

Percepce práce v ekonomicky aktivní populaci ČR

*Jan Červenka**

Je nepochybné, že v našem kulturně-civilizačním okruhu práce a pracovní sféra obecně hrají jednu z ústředních rolí v životě většiny lidí. Výdělečnou pracovní aktivitou, ať už jako zaměstnanci, nezávisle výdělečně činní či podnikatelé zaměstnávající jiné osoby, obvykle trávíme podstatnou část našeho života. Kromě finančního zajištění sloužícího k uspokojování našich vlastních materiálních potřeb pracovní aktivita a s ní spojené vztahy a různé momenty či aspekty samy o sobě plní řadu funkcí zejména v rovině sociální a psychologické. Práce zpravidla představuje vedle rodiny a přátel nejdůležitější prvek a prostředek našeho ukotvení ve společnosti, poskytuje pocit vlastní užitečnosti, přináší možnost kontaktu s jinými lidmi, může nás intelektuálně uspokojovat, bavit a těšit, může být polem a prostředkem naplnění našich osobních ambicí, ctížádosti a seberealizace atd. Proto není překvapivé, že práce se trvale velmi podstatným způsobem odráží v kultuře, mentalitě a chování celé společnosti a jejích individuálních příslušníků a že zaujímá popřední místo v naší hodnotové hierarchii.

Empirické výzkumy prováděné v delším časovém období ovšem ukazují, že naše percepce práce v čase podléhá různým změnám. I když ve výzkumech hodnot takové položky jako „mít zajímavou práci, která by mě bavila“ nebo dokonce „mít práci, která má smysl, je užitečná“ stojí v pomyslném žebříčku vždy poměrně vysoko a jsou akcentovány naprostou většinou dotázaných, jejich pozice není ani zdaleka tak neměnná, jako je tomu třeba u zdraví, spokojeného rodinného zázemí, přátel, s nimiž si člověk rozumí, či zdravého a hezkého prostředí pro život (Červenka 2006, s. 56-57) Změny v percepci práce přitom nejsou jednosměrné a jejich trend se evidentně může měnit v závislosti na vnějších okolnostech a vlivech. Tak například v průběhu 90. let měla váha pracovních hodnot dlouho sestupnou tendenci podobně jako váha řady položek spojených s altruisticky a kolektivně orientovanými hodnotami, vlastnostmi či aktivitami a s osobní účastí na nich nebo na společenském dění a vývoji, zatímco relativní vzestup zaznamenávaly některé hédonisticky a individualisticky orientované položky různě formulovaných hodnotových baterií. Na konci 90. let a v následujícím období se ale naopak váha pracovních hodnot zřetelně zvýšila, na čemž výrazný podíl mohl mít zejména prudký vzestup do té doby nízké nezaměstnanosti, k němuž došlo mezi roky 1997 a 1999 v souvislosti s ekonomickou recesí. Dopad ekonomické recese a celkového sociálněekonomického a společenského vývoje 2. poloviny 90. let na hodnotové priority a orientaci lidí v české společnosti byl ostatně patrně mnohem dalekosáhlejší a pravděpodobně se odrazil nejen ve volební změně politické garnitury v roce 1998, ale i v jisté renesanci kolektivních a altruistických hodnot, kterou ukazovaly některé výzkumy hodnot realizované po roce 2000 (viz tab. 1).

* Ing. Jan Červenka - odborný pracovník; Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.; e-mail: jan.cervenka@soc.cas.cz.

Tab. 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 nejšeststrannější 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: Data 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“.

Podíváme-li se blíže na pracovní hodnoty jako takové, můžeme konstatovat, že trvale dominantními v českém prostředí zůstávají instrumentální přístup k práci a převažující instrumentální orientace k motivaci českých pracovníků. [Čadová 2006, s. 143] To souvisí s prostou skutečností, že práce doposud představuje zdaleka nejdůležitější zdroj finančních příjmů většiny českých domácností. V šetřeních zaměřených na hodnocení důležitosti dílčích aspektů práce při volbě vlastního povolání se to odráží v stabilně nejvyšších pozicích položek spojených s výší a případně spravedlivostí finančního hodnocení práce a také s jistotou pracovního místa. To ukázaly výsledky speciálního šetření z roku 2006 zaměřeného na kvalitu pracovního života (viz tab. 2) a k obdobným výsledkům a závěrům dospěla i řada výzkumů uskutečněných v předchozích letech. Finančnímu ohodnocení a jistotě práce je připisována vysoká důležitost takřka jednomyslně, přičemž sporadické výjimky u těchto položek často tvoří jedinci, kteří jsou v tomto směru sami lapidárně řečeno „za vodou“, respektive pro které jejich práce nepředstavuje existenční nutnost. I když i jiným aspektům práce, které podstatně ovlivňují objektivní i subjektivně vnímanou kvalitu pracovního života, je přisuzována vysoká důležitost naprostou většinou pracujících lidí, jednotnost mínění se v těchto případech jen zřídka alespoň blíží úrovni dosahované u výše zmíněných položek. Alespoň přibližně

srovnatelné úrovně připsované důležitosti dosahují pouze vztahy na pracovišti (vertikální i horizontální) a možnost sladění pracovní aktivity se soukromým životem. Naproti tomu jsou zejména možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje nebo i perspektiva a možnost kariérového postupu vnímány jako podstatné pro výběr vlastního povolání mnohem menším počtem lidí, i když na druhou stranu výsledky stejného výzkumu v případě jiné otázky jasně ukázaly, že téměř všichni oslovení si zároveň byli velmi dobře vědomi toho, že kvalifikační vybavenost, ať už speciálně oborová nebo třeba obecně jazyková, u které navíc dvě třetiny z nich otevřeně připustily vlastní nedostatečnost, hraje v současnosti klíčovou roli z hlediska možnosti uplatnit se na trhu práce.

Tab. 2: Hodnocení důležitosti dílčích aspektů práce při výběru povolání

	Rozhodně + spíše důležité	Ani důležité, ani nedůležité	Spíše + rozhodně nedůležité
Výše platu nebo mzdy	96	3	1
Spravedlivé odměňování pracovních výsledků	95	4	1
Jistota zaměstnání	92	6	2
Chování a jednání nadřízených	90	8	2
Vztahy s kolegy	89	9	2
Dostatek prostoru a času na rodinu, zájmy a relaxaci	85	11	4
Zajímavost práce	79	16	5
Užitečnost a smysluplnost práce	77	17	6
Technické a technologické vybavení pracoviště	76	17	7
Nízký výskyt násilí a šikany na pracovišti	76	16	8
Úroveň zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti	75	17	8
Míra samostatnosti vykonávané práce	70	21	9
Časová náročnost práce	70	21	9
Nefinanční výhody plynoucí ze zaměstnání	68	22	10
Možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje	54	26	20
Perspektiva, možnost kariérového postupu	51	27	22
Možnost být na firmu hrdý	47	33	20
Možnost odborově se organizovat	18	24	58

Zdroj: Kvalita pracovního života 2006.

Poznámka: Údaje bez odpovědí „nevím“ a „netýká se“.

V případě možnosti vzdělávat se a osobně se rozvíjet je vnímání důležitosti tohoto aspektu pro výběr vlastního zaměstnání navíc poměrně ostře diferencováno z hlediska dosaženého vzdělání a pracovní pozice (viz tab. 3 a 4), což se u více či méně instrumentálních aspektů práce (výše a spravedlivost odměňování, jistota pracovního místa, dostatek času a prostoru pro soukromý život, rodinu a záliby, časová náročnost práce apod.) neobjevovalo. Mnohem řidčeji přitom význam tomuto aspektu připsují zejména lidé, kteří jsou na tom z hlediska dosaženého školního vzdělání, dodatečné kvalifikace či jazykových schopností atd. relativně hůře a kteří jsou také reálně mnohem více ohroženi ztrátou zaměstnání.

Tab. 3: Důležitost možnosti vzdělávat se a osobně se rozvíjet při volbě vlastního zaměstnání podle vzdělání respondenta

	Rozhodně + spíše důležité	Ani důležité, ani nedůležité	Spíše + rozhodně nedůležité
základní	21	28	51
vyučený, střední bez maturity	35	34	31
střední s maturitou	67	22	11
vysokoškolské	86	10	4

Zdroj: Kvalita pracovního života 2006.

Poznámka: Údaje bez odpovědi „nevím“ a „netýká se“.

Tab. 4: Důležitost možnosti vzdělávat se a osobně se rozvíjet při volbě vlastního zaměstnání podle pracovní pozice respondenta

	Rozhodně + spíše důležité	Ani důležité, ani nedůležité	Spíše + rozhodně nedůležité
vedoucí a řídicí pracovníci	83	11	6
vědečtí a odborní duševní pracovníci	87	9	4
techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	75	17	8
nižší administrativní pracovníci	64	26	10
provozní pracovníci ve službách a obchodě	47	30	23
kvalifikovaní dělníci	35	36	29
nekvalifikovaní a pomocní pracovníci	24	25	51

Zdroj: Kvalita pracovního života 2006.

Poznámka: Údaje bez odpovědi „nevím“ a „netýká se“.

Výsledky výzkumu Kvalita pracovního života 2006 dále ukázaly (viz tab. 5), že pokud jde o dílčí aspekty práce, u nichž byla zjišťována jejich důležitost pro výběr vlastního zaměstnání respondentů, lidé jsou s jejich faktickým stavem ve svém stávajícím zaměstnání spíše spokojeni než nespokojeni. V rámci použité pětibodové škály subjektivního hodnocení vlastní spokojenosti podíly těch, kdo uváděli, že jsou „rozhodně spokojeni“ nebo „spíše spokojeni“, vždy významně převyšovaly podíly „spíše“ či „rozhodně“ nespokojených, byť v některých případech (zejména u výše platu nebo mzdy, spravedlivosti odměňování pracovních výsledků a také perspektivy kariérového postupu) nebyl tento rozdíl nikterak vysoký a samotný podíl „rozhodně“ či „spíše“ spokojených byl poměrně výrazně pod úrovní poloviny s tím, že značná část respondentů se ve svém hodnocení uchýlovala k variantě odpovědi „ani spokojen, ani nespokojen“. Také v celkovém hodnocení současného zaměstnání respondenta poměrně jednoznačně převažovalo pozitivní mínění, když 58 % uvedlo, že je se svým zaměstnáním „rozhodně“ nebo „spíše“ spokojeno, 32 % deklarovalo, že se cítí být „ani spokojeno, ani nespokojeno“ a jen 10 % explicitně vyjádřilo nespokojenost se svým současným zaměstnáním. Jako velmi či spíše pravděpodobné to, že se během příštích 12 měsíců pokusí najít nové zaměstnání u jiného podniku či organizace, označilo 18 % oslovených pracovníků. Nemalou část z nich tvořili ti, kteří vyjádřili nespokojenost se svým stávajícím zaměstnáním a kteří by tudíž měli pochopitelný zájem stávající práci změnit, ale z velké části šlo naopak o

pracovníky, kteří jsou se svým dosavadním zaměstnáním více či méně spokojeni, ale kteří mají z nějakého důvodu obavu, že toto zaměstnání v dohledné době ztratí. Pouze 14 % respondentů šetření přitom vyjádřilo mínění, že by pro ně bylo jednoduché najít si zaměstnání srovnatelné se stávajícím. 54 % naopak uvedlo, že pro ně by to bylo „docela“ nebo „velmi“ obtížné. Naproti tomu z hlediska podniku či organizace, kde pracují, 44 % dotázaných uvedlo, že by za ně jejich zaměstnavatel našel náhradu snadno, za „docela“ či „velmi“ obtížně nahraditelné sebe označilo v šetření 18 % pracovníků.

Tab. 5: Spokojenost s dílčími aspekty práce v současném zaměstnání

	Velmi + spíše spokojen	Ani spokojen, ani nespokojen	Spíše + velmi nespokojen
Vztahy s kolegy	77	18	5
Úroveň výskytu násilí a šikany na pracovišti	75	21	4
Míra samostatnosti vykonávané práce	75	21	4
Užitečnost a smysluplnost práce	73	22	5
Úroveň zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti	69	23	8
Zajímavost práce	67	24	9
Technické a technologické vybavení pracoviště	64	23	13
Jistota zaměstnání	57	27	16
Chování a jednání nadřízených	55	28	17
Časová náročnost práce	53	25	22
Množství prostoru a času na rodinu, zájmy a relaxaci	52	29	19
Možnost být na firmu hrdý	51	39	10
Možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje	46	39	15
Nefinanční výhody plynoucí ze zaměstnání	44	32	24
Možnost odborově se organizovat	41	46	13
Výše platu nebo mzdy	40	28	32
Spravedlnost odměňování pracovních výsledků	40	32	28
Perspektiva, možnost kariérového postupu	32	45	23

Zdroj: Kvalita pracovního života 2006.

Poznámka: Údaje bez odpovědí „nevím“ a „netýká se“.

Na základě výše uvedených empirických dat a zjištění se zřejmě nabízí hypotéza, že výrazná většina pracujících lidí u nás je spokojena s tím, co má, a že na tom, aby se jejich situace v pracovní oblasti nějak výrazněji změnila, což s sebou vždy přináší minimálně určitou nejistotu, i když změny samy o sobě ještě nemusejí být změnami k horšímu, nemá valný zájem. Jistota zaměstnání, která na druhé straně představuje finanční jistotu pro rodinu, respektive domácnost, je v českém prostředí (a bezpochyby nejen v něm) vysoce ceněnou a poptávanou komoditou. Na případné změny v tomto směru může velká část ekonomicky aktivních lidí pohlížet i se značnými obavami, které jsou umocněny vědomím, že v případě ztráty stávajícího zaměstnání je nalezení adekvátní a v některých případech dokonce jakékoli náhrady značně obtížné a nejisté.

Otázkou, jež v této souvislosti zřetelně vyvstává, je, jak se nové trendy a změny v oblasti práce a zaměstnávání, které v souvislosti s postupující globalizací a rychlým technickým rozvojem s sebou přináší vývoj v posledních letech a které budou nejen pokračovat, ale pravděpodobně se budou ještě zrychlovat a množit, promítnou do individuálních pracovních životů a jejich subjektivního prožitku ze strany ekonomicky aktivní populace. Lze předpokládat, že v některých ohledech přímo nebo zprostředkovaně postihnou řadu dílčích aspektů pracovního života, jež mají podstatný vliv na různé funkce, které pracovní činnost a

zaměstnání obecně v životě pracujících lidí plní, a to nejen oné základní funkce zdroje obživy. Tlak na vyšší flexibilitu, decentralizace práce, nové komunikační technologie a řada dalších faktorů, které už v současnosti působí nebo které se ještě mohou v blízké budoucnosti objevit, může mít podstatné důsledky a dopady v oblasti interpersonálních vztahů, časového vytížení, respektive sladění práce a soukromého života, může zvyšovat psychickou zátěž apod. Tempo změn bude téměř nepochybně zvyšovat nároky na schopnost přizpůsobování a permanentního průběžného učení se, což zejména pro věkově starší pracovníky, jichž na trhu práce bude s prodlužováním věku odchodu do důchodu zřejmě přibývat, může představovat značný problém. Pokud budou negativní důsledky takových změn převažovat nad eventuálními přínosy nebo pokud se nepříznivě dotknou některých citlivých oblastí pracovního života, je pravděpodobné, že se to negativně odrazí v subjektivní spokojenosti ekonomicky aktivní populace s prací a v kvalitě pracovního života, kterou subjektivní spokojenost do značné míry reprezentuje.

Závěr

Důležitost práce v hierarchii hodnot a životních priorit zůstává trvale vysoká, ale v průběhu času a pod vlivem vnějších okolností se mění. Většina pracujících lidí je se svým zaměstnáním spokojena a na případné změny pohlíží často s určitými obavami. Změny v pracovní sféře a nezbytná adaptace na ně se mohou v důsledku rostoucí nejistoty a případných negativních dopadů na určité aspekty práce projevit nárůstem nespokojenosti a zhoršením kvality pracovního života.

Literatura:

- [1] Čadová, N. (2006): *Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik*. In. Čadová, N. – Paleček M. (eds): *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 133-156.
- [2] Červenka, J. (2006): *Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického šetření*. In. Čadová, N. – Paleček M. (eds): *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 53-132.

Percepce práce v ekonomicky aktivní populaci ČR

Jan Červenka

ABSTRAKT

Text se na základě dat z výzkumů zabývá postavením práce v hierarchii hodnot a životních priorit ekonomicky aktivních Čechů, funkcemi, které práce v jejich životě plní, významem různých aspektů pracovního života a spokojeností s nimi. Důležitost práce v hierarchii hodnot a životních priorit zůstává trvale vysoká, ale v průběhu času a pod vlivem vnějších okolností se mění. Většina pracujících lidí je spokojena s tím, co má, a na případné změny pohlíží často s určitými obavami.

Klíčová slova: Pracovní život; Percepce; Výzkum.

Perception of Work in Czech Economically Active Population

ABSTRACT

The text deals with position of work within the hierarchy of values and life's priorities of economically active Czechs, with functions that work fulfils in their life, with importance of some aspects of working life and with satisfaction on this field. Significance of work within the hierarchy of values and life's priorities remains permanently high but in course of time and under external influences it is fluctuating. Majority of working people is satisfied with their present situation and eventual changes are quite often seen with some anxiety.

Key words: Working life; Perception; Survey.

RECENZE

Příspěvek na základě dat z českých výzkumů potvrzuje důležitost práce v hierarchii hodnot a životních priorit, ale i proměny pod tlakem změněných podmínek. V kontextu empirických zkoumání kvality pracovního života mapuje změny percepce práce, specifikuje hodnotové orientace, včetně pracovních hodnot či naznačuje vnímání důležitosti různých aspektů práce při výběru zaměstnání. Důraz je v neposlední řadě kladen na možnost dalšího vzdělávání a osobního rozvoje. Zmíněny jsou i nové trendy pod tlakem soudobé globalizace v neoliberalní podobě, včetně obav mnohých lidí práce z budoucnosti. Kritické hlasy nezřídka připomínají, že práce byla západní civilizací proměněna v pouhé zaměstnání a varují před postupující degradací i odcizením, kdy se fungování trhů práce s příznakem nezaměstnanosti stalo předmětem silících manipulací. Nejen proto je aktuální překonávání standardní ekonomických schémat a stereotypů. Je důležité nehlédět na práci jen jako na „újmu“ v duchu konzumních vzorců modelových monster typu tzv. člověka ekonomického. Lidské bytosti počátku 21. století nelze redukovat a degradovat na jednorozměrné „homo coca-colens“ výlučně posedlé maximalizací konzumu a minimalizací námahy i práce. Smysluplná práce spojená se sociálními jistotami a s nejenom individuálními slastmi zůstává stálou hodnotou i výzvou.

Příspěvek doporučuji k publikování.

doc. Ing. Pavel Sirůček, Ph.D.