

Index dobré práce 2017 aneb Jaká je pracovní spokojenost v Německu

Zda trh práce prospívá či nikoli, máme obvykle ve zvyku posuzovat zejména s pomocí objektivních makroekonomických indikátorů, jako jsou míra nezaměstnanosti, výše či meziroční růst minimální nebo průměrné mzdy apod. Ty ale mají schopnost zobrazit pouze část reality světa práce. Nízký počet lidí bez práce nebo solidní růst finančního ohodnocení ještě neznamená, že lidé nejsou v zaměstnání vystaveni zdravotním rizikům, nepřibývá jim průběžně tolik povinností, že už je nejsou schopni v běžné pracovní době zvládat, nebo že nemají pocit, že jejich práce nemá žádný smysl.



Kateřina Smejkalová je politoložka, pracuje jako vědecká pracovníce v organizaci Friedrich-Ebert-Stiftung

To jsou všechno ukazatele, které máme tendenci běžně zapomínat nebo podceňovat, přitom se na spokojenosti lidí s jejich pracovní situací podílí významným způsobem. Že země prosperuje a všichni z toho těží a mají kvalitnější život, dost dobře nelze tvrdit jen na základě nízké nezaměstnanosti. To je příliš úzký pohled, který nedostatečně zohledňuje další faktory, a může vést k frustraci lidí z toho, že jejich problémy jsou přehlíženy.

S jejich měřením je však potíž, není to tak jednoduché jako sečíst počet lidí v evidenci úřadu práce. Jedná se z velké části o subjektivní vnímání lidí, které neobsáhneme jinak, než že se na něj dostatečně velkého počtu lidí zeptáme, abychom obdrželi výsledek, který pak půjde zevšeobecnit na všechny pracující. Odbory v Německu s takovými průzkumy mají dlouholetou zkušenost. Již od roku 2007 provádí zvláštní vědecký institut při předsednictvu odborové kon-

federace DGB průzkum s názvem Index dobré práce (DGB-Index Gute Arbeit). Každý rok se ptá reprezentativního vzorku respondentů na problémy související s jejich pracovní situací v jedenácti různých oblastech. Táže se po jejich možnostech podobu své práce ovlivňovat, na to, jak vnímají na svém místě příležitosti k dalšímu rozvoji, jaké klima u nich v práci panuje, zda ve své práci spatřují nějaký smysl, jak to vypadá s jejich pracovní dobou a jejím dodržováním, jaké jsou emoční a fyzické nároky jejich práce, jaká je její intenzita, jak se dívají na výši svého příjmu, jak hodnotí benefity nabízené zaměstnavatelem a konečně jak je podle nich jisté jejich pracovní místo. K tomuto pevně danému balíčku celkem 42 otázek (po třech až čtyřech ke každé z jedenácti oblastí), jejichž pokládání rok za rokem stejným způsobem umožňuje sledovat, jak se situace v té které oblasti na německých pracovištích mění, přibývá každoročně sada dotazů, které se podrobněji věnují nějakému konkrétnímu zrovna aktuálnímu fenoménu.

Spodní průměr

V prosinci byly zveřejněny výsledky Indexu dobré práce za rok 2017. U standardní sady otázek v jedenácti vyjmenovaných oblastech výzkumníci a výzkumnice převádějí sumu odpovědí respondentů do ohodnocení jejich práce jako ve sledovaném ohledu špatné (do 50 bodů), průměrné (od 50 do 80 bodů) nebo dobré (od 80 do 100 bodů). Nejméně spokojeni jsou podle toho němečtí pracující se mzdami, zde se dá jejich práce jako v jediném ohledu označit za špatnou (49 bodů). Těsně na její hranici se pak pohybuje hodnocení ostatních benefitů ze strany zaměstnavatele (52 bodů) a intenzita práce (50 bodů). Za dolní průměr (do 65 bodů) v kvalitě práce označují dotazovaní oblast fyzické zátěže (58 bodů) a své autonomie ovlivňovat podobu práce (63 bodů), ostatní dimenze kvality jejich pracovního života, tedy otázka rozvoje (67 bodů), klimatu na pracovišti (69 bodů), pracovní doby (76 bodů) a emočních nároků (66

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

přinášejí seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

bodů), se v jejich hodnocení nacházejí v horním průměru. Smysluplnost práce jako jediná z kategorií atakuje hranici k dobré práci (80 bodů). Při zprůměrování výsledků ve všech jedenácti kategoriích práce v Německu vychází ze subjektivního hodnocení pracujících jako spodní průměr (63 bodů) a od výsledků z minulého roku se tím výrazněji neproměnila ani k lepšímu, ani k horšímu. Takový výsledek dobře ukazuje, proč je třeba průzkum provádět. Čistě z makroekonomických údajů, tedy z rekordních exportů, celkem nízké nezaměstnanosti a růstu mezd, který nikterak nevybočuje z jeho obvyklého německého tempa, by situace pracujících mohla vypadat významně optimističtější. Jistě by se dalo namítnout, že to je všechno relativní věc a že možná jen pracující v jedné z nejobtížnějších zemí světa mají příliš vysoké nároky. To je ale druhořadé, zde jde o subjektivně vnímanou kvalitu práce a na toto vnímání má jen omezený vliv, že kupříkladu v Bangladéši jsou na tom mnohonásobně hůř. Ze subjektivně zažívané nespokojenosti a frustrace může vyrůst politická radikalizace, hrozí například dlouhodobé psychické či fyzické problémy, a proto je třeba toto prožívání brát vážně. Rozklíčování výsledků podle sektorů a branží, ale i třeba podle věku nebo pohlaví pracujících nebo jejich pracovní pozice umožňuje odborům, podnikovým radám i politikům narýsovat a přesně na kritická místa zacílit potřebná opatření ke zlepšení podprůměrného výsledku.

Nedostatek času, stres a vyčerpání

Index dobré práce se za rok 2017 věnoval ve svém zvláštním oddíle otázce sladování pracovního a soukromého života. Za zmínku stojí, že autoři průzkumu se ptali hned po dvou možných zdrojích problémů se sladováním. Jeden bývá identifikován běžně, je to nedostatek času. Druhý již tak samozřejmě nerozpo-

znáváme a neuznáváme – totiž přílišné vyčerpání prací na to, aby se člověk mohl po pracovní době ještě věnovat jiným aktivitám. Přitom ho za velmi častý nebo častý původ potíží při sladování označuje 41 procent dotázaných, zatímco časové problémy za velmi častý a častý pramen svých sladovacích problémů označuje pouhých 27 procent pracujících (obě otázky byly položeny zvlášť, nebylo třeba se mezi nimi jako hlavním důvodem rozhodnout). Stres v práci za překážku uspokojivého sladování přitom označují především pracující v sociální oblasti, zdravotnictví a pohostinství a ženy výrazně častěji než muži. Časové faktory jako problém převažují u lidí zaměstnaných ve zdravotnictví a dopravě a opět spíše u žen než u mužů. Bylo by zajímavé vidět, jak by vypadaly v tomto ohledu výsledky průzkumu u nás. I pro naše podmínky by stálo za to přemýšlet o tom, že sladování lidem možná neusnadní jen flexibilní pracovní doba, ale také snížení stresu v práci a pracovní intenzity.

To platí o to víc, o co jsou zejména určité formy flexibilní práce naopak pro sladování potenciálním problémem. Z průzkumu Index dobré práce vyplývá, že se sladováním mají větší problémy lidé, kteří velmi často nebo často pracují z domova, přičemž se rozdílem zdá být ještě také to, zda to je home office dobrovolný, předepsaný nadřízeným nebo vynucený pracovním penzem – v posledních dvou případech lidé spíše práci z domova vnímají jako překážku pro sladování. Němečtí pracující také vidí institut home office celkově kritičtěji, než jak jsme na to zvyklí u nás. Na otázku, co by si od své firmy přáli, aby se jim dařilo lépe sladovat, říká jen 22 procent z nich, že by chtěli více možností pracovat právě z domova. Více než dvojnásobek z nich, totiž 55 procent, si přeje, aby jejich pracovní den měl jasný začátek a konec a jeho délka celkově nepřesahovala osm hodin. I to je cenný impuls

k zamyšlení do naší debaty, kde se zatím home office vnímá jako ultimátní sladovací řešení.

Nucené zkrácené úvazky žen kvůli péči o děti

Jasně pak výsledky také ukazují i u nás dobře zmapovanou nerovnováhu v tom, kolik času věnují péči o děti (což je jeden z důvodů potřeby sladovat) ženy a muži. Zatímco u žen na celém úvazku to je 39 hodin týdně, u jejich souputnic na částečném úvazku dokonce 49.

U mužů s celým úvazkem to je pouhých 26 hodin a u jejich kolegů na částečném úvazku se zvedne objem času stráveného staráním se o děti jen o třetinu v porovnání se ženami se zkráceným úvazkem, totiž na 29 hodin. S tím také koresponduje, že ženy si daleko častěji zkrácené úvazky berou právě proto, aby se postaraly o děti. Jako důvod pro redukci pracovní doby to uvádí 71 procent z nich, ale pouze 40 procent z mužů, kteří se k tomuto kroku rozhodli. Mechanismus, kdy se ženy v souladu se společenskými rolami tradičně jim připisovanými cítí za péči více odpovědné, a uzavírají se proto do částečných úvazků, které jsou v Německu častější než u nás, aby se jim pak už z nich často nepodařilo vrátit zpět, nebo až příliš pozdě na nějaký kariérní posun, který většinou vyžaduje plný úvazek, je také dostatečně znám. V Německu způsobuje mimo jiné jeden z největších rozdílů v ohodnocení žen a mužů v Evropě (a v ČR je to v podstatě identické).

I tato a další množství dat a podrobnějších rozklíčování nyní čeká na podrobnou interpretaci a využití pro legislativní opatření, tarifní vyjednávání a vyjednávání podnikových rad v jednotlivých firmách o konkrétních pracovních podmínkách. U nás zatím podobný užitečný nástroj existuje pouze ve velmi omezené podobě a kromě toho ještě neexistuje dostatečně dlouho na to, aby se daly sledovat změny ve vnímání pracovních podmínek českých zaměstnaných v časovém průběhu. Jedná se o Indikátor subjektivní kvality pracovního života vyvinutý Sociologickým ústavem Akademie věd České republiky a Výzkumným ústavem bezpečnosti práce. Do budoucna by bylo potřeba zajistit jeho stabilní financování a pomáhat ho vyvíjet tak, aby mohl co nejdříve sloužit českým odborům i zákonodárcům podobně dobře jako jeho německá obdoba.