci našich výše zmíněných analýz, proběhl v říjnu 2004 v CVVM SOÚ AV ČR.²⁹ Dotázaní v rámci výzkumu obdrželi kartu se šesti vybranými oblastmi, které měli seřadit podle významu, jež mají tyto oblasti pro ně samotné.³⁰

Tabulka 3.3. Umístění životních oblastí podle významu pro respondenta (%)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	Neví	Prům.
Rodina	77,2	13,3	4,9	2,9	0,9	0,4	0,4	1,38
Přátelé a známí	10,4	32,9	31,1	20,5	3,7	1,0	0,4	2,77
Práce	8,7	38,3	24,9	19,9	4,7	1,9	1,6	2,79
Volný čas	2,1	8,9	28,6	38,8	14,5	5,9	1,2	3,73
Veřejná činnost, angažovanost, politika	0,6	2,4	3,7	10,6	52,1	25,7	4,9	4,98
Náboženský život	0,8	4,1	6,2	5,4	19,1	59,2	5,2	5,27

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2004, šetření 04-10.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Výsledky zachycené v tabulce 3.3, která ukazuje relativní četnosti jednotlivých umístění příslušných oblastí a celkový průměr umístění pro každou oblast, jasně vypovídají o tom, že z celkového pohledu zdaleka nejdůležitější sféru života představuje rodina. Tu na první místo postavily více než tři čtvrtiny dotázaných. Jinou než nejvyšší prioritu rodině přitom přisuzovali především lidé mladí, svobodní a bezdětní, častěji šlo o muže než ženy a poněkud nižší frekvence prvního místa se zde vyskytla rovněž u rozvedených a těch, kdo žijí ve své domácnosti sami.

Na druhém a třetím místě, prakticky bez rozdílu z hlediska celkového průměru získaných umístění a jen s nevelkými diferencemi, pokud jde o podíly v jednotlivých pořadích, skončili přátelé a známí společně právě s prací. Práci přitom relativně výše v průměru řadili kvalifikovaní dělníci (průměr 2,28), vysoce kvalifikovaní odborní nebo vedoucí pracovníci (2,39), nezaměstnaní (2,62), lidé ve věku 30 až 44 let (2,54) a 45 až 59 let (2,63). Výrazně nižší prioritu jí naopak přisuzovali studenti (3,42), respektive mladí lidé ve věku 15 až 19 let (3,47). Kromě toho má práce relativně větší význam pro muže (2,68) než ženy (2,90). Naopak přátele a známé kladou relativně výše mladí lidé ve věku 15 až 19 let (2,06) a v menší míře od 20 do 29 let (2,55), často studenti (2,11).

Až na čtvrtém místě s poměrně výraznou mezerou za sférou práce skončila oblast volného času. Podobně, jako tomu bylo v případě přátel a známých, i tuto oblast stavěli v průměru výše mladí ve věku 15 až 19 let (3,15), respektive studenti (3,21). Relativně vyšší význam volnému času oproti jiným skupinám přisuzují i nekvalifikovaní dělníci (3,52) a nezaměstnaní (3,47). Na konci žebříčku životních sfér podle připisovaného významu s velkým odstupem figurují společně veřejný a náboženský život.

Pro doplnění předchozích analýz se ještě podívejme, jaké výsledky přinesla další podobná otázka, která se problematiky hodnot dotkla. V této otázce, která byla součástí listopadového šetření CVVM v roce 2003, měli respondenti za úkol seřadit 7 různých životních cílů podle důležitosti, jakou jim ve svém životě přikládají (viz tabulku 3.4).

Tabulka 3.4. Co je pro nás v životě důležité – pořadí jednotlivých hodnot (%)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	Prům.
Mít stálého partnera	28	20	18	12	10	8	4	2,96
Mít děti	25	19	18	14	11	7	6	3,10
Dosáhnout úspěchu v zaměstnání	18	20	16	18	14	9	5	3,32
Vdát se, oženit se (být vdaná, ženatý)	10	17	17	16	16	10	14	3,95
Dosáhnout co nejvyššího vzdělání	19	10	12	12	15	12	19	4,06
Věnovat se svým zálibám	6	10	11	15	17	28	13	4,61
Žít pestrým společenským životem	5	7	8	10	15	21	34	5,20

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2003, šetření 03-11.

Jak ukazuje tabulka 3.4, v průměru nejvýše opět figurovaly rodinné hodnoty – trvalý partnerský vztah a položka „mít děti“. Na pomyslném třetím místě a jen poměrně těsně za dětmi pak skončily pracovní úspěchy, které 17 % dotázaných označilo za nejdůležitější a 36 % dalších je zařadilo na druhé či třetí místo. S výrazným odstupem za pracovními úspěchy se z hlediska průměrného pořadí nachází svatba a dosažení co nejvyššího vzdělání, které ovšem poměrně často zejména mladí respondenti, respektive studenti kladli na první místo. Možnost věnovat se svým zálibám skončila v žebříčku důležitosti daleko za vzděláním jako předposlední. V průměru jako nejméně důležité se dotázaným jevílo žít pestrým společenským životem.

Podívejme se rovněž na to, jaké životní cíle kladli na první místo muži a jaké ženy. Největší rozdíl v životních cílech se týkal dětí, které za svůj nejdůležitější životní cíl označilo 33 % dotázaných žen (položka „mít děti“ se tak stala tou, kterou ženy nejčastěji řadily na první místo), ale pouze 17 % oslovených mužů. Relativně výše ženy kladou i cíl mít stálého partnera, i když tady se rozdíl netýkal prvního místa, na kterém byl v rámci obou pohlaví podíl shodný, nýbrž místa druhého (24 % ženy, 15 % muži). Pořadí „mužských cílů“ vypadá poněkud odlišně. Muži řadili nejčastěji na první místa vedle stálého partnerského vztahu zejména úspěch v zaměstnání (23 %) a dosažení co nejvyššího vzdělání (20 %). Porovnáme-li tyto výsledky s tím, co bylo uvedeno výše, můžeme konstatovat, že práce obecně hraje v životě mužů i žen velmi důležitou roli, ale pokud jsou ženy nuceny rozhodovat mezi oblastmi nebo hodnotami, pak v porovnání s muži kladou do popředí častěji to, aby měly děti a stálého partnera, respektive ve zvýšené míře upřednostňují rodinné hodnoty.

Zajímavou informaci o tom, jaký význam jednotlivým aspektům své pracovní činnosti lidé přikládají, nabízejí také odpovědi na otázku: „Proč chodíme do práce?“, která byla respondentům položena v dubnu 2003.³¹ Respondentům byl předložen seznam možných důvodů a oni se u každého měli vyjádřit, jak je pro ně tento konkrétní důvod důležitý. Z analýzy výsledků vyplynulo, že téměř všechny ekonomicky aktivní respondenty motivuje vícero podstatných důvodů k tomu, aby pracovali.

Jak ukazuje tabulka 3.5, zdaleka nejvýznamnější, respektive nejčastěji citované jsou důvody finanční. Prakticky všichni dotázaní totiž uvedli, že práce je pro ně zdrojem finančního zabezpečení a že jsou rovněž motivováni snahou vylepšit rodinný rozpočet, zabezpečit se pro nemoc či stáří a být nezávislí. Vedle finančních aspektů hrají pro velkou většinu respondentů důležitou roli ale i motivy společenské, tedy chuť být v kontaktu s jinými lidmi, stejně jako skutečnost, že jim jejich práce přináší zábavu a pozitivní pocity plynoucí z uspokojení z dobře odvedené práce, z vlastní užitečnosti, respektive naplnění života či uplatnění kvalifikace.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.5. Proč chodíme do práce? (%)

	Velmi důležité	Spíše důležité	Spíše nedůležité	Zcela nedůležité	Důležité/ nedůležité
Práce je prostředkem finančního zajištění	81	17	2	0	98/2
Chci vylepšit rodinný rozpočet	73	22	4	0	95/4
Jsem rád mezi lidmi	48	42	8	2	90/10
Práce mne baví	51	37	11	1	88/12
Chci být nezávislý	57	31	10	1	88/11
Chci se zabezpečit pro nemoc a stáří	54	33	10	2	87/12
Pokládám svou práci za důležitou	38	40	17	4	78/21
Pro dobrý pocit ze zvládnání pracovních cílů, úkolů	33	42	18	5	75/23
Chci využít své vzdělání	37	36	21	5	73/26
Bylo by nezvyklé (divné) nepracovat	32	39	19	7	71/26
Nevím, co bych jinak dělal, jsem zvyklý pracovat	36	33	23	7	69/30
Práce je mou životní náplní	29	35	25	9	64/34

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2003, šetření 03-04.

Poznámka: Otázka byla položena pouze ekonomicky aktivním respondentům (n = 627). Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „neví“.

3.2. Spokojenost s prací celkově a hodnocení dílčích aspektů práce

Spokojenost s prací je bezesporu významným ukazatelem toho, jak se lidé ve svém zaměstnání cítí. Ve výzkumech, které se jakkoli zabývají problematikou pracovní sféry, se otázka či otázky zjišťující spokojenost s prací nebo otázky podobného charakteru objevují poměrně často. V zásadě jde přitom o dva různé typy dotazů, z nichž jeden představují otázky, které zjišťují celkovou spokojenost s prací či se současným zaměstnáním respondenta, ve druhém případě se jedná o baterie otázek zkoumajících spokojenost s vybranými dílčími aspekty respondentova pracovního života, respektive jeho zaměstnání.

V obou typech dotazů na spokojenost s prací nebo její hodnocení však existuje značná variabilita, pokud jde o samotné znění otázky, což se u druhého typu týká i výběru a definování zjišťovaných položek, a bohužel také pokud jde o používané škály odpovědí, respektive počet a pojmenování jejich kategorií. Metodologické experimenty a praktické zkušenosti ukazují, že tyto parametry otázek mají velmi podstatný vliv na výsledky šetření, respektive na rozložení odpovědí v rámci škály. Nejenže je absolutně nemožné srovnávat vzájemně výsledky v případě škál se

sudým a lichým počtem kategorií nebo že je krajně problematické porovnávat výsledky z kratších a delších škál s tím, že se delší škály zredukuje spojením některých kategorií. Už i jen odlišné pojmenování některých bodů škály s jinak stejně velkým počtem kategorií nebo např. to, že v jedné otázce je použita škála se slovním popisem u všech kategorií, zatímco ve druhé má škála slovně definované pouze krajní hodnoty, ačkoli ty jsou definovány identicky jako v prvním případě, je s to způsobit až překvapivě velké rozdíly v tom, kam se respondenti na příslušné škále zařadí.

Kromě toho významnou roli hraje i způsob dotazování, to, jestli tazatel dotázanému možné varianty odpovědí čte či nikoli, jestli respondent má tyto varianty před očima na nějaké kartě či nikoli, jestli – ať už čtený nebo vizuálně předložený – výčet variant odpovědí začíná pozitivními či naopak negativními hodnotami, jestli v nabídce explicitně figuruje varianta „neví“ apod. Z těchto důvodů je i navzdory značné frekventovanosti otázek týkajících se spokojenosti s prací prakticky nemožné na základě dostupných dat sestavit jednu konsistentní a metodologicky nezpochybnitelnou časovou řadu, která by zachycovala průběžný vývoj spokojenosti s prací nebo nějaké její podobné hodnocení v celém transformačním období.

Nicméně dostupné výsledky týkající se zjišťování celkové spokojenosti s prací indikují, že v celkovém hodnocení práce v průběhu transformace poměrně jednoznačně převažovala spokojenost nad nespokojeností. Pro ilustraci uvedme alespoň několik vybraných příkladů, které rámcově pokrývají celé transformační období.

Jedním z prvních výzkumů, kde se otázka týkající se spokojenosti s prací objevila, byl „Evropský výzkum hodnot – 1991“,³² který byl posléze zopakován v roce 1999 jako „Evropský výzkum hodnot – ČR 1999“.³³ Tento výzkum, který se problematiky pracovní sféry dotkl pouze okrajově, zjišťoval celkovou spokojenost s prací s použitím desetibodové škály.³⁴

Tabulka 3.6. Spokojenost s prací (%)

	1991	1999
Nespokojen	2,2	1,7
2	1,1	0,6
3	3,4	3,9
4	4,0	4,2
5	12,5	10,6
6	10,3	9,9
7	15,1	14,5
8	21,4	23,9
9	13,7	15,0
Spokojen	16,3	15,7
Průměr	7,18	7,29

Zdroj: Evropský výzkum hodnot 1991, 1999.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Výsledky zachycené v tabulce 3.6 ukazují, že na počátku 90. let při hodnocení svého zaměstnání se v rámci desetibodové škály asi tři čtvrtiny lidí (76,8 %) zařazovaly do poloviny bližší poloze „spokojen“. Převládající spokojenost se zaměstnáním ukazoval i průměr sebezařazení na desetibodové škále (se středem v 5,5), který dosáhl hodnoty 7,18. Od tohoto výsledku se pak příliš nelišila ani situace zaznamenaná v šetření z roku 1999, kdy podíl respondentů klonících se ke spokojenosti činil 79 %. Celkový průměr se pak zvýšil na 7,29, což představuje pouze nepatrné zlepšení.

Jiným šetřením, v jehož rámci byla zjišťována celková spokojenost se zaměstnáním, a to pro změnu na sedmibodové škále,³⁵ byl další výzkum z roku 1991 nazvaný „Sociální spravedlnost – Československo 1991“,³⁶ který byl pod identickým názvem s výjimkou pozměněného letopočtu opakován v roce 1995³⁷ (viz tabulku 3.7).

Tabulka 3.7. Spokojenost se zaměstnáním (%)

	1991	1995
Zcela nespokojen	4,3	2,6
2	6,6	5,0
3	7,0	9,6
4	13,8	13,3
5	17,0	18,2
6	27,9	26,8
Zcela spokojen	23,4	24,5
Průměr	5,10	5,18

Zdroj: Sociální spravedlnost – Československo 1991, 1995.

Podobně jako u předchozího výzkumu používajícího desetibodovou škálu pozitivní hodnocení vlastního zaměstnání u respondentů zcela jednoznačně převažovalo, když více než dvě třetiny (68,3 % v roce 1991, 69,5 % v roce 1995) z nich se na sedmibodové škále zařadily do tří kategorií nejbližších poloze „zcela spokojen“. Rozdíly ve výsledcích mezi roky 1991 a 1995 přitom byly statisticky zcela bezvýznamné.

Že je správná interpretace výše uvedených výsledků jako potvrzení převahy spokojenosti s prací nad nespokojeností, což nemusí být až tak samozřejmé vzhledem k tomu, že v obou případech byly slovně definovány pouze krajní body užitých škál, přesvědčivě dokládá další výzkum z roku 1995 realizovaný pod názvem „Ženy a muži na trhu práce II“.³⁸ Tento výzkum obsahoval mj. otázku na celkovou spokojenost s prací, která operovala jen se čtyřmi slovně definovanými kategoriemi.³⁹ V odpovědi na ní 19 % dotázaných uvedlo, že je „velmi spokojeno“, 60,4 % vypovědělo, že je „spíše spokojeno“, „spíše nespokojeno“ bylo podle vlastních slov 16,2 % respondentů a „velmi nespokojeno“ 4,4 %. V letech 1994 a 1996 pak dvakrát v podstatě nepřilíš odlišnou otázku ekonomicky aktivním respondentům položil také Institut pro výzkum veřejného mínění s podobnými výsledky.⁴⁰

V roce 1997 se v rámci mezinárodního výzkumu ISSP, uskutečněného pod názvem „Pracovní orientace“⁴¹ a poměrně zevrubně zkoumajícího právě problematiku pracovního života, celková spokojenost se zaměstnáním zjišťovala na kompletně popsané sedmibodové škále spokojenosti, kterou ukazuje tabulka 3.8.

Tabulka 3.8. Spokojenost se zaměstnáním (%)

	%
Zcela spokojen	15,4
Velmi spokojen	13,0
Docela spokojen	50,4
Ani spokojen, ani nespokojen	14,3
Docela nespokojen	4,7
Velmi nespokojen	1,1
Zcela nespokojen	0,9
Neví	0,2

Zdroj: ISSP 1997 – Pracovní orientace.

I zde je z výsledků zřejmá naprostá převaha spokojenosti, kterou deklarovaly více než tři čtvrtiny (78,8 %) respondentů, zatímco explicitní nespokojenost se objevila ve vyjádření pouhých 6,7 % dotázaných. Kromě toho pak údaje v tabulce 3.8 zřetelně dokládají skutečnost zmiňovanou v úvodu této podkapitoly, že takový na první pohled nepatrný a banální rozdíl v metodice výzkumu, jako je použití škály s doslovným popisem u každého jejího bodu a naopak škály sémanticky definované pouze v jejích krajních polohách při jinak identickém znění otázky, stejném rozsahu škály i totožném pojmenování krajních bodů, může mít dramatický vliv na celkové rozložení odpovědí v rámci užití škály. Pokud vedle sebe postavíme výsledky z výzkumu ISSP a výzkumů „Sociální spravedlnost – Československo 1991“ a „Sociální spravedlnost – Československo 1995“, které jsou uvedeny v tabulce 3.7, vidíme, že použití slovně definovaných kategorií po celé škále v šetření ISSP 1997 vedlo oproti předchozím výzkumům k velmi nerovnoměrnému rozdělení odpovědí, z nichž polovina se koncentrovala do jediného bodu, a to „docela spokojen“. Relativně nízký podíl nespokojených v rámci explicitně kategorizované škály užití v ISSP 1997 pak těžko lze interpretovat jako pozitivní posun v porovnání s uvedenými výzkumy z let 1991 a 1995, kde byly podíly ve třech sousedících kategoriích počínaje krajem definovaným jako „zcela nespokojen“ zřetelně vyšší. Mnohem pravděpodobnější vysvětlení tohoto rozdílu představuje možnost, že ne všichni respondenti onu vnitřně nepopsanou škálu spokojenosti či nespokojenosti vnímají jako symetrickou s neutrální či pocitově smíšenou polohou uprostřed a že pro část z nich už kategorie sousedící s bodem „zcela nespokojen“ znamená něco jako „tak trochu spokojen“, což už ale výzkumník nemá šanci zpětně rozpoznat.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.9. Celková spokojenost se zaměstnáním (%)

	%
Velmi spokojen/a	16,2
2	37,3
3	28,8
4	11,4
5	4,9
Velmi nespokojen/a	1,4
Průměr	2,56

Zdroj: Deset let společenské transformace – 1999.

Rozsáhlý výzkum sociální mobility a stratifikace z roku 1999 pojmenovaný „Deset let společenské transformace“⁴² rovněž zjišťoval celkovou spokojenost se zaměstnáním, a to na šestibodové škále s krajními polohami 1 = „velmi spokojen“ a 6 = „velmi nespokojen“ a bez jmenovitého určení zbývajících bodů ležících uvnitř škály. Více než čtyřpětinová většina (82,3 %) respondentů se v rámci této škály zařadila do poloviny bližší poloze „velmi spokojen“.

V květnu 2003 a v únoru 2004 pak v rámci svého pravidelného kontinuálního výzkumu obecnou otázku na spokojenost se svým zaměstnáním do šetření zařadilo CVVM, a to s použitím pětibodové škály.⁴³

Tabulka 3.10. Spokojenost s prací celkově (%)

	Květen 2003 (N = 580)	Únor 2004 (N = 583)
Velmi spokojen	18	13
Spíše spokojen	48	42
Tak napůl spokojen, napůl nespokojen	28	39
Spíše nespokojen	5	4
Velmi nespokojen	1	2

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2003 a 2004, šetření 03-05 a 04-02.

Jak ukazují výsledky v tabulce 3.10, převažující spokojenost se svým zaměstnáním v obou šetřeních vyjádřila vždy podstatně více než polovina ekonomicky aktivních respondentů, i když pozdější šetření zaznamenalo úbytek dotázaných deklarujících explicitní spokojenost a nárůst podílu těch, kdo jsou podle svých slov „napůl spokojeni a napůl nespokojeni“. Samotný podíl fakticky nespokojených byl ovšem v obou šetřeních shodně jen šestiprocentní, což koresponduje s dlouhodobými zkušenostmi z jiných výzkumů, které rovněž ukazují (viz např. výše citované

výsledky z šetření ISSP 1997 uvedené v tabulce 3.8), že výslovná nespokojenost s vlastní prací en bloc byla a je v České republice jen řídkým jevem.

Je přitom třeba říci, že i při své jednoznačně pozitivě celková spokojenost s prací vykazuje jisté sociodemografické diference. Pokud budeme brát ekonomicky aktivní jako celek, jeden z nejvýraznějších rozdílů v tomto ohledu lze pravidelně najít mezi lidmi, kteří pracují v zaměstnaneckém poměru, a mezi těmi, kteří podnikají nebo jsou samostatně činní. U podnikatelů a živnostníků bývá spokojenost s vlastní prací pravidelně vyšší než mezi zaměstnanci. I ti jsou pak z pohledu celkové spokojenosti s vlastní prací vnitřně diferencováni podle profesí. K výrazně spokojenějším patří zpravidla vysoce kvalifikovaní odborní pracovníci nebo vedoucí, zatímco relativně nižší spokojenost vykazují zejména lidé z dělnických profesí, zvláště pak nekvalifikovaní dělníci. Při této konstelaci není překvapivé, že se patrně rozdíly objevují z hlediska vzdělání a že spokojenost s prací se stupněm dosaženého vzdělání roste.

Z odvětvového hlediska je data obvykle těžké analyzovat, protože ve výzkumech, pokud je potřebná identifikace vůbec k dispozici, obvykle není většina odvětví zastoupena dostatečným počtem respondentů. Přesto lze konstatovat, že o něco častěji jsou ve svém zaměstnání spokojeni lidé pracující v oblasti peněžnictví a pojištnictví, méně často pak pracovníci z oblasti zpracovatelského průmyslu a z oblasti obchodu, oprav motorových vozidel a spotřebního zboží.

Druhým typem dotazů zaměřených na zjišťování spokojenosti s prací či jejího hodnocení ze strany respondenta jsou, jak bylo uvedeno výše, otázky zkoumající z tohoto pohledu jednotlivé aspekty práce. Na rozdíl od otázek sledujících celkovou spokojenost s prací či se současným zaměstnáním, které se nezdá objevují i ve výzkumech, jež s pracovní sférou souvisejí jen vzdáleně nebo vůbec, přičemž spokojenost s prací tam často plní pouze roli třídící proměnné při různých analýzách nebo jakéhosi dílčího indikátoru obecné spokojenosti a nálady ve společnosti, baterie dotazující se na spokojenost s dílčími konkrétními aspekty práce a pracovního života nebo otázky podobně zaměřené lze najít téměř výhradně jen ve výzkumech obšírněji věnovaných pracovním podmínkám, případně postavení různých skupin⁴⁴ v pracovní sféře či sociální struktuře a jeho diferenciaci, což s pracovním životem z velké části souvisí. Tato skutečnost má společně s metodologickou nejednotností provedených výzkumů za následek bohužel nepříliš uspokojivé pokrytí námi sledovaného období empirickými daty, jež by se dala vzájemně porovnat v čase.

Pokud jde o samotné počáteční období transformace, žádná data, která by byla reprezentativní za celou populaci nebo její ekonomicky aktivní část, nejsou bohužel k dispozici. Jediným výzkumem, který se spokojeností s dílčími aspekty práce zabýval a který je dostupný, bylo šetření nazvané „Ženy v sociální struktuře“.⁴⁵ Jednalo se o výzkum speciálně zaměřený na problematiku genderu a genderových nerovností, přičemž jeho respondenty byly pouze ženy. Šetření mj. zjišťovalo spokojenost s platem, odměnami, vztahy na pracovišti, perspektivou podniku, služebním postupem, pracovní náplní, hygienickými podmínkami, vedením podniku, nadřazeným či vztahy mužů a žen na pracovišti. Vzhledem k tomu, že jiná data z této doby nejsou k dispozici a že na základě pozdějších šetření můžeme s jistotou mírou pravděpodobnosti předpokládat, že u většiny takto definovaných položek se spokojenost podle pohlaví významně neliší,⁴⁶ uvádíme výsledky onoho šetření v tabulce 3.11 pro možnost alespoň orientačního srovnání s pozdějšími výzkumy.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.11. Spokojenost žen... (%)⁴⁷

	Spokojena		Nespokojena	
	velmi	spíše	spíše	velmi
S platem	5,6	43,5	36,9	14,0
S odměnami	6,8	33,1	38,8	21,3
Se vztahy na pracovišti	24,7	48,7	20,1	6,5
S perspektivou podniku	8,1	31,3	33,3	27,3
S možností postupu	6,0	43,6	28,5	21,9
S obsahem a náplní práce	24,6	55,4	15,7	4,3
S hygienickými podmínkami	20,7	39,1	25,6	14,6
S vedením podniku	10,0	36,3	33,5	20,2
S nadřízeným	22,0	48,0	19,9	10,1
Se vztahy mužů a žen	22,7	62,6	11,5	3,2

Zdroj: Ženy v sociální struktuře – Československo 1991.

Z výsledků je patrné, že na počátku 90. let ženy příznivě hodnotily vztahy na pracovišti, a to jak pracovní vztahy obecně, tak i vztahy mužů a žen. Převažující spokojenost dále charakterizovala jejich hodnocení náplně práce, nadřízených či hygienických podmínek. V případě možností pracovního postupu či vlastního platu se podíl spokojených i nespokojených v podstatě vyrovnal, u hodnocení vedení podniku, u perspektiv podniku a u odměn pak nespokojenost v menší či větší míře převažovala nad spokojeností.

V roce 1995 se nezávisle na sobě uskutečnila dvě šetření, ve kterých se objevily otázky na spokojenost či hodnocení dílčích aspektů práce, pracovních podmínek nebo situace v podniku, kde respondenti pracují. Prvním z nich byl výzkum „Strategie a aktéři sociální transformace a modernizace – 1995“,⁴⁸ ve kterém zaměstnaní respondenti na pětibodové škále hodnotili z několika různých hledisek situaci ve svém podniku. Výsledky zachycuje tabulka 3.12.

Podle dat z šetření převažovalo ve všech zkoumaných aspektech hodnocení situace podniků, v nichž respondenti pracovali, jako dobré nad podílem negativních soudů s jedinou výjimkou, kterou představovala „možnost pracovní kariéry“. Přitom ani v případě oné nejkritičtější vnímané kategorie se podíl hodnocení situace jako špatné nepřiblížil hranici jedné poloviny, když dosáhl pouze úrovně dvou pětín (40,6 %). I tak ovšem byly mezi jednotlivými hledisky nemalé rozdíly, přičemž k těm méně příznivě hodnoceným patřily zejména možnosti zvyšování kvalifikace a dovedností nebo vybavení novými stroji a zařízeními, kde podíl pozitivního hodnocení dosahoval přibližně jen dvou pětín. Pocit jistoty zaměstnání a pracovní podmínky ve svém podniku za dobré považovala asi polovina dotázaných, u zbývajících hledisek pak podíl příznivých vyjádření tvořil vždy výraznou nadpoloviční většinu.

Dalším výzkumem, který se v průběhu roku 1995 věnoval otázce spokojenosti s pracovními podmínkami a různými aspekty současné práce, bylo šetření „Ženy a muži na trhu práce II“,⁴⁹

Jak je v Česku vnímána práce

Tabulka 3.12. Hodnocení situace v podniku (%)⁵⁰

	Velmi dobrá	Spíše dobrá	Ani dobrá, ani špatná	Spíše špatná	Velmi špatná
Chování nadřízených	15,7	44,8	26,2	10,1	3,2
Vybavení	11,0	30,8	23,5	25,4	9,3
Jistota zaměstnání	8,5	42,1	28,9	14,7	5,8
Pracovní podmínky	10,3	42,2	29,5	14,8	3,2
Možnost pracovní kariéry	4,0	20,6	34,8	29,8	10,8
Pracovní atmosféra	15,2	47,6	25,1	9,2	2,9
Efektivita práce	11,3	47,3	28,2	9,4	3,8
Zvyšování si kvalifikace	8,8	31,1	24,4	25,5	10,2

Zdroj: Strategie a aktéři sociální transformace a modernizace – 1995.

kteří autorsky i obsahově zčásti navazovalo na šetření „Ženy v sociální struktuře“ z roku 1991. Samotné šetření ovšem probíhalo na zcela odlišném výběru, když tentokrát respondenty nebyly dospělé ženy, ale ekonomicky aktivní osoby obou pohlaví, jinou metodou dotazování (standardizovaný rozhovor prostřednictvím tazatelů místo samovyplnování dotazníků respondenty v rámci poštovní ankety) a ani samotné znění otázek nebylo identické, což poněkud komplikuje a problematizuje možnost přímého srovnání výsledků s rokem 1991.

Tabulka 3.13a. Spokojenost se stávající prací (%)

	Spokojen/a		Nespokojen/a	
	velmi	spíše	spíše	velmi
S platem	6,4	43,4	37,3	12,9
S odměnami	6,9	32,3	39,7	21,1
Se vztahy na pracovišti	23,1	55,5	18,1	3,3
S perspektivou podniku	14,3	45,3	29,8	10,6
S možností postupu	9,0	43,1	34,6	13,3
S obsahem a náplní práce	24,0	57,7	13,8	4,5
S hygienickými podmínkami	25,7	46,9	19,3	8,1
S vedením podniku	16,5	46,0	27,3	10,2
S nadřízeným	27,7	47,7	16,8	7,8
Se vztahy mužů a žen	30,8	59,0	8,7	1,5

Zdroj: Ženy a muži na trhu práce II (1995).

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.13b. Spokojenost se stávající prací – pouze ženy (%)

	Spokojena		Nespokojena	
	velmi	spíše	spíše	velmi
S platem	7,0	42,4	37,0	13,6
S odměnami	7,2	32,3	39,6	20,9
Se vztahy na pracovišti	25,7	55,4	15,6	3,3
S perspektivou podniku	15,0	47,5	28,7	8,8
S možností postupu	9,8	44,4	33,8	12,0
S obsahem a náplní práce	26,0	57,2	12,9	3,9
S hygienickými podmínkami	31,4	44,6	17,2	6,8
S vedením podniku	18,5	47,3	25,1	9,1
S nadřízeným	30,8	44,3	16,4	8,5
Se vztahy mužů a žen	34,4	54,9	8,8	1,9

Zdroj: Ženy a muži na trhu práce II (1995).

Údaje v tabulkách 3.13a a 3.13b ukazují hodnocení zkoumaných dílčích aspektů stávající práce respondenta na čtyřbodové škále spokojenosti.⁵¹ S výjimkou odměn a platů u všech dílčích hledisek i v hodnocení práce en bloc převažovala více či méně spokojenost nad nespokojeností. Z prostého porovnání obou uvedených tabulek je přitom zřejmé, že ženy v žádném směru nehodnotily svoji práci kritičtěji než muži. Jediný statisticky významný rozdíl v hodnocení obou pohlaví se objevil v případě hygienických podmínek, s nimiž ženy vyjadřovaly relativně větší spokojenost než muži. Pomineme-li určité rozdíly ve formulaci otázky a rozdíly ve způsobu výběru cílového souboru, můžeme výsledky v tabulce 3.13a docela dobře srovnat s výsledky šetření z roku 1991, které zachycuje tabulka 3.11. Ze srovnání pak vyplývá, že hodnocení platů a odměn se ze strany žen v roce 1995 vůbec nelišilo od roku 1991 a že v hodnocení náplně práce, vztahů mužů a žen na pracovišti, možností pracovního postupu či nadřízených nastal jen malý pohyb ve směru zvýšené spokojenosti, který vzhledem k rozsahu porovnávaných souborů a při uvážení rozdílnosti jejich konstrukce nelze považovat za příliš průkazný. Nicméně u zbývajících položek a zejména pak u hodnocení perspektiv podniku (zvýšení podílu spokojených o 23 procentních bodů), jeho vedení (nárůst o 19,5 procentního bodu) a hygienických podmínek (nárůst o 16 procentních bodů) je zlepšení hodnocení dosti výrazné.

V letech 1996 a 1997 probíhaly některé další výzkumy, jež se zabývaly problematikou pracovní sféry, a v nich se objevily otázky týkající se vybraných dílčích aspektů práce. V roce 1996 se jednalo o šetření „Ekonomická očekávání a postoje 9“;⁵² ve kterém se objevila i otázka, která sice přímo nezkoumala spokojenost či nějaké podobné subjektivní hodnocení situace ohledně jednotlivých dílčích skutečností spojených s prací respondenta či fungováním podniku, ve kterém působí, ale která s takovým hodnocením může do velké míry nepřímo souviset a která je v tomto směru v každém případě poměrně zajímavá. Samotná otázka se týkala toho, zda se vedení pod-

niku, kde respondent pracuje, stará o některé konkrétní záležitosti spojené s jeho fungováním. Konkrétní položky a výsledky ukazuje tabulka 3.14.

Tabulka 3.14. Stará se vedení podniku o...? (%)

	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Zvyšování pracovního výkonu	29,6	42,6	20,2	7,6
Snížení stavu pracovníků	17,2	28,8	36,2	17,8
Investice do zařízení	25,6	38,0	26,7	9,7
Zlepšení organizační struktury	19,0	41,0	30,4	9,6
Školení pracovníků	23,3	37,5	26,1	13,1
Zlepšení služeb na pracovišti	14,0	32,6	35,2	18,2

Zdroj: Ekonomická očekávání a postoje 9 (1996).

Z výsledků šetření vyplynulo, že podle mínění respondentů vedení podniků ve většině případů usilovalo o zvyšování pracovního výkonu (72,2 %), investice do zařízení (63,6 %), školení pracovníků (60,8 %) a zlepšení organizační struktury podniku (60 %). Že se vedení podniku stará o zlepšení služeb na pracovišti (46,6 %) nebo o snížení stavu pracovníků (46 %), uvedla necelá polovina respondentů.

V roce 1997 se poměrně zevrubně problematikou práce a pracovních podmínek zabýval mezinárodní výzkum ISSP „Pracovní orientace“, o kterém již byla zmínka v předchozím textu v souvislosti s celkovou spokojeností s prací (viz tabulku 3.8). Výzkum ISSP 1997 obsahoval také několik otázek věnovaných dílčím aspektům práce a pracovního života respondentů v souvislosti s jejich stávajícím povoláním. Nepřímo se spokojeností s prací souvisela otázka s baterií pozitivních výroků ohledně zaměstnání respondenta orientovaných na některé nejvíce oceňované pracovní hodnoty, v níž respondenti měli u jednotlivých položek vyjadřovat svůj souhlas či nesouhlas s výroky podle toho, zda charakterizují jejich stávající zaměstnání či nikoli.

Z vyjádření respondentů, které v celkovém souhrnu ukazuje tabulka 3.15, je zřejmé, že výrazná většina lidí v té době vnímala své povolání jako užitečné pro společnost a pro jiné lidi. Bezmála tři čtvrtiny vyjadřovaly mínění, že mohou pracovat samostatně, téměř dvě třetiny vnímaly své zaměstnání jako zajímavé a více než polovina je považovala za jisté. Naproti tomu jen malá část dotázaných – cca jedna desetina – spojovala svoji práci s možností výrazného pracovního vzestupu a přibližně stejný podíl z nich považoval svůj příjem za vysoký.

V první polovině roku 1998 se uskutečnilo šetření pod názvem „Postavení žen a mužů v ČR“.⁵³ Výzkum zjišťoval, jak bylo v tehdejších podmínkách vnímáno zajišťování rovnoprávného postavení žen a mužů. Obsahově se proto mj. zabýval pracovním uplatněním, odměňováním a vztahem mezi prací a rodinou, k čemuž se ještě vrátíme v dalších částech textu. V závěru celého bloku věnovaného pracovnímu životu a současnému zaměstnání respondenta se objevila obsáhlá baterie věnovaná hodnocení dílčích aspektů práce dotázaných na pětibodové škále spokojenosti. Kromě toho se však v šetření ještě před tím ve vztahu ke spokojenosti s prací, respektive

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.15. Souhlas/nesouhlas s výroky o zaměstnání respondenta (%)

	Souhlas	Ani souhlas, ani nesouhlas	Nesouhlas	Neví
Mám jisté zaměstnání.	54,6	24,7	19,8	0,9
Mám vysoký příjem.	11,0	32,1	56,7	0,2
Mám velké možnosti pracovního postupu.	10,3	24,6	64,0	1,1
Mám zajímavé zaměstnání.	64,2	21,8	13,5	0,5
Mohu pracovat samostatně.	72,6	13,0	14,0	0,4
Ve svém zaměstnání mohu pomáhat jiným lidem.	65,9	17,5	15,3	1,3
Moje zaměstnání je pro společnost užitečné.	76,9	14,8	6,3	2,0

Zdroj: ISSP 1997 – Pracovní orientace.

Poznámka: Podíl souhlasu tvoří součet podílů odpovědí „rozhodně souhlasím“ a „souhlasím“. Analogicky byl vytvořen i podíl nesouhlasu.

ve vztahu ke spokojenosti s dílčími aspekty práce vyskytly dvě další otázky, které k hodnocení dílčích aspektů práce přistoupily z odlišného, v jiných dostupných výzkumech neprozkoumaného úhlu. První otázka se týkala toho, nakolik současné zaměstnání naplnilo představy respondenta v jistých konkrétních směrech souvisejících s jeho seberealizací a různými sociálními potřebami,⁵⁴ a druhá zjišťovala, zda respondent musel nějak slevovat ze svých požadavků a představ, aby svoje stávající zaměstnání získal.⁵⁵ Četnosti odpovědí respondentů na tyto otázky zachycují tabulky 3.16 a 3.17, spokojenost s dílčími aspekty měřenou v rámci pětibodové škály⁵⁶ pak ukazuje tabulka 3.18.

Tabulka 3.16. Naplnění představ o zaměstnání z hlediska... (%)

	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
Dosaženého funkčního postavení	15,5	52,5	24,6	7,4
Možnosti seberealizace	22,2	47,4	24,7	5,7
Výše platu	9,1	36,5	38,5	15,9
Možností funkčního postupu	10,3	34,4	42,0	13,3
Zvyšování kvalifikace	11,3	37,2	41,1	10,4
Postavení ve společnosti	10,2	51,9	30,0	7,9
Využití získaného vzdělání a kvalifikace	20,4	51,9	20,3	7,4

Zdroj: Postavení žen a mužů v ČR (1998).

Jak je v Česku vnímána práce

Tabulka 3.17. Slevení z požadavků kvůli zisku zaměstnání (%)

	Ano	Ne
Uplatnění kvalifikace a vzdělání	18,6	81,4
Výše platu	40,8	59,2
Délka pracovní doby	24,0	76,0
Vzdálenost místa pracoviště od místa bydliště	26,9	73,1

Zdroj: Postavení žen a mužů v ČR (1998).

Tabulka 3.18. Spokojenost se zaměstnáním (%)

	Spokojen/a		Ani spokojen/a, ani nespokojen/a	Nespokojen/a		Neví
	velmi	spíše		spíše	velmi	
Vyhlídky na postup	5,8	20,5	38,8	17,0	6,9	11,0
Plat	5,9	29,6	19,6	30,6	13,8	0,5
Jistota pracovního místa	9,5	38,7	22,5	20,6	6,1	2,6
Možnost využití schopností	16,9	44,5	23,8	10,0	3,0	1,8
Pracovní doba	13,4	45,6	26,6	11,7	2,2	0,5
Sociální výhody	3,9	24,3	36,9	20,5	8,1	6,3
Náplň práce	15,1	51,4	23,5	7,9	1,2	0,9
Možnosti zvyšování kvalifikace	6,9	23,4	38,9	16,5	5,7	8,6
Přátelské vztahy na pracovišti	20,5	46,1	21,1	7,4	3,1	1,8
Využití získané kvalifikace	16,4	42,6	26,0	9,7	3,2	2,1
Možnost samostatně rozhodovat	19,6	31,4	28,7	15,2	3,0	2,1
Vztahy mužů a žen na pracovišti	16,7	41,9	24,5	5,9	1,7	9,3

Zdroj: Postavení žen a mužů v ČR (1998).

Z šetření vyplynulo, že práce většinou naplňuje představy dotázaných, pokud jde o využití kvalifikace (72,3 %), možnost seberealizace (69,6 %), dosažené funkční postavení (68 %) a postavení ve společnosti (62,1 %). Naopak méně než polovina totéž cítí ve vztahu k dalšímu

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

zvyšování kvalifikace (48,5 %), výši platu (45,6 %) a možnosti funkčního postupu (44,7 %). Odpovědi na další otázku pak ukazují, že kvůli tomu, aby získali své stávající pracovní místo, museli respondenti nejčastěji slevovat ze svých představ, pokud jde o výši platu, když v šetření toto uvedly dvě pětiny z nich. Kolem čtvrtiny respondentů v zájmu získání své práce muselo slevit z požadavků na vzdálenost pracoviště od místa bydliště a na délku pracovní doby, necelá pětina se pak byla nucena smířovat s menším uplatněním své kvalifikace.

Výsledky měření spokojenosti s dílčími aspekty práce na pětibodové škále říkají, že jedinou zkoumanou oblastí s převahou nespokojených nad spokojenými je výše platu.

U sociálních výhod a vyhlídek na pracovní postup byl podíl příznivého a nepříznivého nahlížení vyrovnaný, u zbytku převažovala spokojenost, a to s výjimkou možnosti zvyšování kvalifikace (rozdíl o 8,1 procentního bodu), dokonce velmi výrazně. V případě jistoty pracovního místa přitom došlo k určitému zvýšení obav plynoucímu z tehdejšího ekonomického vývoje a rostoucí míry nezaměstnanosti, které je patrné z rámcového srovnání s výsledky starších výzkumů, kde se otázky na toto téma, byť v jiné formě, vyskytly (viz např. Strategie a aktéři sociální transformace a modernizace 1995 – tabulka 3.12).

Jiným šetřením z roku 1998, které zjišťovalo spokojenost s prací a jejími dílčími aspekty, byl výzkum „Muži a ženy s vysokoškolským diplomem“.⁵⁷ Celý výzkum se poměrně obšírně věnoval pracovním podmínkám, protože jeho primárním cílem bylo srovnání pracovních a sociálních podmínek mužů a žen. Jak ovšem napovídá samotný název, netýkal se celé populace či alespoň všech ekonomicky aktivních obyvatel, nýbrž pouze ekonomicky aktivních absolventů vysokých škol. To pochopitelně vylučuje exaktní komparaci jeho výsledků s jinými výzkumy, ale i tak jsou v něm zjištěné údaje zajímavé v kontextu vývoje druhé poloviny 90. let, nemluvě o poskytnutí samotného obrazu toho, jak práci vnímala sice minoritní, ale velmi významná a v mnoha ohledech specifická část ekonomicky aktivní populace.

Tabulka 3.19 ukazuje deklarovanou spokojenost pracujících vysokoškoláků s jejich pracovní situací celkově⁵⁸ a posléze z hlediska jednotlivých dílčích kritérií⁵⁹ podobným způsobem, jako tomu bylo v roce 1995 ve výzkumu „Ženy a muži na trhu práce II“ (viz tabulku 3.13a a 3.13b). Ačkoli oba výzkumy od sebe dělily tři roky a ačkoli každý byl zaměřen na jinou cílovou skupinu, porovnáme-li výpovědi vysokoškoláků u položek, které se ve stejné či alespoň velmi blízké podobě vyskytly v obou šetřeních, zjistíme, že se navzájem liší pouze minimálně. Prakticky jen v případě spokojenosti s obsahem a náplní práce a s možností dalšího pracovního postupu vyjadřovali vysokoškoláci v roce 1998 o něco vyšší spokojenost, než jak činil soubor reprezentující celou ekonomicky aktivní populaci v roce 1995. Fakt, že vysokoškoláci nevykazovali vyšší spokojenost ani v případě platů, ba dokonce že své platy hodnotili nepatrně hůře, byť pouze v rámci statistické chyby, než celá ekonomicky aktivní populace o tři roky dříve, může souviset s tím, že velká část vysokoškoláků je zaměstnána v rozpočtové sféře (zdravotnictví, školství, státní správa, věda a výzkum) a že právě rozpočtová sféra v letech 1997 a 1998 prodělala poměrně silný pokles reálných mezd. Z výsledků v tabulce 3.19 vidíme, že u všech jednotlivých položek s výjimkou platů a odměn, kde bylo více nespokojených než spokojených, a ještě s výjimkou ocenění pracovního výkonu, kde byly oba podíly ze statistického hlediska prakticky vyrovnané, vždy ve větším či menším měřítku převažovala spokojenost. S platy a také s možností postupu byli muži spokojenější než ženy, v jiných ohledech se hodnocení podle pohlaví významně nelišilo.

Jak je v Česku vnímána práce

Tabulka 3.19. Spokojenost absolventů VŠ se zaměstnáním (%)

	Spokojen/a		Nespokojen/a	
	velmi	spíše	spíše	velmi
S prací celkově	15,9	63,2	18,2	2,7
S platem	8,1	38,2	37,4	16,3
S odměnami	8,2	35,1	36,1	20,6
Se vztahy na pracovišti	27,1	54,9	14,6	3,4
S perspektivou podniku	13,9	46,8	30,8	8,5
S možností postupu	11,6	45,7	33,3	9,4
S obsahem a náplní práce	30,8	57,2	10,5	1,5
S využitím vzdělání	30,6	46,4	18,5	4,5
S řízením podniku	16,5	45,6	29,4	8,5
S přímým nadřízeným	29,7	49,3	15,3	5,7
Se vztahy mužů a žen	32,9	59,2	7,1	0,8
S možností vyjádřit svůj názor	33,0	47,2	16,3	3,5
S pracovním zatížením	13,5	56,8	24,7	5,0
S oceněním pracovního výkonu	10,9	41,3	35,9	11,9

Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem (1998).

Od roku 2002 se otázka zjišťující spokojenost s dílčími aspekty práce na čtyřbodové škále spokojenosti⁶⁰ opakovaně objevuje v kontinuálních výzkumech CVVM.

Jak je patrné z výsledků zachycených v tabulce 3.20, vysoká míra spokojenosti mezi pracujícími panuje se zajímavostí jejich práce a s délkou práce, směnností. S těmito aspekty své práce v posledním dostupném šetření z října 2005 vyjádřily spokojenost více než tři čtvrtiny ekonomicky aktivních respondentů. Přibližně tři čtvrtiny pracujících byly v téže době podle svých slov rovněž spokojeny s využitím svých odborných schopností a s mezilidskými vztahy na pracovišti. Jen o málo menší podíl respondentů (přibližně sedm z deseti) uvedl, že je spokojen s organizací práce na svém pracovišti či s hmotným prostředím svého pracoviště a jeho vybavením. Více než dvě třetiny pracujících hodnotí kladně také svého nadřízeného a namáhavost své práce. Nadpoloviční většina ekonomicky aktivních je spokojena rovněž s tím, jak se jejich závod stará o své zaměstnance, a s jistotou svého pracovního místa. Nespokojenost nad spokojeností převládla pouze u tří sledovaných aspektů. Více než polovina pracujících je nespokojena se svým platem, přibližně šest z deseti ekonomicky aktivních negativně hodnotí své vyhlídky na postup k lepší práci a dvě třetiny pracujících jsou nespokojeny se svými vyhlídkami na zvýšení platu.

Tabulka 3.20 ukazuje rovněž časové srovnání spokojenosti s dílčími aspekty práce v období let 2002 a 2005. I když výsledky vzhledem k relativně nevelkému rozsahu jednotlivých souborů

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.20. Spokojenost s jednotlivými aspekty práce – 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
S vyhlídkami na zvýšení platu nebo postup k lepší práci ⁶¹	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

Zdroj: CVVM.

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“.

dotázaných⁶² a také skutečnosti, že způsob kvótního výběru založeného na věku, pohlaví, vzdělání, regionu a velikosti místa bydliště, jímž se soubory respondentů v kontinuálních šetřeních CVVM získávají, nemusí zajišťovat dokonalou reprezentativnost samotné skupiny ekonomicky aktivních, nejsou stoprocentně spolehlivé a průkazné, můžeme s vysokou mírou pravděpodobnosti soudit, že u žádného ze sledovaných aspektů nedošlo mezi roky 2002 a 2005 ke zhoršení situace a že některé, jako např. „jistota pracovního místa“, „hmotné prostředí a vybavení pracoviště“, „organizace práce na pracovišti“, „péče podniku o zaměstnance“, ale i plat, namáhavost či délka práce, byly v říjnu 2005 hodnoceny podstatně lépe než asi o tři a půl roku dříve.

Abychom mohli lépe proniknout do struktury toho, jak ekonomicky aktivní veřejnost vnímá dílčí aspekty práce, a abychom mohli odhalit ukryté vztahy mezi různými aspekty pracovního života, pokusili jsme se data z šetření CVVM prozkoumat pomocí faktorové analýzy.⁶³ Pro její

účely jsme propojili data z posledních tří dostupných výzkumů, a to z října 2004, dubna 2005 a října 2005. Pro interpretaci se jako nejvhodnější varianta ukázalo řešení extrahující 5 faktorů, které vysvětlují 72,5 % celkové variance.⁶⁴

Tabulka 3.21. Faktorová analýza spokojenosti s dílčími aspekty práce

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
Plat	0,726	0,036	0,161	0,193	0,246
Starost podniku o zaměstnance	0,471	0,320	0,158	0,107	0,555
Hmotné prostředí a vybavení pracoviště	0,228	0,116	0,159	0,179	0,851
Organizace práce na pracovišti	0,184	0,507	0,154	0,153	0,516
Vyhlídky na zvýšení platu	0,847	0,178	0,143	0,108	0,160
Vyhlídky na postup k lepší práci	0,803	0,205	0,224	0,138	0,132
Namáhavost práce	0,183	0,272	0,209	0,607	0,196
Mezilidské vztahy na pracovišti	0,067	0,841	0,138	0,144	0,100
Nadřizený	0,285	0,745	0,154	0,159	0,177
Zajímavost práce	0,178	0,210	0,833	0,188	0,157
Využití odborných schopností	0,266	0,134	0,809	0,214	0,140
Délka práce, směnnost	0,146	0,089	0,180	0,860	0,092
Jistota zaměstnání	0,536	0,162	0,111	0,497	0,134

Zdroj: CVVM, spojené soubory 04-10, 05-04 a 05-10.

Poznámka: Údaje v tabulce představují faktorové zátěže jednotlivých komponent po rotaci.

Podíváme-li se na tabulku s dílčími faktorovými zátěžemi jednotlivých faktorů v rámci zvoleného řešení, pak je zřejmé, že první faktor vytvářejí položky, které se více či méně spojují s požitky a praktickým užitek samotného pracovníka. Patří sem hlavně spokojenost s platem a s vyhlídkami na jeho zvýšení, spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci, což si implicitně většina lidí téměř automaticky spojí i s vyšším ohodnocením, v menší míře pak také spokojenost s jistotou práce a spokojenost s tím, jak se podnik stará o svoje zaměstnance. Není překvapující, že tohle praktické hledisko vychází z analýzy jako relativně nejsilnější faktor, protože bez ohledu na všechna ostatní pozitiva a potěšení, jež vlastní práce člověku může skýtat, stále je to především hlavní a často i jediný zdroj obživy a prostředek materiálního zajištění, stejně jako – prostřednictvím vydělaných peněz – klíč k možnosti uspokojování těch potřeb, které samotná práce většinou uspokojit nemůže. Stejně tak není nikterak překvapující, že tento faktor vykazuje poměrně silné sepětí se subjektivním hodnocením životní úrovně nebo s osobním příjmem dotázaného, což už víceméně předjímá i vztah mezi tímto faktorem a nejvyšším stupněm dokončeného vzdělání a pochopitelně profesí nebo i odvětvím, v nichž respondent působí. Ke spokojenějším pochopitelně patří ti, kdo zde mají vyšší příjmy, vyšší vzdělání a z hlediska sociálněekonomické

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

pozice pak podnikatelé, samostatně činní, řídicí pracovníci a vysoce kvalifikovaní odborníci z řad zaměstnanců. Naproti tomu věk ani pohlaví zde významnou roli nehrají.

Za druhým faktorem se pak ukrývají aspekty spojené s interpersonálními vztahy v rámci pracovního života. Dominantními položkami, které se s tímto faktorem pojí, jsou spokojenost s mezilidskými vztahy na pracovišti a spokojenost s nadřazeným, k nimž se s nižší, ale stále ještě velmi vysokou faktorovou zátěží připojila i spokojenost s organizací práce na pracovišti, která má s interpersonálními relacemi hodně co do činění. Na rozdíl od předchozího je tento faktor prakticky zcela indiferentní ve vztahu k základním sociodemografickým znakům.

Třetí faktor tvoří prakticky výlučně dvě položky, které reprezentují to, co by se dalo definovat jako intelektuální uspokojení, naplnění a seberealizace v souvislosti s prací. Jde o spokojenost se zajímavostí práce a spokojenost s využitím vlastních odborných schopností pracovníka. Tento faktor koreluje celkem přirozeně s nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a vykazuje zřetelnou závislost ve vztahu k zaměstnání respondenta. Pohlaví ani věk zde nehrají opět žádnou podstatnou roli, u příjmů a životní úrovně, jež jsou samy silně propojené právě se vzděláním a profesí respondenta, je objevující se statistická souvislost pouze druhotným projevem již zmíněných vztahů, který lze označit jako falešnou závislost.

Čtvrtý faktor v pořadí je do jisté míry protipólem, ale zároveň i doplňkem faktoru prvního. Jestliže první faktor prezentoval ekonomickou terminologií výnosy nebo užitek plynoucí z práce, čtvrtý faktor tvoří hlavně položky, které lze z tohoto pohledu interpretovat jako náklady práce ze strany pracovníka. Položkami sdruženými pod tímto faktorem jsou v první řadě spokojenost s délkou či směnností práce a spokojenost s její namáhavostí. Tyto dvě dominantní složky stojící za faktorem čtyři pak ještě doplňuje spokojenost s jistotou zaměstnání, jež tento komponent propojuje s prvním faktorem. Čtvrtý faktor vykazuje s prvním faktorem i obdobné vztahy k sociodemografickým charakteristikám – vyšší spokojenost se objevuje u lidí s vyšším vzděláním, vyššími příjmy, lepší životní úrovní, podnikatelů, samostatně činných a vedoucích nebo vysoce kvalifikovaných odborných pracovníků. Statisticky významné rozdíly se v tomto ohledu objevují i z hlediska odvětví.

Poslední, pátý faktor pak společně vytvářejí položky, které charakterizují materiálně technické, organizační a sociální zázemí podniku či práce, jako je hmotné prostředí a vybavení pracoviště, organizace práce na pracovišti a péče podniku o zaměstnance. Faktor sám o sobě nevykazuje žádné sociodemografické závislosti s výjimkou subjektivního hodnocení životní úrovně, kde se objevuje relativně nižší spokojenost u těch, kteří vnímají svoji životní úroveň jako špatnou.

3.3. Vztahy a atmosféra na pracovišti

Některým specifickým a z hlediska celkového vnímání a prožívání pracovního života bezpochyby významným dílčím aspektům práce, které se většinou porůznu objevovaly v již dříve zmiňovaných a rozebíraných bateriích zaměřených na zjišťování spokojenosti, se sociologická šetření prováděná v období transformace věnovala individuálně a podrobněji. K takovým aspektům mj. patřily interpersonální vztahy, komunikace a atmosféra na pracovišti, do čehož můžeme zahrnout třeba i míru samostatnosti vlastního rozhodování, způsoby jednání při důležitých rozhodnutích na pracovišti apod.

Jak je v Česku vnímána práce

Tyto aspekty se v různých podobách a v různé míře podrobnosti sledovaly v několika výzkumech v průběhu období transformace, i když jednotlivá šetření na sebe obvykle metodologicky a věcně nenavazovala, takže hlubší sledování případných trendů vývoje z hlediska těchto prvků pracovní sféry je v podstatě nemožné. I tak ale dostupná data poskytují celkem zajímavou výpověď v tomto ohledu.

Tabulka 3.22. Volnost rozhodování v práci (%)

	1991	1999
Vůbec žádná	7,0	4,9
2	3,5	5,7
3	6,2	7,7
4	4,8	7,2
5	12,2	13,2
6	8,4	11,5
7	10,8	10,5
8	19,7	15,4
9	13,1	11,7
Značná	14,3	12,2
Průměr	6,58	6,27

Zdroj: Evropský výzkum hodnot 1991, 1999.

Jako první, i když jen letmo, se této problematice dotkl už dříve zmiňovaný Evropský výzkum hodnot z roku 1991, který byl v lehce rozšířené podobě a drobných úpravách týkajících se jiných témat opakován v roce 1999. Obě šetření obsahovala jednu otázku zaměřenou na volnost rozhodování v práci, kterou ekonomicky aktivní dotázaní posuzovali na desetibodové škále s póly „vůbec žádná“ a „značná“ volnost práce.⁶⁵ Jak je patrné z tabulky 3.22, průměrná hodnota sebezaražení na desetibodové škále se pohybovala v obou případech blíže poloze „značná“ než „vůbec žádná“, přičemž však v roce 1991 volnost rozhodování v subjektivním vyjádření vyznívala jako o něco vyšší (průměr 6,58) než v roce 1999 (průměr 6,27). Vzhledem k použité škále bez explicitního popisu vnitřních kategorií je ovšem otázkou, zda rozdíl ve výsledku odráží nějaký skutečný pohyb v této oblasti nebo zda jde spíše o důsledek odlišné reakce respondentů na předloženou škálu v roce 1999 oproti roku 1991, kdy parametry subjektivního vnímání volnosti rozhodování v práci mohly být s ohledem na dobový kontext poněkud rozdílné.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.23. Vztahy na pracovišti (%)⁶⁶

	Mezi vedením a zaměstnanci	Mezi spolupracovníky, kolegy
Velmi dobré	14,4	26,7
Docela dobré	43,6	49,9
Ani dobré, ani špatné	30,5	14,7
Docela špatné	6,5	4,5
Velmi špatné	1,5	0,9
Neví	3,5	3,3

Zdroj: ISSP 1997 – Pracovní orientace.

Otázky, které by se přímo týkaly hodnocení vztahů na pracovišti, ať už mezi nadřízenými a podřízenými nebo mezi spolupracovníky obecně bez ohledu na jejich postavení v organizační struktuře podniku či organizace, se kromě některých baterií zaměřených na spokojenost s dílčími aspekty práce objevily samostatně v dříve již několikrát zmiňovaném výzkumu ISSP 1997 – Pracovní orientace. Respondenti v šetření hodnotili na pětibodové škále jednak vztahy mezi vedením podniku a zaměstnanci a jednak vztahy mezi spolupracovníky, respektive kolegy. Jak ukazuje tabulka 3.23, u vztahů na pracovišti jak v horizontálním, tak i ve vertikálním směru převládalo jednoznačně pozitivní hodnocení. Vztahy nadřízených a podřízených jako dobré hodnotily bezmála tři pětiny respondentů (58 %), zatímco za špatné je označila jen necelá desetina (8 %). Vztahy mezi kolegy bez hierarchické vazby pak vycházely v hodnocení ještě výrazně lépe, když za dobré je označili tři ze čtyř dotázaných. Tyto výsledky se přitom nijak výrazně neodchylují od toho, jak byly v jiných výzkumech hodnoceny vztahy na různých škálách spokojenosti (srov. s tabulkou 3.11, 3.12 – položky „chování nadřízených“ a „pracovní atmosféra“, 3.13, 3.18, 3.19 a 3.20).

Tabulka 3.24. Charakter pracovního klimatu (%)⁶⁷

I. výrok	1	2	3	4	5	II. výrok
Působím v prostředí, které je stabilní a jisté.	14,0	33,0	28,8	16,5	7,7	Působím v prostředí, které je nepředvídatelné a neklidné.
Strategii mého pracoviště lze charakterizovat jako defenzivní.	7,5	25,3	47,8	15,2	4,2	Strategii mého pracoviště lze charakterizovat jako agresivní.
Lidé, kteří zde pracují, dělají jen to, co se jim řekne.	8,5	21,8	37,1	23,9	8,7	Lidé, kteří zde pracují, jsou vysoce motivováni.
Struktura naší organizace je rigidní.	9,1	20,0	37,0	24,2	9,7	Struktura naší organizace je dynamická.
Styl řízení je autoritářský.	12,7	25,8	34,6	20,6	6,3	Styl řízení je participativní.
Moje pozice je závislá.	10,4	20,5	26,7	25,0	17,4	Moje pozice je nezávislá.

Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem (1998).

Specificky na zkoumání pracovního klimatu ve firmách a organizacích se v jedné své části zaměřilo šetření „Muži a ženy s vysokoškolským diplomem“ z roku 1998. Respondentům, jimiž byli ovšem pouze ekonomicky aktivní absolventi vysokých škol, bylo předloženo šest dvojic protichůdných výroků s tím, že ke každé dvojici měli zaujmout stanovisko v rámci pětibodové škály. Z rozložení odpovědí zachycených v tabulce 3.24 lze soudit, že žádná z uvedených charakteristik pracovního klimatu není příliš dominantní, alespoň pokud jde o podniky a organizace zaměstnávající vysokoškoláky. S výjimkou první a víceméně i poslední dvojice výroků se ve všech případech největší podíl odpovědí soustředil ve středu škály. Respondenti se častěji přikláněli k tomu, že pracují v klidném a stabilním prostředí (47 % : 24,2 %), že jejich pozice je spíše nezávislá (42,4 % : 30,9 %), že styl řízení je spíše autoritářský než participativní (38,5 % : 26,9 %) a že strategie jejich pracoviště je spíše defenzivní než agresivní (32,8 % : 19,4 %). U zbylých dvojic (pasivita versus vysoká motivace lidí a rigidní versus dynamická struktura) bylo rozložení na obou stranách škály v podstatě vyrovnané.

Atmosféry a vztahů na pracovišti se v některých aspektech dotkl i výzkum z roku 2000 realizovaný pod názvem „Pracovní podmínky 2000“,⁶⁸ který velmi podrobně zkoumal pracovní podmínky z nejrůznějších hledisek.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.25. Autonomie rozhodování pracovníka (%)

Může volit nebo měnit:	Ano	Ne	Neví
pořadí svých úkolů	65,2	33,9	0,9
metody své práce	61,0	37,7	1,3
rychlost nebo tempo své práce	79,7	19,2	1,1

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Tabulka 3.26. Poměry na pracovišti (%)

	Ano	Ne	Neví
Když požádá kolegy o pomoc, pomohou	90,2	7,4	2,4
Může si udělat přestávku, kdy si přeje	49,0	50,3	0,7
Může si volit, kdy si vezme dovolenou nebo pracovní volno	58,7	38,8	2,5
Může ovlivnit svou pracovní dobu	29,7	69,8	0,5
Má dost času na provedení své práce	81,1	16,1	2,8
Má přístup k telefonu, když si chce soukromě zavolat	74,2	24,8	1,0

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Bezprostředně s tématem atmosféry a vztahů na pracovišti souviselo hned několik otázek. Jedna se týkala míry autonomie rozhodování samotného pracovníka, pokud jde o možnost stanovit si pořadí svých úkolů, zvolit si metody práce nebo určovat si rychlost či tempo své práce. Jak ukazuje tabulka 3.25, většina pracovníků v těchto ohledech mohla fungovat samostatně podle vlastního uvážení, přičemž nejčastěji se to týkalo samotného pracovního tempa, které si údajně mohli stanovovat sami čtyři z pěti dotázaných, v pořadí úkolů a metodách už byla míra autonomie nižší, nicméně i v těchto směrech převažovala, a to v řádu tří pětín až dvou třetin dotázaných pracovníků.

Druhá otázka pak zjišťovala poměry na pracovišti v takových záležitostech, jako je vzájemná pomoc kolegů na požádání, možnosti udělat si v práci přestávku, určovat pracovní dobu či brát si volno podle vlastní vůle, dostatek času na práci nebo volný přístup k telefonu pro soukromé potřeby. Jak ukazuje tabulka 3.26, zejména kolegiální byla na pracovištích velmi vysoká. Výrazná většina respondentů také dostávala podle svého vyjádření dostatek času na práci, měla přístup k telefonu pro soukromé hovory a – v menším rozsahu – mohla čerpat dovolenou či volno podle vlastního uvážení. Pouze polovina si však mohla v práci udělat přestávku podle vlastní vůle a jen tři lidé z deseti uváděli, že mají možnost ovlivňovat vlastní pracovní dobu.

Několik dalších otázek ve výzkumu Pracovní podmínky 2000 se pak soustředilo speciálně na charakterizování sociálního prostředí na pracovišti. Úvodní otázka se týkala toho, zda ve firmě či

Jak je v Česku vnímána práce

organizaci, kde respondent pracoval v době šetření, bylo možné diskutovat obecně o pracovních podmínkách či o organizaci práce v případě, že dochází k nějakým změnám. Další otázky, na něž už odpovídali pouze respondenti, kteří uvedli, že u nich podobné debaty mohou probíhat, se týkaly toho, jak a s kým jsou diskuse vedeny a na jaké bázi z hlediska času a formy.

Tabulka 3.27. Možnost diskutovat na pracovišti/ ve firmě (%)

Můžete na vašem pracovišti (ve vaší firmě) diskutovat:	Ano	Ne	Neví
Obecně o pracovních podmínkách	78,9	18,1	3,0
O organizaci vaší práce v době, kdy dochází ke změnám	68,6	26,7	4,7

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Tabulka 3.28. Průběh a forma diskuse (%)

Probíhá tato výměna názorů:	Ano	Ne	Neví
S vašimi kolegy	94,4	5,1	0,5
S vašimi nadřízenými	79,1	20,2	0,7
Se zástupci zaměstnanců	32,2	66,0	1,8
S vnějšími experty	15,0	83,5	1,5
Pravidelně	29,1	69,1	1,8
Formálním způsobem	42,2	53,2	4,6

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Tabulka 3.29. Efekt diskuse (%)

Vede taková výměna názorů ke zlepšením:	Ano	Ne	Neví
Na místě, kde vy sám(a) pracujete	64,0	29,3	6,7
Ve vašem oddělení nebo úseku	53,2	37,2	9,6
V celé organizaci	34,8	48,7	16,5

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Z výsledků, jež zachycují tabulky 3.27, 3.28 a 3.29, je patrné, že diskuse uvnitř firem a organizací na téma pracovní podmínky nebo organizace práce probíhají, a to zejména za účasti spolupracovníků a eventuálně nadřízených, respektive v interakci s nimi. Participace oficiálních zástupců zaměstnanců či dokonce vnějších expertů je proti tomu poměrně nízká. Diskuse přitom

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

bývají převážně neformální a konají se nepravidelně. Případná zlepšení v jejich důsledku se nejčastěji vztahují k samotnému místu, kde dotyčný pracovník působí, méně často se týkají celého oddělení nebo celé organizace.

V březnu 2004 se v rámci bloku otázek věnovaných hodnocení práce a pracovního prostředí ze strany zaměstnanců problematiky atmosféry a vztahů na pracovišti dotklo pravidelné kontinuální šetření CVVM. Kromě jiného zjišťovalo, jak lidé pracující v zaměstnaneckém poměru (N = 494) vnímají vztahy na svém pracovišti, a to prostřednictvím otázky obsahující čtyři rozdílné popisy vztahů a atmosféry na pracovišti s tím, že respondenti měli vybrat ten, který nejvíce odpovídá jejich vlastní situaci.⁶⁹

Tabulka 3.30. Vztahy na pracovišti (%)

	Všichni respondenti	Spokojení s prací	Napůl spokojení	Nespokojení s prací
Převažuje přátelská až důvěrná atmosféra	21	30	11	7
Charakteristická je dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti	53	59	54	16
Panují zde chladné vztahy	19	9	28	49
Atmosféra je plná napětí a konfliktů	6	2	6	28
Neví	1	0	1	0

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

I výsledky z takto pojatého šetření zachycené v tabulce 3.30 ukazují, že z pohledu zaměstnanců na pracovištích spíše převládají dobré vztahy. Respondenti přitom nejčastěji situaci na svém pracovišti charakterizovali jako dobrou spolupráci bez osobní blízkosti a dokonce více než pětina dotázaných uvedla, že na jejich pracovišti převažuje přátelská až důvěrná atmosféra. Čtvrtina lidí v zaměstnaneckém poměru na druhou stranu 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 potvrdila logický předpoklad, že hodnocení vztahů na pracovišti a spokojenost s prací spolu velmi silně souvisí. Jak ukazuje tabulka 3.30, lidé, kteří uvedli, že jsou se svým zaměstnáním spokojeni, vnímají vztahy na svém pracovišti vesměs pozitivně, zatímco mezi lidmi nespokojenými se svou prací naopak výrazně převažuje negativní hodnocení pracovních vztahů. Z šetření rovněž vyplynulo, že lidé, kteří negativně hodnotí vztahy na svém pracovišti, mnohem častěji předpokládají, že v průběhu nejbližších dvou let změní zaměstnavatele.

Z hlediska sociodemografických charakteristik se jako významný ukázal i rozdíl ve vnímání vztahů na vlastním pracovišti ze strany žen a mužů. Vztahy na pracovišti charakterizované přátelskou až důvěrnou atmosférou se objevovaly častěji ve výpovědích žen (26 %) než mužů (17 %), při-

čemž 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).

3.4. Hmotné a společenské ocenění práce

Jak už bylo uvedeno dříve v části zabývající se obecnými pracovními hodnotami, pro většinu pracujících práce představuje především zdroj finančního zajištění sebe i své rodiny. Z tohoto důvodu je pochopitelné zejména aspekt materiálního, respektive finančního ohodnocení práce podstatným faktorem celkového vnímání a hodnocení práce a vlastního pracovního života. Jak už se přitom ukázalo v části věnované spokojenosti s dílčími aspekty práce, kde obvykle nechyběly položky jako plat a případně vyhlídky na jeho zvýšení, právě tato finanční stránka věci je vnímána velkou a doposud dokonce vždy více či méně převažující částí ekonomicky aktivní veřejnosti jako neuspokojivá, i když – celkem v souladu s vývojem reálných mezd – v posledních letech je patrně pozvolně zlepšována.⁷⁰

Vzhledem k významu této stránky pracovního života není překvapující, že se jí vedle již zmiňovaných baterií na spokojenost s různými aspekty práce věnovala zvláštní a podrobnější pozornost v některých výzkumech uskutečněných v průběhu transformačního období. Kromě samotného finančního odměňování práce se tyto výzkumy věnovaly i jiným formám materiálního, ale i nemateriálního ohodnocení práce, jež zahrnují řadu věcí počínaje bonusy a zaměstnaneckými výhodami, přes možnosti povýšení až po společenské uznání a prestiž. Těmto otázkám, jak se objevovaly v průběhu uplynulých let a jak mapovaly tehdejší situaci a její vývoj, se nyní věnujeme trochu podrobněji.

Tabulka 3.31. Míra vlivu některých faktorů na výši platů (%)

	Rok	Rozhodný vliv	Značný vliv	Malý vliv	Žádný vliv	Neví
Úroveň vzdělání	1991	17,0	27,7	44,4	8,3	2,6
	1995	16,5	38,5	36,9	4,7	3,4
Pracovní podmínky	1991	5,1	36,2	46,9	9,0	2,8
	1995	5,4	28,2	52,5	9,9	4,0
Výkonnost	1991	10,4	28,2	50,3	8,6	2,5
	1995	13,7	41,0	38,9	3,2	3,2
Velikost rodiny	1991	4,1	18,8	37,1	36,1	3,9
	1995	5,0	10,8	30,0	50,6	3,6
Odpovědnost	1991	10,8	35,1	44,8	5,8	3,5
	1995	11,8	50,9	30,9	2,4	4,0
Roky v podniku	1991	8,4	35,5	37,7	15,7	2,7
	1995	8,9	31,0	39,5	16,4	4,2
Pohlaví	1991	6,6	30,5	29,2	30,3	3,4
	1995	5,3	28,6	29,6	29,8	6,7

Zdroj: Sociální spravedlnost – Československo 1991, 1995.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

V letech 1991 a 1995 se výzkum „Sociální spravedlnost – Československo“ s příslušným leto- počtem zabýval otázkou, v jaké míře které faktory u nás podle mínění respondentů rozhodují o výši platů.⁷¹ Jak ukazuje tabulka 3.31, v případě subjektivního posouzení míry vlivu některých faktorů na úroveň platů lze mezi roky 1991 a 1995 pozorovat zřetelný posun, který můžeme chápat jako určitý odraz reálných změn v míře a faktorech postupující mzdové diferenciaci, zejména pak určitý vzestup významu kvalifikační úrovně, osobní výkonnosti a postavení v řízení (reprezentovaného kategorií „odpovědnosti“) a pokles významu pracovních podmínek („*Nepříjemné pracovní podmínky, jako špinavá, hlučná nebo namáhavá práce*“), demografického faktoru velikosti rodiny a v menší míře i délky praxe (počtu let odpracovaných v podniku).

Ještě v roce 1991 se problematikou ohodnocení práce zabýval výzkum „Ženy v sociální struktuře – Československo 1991“, i když v tomto případě se zájem upíral pouze na specifický problém genderové nerovnosti na tomto poli, a to čistě jen z pohledu žen, které výlučně představovaly dotazovanou skupinu v tomto šetření.

Tabulka 3.32. Možnosti žen v podniku v porovnání s muži (%)⁷²

	Ženy lepší	Asi stejné	Ženy horší
Mít stejný plat za stejnou práci	1,9	49,2	48,9
Získat lepší práci	4,7	52,7	42,6
Postoupit do vyšší funkce (třídy)	3,7	40,9	55,4
Zvyšovat si výdělek	2,6	46,2	51,2
Získat odměny, prémie	1,4	68,3	30,3
Mít autoritu	3,5	59,0	37,5

Zdroj: Ženy v sociální struktuře – Československo 1991.

Tabulka 3.33. Odměňování žen v porovnání s muži (%)⁷³

	%
Je lépe placena než stejným způsobem pracující muž	0,7
Je stejně placena jako stejným způsobem pracující muž	20,2
Je hůře placena než stejným způsobem pracující muž	45,8
Neví, nemám potřebnou zkušenost	33,3

Zdroj: Ženy v sociální struktuře – Československo 1991.

Z dat v tabulkách 3.32 a 3.33 vyplývá, že postavení žen v podnicích z hlediska ohodnocení práce bylo jimi samotnými poměrně často vnímáno jako horší než postavení mužů. Z hlediska možností v podniku či organizaci, kde pracovaly, ženy nejčastěji deklarovaly podmínky jako horší pro svoje pohlaví v případě možnosti funkčního postupu, zvyšování výdělku nebo dosaho-

Jak je v Česku vnímána práce

vání stejného platu za stejnou práci. Přitom více než dvoutřetinová většina žen, které se k problému dokázaly vyjádřit, uvedla, že je podle vlastních zkušeností placena hůře za stejnou práci než muži. To víceméně odpovídá i realitě, jak ukazují analýzy příjmů či mezd a jejich diferenciace [Holý 1999; Tuček 2003].

Opětovně se k problematice genderových nerovností v ohodnocení práce po čtyřech letech uplynulých od realizace výzkumu „Ženy v sociální struktuře – Československo 1991“ vrátil na něj do značné míry navazující výzkum „Ženy a muži na trhu práce II“.

Tabulka 3.34a. Možnosti mužů a žen v podniku (%)⁷⁴

	Ženy lepší	Asi stejné	Ženy horší
Získat práci	11,4	45,5	43,1
Mít za stejnou práci lepší plat	3,6	50,1	46,3
Získat vedoucí místo	4,3	40,0	55,7
Být ředitelem, ředitelkou	2,9	32,3	64,8
Postoupit do vyšší funkce (třídy)	2,9	55,4	41,7
Zvyšovat si výdělek	3,4	63,6	33,0
Získat odměny, prémie	4,0	75,6	20,4
Mít autoritu	3,7	59,1	37,2
Udržet si pracovní místo	5,6	63,1	31,3

Zdroj: Ženy a muži na trhu práce II (1995).

Tabulka 3.34b. Možnosti mužů a žen v podniku – ženy (%)

	Ženy lepší	Asi stejné	Ženy horší
Získat práci	15,6	46,5	37,9
Mít za stejnou práci lepší plat	4,9	48,5	46,6
Získat vedoucí místo	6,2	39,0	54,8
Být ředitelem, ředitelkou	3,7	30,7	65,6
Postoupit do vyšší funkce (třídy)	4,1	54,0	41,9
Zvyšovat si výdělek	4,1	60,9	35,0
Získat odměny, prémie	3,5	73,9	22,6
Mít autoritu	4,5	60,2	35,3
Udržet si pracovní místo	7,2	59,8	33,0

Zdroj: Ženy a muži na trhu práce II (1995).

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulky 3.34a a 3.34b ukazují, jak tehdy dotázaní v komparaci hodnotili možnosti mužů a žen v podniku, kde pracují. Možnosti mužů byly vesměs hodnoceny jako stejné nebo lepší než možnosti žen. Zejména u možností získat vedoucí místo či stát se ředitelem zřetelně převažovalo mínění, že muži jsou na tom lépe než ženy. Samotné ženy přitom své vlastní možnosti v průměru nevnímaly hůře, než jak je vnímali jejich mužští kolegové. Jedinou položkou, kde se výpovědi mužů a žen statisticky významným způsobem lišily, byla možnost získat práci v podniku či organizaci, kde pracují, u níž ženy hodnotily vlastní možnosti lépe, než je hodnotili muži. Zde ovšem nejspíš nejde ani tak o nějaký rozdíl v pohledu na stávající situaci, jako spíš o důsledek existence některých specificky ženských profesí či silně feminizovaných odvětví.

To, jak ženy hodnotily v roce 1995 možnosti postoupit do vyšší funkce, zvyšovat si výdělek, získat odměny či prémie a mít autoritu, lze s jistými metodologickými výhradami porovnat s údaji z roku 1991 uvedenými v tabulce 3.32. U možnosti postoupit do vyšší funkce, možnosti zvyšovat si výdělek a v menší míře i u možnosti získat odměny se snížil podíl těch, které soudily, že možnosti žen jsou v těchto ohledech horší než možnosti mužů. U možnosti mít autoritu se hodnocení významně nezměnilo.

V roce 1993 se problematiku ohodnocení práce, respektive možnosti funkčního postupu v rámci stávajícího zaměstnání respondentů dotklo šetření s názvem „Ekonomická očekávání a postoje“ s pořadovým číslem 7.⁷⁵ Výzkum konkrétně zjišťoval, zda stávající místo, které respondent má, je nezbytným východiskem pro další pracovní vzestup a jestli má respondent perspektivu funkčního postupu z této své stávající pozice. V následujících letech 1996, 1997 a 1998 se ve výzkumech stejné série s pořadovými čísly 9, o kterém již byla zmínka v předchozím textu v souvislosti s otázkou ohledně hodnocení postupu vedení podniku v určitých oblastech rozebíranou v části týkající se spokojenosti s prací, a dále 10⁷⁶ a 11⁷⁷ objevila jedna otázka na závislost výše výdělků ve vztahu k pracovnímu výkonu.

Tabulka 3.35. Stávající místo je nezbytným východiskem pro pracovní vzestup (%)⁷⁸

	%
Určitě ano	12,7
Spíše ano	16,2
Spíše ne	16,2
Určitě ne	54,9

Zdroj: Ekonomická očekávání a postoje 7 (1993).

Tabulka 3.36. Perspektiva funkčního postupu (%)⁷⁹

	%
Ano	27,1
Ne	72,9

Zdroj: Ekonomická očekávání a postoje 7 (1993).

Jak je v Česku vnímána práce

Tabulka 3.37. Výdělek přímo závislý na výkonu (%)⁸⁰

	1996	1997	1998
Určitě ano	24,9	30,4	32,5
Spíše ano	19,3	18,7	20,0
Spíše ne	28,8	25,9	26,3
Určitě ne	27,0	25,0	21,2

Zdroj: Ekonomická očekávání a postoje 9 (1996), 10 (1997), 11 (1998).

Podle výsledků šetření z roku 1993, které ukazují tabulky 3.35 a 3.36, o málo více než čtvrtina lidí pracovala na pozici, která vytvářela nutné nebo alespoň příznivé předpoklady pro eventuální pracovní vzestup, a stejně tak jen o málo více než čtvrtina respondentů se domnívala, že u tehdejšího zaměstnavatele měla reálnou perspektivu funkčního vzestupu. Z tabulky 3.37 lze pak vypočítat pozvolna rostoucí sepětí mezi platem a pracovním výkonem. Ještě v roce 1996 byl podíl těch, jejichž výdělek byl podle vlastního vyjádření přímo závislý na výkonu, poměrně zřetelně pod úrovní jedné poloviny (44,2 %), v roce 1998 už mírně převažoval (52,5 %) nad podílem těch, jejichž výdělek není přímo závislý na výkonu (47,5 %).

V roce 1998 se otázkami souvisejícími s ohodnocením práce, ať už finančním nebo v podobě kariérního postupu, zabýval již několikrát zmiňovaný výzkum Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a Universitas s názvem „Postavení žen a mužů v ČR“. Samotné šetření zjišťovalo, jak respondenti vidí své šance na pracovní postup u stávajícího zaměstnavatele, zkoumalo, jaký vliv mají některé konkrétní faktory na pracovní postup u stávajícího zaměstnavatele, a totéž pak činilo i v případě vlivu podobných faktorů na výši platů.

Tabulka 3.38. Šance respondenta na pracovní postup u stávajícího zaměstnavatele (%)⁸¹

	%
Ano, má	18,7
Nemá, protože ve svém povolání vyšší pozici získat nemůže	32,3
Nemá, protože na jeho pracovišti vyšší pozice v jeho kvalifikaci není	27,6
Nemá z jiného důvodu	4,5
Neví	16,9

Zdroj: Postavení žen a mužů v ČR (1998).

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.39. Faktory pracovního postupu u stávajícího zaměstnavatele (%)⁸²

	Velmi	Částečně	Málo	Vůbec ne	Neví
Pracovní výkon a kvalita práce	41,0	29,9	11,0	13,5	4,6
Výše vzdělání	21,7	37,0	18,8	17,9	4,6
Pracovní zkušenost	36,4	39,6	9,7	10,4	3,9
Věk	7,1	30,1	29,3	26,7	6,8
Pohlaví	6,0	16,8	26,0	42,9	8,3
Známosti, „sociální kontakty“, vztah s vedoucím	14,7	26,8	22,2	25,6	10,7
Délka zaměstnání v daném podniku, organizaci	11,5	40,9	20,4	20,0	7,2

Zdroj: Postavení žen a mužů v ČR (1998).

Tabulka 3.40. Faktory výše platu u stávajícího zaměstnavatele (%)⁸³

	Velmi	Částečně	Málo	Vůbec ne	Neví
Pracovní výkon a kvalita práce	45,9	35,3	9,9	7,1	1,8
Výše vzdělání	15,8	41,6	22,6	17,9	2,1
Pracovní zkušenost	28,2	47,1	13,5	9,3	1,9
Věk	5,9	23,4	30,1	36,4	4,2
Pohlaví	4,0	14,0	26,7	49,4	5,9
Známosti, „sociální kontakty“, vztah s vedoucím	12,1	21,1	24,5	34,9	7,4
Délka zaměstnání v daném podniku, organizaci	13,5	36,7	26,3	19,4	4,1
Ochota časově se přizpůsobit potřebám práce	25,7	39,3	18,3	12,9	3,8

Zdroj: Postavení žen a mužů v ČR (1998).

Pokud jde o faktory ovlivňující pracovní postup (viz tabulku 3.39), největší váhu podle vyjádření respondentů měly výkonnost a kvalita práce společně s pracovními zkušenostmi. Značný, i když o něco nižší význam pro pracovní postup měla i výše vzdělání. Naopak relativně nejmenší váhu z uvedených faktorů lidé přisoudili věku a pohlaví. Šanci na významný pracovní postup u stávajícího zaměstnavatele (viz tabulku 3.38) měla podle svých slov necelá pětina pracujících respondentů.

Podobná otázka, jako byla ta v případě faktorů pracovního postupu, přinesla podobné výsledky i pokud jde o výši platů (viz tabulku 3.40). Celkové vyznění se v tomto případě od před-

chozí otázky v podstatě nelišilo, pouze se prohloubily rozdíly mezi vahami jednotlivých prvků. Pracovní výkon a kvalita práce se v tomto směru jevily jako ještě významnější faktor než v případě pracovního postupu a vcelku výrazně se odpoutaly od druhého nejvýznamnějšího aspektu podle mínění dotázaných, jímž opět byla pracovní zkušenost. Nově zařazený faktor ochoty přispůsobit skutečnou pracovní dobu potřebám práce se zařadil na třetí místo před vzděláním. Nejmenší vliv na výši platu ze zkoumaných prvků respondenti přisoudili pohlaví.

K problému finančního hodnocení práce se v témže roce dostal i výzkum „Muži a ženy s vysokoškolským diplomem“, když dotazovaným vysokoškolákům položil otázku, zda je jejich profese na trhu práce ohodnocena tak, jak by si vzhledem ke své náročnosti zaslouhovala.

Tabulka 3.41. Dostatečné finanční ohodnocení profese na trhu práce (%)⁸⁴

	%
Určitě ano	7,7
Spíše ano	29,4
Spíše ne	35,6
Určitě ne	27,3

Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem (1998).

Jak ukazuje tabulka 3.41, více než tři pětiny ekonomicky aktivních absolventů vysokých škol (62,9 %) vnímaly v roce 1998 svou profesi jako finančně podhodnocenou, podle zbývajících 37,1 % respondentů byla jejich profese na trhu práce naopak honorována patřičným způsobem.

Stejný výzkum se pak dále podrobněji zaměřil na problematiku genderových nerovností v oceňování práce podobným způsobem, jako to v letech 1991 a 1995 učinily výzkumy „Ženy v sociální struktuře – Československo 1991“ a „Ženy a muži na trhu práce II“, i když v tomto případě respondenty byli pouze ekonomicky aktivní vysokoškoláci a samotné otázky se týkaly specificky pouze vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a pracovníc v podniku či organizaci, kde respondenti pracovali, což fakticky vylučuje možnost přímého srovnání s předchozími šetřeními.⁸⁵

Jak ukazuje tabulka 3.42a, s výjimkou možnosti získat vedoucí místo či stát se ředitelem, kde podíl odpovědí, že ženy jsou v horší pozici než muži, tvořil mírnou nadpoloviční většinu, ve všech oblastech se jako nejčastější odpověď objevovalo vyjádření, že možnosti mužů a žen jsou zhruba stejné. To, že by ženy byly v lepší pozici než muži, se u všech položek dané baterie vyskytovalo pouze sporadicky. Ženy vysokoškolačky přitom vesměs hodnotily svou vlastní pozici o něco hůře, jak ukazuje tabulka 3.42b.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.42a. Možnosti mužů a žen s VŠ diplomem v podniku (%)

	Ženy lepší	Asi stejné	Ženy horší
Získat práci	2,4	56,4	41,2
Mít za stejnou práci lepší plat	1,1	57,3	41,6
Získat vedoucí místo	1,3	45,9	52,8
Být ředitelem, ředitelkou	1,4	40,9	57,7
Postoupit do vyšší funkce (třídy)	1,2	68,2	30,6
Zvyšovat si výdělek	1,4	71,2	27,4
Získat odměny, prémie	2,5	82,4	15,1
Mít autoritu	1,6	73,0	25,4
Udržet si pracovní místo	1,6	69,5	28,9

Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem (1998).

Tabulka 3.42b. Možnosti mužů a žen s VŠ diplomem v podniku – ženy (%)

	Ženy lepší	Asi stejné	Ženy horší
Získat práci	2,0	54,1	43,9
Mít za stejnou práci lepší plat	0,8	51,4	47,8
Získat vedoucí místo	1,3	40,5	58,2
Být ředitelem, ředitelkou	1,5	37,0	61,5
Postoupit do vyšší funkce (třídy)	1,5	65,8	32,7
Zvyšovat si výdělek	1,3	64,9	33,8
Získat odměny, prémie	1,3	78,5	20,2
Mít autoritu	1,3	74,3	24,4
Udržet si pracovní místo	1,2	67,0	31,8

Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem (1998).

Šetření „Pracovní podmínky 2000“ se tématu finančního ohodnocení práce dotklo v jiném specifickém bodě, a to když zjišťovalo, jakým způsobem je odměňována přesčasová práce. Z výsledků šetření zachycených v tabulce 3.43 vyplynulo, že třetina respondentů za přesčasovou práci dostává mzdu s příplatky, asi desetina pobírá mzdu bez příplatků a přibližně šestina za odpracované přesčasy získává náhradní volno. Třetina dotázaných ovšem podle vlastních slov nedostává nic, případně se jejich přesčasová práce vůbec neevduje.

Jak je v Česku vnímána práce

Tabulka 3.43. Odměňování přesčasové práce v (%)

	Ano	Ne
Dostává mzdu včetně příplatků	33,2	66,8
Dostává normální mzdu bez příplatků	11,1	88,9
Získává náhradní volno	15,9	84,1
Jiné	3,9	96,1
Nedostává nic	17,2	82,8
Přesčasy se neevidují	16,0	84,0

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Otázkám spojeným s ohodnocením práce se ve svých šetřeních věnuje i CVVM a dříve se jim věnoval i jeho předchůdce IVVM. Na konci devadesátých let např. IVVM pokládal všem ekonomicky aktivním respondentům otázku, zda jsou podle svého názoru placeni tak, jak by odpovídalo jejich zásluhám,⁸⁶ kterou s odstupem času do šetření v dubnu 2005 zařadilo i CVVM.

Tabulka 3.44. Hodnocení adekvátnosti současného příjmu (%)

	III/97	III/98	IV/99	IV/05
Mnohem méně, než si zasloužíte	30	32	29	22
O něco méně, než si zasloužíte	35	40	38	38
Zhruba tolik, kolik si zasloužíte	33	27	29	34
Více, než si zasloužíte	2	0	1	1
Neví	0	1	3	5

Zdroj: IVVM, šetření 97-03, 98-03, 99-04, CVVM, Naše společnost 2005, šetření 05-04.

Jak ukazuje tabulka 3.44, ve všech provedených výzkumech výrazná většina ekonomicky aktivních dotázaných vyjadřovala mínění, že je placena hůře, než by si zasloužila. Mezi lety 1997 a 1998, kdy shodou okolností ekonomika zažívala recesi provázenou i určitým poklesem reálných mezd, se podíl těch podle vlastního přesvědčení špatně placených poměrně zřetelně zvýšil. V následujícím roce, který kromě jiného hned na začátku přinesl podstatnou valorizaci platů v rozpočtové sféře, jež před tím prodělaly značný reálný pokles, se výsledek naopak oproti roku 1998 o něco zlepšil a statisticky se v podstatě nelišil od toho, co zaznamenal výzkum v březnu 1997. Když pak po šesti letech v dubnu 2005 CVVM respondentům položilo identickou otázku, výsledek ukázal opět patrné zlepšení, když podíl respondentů deklarujících nespravedlivě nízký příjem klesl o sedm procentních bodů na 60 %.

Analýza dat z roku 1999, jež zahrnovaly potřebné identifikace, přitom naznačila, že v tomto ohledu nejsou příliš velké rozdíly v názorech z hlediska typu a velikosti podniku, kde respondent

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

pracuje, ani z hlediska formy vlastnictví tohoto podniku, i když konstelace a rozsah datového souboru neumožnily v tomto případě zjišťovat pozici specifických skupin, jako jsou např. zaměstnanci firem se zahraniční kapitálovou účastí, kde objektivně byly a stále jsou platové podmínky nadprůměrné. Ukázalo se ovšem, že se situace zřetelně diferencuje v závislosti na tom, zda a jak velké má podnik, ve kterém respondent pracuje, problémy. Z tabulky 3.45 je zřejmé, že hodnocení přiměřenosti příjmů za vykonávanou práci se výrazně zhoršuje se subjektivně vnímanou situací podniku. Celkem přirozeně se relativně příznivější hodnocení objevuje u lidí s vyššími osobními příjmy. Ke skupinám, jejichž hodnocení vlastních příjmů jako adekvátních je tradičně vyšší, patří podnikatelé a živnostníci, vedoucí nebo vysoce kvalifikovaní odborní pracovníci a absolventi vysokých škol.

Tabulka 3.45. Hodnocení adekvátnosti současného příjmu podle situace podniku⁸⁷

Dostává	Podnik nemá problémy	Podnik má problémy, ale udrží se	Podnik má velké problémy a jeho budoucnost je nejistá
mnohem méně	25	26	52
o něco méně	36	41	36
adekvátní odměnu	35	29	8

Zdroj: IVVM, šetření 99-04.

Poznámka: sloupcová procenta, dopočet do 100 % tvoří odpověď „více než si zaslouží“ a „neví“.

Vedle přímého ohodnocení práce, ať již ve formě financí nebo kariérního postupu, který je ovšem sám o sobě zpravidla s lepším finančním hodnocením spojený, nezanedbatelnou roli hraje ohodnocení nepřímé v podobě společenského ocenění a prestiže práce. CVVM a před ním už IVVM se ve svých výzkumech touto otázkou, která bezprostředně souvisí s problematikou práce, ale i s hodnotovými orientacemi a dalšími tematickými okruhy, opakovaně zabývalo od roku 1993, i když nikoli po celou dobu stejným způsobem, především pak pokud jde o užitý seznam vybraných profesí,⁸⁸ které respondenti posuzovali. Poslední výzkum na toto téma CVVM uskutečnilo v listopadu 2004,⁸⁹ přičemž dotázaní hodnotili dvacet šest vybraných profesí na škále od 1 do 99 podle jejich prestiže.⁹⁰ Výsledky v podobě průměrného bodového hodnocení a celkového pořadí jednotlivých profesí zařazených do výzkumu ukazují tabulka 3.46.

Výsledky šetření v prvé řadě poměrně jednoznačně doložily zcela výsadní pozici lékařů, kteří se těší vysoké prestiži u naprosté většiny občanů. 41 % respondentů lékaře umístilo na samotný vrchol celého žebříčku s 99 body, dalších 35 % pak povolání lékaře přiřadilo hodnotu v intervalu od 90 do 98 bodů. Lékařská profese tak velmi výrazně z hlediska přisuzované prestiže překonala ostatní vysoce oceňovaná a kvalifikačně náročná povolání, která podobně jako lékařská profese rovněž obsahují určitý étos, mají charakter služby společnosti a bývají občas vnímána spíše jako poslání než jako způsob obživy. To bezpochyby do jisté míry platí o profesi vědce či vysokoškolského pedagoga, které z vybraných povolání skončily v těsném sledu na druhém a třetím místě. Za nimi pak s určitým odstupem, který zřejmě odráží rozdíly v kvalifikační náročnosti a s ní spo-

Jak je v Česku vnímána práce

Tabulka 3.46. Prestiž povolání (průměrné bodové hodnocení)

Pořadí	Profese	Průměrné hodnocení (skór)
1.	Lékař	89,5
2.	Vědec	80,7
3.	Učitel na vysoké škole	78,5
4.	Učitel na základní škole	71,3
5.	Programátor	66,3
6.	Soudce	64,8
7.	Projektant	64,1
8.	Starosta	60,1
9.	Manažer	59,4
10.	Soukromý zemědělec	59,1
11.	Profesionální sportovec	56,1
12.	Novinář	54,4
13.	Ministr	53,8
14.	Účetní	53,5
15.	Majitel malého obchodu	51,2
16.	Truhlář	50,8
17.	Opravář elektrospotřebičů	50,2
18.	Bankovní úředník	50,2
19.	Soustružník	47,7
20.	Policista	47,6
21.	Kněz	46,1
22.	Voják z povolání	44,8
23.	Sekretářka	43,7
24.	Prodavač	42,8
25.	Poslanec	39,9
26.	Uklízečka	29,4

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2004, šetření 04-11.

jené výlučnosti obou předchozích profesí, zaujalo čtvrté místo žebříčku svým charakterem podobné povolání učitele základní školy.

Čelní pozice lékařů z hlediska prestiže, kterou jejich profesi připisuje občanská veřejnost, přitom není žádným náhodným jevem. Téměř shodným výsledkem totiž skončily všechny podobné

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

výzkumy CVVM či IVVM od roku 1993 (viz dále tabulku 3.48). Jedním z důvodů, proč je lékařské povolání u většiny veřejnosti postaveno výše než třeba profese vědce,⁹¹ může být okolnost, že k lékařům mají lidé vybudován mnohem silnější vztah spojený s pocitem vlastní závislosti na nich. Alespoň občas totiž lékaře potřebuje prakticky každý z nás. Naproti tomu vědecká profese, která je svým způsobem mnohem výlučnější než povolání praktického lékaře, je v porovnání s tím většinou populace dosti vzdálená. S lékařskou profesí je navíc spojena i velice silná přímá odpovědnost za lidské zdraví a životy, což rovněž může výrazně posilovat prestiž lékařů v očích veřejnosti.

K poměrně dobře hodnoceným profesím, jejichž průměrné bodové hodnocení se pohybovalo vysoko nad středem užité škály, patří povolání programátora či projektanta, která vyžadují značné speciální odborné znalosti a která s sebou přinášejí vedle vesměs vysoce nadprůměrných příjmů i možnost samostatného kreativního rozhodování. Z dřívějších šetření, která sice nejsou s posledním výzkumem CVVM plně srovnatelná, protože obsahovala odlišný seznam profesí, ale která zahrnovala obě uvedená povolání i většinu ostatních položek, lze usuzovat, že v posledních deseti letech prestiž obou profesí průběžně posilovala a že se na žebříčku povolání zřetelně posunuly směrem vzhůru.

Podobným způsobem jako předchozí dvě povolání byla hodnocena i profese soudce, která má nejen vysoké odborné, ale i morální nároky a která je spolu s finančním ohodnocením spojena i s formálním postavením a mocí ve společnosti. Společně s funkcí starosty, která byla v průměru řazena jen o málo níže, se tak povolání soudce stalo nejprestižnější profesí reprezentující ve výzkumu prestiže povolání státní moc a její aparát. V porovnání s tím se funkce ministra jak z pohledu umístění mezi ostatními profesemi (13. místo z 26), tak i z pohledu bodového průměru v rámci užité škály (53,8 bodu) zařadila pouze do středu, a funkce poslance byla dokonce hodnocena s takovým despektem, že nižší prestiž měla už jen profese uklízečky. V tomto hodnocení se pochopitelně velmi výrazně odráží obecně převažující negativní postoj k tzv. „vysoké“ politice a zejména trvale nízká důvěra k zákonodárnému sboru. Ale až ve druhé polovině z hlediska umístění i použité škály skončila také profese policisty nebo vojáka z povolání.

K relativně prestižnějším profesím z pohledu české veřejnosti se kromě již uvedených připojilo povolání manažera a poněkud překvapivě soukromého zemědělce, zřetelně, i když ne vysoko nad hranici 50 bodů se dostali ještě i profesionální sportovci, jejichž prestiž se v posledních deseti letech zvyšovala podobně jako v případě programátorů či projektantů, dále novináři, již zmiňovaní ministři a účetní. Prakticky do středu škály zařadili dotázaní v průměru se zanedbatelnými rozdíly majitele malých obchodů, truhláře, opraváře elektrospotřebičů a bankovní úředníky.

Soustružníci, kteří společně s truhláři nebo opraváři elektrospotřebičů zastupovali kvalifikované dělnické profese, se v průměru dostali spolu s policisty těsně pod hranici samotného středu, až za ně pak odpovědi respondentů zařadily povolání kněze. Poměrně nízká prestiž duchovních je zjevně důsledkem vysoké úrovně sekularizace a nepříliš dobrého renomé zejména římskokatolické církve u části české veřejnosti.⁹² Hodnocení kněží ze strany katolických věřících bylo přitom výrazně lepší a v průměru dosahovalo 63,4 bodu. Až za vojáky z povolání, ale ještě před poslance se dostala profese sekretářky a prodavače.

Abychom mohli celkové výsledky z takto rozsáhlé baterie trochu utřídit, pokusili jsme se data prozkoumat prostřednictvím faktorové analýzy, která odhalila šest významných faktorů,⁹³ na jejichž tvorbě se vesměs podílely položky týkající se buď charakterově příbuzných profesí, nebo

Jak je v Česku vnímána práce

položek, kde jednotlivá povolání spojuje nějaká vlastnost nebo vnější okolnost představující jakýsi společný jmenovatel.

Tabulka 3.47. Prestiž povolání – faktorová analýza

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6
Bankovní úředník	0,144	0,301	0,106	0,207	0,686	0,095
Novinář	0,071	0,119	0,205	0,191	0,716	0,059
Soustružník	0,759	0,126	0,099	-0,005	0,219	-0,068
Učitel na VŠ	0,028	0,176	0,708	0,053	0,305	0,062
Soukromý zemědělec	0,624	-0,097	0,371	-0,108	0,220	0,135
Majitel malého obchodu	0,545	0,121	0,161	-0,079	0,434	0,130
Uklízečka	0,752	-0,127	-0,031	-0,067	0,054	-0,055
Projektant	0,225	0,421	0,493	0,074	0,221	0,025
Lékař	0,074	-0,009	0,642	0,015	-0,057	0,122
Učitel na ZŠ	0,275	-0,039	0,633	0,187	0,203	0,013
Voják z povolání	0,262	0,106	0,014	0,674	0,166	-0,142
Prodavač	0,757	0,107	0,065	0,167	0,098	-0,017
Policista	0,194	0,052	0,168	0,754	0,004	0,050
Truhlář	0,799	0,109	0,134	0,106	-0,151	-0,034
Vědec	0,052	0,348	0,618	0,136	-0,011	-0,058
Opravář elektrospotřebičů	0,723	0,321	0,128	0,053	-0,170	0,094
Soudce	-0,171	0,196	0,321	0,536	0,164	0,243
Ministr	-0,226	0,255	0,062	0,613	0,164	0,405
Programátor	0,131	0,687	0,358	0,052	0,063	0,048
Profesionální sportovec	0,054	0,640	0,080	0,159	0,052	-0,021
Účetní	0,503	0,500	0,026	0,104	0,118	0,243
Manažer	0,008	0,664	0,029	0,147	0,288	0,217
Sekretářka	0,441	0,460	-0,033	0,132	0,196	0,286
Kněz	0,152	0,012	0,042	-0,028	0,011	0,751
Poslanec	-0,172	0,197	-0,056	0,560	0,126	0,483
Starosta	-0,043	0,200	0,198	0,298	0,129	0,601

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2004, šetření 04-11.

Poznámka: Údaje v tabulce představují faktorové zátěže jednotlivých komponent po rotaci.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Za prvním faktorem stojí početná skupina běžných profesí, které spojuje více či méně převažující manuální a rutinní charakter vykonávané práce. Velmi silně se na tomto faktoru podílela povolání jako truhlář, soustružník, prodavač, uklízečka, opravář elektrospotřebičů nebo soukromý zemědělec, ale podstatným způsobem se do něj promítaly i profese jako majitel malého obchodu, účetní či sekretářka. Jak ukázala podrobnější analýza, tento faktor mírně koreluje s věkem a s politickou orientací dotázaných. Hodnocení prestiže profesí s manuálním a rutinním charakterem je přitom většinou poněkud horší mezi mladými lidmi a v pravé části politického spektra.

Druhý faktor v sobě obsáhl především položky, které představují jakýsi novodobý, moderní ideál vlastní profesní dráhy zejména pro mladší část současné české populace. Za tímto faktorem v daném souboru vybraných povolání stojí profese jako programátor, manažer či profesionální sportovec, v menší míře pak i účetní, projektant či sekretářka. Tento faktor poměrně výrazně koreluje právě s věkem, když část mladých lidí staví tyto profese relativně výše než ostatní občané.

Třetí faktor vesměs tvořily položky představující kvalifikačně náročné duševní profese, přičemž největší váhu zde mělo hodnocení prestiže učitele na vysoké i základní škole, lékaře, vědce a v menším měřítku i projektanta či programátora. Třetí faktor vcelku pochopitelně koreloval s úrovní dosaženého vzdělání respondenta, přičemž relativně vyšší prestiž kvalifikačně náročným povoláním dávali lidé s vyšším vzděláním.⁹⁴ Z hlediska věku se v tomto faktoru projevuje rozdíl mezi dospělými a nejmladší skupinou respondentů ve věku 15 až 19 let, jejichž priority a kritéria v pohledu na prestiž povolání se od ostatních věkových skupin poněkud liší. Starší respondenti kladou kvalifikačně náročné profese tvořící uvedený faktor do popředí více než skupina nejmladších dotázaných.⁹⁵

Čtvrtý faktor sdružuje položky, které souvisejí se státní mocí a jejím aparátem. Do samotného faktoru se promítlo výrazně vnímání prestiže policistů, vojáků z povolání, ministrů, soudců i poslanců. Relativně slabší, i když stále nezanedbatelný podíl na tvorbě tohoto faktoru mělo i hodnocení prestiže spojené s výkonem funkce starosty. Další analýza ukázala, že tento faktor vykazuje poměrně silnou korelaci se subjektivním hodnocením současné politické situace a s důvěrou k vládě, Poslanecké sněmovně či obecnímu zastupitelstvu. Lidé, kteří mají příznivější mínění o politické situaci a o politických institucích, spojují vyšší prestiž s povoláními sdruženými pod tímto faktorem.

Ve formování pátého faktoru se projevil vliv postoje k povoláním, která svým způsobem, byl v dílčích případech dosti odlišným, reprezentují politickou, sociální a ekonomickou transformaci 90. let a obranu jí vytvořených poměrů. K těmto povoláním patří v rámci do výzkumu zařazených profesí novináři, bankovní úředníci a majitelé malých obchodů, v menší míře se do tohoto faktoru promítaly i postoje k manažerům či vysokoškolským učitelům. O tom, že pátý faktor zřejmě odráží vliv postoje k transformaci, svědčí skutečnost, že opět poměrně výrazně koreluje s politickou orientací a politickými preferencemi dotázaných. Relativně vyšší prestiž mají dotyčné profese mezi stoupenci ODS, respektive lidmi hlásícími se k pravé části politického spektra, naopak poněkud níže je řadí ti, kdo preferují KSČM.

Za posledním, šestým faktorem, na kterém se významně podílely položky kněz, starosta, ministr a poslanec, se velmi zřetelně rýsuje vliv vztahu k autoritám. Zejména konzervativně založení lidé, k nimž v našem kontextu patří především věřící katolíci, potažmo stoupenci KDU-ČSL, mají autority v relativně větší úctě a povoláním, které takový prvek autority obsahují, přisuzují

oproti jiným poněkud vyšší prestiž. Analýza šestého faktoru takový předpoklad plně potvrdila. Vedle výrazných rozdílů z konfesijního hlediska a rozdílů z pohledu stranických preferencí se u šestého faktoru dále objevily diference podle věku, které ovšem zřejmě souvisejí s tím, že starší lidé jsou nábožensky založení častěji než mladí. Statisticky podstatný rozdíl se u šestého faktoru projevil také z hlediska pohlaví. I ten jde alespoň zčásti na vrub okolnosti, že věřících žen je více než věřících mužů, ovšem diference z hlediska pohlaví se objevila i v případech, že v potaz byli vzati pouze respondenti hlásící se k římskokatolické církvi. Z toho lze soudit, že ženy mají k autoritám obecně o něco větší respekt než muži.

Z delší časové perspektivy, kterou nabízí tabulka 3.48, je patrné, že horní patra žebříčku společenské prestiže jsou dlouhodobě poměrně stabilní. Na nejvyšších čtyřech příčkách figurují vysoce kvalifikované, náročné a společensky prospěšné profese, jako je lékař, zvláště lékař na poliklinice, dále vysokoškolský pedagog a vědec. Rozdíly zejména od 2. do 4. místa byly malé, respektive se v průběhu času zmenšovaly, takže nakonec došlo i k prohazování pořadí, ale v podstatě lze hodnocení těchto profesí chápat jako vcelku vyrovnané. Pátou a šestou pozici si většinou střídaly profese učitele na základní škole a soudce, i když v roce 1997 bylo hodnocení soudců citelně horší než v jiných letech, takže v žebříčku je kromě učitelů ještě velmi těsně předstihli starostové.

Na dalších dvou místech se na přelomu století už nacházeli dva reprezentanti vysoce kvalifikovaných technických profesí, tedy konstruktéři – projektanti a programátoři. Jak už bylo uvedeno výše, obě profese a zvláště pak programátor zaznamenaly v průběhu let, kdy byla prestiž povolání v této podobě sledována, výrazný společenský vzestup. Z výše analyzovaného šetření z roku 2004, jež však bylo realizováno s pozměněným seznamem hodnocených profesí, takže výsledky nejsou plně srovnatelné, lze přinejmenším usuzovat, že vzestup prestiže v případě programátorů pokračoval i nadále, protože v žebříčku z roku 2004 předstihli jak projektanty, tak i soudce, jejichž hodnocení je ovšem více náchylné k labilitě v důsledku např. negativních zpráv v médiích v souvislosti s justicí. Stále ještě v hranicích první desítky, byť s mírně klesající prestiží v průběhu času, se udržovala pozice starosty. Desítku nejvýše respektovaných profesí v podobě, která se v šetřeních užívala do roku 2001, v té době uzavíralo povolání strojívnice s dlouhodobě velmi stabilním hodnocením.

Podobně stabilní hodnocení, i když při určitých změnách v postavení v žebříčku, které bylo dáno vzestupy či poklesy prestiže některých jiných profesí, se pojilo i se soukromými zemědělci, kteří v roce 2001 načílnali druhou desítku mezi zkoumanými povoláními. V případě profese manažera, která tehdy následovala v pořadí za soukromými zemědělci, došlo k určitému poklesu mezi roky 1996 a 1997, možná pod vlivem negativních zpráv o ekonomice a působení některých manažerů. V roce 2001 však průměrný skóre naznačoval určité zlepšení, které se – byť v trochu jiném kontextu, který problematizuje přímé srovnání – potvrdilo v roce 2004.

Výrazný vzestup společenské prestiže zaznamenali v průběhu sledování tohoto fenoménu profesionální sportovci, kteří se v rámci plně srovnatelných výzkumů z let 1996 až 2001 propracovali postupně z 19. až 20. místa na 13. příčku. Výsledky z roku 2004 přitom naznačují, že se tento trend v roce 2001 nezastavil a že růst prestiže profesionálních sportovců zvolna pokračoval. Jako značně nestabilní a ovlivněné mediálním pokrytím se jeví být postavení profese policistů. Ta v roce 2001, kdy jiná šetření ukazovala na poměrně vysokou důvěru k policii, stála na 14. místě, což bylo mnohem výše než o rok dříve, kdy policisté byli až 20., přičemž i rozdíl v průměrném

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.48. Prestiž povolání 1993-2001

	1993		1995		1996		1997		1999		2000		2001	
	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P
Lékař na poliklinice	84,4	1.	85,1	1.	83,5	1.	83,8	1.	84,1	1.	84,9	1.	84,9	1.
Docent/profesor VŠ	78,1	3.	77,8	3.	76,6	3.	79,0	2.	79,3	3.	80,4	2.	81,5	2.
Soukr. prakt. lékař	81,7	2.	81,4	2.	79,3	2.	78,9	3.	79,4	2.	78,8	3.	79,9	3.
Vědec	74,0	4.	74,6	4.	74,4	4.	75,9	4.	78,6	4.	78,6	4.	79,5	4.
Soudce	*	*	*	*	73,9	5.	66,0	7.	69,4	6.	69,2	6.	72,7	5.
Učitel na ZŠ	72,0	5.	72,0	5.	70,7	6.	68,1	5.	72,4	5.	72,3	5.	70,3	6.
Konstruktér, projektant	61,0	7.	61,2	7.	59,6	9.	62,6	8.	63,5	8.	64,5	7.	65,2	7.
Programátor	55,9	10.	56,2	10.	56,3	13.	59,0	11.	62,9	9.	63,8	8.	63,1	8.
Starosta	*	*	*	*	67,2	7.	66,6	6.	64,1	7.	63,3	9.	62,3	9.
Strojvedoucí	60,0	8.	58,5	8.	57,4	11.	59,1	10.	60,4	10.	60,2	10.	60,2	10.
Soukr. zemědělec	58,8	9.	57,3	9.	58,0	12.	59,8	9.	58,5	11.	59,9	11.	59,8	11.
Manažer	*	*	*	*	59,3	10.	55,9	12.	55,7	12.	55,8	12.	57,7	12.
Prof. sportovec	40,6	18.	37,5	18.	46,0	19.	46,7	20.	48,1	19.	48,6	17.	53,5	13.
Policista	53,4	11.	50,1	12.	47,1	18.	48,5	17.	51,0	16.	47,0	20.	53,3	14.
Mistr v továrně	50,0	14.	49,5	13.	47,8	17.	49,5	16.	50,9	17.	52,4	13.	51,2	15.
Účetní	*	*	*	*	50,5	16.	51,5	14.	51,4	14.	50,6	14.	51,0	16.
Ministr	65,3	6.	64,2	6.	64,3	8.	53,6	13.	51,7	13.	49,4	15.	50,3	17.
Majit. malého obch.	47,3	15.	44,5	16.	45,0	21.	47,4	18.	48,2	18.	49,0	16.	48,2	18.
Novinář	53,0	12.	52,4	11.	50,7	15.	51,3	15.	51,1	15.	48,5	18.	48,2	19.
Kněz	*	*	*	*	45,0	20.	41,5	24.	46,2	21.	46,5	21.	47,8	20.
Seřizovač, nástrojař	46,6	16.	44,6	15.	43,1	23.	46,7	19.	47,9	20.	48,4	19.	47,3	21.
Opravář televizorů	43,6	17.	42,2	17.	41,2	24.	43,8	22.	45,7	23.	45,8	22.	44,4	22.
Bankovní úředník	50,5	13.	48,7	14.	43,9	22.	45,2	21.	46,1	22.	43,6	23.	43,6	23.
Poslanec	*	*	*	*	55,6	14.	42,9	23.	40,4	24.	40,9	24.	40,9	24.
Sekretářka	*	*	*	*	39,3	25.	39,0	25.	39,7	25.	39,7	25.	39,4	25.
Voják z pov. (major)	32,2	19.	30,1	19.	29,7	26.	33,7	26.	39,1	26.	38,2	26.	38,7	26.
Uklízečka	25,8	20.	24,4	20.	25,4	27.	28,4	27.	28,4	27.	29,1	27.	26,5	27.

Zdroj: IVVM/CVVM.

Poznámka: S = skór (průměrné hodnocení), P = pořadí. V letech 1993 a 1995 v seznamu hodnocených profesí bylo pouze 20 položek.

skóru byl dost výrazný. Také v dřívějších výzkumech bylo u této profese patrné kolísání a rok 2004 to navíc doložil tím, že policisté v žebříčku pro změnu opět figurovali nízkou až na 20. místě z 26. Velice mírný vzestup prestiže v průběhu 2. poloviny 90. let zaznamenala pozice mistra v továrně, která v roce 2001 obsadila 15. příčku. Jako velmi stabilní se jevílo hodnocení profese účetního, která skončila s jen zcela nepatrným odstupem za továrními mistry. Obrovský propad mezi roky 1996 a 1997 prodělala prestiž funkce ministra, což zřejmě souviselo s prudkou změnou politické nálady po tzv. balíčcích a politické krizi z roku 1997. Do roku 2001 se pak postupně propadávala žebříčkem profesí až na 17. místo, i když v té době nedocházelo k dalšímu poklesu průměrného skóru u této profese a změna pořadí padala na vrub některým vzestupům u jiných profesí zařazovaných do výzkumu. Mírným poklesem mezi roky 1996 a 2001 prošli i novináři, před které se dostali na žebříčku spíše zvolna stoupající majitelé malých obchodů. V roce 2004 se ovšem jak hodnocení ministrů, tak novinářů relativně zlepšilo. Hodnocení prestiže kněze bylo s výjimkou jednoho výkyvu směrem dolů v roce 1997 poměrně stabilní jak z hlediska pořadí, tak z pohledu průměrného skóru.

Ve zbývajících částech žebříčku (21. – 27. místo) se tradičně objevovaly méně náročné technické, dělnické nebo administrativní profese, jako je opravář televizorů, seřizovač a sekretářka, a také, patrně v důsledku tradičního a s postupem času jen zvolna ustupujícího despektu k armádě, profese vojáka z povolání. V roce 1997 se ovšem z poloviny žebříčku do této kategorie propadla funkce poslance, kterou postihl stejný osud jako funkci ministra, i když na ještě podstatně nižší úrovni, která souvisí s obecně nevalným míněním občanů o politice a zvláště o zákonodárných sborech. Na rozdíl od ministra, kde se v roce 2004 objevil náznak určitého zlepšení, u poslanců despekt spíše ještě trochu zesílil. Závěr žebříčku patří již tradičně povolání uklízečky, které fakticky postrádá všechny důležité atributy společenské prestiže.

Na základě výsledků šetření a provedených analýz lze konstatovat, že vnímání prestiže povolání představuje poměrně složitě vnitřně diferencovaný sociální jev, do kterého se v různých částech a v různém měřítku promítají vlivy věku, pohlaví, vzdělání, životních postojů, hodnotového žebříčku, módních trendů a dokonce i politické orientace a názorů na aktuální společenský vývoj. Finanční ohodnocení profese a mocenský status spojený s výkonem funkce či pozicí v řídicí hierarchii jsou sice nikoli nepodstatnými, ale jen dílčími kritérii toho, v jakém pořadí a jakou prestiž lidé jednotlivým povoláním přisuzují, což názorně ukazuje např. pozice manažera, ministra či dokonce poslance v žebříčku zkoumaných profesí. Značnou roli v hodnocení prestiže povolání mají takové charakteristiky, jako je společenská prospěšnost, náročnost a odpovědnost určité profese. V některých základních obrysech se přitom pohled na prestiž povolání v čase příliš nemění, což platí hlavně pro čelo žebříčku (lékaři, vědci, učitelé) a většinu manuálních nebo rutinních profesí, ale u řady povolání, jako jsou např. programátoři nebo profesionální sportovci, se viditelně projevuje vliv generačního posunu, který pravděpodobně bude pokračovat i do budoucna. Prestiž profesí spojených s politikou nebo s výkonem státní moci pak v čase podléhá změnám v aktuálním nahlížení na společenský a politický vývoj a v důvěře k institucím, které tyto profese prezentují. Totéž do jisté míry zřejmě platí i o prestiži povolání duchovního nebo bankovního úředníka, která odráží důvěru k církvím, respektive k finančním ústavům.

3.5. Negativní jevy na pracovištích

K významným faktorům ovlivňujícím celkové vnímání práce patří bezpochyby i různé negativní jevy na pracovišti. K mapování takových negativních jevů, které se mohou na pracovišti objevit, mohou svým dílem přispívat i různá sociologická šetření. Otázka zjišťující výskyt některých převážně negativně vnímaných jevů v českých podnicích byla např. součástí šetření CVVM, které proběhlo v březnu 2004.

Tabulka 3.49. 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, Naše společnost 2004, šetření 04-03.

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

Nejčastějším „nešvarem“ českých firem bylo podle výpovědí respondentů opakované uzavírání smluv na dobu určitou. Ze svého podniku ho podle vlastních slov 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. Lze tedy doufat a snad dokonce i předpokládat, že výskyt tohoto jevu se v českých podnicích přinejmenším omezí.

Ani výskyt dalších negativních jevů však není na českých pracovištích podle svědectví ze strany dotazovaných 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 vyskytují neplacené přesčasy.

Dále nás zajímalo, jestli se zmíněné jevy vyskytují na pracovištích samostatně, nebo je běžné, že se v jedné firmě vyskytuje těchto jevů několik. Pro zodpovězení dané otázky jsme se pokusili data prozkoumat prostřednictvím faktorové analýzy.

Tabulka 3.50. Negativní jevy v podnicích – faktorová analýza

	Faktor 1	Faktor 2
Časté propouštění	0,109	0,775
Omezování výroby	0,126	0,754
Špatná organizace práce	0,216	0,594
Opakovaně smlouvy na dobu určitou	0,121	0,539
Zpoždování mezd	0,486	0,052
Šikana ze strany nadřízených	0,395	0,465
Zaměstnávání cizinců	0,414	0,134
Neplacené přesčasy	0,568	0,157
Neplnění kolektivní smlouvy	0,827	0,142
Porušování předpisů zaměstnavatelem	0,774	0,238
Nezajištění bezpečnosti zaměstnavatelem	0,768	0,227

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

Poznámka: Údaje v tabulce představují faktorové zátěže jednotlivých komponent po rotaci.

Pomocí zvoleného postupu jsme získali dva faktory,⁹⁶ tedy v podstatě dvě skupiny jevů, které se často vyskytují v podnicích současně. První skupinu tvoří jevy související s chováním zaměstnavatelů a managementu, které někdy evokuje éru raného kapitalismu 19. století a které představuje v řadě případů přímé porušování některých zákonů a předpisů v dané firmě. Spadají sem jevy jako neplnění kolektivní smlouvy, časté porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem, nedostatečné zajištění podmínek bezpečnosti práce ze strany zaměstnavatele, ale v menší míře i neplacené přesčasy a nevyplácení či zpoždování mezd nebo zaměstnávání cizinců. Ve druhé skupině se pak sdružily jevy, které jsou pravděpodobně častější u firem, které se potýkají s finančními problémy. Konkrétně jsou to časté propouštění, omezování výroby, špatná organizace práce a opakované uzavírání pracovních smluv na dobu určitou. Šikánování ze strany nadřízených se objevuje v obou skupinách.

Jak ukazuje tabulka 3.51, výskyt negativních jevů zahrnutých do šetření měl významný vliv na spokojenost dotázaných se svým zaměstnáním. Respondenti, kteří uváděli, že se výše zmíněné jevy na jejich pracovišti vyskytují, byli méně často spokojeni se svou prací. Jedinou výjimkou v tomto ohledu představuje zaměstnávání cizinců, kde vliv na celkovou spokojenost s prací není statisticky významný. Naopak mezi dotázanými, v jejichž podniku se vyskytuje šikánování ze strany nadřízených, časté porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem a nedostatečné zajištění podmínek bezpečnosti práce ze strany zaměstnavatele, je dokonce větší podíl pracujících

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.51. Vliv výskytu některých jevů na spokojenost zaměstnanců (%)

	Jev se vyskytuje spokojen/ nespokojen	Jev se nevyskytuje 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, Naše společnost 2004, šetření 04-03.

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

nespokojených se svým zaměstnáním než těch spokojených. Kromě toho šetření z března 2004 ukázalo, že lidé, kteří ze svého podniku znají tyto negativní jevy, také častěji vyjádřili názor, že do 2 let budou pracovat u jiného zaměstnavatele.

3.6. Diskriminace v zaměstnání, skupiny znevýhodněné na pracovním trhu

Mezi další negativní jevy, se kterými se čeští občané na svém pracovišti mohou setkat, patří beze sporu různé formy diskriminace. Diskriminaci zejména z hlediska pohlaví se věnovala v průběhu 90. let celá řada výzkumů zaměřených na problematiku genderu. Velkou část výsledků jsme již probírali v části věnované problematice odměňování, kde – ať už jde o finanční ohodnocení či kariéerní postup – leží hlavní nebo alespoň nejviditelnější projevy tohoto problému. Vedle toho se ovšem objevovaly i další otázky, některé výzkumy se speciálně zaměřovaly na problematiku sexuálního obtěžování v souvislosti s prací, diskriminací při přijímání do zaměstnání či naopak při propouštění z práce v důsledku snižování stavu pracovníků v podniku apod. Jeden výzkum uskutečněný v roce 2001 se pak speciálně věnoval problematice u nás legálně pracujících cizinců, kteří byli jeho respondenty, přičemž část otázek se problému diskriminace rovněž nevyhnula.

Jak je v Česku vnímána práce

V roce 1991, jak už bylo zmíněno v souvislosti s ohodnocením práce, se problematiky diskriminace v podobě nerovného přístupu a zacházení dotklo šetření „Ženy v sociální struktuře – Československo 1991“. Kromě otázek, které již byly zmíněny v souvislosti s ohodnocením práce, šetření zjišťovalo, jestli v podniku, kde respondentky pracovaly, jsou z práce více propouštěni muži či ženy.

Tabulka 3.52. Propouštění z podniku (v %)⁹⁷

	%
Propouštěni jsou více muži	10
Asi stejně	54
Propouštěny jsou více ženy	36

Zdroj: Ženy v sociální struktuře – Československo 1991.

V šetření většina dotázaných žen uvedla, že propouštění se týká ve stejné míře obou pohlaví, nicméně odpověď, že ženy jsou v jejich podniku propouštěny častěji než muži, uvedla třetina respondentek, přičemž tento názor, korespondující ostatně i s agregovanými tvrdými daty o nezaměstnanosti z hlediska pohlaví, se objevoval mnohem častěji než opačné tvrzení, že častěji propouštěnými z práce jsou muži.

Tabulka 3.53. Zvýhodňuje nadřazený muže či ženy (v %)⁹⁸

	Všichni	Muži	Ženy
Určitě muže	7,7	9,7	5,8
Spíše muže	14,2	15,8	12,5
Nedává přednost ani mužům, ani ženám	69,4	70,2	68,6
Spíše ženy	5,2	3,0	7,5
Určitě ženy	3,5	1,3	5,6

Zdroj: Ženy a muži na trhu práce II (1995).

V šetření „Ženy a muži na trhu práce II“ z roku 1995 se kromě toho, co již bylo zmíněno dříve v souvislosti s ohodnocením práce, vyskytla i otázka, zda nadřazení preferují pracovníky podle pohlaví. Z údajů v tabulce 3.53 vyplývá, že většina ekonomicky aktivních neměla pocit, že by nadřazení zvýhodňovali nebo upřednostňovali některé z podřazených na základě pohlaví. O něco častěji se přitom ve výpovědích respondentů objevovalo zvýhodňování mužů než žen. Přitom je však vcelku zajímavé, že o zvýhodňování mužů hovořili častěji právě muži a že ženy naopak o něco více zmiňovaly upřednostňování žen.

V roce 2000 se výskytu diskriminace nebo násilí na pracovišti věnoval výzkum „Pracovní podmínky 2000“.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.54. Násilí a diskriminace na pracovišti (v %)

	Byl(a) terčem ⁹⁹			Ví o výskytu ¹⁰⁰		
	ano	ne	neví	ano	ne	neví
Fyzického násilí lidí z vašeho pracoviště	1,0	98,9	0,1	2,8	95,6	1,6
Fyzického násilí jiných lidí	3,2	96,5	0,3	5,7	92,5	1,8
Zastrašování	8,9	89,9	1,2	13,5	84,8	1,7
Sexuální diskriminace	1,2	98,7	0,1	1,4	97,1	1,5
Nechtěné sexuální pozornosti	3,2	96,2	0,6	4,8	93,1	2,1
Diskriminace kvůli věku	5,2	94,2	0,6	9,0	89,3	1,7
Diskriminace týkající se státní příslušnosti	0,6	99,1	0,3	1,8	96,6	1,6
Diskriminace týkající se etnického původu/rasy	0,8	98,8	0,4	3,2	95,3	1,5
Diskriminace týkající se zdravotního postižení	2,0	97,7	0,3	5,0	93,2	1,8
Diskriminace týkající se sexuální orientace	0,4	99,3	0,3	1,0	97,0	2,0

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Jak ukazuje tabulka 3.54, výskyt diskriminačních praktik či násilí uváděli respondenti tehdejšího výzkumu jen poměrně sporadicky. Nejčastěji se jednalo o zastrašování a fyzické násilí nebo diskriminaci z důvodu věku či zdravotního postižení.

V roce 2001, jak již bylo zmíněno výše v úvodu této části, se uskutečnilo značně specifické šetření s názvem „Zaměstnávání cizinců“,¹⁰¹ jehož respondenty byli výhradně občané z několika vybraných zemí střední a východní Evropy,¹⁰² kteří s platným pracovním povolením pobývali a pracovali déle než jeden rok v České republice. Hlavními cíli výzkumného projektu, v jehož rámci šetření proběhlo, přitom bylo ověřit kvalifikační předpoklady cizinců pro výkon složitějších povolání a posoudit možnosti jejich integrace na českém trhu práce. Část otázek se zaměřila i na zkušenosti cizinců s porušením pracovního práva ze strany zaměstnavatele a s diskriminací ze strany spolupracovníků.

Tabulka 3.55. Porušení pracovního práva zaměstnavatelem (v %)¹⁰³

Ano	Ne	Neví
7,3	77,3	15,4

Zdroj: Zaměstnávání cizinců 2001.

Pokud jde o dodržování pracovního práva (dodržování smluvené mzdy, druhu smluvené práce, pracovní doby, bezpečnostních předpisů apod.), naprostá většina respondentů šetření uvedla, že se s jeho porušením ze strany svého zaměstnavatele nesetkala. Jen sedm dotázaných ze sta uvedlo, že jejich zaměstnavatel se nějakého porušení pracovního práva dopustil, což nenaznačuje,

Jak je v Česku vnímána práce

že by k tomu v případě cizinců docházelo častěji, než je v českých poměrech obecně běžné.¹⁰⁴ Poměrně vysoký podíl odpovědí „neví“ ale ukazuje, že pracující cizinci (a možná nejen oni) si nejsou vždy zcela jisti tím, co si zaměstnavatel ve vztahu k nim může a nemůže dovolit.

Tabulka 3.56. Diskriminace ze strany zaměstnavatele či spolupracovníků (v %)

	Ze strany zaměstnavatele¹⁰⁵	Ze strany spolupracovníků¹⁰⁶
Ano	10,1	14,5
Ne	89,9	85,5

Zdroj: Zaměstnávání cizinců 2001.

Jak ukazuje tabulka 3.56, asi desetina v ČR legálně pracujících cizinců se podle vlastních slov setkala s diskriminací vůči své osobě ze strany zaměstnavatele a o něco větší část pocítila diskriminaci ze strany svých spolupracovníků. Nejčastěji se přitom jednalo o znevýhodnění z důvodu státní příslušnosti, ovšem objevily se opakovaně i případy fyzického násilí, zastrašování, sexuálního obtěžování, znevýhodňování z důvodu pohlaví i věku, etnického původu či náboženství.

Tabulka 3.57. Diskriminace vůči jiným osobám na pracovišti (v %)¹⁰⁷

	%
Ano	16,1
Ne	83,9

Zdroj: Zaměstnávání cizinců 2001.

Pokud jde o diskriminaci namířenou proti jiným osobám, tu podle vlastních slov zaznamenal asi jeden ze šesti dotázaných (viz tabulku 3.57).

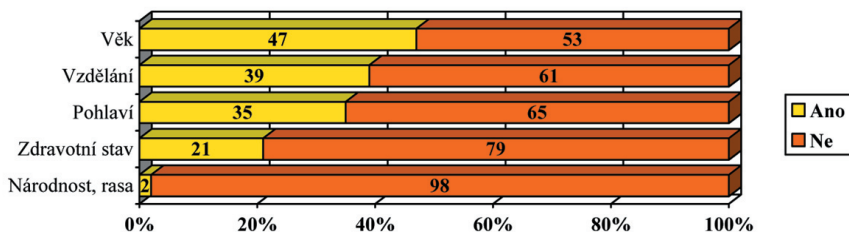
CVVM se tématu diskriminace v zaměstnání podrobněji věnovalo ve svém šetření realizovaném v dubnu 2003. Diskriminaci¹⁰⁸ v zaměstnání zažila podle subjektivní výpovědi více než třetina všech českých občanů (35,4 %). Nejčastější příčinou pocitu znevýhodnění byl věk (tuto odpověď zvolilo 47 % dotázaných, kteří uvedli, že byli někdy v práci oproti ostatním znevýhodnění), vzdělání (39 %) a pohlaví (35 %). Zdravotní stav uvedlo jako důvod diskriminace necelých 21 % dotázaných a národnost či rasu pak pouhá 2 % respondentů.

Znevýhodnění v důsledku věku si nejčastěji připadali mladí lidé ve věkové skupině 20-29 let (téměř 63 % respondentů z této věkové skupiny). Diskriminaci kvůli vzdělání pocítují především lidé se základním vzděláním, vysokoškolsky vzdělaní lidé se za znevýhodňované označovali nejméně často. Statisticky velice významná souvislost se projevila mezi pocity diskriminace v zaměstnání a pohlavím respondenta. Skupinu respondentů deklarujících diskriminaci v souvislosti s pohlavím tvoří z 88 % ženy.

Dále nás zajímalo, jak čeští občané hodnotí postavení žen na pracovním trhu. Považují je za znevýhodněné?¹⁰⁹ (viz tabulku 3.58).

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Graf 3.1. Příčiny pocitu znevýhodnění v zaměstnání¹¹⁰



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

Tabulka 3.58. Srovnání postavení žen a mužů na trhu práce podle pohlaví v %

	Muži	Ženy	Celkem
Ženy jednoznačně znevýhodněny	14	36	26
Některé skupiny žen znevýhodněny	50	51	51
Není rozdíl	32	11	21
Některé skupiny mužů znevýhodněny	3	1	2
Muži jednoznačně znevýhodněni	1	0	0

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

Více než čtvrtina populace považuje ženy za jednoznačně znevýhodněné na trhu práce a polovina českých občanů pak zastává názor, že znevýhodněny na pracovním trhu jsou některé skupiny žen. Jen pětina Čechů si myslí, že v postavení mužů a žen na trhu práce není rozdíl, a pouhá 2 % oslovených vyjádřila názor, že znevýhodnění jsou na pracovním trhu muži.

V hodnocení postavení žen a mužů na pracovním trhu se obě pohlaví poměrně výrazně odlišovala. Za jednoznačně znevýhodněné považovala ženy více než třetina dotázaných žen, ale pouze asi každý sedmý muž. Můžeme tak konstatovat, že ženy považují samy sebe za jednoznačně znevýhodněné 2,5krát častěji než muži. Polovina mužů a žen se shodla na tom, že na trhu práce jsou znevýhodněny některé skupiny žen. Celá třetina mužů, ale jen asi desetina žen si myslí, že v postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži není významný rozdíl.

Ekonomicky aktivním respondentům byla položena i otázka: „Srovnáte-li možnosti mužů a žen v oboru, kde pracujete, ženy mají lepší možnosti než muži, muži a ženy mají zhruba stejné možnosti nebo muži mají lepší možnosti než ženy...?“ (dále viz tabulku 3.59)

Z šetření vyplynulo, že velká část lidí, kteří jsou ekonomicky aktivní, hodnotí ve svých oborech možnosti uplatnění žen v porovnání s muži jako horší. S výjimkou možnosti získat vedoucí místo, kde názor o lepší pozici mužů zastává takřka třípětinová většina ekonomicky aktivních respondentů, ovšem toto mínění nepřevažovalo nad podílem těch, kdo postavení mužů a žen vidí jako rovnocenné. Postavení žen na pracovním trhu označila za lepší pouze malá část oslovených (u většiny uvažovaných možností 4–5 %, u možnosti získat práci je to asi desetina).

Tabulka 3.59. Možnosti mužů a žen v ekonomickém uplatnění (v %)

	Ženy mají lepší možnosti než muži	Muži a ženy mají zhruba stejné možnosti	Muži mají lepší možnosti než ženy
Získat práci	11	49	40
Mít za stejnou práci lepší plat	4	49	47
Získat vedoucí místo	5	37	58
Udržet si pracovní místo	5	55	40
Zvyšovat si výdělek	4	54	42

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

Analýza sociodemografických diferencí ukázala, že pokud jde o možnosti získání práce a jejího udržení, poněkud příznivěji pozici žen hodnotí samotné ženy. Z hlediska současného povolání to pak byla skupina provozních pracovníků ve službách a obchodu, kde jsou ženy nadprůměrně zastoupeny. Naopak lepší hodnocení pozice mužů se objevilo mezi kvalifikovanými dělníky, kde pro změnu výrazně dominují muži. Provozní pracovníci ve službách a obchodu relativně lépe hodnotí postavení žen ve svém oboru, i pokud jde o možnost zvyšování výdělku. Nejvíce ze všeho ovšem spolu navzájem korelovala samotná dílčí hodnocení v případech jednotlivých možností, které byly předmětem zkoumání.

Jak už bylo naznačeno výše, pohlaví nemusí být v zaměstnání jedinou a ani hlavní příčinou pocitu znevýhodnění. Abychom zjistili, které skupiny jsou podle českých občanů na trhu práce diskriminovány nejvíce, předložili jsme respondentům seznam 12 možných skupin. Dotázaný pak mohl vybrat maximálně 5 skupin, které jsou podle něj znevýhodněny nejvíce (viz tabulku 3.60).

Podle názoru žen i mužů jsou na trhu práce znevýhodněny ženy s dětmi v předškolním věku (ty mezi 5 skupin nejvíce znevýhodněných na trhu práce zařadilo 66 % mužů a 73 % žen), lidé s nízkým vzděláním (66 % mužů a 64 % žen), ženy staršího věku (67 % žen a 61 % mužů), ženy po mateřské dovolené (55 % mužů a 64 % žen) a lidé zdravotně handicapovaní (57 % mužů a 53 % žen).

Podle údajů Českého statistického úřadu u nás ženy vydělávají v průměru o 30 % méně a ve srovnání s muži nedosahují zdaleka tak často vedoucích pozic. Navíc, jak jsme již ukázali v předcházejících analýzách, jsou také v porovnání s muži výrazně častěji vnímány jako skupina znevýhodněná na pracovním trhu. V našem výzkumu nás pochopitelně také zajímalo, v čem respondenti spatřují příčinu tohoto stavu.

Devět z deseti oslovených občanů souhlasilo s tvrzením, že ženy jsou v práci méně úspěšné, protože je omezuje těhotenství, péče o malé děti a rodinná zátěž, a 85 % považuje za příčinu nižší úspěšnosti žen v práci to, že lidé preferují ve vedoucích pozicích muže. Nadpoloviční většina české populace souhlasí s názorem, že současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje (s tímto tvrzením souhlasilo 64 % respondentů) a že v práci dominují muži a ti nedávají ženám šanci (62 %). Více než polovina respondentů si však nemyslí, že příčiny menší úspěšnosti žen v zaměstnání lze spatřovat v tom, že ženy nejsou stabilní pracovní silou

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.60. Skupiny nejvíce znevýhodněné na trhu práce (v %)

	Muži	Ženy
Lidé s nízkým vzděláním	66	64
Lidé těsně po ukončení SŠ	45	45
Lidé těsně po ukončení VŠ	23	22
Ženy po mateřské dovolené	55	64
Ženy s dětmi v předškolním věku	67	73
Ženy s dětmi ve školním věku	30	34
Ženy samoživitelky	39	48
Muži samoživitelé	10	7
Ženy staršího věku	61	67
Muži staršího věku	52	35
Lidé zdravotně handicapovaní	57	53
Jiné skupiny žen	2	34

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

(s tímto výrokem souhlasilo 43 % oslovených a nesouhlasilo 52 %), že jsou málo průbojné (44 % souhlasilo, 53 % nesouhlasilo), nebo v tom, že ženy nemají autoritu a řídicí schopnosti (32 % souhlasilo a 64 % nikoliv). Velmi výrazný nesouhlas pak oslovení projeví s tím, že ženy obecně nemají schopnosti a znalosti, které jsou na trhu práce požadovány, srovnatelné s muži (71 % nesouhlasících), že ženy nezajímá pracovní postup a kariéra (73 % nesouhlasících), že ženy mají obecně nižší vzdělání než muži (74 % nesouhlasících) a především s tím, že se ženy bojí úspěchu (79 % nesouhlasících).

3.7. Jistota zaměstnání a obavy z jeho ztráty

Jistota pracovního místa významně přispívá k celkové spokojenosti člověka s prací. Tento významný prvek (nejen) pracovního života se ostatně dosti často vyskytoval v různých bateriích zjišťujících spokojenost s různými aspekty práce, které jsme již rozebírali v předchozím textu (viz tabulky 3.12, 3.18 a 3.20). Právě již zmiňované baterie týkající se mj. spokojenosti s jistotou práce ukázaly, že tento indikátor poměrně zřetelně koresponduje s ekonomickým vývojem, zejména pak s vývojem míry nezaměstnanosti. Podívejme se nyní na tento aspekt pracovního života poněkud podrobněji.

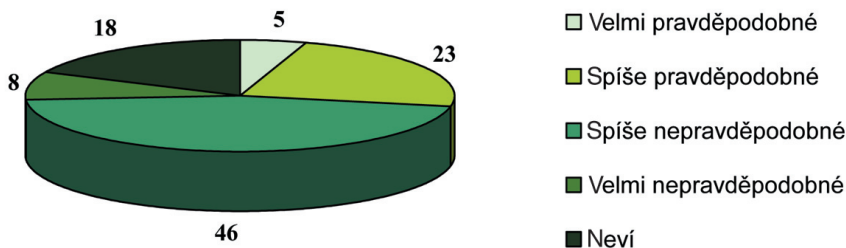
Podle šetření CVVM uskutečněného v únoru 2004 byla tehdy s jistotou svého místa spokojena téměř polovina pracujících (48 %) a pouze o něco málo nižší podíl respondentů vyjádřil s jistotou zaměstnání nespokojenost (45 %). Ostatní respondenti se k otázce nedokázali vyjádřit.

Analýzy ukazují, že hodnocení jistoty vlastního zaměstnání se významně liší u respondentů s různým stupněm dosaženého vzdělání. Z absolventů vysokých škol jich vyjádřilo spokojenost s jistotou své práce celých 71 %. Mezi dotázanými, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou, bylo tehdy s jistotou práce spokojeno 52 % oslovených. Ještě menší spokojenost panovala mezi lidmi se středním vzděláním bez maturity (s jistotou zaměstnání bylo 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 se vyskytuje zejména mezi lidmi pracujícími v dělnických profesích.

O existující nejistotě ohledně zaměstnání mezi zaměstnanci vypovídal přímo výzkum z května 2004, ve kterém se respondenti vyjadřovali k tomu, zda je či není pravděpodobné, že by ztratili své dosavadní zaměstnání.¹¹¹

Graf 3.2. Hodnocení pravděpodobnosti ztráty vlastního zaměstnání (v %)



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

Za pravděpodobnou označila ztrátu svého zaměstnání více než čtvrtina dotázaných a 5 % ji považovalo dokonce za „velmi pravděpodobnou“. Naopak za nepravděpodobnou ztrátu své práce pokládala tehdy mírná nadpoloviční většina ekonomicky aktivních respondentů.

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 a ti, kdo pracují v oblasti zpracovatelského průmyslu.

Dotázaní, kteří pokládali ztrátu svého zaměstnání za pravděpodobnou, se lišili také v názorech na nezaměstnanost a nezaměstnané. Tato skupina respondentů se oproti jiným častěji přiklání k názoru, že nezaměstnanost v ČR v příštím období poroste a že většina nezaměstnaných v ČR nemůže najít žádnou práci. Dále rovněž častěji uváděli, 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 a pracující, kteří nezaměstnanost dosud neprodělali nebo byli nezaměstnaní pouze krátce (dobu kratší než 3 měsíce). Co se týče oborů práce, tak za méně pravděpodobnou pokládali ztrátu svého zaměstnání respondenti pracující ve školství a ve zdravotnictví.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

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

Poněkud odlišně vypadala situace v případech, kdy jsme respondentům položili otázku, zda se ztráty svého zaměstnání obávají. V šetření z března 2004 jsme se mj. všech zaměstnanců (N = 494) zeptali, zda se obávají, že by v nejbližších dvou letech mohli být nezaměstnaní.

Tabulka 3.61. Obavy z nezaměstnanosti¹¹² (v %)

	Březen 2002	Listopad 2002	Březen 2004
Rozhodně ano	18	11	14
Spíše ano	28	28	24
Spíše ne	32	34	40
Rozhodně ne	13	11	6
Neví	9	16	16
Ano/ne	46/45	39/45	38/46

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2002 a 2004, šetření 02-03, 02-11, 04-03.

Výsledky zachycené v tabulce 3.61 ukazují, že přibližně dvě pětiny (38 %) občanů pracujících v zaměstnaneckém poměru se tehdy ztráty zaměstnání v průběhu nejbližších dvou let obávaly, necelá polovina (46 %) obavy naopak nepocítovala a ostatní, kteří tvoří podíl 16 %, se v tomto ohledu nedokázali rozhodnout. Porovnáme-li situaci z března 2004 s výsledky šetření z listopadu 2002, zjistíme, že nedošlo k žádnému výraznému posunu. Oproti březnu 2002 ale poněkud poklesl podíl těch, kdo vyjadřovali obavy z nezaměstnanosti, ovšem bez toho, že by se na druhé straně jakkoli zvýšilo zastoupení těch, kteří se ztráty zaměstnání v nejbližších dvou letech nebojí. Vzestup tak zaznamenal pouze podíl odpovědi „neví“.

Otázka týkající se obav z nezaměstnanosti vykazovala i podobné sociodemografické diference, jako tomu bylo v předchozím případě. Relativně větší obavy z možné ztráty zaměstnání v nejbližších dvou letech panovaly mezi zaměstnanci z dělnických profesí, eventuálně mezi lidmi se základním vzděláním nebo středním vzděláním bez maturity. Naopak vyšší odborní zaměstnanci nebo řídicí pracovníci, respektive absolventi vysokých škol a také středoškoláci s maturitním vzděláním vyjadřovali obavy z nezaměstnanosti podstatně řidčeji. Z hlediska odvětvového členění se obavy vyskytovaly ve zvýšené míře mezi pracovníky zpracovatelského průmyslu, větší jistotu vlastního pracovního místa naopak deklarovali zaměstnanci státní správy, školství a zdravotnictví.

3.8. Profesní a pracovní mobilita

V průběhu téměř celých devadesátých let (konkrétně to bylo v letech 1992 až 2001) byla pravidelnou součástí šetření IVVM otázka propojující téma pracovní mobility a jistoty zaměstnání. Na tuto otázku vždy odpovídali pouze respondenti pracující v zaměstnaneckém poměru.

Tabulka 3.62. Pracovní jistoty zaměstnanců (%) – 1. část

Rok šetření	1992		1993		1994		1995		1996	
Měsíc šetření	X	IV	X	IV	X	IV	X	IV	X	
U zaměstnavatele chce zůstat a má zato, že si místo udrží	62	72	63	74	73	78	75	76	77	
Chtěl by zůstat, ale asi o místo přijde	20	15	17	12	11	9	8	7	8	
Hodlá místo změnit	10	8	12	9	9	8	11	11	10	
Neví	8	5	8	5	7	5	6	6	5	

Tabulka 3.62. Pracovní jistoty zaměstnanců (%) – 2. část

Rok šetření	1997		1998		1999		2000		2001	
Měsíc šetření	IV	X	IV	X	IV	X	IV	X	IV	X
U zaměstnavatele chce zůstat a má zato, že si místo udrží	76	74	75	77	80	73	76	74	81	80
Chtěl by zůstat, ale asi o místo přijde	7	11	10	12	9	13	12	11	9	8
Hodlá místo změnit	10	8	8	5	6	5	7	9	7	7
Neví	7	7	7	6	5	9	5	6	3	5

Zdroj: IVVM.

Poznámka: Vždy v dubnu byl odhadován vývoj do zbytku roku, vždy v říjnu do následujícího roku.

Své současné pracovní místo považovaly v říjnu 2001 za jisté čtyři pětiny zaměstnanců (80 %), dalších 7 % uvažovalo o dobrovolném odchodu. Obavy ze ztráty zaměstnání vyjadřovalo 8 % respondentů, což představovalo jednu z nejnižších hodnot za celé sledované období.

Méně jisti si svým pracovním místem přitom byli zaměstnanci domácích firem bez zahraniční účasti. Menší jistota a současně větší pracovní mobilita byla patrná z výpovědí zaměstnanců soukromého sektoru, kde 77 % mělo zato, že si místo udrží, a 9 % hodlalo odejít. Ve státním či veřejném sektoru s udržení místa počítalo již 87 % a jen 4 % uvažovala o jeho změně. I v říjnu 2001 se potvrdilo, že za „bezpečnější“ považují svá místa rovněž zaměstnanci s převahou duševní práce, zejména pak vysoce kvalifikovaní odborníci nebo řídicí pracovníci.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Výzkum CVVM z května 2005 zjišťoval i samotnou profesní mobilitu českých občanů.¹¹³ Z respondentů, kteří během svého života vykonávali nějakou profesi, jich více než polovina zůstala pouze u jediné. Jednou v životě změnila profesi necelá pětina dotázaných, dvakrát pak přibližně desetina. Třikrát v životě přistoupilo ke změně své profese 8 % obyvatel ČR a ještě vícekrát 7 %. Zbývajících 3 % oslovených na otázku nedokázala odpovědět. Dotázaní, kteří v průběhu života vystřídali profesi alespoň jednou (N = 362), pak upřesňovali, kolikrát tak učinili po roce 1989. Naprostá většina (70 %) respondentů profesi změnila až po roce 1989.

Tématu pracovní a profesní mobility se CVVM také dotklo ve svém šetření realizovaném v březnu 2004. Respondentům byla tehdy položena následující otázka: „Myslíte si, že se v nejbližších dvou letech změní náplň vaší práce, přejdete do vyšší funkce, začnete pracovat u jiného zaměstnavatele?“

Tabulka 3.63. Profesní a pracovní mobilita českých občanů (%) (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

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

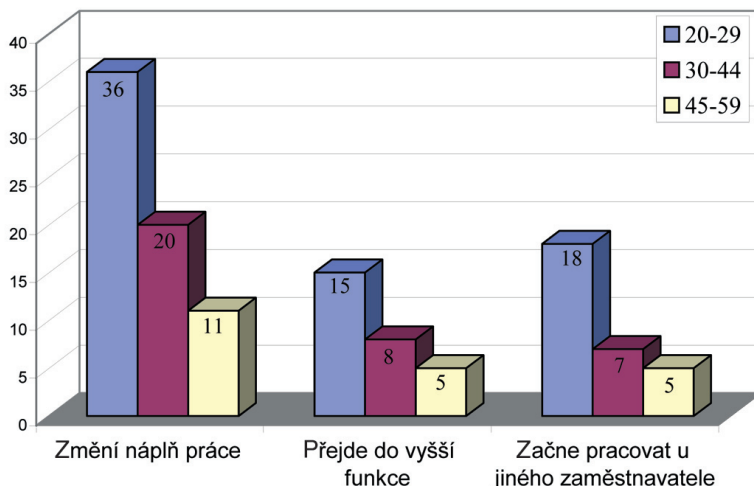
Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“ a „netýká se“.

Změnu náplně své práce v horizontu 2 let připouštěla tehdy přibližně pětina zaměstnanců. Naopak dvě třetiny se domnívaly, 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 uvažoval 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. Graf 3.3 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.

Více než třetina zaměstnanců ve věku od 20 do 29 let se domnívala, že se do dvou let změní náplň jejich práce, ve věkové kategorii od 30 do 44 let měla stejný názor už jen pětina dotázaných a mezi lidmi ve věku od 45 do 59 let jen přibližně desetina. Své povýšení očekávalo 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 to byla už pouze jedna dvacetina. Možnost, že začne pracovat u jiného zaměstnavatele, připouštěla 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.

Graf 3.3. Profesní a pracovní mobilita českých občanů podle věkových skupin (v %)



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

3.9. Pracovní doba a soulad rodinných a pracovních povinností

Pracovní doba a zejména soulad mezi pracovními povinnostmi a soukromým, rodinným životem představují další z významných faktorů, které zřetelně ovlivňují naše celkové vnímání pracovního života. Dotazy týkající se spokojenosti s pracovní dobou a směřností se někdy objevovaly v rámci baterií zaměřených na zjišťování spokojenosti s prací a s jejími dílčími aspekty, jako např. v otázce CVVM rozebírané v předchozím textu (viz tabulku 3.20). V nich se na čtyřbodové škále spokojenosti během let 2002 až 2005 podíl nespokojených s tímto aspektem svého pracovního života pohyboval v rozmezí jedné čtvrtiny a třetiny ekonomicky aktivní populace. Otázky týkající se pracovní doby a souladu práce se soukromím se ovšem objevily v různých podobách i v jiných výzkumech.

Tabulka 3.64. Pružná pracovní doba (v %)¹¹⁴

	%
Určitě ano	19,7
Spíše ano	9,6
Spíše ne	14,8
Určitě ne	55,9

Zdroj: Ekonomická očekávání a postoje 8 (1994).

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

V rámci dostupných datových souborů se jako jedno z prvních dotklo problematiky pracovní doby v kontextu s mimopracovním životem šetření „Ekonomická očekávání a postoje 8“¹¹⁵ z roku 1994, které zjišťovalo pružnost pracovní doby. Výsledky zachycené v tabulce 3.64 ukazují, že jen o málo více než čtvrtina (29,3 %) pracujících měla tehdy podle vlastního vyjádření více či méně pružnou pracovní dobu.

Tabulka 3.65. Stanovení začátku a konce pracovní doby (v %)¹¹⁶

	%
Čas určuje pouze zaměstnavatel	56,4
Čas částečně určuje sám pracovník	32,2
Čas zcela samostatně určuje pracovník	11,4

Zdroj: ISSP 1997 – Pracovní orientace.

Jednu zajímavou otázku k tomuto tématu svým respondentům pokládalo i šetření ISSP 1997 „Pracovní orientace“, jež kromě jiného zkoumalo, kdo rozhoduje o začátku a konci pracovní doby respondentů. Z odpovědí na ní vyplynulo (viz tabulku 3.65), že o něco více než dvě pětiny (43,6 %) pracovníků měly v roce 1997 určitou autonomii v rozhodování, pokud jde o stanovení počátku a konce pracovní doby, přičemž zhruba desetina o této otázce mohla rozhodovat zcela samostatně. Pro nadpoloviční většinu (56,4 %) dotázaných ovšem platilo, že počátek a konec pracovní doby jim pevně stanovuje zaměstnavatel a že oni jako zaměstnanci to sami nemohou nijak ovlivnit.

Tabulka 3.66. Pracovní doba v hlavním zaměstnání (v %)¹¹⁷

	%
Pravidelná	69,6
Nepravidelná	19,0
Dle dohody, pohyblivá	11,4

Zdroj: Postavení žen a mužů v ČR (1998).

Tabulka 3.67. Práce přesčas (v %)¹¹⁸

Ano, často	Ano, ale spíš výjimečně	Ne, i když bych mohl/a	Ne, nepřichází v úvahu
27,4	53,4	5,6	13,6

Zdroj: Postavení žen a mužů v ČR (1998).

V květnu roku 1998 některé věci související s časovým aspektem práce sledovalo šetření „Postavení žen a mužů v ČR“. Pokud jde o samotnou pracovní dobu (viz tabulku 3.66), v šetření sedm z deseti zaměstnaných respondentů uvedlo, že má „pravidelnou pracovní dobu“, asi pětina měla nepravidelný pracovní režim obsahující práci na směny, práci o víkendech či dojíždění za prací na více dní mimo bydliště a desetina pracovala v pružném pracovním režimu s pohyblivou pracovní dobou dle dohody či potřeby. Posledně uvedený podíl se přitom velikostně shoduje s podílem zaměstnanců, kteří „zcela samostatně určují začátek a konec své práce“ podle výsledků ISSP 1997 (viz tabulku 3.65). Skutečnost, že je tento podíl nižší bezmála o dvě třetiny v porovnání s podílem těch, kdo v roce 1994 v šetření „Ekonomické postoje a očekávání 8“ odpověděli „ano“ na otázku, jestli mají pružnou pracovní dobu (viz tabulku 3.64), padá spíše na vrub odlišné formulace otázky než nějakého radikálního posunu v oblasti pracovního režimu. Z údajů v tabulce 3.67 vyplývá, že čtyři pětiny zaměstnanců alespoň někdy pracovaly přesčas, více než čtvrtina pak dělala přesčasovou práci podle vlastního vyjádření „často“.

V jiném šetření, které jen o měsíc dříve (v dubnu 1998) realizoval IVVM, byla rovněž věnována pozornost přesčasové práci. Respondentům byla položena tato otázka: „Vyžaduje od Vás zaměstnavatel přesčasovou práci?“ Výsledek se od předchozí otázky z šetření „Postavení žen a mužů v ČR“ poněkud lišil, i když ne zásadně a vzhledem k odlišné formulaci otázky celkem pochopitelně.¹¹⁹ Alespoň občas musela podle svých slov pracovat přesčas více než polovina ekonomicky aktivní populace (56 %). Necelá pětina pracujících pak dokonce uvedla, že přesčas musí pracovat často (17 %).

Analýza dat z uvedeného šetření přitom ukázala, že častá přesčasová práce je záležitostí spíše mužů (23 %) než žen (12 %) a skupiny mladých lidí ve věku 20 – 29 let (23 %). Podle vzdělání se týká zejména lidí s nejnižší a nejvyšší vzdělanostní úrovní (22 %).

Těm, kteří pracují v přesčasech alespoň občas (N = 429), byla dále položena otázka, zda za přesčasovou práci dostávají finanční náhradu, nebo mají možnost si vybrat náhradní volno. Z výsledků vyplynulo, že čtyři pětiny pracujících lidí dostávají za tuto práci nějakou formu kompenzace. Konkrétně to u 43 % oslovených byla finanční náhrada a u 37 % možnost vzít si náhradní volno. U nezanedbatelné části pracujících se ovšem žádná forma kompenzace přesčasové práce neobjevuje, což odpovídá i výsledkům již výše zmiňovaného výzkumu „Pracovní podmínky 2000“, který sledoval mj. formy odměňování přesčasové práce (viz tabulku 3.43).

Tabulka 3.68. Nošení si práce domů (v %)¹²⁰

	%
Ano, pravidelně	25,2
Ano, občas	35,3
Zcela výjimečně	26,3
Nikdy	13,2

Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem (1998).

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Tabulka 3.69. Volný čas delší než hodinu v průběhu pracovního týdne (v %)¹²¹

	%
Každý den	43,4
Ano, ale ne každý den	44,4
Maximálně jednou za týden	7,7
Jen párkrát do měsíce	2,9
Nemá volný čas	1,6

Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem (1998).

S problematikou pracovního vyčerpání a souladu práce a soukromého života v roce 1998 souvisely i dvě otázky z výzkumu „Muži a ženy s vysokoškolským diplomem“ uskutečněného na vysokoškolsky vzdělané a ekonomicky aktivní populaci ČR. Šetření konkrétně zjišťovalo, zda a jak často si lidé nosí svoji práci domů a zda a jak často jsou s to si najít více než hodinu volného času v průběhu pracovního týdne. Jak ukazuje tabulka 3.68, minimálně „občas“ si domů práci nosili tři z pěti pracujících vysokoškoláků, pravidelně to činila asi jedna čtvrtina. Naopak „nikdy“ to podle svých slov nedělala jen o málo více než jedna desetina výdělečně činných absolventů vysokých škol. Podle údajů v tabulce 3.69 si ovšem skoro devět z deseti pracujících vysokoškoláků dokázalo alespoň několikrát v pracovním týdnu vyšetřit více než hodinu volného času.

Značně detailně pak o dva roky později situaci ohledně pracovní doby a časové náročnosti práce mapovalo šetření „Pracovní podmínky 2000“. V bloku otázek týkajících se času a pracovní doby šetření podrobně zjišťovalo to, kolik hodin týdně lidé odpracují ve svém hlavním zaměstnání, kolik mají přesčasových hodin, jak dlouho jim trvá cesta do práce, zda a kolikrát za měsíc pracují večer či v noci, zda a kolikrát za měsíc pracují v sobotu nebo v neděli, zda a kolikrát za měsíc pracují více než deset hodin denně nebo zda pracují na částečný úvazek. Řada otázek, jejichž výsledky ukazují tabulky 3.70 až 3.72, se věnovala pracovnímu režimu.

Tabulka 3.70. Časový režim práce (v %)

Pracuje:	Ano	Ne	Neví
stejný počet hodin každý den	55,5	43,9	0,6
stejný počet dní každý týden	63,8	35,1	1,1
s pevným počátkem a koncem pracovní doby	62,8	36,4	0,8
v denní dobu	84,5	13,7	1,8
na pevný počet hodin za rok (nebo kratší období) při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby do týdnů	41,7	54,0	4,3
v režimu klouzavé pracovní doby	21,0	75,5	3,5
na směny	30,7	68,9	0,4
– z toho v turnusech	25,2	73,8	1,0

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Jak je v Česku vnímána práce

Tabulka 3.71. Režim směn (v %)

	%
Dělené směny (s přestávkou mezi nimi nejméně 4 hodiny)	2,6
Neustále noční směny	2,2
Neustále odpolední směny	0,6
Neustále ranní směny	1,0
Střídavě ranní a odpolední směny	43,8
Střídavě denní a noční směny	15,0
Střídavě ranní/odpolední/noční směny	29,4
Jinak	5,4

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Tabulka 3.72. Změny stanovené pracovní doby v průběhu měsíce (v %)

	%
Nikdy se nemění	72,6
Mění se	27,4

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Tabulka 3.73. Spokojenost s pracovní dobou (v %)¹²²

Ano	Ne	Neví
76,4	17,2	6,4

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Tabulka 3.74. Soulad pracovní doby s mimopracovním životem (v %)¹²³

Velmi dobře	Spíše dobře	Nepříliš dobře	Vůbec ne dobře	Neví
22,2	51,7	20,8	4,7	0,6

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Jak vyplývá z tabulek 3.73 a 3.74, v hodnocení pracovního režimu výrazně převažovala spokojenost. Nespokojena byla pouze necelá pětina ekonomicky aktivních respondentů, zatímco tři ze čtyř dotázaných vyjadřovali spokojenost. Pokud jde o to, jak spolu jdou dohromady stávající pracovní doba a rodinné či společenské povinnosti mimo zaměstnání, asi tři čtvrtiny konstatovaly, že

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

spíše či velmi dobře. Za nepřiliš dobré to označila pětina respondentů, za vůbec ne dobré asi jeden dotázaný z dvaceti.

Tabulka 3.75. Preferovaná varianta při zkrácení pracovní doby (v %)¹²⁴

	%
Více dní dovolené	27,8
Méně pracovních dní v týdnu	28,7
Kratší denní pracovní doba	25,1
Jiné	4,0
Neví	14,4

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

S pracovní dobou pak ještě souvisela zajímavá otázka, jakou formou, pokud by se jejich podnik rozhodl zkrátit celkovou pracovní dobu, by si respondenti chtěli získaný čas vybrat. Ukázalo se (viz tabulku 3.75), že všechny tři uvedené možnosti – delší dovolená, kratší pracovní týden nebo kratší denní pracovní doba – mají přibližně stejný podíl příznivců. Ženy přitom poněkud častěji než muži preferovaly kratší denní pracovní dobu.

Později byla tématu harmonizace rodinných a pracovních povinností věnována velká část šetření, které uskutečnilo CVVM v dubnu 2003. Otázky v něm obsažené mimo jiné zkoumaly, zda dotázaní pociťují potíže se sladěním těchto stránek svého života, co jim jejich situaci ulehčuje a případně co by jim tento soulad mohlo usnadnit.

Tabulka 3.76. Potíže se zvládáním pracovních a rodinných povinností (v %)¹²⁵

	Celkem	Muži	Ženy
Obojí zvládám bez větších problémů	59	56	61
Dobře zvládám pracovní povinnosti, šidím rodinu	21	27	16
Dobře zvládám rodinnou zátěž, ale šidím práci	2	2	2
Zvládám obojí tak napůl	15	12	17
Mám problémy v práci i rodině, nedá se to zvládnout	3	3	4

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2003, šetření 03-04.

Sladit pracovní a rodinné povinnosti nepředstavuje podle tehdejších výsledků pro většinu Čechů žádný velký problém. Podle svých slov zvládá rodinu i práci bez větších potíží 56 % mužů a 61 % žen. Muži rovněž častěji než ženy připouštějí, že sice zvládají pracovní povinnosti, ale rodinu šidí (souhlas s tímto tvrzením vyjádřilo 27 % mužů, ale jen 16 % žen). Zvládání rodinné zátěže jen na úkor práce uvedla 2 % oslovených, přičemž zde mezi oběma pohlavími nebyl žádný

Jak je v Česku vnímána práce

rozdíl. Pocit, že rodinné a pracovní povinnosti zvládá jen tak napůl, v šetření vyjádřilo 17 % žen a 12 % mužů. Výrazné problémy v harmonizaci pracovních a rodinných povinností pak připustila 4 % žen a 3 % mužů.

Respondentům, kteří uvedli, že se jim pracovní a rodinné povinnosti daří zvládat bez potíží, byla položena otázka, co jim v tomto ohledu nejvíce pomáhá.¹²⁶

Tabulka 3.77. Co nejvíce pomáhá při harmonizaci rodinných a pracovních povinností (v %)

	Celkem	Muži	Ženy
Pracuji na zkrácený úvazek	8	4	11
Mám volnou pracovní dobu (sám/a si určuji pracovní dobu)	26	31	22
Sdílím pracovní místo s další osobou	31	26	34
Na pracovišti je nabízeno hlídání dětí	1	3	1
Vedení v zaměstnání je ochotno se dohodnout na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod.	34	35	33
Mohu pracovat z domova (např. na počítači)	15	19	11
Partner je ochoten podělit se zásadním způsobem o péči o děti a další členy rodiny	57	66	50
Zásadním způsobem využívám další osoby pro hlídání dětí a péči o další členy rodiny (prarodiče, placená soukromá osoba)	22	23	22
Zásadním způsobem využívám veřejné zařízení pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (jesle, mateřská školka, družina, pečovatelská služba aj.)	25	28	22
Partner je ochoten rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti	70	80	61
Mám k dispozici službu nebo osobu, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti	5	7	3
Partner je ochoten vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe	44	63	27

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2003, šetření 03-04.

Jak ukazuje tabulka 3.77, jako rozhodující se při zvládnutí rodinných a pracovních povinností ukázala pomoc partnera, a to jak s prací v domácnosti, tak i s péčí o děti a další členy rodiny. Přibližně třetina oslovených pak uvedla, že mají některé úlevy v zaměstnání. Konkrétně se jednalo o ochotu vedení dohodnout se na možných změnách v pracovním tempu, náplni práce apod. či o sdílení místa s další osobou. Přibližně čtvrtina respondentů má volnou pracovní dobu, využívá veřejné zařízení pro hlídání dětí nebo využívá další osoby pro hlídání dětí.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Respondentům, kteří naopak připustili, že se jim zvládání rodinných a pracovních povinností příliš nedaří, byl předložen stejný seznam jako v předchozí otázce s tím, že měli uvést, která možnost v seznamu by jim jejich situaci ulehčila.¹²⁷

Tabulka 3.78. Co by nejvíce pomohlo při harmonizaci rodinných a pracovních povinností (%)

	Celkem	Muži	Ženy
Práce na zkrácený úvazek	31	16	47
Volná pracovní doba (pracovník si sám určuje pracovní dobu)	73	71	75
Sdílení pracovního místa s další osobou	23	19	26
Hlídní dětí na pracovišti	10	4	17
Ochota vedení v práci dohodnout se na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod.	58	56	60
Možnost pracovat z domova (např. na počítači)	42	46	38
Ochota partnera/ky podělit se rovnoměrně o péči o děti, staré rodiče	51	41	61
Možnost zásadním způsobem využívat další osoby pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (prarodiče, placené soukromé, ap.)	46	38	53
Možnost zásadním způsobem využívat veřejné zařízení pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (jesle, mateřská školka, školní družina, pečovatelská služba aj.)	44	39	48
Ochota partnera/ky rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti	51	38	64
Možnost využívat službu nebo osobu, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti	31	28	34
Ochota partnera/ky vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe	35	41	28

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2003, šetření 03-04.

Poznámka: Odpovědi těch, kteří neuvedli, že pracovní a rodinné povinnosti zvládají bez problémů, a neodpověděli „netýká se“. N = 226. Dopočet do 100 % ke každému údaji v tabulce tvoří „nevybral“.

Téměř tři čtvrtiny těchto respondentů by za nejprínosnější považovaly možnost volné pracovní doby (73 %) a více než polovina by uvítala další flexibilní úpravy ve své pracovní činnosti (58 %). K dalším preferovaným způsobům ulehčení souběhu pracovních a rodinných povinností byla řazena možnost práce z domova (42 %) a sdílení pracovního místa s další osobou (23 %). Hlídní dětí na pracovišti by ale za vhodnou pomoc považovalo jen 10 % dotázaných.

V souvislosti s rodinou nalézají dotázaní rezervy ve větší pomoci partnera s péčí o děti, případně o jiné členy domácnosti (51 %) a v lepší dělbě práce v domácnosti (51 %). Více než třetina (35 %) dotázaných by ovšem uvítala, kdyby partner byl ochoten převzít celou odpovědnost za chod domácnosti na sebe.

V souvislosti s „vnější“ pomocí rodině by dotázaní preferovali možnost zásadním způsobem využívat veřejná zařízení k péči o děti a potřebné dospělé členy domácnosti (46 %). O pomoci jiných osob k hlídání dětí uvažovalo 44 % dotázaných. Placené služby pro práce v domácnosti by rádo podstatným způsobem využívalo 31 % z části respondentů víceméně neúspěšných ve zvládnání souběhu práce a domácnosti.

Z analýzy odpovědí mužů a žen se ukázalo, že ženy by více uvítaly téměř všechny nabízené možnosti. Jednoznačně přitom preferovaly volnou pracovní dobu. Za pomoc dále označily variabilní pracovní tempo, respektive pracovní náplň. Současně ale zdůrazňovaly potřebu větší pomoci partnera s dětmi a domácností. Časté bylo i přání zásadně využívat placené služby pro domácnost, veřejná zařízení pro péči o děti a mít možnost zkráceného pracovního úvazku.

Mužům by podobně jako ženám vyhovovala volná pracovní doba, dále změny pracovního tempa či pracovní náplně, jakož i možnosti práce z domova. Rezervy dále vidí v pomoci partnerky, v její větší péči o děti a o domácnost celkově.

3.10. Namáhavost a bezpečnost práce

Fyzická a psychická zátěž práce, stejně jako její vliv na zdravotní stav člověka nebo bezpečnost práce představují další z velice důležitých momentů, jež se promítají do celkového vnímání práce a pracovního života každého z nás. Podrobněji se těmito otázkami zabývaly i některé dostupné výzkumy prováděné zejména od druhé poloviny 90. let.

Tabulka 3.79. Fyzická a psychická náročnost zaměstnání (v %)¹²⁸

Jak často...	Stále	Často	Občas	Málokdy	Nikdy	Neví
přicházíte domů z práce vyčerpan(a)?	7,0	27,2	51,3	12,1	2,2	0,2
musíte vykonávat těžkou fyzickou práci?	6,7	13,2	19,5	25,8	34,3	0,5
považujete svou práci za stresující?	7,2	13,7	38,8	26,8	13,3	0,2
pracujete v nebezpečných podmínkách?	10,1	9,5	16,4	18,9	44,6	0,5

Zdroj: ISSP 1997 – Pracovní orientace.

Zajímavá otázka na toto téma se objevila např. v šetření ISSP 1997 „Pracovní orientace“, které mj. zjišťovalo na pětibodové škále úroveň či frekvenci fyzické a psychické zátěže v souvislosti se zaměstnáním (viz tabulku 3.79). Třetina (34,2 %) dotázaných tehdy uvedla, že chodí z práce domů stále či často unavena, alespoň občas unaveno podle svých slov bývalo 85,5 %. Asi pětina lidí permanentně nebo často musela vykonávat těžkou fyzickou práci, pracovala v nebezpečných podmínkách či považovala svou práci za stresující.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

Následně tuto problematiku velice podrobně zkoumalo šetření „Pracovní podmínky 2000“. Výzkum do detailů mapoval fyzikální faktory ovlivňující pracovní podmínky a také důsledky pracovních podmínek v podobě subjektivně vnímaných zdravotních problémů.

Tabulka 3.80. Zatěžující vlivy (v %)¹²⁹

	Stále	Téměř stále	Asi 3/4 času	Asi 1/2 času	Asi 1/4 času	Téměř nikdy	Nikdy	Neví
Vibrace z ručního nářadí, strojů, atd.	3,8	5,3	3,1	4,1	9,7	13,2	60,7	0,1
Hluk tak velký, že musíte zvýšit hlas, když chcete něco říci	5,7	9,3	3,8	6,3	13,9	16,2	44,6	0,2
Vysoká teplota, při které se potíte, i když nepracujete	4,4	6,3	2,8	9,2	10,7	20,7	45,6	0,3
Nízká teplota, ať již uvnitř nebo venku	1,3	2,1	1,5	7,1	11,5	21,2	54,8	0,5
Vdechování par, kouře, prachu nebo nebezpečných látek, jako např. chemikálie, infikované látky, atd.	8,1	7,3	2,6	4,8	9,6	13,3	54,1	0,2
Manipulace nebo doteky nebezpečných výrobků nebo látek	2,4	3,3	1,1	2,3	7,8	15,7	66,7	0,7
Záření z rentgenu, radioaktivních látek, světlo ze sváření, laserové paprsky	0,7	1,1	1,0	0,9	2,3	9,7	83,4	0,9

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Jak je v Česku vnímána práce

Tabulka 3.81. Charakter práce (v %)¹³⁰

	Stále	Téměř stále	Asi 3/4 času	Asi 1/2 času	Asi 1/4 času	Téměř nikdy	Nikdy	Neví
Setrvávání v bolestivých, únavných polohách	4,4	8,1	4,1	7,3	13,2	22,5	40,1	0,3
Nošení nebo manipulace těžkých břemen	4,0	7,0	2,9	7,4	22,4	17,8	38,1	0,4
Opakující se pohyby ruky nebo paže	16,0	16,5	7,4	12,9	13,4	9,6	24,0	0,2
Práce s počítačem: PC, počítačová síť, (Mainframe)	9,9	6,9	3,4	5,7	11,1	7,8	54,4	0,8
Práce na dálku z domova s PC	0,7	0,4	0,5	0,1	2,0	5,4	89,7	1,2
Práce doma (doma je Vaše pracoviště) s výjimkou práce s PC	1,8	0,5	1,0	1,0	3,6	5,1	85,8	1,2
Přímé jednání s lidmi, kteří nejsou zaměstnanci vaší firmy, např. zákazníci, cestující, žáci, pacienti, atd.	27,3	9,1	3,0	5,2	15,1	11,1	28,5	0,7
Nošení osobních ochranných pomůcek	22,0	11,3	3,3	3,0	5,4	12,1	42,8	0,1

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

Tabulka 3.82. Informovanost o možném riziku (v %)¹³¹

	%
Velmi dobře informován	55,6
Spíše dobře informován	36,6
Spíše špatně informován	4,3
Velmi špatně informován	1,9
Neví	1,6

Zdroj: Pracovní podmínky 2000.

V tabulkách 3.80 a 3.81 jsou zachyceny výpovědi respondentů týkající se některých konkrétních zatěžujících vlivů a rysů spojených s jejich hlavním placeným zaměstnáním. Dále šetření zjišťovalo, zda lidé jsou nebo nejsou podle svého mínění informováni o riziku spojeném s používáním materiálů, nástrojů nebo výrobků v rámci své hlavní profese.

Z odpovědí respondentů (viz tabulku 3.82) vyplynulo, že naprostá většina (92,2 %) ekonomicky aktivních si myslela, že je o rizicích spojených s prostředky, které používá nebo se kterými

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

přichází do kontaktu ve své práci, informována dobře, a jen 6,2 % se tehdy domnívalo, že tomu tak není. V závěru se respondenti vyjadřovali k tomu, zda jejich práce v sobě pro ně přináší rizika ohrožující jejich bezpečnost a zdraví.¹³² Více než dvě pětiny (42 %) z nich uvedly, že jejich práce taková rizika obsahuje, 52,6 % to odmítlo a 5,4 % respondentů odpovědělo, že neví, zda jejich práce přináší rizika ohrožující jejich zdraví.

V průběhu devadesátých let také IVVM zjišťoval dvakrát ve svých výzkumech, jak ekonomicky aktivní občané hodnotí stav bezpečnosti práce v podniku, nebo firmě, ve které pracují.

Tabulka 3.83. Hodnocení pozornosti, jaká je na pracovišti věnována bezpečnosti práce (v %)

	1994	1998
Dostatečná	72	62
Nedostatečná	8	12
Téměř žádná	5	7
Charakter práce nevyžaduje	9	11
Neví	6	8

Zdroj: IVVM, šetření 98-04.

Jak ukazuje tabulka 3.83, v dubnu 1998 hodnotily jen necelé dvě třetiny pracujících pozornost, která je v jejich podniku věnována bezpečnosti práce, jako dostatečnou. Naopak více než desetina respondentů uvedla, že tato pozornost je nedostatečná, a 7 % pracujících dokonce vyjádřilo názor, že bezpečnosti práce se u nich ve firmě nevěnuje pozornost vůbec žádná. V porovnání s rokem 1994, kdy byla respondentům položena stejná otázka, to znamenalo poměrně výrazné zhoršení. Tehdy totiž hodnotily pozornost věnovanou bezpečnosti práce jako dostatečnou téměř tři čtvrtiny pracujících.

Stav bezpečnosti práce ve svých firmách posuzovali kriticky především mladí lidé ve věku 20-29 let. Podle 13 % z nich se na bezpečnost práce nedbalo vůbec. Rovněž pracovníci v dělnických profesích byli častěji kritičtí. Jen 54 % z nich pokládalo bezpečnost práce za dostatečnou, 21 % za nedostatečnou a 11 % za téměř žádnou.

Poznámky:

²³ Vývoji a podstatným změnám ve společnosti nebo v ekonomice v průběhu transformace se podrobně věnovala odborná literatura, např. [Tuček 2003; Mlčoch, Machonin, Sojka 2000; Červenka 1998, 2006; Chlumský 1998; Machonin, Tuček 1996; Večerník 1998; Večerník, Matějů 1998; Pick 1999; Sojka 1994] atd.

²⁴ Např. částečná liberalizace cen, liberalizace zahraničního obchodu, zavedení vnitřní směnitelnosti koruny a její devalvace, měnová a fiskální restrikce, mzdová regulace, malá a velká privatizace aj.

²⁵ Např. vysoká míra inflace zejména v prvních měsících po cenové liberalizaci, propad reálných mezd a důchodů v důsledku inflace v letech 1990 a 1991, reálný pokles všech složek vnitřní poptávky (spotřební, investiční, vládní), prvotní a druhotná platební neschopnost podniků, rozpad RVHP a jeho důsledky pro vnější poptávku, rozdělení Československa a jeho ekonomické důsledky aj.

- ²⁶ Částečně se to dařilo díky velkému absorpčnímu potenciálu nově se rozvíjejícího podnikatelského sektoru a dlouhodobě poddimenzované oblasti služeb s řadou nových oborů, z velké části to však byl pouze důsledek nákladného a dlouhodobě zcela neudržitelného konzervování zaměstnanosti v nerestrukturalizovaných a obvykle předlužených podnicích, které by za normálních okolností byly nuceny propouštět a případně i skončit v likvidaci, což se později, zejména v období druhé hospodářské recese z let 1997-1999, také stalo. Za takto uměle udržovanou nízkou míru nezaměstnanosti také později česká ekonomika zaplatila dosti vysokou cenu, když na náklady daňových poplatníků musely být sanovány velké banky, které jejich nezodpovědná úvěrová politika v období do roku 1997 dostala do vážných existenčních potíží.
- ²⁷ Vysokým schodkem obchodní bilance, potažmo běžného účtu platební bilance, jež byly do té doby bilančně „vyrovnaný“ přílivem krátkodobého kapitálu přitahovaného do ČR tehdy existujícím vysokým pozitivním úrokovým diferenciací (rozdílem v úrokových sazbách), který byl důsledkem souběhu režimu fixního směnného kursu české koruny a relativně vysoké míry inflace v ČR, na níž centrální banka standardně reagovala relativně vysokými úrokovými sazbami.
- ²⁸ Jedná se o následující skupiny: studenti a učni, nepracující důchodci, nezaměstnaní, ženy v domácnosti nebo na mateřské dovolené, osoby samostatně výdělečně činné, vedoucí nebo vysoce kvalifikovaní odborní zaměstnanci, ostatní zaměstnanci v nedělnických profesích, kvalifikovaní dělníci, dělníci nevyučení v oboru práce nebo fyzicky pracující zemědělci.
- ²⁹ Samotná otázka tvořila součást většího bloku, jenž byl do pravidelného šetření CVVM zařazen v rámci výzkumného projektu „Sociální a kulturní soudržnost v diferencované společnosti“. Projekt s finanční podporou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky společně řeší pracovníci Centra pro sociální a ekonomické strategie (CESES), které je výzkumným pracovištěm Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze, a Sociologického ústavu AV ČR.
- ³⁰ Otázka: „Jaký význam pro Vás osobně mají sféry lidského života uvedené na následující kartě? Seřadte je prosím od 1 do 6, kdy 1 znamená nejvýznamnější. a) Přátelé a známí, b) veřejná činnost, angažovanost, politika, c) rodina, d) náboženský život, e) práce, f) volný čas.“
- ³¹ Otázka: „Člověk může mít řadu důvodů, proč chodit do práce. Jak jsou pro Vás osobně důležité následující důvody? (viz tabulku 3.5)“
- ³² Sběr dat: červen – srpen 1991; soubor: dospělí obyvatelé Československa; N = 3245, v tom N (ČR) = 2109; náhodný výběr; standardizované dotazování; Sociologický ústav AV ČR, autor Jan Řehák.
- ³³ Sběr dat: 21. březen – počátek května 1999; soubor: dospělá populace ČR (18 a více let); N = 1908; 1080 respondentů výzkumu SIALS (Second International Adult Literacy Survey), kterým v době šetření bylo alespoň 18 let a kteří neodmítli účast na dalším dotazníkovém šetření + 828 respondentů vybraných náhodnou procházkou s kvótní koncovkou podle věku, pohlaví a vzdělání; data jsou převážena podle výsledků mikrocenzu r. 1996; autor: Výzkumný tým pracovníků z Fakulty sociálních studií MU Brno, agentury SC&C, Sociologického ústavu AV ČR pod vedením doc. PhDr. Ladislava Rabušice.
- ³⁴ Otázka: „Když vezmete v úvahu všechny okolnosti, jak jste spokojen(a) nebo nespokojen(a) se svou prací?“
- ³⁵ Otázka: „Jak jste spokojen(a) se svým zaměstnáním?“ (viz tabulku 3.7)
- ³⁶ Sběr dat: 26. červen – 14. červenec 1991; soubor: populace České republiky starší 18 let; N = 810; standardizovaný rozhovor; vícestupňový stratifikovaný výběr; autor: Petr Matějů – SOÚ AV ČR, Jan Hartl – STEM.
- ³⁷ Sběr dat: polovina září – 29. říjen 1995; soubor: populace České republiky starší 18 let; N = 1246; standardizovaný rozhovor; náhodná procházka; autor: tým Sociální stratifikace SOÚ AV ČR.
- ³⁸ Sběr dat: říjen až listopad 1995; soubor: ekonomicky aktivní obyvatelé ČR; N = 987; standardizovaný rozhovor, kvótní výběr, autor: tým Gender a sociologie SOÚ AV ČR.
- ³⁹ Otázka: „Když vezmete v úvahu všechny okolnosti své práce, řekl/a byste, že jste se svou pracovní situací velmi spokojen/a, spíše spokojen/a, spíše nespokojen/a, velmi nespokojen/a?“
- ⁴⁰ V září 1994 v rámci výzkumu IVVM V94-21 prováděného na zakázku Českomoravské komory odborových svazů 943 ekonomicky aktivních respondentů odpovídalo na otázku: „Jste spokojen ve svém nynějším zaměstnání?“ 27 % dotázaných tehdy uvedlo „rozhodně ano“, 55 % „spíše ano“, 15 % „spíše ne“ a 3 % „rozhodně ne“. V srpnu 1996 pak IVVM do vlastního kontinuálního šetření V96-08 zařadil tutéž otázku a tehdy na ni z 613 výdělečně činných dotázaných odpovědělo 22 % „rozhodně ano“, 60 % „spíše ano“, 15 % „spíše ne“ a 3 % „rozhodně ne“. Poměr spokojených a nespokojených zcela totožný v obou výzkumech (82 % : 18 %) se statisticky v podstatě vůbec nelišil od poměru zaznamenaného ve výzkumu „Ženy a muži na trhu práce II“, který činil 79,4 % ku 20,6 %.
- ⁴¹ Sběr dat: říjen – prosinec 1997; soubor: populace ČR starší 18 let; N = 1080; standardizovaný rozhovor; náhodný výběr; autor: týmy Sociální stratifikace a Ekonomické sociologie SOÚ AV ČR (Výzkum Pracovní orientace v České republice byl realizován v rámci mezinárodního programu ISSP celkem v 22 zemích. Tým v každé z participujících zemí aplikoval identický modul dotazníku vyvinutý mezinárodním výzkumným týmem.)
- ⁴² Sběr dat: září – listopad 1999; soubor: populace České republiky 18 – 69 let; N = 4744; třístupňový náhodný výběr; dotazníkové šetření v domácnostech; autor: SOÚ AV ČR.

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

- 43 Otázka: „Jak jste celkově spokojen se svým zaměstnáním? Jste velmi spokojen, spíše spokojen, tak napůl spokojen, napůl nespokojen, spíše nespokojen, velmi nespokojen?“
- 44 Nejčastěji jde o výzkumy zaměřené na problematiku genderu, ale může jít třeba i o cizince, vysokoškoláky, zdravotně postižené apod. Část takových výzkumů byla ovšem prováděna nikoli na vzorku celé populace, respektive všech ekonomicky aktivních, ale jen u vybraných sledovaných skupin, což ovšem z našeho pohledu znamená, že taková data prakticky nelze příliš využít v rámci analýzy celkového vývoje.
- 45 Sběr dat: listopad 1991; soubor: ženská populace České a Slovenské republiky nad 18 let; N = 1330, v tom ČR 922; poštovní anketa, dvoustupňový náhodný výběr z registru adres; autor: tým Gender a sociologie SOÚ AV ČR.
- 46 V šetření „Ženy a muži na trhu práce II“ byl z identických položek zaznamenán rozdíl pouze u hodnocení hygienických podmínek, s nimiž ženy vyjadřovaly vyšší uspokojení než muži. V pohledu na jiné položky mezi pohlavími žádný statisticky významný rozdíl nebyl zaznamenán.
- 47 Otázka: „Jak jste se svým zaměstnáním (s tím, co děláte) spokojena? Označte u jednotlivých položek stupněm spokojenosti: ...“ (viz tabulku 3.11)
- 48 Sběr dat: od 20. června do 3. července 1995; soubor: obyvatelé České republiky ve věku 20 – 59 let; N = 1235; náhodná procházka, standardizovaný rozhovor; autor: Pavel Machonin, SOÚ AV ČR.
- 49 Sběr dat: říjen – listopad 1995; soubor: ekonomicky aktivní obyvatelé ČR; N = 987; standardizovaný rozhovor, kvótní výběr, autor: tým Gender a sociologie SOÚ AV ČR.
- 50 Otázka: „Jak hodnotíte situaci ve Vašem podniku z následujících hledisek: chování nadřízených k podřízeným, vybavení novými stroji a zařízeními, pocit jistoty zaměstnání, pracovní podmínky, možnost pracovní kariéry, pracovní atmosféra, efektivita práce, možnost získat novou kvalifikaci a dovednosti.“
- 51 Otázka: „Jak jste ve svém zaměstnání spokojen/a s platem, s odměnami, se vztahy na pracovišti, s perspektivou podniku, s možností postupu, s obsahem a náplní práce, s hygienickými podmínkami, s vedením podniku, s nadřízeným, se vztahy mužů a žen?“
- 52 Sběr dat: leden 1996, soubor: populace ČR starší 18 let; N = 1459; dvoustupňový kvótní výběr; standardizovaný rozhovor; autor: SOÚ AV ČR.
- 53 Sběr dat: květen 1998; soubor: populace ČR starší 18 let, kvótní výběr, standardizovaný rozhovor, N = 976; autor: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Universitas.
- 54 Otázka: „Jak dalece se Vám splnily či nesplnily Vaše představy o zaměstnání z hlediska dosaženého funkčního postavení, možnosti seberealizace, výše platu, možností funkčního postupu, zvyšování kvalifikace, postavení ve společnosti, využití získaného vzdělání a kvalifikace?“
- 55 Otázka: „Musel/a jste v zájmu získání nynějšího zaměstnání slevit z Vašich požadavků na uplatnění kvalifikace a vzdělání, výši platu, délka pracovní doby, vzdálenost místa pracoviště od místa bydliště?“
- 56 Otázka: „Následující seznam obsahuje různé charakteristiky zaměstnání. U každé řekněte, jak jste s ní spokojen/a nebo nespokojen/a. a) Vaše vyhlídky na postup, b) Váš plat, c) Jistota pracovního místa, d) Možnost využití schopností, e) Pracovní doba, f) Sociální výhody, g) Náplň práce, h) Možnosti zvyšování kvalifikace, i) Přátelské vztahy na pracovišti, j) Využití získané kvalifikace, k) Možnost samostatně rozhodovat o své práci, l) Vztahy mužů a žen na pracovišti.“
- 57 Sběr dat: říjen 1998; soubor: ekonomicky aktivní populace ČR s vysokoškolským vzděláním; N = 1908 (ženy 947, muži 961); standardizovaný rozhovor, kvótní výběr; autor: oddělení Gender a sociologie SOÚ AV ČR.
- 58 Otázka: „Když vezmete v úvahu všechny okolnosti své práce, řekl/a byste, že jste se svou pracovní situací velmi spokojen/a, spíše spokojen/a, spíše nespokojen/a, velmi nespokojen/a?“
- 59 Otázka: „Jak jste ve svém zaměstnání spokojen/a ...?“ (dále viz tabulku 3.19)
- 60 Otázka: „Jak jste spokojen...?“ (v otázce následuje postupný výčet jednotlivých položek – viz tabulku 3.20 – 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.)
- 61 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.
- 62 Soubory pro kontinuální výzkumy CVVM mají vždy jen o něco málo více než 1000 respondentů ve věku od 15 let, přičemž ekonomicky aktivní dotázaní tvoří vždy jen mírnou nadpoloviční většinu a jejich počet osciluje okolo 600.
- 63 Faktorová analýza byla prováděna tzv. metodou hlavních komponent s rotací varimax.
- 64 V rotovaném řešení první faktor vyčerpá 21 % celkové variance, druhý 14,5 %, třetí 12,7 %, čtvrtý 12,4 % a pátý 11,9 %.
- 65 Otázka: „Jak svobodně můžete rozhodovat ve své práci? S pomocí této karty prosím označte, jakou volnost v rozhodování si myslíte, že máte.“ (viz tabulku 3.22)
- 66 Otázka: „Jak byste obecně popsal(a) vztahy na Vašem pracovišti...?“ (dále viz tabulku 3.23)

Jak je v Česku vnímána práce

- ⁶⁷ Otázka: „Jak byste na následujících škálách popsal/a pracovní klima ve Vašem hlavním zaměstnání?“ (dále viz tabulku 3.24)
- ⁶⁸ Sběr dat: září 2000; soubor: stratifikovaný náhodný výběr, převážený soubor odpovídající populaci ČR z hlediska věku, odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ), klasifikace zaměstnání (KZAM), počet obyvatel v NUTS 2 a pohlaví; N = 1029; dotazníkové šetření; autor: Aleš Kroupa.
- ⁶⁹ Otázka: „Jak byste charakterizoval vztahy na Vašem pracovišti? Převažuje přátelská až důvěrná atmosféra, charakteristická je dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti, panují zde chladné vztahy, atmosféra je plná napětí a konfliktů?“
- ⁷⁰ Jak ukazuje tabulka 3.20, mezi roky 2002 a 2005 se podle výsledků šetření uskutečněných CVVM zvýšil podíl spokojených s platem z 37 % na 47 %. Na druhou stranu v šetřeních spokojenosti s různými aspekty práce, které zahrnovaly plat, které používaly čtyřbodovou škálu spokojenosti a které probíhaly v období před tzv. balíčky opatření z roku 1997 a následnou krizí provázenou nejen vzestupem nezaměstnanosti, ale i poklesem reálných mezd, se spokojenost pohybovala přibližně na úrovni zaznamenané v šetření na konci roku 2005. Lze předpokládat, že hodnocení vlastního platu se zhoršilo právě v období let 1997-1999, což ovšem není přímo zachyceno v dostupných datech, jež v podobě, která by umožňovala časové srovnání, pro uvedený úsek 90. let nejsou k dispozici. Nicméně o tom, že by tomu tak být mohlo, svědčí časové řady subjektivního hodnocení životní úrovně nebo i hodnocení úrovně ekonomiky [Červenka 2006]. Do jisté míry o tom vypovídá i srovnání spokojenosti vysokoškoláků s platem, která v rámci šetření „Ženy a muži na trhu práce II“ z roku 1995 byla zjištěna jako 53 % spokojených a 47 % nespokojených, zatímco v šetření „Muži a ženy s vysokoškolským diplomem“ z roku 1998 bylo zaznamenáno 46 % spokojených a 54 % nespokojených.
- ⁷¹ Otázka: „Jaký vliv na vyšší platu mají ve skutečnosti podle Vašeho názoru uvedené faktory u nás? Úroveň vzdělání pracovníka, nepříjemné pracovní podmínky, jako špinavá, hlučná nebo namáhavá práce, osobní výkonnost pracovníka, velikost rodiny, o kterou se pracovník stará, odpovědnost, kterou pracovník má, počet let zaměstnání v podniku, to, že je muž a nikoliv žena?“ (viz tabulku 3.31)
- ⁷² Otázka: „Jaká je situace u Vás (v podniku, organizaci ap.), srovnáte-li možnosti mužů a žen?“ (dále viz tabulku 3.32)
- ⁷³ Otázka: „Současný stav odměňování žen ve srovnání s muži je při stejném výkonu (z hlediska kvality i kvantity práce) často hodnocen jako horší. Nás zajímá, jaká je Vaše osobní zkušenost v této oblasti, cítíte se lépe placena než stejným způsobem pracující muž, stejně placena, hůře placena?“
- ⁷⁴ Otázka: „Jaká je situace u Vás (v podniku, organizaci apod.), srovnáte-li možnosti mužů a žen? Uveďte, prosím, u každé oblasti jednu z uvedených variant: 1. Ženy mají lepší možnosti než muži; 2. Muži i ženy mají zhruba stejné možnosti; 3. Ženy mají horší možnosti než muži.“
- ⁷⁵ Sběr dat: listopad 1993, soubor: populace ČR starší 18 let; N = 1113; dvoustupňový kvótní výběr; standardizovaný rozhovor; autor: SOÚ AV ČR.
- ⁷⁶ Sběr dat: leden 1997, soubor: populace ČR starší 18 let; N = 1421; dvoustupňový kvótní výběr; standardizovaný rozhovor; autor: SOÚ AV ČR.
- ⁷⁷ Sběr dat: leden 1998, soubor: populace ČR starší 18 let; N = 1380; dvoustupňový kvótní výběr; standardizovaný rozhovor; autor: SOÚ AV ČR.
- ⁷⁸ Otázka: „Řekl(a) byste, že pracovní místo, které v současnosti ve svém zaměstnání zastáváte, je nezbytným východiskem pro Vás další pracovní vzestup? Určitě ano, další postup je možný pouze přes toto pracovní místo, spíše ano, ale není to psaným pravidlem, spíše ne, za určitých okolností je možný postup i z jiných pracovních míst, určitě ne, pracovní postup ve Vašem zaměstnání vůbec nemusí jít přes Vaše pracovní postavení?“
- ⁷⁹ Otázka: „Máte u svého současného zaměstnavatele reálnou perspektivu funkčního postupu?“
- ⁸⁰ Otázka: „Je Váš výdělek přímo závislý na Vašem výkonu, tj. pracujete-li méně, dostanete méně peněz a naopak?“
- ⁸¹ Otázka: „Máte šanci dosáhnout významného pracovního postupu u svého nynějšího zaměstnavatele?“
- ⁸² Otázka: „Do jaké míry závisí šance na pracovní postup u Vašeho nynějšího zaměstnavatele na následujících faktorech? a) Pracovní výkon a kvalita práce, b) Výše vzdělání, c) Pracovní zkušenost, d) Věk, e) Pohlaví, f) Známosti, „sociální kontakty“, vztah s vedoucím, g) Délka zaměstnání v daném podniku, organizaci?“
- ⁸³ Otázka: „Do jaké míry závisí u Vašeho nynějšího zaměstnavatele výše platu na následujících faktorech? a) Pracovní výkon a kvalita práce, b) Výše vzdělání, c) Pracovní zkušenost, d) Věk, e) Pohlaví, f) Známosti, „sociální kontakty“, vztah s vedoucím, g) Délka zaměstnání v daném podniku, organizaci, h) Ochota podřídit skutečnou pracovní dobu potřebám práce?“
- ⁸⁴ Otázka: „Je Vaše profese na trhu práce ohodnocena tak, jak by si vzhledem ke své náročnosti zaslouhovala?“
- ⁸⁵ Otázka: „Jaká je situace u Vás (v podniku, organizaci apod.), srovnáte-li možnosti mužů a žen s vysokoškolským vzděláním? Uveďte, prosím, u každé oblasti jednu z uvedených variant...“ (dále viz tabulku 3.42)
- ⁸⁶ Otázka: „Když posoudíte Váš měsíční příjem, jste zaplacen (viz tabulku 3.44)“

3. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického...

- 87 Situaci podniku posuzovali respondenti v odpovědi na otázku: „Jak byste hodnotil perspektivy podniku, ve kterém pracujete, do konce tohoto roku?“
- 88 V letech 1993 a 1995 IVVM používal seznam 20 profesí, který byl ve výzkumech uskutečněných v letech 1996 až 2001 rozšířen na 27 položek. Později byl tento seznam částečně obměněn a upraven do stávající podoby, která zahrnuje 29 různých povolání.
- 89 Výzkum probíhal ve dnech od 8. do 15. listopadu 2004 na souboru 1027 dotázaných reprezentujícím populaci České republiky ve věku od 15 let.
- 90 Všem respondentům byl předložena karta se seznamem 26 vybraných profesí, které dotázaní hodnotili podle následující instrukce: „Na seznamu jsou uvedena některá povolání. Vyberte povolání, jehož si vážíte nejvíce, a dejte mu 99 bodů. Pak vyberte takové, jehož si vážíte nejméně, a obodujte je číslem 01. Poté postupujte odshora dolů a všem zbývajícím přiřadte body od 02 do 98 podle osobního uvážení.“
- 91 Lékaře před vědce z hlediska hodnocení prestiže umístilo v šetření 67 % dotázaných, 4 % ohodnotila obě profese naprosto shodně a jen 29 % respondentů psalo vědcům vyšší prestiž než lékařům.
- 92 Důvěra k církvím obecně je v ČR tradičně nízká. V září 2004 ve výzkumu CVVM pouze 31 % respondentů uvedlo, že má k církvím důvěru, což bylo mnohem méně, než kolik lidí důvěřovalo církvím v Polsku (56 %), na Slovensku (53 %) či v Maďarsku (48 %) podle srovnatelných šetření z téže doby uskutečněných v rámci spolupráce CEORG (viz tiskovou zprávu CVVM „Důvěra k některým institucím v naší společnosti a k lidem kolem nás“ z 29. října 2004 [Kunštát 2004]). Vztah veřejnosti a římskokatolické církve pak dlouhodobě zatížily mj. i rozsáhlé majetkové restituice, s nimiž většina obyvatel nesouhlasila vůbec nebo pouze v omezeném rozsahu.
- 93 Faktorová analýza byla prováděna metodou hlavních komponent s rotací varimax. Celková míra vyčerpané variance činila 59,2 %. Na první faktor v rotovaném řešení připadalo 17,0 % vyčerpané variance, na druhý 10,0 %, na třetí 9,7 %, na čtvrtý 9,1 %, na pátý 6,8 % a na šestý 6,5 %.
- 94 Diference z hlediska vzdělání u jednotlivých profesí nebyly nikterak výrazné, ale v souhrnu byl rozdíl již patrný. Vezmeme-li v potaz např. součtový skór hodnocení prestiže povolání lékaře, vědce, vysokoškolského pedagoga, učitele na základní škole a projektanta, jeho průměr v rámci celého souboru měl hodnotu 383,8, přičemž u lidí se základním vzděláním činil 369,7, u vyučených 383,3, u absolventů středních škol s maturitou 390,6 a u vysokoškoláků 398,7.
- 95 Součtový skór hodnocení prestiže pěti povolání podílejících se nejvýrazněji na tvorbě uvedeného faktoru – lékaře, vědce, vysokoškolského pedagoga, učitele na základní škole a projektanta – měl ve věkové skupině 15 až 19 let průměrnou hodnotu 365,9, zatímco u všech ostatních věkových kategorií se pohyboval v úzkém rozmezí od 383,6 do 388,3.
- 96 Faktorová analýza metodou hlavních komponent s rotací varimax. Celková míra vyčerpané variance činila 46,9 %, z čehož první faktor v rotovaném řešení vyčerpal 26,9 %, na druhý připadlo 20,0 %.
- 97 Otázka: „Jsou u Vás v podniku propouštěni více muži nebo ženy?“ (viz tabulku 3.52)
- 98 Otázka: „Zvýhodňuje nebo upřednostňuje Vás (Vaše) přímý/á nadřazený/á v pracovních vztazích muže nebo ženy?“
- 99 Otázka: „Byl(a) jste v posledních 12 měsících ve své práci předmětem (obětí)...?“
- 100 Otázka: „V organizaci, kde pracujete, jste si vědom(a) výskytu...?“
- 101 Sběr dat: listopad/prosinec 2001; soubor: občané z vybraných zemí střední a východní Evropy, kteří měli platné povolení k zaměstnání v České republice a pracovali na českém území déle než 1 rok; kvótní výběr z databáze cca 17 tisíc cizinců sestavené na základě údajů Cizinecké policie ČR; standardizovaný rozhovor; N = 923; autor: VÚPSV.
- 102 Více než polovina respondentů pocházela z Ukrajiny (54,7 %), druhou početnou skupinu s více než čtvrtinovým podílem tvořili Poláci (26,7 %). Zbytek připadl na občany Běloruska (5,4 %), Ruska (3,9 %), Bulharska (3,9 %), Moldavska (3,8 %) a Rumunska (1,6 %). Pokud jde o další charakteristiky souboru, 69,3 % z něj tvořili muži a 30,7 % ženy, 15,5 % mělo pouze základní vzdělání, 46,2 % bylo vyučených, 26,4 % absolvovalo střední školu s maturitou a 11,9 % vysokou školu. Podle věku 39,5 % bylo od 18 do 30 let, 34,1 % od 31 do 40 let, 22,8 % od 41 do 50 let a 3,6 % od 51 let výše.
- 103 Otázka: „Došlo někdy v průběhu Vašeho zaměstnání v ČR (současného nebo minulého) k závažnému porušení pracovního práva ze strany Vašeho zaměstnavatele? Máme na mysli nedodržení smlouvené mzdy, druhu smlouvené práce, pracovní doby, bezpečnostních předpisů apod.“
- 104 Velmi rámcově můžeme podíl cizinců srovnat s podílem ekonomicky aktivních českých občanů, kteří v roce 2004 v běžnovém výzkumu uváděli, že v jejich podniku dochází k častému porušování pracovních předpisů zaměstnavatelem, k nedostatečnému zajištění podmínek bezpečnosti práce ze strany zaměstnavatele nebo k nevyplácení či zpoždování mezd (viz tabulku 3.49).
- 105 Otázka: „Setkal/a jste se při Vašem současném či minulém pracovním pobytu v ČR s diskriminací ze strany Vašeho zaměstnavatele vůči Vám? Diskriminací rozumíme různé způsoby znevýhodňování, zastrahování, vyhrožování, případně násilí apod.“

- ¹⁰⁶ Otázka: „A setkal/a jste se při Vašem současném či minulém pracovním pobytu v ČR s diskriminací ze strany spolupracovníků vůči Vám?“
- ¹⁰⁷ Otázka: „Myslíte si, na Vašem současném pracovišti dochází k případům diskriminace vůči jiným osobám?“
- ¹⁰⁸ Otázka: „Máte pocit, že jste někdy byl(a) v práci oproti ostatním znevýhodněn(a)?“
- ¹⁰⁹ Otázka: „Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži? Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům, některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům, v postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži není podstatný rozdíl, některé skupiny mužů jsou znevýhodněny proti ženám, muži jsou jednoznačně znevýhodněni oproti ženám.“
- ¹¹⁰ Otázka: „Co v tom hrálo roli? Vyberte všechny odpovědi, které pro Vás připadají v úvahu (viz graf 3.1).“
- ¹¹¹ 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.“ Odpovídalo 502 respondentů.
- ¹¹² Otázka: „Obáváte se, že byste mohl být v nejbližších dvou letech nezaměstnaný? Rozhodně ano, spíše ano, spíše ne, rozhodně ne?“
- ¹¹³ Dotazování byli respondenti ve věku od 15 let mimo studenty a učně. Položená otázka zněla: „Změnil jste ve svém životě profesi? Pokud ano, kolikrát?“
- ¹¹⁴ Otázka: „Máte tzv. pružnou pracovní dobu? Tj. pracovní doba je záležitostí Vašeho rozhodnutí či Vašich potřeb.“
- ¹¹⁵ Sběr dat: listopad 1994, soubor: populace ČR starší 18 let; N = 1307; dvoustupňový kvótní výběr; standardizovaný rozhovor; autor: SOÚ AV ČR.
- ¹¹⁶ Otázka: „Které z následujících tvrzení ukazuje nejlépe, kdo určuje čas Vaší práce? Máme na mysli čas začátku a čas konce Vaší práce, nikoli počet hodin odpracovaných za týden nebo měsíc. 1) Čas začátku i konce práce určuje zaměstnavatel a já jej nemohu sám(a) změnit. 2) Do určité míry si mohu o čase, kdy začnu a kdy skončím práci, sám(a) rozhodnout. 3) Čas začátku i konce práce si určuji zcela samostatně.“
- ¹¹⁷ Otázka: „Jakou máte pracovní dobu ve Vašem nynějším hlavním zaměstnání? 1) Pravidelnou pracovní dobu, 2) nepravidelný pracovní režim (práce na směny, o víkendech, dojíždění za prací na více dní mimo bydliště), 3) možnost dohodnout se na vyhovující pracovní době, pohyblivou pracovní dobu?“
- ¹¹⁸ Otázka: „Pokud u charakter Vaší práce umožňuje, pracujete ve svém zaměstnání tzv. „přesčas“? Ano, velmi často; ano, ale spíše jen výjimečně; ne, i když bych mohl/a; ne, nepřipadá to v úvahu?“
- ¹¹⁹ Rozdíl může být dán v tomto případě tím, že část lidí pracuje přesčas o své vlastní vůli a nikoli na základě přímých požadavků zaměstnavatele.
- ¹²⁰ Otázka: „Stává se Vám, že si nosíte práci domů?“
- ¹²¹ Otázka: „Najdete si v průběhu pracovního týdne volný čas delší než jednu hodinu?“
- ¹²² Otázka: „Jste spokojen(a) s uspořádáním Vaší pracovní doby (délka, organizace, přesčasy, směnnost, atd.)?“
- ¹²³ Otázka: „Zapadá obecně vaše pracovní doba do vašich rodinných a společenských povinností mimo práci velmi dobře, spíše dobře, nepříliš dobře, vůbec ne dobře?“
- ¹²⁴ Otázka: „Kdyby Váš podnik zkracoval pracovní dobu, vybral(a) byste si nejraději více dní dovolené, méně pracovních dní v týdnu, kratší denní pracovní dobu?“
- ¹²⁵ Otázka: „Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti? Obojí zvládám bez větších problémů; dobře zvládám pracovní povinnosti, ale šidím rodinu; dobře zvládám rodinnou zátěž, ale šidím práci; zvládám obojí tak naplň; mám problémy v práci i rodině; nedá se to zvládnout; otázka se mne netýká.“
- ¹²⁶ Otázka: „Které možnosti, pokud je využíváte, nejvíce přispívají k Vašemu pocitu, že zvládáte pracovní a rodinné povinnosti bez problémů? Vyberte všechny odpovědi, které pro Vás připadají v úvahu (viz tabulku 3.77).“
- ¹²⁷ Otázka: „Které z následujících možností by vám osobně usnadnily harmonizaci práce a rodiny? Vyberte všechny odpovědi, které připadají v úvahu (viz tabulku 3.78).“
- ¹²⁸ Otázka: „Zvolte prosím jednu odpověď pro každou položku podle toho, jak často se týká Vaší práce.“ (dále viz tabulku 3.79)
- ¹²⁹ Otázka: „Ukažte mi, prosím, na následující stupnici, jak jste v práci zatíženi následujícími vlivy?“ (dále viz tabulku 3.80)
- ¹³⁰ Otázka: „Řekněte mi, prosím, na základě následující stupnice, zda vaše hlavní placené zaměstnání obsahuje...? (dále viz tabulku 3.81)
- ¹³¹ Otázka: „Řekl(a) byste, že jste velmi dobře, spíše dobře, spíše špatně informován(a) nebo velmi špatně informován(a) o riziku, které vyplývá z používání materiálů, nástrojů nebo výrobků, s nimiž manipulujete ve svém zaměstnání?“
- ¹³² Otázka: „Domníváte se, že práce vám přináší rizika ohrožující vaši bezpečnost a zdraví?“

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

Naděžda Čadová

4.1. Význam práce v životě člověka

Pro většinu lidí představuje zaměstnání podstatnou a důležitou součást jejich života. Ať už jsou důvody jakékoliv, faktem zůstává, že ekonomicky aktivní populace tráví ve svém zaměstnání významnou část svých všedních dnů. Svět práce ale prochází v současnosti mnoha výraznými změnami, které jej podstatně proměňují. O pojmenování a zmapování těchto změn se pokoušela a stále pokouší řada autorů. Ty nejdůležitější proměny, kterými český trh práce procházel v období let 1989 až 2005, jsou nastíněny v předcházející kapitole. V této části textu se nebudeme objektivními změnami světa práce zabývat, zaměříme se spíše na subjektivní vnímání úlohy placené práce v české společnosti.

V této kapitole tedy budeme hledat odpovědi na následující otázky: Jaké místo ve svém životě čeští občané přikládají svému zaměstnání? Jakým charakteristikám práce připisují ekonomicky aktivní obyvatelé České republiky největší důležitost a co tedy hraje nejvýznamnější roli při volbě zaměstnání? A zaměříme se i na to, jak se v akcentech na různé aspekty práce liší jednotlivé skupiny pracujících.

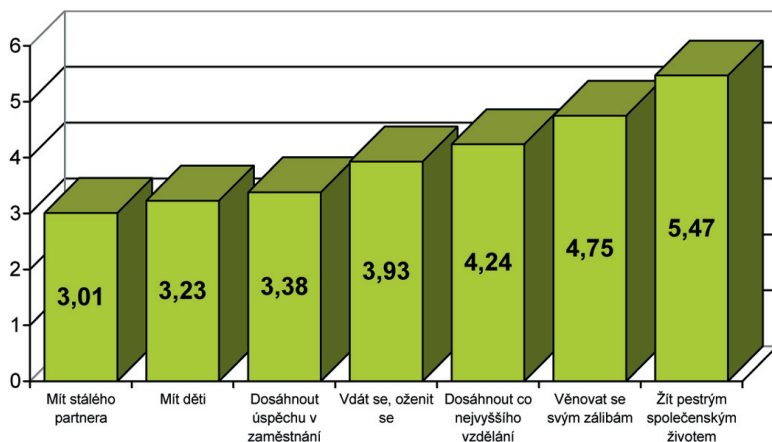
V pravidelných šetřeních Centra pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR (dále jen CVVM) používáme dvě odlišné strategie ke zjišťování toho, které oblasti svého života lidé pokládají za nejdůležitější, a co naopak v jejich životech rozhodující není. Jednou z oblastí, která se v podobně hodnotově zabarvených otázkách sleduje, je samozřejmě i práce a zaměstnání. Konkrétně tedy hodnotové orientace sledujeme těmito dvěma způsoby:

1. Řazení položek do pořadí – respondentům je předložen seznam položek, které mají seřadit od nejdůležitější po nejméně důležitou.¹³³
2. Hodnocení položek na škále – respondenti posuzují každou položku zvlášť na škále od „zcela nedůležité“ až po „velmi důležité“.¹³⁴

Obě zmíněné metody přinášejí do určité míry odlišné výsledky, i když základní tendence jsou při použití obou metod stejné. Analýza dostupných výzkumů mapujících hodnotové orientace české společnosti byla již představena v předcházející kapitole. Na tomto místě si jen stručně připomeňme její hlavní závěry. Největší význam ve svém životě přikládá naprostá většina Čechů své rodině. V žebříčku hodnot zařadili respondenti na první dvě místa položky „mít stálého partnera“ a „mít děti“ (viz graf 4.1). Mezi položkami posuzovanými na škále „zcela nedůležité“ až „velmi důležité“ pak nejvíce skórovaly položky, které se určitým způsobem vztahují k vzbábám na blízké respondenta. Konkrétně šlo například o položky „žít ve spokojené rodině“, „pomáhat především své rodině a přátelům“ či „mít přátele, se kterými si dobře rozumím“ (viz tabulku 3.1 v kapitole 3).

Kromě ústředního postavení rodiny v životě většiny českých občanů poukazují obě použité metody také na velký význam, který Češi přikládají pracovnímu životu. V žebříčku průměrných hodnot obsadila položka „dosáhnout úspěchu v zaměstnání“ pomyslné třetí místo, hned za již zmíněnými rodinnými hodnotami. Význam, který ve svém životě přisoudili práci, ale zdaleka nebyl u všech respondentů stejný. Podrobnější analýza ukázala, že muži ve svém životě přikládají práci větší význam než ženy a že s rostoucím věkem postupně klesá význam, který lidé úspěchům v zaměstnání přisoudili. Vzhledem k tomu, že dotaz se ve výzkumu CVVM objevil zatím pouze jednou, zůstává otázkou, zda rozdíly mezi jednotlivými věkovými kategoriemi odrážejí posun hodnot, ke kterému ve společnosti dochází. To by znamenalo, že práce bude hrát v životě Čechů stále důležitější roli. Možné ovšem také je, že význam práce v životě mladých lidí bude postupně klesat podobně, jako tomu možná bylo u starší generace.

Graf 4.1. Žebříček hodnot v české společnosti – průměrné pořadí jednotlivých položek



Zdroj: CVVM, Naše společnost 2005, šetření 05-04.

Poznámka: Hodnoty v tabulce jsou váženými průměry pořadí uděleného jednotlivými respondenty.

Při použití metody, ve které jsou dotázání požádáni, aby posoudili jednotlivé položky na předložené škále, se zaměstnání určitým způsobem dotýká celkem 9 z 33 posuzovaných výroků. Z analýzy této otázky se proto dozvíme spíše to, jaký význam respondenti přikládají jednotlivým aspektům svého zaměstnání, než jaké místo celkově pracovní život v životě respondentů zaujímá.

Proměně hodnotových orientací v české společnosti od roku 1990 do současnosti se podrobněji věnuje kapitola 3.1. Připomeňme si jen velmi stručně základní tendence vyplývající z analýzy výzkumů IVVM a CVVM, které byly realizovány v letech 1990, 1994, 1999, 2004 a 2006. Největší význam má pro české občany jejich rodina, jejich blízcí, jejich přátelé. Tato skutečnost byla patrná po celé sledované období. Zdá se tak, že touto skutečností významně neotřáslly ani všechny změny, kterými česká společnost od roku 1990 po současnost prošla.

Pokud se zaměříme na to, u kterých položek v baterii došlo v průběhu 90. let k nejvýraznějším změnám, zdá se, že v české společnosti dochází k posunu směrem k hédonistickým a konzumním

hodnotám a také k růstu významu volného času a vlastních zálib. K podobnému závěru dochází ve svých analýzách rovněž Prudký [2003]. Patrně jsou tyto tendence zejména z růstu významu takových položek, jako je „žít příjemně, užívat si“ či „žít zajímavý, vzrušující život“. Položka „žít příjemně, užívat si“ byla ještě na počátku 90. let na spodním konci hodnotového žebříčku, v současnosti již patří do jeho první poloviny. Konkrétně lze konstatovat, že v roce 1990 považovalo za důležité žít příjemně a užívat si 67 % oslovených, v roce 2006 to již bylo 82 % dotázaných. Mít čas na své koníčky a záliby považuje v současnosti za důležité o 10 procentních bodů více respondentů, než tomu bylo na počátku 90. let.

Podívejme se nyní, jaké změny prodělaly hodnoty spojené s pracovním životem. Na začátku můžeme konstatovat, že pořadí nejvíce oceňovaných pracovních hodnot je po celé sledované období poměrně stabilní (i když celkově je v české společnosti posledních let patrný mírný pokles významu pracovní sféry a naopak rostoucí důraz na oblast volného času). Jako nejdůležitější se v období let 1990 až 2006 respondentům jevílo mít smysluplnou a užitečnou práci, která by je zároveň bavila. Jen o málo menší podíl dotázaných pak za důležité označil možnost pracovat v kolektivu sympatických lidí a vydělávat hodně peněz. Mít práci, která přináší vysoký výdělek, je ale v české společnosti stále důležitější. V porovnání se situací v 90. letech narostl význam také těch aspektů práce, které souvisí s možností seberealizace v zaměstnání a s uplatněním vlastní invence.

Asi nejvýraznějším posunem z položek dotýkajících se práce prošel výrok „mít jakoukoli práci, jen abych byl zaměstnán a nebral podporu“. V pozadí jistě stojí vývoj nezaměstnanosti v naší zemi, která se ještě v první polovině 90. let držela na velmi nízkých hodnotách. V současnosti považují čeští občané nezaměstnanost za jeden z nejzávažnějších problémů, kterým Česká republika čelí. Ve výzkumu CVVM realizovaném v lednu 2005 se 70 % dotázaných vyjádřilo, že je velmi naléhavé nezaměstnanost v naší zemi řešit, dalších 26 % její řešení označilo za docela naléhavé.¹³⁵ Ze všech sledovaných oblastí tak byla právě nezaměstnanost označena za ten nejpálčivější problém České republiky, jehož řešení je nejvíce naléhavé.

K otázce, které aspekty práce jsou pro české občany nejdůležitější a podle kterých si tedy vybírají své zaměstnání, se podrobněji vrátíme v části 4.3.

4.2. Hodnocení současného zaměstnání

Důležitost, jakou lidé se svým životě práci přikládají, bude pravděpodobně souviset s tím, nakolik je jejich práce naplňuje, baví a uspokojuje. Na druhou stranu můžeme vyslovit i hypotézu, že lidé, kteří našli práci, která je plně uspokojuje, jí budou ve svém životě přikládat větší důležitost než lidé, pro které je práce pouze zdrojem příjmů. Zaměříme se proto nyní na to, jak pracující hodnotí své zaměstnání a zda je jejich práce uspokojuje a naplňuje jejich představy.

Na tyto otázky jsme se pokusili odpovědět ve výzkumu „Kvalita pracovního života“. Nyní budeme charakterizovat tento výzkum jen velmi stručně. Podrobnosti o vzniku celého výzkumu, realizaci apod. najde čtenář v kapitole 6, která se zabývá metodologickými aspekty zkoumání kvality pracovního života. Sociologický výzkum Kvalita pracovního života realizovalo Centrum pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR na zakázku Výzkumného ústavu bezpečnosti práce. Cílem šetření, ve kterém bylo celkem dotázáno 1063 ekonomicky aktivních respondentů, bylo

zmapovat zejména subjektivní vnímání práce a zaměstnání českými pracujícími. Respondenti byli vybráni kvótním výběrem a vzorek dotázaných byl reprezentativní pro ekonomicky aktivní obyvatel ČR ve věku od 15 let. Terénní fáze šetření byla realizována v týdnu od 12. do 19. září 2005.

Podkladem pro vypracování dotazníku k terénnímu šetření se stala sekundární analýza dosud realizovaných výzkumů, které se v České republice nějakým způsobem dotkly problematiky práce a zaměstnání. Na základě této analýzy byly vytipovány nejvýznamnější oblasti pracovního života s ohledem na to, co dosud v sociologických šetřeních realizovaných v České republice zjišťováno bylo (a jak) a co naopak dosud zůstalo stranou pozornosti sociologů. Výsledný dotazník si nekladl za cíl, a ani si nemohl klást, komplexně pokrýt složitou a multidimenzionální oblast práce a zaměstnání. Rozhodli jsme se proto zaměřit zejména na subjektivní vnímání a hodnocení vlastního zaměstnání respondenty. Největší pozornost jsme pak věnovali otázkám mapujícím důležitost jednotlivých aspektů pracovní činnosti pro ekonomicky aktivní a spokojenosti respondentů s těmito charakteristikami jejich práce. Ve výzkumu jsme tedy, jinými slovy, hledali odpověď na to, které charakteristiky práce jsou v české společnosti vnímány jako nejdůležitější a zda tyto charakteristiky práce jsou zároveň těmi, se kterými jsou lidé nejčastěji spokojeni.

Na úvod celého šetření jsme se podrobněji věnovali postojům ekonomicky aktivních obyvatel naší země k jejich současnému zaměstnání. Tyto postoje jsme se rozhodli zmapovat pomocí baterie deseti výroků. Respondenty jsme požádali, aby u každého výroku uvedli, do jaké míry platí či neplatí o zaměstnání, které v současnosti vykonávají (viz graf 4.2).¹³⁶

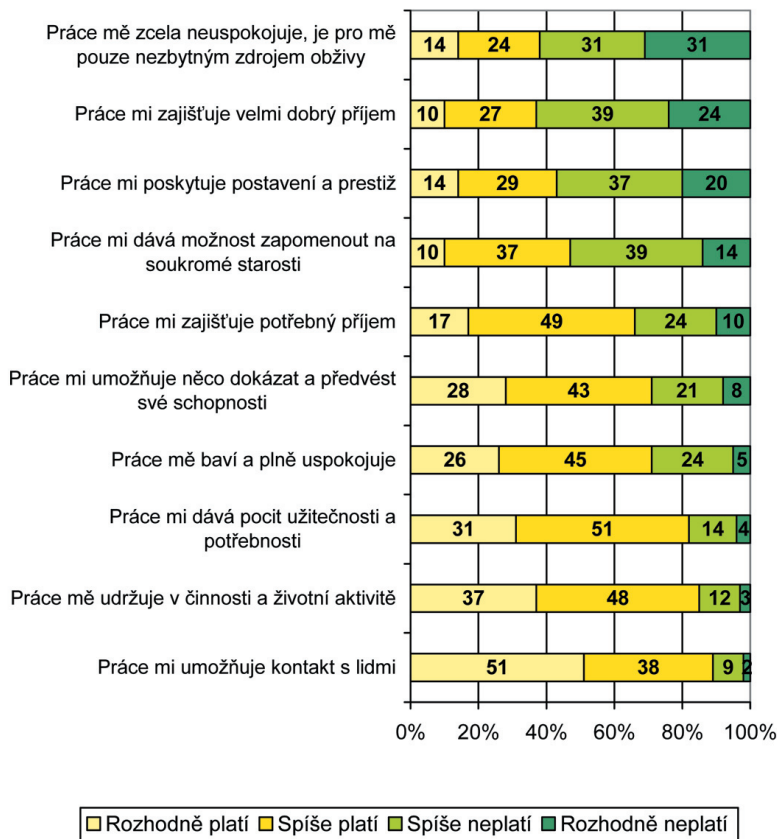
Vůbec nejčastěji se respondenti přiklonili k výroku, že jim práce umožňuje kontakt s lidmi. S tímto výrokem souhlasilo devět z deseti oslovených. Pro naprostou většinu pracujících je tak práce místem sociálních kontaktů. O tom, jak velkou důležitost Češi pracovním vztahům a sociálním kontaktům na pracovišti přikládají, se podrobněji zmíníme v dalších částech textu. Zajímavé je, že ženy své zaměstnání vnímají jako příležitost ke kontaktu s lidmi častěji než muži.

Naprostá většina Čechů (85 %) souhlasí s tím, že je práce udržuje v činnosti a životní aktivitě. Význam práce a zejména pak to, jak práce strukturuje náš všední den, si člověk nejpálčivěji uvědomí v situaci, kdy práci ztratí.¹³⁷ Nezaměstnanost totiž nepřináší pro jedince jen negativní důsledky finanční (ztrátu příjmu). Práce je také do značné míry zdrojem identity člověka [Mareš 2002: 68]. Zdá se, že si naprostá většina ekonomicky aktivních uvědomuje, že jejich den je obvykle organizován podle rytmu jejich zaměstnání a že práce dává jejich všedním dnům určitý řád a smysl. I ubíjející práce totiž přináší smysluplné uspořádání denních aktivit člověka [Mareš 2002: 71].

Z našeho výzkumu je patrné, že práce nejen většinu lidí udržuje v aktivitě, ale zároveň je pro téměř tři čtvrtiny pracujících (71 %) zajímavá, baví je a plně je uspokojuje. V tom, zda ekonomicky aktivní označili své současné zaměstnání za plně uspokojující a naplňující či ne, se velmi výrazně lišily jednotlivé skupiny pracujících. Výraznou roli přitom sehrává dosažené vzdělání respondenta. Práce se zdá zajímavá častěji pracujícím s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (střední s maturitou nebo vysokoškolské). Významně častěji připadala tato charakteristika práce přílehlavá osobám samostatně výdělečně činným, podnikatelům a vedoucím pracovníkům, kteří mají alespoň 3 podřízené. Jako zajímavou a naplňující označovali svou práci častěji respondenti, kteří nemají osobní zkušenost s nezaměstnaností. Podíl oslovených souhlasících s předloženým výrokiem rostl s výší příjmu. Práce nejčastěji baví a zajímá pracovníky v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví, ve školství, ve zdravotnictví a sociálních službách.

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

Graf 4.2. Hodnocení současného zaměstnání respondenty (odpovědi respondentů v %)



Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

K prakticky opačnému výroku, že práce je zcela neuspokojuje a je pro ně pouze nezbytným zdrojem obživy, se přiklonila více než třetina respondentů (38 %). V české populaci tak zcela jednoznačně existuje nezanedbatelné procento pracujících, pro které práce představuje jen zdroj příjmů, a kteří se v ní nesnaží (nebo možná nemohou) realizovat. Charakteristiky respondentů, kteří významně častěji označovali své zaměstnání za pouhý zdroj příjmů, jsou do jisté míry v protikladu s charakteristikami respondentů, které práce baví a zcela naplňuje. Neuspokojivá se jejich práce jeví zejména pracovníkům ve zpracovatelském průmyslu a zaměstnancům v oblasti obchodu a oprav motorových vozidel a spotřebního zboží. Přiklon k tomuto výroku, podobně jako tomu bylo u výroku téměř opačného, souvisel s dosaženým vzděláním. To, že je práce neuspokojuje a je pro ně jen nezbytným zdrojem obživy, připustilo 73 % oslovených se základním vzděláním a 51 % respondentů se středním vzděláním bez maturity nebo vyučených. Pro srovnání je uvedme, že mezi vysokoškolsky se souhlasících našlo pouze 17 %.

Další velmi častou charakteristikou práce, která připadala přiléhavá naprosté většině oslovených, byl pocit užitečnosti a potřebnosti, který práce poskytuje (82 %). Ztráta pocitu užitečnosti a prospěšnosti je také jeden z negativních důsledků, které pociťuje člověk při ztrátě zaměstnání. Negativní důsledky pro psychické, ale mnohdy i fyzické zdraví člověka jsou často důsledkem právě ztráty pocitu společenské užitečnosti. Ten je mnohdy provázen poklesem sebedůvěry a vede ke snížení pocitu vlastní hodnoty [Buchtová 2002: 75 – 127].

Pocit užitečnosti a potřebnosti poskytuje jejich práce častěji lidem s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (střední s maturitou a vysokoškolské). S výrokem se častěji ztotožnili oslovení působící ve vedoucích funkcích a osoby samostatně výdělečně činné či podnikatelé. Pocit užitečnosti přináší práce spíše lidem s vyšším příjmem a dobrou životní úrovní.

Práce mi umožňuje něco dokázat a předvést své schopnosti, tak na tom se shodlo 71 % oslovených. Zaměstnání je pro většinu pracujících místem, kde se mohou naučit něco nového, zlepšit své schopnosti a rozšířit si své znalosti a současně i místem, kde mohou své schopnosti a dovednosti uplatnit. Zjednodušeně řečeno, pracující na svém zaměstnání často oceňují, že jim nabízí příležitost ukázat, „co v nich je.“

Možnost předvést své schopnosti práce nabízí spíše lidem s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (střední s maturitou nebo vysokoškolské), podnikatelům a živnostníkům a pracovníkům ve vedoucích funkcích. Příležitost ukázat své schopnosti a něco dokázat poskytuje práce častěji lidem z vyšších příjmových kategorií.

Potřebný příjem zajišťuje práce dvěma třetinám pracujících. Zároveň to ovšem znamená, že více než třetině ekonomicky aktivních Čechů (34 %) práce nezajistí ani potřebný příjem. Velmi dobrý příjem dosahují lidé ve svém zaměstnání samozřejmě ještě méně často než příjem potřebný. Velmi dobrým příjmem se může pochlubit více než třetina ekonomicky aktivních (37 %). Co se týče postojů k vlastnímu příjmu, jsou tedy ekonomicky aktivní rozděleni přibližně na třetiny. Přibližně třetině práce nezajistí ani potřebný příjem, další třetině potřebný příjem sice zajistí, nemohou ho však označit za příjem vysoký. Poslední třetinu tvoří pracující, kteří dosahují nejen potřebného příjmu, ale dokonce příjmu velmi dobrého. V této souvislosti jistě stojí za zmínku fakt, že právě výše platu či mzdy je důležitá prakticky pro všechny ekonomicky aktivní obyvatele a je jedním z rozhodujících faktorů při volbě zaměstnání (viz kapitolu 4.3.)

Za poměrně překvapivou můžeme označit skutečnost, že práce nezajišťuje potřebný příjem častěji těm respondentům, kteří současně uvedli, že práce je zcela neuspokojuje a je pro ně pouze zdrojem obživy. Přesto, že tyto dotázané práce nenaplňuje a znamená pro ně především zdroj finančních prostředků, více než polovině těchto respondentů zároveň zaměstnání nezajistí ani potřebný příjem. Je tedy možné, že zaměstnání se nezdá těmto lidem uspokojivé také proto, že se v něm cítí finančně nedocenění. Práce jim totiž neposkytuje ani to hlavní, co od ní očekávají, tedy slušný příjem.

Ani potřebný příjem nezajistí práce zejména lidem, kteří nemají žádné podřízené, pracovníkům se základním vzděláním nebo se středním vzděláním bez maturity, lidem pracujícím v dělnických profesích a zaměstnancům pracujícím na zkrácený úvazek. Nijak překvapivé není zjištění, že souhlas s tím, že jim práce zajišťuje potřebný příjem, vyjadřovali častěji dotázaní, kteří skutečně patří do vyšších příjmových skupin.

Velmi dobrý příjem zajistí zaměstnání častěji lidem s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (střední s maturitou nebo vysokoškolské), pracovníkům ve vedoucích funkcích, podnikatelům

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

a živnostníkům. Z hlediska oborů najdeme respondenty s velmi dobrým příjmem zejména v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví. Respondenti s velmi dobrým příjmem častěji než ostatní neměli osobní zkušenost s nezaměstnaností.

Zajímavé je zjištění, že podíl mužů a žen, kterým práce zajistí potřebný příjem, je téměř stejný, ale mezi lidmi, kterým práce zajistí velmi dobrý příjem, je nižší podíl žen. Respondenti, kteří připustili, že jim jejich zaměstnání nabízí velmi vysoký příjem, také významně častěji vyjadřovali s výší svého platu či mzdy spokojenost.

Zaměříme se nyní podrobněji na výroky, se kterými nadpoloviční většina respondentů vyjádřila nesouhlas. 53 % všech oslovených nesouhlasí s tím, že by jim práce poskytovala možnost zapomenout na soukromé starosti. Možných vysvětlení, proč většina oslovených s předloženým výrokem nesouhlasila, se nabízí hned několik. Jedním z nich může být, že respondenti nepocítují v soukromé oblasti žádné velké starosti, a proto pro ně práce ani nemůže být místem, kde by na ně měli zapomenout. Dalším vysvětlením může být, že sama práce může být pro respondenta zdrojem starostí a stresů spíše než místem, kde si odpočine od problémů v osobním životě. Možné je však i to, že se respondenti snaží svoji pracovní a soukromou sféru držet striktně oddělenou a nepřenášet tak starosti soukromého života do profesní sféry a naopak.

Práci jako únik od starostí v soukromém životě vnímají častěji respondenti s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (střední s maturitou a vysokoškolské), soukromníci, podnikatelé a vedoucí pracovníci. Souhlas s předloženým výrokem byl častější i u lidí, kteří mají vyšší příjem a kteří souhlasili s tím, že jim práce poskytuje velmi dobrý příjem. Poměrně zarážející je fakt, že práci jako únik od problémů v soukromé sféře vnímají významně častěji ženy než muži. Nadpoloviční většina žen (54 %) uvedla, že pro jejich zaměstnání platí, že jim dává zapomenout na soukromé starosti, stejnou odpověď ale volily pouze dvě pětiny mužů (41 %).

Téměř šest z deseti Čechů (57 %) si nemyslí, že by jim práce poskytovala postavení a prestiž, 43 % oslovených ale mělo názor opačný. Pracující, kteří mají možnost díky svému zaměstnání dosáhnout určitého postavení ve společnosti, nebo kteří díky němu získají ve společnosti určitou prestiž, jsou u nás tedy v menšině. Připomeňme si, že zaměstnání je v české společnosti pro většinu ekonomicky aktivních spíše místem sociálních kontaktů, zdrojem pocitu užitečnosti, místem seberealizace, a tím, co dává všednímu dni pracujících určitý řád a smysl. Přes důležitost, kterou finanční odměně za práci čeští občané připisují, většinu pracujících práce neposkytuje příliš vysokou finanční odměnu a třetinu pracujících dokonce nezajistí ani potřebný příjem. Nadpoloviční většina pracujících navíc svoje zaměstnání nevnímá jako cestu k dosažení významnějšího postavení ve společnosti, jako prostředek ke zvýšení své prestiže.

Postavení a prestiž poskytuje jejich zaměstnání častěji lidem z vyšších příjmových skupin a těm, kteří mají ve svém zaměstnání nějaké podřízené. K výroku se častěji přiklonili ekonomicky aktivní pracující ve vedoucích funkcích, samostatně výdělečně činní a podnikatelé. Tato charakteristika práce připadala přiléhavější respondentům s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (střední s maturitou nebo vysokoškolské).

Po posouzení všech nabízených výroků k hodnocení současného zaměstnání jsme respondenty požádali, aby z nabízených výroků zvolili jeden, který se jim zdá pro charakterizování jejich současného zaměstnání nejpřiléhavější.¹³⁸ Za pozornost jistě stojí fakt, že tři charakteristiky zaměstnání, které respondenti zvolili nejčastěji, popisují celkový pocit, jaký mají respondenti ze svého zaměstnání, a míru, do jaké je jejich zaměstnání uspokojuje. Tyto obecné výroky se zdály oslove-

ným pro popis jejich zaměstnání přiléhavější než výroky popisující konkrétně některé z charakteristik práce (např. práce mi umožňuje kontakt s lidmi).

Přibližně jedna pětina respondentů uvedla, že nejpřiléhavější pro jejich zaměstnání je výrok, že práce samotná je baví, zajímá a plně uspokojuje. Zarážející ovšem je, že prakticky stejný podíl oslovených zvolil jako nejcharakterističtější výrok přesně opačný, tedy že je práce zcela neuspokojuje a je pro ně pouze nezbytným zdrojem obživy. Dalším 17 % oslovených se zdál pro jejich zaměstnání nejméně příznivý následující výrok: „Práce mě uspokojuje jen částečně a zajišťuje mi potřebný příjem.“ Tento výrok se jeví jako poněkud ambivalentní, stojící někde uprostřed mezi oběma předchozími výroky. Respondenti totiž neuvádí, že by je práce zcela naplňovala a bavila je, zároveň však ani nezvolili výrok, že je práce zcela neuspokojuje a je pro ně jen nezbytným zdrojem obživy. Zdá se tak, že tito respondenti mají ke své práci určité výhrady, ale něco pozitivního si na svém zaměstnání přece jen najdou.

Výsledky napovídají tomu, že přes různé charakteristiky, které zaměstnání má, a přes různé funkce, které v životě většiny pracujících plní, rozhodující je pro ekonomicky aktivní celkový pocit, který ze svého zaměstnání mají. Zejména pro respondenty, které jejich zaměstnání neuspokojuje a je pro ně pouze zdrojem obživy, je tento fakt pro jejich zaměstnání pravděpodobně natolik významný a příznačný, že zastíní všechny ostatní charakteristiky. Obecně tak můžeme říct, že v hodnocení svého současného zaměstnání se ekonomicky aktivní významně liší (výrazné odlišnosti panují často mezi pracujícími s různým stupněm dosaženého vzdělání, mezi lidmi zastávajícími v zaměstnání různé funkce apod.), ale nejcharakterističtější se většině respondentů jeví to, jaký celkový pocit ze svého zaměstnání mají, jak naplňuje jejich představy, do jaké míry je uspokojuje.

Všechny respondenty oslovené v šetření Kvalita pracovního života jsme dále požádali, aby charakterizovali práci, kterou ve svém zaměstnání vykonávají (viz tabulku 4.1).¹³⁹ V této části textu si pouze popíšeme základní údaje, které z analýzy této otázky vyplynuly. V páté kapitole se pak podobněji zaměříme na to, jak tyto charakteristiky práce ovlivňují celkovou spokojenost pracovníka s jeho zaměstnáním.

Tabulka 4.1. Charakteristiky práce, kterou respondent v zaměstnání vykonává

	1	2	3	4	5	
Fyzicky namáhavá, náročná	12	21	22	21	22	Fyzicky snadná, nenáročná
Psychicky namáhavá, náročná	22	28	25	15	9	Psychicky snadná, nenáročná
Rychlá, ve vysokém pracovním tempu	15	32	35	12	5	Pomalá, v klidném pracovním tempu
Jednotvárná a monotónní	9	17	23	23	26	Pestrá a různorodá

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“. Respondenti se v této otázce řadili k jednomu bodu na pětibodové škále, u které byly vždy popsány krajní body.

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

Fyzicky namáhavá se zdá jejich práce přibližně třetině ekonomicky aktivních českých občanů, 43 % pracujících se ale více přiklonilo k tomu, že je jejich práce fyzicky snadná, nenáročná. Můžeme tedy říct, že v české společnosti převažují pracovníci vykonávající fyzicky nenáročnou práci. V souladu s proměnami světa práce, ke kterým v současnosti dochází, a s postupným přechodem k postindustriální společnosti, (jak o ní hovoří např. Daniel Bell [1973]), pro niž je charakteristické převládnutí sektoru služeb, můžeme předpokládat, že pracujících, kteří vykonávají fyzicky namáhavou práci, bude dále ubývat.

V další položce se respondenti vyjadřovali k psychické namáhavosti práce. Psychicky namáhavá a náročná připadá jejich práce polovině ekonomicky aktivních, pouze čtvrtina se domnívá, že jejich práce je naopak psychicky snadná a nenáročná. Můžeme tedy konstatovat, že čeští pracující považují svoji práci častěji za psychicky náročnou než za náročnou fyzicky. Hodnocení vlastního zaměstnání z hlediska jeho náročnosti významně souvisí s dosaženým vzděláním respondenta. Velmi fyzicky namáhavá (bod 1 na škále) připadá jejich práce častěji respondentům se základním vzděláním nebo dotázaným se středním vzděláním bez maturity a vyučeným. Velmi psychicky náročnou práci naopak podle svých slov vykonávají častěji pracující se vzděláním vysokoškolským. V souladu s očekáváním vykonávají fyzicky namáhavou práci častěji muži než ženy. Zajímavé je, že ženy naopak častěji než muži hodnotí svoji práci jako psychicky náročnou.

Co se týče pracovního tempa, tak z hodnocení vlastní práce oslovenými občany vyplývá, že Češi častěji pracují rychle a ve vysokém pracovním tempu, než že by jim jejich práce připadala pomalá a poklidná. Pocit, že pracuje ve vysokém pracovním tempu, má téměř polovina pracujících (47 %), poklidnou práci podle svých slov vykonává pouze necelá pětina pracujících (17 %). Zajímavé je, že u této položky se významnější souvislost se vzděláním respondenta neprojevila.

Poslední posuzovaná charakteristika se týkala pestrosti a různorodosti, či naopak jednotvárnosti a monotónnosti vykonávané práce. Pestrá a různorodá se zdá práce přibližně polovině pracujících a pouze čtvrtina ekonomicky aktivních by svoji současnou práci označila za jednotvárnou a monotónní. Také hodnocení práce z hlediska její různorodosti významně souviselo s dosaženým vzděláním respondenta. Velmi pestrou a různorodou práci vykonávají častěji pracující s vysokoškolským vzděláním, k monotónní a jednotvárné práci jsou naopak významně častěji odsouzeni ekonomicky aktivní se vzděláním základním.

Co se týče postavení v zaměstnání, můžeme konstatovat, že lidé působící v dělnických profesích statisticky významně častěji uváděli, že jejich práce je fyzicky náročná, ale i jednotvárná a monotónní. Psychicky náročná se jejich práce nejčastěji jevila dotázaným pracujícím ve vedoucích funkcích. Postavení respondenta v zaměstnání nemělo žádný významnější vliv na to, zda má dotyčný pocit, že svoji práci vykonává ve vysokém či klidném pracovním tempu. Obecně můžeme říct, že pracovníci vykonávající fyzicky namáhavou práci ji zároveň (alespoň podle svého názoru) vykonávají ve vysokém pracovním tempu a připadá jim jednotvárná a monotónní. Také psychicky namáhavou práci vykonávají lidé obvykle ve vysokém pracovním tempu, častěji ji však považují za pestrou a různorodou.

4.3. Hodnocení důležitosti jednotlivých aspektů práce – základní tendence

Lidé od svého zaměstnávání očekávají velmi různé věci. Pro někoho je nejdůležitější jeho plat, jiný v zaměstnání vidí příležitost setkat se s lidmi a někdo další třeba touží uplatnit své znalosti a vědomosti. Zaměřme se nyní obecně na to, které aspekty své práce vnímají Češi jako nejdůležitější. Tyto aspekty práce budou nepochybně ovlivňovat to, jakou práci člověk zvolí, pokud má možnost si vybírat. Zároveň spokojenost s charakteristikami práce, které pracovník považuje za nejdůležitější, budou pravděpodobně nejvíce přispívat k celkové spokojenosti s prací a se zaměstnáním.

K posouzení důležitosti jednotlivých aspektů práce byla respondentům předložena rozsáhlá baterie položek obsahující 66 charakteristik práce. Každou z nich měli respondenti za úkol posoudit na pětibodové škále „rozhodně důležité“ až „rozhodně nedůležité“.¹⁴⁰ Obecně můžeme konstatovat, že naprostou většinu předložených charakteristik práce respondenti považují za důležitou. Pouze 7 z hodnocených položek označila za „rozhodně“ nebo „spíše důležité“ méně než polovina všech oslovených občanů.

Tabulka 4.2. Nejdůležitější aspekty práce, které ocenilo 90 a více procent dotázaných

	Rozhodně + spíše důležité	Ani důležité, ani nedůležité	Spíše + rozhodně nedůležité
Výše platu nebo mzdy	97	2	1
Spravedlivé finanční odměňování za pracovní výsledky	95	4	1
Celková spokojenost se zaměstnáním	94	5	1
Celková pohoda při práci	94	5	1
Jistota zaměstnání	94	4	2
Chování a jednání nadřízených	93	6	1
Vztah s přímým nadřízeným	93	6	1
Spravedlivé posuzování pracovních výsledků nadřízenými	93	5	2
Zda přímý nadřízený jedná s podřízenými s respektem a úctou	92	6	2
Možnost a šance uplatnit se na trhu práce	91	7	2
Vztahy s kolegy	90	9	1

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

Zaměřme se nejprve na ty charakteristiky práce, které byly nejčastěji označovány za „rozhodně“ či „spíše důležité“ a celkově je takto charakterizovalo 90 a více procent ekonomicky aktivních dotázaných (viz tabulku 4.2). Mezi těmito deseti nejdůležitějšími aspekty práce nalezneme několik typů hodnot. V první řadě se jedná o položky související s oceněním pracovníků za jejich práci, a to především s oceněním finančním. Zdá se tak, že práce je v českém prostředí stále vnímána především jako zdroj příjmu, způsob zajištění finančních prostředků. Jak již bylo naznačeno, další charakteristiky práce nejsou v českém prostředí odmítány či považovány za nevýznamné. O jejich důležitosti však nepanuje tak všeobecná shoda, jako je tomu v případě finančního ocenění za práci.

Instrumentální přístup k práci a převaha instrumentální orientace v motivaci českých pracovníků je patrná rovněž z výsledků dalších sociologických šetření z konce 90. let. Platové podmínky a jistotu zaměstnání identifikuje jako podstatně důležitější než ostatní aspekty práce také Tuček na základě analýzy výzkumu Rodina 96 [Tuček 2000: 82]. Na důležitost jistoty zaměstnání a odměny za práci poukazuje i Večerník na základě analýzy šetření ISSP 1997 [Nešpor, Večerník 2006: 204].

Vedle výše finanční odměny a její spravedlnosti přikládají téměř všichni respondenti (94 %) důležitost také celkovému pocitu, který ze svého zaměstnání mají, tedy celkové spokojenosti se zaměstnáním a celkové pohodě při práci. Vzhledem k velmi podobnému rozložení odpovědí respondentů u obou zmíněných položek můžeme předpokládat, že položky „celková spokojenost se zaměstnáním“ a „celková pohoda při práci“ jsou respondenty vnímány do značné míry shodně a do budoucích šetření je proto možné zařazovat pouze jednu z nich.

Podobně jako výše zmíněný text M. Tučka, také analýza šetření Kvalita pracovního života ukázala na zásadní význam, který Češi přikládají jistotě svého zaměstnání (61 % oslovených ji označilo za „rozhodně důležitou“, dalších 33 % pak za „spíše důležitou“). V situaci, kdy měli respondenti ze všech 66 předložených aspektů práce vybrat tři, které jsou pro kvalitu jejich pracovního života nejdůležitější, řadili na jedno z prvních tří míst nejčastěji právě jistotu svého zaměstnání (alespoň na jednom z prvních tří míst ji jmenovalo 48 % respondentů).¹⁴¹

V názorech na důležitost jistoty vlastního zaměstnání se jednotlivé skupiny pracujících příliš výrazně nelišily. Jistotu zaměstnání za nejdůležitější aspekt práce ovlivňující kvalitu jejich pracovního života označovali relativně častěji pracující ve věku od 45 do 59 let. Jedná se o lidi ekonomicky aktivní, kteří ovšem v případě nezaměstnanosti patří mezi skupiny občanů obtížněji zaměstnatelné, u kterých může na trhu práce docházet k diskriminaci kvůli věku.

Mezi nejoceňovanějšími pracovními hodnotami najdeme rovněž několik popisujících vztahy na pracovišti, a to jak vztahy s nadřízeným, tak i se spolupracovníky (kolegy). Více než 90 % oslovených vyjádřilo názor, že je pro ně důležité chování a jednání nadřízeného, vztah s přímým nadřízeným a to, zda přímý nadřízený jedná s podřízenými s respektem a úctou. Všechny tyto charakteristiky nadřízeného se jeví jako vzájemně provázané a respondenti je také posoudili téměř shodně. Vztah k nadřízenému je tedy zřejmě ovlivněn jeho chováním a jednáním, ale i tím, zda spravedlivě posuzuje pracovní výsledky svých podřízených. Přibližně devět z deseti oslovených označilo za důležité vztahy s kolegy a sociální klima a mezilidské vztahy na pracovišti.

Shrňme si nyní předcházející poznatky. Pro naprostou většinu pracujících je práce především prostředkem pro získání financí. Velký důraz je přitom v českém prostředí kladen na spravedlnost tohoto finančního odměňování. Vedle výše mzdy si Češi velmi považují také jistotu zaměstnání.

Práce ale v žádném případě není pouze zdrojem finančních prostředků, ale také místem setkávání, navazování nových vztahů, vzájemných sympatií a antipatií. A právě tyto sociální aspekty práce patří vedle již zmíněné výše platu či mzdy a jistoty zaměstnání k nejvíce ceněným charakteristikám pracovní činnosti. Zároveň můžeme ovšem konstatovat, že dobré vztahy s nadřízeným si Češi považují o něco více než dobré vztahy se svými kolegy. S trochou nadsázky můžeme říct, že ideálem Čechů je jistá a dobře placená práce v příjemném pracovním kolektivu a především se spravedlivým a slušným nadřízeným.

V hodnocení důležitosti jednotlivých aspektů práce ale nejsou samozřejmě všichni ekonomicky aktivní zcela jednotní. Podívejme se nyní, jak se liší v hodnocení výše zmíněných nejoceňovanějších položek respondenti pracující v zaměstnaneckém poměru a podnikatelé či živnostníci. Zaměstnanci si relativně více považují především instrumentální pracovní hodnoty, jakými je jistota zaměstnání, výše platu a spravedlnost finančního ocenění jejich práce. O něco důležitější se zaměstnancům jevíly také vztahy s nadřízenými a jejich chování vůči podřízeným.

Podnikatelé a živnostníci kladou v porovnání se zaměstnanci významně větší důraz na zajímavost své práce, o něco důležitější se jim jeví také celková pohoda při práci a celková spokojenost s prací.

Zaměříme se nyní na ty aspekty pracovní činnosti, které se umístily na opačném konci žebříčku, a oslovení je tedy nejméně často označovali za důležité (viz tabulku 4.3). Pouze sedm z celkem 66 posuzovaných aspektů označila za důležité méně než polovina ekonomicky aktivních a pouze dva z nich se dotázaným častěji jevíly jako nedůležité než jako důležité. Oba nejméně ceněné aspekty práce souvisí s působením odborů na pracovišti. Pouze necelá čtvrtina pracujících si myslí, že je důležité, zda na pracovišti působí odbory a zda mají ve svém zaměstnání možnost odborově se organizovat.

Tabulka 4.3. Nejméně důležité aspekty práce, které ocenila méně než polovina dotázaných

	Rozhodně + spíše důležité	Ani důležité, ani nedůležité	Spíše + rozhodně nedůležité
Fungování neformální vazby, jako jsou známosti, protekce apod.	45	35	20
Týmová práce	44	39	17
Použití internetu pro práci	43	21	36
Organizace má uzavřenou kolektivní smlouvu	39	24	37
Možnost využít své jazykové znalosti	39	28	33
Na pracovišti působí odbory	24	25	51
Možnost odborově se organizovat	21	24	55

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

Hodnocení důležitosti odborů na pracovišti významně souvisí s tím, zda u samotného respondenta na pracovišti odbory působí a zda je on sám jejich členem. Lidé, na jejichž pracovišti odbory působí, častěji považují odbory za důležité, stejně tak členové odborů si jejich důležitost více považují. Podrobněji se k hodnocení odborů respondenty a k rozdílům mezi jednotlivými skupinami ekonomicky aktivních v těchto otázkách vrátíme v části 4.4.

Možnost uplatnit své jazykové kompetence se v porovnání s jinými aspekty pracovní činnosti umístila na spodním konci žebříčku. Přesto bylo mezi oslovenými 16 % pracujících, kteří možnost uplatnit své jazykové znalosti označili za „velmi důležitou“. Je tedy pravděpodobné, že tento aspekt pracovní činnosti bude velmi významný pro jistou specifickou skupinu pracujících, o jeho důležitosti však nepanuje všeobecná shoda u všech ekonomicky aktivních občanů. Hodnocení možnosti uplatnit své jazykové znalosti je přibližně stejné ve všech věkových kategoriích, významně však souvisí s dosaženým vzděláním. Šanci uplatnit vlastní jazykové kompetence chtějí mít především absolventi vysokých škol, o důležitosti tohoto aspektu práce jsou ovšem častěji přesvědčeni i lidé se středním vzděláním s maturitou.

Relativně malou důležitost připsali ekonomicky aktivní tomu, zda mohou v zaměstnání používat internet pro práci. Zdá se tak, že tento aspekt pracovní činnosti stojí v porovnání s ostatními poněkud v pozadí a pravděpodobně nebude významným způsobem přispívat ke spokojenosti pracovníků s jejich zaměstnáním. Podobně jako u jazykových znalostí také zde ovšem platí, že určitá část ekonomicky aktivních tento aspekt práce za velmi důležitý považuje, i když těchto pracovníků zdaleka není většina.

Mezi 7 aspekty práce, které respondenti nejméně často označovali jako důležité, najdeme rovněž položku „týmová práce“. Za připomenutí ale jistě stojí fakt, že i když se položka nacházela na dolním konci žebříčku důležitosti, jako velmi či spíše důležitou ji posoudilo 44 % dotázaných, jako nedůležitou pak pouze 17 %. O něco větší význam přitom týmové práci přisoudili dotázaní s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (střední s maturitou a vysokoškolské), lidé pracující ve vedoucích funkcích a podnikatelé se zaměstnanci.

4.4. Hodnocení důležitosti jednotlivých aspektů práce – sociodemografické diference

Celá rozsáhlá baterie s 66 položkami, které respondenti posuzovali podle důležitosti, jakou jim přiřkládají při volbě zaměstnání, byla analyzována pomocí faktorové analýzy. Tato metoda nám umožnila sloučit ty položky v baterii, které jsou vzájemně zkorelovány, na které tedy respondenti reagovali podobným způsobem. Faktorová analýza nám tak pomohla rozčlenit velké množství položek do určitých skupin sdružujících charakteristiky práce, které spolu určitým způsobem souvisí. Výsledkem faktorové analýzy je 13 logických a relativně dobře interpretovatelných faktorů, které dohromady vysvětlují téměř 65 % celkové variance.¹⁴² Podívejme se nyní na jednotlivé faktory podrobněji a pokusme se hledat rozdíly v důležitosti, jakou jednotlivé skupiny ekonomicky aktivních těmto faktorům připsují.

První faktor vysvětluje v rotovaném řešení 11,1 % celkové variance a sdružily se v něm položky charakterizující seberealizaci a kariérový postup (viz tabulku 4.4). V tomto faktoru mělo celkem 9 položek větší faktorovou zátěž než 0,5.

Tabulka 4.4. Položky, které významně skórovaly v 1. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Odborný růst, zvyšování kvalifikace	0,80
Možnost vzdělávání a školení	0,75
Osobní růst a rozvoj	0,73
Postavení v práci	0,72
Možnost uplatnit své schopnosti a kvalifikaci	0,71
Perspektiva, možnost kariérového postupu	0,70
Zajímavost vykonávané práce	0,64
Mnohotvárnost a tvořivost práce	0,61

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Jak je patrné z uvedených položek, tento faktor upřednostňují lidé, kteří nepovažují práci za pouhý zdroj příjmů, ale chtějí se v ní realizovat, uplatnit a rozvíjet v ní své schopnosti. Těmto lidem záleží na tom, aby jim práce umožňovala jejich další rozvoj a růst, a to jak osobní, tak i profesní. Zároveň si tito lidé ve svém zaměstnání váží především zajímavosti vykonávané práce a její mnohotvárnosti. Se zmíněnými charakteristikami je spojena také touha po dosažení významné pozice v zaměstnání, tedy touha po kariérovém postupu. Pro úplnost jen dodejme, že tento typ hodnot rozhodně nepatří k těm nejčastěji oceňovaným. Mezi ekonomicky aktivními tedy najdeme zanedbatelné procento těch, kteří tyto aspekty práce nepovažují za důležité a při volbě zaměstnání pro ně rozhodně nehrají nejdůležitější roli. Pro ilustraci uvedme, že 2 položky, které v tomto faktoru významně skórovaly, a to mít práci, která poskytuje odborný růst a zvyšování kvalifikace, a práci, která poskytne osobní růst a rozvoj, za důležité považují dvě třetiny pracujících Čechů.

Důležitost aspektů práce, jakými jsou možnost seberealizace, další vzdělávání a kariérový postup, roste se stupněm dosaženého vzdělání. Největší důležitost jim připisují absolventi škol vysokých, nejmenší naopak pracující se základním vzděláním. Důležitost těchto aspektů práce významně klesá u ekonomicky aktivních starších 45 let. Těchto pracovních charakteristik si významně více váží lidé působící ve vedoucích funkcích, naopak respondenti působící v dělnických profesích jim připsali důležitost menší. Význam, který respondenti přisoudili možnosti uplatnit své schopnosti a dosáhnout v zaměstnání významné pozice, souvisí rovněž s příjmem respondenta. Obecně můžeme říct, že čím vyšší příjem respondent má, tím se mu tyto charakteristiky práce jeví jako důležitější.

Ve druhém faktoru nalezneme položky související s oceněním pracujícího za jeho práci a s chováním jeho nadřízených (viz tabulku 4.5). V rotovaném řešení na tento faktor připadá 7,3 % vyčerpané variance.

Lidem upřednostňujícím tyto charakteristiky práce záleží nejen na výšce jejich platu a mzdy, ale rovněž na tom, zda je tato finanční odměna spravedlivá. Velkou důležitost pak tito respondenti přikládají také chování a jednání svých nadřízených, zejména pak tomu, zda jsou při svém rozhodování spravedliví. Jak bylo patrné i z analýz uváděných v části 4.3, výše platu a mzdy se respondentům jeví prakticky stejně důležitá jako to, zda je tato odměna za práci spravedlivá.

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

Tabulka 4.5. Položky, které významně skórovaly ve 2. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Výše platu nebo mzdy	0,72
Spravedlivé posouzení pracovních výsledků nadřízenými	0,69
Spravedlivé finanční odměňování pracovních výsledků	0,68
Vztah s přímým nadřízeným	0,65
Chování a jednání nadřízených	0,54
Zaměstnanecké výhody, bonusy, služby pro zaměstnance	0,50

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Tento druh pracovních hodnot nijak významně neštěpil jednotlivé skupiny ekonomicky aktivních. Nijak překvapivé jistě není zjištění, že větší důležitost těmto aspektům práce připisují lidé zaměstnaní na plný úvazek. Hlavní důvod, proč se jednotlivé skupiny ekonomicky aktivních v těchto otázkách navzájem příliš neliší, tkví v tom, že na velkém významu, který mají tyto charakteristiky práce při volbě zaměstnání, se shodli prakticky všichni dotázaní. Jak již bylo uvedeno v předcházející části textu, právě tyto položky patří pro všechny pracující bez rozdílu mezi ty nejdůležitější.

Ve třetím faktoru se sdružily položky související s bezpečností a ochranou zdraví při práci, ale také s čistotou a pořádkem na pracovišti (viz tabulku 4.6). V rotovaném řešení tento faktor vysvětlil 6,9 % celkové variance.

Tabulka 4.6. Položky, které významně skórovaly ve 3. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Zajištění bezpečnosti práce na pracovišti	0,81
Ochrana zdraví při práci	0,81
Poskytování ochranných pracovních pomůcek	0,77
Rizikovitost vykonávané práce	0,55
Zdravotní nezávadnost pracovního prostředí (hluk, prašnost, osvětlení, teplota, chemické látky apod.)	0,52
Pracovní kázeň ve firmě/organizaci	0,51

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Respondentům, kteří připisovali velkou důležitost těmto charakteristikám práce, pravděpodobně nejvíce záleží na jejich vlastním zdraví. Nejdůležitější při volbě zaměstnání se jim jeví to, zda daná práce nepřináší nějaká zdravotní rizika či jim zaměstnavatel alespoň umožňuje se proti těmto rizikům bránit. Obecně můžeme konstatovat, že velmi či spíše důležité se charakteristiky

práce související s bezpečností a ochranou zdraví při práci jevíly přibližně 85 % všech dotázaných. Mezi všemi 66 posuzovanými aspekty práce (pokud je seřadíme podle podílu respondentů, kteří je označili za důležité) se položka „zajištění bezpečnosti práce na pracovišti“ umístila na pomyslném 20. místě a položka „ochrana zdraví při práci“ na místě 18.

Významně častěji se tyto aspekty práce jevíly jako důležité lidem pracujícím v dělnických profesích, kteří pravděpodobně nejčastěji budou vykonávat rizikovou práci a bezpečnost a ochrana zdraví při práci pro ně tak mohou být nanejvýš důležitým a aktuálním problémem. Tyto aspekty práce se naopak relativně méně často jevíly důležité osobám samostatně výdělečně činným bez zaměstnanců. Co se týče oborů, tak větší důležitost ochraně vlastního zdraví přisoudili respondenti pracující ve zpracovatelském průmyslu, ve stavebnictví nebo vykonávající zdravotnickou, sociální či veterinární činnost. Relativně méně důležitá se bezpečnost a ochrana zdraví jevíla lidem pracujícím v oblasti veřejné správy, obrany či sociálního pojištění.

Nyní se zaměříme na čtvrtý nalezený faktor. V něm se zcela jednoznačně sdružily položky, které mají co do činění s dobou, kterou člověk tráví ve svém zaměstnání, a můžeme ho proto s trochou nadsázky nazvat faktorem časovým (viz tabulku 4.7). V rotovaném řešení na tento faktor připadlo 5,2 % vyčerpané variance.

Tabulka 4.7. Položky, které významně skórovaly ve 4. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Možnost ovlivnit množství přesčasové práce	0,74
Pružnost (flexibilita) pracovní doby	0,72
Organizace pracovní doby (směnování)	0,64
Možnost stanovit si délku pracovní doby	0,64
Vzdálenost místa výkonu práce od bydliště (tj. dojíždění)	0,52

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Pro ekonomicky aktivní, kteří upřednostňují tento typ pracovních charakteristik, je nejen důležitá jejich pracovní doba a čas, který stráví dojížděním do zaměstnání, ale zároveň si přejí mít možnost svoji pracovní dobu ovlivňovat. Charakteristiky práce sdružené v tomto „časovém“ faktoru rozhodně nepatří mezi ty nejdůležitější, podle kterých si pracující volí své zaměstnání. Z těchto aspektů práce dotázaní nejčastěji označovali za důležitou vzdálenost místa výkonu práce od místa bydliště a organizaci pracovní doby neboli směnování (za důležité je považuje o málo více než 70 % pracujících).

Možnosti rozhodovat o své pracovní době, tedy mít pružnou pracovní dobu, a možnosti ovlivňovat množství přesčasových hodin si váží především samostatně výdělečně činní bez zaměstnanců. Možnost stanovovat si časový plán svého pracovního dne také častěji ocenili dotázaní, kteří nemají ve svém zaměstnání žádné podřízení. Vzdálenost místa práce od místa bydliště a organizace pracovní doby (směnování) označovaly za důležité častěji ženy než muži.

V dalších nalezených faktorech již obvykle významně skórovaly pouze tři položky. V pátém faktoru nalezneme položky, které charakterizují absenci výskytu negativních jevů na pracovišti

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

(viz tabulku 4.8). Faktor vysvětlil v rotovaném řešení 4,8 % celkové variance. V dotazníku bohužel nebyly sledovány zkušenosti respondentů s těmito negativními jevy, takže se můžeme jen dohadovat, zda by jim lidé, kteří podobnou zkušenost ze svého zaměstnání již mají, připsali větší důležitost než ostatní. Obecně však můžeme konstatovat, že absence těchto negativních jevů na pracovišti je důležitá pro více než 80 % ekonomicky aktivních.

Tabulka 4.8. Položky, které významně skórovaly v 5. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Nízký výskyt fyzického násilí na pracovišti	0,84
Nízký výskyt šikany na pracovišti	0,82
Nízký výskyt psychického násilí (mobbing) na pracovišti	0,80

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Význam připsaný absenci negativních jevů, jakými jsou šikana a násilí na pracovišti, mírně roste s věkem pracujících. Výrazně více si pracovního prostředí, kde nedochází k násilí a šikaně, považují ženy. Například nízký výskyt šikany označilo za důležité 79 % mužů, ale 85 % žen. V případě fyzického násilí je rozdíl ještě výraznější. Absenci fyzického násilí za důležitou považuje 75 % mužů a 84 % žen. Dovolím si zde vyslovit hypotézu, proč tomu tak je. Ženy pravděpodobně považují absenci násilí na pracovišti, a to zejména násilí fyzického, za důležitější, protože se mu mohou bránit obtížněji než muži. Násilí na pracovišti je v současné době aktuálním tématem a rovněž v naší zemi se objevují první výzkumy a studie, které se snaží jeho výskyt zmapovat. K mezinárodním organizacím, které se tématu násilí na pracovišti systematicky věnují, patří například ILO (International Labour Organization).

Nyní se zaměříme na 6. nalezený faktor, který můžeme nazvat samostatností (viz tabulku 4.9). V rotovaném řešení na tento faktor připadá 4,6 % vyčerpané variance. Tento druh pracovních charakteristik bude pravděpodobně důležitý zejména pro pracující, kteří si v práci přejí o většině záležitostí rozhodovat sami a cítí se k tomu dostatečně kompetentní. Dá se předpokládat, že tyto aspekty pracovní činnosti si budou považovat zejména samostatně výdělečně činní či lidé působící ve vedoucích funkcích, pro jejichž práci je větší míra volnosti typičtější. Podívejme se, zda jsme pro tento předpoklad našli oporu v analyzovaných datech.

Tabulka 4.9. Položky, které významně skórovaly v 6. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Samostatnost práce	0,68
Míra volnosti v rozhodování o práci	0,68
Možnost stanovit si tempo práce	0,50

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Samostatnost ve své práci skutečně upřednostňují především soukromníci a podnikatelé, vedoucí pracovníci a lidé, kteří se zařadili mezi vyšší odborné zaměstnance. Relativně méně často se naopak tyto charakteristiky práce jeví jako důležité fyzicky pracujícím a dělníkům. Významnou spojitost najdeme také mezi důležitostí samostatnosti práce a dosaženým vzděláním respondenta. Možnosti rozhodovat o své práci si výrazně více považují absolventi středních škol s maturitou nebo škol vysokých. Důležitost tohoto faktoru rovněž stoupala s vyšší osobního příjmu.

V pořadí již sedmý faktor je pevně spjat s působením odborů v daném podniku či organizaci. Konkrétně jej tvoří 3 položky, které jsou navzájem silně zkorelovány (viz tabulku 4.10). Faktor vysvětluje v rotovaném řešení 4,2 % vyčerpané variance.

Tabulka 4.10. Položky, které významně skórovaly v 7. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Existence odborů na pracovišti	0,91
Možnost odborově se organizovat	0,89
Existence kolektivní smlouvy v dané organizaci	0,85

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Jak již bylo uvedeno v předcházející části textu, tyto aspekty pracovní činnosti byly nejméně často označovány za důležité. Možnost odborově se organizovat připadala jako důležitá pouze 21 % dotázaných, 55 % ji však za důležitou nepovažovalo. V rámci šetření Kvalita pracovního života byli respondenti rovněž požádáni, aby ze všech 66 hodnocených aspektů práce vybrali tři, které se jim zdají nejméně důležité.¹⁴³ Více než čtvrtina oslovených v této otázce zařadila mezi nejméně důležité aspekty práce možnost odborově se organizovat. Jen o málo méně respondentů pak zmínilo existenci odborů na pracovišti. Tyto dva aspekty pracovní činnosti tak dotázaní nejčastěji považovali za nepodstatné.

Hodnocení významu působení odborů na pracovišti významně souviselo s tím, zda v organizaci, kde respondent pracuje, odbory skutečně působí či nikoliv. Zjednodušeně tak můžeme říct, že tam, kde odbory na pracovišti nepůsobí, nemají lidé ani pocit, že by je potřebovali. Významná souvislost existuje také mezi hodnocením významu odborů a tím, zda je sám dotázaný jejich členem či nikoliv. Možnost odborově se organizovat považovalo za důležité 54 % členů odborů, ale jen 11 % oslovených, kteří členy odborů nejsou. Působení odborů na pracovišti je pak důležité pro 61 % členů, ale jen pro 18 % nečlenů. Významné rozdíly v názoru na působení odborů na pracovišti nalezneme také mezi lidmi pracujícími ve velkých či malých firmách. Menší důležitost přikládají činnosti odborů na pracovišti pracovníci malých firem (do 25 zaměstnanců), o něco větší naopak pracovníci podniků s 500 a více zaměstnanci. Nijak nás jistě nepřekvapí fakt, že odbory za důležité pokládají významně častěji lidé pracující na plný úvazek, menší důležitost jim naopak připsali soukromníci a podnikatelé.

Osmý faktor, který jsme pomocí faktorové analýzy získali, bychom mohli nazvat faktorem rodinným a volnočasovým (viz tabulku 4.11). Na faktor připadalo v rotovaném řešení 4,1 % vyčerpané variance. Lidé, kteří upřednostňují práci, která splňuje tato jejich očekávání, jistě

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

nebudou mít pracovní život na prvním místě svého hodnotového žebříčku. Mnohem pravděpodobnější se zdá, že doménou těchto respondentů je jejich rodina a záliby. Zaměstnání tak hledají především takové, které jim poskytnou dostatek času, který mohou rodině a koníčkům věnovat.

Tabulka 4.11. Položky, které významně skórovaly v 8. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Mít dostatek prostoru a času na zájmy, koníčky, relaxaci	0,76
Mít dostatek prostoru a času na rodinu	0,74
Vyváženost pracovního a soukromého života	0,61

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Práci, která poskytuje dostatek času na rodinu, a vyváženost pracovního a rodinného života považují za důležitější ženy než muži. Práci, která poskytuje prostor na koníčky a relaxaci, za důležitou označil stejný podíl mužů i žen. V důrazu na položky, které tvoří tento faktor, se jinak jednotlivé skupiny pracujících nijak významně nelišily. Práci poskytující dostatek prostoru pro rodinu si ale významně častěji přejí mít lidé, kteří žijí v manželství.

V devátém faktoru se sdružily položky charakterizující ztotožnění respondenta s firmou, ve které působí, a soulad firemních hodnot s osobními hodnotami zaměstnance (viz tabulku 4.12). Tento faktor vysvětlil v rotovaném řešení 4 % variance. Respondenti, kteří preferují práci splňující tyto charakteristiky, se jistě budou zajímat o firemní kulturu svého podniku a o prestiž firmy, ve které pracují. Důležité pro ně bude pravděpodobně i to, zda jméno firmy, kde pracují, mohou vyslovovat s hrdostí.

Tabulka 4.12. Položky, které významně skórovaly v 9. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Možnost být hrdý na firmu/organizaci	0,79
Pocit sounáležitosti s firmou/organizací	0,77
Soulad osobních a firemních hodnot	0,71

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Aspektů práce, které popisují sounáležitost pracovníka s jeho firmou, hrdost na firmu a soulad hodnot firemních a osobních, si považuje o málo více než polovina pracujících. Ze všech 66 posuzovaných položek se tak tento typ hodnot umístil až v páté desítku. Mezi všemi posuzovanými charakteristikami práce tedy tyto nepatřily mezi ty nejvíce ceněné, přesto se však mezi oslovenými našla přibližně pětina, která tento typ hodnot označila za „rozhodně důležité“.

Pocit sounáležitosti se svou firmou je důležitý častěji pro podnikatele a rovněž pro pracovníky působící ve vedoucích funkcích. U podnikatelů tato skutečnost nijak nepřekvapí. Vzhledem k tomu, že právě oni svou firmu „stvořili“, je u nich pocit sounáležitosti a hrdosti jaksi samozřej-

mostí. Co se týče vzdělání, tak tento typ hodnot preferují zejména pracovníci s vysokoškolským vzděláním.

Další faktor můžeme nazvat faktorem vztahovým a v rotovaném řešení na něj připadalo 3,9 % vyčerpané variance. Sdružilo se v něm několik položek, které charakterizují fungování mezilidských vztahů na pracovišti (viz tabulku 4.13). Zároveň se však k těmto položkám přidružily i charakteristiky práce vypovídající o úrovni zpětné vazby o kvalitě vykonané práce. Můžeme tak říct, že ekonomicky aktivní, kteří považují za důležité právě položky sdružené v tomto faktoru, si především přejí mít ve svém zaměstnání dobré vztahy se svými kolegy a fungující neformální vazby, zároveň je však pro ně důležitá i pochvala za vykonanou práci a určitá zpětná vazba.

Tabulka 4.13. Položky, které významně skórovaly v 10. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Možnost během práce hovořit s kolegy	0,66
Pochvala, uznání, poděkování za kvalitní výkon	0,48
Fungování neformálních vazeb, jakou jsou známosti, protekce apod.	0,48
Zpětná vazba o kvalitě práce	0,46
Vztahy s kolegy	0,43

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

V hodnocení důležitosti aspektů práce, které se spojily v tomto faktoru, existovaly velmi výrazné rozdíly. Největší podíl oslovených za důležité označil vztahy s kolegy (90 %), přibližně osm z deseti dotázaných za důležité považovalo zpětnou vazbu o kvalitě práce (82 %) a pochvalu a uznání za kvalitní výkon (78 %). Sedm z deseti pracujících si přeje mít možnost hovořit během práce se svými kolegy. Z položek sdružených v tomto faktoru se jako relativně nejméně důležité respondentům jevílo fungování neformálních vazeb na pracovišti (45 %).

Pochvala, poděkování a uznání za práci je o něco důležitější pro ženy než pro muže. Jinak v důležitosti tohoto aspektu práce nebyly mezi jednotlivými skupinami pracujících žádné výraznější rozdíly. Na tomto místě si dovoluji malou odbočku. Zatím v naprosté většině z popsanych faktorů se nijak výrazně nelišily jednotlivé věkové skupiny ekonomicky aktivních respondentů. Zdá se tak, že co se týče vnímání důležitosti jednotlivých aspektů pracovní činnosti, nedochází v české společnosti k žádnému výraznému posunu. Tato skutečnost je o to překvapivější, že generace pracovníků starších 45 let začínala svoji profesní dráhu (a získávala tak první pracovní návyky) za minulého režimu, kdy byla situace na pracovním trhu značně odlišná od té dnešní. Výsledky výzkumu Kvalita pracovního života nasvědčují tomu, že česká společnost je, alespoň co se týče pracovních hodnot, relativně stabilní (Obecně se však význam, který čeští občané přikládají pracovní sféře, postupně mění a zdá se, že její význam spíše klesá. Změny v hodnotových orientacích jsou ale vždy dlouhodobou záležitostí. Některé tendence v proměnách hodnotových hierarchií v české společnosti jsou podrobněji popsány ve 3. kapitole).

Jedenáctý faktor bychom mohli s trochou nadsázky pojmenovat faktorem technicko-jazykovým. Tento faktor vysvětloval v rotovaném řešení 3,6 % vyčerpané variance. Oslovení preferující

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

položky sdružené v tomto faktoru pravděpodobně touží po práci s moderní technikou, zejména pak s počítačem, ve které ale zároveň uplatní své jazykové schopnosti.

Tabulka 4.14. Položky, které významně skórovaly v 11. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Použití internetu pro práci	0,80
Práce s výpočetní technikou	0,79
Využití jazykových schopností	0,51

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Faktor technicko-jazykový má velmi silnou spojitost s dosaženým vzděláním respondenta. Mít možnost používat ke své práci internet považuje za důležité pouze 5 % pracujících se základním vzděláním, ale již téměř čtvrtina (23 %) se vzděláním středním bez maturity nebo vyučených. Mezi oslovenými se středním vzděláním s maturitou by tuto charakteristiku práce ocenila více než polovina ekonomicky aktivních (53 %) a mezi vysokoškolsky vzdělanými respondenty tento aspekt práce za důležitý označily přibližně tři čtvrtiny (75 %). Podobná souvislost existuje také mezi důležitostí, jakou oslovený připsal možnosti využít své jazykové schopnosti, a jeho dosaženým vzděláním. Položek sdružených v tomto faktoru si významně častěji považovali vyšší odborní pracovníci, vedoucí a řídicí pracovníci. Také v tomto faktoru se nijak významně neprojevil vliv věku. Právě u těchto charakteristik práce je tato skutečnost velmi zářející. Mladí lidé totiž bývají mnohem častěji považováni za počítačově gramotné, ale i za jazykově lépe vybavené. Také jejich vztah k výpočetní technice a internetu bývá ve většině případů pozitivnější, než je tomu u generace starší.

V obou posledních faktorech významně skórovaly už jen dvě položky, které zřejmě představují poměrně specifické charakteristiky práce, které respondenti vnímají odlišně od těch ostatních. Dvanáctý faktor souvisí především s jistotou zaměstnání (viz tabulku 4.15). V rotovaném řešení bylo tímto faktorem vysvětleno 2,8 % variance.

Tabulka 4.15. Položky, které významně skórovaly ve 12. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Jistota zaměstnání	0,66
Charakter pracovního poměru (zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou)	0,46

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Jak již bylo uvedeno, jistotu zaměstnání považují za důležitou prakticky všichni ekonomicky aktivní (94 %). A když jsme v našem šetření respondenty požádali, aby ze všech 66 nabízených položek vybrali tři, které považují za nejvíce důležité, téměř polovina oslovených na jednom

z prvních tří míst jmenovala právě jistotu zaměstnání. Jistota zaměstnání tak byla ze všech nabízených položek zmíněna nejčastěji.

Jistotu zaměstnání považují za důležitou prakticky všichni ekonomicky aktivní, takže mezi jednotlivými skupinami nebyly příliš výrazné rozdíly. Jisté rozdíly však přece jen identifikovat můžeme a stručná zmínka o nich se objevila již v předcházející kapitole. Připomeňme si, že jistota zaměstnání je důležitější pro pracovníky starší 45 let a pro lidi zaměstnané na plný úvazek.

V posledním faktoru se pak sdružily položky, které nejspíš ocení lidé uvažující o změně zaměstnání, nebo kteří přinejmenším chtějí mít možnost této změny (viz tabulku 4.16). Tento faktor v rotovaném řešení vysvětlil 2,1 % vyčerpané variance.

Tabulka 4.16. Položky, které významně skórovaly ve 13. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Příležitost ke změně zaměstnání (tj. možnost najít si jinou práci, nikoli povýšení)	0,68
Mít možnost a šanci uplatnění na trhu práce	0,58

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Je zajímavé, že i když 94 % všech ekonomicky aktivních považuje za důležité mít jisté zaměstnání, zároveň si téměř dvě třetiny pracujících přejí mít příležitost ke změně zaměstnání a devět z deseti ekonomicky aktivních považuje za důležité mít možnost a šanci uplatnit se na trhu práce. Všechny tyto indicie nasvědčují tomu, že naprostá většina českých pracovníků má skutečně velké obavy z nezaměstnanosti. Lidé proto jednoznačně preferují jisté zaměstnání a pro jistotu ještě chtějí mít možnost a šanci uplatnit se na trhu práce, kdyby přece jen svou práci ztratili. Jak již bylo uvedeno, právě nezaměstnanost je v očích českých občanů problémem, který by naše země měla velmi naléhavě řešit.

Zajímavé je, že u posledních dvou faktorů se na rozdíl od téměř všech dříve popsanych projevuje jistý vliv věku respondenta. Jistota zaměstnání je důležitější pro pracující starší 45 let. Příležitost ke změně zaměstnání si naopak častěji přejí mít mladí lidé ve věku od 15 do 29 let, tedy ti ekonomicky aktivní, kteří stojí teprve na počátku své profesní dráhy a zatím spíše hledají zaměstnání, které by vyhovovalo jejich potřebám. Možné také je, že pracující v této věkové kategorii mají příliš málo zkušeností na to, aby si mohli vybírat. V tom případě zřejmě doufají, že po získání určité praxe, nových znalostí, dovedností a zkušeností, budou mít možnost najít si lepší práci, než je ta jejich současná.

4.5. Jak vypadá „ideální zaměstnání“?

Shrňme si nyní ve stručnosti informace prezentované na předcházejících stránkách a pokusme se odpovědět na otázku, jak podle českých pracujících vypadá ideální zaměstnání či práce. Ekonomicky aktivní občané České republiky si nejčastěji přejí mít jistou práci, za kterou jsou také náležitě finančně odměněni. Důležitá je přitom nejen samotná výše platu či mzdy, ale také její sprave-

4. Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik

dlnost a adekvátnost vzhledem k pracovnímu výkonu. Další aspekty práce, na jejichž důležitosti se prakticky všichni shodují, se týkají dobrých vztahů na pracovišti. To platí jak o vztazích s nadřízenými, tak i o vztazích s kolegy. Za nejdůležitější tyto charakteristiky práce označujeme v tomto textu proto, že hrají důležitou roli při volbě zaměstnání prakticky u všech pracujících. Jsou tedy určitými „univerzálními hodnotami“, které ve svém pracovním životě považuje za důležité prakticky každý. Další charakteristiky práce ale v žádném případě nemůžeme považovat za nedůležité. Obvykle je ale za důležité označovaly jen určité specifické skupiny pracujících, dalším se pak jevily jako nevýznamné.

Připomeňme si ještě, že pracovní život obecně zaujímá v životě naprosté většiny pracujících významné místo, i když své rodině a přátelům dává přece jen většina lidí přednost. Obecně však úspěchům ve svém zaměstnání připisují větší důležitost muži a mladší lidé. Pracovní život hodnotí jako důležitý také častěji lidé, které jejich současné zaměstnání baví, uspokojuje a naplňuje jejich představy. Obecně můžeme konstatovat, že větší důležitost připisují pracovnímu životu celkově, ale i většině dílčích aspektů pracovního života, lidé s vyšším stupněm dosaženého vzdělání. Z hlediska postavení v zaměstnání se nejčastěji jedná o vedoucí pracovníky a o podnikatele a živnostníky. Překvapivě malé rozdíly v hodnocení významu většiny charakteristik zaměstnání panují mezi lidmi různého věku. Zdá se tak, že v oblasti pracovních hodnot je česká společnost relativně stabilní.

Poznámky:

¹³³ Znění otázky: „Následující položky seřaďte od nejdůležitější po nejméně důležitou, kde 1 znamená nejdůležitější a 7 nejméně důležitá. Každá číslice může být použita pouze jednou. Seřaďte prosím, jak je pro Vás v životě důležité: dosáhnout úspěchu v zaměstnání, vdát se, oženit se (být vdaná, ženatý), žít pestrým společenským životem, mít děti, věnovat se svým zálibám, mít stálého partnera, dosáhnout co nejvyššího vzdělání.“ Při analýze této otázky jsem spočítala průměrné pořadí dané položky a položky jsem následně seřadila podle těchto průměrných pořadí.

¹³⁴ Znění otázky: „Na následující kartě jsou uvedeny příklady toho, co lidé v životě uznávají a o co usilují. Přečtěte si prosím jednotlivé výroky a řekněte, do jaké míry je pro Vás důležité.“ Škála odpovědí: „ zcela nedůležité“, „spíše nedůležité“ „spíše důležité“ a „velmi důležité“.

¹³⁵ Znění otázky: „Jak moc je podle Vás naléhavé zabývat se letos v České republice následujícími oblastmi?“ Škála odpovědí: „velmi naléhavé“, „docela naléhavé“, „není to naléhavé“.

¹³⁶ Znění otázky: „Jak byste hodnotil/a Vaše (hlavní) zaměstnání? Platí nebo neplatí o práci, kterou v současné době vykonáváte, následující výroky? (viz graf 4.2).“

¹³⁷ Dopadům nezaměstnanosti (zejména pak nezaměstnanosti dlouhodobé) na lidskou psychiku se u nás věnuje zejména [Mareš 2002] a [Buchtová 2002].

¹³⁸ Znění otázky: „A která z uvedených charakteristik je pro Vaše současné zaměstnání nejpříležitější? Co pro Vás osobně současně vykonávaná práce celkově nejvíce znamená?“

¹³⁹ Znění otázky: „Kdybyste měl práci, kterou v současnosti většinou vykonáváte v zaměstnání, zhodnotit pomocí následujících stupnic, ke kterému z pólů byste se spíše přiklonil?“

¹⁴⁰ Znění otázky: „Nyní Vám budu předčítat seznam nejrůznějších aspektů, které mohou obecně hrát roli při volbě zaměstnání. U každého z nich mi prosím řekněte, jak je celkově důležitá daná věc pro Vás osobně, ve Vašem životě.“

¹⁴¹ Znění otázky: „Z výše uvedených aspektů práce uveďte tři, které jsou pro kvalitu Vašeho pracovního života nejdůležitější, a to v pořadí od nejdůležitějšího.“

¹⁴² Při faktorové analýze byla použita metoda hlavních komponent, při hodnotě eigenvalue 1,1. Řešení s 13 faktory se ukázalo pro interpretaci nevhodnější. Interpretováno je rotované řešení získané pomocí rotace Varimax.

¹⁴³ Znění otázky: „A nyní z výše uvedených aspektů práce uveďte tři, které jsou pro kvalitu Vašeho pracovního života nejméně důležité, a to v pořadí od nejméně důležitého.“

5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?

Naděžda Čadová

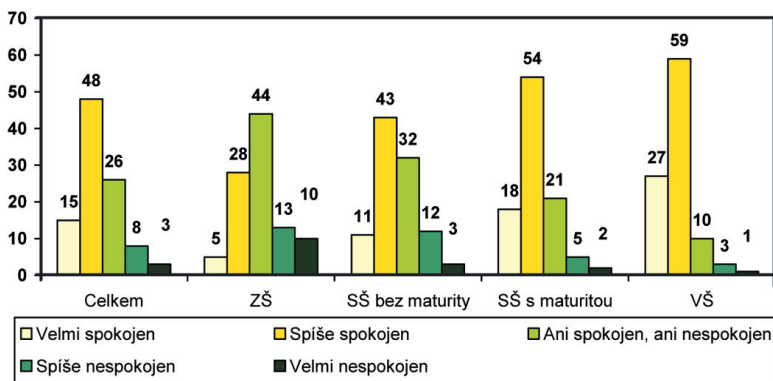
5.1. Celková spokojenost se zaměstnáním

Celkový pocit, jaký mají respondenti ze svého zaměstnání, a míra, do jaké naplňuje jejich představy, se významně odráží v celkové spokojenosti pracujících s jejich zaměstnáním. Spokojenost s prací byla v minulosti poměrně hojně zkoumanou oblastí, nejčastěji se ovšem jednalo o výzkumy na úrovni jednotlivých podniků. V pozadí těchto průzkumů stálo přesvědčení, že pracovníci, kteří se ve svém zaměstnání cítí spokojeni, budou také podávat větší pracovní výkon. Šetření pracovní spokojenosti zaměstnanců podniku tak tvořilo součást motivace pracovníků k větší produktivitě práce.

V této kapitole se pokusíme hledat odpověď na otázky, jak jsou ekonomicky aktivní obyvatelé České republiky celkově spokojeni se svým zaměstnáním. Podrobně se zaměříme na spokojenost pracujících s jednotlivými aspekty jejich práce a analyzovat budeme rovněž charakteristiky práce, se kterými panuje nejčastěji nespokojenost.

V české společnosti výrazně převažuje podíl pracovníků celkově spokojených se svým pracovním životem nad podílem nespokojených (viz graf 5.1).¹⁴⁴ Téměř dvě třetiny ekonomicky aktivních jsou se svým pracovním životem spokojeny (15 % pracujících je dokonce velmi spokojeno), pouze desetina ekonomicky aktivních se ve svém pracovním životě cítí nespokojena. Jednotlivé skupiny ekonomicky aktivních se ale ve svých názorech velmi výrazně lišily.

Graf 5.1. Celková spokojenost s pracovním životem



Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

V míře spokojenosti s pracovním životem panovaly výrazné rozdíly především mezi pracujícími s různým stupněm dosaženého vzdělání. Můžeme říct, že čím vyšší vzdělání pracovník má, tím větší je pravděpodobnost, že bude se svým pracovním životem spokojený. Mezi ekonomicky aktivními se základním vzděláním najdeme pouze třetinu spokojených, absolventů vysokých škol je v zaměstnání spokojeno 86 %. Významné odlišnosti lze najít také mezi spokojeností podnikatelů a soukromníků a zaměstnanců pracujících na plný či zkrácený úvazek. Pouze čtyři z deseti pracovníků na zkrácený úvazek jsou se svým pracovním životem spokojeni. Důvodů poměrně nízkého podílu spokojených je jistě více, ale zdá se pravděpodobné, že velká část pracovníků na zkrácený úvazek není s touto situací spokojena a tento typ úvazku si ne zvolila záměrně a dobrovolně. Ze zaměstnanců na plný úvazek jejich spokojenost s pracovním životem vyjádřily téměř dvě třetiny (62 %) a největší podíl spokojených najdeme mezi podnikateli a živnostníky (85 %). Co se týče postavení v zaměstnání, pak nejvyšší míra spokojenosti panuje jednak mezi již zmíněnými podnikateli a živnostníky a mezi vedoucími pracovníky. Nejmenší podíl spokojených je naopak mezi pracovníky v dělnických profesích, zejména pak mezi nekvalifikovanými dělníky. Kromě postavení v zaměstnání souvisí celková spokojenost s pracovním životem také s příjmem respondenta. Nijak překvapivě asi není zjištění, že mezi pracujícími z vyšších příjmových skupin je větší podíl spokojených a mezi lidmi s nižším příjmem je tento podíl nižší.

Celková spokojenost respondentů s jejich prací se samozřejmě odrážela také v charakteristikách, které se zdály respondentům nejpřílehlavější pro jejich současné zaměstnání. Lidé velmi spokojení se svým pracovním životem významně častěji uváděli, že je pro jejich zaměstnání nejcharakterističtější, že je jejich práce zajímavá, baví a plně uspokojuje. Naopak respondenti, kteří připustili, že je jejich současná práce zcela neuspokojuje a je pro ně pouze nezbytným zdrojem obživy, vyjadřovali významně častěji se svým pracovním životem nespokojenost. Zdá se tedy pravděpodobné, že ekonomicky aktivní, kteří nejsou ve svém zaměstnání spokojeni, vnímají v důsledku toho své zaměstnání jako pouhý zdroj příjmu. Respondenti, kteří své zaměstnání takto hodnotí, zřejmě nemají pocit, že by jim práce přinášela něco jiného pozitivního než finanční odměnu. Nutno ještě dodat, že i s výší této finanční odměny nejsou ve většině případů spokojeni. Pro ilustraci uvedme, že třem čtvrtinám lidí, kteří jsou v zaměstnání spokojeni, práce podle jejich slov zajišťuje potřebný příjem. Z dotázaných, kteří s pracovním životem vyjádřili nespokojenost, jich pouze 30 % uvedlo, že jim zaměstnání zajistí potřebný příjem. K analýze spokojenosti českých pracovníků s jejich příjmem se ještě vrátíme v další části textu.

Nyní máme alespoň základní představu o tom, kteří respondenti byli se zaměstnáním častěji spokojeni a kteří naopak méně často. Podívejme se nyní, jak souvisí spokojenost či nespokojenost s pracovním životem s tím, jak respondent charakterizoval své zaměstnání. Zatímco fyzická namáhavost práce spokojenost pracovníka s jeho prací významně ovlivňuje, psychologická náročnost práce nemá na celkovou spokojenost tak výrazný vliv. Pracovníci vykonávající fyzicky namáhavou práci jsou statisticky významně častěji nespokojeni se svým pracovním životem. Jako překvapivé se však může jevit, že lidé, kterým jejich práce připadá psychologicky snadná a nenáročná, jsou ve svém zaměstnání významně častěji nespokojeni. Psychická náročnost práce naopak přispívá ke spokojenosti zaměstnance s jeho prací. Vztah psychologické a fyzické namáhavosti práce k celkové spokojenosti s prací je tedy prakticky opačný.

Významná souvislost existuje také mezi pracovním tempem vykonávané práce a pracovní spokojeností. Lidé, kteří podle svých slov vykonávají práci ve velmi vysokém pracovním tempu,

vyjadřují totiž se svým zaměstnáním méně často spokojenost. Výrazný vliv má na pracovní spokojenost to, zda respondent vykonává práci jednotvárnou a monotónní či pestrou a různorodou. Mezi pracovníky charakterizujícími své zaměstnání jako velmi jednotvárné najdeme pouze 20 % spokojených. Ekonomicky aktivních, kterým se jejich práce zdá pestrá a různorodá, je však s pracovním životem spokojeno celých 83 %.

Všem respondentům dotázaným ve výzkumu Kvalita pracovního života byla rovněž položena otázka, nakolik je pro ně celkově důležité, aby byli se svým pracovním životem spokojeni. Respondenti, kteří spokojenosti v pracovní sféře přikládali velkou důležitost, jsou významně častěji těmi, kteří jsou se svým pracovním životem skutečně spokojeni. Naopak dotázaní nespokojení se svým pracovním životem také významně častěji uváděli, že pro ně celková spokojenost s pracovním životem není až tak důležitá.

5.2. Spokojenost s jednotlivými aspekty práce – základní tendence

Jak již bylo uvedeno v předcházející kapitole, součástí dotazníku Kvalita pracovního života byla i otázka mapující důležitost jednotlivých aspektů pracovního života. V ní bylo respondentům předloženo 66 aspektů práce, jejichž důležitost měli posoudit. V další části dotazníku jsme pak respondenty požádali, aby stejné charakteristiky práce posoudili podle toho, jak jsou s nimi ve svém současném zaměstnání spokojeni či nespokojeni.¹⁴⁵ Respondenti se tedy vyjadřovali ke všem 66 položkám na škále „velmi spokojen“ až „velmi nespokojen“.

Nejprve se zaměříme na ty aspekty práce, se kterými respondenti nejčastěji vyjadřovali svoji spokojenost. V tabulce 5.1 jsou uvedeny ty aspekty práce, se kterými svoji spokojenost vyjádřilo 70 a více procent oslovených. Těchto položek je ze všech 66 posuzovaných celkem 15. Poznamenejme tedy na tomto místě, že téměř u všech sledovaných položek významně převážil podíl spokojených nad podílem nespokojených, podobně jako je tomu u celkové spokojenosti s pracovním životem. Obecně tak můžeme říct, že naprostá většina pracujících si ve svém zaměstnání nachází pozitivní momenty, a aspekty práce, na které si lidé stěžují, jsou v menšině.

Výskyt fyzického násilí a šikany na českých pracovištích je, jak se zdá, spíše marginálním jevem. Respondenti oslovení v průzkumu „Kvalita pracovního života“ totiž nejčastěji vyjadřovali svoji spokojenost právě s úrovní výskytu fyzického násilí a šikany na svém pracovišti. Přesto, že v celku ekonomicky aktivních představují pracovníci potýkající se s těmito problémy na svém pracovišti okrajovou skupinu, stojí v každém případě zato se těmito problémy vážně zabývat. Mezi respondenty se totiž našla 4 % nespokojených s úrovní výskytu fyzického násilí na pracovišti a 7 % nespokojených s úrovní výskytu šikany. U těchto respondentů je pravděpodobné, že ze svého pracoviště mají nějakou zkušenost s těmito jevy, ať už jsou jejich obětí oni sami či jejich kolegové.

Fyzické násilí a šikana jsou extrémním narušením vztahů na pracovišti. Svým obětem mohou způsobit závažné (a v některých případech dokonce trvalé) problémy psychického i fyzického rázu. Velmi negativní důsledky může mít nejen násilí fyzické, ale samozřejmě také psychické. Spokojenost s úrovní výskytu psychického násilí vyjádřilo sedm z deseti oslovených, nespokojenost pak jedna desetina pracujících. Pro srovnání uvedme, že podle šetření společnosti GfK z roku

Tabulka 5.1. Aspekty práce, se kterými vyjádřilo spokojenost 70 a více procent dotázaných

	Velmi+ spíše spokojen	Ani spoko- jen, ani nespokojen	Spíše + velmi nespokojen
Úroveň výskytu fyzického násilí na pracovišti	83	13	4
Úroveň výskytu šikany na pracovišti	79	14	7
Charakter pracovního poměru	79	14	7
Samostatnost práce	78	17	5
Vztahy s kolegy	75	21	4
Udržování čistoty, pořádku, hygieny na pracovišti	74	21	5
Možnost během práce hovořit s kolegy	74	21	5
Zajištění bezpečnosti práce na pracovišti	73	21	6
Ochrana zdraví při práci	73	20	7
Vzdálenost místa výkonu práce od bydliště	73	15	12
Organizace pracovní doby (směňování)	72	18	10
Užitečnost a smysluplnost práce	71	22	7
Práce s výpočetní technikou	70	22	8
Poskytování ochranných pracovních pomůcek	70	22	8
Úroveň výskytu psychického násilí (mobbing) na pracovišti	70	20	10

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

2001 se s některou formou takzvaného mobbingu¹⁴⁶ setkala 16 % ekonomicky aktivních (další zajímavé údaje týkající se násilí na pracovišti najde čtenář v kapitole „Směry, trendy a rizika světa práce“).

Z dalších analýz vyplynulo, že oslovení, kteří jsou velmi nespokojeni s úrovní výskytu šikany na svém pracovišti, jsou významně častěji rovněž nespokojeni s výskytem fyzického i psychického násilí. Zdá se tak, že všechny tři sledované formy extrémních projevů negativních vztahů na pracovišti (šikana, fyzické a psychické násilí) se často vyskytují pohromadě. Smutným zjištěním tedy je, že oběti takového chování mají pravděpodobně v řadě případů zkušenosti s jeho různými formami.

Nijak překvapivé asi není zjištění, že spokojenost, respektive nespokojenost s úrovní výskytu šikany, fyzického a psychického násilí na pracovišti významně souvisí s celkovou spokojeností lidí s jejich pracovním životem. Oslovení, kteří jsou „velmi nespokojeni“ s úrovní výskytu různých forem násilí a šikany na svém pracovišti, jsou významně častěji rovněž „velmi nespokojeni“ se svým pracovním životem.

Poměrně vysoká míra spokojenosti panuje v českém prostředí s charakterem pracovního poměru. S charakterem svého pracovního poměru byli statisticky významně častěji spokojeni živ-

nostníci a podnikatelé, menší podíl spokojených naopak najdeme mezi lidmi pracujícími na zkrácený úvazek. Česká republika patří mezi státy s nejnižším podílem osob pracujících na částečný úvazek. Podle údajů Českého statistického úřadu tvořily osoby pracující na zkrácený úvazek ve 2. a 3. čtvrtletí roku 2005 pouze 4,3 % všech ekonomicky aktivních. Pouze ve dvou zemích z celé Evropské unie (na Slovensku a v Maďarsku) je podíl pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti nižší, než je tomu v naší republice. Přes poměrně nízký podíl ekonomicky aktivních pracujících na zkrácený úvazek se zdá, že alespoň část z nich si tento úvazek nevybrala zcela dobrovolně. Oslovení v našem průzkumu pracující na zkrácený úvazek totiž významně častěji uváděli, že nejsou spokojeni s charakterem svého pracovního poměru.

Více než tři čtvrtiny pracujících jsou spokojeny se samostatností práce, kterou jim jejich zaměstnání poskytuje. Zároveň položka „samostatnost práce“ patřila mezi ty s nejnižším podílem nespokojených. Velmi spokojeni jsou se samostatností své práce především živnostníci a podnikatelé. Podíl pracovníků spokojených se samostatností své práce rostl se stupněm dosaženého vzdělání. Z oslovených se základním vzděláním vyjádřilo spokojenost 55 %, mezi vysokoškolsky vzdělanými bylo spokojeno dokonce 93 %.

Tři čtvrtiny všech ekonomicky aktivních jsou velmi či spíše spokojeny se vztahy na svém pracovišti. Také v případě této položky jsme zaznamenali velmi malý podíl nespokojených respondentů (4 %). Sociální klima a mezilidské vztahy na pracovišti ovlivňují jak vztahy s kolegy, tak i vztahy s nadřízenými. Pro srovnání se proto podívejme, jak se liší spokojenost pracujících se vztahy s jejich kolegy a se vztahy s nadřízenými.

Dvě třetiny pracujících jsou spokojeny se svým vztahem s přímým nadřízeným a nadpoloviční většina ocenila to, že nadřízený jedná s podřízenými s respektem a úctou (podíl spokojených tvořil 56 %) a také chování a jednání svého přímého nadřízeného (54 %). Ekonomicky aktivní jsou tedy častěji spokojeni se vztahy se svými kolegy na pracovišti než se svým nadřízeným. Přesto v obou případech významně převažuje podíl spokojených nad podílem nespokojených. Co se týče hodnocení chování nadřízeného, tak u všech 3 položek, které jej mapovaly, byl podíl explicitně nespokojených respondentů velmi podobný (13-16 %). Jednalo se vesměs o stejné respondenty, kteří tedy patrně mají ve svém současném zaměstnání problémy se svým nadřízeným. V dotazníku tedy uváděli, že nejsou spokojeni se svým vztahem s nadřízeným, s jeho chováním a jednáním, ani s tím, jak nadřízený jedná se svými podřízenými.

Kromě převážně kladného hodnocení vztahů s kolegy jsme zaznamenali velmi vysoký podíl spokojených rovněž u položky „možnost během práce hovořit s kolegy“ (spokojenost s tímto aspektem práce vyjádřilo 74 % oslovených). Ekonomicky aktivní jsou tak v naprosté většině případů spokojeni s tím, jaké vztahy s kolegy na pracovišti mají, i s množstvím příležitostí si se svými kolegy pohovořit.

Sociální klima na pracovišti a mezilidské vztahy, které se tam utvářejí a rozvíjejí, jsou tak v naprosté většině případů součástí pracovního života lidí. Není tedy divu, že vztahy na pracovišti jsou pro většinu ekonomicky aktivních velmi důležité. Hodnocení vztahů s kolegy velmi významně přispívá k celkové spokojenosti respondenta s jeho zaměstnáním. 71 % dotázaných spokojených se vztahy na svém pracovišti je rovněž celkově spokojeno se svým pracovním životem. Mezi respondenty nespokojenými se vztahy se svými kolegy je se svým pracovním životem spokojeno pouze 21 %.

Výrazná převaha spokojených pracovníků se týká také pracovního prostředí, a to především pořádku, čistoty a hygieny na pracovišti a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Udržování čistoty, pořádku a hygieny na pracovišti si pochvalují téměř tři čtvrtiny ekonomicky aktivních. S ochranou zdraví při práci a s bezpečností práce na pracovišti je ve svém zaměstnání spokojeno shodně 73 % pracujících, nespokojenost vyjádřila pouze necelá desetina. Jen o málo nižší je podíl spokojených v případě poskytování ochranných pracovních pomůcek (70 %). Svět práce se v současnosti významně proměňuje a tyto změny se samozřejmě odrazí také v oblasti bezpečnosti a ve vnímání rizik. Podrobněji je toto téma rozpracované v kapitole 1.

Další aspekty práce, u kterých mezi oslovenými výrazně převyšoval podíl spokojených nad podílem nespokojených, souvisely s časovým uspořádáním pracovní doby a s délkou dojíždění do zaměstnání. Se vzdáleností svého zaměstnání od místa bydliště je spokojeno 73 % pracujících, s organizací pracovní doby (směnování) spokojenost vyjádřilo 72 % oslovených.

Organizace pracovní doby a délka dojíždění do zaměstnání hraje při volbě zaměstnání pravděpodobně poměrně důležitou roli. Nasvědčují tomu alespoň výsledky šetření CVVM, ve kterých jsou respondenti dotazováni, jak by postupovali při ztrátě zaměstnání. V květnu 2005 byla v šetření CVVM položena všem respondentům otázka, zda by v případě nezaměstnanosti přijali zaměstnání, které by vyžadovalo určité ústupky.¹⁴⁷ Z ústupků, které se nějakým způsobem dotýkaly organizace práce a dojíždění do zaměstnání, byli oslovení relativně nejvíce ochotni k práci přesčas. Ochotu přijmout v případě nezaměstnanosti zaměstnání, které by vyžadovalo práci přesčas, deklarovaly tři čtvrtiny respondentů. Nadpoloviční většina oslovených (54 %) by podle svých slov byla rovněž ochotna přijmout práci, která by vyžadovala práci o sobotách a nedělích. Zaměstnání vyžadující noční práci by ve snaze vyhnout se nezaměstnanosti podle svých slov přijala necelá polovina občanů (45 %). Poměrně velká část českých občanů tak ve výzkumu deklarovala svoji flexibilitu ve vztahu ke své pracovní době (ať už šlo o přesčasovou práci, práci o víkendech či noční práci). Otázkou ovšem zůstává, nakolik by tyto deklarované postoje odpovídaly skutečnému chování respondentů, kdyby se skutečně ocitli bez práce a bylo jim nabídnuto zaměstnání vyžadující tyto ústupky. O poznání menší ochotu vyjadřovali oslovení k přijetí práce, která by vyžadovala delší, např. dvouhodinové dojíždění každý den (takovou práci by podle svých slov přijalo 24 % občanů). Pouze necelá pětina českých občanů by pak podle svých slov přijala v případě nezaměstnanosti zaměstnání, kvůli kterému by se museli přestěhovat.

Sedm z deseti pracujících je spokojeno s užitečností a smysluplností práce, kterou vykonává. Tento údaj není nijak překvapivý, neboť, jak již bylo uvedeno v kapitole 4.2, naprostá většina ekonomicky aktivních se shoduje na tom, že jim jejich současná práce dává pocit užitečnosti a potřebnosti. Obě otázky spolu významně souvisejí. Lidé, kteří považovali za výstižné, že jim jejich práce dává pocit užitečnosti a potřebnosti, jsou nejčastěji právě ti, kteří jsou s užitečností a smysluplností své práce spokojeni. Také spokojenost respondenta s užitečností a smysluplností jeho práce významně přispívá k celkové spokojenosti se zaměstnáním.

Další položkou, u které tvořil podíl spokojených pracovníků více než 70 %, byla míra práce s výpočetní technikou. I když tuto položku v porovnání s ostatními označil za důležité relativně menší podíl respondentů (na žebříčku důležitosti skončila na pomyslném 58. místě z 66), i tak ji za důležitou označila více než polovina oslovených. Oslovení spokojeni s možností pracovat s výpočetní technikou jsou relativně častěji také celkově spokojeni se svým pracovním životem.

5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?

Vztah mezi celkovou spokojeností a spokojeností respondenta s možností pracovat s výpočetní technikou ale není tak silný, jako je tomu například u vztahů s kolegy na pracovišti.

Podívejme se nyní na to, se kterými aspekty práce naopak panuje v českém prostředí největší nespokojenost. Na úvod bude jistě dobré uvést, že pouze se 14 ze všech 66 sledovaných charakteristik práce vyslovilo nespokojenost 20 a více procent oslovených. Ještě více pak překvapí fakt, že podíl nespokojených převážil podíl spokojených pouze u jediné charakteristiky práce. A se všemi sledovanými položkami bez výjimky vyjádřila nespokojenost méně než polovina všech oslovených (viz tabulku 5.2).

Tabulka 5.2. Aspekty práce, se kterými vyjádřilo nespokojenost 20 a více procent oslovených

	Velmi+ spíše spokojen	Ani spoko- jen, ani nespokojen	Spíše + velmi nespokojen
Příležitosti ke změně zaměstnání	28	31	41
Výše platu nebo mzdy	39	23	38
Spravedlivé finanční odměňování za pracovní výsledky	42	27	31
Zaměstnanecké výhody, bonusy, služby pro zaměstnance	36	34	30
Možnost stanovit si délku pracovní doby	42	30	28
Perspektiva, možnosti kariérového postupu	35	37	28
Možnost a šance uplatnit se na trhu práce	48	27	25
Spravedlivé posuzování pracovních výsledků nadřízenými	44	32	24
Možnost ovlivnit množství přesčasové práce	46	31	23
Možnost odborného růstu, zvyšování kvalifikace	42	36	22
Možnost osobního růstu a rozvoje	42	36	22
Možnosti vzdělávání a školení	45	34	21
Kolektivní vyjednávání ve firmě/organizaci	36	44	20
Stav odborové organizace na pracovišti	35	45	20

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Největší nespokojenost panuje v českém prostředí s příležitostmi ke změně zaměstnání. Obecně můžeme říct, že aspekty práce, u které je podíl nespokojených největší, významně souvisí s těmi charakteristikami práce, které ekonomicky aktivní označovali za nejdůležitější, tedy s jistotou zaměstnání, s výší platu či mzdy a spravedlivým oceněním za práci. Ke vzájemnému vztahu spokojenosti a důležitosti jednotlivých aspektů práce se podrobněji vrátíme ještě v další části textu.

Spokojenost s příležitostí ke změně svého zaměstnání vyjádřila více než čtvrtina oslovených, dvě pětiny pracujících ale spokojeny nejsou. Zdá se pravděpodobné, že tato čísla vypovídají něco o hodnocení situace na pracovním trhu v České republice. Vzhledem k významu, který Češi přisoudili jistotě svého zaměstnání, a poměrně velké nespokojenosti, která panuje s příležitostí ke změně zaměstnání, můžeme usoudit, že většině pracujících se český pracovní trh jeví jako málo dostupný. Naprostá většina oslovených se zjevně obává situace, kdy by se mohli ocitnout bez práce a své šance na pracovním trhu pravděpodobně nevidí právě růžově. Pro úplnost ještě dodejme, že přes obavy, které z nezaměstnanosti v českém prostředí panují, pokládá ztrátu svého současného zaměstnání za pravděpodobnou pouze necelá polovina ekonomicky aktivních (tento závěr vyplývá z výzkumu CVVM realizovaného v červnu 2005).

Dalšími oblastmi, kde najdeme relativně vysoký podíl nespokojených pracovníků, je výše platu či mzdy, spravedlnost finančního odměňování a zaměstnanecké výhody. Zdá se tak, že poměrně značná část ekonomicky aktivních se ve svém zaměstnání cítí nedoceněna. Mají pocit, že odměna, kterou za svou práci dostávají, není adekvátní k jejich snaze, není spravedlivá a že ani výhody, které jim zaměstnavatel nabízí, nejsou v řadě případů dostatečné. Co se týče výše finanční odměny za vykonanou práci, může konstatovat, že podíl spokojených a nespokojených pracovníků je prakticky shodný.

Další analýzy ukázaly, že existuje vztah mezi spokojeností pracovníka s platem či mzdou a jeho celkovou spokojeností v zaměstnání i mezi spokojeností s platem či mzdou a postojem respondentů k jejich zaměstnání. Mezi respondenty celkově spokojenými se svým pracovním životem je jich rovněž více než polovina spokojena se svým platem či mzdou. Oproti tomu mezi respondenty vyjadřujícími se svým pracovním životem nespokojenost jsou s finanční odměnou za práci spokojeni jen 4 %.

Podobná souvislost existuje také mezi celkovým pocitem, který má pracovník ze svého zaměstnání, a výší jeho platu či mzdy. Lidé, kteří jsou spokojeni s částkou, kterou za svou práci dostávají, výrazně častěji uvádějí, že je práce baví a plně uspokojuje. Zajímavé je, že lidé, kteří se svojí mzdou či platem spokojeni nejsou, zároveň významně častěji uvádějí, že práce je neuspokojuje a je pro ně jen zdrojem příjmu. Jak se zdá, lidé, kteří v zaměstnání vidí především zdroj finančních prostředků a žádná další pozitiva na své výdělečné činnosti nespoutávají, zároveň jejich práce neuspokojuje ani v oblasti finanční. Naopak lidé, které jejich zaměstnání uspokojuje a baví a kteří ve svém zaměstnání nevidí pouze zdroj příjmů, jsou výrazně častěji těmi, kteří jsou zároveň právě s příjmem spokojeni.

Možná vysvětlení tohoto zdánlivého paradoxu vidím dvě. První z nich je, že lidé, které jejich zaměstnání baví a naplňuje a finanční odměna není jejich jedinou motivací, mohou být méně nároční na výši svého platu či mzdy. Lidé, které jejich práce baví, se tedy možná spokojí s nižší mzdou či platem, než lidé, pro které je zaměstnání jen zdrojem finančních prostředků. Druhá možnost je, že spokojeni se svým příjmem jsou především lidé, kteří skutečně patří do vyšších příjmových kategorií. Jedná se zpravidla o pracovníky s vyšším stupněm dosaženého vzdělání, kteří, jak už víme, častěji vykonávají práci, která je pestrá, různorodá a zajímavá. Naopak lidem s nižším vzděláním a většinou tedy i z nižších příjmových kategorií připadá jejich práce častěji nudná, monotónní a neperspektivní. Od práce tedy očekávají především slušný příjem, který ale většinou nedostávají.

Tomu, že se velká část ekonomicky aktivních Čechů cítí ve svém zaměstnání finančně nedoceněna, nasvědčují rovněž výsledky šetření CVVM z dubna 2005. V něm byla všem ekonomicky

5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?

aktivním respondentům položena otázka, zda jim finanční odměna, kterou dostávají za svou práci, připadá adekvátní.¹⁴⁸ Šest z deseti ekonomicky aktivních si připadá zapláceno méně, než si zaslouží (38 % o něco méně, 22 % pak dokonce mnohem méně). Třetina pracujících považuje svoji finanční odměnu za adekvátní. Větší finanční odměnu, než si zaslouží, dostává podle svých slov pouze 1 % pracujících.

Ve stejném šetření byli respondenti rovněž dotázáni, jak jsou celkově spokojeni se svým zaměstnáním. Vzájemné srovnání obou otázek nabízí tabulka 5.3. Téměř polovina pracujících (46 %), kteří jsou ve svém zaměstnání spokojeni, se cítí zaplácena tolik, kolik si zaslouží. Ekonomicky aktivní, kteří se svým zaměstnáním spokojeni nejsou, se cítí adekvátně zapláceni pouze v 15 % případů. Pocit spravedlnosti finanční odměny hraje velkou roli při hodnocení celkové spokojenosti pracovníků s jejich zaměstnáním. Šetření Kvalita pracovního života poukázalo na to, že téměř třetina lidí s ním však ve svém zaměstnání spokojena není.

Tabulka 5.3. Přiměřenost platu zásluhám a celková spokojenost se zaměstnáním

	Celkem	Spokojen	Ani spokojen, ani nespokojen	Nespokojen
Mnohem méně, než si zaslouží	22	14	37	51
O něco méně, než si zaslouží	38	38	45	34
Zhruba tolik, kolik si zaslouží	34	46	18	15
Více, než si zaslouží	1	2	0	0

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2005, šetření 05-04.

Poznámka: Dopočet do 100 % v prvním sloupci tvoří odpovědi „nevím“.

Přibližně čtvrtina pracujících se necítí spokojena s tím, jak jejich nadřazený posuzuje výsledky jejich práce, a považuje jeho rozhodování za nespravedlivé. Se spravedlností finanční odměny i hodnocením pracovních výsledků nadřazeným je spokojen prakticky stejný podíl dotázaných (tedy 42, respektive 44 %). Pocit křivdy však o něco častěji souvisí s finančním oceněním práce než s hodnocením pracovních výsledků nadřazeným. Finanční odměna za pracovní výsledky připadá nespravedlivá 31 % ekonomicky aktivních, posouzení pracovních výsledků nadřazeným se zdá nespravedlivé 24 % pracujících.

Více než čtvrtina pracujících (28 %) není ve svém zaměstnání spokojena s možností stanovit si délku pracovní doby, necelá čtvrtina oslovených (23 %) pak negativně zhodnotila možnosti ovlivnit množství přesčasové práce. Obě otázky spolu velmi silně korelují. Respondenti, kteří nebyli spokojeni s možností ovlivnit množství přesčasové práce, jsou pravděpodobně těmi, kteří jsou ve svém zaměstnání často nuceni pracovat přesčas. A právě tito dotázaní rovněž významně častěji uváděli, že nejsou spokojeni s možností stanovit si délku své pracovní doby. Příčina jejich nespokojenosti tedy pravděpodobně tkívá právě v tom, že jsou mnohdy nuceni v zaměstnání trávit více času, než by odpovídalo jejich úvazku či pracovní smlouvě. Respondenti, kteří vyjádřili nespokojenost s možností stanovit si délku pracovní doby, jsou významně častěji nespokojeni s organizací pracovní doby (směnováním) ve svém zaměstnání a s pružností (flexibilitou) pracovní doby.

Zkusme si nyní udělat představu o tom, jak velkého podílu českých pracujících se přesčasová práce vlastně týká. V průzkumu CVVM realizovaném v březnu 2004 jsme podrobněji mapovali výskyt některých negativních jevů na českých pracovištích. V jedné z otázek byli ekonomicky aktivní rovněž dotázáni, zda se na jejich pracovišti objevuje neplacená přesčasová práce. Více než čtvrtina ekonomicky aktivních dotázaných v tomto průzkumu uvedla, že se u nich v podniku vyskytují neplacené přesčasy.

Další oblast, ve které v porovnání s ostatními najdeme vyšší podíl nespokojených pracovníků, se týká dalšího vzdělávání, osobního a profesního růstu. Více než pětina ekonomicky aktivních není spokojena s možnostmi růstu a dalšího rozvoje, které jim jejich zaměstnání nabízí. Shodně 22 % oslovených vyjádřilo nespokojenost s možností odborného růstu a zvyšování kvalifikace a s možností osobního růstu a rozvoje. Téměř stejný podíl (21 %) dotázaných pak uvedl, že není spokojen s možností vzdělávání a školení ve svém zaměstnání. Všechny tři zmíněné položky jsou vzájemně poměrně silně provázány. Zdá se tak, že zaměstnání, které člověku nenabízí možnost osobního růstu a rozvoje, ve většině případů neumožňuje ani odborný růst a zvyšování kvalifikace zaměstnance a nenabízí často ani možnost vzdělávání a školení.

Významná je rovněž souvislost mezi možnostmi rozvoje pracovníka a jeho celkovou spokojeností s pracovním životem. Respondenti spokojení s možností osobního růstu a rozvoje jsou v 90 % případů rovněž celkově spokojeni se svým pracovním životem. Mezi dotázanými, kteří s možností osobního růstu a rozvoje spokojeni nejsou, je se svým pracovním životem celkově spokojeno pouze 29 %. Podobné výsledky ukázala i analýza vztahu celkové spokojenosti s pracovním životem a spokojenosti s možností odborného růstu a s možností vzdělávání a školení.

S možností osobního a odborného růstu a vzdělávání ve svém zaměstnání vyjádřili spokojenost pouze čtyři z deseti oslovených. Tato skutečnost nasvědčuje tomu, že české firmy v současnosti zatím příliš nedbají o rozvoj lidského kapitálu, neinvestují příliš do dalšího rozvoje a vzdělávání svých zaměstnanců. Zdá se tak, že vědomí prospěšnosti těchto investic není v českém prostředí nijak velké a řada firem je stále podceňuje. Přitom v současném světě je stále jasnější, že rozvoj lidských zdrojů, založený zejména na permanentním vzdělávání a učení, je nezbytným předpokladem prosperity každé společnosti. České firmy by si měly uvědomit, že investice do učení a vzdělávání svých pracovníků se jim mnohonásobně vrátí. Stále více se navíc ukazuje, že firmy zanedbávající rozvoj lidského kapitálu přestávají být v podmínkách současné ekonomiky konkurenceschopné.

Přibližně pětina pracujících není spokojena s kolektivním vyjednáváním na pracovišti a se stavem odborové organizace na svém pracovišti. Připomeňme si jen, že položky týkající se odborů patřily mezi všemi posuzovanými aspekty mezi ty, které za důležité označoval nejnižší podíl oslovených. Zajímavé je, že i přes relativně malý význam, který Češi působení odborů na pracovišti a uzavření kolektivní smlouvy přikládají, existuje mezi hodnocením těchto aspektů práce a celkovou spokojeností s pracovním životem jistá souvislost. Lidé, kteří jsou spokojeni s možností odborově se organizovat, se stavem odborové organizace na pracovišti a s kolektivním vyjednáváním ve firmě, jsou také významně častěji spokojeni se svým pracovním životem. V této souvislosti ale jistě stojí za zmínku fakt, že mezi dotázanými, na jejichž pracovišti odbory působí, a těmi, kde odborová organizace není, nebyl v hodnocení celkové spokojenosti s pracovním životem žádný významný rozdíl. Statisticky nevýznamný (a tedy v podstatě zanedbatelný) byl také rozdíl v podílu spokojených mezi členy odborů a zaměstnanci, kteří členy odborů nejsou.

Na základě těchto zjištění tedy můžeme vyslovit hypotézu, že lidé, kteří jsou celkově spokojeni se svým pracovním životem, mají tendenci obecně pozitivněji hodnotit všechny jednotlivé aspekty svého zaměstnání. Naopak nespokojení pracovníci jsou pravděpodobně ke svému zaměstnání a zaměstnavateli výrazně kritičtější a jejich celková nespokojenost se může promítat i do hodnocení všech posuzovaných charakteristik práce.

5.3. Spokojenost s jednotlivými aspekty práce – sociodemografické diference

Jak již bylo uvedeno, ke zjištění spokojenosti českých občanů s různými aspekty jejich práce jsme ve výzkumu Kvalita pracovního života použili rozsáhlou baterii 66 položek. Každou z těchto položek respondenti posuzovali ve vztahu ke svému současnému zaměstnání. Respondentům pro toto hodnocení byla nabídnuta pětibodová škála. K analýze rozdílů ve spokojenosti s různými aspekty práce jsme použili faktorovou analýzu (podobně jako k analýze rozdílů v důležitosti jednotlivých charakteristik práce pro respondenty). Faktorová analýza (použita byla metoda hlavních komponent, rotace varimax) odhalila celkem 13 faktorů, které dohromady vysvětlují 70,7 % celkové variance. Podívejme se tedy na ně nyní podrobněji.

První nalezený faktor v sobě sdružil nejvíce položek. Většina z nich souvisí s obsahem práce, s jejími vnitřními charakteristikami (viz tabulku 5.4). V tabulce uvádíme pouze položky, které měly faktorovou zátěž větší než 0,5. V rotovaném řešení na tento faktor připadalo 12,4 % vyčerpané variance.

Tabulka 5.4. Položky, které významně skórovaly v 1. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Zajímavost práce	0,82
Mnohotvárnost a tvořivost práce	0,80
Užitečnost a smysluplnost práce	0,73
Možnosti uplatnit své schopnosti a kvalifikaci	0,69
Celkový charakter vykonávané práce (pracovní náplň)	0,67
Samostatnost vykonávané práce	0,64
Prestiž práce, povolání	0,62
Postavení v zaměstnání	0,60
Možnost uplatnit své životní zkušenosti	0,60
Možnosti odborného růstu, zvyšování kvalifikace	0,54
Možnosti osobního růstu a rozvoje	0,54
Možnosti vzdělávání a školení	0,52
Míra volnosti v rozhodování o práci	0,51

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Respondenti, kteří vyjádřili spokojenost s těmito charakteristikami práce, pravděpodobně vykonávají zaměstnání, které je baví, považují ho za pestré a tvořivé. Toto zaměstnání jim často rovněž nabízí možnost uplatnit své znalosti a zkušenosti, ale zároveň je i dále rozvíjet. Spokojeni jsou tito respondenti zpravidla také se samostatností vykonávané práce, volností rozhodování o své práci a kladně hodnotí i prestiž své práce. Pracovníci spokojení s těmito aspekty zaměstnání tedy pravděpodobně vykonávají nějakou samostatnou tvůrčí činnost náročnou na získané znalosti.

Spokojenost s výše zmíněnými charakteristikami práce vyjadřovali zejména lidé, kteří zároveň uváděli, že je jejich současná práce zajímavá, baví a plně uspokojuje. Spokojení jsou s obsahem své práce významně častěji pracovníci působící ve vedoucích funkcích a podnikatelé či živnostníci. Podíl spokojených stoupá se stupněm dosaženého vzdělání. Nejčastěji vyjádřili spokojenost s těmito aspekty práce respondenti s vysokoškolským vzděláním, nejméně často pak pracující se vzděláním základním. Spokojenost s tímto druhem charakteristik zaměstnání souvisela také s příjmem a životní úrovní dotázaného. Spokojenější byli oslovení z vyšších příjmových skupin a lidé s dobrou životní úrovní. Statisticky významné naopak nebyly rozdíly mezi muži a ženami.

Ve druhém faktoru se sružily především ty charakteristiky práce, které nějakým způsobem souvisí s bezpečností práce a s ochranou zdraví při práci (viz tabulku 5.5). Faktor vysvětlil v rotovaném řešení 7,4 % celkové variance.

Tabulka 5.5. Položky, které významně skórovaly ve 2. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Zajišťování bezpečnosti práce na pracovišti	0,76
Rizikovitost vykonávané práce	0,76
Úroveň ochrany zdraví při práci	0,72
Zdravotní nezávadnost pracovního prostředí (hluk, prašnost, osvětlení, teplota, chemické látky apod.)	0,70
Udržování čistoty, pořádku a hygieny na pracovišti	0,65
Zajištění ochranných pracovních pomůcek	0,64

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Respondenti, kteří byli se všemi těmito charakteristikami práce spokojeni, pravděpodobně pracují v podniku, který o zajištění bezpečnosti práce na pracovišti více dbá. Z toho, že se všechny položky týkající se bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti sružily do jednoho faktoru, se dá usuzovat, že případná nedbalost se týká jak zajištění bezpečnosti práce na pracovišti, tak ochrany zdraví při práci, ale i čistoty a pořádku na pracovišti a používání ochranných pomůcek. Za pozornost jistě stojí skutečnost, že respondenti nespokojení s rizikovitostí vykonávané práce (tedy ti, kteří pravděpodobně vykonávají rizikovou práci), nejsou zároveň často spokojeni s péčí svého podniku o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Lidé pracující v rizikových podmínkách tedy častěji nemají pocit, že je o jejich bezpečnost a o ochranu jejich zdraví řádně postaráno.

5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?

Spokojenost s rizikovostí práce a s úrovní ochrany zdraví při práci souvisí s dosaženým vzděláním. Nejméně často vyjádřili spokojenost respondenti se základním vzděláním nebo se středním vzděláním bez maturity a vyučením. Výrazně nižší podíl spokojených s položkami sdruženými v tomto faktoru je rovněž mezi pracovníky v dělnických profesích. Rozdíl však existuje také mezi muži a ženami. Muži jsou se zajištěním bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci méně často spokojeni. Pravděpodobně to souvisí s tím, že muži vykonávají častěji rizikovou práci než ženy.

Ve třetím faktoru se sdružily položky, které určitým způsobem souvisí s časovým rozvržením práce (viz tabulku 5.6). V rotovaném řešení připadalo na tento faktor 7,2 % vysvětlené variance.

Tabulka 5.6. Položky, které významně skórovaly ve 3. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Možnost ovlivnit množství přesčasové práce	0,74
Možnost stanovit si délku pracovní doby	0,73
Pružnost (flexibilita) pracovní doby	0,72
Možnost stanovit si tempo práce	0,71
Organizace pracovní doby (směnování)	0,58

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

V dotazníku bohužel nebyla otázka, která by zjišťovala, zda konkrétní respondenti mají pružnou pracovní dobu či mohou nějakým způsobem ovlivňovat organizaci své pracovní doby. Je však pravděpodobné, že lidé, kteří vyjádřili spokojenost s těmito aspekty své práce, pravděpodobně mohou ovlivňovat délku své pracovní doby, včetně množství přesčasové práce, i rozvržení své práce v čase. Velká míra volnosti při rozhodování o své pracovní době, o jejím trvání i organizaci, bývá charakteristická pro osoby samostatně výdělečně činné. Podívejme se, zda jsou skutečně živnostníci více spokojeni s těmito „časovými“ charakteristikami své práce.

Relativně nejvíce spokojeni s těmito aspekty práce jsou skutečně samostatně výdělečně činní bez zaměstnanců, vyšší podíl spokojených ale najdeme rovněž mezi lidmi pracujícími ve vedoucích funkcích a mezi podnikateli se zaměstnanci. Významně vyšší podíl spokojených se svou pracovní dobou a možnostmi, jak ji ovlivnit, najdeme rovněž mezi pracovníky s vysokoškolským vzděláním a respondenty z vyšších příjmových skupin. Nespokojenost s organizací své pracovní doby a možnostmi ji ovlivnit vyjadřovali relativně častěji oslovení s nižším stupněm dosaženého vzdělání (základní, střední bez maturity, vyučení), lidé pracující v dělnických profesích, provozní pracovníci ve službách a obchodě a lidé z nižších příjmových skupin. Z hlediska odvětví, ve kterém oslovení pracují, najdeme větší podíl nespokojených mezi pracovníky ve zpracovatelském průmyslu a v obchodě a opravách motorových vozidel a spotřebního zboží.

Položky, které vysoce skórovaly ve čtvrtém nalezeném faktoru, souvisí především s komunikací ve firmě/organizaci a se stylem řízení (viz tabulku 5.7). Faktor v rotovaném řešení vysvětlil 5,8 % vyčerpané variance. Lidé, kteří vyjádřili spokojenost s aspekty práce sdruženými v tomto faktoru, jsou pravděpodobně spokojeni s tím, jakým způsobem komunikuje vedení firmy se svými zaměstnanci, s tím, jak vedení firmu řídí a jak udržuje ve firmě pracovní kázeň. Za pozornost jistě

Jak je v Česku vnímána práce

stojí fakt, že s komunikací a informovaností ve firmě i se způsobem organizace a řízení je v českém prostředí spokojena více než polovina pracujících, nespokojenost naopak vyjádřilo pouze přibližně 15 % dotázaných. V případě pracovní kázně a zpětné vazby o kvalitě vykonané práce je podíl spokojených ještě větší a dosahuje téměř dvou třetin.

Tabulka 5.7. Položky, které významně skórovaly ve 4. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Komunikace a informovanost ve firmě	0,73
Způsob organizace a řízení ve firmě/organizaci	0,70
Pracovní kázeň ve firmě/organizaci	0,59
Získávání zpětné vazby o kvalitě práce	0,47

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

S charakteristikami práce sdruženými ve čtvrtém faktoru vyjádřili svoji spokojenost častěji podnikatelé a respondenti pracující ve vedoucích funkcích, tedy lidé, kteří mohou mít na komunikaci ve firmě, způsob organizace i pracovní kázeň určitý vliv. Zajímavé je (a autorka pro to nenašla logické vysvětlení), že s položkami sdruženými v tomto faktoru vyjadřovali spokojenost častěji ženy než muži. Podobně jako u výše popsaných faktorů i s těmito charakteristikami práce jsou častěji spokojeni lidé s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (střední s maturitou nebo vysokoškolské).

Položky související s odměnou pracovníka za jeho práci a spravedlností této odměny se sdružily v pátém nalezeném faktoru (viz tabulku 5.8). Na faktor připadlo v rotovaném řešení 5,4 % vyčerpané variance.

Tabulka 5.8. Položky, které významně skórovaly v 5. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Výše platu nebo mzdy	0,75
Stav zaměstnaneckých výhod, bonusů, služeb pro zaměstnance	0,72
Spravedlnost finančního odměňování pracovních výsledků	0,65
Spravedlivost posuzování pracovních výsledků nadřízenými	0,46

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Spokojenost s těmito charakteristikami práce vyjadřovali častěji respondenti, kteří jsou nejen spokojeni s vyšší finanční odměnou za vykonanou práci, ale rovněž častěji považují tuto odměnu za adekvátní a spravedlivou vzhledem ke svým pracovním výsledkům. Firmy, které svým zaměstnancům nabízejí slušný příjem a jejich zaměstnanci jsou se svým platem či mzdou spokojeni, pravděpodobně o své zaměstnance dobře pečují i jinak. Lidé spokojeni se svým platem či mzdou

5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?

jsou totiž významně častěji spokojeni také se stavem zaměstnaneckých výhod, bonusů a služeb pro zaměstnance. Možné ovšem také je, že lidé, kteří mají vysoký příjem, patří mezi zaměstnance na vyšších pozicích ve firemní hierarchii. Tito zaměstnanci tak mohou být pro firmu natolik důležití, že se jim snaží nabídnout nejen vysoký příjem, ale i další výhody.

Spokojenost s položkami uvedenými v tabulce 5.8 vyjadřovali častěji respondenti z vyšších příjmových skupin. Tito dotázaní současně také významně častěji přiznávali, že jim práce poskytuje nejen potřebný příjem, ale dokonce velmi dobrý příjem. Pracující spokojení se svým platem, spravedlností odměňování i zaměstnaneckými výhodami významně častěji také uváděli, že jsou celkově spokojeni se svým pracovním životem a že je jejich práce baví, zajímá a plně uspokojuje. Vyšší podíl spokojených s výše uvedenými charakteristikami práce najdeme mezi živnostníky a podnikateli i mezi lidmi pracujícími na vedoucích pozicích. Větší spokojenost s odměnami za vykonanou práci a jejich spravedlností panovala mezi respondenty s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (střední s maturitou nebo vysokoškolské). Co se týče odvětví, ve kterém daný člověk pracuje, tak nejspokojenější jsou s těmito aspekty práce lidé pracující v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví nebo respondenti vykonávající činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí apod. Spokojenost se stavem zaměstnaneckých výhod, bonusů a služeb souvisela také s členstvím daného respondenta v odborové organizaci. Členové odborů byli s těmito výhodami a bonusy spokojeni významně častěji než nečlenové.

V dalším faktoru se sdružily položky, které souvisí s volným časem respondenta, ať už tento čas věnuje své rodině nebo svým koníčkům a zálibám (viz tabulku 5.9). Faktor v rotovaném řešení vysvětlil 5 % celkové variance. Lidé spokojeni s těmito charakteristikami práce mají zřejmě pocit, že se jim úspěšně daří harmonizovat svůj soukromý a pracovní život. Jinými slovy práce nijak významně nenarušuje jejich soukromou sféru, daří se jim úspěšně rozdělit svůj čas mezi rodinu, koníčky a svoji práci.

Tabulka 5.9. Položky, které významně skórovaly v 6. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Množství prostoru a času na zájmy, koníčky, relaxaci	0,81
Množství prostoru a času na rodinu	0,79
Vyváženost pracovního a soukromého života	0,78

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Spokojenost pracujících s položkami sdruženými v tomto „volnočasovém“ faktoru bude zřejmě do značné míry souviset s přístupem firmy či organizace, kde jsou zaměstnání, k volnému času a rodinné situaci svých zaměstnanců. Sociologické výzkumy, které mapovaly otázky spojené se sladováním rodinného a pracovního života, poukazují na fakt, že rozhodující se lidem jeví pomoc ze strany partnera/partnerky.¹⁴⁹ Určité ústupky za strany zaměstnavatele však k harmonizaci rodinné a pracovní sféry mohou významně přispět. Nejvíce by přitom ekonomicky aktivní rodiče ocenili volnou pracovní dobu a ochotu vedení v práci dohodnout se na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod. Nezanedbatelná část pracujících rodičů by rovněž ocenila možnost pracovat z domova.

Podívejme se, jak tedy vypadá spokojenost s množstvím času a prostoru na rodinu a koníčky a s vyvážeností rodinného a pracovního života v českém prostředí. Téměř dvě třetiny ekonomicky aktivních (63 %) jsou spokojeny s vyvážeností svého pracovního a rodinného života. Nadpoloviční většina respondentů vyjádřila rovněž spokojenost s množstvím prostoru a času na rodinu (56 %) a s množstvím prostoru a času na koníčky a relaxaci (52 %). Zajímavé je, že nespokojena s tím, kolik času má na své záliby a na odpočinek, je téměř pětina pracujících (19 %), s nedostatkem času na rodinu je ale nespokojeno pouze 13 % pracujících.

V podílu spokojených s vyvážeností rodinného a pracovního života překvapivě neexistují významnější rozdíly mezi muži a ženami. Ženy jsou dokonce o něco častěji spokojeny s množstvím prostoru a času na rodinu. S vyvážeností pracovního a rodinného života a s prostorem a časem pro svou rodinu jsou relativně častěji spokojeni lidé žijící v manželství (ženatí a vdané). Se všemi položkami sdruženými v tomto faktoru pak byli o něco spokojenější lidé pracující ve školství. V dotazníku bohužel nebyla otázka, zda má respondent nezaopatřené děti, takže nemůžeme posoudit, zda jsou rodiče více či méně spokojeni než lidé, kteří nezaopatřené děti nemají.

Položky, které významně skórovaly v 7. faktoru, souvisí především se vztahy a se sociálním klimatem na pracovišti (viz tabulku 5.10). Jedná se přitom zejména o vztahy s kolegy, nikoliv o vztahy s nadřízenými. V rotovaném řešení připadlo na tento faktor 4,9 % vyčerpané variance.

Tabulka 5.10. Položky, které významně skórovaly v 7. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Vztahy s kolegy	0,71
Možnost během práce hovořit s kolegy	0,69
Sociální klima a mezilidské vztahy na pracovišti	0,54
Míra fungování neformálních vazeb ve firmě/organizaci, jako jsou známosti, protekce apod.	0,53
Celková pohoda při práci	0,51

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

V tomto faktoru se sdružila jak položka „vztahy s kolegy“, tak i položka „možnost během práce hovořit s kolegy“, které spolu pravděpodobně souvisí. Další analýza potvrdila, že respondenti, kteří mají možnost během své práce hovořit s kolegy, jsou také významně častěji spokojeni se vztahy s kolegy na svém pracovišti a pozitivněji hodnotí i celkové sociální klima a mezilidské vztahy ve svém zaměstnání. Za pozornost jistě stojí skutečnost, že k tomuto faktoru popisujícímu zejména vztahy na pracovišti se přidružila rovněž položka „celková pohoda při práci“. Z analyzovaných dat je patrné, že lidé spokojení se vztahy s kolegy a se sociálním klimatem na svém pracovišti jsou rovněž významně častěji spokojeni s celkovou pohodou při práci. Zdá se tak, že důležitou podmínkou pro to, aby se člověk cítil ve svém zaměstnání „v pohodě“, je, aby v něm panovaly dobré mezilidské vztahy. Spojitost existuje také mezi hodnocením vztahů na pracovišti a celkovou spokojeností respondenta s jeho pracovním životem. Konkrétně můžeme uvést, že 71 % pracujících, kteří jsou spokojeni se vztahy se svými kolegy, je rovněž celkově spokojeno se svým

5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?

pracovním životem. Mezi lidmi, kteří vztahy s kolegy hodnotí negativně, je celkově s pracovním životem spokojena pouze pětina (21 %).

V hodnocení vztahů s kolegy a sociálního klimatu na pracovišti se jednotlivé skupiny pracujících příliš významně nelišily. Významnější roli nehraje velikost firmy, ve které respondent pracuje, věk dotázaného, ani třeba to, zda má nebo nemá ve svém zaměstnání nějaké podřízené. Mírně pozitivněji však vztahy na pracovišti a celkové sociální klima hodnotí ženy než muži. O něco častěji jsou se vztahy na svém pracovišti spokojeni rovněž podnikatelé, kteří mají nějaké zaměstnance. Připomeňme si ještě, že vztahy s kolegy a možnost během práce hovořit s kolegy patřily k těm charakteristikám práce, se kterými respondenti nejčastěji vyjadřovali svoji spokojenost. Vztahy s kolegy zhodnotily kladně tři čtvrtiny respondentů (75 %), s možností hovořit během práce se svými kolegy vyjádřilo spokojenost 73 % oslovených. S mezilidskými vztahy a celkovým sociálním klimatem na pracovišti již panovala spokojenost o poznání menší, i když i zde tvořil podíl spokojených 61 %, a nespokojenost vyjádřilo pouze 11 % dotázaných.

V osmém faktoru se sdružily tři položky, které nějakým způsobem souvisí s jistotou zaměstnání a rovněž s možností toto zaměstnání změnit (viz tabulku 5.11). V rotovaném řešení vysvětloval tento faktor 4,6 % celkové variance. Respondenti, kteří vyjádřili spokojenost s položkami, které tento faktor tvoří, jsou na jedné straně častěji spokojeni s jistotou svého zaměstnání, na druhé straně však pozitivněji hodnotí rovněž své možnosti a šance uplatnit se na pracovním trhu a své příležitosti ke změně zaměstnání.

Tabulka 5.11. Položky, které významně skórovaly v 8. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Příležitosti ke změně zaměstnání (tj. možnosti najít si jinou práci, nikoliv být povýšen)	0,78
Možnosti a šance uplatnění na trhu práce	0,74
Jistota současného zaměstnání	0,56

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Spokojenost s položkami sdruženými v tomto osmém faktoru vyjadřovali významně častěji podnikatelé a živnostníci, vyšší odborní zaměstnanci a lidé pracující ve vedoucích funkcích, kteří mají ve svém zaměstnání nějaké podřízené. Z hlediska oborů pak s jistotou svého zaměstnání a možností své zaměstnání změnit jsou relativně nespokojenější zaměstnanci v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví. Vyšší podíl spokojených nalezneme rovněž mezi lidmi, kteří nebyli nikdy nezaměstnaní. S jistotou zaměstnání a se svými možnostmi a šancemi uplatnit se na trhu práce jsou více spokojeni lidé s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (střední s maturitou nebo vysokoškolské). S příležitostmi ke změně svého současného zaměstnání jsou pak významně častěji spokojeni ekonomicky aktivní se vzděláním vysokoškolským. Souvislost existuje také mezi spokojeností respondenta s těmito charakteristikami práce a jeho příjmem. Obecně můžeme říct, že s jistotou zaměstnání, s možností zaměstnání změnit a se svými šancemi uplatnit se na pracovním trhu jsou častěji spokojeni lidé z vyšších příjmových skupin. S příležitostmi změnit své zaměstnání

vyjadřovali svoji spokojenost relativně častěji mladí oslovení (ve věkové kategorii od 15 do 29 let) a respondenti žijící v Praze.

Nespokojeni s jistotou svého zaměstnání a svými šancemi na trhu práce jsou naopak častěji lidé pracující v dělnických profesích, pracovníci z nižších příjmových skupin, kteří hodnotí svoji životní úroveň jako špatnou. Větší podíl nespokojených najdeme rovněž mezi lidmi, kteří nemají ve svém zaměstnání žádné podřízené, a mezi oslovenými, kteří již mají osobní zkušenost s nezaměstnaností. Větší nespokojenost je patrná také u pracovníků, kteří ve svém současném zaměstnání pracují teprve krátce (méně než 2 roky). Své šance uplatnit se na trhu práce a své příležitosti ke změně zaměstnání hodnotí negativněji lidé ve věkové kategorii od 45 do 59 let a rovněž respondenti se základním vzděláním. Příležitosti ke změně svého zaměstnání hodnotí výrazně negativněji ženy než muži.

Nespokojenost s jistotou svého zaměstnání a šancemi na jeho změnu tedy častěji vyjadřovali respondenti, kteří by v případě ztráty svého současného zaměstnání měli větší problémy nalézt zaměstnání nové. Jedná se především o lidi s nižším stupněm dosaženého vzdělání, kteří vykonávají dělnické profese. Tito respondenti také významně častěji již byli v minulosti alespoň jednou nezaměstnaní. Lidé, kteří jsou spokojeni s jistotou svého zaměstnání, a pravděpodobně se tolik neobávají, že by ho mohli ztratit, současně lépe hodnotí své šance na trhu práce a své příležitosti ke změně současného zaměstnání. Naopak lidé, kteří s jistotou svého zaměstnání spokojeni nejsou, a kteří se tedy pravděpodobně ztráty svého zaměstnání obávají, zároveň také negativně hodnotí své šance na nalezení zaměstnání nového.

Připomeňme si ještě, že aspekty práce sdružené v tomto faktoru patří k těm, se kterými nejčastěji panuje v českém prostředí nespokojenost. Konkrétně příležitost ke změně zaměstnání hodnotí negativně 41 % ekonomicky aktivních a spokojenost vyjádřila pouze o málo více než čtvrtina pracujících (28 %). Příležitost ke změně zaměstnání se tak stala nejhůře hodnocenou charakteristikou ze všech sledovaných. Se svými možnostmi uplatnit se na trhu práce je spokojena necelá polovina pracujících (48 %). Relativně nejlépe ze tří položek sdružených v tomto faktoru hodnotili respondenti jistotu svého zaměstnání, když s ní vyjádřily spokojenost téměř dvě třetiny pracujících (63 %).

Další faktor v sobě sdružil položky, které charakterizují výskyt negativních jevů na pracovišti respondenta. Respondenti se v těchto položkách vyjadřovali ke své spokojenosti s výskytem šikany, fyzického a psychického násilí na svém pracovišti (viz tabulku 5.12). Faktor v rotovaném řešení vysvětlil 4,3 % celkové variance. Jak již bylo uvedeno v předcházející části textu, spokojenost s výskytem všech tří extrémních projevů negativních vztahů na pracovišti spolu vzájemně souvisí. Ekonomicky aktivní nespokojení s výskytem šikany na svém pracovišti také významně častěji negativně hodnotí výskyt psychického a fyzického násilí.

Tabulka 5.12. Položky, které významně skórovaly v 9. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Úroveň výskytu šikany na pracovišti	0,89
Úroveň výskytu fyzického násilí na pracovišti	0,83
Úroveň výskytu psychického násilí (mobbing) na pracovišti	0,77

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?

Podíl pracujících, kteří vyjadřují s těmito charakteristikami práce nespokojenost, je poměrně nízký. S úrovní výskytu psychického násilí je nespokojena desetina ekonomicky aktivních, s úrovní výskytu šikany 7 % a s úrovní výskytu fyzického násilí 4 % pracujících. V analyzovaných datech se nepodařilo identifikovat skupiny pracujících, které by si na výskyt těchto negativních jevů stěžovaly významně častěji než skupiny jiné. Možná vysvětlení se nabízejí dvě. V analyzovaném vzorku mohl být podíl pracovníků, kteří mají se šikanou a násilím na pracovišti osobní zkušenost, příliš malý na to, aby tuto skupinu bylo možné blíže identifikovat a popsat. Možné však také je, že s těmito negativními jevy se mohou potkávat velmi různé skupiny pracujících, nezávisle např. na jejich vzdělání, velikosti podniku, ve kterém pracují, odvětví apod.

Také v desátém nalezeném faktoru se sdružily 3 položky. Tentokrát jde o charakteristiky práce související s působením odborů na pracovišti (viz tabulku 5.13). V rotovaném řešení připadlo na tento faktor 4,3 % vysvětlené variance.

Tabulka 5.13. Položky, které významně skórovaly v 10. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Stav odborové organizace na pracovišti	0,88
Možnost odborově se organizovat	0,87
Kolektivní vyjednávání ve firmě/organizaci	0,75

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Jak již bylo zmíněno, spokojenost s položkami sdruženými v tomto faktoru souvisí především s tím, zda na pracovišti dotázaného odbory působí a zda je respondent jejich členem. Spokojenost se stavem odborové organizace, možností odborově se organizovat i s kolektivním vyjednáváním ve firmě vyjadřovali častěji respondenti, na jejichž pracovišti odbory působí a kteří jsou sami jejich členy. Z hlediska odvětví pak větší podíl spokojených s těmito charakteristikami práce nalezneme ve školství.

Připomeňme si ještě, že v porovnání s jinými posuzovanými charakteristikami práce panovala s položkami sdruženými v tomto faktoru o něco větší nespokojenost a podíl spokojených naopak nedosahoval ani jedné poloviny dotázaných. Relativně nejhůře z těchto tří charakteristik práce hodnotili dotázaní stav odborové organizace na svém pracovišti. Spokojena s ním byla jen třetina ekonomicky aktivních (35 %), nespokojena pak přibližně pětina (20 %). Kolektivní vyjednávání ve své firmě či organizaci kladně zhodnotila více než třetina oslovených (37 %), nespokojena byla jedna pětina (20 %). Relativně nejlépe z těchto tří oblastí dopadla možnost odborově se organizovat (spokojeno 41 % dotázaných, nespokojeno 16 %).

Jedenáctý faktor souvisí s firemní kulturou daného podniku, se souladem osobních a firemních hodnot a sounáležitostí pracovníka s firmou, ve které pracuje (viz tabulku 5.14). Tento faktor v rotovaném řešení vysvětluje 3,9 % vyčerpané variance. Lidé spokojeni s položkami sdruženými v tomto faktoru mají pocit, že mohou být na firmu, ve které pracují, hrdí, cítí s ní jistou sounáležitost a jejich osobní hodnoty a hodnoty dané firmy jsou v souladu.

Tabulka 5.14. Položky, které významně skórovaly v 11. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Možnost být na firmu/organizaci hrdý	0,70
Pocit sounáležitosti s firmou/organizací	0,60
Soulad osobních a firemních hodnot	0,57

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Spokojenost s firemními hodnotami a s pocitem sounáležitosti se svou firmou vyjadřovali významně častěji podnikatelé, vedoucí pracovníci a vyšší odborní zaměstnanci. Významnou roli v hodnocení těchto položek hraje také dosažené vzdělání respondenta. Se všemi třemi aspekty práce uvedenými v tabulce 5.14 vyjadřovali spokojenost častěji respondenti s vysokoškolským vzděláním. Se svou sounáležitostí s firmou a s možností být na svou firmu hrdý jsou významně častěji spokojeni také lidé se středním vzděláním s maturitou. Podíl spokojených se lišil také v různých příjmových skupinách. Obecně můžeme říct, že hrdost na firmu, sounáležitost s ní i soulad svých a firemních hodnot pocítují častěji lidé z vyšších příjmových kategorií. Co se týče odvětví, ve kterém respondent pracuje, pak nejvíce spokojeni byli s položkami tvořícími tento faktor pracovníci ve školství, v peněžnictví a pojišťovnictví a respondenti vykonávající činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí apod. Lidé spokojení s těmito charakteristikami práce jsou rovněž významně častěji celkově spokojeni se svým pracovním životem. Oslovení spokojení s možností být hrdý na svou firmu, s pocitem sounáležitosti s firmou a se souladem firemních a osobních hodnot významně častěji charakterizují svoji vlastní práci jako pestrou a různorodou, fyzicky snadnou, ale psychicky náročnou.

Skutečnost, že hrdost na svou firmu a soulad firemních hodnot s hodnotami vlastními pocítují častěji podnikatelé, není nijak překvapivá. Lidé, kteří si svou firmu sami vybudovali, jsou na ni samozřejmě velmi často hrdí. Zároveň do ní vtělili své osobní hodnoty. Zajímavé však je, že spokojenost s těmito aspekty práce vyjádřili častěji rovněž lidé pracující ve vedoucích funkcích a vyšší odborní zaměstnanci. Zdá se tedy, jako by hrdost na firmu a pocit sounáležitosti s firmou souvisel spíše s postavením daného pracovníka ve firmě a s konkrétní prací, kterou vykonává, než s tím, v jaké konkrétní firmě daný člověk pracuje. Pravděpodobně neplatí představa, že by v určitých firmách, které dbají o své zaměstnance, všichni pracovníci cítili hrdost na tuto firmu a měli pocit sounáležitosti s ní. Naopak jako pravděpodobnější se zdá, že hrdost na firmu a pocit sounáležitosti je charakterističtější pro pracovníky na vyšších pozicích v dané firmě a je naopak méně častý u pracovníků na nižších pozicích.

Také s položkami sledovanými v tomto faktoru výrazně převažovala spokojenost nad nespokojeností. Přesto podíl spokojených nedosahoval u všech tří položek ani jedné poloviny (podíl spokojených se pohyboval v rozmezí od 46 do 49 %). Nespokojení však tvořili jen o málo více než desetinu oslovených (podíl nespokojených se pohyboval v rozmezí od 12 do 14 %).

Položky sdružené v předposledním, 12. faktoru, souvisí především s technickým a technologickým vybavením pracoviště. Lidé, kteří jsou s ním spokojeni, také významně častěji vyjadřují spokojenost s možností používání výpočetní techniky a internetu pro svoji práci. V rotovaném řešení připadá na tento faktor 3,3 % vysvětlené variance.

5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?

Tabulka 5.15. Položky, které významně skórovaly ve 12. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Míra používání internetu pro práci	0,71
Míra práce s výpočetní technikou	0,70
Technické a technologické vybavení pracoviště	0,60

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Nejvýznamnější rozdíly v hodnocení spokojenosti s používáním výpočetní techniky a internetu pro práci a s technickým a technologickým vybavením pracoviště panovaly mezi respondenty s různým stupněm dosaženého vzdělání. Významně vyšší spokojenost s těmito charakteristikami práce přitom vyjadřovali respondenti se středním vzděláním s maturitou či vzděláním vysokoškolským. Nijak překvapivé není zjištění, že tito dotázaní zároveň dosahují v zaměstnání vyšších příjmů. Výraznější rozdíly ve spokojenosti s těmito aspekty práce ve však neprojevíly ani mezi muži a ženami, ani mezi jednotlivými věkovými skupinami. Výjimku představuje pouze spokojenost s mírou práce s výpočetní technikou. S tou jsou překvapivě častěji spokojeni ekonomicky aktivní z nejvyšší věkové kategorie, tedy od 45 do 59 let.

Spokojenost s technickými a technologickými charakteristikami své práce vyjadřuje poměrně velká část pracujících. Sedm z deseti ekonomicky aktivních je spokojeno s mírou práce s výpočetní technikou. S technickým a technologickým vybavením pracoviště vyjádřilo spokojenost 64 % oslovených a 62 % bylo spokojeno s mírou používání internetu pro svou práci. Právě s mírou používání internetu pro práci panovala ze všech tří těchto charakteristik práce nejčastěji nespokojenost. Nespokojeno je podle svých slov 16 % pracujících.

Poslední faktor byl tvořen pouze jedinou položkou. Ta pravděpodobně představuje velmi specifickou charakteristiku práce, která s ostatními nijak významně nesouvisí. Touto „výlučnou položkou“ je vzdálenost místa výkonu práce od bydliště, tedy dojíždění (viz tabulku 5.16). Poslední faktor už vysvětlil pouze 2,4 % celkové variance. Spokojenost či nespokojenost s touto položkou nemá pravděpodobně významnější vazbu na spokojenost či nespokojenost s dalšími charakteristikami práce. Spokojenost s tímto aspektem práce byla poměrně velká, spokojeny s dojížděním jsou téměř tři čtvrtiny pracujících (73 %), nespokojenost vyjádřilo 12 % dotázaných.

Tabulka 5.16. Položka, která významně skórovala ve 13. faktoru

Položky	Faktorové zátěže
Vzdálenost místa výkonu práce od bydliště (dojíždění)	0,64

Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

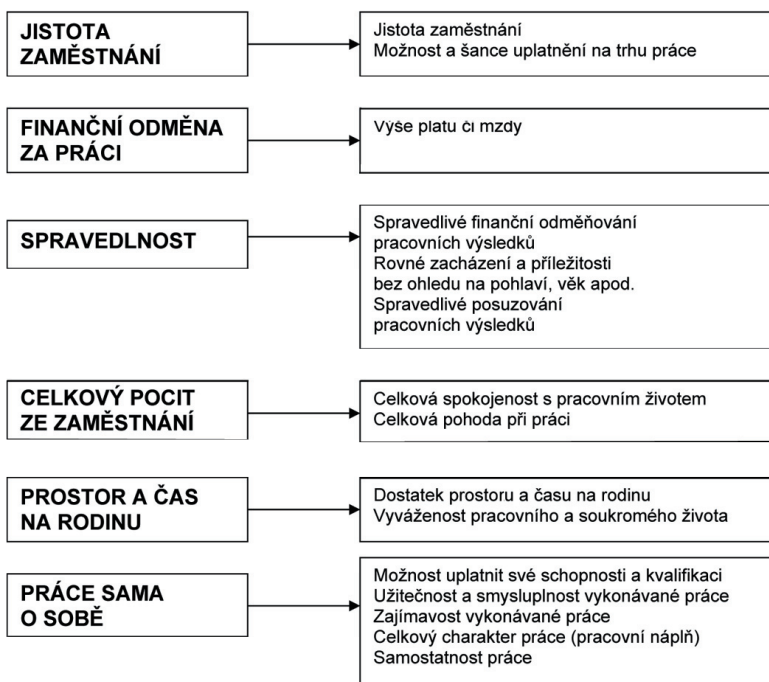
Spokojenost se vzdáleností místa výkonu práce od místa bydliště vyjadřují významně častěji samostatně výdělečně činní bez zaměstnanců. Větší podíl nespokojených naopak najdeme mezi obyvateli nejmenších obcí (do 800 obyvatel).

5.4. Naplňuje zaměstnání naše představy?

V této části budeme srovnávat výsledky uveřejněné v této a předcházející kapitole. Shrňeme si tedy závěry vyplývající z šetření Kvalita pracovního života a pokusíme se jednotlivé dílčí informace vzájemně více propojit. Budeme především hledat odpovědi na otázku vztahu důležitosti jednotlivých aspektů práce a spokojenosti respondentů s těmito aspekty. Jsou lidé spíše spokojeni s tím, co je pro ně důležité? Které aspekty práce jsou hlavním zdrojem nespokojenosti?

Ve výzkumu Kvalita pracovního života, který byl výsledkem spolupráce Výzkumného ústavu bezpečnosti práce a Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, jsme oslovené občany požádali, aby posoudili důležitost 66 různých charakteristik práce (viz část 4.2 a 4.3). Nespokojili jsme se však jen s posouzením těchto charakteristik a respondenty jsme dále vyzvali, aby ze všech uvedených aspektů práce vybrali 3, které jsou pro kvalitu jejich pracovního života nejdůležitější.¹⁵⁰ Aspekty práce, které mezi tři nejdůležitější charakteristiky zařadilo více než 5 % dotázaných, můžeme rozdělit do několika skupin (viz schéma 5.1).

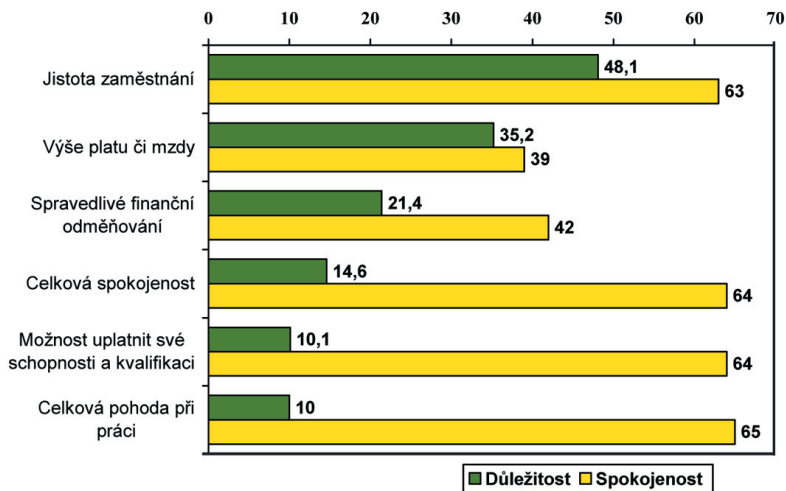
Schéma 5.1. Aspekty práce, které jsou nejdůležitější pro kvalitu pracovního života



Podívejme se nyní, jak spokojeni jsou pracující s charakteristikami práce, které označili za nejdůležitější (viz graf 5.2). V grafu jsou uvedeny pouze položky, které mezi tři nejdůležitější aspekty práce zařadilo více než 10 % dotázaných.

5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?

Graf 5.2. Srovnání důležitosti a spokojenosti s různými charakteristikami práce – 1. část (údaje v %)



Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Poznámka: Do grafu jsou zaneseny procentuální podíly respondentů, kteří danou položku uvedli mezi třemi nejdůležitějšími aspekty práce, a procentuální podíl respondentů, kteří uvedli, že jsou s danou charakteristikou práce „velmi spokojeni“ či „spíše spokojeni.“

Jak už bylo uvedeno v předcházejících kapitolách, nejdůležitějšími charakteristikami práce jsou jistota zaměstnání, výše finanční odměny a její spravedlnost. Nejčastějším zdrojem nespokojenosti z těchto tří charakteristik práce je výše platu či mzdy. Podíl spokojených i nespokojených pracovníků s výší mzdy či platu je prakticky shodný (spokojeno je 39 %, nespokojeno 38 %). Přes vysokou důležitost, kterou lidé výši svého platu či mzdy připsávají, jich více než třetina není s finanční odměnou za svou práci spokojena. Se spravedlností finančního odměňování za vykonanou práci je spokojeno 42 % ekonomicky aktivních Čechů, nespokojena je téměř třetina (31 %). Obě položky spolu přitom velmi významně souvisí. Oslovení, kteří vyjádřili spokojenost s výší svého platu či mzdy, byli také v 83 % případů spokojeni se spravedlností finančního odměňování svých pracovních výsledků. Naopak pouze 2 % oslovených, kteří jsou nespokojeni s výší svého platu či mzdy, považuje finanční odměňování svých pracovních výsledků za spravedlivé.

Podívejme se ještě na vazbu spokojenosti s výší platu či mzdy a celkovou spokojeností dotázaného s jeho pracovním životem. Mezi pracovníky spokojenými se svým platem či mzdou výrazně převažují lidé celkově spokojení s pracovním životem (tvoří 89 %). Pokud je tedy člověk spokojen se svým platem, je velmi pravděpodobně (v devíti případech z deseti) také celkově spokojen se svým pracovním životem. Za pozornost jistě stojí skutečnost, že lidé, kteří výši svého platu či mzdy považují za důležitou, jsou s ní ve svém současném zaměstnání významně častěji nespokojeni. Připomeňme si, že i další analýzy prezentované v této publikaci poukázaly na to, že lidé vykonávající své zaměstnání především kvůli příjmu, zároveň významně častěji nejsou s výší svého platu či mzdy spokojeni.

Vraťme se ale k jistotě zaměstnání, kterou téměř polovina ekonomicky aktivních zařadila mezi tři aspekty práce, které jsou pro kvalitu jejich pracovního života nejdůležitější. S jistotou svého

zaměstnání jsou v současnosti spokojeny téměř dvě třetiny pracujících (63 %), nespokojenost jich vyjádřilo 15 %. Jistota zaměstnání je tedy tím nejdůležitějším, co lidé ve svém pracovním životě hledají, a na základě analýzy dat z našeho šetření můžeme říct, že ve většině případů ji rovněž nalézají. Z další analýzy rovněž vyplynulo, že lidé, kteří považují jistotu svého zaměstnání za důležitou, jsou současně významně častěji spokojeni s jistotou svého současného zaměstnání. Můžeme tedy říct, že jejich současné zaměstnání v tomto ohledu naplňuje jejich očekávání.

Vzhledem k důležitosti, kterou respondenti jistotě zaměstnání přisoudili, se dá předpokládat, že lidé nespokojení s jistotou svého zaměstnání budou negativně hodnotit celý svůj pracovní život. Data tuto domněnku potvrzují. 78 % respondentů, kteří jsou spokojeni s jistotou svého zaměstnání, je celkově spokojeno se svým pracovním životem. Mezi respondenty, kteří s jistotou svého zaměstnání spokojeni nejsou, najdeme pouze 29 % těch, kteří svůj pracovní život celkově hodnotí kladně.

Velmi zajímavý je vztah jistoty zaměstnání a pozice v zaměstnání respondenta. Spokojenost s jistotou svého zaměstnání totiž významně častěji vyjadřují lidé pracující ve vedoucích funkcích a podnikatelé, menší podíl spokojených najdeme mezi pracovníky v dělnických profesích. Zdá se tak, že podnikání je v českém prostředí vnímáno jako jistější než dělnická práce.

S jistotou zaměstnání do jisté míry mohou souviset také možnosti člověka uplatnit se na trhu práce v případě, že o své zaměstnání přijde nebo pokud v něm není spokojen. A právě příležitost ke změně zaměstnání hodnotí negativně čtyři z deseti ekonomicky aktivních (41 %) a pozitivně pouze o málo více než čtvrtina (28 %). Příležitost ke změně zaměstnání se tak stala nejhůře hodnoceným aspektem práce. Je tedy možné, že lidé si tolik považují jistotu zaměstnání právě proto, že v případě jeho ztráty nemají podle svého názoru příliš mnoho příležitostí k nalezení zaměstnání nového a velmi pravděpodobně by se tedy stali nezaměstnanými. S trochou nadsázky tedy můžeme říct, že pro české občany je velmi důležité, jaké zaměstnání vykonávají, ale nedůležitější je vůbec nějaké zaměstnání mít a nezůstat nezaměstnaný.

Níjak překvapivě asi není zjištění, že velkou důležitost přikládají ekonomicky aktivní celkovému pocitu, který mají ze svého pracovního života, tedy celkové spokojenosti s ním a celkové pohodě při práci. Na tomto místě můžeme rovněž konstatovat, že většina pracujících se ve svém zaměstnání cítí dobře a celkově je s ním spokojena, při práci má dokonce pocit pohody. Nezapomínejme však, že převaha spokojených pracovníků v žádném případě neznamená, že jsou se svým pracovním životem spokojeni všichni. Pro příklad uveďme, že nekvalifikovaných dělníků je s pracovním životem spokojena jen o málo více než čtvrtina (28 %), kvalifikovaných dělníků je spokojena necelá polovina (48 %).

Více než desetina dotázaných v našem výzkumu uvedla, že mezi tři aspekty práce, které jsou pro kvalitu jejich pracovního života nejdůležitější, patří rovněž možnost uplatnit své schopnosti a kvalifikaci. Toto přání většině ekonomicky aktivních jejich zaměstnání plní, neboť téměř dvě třetiny dotázaných (64 %) uvedly, že jsou spokojeni s možnostmi uplatnit své schopnosti a kvalifikaci ve svém zaměstnání. S možnostmi uplatnit své schopnosti a kvalifikaci jsou častěji spokojeni lidé, kteří tento aspekt své práce považují za důležitý.

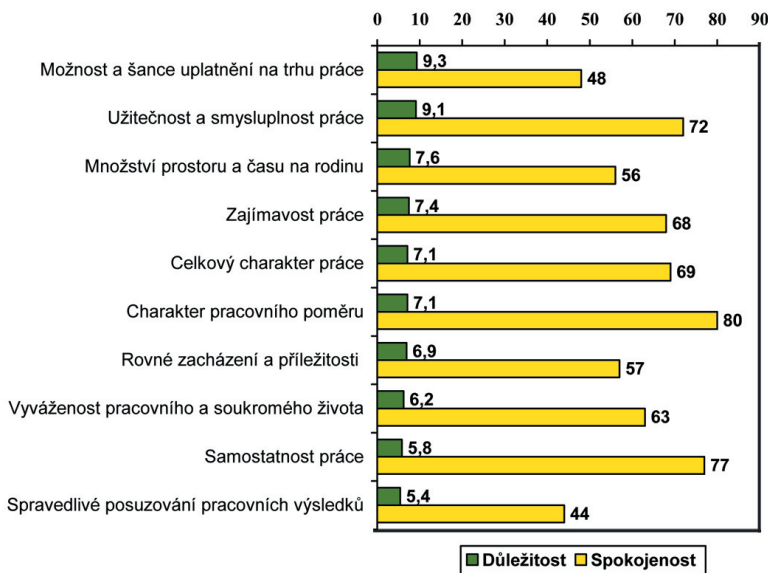
Dosavadní výsledky analýzy napovídají, že lidé hledají především takovou práci, která bude splňovat jejich očekávání, která bude mít ty atributy, které považují za důležité. Proto jsou lidé ve většině případů více spokojeni s těmi charakteristikami práce, které označili za důležité. Zatím jedinou výjimku z popsáného trendu představuje položka „výše platu či mzdy“. Zdá se tak, že pro

5. S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?

lidí, kteří považují vyšší finanční odměny za svou práci za důležitou, je přesto obtížné najít práci, která by jim jejich přání splnila.

Graf 5.3 představuje položky, které mezi 3 nejdůležitější aspekty své práce zařadilo více než 5 % dotázaných.

Graf 5.3. Srovnání důležitosti a spokojenosti s různými charakteristikami práce – 2. část (údaje v %)



Zdroj: výzkum Kvalita pracovního života.

Poznámka: Do grafu jsou zaneseny procentuální podíly respondentů, kteří danou položku uvedli mezi třemi nejdůležitějšími aspekty práce, a procentuální podíl respondentů, kteří uvedli, že jsou s danou charakteristikou práce „velmi spokojeni“ či „spíše spokojeni.“

Z aspektů práce, které mezi tři nejdůležitější zařadilo více než 5 % oslovených, panuje nejmenší spokojenost se spravedlností v zaměstnání a s možnostmi věnovat se svému rodinnému životu. Co se týče spravedlnosti v zaměstnání, tak přibližně čtvrtina pracujících vyjádřila nespokojenost s tím, jak nadřazený posuzuje jejich pracovní výsledky. Rovné zacházení a rovné příležitosti bez ohledu na pohlaví, věk apod. ve svém podniku podrobilo kritice 14 % dotázaných. U obou zmíněných položek ale platí, že respondenti, kteří je považovali za důležité, jsou s nimi ve svém zaměstnání také častěji spokojeni.

Možnosti věnovat se mimo své zaměstnání také své rodině hodnotila kladně více než polovina ekonomicky aktivních. Nespokojenost s množstvím času a prostoru na svou rodinu, které jim zaměstnání poskytuje, vyjádřilo 14 % respondentů, s vyvážeností pracovního a soukromého života je nespokojena desetina pracujících. I zde ovšem platí, že lidé považující tyto aspekty práce za důležité jsou s nimi významně častěji spokojeni.

5.5. Jak vypadá spokojený pracovník?

Pokusme se na tomto místě alespoň stručně shrnout vše, co jsme si na předcházejících stránkách řekli o pracovní spokojenosti. Charakterizujeme si tedy nyní, jak vlastně vypadá takový „průměrný český spokojený pracovník“, jakou práci vykonává, co ho v ní těší a co mu naopak vadí.

Spokojené pracovníky jejich práce baví, uspokojuje a naplňuje. Práce, která je zdrojem spokojenosti, je obvykle pestrá, různorodá. Lidé jsou s prací spokojeni, i když je psychicky namáhavá. Fyzicky náročná práce ale obvykle s pocitem spokojenosti spojena není. Spokojení jsou spíše lidé, jejichž práce je fyzicky snadná.

Nelze jednoznačně identifikovat charakteristiku práce, která by byla rozhodující pro to, zda se člověk ve svém zaměstnání cítí spokojen či nikoliv. Ekonomicky aktivní čeští občané, kteří jsou se svým pracovním životem spokojeni, zpravidla hodnotí lépe všechny charakteristiky svého zaměstnání. Naopak lidé nespokojení se svým pracovním životem hodnotí kriticky i jednotlivé charakteristiky své práce a významně častěji s nimi vyjadřují nespokojenost.

Obecně můžeme říct, že spokojení s pracovním životem i jednotlivými aspekty svého zaměstnání bývají zpravidla pracující s vyšším stupněm dosaženého vzdělání, tedy absolventi středních škol s maturitou nebo škol vysokých. Ve většině sledovaných aspektů platilo, že čím vyšší vzdělání daný respondent má, tím je pravděpodobnější, že je spokojený. Významně se v hodnocení jednotlivých charakteristik práce také projevovalo postavení daného člověka v zaměstnání. Obecně spokojenější jsou se svou prací podnikatelé a živnostníci. Větší podíl spokojených však také najdeme mezi lidmi na vyšších pozicích ve firemní hierarchii, tedy zejména mezi vedoucími pracovníky. Vzhledem k tomu, že spokojení jsou zpravidla lidé vzdělanější a na vyšších pozicích, není nijak překvapivé, že prakticky se všemi charakteristikami práce jsou častěji spokojeni lidé z vyšších příjmových skupin. Překvapivé malé rozdíly v podílu spokojených a nespokojených pracovníků jsou v naprosté většině sledovaných aspektů mezi ekonomicky aktivními muži a ženami, mezi lidmi různých věkových kategorií a mezi pracovníky různých velikých firem.

V žádném případě však těmito řádky netvrdíme, že mezi řadovými zaměstnanci s nižším stupněm dosaženého vzdělání nejsou lidé, které jejich práce baví, uspokojuje, naplňuje. Tak tomu skutečně není. Připomeňme si, že s naprostou většinou sledovaných aspektů práce (pouze s jedinou výjimkou) převažoval podíl spokojených nad podílem nespokojených a v 15 ze všech 66 sledovaných položek byl dokonce podíl spokojených pracovníků větší než 70 %.

Analyzovaná data napovídají, že čeští pracovníci hledají zaměstnání, které naplní jejich představy. Jinými slovy touží po práci, která bude mít ty charakteristiky, které považují za důležité, a ve většině případů tuto práci také nalézají. Výjimku z této tendence představuje příjem. Lidé, pro které je výše platu či mzdy důležitá, totiž velmi často nejsou se svým současným příjmem spokojeni.

Tuto kapitolu můžeme uzavřít optimisticky. Výrazná převaha českých pracovníků je se svým zaměstnáním celkově spokojena a pozitivně hodnotí i jeho jednotlivé charakteristiky. Tím, co pracující nejvíce trápí, je situace na českém trhu práce (který nenabízí dostatek příležitostí pro změnu zaměstnání). Větší nespokojenost vyvolává také odměňování za vykonanou práci a možnosti kariérového postupu.

Poznámky:

¹⁴⁴ Znění otázky: „Do jaké míry jste celkově spokojen se svým pracovním životem?“

¹⁴⁵ Znění otázky: „Nyní se zaměříme na Vaši reálnou situaci, a to podle stejných položek, jaké jste hodnotil/a před chvílí. Tentokrát mi však prosím u každé z nich řekněte, jak jste s ní Vy osobně spokojen/a v případě Vaší hlavní výdělečné činnosti.“ Škála odpovědí: „velmi spokojen“, „spíše spokojen“, „ani spokojen, ani nespokojen“, „spíše nespokojen“, „velmi nespokojen“.

¹⁴⁶ Pod pojmem mobbing byly ve výzkumu chápány všechny formy společenské šikany spolupracovníka, kterými může být ovlivněn psychický, ale i fyzický stav poškozeného. Projevy mobbingu začínají posměchem a pomluvami, ale mohou končit až fyzickým ubližováním.

¹⁴⁷ Podrobnější informace lze najít v tiskové zprávě CVVM „Jak bychom postupovali při ztrátě zaměstnání?“, která byla zveřejněna na webové stránce CVVM (www.cvvm.cas.cz) dne 27. června 2005.

¹⁴⁸ Znění otázky: „Když posoudíte Váš měsíční příjem, jste zaplacen mnohem méně, než si zasloužíte; o něco méně, než si zasloužíte; zhruba tolik, kolik si zasloužíte; více, než si zasloužíte?“

¹⁴⁹ Prezentované výsledky vycházejí z šetření CVVM z března 2004, které bylo realizováno ve spolupráci s oddělením Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR.

¹⁵⁰ Otázka: „Z výše uvedených aspektů práce uveďte tři, které jsou pro kvalitu Vašeho pracovního života nejdůležitější, a to v pořadí od nejdůležitějšího.“

6. Metodologické aspekty zkoumání kvality pracovního života

Jiří Vinopal

6.1. Metodologický rámec projektu

Metodologie zkoumání komplexních fenoménů, jako je například veřejné zdraví, ekonomické postavení obyvatel nebo kvalita života, vyžaduje na jedné straně diferencovaný přístup v případě jejich komplexního postižení, na druhé straně se nemůže vyhnout razantnímu zjednodušení v okamžicích snahy o rychlé zhodnocení. Nejinak je tomu v případě zkoumání problematiky kvality pracovního života, kterou lze v tomto smyslu zařadit do trendu konstrukce a sledování sociálních indikátorů.¹⁵¹ Smyslem těchto agregovaných statistik je postihnout neobyčejně komplexní sociální fenomény co nejmenším počtem číselných údajů a ty pak regionálně a časově srovnávat. Snaha o měření kvality pracovního života již k tomuto cíli v zahraničí nějakou dobu směřuje [Sirgy et al. 2001], Česká republika se do tohoto proudu zařazuje projekty, které nedávno proběhly a které probíhají v současné době.

Přijetí sociálních indikátorů jako adekvátních měřitek společenských jevů není po právu zcela jednomyslné. Na jedné straně jde o jednoduchou, srozumitelnou, souhrnnou informaci, často založenou na kvalitně připravených teoretických a empirických podkladech, na druhé straně nemůže kritickému oku uniknout ono radikální zjednodušení, kterého se dopouštějí. Redukce různorodé sociální reality do řeči čísel – jeden z nejkritizovanějších momentů kvantitativní metodologie sociálních věd – v tomto případě dosahuje extrémní polohy: dochází až na úroveň jediného údaje, osamocенého data zastupujícího oblast tak nedozírnou, jako je například veřejné zdraví.

Vedle sledování sociálních indikátorů je dalším výrazným trendem současného sociálního výzkumu snaha o mezinárodní komparace; ostatně zkoumání kvality pracovního života se tímto směrem ubírá také. Přinejmenším v pracovní oblasti je důvod tohoto směřování zřejmý: postupující globalizace a v jejím rámci pak zejména působení nadnárodních organizací, které svými vstupy do lokálních ekonomik ovlivňují zdejší pracovní trh a pracovní podmínky. Díky těmto procesům různé části světa získávají zřetelné analogie a nasadě je snaha o komparaci podmínek, reálných působení a výsledků. Současně lze ovšem pochybovat o tom, že konvergence pracovních podmínek (reprezentovaná koneckonců většinou jen omezeným počtem nadnárodních společností, či dokonce pouze jejich jménem) přináší takové přiblížení v dalších oblastech života společnosti, jaké by bylo zapotřebí pro bezproblémovou realizaci kvantitativních srovnávacích výzkumů. Kromě aspektu radikální redukce sledovaného jevu tak ke zkoumání sociálních indikátorů přistupují další metodologické problémy, tentokrát spíše na úrovni interpretace. Nelze se domnívat, že srovnávací zkoumání kvality pracovního života by netrpělo stejnými neduhy, jako jakýkoli jiný mezinárodní komparativní výzkum [Harkness, Van de Vijver, Mohler 2003; Jowell

1998]. Problémy s různým vnímáním světa, kulturním pozadím, lokálními zvyklostmi, odlišnými hodnotovými strukturami a v neposlední řadě i jazykové bariéry jsou i v této tematické oblasti vážnými tématy k zamyšlení.

Přes všechny kritické výtky stran metodologických nedostatků však není třeba na podobné úkoly rezignovat. Při vědomí všech omezení může být i ne zcela dokonalý údaj cenným informačním materiálem. Kupříkladu časové srovnávání zavedeného a ověřeného indikátoru na úrovni jedné společnosti je nepochybně vysoce informativním údajem, relevantní informace může přinést i vzájemné porovnání vývojových trendů v různých zemích nebo částech světa. Kromě toho, málokterý výzkum má za cíl produkci jediného ukazatele, většinou je spíše vedlejším produktem jinak komplexně pojatého výzkumného projektu. Zainteresovaní odborníci tak nemívají k dispozici pouze bezrozměrný číselný údaj, mohou za ním najít řadu reálně zkoumaných dimenzí stejně jako kontrolovat regionální či jinak demograficky, sociálně nebo kulturně definovanou variabilitu. Zkoumání komplexních sociálních jevů, a kvality pracovního života nevyjímaje, nebývá kromě toho redukováno na aplikaci jediné metodologie, kvantitativní výzkum formou standardizovaného dotazníku bývá jen jedním z mozaiky přístupů. Celkový obraz sledované skutečnosti vzniká až jejich kombinací.

V případě sledování kvality pracovního života je s úspěchem využíváno například techniky případových studií, která se detailně věnuje jednomu vybranému objektu, např. jednomu výrobnímu závodu, organizaci. Tohoto zástupce určité kategorie se přitom snaží analyzovat z co největšího množství stran a dimenzí, nahlížet na něj z nejrůznějších úhlů. Kromě standardizovaných, nestandardizovaných nebo i čistě neformálních rozhovorů s představiteli různých úrovní hierarchie a pracovních zařazení využívá také tvrdá data za zkoumaný objekt (jako jsou ekonomické, personální a další údaje), empiricky sleduje strukturu zkoumaného objektu nebo systémy formálních a neformálních vztahů uvnitř i vně organizace. Další technikou spadající již čistě do ranku kvalitativních metod jsou hloubkové a expertní rozhovory se zástupci kupříkladu vybraných organizací, úřadů, odvětví nebo úrovní řízení. Rozhovory bez předem přesně formulovaných otázek a odpovědí, které se přirozeně odvíjejí od toku dialogu výzkumníka a zkoumané osoby, poskytují detailní a provázané informace o předmětu zkoumání, a odkrývají tak hlubší struktury, než jaké lze postihnout jednoduchým dotazníkem. Na podobném principu pak funguje také technika ohniskových skupin, která k podobným cílům využívá práce se skupinou vybraných osob a dynamiky skupinových procesů v rámci diskuse nad předloženými tématy.

Zmíněné techniky, stejně jako řada dalších, mají nesporné výhody a jejich aplikace na předmět zkoumání přináší významné úspěchy. Především hloubka jimi poskytovaných informací dalekosáhle překračuje možnosti dotazníkových šetření, množství postižených dimenzí a jejich vzájemných vztahů poskytuje mnohem ucelenější obraz. Na druhou stranu nejsou tyto přístupy schopny za běžných podmínek přinést takový druh údajů, které by bylo možno zobecnit na vyšší strukturální úroveň, jako je například odvětví, kraj nebo stát. V případě snah o shrnující společenskou výpověď nebo o mezinárodní srovnání proto stojí v pozadí za kvantitativními údaji, jejichž je naopak tento aspekt nespornou výhodou.

Tak jako v dalších oblastech sociálního výzkumu proto i v případě sledování kvality pracovního života nezbyvá než konstatovat potřebnost kombinace přístupů. Každá z technik může na definovaný jev pohlížet z odlišného úhlu a odkrývat jiné rozměry. Pouze jejich kombinací lze dosáhnout maximálně ucelené výpovědi o komplexních sociálních jevech a omezit tak deformaci

jejich obrazu volbou jediné pozorovací optiky. V našem konkrétním případě přináší kvantitativní metody reprezentované dotazníkem makro údaje o velkých souborech, které navíc lze (s vědomím omezení) jednoduše srovnávat časově i regionálně. Kvalitativní přístupy pak poskytují detailnější pohled na látku zaznamenanou průzkumem jen povrchně, přináší hlubší pochopení rozmanitých dimenzí a jejich vnitřních vztahů a svým důrazem na variabilitu, odlišnosti a komplexitu konečně také působí jako nutný varovný ukazováček směrem k přímočaré interpretaci kvantitativních údajů.

Dalším nezanedbatelným momentem, kdy kvalitativní techniky mohou, nebo dokonce mají, být součástí metodologického portfolia výzkumného projektu, je fáze orientace v nepříliš známém konceptuálním terénu a snahy o konstrukci standardizovaného nástroje pro jeho zmapování. Zejména expertní rozhovory (ale nepochybně také mnoho dalších přístupů) zde musí být vodítkem pro získání základních znalostí o předmětu zkoumání, pro odhalení důležitých dimenzí i jejich náplni. Nemůže být v silách jednoho badatele ani úzkého výzkumného týmu postihnout všechny aspekty zkoumaného jevu, nastudovat všechna jeho dosavadní zpracování, nebo domyslet chybějící body rýsuující se struktury. Ačkoli se to samozřejmě nemusí v absolutní podobě podařit ani při aplikaci předběžných metod, pravděpodobnost obsahově validního uchopení tématu se díky angažování expertů z relevantních oborů, provedení hloubkových rozhovorů s účastníky dějů nebo sondy formou případové studie výrazně zvýší.

6.2. Operacionalizace

Jedním z úhelných kamenů dobře zpracovaného výzkumného projektu je konstrukce a výběr proměnných, které budou v rámci empirického šetření sledovány; ještě naléhavější je pak tento moment v případě navazujících snah o vytvoření kvalitního agregovaného indikátoru. Výhodou aktuálního projektu byla skutečnost, že v případě sledování kvality pracovního života nebylo nutné stavět na zelené louce. Kromě zmíněných metod, které přinesly potřebnou orientaci v tématu a upozornily na důležité rozměry a jejich náplň, bylo možné využít inspirace několika zahraničními a domácími teoretickými i empirickými zkušenostmi.¹⁵² Taktika jednoduchého přijetí nástroje vyvinutého v zahraničí nebo v sociální disciplíně, která pohlíží na danou problematiku z poněkud odlišného úhlu, by však šťastným řešením nebylo. A to ani z hlediska lokálního, ani komparativního.

Lokální úroveň nepochybně vyžaduje originální přístup k realizaci nastoleného úkolu. Inspirace zahraničními přístupy je vhodná, ba nutná, nicméně odlišné podmínky, historie, zvyklosti a kulturní zázemí v nejobecnějším slova smyslu musí vyvolávat skepsi ohledně bezproblémové aplikovatelnosti nástrojů vyvinutých v jiných kulturních podmínkách. Snaha o vytvoření indikátoru kvality pracovního života české společnosti musí vycházet z empirické matérie právě tohoto prostředí.

Na úrovni mezinárodní je pak nepochybně žádoucí nejen porovnávání společností podle jednotného kritéria, nýbrž v první řadě formulace takového kritéria, které bude v maximální možné míře aplikovatelné v co největším počtu zemí. Takový nástroj opět nemůže být produktem několika málo výzkumných projektů v kulturně a historicky blízkých společnostech, měl by vycházet z množství dílčích nástrojů, vyvinutých v jednotlivých zemích a zohledňujících jejich rozmanité

aspekty. Tak jako při vytváření českého indikátoru kvality pracovního života je vhodné se inspirovat zahraničními zkušenostmi, tak je při konstrukci univerzálního indikátoru nutné vycházet z originálně vytvořených lokálních nástrojů.

Výzkum, jehož výsledky jsou jedním z důležitých zdrojů této publikace, má potenciál přispět oběma cílům. Na jedné straně byl dotazník konstruován s jasným úkolem pojmout co největší šíři aspektů daného tématu, a to navíc pomocí několika konkrétních indikátorů současně, tzn. odhalit dimenze a konkrétní proměnné, které by měly figurovat v souhrnném ukazateli kvality pracovního života v České republice. Současně pak bude moci takto vytvořený výzkumný nástroj sloužit jako příspěvek k formulaci univerzálněji platného ukazatele.

Operacionalizace předmětu výzkumu má u většiny výzkumných projektů zásadní vliv na povahu získaných údajů. Vzhledem k tomu, že jde o proces v kvantitativním výzkumu nevyhnutelný, bylo i v případě tématu kvality pracovního života nutné teoretické koncepty transformovat do podoby jednotlivých významových dimenzí a věcných dílčích oblastí a ty pak následně převést na konkrétní měřitelné indikátory, které by je měly v sociální realitě zastupovat. Ačkoli z některých metodologických učebnic může čtenář nabýt dojmu, že operacionalizace je technickou záležitostí aplikace posloupnosti několika předepsaných kroků, a že na její průběh a konkrétní podobu výsledků má výzkumník jen nepatrný vliv, ve skutečnosti je tomu přesně naopak. Uchopení teoretických konceptů prostřednictvím empiricky měřitelných indikátorů je proces z podstatné části interpretativní a je často jen a jen na osobě badatele, jakou podobu bude operacionalizovaná verze pojmu mít [Petrušek 1993]. Jinými slovy, různí badatelé se mohou tímž technickým procesem dobrat zcela odlišných interpretací jednoho a téhož teoretického pojmu. Není proto třeba zastírat, že operacionalizovaná podoba konceptu kvality pracovního života v aktuálním výzkumu je jednou z mnoha možných variant a že jiní výzkumníci by možná zvolili strategii odlišnou. Konkrétní výsledek procesu operacionalizace se z podstatné části odvíjí od cílů výzkumu, od způsobu zasazení klíčového konceptu do celkového teoretického rámce výzkumu (zde v linii kvalita pracovního života jako součást celkové kvality života) a v neposlední řadě také od zkušeností a charakteristik samotného výzkumníka nebo instituce, která výzkum provádí. Přese všechna tato konstatování však v nezměněné míře platí, že proces operacionalizace musí probíhat podle objektivních pravidel, musí být průhledný a jeho smysl a důvody pro volbu konkrétní podoby čtenáři přístupné.

Základní teoretický rámec projektu, tedy kvalita života, je rozpracován v úvodní kapitole této publikace a opírá se o klasické koncepty posledních let [Veenhoven 2000; Rapley 2003; Kováč 2004]. Kvalita pracovního života je pak pojímána jako její nedílná součást, přičemž podrobné vysvětlení, stejně jako zdůvodnění zájmu o jeho subjektivní stránku, lze taktéž nalézt v úvodních částech této knihy.

Takto teoreticky zarámován, stál výzkumný projekt již „pouze“ před otázkou empirického uchopení subjektivně vnímané kvality pracovního života. (Graficky znázorněný průběh operacionalizace viz ve schématu 6.1.)

Dimenzemi, vybranými za základní vektory určující prostor subjektivní kvality pracovního života, se staly důležitost jednotlivých aspektů práce a spokojenost s jejich momentálním stavem.

Kromě důležitosti a spokojenosti je nepochybně možné si představit i další možné osy, určující oblast subjektivně vnímané kvality pracovního života. Jejich volba by pak nepochybně měla za následek odlišnou povahu otázek v dotazníku; respondentů bychom se při sledování stejného

6. Metodologické aspekty zkoumání kvality pracovního života

konečného cíle dotazovali na trochu odlišné konkrétní věci. Relevantní informace by tak pravděpodobně přinesly například pseudoobjektivní výpovědi respondentů o stavu jednotlivých aspektů pracovního života v jejich organizaci (př.: „Jaký je Váš vztah s Vaším přímým nadřízeným?“ „Dobrý – Špatný.“), porovnání reálného stavu oblastí s představou toho ideálního (př.: „Je Váš vztah s přímým nadřízeným takový, jaký by měl podle Vás být?“ „Ano – Ne“) nebo projektivní hodnocení spokojenosti celého pracovního kolektivu s jednotlivými aspekty práce (př.: „Jak je Váš pracovní kolektiv spokojen se vztahem se svým přímým nadřízeným?“ „Spokojen – Nespokojen.“). Z množství dimenzí je však pro potřeby empirického výzkumu možné vybrat jen některé, a to zejména v důsledku omezené délky dotazníku a tedy nároků, jaké dotazování klade na respondenty a tazatele. (Nezanedbatelná je pochopitelně také skutečnost, že jednotlivé dimenze spolu korelují a není tedy ani nutné je sledovat všechny současně.) V situaci, kdy jednotlivých věcných aspektů pracovního života je navíc několik desítek, se výběr dvou os, kolem nichž budou strukturovány, jeví jako maximální možný počet.

Jmenovitě dimenze spokojenosti byla zvolena proto, že dle názorů autorů výzkumu nejlépe odpovídá konceptu subjektivně vnímané kvality pracovního života – dotazování nehodnotí nic jiného, nežli právě svoji spokojenost s vyšší platu, namáhavostí práce nebo přístupem nadřízeného (př.: „Jak jste spokojen se vztahem se svým přímým nadřízeným?“ „Spokojen – Nespokojen.“). Navíc se tak v tomto případě pohybují v kognitivním rámci, který je pro ně zcela běžný; v dimenzích spokojenosti a nespokojenosti zcela přirozeně hodnotí okolnosti svého nejen pracovního života a zaujímat takto definované postoje během výzkumného rozhovoru jim je proto poměrně blízké.

Jako doplněk nutný k pochopení významu spokojenosti a nespokojenosti pak byla vybrána dimenze důležitosti (př.: „Jak důležitý je pro Vás vztah s přímým nadřízeným?“ „Důležitý – Nedůležitý.“), kterou je v určitých situacích možné vnímat také jako jakýsi protipól; např.: co vypovídá vysoká spokojenost s nedůležitými aspekty o kvalitě pracovního života, zatímco s aspekty důležitými je spojena nespokojenost? I v tomto případě je jedním z důvodů pro výběr dimenze její kognitivní blízkost. O důležitosti jednotlivých pracovních stránek lidé běžně přemýšlejí nejen v situaci hledání nebo výběru pracovního místa, ale pravděpodobně také ve chvílích jakéhokoli uvažování o změně současného zaměstnání nebo o kvalitě vlastního pracovního života obecně.

Vybrané dimenze jsou proto podle našeho názoru jednak velmi dobře srozumitelné pro respondenty, jednak vykazují vysokou logickou souvztažnost. Jednodušší verze dotazníku by se sice mohla opírat pouze o hodnocení spokojenosti s vybranými stránkami, nicméně pro konstrukci kvalitně vypovídajících ukazatelů se zdálo být žádoucí měřit také důraz, jaký na ně lidé kladou. Ten by v konečném kroku měl tvořit jakousi váhu pro údaje o vlastní spokojenosti. Tímto způsobem se docílí stavu, kdy nebudou všechny aspekty práce a zaměstnání a priori považovány za rovnocenné, nýbrž že bude zohledněna jejich subjektivní důležitost.

Výběr věcných aspektů práce a zaměstnání byl v souvislosti s cíli projektu založen na odlišném principu. Zde nešlo o výběr relevantních aplikovatelných dimenzí, nýbrž o snahu maximálně vyčerpát významový prostor konceptu subjektivně vnímané kvality pracovního života. Pouze tak může být zabezpečena dostatečná teoretická validita výzkumného nástroje, který má k obecnému pojmu odkazovat. Právě v tomto momentu byla nesporně vhodným prostředkem inspirace dosavadními výzkumy na dané téma. Jednotlivých aspektů bylo nalezeno velké množství, přesto si

nemůžeme být jisti, že byly postiženy všechny. Vzhledem k pionýrské povaze projektu v českých podmínkách byl navíc každý aspekt rozložen do několika (průměrně 3) konkrétních indikátorů, čímž se počet sledovaných aspektů pracovního života rozrostl na úctyhodných 66 (seznam viz v příloze 1).

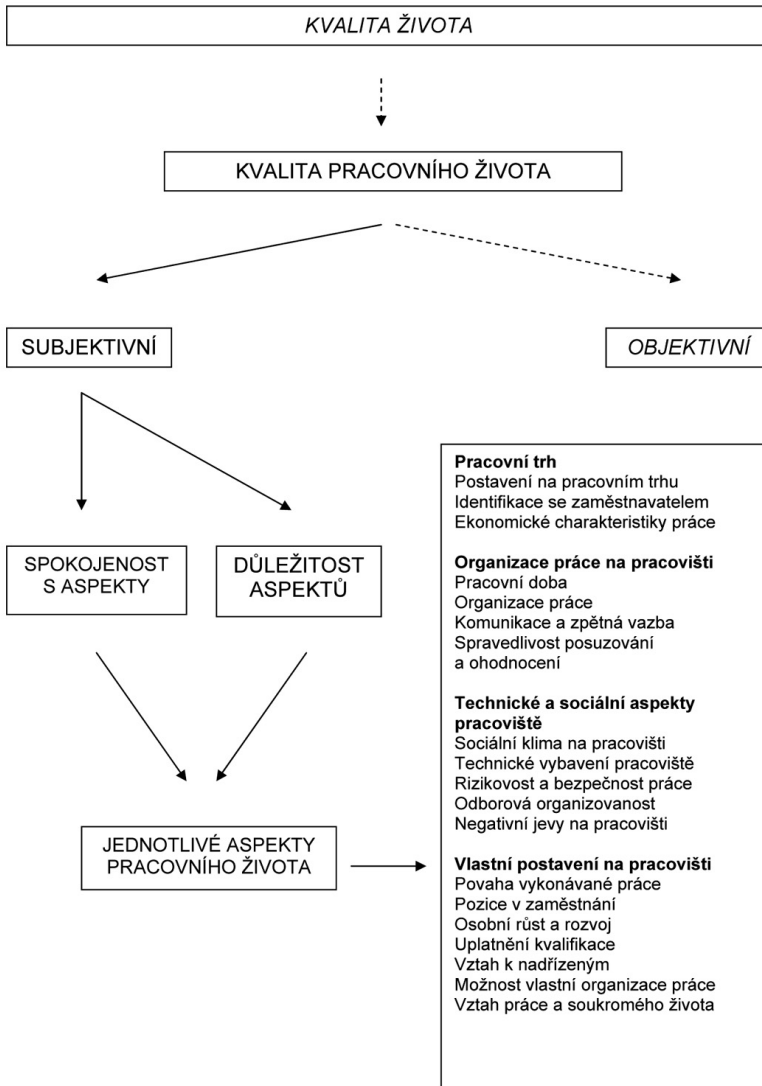
Kromě dvou rozsáhlých baterií důležitosti a spokojenosti s uvedenými aspekty, které tvořily tematické jádro dotazníku, bylo sledováno také několik dalších proměnných. Ty měly charakter buď konkretizující (např. bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci) nebo naopak zobecňující (hodnocení současného zaměstnání) a jejich cílem bylo prohloubit znalosti v některých oblastech, respektive porovnat vztah celkových a parciálních hodnocení. Kromě těchto otázek, vážících se více či méně těsně přímo k ústřednímu konceptu kvality, obsahoval dotazník také otázky zabývající se odlišnými aspekty pracovního života (např. národnostní otázky). Nedílnou součástí jsou samozřejmě také sociodemografické a další identifikační znaky, které sledují charakteristiky osoby respondenta a jsou důležité pro další analýzy.

Kromě tvorby a výběru relevantních proměnných je druhým důležitým momentem tvorby kvalitního výzkumného nástroje spolehlivost jednotlivých vstupních položek. (O to více to pak samozřejmě opět platí pro případ konstrukce agregovaného indikátoru, který je na takovém výběru založen.) Vzhledem k tomu, že se pohybujeme v oblasti kvantitativního sociálního výzkumu, a to konkrétně v rovině postojových otázek, mohou být na kvalitu proměnných oprávněně vztažena klasická kritéria validity a reliability.

Otázky validity přitom již byly zmíněny v souvislosti s procesem operacionalizace. V jeho rámci bylo dbáno zejména na logickou souvislost zvolených dimenzí spokojenosti a důležitosti s teoretickým konceptem subjektivní kvality pracovního života a dále pak na pokud možno vyčerpávající zachycení jednotlivých aspektů pracovního života. Otázka reliability je do značné míry řešena samotnou standardizací výzkumného nástroje a situací sběru dat, což zabezpečuje srovnatelné podmínky pro všechny respondenty a snižuje tak riziko náhodné chyby. Z hlediska jednotlivých proměnných napomáhá vyšší hladině spolehlivosti odpovědí zařazení neutrální kategorie do posuzovacích škál [Řehák, Bártová, Hamanová 1998]. Nutno však otevřeně přiznat, že předem žádnému empirickému testování validita ani reliability podrobeny nebyly, ověření kvality výzkumného nástroje i jednotlivých indikátorů probíhalo ex post v rámci analýzy výsledků. Standardně používanými nástroji jsou pro tyto účely zejména faktorová analýza, která může ověřovat například vztah jednotlivých dimenzí (faktorů) k teoretickému konceptu, nebo analýza reliability škál, která ověřuje vztah jednotlivých proměnných ke zvolené dimenzi. Oba postupy je ostatně nutno využít v případě snahy o konstrukci jednoduchého indexu subjektivní kvality pracovního života, který musí být sestaven z optimálních proměnných, reprezentujících relevantní dimenze.

6. Metodologické aspekty zkoumání kvality pracovního života

Schéma 6.1. Operacionalizace konceptu kvality pracovního života



6.3. Realizace výzkumu

Samotný terénní sběr dat proběhl v termínu od 12. do 19. září 2005 a organizačně a technicky jej zajistilo Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd České republiky. Jednalo se o klasický celorepublikový průzkum využívající techniku standardizova-

ného rozhovoru tazatelů s respondenty na podkladě dotazníku. Dotazování bylo podrobeno 1 063 obyvatel České republiky, kteří byli vybráni technikou kvótního výběru. (Technickou zprávu z výzkumu viz v příloze 2.) Rozhovory směly být v souladu s tématem výzkumu prováděny pouze s ekonomicky aktivními osobami ve věku 15 a více let. Výzkumu se tedy nemohli účastnit lidé nezaměstnaní nebo v domácnosti (např. na rodičovské dovolené apod.), ani lidé v důchodu a studenti (s výjimkou těch, kteří zároveň pracují). Za ekonomicky aktivní byly naopak považovány všechny osoby zaměstnané, podnikající, pracující na živnostenský list atp. Pokud respondent uvedl, že má více ekonomických aktivit (například je někde zaměstnán a k tomu ještě podniká), pak byl tazatelem instruován uvažovat v rámci hodnocení své současné práce o té ekonomické aktivitě, kterou považuje za nejdůležitější, za svůj hlavní zdroj obživy.

Postup zpracování výzkumu směřoval standardní cestou od těch jednoduchých až po složitější statistické procedury. Zatímco základní analýzy zejména maximálně úplně vykreslují problematiku kvality pracovního života v podobě, do jaké byla rozpracována, složitější pak zhušťují informace do podoby souhrnných výpovědí. Jejich výsledky ukazují, že rozměry, do kterých byl obecný pojem kvality pracovního života operacionalizován, v myslích lidí vytvářejí smysluplné struktury a že tedy realizovaný výzkum poskytuje adekvátní a zajímavé informace o problematice subjektivně vnímané kvality pracovního života českých pracujících.

Výstupy v první řadě prokazují relevanci využití dimenzí spokojenosti a důležitosti jednotlivých aspektů pracovního života, jejich vzájemnou souvztažnost a komplementaritu. Současné také poskytují dostatečně bohatý materiál v podobě analýzy jednotlivých aspektů práce, kterého může být využito pro výběr konkrétních proměnných do souhrnného agregovaného ukazatele.

Současné však výsledky poukazují také na nutnost některých korekcí, zejména zabezpečení větší diferenciací odpovědí respondentů. Situace, kdy je většina položek pro pracující důležitá a kdy je s většinou deklarována spokojenost, není úplně ideální pro konstrukci nástroje, jehož cílem by měla být mimo jiné také názorná (a tedy nutně pokud možno výrazná) diferenciací objektu výzkumu.

Jde-li přitom v tomto momentu spíše o technickou záležitost změny formulace otázky nebo posuzovací škály, je situace poněkud náročnější v dalším úkolu, totiž výběru konkrétních položek do souhrnného ukazatele. Už základní analýzy identifikují mezi deseti a dvaceti dimenzemi, které musejí být v tomto momentu brány v úvahu, každý z faktorů je pak reprezentován průměrně třemi konkrétními položkami, z nichž by měla být v ideálním případě vybrána jediná. Volba ideálních zástupců přitom není odpoledním úkolem pro jednoho člověka. V rámci tohoto kroku bude muset být ještě provedena celá řada statistických analýz, velké množství času bude muset být věnováno konzultacím zainteresovaných odborníků a také praktickému ověřování navržených variant. Empirický materiál získaný tímto výzkumem však nepochybně má potenciál významným způsobem přispět k úspěšnému dosažení tohoto cíle.

Poznámky:

¹⁵¹ Sociálním indikátorem rozumíme agregovanou statistiku, která reflektuje určité sociální podmínky společnosti nebo sociální skupiny (po vzoru sledování HDP v ekonomii). Jejím cílem je souhrnná výpověď o sociálních celcích, přičemž je abstrahováno od jejich vnitřní variability [Babbie 1986].

¹⁵² Např. databázi výzkumných instrumentů PROQOLID, dotazník Quality of Worklife Questionnaire, vytvořený v National Institute for Occupational Safety and Health, nebo publikaci [Sirgy et al. 2001], podrobněji viz 1. kapitolu publikace.

Závěr a shrnutí

Lenka Svobodová

Jak bylo předesláno v úvodní části, je účelem této publikace shrnout východiska a základní přístupy prováděného výzkumu v oblasti kvality pracovního života a prezentovat dosažené průběžné výsledky řešeného projektu „Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP“. Důležitým argumentem a oporou pro správnost nastoupeného směru řešení je, že ve všech dostupných a prozkoumaných aktivitách v postižení kvality života (indexy, indikátory, faktory...) zjevně **chybí souhrnné a systémové postižení a měření kvality pracovního života jako takového i jeho významu v celé komplexnosti kvality žití**. Společnost by měla mít zájem nejen o vyhodnocování objektivně existujících a relativně dobře měřitelných podmínek práce, ale také o celkový přehled o tom, jak lidé v České republice prací, její jednotlivé aspekty a podmínky vnímají (i s vědomím toho, že se jedná o určitou míru deklarované významnosti, důležitosti a spokojenosti a že skutečné chování a jednání v dané realitě může být i poněkud odlišné). Cílenou snahou řešitelů je proto vytvoření Indikátoru subjektivně vnímané kvality pracovního života. Tento nástroj by mohl do budoucna mimo jiné přinášet cenné údaje a informace pro rozhodování celé řídicí sféry (vrcholové orgány státu, sociální partnery, podniková vedení).

Zkoumání problematiky kvality pracovního života lze v určitém smyslu zařadit do trendu konstrukce a sledování sociálních indikátorů. Smyslem těchto agregovaných statistik je postihnout neobyčejně komplexní sociální fenomény co nejmenším počtem číselných údajů a ty pak regionálně a časově srovnávat. Snaha o měření kvality pracovního života již k tomuto cíli v zahraničí nějakou dobu směřuje. Česká republika se do tohoto proudu zařazuje projekty, které nedávno proběhly a které probíhají v současné době. Přijetí sociálních indikátorů jako adekvátních měřítek společenských jevů není po právu zcela jednomyslné. Na jedné straně jde o jednoduchou, srozumitelnou, souhrnnou informaci, často koneckonců založenou na kvalitně připravených teoretických a empirických podkladech, na druhé straně nemůže se vyhnout určitému zjednodušení. Redukce různorodé sociální reality do řechi čísel je jeden z nejkritizovanějších momentů kvantitativní metodologie sociálních věd. Kromě aspektu radikální redukce sledovaného jevu tak ke zkoumání sociálních indikátorů přistupují další metodologické problémy, tentokrát spíše na úrovni interpretace. Řešitelský tým si je vědom těchto úskalí a např. kvantitativní výzkum formou standardizovaného dotazníku doplňuje kombinací řady dalších technik (hloubkové a expertní rozhovory, případové studie atp.), neboť pouze jejich kombinací lze dosáhnout maximálně ucelené výpovědi o komplexních sociálních jevech, a omezit tak deformaci jejich obrazu volbou jediné pozorovací optiky. V našem konkrétním případě přinášejí kvantitativní metody reprezentované dotazníkem makro údaje o velkých souborech, které navíc lze (s vědomím omezení) jednoduše srovnávat časově i regionálně. Snaha o vytvoření českého indikátoru kvality pracovního života vychází nejen z teoretického rámce zachyceného v úvodních kapitolách této publikace, ale je

inspirována i zahraničními zkušenostmi a vychází zejména z originálně vytvořených lokálních nástrojů. Velmi cenným zdrojem byla provedená sekundární analýza dostupných sociologických šetření za období šestnácti let v ČR. Na jedné straně byl dotazník konstruován s jasným úkolem pojmout co největší šíři aspektů daného tématu, a to navíc pomocí několika konkrétních indikátorů současně, tzn. odhalit dimenze a konkrétní proměnné, které by měly figurovat v souhrnném ukazateli kvality pracovního života v České republice. Současně pak bude moci takto vytvořený výzkumný nástroj sloužit jako příspěvek k formulaci univerzálněji platného ukazatele. Dimenzemi, vybranými za základní vektory určující prostor subjektivní kvality pracovního života, se staly důležitost jednotlivých aspektů práce a spokojenost s jejich momentálním stavem. Kromě dvou rozsáhlých baterií důležitosti a spokojenosti s uvedenými aspekty (66 položek), které tvořily tematické jádro dotazníku, bylo sledováno také několik dalších proměnných. Ty měly charakter buď konkretizující (např. bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci) nebo naopak zobecňující (hodnocení současného zaměstnání) a jejich cílem bylo prohloubit znalosti v některých oblastech, respektive porovnat vztah celkových a parciálních hodnocení. Kromě těchto otázek, vážících se více či méně těsně přímo k ústřednímu konceptu kvality, obsahoval dotazník také otázky zabývající se odlišnými aspekty pracovního života (např. národnostní otázky). Nedílnou součástí jsou samozřejmě také sociodemografické a další identifikační znaky, které sledují charakteristiky osoby respondenta důležité pro další analýzy.

Se změnami současné společnosti se mění i základní ekonomická aktivita – práce. Proměňuje se pracovní prostředí, pracovní podmínky, mění se požadavky na pracovníky. V industriální společnosti je práce (placená práce mající nejčastější formu zaměstnání) zároveň produktem i jejím spolutvůrcem. Práce souvisí s pocitem prožívání kvalitního života. Práce je příčinou spokojenosti či naopak životního rozladění. Dlouhodobá ztráta práce negativně ovlivňuje celkové subjektivní hodnocení kvality života, spokojenost s jednotlivými oblastmi života a hodnocení smysluplnosti života. Změny v oblasti práce dopadají na pracovníky, ovlivňují jejich život, život jejich rodin, komunit, celé společnosti a v konečném důsledku ovlivňují i vnímání samotné vlastní identity člověka. Jedním z významných negativních trendů současnosti je, že globalizovaná postmoderní společnost začíná narážet na bariéry antropologické a sociálně psychologické, dochází k devastaci tradičních hodnot. **Důsledkem celospolečenských změn je i posun v žebříčku hodnot.** V současné lidské společnosti zaznamenáváme ve vyspělých zemích světa posílení úlohy hmotných statků na úkor nehmotných, dlouhodobé a relativně trvalé hodnoty společnosti jsou nahrazovány pragmatickými hodnotami spojenými s okamžitou realizací, okamžitým užitekem a spotřebou. Globalizace a další související trendy dotýkající se světa práce ale také přinášejí pozitivita – obrovský počet malých či velkých výzev a příležitostí pro každého člověka, skupiny, národy i ve svém důsledku pro celou současnou civilizaci.

Práce je nejen ústředním bodem kvality pracovního života, ale významně ovlivňuje celkovou kvalitu života jedinců i celé společnosti. Kvalita života je složitý a velmi široký pojem. Je těžko uchopitelný pro svou multidimenzionalitu a komplexnost. Dotýká se pochopení lidské existence, smyslu života a samotného bytí. Zahrnuje hledání klíčových faktorů bytí a sebepochopení. Zkoumá materiální, psychologické, sociální, duchovní a další podmínky pro zdravý a šťastný život člověka. Komplexní pohled na život postihuje jak vnější podmínky, tak i vnitřní rozměry člověka. Při studiu kvality života je třeba brát v úvahu vývoj, proměny v prostoru a čase, společenské souvislosti, historické a kulturní kořeny, civilizační i generační změny. Obecně lze říci, že se pojem kvality

života pohybuje někde mezi životní úrovní a spokojeností, přičemž objektivnímu pólu je blíže v politice, ekonomii a subjektivnímu v medicíně, sociologii a psychologii.

Hlavním bodem zájmu je kvalita života ve vztahu k práci, což zahrnuje otázky životní spokojenosti, spokojenosti s prací a vliv práce na zdravotní stav. Při definování obsahu kvality pracovního života se vycházelo zejména z definice Světové zdravotnické organizace: „Kvalita života je to, jak člověk vnímá své postavení v životě v kontextu kultury, ve které žije, a ve vztahu ke svým cílům, očekáváním, životnímu stylu a zájmům“.

Většina Evropanů shodně uvádí, že zaměstnání je nejen zdrojem příjmů, ale přináší také společenský kontakt, pocit vlastní hodnoty a vyšší kvalitu života. Za základní příčinu chudoby a sociálního vyloučení považují všichni Evropané dlouhodobou nezaměstnanost. Sladit práci a rodinný život je problematika, která má stále rostoucí význam. Ovlivňuje pracovní zapojení, zakládání rodin, kvalitu života. Významnou úlohu při vytváření podmínek pro dosažení lepší rovnováhy mezi prací a osobním životem má pracovní doba, pracovní podmínky, celoživotní vzdělávání, zaopatření zajišťované veřejným sektorem (péče o děti, důchodové zabezpečení).

Výsledky výzkumných studií a terénních šetření v Česku naznačují, že v současné době k významným faktorům přispívajícím k lepší kvalitě života patří dobré vztahy, „vstřícné sociální prostředí“, pojičí se především s hmotným zabezpečením a rodinným životem. Lepší hmotné zázemí usnadňuje přístup k informacím, zvyšuje kompetentnost při řešení problémů a pojičí se s vyšším pracovním příjmem a vyšší spokojeností s prací. Vyšší příjem umožňuje svobodnější volbu způsobu života. Nižší příjem se naopak pojičí s častějším vystavením se pracovním a zdravotním rizikům (včetně hrozby nezaměstnanosti) a práci s menší možností jejího ovlivnění. Nerovnováha mezi pracovním úsilím a odměnou přispívá k vyšší psychické zátěži, dlouhodobému stresu, a tím i k menší kvalitě života.

Pronikání celosvětových trendů světa práce a zejména transformace politického, ekonomického i sociálního systému a jevy či vývojové tendence, které je provázely, vyvolaly v průběhu uplynulých šestnácti let také řadu posunů v obecných hodnotových orientacích a životních postojích obyvatel České republiky, což se týkalo i otázek a věcí spojených s pracovní sférou.

Velmi podrobně je zachycen **průběh období po roce 1989, jak lidé žijící v České republice subjektivně vnímali práci, pracovní podmínky a různé problémy spojené s pracovní sférou** a jak se jejich postoje a názory na tomto poli i v souvislosti s probíhajícími změnami vyvíjely. Přitom při analýze týkající se uplynulého vývoje bylo možné opírat se výlučně o volně dostupné sekundární zdroje empirických dat, neboť z hlediska našich výzkumných potřeb nebyl ve sledované oblasti jednotně koncipovaný systém empirických šetření. Část analyzovaných dat tvoří výsledky kontinuálních šetření, jež do konce roku 2000 realizoval Institut pro výzkum veřejného mínění a později jeho nástupce Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR. Ostatní data pocházejí z řady jednotlivých sociologických výzkumů uskutečněných v průběhu zkoumaného období, které se nějakým způsobem ve větší či menší míře dotkly problematiky práce a jejichž datové soubory jsou v současnosti k dispozici v Sociologickém datovém archivu Sociologického ústavu AV ČR. Je nutné vzít v úvahu, že disponibilní data pro sekundární analýzu postojů souvisejících s problematikou práce jsou z velké části založena na víceméně nahodilém souboru dílčích, vzájemně na sebe nenavazujících empirických šetření koncipovaných a realizovaných v různém čase rozličnými týmy v rámci odlišných výzkumných projektů, jejichž

primární záměry a testované hypotézy byly velmi různorodé. Výzkumy používaly i rozdílné znění otázek s různými škálami odpovědí, různé metody dotazování i výběru respondentů. Tím se omezuje možnost přímého sledování vývojových trendů a změn v čase, protože z takových dat nelze vytvářet srovnatelné a konzistentní časové řady. I když však není možné velkou část údajů v čase porovnávat vůbec nebo to lze udělat jen velmi hrubě a orientačně s vědomím metodologické problematičnosti takového srovnání, přesto dostupné údaje poskytují celkem zajímavý obraz toho, jak česká veřejnost v uplynulých letech pohlížela na práci a některé aspekty, které s prací a pracovním životem úzce souvisí.

Různé postoje a názory, které byly zjišťovány v různých sociologických výzkumech v průběhu času, byly tematicky rozříděny a seřazeny do několika podkapitol, které zahrnují: (1) Pracovní hodnoty v kontextu ostatních hodnot; (2) Spokojenost s prací celkově a hodnocení dílčích aspektů práce; (3) Vztahy a atmosféru na pracovišti; (4) Hmotné a společenské ocenění práce; (5) Negativní jevy na pracovištích; (6) Diskriminaci v zaměstnání, skupiny znevýhodněné na pracovním trhu; (7) Jistotu zaměstnání a obavy z jeho ztráty; (8) Profesní a pracovní mobilitu; (9) Pracovní dobu a soulad rodinných a pracovních povinností; (10) Namáhavost a bezpečnost práce.

Postavení práce a hodnot s ní spojených v celkové hodnotové hierarchii a význam, který práci lidé přikládají ve svém osobním životě zejména v porovnání s jinými oblastmi, patří k indikátorům charakterizujícím vnímání pracovní sféry a pracovního života v nejobecnější rovině a zároveň představují významný faktor, který podstatně ovlivňuje individuální přístup a vnímání každého člověka ve vztahu k práci, respektive k pracovní části života a konkrétním jednotlivostem, které jej provázejí. Hodnoty jako „mít zajímavou práci“ nebo „mít užitečnou práci“ jsou podstatné či dokonce „velmi důležité“ pro většinu respondentů. V případě pracovních hodnot se jejich váha a relativní pozice v hierarchii hodnot v čase – na rozdíl od takřka nehybného postavení rodinných hodnot či zdraví – poměrně výrazně měnila, i když velkou důležitost si udržovala po celé sledované období. S velkou pravděpodobností je to důsledek existence dlouhodobě zvýšené nezaměstnanosti zejména v porovnání s obdobím do roku 1997, která vyvolala nejistotu na tomto poli a tím zvýšila hodnotu práce jako takové v očích české populace. Tomu ostatně nasvědčuje i skutečnost, že u položky „mít jakoukoli práci, jen abych byl zaměstnán a nebral podporu“ došlo k výraznému nárůstu významnosti už mezi roky 1994 a 1999. Ukázalo se, že faktor „zaměstnání“ nevykazuje žádné podstatné rozdíly z hlediska pohlaví a že hodnotám, které jej společně utvářejí, přikládají muži i ženy přibližně stejný význam. Naproti tomu oblast „seberealizace a sebeuplatnění“ je z pohledu pohlaví zřetelně diferencována, přičemž to jsou vždy muži, kdo ve větší míře přikládá hodnotám z této oblasti význam. Význam položek z oblasti „seberealizace a sebeuplatnění“ jednoznačně roste spolu s výší nejvyššího stupně dosaženého vzdělání.

Hodnoty z oblasti „**seberealizace a sebeuplatnění**“ považují za relativně významnější osoby samostatně výdělečně činné, lidé pracující ve vedoucích funkcích nebo vysoce kvalifikovaní odborníci, ale také studenti a učni. Je zřejmé, že práce hraje důležitou roli v životě většiny lidí, ovšem různé sociální skupiny kladou zřetelně odlišný důraz na jednotlivé aspekty pracovní činnosti z hlediska jejich významu. Nezaměstnaní častěji považují za důležité mít jakoukoliv práci, dělníci vyzdvihují především vysoký výdělek, osoby samostatně výdělečně činné kladou větší důraz na to, mít vlastní firmu, zkoušet v práci nové věci a řídit druhé. Studenti pak relativně častěji připisovali velký význam zajímavé práci, ve které se dají zkoušet nové věci a vydělat hodně peněz, případně i mít vlastní firmu. Můžeme konstatovat, že práce obecně hraje v životě mužů

i žen velmi důležitou roli, ale pokud jsou ženy nuceny rozhodovat mezi oblastmi nebo hodnotami, pak v porovnání s muži kladou do popředí častěji to, aby měly děti a stálého partnera, respektive ve zvýšené míře upřednostňují rodinné hodnoty.

Spokojenost s prací je bezesporu významným ukazatelem toho, jak se lidé ve svém zaměstnání cítí. Ve výzkumech, které se jakkoli zabývají problematikou pracovní sféry, se otázka či otázky zjišťující spokojenost s prací nebo otázky podobného charakteru objevují poměrně často. V zásadě jde přitom o dva různé typy dotazů, z nichž jeden představují otázky, které zjišťují celkovou spokojenost s prací či se současným zaměstnáním respondenta, ve druhém případě se jedná o baterie otázek zkoumajících spokojenost s vybranými dílčími aspekty respondentova pracovního života, respektive jeho zaměstnání. V obou typech dotazů na spokojenost s prací nebo její hodnocení však existuje značná variabilita, pokud jde o samotné znění otázky, což se u druhého typu týká i výběru a definování zjišťovaných položek, a bohužel také pokud jde o používané škály odpovědí, respektive počet a pojmenování jejich kategorií. Metodologické experimenty a praktické zkušenosti ukazují, že tyto parametry otázek mají velmi podstatný vliv na výsledky šetření, respektive na rozložení odpovědí v rámci škály. Nejenže je absolutně nemožné srovnávat vzájemně výsledky v případě škál se sudým a lichým počtem kategorií nebo že je krajně problematické porovnávat výsledky z kratších a delších škál s tím, že se delší škály zredukuje spojením některých kategorií. Už i jen odlišné pojmenování některých bodů škály s jinak stejně velkým počtem kategorií nebo např. to, že v jedné otázce je použita škála se slovním popisem u všech kategorií, zatímco ve druhé má škála slovně definované pouze krajní hodnoty, ačkoli ty jsou definovány identicky jako v prvním případě, je s to způsobit až překvapivě velké rozdíly v tom, kam se respondenti na příslušné škále zařadí. Kromě toho významnou roli hraje i způsob dotazování, to, jestli tazatel dotázanému možné varianty odpovědí čte či nikoli, jestli respondent má tyto varianty před očima na nějaké kartě či nikoli, jestli – ať už čtený nebo vizuálně předložený – výčet variant odpovědí začíná pozitivními či naopak negativními hodnotami, jestli v nabídce explicitně figuruje varianta „neví“ apod. Z těchto důvodů je i navzdory značné frekventovanosti otázek týkajících se spokojenosti s prací prakticky nemožné na základě dostupných dat sestavit jednu konsistentní a metodologicky nezpochybnitelnou časovou řadu, která by zachycovala průběžný vývoj spokojenosti s prací nebo nějaké její podobné hodnocení v celém transformačním období.

Vliv ohrožení nezaměstnaností se promítá do výsledků šetření. Kvůli tomu, aby získali své stávající pracovní místo, museli respondenti nejčastěji slevovat ze svých představ o výši platu (v jednom z uvedených šetření /Postavení žen a mužů v ČR – 1998/ se takto vyjádřilo 40 % dotázaných), slevit z požadavků na vzdálenost pracoviště od místa bydliště a na délku pracovní doby (25 % respondentů) a v neposlední řadě se museli smířovat s menším uplatněním své kvalifikace (20 %).

Od roku 2002 se otázka zjišťující spokojenost s dílčími aspekty práce na čtyřbodové škále spokojenosti¹⁵³ opakovaně objevuje v kontinuálních výzkumech CVVM. Data z šetření (z října 2004, dubna 2005 a října 2005) jsme prozkoumali pomocí faktorové analýzy s cílem odhalit ukryté vztahy mezi různými aspekty pracovního života. Výsledkem je pět faktorů (pro interpretaci se tato varianta ukázala jako nejvhodnější, neboť dané faktory vysvětlují 72,5 % celkové variance). První faktor vytvářejí položky, které se více či méně spojují s požitky a praktickým užitek samotného pracovníka. Patří sem hlavně spokojenost s platem a s vyhlídkami na jeho zvýšení, spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci, což si implicitně většina lidí téměř automaticky

spojí i s vyšším ohodnocením, v menší míře pak také spokojenost s jistotou práce a spokojenost s tím, jak se podnik stará o svoje zaměstnance. Není překvapující, že toto praktické hledisko vychází z analýzy jako relativně nejsilnější faktor, protože bez ohledu na všechna ostatní pozitiva a potěšení, jež vlastní práce člověku může skýtat, stále je to především hlavní a často i jediný zdroj obživy a prostředek materiálního zajištění, stejně jako – prostřednictvím vydělaných peněz – klíč k možnosti uspokojování těch potřeb, které samotná práce většinou uspokojit nemůže. Stejně tak není nikterak překvapující, že tento faktor vykazuje poměrně silné sepětí se subjektivním hodnocením životní úrovně nebo s osobním příjmem dotázaného, což už víceméně předjímá i vztah mezi tímto faktorem a nejvyšším stupněm dokončeného vzdělání a pochopitelně profesí, a také odvětvím, v nichž respondent působí. Ke spokojenějším pochopitelně patří ti, kdo zde mají vyšší příjmy, vyšší vzdělání a z hlediska sociálně-ekonomické pozice pak podnikatelé, samostatně výdělečně činní, řídicí pracovníci a vysoce kvalifikovaní odborníci z řad zaměstnanců. Naproti tomu věk ani pohlaví zde významnou roli nehrají.

Za druhým faktorem se pak ukrývají aspekty spojené s **interpersonálními vzbami v rámci pracovního života**. Dominantními položkami, které se s tímto faktorem pojí, jsou spokojenost s mezilidskými vztahy na pracovišti a spokojenost s nadřazeným, k nimž se s o něco nižší, ale stále ještě velmi vysokou faktorovou zátěží připojila i spokojenost s organizační prací na pracovišti, která má s interpersonálními relacemi hodně co do činění. Na rozdíl od předchozího je tento faktor prakticky zcela indiferentní ve vztahu k základním sociodemografickým znakům.

Třetí faktor tvoří prakticky výlučně dvě položky, které reprezentují to, co by se dalo definovat jako **intelektuální uspokojení, naplnění a seberealizace** v souvislosti s prací. Jde o spokojenost se zajímavostí práce a spokojenost s využitím vlastních odborných schopností pracovníka. Tento faktor koreluje celkem přirozeně s nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a vykazuje zřetelnou závislost ve vztahu k zaměstnání respondenta. Pohlaví ani věk zde nehrají opět žádnou podstatnou roli, u příjmů a životní úrovně, jež jsou samy silně propojené právě se vzděláním a profesí respondenta, je objevující se statistická souvislost pouze druhotným projevem již zmíněných vztahů, který lze označit jako falešnou závislost.

Čtvrtý faktor v pořadí je do jisté míry protipólem, ale zároveň i doplňkem faktoru prvního. Jestliže první faktor prezentoval ekonomickou terminologií výnosy nebo užitek plynoucí z práce, čtvrtý faktor tvoří hlavně položky, které lze z tohoto pohledu interpretovat jako náklady práce ze strany pracovníka. Položkami sdruženými pod tímto faktorem jsou v první řadě **spokojenost s délkou či směnností práce a spokojenost s její namáhavostí**. Tyto dvě dominantní složky stojící za faktorem čtyři pak ještě doplňuje spokojenost s jistotou zaměstnání, jež tento komponent propojuje s prvním faktorem. Čtvrtý faktor vykazuje s prvním faktorem i obdobné vztahy k sociodemografickým charakteristikám – vyšší spokojenost se objevuje u lidí s vyšším vzděláním, vyššími příjmy, lepší životní úrovní, podnikatelů, samostatně činných a vedoucích nebo vysoce kvalifikovaných odborných pracovníků. Statisticky významné rozdíly se v tomto ohledu objevují i z hlediska odvětví.

Poslední, pátý faktor pak společně vytvářejí položky, které charakterizují materiálně technické, organizační a sociální zázemí podniku či práce, jako je **hmotné prostředí a vybavení pracoviště, organizace práce na pracovišti a péče podniku o zaměstnance**. Faktor sám o sobě nevykazuje žádné sociodemografické závislosti s výjimkou subjektivního hodnocení životní

úrovně, kde se objevuje relativně nižší spokojenost u těch, kdo vnímají svoji životní úroveň jako špatnou.

Vedle finančního ohodnocení nezanedbatelnou roli hraje nepřímé ohodnocení v podobě **společenského ocenění a prestiže práce**. Z delší časové perspektivy je patrné, že horní patra žebříčku společenské prestiže jsou dlouhodobě poměrně stabilní. Na nejvyšších čtyřech příčkách figurují vysoce kvalifikované, náročné a společensky prospěšné profese, jako je lékař, zvláště lékař na poliklinice, dále vysokoškolský pedagog a vědec. Výrazný vzestup společenské prestiže zaznamenaly v průběhu sledování tohoto fenoménu nejen profese konstruktéra a programátora, ale také profesionální sportovci.

K významným faktorům ovlivňujícím celkové vnímání práce patří bezpochyby i různé **negativní jevy na pracovišti**. Otázka zjišťující výskyt některých převážně negativně vnímaných jevů v českých podnicích byla např. součástí šetření CVVM, které proběhlo v období od 15. do 22. března 2004. Nejčastějším „nešvarem“ českých firem bylo podle výpovědí respondentů opakované uzavírání smluv na dobu určitou (přičemž s účinností od 1. března 2004 je právě opakované uzavírání smluv na dobu určitou v zákoníku práce podstatně omezeno). 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 vyskytují neplacené přesčasy. Výskyt negativních jevů zahrnutých do šetření měl významný vliv na spokojenost dotázaných se svým zaměstnáním. Respondenti, kteří uváděli, že se výše zmíněné jevy na jejich pracovišti vyskytují, byli méně často spokojeni se svou prací. Jedinou výjimku v tomto ohledu představuje zaměstnávání cizinců, kde vliv na celkovou spokojenost s prací není statisticky významný. Naopak 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. Kromě toho šetření z března 2004 ukázalo, že lidé, kteří ze svého podniku znají tyto negativní jevy, také častěji vyjádřili názor, že do 2 let budou pracovat u jiného zaměstnavatele.

Diskriminaci zejména z hlediska pohlaví se věnovala v průběhu 90. let celá řada výzkumů zaměřených na problematiku genderu. Některé výzkumy se speciálně zaměřovaly na problematiku sexuálního obtěžování v souvislosti s prací, diskriminací při přijímání do zaměstnání či naopak při propouštění z práce v důsledku snižování stavu pracovníků v podniku apod. Jeden výzkum uskutečněný v roce 2001 se pak speciálně věnoval problematice u nás legálně pracujících cizinců, kteří byli jeho respondenty, přičemž část otázek se problému diskriminace rovněž nevyhnula. Výskyt diskriminačních praktik či násilí uváděli respondenti výzkumu v roce 1991 jen poměrně sporadicky. Nejčastěji se jednalo o zastrašování a fyzické násilí nebo diskriminaci z důvodu věku či zdravotního postižení. Podrobnější šetření diskriminace bylo realizováno v dubnu 2003, kdy tento negativní jev v zaměstnání zažila podle subjektivní výpovědi více než třetina všech českých občanů (35,4 %). Nejčastější příčinou pocitu znevýhodnění byl věk (tuto odpověď zvolilo 47 % dotázaných, kteří uvedli, že byli někdy v práci oproti ostatním znevýhodnění), vzdělání (39 %) a pohlaví (35 %). Zdravotní stav uvedlo jako důvod diskriminace necelých 21 % dotázaných a národnost či rasu pak pouhá 2 % respondentů. Znevýhodnění v důsledku věku si nejčastěji připadali mladí lidé ve věkové skupině 20-29 let (téměř 63 % respondentů z této věkové skupiny). Diskriminaci kvůli vzdělání pocítují především lidé se základ-

ním vzděláním, vysokoškolsky vzdělaní lidé se za znevýhodňované označovali nejméně často. Statisticky velice významná souvislost se projevila mezi pocity diskriminace v zaměstnání a pohlavím respondenta. Skupinu respondentů deklarujících diskriminaci v souvislosti s pohlavím tvoří z 88 % ženy. Více než čtvrtina populace považuje ženy za jednoznačně znevýhodněné na trhu práce a polovina českých občanů pak zastává názor, že znevýhodněny na pracovním trhu jsou některé skupiny žen. Jen pětina Čechů si myslí, že v postavení mužů a žen na trhu práce není rozdíl, a pouhá 2 % oslovených vyjádřila názor, že znevýhodnění jsou na pracovním trhu muži. Velká část lidí, kteří jsou ekonomicky aktivní, hodnotí ve svých oborech možnosti uplatnění žen v porovnání s muži jako horší. S výjimkou možnosti získat vedoucí místo, kde názor o lepší pozici mužů zastává takřka třipětinová většina ekonomicky aktivních respondentů, ovšem toto mínění nepřevažovalo nad podílem těch, kdo postavení mužů a žen vidí jako rovnocenné. Podle názoru žen i mužů jsou na trhu práce znevýhodněny ženy s dětmi v předškolním věku, lidé s nízkým vzděláním, ženy staršího věku, ženy po mateřské dovolené a lidé zdravotně handicapovaní.

Jistota pracovního místa významně přispívá k celkové spokojenosti člověka s prací. Tento významný prvek pracovního života se ostatně dosti často vyskytoval v různých bateriích zjišťujících spokojenost s různými aspekty práce. Spokojenost s jistotou práce poměrně zřetelně koresponduje s ekonomickým vývojem, zejména pak s vývojem míry nezaměstnanosti. Analýzy ukazují, že hodnocení jistoty vlastního zaměstnání se významně liší u respondentů s různým stupněm dosaženého vzdělání; nejvíce jsou spokojeni lidé s vysokoškolským vzděláním, nejméně se základním vzděláním. 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 se vyskytuje zejména mezi lidmi pracujícími v dělnických profesích.

Profesní mobilitu českých občanů zjišťoval výzkum CVVM z května 2005. Z respondentů, kteří během svého života vykonávali nějakou profesi, jich více než polovina zůstala pouze u jediné. Jednou v životě změnila profesi necelá pětina dotázaných, dvakrát pak přibližně desetina. Třikrát v životě přistoupilo ke změně své profese 8 % obyvatel ČR a ještě vícekrát 7 %. Zbývajících 3 % oslovených na otázku nedokázala odpovědět. Dotázaní, kteří v průběhu života vystřídali profesi alespoň jednou (N = 362), pak upřesňovali, kolikrát tak učinili po roce 1989. Naprostá většina (70 %) respondentů profesi změnila až po roce 1989.

Pracovní doba a zejména soulad mezi pracovními povinnostmi a soukromým, rodinným životem představují další z významných faktorů, které zřetelně ovlivňují celkové vnímání pracovního života. Dotazy týkající se spokojenosti s pracovní dobou a směnností se někdy objevovaly v rámci baterií zaměřených na zjišťování spokojenosti s prací a s jejími dílčími aspekty. Na čtyřbodové škále spokojenosti se během let 2002 až 2005 (CVVM) podíl nespokojených s tímto aspektem svého pracovního života pohyboval v rozmezí jedné čtvrtiny a třetiny ekonomicky aktivní populace.

Frekvence **fyzické a psychické zátěže** v souvislosti se zaměstnáním se u respondentů zjišťovala např. v šetření ISSP 1997 „Pracovní orientace“. Třetina dotázaných tehdy uvedla, že chodí z práce domů stále či často unavena, alespoň občas unaveno podle svých slov bývalo 85,5 %. Asi pětina lidí permanentně nebo často musela vykonávat těžkou fyzickou práci, pracovala v nebezpečných podmínkách či považovala svou práci za stresující.

V dubnu 1998 hodnotily jen necelé dvě třetiny pracujících pozornost, která je v jejich podniku věnována **bezpečnosti práce**, jako dostatečnou. Naopak více než desetina respondentů uvedla, že tato pozornost je nedostatečná, a 7 % pracujících dokonce vyjádřilo názor, že bezpečnosti práce se u nich ve firmě nevěnuje pozornost vůbec žádná. V porovnání s rokem 1994, kdy byla respondentům položena stejná otázka, to znamenalo poměrně výrazné zhoršení. Tehdy totiž hodnotily pozornost věnovanou bezpečnosti práce jako dostatečnou téměř tři čtvrtiny pracujících. Stav bezpečnosti práce ve svých firmách posuzovali kriticky především mladí lidé ve věku 20 – 29 let. Podle 13 % z nich se na bezpečnost práce nedbalo vůbec. Rovněž pracovníci v dělnických profesích byli častěji kritičtí. Jen 54 % z nich pokládalo bezpečnost práce za dostatečnou, 21 % za nedostatečnou a 11 % za téměř žádnou.

Pracovní spokojenost významně ovlivňuje bezpečné chování a jednání a zároveň je ovlivňována pracovními podmínkami, které mohou navozovat pocit bezpečí nebo naopak vytvářet pocit ohrožení vedoucí ke snížení pracovní pohody. Spokojený pracovník má silnější sebevědomí a sebehodnocení, což přispívá ke zvýšení iniciativy, zodpovědnosti a ztotožnění se s firmou. Tento stav umožňuje i lépe odolávat stresu způsobenému nebezpečnými situacemi a lépe rizika zvládat. Je tedy zřejmé, že rizika vyplývající z pracovních činností budou do značné míry ovlivňovat pocit pracovní spokojenosti a kvalitu pracovního života. Důležité je si uvědomit, že v průběhu doby se mění riziko, jeho podoba, charakter a mění se i **postoje a přístupy k riziku**. Každá lidská činnost má v sobě riziko; neexistuje život bez rizika. Každá lidská společnost v různých dobách vnímala, vnímá a bude vnímat rizika odlišně. Co však všechna pojetí mají společné, je neurčitost. Kdybychom věděli, co nastane v příštím okamžiku, nejednalo by se o žádné riziko. Rizika a způsoby, jak s ním nakládat, jsou nedílnou součástí lidského života. Ve všech rozhodovacích procesech, ať se již jedná o státní správu, soudy, podnikání či běžný každodenní život, se stále objevuje snaha o zlepšení bezpečnosti, jistoty a spolehlivosti prováděných činností vzdor stále přítomné neurčitosti. S pojmem riziko úzce souvisí i pojem bezpečnost. Bezpečnost lze obecně definovat jako přijatelnou úroveň rizika. Potom termín „bezpečný“ nevyjadřuje stav „bez rizika“, to je v podstatě pouze teoretický extrém, ale stav, kdy je dosaženo přijatelné úrovně rizika.

Na začátku 3. tisíciletí by pro vedení společností mělo být samozřejmostí, aby **práce byla vykonávána za podmínek, které neohrožují životy a zdraví lidí**. Tento přirozený požadavek má několik aspektů. Nejvýznamnější je aspekt morálně etický: není větší hodnoty než život a zdraví člověka. S tím samozřejmě souvisí i aspekt právní: dodržování mezinárodních úmluv a norem evropského práva, ale také českých právních předpisů. Významný je ale i aspekt ekonomický: péče o bezpečnou práci a slušné pracovní prostředí něco stojí, důsledky úspor na tomto místě jsou však zpravidla mnohem nákladnější. Mezi nenahraditelné zdroje úspěšného podnikání patří zdraví, kvalifikovaní, pozitivně motivovaní a spokojení pracovníci. Náležitá péče a zvyšování úrovně BOZP vede k vyšší kultuře práce a kvalitě pracovních míst, zvyšování spokojenosti zaměstnanců, zkvalitňování lidského kapitálu a lidských zdrojů, snižování nemocnosti a úrazovosti (absence) a v neposlední řadě ke snižování zbytečných ztrát a nákladů.

Jak podle českých pracujících vypadá ideální zaměstnání či práce?¹⁵⁴ Pracovní život obecně zaujímá v životě naprosté většiny pracujících významné místo, i když své rodině a přátelům dává přece jen většina lidí přednost. Obecně však úspěchům ve svém zaměstnání připisují větší důležitost muži a mladší lidé. Pracovní život hodnotí jako důležitý také častěji lidé, které jejich současné zaměstnání baví, uspokojuje a naplňuje jejich představy. Obecně můžeme konsta-

tovat, že větší důležitost přisuzují pracovnímu životu celkově, ale i většině dílčích aspektů pracovního života, lidé s vyšším stupněm dosaženého vzdělání. Z hlediska postavení v zaměstnání se nejčastěji jedná o vedoucí pracovníky a o podnikatele a živnostníky. Překvapivě malé rozdíly v hodnocení významu většiny charakteristik zaměstnání panují mezi lidmi různého věku. Zdá se tak, že v oblasti pracovních hodnot je česká společnost poměrně stabilní (i když význam práce se v české společnosti postupně proměňuje).

Ekonomicky aktivní občané České republiky si nejčastěji přejí mít **jistou práci, za kterou jsou také náležitě finančně odměněni**. Důležitá je přitom nejen samotná výše platu či mzdy, ale také její spravedlnost a adekvátnost vzhledem k pracovnímu výkonu. Další aspekty práce, na jejichž důležitosti se prakticky všichni shodují, se týkají **dobrých vztahů na pracovišti**. To platí jak o vztazích s nadřízenými, tak i o vztazích s kolegy. Za nejdůležitější tyto charakteristiky práce označujeme v tomto textu proto, že hrají důležitou roli při volbě zaměstnání prakticky u všech pracujících. Jsou tedy určitými „univerzálními hodnotami“, které ve svém pracovním životě považuje za důležité prakticky každý. Další charakteristiky práce ale v žádném případě nemůžeme považovat za nedůležité. Obvykle je ale za důležité označovaly jen určité specifické skupiny pracujících, dalším se pak jevily jako nevýznamné.

A jak vypadá takový „průměrný český spokojený pracovník“, jakou práci vykonává, co ho v ní těší a co mu naopak vadí?¹⁵⁵ Spokojené pracovníky jejich práce baví, uspokojuje a naplňuje. Práce, která je zdrojem spokojenosti, je obvykle pestrá, různorodá. Lidé jsou s prací spokojeni, i když je psychicky namáhavá. Fyzicky náročná práce ale obvykle s pocitem spokojenosti spojena není. Spokojení jsou spíše lidé, jejichž práce je fyzicky snadná. Ekonomicky aktivní čeští občané, kteří jsou se svým pracovním životem spokojeni, zpravidla hodnotí lépe všechny charakteristiky svého zaměstnání. Naopak lidé nespokojení se svým pracovním životem hodnotí kriticky i jednotlivé charakteristiky své práce a významně častěji s nimi vyjadřují nespokojenost. Obecně můžeme říct, že spokojení s pracovním životem i jednotlivými aspekty svého zaměstnání bývají zpravidla pracující s vyšším stupněm dosaženého vzdělání, na vyšších pozicích ve firemní hierarchii, z vyšších příjmových skupin. Spokojenější jsou se svou prací podnikatelé a živnostníci. Překvapivě malé rozdíly v podílu spokojených a nespokojených pracovníků jsou v naprosté většině sledovaných aspektů mezi ekonomicky aktivními muži a ženami, mezi lidmi různých věkových kategorií a mezi pracovníky různých velikých firem.

U naprosté většiny sledovaných aspektů práce převažoval v roce 2005 podíl spokojených nad podílem nespokojených a v 15 ze všech 66 sledovaných položek byl dokonce podíl spokojených pracovníků větší než 70 %. Analyzovaná data napovídají, že čeští pracovníci hledají zaměstnání, které naplní jejich představy. Jinými slovy touží po práci, která bude mít ty charakteristiky, které považují za důležité, a ve většině případů tuto práci také nalézají. Výjimku z této tendence představuje příjem. Lidé, pro které je výše platu či mzdy důležitá, totiž velmi často **nejsou se svým současným příjmem spokojeni**. Výrazná převaha českých pracovníků je se svým zaměstnáním celkově spokojena a pozitivně hodnotí i jeho jednotlivé charakteristiky. Tím, co pracující nejvíce trápí, je **situace na českém trhu práce (který nenabízí dostatek příležitostí pro změnu zaměstnání)**. Větší nespokojenost vyvolává také **odměňování** za vykonanou práci a **možnosti kariérového postupu**.

Lze shrnout, že člověk chápe práci jako prostředek ke zlepšení kvality svého života nebo života své rodiny. Kvalitu života snižuje neschopnost získat práci nebo si práci udržet nebo

nepříznivé charakteristiky spojené s pracovními podmínkami, povahou práce nebo pracovním kolektivem.

Poznámky:

¹⁵³ Otázka: „Jak jste spokojen...?“ (v otázce následuje postupný výčet jednotlivých položek – viz tabulku 3.20 – 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.)

¹⁵⁴ Dle výsledků šetření Kvality pracovního života (CVVM, září 2005)

¹⁵⁵ Dle výsledků šetření Kvality pracovního života (CVVM, září 2005)

Literatura

- Alderfer, C. 1972. *Existence, Relatedness & Growth*. New York: Free Press.
- Annual ICM Crisis Report. *News Coverage of Business Crises. During 2004*. [online]. The Institute for Crisis Management 14 (1) [cit. červenec 2006]. Dostupné z: <<http://www.crisisexperts.com/pub.htm>>.
- Babbie, E. 1986. *The Practice of Social Research*. Belmont: Waldsworth Publishing Company.
- Babinčák, P. 2004. „Indikátory kvality života. Čo považujete za šťastný život?“ Pp. 161-167 in J. Džuka (ed.). *Psychologické dimenzie kvality života*. Prešov: Prešovská univerzita, ISBN 80-8068-282-8.
- Bell, D. 1973. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Bouazzaoui, B., E. Mullet. 2002. „Employment and Family as Determinants of Anticipated Life Satisfaction: Contrasting Young Adults' and Elderly People's Viewpoints.“ *Journal of Happiness Studies* 3 (2): 129-152.
- Buchtová, B. 1994. „Vývoj a analýza psychologických výzkumů nezaměstnanosti.“ *Československá psychologie* 38 (2): 119-130.
- Buchtová, B. 1995. „K psychologické dimenzi nezaměstnanosti.“ *Psychologie v ekonomické praxi* 30 (1-2): 1-17.
- Buchtová, B. 2004. „Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných.“ *Československá psychologie* 48 (2): 121-135.
- Buchtová, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.
- Cowling, M. 2005. *Still at Work? An Empirical Test of Competing Theories of the Long Hours Culture*. [online]. London: The Work Foundation. [cit. listopad 2005]. Dostupné z: <<http://www.theworkfoundation.com>>.
- Cummins, R. A., J. Dzuka, B. Y. Arita. 2003. „A Comparison of the Personal Wellbeing Index in Slovakia, Mexico, and Australia.“ In: *Abstracts Challenges for Quality of Life in Contemporary Societies. Fifth Conference of the International Society for Quality-of-Life Studies*. Frankfurt, Germany, July 20-24, 2003.
- Červenka, J. 1998. *Analýza a komparace ekonomického vývoje střední a východní Evropy v období 1989 – 1995*. Diplomová práce. Praha: Vysoká škola ekonomická.
- Červenka, J. 2006. „Veřejné mínění a ekonomická transformace v ČR.“ Pp. 195-210 in D. Kunštát (ed). *České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Danna, K., R. W. Griffin. 1999. „Health and Well-being in the Workplace. A Review and Synthesis of the Literature.“ *Journal of Management* 25 (3): 357-384.
- Dvořáková, Z. 2005. *Vliv změn světa práce na kvalitu života*. Studie v rámci výzkumného programu Moderní společnost a její proměny, projekt IJ 039/05-1. Praha: VÚBP.
- Dzúrová, D., E. Dragomirecká. 2005. *Kvalita života a práce*. Studie v rámci výzkumného programu Moderní společnost a její proměny, projekt IJ 039/05-1 – Vliv změn světa práce na kvalitu života. Praha: VÚBP.
- Džuka, J. (ed.). 2004. *Psychologické dimenzie kvality života*. Prešov: Prešovská univerzita, ISBN 80-8068-282-8.
- Enzle, M. E., S. C. Anderson. 1993. „Surveillant Intentions and Intrinsic Motivation.“ *Journal of Personality and Social Psychology* 64 (2): 257-266.
- „European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Quality of Work and Employment in Europe: Issues and Challenges.“ *Foundation Paper No. 1*, Dublin, February 2002. [online]. Dostupné z: <<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0212.htm>>.
- Flanagan, J. C. 1978. „A Research Approach to Improving Our Quality of Life.“ *American Psychologist* 33 (2): 138-147.
- Freud, S. 1993. *Vybrané spisy*. Praha: Avicenum a Universe.

- Glenn, J. C., J. T. Gordon. 2002. *Budoucnost světa, vybrané kapitoly z let 1999 – 2001*. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Harackiewicz, J. M., A. J. Elliot. 1993. „Achievement Goals and Intrinsic Motivation.“ *Journal of Personality and Social Psychology* 65 (5): 904-915.
- Harkness, J. A., F. J. van de Vijver, P. Ph. Mohler. 2003. *Cross-cultural Survey Methods*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Heczko, S. 2005. „Lidstvo a klimatické změny.“ [online]. Přípraveno pro 2. ČSF, Praha, říjen 2005. [cit. červen 2006]. Dostupné z: <<http://isf.webpark.cz/docs/gloklim.rtf>>.
- Herzberg, F., B. Mausner, R. Peterson, D. Capwell. 1957. *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.
- Hnilica, K. 2004. „Vliv pracovního stresu a životních událostí na spokojenost se životem.“ *Československá psychologie* 48 (3): 193-202.
- Hnilicová, H., V. Bencko. 2005. „Kvalita života – vymezení pojmu a jeho význam pro medicínu a zdravotnictví.“ *Praktický lékař* 85 (11): 656-660.
- Holý, D. 1999. *Analýza mzdové disparity mužů a žen na podkladě výběrového šetření mezd zaměstnanců*. Statistika 2/1999. Praha: Český statistický úřad.
- Chlumský, J. 1998. „Globalizace a ekonomická transformace.“ *Acta Oeconomica Pragensia* 8 (6).
- Jeníček, V. a kol. 1995. *Globální problémy ve světové ekonomice – vybrané problémy*. Praha: Vysoká škola ekonomická. ISBN 80-7079-425-9.
- Jeníček, V. 2002. „Globalizace a světová ekonomika.“ *Acta Oeconomica Pragensia* 6: 9-22.
- Jowell, R. 1998. „How Comparative is Comparative Research?“ *American Behavioral Scientist* 42 (2): 168-177.
- Kletz, T. 1984. *Myths of the Chemical Industry. The Institution of Chemical Engineers*. Rugby, United Kingdom: Warwickshire.
- Kováč, D. 2004. „Kultivace integrované osobnosti.“ *Psychologie dnes* 2004 (2): 12-14.
- Křížová, E. 2005. „Kvalita života v kontextu všedního dne.“ Pp. 217-232 in J. Payne et al. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton, ISBN 80-7254-657-0.
- Kunštát, D. 2004. *Důvěra k některým institucím v naší společnosti a k lidem kolem nás*. Tisková zpráva CVVM 29. října 2004. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Machonin, P., M. Tuček (eds.). 1996. *Česká společnost v transformaci. K proměnám sociální struktury*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Machovec, M. 2002. *Smysl lidské existence*. Praha: Nakladatelství Akropolis, ISBN 80-7304-016-6.
- Mareš, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Mareš, P. 2004. „Od práce emancipující k práci mizející.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 40 (1-2): 37-48.
- Maslow, A. H. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. 1975. *Power: The Inner Experience*. New York: Irvington.
- Metodický postup pre kategorizáciu podnikov podľa zákona o prevencii závažných priemyselných havárií*. 2001. Slovenská republika [online]. [cit. červenec 2006]. Dostupné z <http://www.lifeenv.gov.sk/minis/chem_latky/prevenicia/metodika/metod.html>.
- Mlčoch, L., P. Machonin, M. Sojka. 2000. *Ekonomické a společenské změny v české společnosti po roce 1989 (alternativní pohled)*. Praha: Karolinum.
- Nešpor, Z. R., J. Večerník (eds.). 2006. *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie*. Sociologické studie/Sociological Studies 06:1. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Novák, O. 2004. *Bezpečnost práce a 50 let VÚBP*. Praha: BETIS.
- Payne, J. a kol. 2005. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton, ISBN 80-7254-657-0.
- Personální benchmarking*. 2002. [online]. PricewaterhouseCoopers. [cit. červenec 2006]. Dostupné z: <http://www.hr-server.cz/common/vlastni_clanek_detail.asp?c_id=57&o_id=1467>.
- Petrusek, M. 1993. *Teorie a metoda v soudobé sociologii*. Praha: Karolinum.
- Pick, M. 1999. „Zbytečné selhání transformace české ekonomiky.“ *Pohledy* 1999 (1).
- Potůček, M. 2002. „Velká hra o budoucnost.“ *Lidové noviny* 23. 3. 2002.

- Potůček, M. a kol. 2002. *Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku*. Praha: Gutenberg.
- Potůček, M. a kol. 2003. *Zpráva o lidském rozvoji. Česká republika 2003. Odkud přicházíme, co jsme, kam jdeme?* Praha: MJF, ISBN 80-86284-33-6.
- Potůček, M. a kol. 2005. *Jak jsme na tom. A co dál? Strategický audit České republiky*. Praha: CESES.
- Prudký, L. 2003. „Hodnotové preference a orientace.“ Pp. 126-150 in P. Frič a kol. *Češi na cestě za svojí budoucností*. Praha: CESES.
- Quality of Life in Europe (report)*. 2003. Zpráva [online]: Brusel, Dublin: Eurofound. [cit. 15. 8. 2006]. Dostupná z: <<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2004/105/en/1/ef04105en.pdf>>.
- „Quality of Work and Employment in Europe. Issues and Challenges.“ *Foundation Paper No. 1*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.
- Rapley, M. 2003. *Quality of Life Research: A Critical Introduction*. London: Sage.
- Řehák, J., I. Bártová, J. Hamanová. 1998. „Kvalita dat III. Empirické výsledky měření reliability pro vybrané míry a stupnice.“ *Sociologický časopis* 34 (3): 363-372.
- Schraggeová, M., E. Rošková. 2003. „Psychologické súvislosti znovuzamestnania.“ *Československá psychologie* 47 (1): 42-55.
- Sirgy, M. J., D. Efraty, P. Siegel, D-J. Lee. 2001. „A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories.“ *Social Indicators Research* 55 (3): 241-255.
- Sojka, M. 1994. „The Transformation of the Czech Economy – Present and Future Developments.“ *Czech Sociological Review* 2 (1): 35-51.
- Sparks, K., C. Cooper, Y. Fried, A. Shirom. 1997. „The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-analytic Review.“ *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70 (4): 391-408.
- Sparks, K., B. Faragher, C. Cooper. 2001. „Well-being and Occupational Health in the 21st Century Workplace.“ *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 74: 489-509.
- Šolcová, I. 1997. „Celkové pracovní zatížení české populace.“ *Československá psychologie* 41 (2): 157-162.
- Tuček, M. 2000. „Stratifikace společnosti a hodnotové orientace: shody a rozdíly mezi muži a ženami v oblasti práce.“ Pp. 61 – 82 in H. Maříková (ed.). *Proměny současné české rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Tuček, M. 2003. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Večerník, J. 1998. *Občan a tržní ekonomika. Příjmy, nerovnosti a politické postoje v české společnosti*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny.
- Večerník, J., P. Matějů a kol. 1998. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Praha: Academia.
- Veenhoven, R. 2000. „The Four Quality of Life. Ordering Concepts and Measures of the Good Life.“ *Journal of Happiness Studies* 1 (1): 1-39.
- Velký sociologický slovník*. 1996. Praha: Karolinum.
- Vývoj pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz v letech 1990 – 2003*. ČSÚ: Souborné informace 1127 -05, Praha 3. 12. 2004, č. j. 1671/2004 – 3240. Praha: ČSÚ.

Jak je v Česku vnímána práce

Internetové odkazy:

<http://www.env.cz/pvs/spevvo>
www.cozp.cuni.cz
<http://www.mapi-research.fr/>
<http://www.proqolid.org/>
<http://www.who.int/en/>
http://www.dnd.ca/crs/pdfs/qol_e.pdf
<http://www.utoronto.ca/qol/concepts.htm>
<http://www.mercerhr.com>
<http://hdr.undp.org/>
www.cchsa.ca
www.eurofound.eu.int
<http://www.cdc.gov/niosh/qwlquest.html>
www.czso.cz

Příloha 1: Technická zpráva z výzkumu Kvalita pracovního života

1. Technické parametry výzkumu

Výzkum:	Kvalita pracovního života 2005
Zadavatel:	Výzkumný ústav bezpečnosti práce
Realizátor:	Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR
Termín terénního šetření:	12. – 19. 9. 2005
Výběr respondentů:	Kvótní výběr
Zdroj dat pro kvótní výběr:	Český statistický úřad (Sčítání lidu, domů a bytů 2001)
Reprezentativita:	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR ve věku od 15 let
Počet dotázaných:	1 063
Metoda sběru dat:	Osobní rozhovor tazatele s respondentem
Výzkumný nástroj:	Standardizovaný dotazník
Počet proměnných:	241
Zpracoval:	Mgr. Jiří Vinopal CVVM SOÚ AV ČR Jiri.Vinopal@soc.cas.cz 10. 11. 2005

2. Struktura výběrového souboru

	Rozložení ekonomicky aktivních obyvatel ČR	Výběrový soubor	
	(rel.)	(abs.)	(rel.)
CELÝ SOUBOR	100,0	1063	100,0
POHLAVÍ			
Muži	56,6	598	56,3
Ženy	43,4	464	43,7
VĚK			
15–29 let	21,5	226	21,3
30–44 let	38,7	409	38,5
45 a více let	39,8	427	40,2
VZDĚLÁNÍ			
Základní	6,3	61	5,7
Střední bez maturity	43,3	457	43,0
Střední s maturitou	36,3	390	36,7
Vysokoškolské	14,1	155	14,6
VELIKOST MÍSTA BYDLIŠTĚ			
do 799 obyvatel	13,6	134	12,6
800 – 1 999 obyvatel	11,3	129	12,1
2 000 – 4 999 obyvatel	11,3	134	12,6
5 000 – 14 999 obyvatel	13,7	128	12,1
15 000 – 29 999 obyvatel	11,1	117	11,0
30 000 – 79 999 obyvatel	11,8	147	13,8
80 000 – 999 999 obyvatel	14,3	148	13,9
1 000 000 a více obyvatel	12,9	126	11,9
NUTS 2			
Praha	12,9	126	11,9
Střední Čechy	11,6	125	11,8
Jihozápad	12,0	127	11,9
Severozápad	10,6	114	10,7
Severovýchod	14,6	159	14,9
Jihovýchod	15,8	168	15,8
Střední Morava	11,4	123	11,6
Moravskoslezsko	11,1	121	11,4

Poznámka: Možný rozdíl mezi celkovým počtem dotázaných a součtem dotazníků v jednotlivých kvótních znacích je způsoben nezodpovězením otázky.

Příloha 2: Dotazník k výzkumu Kvalita pracovního života

Centrum pro výzkum veřejného mínění
Sociologický ústav AV ČR
Jilská 1
110 00 Praha 1

Kvalita pracovního života

12.–19. 9. 2005

Kódér:

Superkontrolor:

Poživovač:

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P1.

P1. „Jak byste hodnotil/a Vaše (hlavní) zaměstnání? Platí nebo neplatí o práci, kterou v současné době vykonáváte, následující výroky?“

rozhodně platí 1	spíše platí 2	spíše neplatí 3	rozhodně neplatí 4	neví 9	
1	2	3	4	9	
1	2	3	4	9	
1	2	3	4	9	
1	2	3	4	9	
1	2	3	4	9	
1	2	3	4	9	
1	2	3	4	9	
1	2	3	4	9	
1	2	3	4	9	
1	2	3	4	9	

Jak je v Česku vnímána práce

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P2.

P2. „A která z uvedených charakteristik je pro Vaše současné zaměstnání nejpříležitější? Co pro Vás osobně současně vykonávaná práce celkově nejvíce znamená?“

vepište číselný kód odpovědi podle karty P2:

--	--

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P3.

P3. „Kdybyste měl práci, kterou v současnosti většinou vykonáváte v zaměstnání, zhodnotit pomocí následujících stupnic, ke kterému z pólů byste se spíše přiklonil?“

neví = 9								
a. Fyzicky namáhavá, náročná	1	2	3	4	5	Fyzicky snadná, nenáročná		
b. Psychicky namáhavá, náročná	1	2	3	4	5	Psychicky snadná, nenáročná		
c. Rychlá, ve vysokém pracovním tempu	1	2	3	4	5	Pomalá, v klidném pracovním tempu		
d. Jednotvárná a monotónní	1	2	3	4	5	Pestrá a různorodá“		

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P4.

P4. „Nyní Vám budu předčítat seznam nejrůznějších aspektů, které mohou obecně hrát roli při volbě zaměstnání. U každého z nich mi prosím řekněte, jak je celkově důležitá daná věc pro Vás osobně, ve Vašem životě.“

rozhodně důležitě	spíše důležitě	ani důležité, ani nedůležité	spíše nedůležitě	rozhodně nedůležitě	netýká se	neví
1	2	3	4	5	8	9
1 Jak důležitá je pro Vás jistota zaměstnání,					1 2 3 4 5 8 9	
2 mít možnost a šanci uplatnění na trhu práce,					1 2 3 4 5 8 9	
3 mít příležitosti ke změně zaměstnání (tj. možnost najít si jinou práci, nikoli povýšení)?					1 2 3 4 5 8 9	
4 Jak důležitá je pro Vás prestiž práce, povolání,					1 2 3 4 5 8 9	
5 zda jsou Vaše osobní a firemní hodnoty v souladu					1 2 3 4 5 8 9	
6 zda můžete být na firmu/organizaci hrdý,					1 2 3 4 5 8 9	
7 zda cítíte sounáležitost s firmou/organizací?					1 2 3 4 5 8 9	
8 Jak důležité je pro Vás postavení v práci,					1 2 3 4 5 8 9	
9 perspektiva, možnosti kariérového postupu,					1 2 3 4 5 8 9	
10 rovné zacházení a rovné příležitosti bez ohledu na pohlaví, věk, apod.?					1 2 3 4 5 8 9	
11 Jak důležité pro Vás je, zda se můžete odborově organizovat,					1 2 3 4 5 8 9	
12 zda jsou na pracovišti odbory,					1 2 3 4 5 8 9	
13 zda má organizace uzavřenou Kolektivní smlouvu?					1 2 3 4 5 8 9	

Příloha 2: Dotazník k výzkumu Kvalita pracovního života

14 Jak důležité pro Vás je, zda Vám práce poskytuje osobní růst a rozvoj,	1	2	3	4	5	8	9	
15 odborný růst, zvyšování kvalifikace,	1	2	3	4	5	8	9	
16 možnosti vzdělávání a školení?	1	2	3	4	5	8	9	
17 Jak důležité pro Vás je, zda můžete uplatnit své schopnosti a kvalifikaci,	1	2	3	4	5	8	9	
18 využít svých jazykových znalostí	1	2	3	4	5	8	9	
19 uplatnit své životní zkušenosti?	1	2	3	4	5	8	9	
20 Jak je pro Vás v pracovním životě celkově důležitá zajímavost vykonávané práce,	1	2	3	4	5	8	9	
21 její mnohotvárnost a tvořivost,	1	2	3	4	5	8	9	
22 zda je Vaše práce užitečná a smysluplná?	1	2	3	4	5	8	9	
23 Jak důležitá je pro Vás samostatnost práce,	1	2	3	4	5	8	9	
24 míra volnosti rozhodování o práci,	1	2	3	4	5	8	9	
25 zda je práce týmová?	1	2	3	4	5	8	9	
26 Jak důležitý je pro Vás celkový charakter vykonávané práce (pracovní náplň),	1	2	3	4	5	8	9	
27 zda si můžete stanovit tempo práce,	1	2	3	4	5	8	9	
28 zda si můžete stanovit délku pracovní doby?	1	2	3	4	5	8	9	
29 Jak důležité pro Vás je, zda jsou Vaše pracovní výsledky spravedlivě finančně odměňovány?	1	2	3	4	5	8	9	
30 Jak důležité pro Vás je, zda jsou Vaše pracovní výsledky spravedlivě posuzovány nadřízenými?	1	2	3	4	5	8	9	
31 Jak důležitý je pro Vás charakter pracovního poměru (zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou)	1	2	3	4	5	8	9	
32 Jak důležitá je pro Vás výše platu nebo mzdy?	1	2	3	4	5	8	9	
33 Jak důležité jsou pro Vás zaměstnanecké výhody, bonusy, služby pro zaměstnance?	1	2	3	4	5	8	9	
34 Obecně řečeno, jak je pro Vás v pracovním životě celkově důležité sociální klima a mezilidské vztahy na pracovišti	1	2	3	4	5	8	9	
35 Vaše vztahy s kolegy	1	2	3	4	5	8	9	
36 to, zda ve firmě fungují neformální vazby, jako jsou známosti, protekce apod.?	1	2	3	4	5	8	9	
37 Jak důležité je pro Vás chování a jednání nadřízených?	1	2	3	4	5	8	9	
38 vztah s přímým nadřízeným,	1	2	3	4	5	8	9	
39 zda Váš přímý nadřízený jedná s podřízenými s respektem a úctou)?	1	2	3	4	5	8	9	

Jak je v Česku vnímána práce

40 Jak důležité je pro Vás technické a technologické vybavení pracoviště,	1 2 3 4 5 8 9	
41 zdravotní nezávadnost pracovního prostředí (hluk, prašnost, osvětlení, teplota, chemické látky apod.),	1 2 3 4 5 8 9	
42 rizikovost vykonávané práce?	1 2 3 4 5 8 9	
43 Jak důležité pro Vás je, zda se pracuje s výpočetní technikou,	1 2 3 4 5 8 9	
44 zda se pro práci používá internet?	1 2 3 4 5 8 9	
45 Jak je pro Vás v pracovním životě celkově důležité, zda je na pracovišti zajišťována bezpečnost práce,	1 2 3 4 5 8 9	
46 ochrana zdraví při práci,	1 2 3 4 5 8 9	
47 zda jsou poskytovány ochranné pracovní pomůcky (OOPP),	1 2 3 4 5 8 9	
48 zda je udržována čistota, pořádek, hygiena na pracovišti?	1 2 3 4 5 8 9	
49 Jak důležité je pro Vás způsob organizace a řízení práce ve firmě/organizaci,	1 2 3 4 5 8 9	
50 komunikace a informovanost ve firmě/organizaci,	1 2 3 4 5 8 9	
51 pracovní kázeň ve firmě/organizaci?	1 2 3 4 5 8 9	
52 Jak je pro Vás v pracovním životě celkově důležitá vzdálenost místa výkonu práce od bydliště, tj. dojíždění?	1 2 3 4 5 8 9	
53 Jak důležitá je pro Vás organizace pracovní doby (směnování),	1 2 3 4 5 8 9	
54 pružnost (flexibilita) pracovní doby,	1 2 3 4 5 8 9	
55 zda máte možnost ovlivnit množství přesčasové práce?	1 2 3 4 5 8 9	
56 Jak je pro Vás v pracovním životě důležitá celková pohoda při práci,	1 2 3 4 5 8 9	
57 možnost během práce hovořit s kolegy,	1 2 3 4 5 8 9	
58 zda získáváte zpětnou vazbu o kvalitě Vaší práce,	1 2 3 4 5 8 9	
59 zda získáváte pochvalu, uznání, poděkování za kvalitní výkon?	1 2 3 4 5 8 9	
60 Jak důležité je pro Vás nízký výskyt psychického násilí (mobbing..) na pracovišti,	1 2 3 4 5 8 9	
61 nízký výskyt fyzického násilí na pracovišti,	1 2 3 4 5 8 9	
62 nízký výskyt šikany na pracovišti?	1 2 3 4 5 8 9	
63 Jak důležitá je vyváženost pracovního a soukromého života,	1 2 3 4 5 8 9	
64 zda máte dostatek prostoru a času na rodinu,	1 2 3 4 5 8 9	
65 zda máte mimo práci dostatek prostoru a času na zájmy, koníčky, relaxaci?	1 2 3 4 5 8 9	
66 Jak důležité je pro Vás, abyste byl se svým pracovním životem celkově spokojen?“	1 2 3 4 5 8 9	

Příloha 2: Dotazník k výzkumu Kvalita pracovního života

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P5.

P5. „Z výše uvedených aspektů práce uveďte tři, které jsou pro kvalitu Vašeho pracovního života nejdůležitější a to v pořadí od nejdůležitějšího.“

	1. nejdůležitější		
	2. nejdůležitější		
	3. nejdůležitější		

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P5.

P6. „A nyní z výše uvedených aspektů práce uveďte tři, které jsou pro kvalitu Vašeho pracovního života nejméně důležité a to v pořadí od nejméně důležitého.“

	1. nejméně důležité		
	2. nejméně důležité		
	3. nejméně důležité		

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P7.

P7. „Nyní se zaměříme na Vaši reálnou situaci a to podle stejných položek, jaké jste hodnotil/a před chvílí. Tentokrát mi však prosím u každé z nich řekněte, jak jste s ní Vy osobně spokojen/a v případě Vaší současné hlavní výdělečné činnosti.“

	velmi spokojen	spíše spokojen	ani spokojen, ani nespokojen	spíše nespokojen	velmi nespokojen	netýká se	neví
	1	2	3	4	5	8	9
1 Jak jste spokojen s jistotou svého současného zaměstnání,	1	2	3	4	5	8	9
2 se svými možnostmi a šancemi uplatnění na trhu práce,	1	2	3	4	5	8	9
3 s tím, jakou máte příležitost ke změně zaměstnání (tj. s možnostmi najít si jinou práci, nikoli být povýšen)?	1	2	3	4	5	8	9
4 Jak jste spokojen s prestiží své práce, povolání,	1	2	3	4	5	8	9
5 se souladem osobních a firemních hodnot,	1	2	3	4	5	8	9
6 s tím, jak můžete být na firmu/organizaci hrdý,	1	2	3	4	5	8	9
7 s tím, jakou cítíte sounáležitost s firmou/organizací?	1	2	3	4	5	8	9
8 Jak jste spokojen se svým postavením v práci,	1	2	3	4	5	8	9
9 s perspektivou, možností kariérového postupu,	1	2	3	4	5	8	9
10 s úrovní rovného zacházení a rovných příležitostí bez ohledu na pohlaví, věk, apod.?	1	2	3	4	5	8	9
11 Jak jste spokojen s možností odborově se organizovat,	1	2	3	4	5	8	9
12 se stavem odborové organizace na Vašem pracovišti,	1	2	3	4	5	8	9
13 s kolektivním vyjednáváním ve firmě/organizaci?	1	2	3	4	5	8	9
14 Jak jste ve Vaší současné hlavní výdělečné činnosti spokojen s možnostmi osobního růstu a rozvoje,	1	2	3	4	5	8	9

Jak je v Česku vnímána práce

15 s možnostmi odborného růstu, zvyšování kvalifikace,	1 2 3 4 5 8 9	
16 s možnostmi vzdělávání a školení?	1 2 3 4 5 8 9	
17 Jak jste spokojen s možnostmi uplatnit své schopnosti a kvalifikaci,	1 2 3 4 5 8 9	
18 s možnostmi využít svých jazykových znalostí,	1 2 3 4 5 8 9	
19 uplatnit své životní zkušenosti?	1 2 3 4 5 8 9	
20 Jak jste spokojen se zajímavostí vykonávané práce,	1 2 3 4 5 8 9	
21 s její mnohotvárností a tvořivostí	1 2 3 4 5 8 9	
22 s její užitečností a smysluplností?	1 2 3 4 5 8 9	
23 Jak jste spokojen se samostatností vykonávané práce,	1 2 3 4 5 8 9	
24 s mírou volnosti rozhodování o práci	1 2 3 4 5 8 9	
25 s možnostmi týmové práce?	1 2 3 4 5 8 9	
26 Jak jste spokojen s celkovým charakterem vykonávané práce (pracovní náplní),	1 2 3 4 5 8 9	
27 s možnostmi stanovit si tempo práce,	1 2 3 4 5 8 9	
28 s možnostmi stanovit si délku pracovní doby?	1 2 3 4 5 8 9	
29 Jak jste ve Vaší současné hlavní výdělečné činnosti spokojen se spravedlivostí finančního odměňování Vašich pracovních výsledků?	1 2 3 4 5 8 9	
30 Jak jste ve Vaší současné hlavní výdělečné činnosti spokojen se spravedlivostí posuzování Vašich pracovních výsledků nadřízenými?	1 2 3 4 5 8 9	
31 Jak jste spokojen s charakterem pracovního poměru (zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, určitou),	1 2 3 4 5 8 9	
32 Jak jste spokojen s výší Vašeho platu nebo mzdy ve Vaší současné hlavní výdělečné činnosti?	1 2 3 4 5 8 9	
33 Jak jste spokojen se stavem zaměstnaneckých výhod, bonusů, služeb pro zaměstnance?	1 2 3 4 5 8 9	
34 Jak jste celkově spokojen se sociálním klimatem a mezilidskými vztahy na pracovišti,	1 2 3 4 5 8 9	
35 s Vašimi vztahy s kolegy,	1 2 3 4 5 8 9	
36 s mírou fungování neformálních vazeb ve firmě/organizaci, jako jsou známosti, protekce apod.?	1 2 3 4 5 8 9	
37 Jak jste spokojen s chováním a jednáním nadřízených?	1 2 3 4 5 8 9	
38 se vztahem s Vaším přímým nadřízeným,	1 2 3 4 5 8 9	
39 s tím, do jaké míry se Váš přímý nadřízený chová s respektem a úctou k podřízeným)?	1 2 3 4 5 8 9	

Příloha 2: Dotazník k výzkumu Kvalita pracovního života

40 Jak jste spokojen s technickým a technologickým vybavením Vašeho pracoviště	1 2 3 4 5 8 9	
41 se zdravotní nezávadností Vašeho pracovního prostředí (hluk, prašnost, osvětlení, teplota, chemické látky apod.),	1 2 3 4 5 8 9	
42 s rizikovostí vykonávané práce?	1 2 3 4 5 8 9	
43 Jak jste spokojen s mírou práce s výpočetní technikou,	1 2 3 4 5 8 9	
44 s mírou používání internetu pro práci?	1 2 3 4 5 8 9	
45 Jak jste celkově spokojen s úrovní zajišťování bezpečnosti práce na Vašem současném hlavním pracovišti,	1 2 3 4 5 8 9	
46 s úrovní ochrany zdraví při práci,	1 2 3 4 5 8 9	
47 se zajištěním ochranných pracovních pomůcek (OOPP),	1 2 3 4 5 8 9	
48 s udržováním čistoty, pořádku, hygieny na pracovišti?	1 2 3 4 5 8 9	
49 Jak jste celkově spokojen se způsobem organizace a řízení práce ve firmě/organizaci,	1 2 3 4 5 8 9	
50 s komunikací a informovaností ve firmě/organizaci,	1 2 3 4 5 8 9	
51 s pracovní kázní ve firmě/organizaci?	1 2 3 4 5 8 9	
52 Jak jste v případě Vaší současné hlavní výdělečné činnosti spokojen se vzdáleností místa výkonu práce od bydliště, s dojížděním,	1 2 3 4 5 8 9	
53 Jak jste spokojen s organizací pracovní doby (směnováním),	1 2 3 4 5 8 9	
54 s pružností (flexibilitou) pracovní doby,	1 2 3 4 5 8 9	
55 s možností ovlivnit množství přesčasové práce?	1 2 3 4 5 8 9	
56 Jak jste spokojen s celkovou pohodou při práci	1 2 3 4 5 8 9	
57 s možnostmi během práce hovořit s kolegy,	1 2 3 4 5 8 9	
58 se získáváním zpětné vazby o kvalitě Vaší práce,	1 2 3 4 5 8 9	
59 se získáváním pochvaly, uznání, poděkování za kvalitní výkon?	1 2 3 4 5 8 9	
60 Jak jste spokojen s úrovní výskytu psychického násilí (mobbing..) na pracovišti,	1 2 3 4 5 8 9	
61 s úrovní výskytu fyzického násilí na pracovišti,	1 2 3 4 5 8 9	
62 s úrovní výskytu šikany na pracovišti?	1 2 3 4 5 8 9	
63 Jak jste obecně spokojen s vyvážeností Vašeho pracovního a soukromého života,	1 2 3 4 5 8 9	
64 s množstvím prostoru a času na rodinu,	1 2 3 4 5 8 9	
65 s množstvím prostoru a času na zájmy, koníčky, relaxaci mimo práci?	1 2 3 4 5 8 9	
66 Do jaké míry jste celkově spokojen se svým pracovním životem?"	1 2 3 4 5 8 9	

Jak je v Česku vnímána práce

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P5.

P8. „Z výše uvedených aspektů práce uveďte tři, se kterými jste v současném zaměstnání nejspokojenější a to v pořadí od nejlepšího.“

	1. nejvíce spokojen/a		
	2. nejvíce spokojen/a		
	3. nejvíce spokojen/a		

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P5.

P9. „Z výše uvedených aspektů práce uveďte tři, se kterými jste v současném zaměstnání nejméně spokojen/a a to v pořadí od nejhoršího.“

	1. nejméně spokojen/a		
	2. nejméně spokojen/a		
	3. nejméně spokojen/a		

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P10.

P10. „Na škále od 1 do 7 prosím nyní hodnotte, do jaké míry by měl být za bezpečnost práce a za ochranu zdraví při práci odpovědný zaměstnanec, zaměstnavatel a stát. 1 znamená žádnou zodpovědnost, 7 znamená absolutní zodpovědnost.“

žádná zodpovědnost 1	2	3	4	5	6	absolutní zodpovědnost 7	neví 9		
a. Jaká by měla být míra zodpovědnosti zaměstnance?	1	2	3	4	5	6	7	9	
b. Jaká by měla být míra zodpovědnosti zaměstnavatele?	1	2	3	4	5	6	7	9	
c. Jaká by měla být míra zodpovědnosti státu, státních orgánů?“	1	2	3	4	5	6	7	9	

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P11.

P11. „V následujících možnostech jsou uvedeny některé příležitosti, při nichž byste mohl být upozorňován na bezpečnostní a zdravotní rizika, která vyplývají z Vašeho pracovního zařazení. U každé z nich mi prosím řekněte, do jaké míry daná možnost ve Vašem případě odpovídá skutečnosti. Na bezpečnostní a zdravotní rizika jste upozorňován:“

rozhodně ano 1	spíše ano 2	spíše ne 3	rozhodně ne 4	neví 9		
a. neustále, při každé příležitosti nebo při zadávání nového pracovního úkolu	1	2	3	4	9	
b. na pravidelných školeních 1x za dva roky, případně častěji	1	2	3	4	9	
c. zcela nahodile a nepravidelně, když si to žádá situace	1	2	3	4	9	
d. při přijetí do zaměstnání?“	1	2	3	4	9	

Příloha 2: Dotazník k výzkumu Kvalita pracovního života

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P12.

P12. „Do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s uvedenými tvrzeními:

rozhodně souhlasí	spíše souhlasí	ani souhlasí, ani nesouhlasí	spíše nesouhlasí	rozhodně nesouhlasí	neví				
1	2	3	4	5	9				
a. Přijímám rizikovou a nebezpečnou práci, když je dobře zaplacená				1	2	3	4	5	9
b. Můj zaměstnavatel se snaží šetřit za každou cenu				1	2	3	4	5	9
c. Důkladně jsem se seznámil se všemi pokyny a nařízeními, které se týkají bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci				1	2	3	4	5	9
d. Prostředí, ve kterém pracuji, je příliš hlučné				1	2	3	4	5	9
e. Na pracovišti, kde působím, jsou stále k dispozici nejrůznější plakáty, informační příručky, letáky apod., které upozorňují na bezpečnost práce a ochranu zdraví				1	2	3	4	5	9
f. Slogan nebo heslo „HLUKU STOP!“ považuji za výstižné a aktuální.				1	2	3	4	5	9
g. V televizi, rozhlase a tisku by mělo být více informací o následcích porušení bezpečnostních předpisů při práci.“				1	2	3	4	5	9

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P13.

P13. „Jak moc byste si přál mít na pozici majitele nebo nejvyššího manažera firmy, ve které byste pracoval, lidi následujících národností?

rozhodně přál	spíše přál	spíše nepřál	rozhodně nepřál	neví	
1	2	3	4	9	
a) Německé,	1	2	3	4	9
b) Francouzské,	1	2	3	4	9
c) Japonské,	1	2	3	4	9
d) Vietnamské,	1	2	3	4	9
e) Americké,	1	2	3	4	9
f) Ruské,	1	2	3	4	9
g) Ukrajinské,	1	2	3	4	9
h) Romské,	1	2	3	4	9
i) České.“	1	2	3	4	9

Jak je v Česku vnímána práce

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P13.

P14. „Jak moc byste si přál mít lidi následujících národností na pozici Vašeho přímého nadřízeného?”

rozhodně přál 1	spíše přál 2	spíše nepřál 3	rozhodně nepřál 4	neví 9	
a) Německé,			1 2 3 4 9		
b) Francouzské,			1 2 3 4 9		
c) Japonské,			1 2 3 4 9		
d) Vietnamské,			1 2 3 4 9		
e) Americké,			1 2 3 4 9		
f) Ruské,			1 2 3 4 9		
g) Ukrajinské,			1 2 3 4 9		
h) Romské,			1 2 3 4 9		
i) České.“			1 2 3 4 9		

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P13.

P15. „Jak moc byste si přál mít lidi následujících národností na pozici Vašeho kolegy v zaměstnání?”

rozhodně přál 1	spíše přál 2	spíše nepřál 3	rozhodně nepřál 4	neví 9	
a) Německé,			1 2 3 4 9		
b) Francouzské,			1 2 3 4 9		
c) Japonské,			1 2 3 4 9		
d) Vietnamské,			1 2 3 4 9		
e) Americké,			1 2 3 4 9		
f) Ruské,			1 2 3 4 9		
g) Ukrajinské,			1 2 3 4 9		
h) Romské,			1 2 3 4 9		
i) České.“			1 2 3 4 9		

Příloha 2: Dotazník k výzkumu Kvalita pracovního života

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P13.

P16. „Jak moc byste si přál mít lidi následujících národností na pozici Vašeho podřízeného nebo zaměstnance?“

rozhodně přál 1	spíše přál 2	spíše nepřál 3	rozhodně nepřál 4	neví 9	
a) Německé,	1	2	3	4	9
b) Francouzské,	1	2	3	4	9
c) Japonské,	1	2	3	4	9
d) Vietnamské,	1	2	3	4	9
e) Americké,	1	2	3	4	9
f) Ruské,	1	2	3	4	9
g) Ukrajinské,	1	2	3	4	9
h) Romské,	1	2	3	4	9
i) České.“	1	2	3	4	9

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.5a.

IDE.5a „Pokuste se zařadit do některé skupiny.“

--	--

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.5b.

IDE.5b „V jakém odvětví pracujete?“

--	--

IDE.5c „Jaké je Vaše současné ekonomické postavení, hlavní zdroj obživy?“

Zaměstnanec na plný úvazek,	1
zaměstnanec na částečný úvazek,	2
podnikatel, živnostník.“	3
NEVÍ	9

Jak je v Česku vnímána práce

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTEŘÍ JSOU VE SVÉ HLAVNÍ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI ZAMĚSTNANCI (TJ. ODPOVĚDI 1 A 2 V OTÁZCE IDE.5C)

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU P17

P17. „Kdo je Vaším zaměstnavatelem?“

STÁTNÍ ÚŘAD, ÚŘAD MÍSTNÍ SPRÁVY NEBO SAMOSPRÁVY	1	
PODNIK VLASTNĚNÝ STÁTEM	2	
PODNIK SE ZAHRANIČNÍM VLASTNÍKEM	3	
PODNIK S ČESKÝM VLASTNÍKEM	4	
PODNIK S ČESKÝM I ZAHRANIČNÍM VLASTNÍKEM	5	
VEŘEJNÁ INSTITUCE (ŠKOLA, VEŘEJNÉ ZDRAV. ZAŘÍZENÍ, ČESKÝ ROZHLAS...)	6	
NADACE NEBO OBECNĚ PROSPĚŠNÁ SPOLEČNOST	7	
JINÁ ORGANIZACE	8	
NEVÍ	9	

P18. „Jak dlouho pracujete u Vašeho stávajícího zaměstnavatele?

Uvedte prosím počet odpracovaných let a měsíců.“

ODPRACOVANÉ ROKY:

ODPRACOVANÉ MĚSÍCE:

P19. „Jaký je celkový počet zaměstnanců v podniku, kde pracujete?“

5 a méně zaměstnanců,	1	
6 až 24 zaměstnanců,	2	
25 až 50 zaměstnanců,	3	
50 až 100 zaměstnanců,	4	
101 až 250 zaměstnanců,	5	
251 až 500 zaměstnanců,	6	
501 až 1000 zaměstnanců,	7	
více než 1000 zaměstnanců.“	8	
NEVÍ	9	

P20. „Byl jste již po roce 1989 nezaměstnaný? Pokud ano, kolikrát?“

NETÝKÁ SE (STUDOVAL, V DŮCHODU...)	97		
ODMÍTL ODPOVĚĎ	98		
NEVÍ	99		

Příloha 2: Dotazník k výzkumu Kvalita pracovního života

FILTR: TĚM, KDO BYLI ALESPŇ JEDNOU NEZAMĚSTNANÍ.

P21. „Jak dlouhou dobu úhrnem v měsících jste byl nezaměstnaný?“

ODMÍTĚL ODPOVĚĎ 998

NEVÍ 999

POČET MĚSÍCŮ

P22. „Máte v zaměstnání podřízené pracovníky?“

Nemáte žádné podřízené,	1	
máte jednoho či dva podřízené,	2	
máte 3 až 5 podřízených,	3	
máte 6 až 10 podřízených,	4	
máte více než 10 podřízených?“	5	
NEVÍ	9	

P23. „Působí na Vašem pracovišti odborová organizace?“

Ano,	1	
ne.“	2	
NEVÍ	9	

FILTR: TĚM, NA JEJICHŽ PRACOVIŠTI PŮSOBÍ ODBORY.

P24. „Jste jejím členem?“

Ano,	1	
ne.“	2	
NEVÍ	9	

IDE.1 „Považujete životní úroveň Vaší domácnosti

za velmi dobrou,	1	
za spíše dobrou,	2	
ani dobrou, ani špatnou,	3	
za spíše špatnou,	4	
nebo za velmi špatnou?“	5	
NEVÍ	9	

Jak je v Česku vnímána práce

IDE.2 „Kolik je Vám let ?“

--	--

IDE.3a „Jste

svobodný, svobodná,	1	
ženatý, vdaná,	2	
rozvedený, rozvedená,	3	
vdovec, vdova?“	4	
NEVÍ	9	

IDE.6 „Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?“

NEDOKONČENÉ ZÁKLADNÍ	1	
DOKONČENÉ ZÁKLADNÍ	2	
VYUČENÍ	3	
STŘEDNÍ BEZ MATURITY	4	
STŘEDNÍ ODBORNÉ S MATURITOU	5	
STŘEDNÍ VŠEOBECNÉ S MATURITOU	6	
VYŠŠÍ ODBORNÉ	7	
BAKALÁŘSKÉ	8	
ÚPLNÉ VYSOKOŠKOLSKÉ	9	

IDE.10 „Jaký je obvyklý čistý měsíční příjem celé Vaší domácnosti, tj. když sečtete příjem všech členů domácnosti? Pokud nevíte přesně, odhadněte prosím alespoň přibližnou částku.“

VEPIŠTE ČÁSTKU V Kč:

--	--	--	--	--	--	--

IDE.10a „A jaký je Váš celkový čistý měsíční příjem, tj. příjem pouze Vaší osoby? Pokud nevíte přesně, odhadněte prosím alespoň přibližnou částku.“

VEPIŠTE ČÁSTKU V Kč:

--	--	--	--	--	--	--

IDE.13 „Kolik členů včetně Vás má Vaše domácnost?“

VEPIŠTE POČET OSOB:

--	--

POKYN: PODEJTE DOTAZANÉMU KARTU IDE.19.

IDE.19 „Do jaké velikostní kategorie patří obec, ve které bydlíte?“

NEVÍ

9

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD:

--	--

Příloha 2: Dotazník k výzkumu Kvalita pracovního života

„Tak to je jménem CVVM Sociologického ústavu AV ČR vše a já Vám děkuji za rozhovor.“

OTÁZKY PRO TAZATELE:

IDE.8 DOTÁZANÝ JE:

MUŽ = 1

ŽENA = 2

IDE.9 BYDLÍ V OKRESE ČÍSLO:

IDE.31 DOBA TRVÁNÍ ROZHOVORU V MINUTÁCH:

PŘÍJMENÍ TAZATELE:

Potvrzuji, že jsem výběr dotázaného a výzkumný rozhovor provedl přesně podle pokynů CVVM.

PODPIS:

V:

DNE:

PROSÍM, UJISTĚTE SE NA ZÁVĚR, ŽE:

1. VŠECHNY ODPOVĚDI RESPONDENTA JSOU VYZNAČENY.
2. VŠECHNA HRANATÁ OKÉNKA V DOTAZNÍKU JSOU VYPLNĚNÁ.
3. POKUD RESPONDENT NA NĚKTERÉ OTÁZKY NEODPOVĚĎĚL (FILTR, ODMÍTNUTÍ), V OKÉNKU JE VYPLNĚNO ČÍSLO „0“.

HODNOCENÍ VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU:

Příloha 3: Seznam výzkumů zahrnutých do analýz v kapitole 3

Kontinuální výzkumy IVVM/CVVM
Evropský výzkum hodnot 1991
Evropský výzkum hodnot 1999
Sociální spravedlnost – Československo 1991
Sociální spravedlnost – Československo 1995
ISSP 1997 – Pracovní orientace
Deset let společenské transformace – 1999
Ženy v sociální struktuře – Československo 1991
Strategie a aktéři sociální transformace a modernizace – 1995
Ženy a muži na trhu práce II (1995)
Ekonomická očekávání a postoje 7 (1993)
Ekonomická očekávání a postoje 8 (1994)
Ekonomická očekávání a postoje 9 (1996)
Ekonomická očekávání a postoje 10 (1997)
Ekonomická očekávání a postoje 11 (1998)
Postavení žen a mužů v ČR (1998)
Muži a ženy s vysokoškolským diplomem (1998)
Pracovní podmínky 2000
Zaměstnávání cizinců 2001

O autorech

Mgr. Naděžda Čadová

vystudovala sociologii na Filozofické fakultě UK a nyní pokračuje ve studiu tohoto oboru v doktorském studijním cyklu. V Centru pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR působí od roku 2003 jako analytička. Ve své odborné práci se zaměřuje na problematiku pracovního života, pracovních hodnot a pracovní orientace. V současné době spolupracuje mj. na projektech „Adaptace pracovních sil v České republice: změny profesní struktury, mzdové diferenciaci a pracovních orientací“ a „Vliv změn světa práce na kvalitu života“. Podílí se rovněž na přípravě pravidelných šetření CVVM, zpracování výsledků těchto šetření a na jejich prezentaci široké veřejnosti.

Ing. Jan Červenka

absolvoval obor mezinárodní obchod a vedlejší specializaci ekonomická žurnalistika na Vysoké škole ekonomické v Praze, kde v současné době pokračuje v externím doktorském studiu v oboru politologie. V roce 1998 nastoupil jako analytik do Institutu pro výzkum veřejného mínění a od roku 2001 je odborným pracovníkem Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR. Předmětem jeho badatelského zájmu je problematika životní úrovně, sociálních problémů, ekonomického vývoje a mezinárodních vztahů z perspektivy veřejného mínění.

Ing. Miloš Paleček, CSc.

ředitel Výzkumného ústavu bezpečnosti práce (VÚBP) je absolventem ČVUT FEL. Je držitelem certifikátu TQM and risk management uděleného Brookhaven College, Texas USA. Je členem WSO (World Safety Organisation), jejím zástupcem pro OSN a držitelem osvědčení Certified Governmental Safety Officer. Je členem mezinárodní skupiny ředitelů výzkumných ústavů bezpečnosti práce. V oblasti řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, spolehlivosti lidského činitele a prevence průmyslových havárií vede a podílí se na řešení výzkumných projektů. Je autorem řady odborných publikací a článků.

Ing. Lenka Svobodová

je absolventkou Vysoké školy ekonomické v Praze. Od roku 2000 pracuje jako výzkumná pracovníce ve Výzkumném ústavu bezpečnosti práce. Zabývá se problematikou vztahu bezpečnosti práce a produktivity práce, vlivem nových způsobů organizace práce na pracovní podmínky a pracovní pohodu. Zaměřuje se na problematiku vztahu člověka a práce a na kvalitu pracovního života. V současnosti se podílí na řešení něko-

lika úkolů: „Vliv změn světa práce na kvalitu života“, „Násilí na pracovišti ve zdravotnictví a sociálních službách“, „Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP“.

Mgr. Jiří Vinopal

v roce 2001 dokončil magisterský program sociologie na Katedře sociologie Filozofické fakulty Univerzity Karlovy, kde v současné době pokračuje postgraduálním studiem. Je zaměstnancem Sociologického ústavu AV ČR na pozici vědeckého pracovníka – metodologa v oddělení Centrum pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR. Od ledna 2005 je pověřen jeho vedením. Vyučuje metody a techniky sociologického výzkumu, počítačové zpracování dat a výzkum veřejného mínění na Fakultě humanitních studií Univerzity Pardubice a Filozofické fakultě UK. Odborně se zaměřuje na oblast metodologie sociologických výzkumů, zejména na využívání kognitivních přístupů při konstrukci výzkumných nástrojů.

Jak je v Česku vnímána práce

Naděžda Čadová, Miloš Paleček (eds.), Jan Červenka,
Lenka Svobodová, Jiří Vinopal

Redakce: Anna Gabrielová

Návrh edice a obálky: pittleon

Sazba: Petr Teichmann

Tisk a vazba: Ústav jaderných informací Zbraslav, a.s., Praha

Vydal: Sociologický ústav AV ČR

Jilská 1, 110 00 Praha 1

1. vydání

Praha 2006

Distribuce:

Tiskové a ediční oddělení

Sociologického ústavu AV ČR

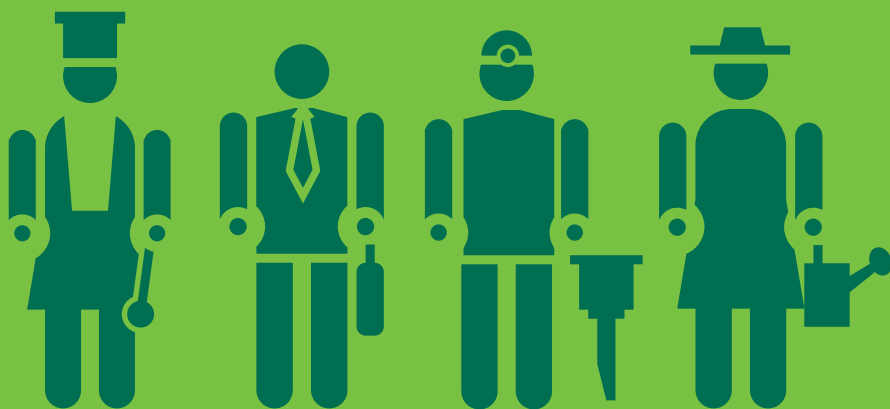
tel.: 222 221 761, fax: 222 220 143

e-mail: prodej@soc.cas.cz

ISBN 80-7330-103-2

Jak je v Česku vnímána práce

Publikace, která je výsledkem spolupráce odborníků z Výzkumného ústavu bezpečnosti práce a Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd ČR, si klade za cíl seznámit čtenáře s pojmem kvalita pracovního života, s jeho vztahem ke kvalitě života obecně i s různými přístupy a pojetími daných kategorií. Kvalita pracovního života však není mapována pouze v teoretické rovině, ale hledá i odpověď na otázku, jak lze kvalitu pracovního života zkoumat v empirických sociologických šetřeních. Svému čtenáři tato publikace nabízí řadu informací o kvalitě pracovního života v českém prostředí i o proměnách, kterými pracovní sféra prošla v letech 1989 až 2006, a to jak objektivně, tak také v subjektivním vnímání českých občanů. Jádro publikace tvoří podrobná analýza výsledků empirického šetření „Kvalita pracovního života“, které v září 2005 provedlo Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd ČR. Dané výsledky vytvářejí obraz, jak občané České republiky v současnosti práci vnímají, jak ji hodnotí i jak jsou se svou prací spokojeni.



ISBN 80-7330-103-2



9 788073 301033