

DŮSTOJNÁ PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNANCŮ ČR A ROLE ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ PŘI JEJÍ REALIZACI

Výsledky průzkumu mezi zaměstnanci

ZÁŘÍ 2023

Průzkum byl zpracován v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR a dopady technologických změn v důsledku digitalizace a automatizace na požadavky na pracovní kompetence zaměstnanců“, financovaného z příspěvku na činnost podle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.

AUTORSKÝ TÝM:

Ing. Ludmila Husaříková

Ing. Markéta Slováčková

Ing. Pavel Spáčil

Ing. Jan Šulák, PhD.

OBSAH

SEZNAM OBRÁZKŮ	4
ÚVOD	5
1 KVALITA PRACOVNÍHO MÍSTA.....	6
2 FÉROVÝ PŘÍJEM	10
3 SLUŠNÁ PRACOVNÍ DOBA	12
4 MOŽNOSTI SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA	15
5 PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI A PŘÍLEŽITOSTI PRO OSOBNÍ ROZVOJ	17
6 GARANCE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ	19
7 JISTOTA ZAMĚSTNÁNÍ A SOCIÁLNÍ OCHRANA	21
8 SOCIÁLNÍ DIALOG	23
ZÁVĚR	28
PŘÍLOHA 1 – Popis průzkumu	31

SEZNAM OBRÁZKŮ

OBRÁZEK 1: TVRZENÍ O KVALITĚ PRACOVNÍHO MÍSTA	7
OBRÁZEK 2: SOUHLAS S TVRZENÍMI O VLIVU PRÁCE A PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ NA ZDRAVÍ PODLE POHLAVÍ	8
OBRÁZEK 3: SOUHLAS S TVRZENÍMI O KVALITĚ PRACOVNÍHO MÍSTA PODLE POHLAVÍ	9
OBRÁZEK 4: TVRZENÍ O PŘÍJMU	10
OBRÁZEK 5: SOUHLAS S TVRZENÍM O PŘÍJMU PODLE POHLAVÍ	11
OBRÁZEK 6: TVRZENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ	12
OBRÁZEK 7: SOUHLAS S TVRZENÍM O PRACOVNÍ DOBĚ PODLE POHLAVÍ	13
OBRÁZEK 8: PRÁCE V NESTANDARDNÍ DOBĚ	14
OBRÁZEK 9: PRÁCE V NESTANDARDNÍ DOBĚ DENNĚ NEBO NĚKOLIKRÁT DO TÝDNE PODLE POHLAVÍ	14
OBRÁZEK 10: TVRZENÍ O MOŽNOSTECH SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA	15
OBRÁZEK 11: SOUHLAS S TVRZENÍM O MOŽNOSTECH SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA PODLE POHLAVÍ	16
OBRÁZEK 12: DÉLKA DOJÍŽDKY	16
OBRÁZEK 13: DÉLKA DOJÍŽDKY PODLE POHLAVÍ	16
OBRÁZEK 14: TVRZENÍ O PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTECH A PŘÍLEŽITOSTECH PRO OSOBNÍ ROZVOJ	17
OBRÁZEK 15: SOUHLAS S TVRZENÍM O PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTECH A PŘÍLEŽITOSTECH PRO OSOBNÍ ROZVOJ PODLE POHLAVÍ	18
OBRÁZEK 16: TVRZENÍ O ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTECH	19
OBRÁZEK 17: SOUHLAS S TVRZENÍM O ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTECH PODLE POHLAVÍ	19
OBRÁZEK 18: TVRZENÍ O DISKRIMINACI	20
OBRÁZEK 19: TVRZENÍ O DISKRIMINACI PODLE POHLAVÍ	20
OBRÁZEK 20: TVRZENÍ O JISTOTĚ ZAMĚSTNÁNÍ	21
OBRÁZEK 21: SOUHLAS S TVRZENÍM O JISTOTĚ ZAMĚSTNÁNÍ PODLE POHLAVÍ	21
OBRÁZEK 22: KOMPENZACE RIZIKA ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ	22
OBRÁZEK 23: MOŽNOSTI DISKUSE S ODBORY	23
OBRÁZEK 24: MOŽNOSTI DISKUSE S ODBORY PODLE POHLAVÍ	23
OBRÁZEK 25: HODNOCENÍ VÝKONU ZÁSTUPSCŮ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ	24
OBRÁZEK 26: VELMI DOBRÉ A SPÍŠE DOBRÉ HODNOCENÍ VÝKONU ZÁSTUPCŮ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ PODLE POHLAVÍ	25
OBRÁZEK 27: ZPŮSOBY KOMUNIKACE S VEDENÍM FIRMY	25
OBRÁZEK 28: UJEDNÁNÍ V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH PRO ZAJIŠTĚNÍ DŮSTOJNÉ PRÁCE	26
OBRÁZEK 29: UJEDNÁNÍ V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ ZCELA NEBO ČÁSTEČNĚ POMÁHAJÍ ZAJIŠŤOVAT DŮSTOJNOU PRÁCI VE VYJMENOVANÝCH OBLASTECH PODLE POHLAVÍ	27

ÚVOD

Důstojná práce je konceptem kvalitního pracovního života, což jednoznačně patří mezi hlavní zájmy odborových organizací. Vzhledem k nedostatku komplexních informací o naplňování cílů důstojné práce z pohledu zaměstnanců a rolí odborů při její realizaci, bylo **provedeno šetření mezi zaměstnanci – členy Asociace samostatných odborů ČR**. Mezi aspekty důstojné práce, kterým je v rámci tohoto šetření věnována pozornost patří kvalita pracovního místa, férový příjem, slušná pracovní doba, možnosti sladění pracovního a rodinného života, pracovní příležitosti a příležitosti pro osobní rozvoj, garance rovných příležitostí, jistota zaměstnání a sociální ochrana a sociální dialog.

Oblasti ovlivňující kvalitu pracovního života se v současné době v důsledku ekonomické krize stávají mnohem důležitějšími. Proto bylo **cílem průzkumu podchytit všechny aspekty důstojné práce a vyhodnotit jejich naplňování z pohledu zaměstnanců ČR**.

Každá kapitola je věnována jedné oblasti důstojné práce. První kapitola vyhodnocuje kvalitu pracovního místa. Respondenti hodnotili jak oblast bezpečnosti a zdraví na pracovišti, tak firemní kulturu, či možnosti ovlivňovat rozhodnutí, která jsou důležitá pro jejich práci.

Druhá kapitola se věnuje férovému příjmu. V rámci šetření bylo zjišťováno, zda výdělků dostatečně zajišťují životní potřeby zaměstnanců a zda jsou přiměřené jejich vynaloženému úsilí a rozsahu povinností v zaměstnání.

Třetí kapitola se zabývá dalším aspektem důstojné práce, a to slušnou pracovní dobou. V rámci kapitoly je rozebrána práce přesčas, ve volném čase a také otázka, zda jsou zaměstnanci schopni během své pracovní doby zvládnout všechny pracovní úkony.

Čtvrtá kapitola je věnována možnostem sladění pracovního a rodinného života. Respondenti hodnotili, zda je pro ně snadné sladit osobní a rodinné potřeby s prací a kolik času stráví dojížděním do zaměstnání.

Pátá kapitola vyhodnocuje oblast pracovních příležitostí a příležitostí pro osobní rozvoj. Jedná se zejména o možnosti kariérního růstu, rozvoje dovedností a pocitu smysluplnosti práce.

Šestá kapitola se zabývá garancemi rovných příležitostí. Respondenti hodnotili, zda je jejich pracoviště inkluzivní a zda se ve svém zaměstnání někdy setkali s nějakým druhem diskriminace.

V sedmé kapitole je věnována pozornost jistotě zaměstnání a sociální ochraně z pohledu stability práce a možností při riziku ztráty zaměstnání.

Posledním aspektem, který je diskutován v osmé kapitole je sociální dialog, tedy možnosti zaměstnanců vyjádřit názor v oblasti řešení problémů týkajících se jejich práce.

V závěru jsou shrnuty hlavní poznatky zjištěné v rámci šetření.

1 KVALITA PRACOVNÍHO MÍSTA

Kvalitu pracovního místa lze hodnotit ve více ohledech. Jedna část otázek se v dotazníku věnovala pracovnímu místu z hlediska zdraví a bezpečnosti na pracovišti a vlivu na zdraví, další část byla věnována pracovnímu vybavení, pracovnímu prostředí a firemní kultuře. Nejprve respondenti vyjadřovali míru souhlasu s tvrzením, že jsou jejich bezpečnost a zdraví při práci ohroženy (viz Obrázek 1). S tímto tvrzením souhlasilo 40 % respondentů (z toho 11 % rozhodně souhlasilo a 29 % spíše souhlasilo). Dále 32 % respondentů s tímto tvrzením spíše nesouhlasí a 22 % rozhodně nesouhlasí.

S dalším tvrzením o tom, že práce je příliš náročná a stresující souhlasilo až 66 % respondentů (21 % rozhodně souhlasilo a 45 % spíše souhlasilo). S tvrzením, že práce má na jejich fyzické zdraví negativní vliv souhlasilo 48 % respondentů (17 % rozhodně souhlasilo a 32 % spíše souhlasilo). Negativní vliv na duševní zdraví vnímá o něco více respondentů a to 55 % (24 % rozhodně souhlasí a 31 % spíše souhlasí).

Co se týče pracovního prostoru a vybavení, respondenti byli dotazováni, zda souhlasí s tvrzením, že mají dostatečné vybavení na to aby mohli vykonávat práci efektivně. S tímto tvrzením souhlasilo 65 % respondentů (24 % rozhodně souhlasilo a 41 % spíše souhlasilo) a naopak nesouhlasilo 30 % respondentů (24 % spíše nesouhlasilo a 6 % rozhodně nesouhlasilo). Dále byli respondenti dotazováni, zda souhlasí s tvrzením, že mají k dispozici vhodný pracovní prostor. S tímto tvrzením souhlasilo více respondentů, a to až 80 % (32 % rozhodně souhlasilo a 48 % spíše souhlasilo). Naopak s tím, že by měli vhodný pracovní prostor nesouhlasilo 16 % respondentů (12 % spíše nesouhlasilo a 4 % rozhodně nesouhlasilo).

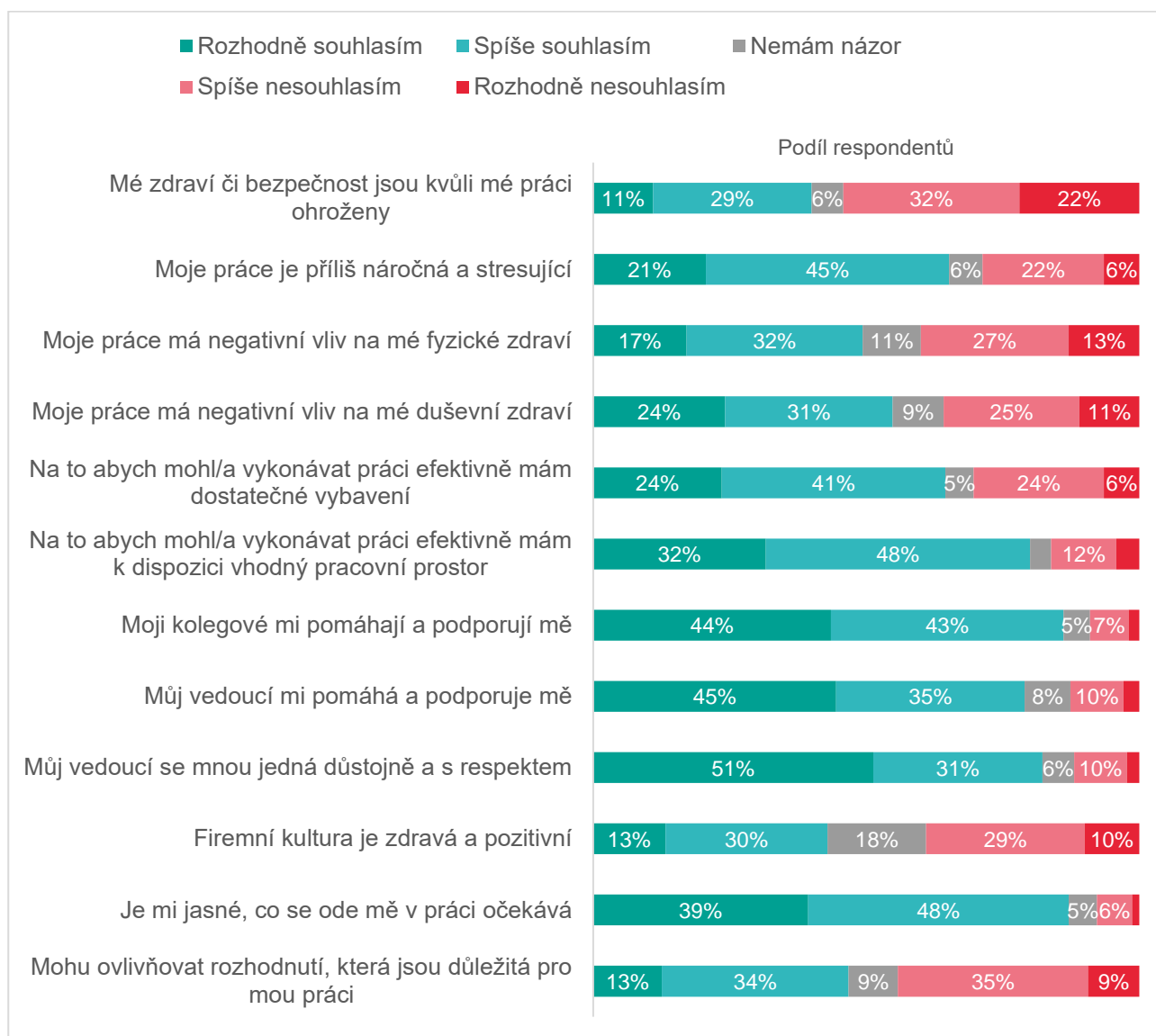
Pomoc a podporu od kolegů pociťuje až 87 % respondentů (44 % rozhodně souhlasilo a 43 % spíše souhlasilo). Pomoc a podpora vedoucího je poskytována podle 80 % respondentů (45 % rozhodně souhlasilo a 35 % spíše souhlasilo). S tvrzením, že s nimi vedoucí jedná důstojně a s respektem souhlasilo 82 % respondentů (51 % rozhodně souhlasilo a 31 % spíše souhlasilo). Desetina respondentů uvádí, že s tímto tvrzením spíše nesouhlasí a 2 % rozhodně nesouhlasí.

Firemní kultura je zdravá a pozitivní podle 43 % respondentů (13 % rozhodně souhlasilo a 30 % spíše souhlasilo). S tímto tvrzením ale naopak spíše nesouhlasilo 29 % respondentů a rozhodně nesouhlasilo 10 % respondentů.

S tvrzením, že je respondentům jasné, co se od nich v práci očekává souhlasilo 87 % respondentů (39 % rozhodně souhlasilo a 48 % spíše souhlasilo). Ovlivňovat rozhodnutí, která jsou pro jejich práci důležitá může 47 % respondentů (s tvrzením 13 % rozhodně souhlasilo a 34 % spíše souhlasilo). Naopak s tímto tvrzením nesouhlasilo 44 % respondentů. Spíše nesouhlasilo 35 % z nich a rozhodně nesouhlasilo 9 % respondentů.

47 % respondentů může ovlivňovat rozhodnutí, která jsou důležitá pro jejich práci (13 % rozhodně souhlasilo a 34 % spíše souhlasilo).

OBRÁZEK 1: TVRZENÍ O KVALITĚ PRACOVNÍHO MÍSTA



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Následující Obrázek 2 se věnuje rozboru otázek podle pohlaví. Ukazuje podíl zaměstnanců, kteří s daným tvrzením souhlasí v jednotlivých skupinách podle pohlaví (rozhodně souhlasí nebo spíše souhlasí dohromady). Lze díky tomu porovnávat rozdíly mezi odpověďmi mužů a žen.

Ženy častěji než muži hodnotí pracovní prostředí a jeho vliv na zdraví negativně. Vyšší podíl žen než mužů označilo, že jejich zdraví a bezpečnost jsou kvůli práci ohroženy. Rovněž mají častěji náročnou a stresující práci a častěji pociťují negativní vliv na fyzické i duševní zdraví.

Obrázek 3 ukazuje souhlas s tvrzením o kvalitě pracovního místa podle pohlaví. Dostatečné vybavení mají ženy méně často než muži. Naopak s vhodností pracovního prostoru jsou častěji spokojenější než muži. Podporu a pomoc od kolegů a vedoucího pociťují ženy častěji než muži. Důstojně a s respektem o něco častěji jednají vedoucí spíše s muži než s ženami. Jako pozitivní a zdravou firemní kulturu vnímají častěji muži než ženy. Mužům je o něco málo častěji (o 1 procentní

bod) jasné, co se od nich v práci očekává. A mnohem častěji než ženy mohou muži ovlivňovat rozhodnutí, která jsou důležitá pro jejich práci.

OBRÁZEK 2: SOUHLAS S TVRZENÍMI O VLIVU PRÁCE A PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ NA ZDRAVÍ PODLE POHLAVÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

OBRÁZEK 3: SOUHLAS S TVRZENÍMI O KVALITĚ PRACOVNÍHO MÍSTA PODLE POHLAVÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

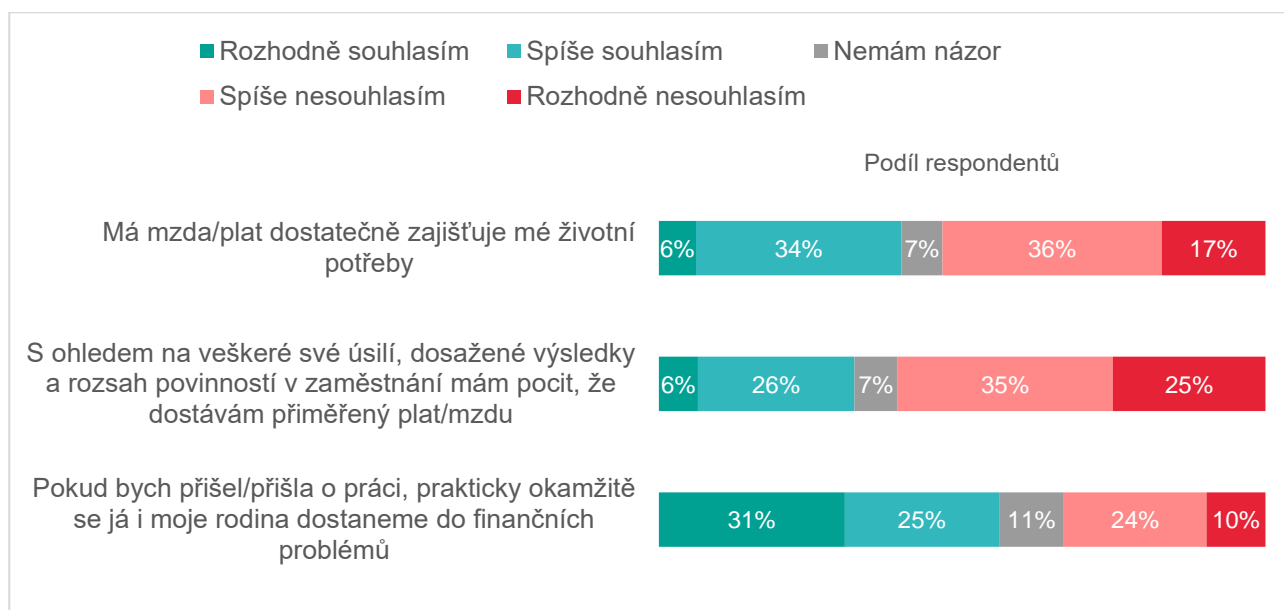
2 FÉROVÝ PŘÍJEM

Vyjednávání o výši mzdy patří k jedné z nejdůležitějších oblastí, které se odborové organizace věnují. Respondenti opět vyjadřovali míru souhlasu s tvrzeními týkající se příjmů (Obrázek 4). Životní potřeby dle respondentů zajišťuje jejich mzda/plat v 40 % případů (6 % rozhodně souhlasí a 34 % spíše souhlasí). Naopak nízkou mzdu nebo plat, který nepokrývá životní potřeby pobírá 53 % respondentů (36 % spíše nesouhlasí a 17 % rozhodně nesouhlasí).

Další tvrzení znělo, zda je mzda/plat respondentů přiměřený s ohledem na veškeré úsilí, dosažené výsledky a rozsah povinností, které ve svém zaměstnání mají. Většina respondentů s tímto tvrzením nesouhlasí (35 % respondentů spíše nesouhlasí a 25 % rozhodně nesouhlasí). Férovou mzdu naopak pobírá 32 % respondentů (6 % rozhodně souhlasí a 26 % spíše souhlasí).

V případě ztráty zaměstnání uvádí 56 % respondentů, že by se prakticky okamžitě dostali oni i jejich rodina do finančních problémů (31 % rozhodně souhlasí a 25 % spíše souhlasí). Naopak s tvrzením nesouhlasilo 34 % respondentů (24 % spíše nesouhlasí a 10 % rozhodně nesouhlasí).

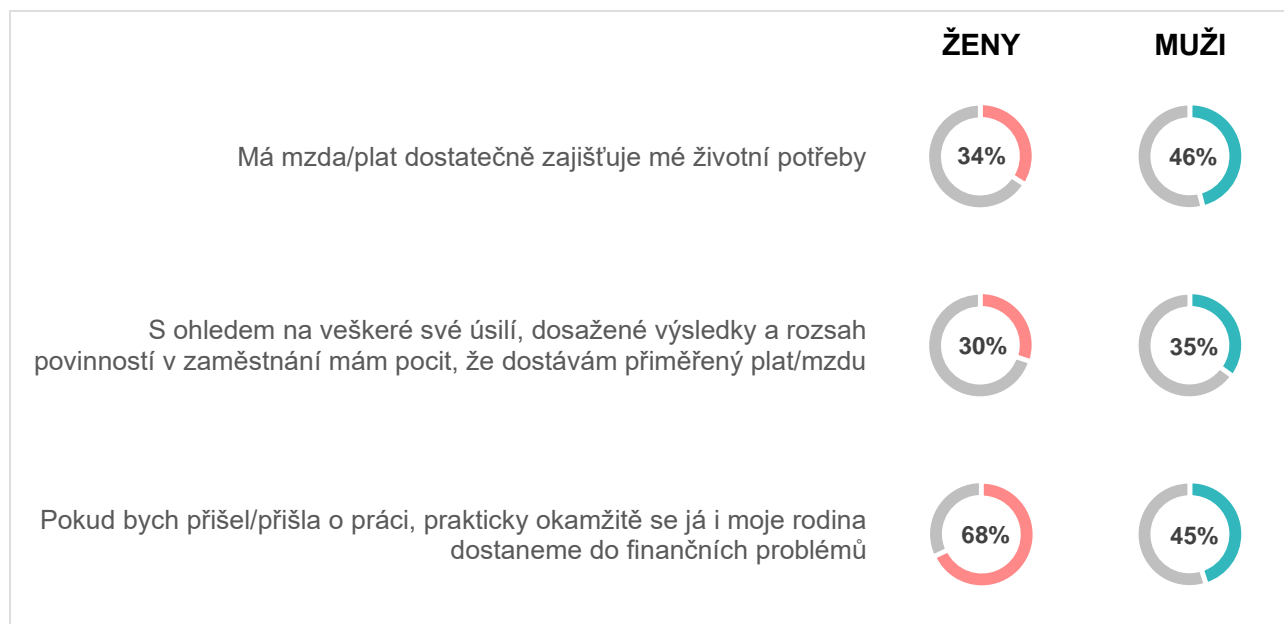
OBRÁZEK 4: TVRZENÍ O PŘÍJMU



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Ženy méně často než muži souhlasí s tvrzením, že by jejich mzda či plat dostatečně zajišťoval životní potřeby (viz Obrázek 5). Rovněž méně často než muži souhlasí s tím, že dostávají přiměřený plat či mzdu s ohledem na veškeré své úsilí, dosažené výsledky a rozsah pracovních povinností. Mnohem větší podíl žen než mužů také souhlasí s tím, že pokud by přišly o práci, prakticky okamžitě by se dostaly do finančních problémů.

OBRÁZEK 5: SOUHLAS S TVRZENÍM O PŘÍJMU PODLE POHLAVÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

3 SLUŠNÁ PRACOVNÍ DOBA

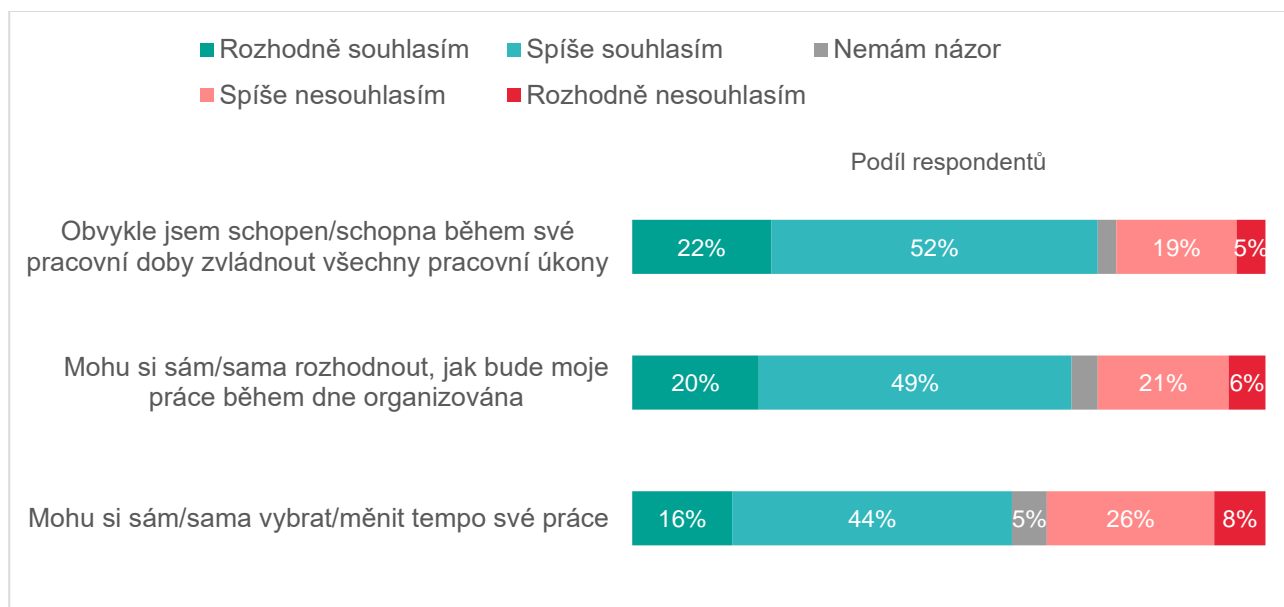
Délka pracovní doby je dalším důležitým zkoumaným aspektem důstojné práce. Odpovědi na otázky týkající se slušné pracovní doby poskytuje Obrázek 6.

S tvrzením, že jsou respondenti schopni během své pracovní doby zvládnout všechny pracovní úkony souhlasí 74 % respondentů (22 % rozhodně souhlasí a 52 % spíše souhlasí). Nesouhlasné stanovisko uvádí 24 % respondentů (19 % spíše nesouhlasí a 5 % rozhodně nesouhlasí).

O organizaci své práce během dne může rozhodovat 69 % respondentů (20 % rozhodně souhlasí a 49 % spíše souhlasí). Naopak nesouhlas vyjádřilo 27 % respondentů (spíše nesouhlasí 21 % respondentů a rozhodně nesouhlasí 6 % respondentů).

Měnit nebo vybrat tempo své práce si může 60 % respondentů (16 % rozhodně souhlasí a 44 % spíše souhlasí). S tvrzením nesouhlasí 34 % respondentů (26 % spíše nesouhlasí a 8 % rozhodně nesouhlasí).

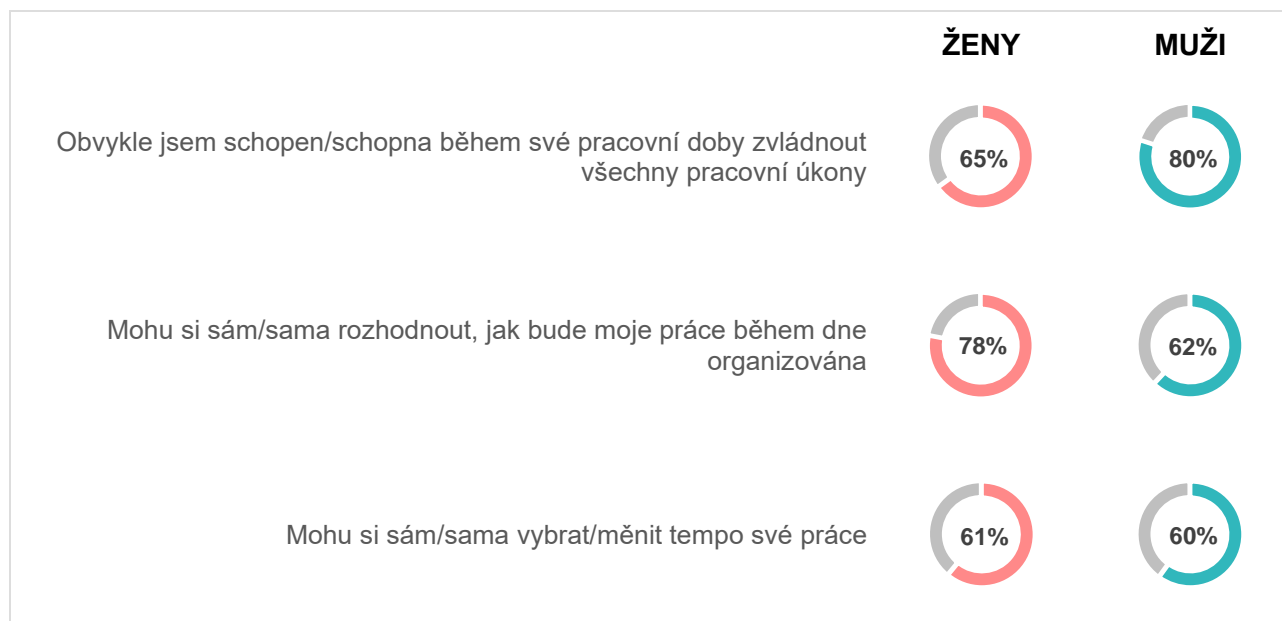
OBRÁZEK 6: TVRZENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Obrázek 7 ukazuje rozdílnost odpovědí podle pohlaví. Muži častěji označovali, že jsou schopni během své pracovní doby zvládnout všechny pracovní úkony. Vyšší podíl žen než mužů si může rozhodnout, jak bude jejich práce organizována během dne. Téměř stejný podíl mužů i žen si může vybrat nebo měnit tempo své práce.

OBRÁZEK 7: SOUHLAS S TRVZENÍM O PRACOVNÍ DOBĚ PODLE POHLAVÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

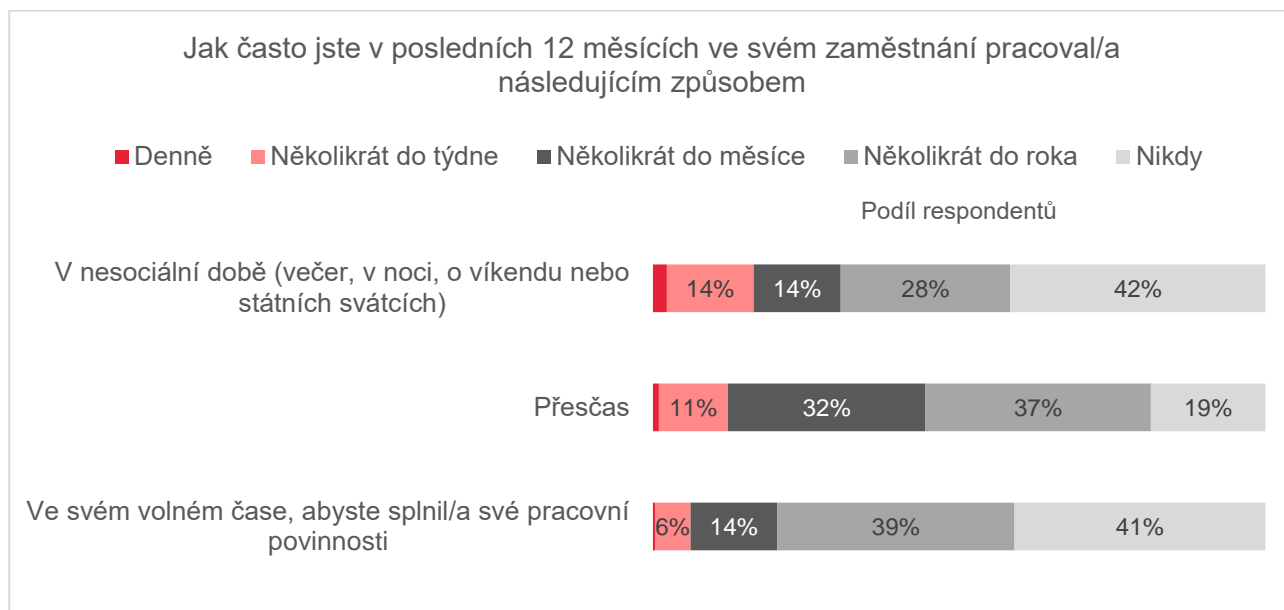
Další otázka se věnovala práci v nesociální době, ve volném čase, či práci přesčas (Obrázek 8). V nesociální době (tj. večer, v noci, o víkendu nebo státních svátcích) pracuje denně nebo několikrát do týdne 16 % respondentů, několikrát do měsíce 14 % respondentů a několikrát do roka 28 % respondentů. Naproti tomu nikdy takto nepracuje 41 % respondentů.

Přesčas denně nebo několikrát do týdne pracuje 12 % respondentů (1 % denně a 11 % několikrát do týdne), několikrát do měsíce 32 % respondentů a několikrát do roka 37 % respondentů. Nikdy přesčas nepracuje 19 % respondentů.

Ve svém volném čase pracuje denně nebo několikrát do týdne zhruba 6 % respondentů. Několikrát do měsíce 14 % respondentů a několikrát do roka 39 % respondentů. Tato problematika se netýká 41 % respondentů, kteří ve svém volném čase nepracují nikdy.

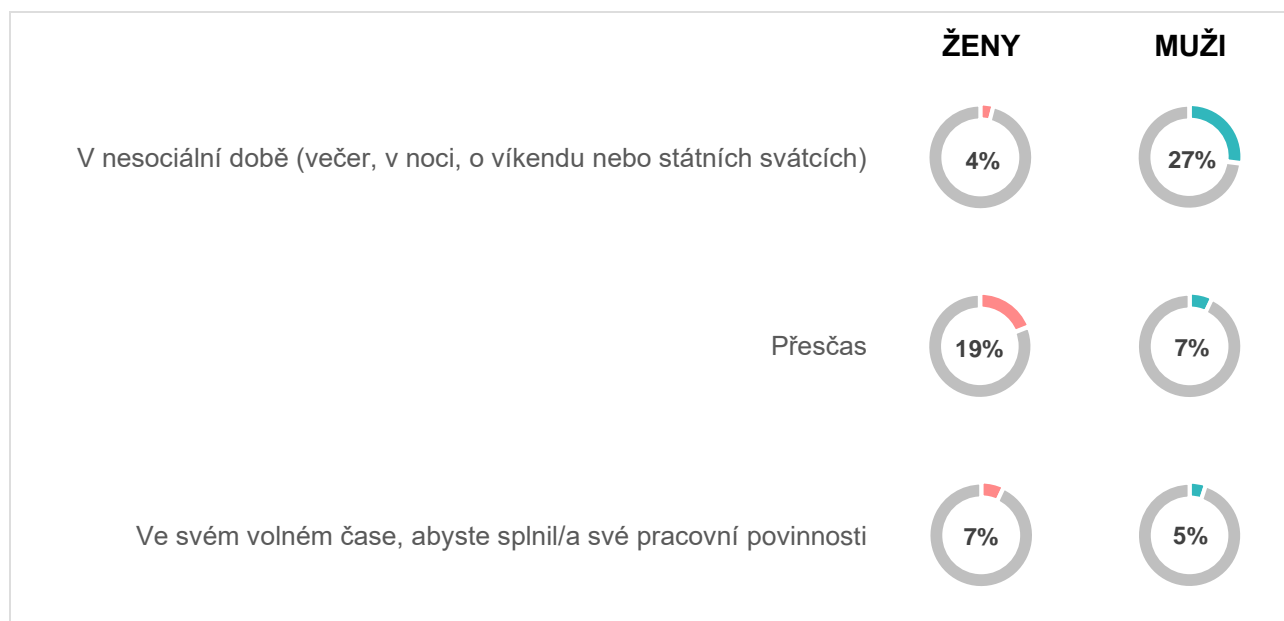
Obrázek 9 shrnuje souhlas s tvrzeními podle odpovědí mužů a žen. V nesociální době (večer, v noci, o víkendu nebo státních svátcích) mnohem častěji pracují muži než ženy (4 % žen a 27 % mužů). Práci přesčas ale častěji označily ženy než muži (19 % žen a 7 % mužů). Práci ve volném čase vykonávají téměř shodně muži i ženy (7 % žen a 5 % mužů).

OBRÁZEK 8: PRÁCE V NESTANDARDNÍ DOBĚ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

OBRÁZEK 9: PRÁCE V NESTANDARDNÍ DOBĚ DENNĚ NEBO NĚKOLIKRÁT DO TÝDNE PODLE POHLAVÍ

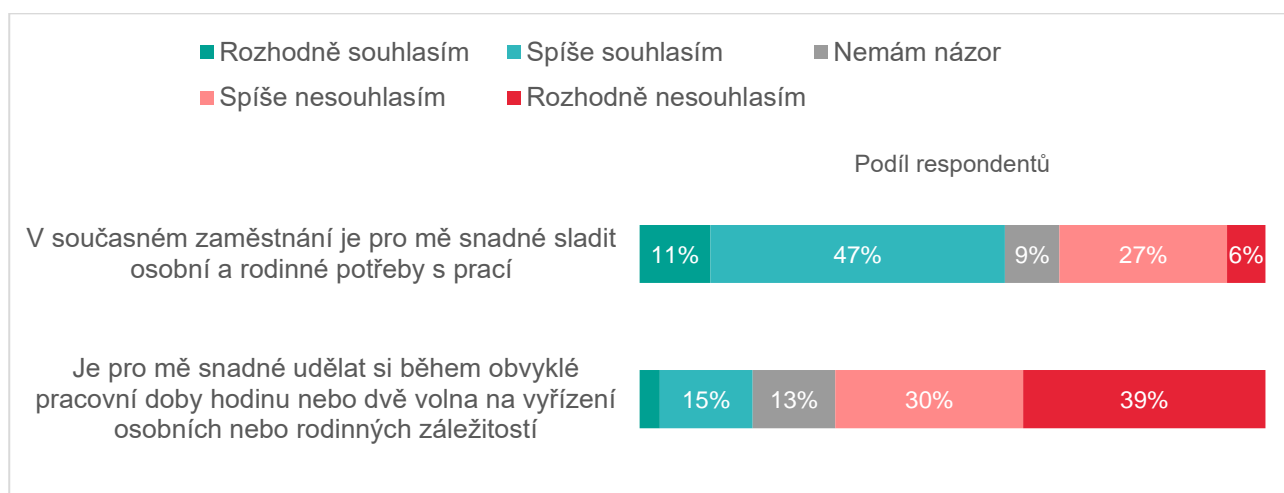


Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

4 MOŽNOSTI SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Rovnováha mezi pracovním a rodinným životem napomáhá ke spokojenosti zaměstnanců. V rámci dotazníkového šetření proto byli respondenti podrobeni otázkám týkajícím se sladění práce a rodiny. Obrázek 10 zachycuje tyto odpovědi. 58 % respondentů uvedlo, že je pro ně snadné sladit osobní a rodinné potřeby s prací (11 % respondentů rozhodně souhlasí a 47 % spíše souhlasí). Nesouhlasí pak zhruba třetina respondentů (27 % spíše nesouhlasí a 6 % rozhodně nesouhlasí). Udělat si během obvyklé pracovní doby hodinu nebo dvě volna na vyřízení osobních nebo rodinných záležitostí je snadné pouze pro 18 % respondentů (3 % rozhodně souhlasí a 15 % spíše souhlasí). Naopak s tvrzením spíše nesouhlasí 30 % respondentů a rozhodně nesouhlasí 39 % respondentů.

OBRÁZEK 10: TVRZENÍ O MOŽNOSTECH SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA



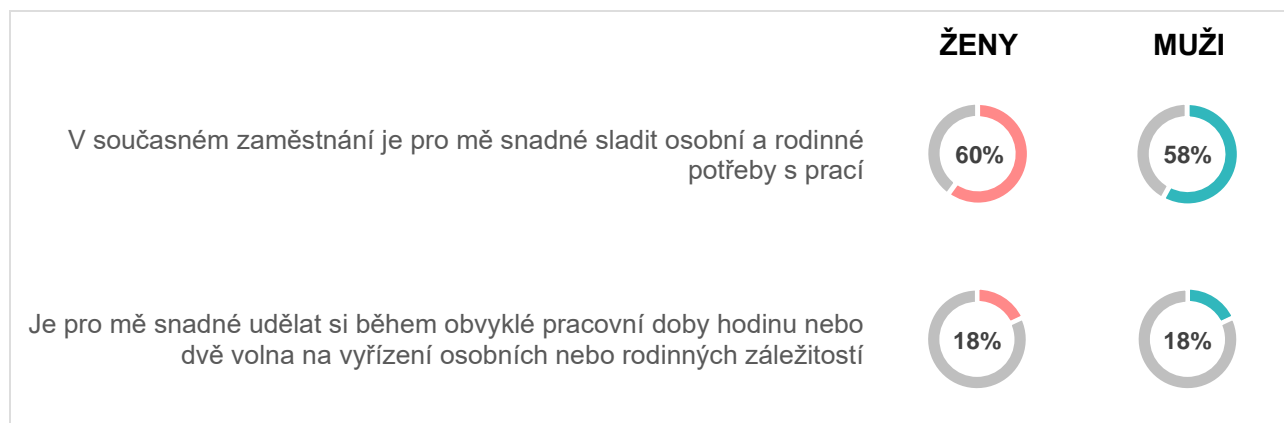
Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Obrázek 11 srovnává možnosti sladění pracovního a rodinného života u mužů a žen. Lze sledovat, že pro ženy je jen o něco málo častěji (o 2 procentní body) snadné sladit osobní a rodinné potřeby s prací. Udělat si během obvyklé pracovní doby hodinu nebo dvě volna na vyřízení osobních nebo rodinných záležitostí je snadné pro shodné procento mužů i žen.

Obrázek 12 ukazuje podíl respondentů podle toho, kolik času denně obvykle stráví cestou z domova do práce a zpět. Nejčastěji respondenti stráví dojížděním 30 minut až 1 hodinu (43 %) nebo méně než 30 minut (29 %). 1 až 2 hodiny stráví dojížděním 23 % respondentů a 5 % respondentů 2 až 3 hodiny.

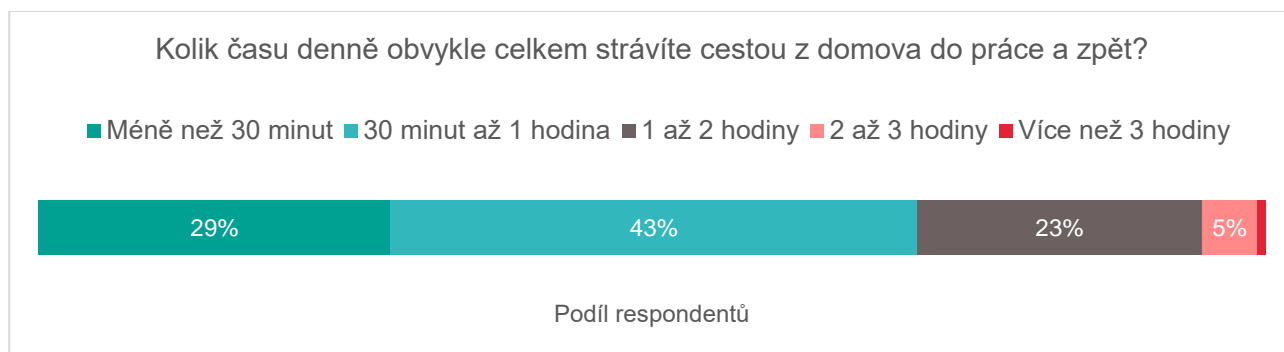
Rozdělení odpovědí podle pohlaví ukazuje Obrázek 13. Z výsledků vyplývá, že delší čas na cestě do práce a zpět o něco častěji stráví muži ve srovnání s ženami. Hodinu a více stráví na cestách 31 % mužů a 27 % žen.

OBRÁZEK 11: SOUHLAS S TVRZENÍM O MOŽNOSTECH SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA PODLE POHLAVÍ



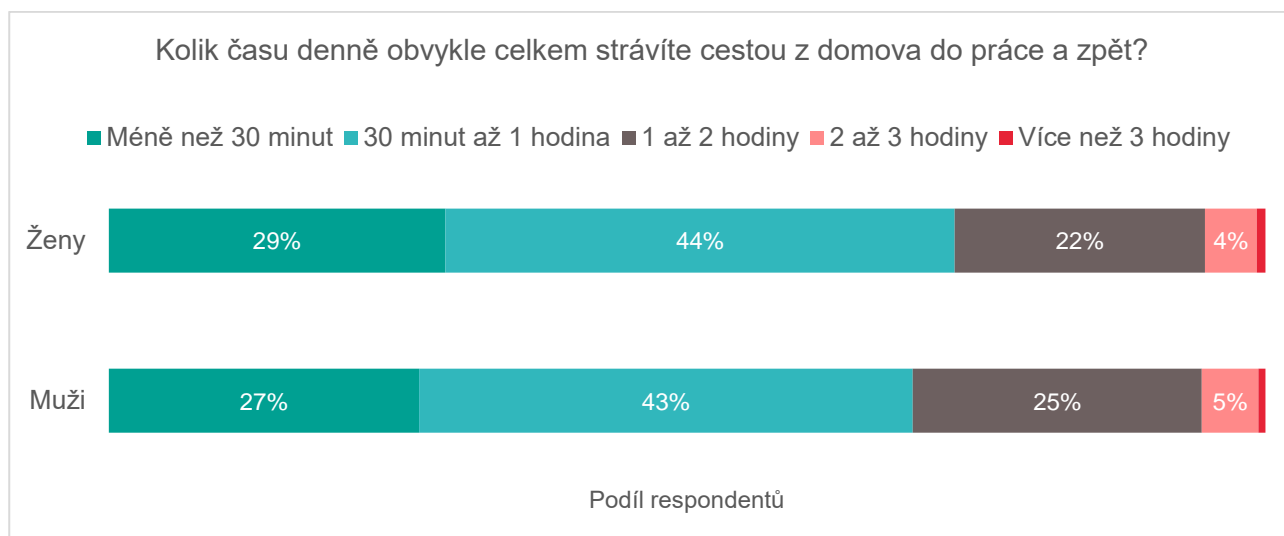
Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

OBRÁZEK 12: DÉLKA DOJÍŽDKY



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

OBRÁZEK 13: DÉLKA DOJÍŽDKY PODLE POHLAVÍ



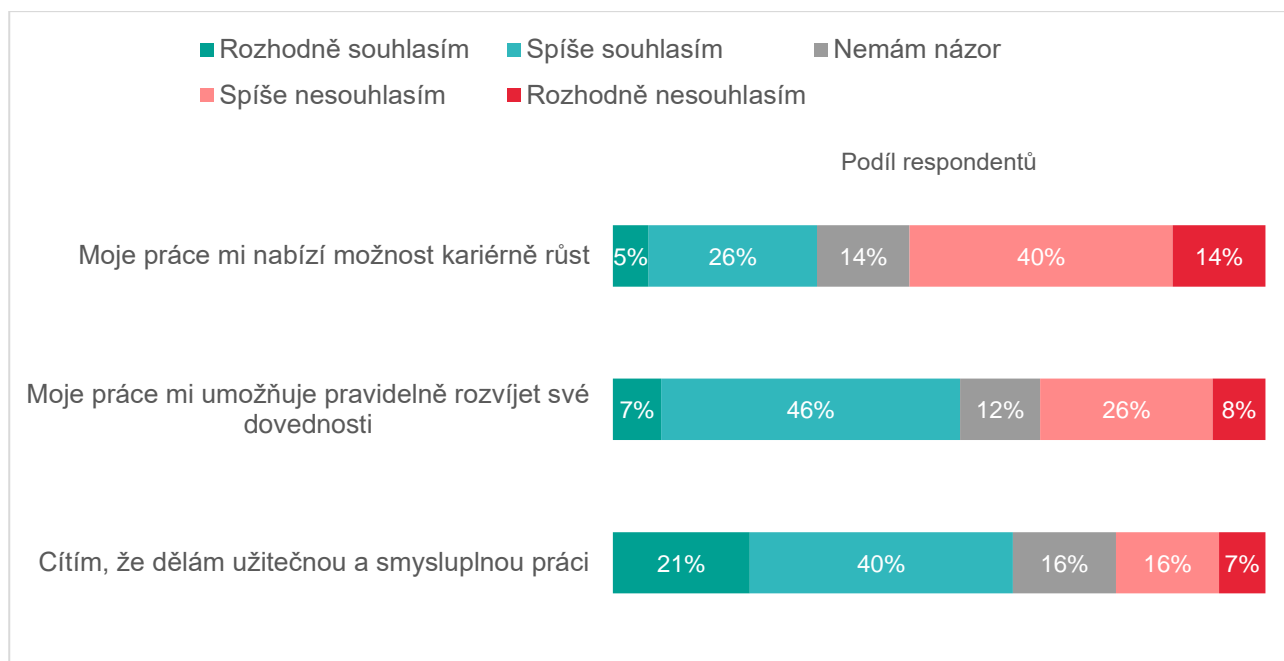
Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

5 PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI A PŘÍLEŽITOSTI PRO OSOBNÍ ROZVOJ

Pracovní příležitosti často souvisí s vývojem zaměstnanosti či nezaměstnanosti. V této oblasti byly v rámci dotazníkového šetření mezi zaměstnanci zjišťovány příležitosti pro osobní rozvoj či kariérní růst.

Výsledky odpovědí shrnuje Obrázek 14. Možnost kariérně růst má 31 % respondentů (5 % rozhodně souhlasí a 26 % spíše souhlasí). Tuto možnost naopak nemá 54 % respondentů (40 % spíše nesouhlasí a 14 % rozhodně nesouhlasí). Rozvíjet své dovednosti má možnost 53 % respondentů (7 % rozhodně souhlasí a 46 % spíše souhlasí). Dále 53 % respondentů uvedlo, že jim práce umožňuje pravidelně rozvíjet své dovednosti (7 % rozhodně souhlasí, 46 % spíše souhlasí). Tuto možnost nemá 34 % respondentů (26 % spíše nesouhlasí a 8 % rozhodně nesouhlasí). Pocit užitečnosti práce má 61 % respondentů (21 % rozhodně souhlasí a 40 % spíše souhlasí) naopak 23 % respondentů tento pocit nemá (16 % spíše nesouhlasí a 7 % rozhodně nesouhlasí).

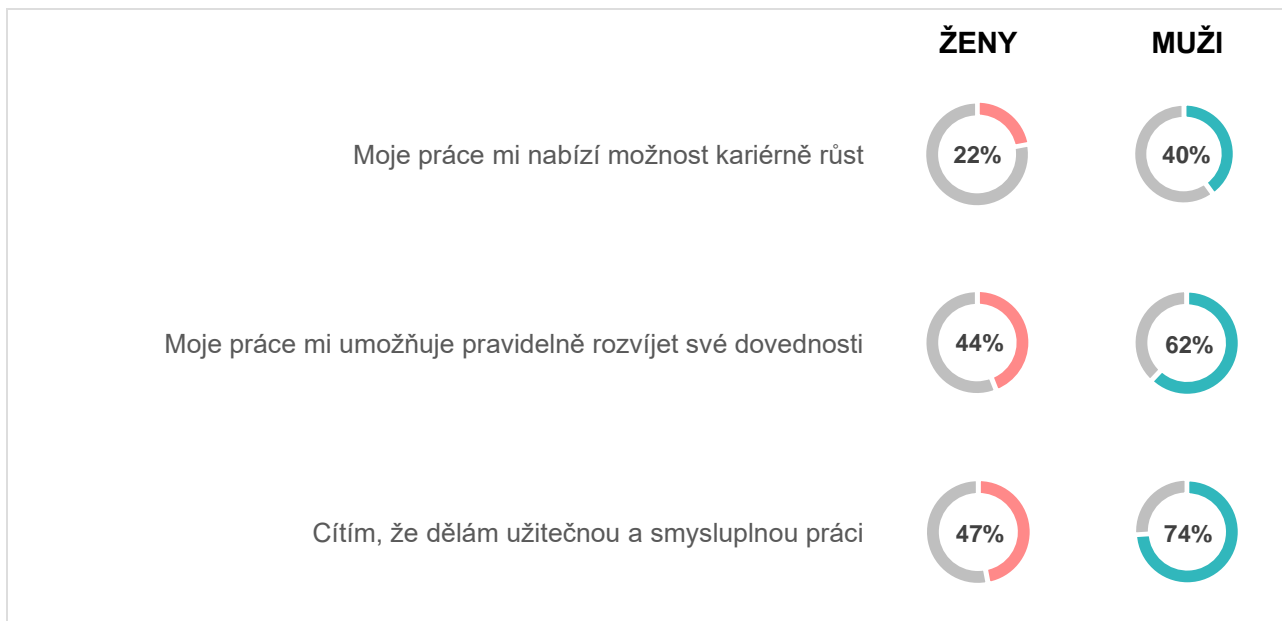
OBRÁZEK 14: TVRZENÍ O PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTECH A PŘÍLEŽITOSTECH PRO OSOBNÍ ROZVOJ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Vyjádření souhlasu s těmito tvrzeními v rozdělení podle pohlaví ukazuje Obrázek 15. Možnost kariérně růst mají častěji muži než ženy. S tímto tvrzením totiž souhlasí 40 % mužů ve srovnání s 22 % žen. Příležitost pravidelně rozvíjet své dovednosti mají častěji opět muži (62 % mužů ve srovnání s 44 % žen). Rozdíly mezi pohlavími jsou také ve vnímání užitečnosti a smysluplosti práce. Zatímco u mužů s tímto tvrzením souhlasí 74 % respondentů, u žen se jedná pouze o 47 % respondentek.

OBRÁZEK 15: SOUHLAS S TVRZENÍM O PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTECH A PŘÍLEŽITOSTECH PRO OSOBNÍ ROZVOJ PODLE POHLAVÍ

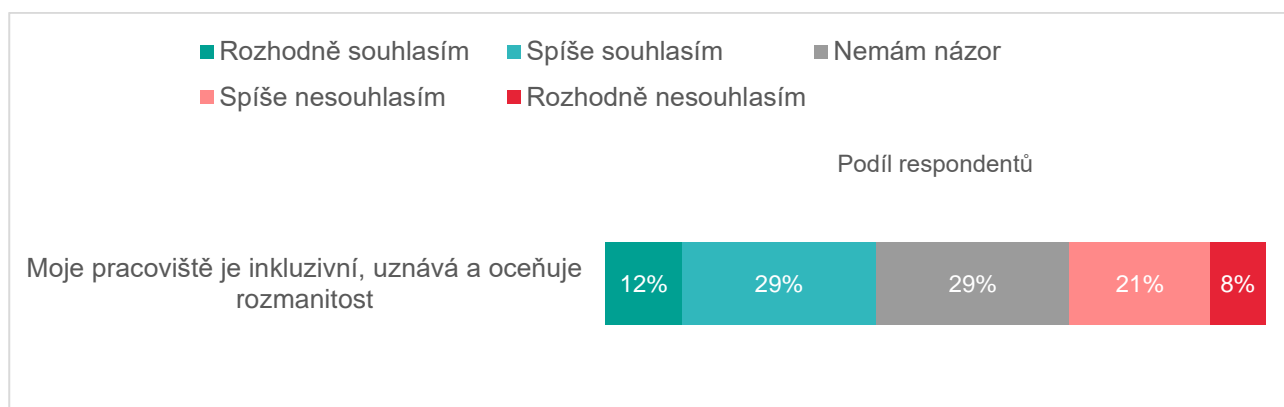


Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

6 GARANCE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Z pohledu rovných příležitostí respondenti vyjadřovali míru souhlasu s tvrzením, že jejich pracoviště je inkluzivní, je zde uznávána a oceňována rozmanitost (Obrázek 16). S tímto souhlasilo 41 % respondentů (rozhodně souhlasí 12 % respondentů a spíše souhlasí 29 % respondentů). Nesouhlasí pak 29 % respondentů (21 % spíše nesouhlasí a 8 % rozhodně nesouhlasí). Poměrně velké procento respondentů u této odpovědi uvedlo, že nemají názor (29 %).

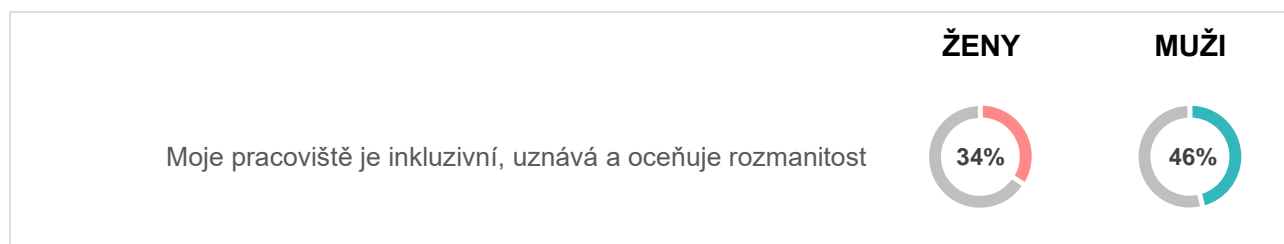
OBRÁZEK 16: TVRZENÍ O ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTECH



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Obrázek 17 rozděluje souhlas s tímto tvrzením podle odpovědí mužů a žen. Že je pracoviště inkluzivní, uznává se a oceňuje rozmanitost tvrdí 46 % mužů. Ženy s tímto tvrzením souhlasí méně často (34 % žen).

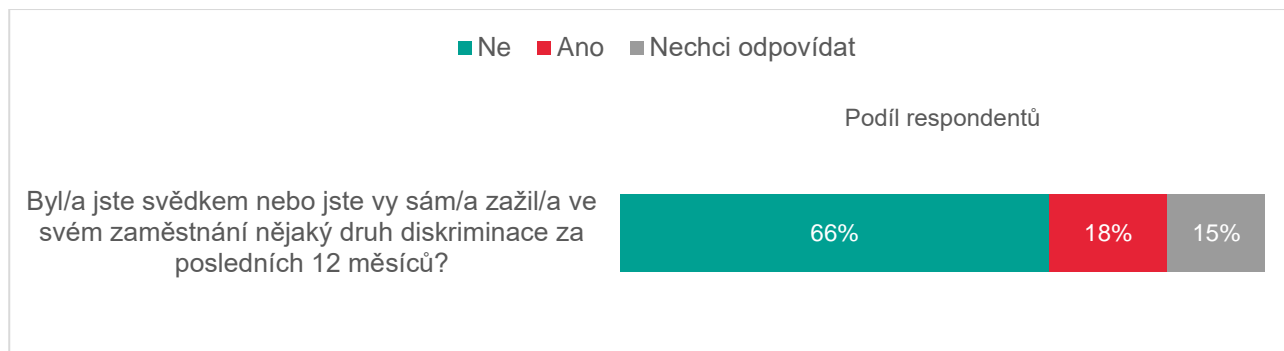
OBRÁZEK 17: SOUHLAS S TVRZENÍM O ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTECH PODLE POHLAVÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Respondenti byli rovněž dotazováni, zda byli svědkem nebo sami zažili ve svém zaměstnání nějaký druh diskriminace za posledních 12 měsíců (Obrázek 18). 66 % respondentů uvedlo, že ne, 18 % respondentů odpovědělo, že ano a 15 % respondentů odmítlo na tuto otázku odpovědět.

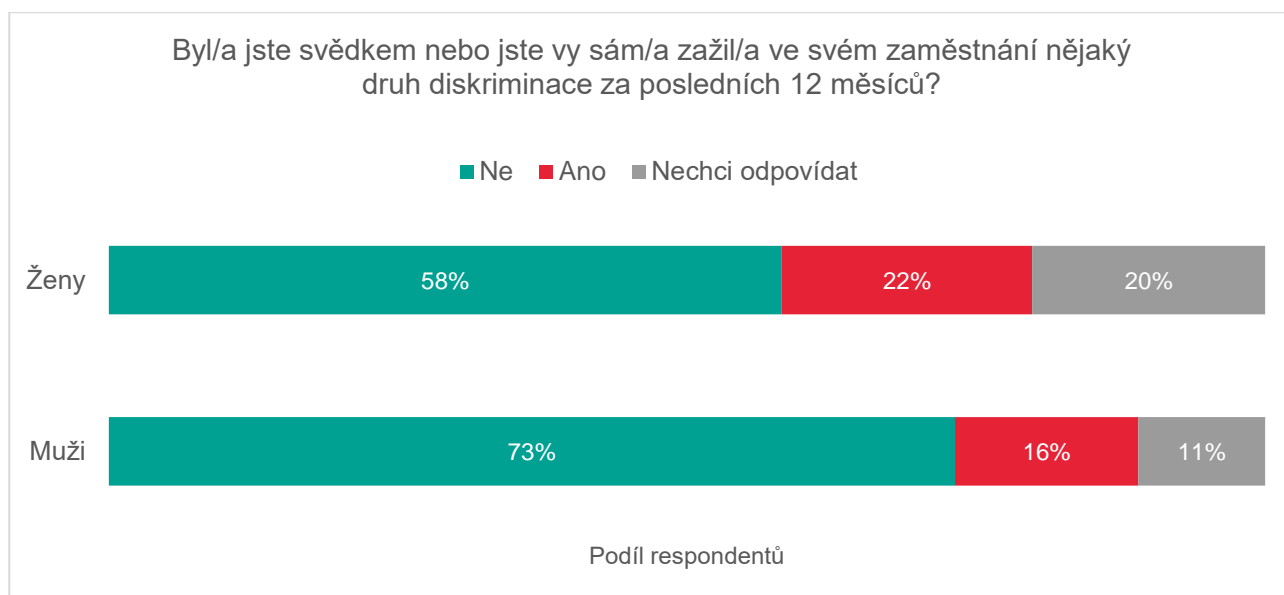
OBRÁZEK 18: TVRZENÍ O DISKRIMINACI



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Odpovědi podle pohlaví shrnuje Obrázek 19. Ženy byly častěji svědkem nebo samy zažily ve svém zaměstnání nějaký druh diskriminace (22 %). U mužů se jedná o něco nižší procento respondentů (16 %). Na tuto otázku odmítla odpovědět pětina žen, u mužů se jednalo o 11 % respondentů.

OBRÁZEK 19: TVRZENÍ O DISKRIMINACI PODLE POHLAVÍ



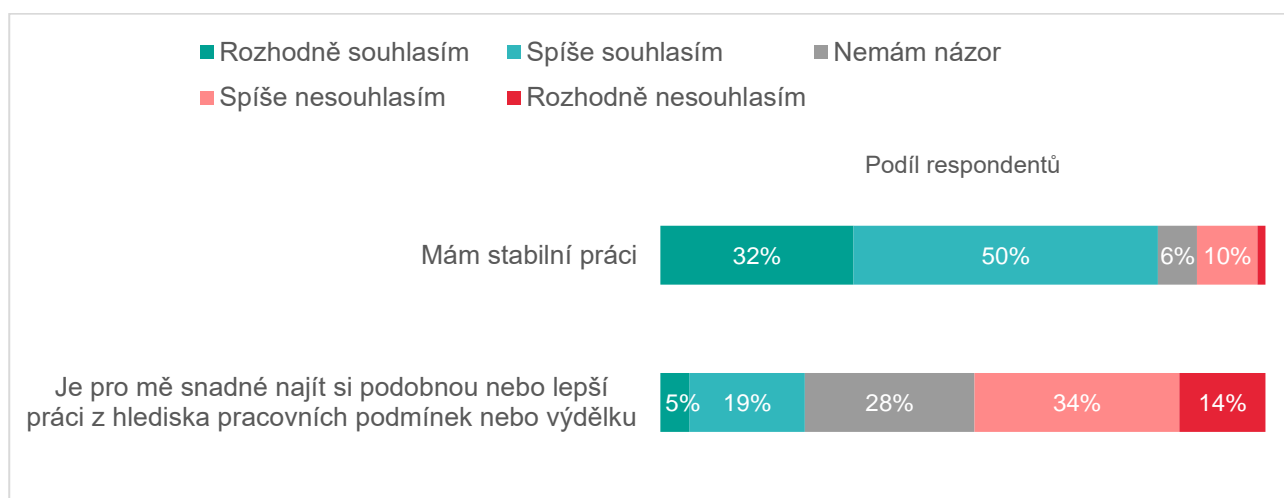
Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

7 JISTOTA ZAMĚŠTNÁNÍ A SOCIÁLNÍ OCHRANA

Obrázek 20 shrnuje odpovědi za oblast jistoty zaměstnání a sociální ochrany. Stabilní práci má až 82 % respondentů (32 % rozhodně souhlasí a 50 % spíše souhlasí). 11 % respondentů stabilní práci nemá (10 % spíše nesouhlasí a 1 % rozhodně nesouhlasí).

Najít si podobnou nebo lepší práci je snadné pro 24 % respondentů (5 % rozhodně souhlasí a 19 % spíše souhlasí). Podle 48 % respondentů by to pro ně snadné nebylo (34 % spíše nesouhlasí a 14 % rozhodně nesouhlasí). 28 % respondentů na tuto problematiku nemá názor.

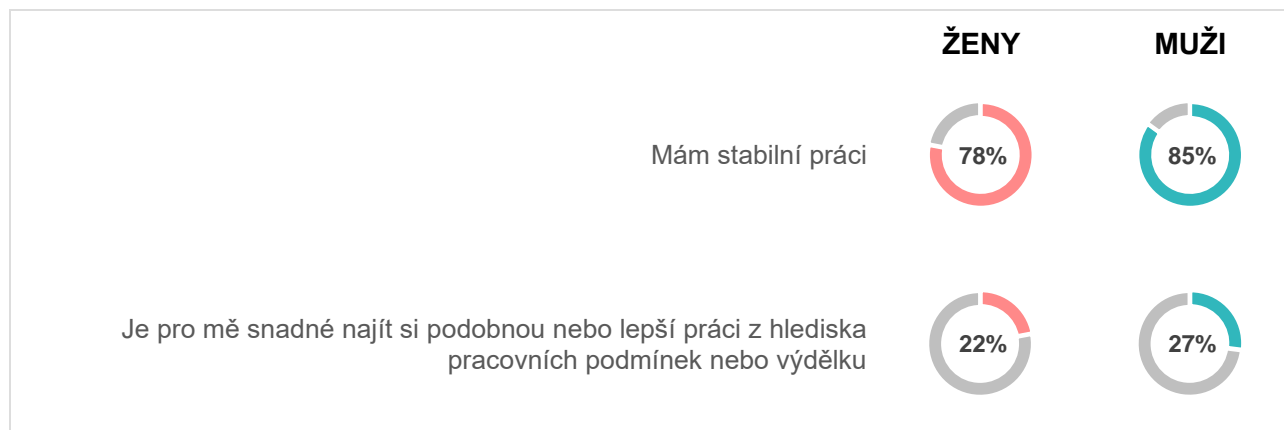
OBRÁZEK 20: TVRZENÍ O JISTOTĚ ZAMĚŠTNÁNÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Na Obrázku 21 lze sledovat souhlas s tímto tvrzením rozdělený podle odpovědí mužů a žen. Stabilní práci mají častěji muži ve srovnání s ženami (78 % žen a 85 % mužů) a je pro ně také častěji snazší si najít podobnou nebo lepší práci (souhlasí 27 % mužů ve srovnání s 22 % žen).

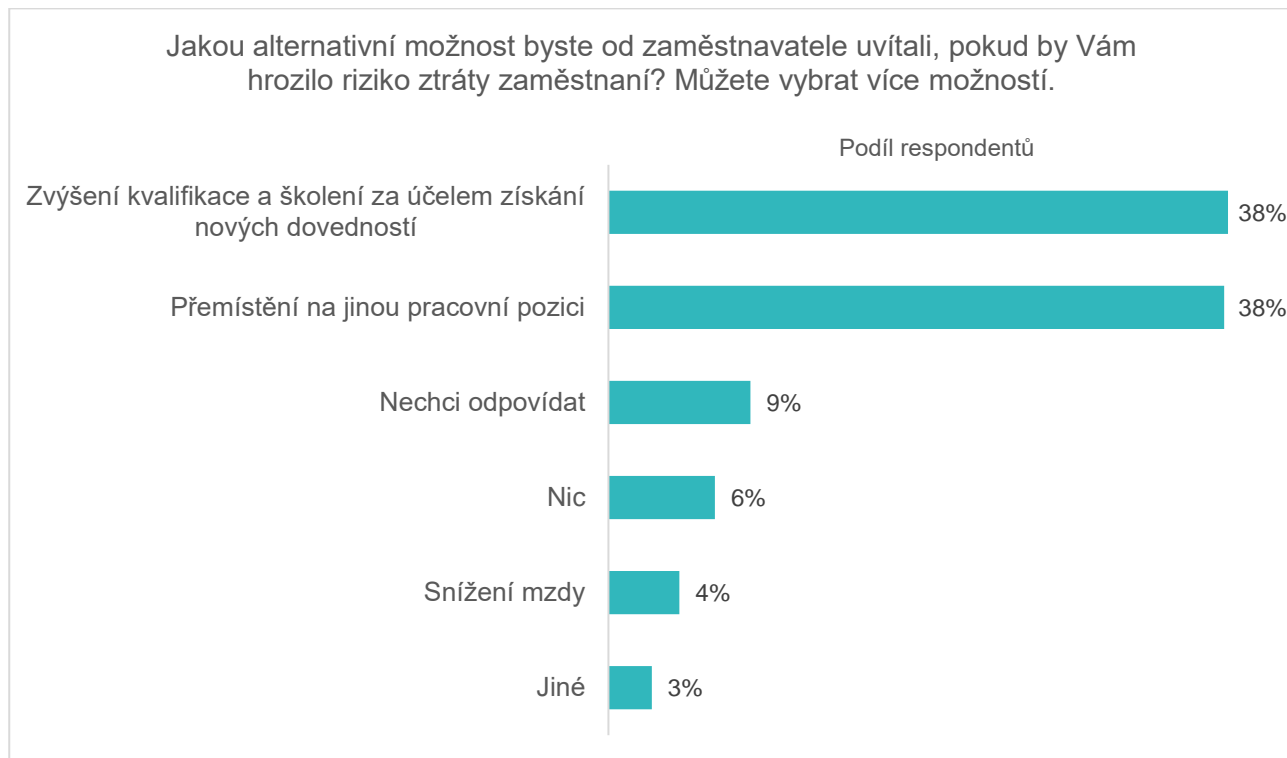
OBRÁZEK 21: SOUHLAS S TVRZENÍM O JISTOTĚ ZAMĚŠTNÁNÍ PODLE POHLAVÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Dále byli respondenti dotazováni, jakou alternativní možnost by uvítali, pokud by jim hrozilo riziko ztráty zaměstnání. Nejčastěji respondenti uvedli, že by ocenili zvýšení kvalifikace a školení za účelem získání nových dovedností anebo přemístění na jinou pracovní pozici (shodně 38 % respondentů). Mezi jiné možnosti respondenti uvedli nejčastěji propuštění s odstupným.

OBRÁZEK 22: KOMPENZACE RIZIKA ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ



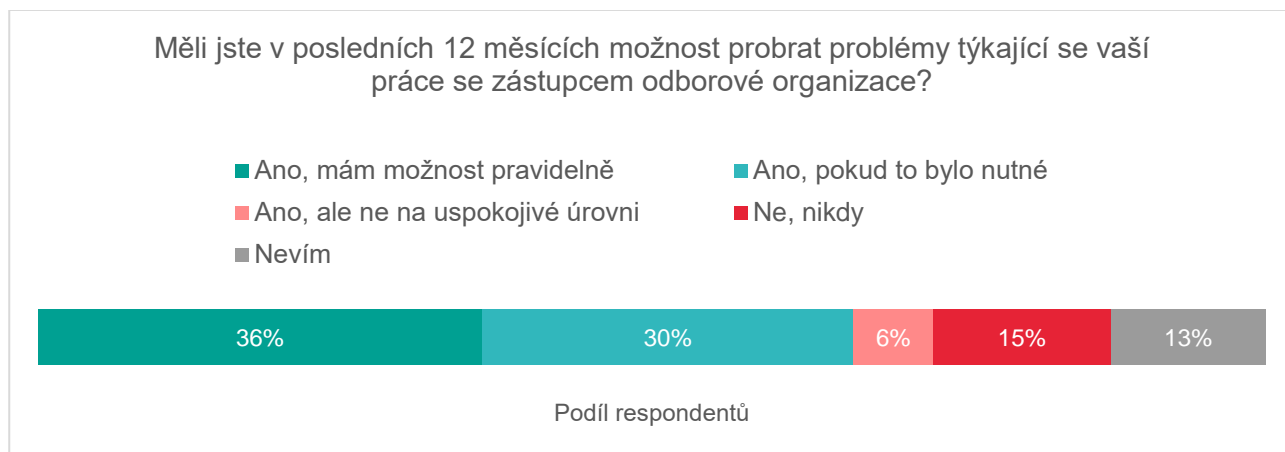
Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

8 SOCIÁLNÍ DIALOG

Sociální dialog sehrává důležitou roli při naplňování zásad důstojné práce. Proto byla část otázek v šetření věnována sociálnímu dialogu a jeho roli při dosahování cílů důstojné práce z pohledu zaměstnanců. Obrázek 23 ukazuje výsledky odpovědí na otázku, zda měli zaměstnanci možnost v posledních 12 měsících probrat problémy týkající se jejich práce se zástupcem odborové organizace. 36 % respondentů uvedlo, že tuto možnost má pravidelně. 30 % uvedlo, že tuto možnost měli, pokud to bylo nutné. 6 % uvedlo, že měli ale nikoliv na uspokojivé úrovni. Podle 15 % respondentů tuto možnost neměli nikdy a 13 % respondentů uvedlo, že neví.

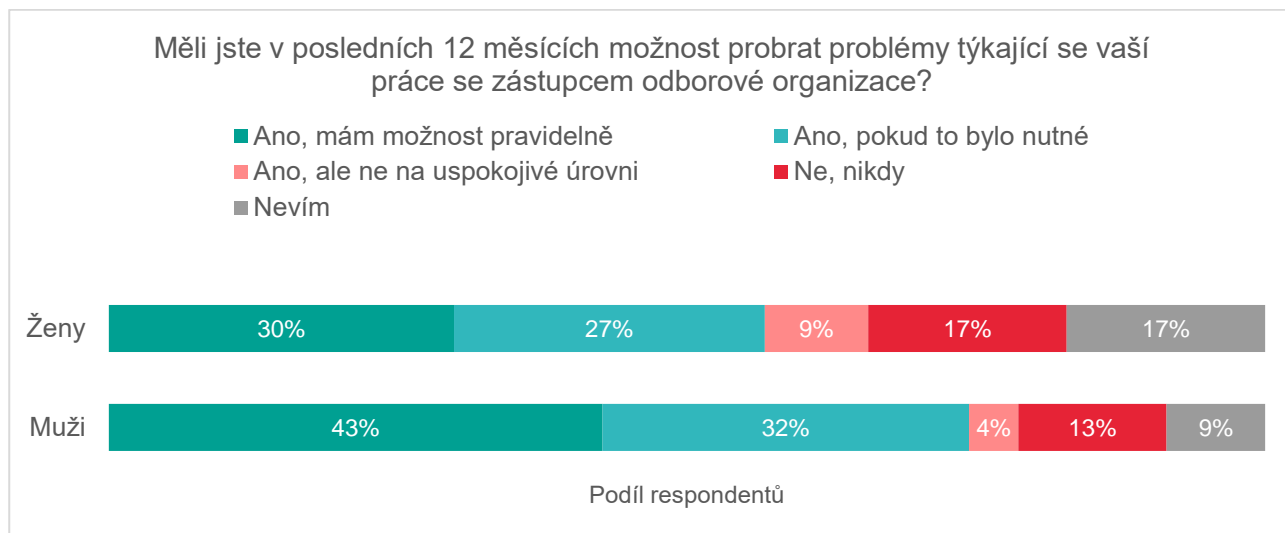
Srovnání odpovědí mužů a žen poskytuje Obrázek 24. Z odpovědí vyplývá, že možnost probrat problémy se zástupcem odborové organizace mají častěji muži na svých pracovních pozicích (43 % pravidelně a 32 % pokud je to nutné). U žen se jedná o 30 % pravidelně a 27 % pokud je to nutné. Nikdy tuto možnost nemá 13 % mužů a 17 % žen.

OBRÁZEK 23: MOŽNOSTI DISKUSE S ODBORY



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

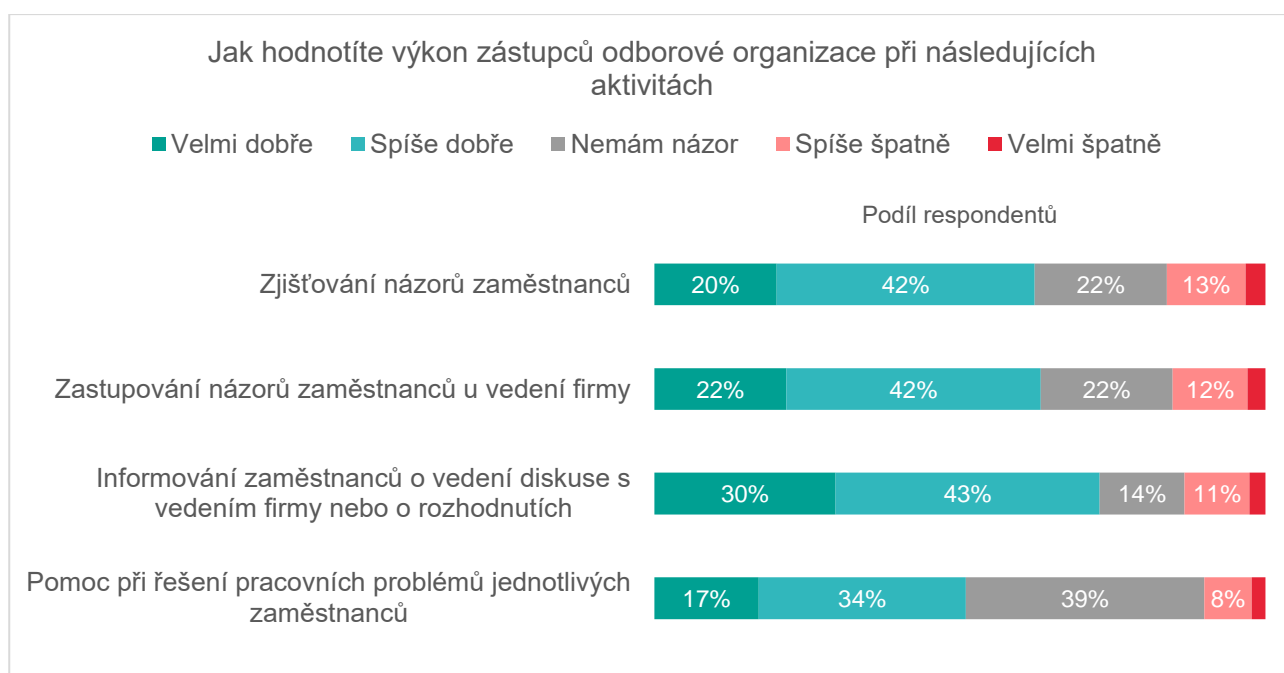
OBRÁZEK 24: MOŽNOSTI DISKUSE S ODBORY PODLE POHLAVÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Další otázka zjišťovala, jak zaměstnanci hodnotí výkon zástupců odborové organizace (Obrázek 25). Oblast zjišťování názorů zaměstnanců hodnotí většina zaměstnanců dobře (20 % velmi dobře a 42 % spíše dobře). Podobně hodnotí i oblast zastupování názorů zaměstnanců u vedení firmy (22 % velmi dobře a 42 % spíše dobře). Nejlépe hodnotili respondenti oblast informování zaměstnanců o vedení diskuse s managementem firmy nebo o rozhodnutích (30 % respondentů hodnotilo zástupce velmi dobře a 43 % spíše dobře). Pomoc při řešení pracovních problémů jednotlivých zaměstnanců hodnotí zhruba polovina respondentů dobře (17 % velmi dobře a 34 % spíše dobře). 39 % respondentů nemá názor a desetina respondentů hodnotí zástupce špatně (8 % spíše špatně a 2 % velmi špatně).

OBRÁZEK 25: HODNOCENÍ VÝKONU ZÁSTUPCŮ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Obrázek 26 ukazuje hodnocení výkonu zástupců odborových organizací podle pohlaví. Obecně jsou se všemi oblastmi více spokojeni muži než ženy. Spíše dobře nebo velmi dobře hodnotí oblast zjišťování názorů zaměstnanců 57 % žen a 69 % mužů. Zastupování názorů zaměstnanců u vedení firmy hodnotí kladně 59 % žen a 67 % mužů. Informování zaměstnanců o vedení diskuse s vedením firmy nebo o rozhodnutích hodnotí dobře 63 % žen a 82 % mužů. Pomoc při řešení pracovních problémů jednotlivých zaměstnanců hodnotí kladně 46 % žen a 56 % mužů.

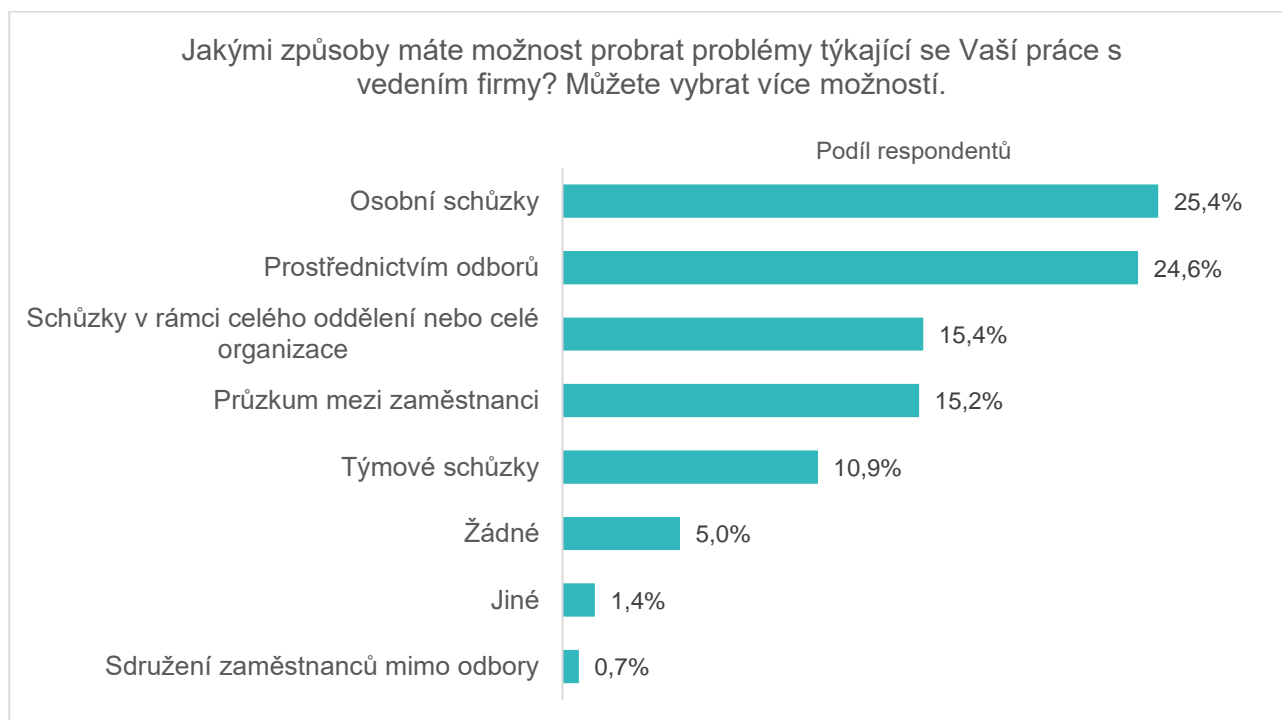
Dále byli respondenti dotazováni na to, jakými způsoby mají možnost probrat problémy týkající se jejich práce s vedením firmy (viz Obrázek 27). Nejčastěji respondenti označovali možnost osobní schůzky (25 %) a prostřednictvím odborů (také 25 %). Dále také prostřednictvím schůzek v rámci celého oddělení nebo celé organizace (15 %) a prostřednictvím průzkumu mezi zaměstnanci (také 15 %). Týmové schůzky označilo 11 % respondentů.

OBRÁZEK 26: VELMI DOBRÉ A SPÍŠE DOBRÉ HODNOCENÍ VÝKONU ZÁSTUPCŮ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ PODLE POHLAVÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

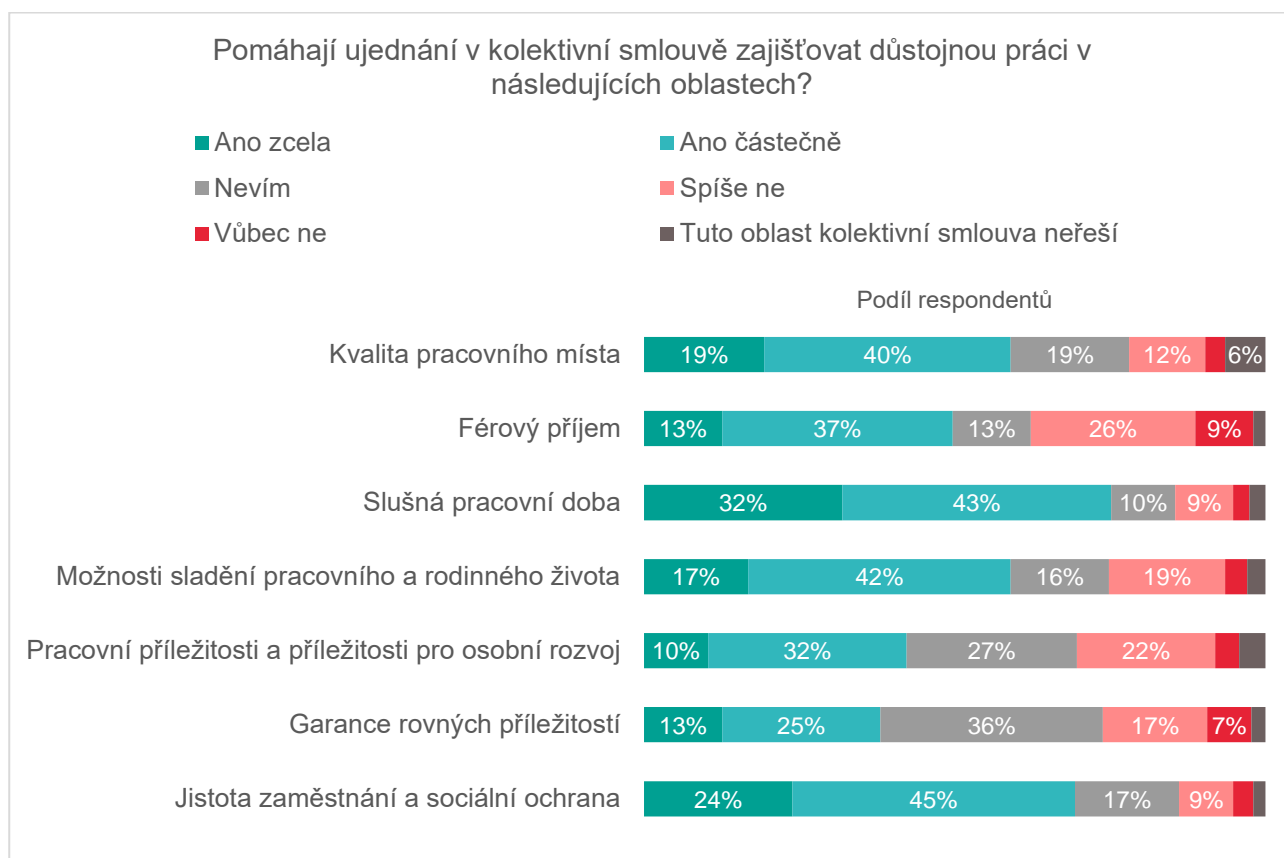
OBRÁZEK 27: ZPŮSOBY KOMUNIKACE S VEDENÍM FIRMY



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Obrázek 28 shrnuje výsledky týkající se kolektivního vyjednávání a spokojenosti respondentů s ujednáními v kolektivních smlouvách. Nejčastěji jsou respondenti spokojeni se slušnou pracovní dobou (zcela nebo částečně ujednání pomáhají až 75 % respondentům). Dále jsou také respondenti často spokojeni s oblastí jistoty zaměstnání a sociální ochrany (69 % respondentů uvádí, že ujednání jim pomáhají zcela nebo částečně). Naopak nejvyšší podíl respondentů, kterým ujednání v kolektivní smlouvě nepomáhají zajišťovat důstojnou práci je u oblasti férovosti příjmu (26 % spíše ne a 9 % vůbec ne) a také u oblastí pracovní příležitosti a příležitosti pro osobní rozvoj (spíše ne 22 % a vůbec ne 4 %) a garance rovných příležitostí (17 % spíše ne a 7 % vůbec ne).

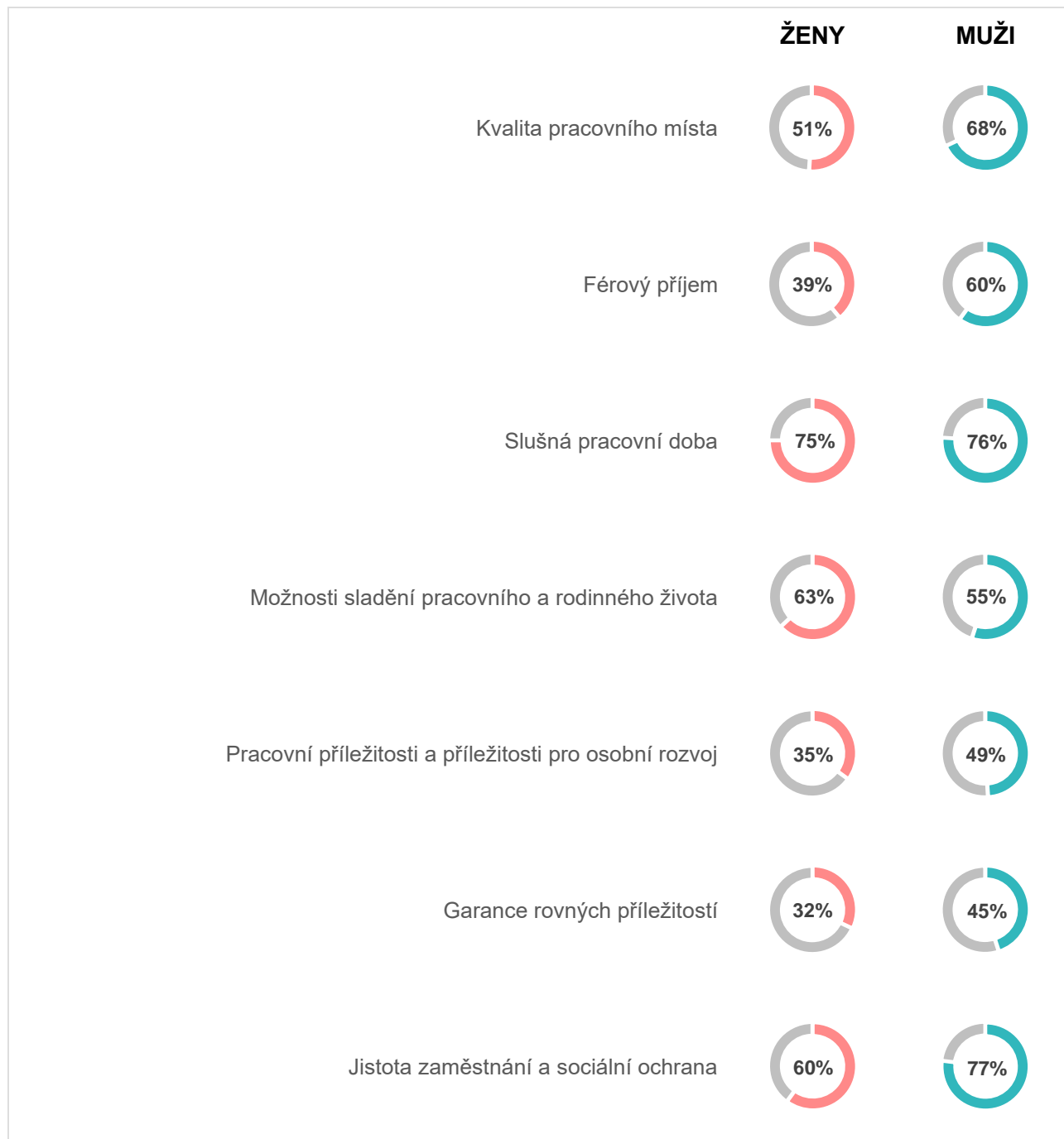
OBRÁZEK 28: UJEDNÁNÍ V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH PRO ZAJIŠTĚNÍ DŮSTOJNÉ PRÁCE



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

Souhlas s tvrzením, že ujednání zcela nebo částečně pomáhají zajišťovat důstojnou práci ve sledovaných oblastech podle pohlaví ukazuje Obrázek 29. Opět jsou obecně spokojenější muži ve srovnání s ženami. Pouze v oblasti možnosti sladění pracovního a rodinného života je spokojen vyšší podíl žen ve srovnání s podílem mužů (63 % žen vs 55 % mužů). S ujednáními v kolektivních smlouvách v oblasti kvality pracovního místa je spokojeno 51 % žen a 68 % mužů. S ujednáními týkajícími se příjmů je spokojeno pouze 39 % žen ve srovnání s 60 % mužů. S ujednáními týkajícími se pracovní doby je spokojen téměř shodný podíl mužů a žen (75 % žen a 76 % mužů). S oblastí pracovních příležitostí a příležitostí pro osobní rozvoj je spokojeno 35 % žen a 49 % mužů. Řešení rovných příležitostí v rámci kolektivních smluv hodnotí dobře 32 % žen a 45 % mužů. Co se týče jistoty zaměstnání a sociální ochrany, ujednání v kolektivních smlouvách hodnotí pozitivně 60 % žen a 77 % mužů.

OBRÁZEK 29: UJEDNÁNÍ V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ ZCELA NEBO ČÁSTEČNĚ POMÁHAJÍ ZAJIŠŤOVAT DŮSTOJNOU PRÁCI VE VYJMENOVANÝCH OBLASTECH PODLE POHLAVÍ



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

ZÁVĚR

Tato zpráva vyhodnocuje výsledky speciálního jednorázového šetření provedeného v rámci projektu ASO 2023 mezi zaměstnanci – členy Asociace samostatných odborů ČR. Cílem šetření bylo podchytit všechny aspekty důstojné práce a vyhodnotit jejich naplňování z pohledu zaměstnanců ČR. V tomto závěru jsou shrnuty nejdůležitější poznatky získané díky šetření v rámci jednotlivých aspektů důstojné práce.

KVALITA PRACOVNÍHO MÍSTA

Poměrně velká část respondentů potvrdila významný vliv práce a pracovního prostředí na jejich zdraví. Konkrétně s tvrzením, že bezpečnost a zdraví při práci respondentů jsou ohroženy souhlasilo 40 % účastníků průzkumu. Že je práce příliš náročná a stresující uvedlo až 66 % respondentů. Negativní vliv práce na fyzické zdraví označila téměř polovina respondentů (48 %). Negativní vliv práce na duševní zdraví vnímá více než polovina respondentů (55 %).

Naopak s podmínkami týkajícími se pracovního místa a pracovního prostoru byli respondenti většinou spokojeni. Více než polovina jich označila, že mají dostatečné vybavení (65 %) a vhodný pracovní prostor má až 80 % respondentů. Respondentům je také ve velké většině jasné, co se od nich v práci očekává (87 %), kolegové jsou jim nápomocní (87 %) a vedoucí s nimi jedná důstojně a s respektem (82 %). Zdravá a pozitivní je však firemní kultura pouze podle 43 % respondentů.

Odpovědi na tuto oblast ve srovnání podle pohlaví se nejvíce liší při hodnocení stresu a vlivu na duševní zdraví. Ženy jsou v tomto ohledu více ohroženy. S tvrzením, že je jejich práce náročná a stresující souhlasilo 72 % žen (ve srovnání s 60 % muži) a s tvrzením, že jejich práce má negativní vliv na duševní zdraví souhlasilo 65 % žen ve srovnání s 48 % mužů. Další významný rozdíl v odpovědi mužů a žen lze sledovat u tvrzení, že respondenti mohou ovlivňovat rozhodnutí, která jsou důležitá pro jejich práci. S tímto tvrzením souhlasí pouze 31 % žen ve srovnání s 60 % mužů.

FÉROVÝ PŘÍJEM

Jako nejproblematictější se jeví oblast férovosti příjmů. Mzda či plat dostatečně zajišťuje životní potřeby pouze v 40 % případů. Rovněž se jedná o menší podíl spokojených žen než mužů (34 % žen ve srovnání s 46 % mužů). S férovostí výdělku s přihlédnutím na vynaložené úsilí a rozsah povinností je spokojeno pouze 32 % respondentů. Do finančních problémů by se po ztrátě zaměstnání téměř okamžitě dostala více než polovina respondentů (56 %). Opět se jedná o vyšší podíl takových respondentů u žen než u mužů (68 % žen a 45 % mužů). Z pohledu aspektu férového příjmu jsou proto dle výsledků průzkumu ohroženější ženy než muži.

SLUŠNÁ PRACOVNÍ DOBA

Dalším důležitým aspektem důstojné práce je délka pracovní doby. Zhruba čtvrtina respondentů má v zaměstnání tolik povinností, že nejsou schopni během své pracovní doby zvládnout všechny pracovní úkony. V nesociální době (večer, v noci, o víkendu nebo státních svátcích) pracuje denně nebo několikrát do týdne 16 % respondentů. Přesčas pracuje denně nebo několikrát do týdne 12 % respondentů a ve volném čase, aby splnili své pracovní povinnosti pracuje denně nebo několikrát do týdne 6 % respondentů.

MOŽNOSTI SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Zhruba třetina respondentů nesouhlasila s tvrzením, že by pro ně bylo snadné sladit osobní a rodinné potřeby s prací. Mnohem vyšší podíl respondentů nesouhlasil s tvrzením, že by pro ně v současném zaměstnání bylo snadné udělat si během obvyklé pracovní doby hodinu nebo dvě volna na vyřízení osobních nebo rodinných záležitostí (69 %). Odpovědi podle pohlaví se téměř nelišily. Další oblast týkající se sladění pracovního a rodinného života je čas strávený dojížděním do práce. Účastníci šetření nejčastěji uváděli, že cesta z domova do práce a zpět jim zabere 30 minut až 1 hodinu denně (43 %). Hodinu a více stráví denně dojížděním do práce 29 % respondentů.

PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI A PŘÍLEŽITOSTI PRO OSOBNÍ ROZVOJ

Možnost kariérně růst nemá 54 % respondentů. Dále 34 % respondentů uvedlo, že jim práce neumožňuje pravidelně rozvíjet své dovednosti. Pocit užitečnosti práce má 61 % respondentů, naopak 23 % respondentů tento pocit nemá. Možnost kariérně růst mají častěji muži než ženy. S tímto tvrzením totiž souhlasilo 40 % mužů ve srovnání s 22 % žen. Rozdíly mezi pohlavími jsou také ve vnímání užitečnosti a smysluplnosti práce. Zatímco u mužů s tímto tvrzením souhlasí 74 % respondentů, u žen se jedná pouze o 47 % respondentek.

GARANCE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

V rámci oblasti garance rovných příležitostí byli respondenti obecně dotazováni na souhlas s tvrzením, že jejich pracoviště je inkluzivní, uznává a oceňuje rozmanitost. S tímto souhlasilo 41 % respondentů. Nesouhlasný názor vyjádřilo 29 % respondentů. Poměrně velké procento respondentů u této odpovědi uvedlo, že nemají názor (29 %). Že je pracoviště inkluzivní, uznává a oceňuje rozmanitost tvrdilo 46 % mužů. Ženy s tímto tvrzením souhlasily méně často (34 % žen).

Další otázka se věnovala zjišťování, zda respondenti byli svědky nebo sami zažili ve svém zaměstnání nějaký druh diskriminace za posledních 12 měsíců. 66 % respondentů uvedlo, že ne. 18 % respondentů odpovědělo, že ano a 15 % respondentů odmítlo na tuto otázku odpovědět. Souhlas s tímto tvrzením se také objevoval o něco častěji u žen než u mužů (22 % žen ve srovnání s 16 % mužů). Na tuto otázku rovněž odmítla odpovědět pětina žen ve srovnání s 11 % mužů.

JISTOTA ZAMĚSTNÁNÍ A SOCIÁLNÍ OCHRANA

Stabilní práci má dle výsledků šetření až 82 % respondentů. 11 % respondentů stabilní práci nemá. Najít si podobnou nebo lepší práci je snadné pro 24 % respondentů. Snadné by to naopak nebylo pro 48 % respondentů. Stabilní práci mají častěji muži ve srovnání s ženami (78 % žen a 85 % mužů).

Dále byly respondenti dotazováni, jakou alternativní možnost by uvítali, pokud by jim hrozilo riziko ztráty zaměstnání. Nejčastěji respondenti uvedli, že by ocenili zvýšení kvalifikace a školení za účelem získání nových dovedností anebo přemístění na jinou pracovní pozici (shodně 38 % respondentů).

SOCIÁLNÍ DIALOG

V rámci průzkumu bylo také zjišťováno, zda měli zaměstnanci možnost v posledních 12 měsících probrat problémy týkající se jejich práce se zástupcem odborové organizace. 36 % respondentů uvedlo, že tuto možnost mají pravidelně. 30 % uvedlo že tuto možnost měli, pokud to bylo nutné.

6 % uvedlo, že měli ale ne na uspokojivé úrovni. Podle 15 % respondentů tuto možnost neměli nikdy a 13 % respondentů uvedlo, že neví.

Další otázka zjišťovala hodnocení výkonu zástupců odborové organizace v různých oblastech. Oblast zjišťování názorů zaměstnanců hodnotila většina zaměstnanců dobře (spíše dobře a velmi dobře 62 % respondentů). Podobně hodnotili i oblast zastupování názorů zaměstnanců u vedení firmy (spíše dobře a velmi dobře 64 % respondentů). Nejlépe hodnotili respondenti oblast informování zaměstnanců o vedení diskuse s managementem firmy nebo o rozhodnutích (spíše dobře a velmi dobře 73 % respondentů).

Dále bylo v rámci šetření zjišťováno, jakými způsoby mají možnost zaměstnanci probrat problémy týkající se jejich práce s vedením firmy. Nejčastěji respondenti označovali možnost osobní schůzky a prostřednictvím odborů (25 %).

Celkově jsou zaměstnanci spokojeni s ujednáními v kolektivních smlouvách v oblasti podmínek pracovní doby. Zcela nebo částečně ujednání pomáhají v této oblasti až 75 % respondentů. Dále jsou také respondenti často spokojeni s oblastí jistoty zaměstnání a sociální ochrany (69 % respondentů uvádí, že ujednání jim pomáhají zcela nebo částečně). Naopak nejvyšší podíl nespokojených respondentů je v oblasti férového příjmu (26 % spíše ne a 9 % vůbec ne).

Odborové organizace sehrávají důležitou roli při naplňování zásad důstojné práce. Proto je důležité sledovat názor zaměstnanců (nejen) v oblasti důstojné práce a v rámci naplňování cílů přizpůsobovat opatření jejich potřebám. Díky tomuto speciálnímu jednorázovému šetření bylo zjištěno, které oblasti jsou pro zaměstnance důležité a na které oblasti je potřeba zaměřit pozornost v rámci činností odborových organizací.

PŘÍLOHA 1 – Popis průzkumu

Speciální jednorázové šetření s názvem „Důstojná práce z pohledu zaměstnanců a role odborových organizací při její realizaci“ probíhalo v gesci Asociace samostatných odborů ČR. Dotazníkové šetření probíhalo od 13. června 2023 do 11. července 2023 formou kombinace elektronického a papírového dotazníku mezi členy ASO ČR. Celkem bylo vyplněno 310 dotazníků.

Následující obrázky shrnují strukturu respondentů podle vybraných socioekonomických znaků.

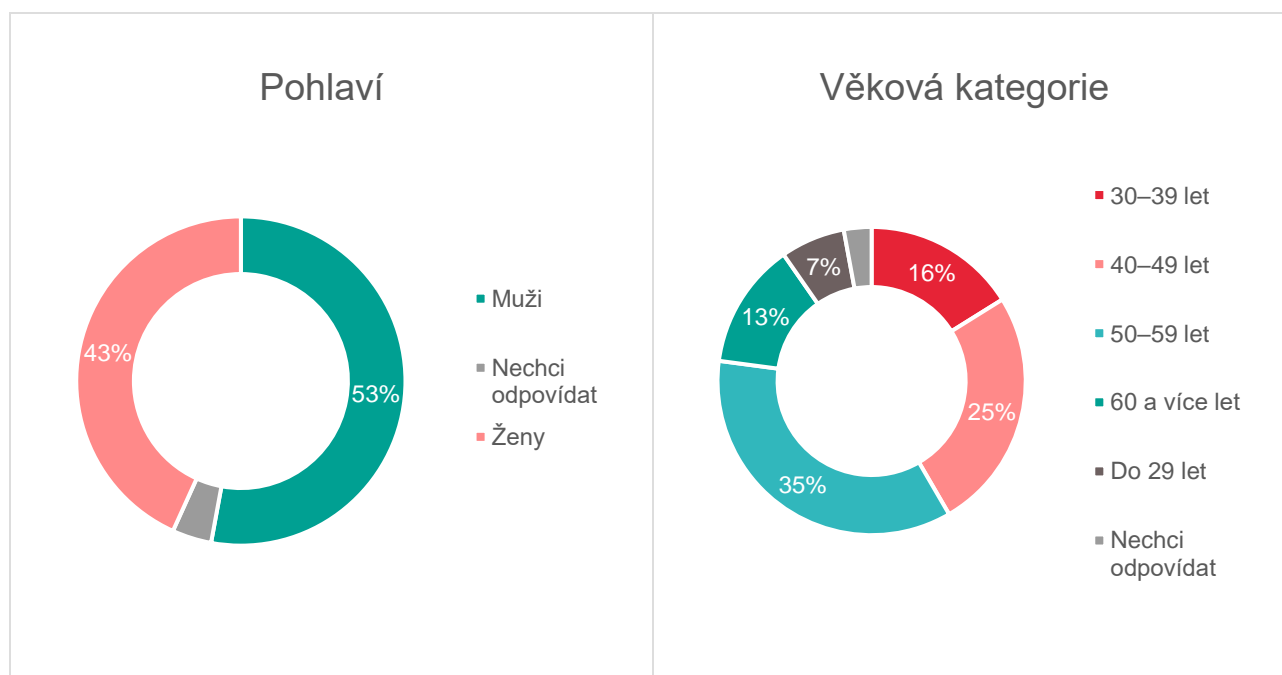
Obrázek I ukazuje strukturu podle pohlaví a věku. Soubor respondentů tvořili z 53 % muži a 43 % ženy. Nejzastoupenější věkovou skupinou byli respondenti v kategorii 50–59 let (35 %) a 40–49 let (25 %).

Obrázek II zobrazuje strukturu respondentů podle odvětví a sektoru. Nejzastoupenějšími odvětvími byly služby (37 %) a průmysl a stavebnictví (36 %). 55 % respondentů pracuje ve veřejném sektoru a 32 % v sektoru soukromém.

Na Obrázku III lze pozorovat strukturu respondentů podle dosaženého vzdělání a typu vykonávané profese. Z hlediska vzdělání byla mezi respondenty nejzastoupenější skupina zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou. 70 % respondentů pracuje na pozicích s duševním charakterem práce.

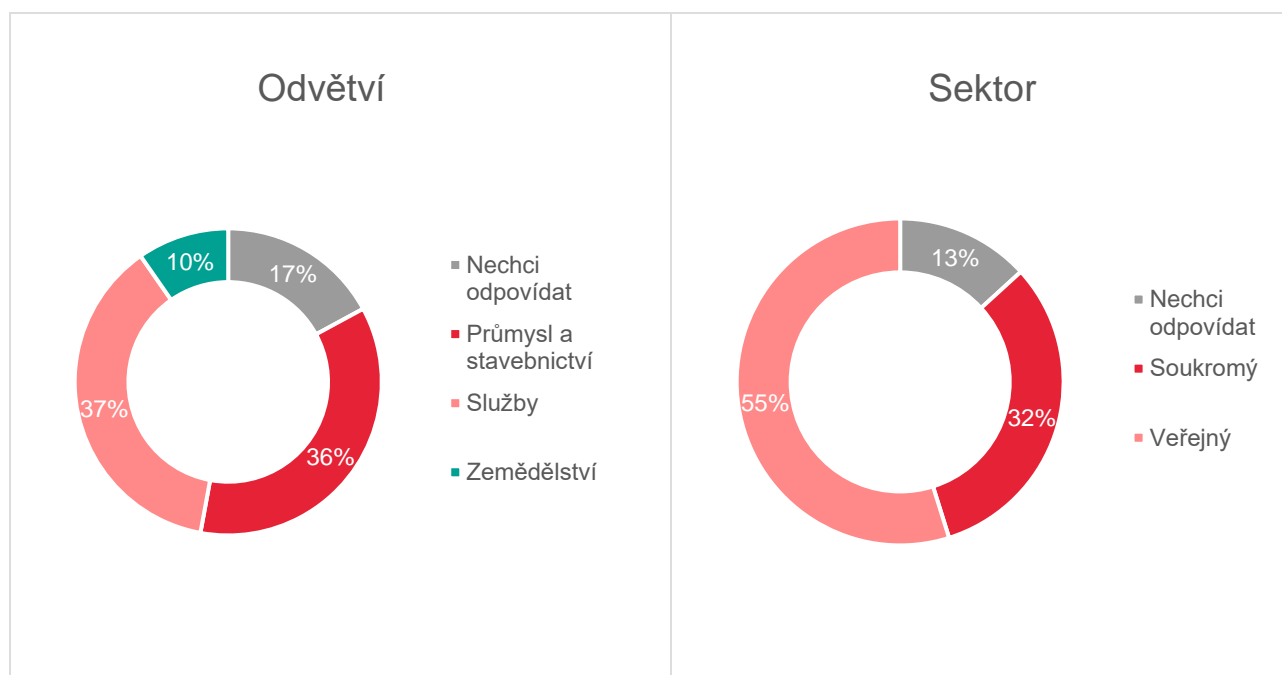
Obrázek IV doplňuje informace z hlediska velikosti zaměstnavatele a regionální struktury. Nejzastoupenější skupinou podle velikostní kategorie byla mezi respondenty největší kategorie s 1 000 a více zaměstnanci (70 %). Z krajů byl nejzastoupenější kraj Vysočina (38 %) a Hlavní město Praha (26 %).

OBRÁZEK I: STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE POHLAVÍ A VĚKU



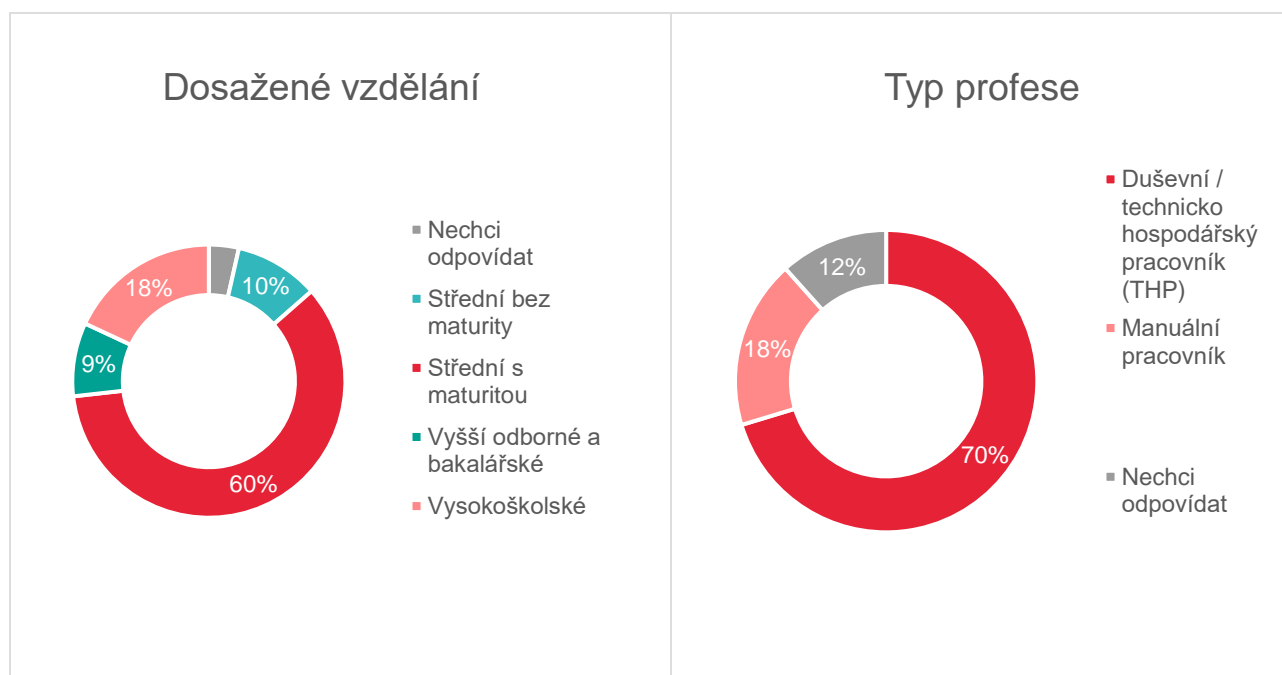
Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

OBRÁZEK II: STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE ODVĚTVÍ A SEKTORU



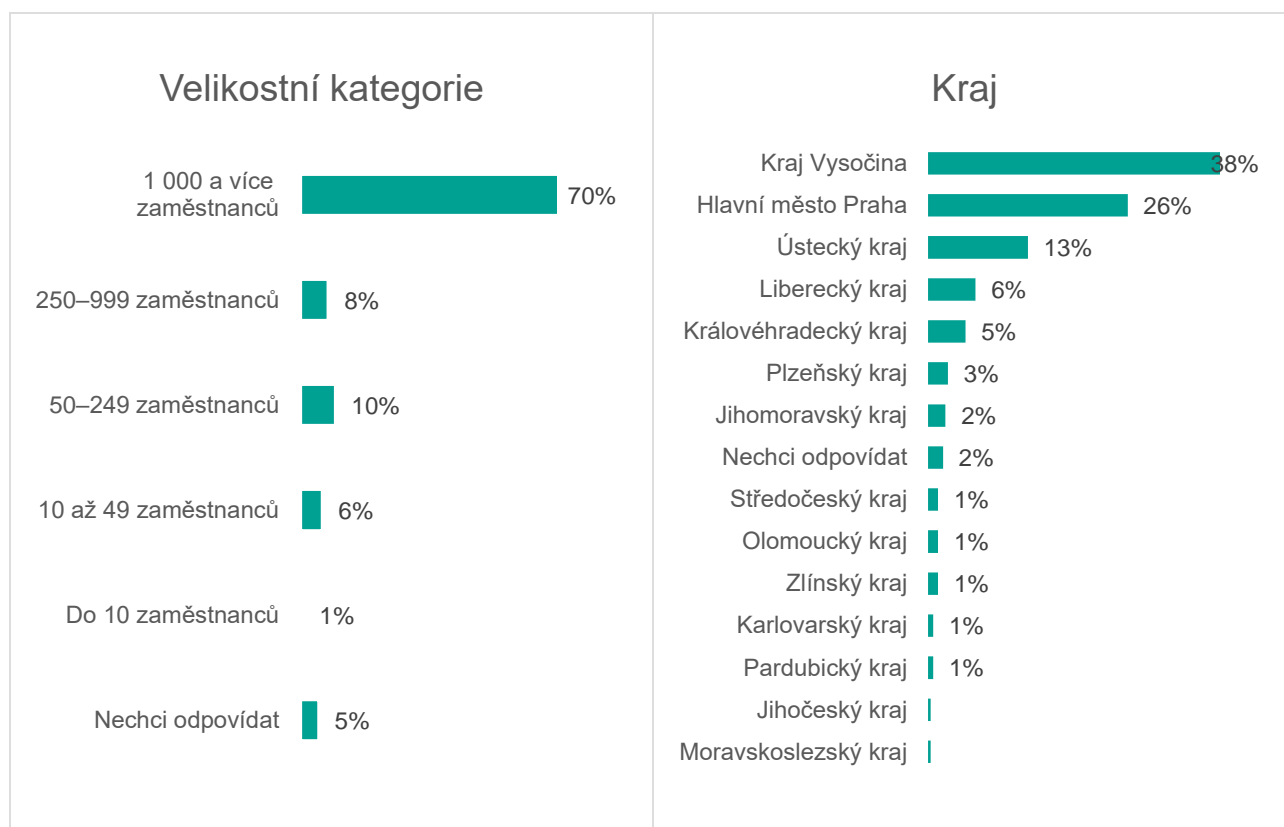
Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

OBRÁZEK III: STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VZDĚLÁNÍ A TYPU PROFESE



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

OBRÁZEK IV: STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VELIKOSTNÍ KATEGORIE A KRAJE



Zdroj: Šetření Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci (2023), výpočty TREXIMA.

