



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



INDIKÁTORY KVALITY ŽIVOTA V OBLASTI ZAMĚSTNANOST

Závěrečná zpráva expertní skupiny pro identifikaci relevantních indikátorů kvality života v ČR v oblasti Zaměstnanost



ČESKÁ 2030
REPUBLIKA

Ing. Jaromír Janoš
(garant expertní skupiny)

Projekt „Systém dlouhodobých priorit udržitelného rozvoje ve státní správě“, reg. č.: CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0002185 je realizován s finanční podporou Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost.

Úřad vlády České republiky, Odbor pro udržitelný rozvoj

Vedoucí koordinátorka: Ing. Jana Maussen, MPA

Garant: Ing. Jaromír Janoš

Asistenti: Irena Piloušková
Petr Kolařík

Metodologie: Mgr. Blanka Muralová
PhDr. Jiří Malý, Ph.D.

Redakce: Michaela Valentová

Grafika: Ing. Ondřej Holub

Experti: Kateřina Duspivová
Roman Krištof
Lucie Trlifajová
Daniela Komanická
Alena Křížková
Jana Trhlíková
Kateřina Kňapová
Alena Křížková
Eva Dandová
Věra Patočková

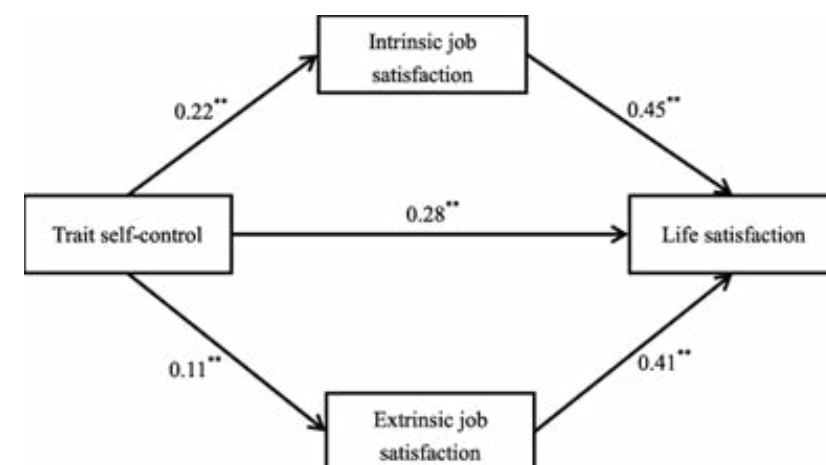
Elektronická verze: www.cr2030.cz



1 Vztah zaměstnanosti a životní spokojenosti

Pracovní život ovlivňuje významným způsobem celkovou kvalitu života i životní spokojenost. Prostřednictvím pracovního života se navíc do životní spokojenosti promítají i faktory, u nichž to na první pohled není zřejmé (např. sebekontrola). Ve vědecké sféře panuje v současné době vzácný konsensus, že pracovní život ovlivňuje životní spokojenost. Výzkum v této oblasti proto postoupil o úroveň níže a zabývá se primárně analýzou drah, kterými se jednotlivé oblasti ovlivňují (viz příklad na obrázku 1).

Obrázek 1: Působení faktoru sebekontroly na životní spokojenost prostřednictvím pracovního života



Zdroj: DOU A KOL. (2016).

2 Kvalita pracovního života

Kvalitní pracovní život je možné definovat různými způsoby. S ohledem na účel tohoto materiálu bude nadále kvalitní pracovní život chápán v souladu s agendou důstojné práce, kterou zastřešuje Mezinárodní organizace práce (ILO). ILO chápe důstojnou práci komplexně a pokrývá nejen působení člověka na trhu práce, ale i samotný vstup na trh práce. ILO (1999) definuje důstojnou práci jako „příležitosti ... získat slušnou a produktivní práci v podmínkách svobody, rovnoprávnosti, bezpečnosti a lidské důstojnosti“. Jinými slovy tak důstojný pracovní život zahrnuje:

- rovný přístup na trh práce
- příležitosti získat práci, která je produktivní a je ohodnocena podle pravidel (a generuje tak férový příjem),
- bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti,
- sociální ochranu pracujících osoby i její rodiny,
- možnosti osobního rozvoje a sociálního začleňování,
- možnost svobodně vyjádřit své názory,
- možnost se sdružovat a spolurozhodovat v oblastech, které ovlivňují život pracujících,
- rovnost příležitostí bez ohledu na pohlaví či další aspekty, které mohou generovat nerovné zacházení.

Koncept důstojné práce byl v roce 2006 formálně přijat i na evropské úrovni a byl mj. zařazen i mezi cíle rozvojové spolupráce (Development Cooperation Instrument, DCI) .

Výhodou výše uvedeného pojetí kvalitního pracovního života tak bude kromě snadné uchopitelnosti a statistické měřitelnosti i vysoký potenciál z hlediska mezinárodní srovnatelnosti.

Na základě výše uvedeného byly identifikovány 4 základní pilíře důstojné práce:

1. rovný přístup na trh práce,
2. dostatek seriózní práce,
3. spravedlivá odměna,
4. dobrá perspektiva.

Jednotlivé pilíře kvalitního pracovního života znázorňuje obrázek 2. Pilíře budou podrobněji popsány v následujících subkapitolách.

Obrázek 2: Pilíře kvalitního pracovního života



Zdroj: vlastní zpracování.

1.1 Rovný přístup na trh práce

Rovný přístup na trh práce lze vymezit prostřednictvím zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). V souvislosti se zaměstnaností vymezuje § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou (viz § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona):

- Přímou diskriminací se rozumí podle § 2 odst. 3 zákona „takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu **rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru**“.
- Nepřímou diskriminací se rozumí podle § 3 odst. 1 zákona „takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním“.

Z antidiskriminačního zákona však **implicitně nevyplývá právo každého na jakékoli zaměstnání**. Diskuse kolem rovného přístupu na trh práce by proto měla vždy zohledňovat § 6 a 7 antidiskriminačního zákona, které definují přípustné formy rozdílného zacházení. Ve vztahu k zaměstnanosti je klíčové znění § 6 odst. 3, kde je výslovně uvedeno, že „[d]iskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k



tomu **věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti** a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené“.

Nediskriminační přístup na trh práce je však z hlediska hodnocení kvality života v oblasti zaměstnanosti nedostačujícím, příliš úzkým pojetím. Rovný přístup na trh práce je proto nutné rozšířit o dimenzi svobodného rozhodování. Z hlediska kvality života představuje právo na svobodné rozhodování o vlastním pracovním životě především právo na svobodnou volbu:

- výběru povolání,
- postavení v zaměstnání (tj. zaměstnanec nebo podnikatel ve smyslu samostatné výdělečné činnosti),
- doby působení na trhu práce.

Svobodné rozhodování o době vstupu na trh práce či o době odchodu z trhu práce (dočasného či trvalého) je zásadním způsobem ovlivněna faktory, které spadají do oblasti sladování rodinného a pracovního života či do oblasti příjmů. Pro přiblížení uvedme dva příklady:

- Rozhodování o návratu na trh práce může být u matky na mateřské dovolené ovlivněno dostupností zařízení péče o děti. Nízká dostupnost (nebo nedostupnost) tohoto typu zařízení může výrazným způsobem omezit vstup této kategorie osob na trh práce.
- Rozhodování osob v důchodovém věku o odchodu z trhu práce může být ovlivněno nízkým náhradovým poměrem (tj. nízkým podílem mediánu starobního důchodu ve věkové kategorii 65–74letých a mediánu výdělku 50–59letých). Výrazné zhoršení příjmové situace osob v důchodovém věku může ovlivnit rozhodování o odchodu z trhu práce a motivovat tuto kategorii osob k delšímu setrvání na trhu práce.

1.2 Seriózní práce

Kvalitu pracovního života bezpochyby ovlivňuje i kvalita samotné práce, příp. pracovního místa. Struktura pracovních míst je v České republice odrazem odvětvové struktury národního hospodářství. Na českém trhu práce jsou proto poptávány jak vysoce kvalifikované duševní profese, tak ve velké míře i profese manuální. Mezi jednotlivými zaměstnáními existují rozdíly z hlediska složitosti, odpovědnosti, ale i namáhavosti vykonávané práce. Kvalitu pracovního života však neovlivňuje jen charakter samotné práce, ale i právní forma zaměstnávání. Z hlediska sociální ochrany obyvatel (v širším smyslu) hraje klíčovou roli to, zda jsou osoby zaměstnávány v souladu s legislativou, nebo pracují částečně nebo zcela mimo regulérní trh práce (v šedé nebo černé ekonomice). Velkou pozornost si však z hlediska kvality pracovního života zaslouží i zaměstnávání v souladu s platnými právními předpisy. Z hlediska sociální ochrany zaměstnance je totiž klíčové, zda je zaměstnanec v pracovním poměru, nebo zda pracuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnávání v režimu dohod totiž může být výhodné pro obě strany. Z pohledu zaměstnavatele hraje primární roli úspora nákladů, z pohledu zaměstnance krátkodobý efekt v podobě vyššího příjmu. Z dlouhodobého hlediska však může být negativně ovlivněna budoucí příjmová situace dané osoby, a to se všemi důsledky včetně pádu do pastí chudoby.

Z výše uvedeného je patrné, že kvalitní pracovní život ovlivňuje dostupnost seriózní práce. Seriózní práce by měla splňovat dva základní požadavky – musí

- zakládat přiměřenou sociální ochranu zaměstnanci a
- nabízet přiměřené sociální prostředí.

Sociální ochrana

Systém sociální ochrany osob zahrnuje v širším kontextu

- oblast zaměstnanosti a pracovně-právní problematiku a
- oblast sociálního zabezpečení.

Systém sociální ochrany zahrnuje především následující konkrétní oblasti a nástroje:

- dávky, příspěvky a podpory v rámci systému sociálního zabezpečení a politiky zaměstnanosti (především podpora v nezaměstnanosti, peněžité pomoci v mateřství, nemocenská a starobní důchod);
- dodržování pracovního práva (především zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, u inspekce práce, o insolvenční ochraně zaměstnavatele, o minimální mzdě...);

- zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání,
- zdravotní péče;
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci (tj. i ve vztahu k přiměřené fyzické a psychické náročnosti);
- dodržování rodinného práva (občanský zákoník, zákon o sociálně-právní ochraně dětí apod.);
- dodržování občanského práva (občanský zákoník);
- dodržování živnostenského a daňového práva;
- dodržování správního práva (zejména správní řízení, správní soudnictví a další ochranné prostředky v řízeních při uplatňování práv);
- dodržování trestního práva.

Všechny výše uvedené oblasti a nástroje sociální ochrany by měly zajišťovat v optimálním případě nezbytné předpoklady pro výkon slušné práce každé zaměstnané osoby. Z hlediska zaměstnanosti by tedy měly zajišťovat ochranu před

- bezdůvodným propuštěním zaměstnance,
- nedobrovolným podnikáním (švarcsystém),
- ohrožením zdravotního stavu zaměstnaných osob kvůli neúměrné fyzické a/nebo psychické zátěži v zaměstnání,
- hmotnou nouzí a pádem do pastí chudoby.

Sociální ochrana zaručená zákonem však nemusí být dostačující z pohledu sociálně ohrožených skupin. Příkladem mohou být dlouhodobě nezaměstnané osoby v předdůchodovém věku. Dlouhodobá nezaměstnanost přináší u většiny osob riziko pádu do pastí chudoby, neboť z důvodu nezaměstnanosti klesá příjem domácnosti. Toto riziko se však v čase zvyšuje, neboť evidence na úřadu práce, kdy není pobírána podpora v nezaměstnanosti, se jako náhradní doba pojištění započítává maximálně v rozsahu 3 let, nicméně do 55 let věku pouze maximálně 1 rok. I to může být důvodem, proč daná osoba nemusí splnit zákonnou podmínku doby pojištění nutné k získání státního důchodu. Potřebná doba pojištění činí v roce 2017 celkem 33 let.

Sociální podmínky

Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky. Ty do jisté míry zajišťují i výše uvedené nástroje používané v rámci sociální ochrany, nicméně kvalitu pracovního života ovlivňuje celá řada neregulovaných a zároveň těžko měřitelných měkkých faktorů, které lze označit pojmem „sociální podmínky“. Problematice sociálních podmínek se věnoval již na počátku 20. století Edward Mayo (duchovní otec teorie human relations). Přestože byla v rámci této teoretické odnože managementu provedena řada dalších studií, základ položený E. Mayem zůstává stejný. Stručně řečeno – zaměstnanci pracují lépe, pokud

- mají dobré vztahy s vedením a vedení své zaměstnance respektuje,
- zaměstnanci mají možnost spolurozhodovat,
- dosáhnou uznání v rámci pracovní skupiny.

Sociální podmínky v sobě zahrnují několik dílčích oblastí, které navzájem interagují a zároveň se i ovlivňují. Konkrétně se jedná o

- **sociální a interpersonální vztahy**. Na pracovišti hrají velkou roli vztahy vertikální (tj. vztahy nadřízený–podřízený), horizontální (tj. vztahy mezi pracovníky na stejné úrovni) i diagonální (tj. vztahy mezi různými útvary). Spokojenost konkrétního pracovníka pak ovlivňuje nepochybně to, jakým způsobem (ne)funguje komunikace a spolupráce na jakékoli zmíněné úrovni.
- **sociální klima na pracovišti**. Sociální klima je na pracovišti ovlivněno charakterem vztahů mezi jednotlivými pracovníky. Velkou roli hraje při vytváření sociálního klimatu i schopnost (a ochota) respektovat osobnosti jednotlivých pracovníků a způsob řešení případných sociálních konfliktů.
- **sociální normy a hodnoty firmy**. Sociální podmínky jsou ovlivněny jak psanými, tak nepsanými normami. Formální normy jsou upraveny většinou přímo legislativou nebo vnitřními předpisy (např. úprava pracovní doby). Kvalitu pracovního života však ovlivňují i neformální, nepsaná pravidla (forma vzájemného kontaktu, způsob vytváření pracovních skupin apod.).

Pracovní doba

Kvalita pracovního místa je často ovlivňována i podmínkami, které jsou na jednu stranu v souladu se zákonem, ale na druhou stranu bývají vnímány jako znevýhodnění. To se týká ve velké míře právě pracovní doby. Práce v nesociální pracovní dobu (tj. večer, v noci, o víkendu, o státních svátcích) ovlivňuje výrazným způsobem nejen způsob života daného pracovníka, ale může komplikovat i sladování



osobního a pracovního života. Pro sladování pracovního a rodinného života je důležitý i způsob rozvržení pracovní doby. Z hlediska rozvržení pracovní doby může v širším pojetí hrát roli délka pracovního týdne, rovnoměrné či nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pracovní režim (1směnný, 2směnný, 3směnný či nepřetržitý), počátek a konec pracovních směn, délka nepřetržitého odpočinku mezi směnami, pracovní pohotovost atd. Délku odpočinku ovlivňuje v širším kontextu i týdenní pracovní doba. Velkou roli hraje to, zda stanovená týdenní pracovní doba odpovídá zákonné maximální hranici, anebo má zaměstnanec zkrácenou pracovní dobu (tj. týdenní pracovní doba je zkrácena bez snížení mzdy). V souvislosti s odpočinkem je však nutné zmínit i zaměstnanecké benefity, které přímo souvisejí s pracovním volnem – ať už je to rozsah dovolené, možnost využívat dny zdravotního volna (sick days) či dny volna v případě dalších překážek na straně zaměstnance (free days, dny volna v případě péče o dítě či rodinného příslušníka, přestěhování, vlastní svatba apod.). Všechny uvedené benefity zvyšují kvalitu pracovního místa, přičemž z pohledu zaměstnance není nutné rozlišovat to, zda jsou zaměstnavateli poskytovány na základě zákona, či dobrovolně.

Závěrem této části můžeme říci, že **seriózní práce** je taková práce, která **zajišťuje zaměstnanci potřebnou sociální ochranu**, vyznačuje se **přiměřenou fyzickou i psychickou náročností** a je mj. **vykonávána v uspokojivých sociálních podmínkách**. Seriózní práce **není zdrojem napětí a konfliktů, a to ani během pracovní doby, ani po ní**.

1.3 Spravedlivá odměna

Právo na spravedlivou odměnu za práci je v České republice zakotveno v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Spravedlivou odměnu za práci v podobě zásady „stejnou mzdu za stejnou práci“ definuje podrobněji zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Podle § 110 odst. 1 tohoto zákona přísluší všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty u zaměstnavatele stejná mzda, plat či odměna z dohody. Podle Galvase a kol. (2010) však nelze v odměňování zaměřovat rovné zacházení s rovnostářstvím. Pro zaměstnavatele z toho jasně vyplývá, že musí na jednu stranu stejnou práci ohodnotit stejnou mzdou, ale na druhou stranu musí odměňovat rozdílné práci, která nebude naplňovat charakter práce stejné nebo stejné hodnoty.

Z pohledu zaměstnance je mzda často chápána jako sociologicky strukturovaný pojem, přičemž zaměstnanci většinou neusilují o nejvyšší možnou mzdu, ale o dosažení mzdy spravedlivé (Hrabcová, 2005). Spravedlnost je v tomto ohledu velmi subjektivní a závisí na tom, jak se zaměstnanec vymezí vůči svým spolupracovníkům či ostatním členům společnosti. Jak uvádí Matějů a Smith (2012), v tranzitivních ekonomikách dochází postupně v představách o distributivní spravedlnosti k posunu od rovnostářských norem k normám zásluhovým. Podle Řehákové (1997) odmítalo v České republice nivelizaci příjmů až 90 % populace, ke konci 90. let to byla již jen polovina lidí. Názory na legitimní rozsah nerovností mezi příjmy byly sociálně strukturované. Menší toleranci k nerovnostem mezi vysokými a nízkými příjmy byly prokázány u žen, mladých lidí, dělníků, osob s nízkým vzděláním a u osob ve finanční tísní. Větší tolerance k nerovnostem byla u vyšších odborníků. Zajímavá je skutečnost, že podle Řehákové (1997) rostlo mnohem rychleji vnímání nerovností jako nespravedlivých ve srovnání se skutečným růstem nerovností ve společnosti. Podobné tendence jako v 90. letech pak potvrzují i Matějů a Smith (2012) v novém tisíciletí. Podle nich se stává zásluhovost dominantní ideologií z hlediska spravedlnosti rozdělování i v České republice, nicméně k rovnostářství stále tíhnou lidé na nižších stupních společenského žebříčku, tedy lidé závislí na politice přerozdělování či na sociálním systému. Podle Matějů a Smithe (2012) se „sociální skupiny nejsilněji vnímané jako „poražení“ ekonomické transformace – zejména osoby bez zaměstnání, důchodci a respondenti z nižších tříd – se silněji identifikují s rovnostářstvím, zatímco „vítězové“ transformace – zejména samostatně výdělečně činní a částečně i vysokoškolsky vzdělaní – silněji tíhnou k zásluhové ideologii“.

Zákonné definice tak očividně nepostihují – a ani nemohou postihnout – problematiku spravedlivé odměny za práci komplexně. Spravedlnost je totiž v případě odměňování relativní a závisí na tom, s kým se daný zaměstnanec poměruje. Odlišné vnímání spravedlnosti v oblasti odměňování je také důvodem, proč je nezbytné zkoumat úroveň odměňování z objektivního i subjektivního hlediska v různých sociálních skupinách.

Práce by měla v ideálním případě fungovat jako prostředek k tomu, aby se konkrétní osoba vyhnula nejen příjmové chudobě, ale i materiální deprivaci. Mzdy a platy tvoří v České republice velkou část příjmů domácností. Přesto však v současné době existují osoby, které pracují, a přesto jsou příjmovou chudobou ohroženy. Tyto tzv. pracující chudé je možné sledovat z hlediska jednotlivců nebo domácností. Z pohledu jednotlivce je sledována mzda nebo plat a na základě národních zvyklostí je sledován počet nízkovýdělkových zaměstnanců. Z pohledu domácností je sledován příjem celé domácnosti a za chudé jsou považováni ti, jejichž příjem je nižší než statistická hranice chudoby.

Spravedlivá odměna za práci je sice jedním z pilířů kvalitního pracovního života, nicméně je zároveň součástí další oblasti kvality života, konkrétně Příjmů a bohatství. Z tohoto důvodu nebudou ukazatele popisující tento pilíř součástí seznamu ukazatelů kvality života v oblasti zaměstnanosti.

1.4 Dobrá perspektiva

Dobrá perspektiva práce je čtvrtým, nejvýše položeným pilířem pyramidy kvalitního pracovního života. Práce s dobrou perspektivou umožňuje lidem dosáhnout

- seberealizace,
- (sebe)rozvoje,
- potřeby uznání,
- šance na kariéerní postup,
- hrdosti na svou práci nebo na práci pro konkrétní podnik.

Všechny tyto aspekty nepochybně ovlivňují nejen spokojenost s pracovním životem, ale i vnímání důležitosti práce v životě.

3 Měření kvality (pracovního) života

Kvalita života je podle Petkovové (2015) pojmem, který se začal objevovat v první polovině minulého století. Rozkvět na poli vědy pak zaznamenala v období výzkumu sociálních indikátorů, kdy se ve větší míře prosazují i snahy o její kvantifikaci. Dosud však nebyl nalezen způsob měření, který by uspokojoval širší odbornou obec. Je to způsobeno i tím, že kvalita života v sobě nese dvě různé dimenze, a to dimenzi subjektivní a dimenzi objektivní. Přístup k těmto dimenzím a uchopení pojmu kvality života spíše jako subjektivní či naopak objektivní kategorie je jedním z nejdůležitějších faktorů rozdělujících názory na její měření. Subjektivní složka kvality života je spjata s lidskou emocionalitou a spokojeností se životem. Objektivní složka je pak chápána prostřednictvím splnění sociálních a materiálních požadavků, sociálního statutu a fyzického zdraví (Payne, 2005).

Kvalita života je multidimenzionální úlohou, která v sobě nese aspekty ze všech stránek lidského života a mnoha rozličných oborů. Na rozdělení na stránku subjektivní a objektivní a zároveň individuální a společenskou úroveň faktorů je založen maticový model Delheye a Bohnka:

	OBJEKTIVNÍ	SUBJEKTIVNÍ
INDIVIDUÁLNÍ ÚROVEŇ	Objektivní životní podmínky (např. příjem)	Subjektivní blahobyt (např. spokojenost s příjmem)
SPOLEČENSKÁ ÚROVEŇ	Kvality společnosti (např. příjmové disparity)	Vnímání života ve společnosti (např. vnímání důležitosti disparit)

Zdroj: DELHEY, a další, 2002

Z hlediska kvantitativního zachycení je vhodné rozlišit objektivní a subjektivní složky kvality života a přistupovat k nim různými způsoby. **Objektivní stránka je měřena pomocí objektivních kritérií**, sociálních a ekonomických ukazatelů, a to bez zapojení zkušeností a individuálního vnímání prostředí. Hlavním předmětem studií objektivní stránky kvality života je vnější prostředí a podmínky, které poskytuje k životu, což je hodnoceno pomocí systému sociálně-ekonomických ukazatelů či kompozitních indikátorů z nich utvořených. **Subjektivní kvalita života je naopak spojována s vnímáním blahobytu a vyhodnocením vlastní pozice v životě** na základě zkušeností.

S vědomím výše uvedeného byla provedena **režerše ukazatelů v oblasti zaměstnanosti**, které ve větší či menší míře vypovídají o kvalitě života v České republice. Tyto ukazatele byly pro větší přehlednost rozděleny do několika skupin. Primárním třídícím hlediskem je otázka, zda ukazatel hodnotí problematiku pracovní síly (tj. týká se primárně uplatnění na trhu práce v širším pojetí), problematiku odměňování nebo ekonomickou výkonnost. V prvních dvou skupinách jsou ukazatele dále tříděny do tematických podskupin. V rámci těchto podskupin jsou sledovány jak ukazatele objektivně měřitelné, tak ukazatele subjektivní (kvalitativní). Jednotlivé podskupiny byly vymezeny následujícím způsobem:



A.	PRACOVNÍ SÍLA
I.	Ekonomické postavení
II.	Zaměstnanost
III.	Pracovní doba
IV.	Nezaměstnanost
V.	Podnikatelská aktivita
VI.	Pracovní místa
VII.	Prostorová mobilita pracovních sil
VIII.	Životní a pracovní dráhy
IX.	Spokojenost s prací a nejistota
B.	ODMĚNA ZA PRÁCI
X.	Úroveň odměňování
XI.	Spokojenost s odměnou za práci
XII.	Sociální ochrana
C.	VAZBA NA EKONOMICKOU VÝKONNOST

Seznam všech ukazatelů je uveden v Příloze 1.

4 Indikátory v oblasti zaměstnanosti

Na základě diskuse expertů v oblasti zaměstnanosti bylo vytipováno 15 ukazatelů, které poskytují komplexní pohled na kvalitu pracovního života. Ukazatele jsou rozděleny do dvou základních skupin podle toho, zda umožňují měřit kvalitu pracovního života z objektivního či subjektivního hlediska. Navrhovaná sada indikátorů kvalitního pracovního života je následující:

OBJEKTIVNÍ HLEDISKO	
1.	Míra zaměstnanosti
2.	Míra nezaměstnanosti
3.	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti
4.	Podzaměstnanost
5.	Podíl překvalifikovaných zaměstnanců
6.	Podíl osob s překerními úvazky
7.	Podíl zaměstnaných osob bez hmotného zajištění v rámci sociální ochrany
8.	Skutečně poskytnuté pracovní volno
9.	Počet smrtelných pracovních úrazů
SUBJEKTIVNÍ HLEDISKO	
10.	Jste spokojeni se svým profesním, pracovním životem?
11.	Jste spokojeni s odměnou za práci?
12.	Seberealizace
13.	Jste spokojeni se vztahy na pracovišti?
14.	Považujete svoji profesi za perspektivní vzhledem k probíhajícím změnám?
15.	Setkali jste se v posledním roce se znevýhodněním v pracovním životě?

Podrobný popis jednotlivých ukazatelů (vč. definice, datového zdroje, mezinárodní srovnatelnosti) je uveden v Příloze 2.

5 Datové zdroje

Pro hodnocení kvality pracovního života je možné využít několik datových zdrojů. Ze zavedených a pravidelně prováděných statistických šetření připadají v úvahu zejména následující datové zdroje:

- Výběrové šetření pracovních sil v gesci ČSÚ,
- Životní podmínky (EU-SILC) v gesci ČSÚ,
- Informační systém o průměrném výděлку v gesci MPSV,
- statistiku nezaměstnanosti v gesci MPSV,
- podnikovou statistiku v gesci ČSÚ,
- národní účty v gesci ČSÚ,
- statistiky absolventů v gesci MŠMT,
- Sčítání lidu, bytu a domů v gesci ČSÚ,
- statistika smrtelných pracovních úrazů, pracovních úrazů a nemocnosti v gesci VÚBP, MPSV a ČSÚ,
- International Social Survey Programme v gesci Sociologického ústavu Akademie věd ČR,
- European Working Conditions Survey v gesci Eurofoundu,
- European Social Survey.

Doporučený datový zdroj ke každému indikátoru uvádí Příloha 2. Pokud bylo možné hodnotu daného ukazatele zjistit z několika datových zdrojů, bylo zvoleno to šetření, které se vyznačovalo vyšší kvalitou ze statistického hlediska (větší výběrový soubor, náhodnost výběru, možnost dopočtu na základní soubor, možnost křížových třídění), bylo prováděno v častější periodicitě a bylo harmonizované a povinné v rámci členských zemí EU.

6 Třídění indikátorů na národní úrovni

Důležitým hlediskem při hodnocení kvality života pomocí zvolených indikátorů je možnost výpočtu **specifického ukazatele** pro vybrané skupiny obyvatel. Pro účely hodnocení kvality života byly identifikovány **skupiny osob**, které jsou **znevýhodněny** jak při snaze o vstup na trh práce, tak při snaze o setrvání na tomto trhu. Zvýšená pozornost by měla být z hlediska trhu práce věnována následujícím skupinám:

Méně zastoupené pohlaví. Postavení obou pohlaví není na českém trhu práce rovnocenné, a proto je nezbytné sledovat vývoj vybraných ukazatelů odděleně pro kategorie mužů a žen, příp. kvantifikovat relace mezi oběma skupinami.

Rodiče s vyživovanými dětmi. Mateřství a rodičovství nepochybně ovlivňuje životní a pracovní dráhy rodičů. Postavení na trhu práce je ovlivněno především u rodičů dětí v předškolním nebo mladším školním věku, neboť péče o děti v tomto věku je časově náročnější.

Absolventi a mladé osoby. Hlavní bariérou, která je v souvislosti s mladými lidmi (resp. absolventy) často zmiňována, je především nedostatek praxe. Nedostatek praxe pak vede často k nástupu mladých osob na méně kvalifikované, a tedy i hůře placené pozice, nebo dokonce k nezaměstnanosti. Důsledkem je mj. i vyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných mladých osob ve srovnání s ostatními věkovými skupinami. Pád do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných je u mladých osob mnohem rizikovější – mladí lidé si dosud nevytvořili potřebné pracovní návyky, ztrácí rychleji motivaci pracovat, zastarávají jejich znalosti a dovednosti, přičemž nemají dostatečně zažité způsoby, jak si udržet kontakt s vývojem oboru. Specifickou podskupinou absolventů jsou absolventi do 2 let od ukončení studia.

Osoby v předdůchodovém a důchodovém věku. Starší osoby jsou v současné době na trhu práce znevýhodněny v několika ohledech: jejich zdravotní stav je prokazatelně horší ve srovnání s mladšími osobami, jejich vzdělanostní struktura se vyznačuje nižším podílem vysokoškolsky vzdělaných osob, jejich znalosti rychle zastarávají, přičemž je tato nevýhoda umocněna i nižší ochotou učit se novým věcem.

Kombinace uvedených faktorů vedla ke vzniku ageismu (diskriminaci starších osob), což ještě více znesnadňuje uplatnění starších osob na trhu práce.

Osoby s nízkou kvalifikací. Osoby s nízkým vzděláním jsou stále více izolovány nejen na trhu práce. Nalezení vhodného zaměstnání je u těchto osob ztíženo zvýšenou složitostí systému ve srovnání s minulostí a nutností orientovat se v nových technologiích a procesech.



7 Mezinárodní srovnatelnost ukazatelů

U většiny ukazatelů je možné hodnotit vývoj absolutních hodnot v čase, ale je možné sledovat i vývoj ukazatelů ve vztahu k průměru České republiky, zemí Evropské unie nebo vyspělých zemí v rámci celého světa. Relace vůči vybrané skupině zemí však u některých ukazatelů nemá potřebnou vypovídací hodnotu v případě hodnocení vývoje kvality života v České republice. Hodnocení relevantnosti výpočtu relací je proto provedeno primárně s ohledem na otázku hodnocení kvality života v České republice.

Plná mezinárodní srovnatelnost ukazatelů kvality života je v oblasti zaměstnanosti možná u těch indikátorů, jejichž definice vychází z mezinárodně uznávaných standardů a kvantifikace je prováděna z harmonizovaných šetření. Na roční (příp. i čtvrtletní) bázi je možné srovnávat následující ukazatele:

- míra zaměstnanosti,
- míra nezaměstnanosti,
- míra dlouhodobé nezaměstnanosti,
- míra podzaměstnanosti.

Plná mezinárodní srovnatelnost je možná i u vybraných subjektivních ukazatelů, nicméně zde je nutné zohlednit delší (většinou 5–10letou) periodu opakování šetření. Příkladem plně srovnatelných ukazatelů je v případě zaměstnanosti

- spokojenost se vztahy na pracovišti,
- spokojenost s pracovní dobou (resp. s možností sladit práci se soukromým životem),
- podíl osob, které se setkaly ve svém pracovním životě s diskriminací.

Některé ukazatele lze kvantifikovat i pro ostatní evropské země, neboť vychází z mikrodat pocházejících ze standardizovaných, pravidelně prováděných výběrových šetření. V těchto případech však hrají mnohem větší roli mj. i legislativní odlišnosti mezi jednotlivými zeměmi, které srovnání do jisté míry omezují. Do skupiny ukazatelů s částečnou, ale pravidelnou mezinárodní srovnatelností patří:

- podíl osob s překerními úvazky,
- podíl překvalifikovaných zaměstnanců,
- míra ohrožení nezaměstnaností,
- podíl zaměstnaných osob bez nároku na hmotné zajištění v rámci sociální ochrany.

Pro vybrané ukazatele je charakteristická velmi omezená mezinárodní srovnatelnost. Omezení jsou nejčastěji dvojího typu:

- a) šetření bylo sice harmonizováno v rámci EU, ale proběhlo jednorázově (tj. je srovnatelný údaj pouze za vybraný časový okamžik);
- b) šetření nikdy neproběhlo.

Příkladem ukazatele s omezenou mezinárodní srovnatelností může být

- celková spokojenost s profesním/pracovním životem,
- hodnocení perspektivy profese.

Mezinárodní srovnání subjektivních ukazatelů umožňuje alespoň částečně ad hoc modul Životní pohoda (Well-being), který byl součástí šetření Životní podmínky (EU SILC) v roce 2013. V tomto roce jsou vybrané údaje o kvalitě života srovnatelné ve všech evropských zemích. Díky designu tohoto šetření je možné získat reprezentativní (vážené) údaje o jednotlivých zemích, což je nespornou výhodou tohoto šetření. Nevýhodou je již zmíněná jednorázovost (příp. dlouhá periodičita, pokud by byl ad hoc modul opakován).

V současné době jsou na trhu práce ohroženy nejvíce osoby se základním a nedokončeným vzděláním, u nichž je dlouhodobě mj. i několikanásobně vyšší míra nezaměstnanosti ve srovnání s osobami s vyšším vzděláním.

Osoby ohrožené digitalizací. Vysoká míra automatizace a digitalizace (např. v podobě Průmyslu 4.0) se projeví nezbytně i na českém trhu práce. Tyto změny se projeví nejen z hlediska náplně pracovní činnosti většiny zaměstnanců, ale i z hlediska vývoje pracovních míst. Podle odhadů bude digitalizace zodpovědná za třetinu zaniklých a osminu nově vzniklých pracovních míst. Na českém trhu práce se tak bude kvůli digitalizaci pravděpodobně objevovat stále početnější skupina osob, které budou – bez kladného přístupu k dalšímu vzdělávání – de facto nezaměstnatelné.

Zdravotně znevýhodněné osoby. Problematické postavení zdravotně znevýhodněných osob na českém trhu práce potvrzují mj. i jednání o výši minimální mzdy pro zdravotně postižené zaměstnance. Z hlediska zdravotního stavu jsou na trhu práce znevýhodněny tři skupiny osob:

- osoby, které pobírají invalidní důchod,
- osoby pobírající příspěvek na péči podle stupně závislosti,
- osoby, které subjektivně pociťují zdravotní potíže a tento stav je omezuje (do jisté míry nebo velmi).

Sociálně vyloučené osoby. Riziko sociálního vyloučení existuje podle Strategie sociálního začleňování 2014–2020 u osob, které splňují alespoň jednu z následujících podmínek:

- 1) jejich domácnost se vyznačuje nízkou pracovní intenzitou (počet osob v domácnostech s dospělými osobami s pracovní intenzitou do 20 % jejich celkového pracovního potenciálu)
- 2) jsou ohroženy příjmovou chudobou,
- 3) jsou silně materiálně deprivovány.

Prostorově vyloučené osoby. Prostorové vyloučení je charakteristické pro znevýhodněné regiony, ale vzniká i v regionech vyspělých, kde může být způsobeno např. obtížnou dojížděnkou. Prostorové vyloučení je často impulsem pro vznik sociálního vyloučení.

Cizinci. V České republice žilo k 31. 12. 2015 celkem 465 tis. cizinců, z toho 58 % tvořili občané 3. zemí a 42 % občané EU. Nejpočetnější skupinou byli ve sledovaném období Ukrajinci (23 % cizinců), Slováci (22 %), Vietnamci (12 %) a Rusové (7 %). Přeshraniční migrace může být u vybraných národností spojena s obtížnější integrací do české společnosti, a především v případě osob ze 3. zemí i s problematickým postavením na českém trhu práce. S ohledem na cyklický vývoj počtu ekonomicky aktivních cizinců v České republice doporučujeme sledovat vybrané ukazatele i ve skupině cizinců (příp. dále členěné na cizince ze 3. zemí a zemí EU, či podle typu a délky pobytu).

Zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou. Zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou mají obecně horší postavení na trhu práce – odpracují průměrně vyšší počet hodin, je pro ně charakteristická nižší úroveň odměňování i nižší četnost zaměstnaneckých benefitů. Tito zaměstnanci mají i nižší povědomí o svých právech a nárocích na trhu práce. Z tohoto důvodu doporučujeme sledovat vybrané ukazatele i v této skupině zaměstnanců.

Vybrané profesní skupiny. Kvalitu života celé společnosti ovlivňuje i postavení vybraných profesních skupin na trhu práce. V českém kontextu lze jmenovat např. následující znevýhodněné profesní skupiny:

- agenturní pracovníci,
- zdravotníci (lékaři, zdravotní sestry),
- zaměstnanci v oblasti kultury,
- učitelé.

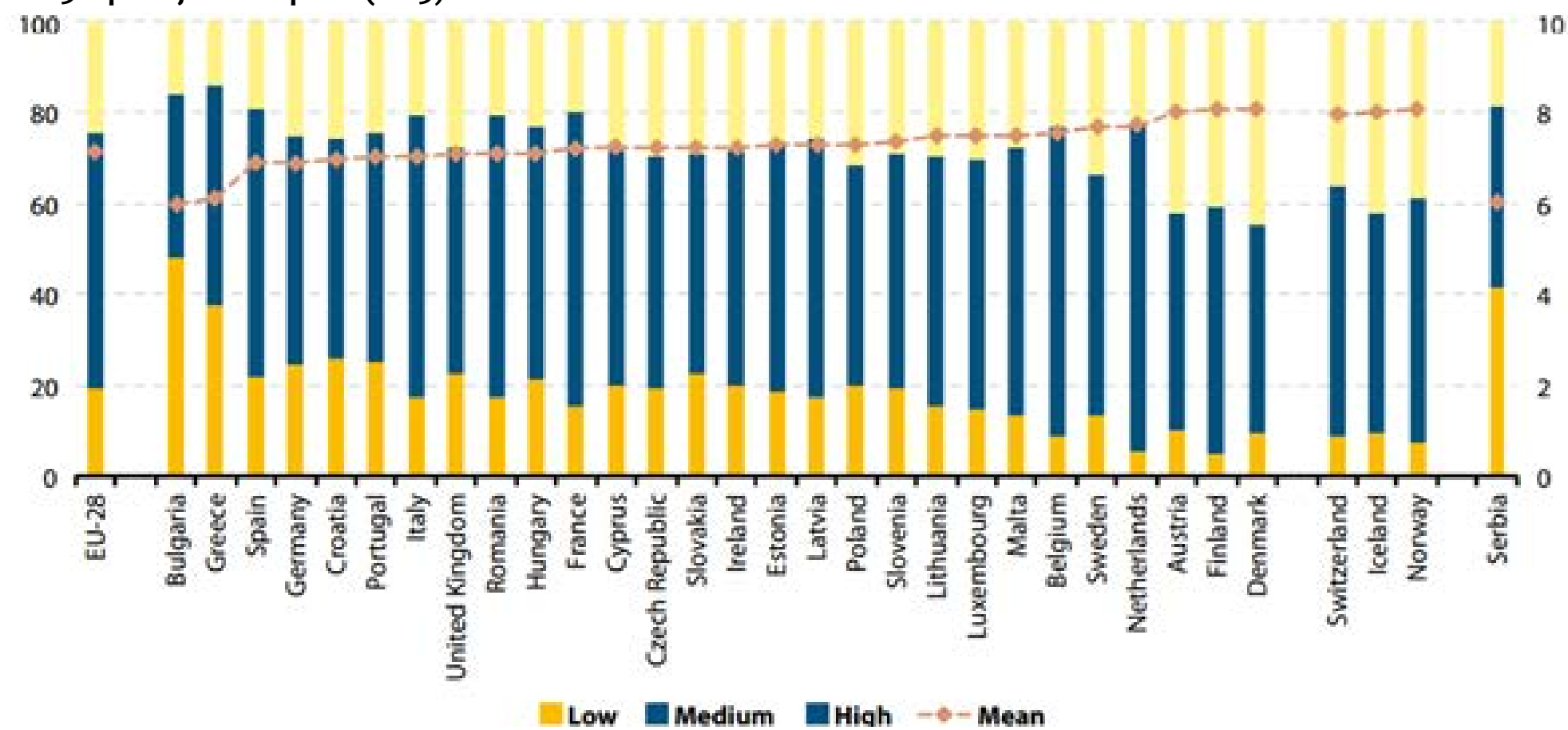
8 Kvalita pracovního života v ČR

Komplexní hodnocení kvality života v oblasti zaměstnanosti není v současné době v České republice možné, neboť není zavedena kompletní sada ukazatelů navržených v kapitole 4. Na základě dostupných datových zdrojů však lze říci, že kvalita pracovního života je v České republice – ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi – průměrná. Kolem evropského průměru totiž oscilují jak hodnoty objektivních ukazatelů (např. míry zaměstnanosti), tak hodnoty ukazatelů subjektivních (viz dále).

Kvalitou života v oblasti zaměstnanosti se zabýval ad hoc modul Životní pohoda (Well-being), který byl součástí šetření Životní podmínky (EU SILC) v roce 2013. Tento modul se bude opakovat až v roce 2018, nicméně i první vlna poskytla základní datový rámec pro sledovanou oblast v České republice. V rámci tohoto šetření bylo potvrzeno, že se úroveň spokojenosti s prací liší mezi jednotlivými socio-demografickými skupinami. Zásadní roli v tomto ohledu hraje výše příjmů, úroveň vzdělání, zaměstnání a ekonomický status (zaměstnanec nebo sebezaměstnaný). Na druhou stranu nebyly na evropské úrovni prokázány rozdíly ve spokojenosti z hlediska věku či pohlaví. Nižší spokojenost s pracovním životem byla identifikována u osob, které se potýkají s bariérami při vstupu na trh práce (a v důsledku toho je pro ně charakteristická nízká pracovní intenzita). Nižší spokojenost však nebyla statisticky významná u podzaměstnaných osob (tj. u osob, které by se rády na trhu práce zapojily intenzivněji). Více viz Eurostat (2015).

Výsledky šetření EU-SILC z hlediska spokojenosti s prací (resp. pracovním místem) ukazuje obrázek 3. Z obrázku je patrné, že výsledek za Českou republiku odpovídá v této oblasti evropskému průměru.

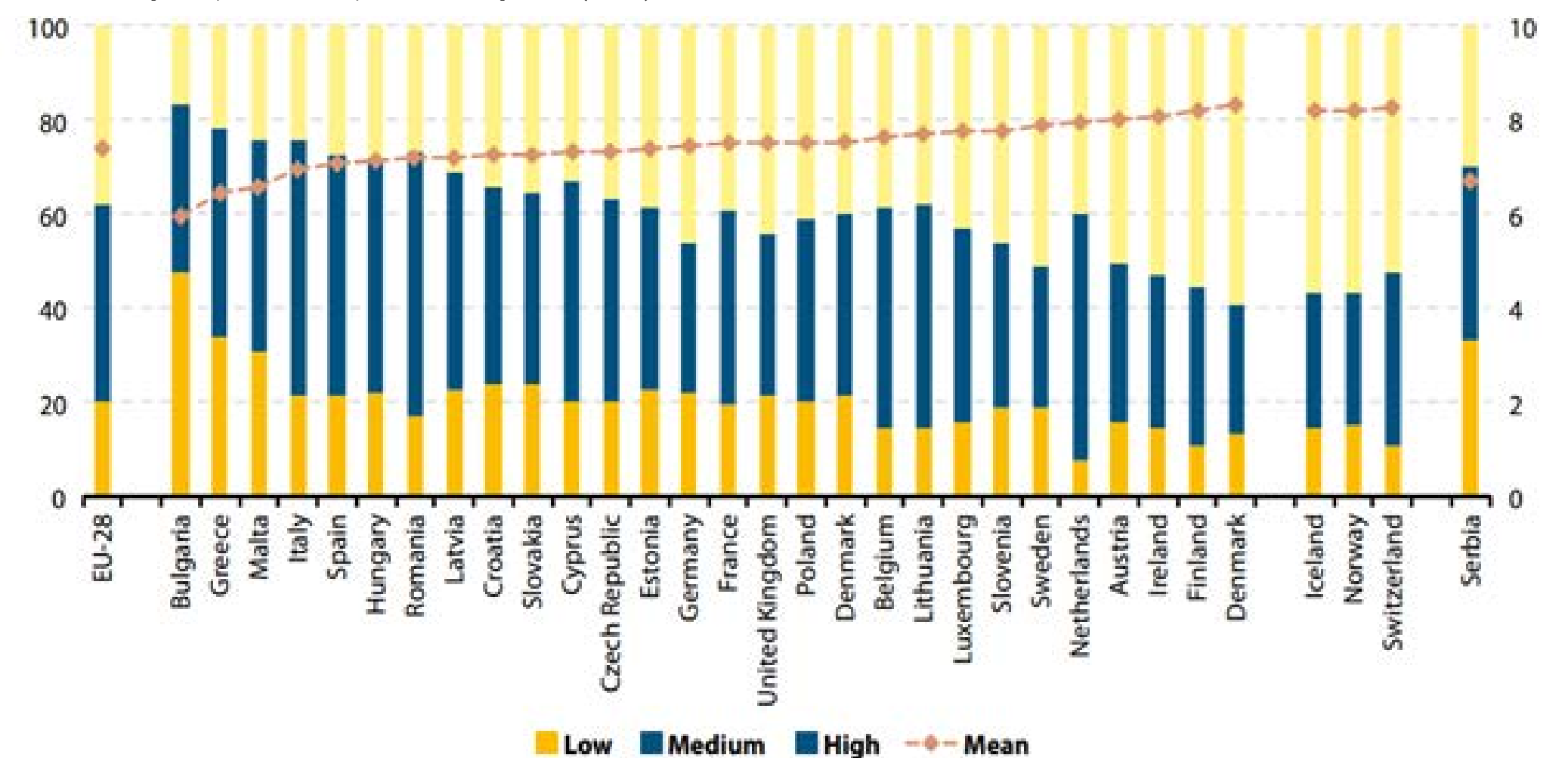
Obrázek 3: Spokojenost s prací (2013)



Pozn.: Levá osa označuje podíl populace. Pravá osa označuje průměrný rating.
Zdroj: EU-SILC, Eurostat (2015).

Dalším ukazatelem, který je z hlediska zaměstnanosti důležitý, je dojíždka do práce. Výsledky z hlediska spokojenosti s dojíždkou do práce jsou v České republice rovněž na úrovni evropského průměru (viz obrázek 4).

Obrázek 4: Spokojenost s dojíždkou do práce (2013)



Pozn.: Levá osa označuje podíl populace. Pravá osa označuje průměrný rating.
Zdroj: EU-SILC, Eurostat (2015).

9 Návrh odborných studií

Jednotlivé socio-ekonomické skupiny obyvatel hodnotí kvalitu života odlišným způsobem a zároveň přiřkládají rozdílnou váhu jejím jednotlivým oblastem. Pro měření kvality života u vybraných skupin obyvatel nebude možné použít navrženou sadu indikátorů, neboť nebude dostatečně široká nebo v daném případě nevystihne specifika dané skupiny. Data za vybrané skupiny obyvatel jsou navíc obtížně dostupná (buď je nelze v takové podrobnosti získat ze stávajících datových zdrojů, nebo je pro danou skupinu typická vysoká neochota se statistických šetření zúčastnit). Pro tyto skupiny obyvatel je vhodné realizovat samostatné případové studie se zohledněním specifík dané skupiny obyvatel.

Etnicita. V České republice se v současné době setkávají se znevýhodněním na trhu práce především příslušníci romského etnika. Příslušníci této minority jsou obtížně dosažitelní prostřednictvím standardních šetření v domácnostech – ať už je důvodem jazyková bariéra, neochota odpovídat (umocněná obavou z odhalení činností na hraně anebo i za hranou zákona) či prostorová segregace a bydlení v nebytových prostorech. V roce 2011 proběhl průzkum Agentury Evropské unie pro základní práva (FRA), který se týkal problematiky zaměstnanosti a chudoby Romů v evropském prostoru. Z této studie vyplynulo, že většina Romů hledá aktivně práci, ale jen třetina z nich vykonává práci (sice placenou, ale často nejistou a neoficiální). Souhrnná studie FRA (2011) obsahuje velmi podstatné informace týkající se romské menšiny a měla by být východiskem pro průzkum prováděný na národní úrovni. S problémy na českém trhu práce se setkávají i příslušníci dalších národnostních menšin – např. Vietnamci či Ukrajinci. V budoucnu by proto měla být studie modifikována a měla by sledovat problémy i dalších etnik, která se postupně etablovala (či postupně etablojí) z cizinců s trvalým pobytem na území České republiky. V souvislosti se současným vývojem v této oblasti lze předpokládat, že otázka integrace cizinců vč. jejich aktivního zapojení na českém trhu práce bude nabývat stále na větším významu.

Cizinci. Problematika cizinců souvisí do jisté míry s otázkou zaměstnanosti etnických menšin, nicméně otázka cizinců je mnohem širší a týká se i zaměstnanosti osob s krátkodobým pobytem či pendlerů (tj. osob, které dojíždějí do ČR pouze za prací a svou domácnost mají mimo území ČR). Pokud nežije zahraniční pracovník v české domácnosti, nebude postihnut šetřeními v domácnostech v gesci ČSÚ (VŠPS, EU-SILC). Ukazatele postihující například podíl překvalifikovaných pracovníků nebo podíl osob s překerními úvazky budou



10 Doporučení vůči státní statistické službě

Na základě podrobné rešerše datových zdrojů i dostupných ukazatelů doporučujeme v oblasti zaměstnanosti následující:

Rozšířit baterii otázek Výběrového šetření pracovních sil (příp. šetření Životní podmínky – EU SILC) tak, aby bylo možné kvantifikovat všechny ukazatele podle definice navržené expertním týmem.

Rozšíření se týká **2 objektivních ukazatelů:**

Podíl osob s překerními úvazky. Zde je nutné doplnit dílčí otázky týkající se agenturního zaměstnávání a nedobrovolnosti sebezaměstnání. U nedobrovolně podnikajících by bylo vhodné inspirovat se u šetření European Working Condition Survey, kde byla v roce 2015 zařazena otázka Q10:

Když jste se stala OSVČ, bylo to zejména z důvodu Vaší osobní preference, nebo protože jste
2 = neměl/a lepší možnost práce?

Podíl zaměstnaných osob bez hmotného zajištění v rámci systému sociální ochrany. Pro kvantifikaci tohoto indikátoru bude nezbytné zjistit 2 dílčí ukazatele:

podíl nezaměstnaných bez nároku na podporu v nezaměstnanosti,
podíl osob, které dosáhly statutárního důchodového věku a nemají nárok na starobní důchod.

a 3 subjektivních ukazatelů:

Jste spokojeni se svým profesním, pracovním životem?

Jste spokojeni s odměnou za práci?

Považujete svoji profesi za perspektivní vzhledem k probíhajícím změnám?

Rozšířit větu o průměrném výdělku v Informačním systému tak, aby bylo možné kvantifikovat ukazatel **skutečně poskytnuté placené pracovní volno**. ISPV bude nutné rozšířit o položku v podobě **počtu čerpaných hodin z titulu důležitých překážek v práci na straně zaměstnance vč. dnů zdravotního volna (sick days) a free days s náhradou či nekrácením mzdy**. Tato položka je v současné době součástí položky ABSPLAC a nelze ji samostatně kvantifikovat.

Častěji sledovat subjektivní ukazatele zjišťované v rámci sociologických průzkumů. **To se týká především ukazatelů hodnotících** seberealizaci, spokojenost se vztahy na pracovišti a zkušenosti se znevýhodněním na trhu práce.

absencí této podskupiny zkruseny. Rovněž subjektivní indikátory (především indikátor týkající se diskriminace v přístupu na trh práce nebo v odměňování) nebudou skupinu postihovat. Proto bude vhodné se touto skupinou podrobněji zabývat. Výsledkem podrobnější analýzy může být návrh metodologie (výběr specifických indikátorů a návod, jakým způsobem tyto indikátory měřit), nebo doporučení na opakovaná specifická šetření. Dílčím cílem této studie by měla být i podrobná analýza datových zdrojů v této oblasti, nalezení vazeb a souvislostí a doporučení, jakým způsobem statistiku cizinců navázat na další šetření. Z hlediska zapojení cizinců na trhu práce totiž není důležité pouze občanství, ale i typ a délka pobytu.

Nedobrovolné podnikání. Významná je problematika měření kvality pracovního života u osob v rámci tzv. švarcsystému. Jde o osoby, které vykonávají práci s charakteristikami zaměstnaneckého poměru (pracují pro jednu organizaci, dlouhodobě vykonávají stejný typ práce), ale za práci fakturují jako OSVČ. Je obtížné rozlišit, kdy je taková forma zaměstnávání nedobrovolná a je vyvolána pouze zájmem zaměstnavatele uspořít na odvedech a kdy jde o dobrovolnou – a z pohledu vykonavatele práce preferovanou – formu. Nové trendy sdílené ekonomiky a práce na dálku (Uber, AirBnB, IT freelanceři) činí tuto oblast zaměstnávání ještě nepřehlednější. Odborná studie v této oblasti by měla poskytnout vodítka, jak v této oblasti hodnotit serióznost práce. Výsledky budou využitelné pro adekvátní stanovování politik v této oblasti – tedy které formy obchodního vztahu jsou společensky škodlivé a měly by se regulací a kontrolou potírat a které jsou naopak moderní flexibilní formou osobní seberealizace na trhu práce.

Tato studie by měla vyjít primárně z dat ad hoc modulu VŠPS, který je v roce 2017 zaměřen na sebezaměstnané. Cílovou skupinou ad hoc modulu jsou všichni pracující od 15 let a pomocí těchto doplňkových otázek poskytnete šetření mezinárodně srovnatelné výsledky o sebezaměstnanosti. Dotazník je členěn na pododdíly, které se týkají sebezaměstnanosti a srovnání zaměstnanců a podnikatelů. Otázky se týkají i toho, z jakého důvodu se stali sebezaměstnanými a zda jsou v práci spokojenější než zaměstnanci. S ohledem na velikost výběrového souboru VŠPS doporučujeme vyjít z výsledků tohoto šetření, neboť jiný průzkum nepokryje tuto problematiku v takové šíři.

Agenturní zaměstnávání a zaměstnávání občanů s exekucí. I když se stát v poslední době pokusil agenturní zaměstnávání regulovat s cílem eliminovat nežádoucí dopady na kvalitu života agenturních pracovníků, zůstává tato oblast jedním z problémových okruhů kvality života. Odborná studie by se měla zaměřit na příčinné souvislosti především ve vztahu k překerním úvazkům agenturních zaměstnanců. Krátkodobé úvazky a časté změny práce se u agenturního zaměstnávání vyskytují často, podle některých studií je ovšem příčinou to, že agenturní zaměstnávání vyhledávají lidé zatížení exekucí a pracovní poměry stírají kvůli zachování nekráceného příjmu. Studie by měla tyto vazby analyzovat, aby například nedocházelo ke zbytečné další regulaci agenturního zaměstnávání, pokud příčina prekarizace práce tkví jinde (a měla by se řešit například jinou politikou v oblasti exekucí). V rámci studie by bylo vhodné využít výsledky ad hoc modulu šetření Životní podmínky (EU–SILC), který se v roce 2017 týká zadlužení domácností.

Souběh více znevýhodnění. Rovný přístup na trh práce může být významně ovlivněn souběhem více znevýhodnění (například matka po rodičovské dovolené se zdravotním znevýhodněním). Prostřednictvím indikátorů získávaných z výběrových šetření nebudou tyto kombinace dostatečně reprezentativně pokryty. Pokud u některých souběhů znevýhodnění panuje obava, že antidiskriminační nástroje a politiky nejsou funkční, bude vhodné realizovat podrobnější studii se zaměřením na skupinu s daným souběhem znevýhodnění. Výsledkem by mělo být buď ověření, že antidiskriminační opatření jsou dostatečná (kvalita pracovního života není v rámci kontextu zásadně snížena), nebo doporučení na úpravu politik v dané oblasti.

Ohrožení nezaměstnaností. Z hlediska kvality pracovního života je specifickým problémem hodnocení a kvantifikace možného ohrožení pracovních míst a s tím souvisejících negativních jevů (nezaměstnanost, chudoba atd.). Z tohoto důvodu doporučujeme věnovat případovou studii návrhu ukazatele popisujícího ohrožení nezaměstnaností v kontextu České republiky. Ukazatel by byl navržen podle vzoru australského Employment vulnerability index. Tento indikátor umožňuje zhodnotit mj. ohrožení regionálních trhů práce a zahrnuje v sobě údaje o podílu osob v ohrožených odvětvích, podílu zkrácených úvazků, podílu osob neúčastnících se dalšího vzdělávání. S ohledem na specifika českého trhu práce i na poslední trendy by bylo nutné indikátor modifikovat a případně jej rozšířit (např. o podíl osob vykonávajících ohrožená zaměstnání) nebo zúžit (např. o podíl osob neúčastnících se dalšího vzdělávání, jichž je v ČR dlouhodobě většina).

Zdravotní znevýhodnění. Navržené indikátory v oblasti Zaměstnanosti by měly být standardně kvantifikovány i pro skupiny zdravotně znevýhodněných osob. Další dělení zdravotně znevýhodněných osob však nepostihuje v plné šíři problematiku této specifické skupiny, a proto doporučujeme analyzovat i otázku zaměstnanosti zdravotně znevýhodněných osob podle typu a rozsahu znevýhodnění. V roce 2017 je zařazen do šetření Životní podmínky (EU-SILC) i VŠPS ad hoc modul, který se týká zdraví. Pokud by otázky v ad hoc modulech odpovídaly potřebám studie, bylo by vhodné zpracovat pouze výstupy z ad hoc modulů (tj. nebylo by nutné provádět další průzkum).

Literatura

- DELHEY, J.; BOHNKE, P.; HABICH, R.; ZAPF, W. (2002) Quality of life in a European Perspective: The EUROMODULE as a New Instrument for Comparative Welfare Research. Social Indicators Research. 2002. Vol. 58, No. 1, pp. 161–175.
- DOU, K.; NIE, Y.; WANG, Y.; LIU, Y. (2016) The relationship between self-control, job satisfaction and life satisfaction in Chinese employees: A preliminary study. Work, Vol. 55, No. 4, pp. 797–803. DOI: 10.3233/WOR-162447.
- EUROSTAT. (2015) Quality of life in Europe – facts and views. Luxembourg: Eurostat. DOI:10.2785/59737.
- FRA. (2011) Chudoba a zaměstnanost: situace Romů v jedenácti členských státech EU Průzkum romské populace – Zaměřeno na údaje. Vídeň: FRA – AGENTURA EVROPSKÉ UNIE PRO ZÁKLADNÍ PRÁVA, 2011. Dostupné z: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-roma-survey-dif-employment_cs.pdf.
- GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. (2010) Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.
- HRABCOVÁ, D. (2005) Zásada rovného zacházení při odměňování za práci mužů a žen. In Pracovní právo v zjednotenej Európe. Bratislava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity, Trnava, 2005. Str. 120–128.
- ILO. (1999) Decent work. Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, 1999.
- ILO. (2003) Report I: General report, Seventeenth International Conference of Labour Statisticians. International labour office Geneva. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_087585.pdf.
- KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. (2006) Podpora slušné práce pro všechny. Příspěvek Unie k provádění agendy slušné práce ve světě. [Sdělení komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů.] KOM(2006) 249. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52006DC0249>.
- MATĚJŮ, P., SMITH, M. L. (2012) Kontinuita a změna přesvědčení o distributivní spravedlnosti v České republice v letech 1991 až 2009. Sociologický časopis, 2012, Vol. 48, No. 1. Str.: 65–84.
- PAYNE, J. A KOL. (2005). Kvalita života a zdraví. Praha: Triton, 2005. ISBN 80-72546-57-1.
- PETKOVOVÁ, L. (2015) Možnosti využití kompozitních indikátorů při hodnocení udržitelného rozvoje a kvality života. [disertační práce]. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze.
- ŘEHÁKOVÁ, B. (1997) Příjmy a spravedlnost: tolerance české veřejnosti k příjmovým nerovnostem v roce 1992 a 1995. Sociologický časopis, 1997, Vol. 33, No. 1. Str.: 69–86.