

T A

Č R Program **Éta**

Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v ČR v éře nastupující průmyslové revoluce

Souhrnná výzkumná zpráva



PODMÍNKY A ZDROJE PRO UDRŽITELNÝ ROZVOJ
KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA V ČR
V ÉŘE NASTUPJÍCÍ PRŮMYSLOVÉ REVOLUCE

Název projektu: Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v ČR v éře nastupující průmyslové revoluce

Číslo projektu: TL01000502

Předkládá:

Název organizace: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Jméno zodpovědného řešitele: Mgr. Kateřina Bátorlová

Spoluřešitelé projektu: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

České vysoké učení technické v Praze, Fakulta strojní

Doba řešení: 04/2018 – 05/2021

V Praze, květen 2021

Tento text Souhrnné výzkumné zprávy vznikl jako součást a zároveň jeden z výsledků projektu Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v ČR v éře nastupující průmyslové revoluce TL01000502, financován Technologickou agenturou ČR v rámci Programu ÉTA.

Informace o řešitelském týmu:

Řešitelský tým je tvořen VŠ osobami Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i. (hlavní řešitel), Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. (další řešitel) a Českého vysokého učení technického v Praze (další řešitel). Tým úspěšně řešil celou řadu domácích i mezinárodních výzkumných projektů.

Změna v řešitelském týmu proběhla na straně dalšího účastníka projektu ČVUT v Praze. S Ing. Dagmar Charvátovou, Ph.D. byl k 30. 6. 2019 ukončen pracovní poměr. Její roli a plnění deklarovaných výzkumných aktivit plně převzal od 1. 7. 2019 nový člen týmu Ing. Bc. Ladislav Vaniš, rovněž z ČVUT v Praze.

Další změna v řešitelském týmu hlavního účastníka projektu VÚBP, v. v. i. proběhla k 1. 7. 2020, kdy z projektu odešla Ing. Iveta Mlezivová a Ing. Lenka Svobodová (klíčové osoby). Výzkumné aktivity plně převzali Mgr. Kateřina Bátorlová a Mgr. Ing. Martin Štěpánek, M.A. Ph.D. Žádost o změnu v řešitelském týmu (PRZ202000726) byla ze strany TAČRu schválena.

Složení týmu projektu:

Ing. Iveta Mlezivová – hlavní řešitel (do 30. 6. 2020)

Mgr. Kateřina Bátorlová – hlavní řešitel (od 1. 7. 2020)

Ing. Lenka Svobodová (do 30. 6. 2020)

Mgr. Ing. Martin Štěpánek, M.A. Ph.D. (od 1. 7. 2020)

PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D.

Ing. Jan Červenka, Ph.D.

Mgr. Naděžda Čadová

Mgr. Radka Hanzlová

prof. Ing. František Freiberg, CSc.

doc. Ing. Theodor Beran, Ph.D.

Ing. Dagmar Charvátová Ph.D. (do 30. 6. 2019)

Ing. Bc. Ladislav Vaniš (od 1. 7. 2019)

Obsah:

ZÁKLADNÍ ÚDAJE PROJEKTU	4
SOUČASNÝ STAV PROBLEMATIKY KPŽ V ČR V ÉRE NASTUPUJÍCÍ PRŮMYSLOVÉ REVOLUCE	7
DÍLČÍ ODBORNÉ STUDIE.....	13
STUDIE KE SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO ŽIVOTA	13
KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA PRACUJÍCÍCH VE STÁTNÍM SEKTORU.....	14
PROBLEMATIKA PERSONÁLNÍHO MANAGEMENTU V KONTEXTU KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA	15
VÝVOJ NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ JAKO ODRAZ SOCIOEKONOMICKÝCH FAKTORŮ A ÚROVNĚ PREVENCE PRACOVNÍCH RIZIK	15
NOVÉ ROLE A POŽADAVKY PERSONÁLNÍHO MANAGEMENTU V UTVÁŘENÍ VHODNÝCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK V KONTEXTU DYNAMICKÝCH ZMĚN V ČR	16
ERGONOMIE JAKO JEDNA Z VÝZNAMNÝCH PREVENČÍ RIZIK „EPIDEMIE ONEMOCNĚNÍ MSD“	17
VÝVOJ A PREVENCE PSYCHOSOCIÁLNÍ ZÁTĚŽE A RIZIK VE VAZBĚ NA ZMĚNY CHARAKTERU PRÁCE V DŮSLEDKU PRŮMYSLOVÉ REVOLUCE	17
VÝZNAM A ROLE SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ PRO KVALITU PRACOVNÍHO ŽIVOTA OHROŽENÝCH SKUPIN OBYVATELSTVA	18
PRÁVNÍ ASPEKTY PRACOVNÍCH PODMÍNEK.....	19
MODEL KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA (M-KPŽ).....	20
<i>INDIKÁTOR SUBJEKTIVNÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA (SQWLi)</i>	<i>21</i>
<i>INDIKÁTOR OBJEKTIVNÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA (OQWLi)</i>	<i>22</i>
<i>KONTEXTOVÉ UKAZATELE.....</i>	<i>24</i>
REPREZENTATIVNÍ ŠETŘENÍ KPŽ	26
CERTIFIKOVANÁ METODIKA PRO MONITOROVÁNÍ A ŘÍZENÍ NÁKLADŮ A ZTRÁT Z TITULU PRACOVNÍCH ÚRAZŮ	30
DÍLČÍ PODKLADOVÉ STUDIE K VÝSTUPU	30
<i>EKONOMICKÉ ASPEKTY BOZP – FINANČNÍ, EKONOMICKÉ ANALÝZY A METODY CBA</i>	<i>31</i>
<i>FINANČNÍ ASPEKTY BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI</i>	<i>31</i>
<i>NÁKLADY NA PRACOVNÍ ÚRAZY, NEMOCI A ÚMRTÍ SOUVISEJÍCÍ S PRACÍ DLE AGENTURY EU OSHA ..</i>	<i>32</i>
METODIKA PRO MONITOROVÁNÍ A ŘÍZENÍ NÁKLADŮ A ZTRÁT Z TITULU PRACOVNÍCH ÚRAZŮ.....	33
NOVÝ VZDĚLÁVACÍ PILOTNÍ MODUL PRO EFEKTIVNÍ ŘÍZENÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA, BOZP A ERGONOMIE	34
<i>INFORMAČNÍ ZDROJE K PROBLEMATICE VZDĚLÁVÁNÍ BOZP A ERGONOMIE NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH</i>	<i>34</i>
VZDĚLÁVACÍ POLOTNÍ MODUL PRO EFEKTIVNÍ ŘÍZENÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA, BOZP A ERGONOMIE.....	40
WORKSHOPY K VYTVOŘENÉMU MODELU KPŽ A VZDĚLÁVACÍMU MODULU KPŽ, BOZP A ERGONOMIE	43
WORSHOP K MODELU KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA	43
WORKSHOP VZDĚLÁVACÍ PILOTNÍ MODUL PRO EFEKTIVNÍ ŘÍZENÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA, BOZP A ERGONOMIE.....	46
ZÁVĚR.....	49
LITERATURA.....	50
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK	51
SEZNAM PŘÍLOH.....	52

Základní údaje projektu

Program na podporu aplikovaného společenského a humanitního výzkumu, experimentálního vývoje a inovací **ÉTA** (dále jen „program“) byl schválen usnesením vlády České republiky č. 37 ze dne 16. 1. 2017.

Cílem programu je posílení společenské a humanitní dimenze v aktivitách aplikovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací a uplatnění výstupů těchto aktivit v podobě nových nebo podstatně zdokonalených stávajících výrobků, postupů, procesů nebo služeb v oblastech:

- člověk a společnost v kontextu dynamických společenských a technologických proměn a výzev 21. století,
- člověk a prostředí pro jeho život v kontextu udržitelného rozvoje krajiny, regionů, měst a obcí a stavební kultury,
- člověk a ekonomika v kontextu objevení nových konkurenčních výhod a rozvoje kompetencí pro 21. století,
- člověk a společenský systém v kontextu interakce mezi občanem a státem, veřejných politik, správy a veřejných služeb orientovaných na občana.

ANOTACE PROJEKTU

Projekt reaguje na řadu výzev a je zaměřen na oblasti, které mají vliv na dynamické proměny současné společnosti zejména na proměny světa práce (nástup čtvrté průmyslové revoluce – robotizace, digitalizace, virtuální realita a umělá inteligence; propojování fyzické a virtuální práce). Je zaměřen na kvalitu pracovního života, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci; prevenci rizik, ergonomii; psychosociální rozvoj; demografické proměny; rovné příležitosti mužů a žen a principy nediskriminace. Vytváří platformu pro vzdělávací výzvy a budoucí zaměstnatelnost občanů v ČR.

CÍL PROJEKTU

Cílem řešení projektu bylo vytvoření nových modelů a nástrojů pro hodnocení stavu, vývoje kvality pracovního života (dále také KPŽ) v ČR (komplexně spojující klíčové objektivní charakteristiky i subjektivně vnímané aspekty práce) v dynamicky se proměňující společnosti, její ekonomiky, společenských vztahů a dalších konkrétních podmínek. Modely a nástroje budou podle povahy obsahu a charakteru uzpůsobeny určeným uživatelům na různých úrovních (na makro úrovni i podnikové úrovni) a poskytnou základ pro efektivní řízení i pro možné ovlivňování budoucí KPŽ v ČR. Jádrem a obsahem řešení výzkumného projektu byla samotná podstata a realita kvality života, resp. kvality pracovního života, na kterou je mimo jiné program ÉTA rámcově zaměřen.

Cílem řešení projektu bylo také prostřednictvím aktivní spolupráce s aplikačním garantem (MPSV) přenést výsledky výzkumných prací do reálného fungování společnosti se záměrem zvýšit akcent a orientaci sociálně ekonomické politiky na kvalitu práce a žití včetně humánních a důstojných podmínek výkonu pracovních činností obyvatel ČR.

Projekt reagoval na potřebu zkvalitnění predikce i efektivní řízení společnosti pomocí zpětnovazebních reflexí dopadů světové krize, jednotlivých politickoekonomických aktů, ekonomických a sociálních reforem, legislativních a technologických změn apod. na KPŽ občanů ČR. Práce hraje významnou roli v životě lidí a ve společnosti jako celku. Hlavní politická myšlenka strategie Evropa 2020 pro „inteligentní a soudržný růst podporující začlenění“ vyžaduje věnovat pozornost práci a pracovním podmínkám, zejména dopadu na kvalitu práce, zaměstnávání pracovníků a výkonnost podniků. V ČR v současné době neexistuje systematické, kontinuální sledování komplexní (objektivní i subjektivní aspekty) kvality pracovního života, které by umožnilo dlouhodobou analýzu dopadů vnějších událostí.

VÝSTUPY PROJEKTU:

- V1 – Souhrnná výzkumná zpráva;
- V2 – Certifikovaná metodika pro monitorování a řízení nákladů a ztrát z titulu pracovních úrazů;
- V3 – Originální makroekonomický model kvality pracovního života (M-KPŽ);
- V4 – Nový vzdělávací pilotní modul pro efektivní řízení kvality pracovního života, BOZP a ergonomie;
- V5 – Workshopy k vytvořenému modulu KPŽ a vzdělávacímu modulu KPŽ a BOZP a ergonomie.

Níže je uvedena stručná rekapitulace hlavních metod, které byly využity v rámci celého řešení projektu. Jedná se zejména o:

- Monitorování, výběr a soustředování zdrojů a pramenů;
- Sekundární analýzu relevantních dokumentů a zdrojů dat, anotační rešerše literatury;
- Modelování (tvorba modelů – KPŽ; Nákladů a ztrát; Pilotního vzdělávacího modulu). K řešení byla využita metoda teoretického modelování, kdy lze získané poznatky členit na empirické (jsou výsledkem pozorování nebo měření) a teoretické (získávané v procesu teoretického modelování, zejména výpočtového, jehož základem je matematická teorie);
- Přípravu, realizaci a vyhodnocení terénního reprezentativního šetření kvality pracovního života (subjektivní hodnocení důležitosti a spokojenosti s konkrétními aspekty práce).

- Přípravu, realizaci a vyhodnocení on-line dílčího šetření prostřednictvím serveru BOZPinfo;
- Zpracování dílčích monotematických studií, včetně případových studií;
- Syntézu a vyhodnocení výsledků a konkrétních poznatků vycházejících zejména z dílčích analýz, včetně návrhu konstrukce modelu a vzorců;
- Tvorbu a zpracování požadované certifikované metodiky;
- Přípravu a realizaci workshopu.

SOUČASNÝ STAV PROBLEMATIKY KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA V ČR V ÉŘE NASTUPUJÍCÍ PRŮMYSLOVÉ REVOLUCE

Poslední tři desetiletí představují v životě společnosti nevídaný skok; sama podstata člověka se nemění, vše kolem ale podléhá permanentním, dynamickým změnám především v důsledku nárůstu automatizace, změnám v pracovních podmínkách (ať už z pracovněprávního nebo fyzického hlediska), digitalizaci a mnohým dalším faktorům. Dochází k všeobecné restrukturalizaci světa, při které nové technologie fungují jako hlavní akcelerátor. Důležitými aspekty jsou akceschopnost, rychlost, pohyblivost, přizpůsobivost a pružnost, fyzická infrastruktura pomalu přechází do virtuálního světa a procesy směřují od přetváření hmoty k práci s informacemi (MPO, 2017).

Narůstá dynamika strukturálních a sektorových změn, dochází k potlačení tradičních průmyslových odvětví, rozvoji nových odvětví založených na aplikaci nejmodernějších technologií, stejně tak jako k narůstajícímu využívání informačních a telekomunikačních technologií. Místo výkonu práce se na jedné straně přesouvá z uzavřených prostor do terénu, blíže k zákazníkům a klientům, zároveň se ale vlivem globalizace služby koncentrují daleko od zákazníků, často mimo území státu, a přesouvají se do ekonomicky výhodnějších teritorií. Ustupuje také význam klasického zaměstnavatelského vztahu a prosazuje se rozmanitost a individualizace pracovních vztahů (Svobodová et al., 2015).

Zaměstnavatelé také častěji prosazují u zaměstnanců požadavek na společné sdílení rizika, což otevírá řadu otázek na téma míry sociálně právní ochrany zaměstnanců, role státu a úlohy odborů, pozice a vztahů mezi samotnými zaměstnavateli a zaměstnanci apod. Zaměstnavatelé jsou k tomu motivováni tlakem konkurenčního prostředí a snahou o maximalizaci efektivnosti vložených prostředků. Zrychlení inovačního procesu a aplikace stále náročnějších technologií (obvykle spojených s vyšší úrovní informatizace) pak vyžadují lepší organizaci práce, stejně tak jako využití vysoce specializovaných a kvalifikovaných pracovních sil.

To vše je součástí konceptu 4. průmyslové revoluce (označené také jako Průmysl 4.0), která výrazně mění povahu průmyslu, energetiky, obchodu, logistiky a dalších částí hospodářství i celé společnosti. Pokud mluvíme o průmyslu 4.0, tak mluvíme o tzv. „chytrých továrnách“, o precizně nastavených předvýrobních procesech a jejich digitalizaci, umožňující firmám chod dokonalé automatizované továrny, připravené zvládat rozličné digitální vstupy. Tyto chytré továrny, využívající kyberneticko-fyzikální systémy, převezmou opakující se a jednoduché činnosti, které do té doby vykonávali lidé (Korbel, 2015).

Ačkoli se kořeny Průmyslu 4.0 nachází ve výrobních procesech, zahrnuje tato iniciativa více než jen výrobu. Za pomoci chytrých, propojených technologií je možné změnit způsob, jakým jsou součástky a produkty navrhovány, vyráběny a používány. Koncept navíc mění podniky jako takové: ovlivňuje způsob, jak společnosti pracují s informacemi

a jak je dokáží využít ve snaze dosáhnout lepších výsledků. Průmysl 4.0 může přenastavit pravidla fungování výroby, provozu podniků, chování zaměstnanců, a dokonce i celé lidské společnosti. Zavádět se bude pomocí metod strojového vnímání, autokonfigurace a autodiagnostiky a s počítačovým spojením strojů a dílů. Produkty i stroje dostanou čipy, pomocí nichž je bude možné kontrolovat a obsluhovat přes internet. Budou využívat cloudová úložiště, 3D tisk, datová centra, automatické hlášení problémů či „chytré sklady“, které samy informují o docházejících zásobách.

S tím bude (a již je) samozřejmě spojena i změna pracovního trhu, jelikož počítače s novými řídicími a rozhodovacími systémy či těmito systémy řízené robotické systémy budou postupně nahrazovat lidskou sílu (např. diagnostika v lékařství, právní analýza nebo universální výrobní linky). Zároveň by měla vznikat nová pracovní místa, ta však budou vyžadovat vyšší kvalifikaci zaměstnanců a budou proto vyžadovat výraznější celospolečenské změny zahrnující změny ve školském systému a kontinuálním vzdělávání společnosti (Holanová, 2015). Taková pracovní místa, zaměřená především na péči o chod strojů, ale také na oblasti v IT, vývoji, marketingové komunikaci a dalších odvětvích, by z dlouhodobého hlediska měla více než nahradit úbytek tradičních pracovních míst. Zahraniční zkušenosti ukazují, že na jedno ztracené místo by mělo přibýt 2,5 nového – nicméně takový vývoj potrvá delší dobu, přičemž ztráta pracovních míst bude tvorbě nových předcházet (Korbel, 2015).

V ČR by tento trend mohl být výraznější než v jiných vyspělých ekonomikách; zpracovatelský průmysl v ČR váže ve srovnání s malými vyspělými ekonomikami vysoký podíl pracovní síly, a to i přes pokles jeho významu z hlediska celkové zaměstnanosti (MPO, 2017). Zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu je koncentrována do technologicky nenáročných sektorů, do sektorů s vysokým podílem manuální práce, která bude v budoucnu nejspíše nahraditelná automatizovanými technologiemi. Ačkoli je z hlediska rozdělení pracovní síly mezi jednotlivými sektory situace v České republice více méně srovnatelná s jinými malými vyspělými ekonomikami, ze zastoupení terciárně vzdělané pracovní síly v celkové pracovní síle v těchto odvětvích je zřejmé, že v ČR jsou soustředěna především nižší patra těchto výrobní. O nižší vyspělosti technologicky vysoce a středně náročného průmyslu svědčí i podíl kvalifikačně náročných profesí, podíl specialistů a technických a odborných pracovníků, který je nižší než v zemích s malou vyspělou ekonomikou a současně jsou tyto profese ve větší míře zastávány osobami s pouze středoškolským vzděláním.

Pro rozvoj nových aktivit spjatých s Průmyslem 4.0 je důležité zázemí vytvořené znalostně náročnými službami. Ve vyspělých ekonomikách je charakteristická značná míra přesunu zaměstnanosti z průmyslu do sektoru znalostně náročných služeb. Tento proces je v ČR v počátcích, nicméně již započal a je možné sledovat úbytek pracovních míst v průmyslu jako celku, který je do značné míry nahrazován přírůstkem pracovních míst ve znalostně náročných službách (MPO, 2017). Za zmínku také stojí, že tato nová podoba práce a více možností pracovat na dálku znamená výzvu i pro kontrolu a dodržování bezpečnosti práce na pracovišti a pracovních podmínek zaměstnanců

všeobecně. To zahrnuje i pracovní dobu, jelikož již nyní je zřejmé, že se v důsledku změn pracovních více zasahuje do života soukromého.

Mění se také celková forma firem a dalších organizací. Nové, navzájem více propojené procesy přemění tradiční organizaci práce ze striktně oddělené dělby mezi profesemi a činnostmi do mnohdy výrazně plošnější struktury s decentralizovaným rozhodováním. Výkon práce bude stále více vyžadovat samostatné rozhodování za podpory aplikací automatických, monitorovacích a optimalizačních systémů. Práce bude také více vyžadovat koordinaci, kontrolu a napojení na návazné aktivity. V důsledku toho je možné očekávat zcela nové uspořádání na pracovištích a nový rytmus práce. I jednotlivé pracovní týmy se změní: budou méně strukturované a ve větší míře budou vznikat ad-hoc týmy zaměřené na splnění určitého úkolu nebo vyřešení problému. Za pomoci komunikačních technologií se bude často jednat o týmy založené na virtuálních vazbách, kde jednotliví pracovníci nebudou nutně ve fyzické blízkosti, ale budou mezi sebou moci komunikovat a spolupracovat i odborníci nad rámec jedné firmy či jejích regionálních poboček, stejně jako spolupracovat se samostatnými specialisty. Důležitou složkou kvalifikace nadále bude schopnost pracovat v týmu a projektové myšlení, nově pak ale také schopnost zvládat jazykové a kulturní bariéry, které nové prostředí bude do stále vyšší míry přinášet.

Z pohledu zavádění technologického pokroku jsou kritické telekomunikační, informační, automatizační a kybernetické technologie, stejně jako výzkum a vývoj. Jejich význam v celkovém podílu zaměstnanosti dlouhodobě stoupá a především terciárně vzdělaní zaměstnanci jsou těmito službami relativně dobře vybavení. To může mít nicméně opět dalekosáhlé dopady do odborových práv zaměstnance a celkově do snížené schopnosti vymáhat svá zaměstnanecká práva (MPO, 2017).

V návaznosti na nové technologie a pracovní procesy se zároveň značně rozšíří možnosti práce na dálku a v některých profesích se stanou zcela běžnými. To pak v důsledku otevře další příležitosti pro pracovní uplatnění osob, které by jinak nemohly dojíždět do zaměstnání např. z důvodu pobytu v odlehlejších lokalitách, zdravotního postižení či z důvodu péče o rodinné příslušníky. Společně s dalšími flexibilními formami práce (pružná pracovní doba, nepravidelná pracovní doba, částečné úvazky apod.) to pak může přispět k řešení generace, která je z hlediska pracovní produktivity na vrcholu svého aktivního věku, ale zároveň je na ni kladena zátěž péče o nedospělé děti a často i starší rodiče.

Již v současné době začalo v důsledku využívání komunikačních technologií docházet ke stírání dosavadních ostrých hranic mezi pracovní dobou a volným časem. Tento proces se ještě urychlí tím, že lidé budou stále více nahrazovat fyzický společenský kontakt kontaktem virtuálním. Vedle toho se stále častější možností pracovního uplatnění stane sebezaměstnání, které bude s využitím IT technologií jednodušší, a budou jej využívat pracovníci ve stále větší škále profesí. Pracovník bude moci nabídnout své schopnosti více

zaměstnavatelům, což mu bude poskytovat více příležitostí k zefektivnění práce, zvýšení příjmů a v neposlední řadě k získávání rozmanitějších zkušeností.

Nové technologie zároveň přinesou odstranění fyzicky namáhavé a rutinní práce a práce, která je životu nebezpečná, či její dlouhodobý výkon ohrožuje zdraví a způsobuje nemoci z povolání. Přinesou také možnost kvalitativního obohacení práce, jejího výkonu v zajímavějším pracovním prostředí, větší autonomii a více příležitostí pro profesní rozvoj a prostor pro inovativní myšlení. Výdělek již nebude na prvním místě, důraz bude místo toho kladen i na náplň práce, možnosti vzdělávání a růstu, kvalitu pracovního prostředí, charakteristiky pracovního týmu, firemní kulturu atp. Literatura v tomto ohledu zmiňuje zásadní mezigenerační proměnu a citelné rozdíly mezi generacemi X, Y a Z (MPO, 2017). Zároveň je však třeba si uvědomit, že v některých odvětvích a pro některé pracovníky, se zvláštním důrazem na pracovníky starší, může tlak na větší flexibilitu, výkon náročnějších úkolů, změnu ergonomie práce, postupující dematerializaci, snižování pracovních sociálních interakcí a vizualizaci pracovních procesů apod. znamenat rostoucí psychickou zátěž.

Studie naznačují, že produktivita práce by po čtvrté průmyslové revoluci měla vzrůst o třetinu (Preclík, 2019) a výroba by měla v mnoha odvětvích dosáhnout téměř nulových mezních nákladů. To v praxi znamená, že nejvyšší náklady spojené s výrobou budou spojené s výstavbou výrobního zařízení, náklady na výrobu by pak (především ve spojení s energetikou tvořenou z obnovitelných zdrojů) mohly být zanedbatelné. V důsledku nízkých mezních nákladů výroby a vyšší celkové produktivity práce by mělo v dlouhodobém horizontu růst bohatství společnosti vyšším tempem, než tomu bylo doposud. Vyšší bohatství společnosti by pak mohlo vytvořit podmínky pro zaměstnanost, více práce ve veřejném sektoru, neziskových organizacích a pro sociální práci. Zároveň by nižší požadavky na kvantitu práce mohly vést k dalšímu zkrácení pracovní doby tak, jako se to v současnosti děje třeba ve Švédsku.

Jaké budou dopady na diferenciaci pracovních míst a příjmů lze zatím odhadovat jen přibližně. Některé tendence, které se začaly projevovat ve vyspělých zemích, ukazují, že automatizace může vést k polarizaci trhu práce, a to nejen z hlediska poptávky po kvalifikacích, ale i z hlediska mzdového. Poptávka po práci může být více koncentrována do krajních kvalifikačních nároků, tedy nekvalifikovaných a naopak vysoce odborných kvalifikací (MPO, 2017).

Uvolňování středně kvalifikovaných pracovníků a některých vysoce kvalifikovaných pracovníků z profesí, které je možné automatizovat nebo zastávat s menším počtem pracovníků, do profesí nízko kvalifikovaných, může zapříčinit rostoucí mzdovou polarizaci a další slábnutí střední třídy. Tato tendence může být posílena i přechodem středně kvalifikované pracovní síly do středně kvalifikovaných pracovních pozic vytvořených v sektoru služeb, které jsou však obvykle spojeny s nižším mzdovým ohodnocením. K příjmovému propadu může dojít i u nízce kvalifikovaných pracovníků, kteří nebudou schopni uspět v konkurenci s kvalitnější a početnější nabídkou středně

kvalifikované pracovní síly mnohem lépe připravené, a tudíž mnohem více flexibilní k výkonu jakéhokoliv povolání. Nízce kvalifikovaní tak budou moci nalézt uplatnění v ještě nižších či příležitostných pracích nebo mohou být zcela vytlačeni mimo trh práce.

V této souvislosti je třeba také zmínit možné dopady spojené do jisté míry se zaváděním flexibilních forem práce, především pak rostoucí podíl zkrácených, částečných a dalších alternativních pracovních úvazků na úkor standardního plného pracovního úvazku. Tyto alternativní formy pracovních úvazků jsou všeobecně spojeny s celou řadou negativních dopadů na zaměstnance především v důsledku nižší jistoty pracovního místa. Naopak zavádění ICT technologií má prokazatelně pozitivní dopady na mzdy kvalifikovaných profesí v rozvojových segmentech ekonomiky. Zejména nově vznikající profese se budou těšit nadprůměrné mzdové prémie, neboť rychlost jejich rozvoje a poptávka po nich bude, tak jako v minulosti, převyšovat nabídku (MPO, 2017).

Ve světle nepřehledného množství faktorů, které je v kontextu Průmyslu 4.0 nutné vzít v potaz je jen velice těžko možné pochopit, natož pak kvantifikovat, dopady nových trendů v práci a výrobě na kvalitu pracovního života, a tedy do velké míry na spokojenost se životem jako takovým. Jak již bylo zmíněno, současná společnost se pomalu odvrací od tradičního vnímání práce jako smyslu života a základní hodnoty života. Přesto je třeba stále vnímat kvalitu pracovního života jako nedílnou, často však opomíjenou součást celkové kvality života. Kvalifikované stanovování strategií a koncepcí národohospodářské a zejména sociální politiky se nemůže obejít bez znalostí objektivního stavu a pravděpodobného vývoje kvality pracovního života, podmínek práce, nových rizik a možností jejich účinné prevence (Svobodová et al., 2015).

Kvalita pracovního života je multidimenzionální sociální jev zahrnující aspekty osobní (např. věk, pohlaví, rodinný stav), pracoviště (např. vzdálenost od místa bydliště, hygienické a bezpečnostní podmínky, typ pracoviště), pracovní-právní (např. typ pracovní smlouvy, očekávaná pracovní doba, plat a další zaměstnanecké benefity), sociální (např. vztahy na pracovišti, postavení pracovní pozice na sociálním žebříčku) a mnohé další. V tomto ohledu je důležitý rozdíl mezi objektivní a subjektivní rovinou kvality pracovního života (Svobodová et al., 2015). Objektivní rovina kvality pracovního života může být charakterizována např. platovým ohodnocením, povahou pracovního poměru a typem smlouvy, tj. faktory, které je možné měřit bez ohledu na názor daného jednotlivce a které lze sledovat na individuální, organizační i celospolečenské úrovni. Na druhou stranu subjektivní rovinu kvality pracovního života (např. spokojenost s platovým ohodnocením) lze měřit pouze na individuální úrovni pomocí vyjádření daného jednotlivce. Pro obě roviny je pak důležité zohlednění dalších faktorů; např. spokojenost s platem (subjektivní charakteristika), jakožto i dané platové ohodnocení (objektivní charakteristika) bude výrazně záviset např. na věku daného zaměstnance nebo odvětví, ve kterém působí.

Druhým způsobem pohledu na různé aspekty KPŽ je úroveň nebo měřítko, ve kterém mohou být zkoumány. Na jedné straně je důležité sledovat makroekonomické ukazatele

(např. průměrný plat v daném sektoru ekonomiky nebo oblasti, celkovou zaměstnanost a nezaměstnanost, vývoj HDP), které udávají širší kontext pro analýzu a mohou sloužit jako referenční body hodnocení vlastní situace. Klíčovou perspektivou nahlížení na KPŽ je ale i sledování situace individuálních pracujících. Ta v obecné rovině může korelovat s vývojem kontextových ukazatelů, nicméně na nižších úrovních (např. různé skupiny pracovníků) se mohou objevovat velké rozdíly, kdy zlepšující se makroekonomické ukazatele nevedou k vyšší kvalitě pracovního života pracujících.

Kvalita pracovního života je spojena s člověkem, prostorem a časem, má individuální a společenskou rovinu. Je formována vztahy ve společnosti, místními i celosvětovými událostmi, globalizačními trendy; je tvořena vzájemnou interakcí objektivních podmínek, subjektivního vnímání, hodnotového systému a aspirací; především je ale formována každodenním životem a souhrnem malých i velkých faktorů vztahujících se k výkonu práce. Pro celkové ohodnocení kvality pracovního života je nutné vzít v úvahu vše od formy pracovního vztahu (která se, jak jsme zmínili výše, posouvá od standardní formy plného pracovního úvazku k alternativním formám), přes vztahy s kolegy, nadřízenými a podřízenými (které jsou čím dál častěji pouze virtuální), až po platové ohodnocení, jistotu práce a celkové pracovní podmínky. Je proto zřejmé, že kvalita pracovního života se mění – a bude se měnit – napříč společností, především je ale kritické sledovat její vývoj u profesí a odvětví, která budou Průmyslem 4.0 zasažena nejvíce: nekvalifikované obory průmyslu, které budou nejspíše brzy nahrazeny automatizovanými stroji, zároveň ale vysoce kvalifikované obory např. v IT průmyslu, které ještě před několika dekadami vůbec neexistovaly a v současné době jsou hlavními kandidáty na to, aby byly zcela outsourcovány levnou pracovní silou ze zahraničí.

Pro koncept kvality života je klíčový pocit pohody, který pramení z tělesné, duševní a sociální vyrovnanosti každého jedince. Je tak třeba podporovat pokrokové snahy o trvale udržitelný rozvoj, sladování zájmů a prosazování harmonického rozvoje všech stránek života. Úroveň a kultivace komplexních pracovních podmínek při zajišťování zdrojů pro život a seberealizaci pracujících obyvatel v ČR by se měly stát dlouhodobými prioritami a předmětem skutečného zájmu tvůrců politik.

DÍLČÍ ODBORNÉ STUDIE

V souladu s plánem byla plněna zadání a realizace monotematických studií, případových studií a dalších analýz k problematice kvality pracovního života v ČR (zapojení ostatních osob podílejících se na řešení projektu včetně širokého interdisciplinárního týmu externích odborníků - DPP). Konkrétně byly zpracovány následující studie. V textu níže je uvedeno jejich shrnutí, plný text studií je součástí příloh souhrnné výzkumné zprávy.

STUDIE KE SLADĚOVÁNÍ PRACOVNÍHO ŽIVOTA

- Sladění práce a osobního života se v posledních 15 letech stává důležitou součástí řízení lidských zdrojů a stále více vyjednávání o něj se odehrává i na individuálních úrovních. Během roku 2020 i díky pandemii COVID-19 nabraly všechny trendy posledních let v čele s digitalizací velmi rychlé tempo.
- Work-life balance je velice subjektivní. Každý jedinec má své potřeby a limity jinde. Work-life balance můžeme tedy definovat jako stav, kdy jedinec dokáže řídit svůj čas a energii takovým způsobem, který mu vyhovuje pro jeho potřebu a seberealizaci. Širší koncept sladění pracovního a osobního života, tak jak jej v této analýze pojmáme, proto zahrnuje i otázku zdraví, štěstí, kariéry a odpočinku jedinců. Nesoustředí se pouze na rodinné a pečovatelské závazky, jejichž sladění obecně ukotvuje i platná pracovní právní legislativa.
- Sladění práce a osobního života je institucionalizováno prostřednictvím určených orgánů, ukotvené prostřednictvím legislativních úprav a pobídek (např. zákoník práce, služební zákon, daňové slevy atd.). Oblast sladění a rovnosti žen a mužů patří k politickým cílům EU. Prostřednictvím směrnic a direktiv je transponována do národních legislativ. Za zmínění stojí Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která má být transponována do legislativy ČR do léta 2022. Směrnice reaguje na pomalý vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů v EU a na stávající nedostatečnou legislativu rovnosti žen a mužů na úrovni EU.
- V České republice reguluje oblast sladění především Zákoník práce (definuje flexibilní formy práce, práva žen v období těhotenství a v souvislosti s kojením a základním způsobem ukotvuje návrat na trh práce po M/R a v souvislosti s péčí); v konkrétních podobách pro cílové skupiny úředníků a úřednic či diplomatů a diplomatek pak Zákon o státní službě a Zákon o zahraniční službě. Týkají se jí i zákony zaměřené na sociální podporu v období mateřství a rodičovství (rodičovský příspěvek, přídavek na děti, definice pojistných a nepojistných dávek apod.).
- Nastupující digitalizace a automatizace trhu práce bude mít odlišný dopad na ženy a muže, kteří mají rozdílné postavení na trhu práce. Trh práce je segregovaný. Muži i ženy pracují v jiných sektorech, což má dopad na postavení žen i mužů na trhu práce obecně a specificky pak na výši genderových rozdílů v odměňování.

- Pokud hovoříme o sladování práce a osobního života v roce 2020 nelze opomenout aktuální zkušenosti z období pandemie, které se průběžně sbírají, třídí a statisticky zpracovávají. Dopad na oblast sladování je nesporný, již ze samé podstaty lockdownu, který v České republice probíhal jak během jarní vlny epidemie, tak během její podzimní fáze. V souvislosti s Covid-19 začalo pracovat 4 z 10 osob v EU z domova. Ve Finsku pracovalo z domova 60 % zaměstnaných, v Lucembursku, Nizozemí, Belgii a Dánsku přes 50 %, v Rakousku, Švédsku a Irsku takto pracovalo 40 % zaměstnaných. 24 % zaměstnanců a zaměstnankyň EU, kteří nikdy dříve nepracovali z domu, začalo pracovat na homeoffice.

Plný text je uveden v Příloze 1 – Studie ke sladování pracovního života.

KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA PRACUJÍCÍCH VE STÁTNÍM SEKTORU

- Práce ve veřejném sektoru se v celé řadě ohledů liší od zaměstnání v soukromé sféře. Jedná se o vysoce formální a hierarchizovanou podobu závislé práce, regulovanou zvláštními právními předpisy. Pro tuto analýzu byl s ohledem na svůj význam a zároveň relativně novou právní úpravu vybrán systém státní služby. Ten zahrnuje zhruba 70 000 státních zaměstnanců a zaměstnankyň.
- V roce 2020 se projevila s ohledem na požadavky pandemie Covid-19 celá řada nedostatků a rezerv v podmínkách výkonu služby a ve vybavení jednotlivých služebních úřadů. S ohledem na maximální využívání možnosti výkonu služby z jiného místa (typicky z domova) vyšla na povrch zejména nejednotná úroveň digitalizace agend i příslušného IT vybavení některých úřadů, obdobně jako nedostatky v elektronické komunikaci s klienty. I mimo tuto mimořádnou situaci však ve státní službě existuje celá řada specificky problematických oblastí.
- Zákon o státní službě a jeho aplikace přispěly značnou měrou k naplnění některých cílů, a to zejména stabilizace a profesionalizace státní služby. Právní úprava je však těžkopádná, složitá a administrativně náročná a ani služebním úřadům, ani státním zaměstnancům neposkytuje celou řadu moderních a standardních personalistických možností. To se projevuje i ve vymezených oblastech a v nich popsaných problémech. Státní služba v současné podobě sice stojí na vysoké pracovní věrnosti seniornějších státních zaměstnanců a zaměstnankyň, ale těm mladým a začínajícím nemá ve srovnání s jinými zaměstnavateli až tak moc co nabídnout.
- U některých otázek pak do jisté míry nemusí jít ani o legislativní problém, jako spíše o otázku vnímání a přístupu např. moderních postupů a zkoumání nových rizik v BOZP nebo o postoj k problematice mezilidských vztahů na pracovišti. Skutečnost, že státní správa do značné míry spočívá v interakci s klienty a klientkami z řad veřejnosti, která je specifickým stresovým faktorem, pak rovněž zůstává v podstatě nereflexována. V době pandemie Covid-19 se ale projevily dílčí výhody hierarchicky řízeného systému, a to možnost poměrně rychlé a jednotné reakce na nová rizika.

Plný text je uveden v Příloze 2 – Kvalita pracovního života pracujících ve státním sektoru.

PROBLEMATIKA PERSONÁLNÍHO MANAGEMENTU V KONTEXTU KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA

- Udržitelné řízení lidských zdrojů je považováno za rozšíření strategického řízení lidských zdrojů a mění se v nový přístup k řízení lidí se zaměřením na dlouhodobý rozvoj, regeneraci a obnovu lidských zdrojů. Atributy udržitelného řízení lidských zdrojů však nejsou vymezeny explicitně.
- Nejméně analyzovaná část udržitelného řízení lidských zdrojů je sociální udržitelnost. Klíčovou roli v HRM při zvládnání výzev globální ekonomiky musí hrát inovace v dalším vzdělávání a rozvoji zaměstnanců. Organizační předpoklady pro budování tvůrčí atmosféry zahrnují přátelské prostředí a sdílení znalostí, vztahy založené na důvěře a spolupráci mezi nadřízenými a podřízenými, poskytování neformální zpětné vazby o pracovním výkonu, široký a otevřený přístup k učení bez limitů státních hranic a nabídka příležitostí k využití nových kompetencí v práci.
- Zlepšení kvality pracovního života umožňuje individuální plánování pracovní doby (self-rostering). Převládající praxe v plánování směn (nejen v ČR) ukazuje na nutnost změnit přístup k plánování požadavků na počet a strukturu personálu. Tlak na optimalizaci personálního plánování a organizaci pracovní doby povede k plánování směn podle návrhů zaměstnanců. Jeho výhody dokazují zkušenosti firem, především ze skandinávských států, které mohou být inspirací pro české manažery. V současnosti jsou k dispozici softwarové programy pro jednoduchou implementaci a používání self-rosteringu pro jakékoliv pracoviště, kde se pracuje na směny. Samoplánování práce podnítl diskuze o flexibilních režimech práce a flexibilních formách zaměstnání včetně jeho pozitivních důsledků ke zlepšení kvality pracovního života na pracovištích se směnovou prací. Průzkum mezi zaměstnanci a manažery českých podniků v roce 2019 o organizaci pracovní doby dokládá změny postojů k flexibilním režimům práce a vysoký zájem zaměstnanců o samoplánování směn. Výsledky průzkumu jsou uvedeny v plném textu studie.

Plný text je uveden v Příloze 3 – Problematika personálního managementu v kontextu KPŽ a výsledky průzkumu v Příloze 3.1 – Výsledky průzkumu self-rostering CR 2019

VÝVOJ NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ JAKO ODRAZ SOCIOEKONOMICKÝCH FAKTORŮ A ÚROVNĚ PREVENCE PRACOVNÍCH RIZIK

- Na kvalitu pracovního života má významný vliv úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Důsledkem nízké úrovně je vznik pracovních úrazů a nemocí z povolání. Studie analyzuje, jak se změny socioekonomické struktury v České republice odrazily ve výskytu a složení nemocí z povolání v různých obdobích po roce 1989.
- Ve sledovaném období lze pozorovat klesající trend incidence nemocí z povolání, zejména v letech 1990-2005. K nejvýznamnějším příčinám klesajícího trendu patří restrukturalizace české ekonomiky s posunem od těžkého průmyslu, k průmyslu lehkému a službám. V souvislosti s tím se mění i diagnostická struktura nemocí

z povolání. Ubývá nejzávažnějších, smrtelných onemocnění (např. pneumokoniózy, rakoviny plic) a naopak se zvyšuje podíl onemocnění muskuloskeletálních. Odvětví, jako je hornictví či hutnictví, která dříve v počtech vzniklých nemocí z povolání dominovala, byla nyní předstihnuta odvětvími zpracovatelského průmyslu – především výrobou automobilů.

- Změna paradigmatu poškození zdraví z práce se dále urychlí po nástupu 4. Průmyslové revoluce („Práce 4.0“). Digitalizace, robotizace, umělá inteligence a kyber-fyzikální systémy, flexibilita a mobilita výkonu práce a atypické formy pracovních poměrů povedou k posunu pracovních rizik od zátěže fyzické, k zátěži mentální a k nárůstu psychického stresu. Na záchyt poškození zdraví tohoto typu však český systém nemocí z povolání není připraven. Proto je nutno usilovat o aktualizaci českého seznamu nemocí z povolání zařazením položek, které by umožnily i mentální onemocnění a poruchy chování, způsobené psychickou zátěží, uznat za nemoci z povolání, jak je to již zohledněno ve vzorovém seznamu nemocí z povolání, který vydalo ILO.

Plný text studie je uveden v Příloze 4 – Vývoj nemocí z povolání.

NOVÉ ROLE A POŽADAVKY PERSONÁLNÍHO MANAGEMENTU V UTVÁŘENÍ VHODNÝCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK V KONTEXTU DYNAMICKÝCH ZMĚN V ČR

- Personální útvar je považován za důležitý pro fungování firmy, protože odbornost a osobnost personalisty je předpokladem pro tvorbu a implementaci férových personálních praktik jako nezbytné podmínky pro kvalitní pracovní život. Pro založení a rozvoj byznysu jsou dnes klíčové dvě věci – finance a lidé.
- Studie se zabývá nejen tradičními funkcemi personálního útvaru, jako jsou: získávání a výběr pracovníků, dodržování zákonů a předpisů pracovního práva, BOZP, pracovní vztahy (individuální a kolektivní), odměňování a benefity, vzdělávání a rozvoj, ale také novou rolí a novými požadavky na personální management (HRM), z důvodu vstupu sdílené ekonomiky do organizace práce, ale analyzuje také deset trendů (nových i staronových) personálního managementu, které má, podle HR Trend Institutu, nyní před sebou. Jedná se o následující: individualizace personálních praktik, důvěra v zaměstnavatele, vedoucího a tým/kolegy, rozvoj zaměstnance jako personální služba, řízený rozvoj zkušeností zaměstnance, konec paternalismu, etika people analytiky (People Analythics), méně je více, velký je krásný, laboratoř inovací v HR, personalistika je o lidech. Studie se zabývá i připraveností ČR na digitální věk - situace digitalizace v malých a středních firmách není srovnatelná s podmínkami velkých společností či poboček korporací.
- Personální management má při napjaté situaci na trhu práce mimořádnou příležitost prokázat svůj přínos k přidané hodnotě firmy.

Plný text je uveden v Příloze 5 - Nové role a požadavky PM v kontextu dynamických změn v ČR.

ERGONOMIE JAKO JEDNA Z VÝZNAMNÝCH PREVENČÍ RIZIK „EPIDEMIE ONEMOCNĚNÍ MSD“

- Muskuloskeletární zdravotní problémy, ve světové odborné literatuře označované jako MSD – Musculoskeletal Disorders, se týkají kosterního a pohybového aparátu, tj. kostí, kloubů, šlach, vazů a svalů, ale také nervů a lokalizovaného oběhového – cévního systému.
- Studie se zabývá dopadem pracovního prostředí na muskuloskeletární zdravotní problémy z hlediska:
 - nevhodné pracovní polohy, zvláště dlouhodobé a vynucené, např. úzkým či nízkým pracovním prostředím, nevhodným rozestavením nábytku, nevhodnými pomůckami;
 - charakteru práce, při kterém dochází ke snížení zásobení krví a odvodu metabolitu, či přímo k poškození tkání trhlinami;
 - samotnou délkou a intenzitou práce, charakterizovanou délkou expozice nevhodným ergonomickým faktorům bez možnosti pracovních přestávek;
 - pracovním stereotypem;
 - vlivem samotného prostředí, a to nejen ve smyslu výše zmíněného dispozičního uspořádání jednotlivých pracovních prvků, ale i z hlediska psychické zátěže a duševní pohody.
- Studie také prezentuje výsledky průzkumu zdravotních dopadů neergonomických pracovišť 111 respondentů - kancelářských pracovníků MPSV, ve věkové skupině 20–70 let.
- Muskuloskeletární poruchy se často projevují s odstupem času, což značně ztěžuje nalezení konkrétního nevhodného ergonomického aspektu. V Evropské unii způsobují zaměstnavatelům náklady ve výši miliard eur.

Plný text je uveden v Příloze 6 – Epidemiologie onemocnění MSD

VÝVOJ A PREVENCE PSYCHOSOCIÁLNÍ ZÁTĚŽE A RIZIK VE VAZBĚ NA ZMĚNY CHARAKTERU PRÁCE V DŮSLEDKU PRŮMYSLOVÉ REVOLUCE

- V důsledku průmyslové revoluce došlo a neustále dochází ke změnám charakteru práce, k rozvoji techniky a technologií. Rozvoj průmyslové výroby přináší nové kvalitativní změny ve vztahu člověka k předmětu práce.
- Přehledová monotematická studie se zaměřuje na vývoj a prevenci psychosociální zátěže a rizik ve vazbě na změny charakteru práce v důsledku průmyslové revoluce. Je zde akcentována aktuální problematika psychosociální zátěže a rizik, jejich proměn a vývoje v kontextu s průmyslovou revolucí a nastínění možností prevence s důrazem na bio-psycho-sociálně-spirituální přístup k člověku a komunikaci jako základní činitel sociálního dialogu o prevenci na všech úrovních. Studie vymezuje základní stresory, tj. konkrétní faktory, které přispívají ke vzniku pracovní zátěže – stresu, a tím

i nárůstu zdravotních problémů (mj. kvality spánku, psychických poruch a depresí) a nastiňuje možnosti prevence psychosociální zátěže a řízení rizik, jelikož psychosociální rizika jsou stále aktuálnějším problémem, proměňujícím se v čase i v prostoru. Zásadní spojovací linkou všech přístupů k prevenci je sociální dialog, čili komunikace. Studie shrnuje základní podmínky nastavení a fungování efektivní komunikace v organizaci pro prevenci psychosociální zátěže a rizik.

- Psychosociální rizika a stres při práci patří k nejnáročnějším otázkám v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zajištění zdraví a duševní pohody pracovníků v průběhu celého pracovního života je předpokladem pro dosažení jednoho z cílů strategie Evropa 2020.

Plný text je uveden v Příloze 7 – Vývoj a prevence psychosociální zátěže.

VÝZNAM A ROLE SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ PRO KVALITU PRACOVNÍHO ŽIVOTA OHROŽENÝCH SKUPIN OBYVATELSTVA

- Cílem studie je seznámit se zahraničními koncepcemi a definicemi sociálního podniku a přiblížit společenské, legislativní, finanční a evidenční podmínky v českém prostředí. Zároveň stručně představit některé časté formy sociálních podniků – kavárny a jeden úspěšný sociální podnik, který pracuje s cílovou skupinou žen cizinek.
- Použité metody pro zpracování byly zejména obsahová analýza zahraničních a domácích dokumentů a statistické metody.
- Ohrožené skupiny obyvatel jsou znevýhodněné i při vstupu na trh práce. Pro ně mají velký význam sociální podniky, ve kterých lidé z ohrožených skupin mohou pracovat, a tím snižovat své znevýhodnění. Důležitost sociálních podniků, subjektů nacházející se mezi státem, trhem a domácnostmi, je zdůrazňován evropskými institucemi zejména v naplňování cílů Strategie Evropa 2020 – posilování zaměstnanosti a sociálního začleňování. Integrovaní sociální podniky jsou zkoumány mnoha výzkumnými institucemi v různých zemích světa. Možnost pracovat v podniku, který dokáže sladit sledování ekonomických a sociálních cílů, zvyšuje kvalitu pracovního života ohrožených skupin jak ve městech, tak i na venkově.

Plný text je uveden v Příloze 8 – Význam a role sociálních podniků.

PRÁVNÍ ASPEKTY PRACOVNÍCH PODMÍNEK

- Studie popisuje do detailu veškeré právní aspekty týkající se pracovního poměru se zaměřením především na:
 - Pracovní prostředí obecně;
 - Pracovnělékařské služby;
 - Bezpečnost a ochranu zdraví při práci;
 - Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců;
 - Stravování zaměstnanců.
- Pojem péče o zaměstnance lze definovat jako soubor práv a povinností směřujících k vytvoření optimální podmínky pro výkon práce. Ochrana práv zaměstnance je nezpochybnitelnou zásadou pracovního práva, kterou je pracovní právo ovládáno již od svého vzniku a promítá se v celé řadě kogentních a relativně kogentních ustanovení, tedy ustanovení, od nichž se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.
- Podle ustanovení § 38 ZP je zaměstnavatel povinen od vzniku pracovního poměru, kromě jiného, vytvářet zaměstnancům podmínky pro plnění jejich pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele.
- Pojem pracovní podmínky není v zákoníku práce ani v jiných právních předpisech přesně definován, ale z ustanovení zákoníku práce, která se týkají pracovních podmínek lze vydedukovat, že pracovními podmínkami jsou nejen ty podmínky, jejichž cílem je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale též zřízení, údržba a zlepšování zařízení pro zaměstnance a zajišťování pracovnělékařských služeb, taktéž zlepšování vzhledu a úpravy pracovišť, dokonce i vytváření podmínek pro uspokojování mimopracovních aktivit zaměstnanců, např. kulturních, tělovýchovných a rekreačních.

Plný text je uveden v Příloze 9 – Právní aspekty pracovních podmínek

Model kvality pracovního života (M-KPŽ)

V rámci projektu bylo naplánováno koncepční sestavení modelu a jako jeho klíčové součásti (1) tvorba indikátoru pro měření objektivní kvality pracovního života prostřednictvím dotazování pracujících a (2) zmapování a návrh kontextových ukazatelů pro dlouhodobé sledování za účelem analýzy a interpretace kvality pracovního života. Těchto cílů bylo dosaženo a uplatnění sestaveného modelu je nyní dalším krokem na cestě k dlouhodobému sledování kvality pracovního života v České republice, rozumění její povaze, vnitřnímu obsahu a dynamice, a k praktickému využívání informací o jejím stavu a vývoji při rozhodování na nejrůznějších úrovních.

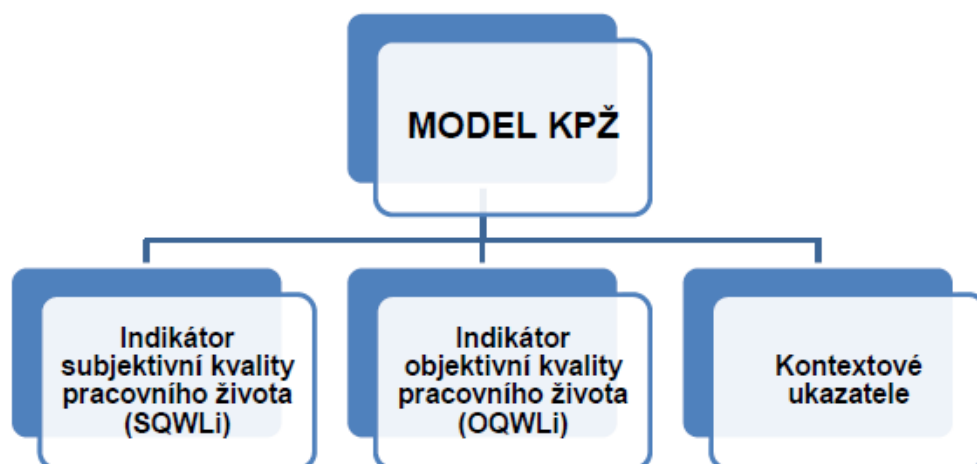
V důsledku výzkumných zjištění a dalších získaných informací je navržený model označován jednoduše jako **Model kvality pracovního života v České republice**. V návrhu projektu použitý termín „makroekonomický“ je nadále relevantní, makroekonomické ukazatele jsou do modelu zahrnuty. Nicméně vzhledem ke způsobu jejich využití při sledování kvality pracovního života a obzvláště v důsledku začlenění i dalších relevantních údajů a zdrojů, je vhodnější ponechat název modelu v obecnější rovině. Příslušné ukazatele, mezi něž patří i ty původně zamýšlené jako ukazatele makroekonomické povahy, jsou rámci modelu označovány jako kontextové.

Cílem využití modelu je zejména sledování vývoje kvality pracovního života. Právě sledování vztahu mezi křivkami vývoje jednotlivých indikátorů je klíčovým poznatkem o kvalitě pracovního života jako takové. Zjištění jejího stavu v jednom časovém okamžiku jakýmkoli z dílčích indikátorů, je nepochybně užitečné, např. pro porovnávání různých skupin pracujících. Vztah mezi reálnými pracovními podmínkami, vnímáním a hodnocením jejich dopadu na vlastní pracovní život a makroekonomickými podmínkami však z jednorázového pohledu odhalit nelze. Povahu a dynamiku kvality pracovního života jako multidimenzionálního konceptu lze pochopit, a informace o ní prakticky využít, až při déletrvajícím sledování vývoje jednotlivých dimenzí.

Navržený makroekonomický model zahrnuje tři druhy údajů, které jsou prezentovány paralelně; tak, aby bylo možné v dlouhodobém horizontu sledovat jejich soulad, resp. nesoulad:

1. Indikátor subjektivní kvality pracovního života (SQWLi)
2. Indikátor objektivní kvality pracovního života (OQWLi)
3. Kontextové ukazatele

Zahrnutí právě těchto tří údajů vychází jednak z aktuálního stavu dostupnosti údajů a připravenosti indikátorů, jednak z několika teoretických a metodologických předpokladů.

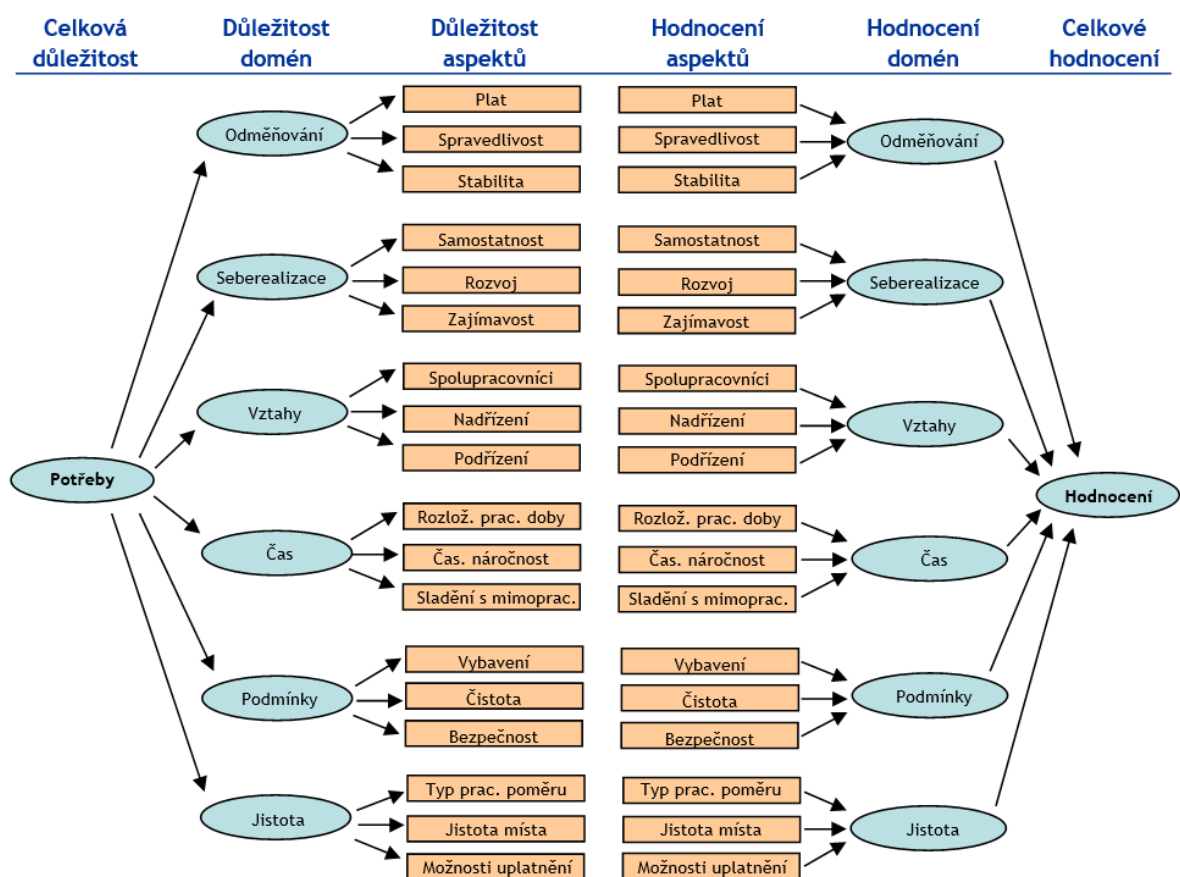


Obrázek 1: Schéma modelu kvality pracovního života

INDIKÁTOR SUBJEKTIVNÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA (SQWLi)

Indikátor má v tuto chvíli ustálenou a metodologicky komplexně prověřenou podobu, několikaletou historii pravidelných měření a zakotvený způsob prezentace výsledků průběžného monitoringu (<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/>).

Dotazník obsahuje dva základní bloky otázek: identifikační otázky a otázky výzkumného nástroje SQWLi. Identifikační otázky jsou základní informace o respondentech, které jsou potřeba k podrobnějším analýzám podskupin, například mužů a žen nebo zaměstnanců v různých odvětvích. Výzkumný nástroj SQWLi zahrnuje dvě dimenze subjektivně vnímané kvality pracovního života: důležitost a hodnocení. Obsahem každé z nich je sada týchž osmnácti aspektů utříděných do šesti klíčových domén: odměňování, čas, vztahy, seberealizace, podmínky, jistota. Každý respondent průzkumu tedy (vedle identifikačních otázek) zodpovídá 18 otázek na to, jak důležité jsou jednotlivé aspekty pracovního života pro něj osobně a 18 otázek na to, jak těchto 18 aspektů hodnotí konkrétně v souvislosti se svou současnou hlavní ekonomickou aktivitou.



Obrázek 2: Model měření subjektivní kvality pracovního života (2020)

INDIKÁTOR OBJEKTIVNÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA (OQWLi)

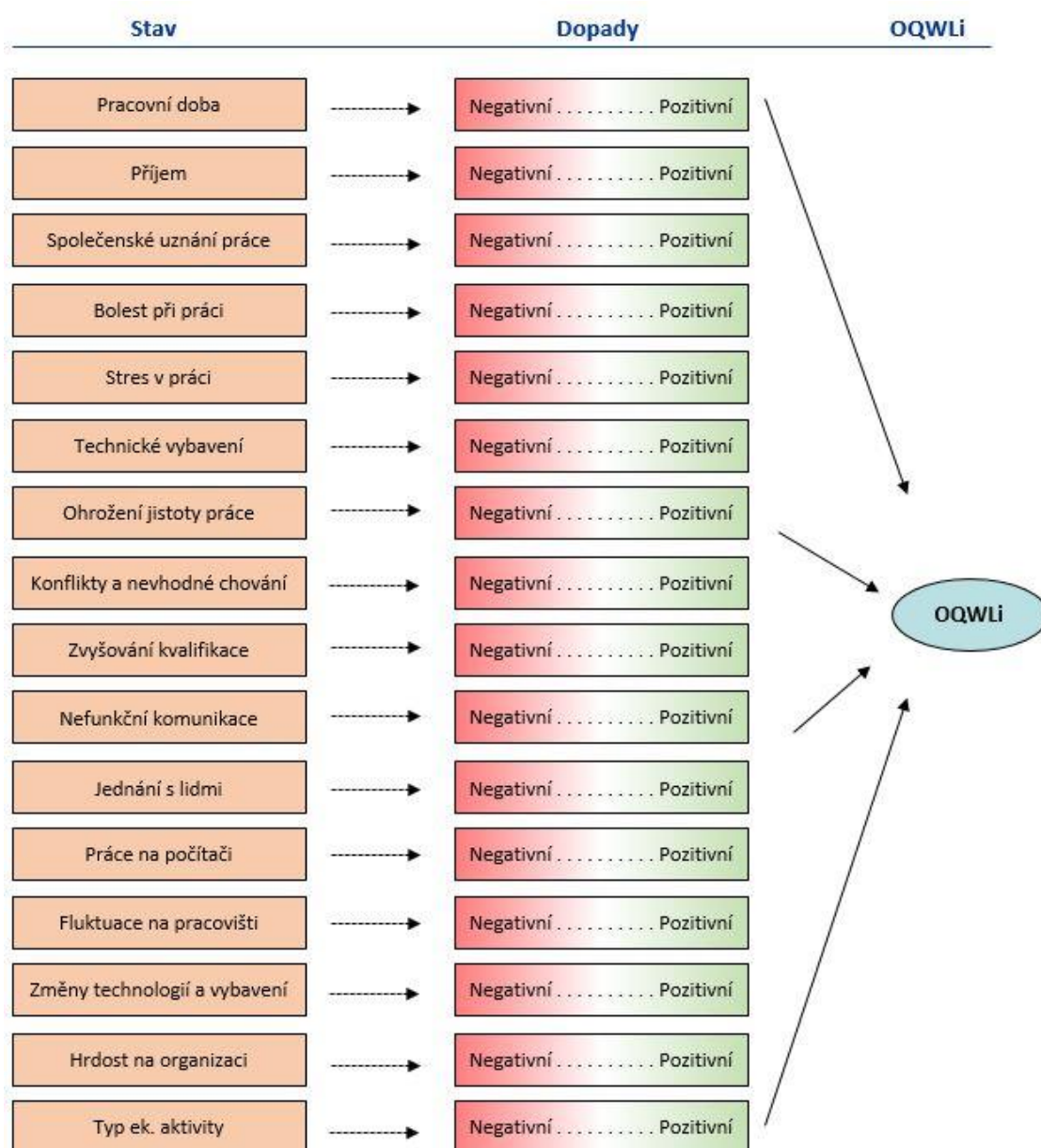
Vytvoření první verze indikátoru pro měření objektivních podmínek a jejich dopadu na život pracujících bylo jedním z cílů projektu. Struktura a obsah dotazníku byly sestaveny na základě metodologických analýz výsledků výběrových šetření. Po prvním šetření byly vybrány nejvhodnější aspekty, které by měly být součástí objektivního indikátoru, a to na základě statistických vlastností proměnných, korespondence s doménami subjektivního indikátoru SQWLi a co nejlepšího pokrytí domén kvality pracovního života. Zredukovaná verze obsahuje 16 aspektů a byla zkušebně zařazena do ad hoc šetření v září 2019 (N = 1200, PAPI) a také do šetření v listopadu 2019 (N = 638, CAWI).

Princip dotazování je takový, že respondenti v rámci dvojice dotazů ke každému ze zařazených aspektů pracovního života sdělují nejprve jaká je v jejich případě reálná situace, a hned vzápětí jaký má na ně tato situace dopad, tedy vliv.

Do rozsáhlejšího šetření v roce 2019 byl zařazen také subjektivní indikátor kvality pracovního života SQWLi, a to za účelem porovnání obou indikátorů, posouzení jejich souladu či naopak rozdílů, zhodnocení jejich silných a slabých stránek, možností

vzájemného doplnění atp. Díky realizaci reprezentativního sběru dat na on-line panelu bylo také ověřeno, že indikátor OQWLi lze konstruovat rovnou jako nástroj pro on-line sběr dat.

Hlavními věcnými poznatky z analýz výsledků je, že dopad okolností pracovního života na pracující není vždy univerzální ani jednoznačný, že tytéž objektivní skutečnosti mohou mít na různé lidi různý vliv (pozitivní/negativní) a dopadat na ně větší či menší silou. Pokud bychom se tedy zaměřili pouze na věcnou stránku a měřili, jaká je skutečná situace, nedokázali bychom pro daného pracovníka sestavit souhrnný index, neboť nevíme, jaký dopad tato reálná situace právě na něj má. (Existují minimálně čtyři základní vzorce působení, blíže Vinopal a Čadová [2019].)



Obrázek 3: Model měření objektivní kvality pracovního života (2020)

KONTEXTOVÉ UKAZATELE

Kontextové ukazatele mají svoji informační váhu a mohou ve vztahu k nástrojům zjišťujícím kvalitu pracovního života přímo od pracujících sehrát významnou objasňující a interpretační roli. Z logického i metodologického hlediska je sice problematické včlenit je do výpočtu nějakého souhrnného indexu, jejich důležitá úloha ovšem spočívá v poskytování kontextu pro interpretaci informací získaných přímo od pracujících.

Ukazatele dokumentující celkovou situaci v oblasti pracovního trhu nebo ekonomiky jsou z našeho pohledu nanejvýše vhodným doprovodným údajem toho, jak situaci popisují sami pracující. Jejich vývoj nepochybně ovlivňuje pracovní trh a odráží se tedy nějakým způsobem i v kvalitě pracovního života. Vzhledem k tomu, že takovými údaji nemusejí být pouze makro-ekonomické údaje, nazýváme vybrané relevantní ukazatele právě jako kontextové.

Po rešerši používaných přístupů, explorativním vyhledávání dostupných zdrojů, kontrolou jejich kvality a ověření technické dostupnosti bylo o zařazení konkrétních ukazatelů rozhodnuto na základě jejich teoretické i praktické relevance pro měření a interpretaci kvality pracovního života, rozsahu pokrytí populace ekonomicky aktivních osob, periodicity sběru dat, dostupnosti dat, resp. výsledků atp. Do celkového modelu jsou nakonec navrženy kontextové ukazatele uvedené v následující tabulce.

Tabulka 1: Přehled kontextových ukazatelů

Oblast	Ukazatel/parametr
Mzda a mzdová diferenciac	Průměrná hrubá měsíční nominální mzda
	Průměr a medián měsíčních mezd, 1. a 3. kvartil, 1. a 9. decil
	Čistý roční příjem (přepočtený na EUR)
Nezaměstnanost a zaměstnanost	Míra ekonomické aktivity (15–64letých)
	Míra zaměstnanosti (15–64letých)
	Obecná míra nezaměstnanosti (15–64letých)
	Absolutní počty zaměstnaných a nezaměstnaných osob
	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání
	Podíl nezaměstnaných osob
	Počet volných pracovních míst
	Celková zaměstnanost – celkový počet pracujících (15–64letých)
Celkový počet osob pracujících na částečný úvazek (15–64letých)	
Pracovní úrazy, nemoci z povolání	Dlouhodobá nezaměstnanost
	Nově hlášené případy pracovní neschopnosti
	Průměrná doba trvání 1 případu pracovní neschopnosti
	Průměrné procento pracovní neschopnosti
	Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností
Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než 3 dny	

Fluktuace zaměstnanců, stabilita zaměstnaneckého poměru	Odchody zaměstnanců na počet zaměstnanců Délka práce v aktuálním zaměstnání Délka pracovního poměru v intervalech v aktuálním zaměstnání - procenta/osoby/průměr
Charakter pracovního poměru	Smlouva Typ smlouvy na dobu určitou Typ pracovního úvazku
Režim práce, pracovní doba	Hlavní důvod práce na částečný úvazek Průměrný počet odpracovaných hodin (obvykle, skutečně) Důvod odpracování více či méně hodin v týdnu Směnný provoz Práce v nestandardních pracovních hodinách (večer, víkend, Přesčasy (počet hodin, placené/neplacené)
Hodnocení ekonomické situace	Hodnocení ekonomické situace v ČR Vývoj ekonomické situace v ČR Hodnocení hospodářské situace v ČR v kontextu jiných zemí Životní úroveň domácnosti Půjčky, zadlužení domácnosti

Model kvality pracovního života spojující objektivní a subjektivní dimenzi bude uplatněn prostřednictvím cílových skupin (zejména: zaměstnavatelé, zaměstnanci, pracovníci akademické a vzdělávací sféry) a uživatelů (úředníci státní správy, zákonodárci, sociální partneři), kteří jej mohou využít pro monitorování stavu i pro budoucí predikci vývoje KPŽ v dané oblasti dle příslušných kompetencí a zaměření cílových skupin, včetně úzké spolupráce s aplikačním garantem. AG může výstup využívat v rámci své činnosti a své kompetence.

Model kvality pracovního života v České republice s aktuální verzí dotazníku a kompletním přehledem informací o navržených kontextových ukazatelích je v Příloze 10 - TL01000502-V3_Model KPŽ_2020.

REPREZENTATIVNÍ ŠETŘENÍ KPŽ - ROZVOJ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA Z POHLEDU EKONOMICKY AKTIVNÍCH OBYVATEL ČR – 2019

Jednou z aktivit výstupu bylo provedení šetření Rozvoj kvality pracovního života. Realizátorem šetření bylo Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Sběr dat proběhl v období od 16. 5. do 3. 6. 2019. Dotazováno bylo 2014 respondentů z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku od 18 do 64 let, kvótní výběr. Pro sběr dat byla zvolena metoda osobního rozhovoru tazatele s respondentem, blok otázek zaměřený na konkrétní aspekty práce a jejich působení vyplňovali respondenti samostatně.

Šetření se zaměřilo na řadu dílčích aspektů pracovního života v současném hlavním zaměstnání s tím, že u každého z nich byla zjišťována subjektivně vnímaná četnost výskytu a následně hodnocení jejich vlivu na osobní situaci dotázaného, případně na to, jaké pocity s tím respondent spojuje, ukázalo, že mezi oběma typy proměnných vždy existuje statisticky významná spojitost a že hodnocení vlivu, případně vyjádření pocitů je ve všech případech významně propojeno s celkovou spokojeností s pracovním životem a se spokojeností s životem jako takovým.

Závěrečná zpráva z výzkumu z důvodu své obsáhlosti (146 stran) tvoří samostatnou Přílohu 11 této zprávy. Niže v textu uvádíme pouze souhrn hlavních výsledků. Zpráva je výsledkem analýz všech témat zařazených do dotazníkového šetření a obsahuje slovní, tabulkový i grafický popis výsledků, slovní interpretaci výsledků a formulace závěrů. Hloubka analýz je ve většině případů provedena na úrovni třídění druhého stupně.

Konkrétně zpráva podává informace o následujících tématech:

- Celková spokojenost v osobním, rodinném a pracovním životě;
- Charakteristiky pracovního poměru, vícenásobné úvazky a hodnocení formy ekonomické aktivity v hlavním zaměstnání;
- Čistý příjem z hlavního zaměstnání;
- Pracovní režim a jeho hodnocení;
- Jistota zaměstnání a perspektivy pracovního uplatnění;
- Finanční a nefinanční ohodnocení práce;
- Bezpečnost práce a podmínky na pracovišti;
- Vztahy na pracovišti;
- Autonomie pracovního postupu, režimu a náplně práce;
- Osobní rozvoj v souvislosti s prací;
- Charakteristiky práce a pocity s nimi spojené;
- Vliv práce na zdravotní a psychický stav a stresové faktory v současném zaměstnání;
- Pocit sounáležitosti, hrdost a prestiž ve vztahu k zaměstnání;
- Závěr.

Souhrn hlavních výsledků

- V hodnocení života i jeho jednotlivých aspektů převažuje spokojenost, která silně pozitivně koreluje se subjektivně hodnocenou životní úrovní.
- Spokojenost s pracovním životem rovněž převládá, je však v průměru spolu se sladěním práce a rodinného života nejnižší ze všech hodnocených aspektů.
- V hodnocení různých aspektů pracovního režimu (např. práce na turnusy a směny, proměnlivost pracovní doby, nutnost být zaměstnavateli nebo zákazníkům k dispozici na telefonu i mimo pracovní dobu, délka odpracované pracovní doby, práce přesčas, práce ve volném čase, práce ve večerních hodinách, práce o sobotách a nedělích a potřeba měnit svoje soukromé plány a volnočasové aktivity kvůli práci) se ukazuje, že jejich výskyt vykazuje negativní vztah ke spokojenosti s pracovním životem a s životem celkově.
- Flexibilita pracovní doby a možnost si podle libosti či potřeby vzít v práci den či dva volno bez předchozího oznámení zaměstnavateli se spokojeností s pracovním životem a s životem celkově koreluje pozitivně.
- Jistota pracovního místa a to, co jí bezprostředně ovlivňuje, jako okolnost, zda stávající pracovní místo neohrožují nějaké problémy typu reorganizace či finanční problémy firmy, vykazuje velmi silné propojení se spokojeností s pracovním životem. Výskyt problémů v tomto ohledu vyvolává nepříjemné pocity, které jsou statisticky významně propojeny s celkovou spokojeností s pracovním životem i se spokojeností s životem jako takovým.
- Totéž platí i pro případné perspektivy jiného pracovního uplatnění v souvislosti se současným hlavním zaměstnáním. Otázky, zda současné zaměstnání respondenta jej kvalifikačně připravuje na případnou změnu pracovního místa, zda respondent ví o konkrétních pracovních příležitostech, které by mohl využít v případě potřeby, a jak často dostává jiné pracovní nabídky, se do hodnocení pracovního života i života celkově promítají příznivě.
- To, zda svou práci, respektive své pracovní místo sdílí s někým jiným, se do hodnocení situace promítá poněkud rozporuplně, když ti, kdo své pracovní místo sdílejí s někým dalším, tuto okolnost na jedné straně v souhrnu hodnotí významně příznivěji než ti, kdo své pracovní místo s nikým dalším nesdílejí, ale zároveň se mezi nimi objevuje vyšší podíl těch, kterým tato okolnost spíše působí problémy.
- Nevyplácení mezd včas, případně v očekávané výši, je podle vyjádření respondentů poměrně sporadickým jevem. Obojí je tak spojeno s převážně pozitivním hodnocením vlivu na vlastní životní situaci, které vykazuje významnou korelaci s celkovou spokojeností s pracovním životem a s životem celkově. Spíše příznivě je hodnocen i vliv nefinančních výhod v současném zaměstnání, stejně jako srovnání mzdy s kolegy na podobné pozici. Naopak spíše nepříznivě působí srovnání mzdy s vlastním pracovním výkonem, kde se větší část respondentů cítí být podhodnocená.
- To, zda jsou u nich na pracovišti k dispozici vhodné pomůcky pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví, zda se tam dodržují pravidla zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví,

jak se tam udržuje se čistota a pořádek, jak tam jsou zajišťovány hygienické podmínky a zda je tam k dispozici vhodné technické vybavení k výkonu práce, ekonomicky aktivní lidé převážně vnímají pozitivně a vyvolává to u nich většinou příjemné pocity, které jsou ve všech případech významně propojeny s celkovou spokojeností s pracovním životem a se spokojeností s životem jako takovým.

- Výskyt nepříjemných konfliktů mezi spolupracovníky, nevhodného chování ze strany nadřízených či nevhodného chování ze strany podřízených směrem k nadřízeným, se silně promítá do výskytu nepříjemných pocitů, které jsou významně propojené se spokojeností s pracovním životem a s životem celkově.
- Do jaké míry jsou pracovní postup, režim a náplň práce dotázaného předurčovány jinými lidmi, ať již nadřízenými, nebo zákazníky či klienty, a do jaké míry si dotázaný ve svém zaměstnání může tyto věci rozhodovat sám, hodnotí autonomie. Autonomie rozhodování a jednání pracovníka je ve všech případech spojená s příznivějším hodnocením vlivu, ačkoli ve výpovědích o reálném stavu spíše převažovalo to, že pracovní činnost je spíše determinována jinými lidmi než samotnými respondenty. Ve všech případech je hodnocení vlivu propojeno se spokojeností s pracovním životem a se spokojeností s životem celkově.
- To, jak současné zaměstnání přispívá k osobnímu rozvoji dotázaného zvyšováním úrovně jeho kvalifikace, učením se nových věcí nebo získáváním zkušeností a vytvářením si kontaktů, které on sám pokládá za přínosné, je vnímáno většinou pozitivně a ve všech případech vykazuje významné propojení s celkovou spokojeností s pracovním životem a s životem celkově.
- Zajímavost a pestrost práce se většinou promítají do příjemných pocitů, přičemž mezi hodnocením situace a vyjadřovanými pocity existuje velice silná pozitivní korelace. V případě pracovního tempa je vztah mezi hodnocením situace a pocity z ní méně jednoznačný, když mezi oběma proměnnými byla korelace výrazně slabší s tím, že v průměru příjemnější pocity vyjadřovali ti, kdo podle vlastního vyjádření pracují spíše v pomalém a poklidném tempu, ale rozdíly nebyly tak výrazné, jako byly u zajímavosti a pestrosti práce, ale celkově i u tohoto aspektu příjemné pocity spíše převládají.
- To, jak současné zaměstnání ovlivňuje fyzické a psychické zdraví dotázaného a do jaké míry se v jeho práci vyskytují různé rizikové faktory, jež mohou působit zdravotní problémy, případně vyvolávat stres a únavu, či působit bolest, nepohodlí a nepříjemné pocity, představuje faktor, který se do hodnocení pracovního života a celkové životní situace může promítat velmi negativně.
- V případě pracovních úrazů, nemocí z povolání, nebo dlouhodobých zdravotních problémů spojených se zaměstnáním je jejich frekvence vnímána jako velmi nízká, a tak v hodnocení vlivu zde spíše převažují pozitivní vyjádření, ale podíly negativního hodnocení vlivu těchto faktorů jsou i zde relativně velké a průměry hodnocení jsou mnohem blíže k nežádoucímu okraji hodnotící škály, než je tomu v případě posouzení samotného výskytu těchto jevů.

- U otázek zaměřených na výskyt bolesti, stresu, fyzické a psychické únavy z práce a rovněž jevů nebo faktorů, které je mohou způsobovat, už vesměs negativní hodnocení vlivu převažuje nad pozitivním. Výraznou výjimkou v tomto ohledu je jednání a interakce s jinými lidmi, které sice představují psychickou zátěž, ale které jsou přesto převážně spojovány s příjemnými pocity a ve skutečnosti s jejich rostoucím výskytem se pocity významně zlepšují. Podobným způsobem pak působí i práce na počítači, řízení dopravního prostředku a v menší míře i práce z domova nebo změny technologického vybavení, které sice mohou představovat zátěž, ale zároveň spíše vedou ke zlepšení pracovních podmínek.
- To, zda ekonomicky aktivní cítí sounáležitost s organizací, v níž pracují, zda na ni cítí hrdost, zda jsou cíle a aktivity organizace v souladu s jejich hodnotami a přesvědčením, zda si váží sami sebe za to, jakou práci dělají, zda je jejich práce společensky uznávaná a zda si jejich práce váží lidé, na kterých jim záleží, ovlivňuje jejich situaci vesměs výraznou většinou pozitivně, přičemž všechny tyto faktory vykazují poměrně silnou propojenost s celkovým hodnocením pracovního života i života jako takového.
- Šetření, jež se zaměřilo na řadu dílčích aspektů pracovního života v současném hlavním zaměstnání s tím, že u každého z nich byla zjišťována subjektivně vnímaná četnost výskytu a následně hodnocení jejich vlivu na osobní situaci dotázaného, případně na to, jaké pocity s tím respondent spojuje, ukázalo, že mezi oběma typy proměnných vždy existuje statisticky významná spojitost a že hodnocení vlivu, případně vyjádření pocitů, je ve všech případech významně propojeno s celkovou spokojeností s pracovním životem a se spokojeností s životem jako takovým.
- U všech zkoumaných aspektů se objevovaly vesměs předpokladatelné rozdíly z hlediska profesního či odvětvového, u většiny se objevovala i propojenost se stupněm nejvyššího dokončeného vzdělání, s hodnocením životní úrovně a s příjmem. V některých případech se objevovaly výrazné rozdíly mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými, méně často, ale nikoli výjimečně, pak i rozdíly z hlediska pohlaví. Věk dotázaných jako třídící faktor hrál významnou roli jen ojedinele.

Certifikovaná metodika pro monitorování a řízení nákladů a ztrát z titulu pracovních úrazů

Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) souvisí s morálními, legislativními a obchodními aspekty každé organizační jednotky. Morální povinnosti zahrnují ochranu životů a zdraví zaměstnanců. Právní důvody se týkají preventivních, represivních a kompenzačních účinků zákonů, které chrání bezpečnost zaměstnanců. Proaktivní řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zvyšuje angažovanost zaměstnanců a zlepšuje vnitřní klima, vnitropodnikovou kulturu a vnější pověst. Současně snižuje „náklady na úraz“ resp. úraz zaměstnanců.

Důležitým tématem řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je analýza nákladů na pracovní úrazy. Analýza nákladů na pracovní úrazy je důležitá z pohledu společnosti, zaměstnanců a rovněž z hlediska celospolečenského. Z pohledu zaměstnance způsobuje nehoda vedoucí k úrazu bolest a utrpení, negativní důsledky pro jeho rodinu, možné snížení fyzické kapacity a ztrátu platu. Proto jsou ve společnosti náklady na úraz spojené se zraněním a špatným zdravotním stavem negativními důsledky. Ve finančním vyjádření jde o výrobní ztráty a zvýšené pojistné. Mnohé z těchto nákladů je obtížné vyhodnotit, zejména z ekonomického hlediska. Obvykle jsou však pracovní úrazy analyzovány se zaměřením na analýzu základních příčin, aniž by to mělo zvláštní význam pro ekonomickou perspektivu. V tomto ohledu literatura ukazuje technické (nedostatek údajů) a organizační (nízká míra autority oddělení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a znalosti tématu) překážky, které brání přesným a účinným analýzám nákladů na nehody. Literatura také zdůrazňuje, že cílem analýzy nákladů na pracovní úrazy je vzdělávat společnost s využitím pochopení ekonomických zákonitostí ve smyslu významnosti investic do proaktivních činností ke zvýšení efektivity řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

DÍLČÍ PODKLADOVÉ STUDIE K VÝSTUPU

V průběhu plnění výše uvedeného výstupu byly zpracovány dílčí podkladové studie a případové studie.

Konkrétně byly v rámci plnění výstupu zpracovány následující dílčí podkladové studie:

- Ekonomické aspekty BOZP – finanční, ekonomické analýzy a metody CBA
- Finanční aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Náklady na pracovní úrazy, nemoci a úmrtí související s prací dle Agentury EU OSHA

EKONOMICKÉ ASPEKTY BOZP – FINANČNÍ, EKONOMICKÉ ANALÝZY A METODY CBA

- Zpracovaná studie obsahuje teoretické přístupy, aplikace a celkové vyhodnocení možnosti využití metody cost benefit analýzy (CBA) pro oblast investování do BOZP v podnikové praxi. V práci je uvedeno jak standardní pojetí metody CBA, tak i doporučovaný postup její aplikace. Dále jsou také uvedeny příklady metod hodnocení společenských přínosů „nekomerčních“ investic. V práci je vysvětlena a argumentačně doložena složitost oceňování lidského zdraví, života, environmentálních a nehmotných efektů. Nastoluje otázku smysluplnosti provádění složitých ekonomických analýz s ohledem na strukturu a velikost převažujících ekonomických subjektů v národním hospodářství.
- Celkové náklady a výdaje na oblast BOZP (ztráty i prevence) se z makroúrovně systematicky nesledují. V podnikové praxi zpravidla chybí přesné informace o nákladech spojených se zajištěním úkolů BOZP, popřípadě i údaje o transakčních nákladech spojených s pracovním úrazem apod. Obvyklá forma evidence nákladů, zejména pak účetní evidence, běžně neposkytuje podklady pro tyto informace. Podniky vesměs zahrnují tyto náklady a výdaje do režijních položek.
- Optimální vývoj nákladů je takový, kdy náklady na zajištění bezpečného provozu (tj. takové náklady, které se týkají uskutečnění provozních činností v souladu s platnou bezpečnostní legislativou) mírně klesají, a naopak náklady na prevenci postupně rostou. Ztráty z titulu pokut, sankcí by se měly eliminovat na nulu a ztráty z titulu nehod (náklady na pracovní úrazy a nemoci z povolání) by se měly snížit na minimum. Managementy malých a středních podniků se většinou domnívají, že zavádění systému sledování nákladů na BOZP se jim nevyplatí. Problém by však neměl být řešen v úrovni, zda ano, či ne, ale jak nejjednodušeji a v jakém rozsahu.
- Dobrou úroveň znalostí a bohaté zkušenosti s ekonomickými otázkami BOZP (s jejich dopady, motivačními i sankčními nástroji; prevencí apod.) mají ve vyspělých ekonomikách zejména specializované pojišťovny. Moderní systém úrazového pojištění zaměstnanců v ČR velmi citelně chybí.
- V řešení ekonomických otázek BOZP, znalostí, zkušeností, postupů, metodik bude do budoucna důležitá mezinárodní spolupráce v rámci EU i mimo ni.

Plný text monotematické dílčí studie je uveden v Příloze 12 – Ekonomické aspekty BOZP.

FINANČNÍ ASPEKTY BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

- Stále vysoká pracovní úrazovost a další důsledky nízké úrovně BOZP v ČR potvrzují, že převládá sklon k podceňování významu rizik spojených s bezpečností práce. Většina firem zabezpečuje nezbytné, často jen základní požadavky týkající se bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Nejen malé firmy, ale i řada větších firem v zájmu hospodárnosti přenesla zajištění nejdůležitějších požadavků týkajících se bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci na externí subjekty. Ti pochopitelně nemohou být pravidelně přítomni, četnost jejich kontrolní činnosti je do značné míry

dána nejen charakterem rizik daných provozních činností, ale i podmínkami příslušného smluvního vztahu upravujícího jejich činnost pro danou organizaci.

- Znalost údajů o nákladech spojených s bezpečností a ochranou zdraví při práci lze využít v řízení organizací v několika směrech. Předně lze provádět jednoduché analýzy vynakládaných nákladů, jejichž závěry mohou být užitečné pro přijetí manažerských rozhodnutí týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Prvotní zachycení a rozřídění nákladových údajů o BOZP v podniku - třeba dosáhnout toho, aby jakýkoliv prvotní doklad byl v době svého vzniku označen příslušným symbolem, dle kterého bude provedeno zařazení dané nákladové položky v analytické evidenci do kategorie nákladů na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
- Rozdělení nákladů na BOZP – rozdělení nákladů do čtyř skupin (náklady na prevenci, náklady na vyhledávání rizik, náklady na přijímání a provádění technických, technologických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik, náklady na zajištění bezpečného provozu).
- Náklady na nehody se v managementu BOZP obvykle nazývají náklady na nehody. Náklady vyvolávají také skoronehody – události, které téměř vyvolají škodu. Zákon vyžaduje, aby byly podrobeny stejné analýze, jako skutečné nehody.
- Základní ekonomický efekt a význam znalosti nákladů na BOZP umožní zejména:
 - Analýzy struktury nákladů;
 - Kolik organizace vydává na různé oblasti BOZP, na prevenci, na zabezpečení provozu, popř. jaké ztráty z titulu bezpečnostních nehod apod.;
 - Analýzy vývoje nákladů v čase;
 - Jak se vyvíjí celkový objem nákladů a jak se vyvíjí náklady v jednotlivých skupinách;
 - Predikci nákladů na BOZP v dalším období.

Plný text monotematické dílčí studie je uveden v Příloze 13 – Finanční aspekty BOZP.

NÁKLADY NA PRACOVNÍ ÚRAZY, NEMOCI A ÚMRTÍ SOUVISEJÍCÍ S PRACÍ DLE AGENTURY EU OSHA

- Dílčí podkladová studie seznamuje s projektem Agentury EU-OSHA, která se snaží řešit potřeby zjišťování nákladů společnosti na BOZP ve svém dvoufázovém projektu s názvem „Náklady a přínosy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“, jehož cílem je vytvořit model ekonomických nákladů, aby bylo možno stanovit spolehlivé odhady nákladů.
- EU OSHA prozkoumala pět členských států EU s využitím dvou odlišných přístupů k odhadu nákladů.
- Odhaduje se, že náklady společnosti na pracovní úrazy a nemoci z povolání představují 3,9 % světového HDP a 3,3 % HDP EU (viz vizualizace dat). Tento údaj se mezi jednotlivými zeměmi významně liší, zejména mezi západními a ostatními zeměmi.

Závisí na odvětvích zastoupených v dané zemi, právním rámci a pobídkách v oblasti prevence.

Plný text dílčí studie je uveden v Příloze 14 – Náklady EU OSHA

METODIKA PRO MONITOROVÁNÍ A ŘÍZENÍ NÁKLADŮ A ZTRÁT Z TITULU PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Primárním cílem navržené metodiky není vlastní účetní řešení. Toto řešení je jen prostředkem a manažerským nástrojem. Cílem je vlastní odpovědnost a uvědomění manažerů o vážnosti situace v řízení nákladů na BOZP. Má-li management hodnotit a anticipovat náklady nejen na BOZP, musí je řídit. Vystává otázka, jaké náklady řídit? V této navržené metodice jde o řízení nákladů po linii odpovědnosti, tedy jednotlivé nákladové položky jsou rozlišitelné podle místa vzniku podle času a tím se stávají říditelné. Obsahem metodiky je seznámit čtenáře se závažností tématu, popisem běžného řešení v rámci finančního účetnictví, metodické zásady tvorby ziskových hospodářských středisek s ohledem na řízení nákladů na BOZP, nástin možných principů aplikování prvků dvoubilančního dvouokruhového systému a případová studie řízení bezpečnosti práce ve vybraném strojírenském podniku.

Metodika je určena především pro střední případně drobné průmyslové podniky na území ČR, které nepodceňují využití mnohdy nedocenených manažerských prvků.

Finální podoba Certifikované metodiky pro monitorování a řízení nákladů a ztrát z titulu pracovních úrazů je uvedena v Příloze 15 – Metodika pro monitorování a řízení nákladů a ztrát z titulu pracovních úrazů a uveřejněna na webových stránkách VÚBP, v. v. i. - <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/TL01000502/metodika-pro-monitorovani-a-rizena-nakladu-a-ztrat-z-titulu-pracovniho-urazu.pdf>

Dobrá znalost místa vzniku nákladů a jejich výše vede k možnostem podniknout opatření na jejich ovlivňování a snižování. Náklady na bezpečnost práce by se měly, pokud možno, sledovat a evidovat zvlášť, a ne jak je v praxi zcela běžné, zahrnovat do neprůhledných režijních nákladů. Rovněž znalost nákladů a ztrát spojených s BOZP by měla umožnit managementu rozhodovat se v otázkách bezpečnosti práce a umožnit náklady optimalizovat s ohledem na rizika vyskytující se v podniku. Optimální rozložení nákladů mezi zvládnutí rizik a odstraňování následků je zárukou ekonomické efektivnosti.

Řešitelský tým je přesvědčen, že podaří-li se v podnicích probíhající skutečnosti BOZP převést vhodným způsobem do peněžního vyjádření, bude tím zvýšena možnost získat lepší vypovídací schopnosti, a tím i lepší pochopení daných skutečností. V praxi najdeme velmi málo ekonomicky podložených konstatování či rozhodnutí týkajících se této oblasti. Zpravidla chybí přesné informace o nákladech spojených se zajištěním úkolů bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, popřípadě i údaje o transakčních nákladech spojených s pracovním úrazem apod.

Nový vzdělávací pilotní modul pro efektivní řízení kvality pracovního života, BOZP a ergonomie

Ergonomie má několik definic. Jejím hlavním cílem je, aby měl člověk při práci pohodu, a to jak fyzickou, tak duševní. Týká se to vlastně všech činností, které člověk provádí, a to včetně odpočinku. Lze tedy konstatovat, že ergonomie ovlivňuje kvalitu života. A protože velkou část svého života člověk tráví pracovními činnostmi, je to právě kvalita pracovního života, kterou ergonomie ovlivňuje. A to zejména v prevenci. Tak jako ve zdravotnictví je důležitá při léčbě prevence, a je to prezentováno všude v mnoha člancích, knihách a rozhovorech, tak i v oblasti kvality pracovního života je důležitá prevence. A tou je právě ergonomie.

Pokud se hovoří o tzv. hygieně práce či bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, i zde se setkáváme s pozicí ergonomie jako preventivním nástrojem, kterým lze předcházet nemocem z povolání resp. úrazům způsobeným při různých pracovních činnostech.

Proto je úkol, jehož řešením je pilotní modul, zaměřen z hlediska řešené problematiky právě na preventivní stránku věci, a to je ergonomie, přičemž samozřejmě zahrnuje i souvislosti s kvalitou pracovního života a BOZP resp. hygieny práce.

Zpracování nového vzdělávacího pilotního modulu má své opodstatnění také s ohledem na nástup robotizace a automatizace. Jeho přínosem bude efektivnější řízení kvality pracovního života, BOZP a ergonomie. Tento nový vzdělávací pilotní modul si klade za cíl mimo jiné i snížení množství pracovních úrazů a zlepšení dodržování zásad BOZP při zajištění zvýšení produktivity práce.

INFORMAČNÍ ZDROJE K PROBLEMATICE VZDĚLÁVÁNÍ BOZP A ERGONOMIE NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH

V souladu s úvodní etapou vztahující se k výstupu byla provedena analýza vzdělávání BOZP a ergonomie na vysokých školách v ČR a na Slovensku. Zjištěné skutečnosti, které jsou součástí Přílohy 16, byly využívány v druhé etapě s přesahem do následujícího roku 2019 a vztahující se k šetření cílových skupin.

Shrnutí k vzdělávání BOZP a ergonomie v ČR a na Slovensku

- Ergonomie se nejčastěji vyučuje na technických, zemědělských oborech a BOZP na lékařských a právnických fakultách. Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem vyučuje Terapeutické techniky a činnosti a v rámci tohoto předmětu se věnuje jednotlivým činnostem, které usnadní později studentům rozhodování, jakou aktivitu si zvolit při použití v léčebné rehabilitaci, s ohledem na cíle ergoterapie. V rámci přednášek se vyučuje jak ergoterapie, tak i BOZP na pěti přednáškách.
- Mendelova univerzita v Brně vyučuje předmět Bezpečnost a hygiena práce, který se vyučuje v doktorském studijním programu. V rámci tohoto předmětu je kladen důraz

na získání teoretických znalostí včetně legislativy a na získání praktických poznatků o bezpečnosti práce. Předmět zahrnuje jednak legislativu a systém řízení BOZP v podniku (bezpečný podnik, implementace ČSN EN ISO 18001), dále pak prevenci BOZP, pracovní nehody, úrazy a choroby z povolání a hygienu práce. Stejná univerzita vyučuje v doktorském studiu Ergonomii v dřevařském a nábytkářském průmyslu. Hlavním cílem tohoto předmětu je seznámit studenty se systémovými vazbami mezi člověkem, technikou a prostředím a výrazně si tak rozšířit získané znalosti z předcházejícího magisterského studia. Studenti si na tomto předmětu osvojí vybrané poznatky z ergonomie se zaměřením na dřevařský a nábytkářský podnik, a to zejména v subsystému člověk-fyziologie práce (pracovní a fyzická zátěž, pracovní výkon atd.), v subsystému člověk-stroj (normování činností, ovládací prvky strojů atd.) a v subsystému člověk-prostředí (pracovní prostředí, negativní činitele v pracovním prostředí - hluk, vibrace atd.).

- Univerzita v Hradci Králové vyučuje předmět Organizace bezpečnosti práce na pracovišti. Tento předmět se zabývá využíváním teoretických základů a poznatků v oboru BOZP a jejich následné převedení do praxe. Předmět se zabývá možnostmi a činnostmi, které souvisejí se zaváděním funkčního systému BOZP na pracovištích v jednotlivých kategoriích subjektů výrobního i nevýrobního charakteru.
- Technická univerzita v Liberci, ekonomická fakulta vyučuje předmět Základy práva II. V rámci tohoto předmětu je přednáška věnována i Bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, s vysvětlením procesu BOPZ, právní úpravy této problematiky a popisu kontrolních mechanismů a jednotlivých dotčených orgánů, které vykonávají kontrolní činnost v rámci BOZP.
- Ergonomie se nejčastěji vyučuje v rámci technických oborů, např. na Strojní fakultě ČVUT v Praze je zařazen předmět Strojírenská ergonomie, v rámci něhož je kladen důraz, aby studenti fakulty dokázali později při vykonávání své práce na všech úrovních i ve všech oblastech hospodářství zajistit optimální pracovní pohodu jak svou, tak i uživatelů navrhovaných systémů a svých podřízených. Důraz je kladen na to, aby se studenti naučili, jak zajistit ochranu zdraví člověka, ale zároveň i zabezpečit vyšší kvalitu a produktivitu. Na stejné univerzitě, Fakultě dopravní se vyučuje Hygiena práce a ergonomie v dopravě. Cílem tohoto předmětu je, aby se studenti naučili, jak lze techniku co nejvíce přizpůsobit možnostem a schopnostem člověka. Důraz je kladen na to, aby se studenti zvládli orientovat v dané problematice při vykonávání své praxe, proto jsou v tomto předmětu zařazeny i názorné příklady z praxe v dopravě a s tím související legislativa. Studenti se učí aplikovat znalosti z vědních oborů jako je hygiena práce a ergonomie v praxi v dopravě. Dalším předmětem, který se vyučuje na stejné fakultě, je Ergonomie v letectví. Patří mezi povinné předměty na magisterském studiu. Studenti se seznamují se současným přístupem k základnímu designu pilotních kabin, kde hlavní důraz je kladen na "uživatelskou přívětivost" a "toleranci chyb". Tyto dva koncepty jsou diskutované spolu s uživatelskými charakteristikami (jako schopnost a limitace), které musí být brány v úvahu v počátečních fázích designu.

Studenti se učí, jak vytvářet displeje, ovládací prvky a design, aby byly v souladu s ergonomickými požadavky.

- Předmět Ergonomie I se vyučoval i na Vysoké škole uměleckoprůmyslové v Praze, ale v současnosti se nerozvrhuje. Studenti se zde učili o ergonomii, jejím vývoji a třech hlavních oblastech ergonomie. Cílem tohoto předmětu bylo posílit studentovo vnímání vlastního těla a naučit ho, aby dokázal profesionálně přizpůsobovat své projekty potřebám lidského těla a dokázal se orientovat v civilizačním a technologickém vývoji ve prospěch přirozené lidské harmonie.
- Své specifické postavení mezi vyššími odbornými školami ve vztahu k výuce problematiky BOZP má Vyšší odborná škola, Obchodní akademie a Střední odborné učiliště technické Chotěboř, která v současné době nabízí technické a ekonomické obory, obory maturitní a obory tříleté ukončené závěrečnou zkouškou. Škola nabízí tříletý obor Řízení bezpečnosti práce a v rámci některých předmětů úzce spolupracuje s VÚBP.
- Součástí analýzy je i přehled univerzit, vysokých škola a středních škol na Slovensku, které vyučují předměty obsahující ergonomii, BOZP, pracovní prostředí.
- Poslední částí dílčí studie je i přehled soukromých institucí, které se zabývají ergonomií.

DÍLČÍ ŠETŘENÍ U CÍLOVÝCH SKUPIN A ZJIŠTĚNÍ ZPĚTNÉ VAZBY

Jenou z aktivit na plnění výstupu byla realizace a vyhodnocení několika šetřících sond v rámci vybraných cílových skupin v ČR (VŠ, případ. VOŠ) k problematice vzdělávání BOZP a ergonomie. Základním cílem šetření bylo zmapování obsahu, rozsahu, metod, uplatňujících se ve výuce široké mezioborové tematiky BOZP a ergonomie. Jako kritéria hodnocení byla použita:

- Atraktivita daných oborů;
- Forma, jak by se měly dané předměty, které se týkají BOZP a ergonomie vyučovat
- Uplatnitelnost získaných poznatků, nejen v průmyslové praxi.

Řešitelský tým nejprve vytypoval problémové oblasti, tak aby mohly být správně koncipovány otázky v dotazníkovém šetření. Byly provedeny 3 nestrukturované rozhovory s vyučujícími, kteří vyučují ergonomii, a 4 nestrukturované rozhovory se studenty, kteří již absolvovali předmět Strojírenské ergonomie. Na základě analyzovaných informací proběhla nejprve prvotní tvorba otázek. Následně byly otázky revidovány. Po této revizi otázek byl proveden návrh dvou dotazníků nejprve v písemné podobě (jeden pro vyučující a druhý dotazník pro studenty). Srozumitelnost obou dotazníků byla pilotně ověřena. Po zapracování odsouhlasených úprav byly zpracovány jak papírové, tak elektronické verze pro obě skupiny dotazovaných. Elektronický dotazník byl zpracovaný pracovníky VÚBP a umístěný na webovém prostoru VÚBP. Samotná realizace obou zmíněných šetření začala v dubnu 2019. Sběr dat byl ukončen 7. 6. 2019.

S ohledem na předešlá opakovaná a úspěšná šetření byl pracovníky VÚBP využit LimeSurvey, webový dotazníkový systém z kategorie software typu opensource určený pro tvorbu dotazníků a jejich zpracování. Jde o pokročilý nástroj pro tvorbu, distribuci i zpracování dotazníků či jejich export do externích aplikací (např. formáty xls, pdf, csv). Návrh dotazníku umožňuje pracovat s různými typy otázek: uzavřené s jednou či více možnostmi odpovědí, baterií otázek se stejnými možnostmi odpovědí, otevřené a polozavřené otázky s možností textové odpovědi. Lze také zapojit užití filtrů, pomocí nichž se respondentovi nezobrazují otázky, které se ho netýkají vzhledem k informacím zjištěným během předchozího průchodu dotazníkem. Otázky je možné seskupovat a členit na navazující stránky, a přitom zachovat informaci o tom, v jaké části dotazníku se právě dotazovaný nachází.

Celkem bylo osloveno osobně, telefonicky i prostřednictvím elektronické pošty 71 vyučujících, kteří tuto tematiku vyučují. Tito respondenti byli požádáni, zdali by se na jejich výuce mohlo provést dotazníkové šetření přímo se studenty. Dále byl vznesen požadavek na odeslání odkazu na elektronický dotazník jejich studentům, kteří dané předměty studují. S dotazníkovým šetřením v písemné podobě přímo v čase výuky souhlasili vyučující pouze z jednoho předmětu, a to ze Strojírenské ergonomie. Řešitelé rovněž navštívili výuku z důvodu zajištění vyšší návratnosti, kde byl rozdán písemný dotazník 67 studentům přímo na výuce Strojírenské ergonomie. Návratnost písemných dotazníků byla od 50 respondentů. S ohledem na zaměření šetření bylo dále také osloveno vedení Vyšší odborné školy a Obchodní akademie v Chotěboři, kde jsou vyučované předměty vyučovány v oboru 39-08-N/01 - Řízení bezpečnosti práce. Dotazníkové šetření se v tomto případě týkalo následujících předmětů: Řízení bezpečnosti práce a Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Celková návratnost elektronických i písemných dotazníků byla následující: 113 dotazníků od respondentů (ČVUT Praha, VOŠ a OA v Chotěboři) – studentů a 15 dotazníků od respondentů vyučujících (ČVUT Praha, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Masarykova Univerzita, Západočeská univerzita v Plzni, VOŠ a OA v Chotěboři).

Plné verze dotazníků a výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v Příloze 17 - Zpráva z realizovaných šetřících sond k problematice BOZP a ergonomie. V textu níže je uvedeno pouze částečné shrnutí výsledků.

Shrnutí výsledků – respondenti učitelé:

- Nejvíce respondentů (86 %) považuje za vhodný rozsah 2 hodiny přednášek a 2 hodiny cvičení, bez cvičení nelze výuku realizovat;
- Respondenti většinou považují rozsah předmětu (75 %) a dostupné zdroje za dostatečné (62 %), nicméně by uvítali rozšíření výuky i mentoring (87 %);
- Mezi nejpřínosnější zdroje bylo uvedeno – exkurze, návštěvy odborníků, spolupráce s firmami, vlastní zkušenosti, články, ...;

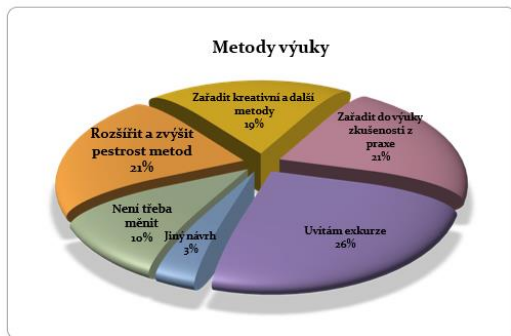
- Na otázku „Je pro studenty obsah předmětu zajímavý?; Považujete ergonomii, bezpečnost a ochranu zdraví za důležité oblasti při budoucím výkonu pracovní činnosti studentů?; Domníváte se, že získané poznatky studenti využijí v jejich budoucí praxi?“ odpověděli respondenti ve 100 % ANO.
- Co ve výuce chybí – odborník z praxe, více praktických příkladů, celosemestrální práce zabývající se konkrétními ergonomickými problémy, exkurze, větší zapojení podniků (vytváření požadavků pro řešení problémů a spolupráce na řešení);
- Co by bylo vhodné změnit v rámci Metod výuky – rozšířit a zvýšit pestrost metod (35 %), zařadit kreativní, interaktivní a prožitkové metody výuky (22 %), zařadit poznatky a zkušenosti odborníků z praxe (13 %), zvýšit podíl exkurzí, účast na konferencích (12 %), ostatní (nic, navýšení finančních prostředků, jiné návrhy);

Shrnutí výsledků – respondenti studenti:

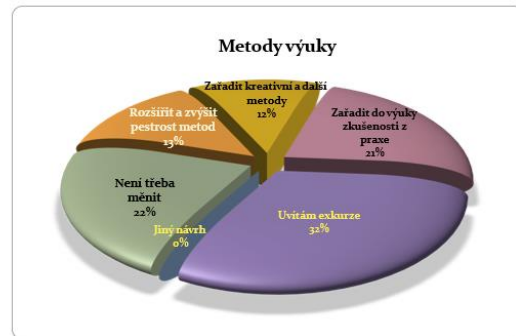
- Nejvíce respondentů považuje za vhodný rozsah 2 hodiny přednášek + 2 hodiny cvičení;
- Respondenti považují předmět za důležitý pro praxi a ve velké míře souhlasí s dosavadním systémem výuky
 - rozsah výuky DOSTATEČNÝ (ČVUT – 88 %, VOŠ a OA Chotěboř – 89 %);
 - zajímavost předmětu ANO (ČVUT – 84 %, VOŠ a OA Chotěboř – 96 %)
 - využitelnost v praxi (ČVUT – 80 %);
- Co ve výuce chybí? – nejčastější odpověď respondentů byla NIC, VŠE OK a různorodé doporučující odpovědi (zpestření výuky, příklady z praxe, účast odborníka z praxe, více praktických činností, exkurze do firmy);
- Co by bylo dobré v rámci předmětu změnit?
 - ROZSAH: nic (ČVUT – 77 %, VOŠ a OA Chotěboř – 36 %), více praxe (VOŠ a OA Chotěboř – 33 %), více cvičení (ČVUT – 16 %, VOŠ a OA Chotěboř – 14 %), jiné (příklady z praxe, účast odborníků, aktivnější přístup studentů na přednáškách, exkurze, praktické návody z ergonomických pracovišť, více práce na simulačních programech, případové studie z praxe; vazba na praxi;...);
 - OBSAH: aktualizovat, prezentovat nové poznatky a trendy s ohledem na Průmysl 4.0 (ČVUT – 44 %, VOŠ a OA Chotěboř – 25 %), vedle teorie zařadit více aplikací a konkrétních příkladů z praxe (ČVUT – 36 %, VOŠ a OA Chotěboř – 42 %), není třeba měnit (ČVUT – 16 %, VOŠ a OA Chotěboř – 33 %); jiné (ČVUT – 4 %);
 - METODY VÝUKY: exkurze, výstavy, semináře (ČVUT – 26 %, VOŠ a OA Chotěboř – 32 %), rozšířit a zvýšit pestrost metod (ČVUT – 21 %, VOŠ a OA Chotěboř – 13 %) viz Obrázek 4.

Co by bylo dobré v rámci předmětu změnit – metody výuky

ČVUT Praha



VOŠ a OA Chotěboř



Obrázek 4: Výsledek dotazníkového šetření na otázku „Co by bylo dobré v rámci předmětu změnit – metody výuky?“

Ze získaného dotazníkového šetření lze uvést, že respondenti se shodují ve větším zájmu o propojení s praxí, o exkurze a debaty s odborníky. Pokud jde o obsah nového předmětu, měl by být podle respondentů více kreativní a pestřejší s praktickým procvičováním. Bezpečnost práce a ergonomii většina respondentů z řad studentů považuje za důležitou při výkonu práce.

Z uskutečněného šetření vyplynuly mimo jiné následující hlavní body, které bylo vhodné do vzdělávacího modulu promítnout. Jedná se o tyto následující oblasti:

- propojení teoretických konceptů s reálnou praxí (zajištění transferu znalostí, které budou pro posluchače srozumitelné a přesvědčí je o nutnosti praktické aplikace ergonomických zásad);
- vysvětlování jedinečnosti člověka ve všech systémech, kde je účasten;
- měření zatížení vybraných orgánových soustav člověka;
- více prezentovat praktické ukázky ergonomických řešení a související problematiky BOZP;
- navrhování pracovišť s prioritami dle ergonomických požadavků;
- pochopení nutnosti ergonomických hledisek při navrhování a tvorbě výrobků a výrobních postupů;
- pochopení smyslu ergonomie ve spojitosti s existujícími předpisy;
- vhodně zahrnout do výuky exkurze, jakožto zdroj komparací pro posluchače kurzu;
- spolupráce při soustředování adekvátních informací z dané oblasti na jeden portál.

V této souvislosti probíhaly vzájemné konzultace řešitelského týmu s dalšími odborníky. Pro řešení projektu, respektive jeho dílčí části zaměřené na návrh „Nového vzdělávacího pilotního modulu pro efektivní řízení kvality pracovního života, BOZP a ergonomie“ se

také přínosnou událostí stala vědecká konference¹ „Aplikovaná ergonomie 2019“, konaná na fakultě strojní ČVUT v Praze ve dnech 17. a 18. 9. 2019. Pro tvorbu modelu se autoři zajímali zejména o odbornou sekci „Vzdělávání v oblasti ergonomie na českých a slovenských univerzitách“. Neméně důležitou událostí byla mezinárodní odborná konference „Nové trendy v BOZP a kvalita života 2019“ konaná v Praze 16. 10. 2019. Přínosem byly získané poznatky z oblasti kvality pracovního života a změn charakteru práce v důsledku postupující průmyslové revoluce.

VZDĚLÁVACÍ POLOTNÍ MODUL PRO EFEKTIVNÍ ŘÍZENÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA, BOZP A ERGONOMIE

Práce na vzdělávacím pilotním modulu vycházela z následujících východisek:

- Člověk je účasten pracovní činnosti jako živý subsystém celku, tedy pracovního systému;
- Má-li být ergonomie pojata jako interdisciplinární a plně aplikovatelný obor, nárokuje hluboké znalosti vědních oborů, vytvářejících prvky antropocentrického a holistického pojetí.
- Vzájemná konvergence problematiky BOZP a ergonomie musí vyústit do cíle, kterým je přizpůsobení technického zařízení, pracovních postupů a pracovního prostředí schopnostem člověka tak, aby naplňoval požadované činnosti bez negativních důsledků na své zdraví.

Autoři se rozhodli pojmout výsledný pilotní modul jako otevřený. Tím je míněno to, že ho lze upravovat a rozšiřovat. Proto jsou také obsahové části modulu považovány za jakési bazické či základní části, které řeší problematiku ergonomie obecněji. Modul je možno rozšiřovat dále o témata dle odborného zaměření příslušných specializací – stavebnictví, strojírenství, biomedicína, psychologie atd.

Vytvořený otevřený vzdělávací modul je primárně určen studentům 3. ročníku bakalářského studia na technické vysoké škole (autoři vycházeli z konkrétních zkušeností z ČVUT v Praze, Fakulta strojní). Vzhledem ke skutečnosti, že technické školy převážně nerozvíjejí mezioborové znalosti z oblastí, na které ergonomie bezprostředně navazuje, můžeme znalosti posluchačů považovat za středoškolskou úroveň. Tvůrci – autoři akcentují jasný a srozumitelný výklad, přístupný nejen studentům fakulty strojní, ale i studentům VOŠ a posluchačům z podnikové praxe.

Autoři jsou lektory s třicetiletou praxí v mezioborovém studiu Ekonomika řízení strojírenské výroby, prošli podnikovou praxí. Obor ekonomika a řízení strojírenského podniku přivedl autory k zájmu o propojování a integrované pojetí ekonomických disciplín s technikou. Je-li ergonomie něčím typická, pak tím, že má přispět k respektu a úctě k třem rovinám člověka – rovině tělesné, duševní a duchovní. Teprve tím, že se

poraží obrousit hroty čistě technokratickému vidění člověka, uvězněného do vzorců a omezujících podmínek, autoři doufají ve zlepšení kvality pracovního života.

Pilotní modul obsahuje **14 přednášek:**

- Úvod do ergonomie, ergonomická gramotnost;
- Antropocentrismus, Fyzické parametry člověka;
- Smyslové parametry člověka;
- Mentální parametry člověka;
- Technika – rozměrové řešení, Komunikace člověk – technika, Ovladače.
- Sdělovače, Vazby ovladač – sdělovač, Vybavení pracoviště;
- Technická estetika;
- Pracovní prostředí, Osvětlení;
- Pracovní prostředí, Záření, Hluk, Chvění a otřesy;
- Klimatické podmínky, Barevná řešení;
- Fyzická a psychická zátěž, Metody měření;
- Hygiena práce, Sociální podmínky a životní prostředí, Normování práce, Kvalita pracovního života;
- Bezpečnost práce (BOZP);
- Ergonomie v průmyslu.

Na přednáškách je plánována účast několika přednášejících z různých pracovišť a oborů. V rámci přednášek se uskuteční exkurze, která je plánována do ŠKODA AUTO, a. s. Současný modul obsahuje také video dokumenty a softwarové programy.

Modul obsahuje i **14 cvičení**. Koncepte cvičení je směřována k tvorbě semestrálních prací, a to s následujícími okruhy:

- Tvorba ergonomických prvků ve stávajících zařízeních;
- Návrhy pracovišť s výraznými ergonomickými prvky;
- Tvorba softwaru na měření lidských vlastností;
- Tvorba, resp. aktualizace webového portálu;
- Ergonomické řešení jednoduchého, skutečného pracovního místa.

Účastník, který absolvuje tento modul, by měl:

- Prokazatelně zvládat celostní pojetí ergonomie s důrazem na antropocentrický výklad oboru;
- Dokázat komunikovat na základní odborné úrovni s lékaři a pracovníky se zaměřením na BOZP;
- Být schopen provádět analýzu, návrh a syntézu ergonomických projektů nejen v průmyslových oborech.

Absolvování kurzu a jeho zakončení

Obecné zakončení je buď:

- Zápočtem
- Klasifikovaným zápočtem
- Zápočtem a zkouškou

Obsah jednotlivých přednášek a cvičení s odkazy na prezentace a doplňující výukový materiál tvoří samostatný soubor (zdrojový modul). Obsah cvičení je též umístěn v samostatném souboru (zdrojový modul Cvic). Samostatné moduly z důvodu velké velikosti nejsou součástí přílohy Výzkumné zprávy. Na vyžádání jsou k dispozici u autorů pilotního modulu a hlavního řešitele projektu.

WORKSHOPY K VYTVOŘENÉMU MODELU KPŽ A VZDĚLÁVACÍMU MODULU KPŽ, BOZP A ERGONOMIE

Jednou z hlavních aktivit projektu v roce 2021 bylo uspořádání dvou tematických workshopů.

Samotná příprava workshopů spočívala ve:

- vytvoření programu se spoluřešiteli projektu, kontaktování osob vystupujících na workshopu;
- vytvoření a rozeslání pozvánky na jednotlivé workshopy (Obrázek 5, Obrázek 6).

Původně plánované termíny workshopů (březen a duben 2021) byly z důvodu trvání nelehké epidemiologické situace související s onemocněním COVID-19 posunuty a úspěšně uspořádány v květnu 2021 prostřednictvím online přenosu přes aplikaci Microsoft Teams.

WORKSHOP K MODELU KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA

V úterý 4. května 2021 (10:00 – 12:00) byl uspořádán on-line workshop, který pořádal Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. ve spolupráci se spoluřešiteli projektu (Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. a České vysoké učení technické v Praze).

Cílem workshopu bylo poskytnout účastníkům bližší seznámení s modelem kvality pracovního života (KPŽ), předvedení portálu Kvality pracovního života v České republice a následné informace o plánované inovaci portálu. Účastníkům byly představeny objektivní charakteristiky kvality pracovního života a prezentovány výsledky z reprezentativního šetření ekonomicky aktivní populace ČR. Během on-line setkání vystoupili zástupci řešitelských organizací.

Workshopu se zúčastnilo 26 účastníků, např. zástupce MPSV, zástupce Stálého výboru Rady vlády pro BOZP, zástupce Odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví, zástupce Českomoravské konfederace odborových svazů, Gender Studies, soukromé společnosti, spoluúčastníci na projektu – autoři monotematických studií.

Prezentace jsou k dispozici na webové adrese

<https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/TL01000502/zprava-z-workshopu-model-kvality-pracovniho-zivota.pdf> a na vyžádání u hlavního řešitele projektu. Hlavním přínos pořádaného workshopu bylo získání zpětné vazby v rámci závěrečné diskuse.



Vážení, dovolujeme si Vás pozvat na odborný on-line workshop v rámci projektu Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v ČR v éře nastupující průmyslové revoluce.

„Workshop k MODELU KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA“

On-line workshop, který pořádá Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. ve spolupráci se spoluřešiteli projektu – Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. a České vysoké učení technické v Praze, se koná v **úterý 4. května 2021 od 10 hodin**. Předpokládaný čas trvání workshopu jsou 2 hodiny.

Cílem workshopu je poskytnout účastníkům bližší seznámení s modelem kvality pracovního života (KPŽ), předvedení portálu Kvality pracovního života v České republice a následné informace o plánované inovaci portálu. Účastníkům budou představeny objektivní charakteristiky kvality pracovního života. Dále budou prezentovány výsledky z reprezentativního šetření ekonomicky aktivní populace KPŽ. Během on-line setkání vystoupí zástupci řešitelských organizací.

V případě zájmu o účast na tomto on-line semináři se prosím registrujte co nejdříve zde:
<https://forms.gle/ap37Dp6Jv3L4a2d2A>

Pokud se Vám nepodaří registrovat se uvedeným způsobem, prosím, obraťte se na následující kontakt: Kateřina Bátorlová, VÚBP, v. v. i., batrlova@vubp-praha.cz.

Podrobné informace týkající se připojení k tomuto on-line semináři Vám budou v dostatečném časovém předstihu doručeny rovněž na e-mail, který uvedete při registraci. K účasti na on-line semináři postačí připojení k internetu a internetový prohlížeč.

Odkaz pro vstup do on-line workshopu obdržíte před jeho začátkem.

Těšíme se na Vaši účast.



Obrázek 5: Pozvánka na workshop k „Modelu kvality pracovního života“

Program workshopu:

ÚVOD, PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU

(Mgr. Kateřina Bátorlová)

- Cílem úvodu workshopu bylo seznámení s cílem projektu a představení jednotlivých výstupů projektu. Součástí příspěvku bylo seznámení s programem workshopu a technickými doporučeními k online přenosu.

KONCEPCE MODELU KPŽ A PROBLEMATIKA MĚŘENÍ OBJEKTIVNÍCH CHARAKTERISTIK

(PhDr. Jiří Vinopal)

- Příspěvek se zaměřil na úskalí měření kvality pracovního života zejména ve vztahu k možnosti sledování objektivních ukazatelů a možnosti jejich využití pro stanovení kvality pracovního života. V návaznosti na to byl představen návrh modelu, jakým KPŽ v ČR dlouhodobě popisovat a sledovat.

MĚŘENÍ OBJEKTIVNÍCH UKAZATELŮ POMOCÍ NÁSTROJE OBJEKTIVNÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA

(Ing. Jan Červenka)

- Příspěvek seznámil s výsledky průzkumu kvality pracovního života, v rámci kterého byl testován dotazník zaměřující se na postižení dopadu objektivního stavu pracovních podmínek a okolností na pracující.

MOŽNOSTI SLEDOVÁNÍ KONTEXTOVÝCH UKAZATELŮ

(Mgr. Naděžda Čadová, Mgr. Radka Hanzlová)

- Příspěvek předvedl výsledky zmapování a posouzení využitelnosti veřejně dostupných datových zdrojů pro popis a sledování kvality pracovního života v ČR.

ČASOVÉ ŘADY NA PORTÁLU KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA V ČR

(PhDr. Jiří Vinopal)

- Příspěvek představil nedávné změny portálu <http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/>, zejména přidání a doplnění modulu časových řad indikátoru SQWLi (Index subjektivní kvality pracovního života).

PLÁNOVANÉ INOVACE PORTÁLU KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Ing. Martin Štěpánek, M.A. Ph.D.

- Představení hlavních změn v online portálu Kvalita pracovního života plánovaných pro rok 2021 a zahrnujících mimo jiné novou celkovou identitu, přehlednější představení dat a doplňkové dokumenty ke stažení.

ZÁVĚREČNÁ DISKUZE

WORKSHOP VZDĚLÁVACÍ PILOTNÍ MODUL PRO EFEKTIVNÍ ŘÍZENÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA, BOZP A ERGONOMIE

V úterý 4. května 2021 (13:00 – 14:30) byl uspořádán on-line workshop, který pořádal Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. ve spolupráci se spoluřešiteli projektu (Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. a České vysoké učení technické v Praze).

Cílem workshopu bylo seznámit účastníky s novým vzdělávacím pilotním modulem, který je z hlediska řešené problematiky zaměřen na ergonomii, přičemž samozřejmě zahrnuje i souvislosti s kvalitou pracovního života a BOZP resp. hygieny práce. V rámci workshopu byly prezentovány výsledky o stavu vzdělávání této problematiky na vysokých školách a vyšších odborných školách a z realizovaných sond k řešené problematice, které předcházely vzniku samotného vzdělávacího modulu. Během on-line setkání vystoupili zástupci řešitelských organizací a přednášející ze ŠKODA AUTO a.s.

Workshopu se zúčastnilo 22 účastníků. Prezentace jsou k dispozici na webové adrese <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/TL01000502/zprava-z-workshopu-vzdelavaci-pilotni-modul-pro-efektivni-rizeni-kvality-pracovniho-zivota-bozp-a-ergonomie.pdf> a na vyžádání u hlavního řešitele projektu. Hlavním přínosem pořádaného workshopu bylo získání zpětné vazby v rámci závěrečné diskuze.

Program workshopu:

ÚVOD, PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU

(Mgr. Kateřina Bátrlová)

- Cílem úvodu workshopu bylo seznámení s cílem projektu a představení jednotlivých výstupů projektu. Součástí příspěvku bylo seznámení s programem workshopu a technickými doporučeními k online přenosu.

K TVORBĚ MODULU ERGONOMIE – OBECNÁ VÝCHODISKA

(doc. Ing. Theodor Beran, Ph.D.)

- Příspěvek se zaměřil na představení struktury řešeného problému s důrazem na koncepci výuky spojené s návrhem výukového modelu a jeho aplikovatelností včetně ekonomických aspektů ergonomie.

VÝSLEDKY Z REALIZOVANÝCH ŠETŘÍČÍCH SOND K PROBLEMATICE BOZP A ERGONOMIE

(Mgr. Kateřina Bátrlová)

- Příspěvek seznámil s postupem a výsledky dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zmapování obsahu, rozsahu, metod uplatňujících se ve výuce tematiky BOZP a ergonomie.

PILOTNÍ VZDĚLÁVACÍ MODUL ERGONOMIE, BOZP a KPŽ

(Ing. Ladislav Vaniš)

- Příspěvek představil samotný koncept modulu (přednášky, cvičení, výstup) i jeho perspektivu.

PREVENTIVNÍ ERGONOMIE, PROJEKT PREVENCE STRESU

(Petr Bareš, RNDr. Kateřina Zemánková, Ph.D.)

- Pozvání na workshop přijali zástupci ze společnosti ŠKODA AUTO a.s., kteří dlouhodobě spolupracují s ČVUT. Petr Bareš představil koncepci a cíle ergonomie ve firmě. Součástí příspěvku bylo seznámení s procesem ergonomie a příklady z praxe. Doktorka Zemánková představila projekt prevence stresu a psychické zátěže, jehož součástí je nalezení nejrizikovějších funkčních míst, cílená a efektivní podpora zaměstnanců a „správný člověk na správném místě“.

ZÁVĚREČNÁ DISKUZE



Vážení, dovolujeme si Vás pozvat na odborný on-line workshop v rámci projektu Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v ČR v éře nastupující průmyslové revoluce.

„Workshop VZDĚLÁVACÍ PILOTNÍ MODUL PRO EFEKTIVNÍ ŘÍZENÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA, BOZP A ERGONOMIE“

On-line workshop, který pořádá Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. ve spolupráci se spoluřešiteli projektu – České vysoké učení technické v Praze a Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., se koná v **úterý 4. května 2021 od 13 hodin**. Předpokládaný čas trvání workshopu jsou 2 hodiny.

Cílem workshopu je seznámit účastníky s novým vzdělávacím pilotním modulem, který je z hlediska řešené problematiky zaměřen na ergonomii, přičemž samozřejmě zahrnuje i souvislosti s kvalitou pracovního života a BOZP resp. hygieny práce. V rámci workshopu budou prezentovány výsledky ořtavu vzdělávání této problematiky na vysokých školách a vyšších odborných školách a z realizovaných sond k řešené problematice, které předcházely vzniku samotného vzdělávacího modulu. Během on-line setkání vystoupí zástupci řešitelských organizací.

V případě zájmu o účast na tomto on-line semináři se prosím registrujte co nejdříve zde:

<https://forms.gle/boa59TA8BRs6jx8M8>

Tento on-line workshop nezávisle navazuje na předchozí workshop „Model kvality pracovního života“, který se koná v úterý 4. května od 10 hodin. Pokud byste měli zájem se zúčastnit i tohoto workshopu, prosím, vyplňte níže uvedený odkaz.

<https://forms.gle/ap37Dp6Jv3L4a2d2A>

Pokud se Vám nepodaří registrovat se uvedeným způsobem, prosím, obraťte se na následující kontakt: Kateřina Bátorová, VÚBP, v. v. i. batrova@vubp-praha.cz.

Podrobné informace týkající se připojení k tomuto on-line semináři Vám budou v dostatečném časovém předstihu doručeny rovněž na e-mail, který uvedete při registraci. K účasti na on-line semináři postačí připojení k internetu a internetový prohlížeč.

Odkaz pro vstup do on-line workshopu obdržíte před jeho začátkem.

Těšíme se na Vaši účast.



Projekt TL01000502 Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v éře nastupující průmyslové revoluce je financován Technologickou agenturou ČR v rámci Programu ÉTA.

Obrázek 6: Pozvánka na workshop „Vzdělávací pilotní modul pro efektivní řízení kvality pracovního života, BOZP a ergonomie

Závěr

Ukončený projekt soustředil a přinesl široké spektrum materiálů, dokumentů, informací, údajů a poznatků nejen o kvalitě pracovního života, BOZP a ergonomii, ale reagoval i na stále aktuální potřebu zkvalitnění predikce i efektivního řízení společnosti pomocí zpětnovazebních reflexních dopadů zásadních změn. Přínosem projektu bude tvorba včasných a spolehlivých informací o rychlosti postupu automatizace, robotizace a kybernetizace v ekonomice ČR (monitoring a možnost předvídání vývoje na trhu práce).

Pro koncept kvality života je klíčový pocit pohody, který pramení z tělesné, duševní a sociální vyrovnanosti každého jedince. Je tak třeba podporovat pokrokové snahy o trvale udržitelný rozvoj, sladování zájmů a prosazování harmonického rozvoje všech stránek života. Úroveň a kultivace komplexních pracovních podmínek při zajišťování zdrojů pro život a seberealizaci pracujících obyvatel v ČR by se měly stát dlouhodobými prioritami a předmětem skutečného zájmu tvůrců politik.

Budoucí výzkumná činnost by měla směřovat na hledání odpovědí na otázku, jak se v dalším období změny pracovní a životní podmínky v důsledku globální koronavirové pandemie a predikované ekonomické krize.

Literatura

Literatura a zdroje informací byly uváděny v průběžně zpracovávaných zprávách a jsou uvedeny v přílohách Vsohrn za 1. až 7. kvartál.

Níže uvádíme literaturu za kapitolu Současný stav problematiky kvality pracovního života

Holanová, T. Nová průmyslová revoluce. Nezaspěte nástup Práce 4.0. Aktuálně.cz [online]. 2015-07-29 [cit. 2021-05-25].

Korbel, P. Průmyslová revoluce 4.0: Za 10 let se továrny budou řídit samy a produktivita vzroste o třetinu. Hospodářské noviny [online]. 2015-05-17 [cit. 2021-05-25].

Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) (2017). Iniciativa Průmysl 4.0 [online] [cit. 2021-05-25]. K dispozici na <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/658713/priloha001.pdf>

Preclík, V. (2019). Průmysl 4.0 a jeho základní koncept, in Strojař: časopis Masarykovy akademie práce, leden – červen 2019, roč. XXVIII., dvojčíslo 1, 2 . ISSN 1213-0591, registrace Ministerstva kultury ČR E13559, str. 1 - 11

Svobodová, L., Mlezivová, I., Vinopal, J., Jiří; Červenka, J. (2015). Proměny kvality pracovního života. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce.

Vinopal, Jiří. "Indikátor subjektivní kvality pracovního života." Sociologický časopis/Czech Sociological Review 47.05 (2011): 937-965.

Seznam obrázků a tabulek

Obrázky

Obrázek 1: Obrázek 1: Schéma modelu kvality pracovního života

Obrázek 2: Model měření subjektivní kvality pracovního života (2020)

Obrázek 3: Model měření objektivní kvality pracovního života (2020)

Obrázek 4: Výsledek dotazníkového šetření na otázku „Co by bylo dobré v rámci předmětu změnit – metody výuky?“

Obrázek 5: Pozvánka na workshop k „Modelu kvality pracovního života“

Obrázek 6: Pozvánka na workshop „Vzdělávací pilotní modul pro efektivní řízení kvality pracovního života, BOZP a ergonomie“

Tabulky

Tabulka 1: Přehled kontextových ukazatelů

Seznam příloh

- Příloha 1: Vsouhrn – Studie ke slad'ování pracovního života
- Příloha 2: Vsouhrn – Kvalita pracovního života pracujících ve státním sektoru
- Příloha 3 Vsouhrn – Problematika personálního managementu v kontextu KPŽ
- Příloha 3.1 Vsouhrn – Výsledky průzkumu self-rostering CR 2019
- Příloha 4 Vsouhrn –Vývoj nemocí z povolání
- Příloha 5 Vsouhrn – Nové role a požadavky PM v kontextu dynamických změn v ČR
- Příloha 6 Vsouhrn – Epidemiologie onemocnění MSD
- Příloha 7 Vsouhrn – Vývoj a prevence psychosociální zátěže
- Příloha 8 Vsouhrn – Význam a role sociálních podniků
- Příloha 9 Vsouhrn – Právní aspekty pracovních podmínek
- Příloha 10 Vsouhrn – TL01000502-V3 Model KPŽ 2020
- Příloha 11 Vsouhrn – Závěrečná zpráva - RKPŽ 2019
- Příloha 12 Vsouhrn – Ekonomické aspekty BOZP
- Příloha 13 Vsouhrn – Finanční aspekty BOZP
- Příloha 14 Vsouhrn – Náklady EU OSHA
- Příloha 15 Vsouhrn – Metodika pro monitorování a řízení nákladů a ztrát z titulu pracovního úrazu
- Příloha 16 Vsouhrn – Informační zdroje k problematice vzdělávání BOZP, ergonomie na VŠ
- Příloha 17 Vsouhrn – Zpráva z realizovaných šetřících sond k problematice BOZP a ergonomie