

Bulletin

Svět práce a kvalita života

**Pozvánka na
mezinárodní
konferenci**

**Svět práce
a kvalita života
v globalizované
ekonomice**

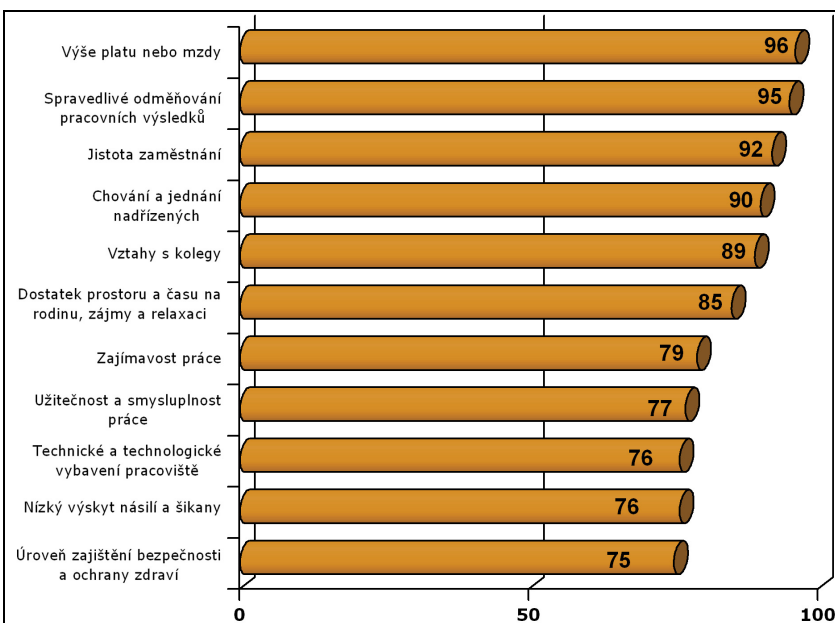
**13. - 14. září 2007
VŠE v Praze**

všechny důležité informace
najdete na stránkách
<http://mpartners.cz/vse/>

Co je rozhodující při volbě zaměstnání?

Při volbě zaměstnání hraje obvykle roli celá řada faktorů. Více než tisícovka ekonomicky aktivních českých občanů byla v rámci sociologického výzkumu Kvalita pracovního života 2006 dotázána, jak důležité jsou pro ně různé aspekty pracovního života.

Prakticky všichni ekonomicky aktivní čeští pracující považují při volbě zaměstnání za důležitou výšku platu či mzdy. Téměř stejně důležitá jako samotná výše odměny za vykonávanou práci se ekonomicky aktivním jeví její spravedlnost. Pro pocit spokojenosti v pracovním životě tedy sehrává klíčovou roli nejen samotná výše finanční odměny za odvedenou práci, ale také pocit spravedlnosti této odměny vzhledem k ostatním kolegům a k odváděné práci. Pomyslné třetí místo v žebříčku důležitosti jednotlivých aspektů práce obsadila jistota zaměstnání. Je důležitá pro devět z deseti pracujících. Zásadní úlohu při hodnocení vlastního zaměstnání sehrávají vztahy na pracovišti, a to jak vztahy s nadřízenými, tak vztahy s kolegy. Z výzkumu rovněž vyplývá, že pozitivní atmosféra a dobré mezilidské vztahy na pracovišti významně přispívají k celkové spokojenosti pracovníků s jejich zaměstnáním. Naprostá většina českých občanů považuje za nejdůležitější ve svém životě svoji rodinu, své vztahy s blízkými osobami, spokojený rodinný život. V této souvislosti tedy jistě nepřekvapí fakt, že 85 % označilo za důležité, aby měli zaměstnání, které jim poskytuje dostatek prostoru a času na rodinu, ale i na jejich zájmy a relaxaci. Z charakteristik samotného zaměstnání si Češi nejvíce považují zajímavosti vykonávané práce. Také užitečnost a smysluplnost vykonávané práce se zdá důležitá více než třem čtvrtinám českých pracujících. Ekonomicky aktivní obyvatelé České republiky tedy od své práce očekávají na jedné straně pocit jistoty a zajištění dobrého příjmu, na druhé straně by je jejich práce měla bavit a dávat jim pocit užitečnosti. V neposlední řadě si lidé přejí, aby v jejich zaměstnání panovaly dobré mezilidské vztahy. V ideálním případě by podle představ českých občanů nemělo zaměstnání zasahovat do jejich soukromého života a mělo by jim poskytnout dostatek času na jejich rodinu, záliby i na relaxaci.



Graf 1:

Co je důležité při volbě zaměstnání (odpovědi respondentů v %)

Poznámka:

Hodnoty v grafu představují podíl respondentů, kteří v průzkumu uvedli, že daný aspekt je pro ně rozhodně či spíše důležitý při volbě zaměstnání.

Zdroj:

Sociologický výzkum Kvalita pracovního života 2006, který realizoval Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.

Mgr. Naděžda Čadová, SOÚ AV ČR, v.v.i.



Zpráva o výzkumu „Kvalita života a úřady práce“



Zaměření a cíl výzkumu

Zpráva „Kvalita života a úřady práce“ je jedním z výsledků výzkumu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“. Vychází ze šetření provedeného v roce 2006 týmem autorů z VŠE v Praze, kteří jsou spoluřešiteli výše zmíněného projektu. Zaměření výzkumu na úřady práce vyplynulo z dnešní reality světa práce, v němž úřady práce:

- působí v životních situacích občanů, kdy někteří odcházejí ze zaměstnání, musejí si hledat zaměstnání nové a dočasně překonávají ekonomicky, psychicky, sociálně a kulturně tíživé podmínky,
- hledají účinné nástroje zpětného zařazení některých skupin občanů, kteří jsou permanentně vyřazováni z trhu práce, tj. řeší projev diskriminace.

Vždy se tedy jedná o pomoc úřadů práce lidem v situacích, kdy možnosti nezaměstnaných jsou omezené a kdy je ohrožena kvalita jejich života. Poznatky jsou podloženy rozsáhlým empirickým šetřením, při kterém bylo využito kvalitativní zkoumání a kvantitativní postup takovým způsobem, abychom získali vzájemně provázaný a podrobnější přehled o problému.

Cílem šetření „Kvalita života a úřady práce“ bylo zmapování podmínek fungování úřadů práce v ČR, zjištění základních tendencí projevujících se v jejich řízení a činnosti ve vztahu ke kvalitě života a vytipování kritických bodů, resp. nedostatků. Popis situace má sloužit především jako informace MPSV ČR a managementu úřadů práce, záměrem není formulovat doporučení a návrhy.

Metodika empirického šetření

Empirické šetření o postavení a roli úřadů práce při zlepšování kvality života probíhalo ve třech fázích.

První fáze zahrnovala **skupinové rozhovory s řediteli úřadů práce** vybraných okresů. Okresy nebyly vybírány náhodně, ale záměrně tak, aby byly zastoupeny okresy s vysokou i nízkou mírou nezaměstnanosti. Vzhledem k úkolům, které úřadům práce plynou ze zákona, může úroveň nezaměstnanosti výrazně činnost úřadu poznamenávat. Rozhovory byly vedeny s řediteli nebo jejich pověřenými zástupci. Byly vytvořeny 4 skupiny. Skupiny se sešly v Praze, Pardubicích, Olomouci a v Lounech a pozváni byli ředitelé úřadů práce, které byly snadno dopravně dostupné. To znamená, že do Pardubic byli pozváni ředitelé z Hradce Králové, Semil, Trutnova, Náchoda, Rychnova nad Kněžnou, Ústí nad Orlicí, Svitav, Chrudimí, Kutné Hory, Kolína a Jičína. Do Olomouce ředitelé ze Šumperka, Bruntálu, Opavy, Ostravy, Karviné, Frýdku Místku, Nového Jičína, Vsetína, Přerova, Prostějova a Kroměříže. Do Loun především zástupci ředitelů, a to z Kladna, Rakovníka, Karlových Varů, Chomutova, Mostu, Teplic, Ústí nad Labem, Děčína, Litoměřic, Mělníka a České Lípy. V Praze je jeden úřad práce s úřadovny na jednotlivých obvodech, a proto byli pozváni vedoucí zaměstnanci těchto úřadoven. V konečném výsledku skupina v Praze měla 8 účastníků, v Pardubicích 9, v Olomouci 10 a Lounech 17. Skupiny se sešly v květnu (Praha) a červnu 2006 (Pardubice, Olomouc a Louny).

Skupinové rozhovory sledovaly stanovenou osnovu, která byla sestavena podle výsledků sondy do činnosti úřadu práce prostřednictvím rozhovoru s ředitelkou Úřadu práce v Písku, a zahrnovala tyto problémové okruhy: 1. Legislativa, 2. Poslání úřadů práce a realita, 3. Rovnost příležitostí, 4. Financování z Evropského sociálního fondu (ESF), 5. Vzdělávání, 6. Standardizace v činnosti úřadu práce, 7. Poradní sbor úřadu práce, 8. Hospodářská komora, 9. Oblastní inspektoráty práce, 10. Zaměstnanci úřadu práce.

Druhá fáze spočívala ve **workshopu** za účasti členů řešitelského týmu z VÚBP, v.v.i., Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., realizátorů empirického šetření, ředitelů úřadů práce, kteří se účastnili skupinových diskusí, a oponenta projektu. Cílem workshopu bylo jednak diskutovat zjištění ze skupinových rozhovorů a jednak posoudit ukazatele, které byly na základě rozhovorů identifikovány a měly být použity v kvantitativním výzkumu – dotazníkovém šetření.

Třetí fáze představovala **dotazníkové šetření**, kdy dotazník byl rozesílán na všechny úřady práce v ČR a adresovaný jejich ředitelům. Struktura dotazování byla stejná jako osnova skupinových rozhovorů; každé téma bylo popsáno několika ukazateli. Ze 77 rozeslaných dotazníků se vrátilo 54, tj. 70 % návratnost.

Nejdůležitější zjištění výzkumu

- V ČR lze zaznamenat **étos úřadu práce** platný pro management i zaměstnance úřadu. Je charakteristický tím, jak je vnímán význam úřadu práce obecně a jaká je jeho funkce ve společnosti. To znamená, že je to étos služby lidem, kteří se ocitli v obtížné životní situaci, étos porozumění a snahy pomoci.
- **Působení na úřadu práce** nebo jeho vedení **není** vnímáno prioritně jako **mocenská záležitost**, jako příležitost ovlivňovat druhé, ani jako příležitost pro získání materiálních výhod, např. formou jistého zaměstnání. Také prestiž není prioritní motivací, protože status úřadu práce je dán působením v oblasti společenských poruch a nikoli progresu. Motivace musí být proto zakotvena v altruismu lidí působících na úřadu práce.
- **Osobnost ředitele úřadu práce a osobnosti ve vedení** významně ovlivňují efektivitu fungování i naplňované poslání. Zdá se, že úspěšnější jsou ty úřady práce, ve kterých bylo vnímáno jejich poslání a fungování „**podnikatelským**“ způsobem.
- Základní nastavení úkolů úřadů práce a vymezení podmínek pro jejich naplňování odpovídá společenským potřebám tak, že **je možné řešit společenské problémy**, které spadají do kompetence úřadů práce.
- Problémem, který významně ovlivňuje efektivní fungování úřadů práce, je **prosazování nesystémových změn do jinak vhodně nastaveného rámce podmínek** nebo prosazování nových věcí **bez promyšleného propojení se stávajícím rámcem** podmínek, a to ze strany nadřazených složek. Jedná se o různé druhy podmínek, jakými jsou zákonné (např. donedávna správní řád),

administrativní a personální (např. administrování ESF), manažerské a organizační (např. standardizace činností úřadu práce).

- Problém **nárůstu administrativní náročnosti** přidáváním dalších administrativních úkolů na úkor poskytování služeb pružně přizpůsobovaných aktuálním potřebám uchazečů o zaměstnání. Podíl času, který může být věnován poradenství a hledání optimálních řešení pro nezaměstnané, se zmenšuje.
- Problémem je **nedostatečně diferencovaný přístup k nezaměstnaným**, který je obecně vyžadován a nedává možnost rozlišovat. Proto i **ti, kteří nechtějí pracovat**, vědomě se od práce odtahují a **opakovaně toto stvrzují, musí být „zúřadováni“** a musí jim být nabízena pomoc a příležitosti. Nemá to žádný pozitivní efekt, mezi negativní patří ztráta času, ztráta důvěry na straně zaměstnavatelů a snižování motivace zaměstnanců úřadů práce.
- Problémem je **nepřípustnost rozlišovat mezi uchazeči o práci**, což v důsledku **znamená omezovat používání stimulačních nástrojů**. Pokud nebude posílena „odměna“ pro aktivní a iniciativní uchazeče významně diferencovanou nabídkou dalších služeb a pomoci úřadu práce, např. těm, kteří jsou ochotní requalifikovat se, nebudou se postoje nezaměstnaných měnit; naopak spíše lze očekávat zhoršení stavu prosazováním „úspěšných“ vzorů, které opatření politiky zaměstnanosti zneužívají.
- V ČR jsou **skupiny lidí**, které jsou při hledání práce a zaměstnávání **znevyhodněny**. V řadě případů úřady práce registrují objektivní důvody, proč tomu tak je. Obecný antidiskriminační přístup se nezdá být řešením, lepším se jeví rozlišování důvodů a individuální přístup k uchazečům o práci.
- K přenesení kontrolních **pravomocí úřadů práce na oblastní inspektoráty práce** není jednoznačné stanovisko. Kontrola pracovněprávních vztahů úřady práce poskytovala možnost „spolupráce“ s podniky (možnosti stimulační, nabídka poradenství, vzorové příklady), i když v sobě skrývala i riziko utváření nepříznivých vztahů mezi kontrolorem a kontrolovaným.

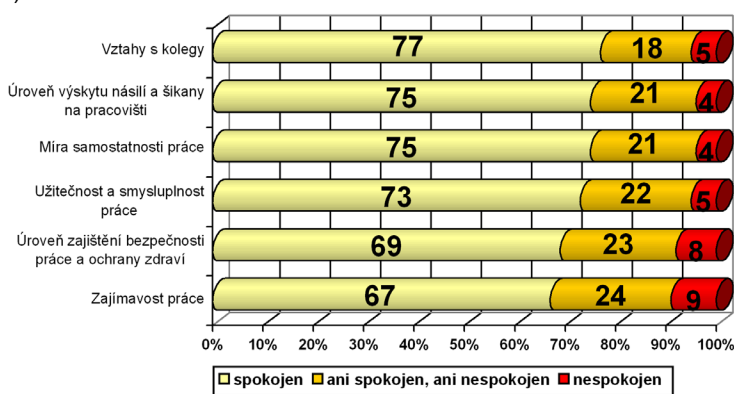
Prof. Ing. Zuzana Dvořáková CSc.,
doc. Ing. Otakar Němec CSc.,
PhDr. Alois Surynek,
VŠE v Praze

Hlavní zdroje pracovní spokojenosti a nespokojenosti

Pocit spokojenosti či nespokojenosti v zaměstnání ovlivňuje celá řada faktorů. Více než tisícovka ekonomicky aktivních českých občanů byla v rámci sociologického výzkumu Kvalita pracovního života 2006 dotázána, jak jsou spokojeni či nespokojeni s některými charakteristikami svého současného zaměstnání.

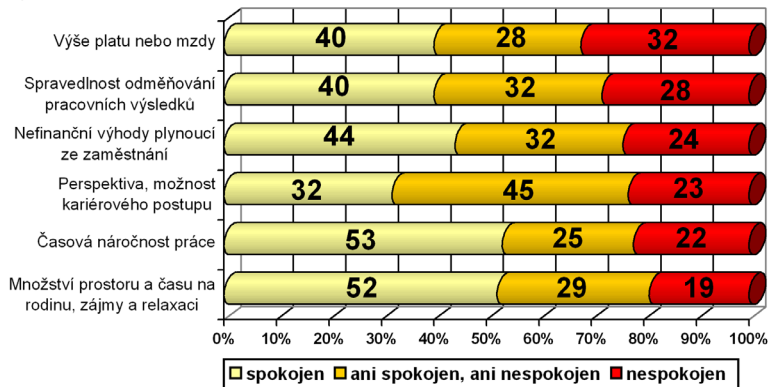
Výsledky výzkumu napovídají, že naprostá většina pracujících je ve svém zaměstnání spokojena s mezilidskými vztahy na svém pracovišti. O příznivé atmosféře na většině pracovišť svědčí rovněž fakt, že tři čtvrtiny respondentů jsou podle svých slov spokojeny s úrovní výskytu šikany a násilí na pracovišti. Poměrně značná část pracujících je spokojena se samostatností vykonávané práce i s její užitečností a smysluplností. Více než dvěma třetinám pracujících navíc jejich práce připadá zajímavá. Poměrně vysoká míra spokojenosti panuje v českém prostředí také s úrovní zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti.

Graf 1: S čím jsou čeští občané v zaměstnání nejčastěji spokojeni (odpovědi respondentů v %)



Nejvyšší podíl respondentů oslovených v průzkumu uvedl, že není spokojen s výší svého platu či mzdy. I přesto však podíl respondentů spokojených se svým platem či mzdou převážil podíl nespokojených. Dalším zdrojem pracovní nespokojenosti je spravedlnost, nebo v tomto případě spíše nespravedlnost, v odměňování pracovních výsledků. Kromě finančního ocenění za práci a jeho nespravedlnosti si ekonomicky aktivní poměrně často stěžují rovněž na nedostatečnost případně úplnou absenci nefinančních výhod plynoucích ze zaměstnání. V porovnání s dalšími stránkami pracovního života je poněkud vyšší podíl nespokojených s dalšími vyhlídkami na pracovní postup. Poměrně častým zdrojem pracovní nespokojenosti je rovněž časová náročnost vykonávané práce. S tím souvisí fakt, že téměř pětina pracujících není spokojena s prostorem a časem, který jim zaměstnání nechává pro jejich rodinu, zájmy a relaxaci.

Graf 2: S čím jsou čeští občané v zaměstnání nejčastěji nespokojeni (odpovědi respondentů v %)

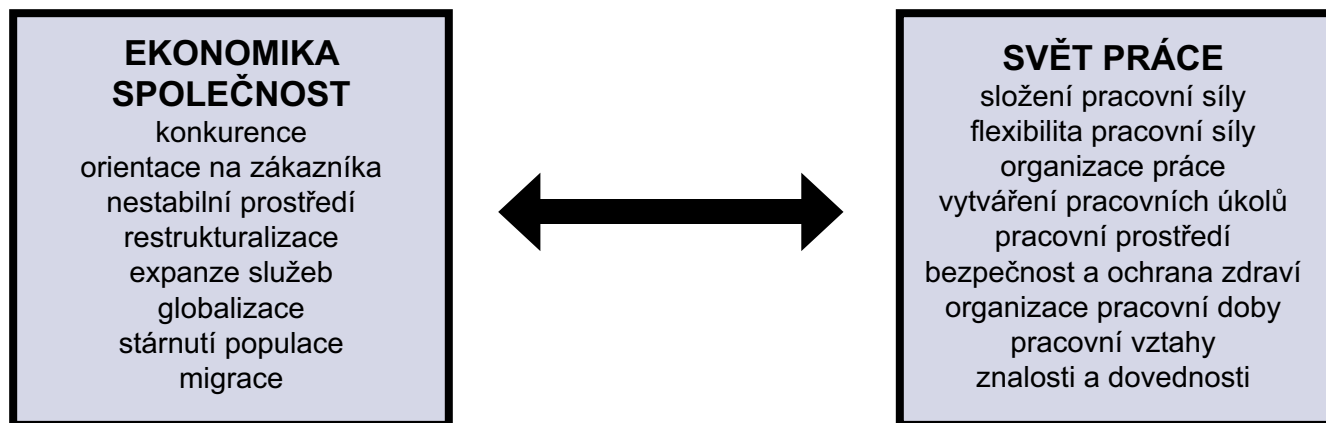


Zdroj: sociologický výzkum Kvalita pracovního života 2006, který realizoval Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.

Mgr. Naděžda Čadová, SOÚ AV ČR, v.v.i.

Vliv ekonomicko-spoolečenských faktorů na svět práce

Dříve než bylo možné identifikovat faktory ovlivňující kvalitu pracovního života, bylo nezbytné se zabývat vzájemným působením světa práce a okolního prostředí organizace. Vývojové tendence, k nimž dochází ve světě práce, totiž nelze posuzovat izolovaně od změn nastávajících v ekonomice a společnosti.



Ekonomiku dnešních dní charakterizuje silná orientace na zákazníka, intenzivní konkurence a v neposlední řadě velmi nestabilní okolní prostředí. Organizace jsou „tlačeny“ k úsporám nákladů a větší flexibilitě, čehož se snaží dosáhnout zejména snižováním řídicích a kontrolních úrovní, decentralizací, delegováním pravomocí, snižováním počtu stálých zaměstnanců a outsourcingem některých činností. Od zaměstnanců je pak vyžadována nejen větší autonomie a odpovědnost, ale také značná flexibilita, a to jak v oblasti pracovní doby a pracovních vztazích, tak ve sféře znalostí a dovedností. Nutno však říci, že díky novým formám organizace práce vyznačujícím se snižováním podílu monotónní práce, rozšiřováním a obohacováním pracovních úkolů, rozšiřováním pravomocí či prací v týmech, mohou zaměstnanci dosáhnout vyšší spokojenosti s prací, zvýšení vlastní kvalifikace a tím následně i lepšího uplatnění na trhu práce.

Rostoucí celosvětová provázanost ekonomik, spojená s masivní mobilitou lidí, kapitálu i zboží pro zaměstnance přináší možnost stěhovat se za prací do jiných zemí. Vysoce kvalifikovaným odborníkům a specialistům jsou nabízeny nadstandardní pracovní podmínky a mzdové ohodnocení (oproti domácím možnostem), avšak na málo kvalifikovanou či nekvalifikovanou pracovní sílu čeká ve řadě případů špatně placená práce, nevyhovující pracovní podmínky a nízká úroveň sociálně-právní ochrany.

Za výrazný trend posledních desetiletí lze označit rovněž restrukturalizaci ekonomik, kdy dochází na jedné straně k poklesu významu průmyslových činností a na druhé straně k rostoucímu podílu služeb na hrubém domácím produktu a zaměstnanosti. Nejenže podniky dodavatelsky zabezpečují řadu služeb, jež byly dříve výlučnou součástí jejich činnosti, ale také si „pronajímají“ od personálních agentur pracovníky, aby tak snížili mzdové náklady a dosáhly větší flexibility. Za pozitivní dopad tohoto vývoje lze označit vytváření nových pracovních příležitostí a také lepší pracovní podmínky, kdy zaměstnanci ve službách a obchodě nebývají vystavováni v takové míře rizikovým faktorům jako hluk, vibrace, záření či nadměrná fyzická zátěž. Práce ve službách však nese rizika nová, jako zvýšená sociální interakce, stres a výskyt násilí ze strany klientů a zákazníků, a navíc nevyhovující uspořádání pracovní doby související s prací ve večerních hodinách, v noci, o víkendech či ve svátek.

Za jeden z nejvýraznějších společenských trendů lze považovat stárnutí populace. Roste míra demografické závislosti, roste počet osob ve starších věkových skupinách a prodlužuje se průměrná délka života. V oblasti pracovní síly se to projevuje jako nárůst průměrného věku zaměstnanců a zvyšování podílu starších pracovníků. To s sebou nese nemalé problémy. Jednak vyvstal problém nezaměstnanosti starších osob, jednak je pro starší pracovníky potřeba vytvářet specifické pracovní podmínky. Jedná se například o zařazování specifických instruktážních a výcvikových kurzů na osvojení si nových a prohlubování stávajících technických dovedností, omezování přesčasové a vícesměnné práce, a dále například zkracování pracovní doby.

Tento přehled ekonomicko-spoolečenských faktorů a jejich vlivů na svět práce není samozřejmě komplexní. Je však jisté, že působí uvedených trendů na oblast světa práce nelze označit za jednoznačně pozitivní či negativní, a že jejich vliv na kvalitu života bude nutné podrobit dalšímu zkoumání.

Ing. Lucie Václavková, VŠE v Praze