Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (JOSRA). JOSRA Kvalita pracovního života, roč. 8.

Jistota pracovního místa: důležitost a hodnocení

30.06.2015

Job security: importance and evaluation

Jan Červenka

Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, Jilská 1, 110 00 Praha 1, jan.cervenka@soc.cas.cz

Česká republika | jistota pracovního místa | kvalita pracovního života | subjektivní hodnocení

Abstrakt

Jistota pracovního místa je jedním z nejdůležitějších aspektů pracovního života a jako nejvýznamnější faktor spolu s finančním ohodnocením práce ji vnímají i samotní ekonomicky aktivní lidé. Přestože v jejím hodnocení v průběhu času převažuje pozitivní percepce, nezanedbatelná část ekonomicky aktivní populace žije v nejistotě a v obavách ze ztráty zaměstnání. Podrobnější analýza výsledků empirického šetření ekonomicky aktivní populace České republiky z přelomu května a června 2014 ukazuje významné sociodemografické rozdíly jak v postoji k důležitosti jistoty pracovního místa, tak v samotném hodnocení této jistoty v současném hlavním zaměstnání.

Klíčová slova: kvalita pracovního života, jistota pracovního místa, důležitost, subjektivní hodnocení, Česká republika

Abstract

Job security is one of most important aspects of working life, and as a most important factor together with financial reward of work it is perceived by economically active population alone. Although in its evaluation over time outweigh the positive perception, a significant portion of the economically active population live in uncertainty and fear of losing their jobs. A detailed analysis of data from the empirical survey of economically active population of the Czech Republic, which occurred in May and June of 2014, shows significant socio-demographic differences in perception of importance of job security as well as in evaluation of job security in the current main occupation.

Keywords: quality of working life, job security, subjective importance, subjective evaluation, Czech Republic

Tento článek vznikl v rámci grantového projektu s podporou TA ČR Proměny kvality pracovního života TD020046 řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v.v.i., ve spolupráci se Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i.

Jistota zaměstnání, respektive jistota pracovního místa je jedním z významných aspektů pracovního života, který spolu s finančním ohodnocením pracovní oblast fakticky přímo propojuje s takovými kategoriemi kvality života celkově, jako je životní úroveň a pocit bezpečí, zajištění nebo stability, což se následně promítá např. do psychické pohody. Zejména

absence této jistoty, respektive obava ze ztráty zaměstnání, zvláště pak v kombinaci s představou, že bude obtížné najít jiné srovnatelné a případně i jakékoli pracovní uplatnění, může být zdrojem silného stresu negativně ovlivňujícího celkovou kvalitu života jednotlivce.

Výsledky šetření realizovaných CVVM v rámci projektu kontinuálních výzkumů Naše společnost ukazují, že podíl ekonomicky aktivních lidí, kteří považují za spíše nebo i velmi pravděpodobné, že ztratí práci, se v posledních letech pohybuje na úrovni jedné pětiny, zatímco bezmála dvoutřetinová většina pokládá ztrátu svého pracovního místa za spíše či velmi nepravděpodobnou [Čadová 2014]. Zhruba takový výsledek zaznamenala vzájemně srovnatelná šetření v červnu 2011, 2013 i 2014. V roce 2012 a zejména v roce 2009 byl podíl těch, kdo ztrátu svého místa považovali za pravděpodobnou, poněkud vyšší (31 % v červnu 2009, 24 % v červnu 2012), což patrně souviselo se zhoršenou ekonomickou situací a s probíhající krizí, která se v té době kromě jiného výrazně promítala i do veřejného diskursu. V předchozí dekádě, ačkoli do roku 2008 ekonomika zažívala dlouhodobou konjunkturu, byla přitom vyjadřovaná nejistota ohledně uchování své práce vesměs o něco vyšší než v současné době[ii] [Čadová 2014, Červenka 2005]. Z hlediska podrobnějšího třídění podle sociodemografických charakteristik přitom obvykle platilo, že častěji za pravděpodobnou ztrátu svého zaměstnání označovali lidé s nižším vzděláním, z nižších příjmových kategorií a pracující ve věku od 60 let výše. V opačné situaci pak bývali častěji lidé, kteří jsou ekonomicky aktivními jako podnikatelé nebo OSVČ.

Z hlediska důležitosti, jak ji vnímají a deklarují sami ekonomicky aktivní lidé, se přitom jistota pracovního místa pohybuje dlouhodobě v popředí mezi různými aspekty práce [Dimitrová 2007, Čadová 2006a, Horáková 2005]. Jak ukazují výsledky odpovědí na otázku týkající se důležitosti vybraných aspektů práce[iii] (viz tabulku 1), kterou v uplynulých letech ve svých výzkumech opakovaně pokládalo CVVM, v roce 2008 se mezi 18 vybranými aspekty práce z hlediska jejich důležitosti pro dotázané „jistota pracovního místa“ objevila na 3. místě v těsném odstupu za spravedlivým odměňováním výsledků a výší mzdy, v letech 2011 a 2013 pak byla samostatně na 1. místě, přičemž vždy podíl nejrezolutnější odpovědi „rozhodně důležité“ na šestibodové škále výrazně převyšoval jednu polovinu a spolu s dalšími variantami zastupujícími důležitost tvořil vždy alespoň 97 % (viz tabulku 2).

Tabulka 1: Důležitost různých aspektů práce mezi ekonomicky aktivními obyvateli ČR (průměry)

	VI/2008 (N=628)	**II/2011 (N=566)**	**VI/2013 (N=563)**
jistota pracovního místa	1,62	1,55	1,61
nepřítomnost šikany v zaměstnání	1,66	1,68	1,63
výše platu	1,51	1,59	1,67
spravedlivá odměna	1,46	1,62	1,70
úroveň bezpečnosti práce	2,00	2,14	1,94
chování nadřízených	1,69	1,84	1,97
charakter pracovního poměru	1,92	1,86	2,04
čistota, pořádek na pracovišti	2,09	2,17	2,09
vztahy s kolegy	1,90	1,95	2,16

možnosti uplatnění na trhu práce	1,88	2,24	2,30
technické vybavení pracoviště	2,18	2,27	2,32
mít dost času na rodinu, zájmy	2,24	2,24	2,36
zajímavá práce	2,20	2,26	2,43
samostatnost	2,64	2,56	2,64
časová náročnost práce	2,46	2,46	2,65
rozložení pracovní doby	2,55	2,62	2,79
nefinanční výhody	2,34	2,62	2,81
možnost vzdělávání, rozvoje	2,63	2,80	2,84

Pozn.: Údaje v tabulce představují průměr odpovědí na škále: rozhodně důležité = 1, důležité = 2, spíše důležité = 3, spíše nedůležité = 4, nedůležité = 5, rozhodně nedůležité = 6. Odpovědi ekonomicky aktivních respondentů.

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

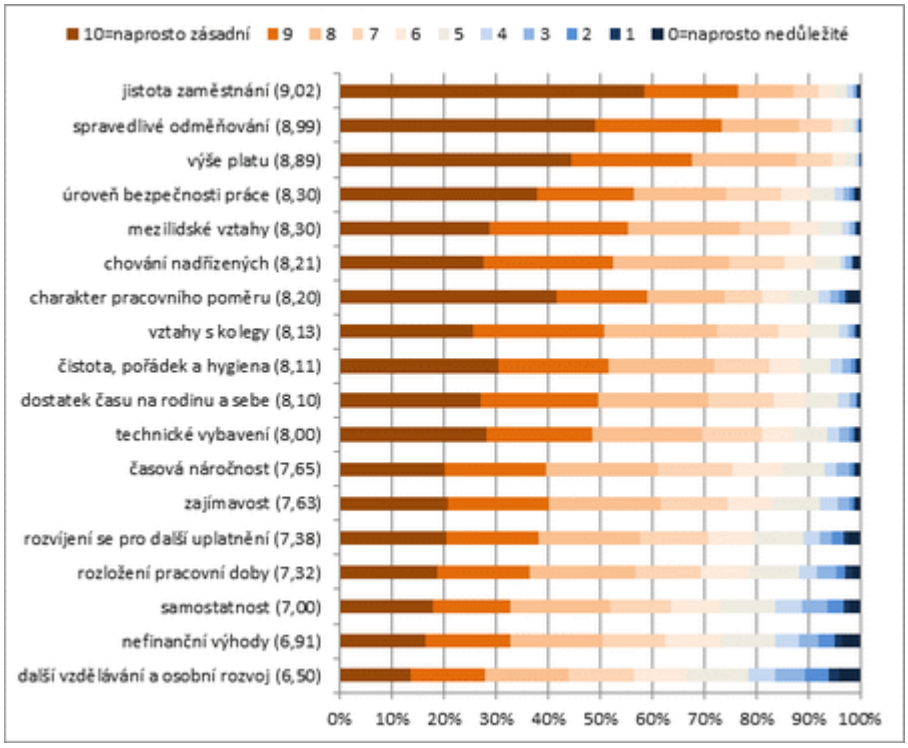
Tabulka 2: Jak důležitá je pro vás jistota pracovního místa? (%)

	VI/2008 (N=628)	**II/2011 (N=566)**	**VI/2013 (N=563)**
rozhodně důležité	56,9	62,3	55,1
důležité	28,6	25,2	31,2
spíše důležité	11,5	9,7	11,8
spíše nedůležité	1,8	1,3	1,4
nedůležité	0,7	1,1	0,5
rozhodně nedůležité	0,5	0,4	0,0

Pozn.: Odpovědi ekonomicky aktivních respondentů.

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

Graf 1: Důležitost některých aspektů práce (%, průměr)**[iv]**



Pozn.: Položky v grafu jsou řazeny podle výše průměru, jehož hodnota je u každé položky uvedena v závorce.

Zdroj: KPŽ 2014, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., 19. 5. - 23. 6. 2014, 2029 respondentů z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku 18-64 let, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem.

Podobnou otázku[v] s odlišnou škálou možných odpovědí obsahoval i výzkum Kvality pracovního života 2014 (KPŽ 2014)[vi]. Jak je zřejmé z grafu 1, který zachycuje výsledky, i zde se jistota pracovního místa ocitla z hlediska připisované důležitosti na prvním místě žebříčku podle průměru i podle velikosti podílu těch, kdo zvolili v daném případě na jedenáctibodové škále od 0 do 10 krajní variantu 10 „naprosto důležité“, který zde činil 58,5 %.

Přestože jednoznačný výsledek ohledně postoje k významu jistoty pracovního místa nedává velký prostor pro nějakou zásadní diferenciaci z hlediska sociodemografických faktorů, některé statisticky významné diference se v analýze objevily. Z hlediska pohlaví jistotu pracovního místa poněkud více zdůrazňují ženy (průměr 9,15) než muži (průměr 8,91). Podle věku je jistota pracovního místa poněkud méně rezonována lidmi od 18 do 29 let (průměr 8,82), přes kategorii 30 až 39 let (průměr 9,11) do kategorie 40 až 49 let (průměr 9,17) roste, ale v kohortě 50 a výše opět klesá (průměr 8,94), což může souviset s životním cyklem a s tím, jestli člověk musí zajišťovat rodinu a hlavně nezaopatřené děti. V tomto ohledu totiž analýza ukazuje nižší význam jistoty pracovního místa pro ty, kdo nemají nezaopatřené děti (průměr 8,94), a naopak vyšší u těch, kdo mají děti dvě (průměr 9,24), nebo tři (průměr 9,38).

Nejednoznačný vztah k deklarovanému významu jistoty zaměstnání má také vzdělání, když relativně nižší průměr byl zaznamenán mezi dotázanými se základním vzděláním (8,70) a na druhé straně mezi absolventy vysokých škol (8,83), naopak lidé se středním vzděláním s maturitou (9,14) či bez ní (9,09) staví jistotu zaměstnání trochu výše.

Zřetelný rozdíl existuje mezi těmi, kdo jsou ve svém hlavním zaměstnání samostatně činní (průměr 8,57), a zaměstnanci (9,11). Naopak trochu překvapivě neexistuje žádný rozdíl z hlediska předchozí zkušenosti s nedobrovolnou nezaměstnaností. Společně s výší výdělku je jistota zaměstnání také jediným zkoumaným aspektem práce, jehož deklarovaná důležitost nevykazuje pozitivní korelaci se spokojeností s životem celkově.

Z hlediska současného zaměstnání o něco menší váhu jistotě pracovního místa připisují vysoce kvalifikovaní specialisté (průměr 8,68). Podle odvětví jistotu zaměstnání ve svých výpovědích silněji rezonují pracovníci výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody (průměr 9,38), veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení (průměr 9,40) a zdravotní a sociální péče či veterinární činnosti (průměr 9,28). Menší význam jí naopak přikládají respondenti působící v bankovnictví, pojišťovnictví či finančním zprostředkování (průměr 8,41) a činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu strojů a přístrojů, výzkumu a vývoji nebo poradenství (průměr 8,35).

Pokud jde o to, jak je ekonomicky aktivními občany jistota pracovního místa hodnocena, výsledky opakovaně realizovaných výzkumů CVVM[vii] ukazují podíl víceméně pozitivního hodnocení pohybující se na úrovni zhruba čtyř pětin (viz tabulku 4), přičemž z hlediska průměru se její pořadí mezi 17 dalšími dílčími aspekty práce pohybuje od 10. do 12. místa. Podíl negativního hodnocení jistoty pracovního místa přitom řádově odpovídá podílu ekonomicky aktivních, kteří za pravděpodobnou pokládají případnou ztrátu svého zaměstnání [Čadová 2014].[viii]

Tabulka 3: Hodnocení dílčích aspektů práce (průměry)

	VI/2008 (N=628)	**II/2011 (N=566)**	**VI/2013 (N=563)**
nepřítomnost šikany	2,02	1,95	1,91
charakter pracovního poměru	1,99	2,03	2,06
čistota, pořádek na pracovišti	2,25	2,19	2,08
vztahy s kolegy	2,34	2,21	2,19
úroveň bezpečnosti práce	2,33	2,21	2,20
samostatnost	2,28	2,30	2,24
technické vybavení pracoviště	2,42	2,31	2,26
zajímavá práce	2,49	2,67	2,54
chování nadřízených	2,79	2,52	2,56
rozložení pracovní doby	2,57	2,59	2,62
dost času na rodinu, zájmy	2,75	2,69	2,65
jistota pracovního místa	2,70	2,66	2,73
časová náročnost práce	2,70	2,77	2,82
možnost uplatnění na trhu práce	2,79	2,91	2,95

spravedlivá odměna	3,29	3,05	3,05
výše platu	3,33	3,13	3,09
možnost vzdělávání, rozvoje	2,74	3,16	3,09
nefinanční výhody	3,05	3,23	3,25

Pozn.: Údaje v tabulce představují průměr odpovědí na škále: velmi dobré = 1, dobré = 2, spíše dobré = 3, spíše špatné = 4, špatné = 5, velmi špatné = 6. V roce 2008 položená otázka obsahovala stejné položky, ale zjišťovala „spokojenost“ na škále „velmi spokojen“ = 1, „spokojen“ = 2, „spíše spokojen“ = 3, „spíše nespokojen“ = 4, „nespokojen“ = 5, „velmi nespokojen“ = 6. Odpovědi ekonomicky aktivních respondentů.

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

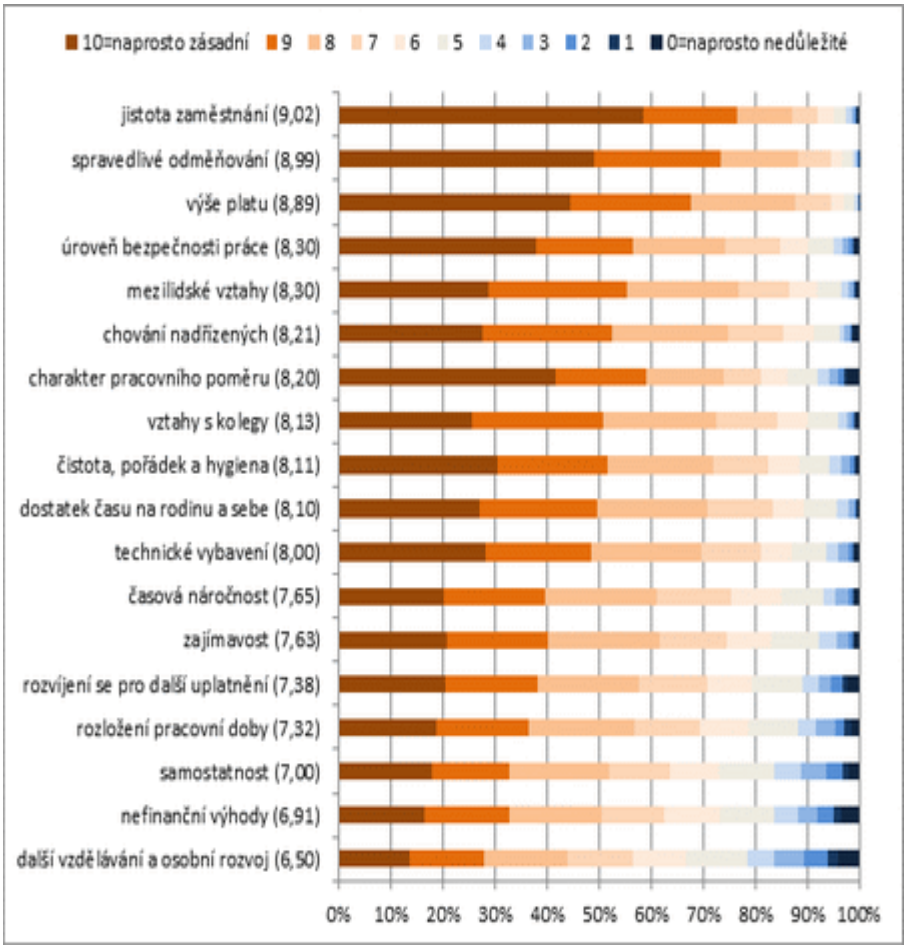
Tabulka 4: Jak hodnotíte jistotu Vašeho pracovního místa?

	VI/2008 (N=628)	**II/2011 (N=566)**	**VI/2013 (N=563)**
velmi dobré	13,3	14,4	11,6
dobré	35,3	33,6	34,4
spíše dobré	29,3	33,5	33,1
spíše špatné	14,8	11,4	13,1
špatné	5,1	4,3	5,5
velmi špatné	2,2	2,8	2,3

Pozn.: Odpovědi ekonomicky aktivních respondentů.

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

Graf 2: Hodnocení vybraných aspektů pracovního života (%, průměr)



Pozn.: Položky v grafu jsou řazeny podle výše průměru, jehož hodnota je u každé položky uvedena v závorce. V otázce použitá symetrická numerická jedenáctibodová škála od -5 do +5 se středem v 0 byla v souboru přečíslována na škálu od 1 do 11 se středem 6.

Zdroj: KPŽ 2014, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., 19. 5. - 23. 6. 2014, 2029 respondentů z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku 18-64 let, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem.

Obdobná otázka[ix] ve výzkumu KPŽ 2014 (viz graf 2), kterou podobně jako u důležitosti odlišovalo nahrazení položky týkající se výskytu šikany na pracovišti položkou zaměřenou na mezilidské vztahy a rovněž použití zcela jiné, jedenáctibodové škály s definovanými krajními kategoriemi, poskytla podobný obraz, byť v tomto případě se podle průměru hodnocení jistoty pracovního místa mírně posunulo směrem vzhůru na 8. příčku. Vzhledem k lichému počtu kategorií, respektive vzhledem k přítomnosti střední, hodnotově neutrální kategorie v rámci škály sice podíl převážně příznivého hodnocení dosahoval necelých tří čtvrtin (72,8 %), tedy poněkud méně než v kontinuálních výzkumech CVVM používajících šestibodovou hodnotící škálu, ale i podíl negativního hodnocení se snížil asi na jednu šestinu (15,9 %) s tím, že do středu škály se zařadil zhruba jeden z devíti (11,3 %) ekonomicky aktivních respondentů.

Podrobnější analýza na základě sociodemografických charakteristik ukazuje, že hodnocení jistoty pracovního místa se zlepšuje s rostoucím věkem a vzděláním respondenta. Mezi lidmi ve věku pod 30 let průměr hodnocení jistoty pracovního místa činil jen 7,39, naopak u lidí od 50 let výše dosahoval úrovně 8,12. Lidé se základním vzděláním (průměr 6,41) a v menší míře i se středním vzděláním bez maturity (průměr 7,39) jsou na tom výrazně hůře oproti celkovému průměru, u maturantů (průměr 8,13) a zejména vysokoškoláků (průměr 8,82) je to naopak.

Výrazně lépe jistotu svého pracovního místa hodnotí samostatně činní (průměr 8,66) než zaměstnanci (průměr 7,76). Z

hlediska profese výrazně lépe jistotu svého pracovního místa hodnotí specialisté (průměr 8,97), zákonodárci a řídící pracovníci (průměr 8,70) a techničtí a odborní pracovníci (průměr 8,44), hůře svou situaci hodnotí pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (průměr 6,58), obsluha strojů a zařízení nebo montéři (průměr 7,04), kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (průměr 7,60) a pracovníci ve službách a prodeji (průměr 7,61).

Podle odvětví jistotu svého pracovního místa lépe vidí pracovníci vzdělávání a školství (průměr 8,91), zdravotní a sociální péče či veterinární činnosti (průměr 8,69), veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení (průměr 8,62) a v menší míře i bankovnictví, pojišťovnictví a finančního zprostředkování (průměr 8,15) nebo činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu strojů a přístrojů, výzkumu a vývoje či poradenství (průměr 8,07), opačně jsou na tom lidé z oboru těžby nerostných surovin (průměr 6,35), obchodu a oprav motorových vozidel a spotřebního zboží (průměr 7,11), ubytování a stravování (průměr 7,55), dopravy, skladování, pošty a telekomunikací (průměr 7,60) a zpracovatelského průmyslu (průměr 7,67). Mezi zaměstnanci z hlediska statutu zaměstnavatele jsou na tom lépe lidé pracující ve veřejných institucích (průměr 8,73), na státních úřadech (průměr 8,43) a v menší míře i v podnicích vlastněných státem (průměr 8,04), relativně horším je hodnocení ze strany lidí pracujících jako zaměstnanci v soukromých firmách (průměr 7,42). Hodnocení jistoty pracovního místa se rovněž významně zlepšuje s rostoucí délkou trvání současného zaměstnání ($SR^{[x]}$=0,257). Z hlediska velikosti firmy mezi zaměstnanci vyznívá zřetelně hůře hodnocení jistoty jejich pracovního místa od těch, kdo pracují v malých firmách do pěti zaměstnanců (průměr 7,25), a poněkud horší je i hodnocení ze strany lidí pracujících ve firmách do 25 zaměstnanců, naopak relativně lepší hodnocení se objevuje u firem s počtem zaměstnanců od 51 do 100 (průměr 8,02).

Zřetelně horší hodnocení jistoty pracovního místa se dále objevuje mezi těmi, kdo mají zkušenost s nedobrovolnou nezaměstnaností (průměr 7,03), oproti lidem, kteří nebyli nikdy nedobrovolně nezaměstnanými (průměr 8,43). Hůře svou situaci hodnotí rovněž ti, kdo mají dlouhodobé (průměr 7,31), případně krátkodobé (průměr 7,69) zdravotní potíže, než lidé, kteří zdravotní potíže nemají (průměr 8,09).

Literatura

ČADOVÁ, Naděžda. 2014. *Spokojenost se zaměstnáním a změna zaměstnání : červen 2014 : tisková zpráva CVVM z 28. 7. 2014.* Praha : SOÚ AV ČR, 2014.

ČADOVÁ, Naděžda. 2006a. *Postoje českých občanů k zaměstnání : tisková zpráva CVVM z 20. 10. 2006.* Praha : SOÚ AV ČR, 2006.

ČADOVÁ, Naděžda. 2006b. *Spokojenost se zaměstnáním : tisková zpráva CVVM z 17. 10. 2006*. Praha: SOÚ AV ČR, 2006.

ČADOVÁ, Naděžda; PALEČEK, Miloš. 2006. *Jak je v Česku vnímána práce.* Praha : SOÚ AV ČR, 2006.

ČERVENKA, Jan. 2005. *Situace na trhu práce v místě bydliště a jistota zaměstnání : tisková zpráva CVVM z 14. 7. 2005*. Praha: SOÚ AV ČR, 2005.

DIMITROVÁ, Michaela. 2007. *Češi o některých aspektech pracovního života : tisková zpráva CVVM z 19. 7. 2007.* Praha : SOÚ AV ČR, 2007.

HORÁKOVÁ, Naděžda. 2005. *Postoje k práci : tisková zpráva CVVM z 27. 5. 2005*. Praha : SOÚ AV ČR, 2005.

Vzorová citace

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

>. ISSN 1803-3687.

[ii] K výraznému nárůstu nejistoty v některých momentech mohly vedle ekonomických potíží přispívat i politické turbulence, jež zvyšovaly obecnou nejistotu promítající se do nálad společnosti a nejistoty v ekonomické oblasti, což mohl být případ roku 2005, kdy v květnovém výzkumu probíhajícím v době politické krize v souvislosti s Grossovou aférou a demisí vlády 39 % dotázaných ekonomicky aktivních občanů uvedlo, že je pravděpodobné, že ztratí svou práci [Červenka 2005].

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

[iv] Znění otázky: „Nyní Vám budu předčítat seznam několika aspektů pracovního života. Ty mohou být pro různé lidi různě důležité, např. při výběru nebo hledání práce. U každého z nich mi prosím řekněte, jak důležitý nebo naopak nedůležitý je pro Vás osobně. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená naprosto nedůležité a 10 naprosto zásadní. a) Jak důležitý je pro Vás výdělek, výše platu nebo mzdy, b) aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě odměňovány? c) Jak důležité jsou nefinanční výhody plynoucích z Vaší práce (např. stravování, naturálie, dovolená, firemní auto, telefon, apod.)? d) Jak důležité jsou pro Vás vztahy s kolegy, e) chování osob ve vyšším postavení (nadřízení, zákazníci atp.) k těm s nižším postavením, f) celkové mezilidské vztahy v prostředí práce? g) Jak důležitá je pro Vás celková časová náročnost práce, h) rozložení pracovní doby během dne či týdne? i) Jak důležité je, aby Vám práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek? j) Jak důležité pro Vás je, aby byla Vaše práce zajímavá, k) abyste v ní měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje, l) abyste si mohl sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci? m) Jak důležitý je pro Vás charakter pracovního poměru tj. zda jde o poměr na dobu neurčitou, či určitou, zda je člověk zaměstnanec nebo samostatně výdělečně činný atp.? n) Jak důležitá je pro Vás jistota zaměstnání? o) Jak důležité pro Vás je, abyste v zaměstnání rozvíjel své šance a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce? p) Jak důležitá je pro Vás úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce, q) technické vybavení při výkonu práce? r) Jak důležitá je čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce?“

[v] Znění otázky, ačkoli ta vycházela z otázky používané opakovaně v šetřeních CVVM, se od vzoru poněkud lišilo. Kromě řady formulačních odlišností a upřesnění, šlo o změnu jedné položky, kde původní položku „aby se na pracovišti nevyskytovalo násilí a šikana“ nahradila položka „celkové mezilidské vztahy v prostředí práce“. U některých dalších položek pak došlo k upřesnění, zpodobnění či doplnění jejich popisu, přičemž ale jejich smysl zůstal stejný.

[vi] Výzkum: Kvalita pracovního života 2014; realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.; sběr dat: 19. 5. - 23. 6. 2014; velikost a reprezentativita souboru: 2029 respondentů z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku 18-64 let; metoda výběru: kvótní výběr; způsob dotazování: osobní rozhovor tazatele s respondentem.

[vii] Znění otázky: „Jak byste zhodnotil následující aspekty Vašeho hlavního zaměstnání? U každého mi prosím řekněte, zda je čistě z Vašeho vlastního hlediska a pro Vás osobně považujete za dobré nebo špatné. a) Jak hodnotíte výši svého platu nebo mzdy, b) spravedlivost odměňování Vašich pracovních výsledků? c) Rozsah nefinančních výhod plynoucích z Vašeho zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)? d) Jak hodnotíte své vztahy s kolegy, e) chování nadřízených k podřízeným na Vašem pracovišti, f) míru výskytu násilí a šikany na pracovišti? g) Jak hodnotíte celkovou časovou náročnost Vaší práce, h) rozložení Vaší pracovní doby během dne či týdne? i) Jak hodnotíte to, kolik Vám Vaše práce umožňuje mít času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek? j) Jak hodnotíte to, jak je Vaše práce zajímavá, k) jaké možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje vám Vaše současné zaměstnání umožňuje, l) míru samostatnosti práce, kterou vykonáváte? m) Jak hodnotíte charakter Vašeho pracovního poměru tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou? n) Jak hodnotíte jistotu Vašeho pracovního místa? o) Jak hodnotíte šance a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce, které Vám Vaše současná práce dává? p) Jak hodnotíte úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví na Vašem pracovišti, q) technické vybavení Vašeho pracoviště? r) Jak hodnotíte čistotu, pořádek a hygienu na Vašem pracovišti?“ Možnosti odpovědi: velmi dobré, dobré, spíše dobré, spíše špatné, špatné, velmi špatné.

[viii] Starší výzkumy ještě z 90. let 20. století, které v nějaké podobě obsahovaly otázku zaměřenou na hodnocení jistoty pracovního místa či jistoty práce, jako ISSP 1997 – Pracovní orientace nebo Postavení žen a mužů v ČR (PŽM) z roku 1998, rovněž ukazovaly víceméně výraznou převahu pozitivního hodnocení nad negativním, jehož podíl – při zcela různých formulacích otázky i škálách, jež v obou případech zahrnovaly středovou variantu – dosahoval úrovně jedné pětiny (ISSP 1997 – 19,8 %) až jedné čtvrtiny (PŽM 1998 – 26,7 %) [Čadová, Paleček 2006]. Naproti tomu spokojenost s jistotou pracovního místa měřená na čtyřbodové škále, kterou v minulosti CVVM rovněž zjišťovalo, zejména na počátku minulého desetiletí vykazovala výrazně horší výsledky, přičemž v prvním takovém šetření z února 2002 nespokojenost (54 %) dokonce převažovala nad spokojeností (40 %). I toto hodnocení ale v následujícím období ekonomické konjunktury vykazovalo výrazné zlepšování, přičemž v roce 2006 spokojenost vyjadřovaly téměř dvě třetiny ekonomicky aktivních (64 %), zatímco nespokojena byla jen jedna čtvrtina (26 %) [Čadová 2006b, Čadová, Paleček 2006]. I když všechny tyto výsledky pocházející z různých zdrojů a získané na základě rozdílných otázek nelze přímo srovnávat a i když je nanejvýš pravděpodobné, že část rozdílů mezi nimi jde na vrub odlišnosti položených otázek a měřících škál, i tak je zřejmé, že do hodnocení se výrazně promítala ekonomické krize z konce 90. let, kdy došlo k velkému nárůstu nezaměstnanosti oproti předchozí nízké úrovni, jakož i následné dlouhodobé oživení, kdy se hodnocení jistoty pracovního místa zlepšovalo.

[ix] Znění otázky: „Nyní Vám budu ještě jednou předčítat aspekty pracovního života, jako před chvílí. Tentokrát ale půjde o to, abyste jimi zhodnotil své současné hlavní zaměstnání, práci. Pokuste se vždy zamyslet pouze nad tím bodem, který Vám přečtu, a zhodnoťte, zda je z tohoto pohledu Vaše současné hlavní zaměstnání špatné nebo dobré. Použijte rozmezí od -5 do +5, kde -5 znamená velmi špatné a +5 velmi dobré. a) Jak hodnotíte výši svého výdělku, platu nebo mzdy, b) spravedlivost odměňování Vašich pracovních výsledků? c) Nefinanční výhody plynoucích z Vaší práce (např. stravování, naturálie, dovolená, firemní auto, telefon, apod.)? d) Jak v rámci Vaší práce hodnotíte své vztahy s kolegy, e) chování osob ve vyšším postavení (nadřízení, zákazníci atp.) k těm s nižším postavením, f) celkové mezilidské vztahy v prostředí Vaší práce? g) Jak hodnotíte celkovou časovou náročnost Vašeho hlavního zaměstnání, h) rozložení pracovní doby hlavního zaměstnání během dne či týdne? i) Jak hodnotíte to, kolik Vám hlavní zaměstnání umožňuje mít času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek? j) Jak hodnotíte to, jak je práce ve Vašem hlavním zaměstnání zajímavá, k) jaké vám tato práce umožňuje možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje, l) míru toho, jak si můžete

sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci? m) Jak hodnotíte charakter Vašeho pracovního poměru, tj. zda jde o poměr na dobu neurčitou, či určitou, že jste OSVČ atp.? n) Jak hodnotíte jistotu Vašeho současného hlavního zaměstnání? o) Jak hodnotíte šance a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce, které Vám Vaše současné hlavní zaměstnání dává? p) Jak hodnotíte úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce ve Vašem hlavním zaměstnání, q) technické vybavení při výkonu Vaší práce? r) Jak hodnotíte čistotu, pořádek a hygienu při výkonu Vaší práce?“

[x] Spearmanův koeficient pořadové korelace.

Autor článku:
Ing. Jan Červenka