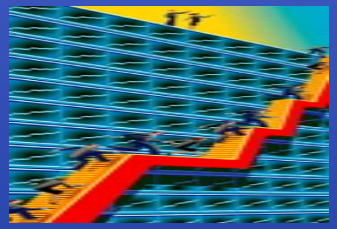
Kvalita práce a zaměstnanosti v České republice:

vzdělávání, odborná příprava a rozvoj při práci



Greet Vermeylen

vedoucí výzkumu, oddělení monitoringu a šetření

Průzkum pracovních podmínek v Evropě (EWCS)

- od roku 1991 se koná každých pět let
- více než 100 dotazů z oblasti pracovních podmínek evropských pracovníků a zaměstnanosti
- porovnávání i mezi zeměmi
- čtvrtý průzkum: více než 30 000 respondentů ve 31 evropských zemích
- vzorek pracující populace v EU (definice ze šetření o pracovních silách (LFS) Eurostatu)
- práce v terénu probíhaly na podzim roku 2005
- široká škála témat: demografie a struktura pracovní síly, pracovní doba, vyváženost pracovního a osobního života, organizace práce a místo jejího výkonu, psychosociální a fyzikální pracovní faktory, náplň práce a vzdělávání, informace a konzultace, důsledky práce (zdraví, pracovní uspokojení), příjmy

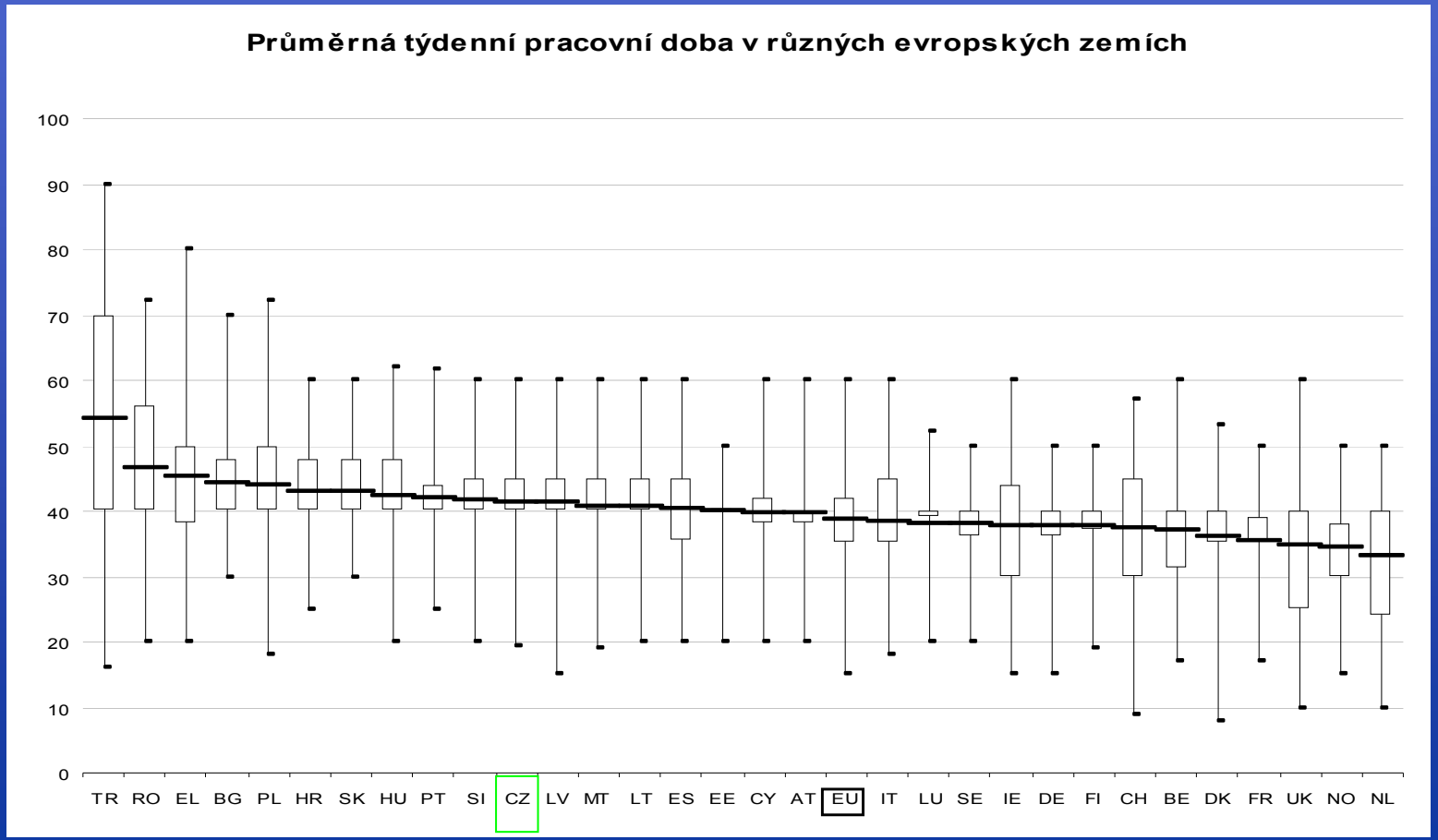
1. Pracovní doba

- V celé Evropě se během posledních 15 let pracovní doba zkracuje. ČR má delší průměrnou pracovní dobu než je průměr EU27, ale kratší než je průměr NČS

- Co se týče předem vymezené pracovní doby, dosahuje ČR téměř průměru EU, uspořádání pracovní doby však bývá méně pružné než v jiných NČS.

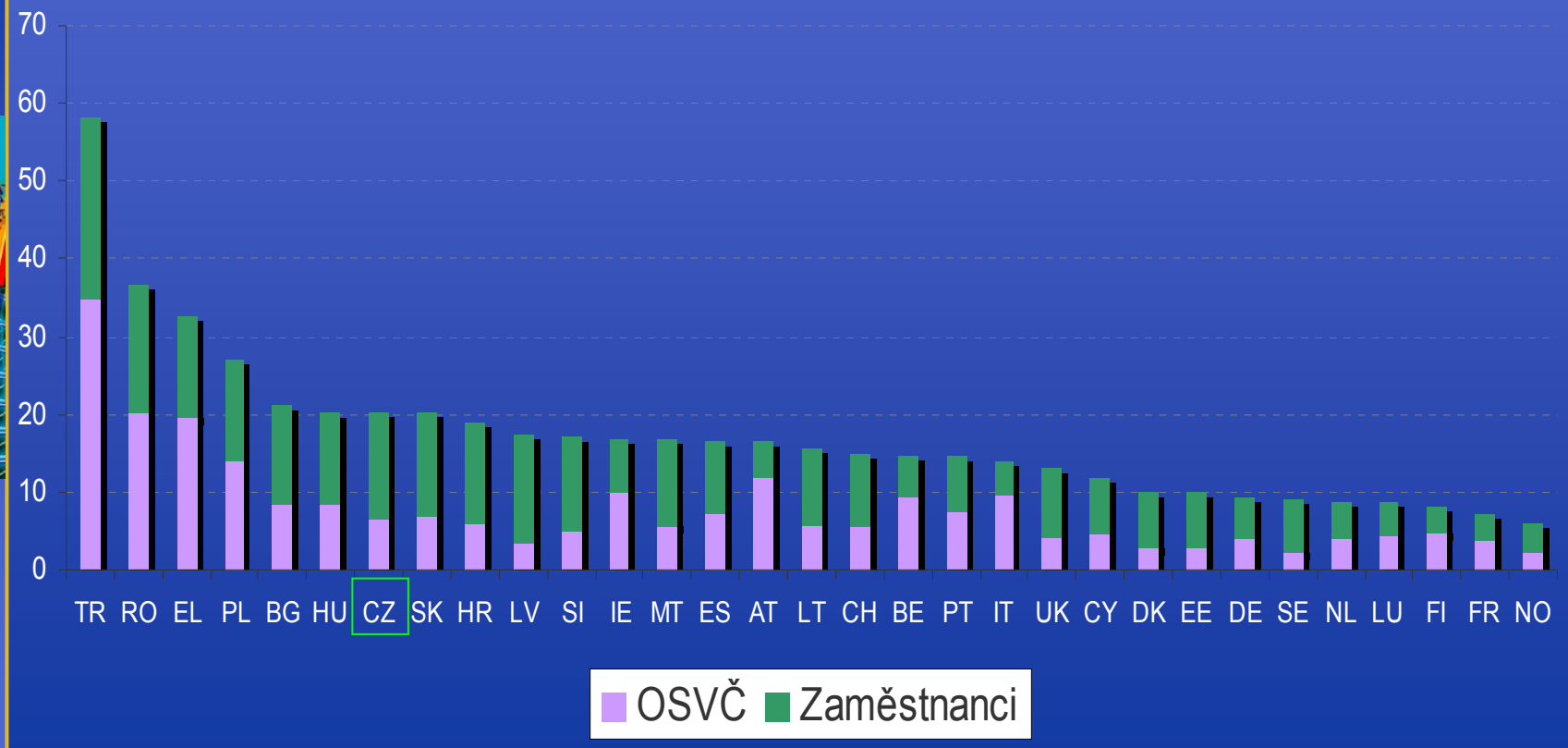
Pracovní doba	EU27	NČS 10	CZ	SK	AU
q8a_ef. Obvyklá průměrná týdenní pracovní doba	38,6	42,8	41,4	43,1	39,8
q9a. % s větším počtem zaměstnání	6,2	8	10	10	7
q13_ef. Cesta z domova na pracoviště a zpět (za den, v minutách)	41,6	42,0	38,2	44,3	31,8
q16a_c. Pevně stanovená doba začátku a konce pracovní doby	61	64	61	64	52
q17a. % s méně pružným rozvrhem	65	71	69	80	58

Mezi jednotlivými zeměmi jsou však výrazné rozdíly



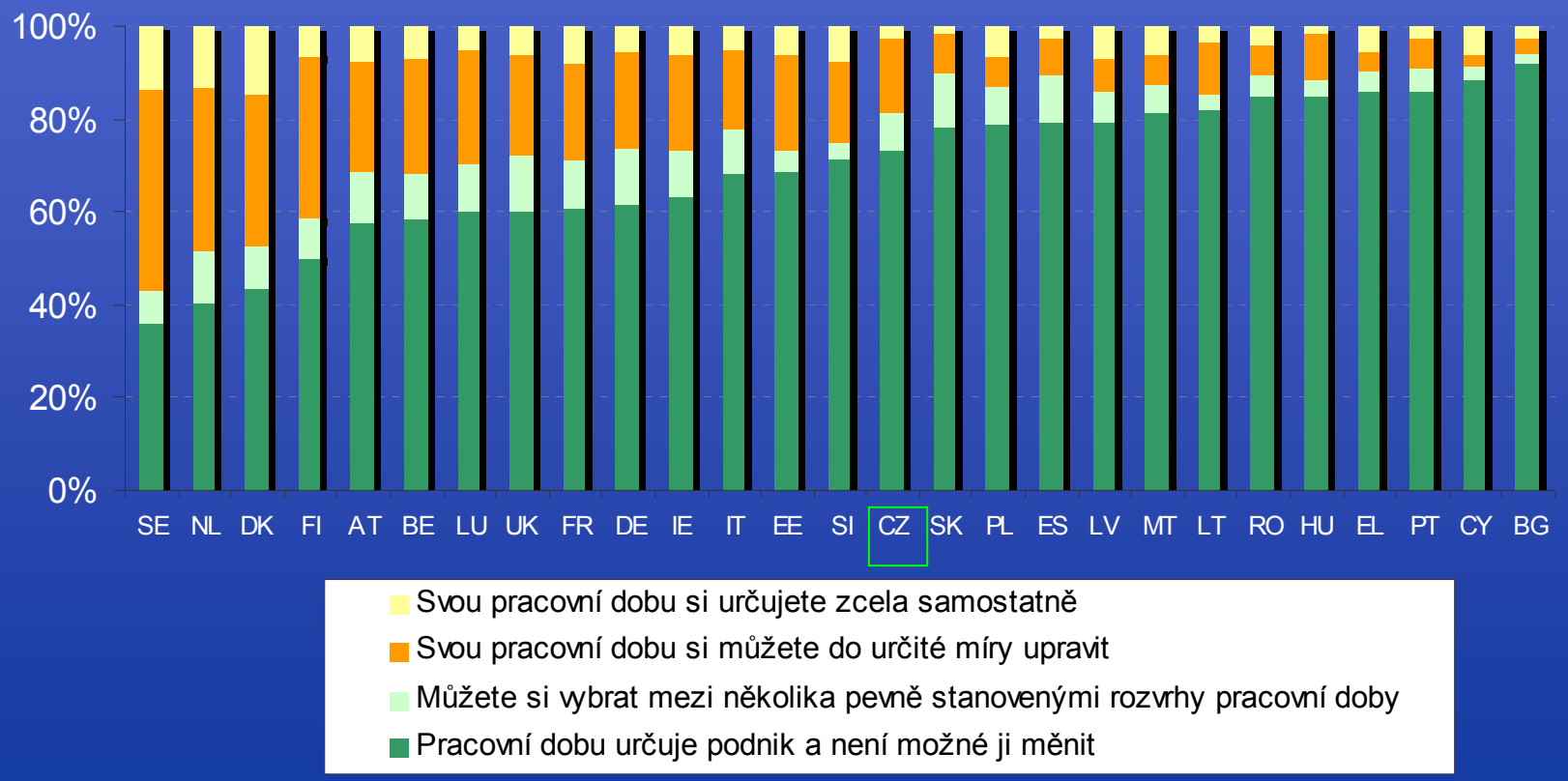
Zdroj: 4. EWCS (2005)

Pracovní doba přesahující 48 hodin týdně



Zdroj: 4. EWCS (2005)

Pracovní doba v jednotlivých zemích



Zdroj: Čtvrtý průzkum pracovních podmínek v Evropě

Zdroj: 4. EWCS (2005)

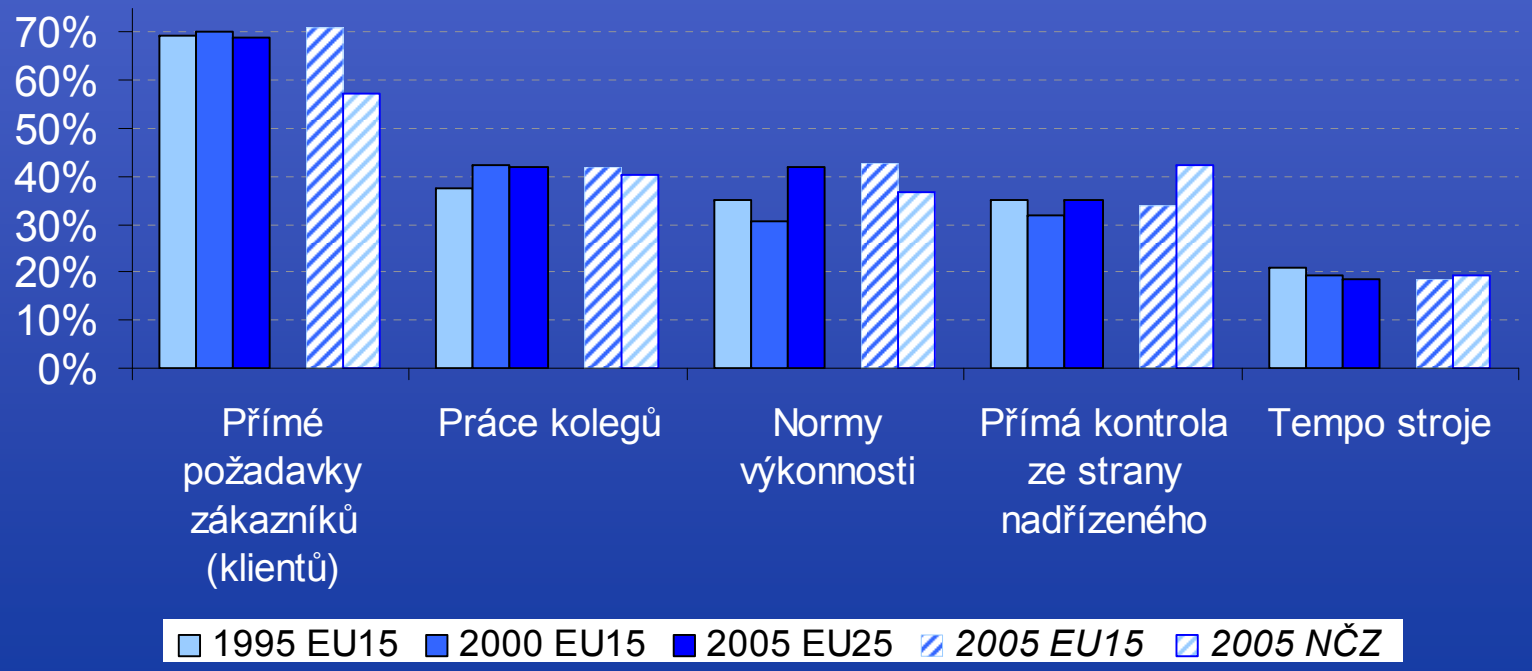
2. Náročnost práce / organizace práce

- Náročnost práce v Evropě od roku 1990 obecně vzrostla. Tyto ukazatele dosahují v ČR téměř průměru EU a 7 z 10 českých pracovníků uvedlo, že alespoň čtvrtinu své pracovní doby jsou nuceni se potýkat s vypjatými termíny nebo pracovat velmi vysokým tempem.
- Pracovní tempo určují v ČR nadřízení a přímé nároky zákazníků.

Náročnost práce / organizace práce	EU27	NČS10	CZ	SK	AU
q20b_a. Vysoké pracovní tempo	60	52	60	57	72
q20b_b. Vypjaté termíny při práci	62	59	71	55	69
q25a. Pracovní tempo závisí na kolezích	42	40	42	45	35
q25b. Pracovní tempo závisí na přímých nárocích zákazníků	68	57	70	64	70
q25c Pracovní tempo závisí na požadované výkonnosti	42	37	35	35	51
q25d Pracovní tempo závisí na automatických zařízeních (strojích)	19	19	23	23	21
q21e. Pracovní tempo závisí na nadřízeném	36	42	43	46	32

Zdroj: 4. EWCS (2005)

Pracovní tempo závisí spíše na přímých nárocích zákazníků než na strojích; obecně je však změna velmi malá.



Zdroj: 4. EWCS (2005)

3. Organizace práce

- Úroveň samostatnosti a vlivu na organizaci práce se od roku 1995 snížila. ČR je pod průměrem EU.
- Více než 70 % maďarských pracovníků může požádat o pomoc kolegy a 60 % i nadřízeného pracovníka.

Organizace práce	EU27	NČZ	CZ	SK	AU
q24a. Možnost zvolit si nebo změnit pořadí pracovních úkolů	63	62	59	55	65
q24c. Možnost zvolit si nebo změnit rychlost práce	69	63	60	65	73
q25a. Možnost požádat o pomoc kolegy	68	77	77	82	73
q25b. Možnost požádat o pomoc nadřízené nebo vedoucí	56	66	64	71	65

Zdroj: 4. EWCS (2005)

4. Nové technologie

- Míra práce na dálku (teleworkingu) je v ČR vyšší než je průměr EU.
- 80 % českých pracovníků uvádí, že alespoň čtvrtinu pracovní doby používají počítač.

Nové technologie	EU27	NČZ10	CZ	SK	AU
q11g. Práce na dálku z domova	8	11	19	12	14
q11k. Práce s počítačem	46	33	39	36	50
q11l. Používání internetu nebo e-mailu při práci	36	26	33	27	43

Zdroj: 4. EWCS (2005)

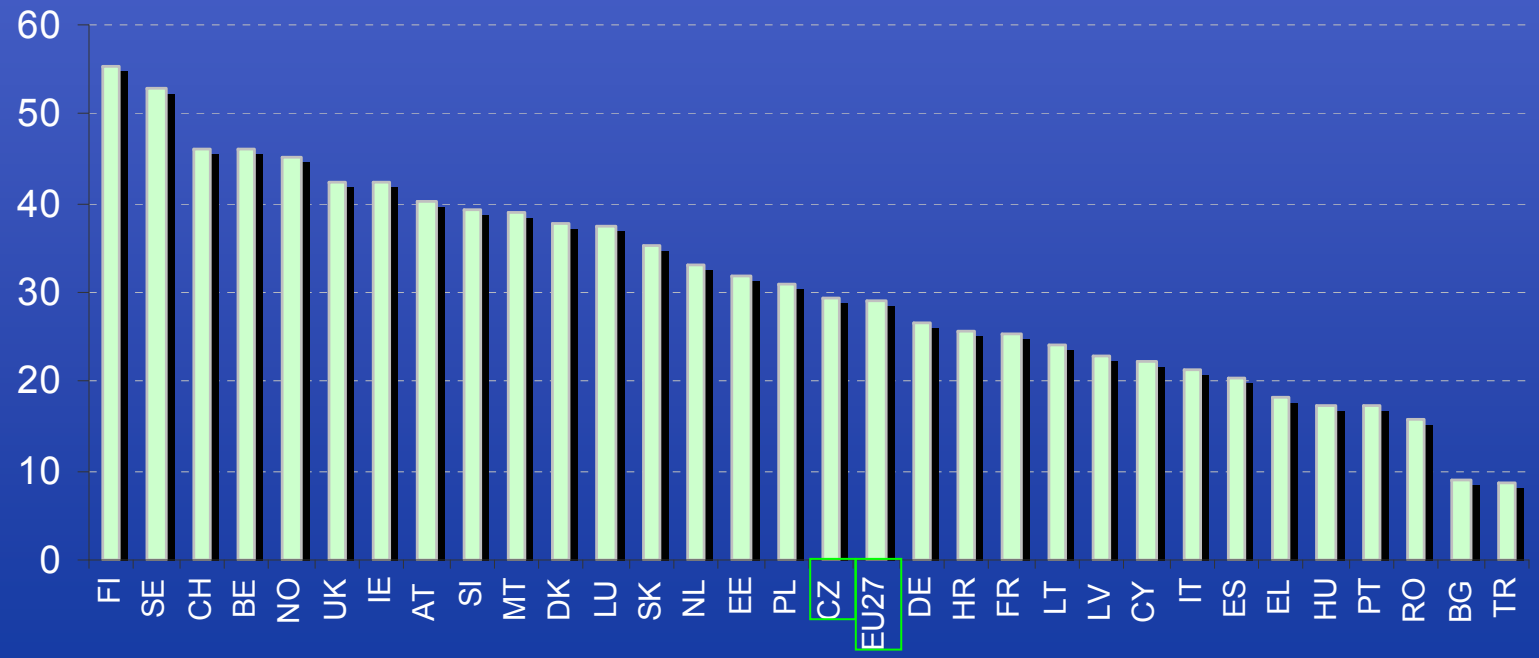
5. Náplň práce a vzdělávání

- 70 % českých pracovníků uvádí, že se ve své práci učí novým věcem. 27 % českých pracovníků uvádí, že jim v předchozím roce zaměstnavatel uhradil nebo poskytl školení.

Náplň práce a vzdělávání	EU27	NČZ	CZ	SK	AT
q23f. Učení se novým věcem	69	67	70	67	77
q25j. Možnost uplatnit při práci své nápady	58	54	57	49	60
q27. Soulad práce a dovedností: pracovník potřebuje další školení.	13	15	12	11	29
q27. Soulad práce a dovedností: pracovníkovy znalosti a dovednosti vyhovují jeho práci.	52	54	47	53	47
q27. Soulad práce a dovedností: pracovník by mohl vykonávat náročnější úkoly.	35	31	22	36	24
q28a_1. Pracovník se v uplynulých12 měsících účastnil školení hrazeného zaměstnavatelem.	26	26	27	34	38

Zdroj: 4th EWCS (2005)

Přístup ke školení hrazenému zaměstnavatelem v uplynulých 12 měsících



Zdroj: 4. EWCS (2005)

Školení hrazené zaměstnavatelem nebo samotným pracovníkem (OSVČ)

Zúčastnili jste se školení hrazeného nebo poskytnutého zaměstnavatelem nebo – jste-li OSVČ – školení, které jste si sami hradili?

Zdroj: 4. EWCS (2005)

A ještě o něco podrobněji

Některé výsledky

- kvalitativního post-testu „rozvoj při práci“
  - podrobnější následné rozhovory v 5 zemích
  - dodavatel: VÚPSV (Renata Kyzlinková, Aleš Kroupa, Lenka Dokulilová a Helena Vychová)
  - autor zprávy Hanna Sutela
- druhotné analýza „Pracovní podmínky, jistota zaměstnání a zaměstnatelnost“
  - podrobná statistická analýza EWCS
  - dodavatel: Laboratorio Revelli (Lia Pacelli)
  - zpráva: připravuje se (bude zveřejněna velmi brzy)

Kvalitativní post-test

- Součást opatření k zajištění kvality průzkumu o pracovních podmínkách v Evropě
- EWCS - 31 zemí, 27 jazyků, 30 000 rozhovorů, 1 dotazník
- kombinace různých cílů:
  - **opatření k zajištění kvality** ohledně obsahu
    - překlad, technická způsobilost dotazů měřit to, co změřit chtějí atd.
  - nástroj pro **výklad** výsledků
    - jak lidé rozumějí dotazům / odpovědím
  - posouzení úlohy vnitrostátní infrastruktury / kulturního kontextu / pohlaví atd. při formulování dotazů EWCS
  - nalezení prostoru / **inspirace** k novým dotazům pro případné další šetření tohoto typu
  - nashromáždění více informací o určitém tématu

Pokus s „triangulací“

Post-test v 5 zemích

- kvalitativní následné rozhovory v AT, CZ, PT, SF a UK

20 rozhovorů v každé zemi

- respondenti EWCS 2005
- 10 žen, 10 mužů
- zastupující různé kategorie věku, vzdělání, povolání a odvětví

Téma: „Rozvoj při práci“

- příležitosti ke vzdělávání, odborná příprava, organizace práce, týmová práce, výměna pracovních úkolů, samostatnost při práci + obecný kontext pracovních podmínek, který určuje, jak pracovní život zvládat (např. náplň práce, sociální podpora, náročnost práce, vyváženost pracovního a osobního života, spokojenost s prací atd.)

Kvalitativní následné rozhovory o rozvoji při práci

- Země mají různou tradici s celoživotním učením.
- Nejčastěji uváděným důvodem neposkytování dostatečného školení jsou náklady.
- Další překážkou účasti na školeních, samostudia a využití plného potenciálu a tvořivosti může být nedostatek času.
- Kvalita vzdělávání a využití nabytých dovedností při práci je důležitější než kvantita.
- Při rozvoji při práci je kladně vnímána týmová práce.

Některé výsledky statistické druhotné analýzy EWCS

Vytvořili jsme 4 ukazatele pro měření a analýzu **jistoty zaměstnání**, což je součást tzv. flexikurity (**flexi**bility – pružnost + se**curity** – jistota).

- **Jistota zaměstnání:** riziko ztráty stávajícího zaměstnání
  ➔ *objektivní* a *subjektivní nejistota zaměstnání*

- **Jistota zaměstnatelnosti:** riziko, že osoba nedokáže nalézt po ztrátě stávajícího zaměstnání jinou práci
  ➔ *zaměstnatelnost*

- **Jistota příjmů:** riziko, že osoba si v případě nezaměstnanosti nedokáže udržet dosavadní životní úroveň
  ➔ *zranitelnost*

  - Jistota vyváženosti pracovního a osobního života (riziko nemožnosti jejich skloubení). Nepovažujeme ji za ukazatel, ale za jeden z rozměrů analýzy.

Objektivní nejistota zaměstnání

- Kvantifikace očekávání týkajících se budoucího zaměstnání pracovníka v zaměstnání stávajícím probíhá pomocí objektivních ukazatelů jako je např.:
  - druh smlouvy
  - smlouva, jejíž platnost uplynula
  - veřejný / soukromý sektor
  - malý / velký podnik

- Individuální objektivní nejistota zaměstnání
  - s vyšším vzděláním se snižuje
  - s vyšším věkem se snižuje
  - pohlaví není určující
    - EWCS rozlišuje výběrové soubory pracujících: to znamená, že pracující ženy účastnící se tohoto průzkumu jsou důsledněji vybírány a disponují lepšími schopnostmi (co se týče schopností ceněných na trhu práce) než průměrné ženy v této skupině obyvatelstva.

Subjektivní nejistota zaměstnání

- Pracovníci byli přímo dotazováni, jak vnímají stabilitu svého stávajícího pracovního poměru.
  - *Do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s tímto tvrzením: „Během příštích 6 měsíců možná o tuto práci přijdu.“*

- pohlaví není určující
- s vyšší vzděláním se nejistota snižuje
- s vyšším věkem se nejistota snižuje
- pocity nejistoty zaměstnání se snižují s vyšším příjmem

- S tímto dotazem v ČR opatrně!

Zaměstnatelnost

- Možnost najít po ztrátě stávajícího zaměstnání novou práci
  - prvky nashromážděné v rámci vzdělávání a všech předchozích pracovních zkušeností (vzdělání, praxe a délka smlouvy jsou dobře známá měřítka hodnoty lidského kapitálu)
  - prvky nashromážděné při práci (zvláštní příspěvek EWCS)
- Z analýzy vyplynuly tři faktory:
  - vzdělávání
  - odborná příprava
  - výměna pracovních úkolů
  - Tyto faktory lze shrnout do jednoho – „celková zaměstnatelnost na pracovišti“

Zaměstnatelnost

- s vyšším vzděláním roste
- zvyšuje se s praxí do délky asi 20 let, s delší praxí se naopak snižuje
- i při vyšším vzdělání a praxi se snižuje s věkem
- u žen je obecně nižší

- Zatímco prvek „formální vzdělávání“ je u žen vyšší, další dva faktory jsou vyšší u mužů.

- Co se týče odborné přípravy a výměny pracovních úkolů, s přibývajícím věkem dochází k poklesu. Vzdělávání figuruje v nejvyšší míře u pracovníků mladších.

Zranitelnost

- **Zranitelností** se rozumí možná neschopnost osob zvládnout pokles příjmů spojený se ztrátou práce, nemocí, mateřstvím...
- Jednotlivcům poskytne podporu struktura domácnosti a státní sociální síť.
- Nejzranitelnějšími jsou patrně osoby s nízkým vzděláním.
- Pracovníci mladšího věku jsou naopak zranitelní nejméně.
- Pohlaví není určující.

„Negativní“ rysy se mohou kumulovat

- Pociťuje-li pracovník vysokou objektivní nejistotu zaměstnání, bývá vysoká také jeho nejistota subjektivní a naopak.
- Cítí-li se pracovník velmi zranitelný, mívá také pocity vysoké objektivní i subjektivní nejistoty zaměstnání.
- Pracovníci s pocitem dobré zaměstnatelnosti mívají jen nízké pocity nejistoty zaměstnání (objektivní i subjektivní) a zranitelnosti.
- Tato korelace je silnější mezi **pracujícími ženami.**
- Tato korelace se snižuje se **vzděláním** vyššího stupně.
- Tato korelace se snižuje s vyšším **věkem.**

Vazba na makrofaktory

- Pracovníci v zemích se štědřejšími dávkami v nezaměstnanosti se cítí méně nejistě.
- Zaměstnatelnost je vyšší v zemích, v nichž se více osob účastní celoživotního učení.
- Méně zranitelní jsou patrně pracovníci v zemích s „dekomodifikovanějšími“ systémy sociálního zabezpečení.

Závěry

- Uspořádání pracovní doby se jeví jako méně pružné než v jiných nových členských zemích.
- Odborná příprava: v kontextu narůstajícího významu znalostní ekonomiky se stává výzvou a podnětem k celoživotnímu učení.
- Pracovníci s nízkou kvalifikací: v rámci debaty o flexikuritě je třeba jim věnovat velkou pozornost.
- Češi se vyjadřují kladně o pracovních podmínkách (80 % je spokojeno nebo velmi spokojeno, průměr EU je 82 %), méně však již o svém finančním ohodnocení (35 %, průměr EU je 43 %) a kariérním postupu (25 %, průměr EU je 31 %).

Děkuji za pozornost.

Další informace:

www.eurofound.europa.eu

Průzkum EWCS a druhotné analýzy:

http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm

Kvalitativní post-test týkající se EWCS:

http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/671/en/1/ef07671en.pdf

E-mail: *gve@eurofound.europa.eu*