

SPP434/SPR434/VPL434

# Programy sociálního rozvoje v pracovních organizacích

2. téma:

Význam zaměstnání a současný vývoj na trhu práce

Mgr. Ondřej Hora, Ph.D.

# Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

Struktura přednášky:

Dnes:

- I) Úvod, podmínky přístupu ke zkoušce (seminární zadání, test, písemná zkouška)
- II) Význam práce a pracovních podmínek - klíčové pojmy/teoretické koncepty související s tématem
- II) Vývoj na trhu práce ve vazbě na výkon zaměstnání

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Význam práce a pracovních podmínek:

Práce je základním legitimizačním mechanismem pro vznikající nerovnosti v tržní společnosti (Edwards a Wajcman 2005) tj. „implicitně očekáváme“, že příjmy ze zaměstnání odrážejí naši schopnost uplatnit se ve společnosti a vytvářet svou práci hodnoty.

K tomu ovšem existují dvě základní výhrady a to:

- 1) diskuze existence „rovného“ (respektive odpovídajícího schopnostem přístupu k zaměstnání) - např. diskriminace žen, v důsledku dlouhodobá nezaměstnanost
- 2) diskuze toho, jakým způsobem se lidé uplatňují (průběh zaměstnání) a jaké to má pro lidi další životní důsledky. Především otázka, zda placená práce umožňuje participaci ve společnosti.

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

V přednášce nám jde obecně o oblast výkonu práce a jejího efektu na zaměstnance a na jejich pracovní (částečně i mimopracovní) život.

Podpora rozvoje a) lidského kapitálu (vzdělávání), b) sociálního kapitálu (firemní vztahy a komunikace) a c) pracovních podmínek zaměstnanců za účelem podpory dobrého ekonomického výkonu společnosti.

Můžeme identifikovat osobní (vznikající mimo organizaci) a pracovní rovinu problémů

Předpokládáme individuální dopady práce (např. zdravotní, ekonomické, na rodinný život). Je pro nás důležitá kvalita života

Firmy tuto oblast berou v úvahu „*No tak, říkáme, spokojený zaměstnanec odvede víc práce, je to vidět i potom na výsledcích firmy*“ (výzkum MOPO 2011)

Získáváme nové informace (může být někdy řešením problémů na pracovišti)

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

Lidé nevnímají práci jako pouze v ekonomickém slova smyslu (jako prodej své pracovní síly) – existují obecně omezení pro myšlenku trhu práce jako „čistého trhu“, např. práce zahrnuje dlouhodobé interpersonální vztahy, což vyžaduje určitá pravidla a je to ovlivněno „mocenskými“ vztahy (H. Simon 1951 – srovnání práce a banánu - „banán neprotestuje“ ). 2 názorové proudy

- 1) Někteří sociologové (např. Bauman 1999) či někteří psychologové práce se domnívají, že v současnosti se proměňuje vztah lidí k zaměstnání: upadá tzv. pracovní etika (pokud zde kdy vůbec byla). Goldthorpe et. al. (70. léta) to připisují nárůstu instrumentální pracovní orientace spojené s růstem významu mimopracovních hodnot. Práce zpravidla není v životě lidí tou nejdůležitější hodnotou.
- 2) Řada výzkumů ale zdůrazňuje, že ochota pracovat při zajištěném příjmu se v populaci nesnižuje, což souvisí s významem práce v životě. Vztah k práci se nicméně proměňuje (jednak je zde větší důraz na „zábavnost práce, tj. aby práce naplňovala, větší pracovní emancipace žen, mění se obsah vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci).

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Obecný význam práce v životě člověka: Klasická práce Warra (1987) a další výzkumy:

- práce jako zdroj obživy – případně správný způsob zajištění příjmu a jako zdroj konzumního a životního standardu (může si koupit hezké věci a realizovat své zájmy, též suverenita spotřebitele – společnost konzumentů (Bauman 1998, Schor 2002)
- možnost nezávislosti (např. pro ženy na partnerovi, pro děti na rodičích, na státu – nepotřebuje sociální dávky),
- možnost nějak se zařadit do společnosti (získat určitý status)
- možnost seberealizace (zábavná práce) a tvorba identity: dobře popsáno na např. dopadech nezaměstnanosti (pocit zbytečnosti) a u lidí pracujících ve školách (altruismus)
- možnosti být v kontaktu s lidmi (zaměstnání jako sociální prostor), také více důležité pro ženy
- možnost dalšího rozvoje (kariéra) a zajištění budoucnosti (budoucí jistota, např. i důchod)

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Ekonomický a sociální kontext: Vývoj na trhu práce v 21. století

#### Předpoklady:

- Trh práce se vyvíjí od průmyslové výroby směrem k ekonomice služeb a k informačním technologiím
- V centru zájmu je požadavek na konkurenceschopnost (ekonomickou soutěž) a na flexibilitu firem a pracovníků
- Dochází ke změnám v legislativním rámci pracovních podmínek
- Mimo veřejný sektor je oslabena role kolektivního vyjednávání (firmy založené po roce 1989 často ani nemají odbory)
- Pracovní síla stárne, nižší stabilita rodiny
- Roste význam uplatnění žen na trhu práce
- Roste potřeba plné zaměstnanosti
- Mizí koncept pracovní kariéry a dlouhodobých zaměstnání
- Dochází k omezení nároků v rámci sociálního státu
- Důsledkem těchto a dalších procesů může být vznik nových sociálních rizik (NSR) (Taylor-Gooby 2004)

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

Pracovní flexibilita – existují tři základní pojetí významu slova.

- 1) makro-ekonomický pojem označující přizpůsobování se firem ekonomickým (a sociálním) podmínkám - např. hospodářským cyklům (flexibilita trhu práce). - může zahrnovat legislativní úroveň
- 2) přizpůsobování se pracovníků měnícím se podmínkám na trhu práce/požadavkům zaměstnavatelů. Lidé ve firmách jsou tedy flexibilní, adaptabilní a přizpůsobují se.
- 3) přizpůsobování výkonu zaměstnání (zvláště v oblasti časového rozložení) ostatním životním okolnostem pracovníků, jako je potřeba harmonizace práce a rodiny, či sladění práce a studijních povinností.

Flexibilita ale není často pouze orientovaná na zaměstnavatele či zaměstnance, ale je důsledkem interakce a přizpůsobení se v obou ohledech či dochází k určité směně v jednotlivých oblastech pracovního života (např. zaměstnavatelé, kteří nabízejí náročná zaměstnání nabízejí také vyšší mzdu).



## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

Teorie flexibility – termín využit v práci J. Andersena (1984) – jsou zde dvě hlediska: 1) interní (uvnitř firem) a externí (vně firem)  
2) podle způsobu, jakým je flexibilita uplatňována

- Externí nominální flexibilita – přizpůsobování počtu zaměstnanců potřebám produkce, využívání dočasných kontraktů, podmínky propouštění zaměstnanců, outsourcing.
- Interní nominální (časová) flexibilita – změny se dosahuje změnami v počtu odpracovaných hodin, např. přesčasy, práce v nepravidelném časovém režimu, menší počet hodin nebo práce o víkendech (např. obchody), též v kombinaci s místem, kde je práce vykonávána (šetří čas).
- Funkční flexibilita – schopnost přizpůsobovat se různým úkolům a podmínkám na pracovišti – pracovníci mají dobrou znalost své práce i firmy, průběžně se vzdělávají, dokáží reagovat, pracovní rotace. Dnes je velký význam týmové práce a využívání počítačů.
- Finanční flexibilita – vysoká vazba mzda-výkon, ochota pracovat za nižší mzdu, s nízkou základní mzdou doplácenou bonusy apod.

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Flexi-jistota jako současná politická strategie v Evropě:

Vznikla jako reakce na silnou kritiku flexibility (jednostranné). „Flexi-jistota může být definována jako integrující strategie posilující současně flexibilitu a jistotu na trhu práce“ (European Commission 2007). Vzniklo na základě tzv. Dánského modelu. 3 klíčové prvky: flexibilní trh práce, vysoký důraz na ALMP a dostačující sociální dávky.

Dánsko - kolektivní vyjednávání a vysoká sociální ochrana umožňující změnu zaměstnání

EC – důraz na zaměstnatelnost a aktivní politiku zaměstnanosti, posílení konzultace se sociálními partnery

Holandsko - zvýhodněny částečné úvazky, vyšší ochrana agenturních zaměstnanců

Velká Británie – větší ochrana těch nejvíce znevýhodněných, atypická zaměstnání (snížení „hodinového“ efektu dualizace)

Slabiny: Některé prvky se jen obtížně adaptují na konkrétní situace, strategie zůstávají v deklaratorní rovině.

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Kvalita pracovního života (kvalita práce)

Termín kvalita práce se využívá ve dvou základních významech:

- Kvalita práce jako kvalita produktů a služeb – bývá spojována jednak s produktivitou práce a také s hodnocením výstupů (management kvality)
- Kvalita práce jako kvalita pracovního života – též se někdy využívá pojem „důstojné zaměstnání“. Zajímá nás, jak pracovníci vnímají práci a jaký mají různé podmínky zaměstnání a procesy v zaměstnání/organizaci vliv na pracovní život pracovníků

Zatímco pojem flexibilita se více zaměřuje na ekonomiku jako celek a na fungování jednotlivých firem, pojem kvalita pracovního života je tzv. „zaměřený na pracovníka“ – jde o to, jak pracovníci svou práci vnímají a jak jim to vyhovuje (ostatní okolnosti jsou brány jako kontext). Proto má využití přístupu svá omezení v subjektivitě výpovědí.

Dnes se v Evropských výzkumech pro výzkum pracovních podmínek více používá pojem Kvalita pracovního života.

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Dimenze kvality pracovního života (1/2).

(Záměrně široká definice aspektů významných pro kvalitní zaměstnání).

- mzda, další „benefity“ a výhody spojené se zaměstnáním (ekonomické a sociologické pojetí)
- náplň práce (obsah činností: zajímavá, monotónní, stresující), pracovní pozice, pracovní rotace, odpovědnost v zaměstnání
- pracovní prostředí, bezpečnost práce, vliv práce na zdraví pracovníků
- pracovní doba, odpracované hodiny, přesčasová práce, nepravidelná práce, vazba mezi mzdou a odpracovanými hodinami
- dobrovolnost či (ne)dobrovolnost podmínek sjednaného pracovního kontraktu a výkonu práce (např. nedobrovolná práce na částečný úvazek, na dobu určitou, u agentury práce či v šedé ekonomice)
- obtížnost zaměstnání, vytížení pracovníků, intenzifikace práce (vysoké tempo, „deadlines“) =) pracovní vypětí, stres, riziko zdravotních problémů

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Dimenze kvality pracovního života (2/2).

- jistota zaměstnání, stabilita pracovního kontraktu
- možnosti osobního rozvoje, profesního vzdělávání a kariéry
- pracovní autonomie a možnost podílet se na rozhodování
- sociální respekt povolání, prestiž, pověst zaměstnavatele
- vztahy a komunikace se zaměstnavatelem (jeho zástupci), pracovní vztahy s vedoucími a s kolegy, zachování vzájemného respektu a důstojnosti
- přístup k pracovníkům (férovost), role odměňování, (ne)rovné zacházení, diskriminace, genderová rovnost
- možnosti harmonizace pracovního a rodinného života, časové rozložení práce podle momentální potřeby zaměstnavatele, možnost plánovat mimopracovní aktivity

V různých výzkumech se nejvíce projevuje jako důležitá jistota zaměstnání a mzda (vnější hodnoty), ale i obsah práce.

## Porovnání konceptu flexibility a kvality pracovního života (uspořádáno autorem)

Dimenze flexibility	Dimenze kvality pracovního života
<b>vnější numerická flexibilita:</b> přizpůsobování počtu pracovníků podmínkám výroby, využívání dočasných kontraktů, outsourcing	dobrovolnost či (ne)dobrovolnost podmínek sjednaného pracovního kontraktu (např. nedobrovolná práce na částečný úvazek, na dobu určitou, u agentury práce či v šedé ekonomice)
<b>mzdová flexibilita:</b> stanovení mzdy podle situace ve firmě, výkonu konkrétních pracovníků	jistota zaměstnání, stabilita pracovního kontraktu mzda, další „benefity“ spojené se zaměstnáním
<b>flexibilita místa a prostoru:</b> proměnlivost místa výkonu zaměstnání, dojíždění do zaměstnání, stěhování za prací, práce z domova a telefonická práce	pracovní prostředí, bezpečnost práce, vliv práce na zdraví pracovníků
<b>časová flexibilita (vnitřní numerická flexibilita):</b> slouží k přizpůsobení objemu práce konkrétní situaci v daném čase	pracovní doba, odpracované hodiny, přesčasová práce, nepravidelná práce, vazba mezi mzdou a odpracovanými hodinami možnosti harmonizace pracovního a rodinného života, časové rozložení práce podle momentální potřeby zaměstnavatele, možnost plánovat mimopracovní aktivity
-	vztahy se zaměstnavatelem (jeho zástupci), pracovní vztahy s vedoucími a s kolegy, zachování vzájemného respektu a důstojnosti
-	přístup k pracovníkům (férovost), (ne)rovné zacházení, diskriminace, genderová rovnost
<b>funkční flexibilita:</b> pracovníci jsou schopni ve firmě vykonávat rozdílné úkoly a funkce, mají dobrou znalost své práce i firmy, kde pracují / role dalšího vzdělávání a APZ	náplň práce (obsah činností: zajímavá, monotónní, stresující), pracovní pozice, pracovní rotace, odpovědnost v zaměstnání
-	obtížnost zaměstnání, vyčerpání pracovníků, intenzifikace práce (vysoké tempo, „deadliny“)
-	možnosti osobního rozvoje, profesního vzdělávání a kariéry
-	pracovní autonomie a možnost podílet se na rozhodování
-	sociální respekt povolání, prestiž, pověst zaměstnavatele

Zdroje pro definování konceptu flexibility: Standing (1999); Valverde, Tregaskis a Brewster (2000); Wallace (2003); VÚPSV (2004); Heejung (2007); Nekolová (2008)

Zdroje pro definování konceptu kvality pracovního života: Lowe (2000); Leontaridí a Sloane (2001); Gallie (2001); Eurofound (2002); Gospel (2003); Clark (2004) Clark (2005); European Commission (2004); de Grip a Wolbers (2005); Handel (2005); Green (2007)

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Předpokládané makro-ekonomické a spol. efekty kvality zaměstnání:

- A) na zaměstnanost: Vztah mezi zaměstnaností a nižší kvalitou práce či flexibilitou z hlediska tvorby nových pracovních míst je často diskutován v kontextu toho, zda kvalita práce ovlivňuje zaměstnanost pozitivně či negativně (Siebern-Thomas 2005:50). Souvisí ale také s dalšími proměnnými trhu práce, např. od zaměstnanců k sebe-zaměstnávajícím se.
- B) na produktivitu práce: výsledky výzkumů jsou nejednoznačné – dvě cesty rozvoje (tzv. high road, low road)
- C) na stabilitu systémů:
- 1) Sociální kontrakt (např. zaměstnavatelé a odbory) – jeho narušení může být pro jednu či obě strany nevýhodné, může mít vliv na investice
  - 2) Soutěživost (individuální zisk) – jde o využití momentálního stavu (získat co nejvíce)
  - 3) Jistota mezd a zaměstnaneckých vztahů (krizová období – lidé šetří).

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Subjektivní vs. objektivní pohled na kvalitu zaměstnání

Problém s měřením kvality práce, protože jsou dvě dimenze – subjektivní a objektivní (Clark 2005). Objektivní měření je obtížné, nejvhodnější je přímé pozorování, ale to je náročné. Necháme o tom vypovídat pracovníky, velké zkreslení zde neočekáváme (ale záleží na tématu).

Druhou dimenzí je ale to, jak lidé konkrétní podmínky vnímají a interpretují. Určité rozdíly jsou např. zdokumentované mezi muži a ženami, pro které jsou více významné stabilita zaměstnání, obsah pracovní činnosti a pracovní vztahy. V některých výzkumech jsou ženy s prací spokojenější navzdory horším podmínkám (Bryson et al. 2005).

Subjektivní stanovisko je důležité, protože 1) lidé se mohou vzájemně odlišovat v tom, co komu vyhovuje / je ochoten to akceptovat.  
2) Lidé zpravidla jednají podle svého vnímání (prokázaná vazba mezi nespokojeností s prací a odchodem z firmy). Existují určité obecně rozšířené představy o tom, co to je kvalitní zaměstnání (Clark 2005).



## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Spokojenost pracovníků s prací v ČR

Při sledování pracovních podmínek se často hovoří o spokojenosti s prací. Spokojenost je “příznivý emoční stav vycházející z práce nebo z pracovních zážitků” (Locke 1976). Spokojenost s prací souvisí jak s a) očekáváním, b) s prostředím (objektivními podmínkami) a c) s významem věci (Lockeuv model), tak s osobností pracovníka (Dispositional Theory).

Je často využívána jako jednoduchý proxy indikátor pro kvalitu zaměstnání či detekci případných problémů ve firmě.

Výhodou měření spokojenosti s prací je, že výsledky bývají ve výzkumech dosti reliabilní – tj. můžeme se spolehnout, že takové postoje jsou relativně stálé. Proto pro nás má opakované zjišťování spokojenosti pracovníků význam. Ve většině výzkumů prováděných v ČR v 90. letech je spokojenost s prací v ČR vysoká (kolem 70-80 procent lidí je s prací spokojeno). Také role výběru zaměstnání.

Vždy záleží na interpretaci (řada lidí je „docela spokojena“, vliv mezinárodního srovnání). Vychází to také jinak, pokud se ptáme na spokojenost s jednotlivými aspekty zaměstnání – v ČR nízká např. u možnosti kariéry a u mezd (lépší je sledovat dimenze).

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	911,637 <sup>a</sup>	,319	,440

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
konstanta	-7,877	,699	126,944	1	,000	,000
slušný výdělek	,938	,173	29,453	1	,000	2,555
fyzicky vyčerpávající	-,182	,191	,911	1	,340	,833
možnost postupu	,013	,239	,003	1	,955	1,013
rozmanitá práce	,401	,189	4,485	1	,034	1,493
jistota zaměstnání	,756	,185	16,625	1	,000	2,130
možnost vzdělávání	,103	,221	,214	1	,643	1,108
zajímavá práce	,959	,192	25,000	1	,000	2,609
ohrožuje zdraví	-,156	,201	,603	1	,438	,855
stresující práce	,778	,199	15,247	1	,000	2,177
vliv na rodinu	,112	,194	,331	1	,565	1,118
podpora kolegů	,179	,176	1,034	1	,309	1,196
seriózní nadřízení	1,789	,176	103,434	1	,000	5,981

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

Podle psychologických konceptů je významná pracovní motivace.

Můžeme rozlišovat teorie zaměřené na obsah (teorie motivace podle Maslowa, Adelfera, Hertzberg...) a teorie zaměřené na proces (Vroom, Adams...).

Rozlišuje se vnitřní motivace a vnější motivace (stimulace), k jednání nás může motivovat abychom něčeho dosáhli nebo abychom se něčemu vyhnuli (potrestání, neúspěchu) (Hertzberg et al. 1957).  
Názor, že vnitřní motivy jsou úspěšnější než stimuly.

Významným znakem motivace může být její neuvědomění, nebo skrývání motivů, proto je výzkum motivace některými metodami obtížný.

Někdy bývá rozlišováno mezi spokojeností s prací, motivací a sounáležitostí se zaměstnavatelem „Organizational commitment“ – psychická vazba (náklonnosti) pracovníka k zaměstnavateli – je to dobrý zaměstnavatel, jsem rád, že zde pracuji – souvisí to mj. také s pověstí zaměstnavatele. Je předpoklad, že při identifikování se s firmou budou pracovníci např. loajálnější, motivovanější atd.

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Vazba práce na jednání pracovníků

Nespokojenost s prací a slabá vazba se zaměstnavatelem může vést u pracovníků ke snížené pracovní morálce (=) k menší snaze (nižšímu výkonu), časové nekázni, vyšší nemocnosti či k vyšší fluktuaci (Applebaum a Berg 1997, Lowe a Schellenberg 2001, Clark 2004, Green 2005, 2007) – představují riziko pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Není jeden ideální systém řešení pracovních vztahů, problém může nastat tam, kde strategie firmy výrazně neodpovídá potřebám nebo očekáváním zaměstnanců (např. muži a ženy mají od práce někdy jiná očekávání).

Zvláštní význam má komunikace ve firmě a odstraňování okolností, které činní práci velmi nepříjemnou a mají zdravotní či psychické dopady (stres), dokázat rozpoznat problémy včas.

## VÝVOJ NA TRHU PRÁCE A JEHO ROZDÍLNÉ NÁZOROVÉ INTERPRETACE

V teoretické rovině existuje několik názorových proudů o charakteristikách společenského vývoje (někdy jsou protichůdné). Např. teorie proměn života v současné společnosti - Giddens, Beck (riziková společnost), Bauman, Gallie et al. a další. Jedná se např. o vývoj směrem k individualizaci společnosti, rozvoj technologií, globalizaci, proměny trhu práce, „úpadek funkce rodiny“ a další.

Problém ovšem je, že všechny tyto změny sice přepokládáme, ale obtížně je můžeme doložit (mj. chybí dlouhodobá data). Někdy se hovoří možných scénářích, futurologii, „empirickém vakuu“ nebo též o „kyvadlovém efektu“ (trend se po několika letech otočí opačným směrem).

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

- Ekonomika se globalizuje – klade se stále větší důraz na volné (neomezené) fungování trhu zboží a služeb, mění se také pravidla pro regulaci trhu práce, dochází k re-regulaci a flexibilizaci, lidé přecházejí v životě mezi mnoha ekonomickými statusy, hranice mezi jednotlivými ekonomickými statusy se stírají (např. tzv. teorie tranzitních trhů Schmid a Gazier 2002), mění se formy organizace práce, firmy přestávají mít zájem o ochranu svých pracovníků (mizí tradiční možnosti kariéry, firmy preferují krátkodobé pracovní kontrakty).

X. odpůrci: málo podložené daty (Je pro firmy výhodné zaměstnávat lidi krátkodobě?). Role ekonomické situace a situace na trhu práce, akumulace obecného či specifického lidského kapitálu?)

Role zaměstnání na dobu určitou (dvě třetiny nedobrovolně)

2008 8% (6,4 % muži a 9,9 % ženy).

Tabulka č. 2: Vývoj podílu zaměstnání na dobu určitou v letech 2004–2007 (v %)

		4Q2004	4Q2005	4Q2006	1Q2007	2Q2007	3Q2007	4Q2007
Skupiny na trhu práce	muži	8,2	7,6	7,6	7,1	7,2	7,5	7,2
	ženy	10,4	10,3	10	9,9	10,4	10,2	10,2
	muži s dětmi do 7 let	5,1	4,7	4,8	4	3,7	3,9	3,5
	ženy s dětmi do 7 let	12,7	14,5	12,1	11,1	11,8	12,4	13,1
	lidé do 25 let	19,7	18,2	18,2	16,8	17,1	18,8	16,8
	lidé nad 55 let	18,9	17,8	19,1	19,3	19,8	19,3	20,3
	se zdravotním <u>hand.</u>	18,5	20,3	21,5	21,5	22,4	23,8	22,8
	jen základní vzdělání	17	17	15,1	16,2	16,1	16,6	15,5

Tabulka č. 3: Délka pracovního vztahu u různých kategorií pracovníků

skupiny na trhu práce	do 3 měsíců	více než 3.m. až 1 rok	více než 1 rok až 3 roky	více než 3 až 5 let	více než 5 až 10 let.	více než 10 až 20 let	více než 20 let	celkem
muži	2,3	7,5	15,6	11,8	23,2	28,9	10,8	100
ženy	3,4	9,1	17,7	12,9	22,3	24,2	10,4	100
muži s dětmi do 7 let	1,4	5,8	15,3	14,3	30,9	30,5	1,9	100
ženy s dětmi do 7 let	7,7	14,7	27,1	12,1	17,5	19,7	1,2	100
lidé do 25 let	10,3	23	42,6	19,3	4,8	0	0	100
lidé nad 55 let	2	7,6	9	6,9	16,5	32,2	25,8	100
se zdravotním <u>hand.</u>	4	14,6	19,1	11,7	17,5	20,2	12,8	100
jen základní vzdělání	4,9	13,2	18,7	10,6	19,8	21,4	11,4	100

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

- Dochází k přechodu ve výrobě od průmyslových odvětví (zvláště těžký průmysl) směrem k většímu zastoupení služeb a nových odvětví (např. IT technologie) – Česká republika je tradičně poměrně průmyslová země (bylo již v 19. století), v mezinárodním srovnání vysoký podíl průmyslu, státní pobídky investorům (má i svá rizika). Mizí velké průmyslové podniky a vznikají menší firmy? – v ČR je podle dat Eurostatu velkých podniků 31 procent, středních 17,8 procenta, malých 18,6 a drobných 32,6 procenta.
- Vliv nárůstu využívání počítačů na proměnu pracovního života? Existuje předpoklad, že využívání počítačů vedlo v vyšší intenzitě práce a lepším možnostem kontroly práce zaměstnanců. Podle dat ČSÚ (pravidelné šetření) má v ČR 95 procent firem nad 10 zaměstnanců internet a 70 procent IPS, ale jen asi 20 procent interní informační systém. Počítač v práci využívá jen 41 procent zaměstnanců, stagnuje (51 procent EU 27),  
Některé výzkumy ukazují, že náročnost zaměstnání a intenzita práce se postupně zvyšuje kvůli počítačům (je to obtížné sledovat).

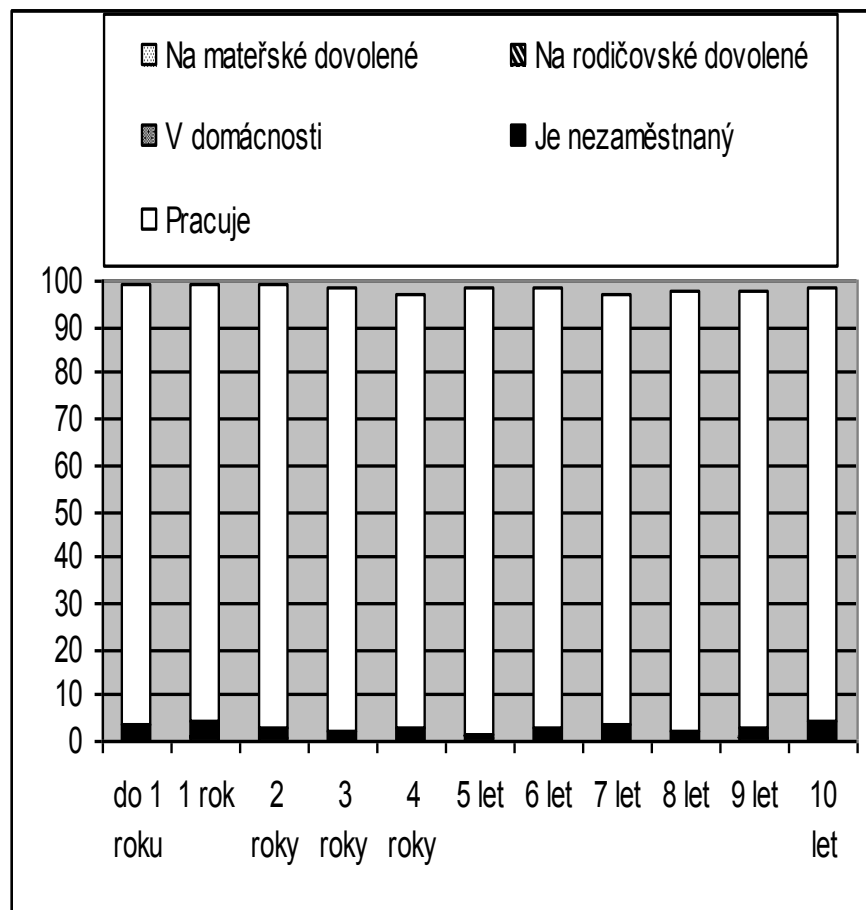
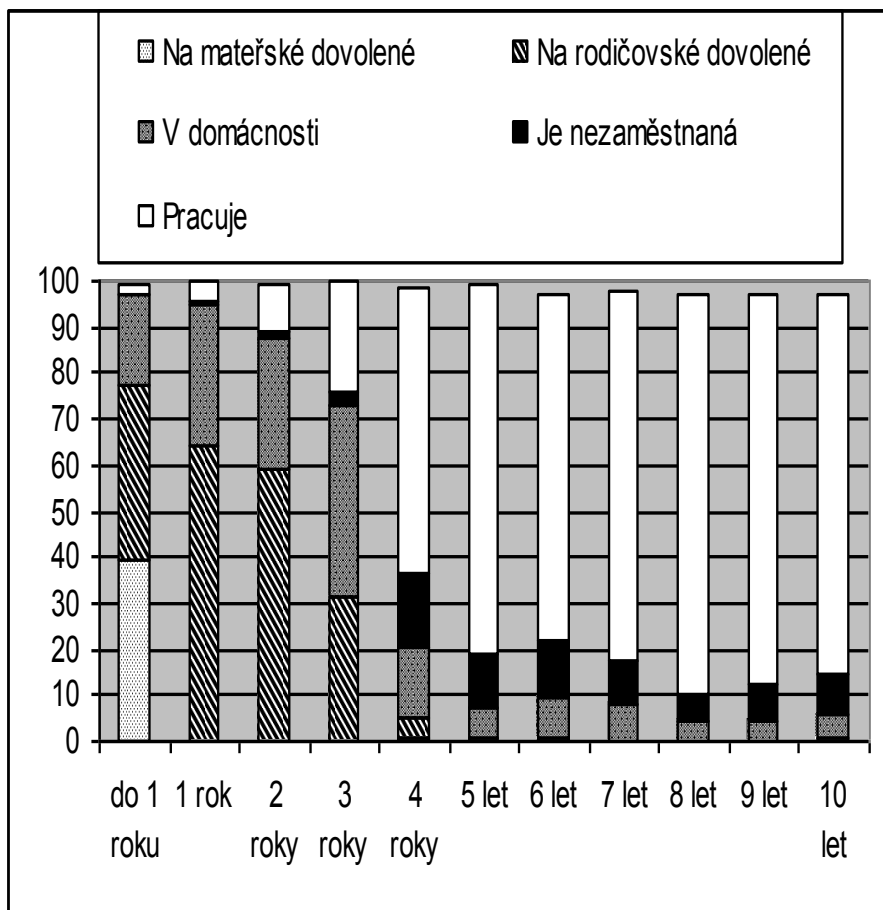


## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

- Roste zastoupení žen na trhu práce – v Československu vysoké již od 50. let 20. století (bylo institucionálně podporováno režimem) a zůstalo vysoké i nyní. Ale v realitě jsou to nejčastěji ženy, kdo formálně přebírá péči o domácnost a zvláště o děti, často až do 3 let věku dítěte (dřívější návrat je obtížný). Zaměstnanost (15-64 – 2010 ČSÚ) žen 56,4 % a mužů 74,3 %) – vysoký podíl plných úvazků.

Ženy se často uplatňují v jiných oborech než muži (muži např. řemeslníci, ženy ve službách a obchodě). Ženy se více uplatňují jako profesionálové (+), ale výrazně méně než muži ve vedoucích funkcích (skleněné stropy) (-). Ve VŠPS celkem 20 procent mužů a 11,7 procenta žen uvádí, že má podřízené. Muži jsou také častěji podnikateli než ženy.

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života



## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

⊕ Tabulka č. 1: Obsah pracovní činnosti mužů a žen podle kategorií zaměstnání

	Kategorie zaměstnání										
	příslušníci armády	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	vědeční a odborní duševní pracovníci	techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	nižší administrativní pracovníci	provozní pracovníci ve službách a obchodě	kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	řemeslníci a kvalifikovaní výrobci	obsluha strojů a zařízení	pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	celkem
muži 2004	0,6	7,8	9,2	17,8	2,8	7,7	1,9	29,2	17,8	5,2	100,0
muži 2007	0,5	8,3	9,3	18,7	2,8	6,9	1,6	29,1	17,8	5,1	100,0
ženy 2004	0	4,0	12,6	25,6	14,7	18,0	1,5	5,0	8,4	10,1	100,0
ženy 2007	0	4,2	13,3	27,7	12,1	18,1	1,3	5,5	8,3	9,4	100,0
celk. 2004	0,4	6,2	10,7	21,2	8,0	12,2	1,7	18,7	13,7	7,3	100,0
celk. 2007	0,3	6,5	11,0	22,5	6,8	11,7	1,5	19,0	13,7	7,0	100,0

Zdroj: data VŠPS za čtvrté čtvrtletí roku 2007



## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

- Existuje soulad mezi vzděláním pracovníků a jejich zaměstnáním? Někdy se upozorňuje na tzv. riziko převzdělání (over qualification).

V ČR je vysoký podíl osob (90+ procent) se vzděláním minimálně ISCED 3 (tj. vyučení či střední škola) ale poměrně nízký podíl osob (14 procent) s vysokoškolským vzděláním (polovina průměru zemí OECD).

Protože je vysokoškolsky vzdělaných osob relativně málo, je v ČR silná vazba mezi tímto vzděláním a vykonávanou profesí (Koucký, Zelenka 2008). Podle VŠPS jen 7 procent vysokoškoláků pracuje v neodpovídajícím zaměstnání, někteří středoškoláci pracují v dělnických profesích (ale mohou to být relativně kvalifikovaná zaměstnání). Celkově se v ČR riziko převzdělání zatím jeví jako nízké.

Naopak jako problematické se jeví celoživotní vzdělávání v nízko-kvalifikovaném sektoru.

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

- Uvedené trendy povedou podle části odborníků k úpadku práce (zmizí tradiční místa v průmyslu a bude narůstat podíl špatně placené a neperspektivní práce v sektoru služeb) a/nebo naopak nová pracovní místa budou ještě atraktivnější (byť náročnější) s větší mírou autonomie a možností ovlivňovat svojí práci (přechod ke společnosti vědění). Někdy se upozorňuje na riziko polarizace mezi dobrými a špatnými zaměstnáními (Edwards a Wajcman 2005) – tzv. „hodinový efekt“.

Budou se lidé přiklánět více k sebe-zaměstnávání? Existují tři důvody: nemůže nalézt zaměstnání, není ochoten akceptovat podmínky, je-to důsledkem sub-kontraktování (nárůst 2008-2009 o 20 tisíc).

- Bude mizet práce a budou lidé potřeba? Souvisí s technologickým rozvojem a s přesunem práce do tranzitních zemi (Čína, Indie). Změny jsou v objemu zaměstnanosti relativně malé.
- Demografická situace se bude měnit. Dlouhodobě nízká porodnost (Rychtaříková 2004 uvádí v devadesátých letech cca 1,5 dítěte na matku) a větší důraz na vzdělání znamená, že na trh práce přichází a bude přicházet méně mladých lidí než dříve. V letech ekonomického růstu (2004-2007) byla nezaměstnanost rekordně nízká (2008-2010).

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

7) Větší poptávka po částečných úvazcích – hlavně u žen menších dětí a u zdravotně handicapovaných. Částečné úvazky jsou pro rodiče výhodné z hlediska harmonizace práce a rodiny (mohou více času trávit s dítětem a mít současně možnost seberealizace v zaměstnání i vlastní příjem). S částečnými úvazky jsou ovšem spojena dvě rizika: Nízká *kvalita práce* (horší než na stejném místě na plný úvazek) a riziko přechodu do nezaměstnanosti (Blank 1994). Práce z domova se příliš nerealizuje (s výjimkou podnikajících), hlavně technické problémy a menší ochota zaměstnavatelů. V ČR 2008 2,3 % muži a 8,6 % ženy.

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

Tabulka č. 4: Vývoj podílu zaměstnání na částečný úvazek v letech 2004-2007 (v %)

		4Q2004	4Q2005	4Q2006	1Q2007	2Q2007	3Q2007	4Q2007
skupiny na trhu práce	muži	3,5	3,6	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3
	ženy	7	7,5	8,6	8,6	8,7	8,3	8,5
	muži s dětmi do 7 let	0,6	0,6	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3
	ženy s dětmi do 7 let	7,3	8,7	19,6	19,2	21,3	20,1	17,6
	lidé do 25 let	5,8	6,4	3,9	5,1	5,7	5,2	5
	lidé nad 55 let	12,1	11,2	12,3	12,6	12,8	12,2	13,1
	se zdravotním <u>hand.</u>	18,9	19,7	41,7	42,2	40,8	39,5	38,1
	jen základní vzdělání	6,5	7,3	9,8	10,4	9,3	8,9	8,4

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### 8) Mění se čas, který lidé tráví v zaměstnání? (1/2)

Lidé se z hlediska času výrazně přizpůsobují výkonu svého zaměstnání. Dvě základní hlediska (přesčasy – nucené zkrácení pracovní doby) a časové rozložení výkonu zaměstnání.

A) Průměrný počet odpracovaných hodin týdně i ročně byl v ČR po roce 1989 jeden z nejvyšších v Evropě (postupně ale klesá, může to souviset s rostoucí intenzifikací práce, závisí to také na potřebě firem). U pracovníků počet odpracovaných hodin klesá s věkem, nejvíce pracují mladí muži (o cca 3,5 hodiny více než ženy započítáme-li i č.ú., jinak menší rozdíl), lidé v manažerských a vedoucích pozicích, lékaři a některé kategorie řemeslníků. Většina lidí je s pracovní dobou spokojená, asi 20 procent zaměstnanců by pracovalo rádo méně (jsou to zpravidla ti, kdo opravdu pracují nejvíce hodin). 2008 muži 43,3, ženy 39,4 h.t.



## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

☒ Tabulka č. 5: Průměrný počet obvykle odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání

		4Q2004	4Q2005	4Q2006	1Q2007	2Q2007	3Q2007	4Q2007
skupiny na trhu práce	muži	43,6	43,5	43,5	43,4	43,4	43,5	43,3
	ženy	39,6	39,6	39,5	39,5	39,4	39,5	39,4
	muži s dětmi do 7 let	44,7	44,3	44,5	44,4	44,5	44,6	44,7
	ženy s dětmi do 7 let	38,1	37,4	36,8	37	36,4	36,7	37,1
	lidé do 25 let	40,8	40,5	40,4	40	40	40,2	40,1
	lidé nad 55 let	39,7	40,1	39,7	39,8	39,9	40,1	39,6
	se zdravotním hand.	36,8	35,6	34	33,8	33,8	34,2	34,5
	jen základní vzdělání	39,8	39,4	39,6	39,4	39,6	39,6	39,6

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### 8) Mění se čas, který lidé tráví v zaměstnání?

B) Rozložení výkonu zaměstnání. Poměrně velká část pracovníků pracuje na směny, večer, nebo o víkendu. Je ale možné konstatovat, že podíl takové práce se v posledních letech nezvyšuje. Nejvíce takto pracují pracovníci ve službách a obchodě (více než polovina na směny, více než tři čtvrtiny v sobotu), pracovníci v zemědělství (téměř 70 procent o víkendu) a operátoři strojů a zařízení (více než polovina na směny).

Při sloučení sledovaných charakteristik zaměstnání (práce na dobu určitou, na částečný úvazek, na směny, v noci, v sobotu, s nevyhovujícím počtem odpracovaných hodin) do jednoho součtového indexu byla alespoň jedna z těchto forem pracovních vztahů zaznamenána u 62,6 procenta pracovníků (viz také Wallace, 2003).

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

**Tabulka č. 7: Časová a prostorová dispozice pracovníků**

		práce doma	práce na směny	práce večer	práce v noci	práce v sobotu	práce v neděli
skupiny na trhu práce	muži	6,6	30,1	38,9	21,3	46,8	30,1
	ženy	6,9	29,7	30,2	14,9	35,1	23,0
	muži s dětmi do 7 let	6,1	30,2	41,4	23,1	49,6	31,1
	ženy s dětmi do 7 let	9,8	24,9	28,2	14,7	31	20,9
	lidé do 25 let	3,2	39,6	43,5	24,4	45,3	31,3
	lidé nad 55 let	9,5	24,1	30,2	15,1	36,9	24,6
	se zdravotním <u>hand.</u>	12	22,2	28,6	15,3	29,9	21,6
	jen základní vzdělání	4,5	41	40,9	23,1	46,3	31,4

**Tabulka č. 8: Vývoj časové a prostorové dispozice (flexibility) pracovníků**

	4Q2004	4Q2005	4Q2006	1Q2007	2Q2007	3Q2007	4Q2007
práce doma	10,1	10,6	8,2	7,7	7	6,7	6,7
práce na směny	28,9	29,9	30,7	31,2	30,1	29,8	29,9
práce večer	47,9	49,3	38,9	35,6	35,1	35,1	35,2
práce v noci	20,8	22,5	20,5	19,1	18,9	18,5	18,6
práce v sobotu	48,5	49,2	45,5	41,8	41,7	41,4	41,8
práce v neděli	33,2	34,4	31	27,8	27,5	27,1	27,1

Zdroj: data VŠPS, průměry za jednotlivá čtvrtletí

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

Nízká kvalita pracovního života jako tzv. nové sociální riziko.

- Je nízká kvalita pracovního života novým sociálním rizikem a jak velký je rozsah tohoto rizika?
- Je ovlivňována okolnostmi ekonomické transformace, sociálními a demografickými změnami
- „Standardní“ zaměstnání nejsou tak častá (vysoká variabilita)
- Možnost rozdílných interpretací (např. překvapivá u vzdělávání)
- Změna není tak výrazná, jak bychom možná očekávali (nezachycuje všechny kategorie – např. zahraniční pracovníky, šedá ekonomika)
- Riziko marginalizace určitých kategorií (především nekvalifikovaná pracovní síla), dualizace na trhu práce

## Sociální rozvoj organizací / Kvalita pracovního života

### Literatura k tématu:

- Červenka (2005) „Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického výzkumu“. IN Čadová Naděžda – Paleček, Miloš (eds.). *Jak je v česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 230 s. ISBN 80-7330-103-2
- Green, Francis (2005). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.  
Kapitola 1
- Hora, Ondřej (2009). „Český trh práce z hlediska vybraných forem flexibility a kvality pracovního života“. *Fórum sociální politiky* 3(2), Praha : VÚPSV.