

Zvyšování zátěže zaměstnanců s vazbou na pracovní dobu

Duben
2019

Obsah

Seznam obrázků	4
Úvod	7
I. Šetření mezi zaměstnanci, datové zdroje a metodika	8
1 Datové zdroje a metodika	9
1.1 Datové zdroje	9
1.1.1 Informační systém o průměrném výdělku	9
1.1.2 Výběrové šetření pracovních sil	10
1.1.3 Jednorázové šetření mezi zaměstnanci	11
1.2 Metodika	14
II. Analýza struktury odpracované doby podle ISPV a VŠPS	16
2 Struktura odpracované doby	17
2.1 Evidovaná odpracovaná doba	17
2.1.1 Kraje	18
2.1.2 Odvětví	21
2.1.3 Zaměstnání	25
2.1.4 Věk a pohlaví	27
2.1.5 Vzdělání	30
2.2 Skutečně odpracovaná doba	31
2.2.1 Kraje	32
2.2.2 Odvětví	34
2.2.3 Zaměstnání	35
2.2.4 Pohlaví	36
2.2.5 Vzdělání	37
III. Studie Rozdíly v odpracované době proplácené zaměstnavateli a skutečně odpracované době deklarované zaměstnanci a dopady extenze pracovní doby na zaměstnance	38
3 Rozdíly v odpracované době proplácené zaměstnavateli a skutečně odpracované době deklarované zaměstnanci	39
3.1 Kraje	39

3.2 Odvětví.....	40
3.3 Zaměstnání.....	42
3.4 Pohlaví a vzdělání.....	43
4 Dopady extenze pracovní doby na zaměstnance	45
4.1 Příjmová oblast	51
4.2 Zdravotní oblast	58
4.3 Společenská oblast.....	64
Závěr	72
Příloha 1 – Náhled dotazníku	74
Příloha 2 – Klasifikace CZ-NACE a CZ-ISCO	79

Seznam obrázků

Obrázek 1: Struktura respondentů podle odvětví.....	12
Obrázek 2: Struktura respondentů podle krajů	13
Obrázek 3: Respondenti podle charakteru práce.....	14
Obrázek 4: Vývoj průměrného stanoveného fondu pracovní doby zaměstnanců mzdové a platové sféry v letech 2010-2017.....	18
Obrázek 5: Postavení krajů podle průměrné odpracované doby a přesčasů zaměstnanců mzdové a platové sféry v roce 2017.....	20
Obrázek 6: Podíl zaměstnanců mzdové a platové sféry s vykázaným přesčasem v krajích v roce 2017.....	21
Obrázek 7: Postavení odvětví podle průměrné odpracované doby a přesčasů zaměstnanců mzdové a platové sféry v roce 2017.....	22
Obrázek 8: Podíl zaměstnanců mzdové a platové sféry vykazujících přesčas v odvětvích v roce 2017.....	24
Obrázek 9: Postavení zaměstnanců mzdové a platové sféry v hlavních třídách CZ- ISCO podle průměrné odpracované doby a přesčasů v roce 2017	25
Obrázek 10: Podíl zaměstnanců mzdové a platové sféry s vykázaným přesčasem v hlavních třídách zaměstnání klasifikace CZ-ISCO v roce 2017	26
Obrázek 11: Postavení zaměstnanců mzdové sféry podle pohlaví a věku z hlediska průměrné odpracované doby a přesčasů v roce 2017.....	28
Obrázek 12: Postavení zaměstnanců platové sféry podle pohlaví a věku z hlediska průměrné odpracované doby a přesčasů v roce 2017.....	28
Obrázek 13: Podíl zaměstnanců mzdové sféry s vykázaným přesčasem podle pohlaví a věku v roce 2017.....	29
Obrázek 14: Podíl zaměstnanců platové sféry s vykázaným přesčasem podle pohlaví a věku v roce 2017	29
Obrázek 15: Postavení zaměstnanců mzdové a platové sféry podle dosaženého vzdělání z hlediska průměrné odpracované doby a přesčasů v roce 2017.....	30
Obrázek 16: Podíl zaměstnanců mzdové a platové sféry vykazujících přesčas podle vzdělání v roce 2017.....	31
Obrázek 17: Vývoj průměrné skutečné a obvykle odpracované doby zaměstnanců v letech 2010-2017	32
Obrázek 18: Průměrná skutečná a obvykle odpracovaná doba zaměstnanců v krajích v roce 2017.....	33
Obrázek 19: Průměrná skutečná a obvykle odpracovaná doba zaměstnanců v odvětvích v roce 2017.....	34

Obrázek 20: Průměrná skutečná a obvykle odpracovaná doba zaměstnanců v hlavních třídách CZ-ISCO v roce 2017	36
Obrázek 21: Průměrná skutečná a obvykle odpracovaná doba zaměstnanců podle pohlaví v roce 2017	37
Obrázek 22: Průměrná skutečná a obvykle odpracovaná doba zaměstnanců podle vzdělání v roce 2017.....	37
Obrázek 23: Rozdíl ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době podle krajů	40
Obrázek 24: Rozdíl ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době podle odvětví	41
Obrázek 25: Rozdíl ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO	42
Obrázek 26: Rozdíl ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době podle pohlaví	43
Obrázek 27: Rozdíl ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době podle vzdělání.....	44
Obrázek 28: Struktura respondentů podle práce přesčas a pracovní pohotovosti.....	45
Obrázek 29: Struktura respondentů z hlediska práce přesčas podle pohlaví, věku a typu profese	46
Obrázek 30: Intenzita zatěžování zaměstnanců prací přesčas nebo pracovní pohotovostí	47
Obrázek 31: Struktura respondentů pracujících přesčas podle věku a typu profese	48
Obrázek 32: Důvody práce přesčas.....	50
Obrázek 33: Evidence přesčasů	51
Obrázek 34: Struktura respondentů pracujících přesčas podle pohlaví, věku a typu profese.....	52
Obrázek 35: Kompenzace za práci přesčas	53
Obrázek 36: Respondenti podle zkušeností s nevidovanou prací přesčas	54
Obrázek 37: Struktura respondentů z hlediska nevidované práce přesčas podle pohlaví, věku a typu profese	55
Obrázek 38: Respondenti, jichž se týká nevykazovaná práce z domova	56
Obrázek 39: Struktura respondentů pracujících z domova nad rámec pracovní doby podle věku a typu profese	57
Obrázek 40: Subjektivní hodnocení týkající se vlivu práce přesčas na zdraví zaměstnanců	58
Obrázek 41: Vliv práce přesčas na vznik pracovních úrazů.....	59
Obrázek 42: Struktura respondentů podle vyčerpání z práce na konci pracovního dne	60

<i>Obrázek 43: Struktura respondentů pracujících přesčas z hlediska vyčerpání z práce podle pohlaví, věku a typu profese</i>	<i>61</i>
<i>Obrázek 44: Syndrom vyhoření podle respondentů.....</i>	<i>62</i>
<i>Obrázek 45: Struktura respondentů pracujících přesčas podle zkušeností se syndromem vyhoření v členění podle pohlaví, věku a typu profese.....</i>	<i>63</i>
<i>Obrázek 46: Hodnocení náročnosti práce ve skupině respondentů pracujících přesčas</i>	<i>64</i>
<i>Obrázek 47: Vliv práce přesčas a pracovní pohotovosti na soukromý život</i>	<i>65</i>
<i>Obrázek 48: Vliv práce přesčas na soukromý život respondentů pracujících přesčas podle věku a typu profese.....</i>	<i>66</i>
<i>Obrázek 49: Vliv pracovní pohotovosti na soukromý život ve skupině respondentů držících pracovní pohotovost podle pohlaví, věku a typu profese.....</i>	<i>67</i>
<i>Obrázek 50: Subjektivní hodnocení dostatku volného času během pracovního týdne</i>	<i>68</i>
<i>Obrázek 51: Subjektivní hodnocení dostatku volného času ve skupině respondentů pracujících přesčas podle pohlaví, věku a typu profese</i>	<i>69</i>
<i>Obrázek 52: Spokojenost s rozložením času mezi prací a soukromý život.....</i>	<i>70</i>
<i>Obrázek 53: Spokojenost s rozložením času mezi prací a osobní život ve skupině respondentů pracujících přesčas podle pohlaví, věku a typu profese.....</i>	<i>71</i>

Úvod

Česká legislativa jasně stanoví maximální **rozsah pracovní doby i práce přesčas**, přesto dochází v praxi k neúměrnému **zatěžování vybraných skupin zaměstnanců**. Často se rovněž vedou **spory o evidenci přesčasů a jejich proplácení**, což vede k zintenzivnění konfliktu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. V současné době neexistuje hodnověrný datový zdroj, který by umožnil vyhodnotit rozsah problému v podobě nadměrné extenze pracovní doby či potenciální rizika z pohledu zaměstnanců (od nižšího výdělku z důvodu neproplácených přesčasů přes snížení času na odpočinek až po vyšší úrazovost či nemocnost).

Cílem studie bude identifikovat skupiny zaměstnanců, které jsou v současné době v České republice **vystaveny vysokému riziku extenze pracovní doby**. Z tohoto důvodu bude provedeno speciální jednorázové šetření mezi zaměstnanci, jehož cílem bude podchytit **zkušenosti zaměstnanců s extenzí pracovní doby**.

Výsledky dotazníkového šetření budou doplněny analýzou dalších datových zdrojů, které umožní zhodnotit situaci z hlediska přetěžování zaměstnanců v širším kontextu. Analýza bude vycházet ze **2 datových zdrojů** v podobě Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) a výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Obě šetření jsou reprezentativní pro Českou republiku, nicméně se liší svým zaměřením – ISPV je podnikové šetření, zatímco VŠPS je šetření v domácnostech. Každé z těchto šetření proto nabízí jiný pohled na sledovanou problematiku. Z hlediska pracovní doby sleduje **ISPV jednoznačně pohled zaměstnavatele**, tj. **zjišťuje rozsah a strukturu evidované pracovní doby**. **VŠPS** na druhou stranu vypovídá o pohledu zaměstnance, tj. **sleduje skutečně odpracovanou pracovní dobu**. Tato metodická nesrovnalost bude v tomto případě využita pro analýzu rozdílů v délce odpracované doby proplácené zaměstnavateli a skutečně odpracované doby deklarované zaměstnanci. V návaznosti na to budou na základě jednorázového **šetření** mezi zaměstnanci vyhodnoceny zkušenosti respondentů s extenzí pracovní doby. **Budou sledovány dopady** přetěžování zaměstnanců **v oblasti příjmové** (např. z hlediska neproplácení přesčasů), **zdravotní** (především vliv na nemocnost či úrazovost) **a společenské** (např. snížení rozsahu volného času).

Studie bude členěna do 4 kapitol. **První kapitola** bude věnována popisu datových zdrojů, využívaných ukazatelů a metodickým aspektům souvisejícím především s dotazníkovým šetřením. **Druhá kapitola** bude hodnotit postavení vybraných skupin zaměstnanců z hlediska délky odpracované doby a přesčasů. **Třetí kapitola** se zaměří na podrobnou analýzu nesouladu v evidované a skutečně odpracované době. Hlavním cílem kapitoly je identifikovat nejohroženější skupiny zaměstnanců, které jsou nejvíce postiženy extenzí odpracované doby. **Ve čtvrté kapitole** budou interpretovány výsledky šetření mezi zaměstnanci a bude možné sledovat dopady přetěžování zaměstnanců v oblasti příjmové, zdravotní a společenské. V závěru budou shrnuta hlavní zjištění celé studie.

I. Šetření mezi zaměstnanci, datové zdroje a metodika

1 Datové zdroje a metodika

Primárním zdrojem informací v této studii budou rozdíly v odpracované době vykazované v datových zdrojích v podobě **Informačního systému o průměrném výděлку** (dále jen ISPV), jehož gestorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), a **výběrového šetření pracovních sil** (dále jen VŠPS) Českého statistického úřadu (ČSÚ). Před samotným srovnáním odpracované doby uváděné v těchto dvou šetřeních je proto nutné metodicky vymezit a definovat použité ukazatele. Údaje o dopadech intenzifikace práce na zaměstnance budou získány ze třetího, neméně důležitého zdroje v podobě jednorázového výběrového šetření mezi zaměstnanci.

Struktura kapitoly je následující: V první části budou popsány datové zdroje (vč. speciálního šetření mezi zaměstnanci). Další část kapitoly bude věnována metodickým rozdílům ve zkoumaných ukazatelích.

1.1 Datové zdroje

Pro analýzu rozdílů mezi proplacenou a skutečně odpracovanou dobou budou klíčové dva zdroje dat – ISPV a VŠPS. Tato kapitola je proto věnována stručnému popisu těchto dvou šetření a definicím vybraných ukazatelů odpracované doby. Obecně platí, že ISPV je šetřením mezi zaměstnavateli a zkoumány budou tedy údaje o vykazované odpracované době. Naopak VŠPS je šetření domácností, a proto je možné analyzovat odpracovanou dobu deklarovanou zaměstnanci.

1.1.1 Informační systém o průměrném výděлку

ISPV je systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice. Obsahuje údaje o ekonomických subjektech a zaměstnancích. V rámci tohoto datového zdroje budou primárně využívány údaje o průměrné měsíční odpracované době a přesčasech. Tyto údaje jsou v ISPV přepočteny na plné úvazky. Jednotlivé ukazatele budou sledovány jak ve mzdové, tak v platové sféře¹. Informace budou dále členěny dle vybraných znaků. Jedná se o strukturu podle krajů, odvětví (sekce klasifikace CZ-NACE),

¹ V ISPV se zařazují do mzdové sféry ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

hlavních tříd zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO, pohlaví, věku a vzdělání. Informace o odpracované době v členění podle krajů budou získávány z Regionální statistiky ceny práce, která je nedílnou součástí ISPV.

Podrobnější popis používaných ukazatelů je následující:

- **Průměrná měsíční odpracovaná doba** je průměrná měsíční odpracovaná doba za zaměstnance ve sledovaném období. Jedná se o vykazovanou odpracovanou dobu přepočtenou na plné úvazky. Odpracovaná doba zahrnuje i přesčasové hodiny.
- **Průměrná odpracovaná doba přesčas** je průměrný měsíční počet přesčasových hodin odpracovaný zaměstnanci za sledované období. Jedná se o přesčasové hodiny, za které byl poskytnut příplatek (vč. přesčasů odpracovaných dle ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce), i přesčasové hodiny, za které může být v budoucnu čerpáno náhradní volno. Je důležité opět zdůraznit, že přesčas je zahrnut i v odpracované době.
- **Průměrný fond stanovený** je průměrný plánovaný týdenní hodinový fond pracovní doby odpovídající plným pracovním úvazkům.

1.1.2 Výběrové šetření pracovních sil

Český statistický úřad provádí **VŠPS**, jehož hlavním cílem je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce. Šetření podléhají všechny osoby obvykle bydlící ve vybraných bytech. Pro potřeby této studie budou analyzována data pouze za zaměstnance. To znamená, že s ohledem na cíle studie nebudou další kapitoly vypovídat o skupině sebezaměstnaných (podnikatelů) či pomáhajících rodinných příslušníků. Ve skupině zaměstnanců budou zkoumány údaje za zaměstnance s plnou pracovní dobou.

V rámci tohoto šetření budou sledovány rovněž ukazatele o odpracované době. Jedná se o průměrnou obvykle odpracovanou dobu a průměrnou skutečně odpracovanou dobu. Podobně jako u ISPV budou výstupy členěny podle vybraných znaků, především podle krajů, odvětví (sekce dle klasifikace CZ-NACE), hlavních tříd zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO, pohlaví a vzdělání.

Podrobnější popis vybraných ukazatelů je následující:

- **Obvykle odpracovaná doba** je průměrný týdenní počet obvykle odpracovaných hodin. Tento ukazatel zohledňuje dlouhodobé nastavení v rámci odpracované doby, a proto je na něj kladen větší důraz v analýze rozdílů ve vykazované odpracované době a odpracované době podle zaměstnanců.
- **Skutečně odpracovaná doba** je průměrný týdenní počet skutečně odpracovaných hodin v referenčním týdnu. Tento ukazatel je ovlivněn krátkodobými výkyvy v odpracované době. Pokud zaměstnanci odpracovali v referenčním týdnu méně hodin, jedná se o kratší odpracovanou dobu z důvodu státního svátku nebo dne

pracovního klidu, dovolené na zotavenou, nepravidelné pracovní doby nebo pracovní neschopnosti pro nemoc či úraz.

1.1.3 Jednorázové šetření mezi zaměstnanci

Poslední část studie bude zpracována na základě výsledků jednorázového dotazníkového šetření s názvem „**Zvyšování zátěže zaměstnanců**“, které proběhlo v gesci Českomoravské konfederace odborových svazů.

Cílem průzkumu bylo získat informace o zkušenostech zaměstnanců s extenzí pracovní doby. Díky tomuto průzkumu bylo možné jednak potvrdit nebo vyvrátit výsledky analýzy proplacené a skutečně odpracované doby a jednak získat informace o **vlivu přetěžování zaměstnanců v oblasti příjmové, společenské a zdravotní**. Výsledky šetření přináší odpovědi na následující otázky:

- zda se zaměstnanců týká nevykazovaná práce přesčas, práce mimo pracovní dobu z domova či o víkendu nebo nařizovaná práce přesčas;
- jakým způsobem a zda vůbec jsou zaměstnanci hodnoceni za práci přesčas a pracovní pohotovost;
- zda přesčasová práce ovlivňuje zdraví zaměstnanců;
- jak zaměstnanci vnímají čas strávený v práci z hlediska sladění se soukromým životem.

Dotazníkové šetření probíhalo **od 1. 4. do 11. 4. 2019** formou elektronického dotazníku mezi členy Českomoravské konfederace odborových svazů. Náhled elektronické verze dotazníku je k dispozici v příloze 1. Celkem bylo vyplněno 5 580 dotazníků. Po identifikaci chybných záznamů a očištění vstupovalo do **výpočtové databáze 5 533 dotazníků**.

Respondentům byl rozeslán dotazník 1. 4. 2019 a byli požádáni o vyplnění dotazníku do 5. 4. 2019. Na základě množství a struktury odpovědí byla se zadavatelem konzultována podoba a nutnost urgencí. Urgence byla rozeslána 5. 4. 2019 s termínem vyplnění do 10. 4. 2019. Šetření bylo ukončeno 11. 4. 2019 s ohledem na vývoj a strukturu odpovědí. Respondenti ve velké míře využívali možnost vyplnit otevřené odpovědi namísto nabízených možností. V případě, že podíl odpovědí tohoto typu přesáhl 10 %, byly odpovědi zpracovány a rozříděny do příslušných skupin. Zároveň během sběru dat i po ukončení šetření probíhaly kontroly výsledků. Kontroly zahrnovaly analýzu rychlosti odpovědí vzhledem k vysokému počtu odpovědí během prvních dnů, kontroly vazeb mezi jednotlivými položkami a identifikaci chybných údajů.

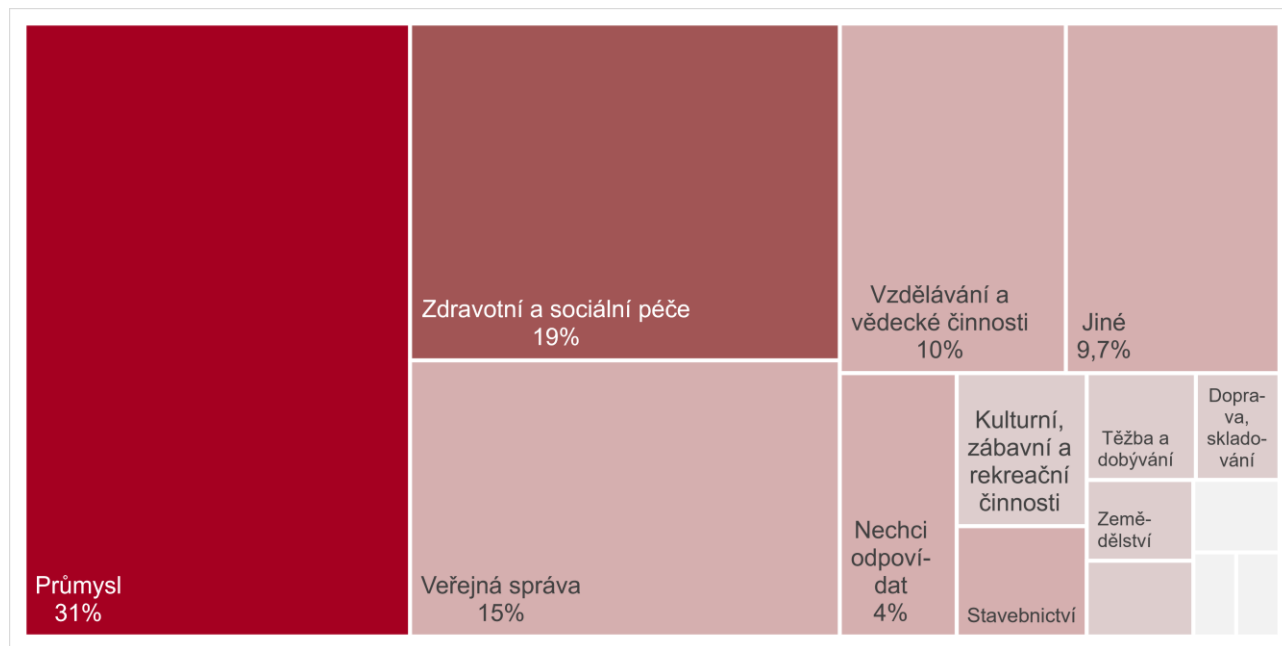
V rámci šetření byly sledovány vybrané socio-demografické znaky. Mezi respondenty byla zastoupena obě pohlaví. **Více než polovinu respondentů tvořily ženy (53 %).** **Nejzastoupenější věkovou kategorií** byli respondenti ve věku **40-49 let (32 %)**. Následovala věková kategorie 50-59letých (31 %) a 30-39letých zaměstnanců (18 %).

Nejmenší zastoupení mezi respondenty má věková kategorie 15-19 let, která netvoří ani jednoprocenní podíl respondentů. Z toho důvodu nebudou odpovědi respondentů této nejméně zastoupené kategorie uváděny v obrázcích členěných ve struktuře podle věkových kategorií respondentů.

Dle typu profese se průzkumu zúčastnilo **49 % duševních pracovníků a 29 % manuálních pracovníků**. Dle velikosti úvazku se šetření zúčastnilo **95 % respondentů pracujících na plný úvazek** a 4 % na částečný úvazek.²

Členění podle **odvětvové** struktury znázorňuje Obrázek 1. **Nejvíce byli zastoupeni pracovníci z průmyslu (31 %)**, zdravotní a sociální péče (19 %), veřejné správy (15 %) a vzdělávání a vědeckých činností (10 %). Mezi nejméně zastoupená odvětví patří ubytování, stravování a pohostinství (0,5 %), velkoobchod a maloobchod (0,5 %), peněžnictví a pojišťovnictví (0,8 %) nebo informační a komunikační činnosti (1 %).

Obrázek 1: Struktura respondentů podle odvětví



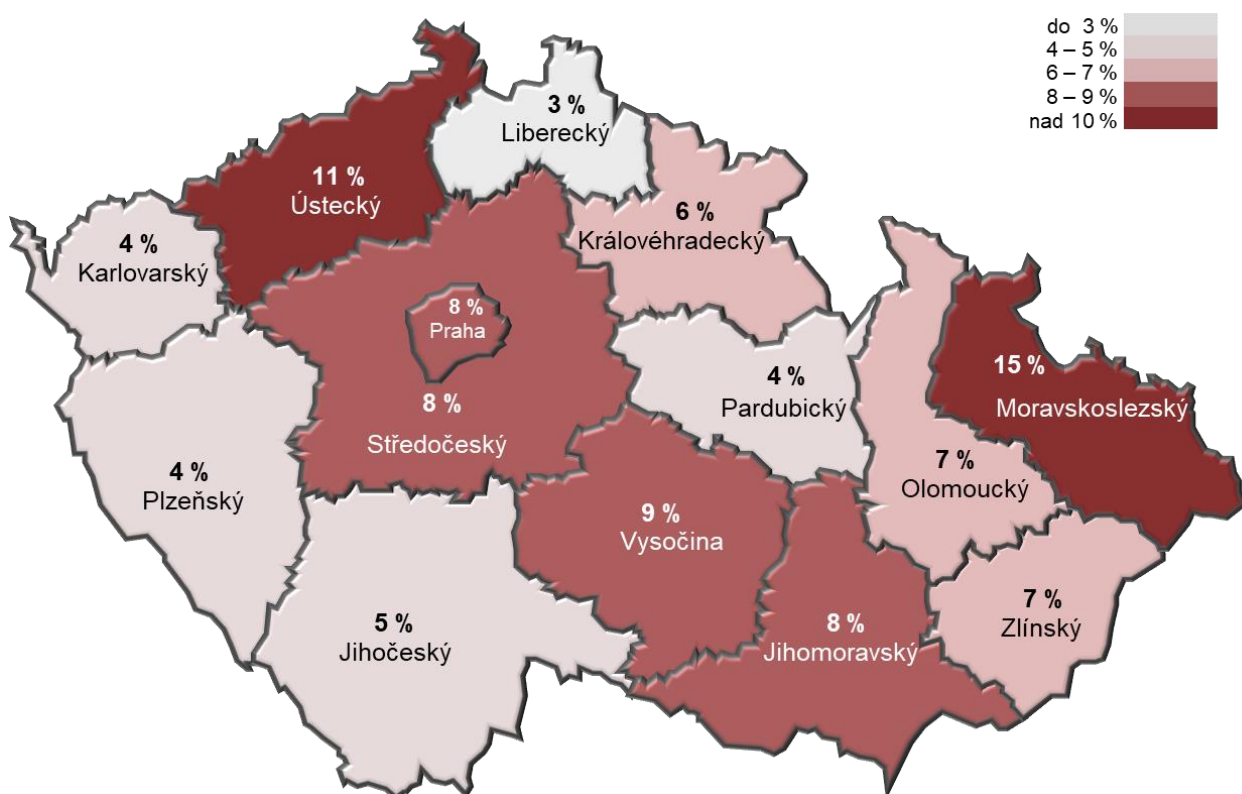
Pozn.: Nejméně zastoupená odvětví (bez popisku) jsou: ubytování, stravování a pohostinství (0,5 %) velkoobchod a maloobchod (0,5 %), peněžnictví a pojišťovnictví (0,8 %) a informační a komunikační činnosti (1 %).

Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

² Doplněk do 100 % tvoří u všech sledovaných znaků zaměstnanci, kteří nechtěli dané údaje uvádět anebo se nebyli schopni zařadit do jedné ze zmíněných kategorií.

Strukturu respondentů podle regionů znázorňuje Obrázek 2. **Nejzastoupenějšími kraji** byly kraje **Moravskoslezský (15 %)** a **Ústecký (11 %)**. Nejméně zastoupeným krajem byl Liberecký kraj (3 %).

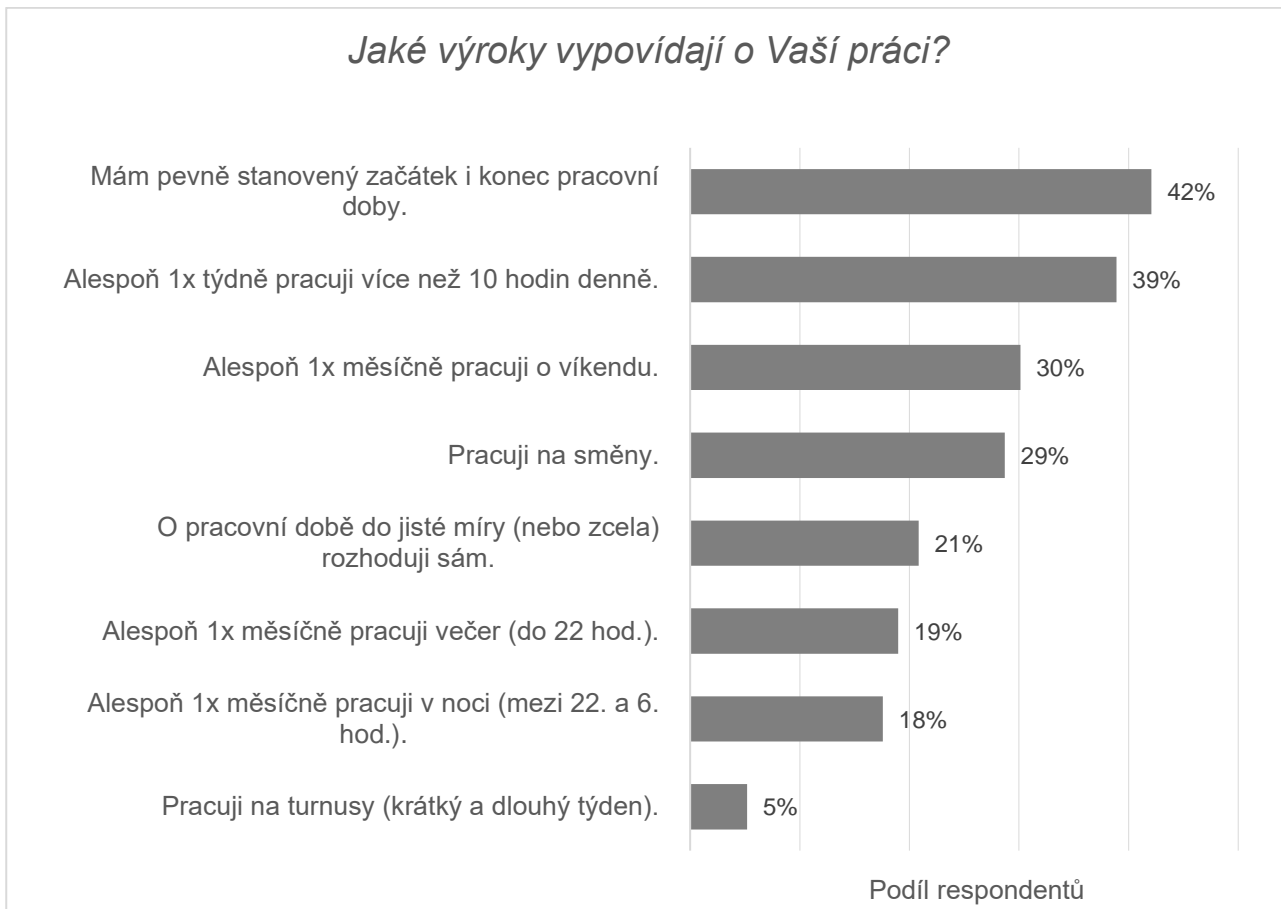
Obrázek 2: Struktura respondentů podle krajů



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Respondenti měli možnost charakterizovat svůj pracovní úvazek pomocí výroků, které jsou shrnuty pomocí Obrázku 3. Nejčastěji respondenti uváděli, že **mají pevně stanovený začátek i konec pracovní doby (42 %)** a alespoň jednou týdně pracují více než 10 hodin za den (39 %). Ve směnném provozu pracuje 29 % respondentů. Noční směny se týkají 18 % respondentů.

Obrázek 3: Respondenti podle charakteru práce



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

1.2 Metodika

V rámci této studie budou identifikovány rizikové skupiny zaměstnanců pomocí rozdílů v evidované a skutečně odpracované době. Aby bylo možné rozdíly mezi oběma pojetími odpracované doby analyzovat, je nutné nejdříve určit **základní metodické přístupy** využívané v této studii. Jedním z problematických aspektů jsou přepočty na stejné měrné jednotky, druhým potom metodické rozdíly v datových zdrojích v podobě ISPV a VŠPS.

Měrnou jednotkou odpracované doby jsou ve VŠPS odpracované hodiny za týden a v ISPV odpracované hodiny za měsíc. V rámci kapitoly 3 jsou srovnávána data z obou datových zdrojů, proto je potřeba údaje o odpracované době **přepočítat na stejné měrné jednotky**. Konkrétně budou týdenní údaje o průměrné odpracované době z VŠPS přepočteny na hodnoty za měsíc. Jedná se tedy o **násobení** týdenní odpracované doby **koeficientem**.

Koeficient je vypočítán jako podíl počtu týdnů a počtu měsíců v roce. Výsledkem tohoto dopočtu budou data o průměrné odpracované době za měsíc, která mohou být srovnávána s průměrnou vykazovanou odpracovanou dobou podle ISPV.

V rámci kapitoly 3 budou pro analýzu využity metodické rozdíly mezi oběma datovými zdroji. Konkrétně se jedná o výpočet **rozdílu mezi odpracovanou dobou deklarovanou zaměstnanci (VŠPS) a vykazovanou zaměstnavateli (ISPV)**. Výsledný rozdíl v odpracované době tak představuje s nejvyšší pravděpodobností **odpracovanou dobu mimo evidenci**. Obvykle odpracovaná doba navíc reflektuje dlouhodobější charakter odpracované doby mimo evidenci, zatímco skutečně odpracovaná doba je ovlivněna krátkodobými výkyvy v referenčním týdnu.

II. Analýza struktury odpracované doby podle ISPV a VŠPS

2 Struktura odpracované doby

Rozsah i strukturu odpracované doby je možné zkoumat ze dvou pohledů – jednak z pohledu odpracované doby evidované zaměstnavateli (dle ISPV) a jednak z pohledu odpracované doby deklarované zaměstnanci (dle VŠPS). Tato kapitola se proto zabývá hodnocením odpracované doby podle obou hledisek u různých skupin zaměstnanců. V rámci této kapitoly je kladen důraz na popsání a srovnání současného stavu v oblasti odpracované doby a přesčasů v jednotlivých krajích, odvětvích, zaměstnáních, skupinách zaměstnanců dle pohlaví, věku nebo vzdělání. Na základě takových údajů bude možné posoudit postavení jednotlivých skupin zaměstnanců z hlediska odpracované doby evidované zaměstnavateli i odpracované doby deklarované samotnými zaměstnanci.

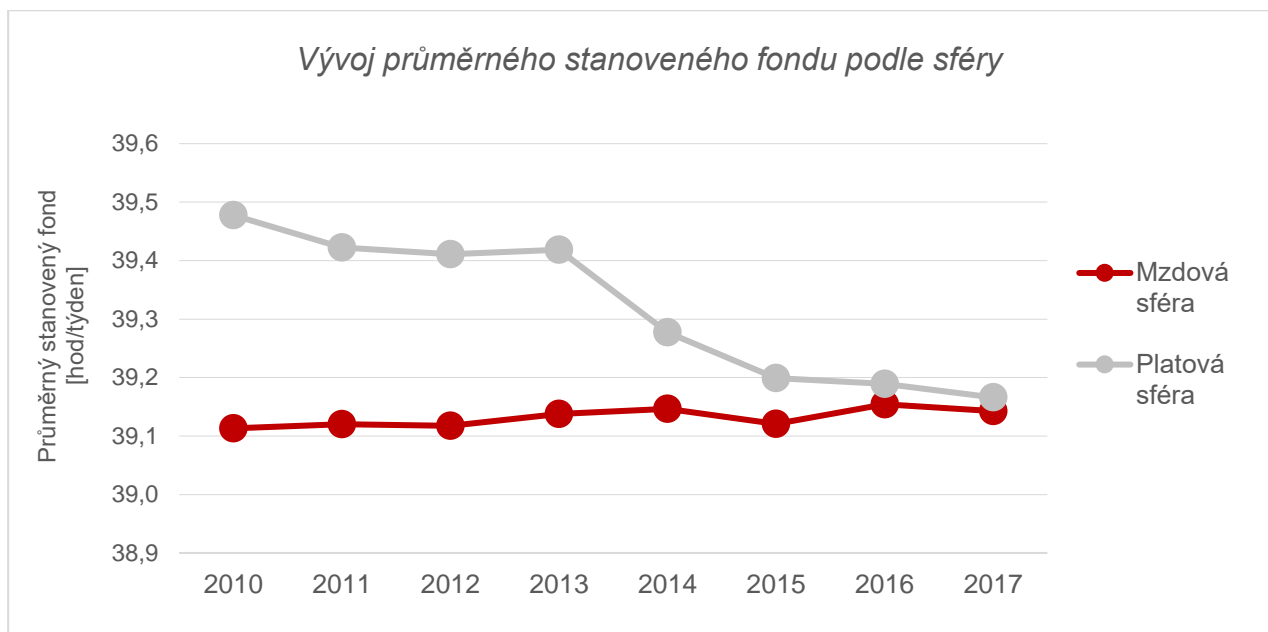
2.1 Evidovaná odpracovaná doba

Charakteristiky týkající se evidované odpracované doby budou zkoumány pomocí informací získaných z ISPV. V rámci této kapitoly je zkoumána průměrná odpracovaná doba i přesčasy. Metodicky je nutné zdůraznit, že **přesčasy jsou již zahrnuty v odpracované době** a v grafech jsou uvedeny, aby bylo patrné, kolik přesčasů je průměrně v dané skupině zaměstnanců vykazováno.

Úroveň odpracované doby podle ISPV je možné hodnotit ve struktuře podle krajů, odvětví dle sekcí klasifikace CZ-NACE, hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO, pohlaví, věku a vzdělání. Dále je ve stejném členění zkoumán podíl zaměstnanců, u nichž zaměstnavatelé vykazali práci přesčas. Díky tomu je možné identifikovat, které skupiny zaměstnanců mají vysoký podíl evidovaných, a tedy i proplacených přesčasů. Pro analýzu je nutné ukázat rozdíly **ve mzdové a platové sféře**, protože charakteristika práce je ve mzdové a platové sféře odlišná a **zatěžování zaměstnanců se** v některých skupinách podle sféry **značně liší**. Obrázky znázorňující odpracovanou dobu dále obsahují i údaje o přesčasech, které jednoznačně doplňují informaci o evidované odpracované době.

Základní informaci o zátěži zaměstnanců související s pracovní dobou poskytuje ukazatel v podobě stanoveného fondu pracovní doby. Tento ukazatel je nutné chápat jako **týdenní stanovenou pracovní dobu při práci na plný úvazek**. Zjednodušeně se jedná o dobu, kterou by měli zaměstnanci pracující na plný úvazek průměrně strávit v práci za jeden týden. Vývoj stanoveného fondu pracovní doby pro plné úvazky v letech 2010-2017 znázorňuje Obrázek 4.

Obrázek 4: Vývoj průměrného stanoveného fondu pracovní doby zaměstnanců mzdové a platové sféry v letech 2010-2017



Zdroj: Informační systém o průměrném výděлку (MPSV), zpracování TREXIMA.

Z obrázku je patrné, že se průměrné stanovené fondy **v čase mění velmi málo** (pouze v řádech desetinných míst). Přesto ale lze konstatovat, že stanovená odpracovaná doba je ve mzdové sféře dlouhodobě nižší než v platové sféře. Na druhou stranu se však ve mzdové sféře průměrné hodnoty mění minimálně, zatímco v platové sféře lze pozorovat mírný klesající trend. Stabilní pokles průměrného stanoveného fondu v platové sféře vede k **postupnému vyrovnání průměrného fondu pracovní doby v obou sférách**. Toto však **neplatí o evidované odpracované době**. Průměrná odpracovaná doba je **ve mzdové sféře zpravidla vyšší než v platové sféře**. Existuje však několik skupin zaměstnanců (podle kraje či odvětví), pro které je typická vyšší odpracovaná doba v platové sféře (viz dále).

2.1.1 Kraje

Postavení krajů z hlediska odpracované doby a přesčasů zachycuje Obrázek 5. Z obrázku je patrný rozdíl v odpracované době mezi sférami. **Zaměstnanci mzdové sféry** odpracují průměrně **o 6 hodin více** za měsíc **než zaměstnanci v platové sféře**. Celkově jsou pozorovatelné **větší rozdíly mezi kraji ve mzdové sféře**, kde se nůžky mezi kraji rozevírají více než v platové sféře. **Hlavní město Praha** se jako jediný kraj pohybuje **nad průměrem** za celou ČR **v obou sférách**.

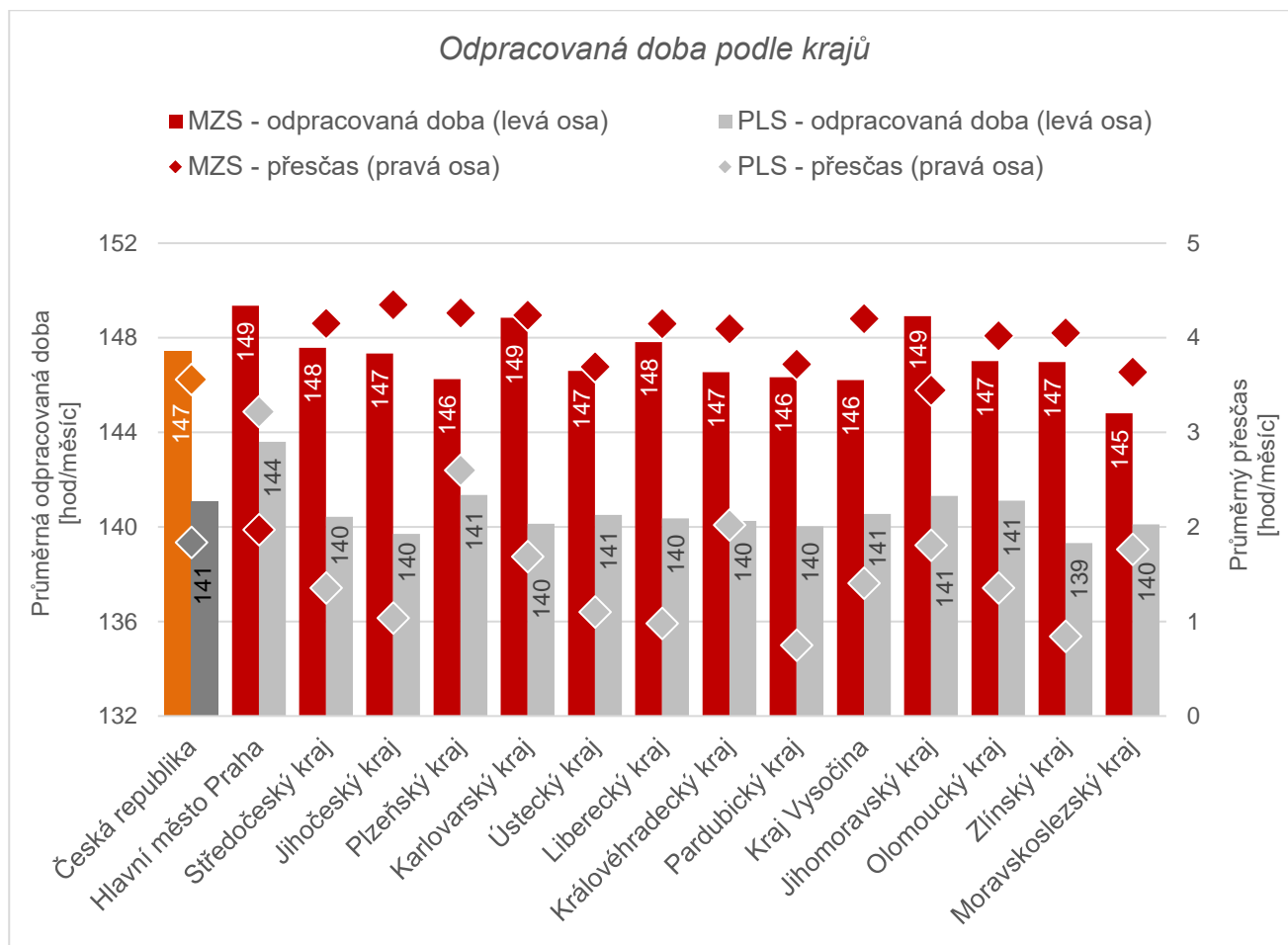
Z hlediska průměrné odpracované doby se **nad průměrem ČR za mzdovou sféru** (147 hod/měsíc) pohybuje odpracovaná doba zaměstnanců **hlavního města Prahy** (149 hod/měsíc), **Karlovarského** (149 hod/měsíc), **Jihomoravského** (149 hod/měsíc), **Středočeského** (148 hod/měsíc) a **Libereckého** (148 hod/měsíc) kraje. **V platové sféře** se nad průměrnou odpracovanou dobou za celou platovou sféru v ČR (141 hod/měsíc) pohybuje **pouze hlavní město Praha** (144 hod/měsíc). Nejmenší průměrný počet odpracovaných hodin lze pozorovat ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji (145 hod/měsíc) a v platové sféře ve Zlínském kraji (139 hod/měsíc).

Na obrázku 5 lze také sledovat **odpracované přesčasy**, které mají ukazatel jednotek na pravé ose. Průměrně zaměstnanci mzdové sféry odpracují 4 hodiny přesčas za měsíc a zaměstnanci platové sféry 2 hodiny za měsíc. Tyto údaje indikují, že **ve mzdové sféře** jsou za zaměstnance **vykazovány vyšší přesčasy než v platové sféře**. Většina krajů má v tomto ohledu velmi podobné výsledky. Pozorovanému standardu se vymyká pouze hlavní město Praha, kde zaměstnanci platové sféry vykazují vyšší přesčasy než zaměstnanci mzdové sféry. Tento výsledek může být ovlivněn vyšším podílem zaměstnanců platové sféry v tomto kraji a koncentrací ústředních orgánů státní správy právě do tohoto kraje.

Podíl zaměstnanců **vykazujících přesčas** v jednotlivých krajích ukazuje Obrázek 6. Obecně platí, že podíl zaměstnanců pracujících přesčas se v jednotlivých krajích pohybuje od 19 % do 53 %. Zároveň je patrné, že více zaměstnanců pracuje přesčas ve mzdové sféře.

Ve mzdové i platové sféře je **nejvyšší podíl** zaměstnanců **pracujících přesčas v Plzeňském kraji** (53 % ve mzdové sféře a 34 % v platové sféře). Naopak velmi nízký podíl zaměstnanců vykazujících přesčas lze pozorovat ve mzdové sféře v hlavním městě Praze (30 %), v platové sféře ve Zlínském kraji (19 %).

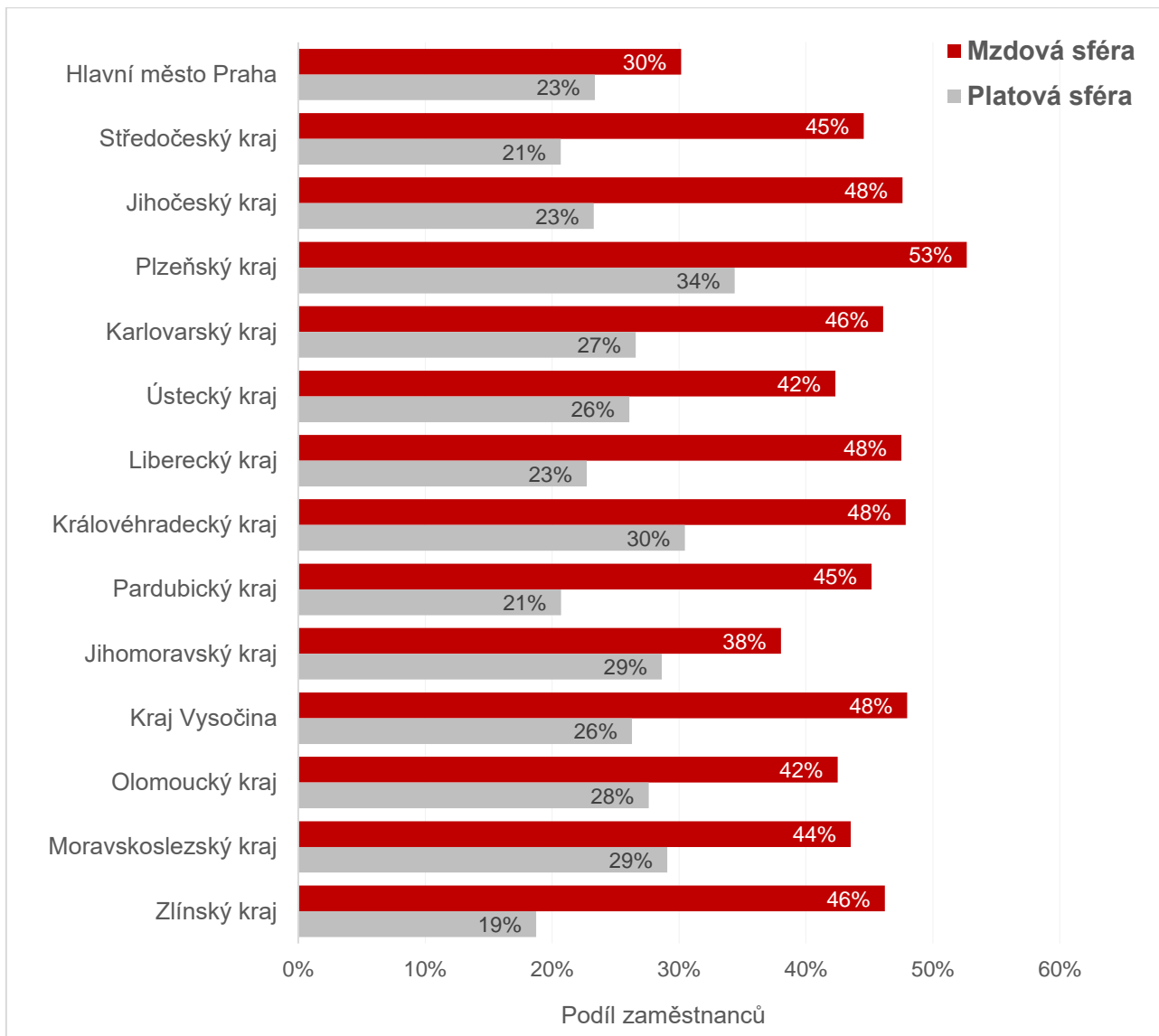
Obrázek 5: Postavení krajů podle průměrné odpracované doby a přesčasů zaměstnanců mzdové a platové sféry v roce 2017



Pozn.: Zkratka MZS představuje mzdovou sféru, PLS platovou sféru.

Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 6: Podíl zaměstnanců mzdové a platové sféry s vykázaným přesčasem v krajích v roce 2017



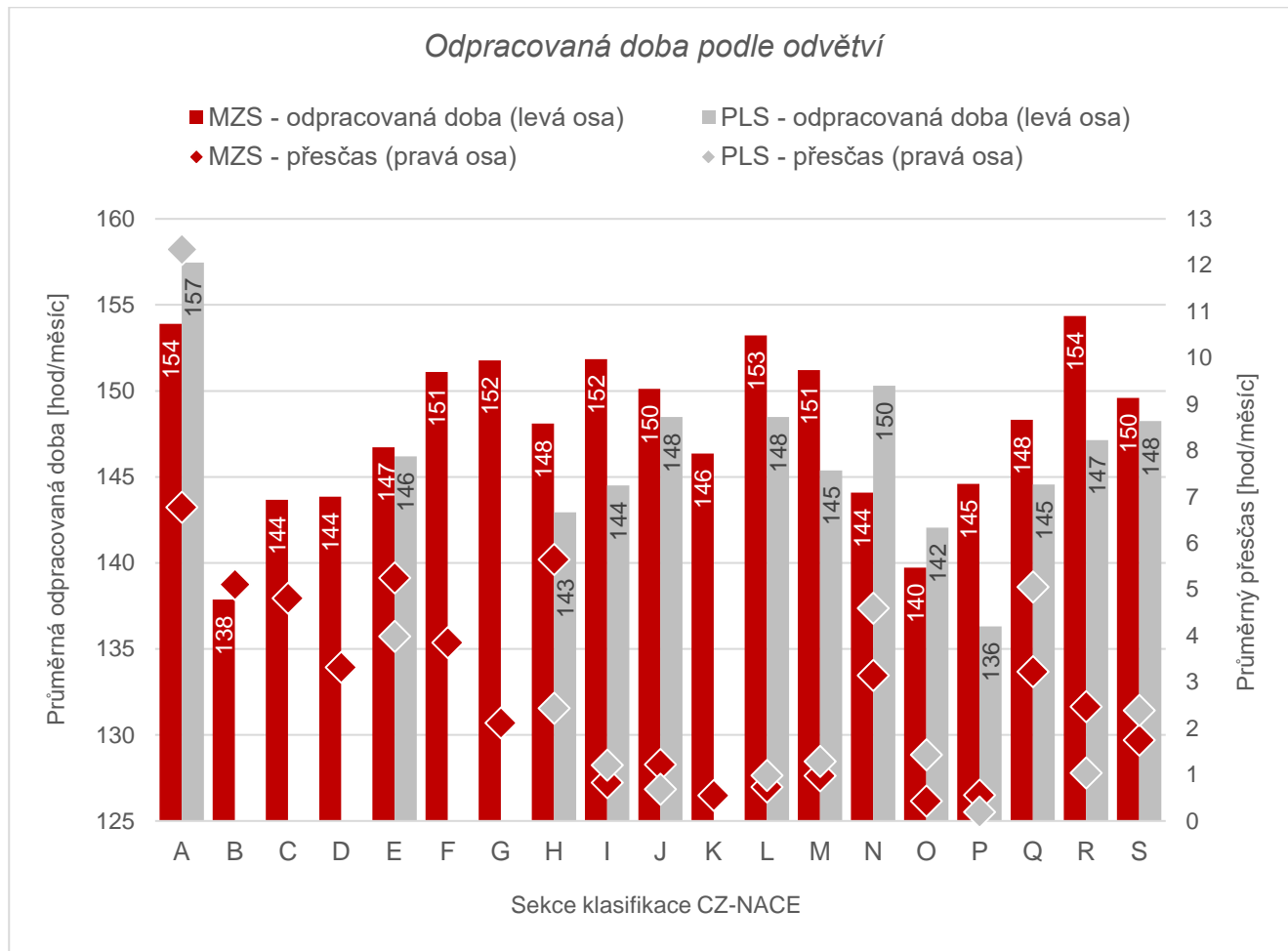
Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.1.2 Odvětví

Z hlediska **odvětví** jsou podle odpracované doby pozorovatelné **výrazné rozdíly** mezi jednotlivými sektory (viz Obrázek 7). Pouze ve dvou odvětvích odpracují zaměstnanci platové sféry průměrně více hodin než zaměstnanci mzdové sféry. Jedná se o odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství a administrativní a podpůrné činnosti (sekce A a sekce N klasifikace CZ-NACE). Ve vykazovaných přesčasech jsou typická odvětví, kde zaměstnanci platové sféry vykazují více přesčasových hodin za měsíc než zaměstnanci mzdové sféry.

Jedná se opět o zemědělství, lesnictví a rybnářství, administrativní a podpůrné činnosti a zdravotní a sociální péči (sekce A, N a Q).

Obrázek 7: Postavení odvětví podle průměrné odpracované doby a přesčasů zaměstnanců mzdové a platové sféry v roce 2017



Pozn.: Zkratka MZS představuje mzdovou sféru, PLS platovou sféru. Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze 2. Zaměstnanci platové sféry nejsou zastoupeni ve všech odvětvích.

Zdroj: Informační systém o průměrném výděлку (MPSV), zpracování TREXIMA.

Celkovou **nejvyšší evidovanou** odpracovanou dobu lze pozorovat **v zemědělství, lesnictví a rybnářství** (sekce A), kde je průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře 154 hodin a v platové sféře 157 hodin za měsíc. **Nejméně** odpracované doby je vykazováno

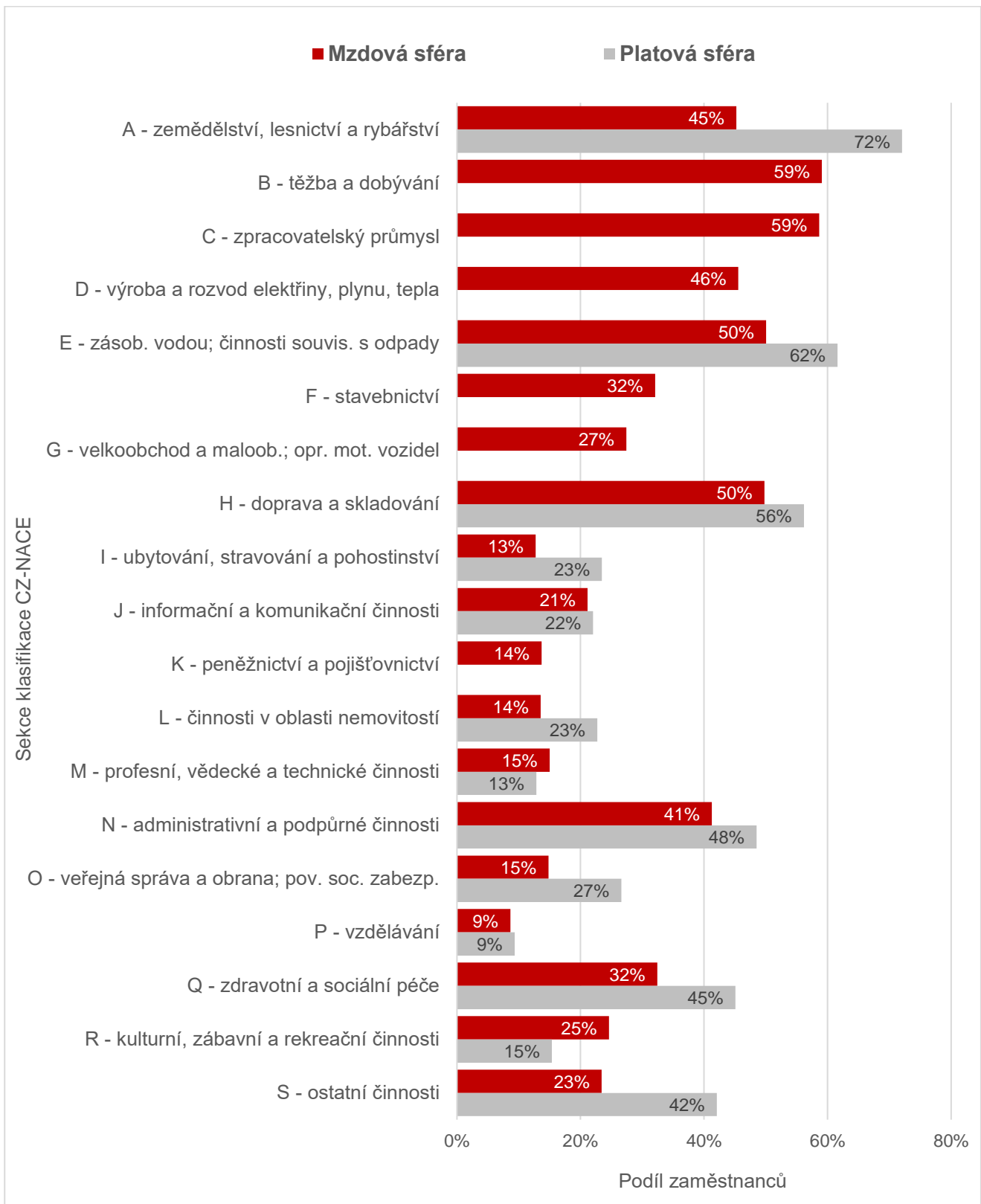
za zaměstnance mzdové sféry **v těžbě a dobývání** (sekce B) a platové sféry **ve vzdělávání** (sekce P).

Z hlediska vykázaných přesčasů je postavení odvětví také velmi odlišné. V obou sférách vykazují **nejvyšší přesčasy** zaměstnanci v **zemědělství**, lesnictví a rybářství (sekce A). V platové sféře vykazují průměrně až 12 hodin práce přesčas za měsíc a ve mzdové sféře 7 hodin za měsíc. Existují odvětví, která vykazují typicky vysokou odpracovanou dobu a minimum přesčasů. Jedná se o odvětví ubytování, stravování a pohostinství (sekce I), informační a komunikační činnosti (sekce J) nebo činnosti v oblasti nemovitostí (sekce L).

Nejvyšší podíl zaměstnanců **pracujících přesčas** (viz Obrázek 8) je **ve mzdové sféře ve zpracovatelském průmyslu a těžbě a dobývání (59 %)**. V platové sféře je vykazována práce přesčas u nejvyššího podílu zaměstnanců **v zemědělství, lesnictví a rybářství (72 %)**.

Nejmenší podíl zaměstnanců **vykazujících přesčas** je **ve vzdělávání (9 %)**, a to jak ve mzdové, tak v platové sféře. Dále je nízký podíl typický ve mzdové sféře v odvětví ubytování, stravování a pohostinství (13 %) a v platové sféře u zaměstnanců pracujících v odvětví profesních, vědeckých a technických činností (také 13 %).

Obrázek 8: Podíl zaměstnanců mzdové a platové sféry vykazujících přesčas v odvětvích v roce 2017



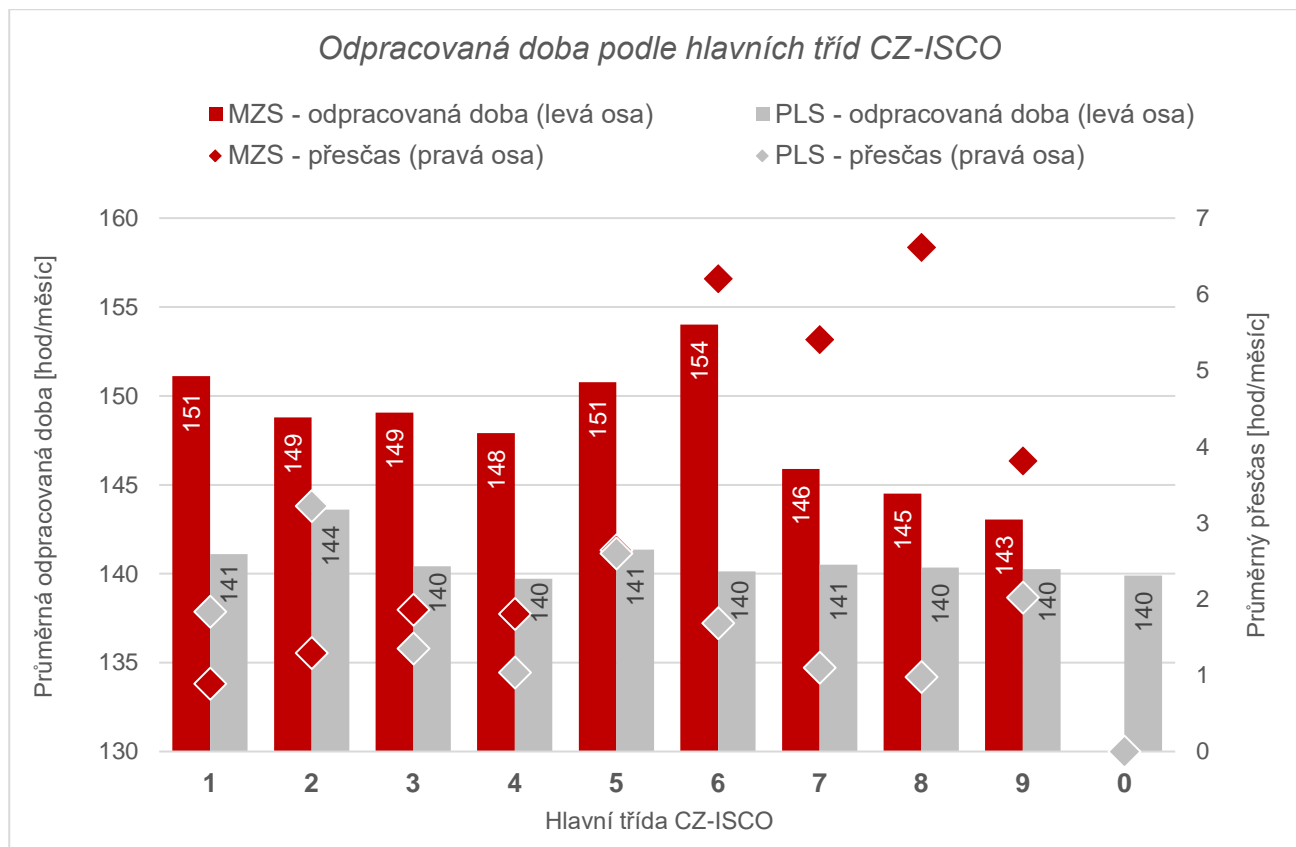
Pozn.: Zaměstnanci platové sféry nejsou zastoupeni ve všech odvětvích.

Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.1.3 Zaměstnání

Odpracovanou dobu **v hlavních třídách zaměstnání** podle klasifikace CZ-ISCO znázorňuje Obrázek 9. **Rozdílné postavení** hlavních tříd lze pozorovat **ve mzdové sféře**, kde se odpracovaná doba pohybuje v rozpětí od 143 hodin do 151 hodin za měsíc. **V platové sféře** je odpracovaná doba z hlediska hlavních tříd zaměstnání poměrně **homogenní** (v rozpětí od 140 do 144 hodin za měsíc).

Obrázek 9: Postavení zaměstnanců mzdové a platové sféry v hlavních třídách CZ-ISCO podle průměrné odpracované doby a přesčasů v roce 2017



Pozn.: Zkratka MZS představuje mzdovou sféru, PLS platovou sféru. Názvy hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO uvádí Tabulka II v příloze 2. Hlavní třída 0 - zaměstnanci v ozbrojených silách je typická pro platovou sféru, proto nejsou k dispozici údaje za mzdovou sféru.

Zdroj: Informační systém o průměrném výděлку (MPSV), zpracování TREXIMA.

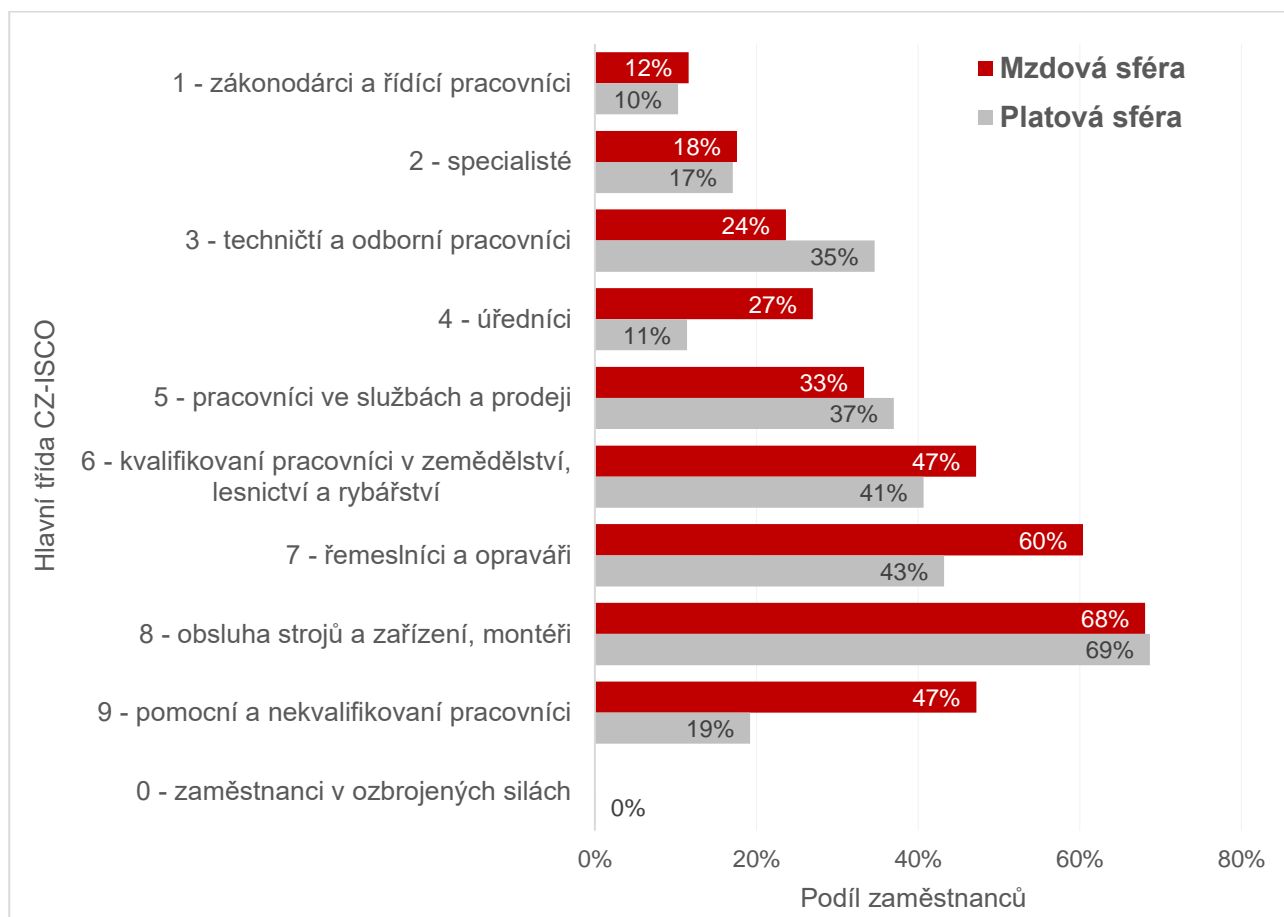
Nejvyšší odpracovanou dobu **ve mzdové sféře** vykazují **kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství** (6. hlavní třída klasifikace CZ-ISCO). **V platové sféře** vykazují nejvyšší odpracovanou dobu i přesčasy **specialisté** (2. hlavní třída). Nejméně

odpracují ve mzdové sféře pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (9. hlavní třída) a v platové sféře zaměstnanci v ozbrojených silách, techničtí a odborní pracovníci, úředníci a obsluha strojů a zařízení, montéři (hlavní třídy 0, 3, 4 a 8).

Vyšší přesčasy jsou vykazovány u zaměstnanců mzdové sféry téměř ve všech hlavních třídách zaměstnání. Průměrně 5-7 hodin přesčasů za měsíc vykazují zaměstnavatelé u obsluhy strojů a zařízení (8. hlavní třída), kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (6. hlavní třída) a řemeslníků a opravářů (7. hlavní třída).

Podíl zaměstnanců pracujících přesčas ve struktuře podle hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO je ve mzdové i platové sféře velmi podobný (viz Obrázek 10). **Největší podíl zaměstnanců s evidovaným přesčasem** lze pozorovat v obou sférách u **obsluhy strojů a zařízení a montérů** (68 % ve mzdové sféře a 69 % v platové sféře).

Obrázek 10: Podíl zaměstnanců mzdové a platové sféry s vykázaným přesčasem v hlavních třídách zaměstnání klasifikace CZ-ISCO v roce 2017



Zdroj: Informační systém o průměrném výdělků (MPSV), zpracování TREXIMA.

Typickou třídou zaměstnání s **malým podílem zaměstnanců s vykázaným přesčasem** jsou ve mzdové i platové sféře **zákonodárci a řídící pracovníci** (12 % ve mzdové sféře a 10 % v platové sféře). U této skupiny zaměstnanců se může jednat o situace, kdy je mzda těchto zaměstnanců sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas. Dalšími skupinami zaměstnanců s nízkým podílem vykazovaných přesčasů jsou **ve mzdové sféře také specialisté** (18 %) a **v platové sféře úředníci** (11 %). Do platové sféry patří i **zaměstnanci v ozbrojených silách**, kde podíl zaměstnanců s evidovaným přesčasem netvoří ani jedno procento.

2.1.4 Věk a pohlaví

Rozdíly v odpracované době podle věku a pohlaví znázorňuje Obrázek 11 za mzdovou sféru a Obrázek 12 za platovou sféru. Celkem odpracují **muži o 3-4 hodiny za měsíc více než ženy** a je u nich vykazováno o 2 hodiny přesčasů měsíčně více než u žen.

Ve mzdové sféře odpracují nejvíce hodin (tj. průměrně 150 hodin za měsíc) muži ve věku od 20 do 49 let. Ženy odpracují v této sféře průměrně 145 hodin za měsíc, přičemž u dvou věkových kategorií dochází k poklesu průměrné odpracované doby. Konkrétně se jedná o ženy ve věku 30-39 let a 50-59 let, které průměrně odpracují o dvě hodiny méně než ženy v ostatních věkových kategoriích. Výkyv v odpracované době směrem dolů souvisí s nejvyšší pravděpodobností s péčí o děti (ve věkové skupině 30-39letých) anebo péčí o starší rodiče (především ve věkové skupině 50-59letých). Nejvíce přesčasů (5 hod/měsíc) vykazují muži v kategoriích do 20 let a 50-59 let. Ženy vykazují nejvíce 3 hodiny přesčasu za měsíc v kategoriích do 20 let a 40-59 let.

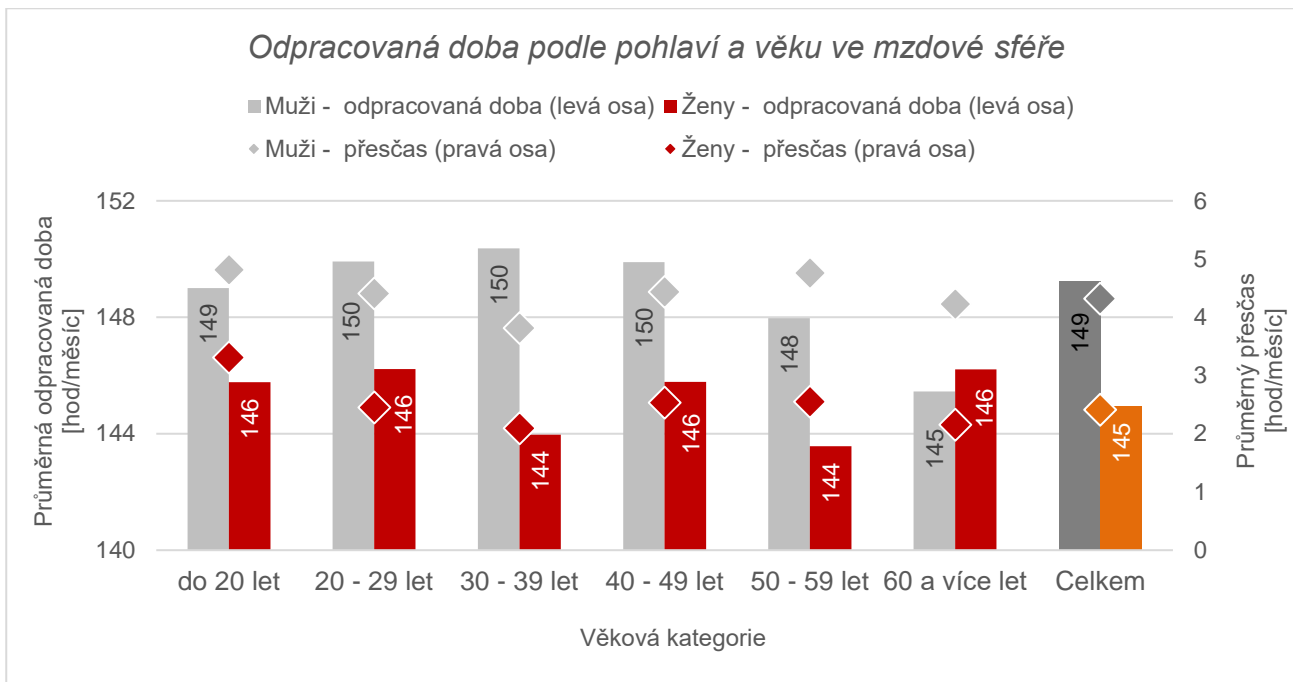
V platové sféře (viz Obrázek 12) odpracují nejvíce hodin muži i ženy v nejmladší věkové kategorii (do 20 let). Nejvíce přesčasů evidují zaměstnavatelé v platové sféře u mužů ve věkové kategorii 30-39 let a u žen ve věkové kategorii 20-29letých.

Obrázky 13 a 14 ukazují podíl zaměstnanců vykazujících přesčas dle pohlaví a věku v jednotlivých sférách. Obecně **vykazují přesčasy častěji muži než ženy**, a to v obou sférách. V platové sféře je podíl mužů vykazujících přesčas znatelně vyšší než u žen.

Co se týče věkových kategorií, **ve mzdové sféře vykazuje více než polovina mužů i žen přesčas** ve věkové kategorii **do 20 let**. V platové sféře je **nejvyšší podíl** zaměstnanců vykazujících přesčas **u mužů v kategorii 30-39 let (45 %)** a **u žen v kategorii 20-29 let (24 %)**.

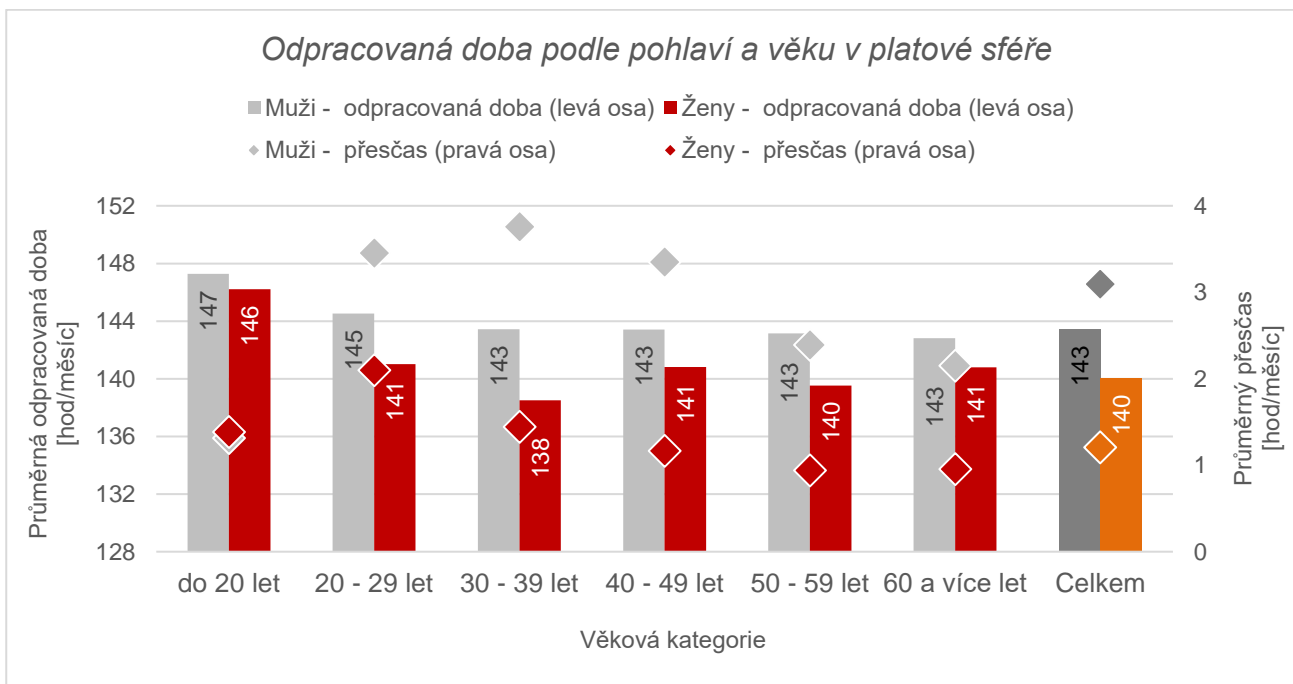
Věková kategorie s nejmenším podílem zaměstnanců vykazujících přesčas je ve mzdové sféře kategorie 30-39letých mužů (40 %), což je opačný extrém, než lze pozorovat v této kategorii v platové sféře. U žen je nejnižší podíl zaměstnanců s evidovaným přesčasem v kategorii 60letých a starších osob (28 %). V platové sféře je nejnižší podíl těchto zaměstnanců (15 %) u mužů v kategorii do 20 let a u žen 60 a více let.

Obrázek 11: Postavení zaměstnanců mzdové sféry podle pohlaví a věku z hlediska průměrné odpracované doby a přesčasů v roce 2017



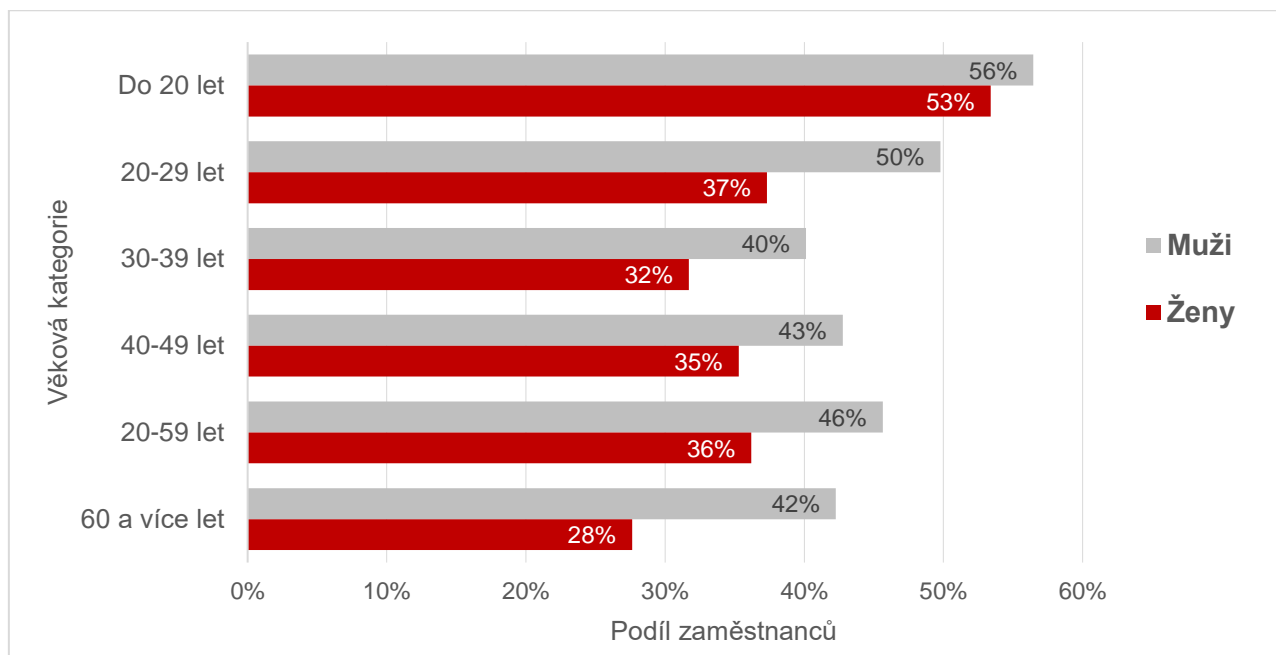
Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 12: Postavení zaměstnanců platové sféry podle pohlaví a věku z hlediska průměrné odpracované doby a přesčasů v roce 2017



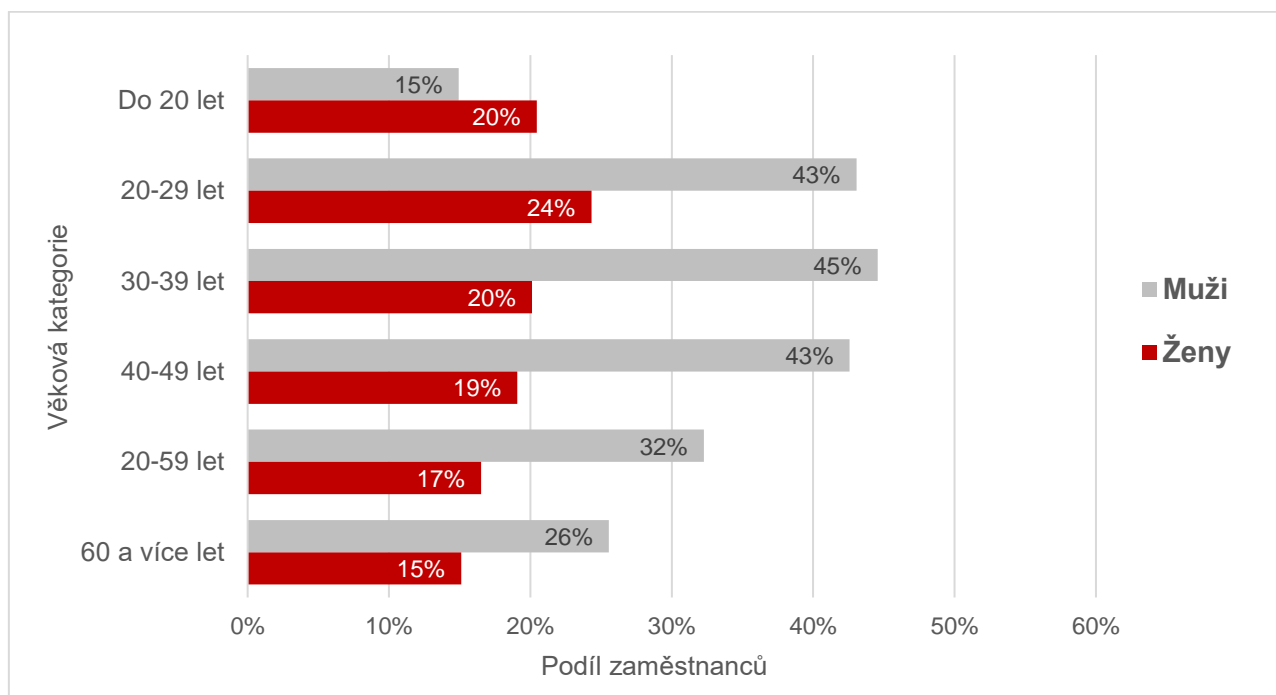
Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 13: Podíl zaměstnanců mzdové sféry s vykázaným přesčasem podle pohlaví a věku v roce 2017



Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 14: Podíl zaměstnanců platové sféry s vykázaným přesčasem podle pohlaví a věku v roce 2017

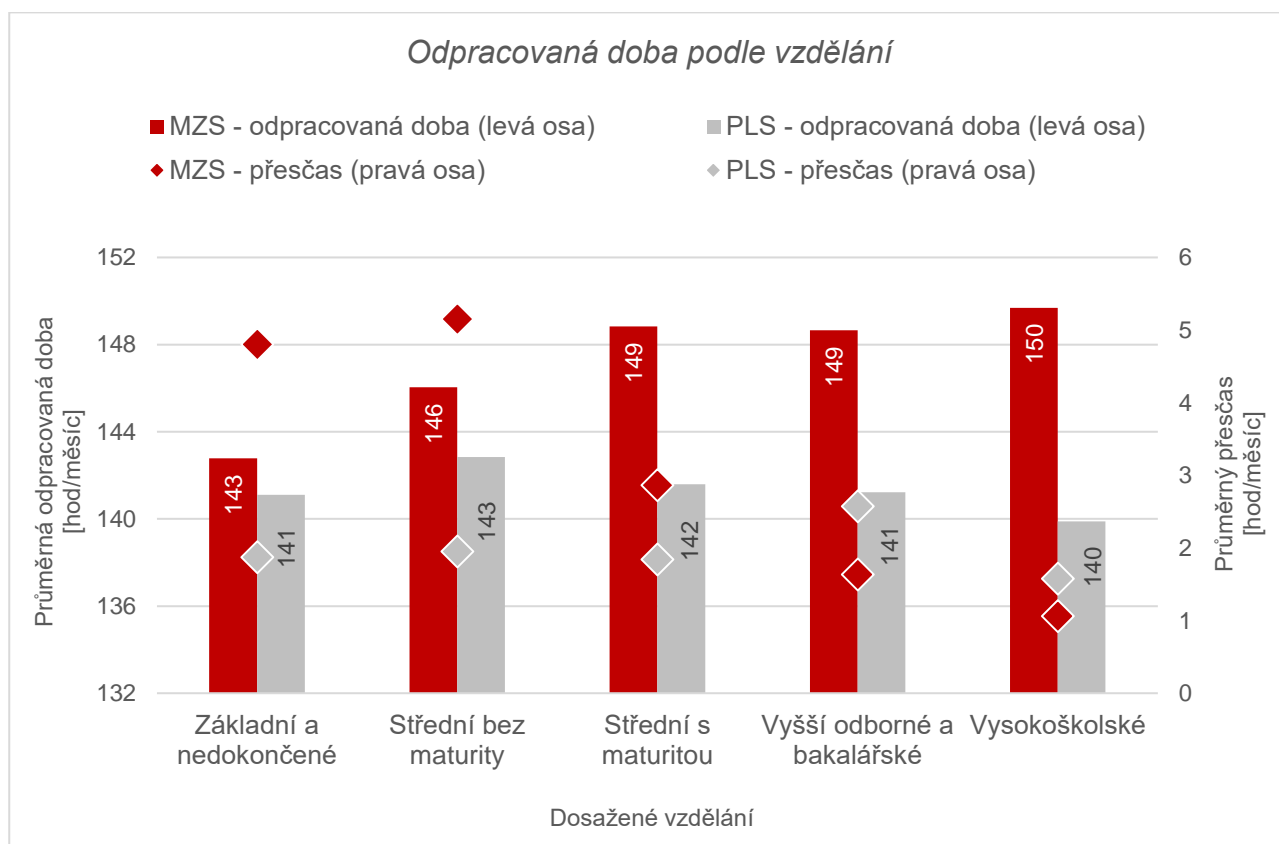


Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.1.5 Vzdělání

Posledním znakem, podle něhož bude sledován rozsah odpracované doby, je vzdělání (viz Obrázek 15). **Postavení zaměstnanců podle vzdělání** je z hlediska odpracované doby **výrazněji rozdílné ve mzdové sféře**, než je tomu v platové sféře. V platové sféře se průměrná odpracovaná doba v jednotlivých stupních vzdělání liší velmi málo. **Nejvíce odpracované doby vykazují ve mzdové sféře vysokoškoláci (150 hod/měsíc) a v platové sféře středoškoláci bez maturity (143 hod/měsíc)**. Z toho nejvíce přesčasů pak evidují středoškoláci bez maturity ve mzdové sféře a zaměstnanci s vyšším odborným a bakalářským vzděláním v platové sféře. Nejméně ve mzdové sféře odpracují zaměstnanci se základním a nedokončeným vzděláním a v platové sféře s vysokoškolským vzděláním. Je nutné upozornit, že v kategorii vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců se projevují **rozdíly mezi sférami**. Zatímco **ve mzdové sféře vykazují vysokoškoláci nejvíce odpracované doby, v platové sféře patří do skupiny s nejméně odpracovanými hodinami za měsíc**.

Obrázek 15: Postavení zaměstnanců mzdové a platové sféry podle dosaženého vzdělání z hlediska průměrné odpracované doby a přesčasů v roce 2017

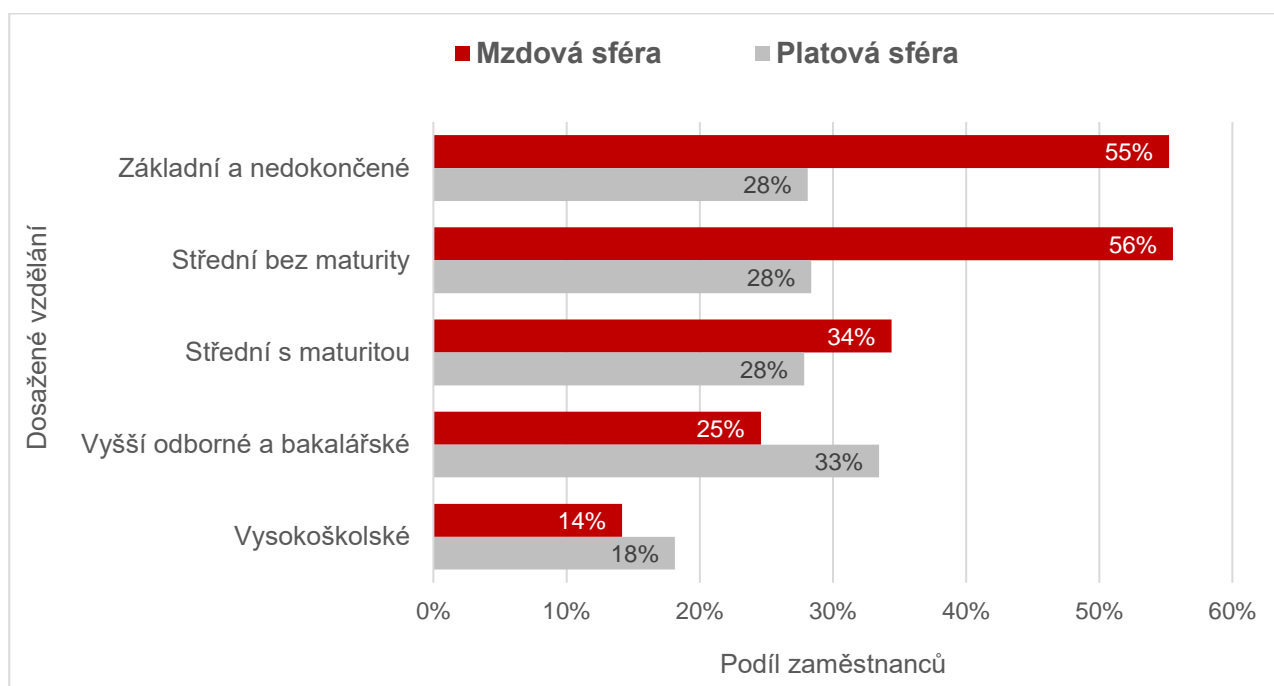


Pozn.: Zkratka MZS představuje mzdovou sféru, PLS platovou sféru.

Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (MPSV), zpracování TREXIMA.

Podíl zaměstnanců vykazujících přesčas ve struktuře podle dosaženého vzdělání ukazuje Obrázek 16. **Ve mzdové sféře je nejvyšší podíl (56 %) zaměstnanců vykazujících přesčasovou práci ve skupině se základním a nedokončeným vzděláním a se středním vzděláním bez maturity. V platové sféře jsou to zaměstnanci s vyšším odborným a bakalářským vzděláním (33 %). Nejnižší podíl je typický v obou sférách u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním (14 % ve mzdové sféře a 18 % v platové sféře).**

Obrázek 16: Podíl zaměstnanců mzdové a platové sféry vykazujících přesčas podle vzdělání v roce 2017



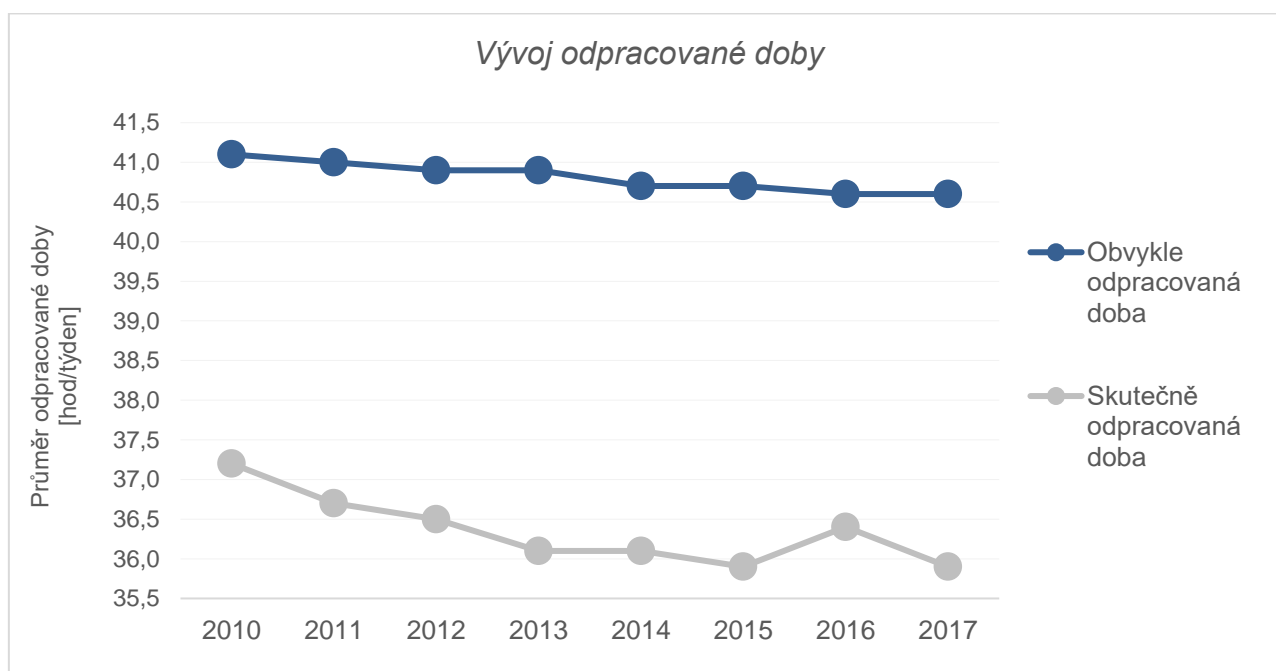
Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.2 Skutečně odpracovaná doba

Skutečná odpracovaná doba deklarovaná podle zaměstnanců bude analyzována pomocí údajů z VŠPS. Tento datový zdroj rozlišuje skutečně a obvykle odpracovanou dobu. Rozdíl mezi skutečnou a obvykle odpracovanou dobou je podrobně popsán v kapitole 1.1.2. Obecně platí, že obvykle odpracovaná doba je dlouhodobého charakteru a skutečně odpracovaná doba je ovlivněna krátkodobými vlivy. V následujícím textu je větší pozornost věnována obvykle odpracované době, protože je to ukazatel dlouhodobého nastavení pracovní doby zaměstnanců.

Vývoj odpracované doby v letech 2010-2017 znázorňuje Obrázek 17. V čase se skutečná i obvyklá odpracovaná doba zaměstnanců mění pouze v řádech desetinných míst. I přesto je však možné pozorovat mírný klesající trend, což je v souladu s výsledky podle ISPV. Od roku 2010 do roku 2017 byl ve VŠPS zaznamenán **pokles průměrné obvykle odpracované doby o půl hodiny za týden**. Pokles průměrné skutečně odpracované doby v referenčním týdnu činil ve sledovaném období 1,3 hodiny za týden.

Obrázek 17: Vývoj průměrné skutečné a obvykle odpracované doby zaměstnanců v letech 2010-2017



Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 12.3.2018.

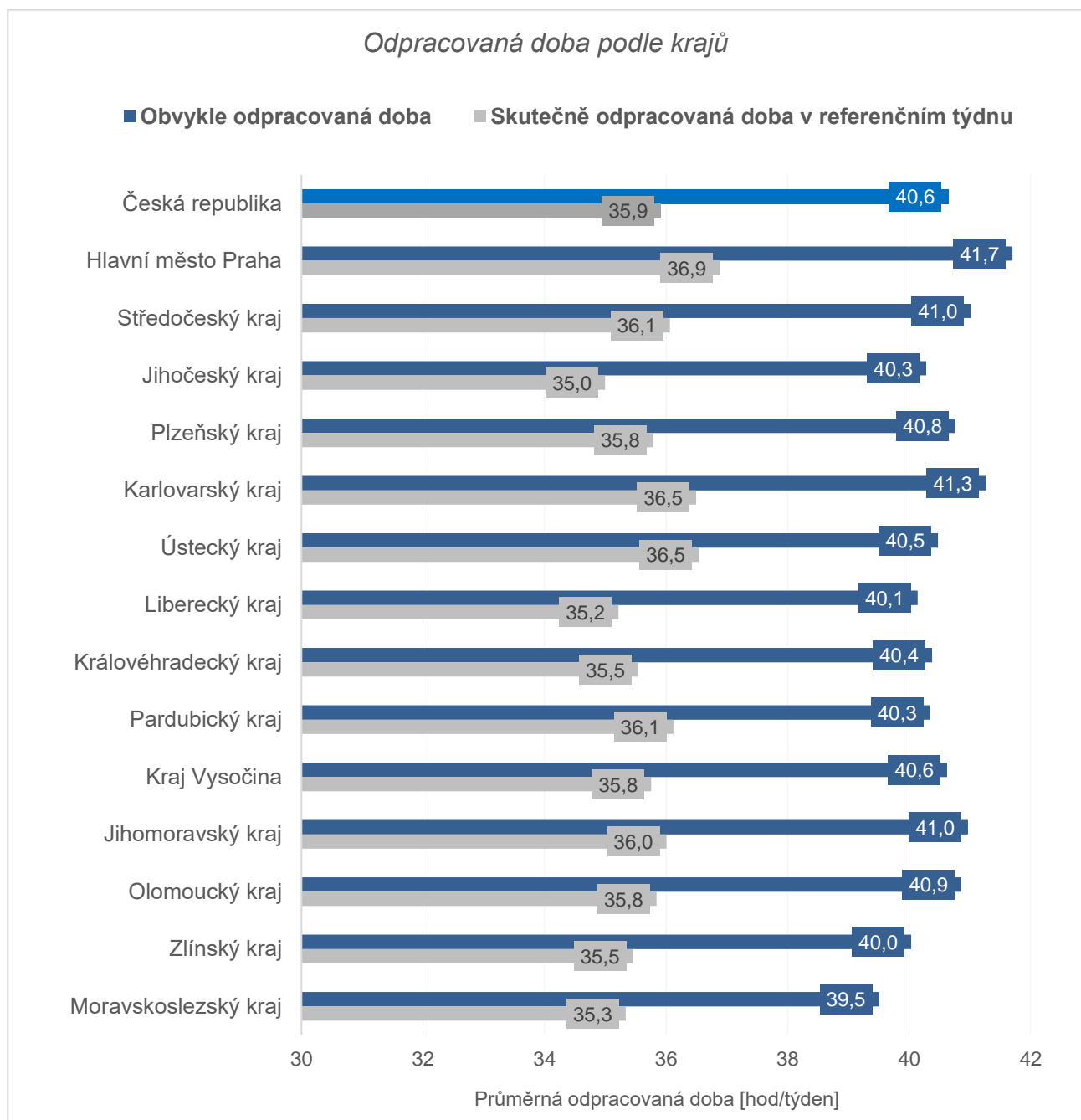
2.2.1 Kraje

Postavení **krajů** podle odpracované doby ukazuje Obrázek 18. Situace v jednotlivých krajích je v tomto ohledu velmi podobná. Zaměstnanci průměrně obvykle odpracují od 39,5 do 41,7 hodin za týden. **Struktura** odpracované doby deklarované zaměstnanci v jednotlivých krajích je zároveň **podobná** struktuře podle **vykazované odpracované době** z ISPV v kapitole 2.1.

Průměrná obvykle odpracovaná doba za celou ČR je 40,6 hodin za týden. **Výrazněji nad tímto průměrem** se pohybuje obvykle odpracovaná doba zaměstnanců v **hlavním městě**

Praze (41,7 hod/týden), Karlovarském (41,3 hod/týden), Středočeském (41,0 hod/týden) či Jihomoravském kraji (41,0 hod/týden). Pod celorepublikovým průměrem se pohybuje odpracovaná doba zaměstnanců například v Moravskoslezském (39,5 hod/týden), Zlínském (40,0 hod/týden) nebo Libereckém kraji (40,1 hod/týden).

Obrázek 18: Průměrná skutečná a obvykle odpracovaná doba zaměstnanců v krajích v roce 2017

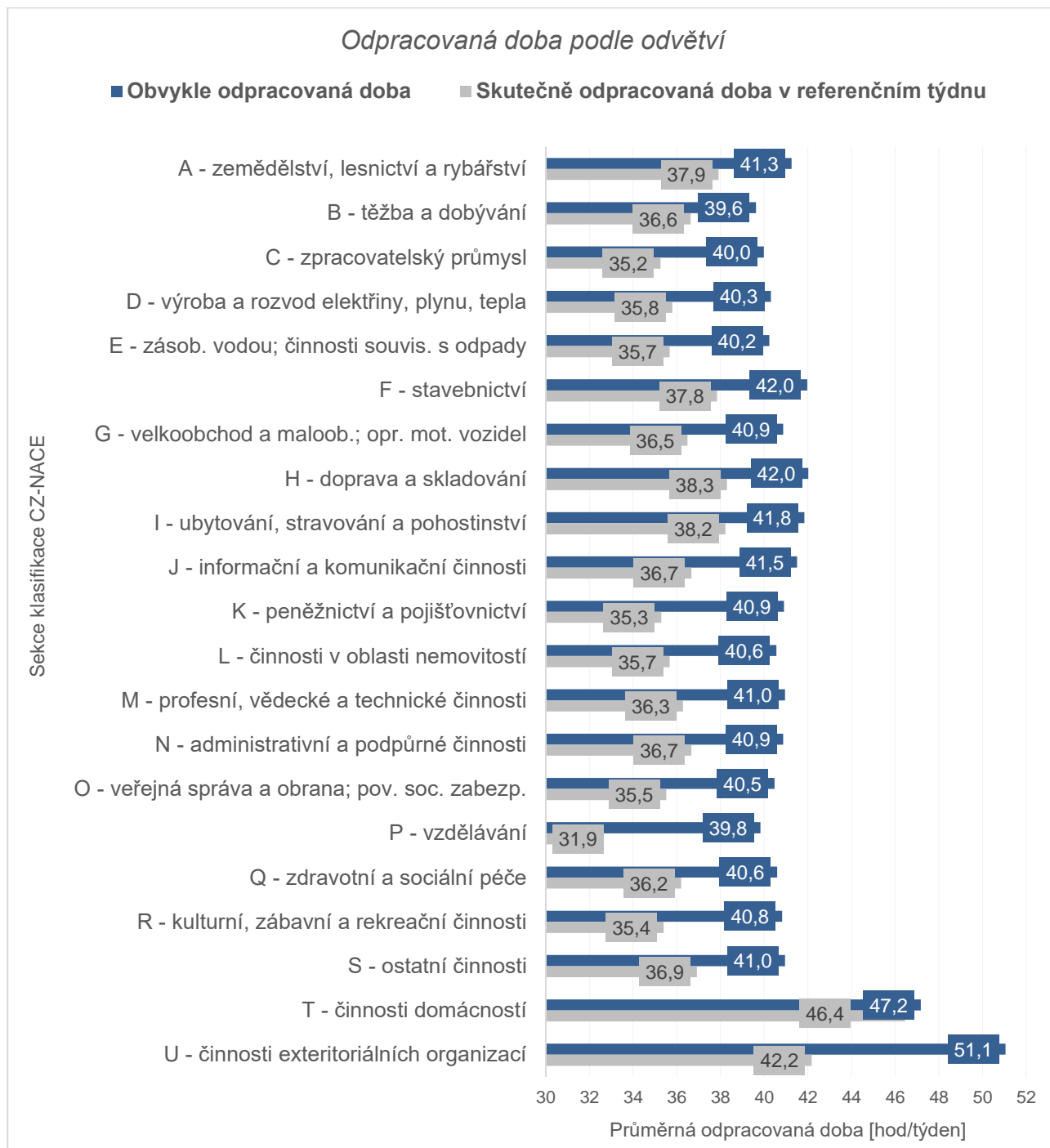


Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 12.3.2018.

2.2.2 Odvětví

Pohled na postavení odvětví podle odpracované doby zaměstnanců nabízí Obrázek 19.

Obrázek 19: Průměrná skutečná a obvykle odpracovaná doba zaměstnanců v odvětvích v roce 2017



Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA.

Nejvyšší odpracovanou dobu vykazují činnosti domácností a činnosti exteritoriálních organizací (sekce T³ a U⁴ klasifikace CZ-NACE). Tyto činnosti nicméně nejsou pro srovnávání v rámci této studie prioritou s ohledem na nízký počet zaměstnanců pracujících v těchto odvětvích. Dále bude proto zkoumáno hlavně postavení odvětví, která jsou srovnatelná s daty získanými za zaměstnance v kapitole 2.1. Z tohoto pohledu lze sledovat **nejvyšší průměrnou obvykle odpracovanou dobu** (42 hod/týden) ve **stavebnictví** (sekce F) nebo **v dopravě a skladování** (sekce H).

Ve srovnání s ISPV (kapitola 2.1) lze pozorovat odlišnou strukturu. Podle evidované odpracované doby výrazně více odpracovali zaměstnanci v zemědělství, lesnictví a rybářství, kdežto podle obvykle odpracované doby toto odvětví patří mezi průměrné. Naopak odvětví jako stavebnictví a doprava a skladování ve vykazované době podle zaměstnavatelů nijak nevyčnívala nad ostatními odvětvími.

2.2.3 Zaměstnání

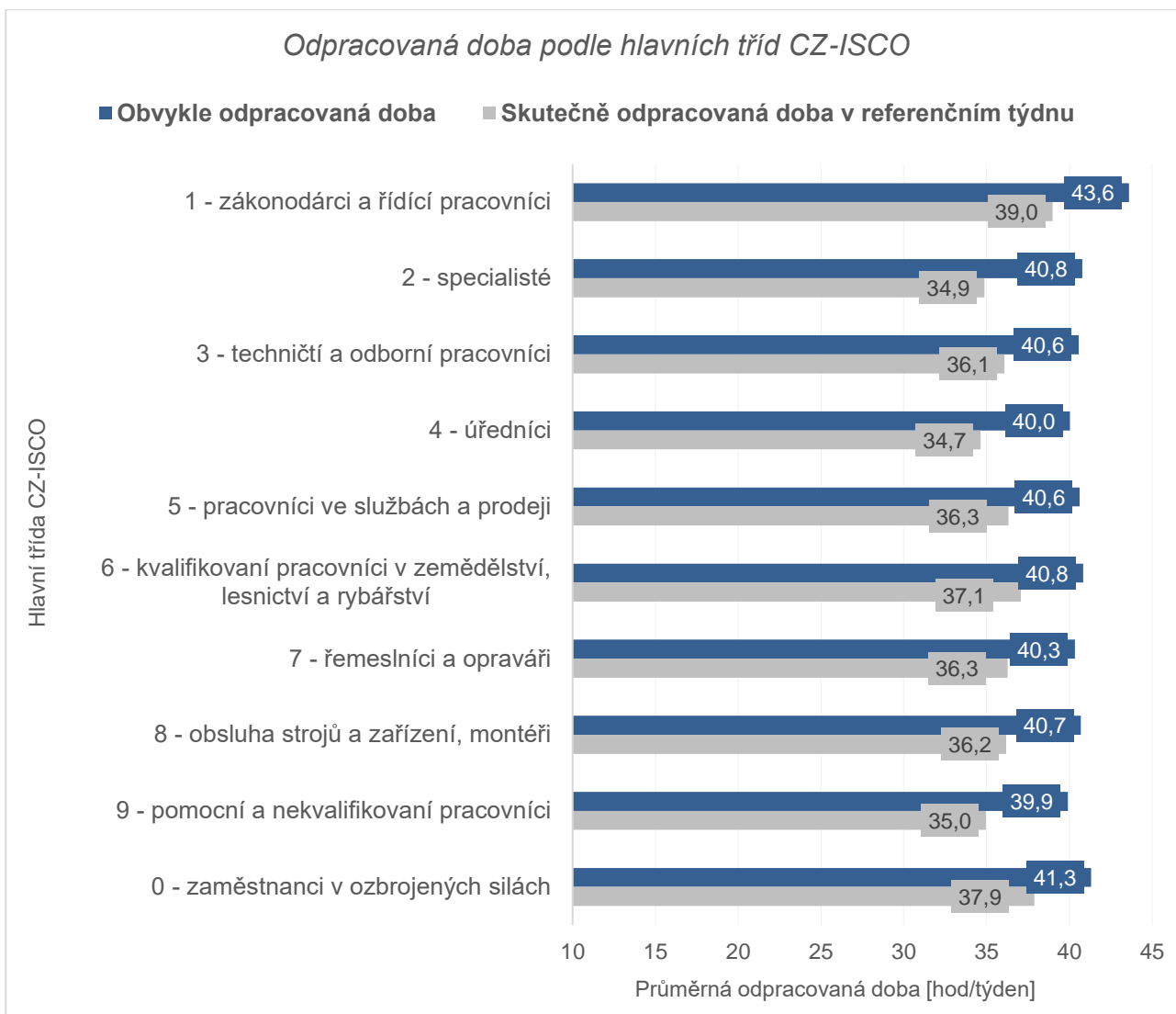
Pohled na průměrnou týdenní odpracovanou dobu **podle zaměstnání** (hlavní třídy zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO) poskytuje Obrázek 20. Vůbec **nejvyšší obvykle odpracovanou dobou** (43,6 hod/týden) jsou zatíženi **zákonodárci a řídící pracovníci** (1. hlavní třída klasifikace CZ-ISCO). Průměrně nejméně hodin (40 hod/týden) ve srovnání s ostatními hlavními třídami odpracují pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a úředníci.

Mezi zaměstnáními není tak velký rozdíl jako podle vykazované odpracované doby v kapitole 2.1. Zároveň podle vykazované odpracované doby nejvíce odpracovali kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (6. hlavní třída), kdežto podle obvykle a skutečně odpracované doby jsou na 3. místě pomyslného žebříčku.

³ Jedná se o činnosti domácností jako zaměstnavatelů a činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu.

⁴ Jedná se o činnosti mezinárodních organizací a orgánů (např. OSN, Světová banka, Mezinárodní měnový fond a další).

Obrázek 20: Průměrná skutečná a obvykle odpracovaná doba zaměstnanců v hlavních třídách CZ-ISCO v roce 2017

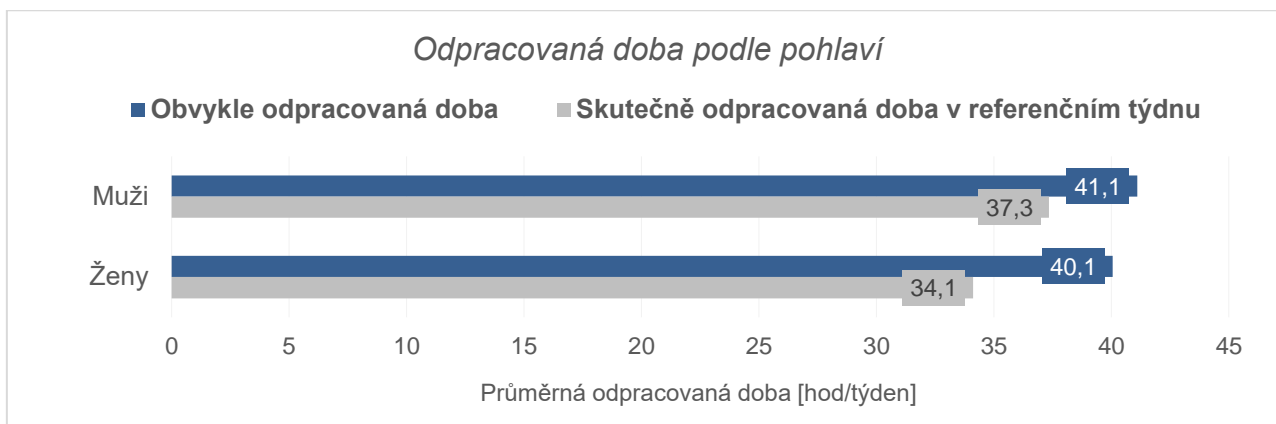


Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA.

2.2.4 Pohlaví

Srovnání podle **pohlaví** ukazuje Obrázek 21. Muži obvykle odpracují 41,1 hodin za týden, **ženy o hodinu méně**, což potvrzuje mj. i výsledek podle průměrné vykazované doby v kapitole 2.1.

Obrázek 21: Průměrná skutečná a obvykle odpracovaná doba zaměstnanců podle pohlaví v roce 2017

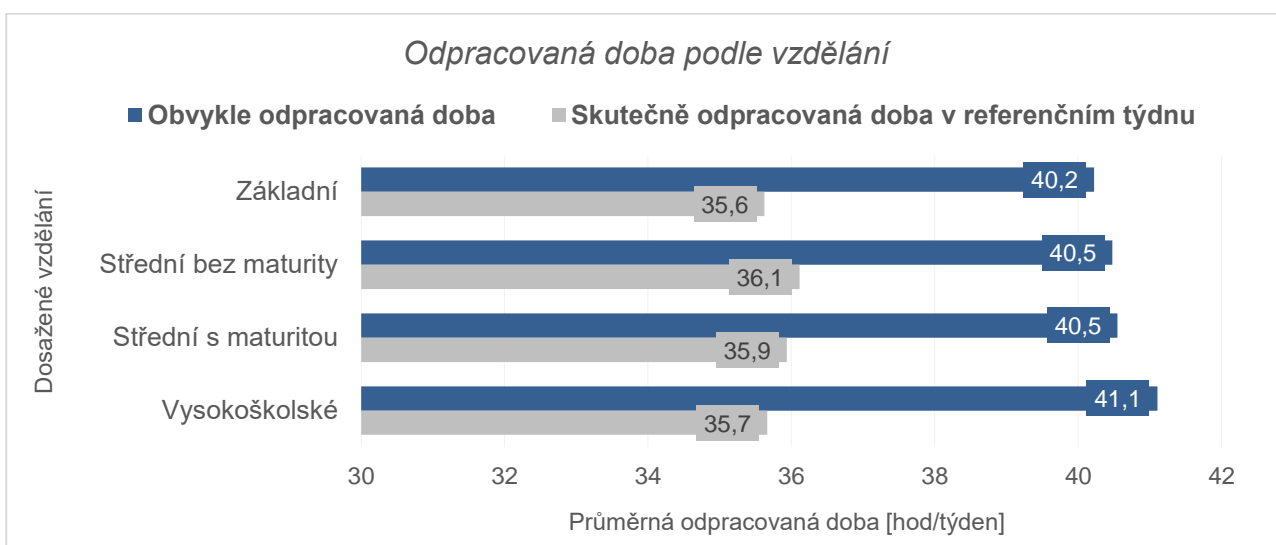


Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA.

2.2.5 Vzdělání

Obrázek 22 srovnává odpracovanou dobu podle vzdělání. **Nejvíce hodin obvykle (41,1 hod/týden) odpracují zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním.** Zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou i bez maturity odpracují 40,5 hodin za týden. Tato struktura odpovídá průměrné vykazované odpracované době v kapitole 2.1.

Obrázek 22: Průměrná skutečná a obvykle odpracovaná doba zaměstnanců podle vzdělání v roce 2017



Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA.

III. Studie

Rozdíly v odpracované době proplácené zaměstnavateli a skutečně odpracované době deklarované zaměstnanci a dopady extenze pracovní doby na zaměstnance

3 Rozdíly v odpracované době proplácené zaměstnavateli a skutečně odpracované době deklarované zaměstnanci

Rozdíl mezi průměrnou evidovanou odpracovanou dobou podle ISPV a skutečnou odpracovanou dobou podle VŠPS bude analyzován v této kapitole. Předchozí analýza odpracované doby vykazované zaměstnavateli a deklarované zaměstnanci naznačuje, že v praxi lze pozorovat mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců rozdíly, přičemž nejohroženější skupiny podle rozsahu odpracované doby se v obou datových zdrojích liší. V další fázi je proto nutné položit tyto dva datové zdroje proti sobě a zkoumat postavení zaměstnanců v členění podle srovnatelných skupin.

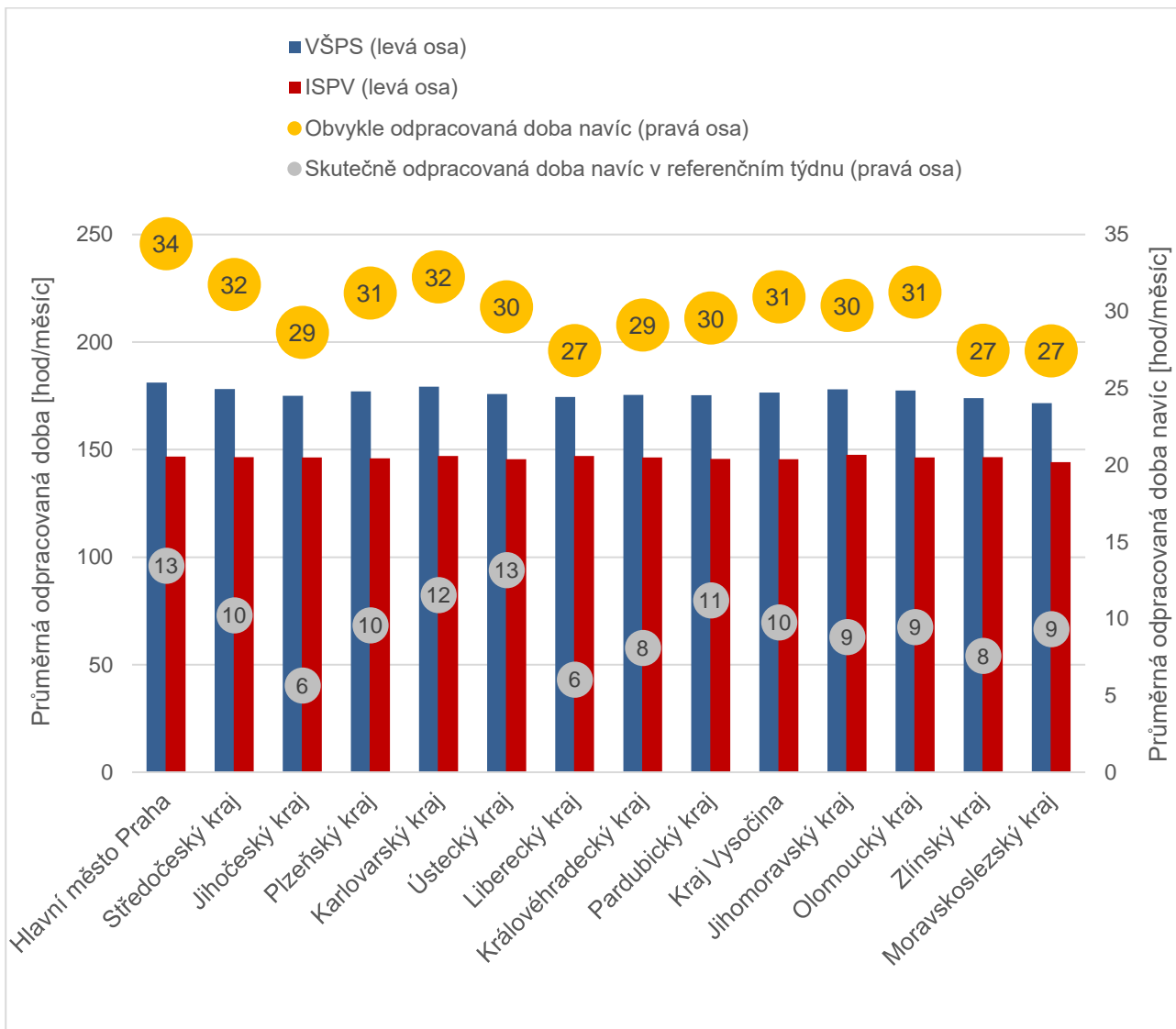
Při analýzách je nutné pamatovat na omezení statistické charakteristiky v podobě průměru (tj. je nezbytné neustále zohledňovat skutečnost, že průměrná odpracovaná doba může být ovlivněna extrémními hodnotami u obou datových zdrojů). Obecně lze ale **očekávat, že problém s nevykazovanými přesčasy se bude týkat všech skupin zaměstnanců**. Tato hypotéza bude ověřována jak v této kapitole, tak v rámci vyhodnocování průzkumu mezi zaměstnanci v kapitole 4.

Následující kapitola je věnována **analýze rozdílů mezi odpracovanou dobou vykazovanou zaměstnavateli a skutečně** či obvykle **odpracovanou dobou** uváděnou zaměstnanci. Údaje ze dvou datových zdrojů byly upraveny tak, aby mohly být navzájem srovnatelné (viz metodika v kapitole 1.2). Rozdíly budou dále analyzované podle krajů, odvětví, hlavních tříd zaměstnání, pohlaví a vzdělání. V této kapitole budou pomocí těchto ukazatelů **identifikovány nejhůře postavené skupiny zaměstnanců podle nevykazované odpracované doby**. Výsledky jsou interpretovány jako průměrné odpracované hodiny navíc (mimo evidovanou odpracovanou dobu). Je nutné připomenout, že obvykle odpracovaná doba navíc vyjadřuje dlouhodobý charakter odpracované doby mimo evidenci a skutečně odpracovaná doba v referenčním týdnu je ovlivněna krátkodobými výkyvy.

3.1 Kraje

Postavení krajů z hlediska nevykázané odpracované doby znázorňuje Obrázek 23. **Nejvíce** odpracovaných **hodin mimo evidenci** je podle výsledků charakteristické pro **hlavní město Prahu**. Průměrně zde zaměstnanci odpracují až 34 hodin za měsíc navíc. Ve **Středočeském a Karlovarském kraji** odpracují zaměstnanci průměrně 32 hodin mimo evidenci. Tyto kraje lze tedy identifikovat jako velmi ohrožené extenzí pracovní doby, která však zůstává skryta mimo oficiální evidenci.

Obrázek 23: Rozdíl ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době podle krajů



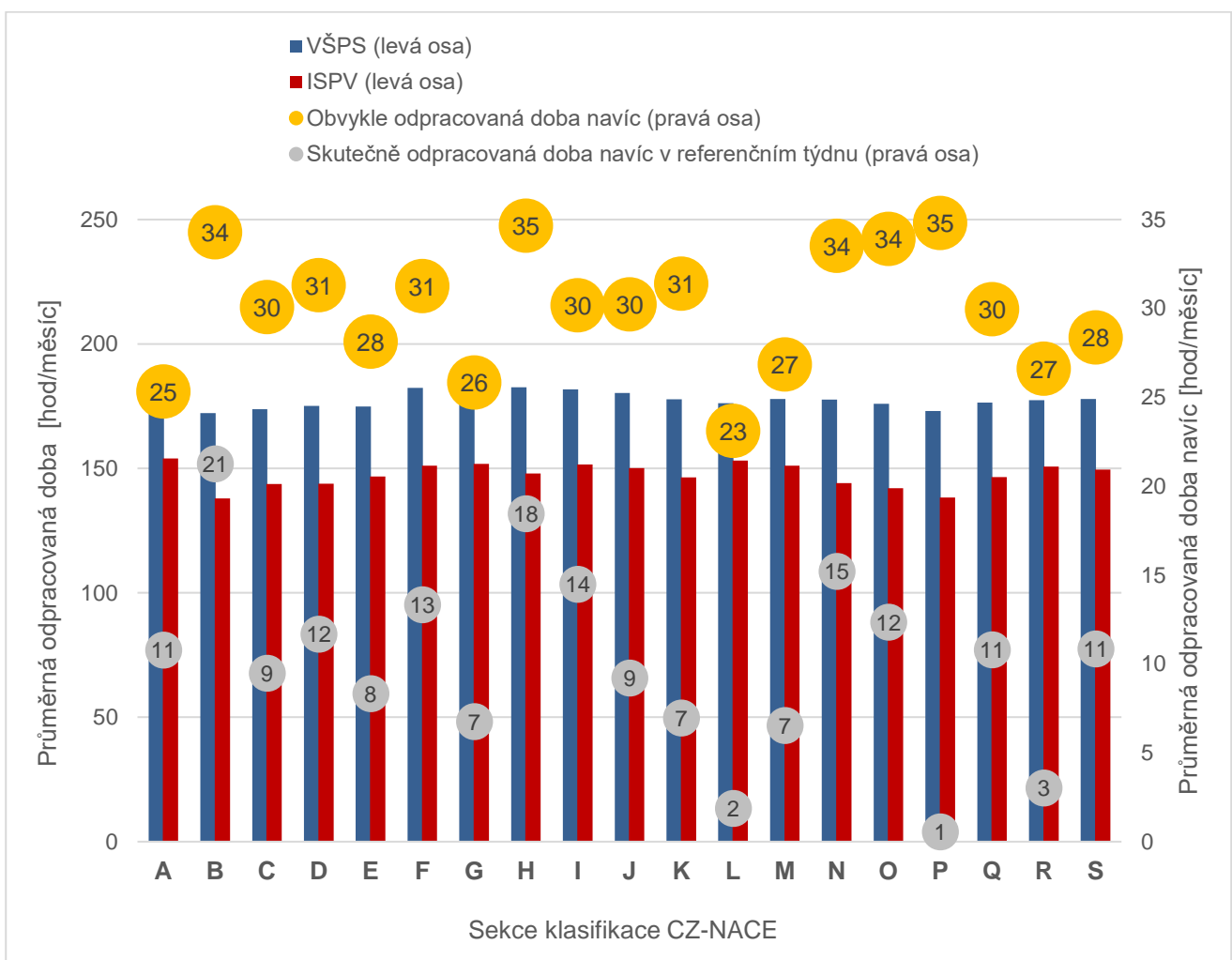
Zdroj: VŠPS (ČSÚ), ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA.

3.2 Odvětví

Podle vykazované odpracované doby patřilo k nejhroženějšímu odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství (sekce A klasifikace CZ-NACE), ale podle odpracované doby navíc lze za **odvětví nejvíce zasažená nevidovanou odpracovanou dobou** považovat **dopravu a skladování** (sekce H) a **vzdělávání** (sekce P). Obrázek 24 jasně ukazuje, že v těchto odvětvích odpracují zaměstnanci průměrně až 35 hodin měsíčně navíc a tyto hodiny nejsou zaměstnavateli evidovány.

Zaměstnanci v **administrativě a podpůrných činnostech** (sekce N) ve výsledcích podle zaměstnavatelů odpracovali průměrně 3 hodiny přesčas ve mzdové sféře a 5 hodin v platové sféře. Podle výsledků v této kapitole ale odpracovali až 34 hodin navíc za jeden měsíc. Lze je tedy řadit ke skupinám ohroženým nevykazovanou prací přesčas. Podobný problém se týká také zaměstnanců v odvětvích jako jsou **ubytování, stravování a pohostinství** (sekce I), **informační a komunikační činnosti** (sekce J) a **vzdělávání** (sekce P).

Obrázek 24: Rozdíl ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době podle odvětví



Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

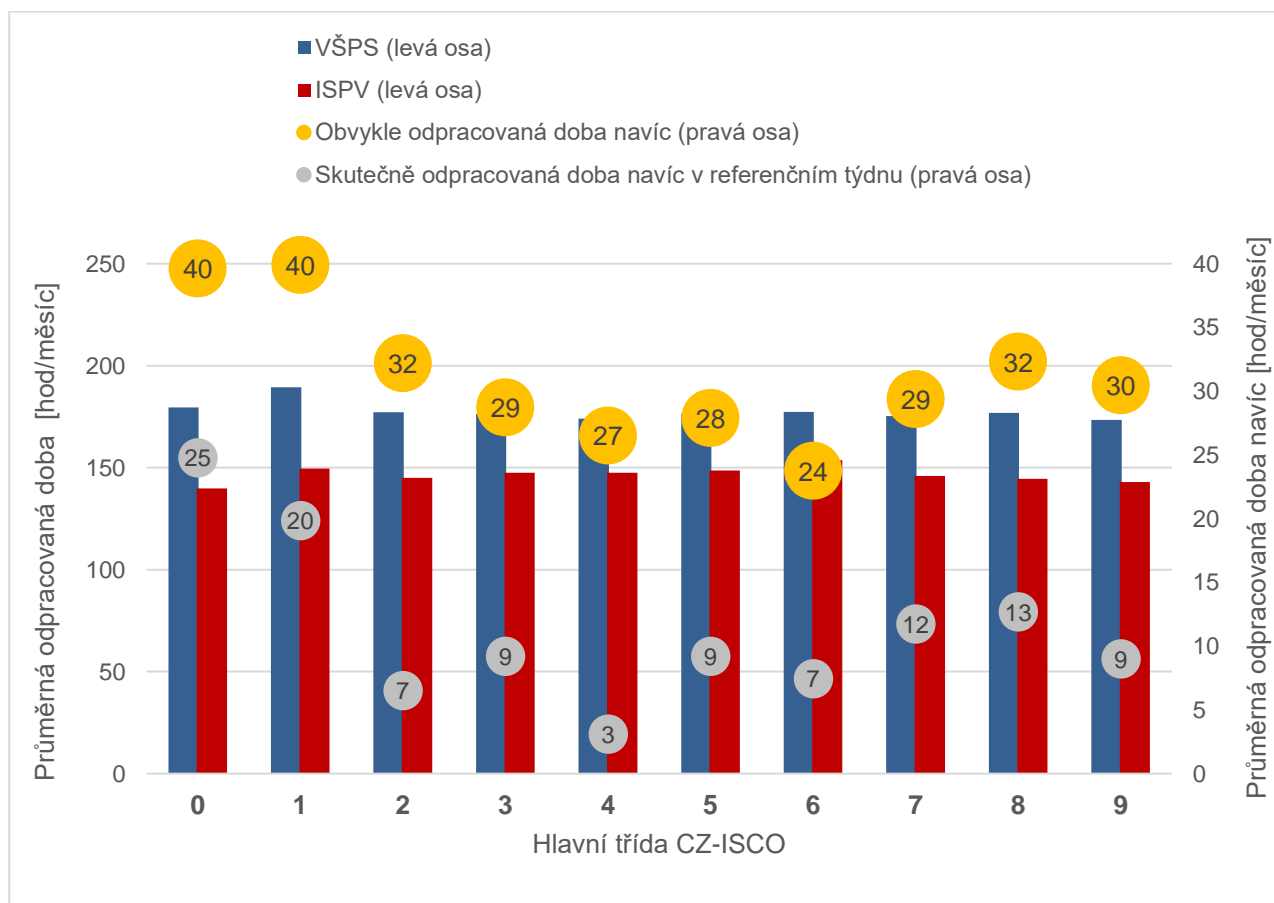
Zdroj: VŠPS (ČSÚ), ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA.

3.3 Zaměstnání

Odpracovanou dobu mimo evidenci podle hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO zachycuje Obrázek 25. Odpracovaná doba mimo evidenci se v hlavních třídách pohybuje v rozmezí od 24 do 40 hodin za měsíc. Dá se říct, že nejvíce zatěžováni jsou **zákonodárci a řídicí pracovníci a zaměstnanci v ozbrojených silách** (hlavní třídy 1 a 0 podle klasifikace CZ-ISCO). Tito zaměstnanci odpracují průměrně 40 hodin za měsíc více, než vykazují zaměstnavatelé. Ve skupině manuálních pracovníků (hlavní třídy 5-9) odpracuje nejvíce neevidované práce **obsluha strojů a zařízení a montéři** (8. hlavní třída).

Neevidovanou práci přesčas jsou tedy zatíženi manuální i duševní pracovníci. Obecně lze říci, že **čím kvalifikovanější práce, tím více jsou zaměstnanci zasaženi skrytou prací přesčas**.

Obrázek 25: Rozdíl ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO



Pozn.: Názvy hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO uvádí Tabulka II v příloze 2.

Zdroj: VŠPS (ČSÚ), ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA.

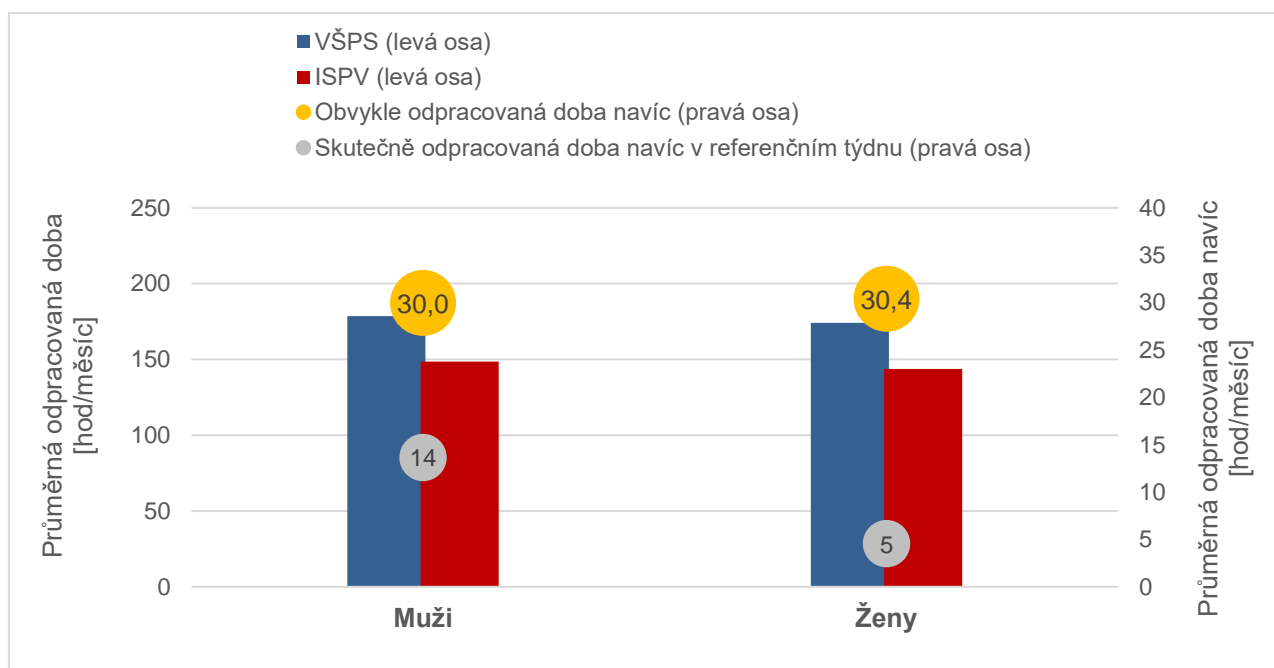
Podle vykazované odpracované doby v kapitole 2.1 odpracují nejvíce přesčasů kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (6. hlavní třída). Naopak podle této analýzy odpracují mimo evidenci nejméně ze sledovaných tříd zaměstnání. Jedná se tedy o skupinu zaměstnanců ohroženou vysokým počtem přesčasových hodin, ale neevidovanou prací přesčas jsou více ohroženy všechny ostatní třídy zaměstnání. Naproti tomu zákonodárci a řídicí pracovníci a specialisté (1. a 2. hlavní třída) jsou zasaženi dlouhou pracovní dobou jak vykazovanou, tak zároveň i nevykazovanou.

3.4 Pohlaví a vzdělání

Odpracovanou dobu mimo evidenci podle pohlaví zachycuje Obrázek 26. Průměrně odpracují **ženy více neevidovaných hodin než muži**, kdežto podle vykazované práce odpracují průměrně vyšší počet hodin právě muži.

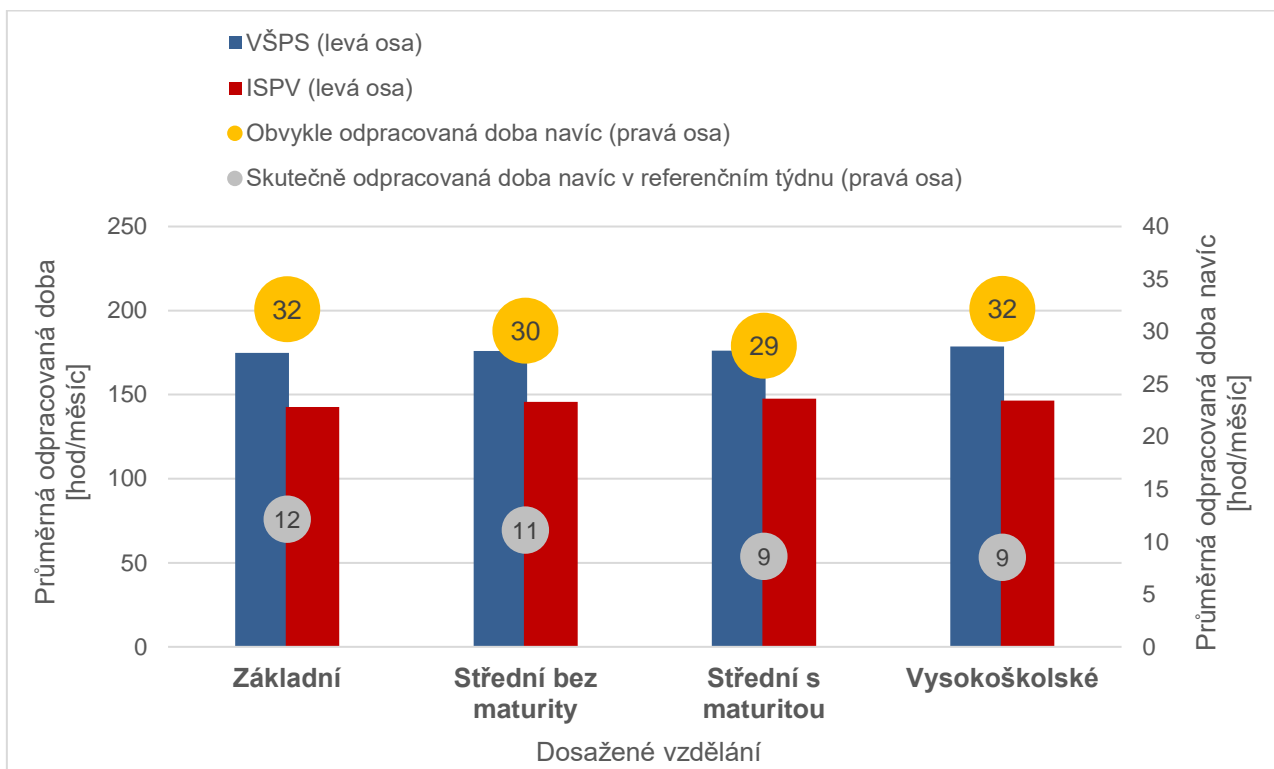
Obrázek 27 znázorňuje odpracovanou dobu mimo evidenci zaměstnavatelů podle dosaženého vzdělání. Z tohoto pohledu jsou **nejvíce zasaženi zaměstnanci se základním a zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním**. Nejvíce ohroženou skupinou, která vykazuje nejvíce odpracovaných hodin a zároveň má nejvíce neevidované odpracované doby, jsou zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním.

Obrázek 26: Rozdíl ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době podle pohlaví



Zdroj: VŠPS (ČSÚ), ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA.

Obrázek 27: Rozdíl ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době podle vzdělání



Zdroj: VŠPS (ČSÚ), ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA.

4 Dopady extenze pracovní doby na zaměstnance

Poslední kapitola bude zaměřena na zkoumání dopadů extenze pracovní doby na zaměstnance zjišťovaných v rámci šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“. První část bude věnována dopadům v příjmové oblasti. Zároveň budou analyzovány zkušenosti zaměstnanců s nevykazovanou odpracovanou dobou a prací doma mimo evidenci pracovní doby. S přetěžováním zaměstnanců formou dlouhé pracovní doby souvisí i možný negativní vliv na zdraví zaměstnanců, jemuž se bude věnovat druhá část této kapitoly. Třetí část bude zaměřena na dopady přesčasové práce na zaměstnance ve společenské oblasti.

V rámci dotazníkového šetření bylo zjišťováno, zda se zaměstnanců týká práce přesčas nebo pracovní pohotovost. Obrázek 28 ukazuje, že **71 % respondentů** ve svém zaměstnání **pracuje přesčas a pracovní pohotovost se týkala 15 % respondentů**.

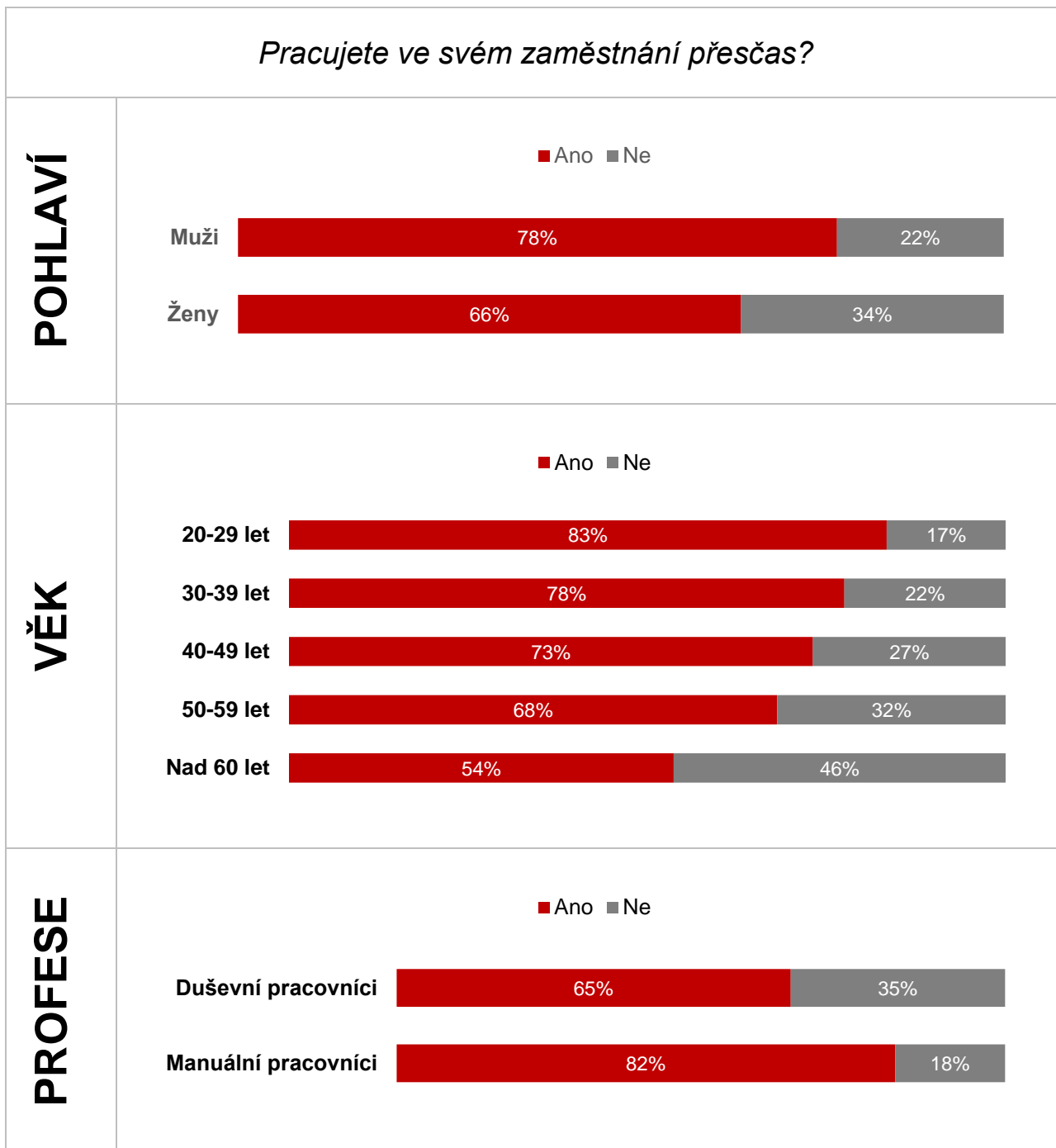
Odpovědi respondentů z hlediska práce přesčas se liší podle pohlaví, věku i typu vykonávané profese (viz Obrázek 29). Práci přesčas vykonávají o něco častěji muži než ženy, přičemž **s věkem podíl zaměstnanců pracujících přesčas klesá**. Podle typu profese je patrné, že **manuální pracovníci pracují přesčas více než duševní pracovníci** (až 82 % respondentů).

Obrázek 28: Struktura respondentů podle práce přesčas a pracovní pohotovosti



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Obrázek 29: Struktura respondentů z hlediska práce přesčas podle pohlaví, věku a typu profese



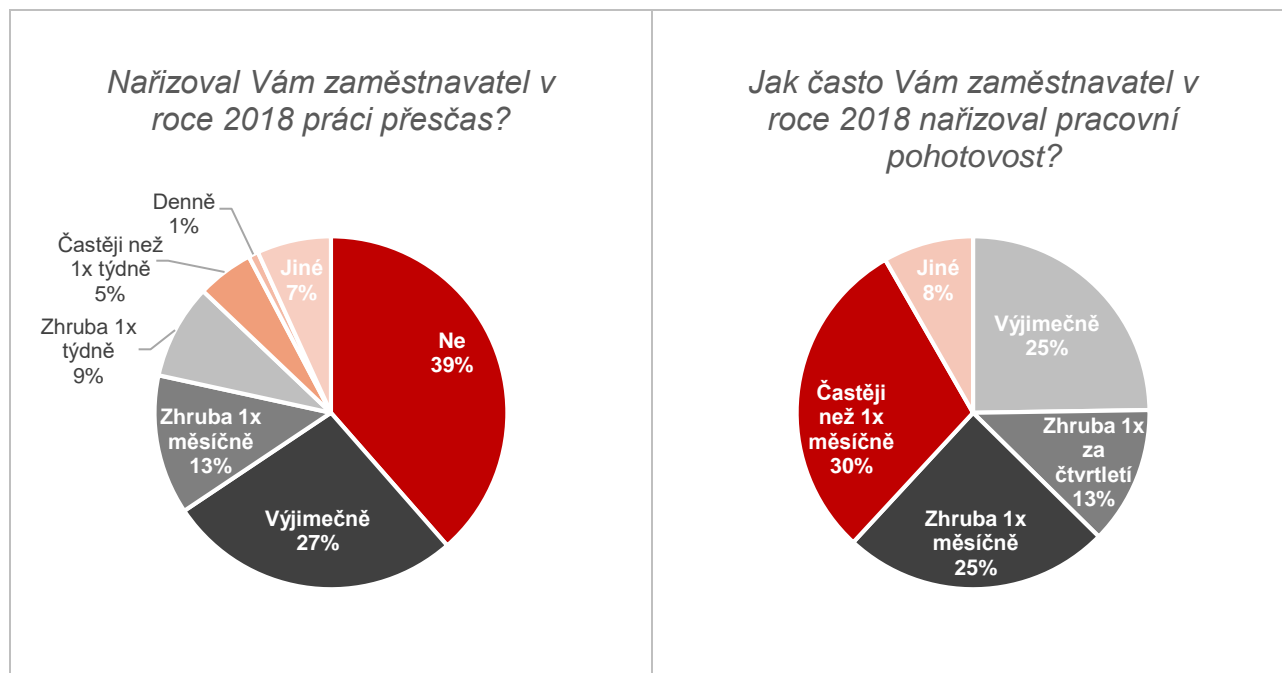
Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

V rámci šetření bylo dále zjišťováno, zda zaměstnavatel respondentům nařizuje práci přesčas a pracovní pohotovost. Respondenti zároveň uváděli, jak často se jich tento druh práce týkal v roce 2018. Podíl odpovědí ukazuje Obrázek 30.

Každodenní práci přesčas vykonávalo na základě nařízení zaměstnavatele **1 %** respondentů. Častěji než jedenkrát týdně nařizoval zaměstnavatel práci přesčas **5 %** respondentů a zhruba **9 %** respondentů byly přesčasy nařizovány zhruba jedenkrát týdně. **15 % respondentů** tak vykonávalo práci přesčas **minimálně jednou týdně**, což se může negativně projevit i v dalších oblastech (viz dále). Nejčastěji se však nařizovaná práce přesčas zaměstnanců týkala výjimečně nebo vůbec (**66 %** respondentů).

Pracovní **pohotovost** byla nařizována **30 % respondentů častěji než jedenkrát měsíčně**. Zhruba jednou za měsíc nařizoval zaměstnavatel pracovní pohotovost čtvrtině respondentů a další čtvrtině respondentů jen výjimečně.

Obrázek 30: Intenzita zatěžování zaměstnanců prací přesčas nebo pracovní pohotovostí



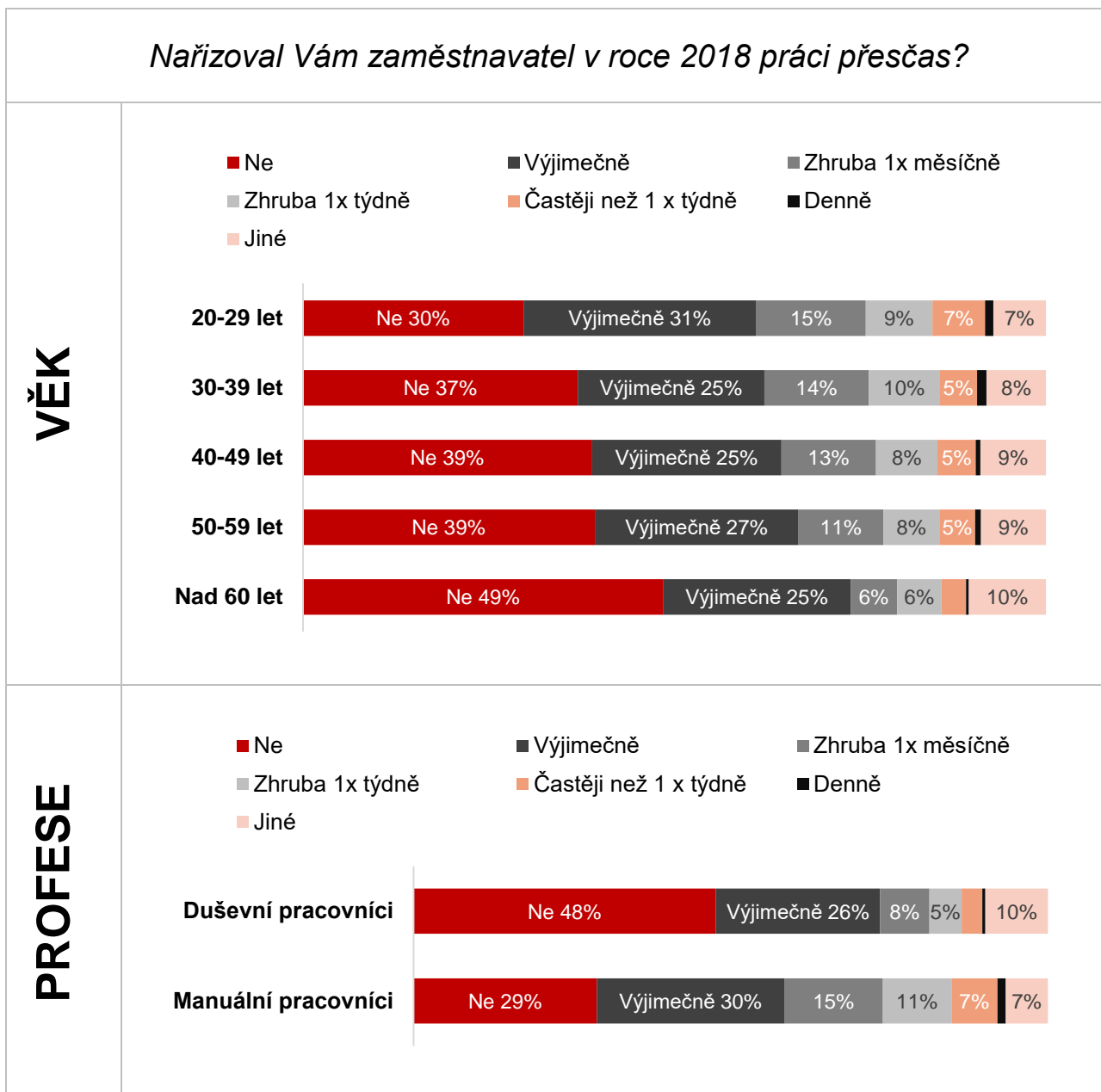
Pozn.: Grafy uvádí podíly vypočtené v rámci souboru zaměstnanců, kteří ve svém zaměstnání pracují přesčas (N = 3 956) a kterých se týká pracovní pohotovost (N = 808).

Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Struktura odpovědí zaměstnanců podle pohlaví se výrazně neliší. Obrázek 31 znázorňuje strukturu odpovědí týkajících se **nařizované práce přesčas** podle věku a typu vykonávané profese. Podle věku a typu profese jsou mezi zaměstnanci patrné rozdíly. Práce přesčas je **častěji nařizována mladším zaměstnancům ve věkové kategorii 20-29 let**. Podle typu profese z odpovědí vyplývá, že nařizovaný přesčas se týká **častěji manuálních**

pracovníků než duševních. Zhruba 1x týdně je přesčas nařizován 11 % manuálních pracovníků a 5 % duševních pracovníků.

Obrázek 31: Struktura respondentů pracujících přesčas podle věku a typu profese



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

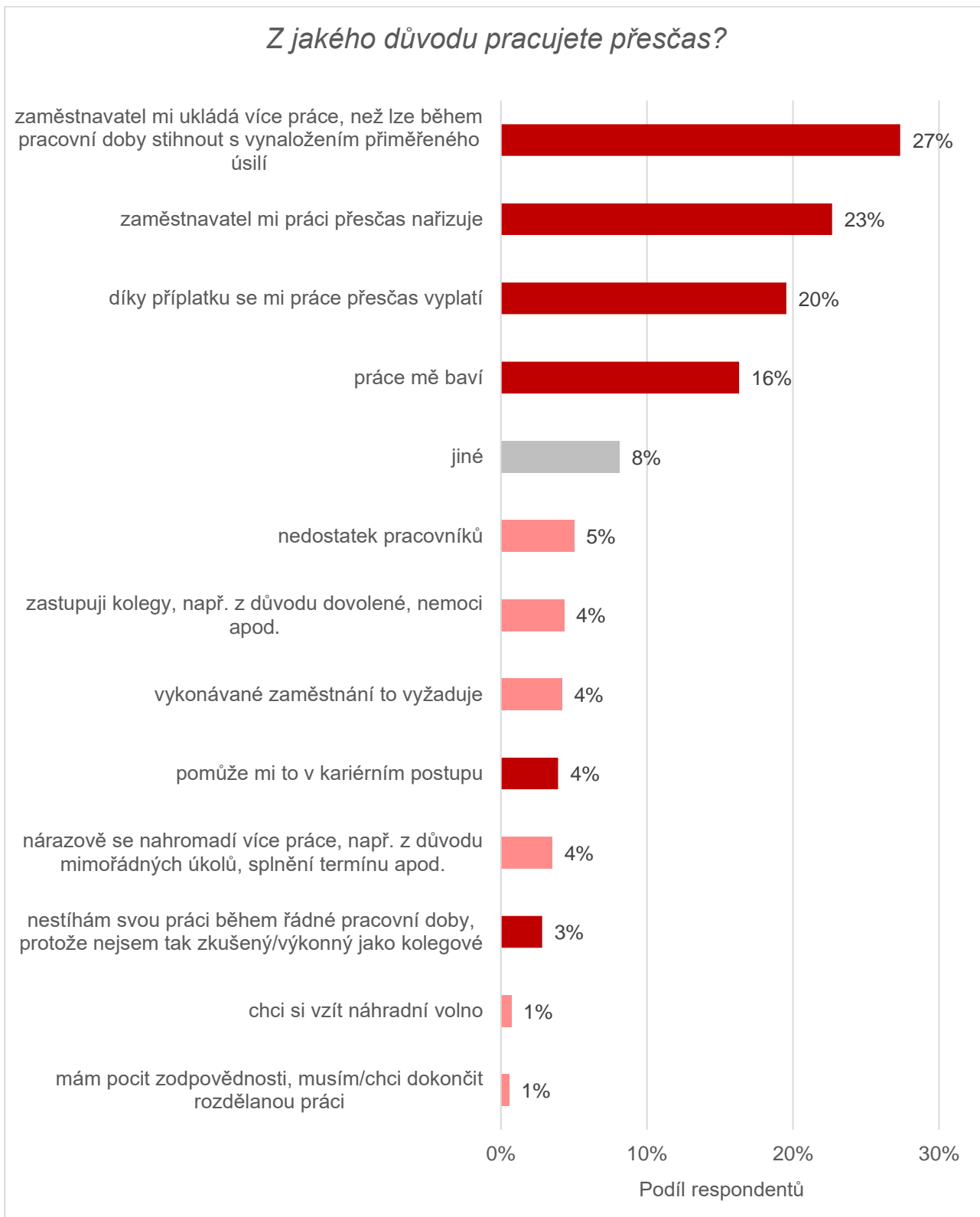
Obrázek 32 znázorňuje důvody práce přesčas. Respondenti mohli vybrat více možností. Pokud nenalezli vhodnou odpověď v žádné z nabízených variant, mohli uvést důvod své práce přesčas v rámci otevřené odpovědi. Této možnosti využívali respondenti v rámci této otázky ve velké míře, a proto byly v souladu s metodikou odpovědi na otevřenou otázku zařazovány do nabízených možností (pokud to bylo možné). Na základě odpovědí respondentů byly rovněž identifikovány možnosti nové. Podíl otevřených odpovědí před tříděním činil více než 25 %.

Nejčastěji jmenovanými důvody práce přesčas bylo, že **zaměstnavatel ukládá zaměstnancům více práce, než lze během pracovní doby stihnout s vynaložením přiměřeného úsilí (27 %)** a že **zaměstnavatel práci přesčas nařizuje (23 %)**. Pětina respondentů (20 %) se ztotožnila s tvrzením, že **díky příplatku se jim práce přesčas vyplatí. 16 %** respondentů pracuje přesčas, protože je **práce baví**. Další možnosti již byly méně zastoupeny, **4 %** respondentů uvedla, že jim práce přesčas **pomůže v kariérním postupu. 3 %** respondentů pak **nestíhají svou práci během řádné pracovní doby**, protože nejsou tak zkušení či výkonní jako jejich kolegové.

Ostatní možnosti již nebyly v původní nabídce, ale byly identifikovány na základě otevřených odpovědí. **5 %** respondentů uvedlo jako důvod práce přesčas **nedostatek pracovníků, 4 %** potom **zastupovala i nepřítomné kolegy** (např. z důvodu dovolené, nemoci apod.). Další **4 %** respondentů v rámci otevřené otázky popsala, že jimi **vykonávané zaměstnání práci přesčas vyžaduje**. Jedná se především o pracovníky ve zdravotnictví (lékaře, zdravotní sestry, pracovníky záchranné služby), ale také o hasiče, učitele, matrikáře (svatby o víkendech), pracovníky v kultuře (večerní anebo víkendové akce pro veřejnost) či povolání, jejichž pracovní doba se musí přizpůsobit zákazníkům, jednáním s dodavateli, zahraničními klienty apod. **4 %** respondentů **pracují přesčas nárazově**, protože se občas **nahromadí více práce** např. z důvodu mimořádných úkolů, akutní potřeby splnit termín apod. Posledními identifikovanými důvody práce přesčas, na kterých se shodlo po **1 %** respondentů, jsou možnost čerpat **náhradní volno** a **pocit zodpovědnosti**. Respondenti popisovali, že pracují přesčas, aby mohli čerpat náhradní volno nebo naopak, aby si odpracovali volno, které si už vzali. U pocitu zodpovědnosti většinou uváděli, že musí nebo chtějí dokončit rozdělanou práci.

Je však třeba podotknout, že důvody práce přesčas spolu často souvisí a prolínají se. Například z důvodu nedostatku pracovníků jsou zaměstnavatelé nuceni zaměstnancům nařizovat, aby nad rámec své pracovní doby splnili úkoly i za kolegy nepřítomné např. z důvodu dovolené, nemoci apod.

Obrázek 32: Důvody práce přesčas



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Tmavě červené odpovědi byly v nabízených možnostech, světle červené odpovědi byly identifikovány na základě otevřených odpovědí v rámci možnosti "jiné".

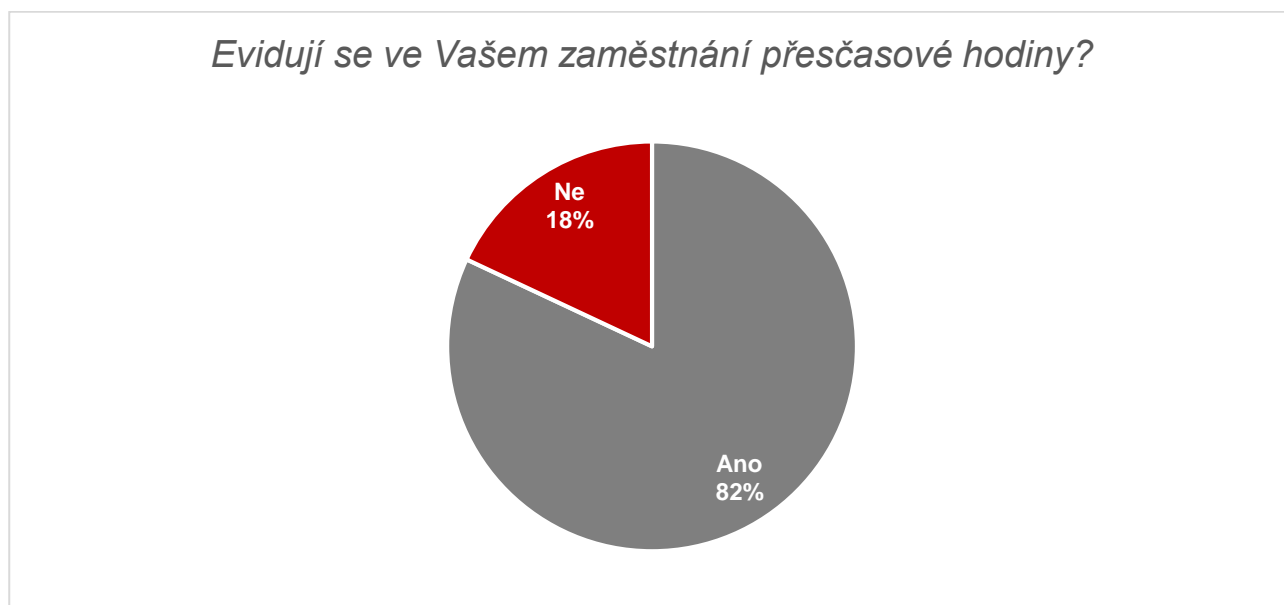
Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

4.1 Příjmová oblast

Jako velký problém v oblasti přesčasové práce se jeví znevýhodňování zaměstnanců špatnou evidencí přesčasové práce a nedostatečným či žádným proplácením. Z tohoto důvodu byli v rámci šetření respondenti dotazováni, zda se práce přesčas v jejich zaměstnání eviduje, jakým způsobem je u nich přesčasová práce kompenzována a zda se jich týká neevidovaná přesčasová práce.

Z hlediska dopadů v příjmové oblasti byli respondenti nejprve dotazováni, zda se v jejich zaměstnání evidují přesčasové hodiny (viz Obrázek 33). **Až 18 % respondentů pracujících přesčas uvedlo, že přesčasové hodiny se nijak neevidují.**

Obrázek 33: Evidence přesčasů



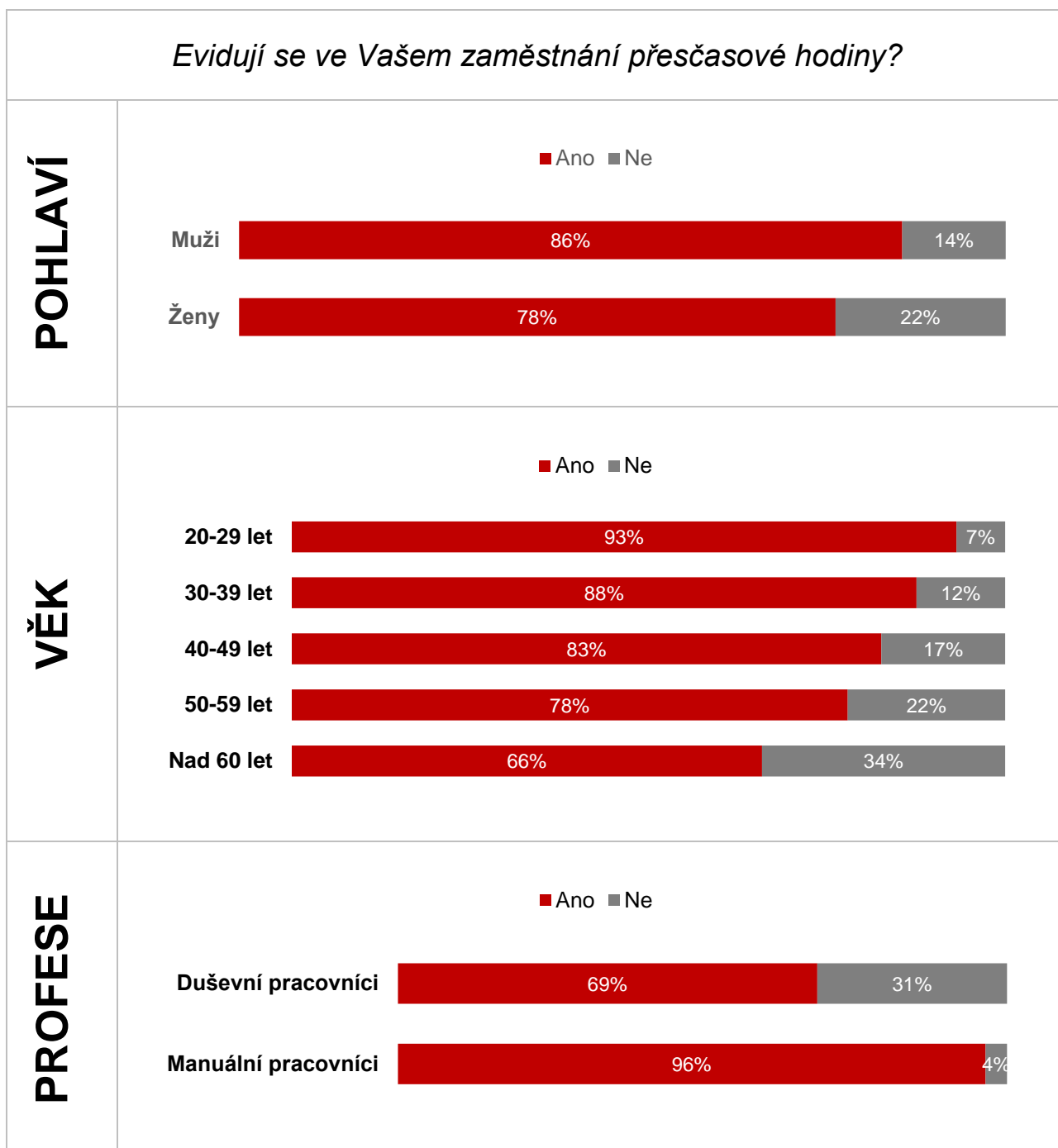
Pozn.: Graf uvádí podíl vypočtený v rámci souboru zaměstnanců, kteří ve svém zaměstnání pracují přesčas (N = 3 956).

Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Strukturu odpovědí z hlediska formální evidence přesčasů u zaměstnanců pracujících přesčas znázorňuje Obrázek 34. Odpovědi zaměstnanců se liší podle pohlaví, věku i typu vykonávané profese. Více než pětina žen (22 %) uvedla, že se v jejich zaměstnání neevidují přesčasové hodiny, což je o 8 p. b. více než v případě mužů (14 %). Podle věku neevidování

přesčasové práce pociťují spíše starší pracovníci. Z hlediska typu profese uváděli špatnou zkušenost s evidencí přesčasů ve svém zaměstnání častěji duševní pracovníci.

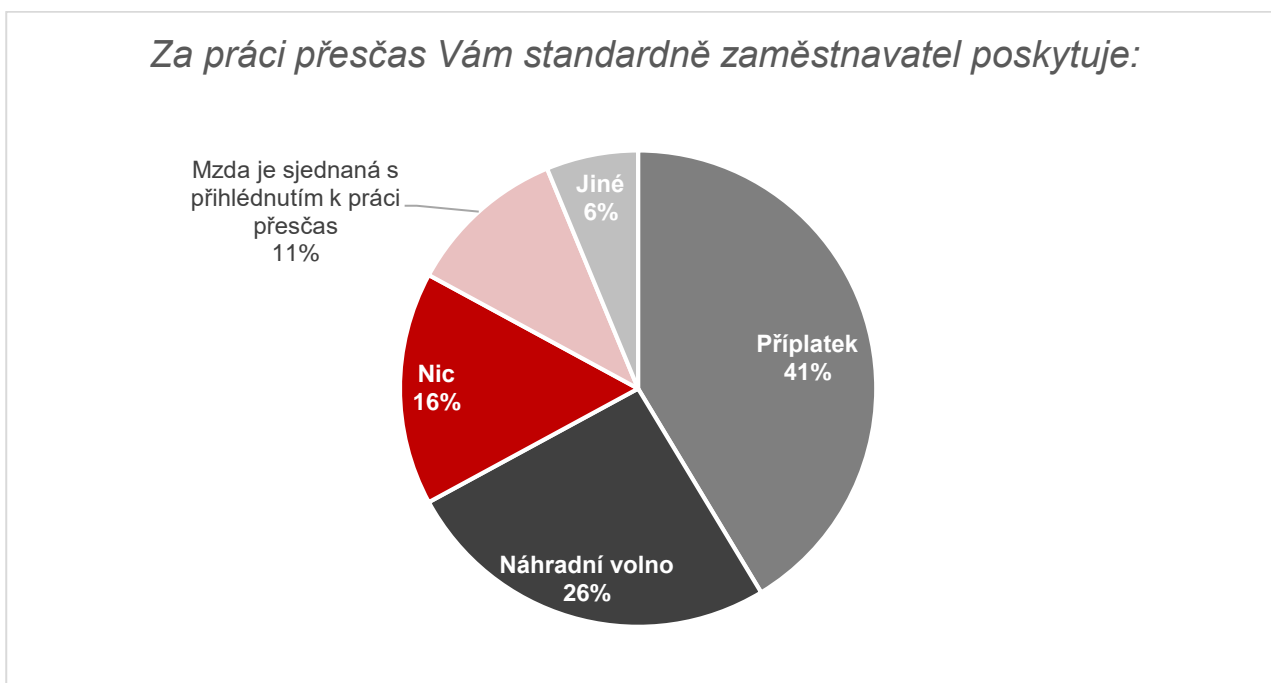
Obrázek 34: Struktura respondentů pracujících přesčas podle pohlaví, věku a typu profese



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

V rámci šetření bylo u respondentů pracujících přesčas zjišťováno, jak přesčasovou práci zaměstnavatel **kompensuje** (Obrázek 35). **Nejčastěji** zaměstnanci uváděli **příplatek** (41 % respondentů) a **náhradní volno** (26 % respondentů). Až **16 % respondentů** uvedlo, že zaměstnavatel práci **přesčas** žádným způsobem **neohodnocuje**. Jako jiné důvody respondenti uváděli nejčastěji možnost výběru části přesčasových hodin v rámci náhradního volna a části příplatkem. Část respondentů také uvedla, že jejich přesčas je ohodnocen například formou odměny nebo pouze mzdou bez příplatku či s příplatkem, ale nemusí tomu tak být vždy.

Obrázek 35: Kompenzace za práci přesčas

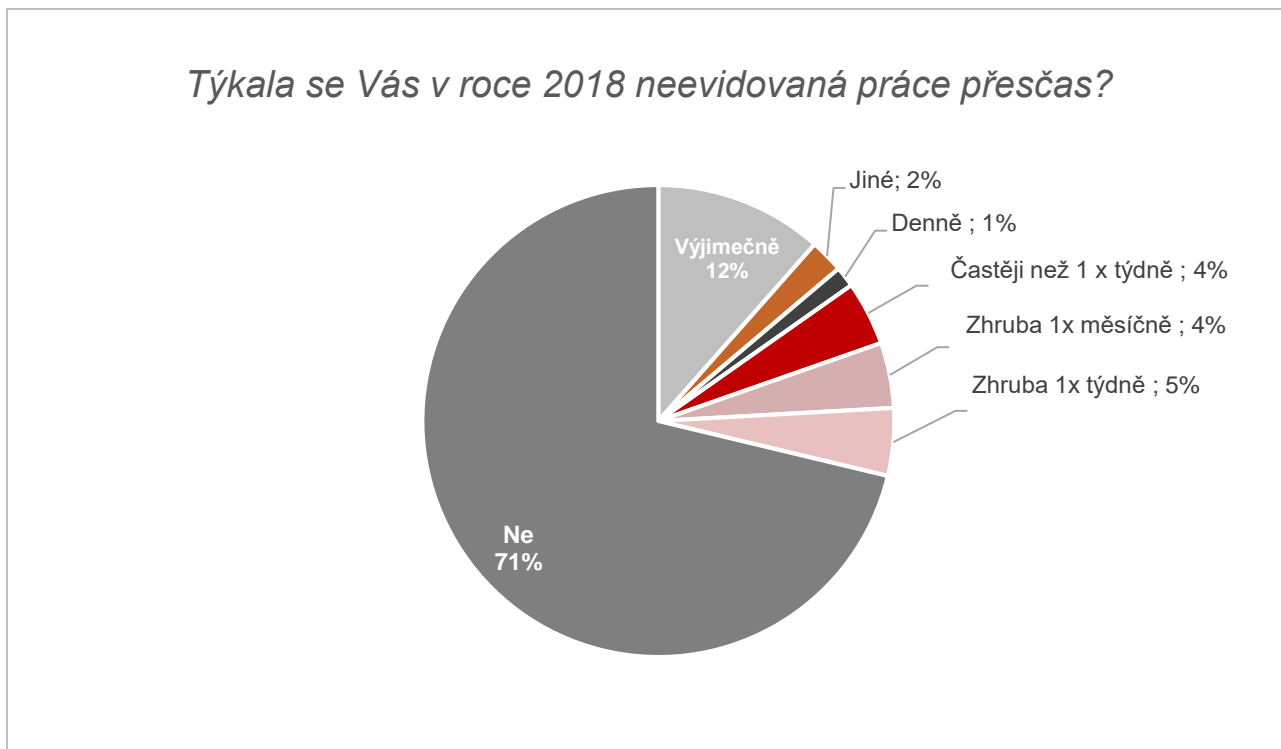


Pozn.: Graf uvádí podíl vypočtený v rámci souboru zaměstnanců, kteří ve svém zaměstnání pracují přesčas (N = 3 956).

Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Důležitou součástí dotazníku byly i otázky, které zjišťovaly, zda se zaměstnanců týká nevidovaná práce přesčas a jak často. Výsledky ukazuje Obrázek 36. **Neevidovaná práce přesčas** se týká zhruba **čtvrtiny respondentů**. Z toho nejčastěji tento problém pociťuje 12 % zaměstnanců výjimečně. Zhruba jedenkrát týdně je nevidovaným přesčasem postiženo 5 % respondentů. Jedno procento respondentů uvedlo, že nevidované přesčasy se jich týkají denně.

Obrázek 36: Respondenti podle zkušeností s nevidovanou prací přesčas



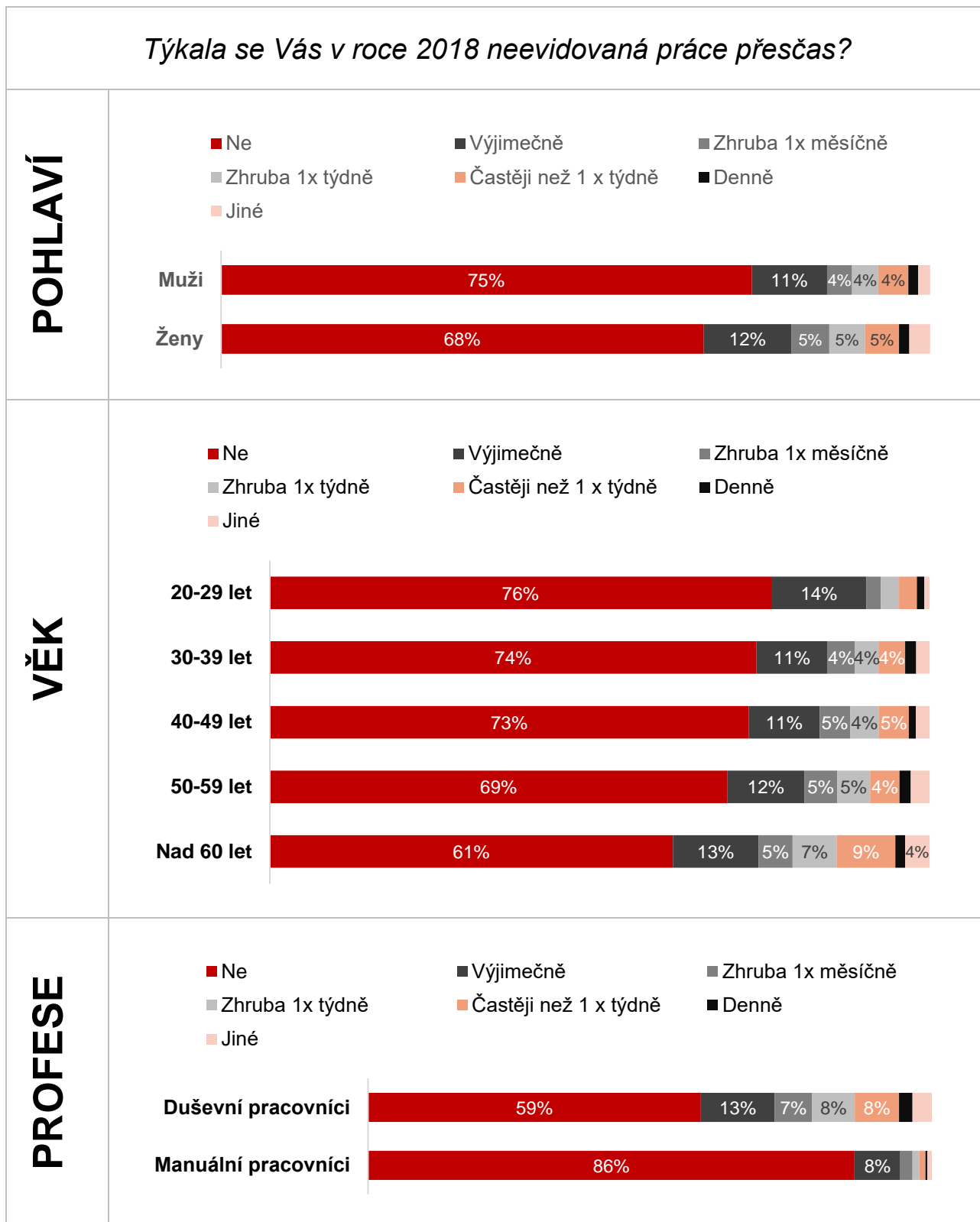
Pozn.: Graf uvádí podíl vypočtený v rámci souboru zaměstnanců, kteří ve svém zaměstnání pracují přesčas (N = 3 956).

Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Odpovědi respondentů na otázku, zda se jich týkala nevidovaná práce přesčas, se liší podle pohlaví, věku i typu profese. Tyto rozdíly ukazuje Obrázek 37. Podle pohlaví nejsou rozdíly tak výrazné. Častěji než jednou týdně se týkají nevidované přesčasy 4 % mužů a 5 % žen. Odpovědi podle věkových skupin respondentů naznačují, že **četnost nevidované práce přesčas se zvyšuje s věkem**. Častěji než jednou týdně se nevidované přesčasy týkají 9 % zaměstnanců věkové skupiny nad 60 let. Naproti tomu ve věkové skupině 20-29 let se nevidovaná práce přesčas týkala 3 % respondentů.

Při pohledu na rozdíly odpovědí podle typu profese je patrné, že nevidovaná práce přesčas je **problémem častěji postihujícím duševní pracovníky**. Denně se nevidované přesčasy týkaly 2 % duševních pracovníků a častěji než jednou týdně 8 % duševních pracovníků. Manuálních pracovníků se nevidované přesčasy týkaly méně často.

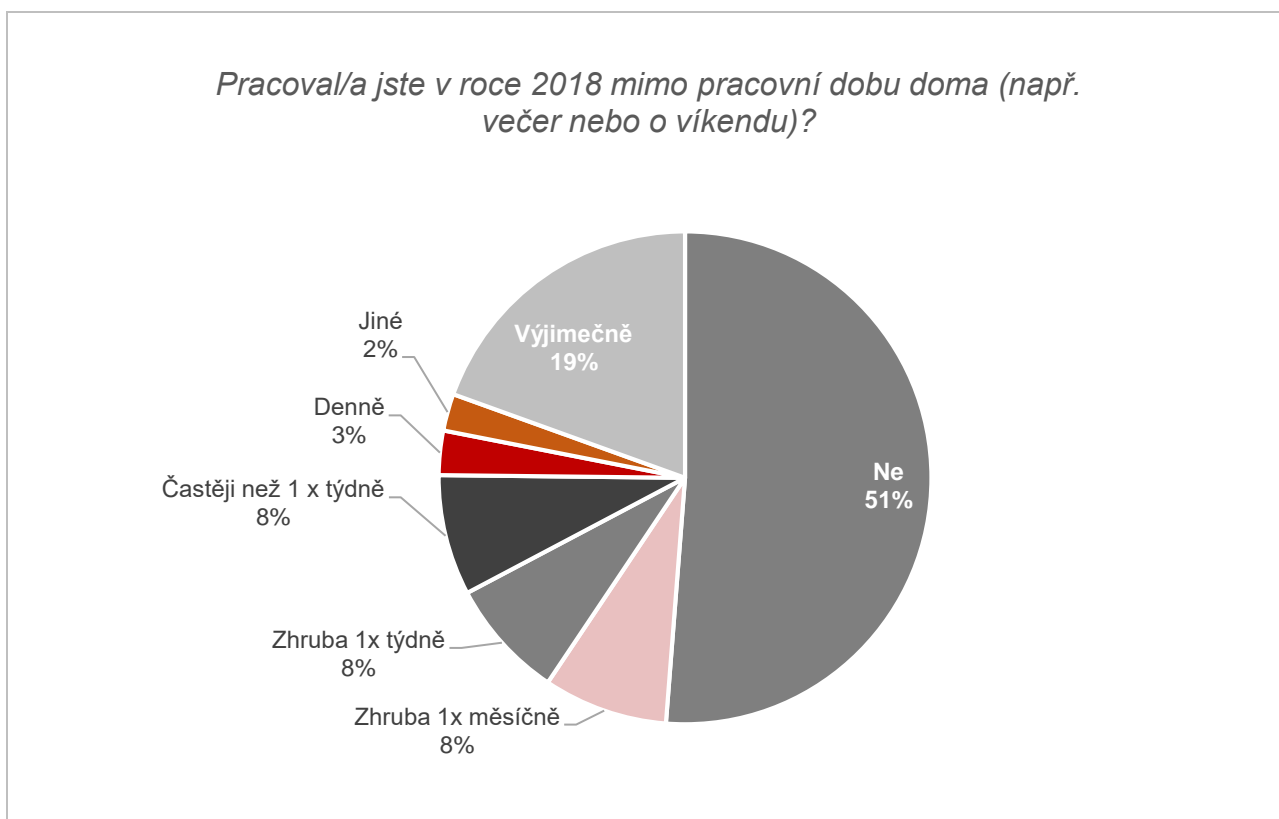
Obrázek 37: Struktura respondentů z hlediska nevidované práce přesčas podle pohlaví, věku a typu profese



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Zároveň byli respondenti dotazováni, zda se jich týkala **práce mimo pracovní dobu, kterou prováděli doma** (viz Obrázek 38). Tento druh přetěžování postihuje zaměstnance mnohem častěji než nevidovaná přesčasová práce. Tento problém se týká **téměř poloviny respondentů**. Denně mimo pracovní dobu pracují z domova 3 % respondentů.

Obrázek 38: Respondenti, jichž se týká nevykazovaná práce z domova

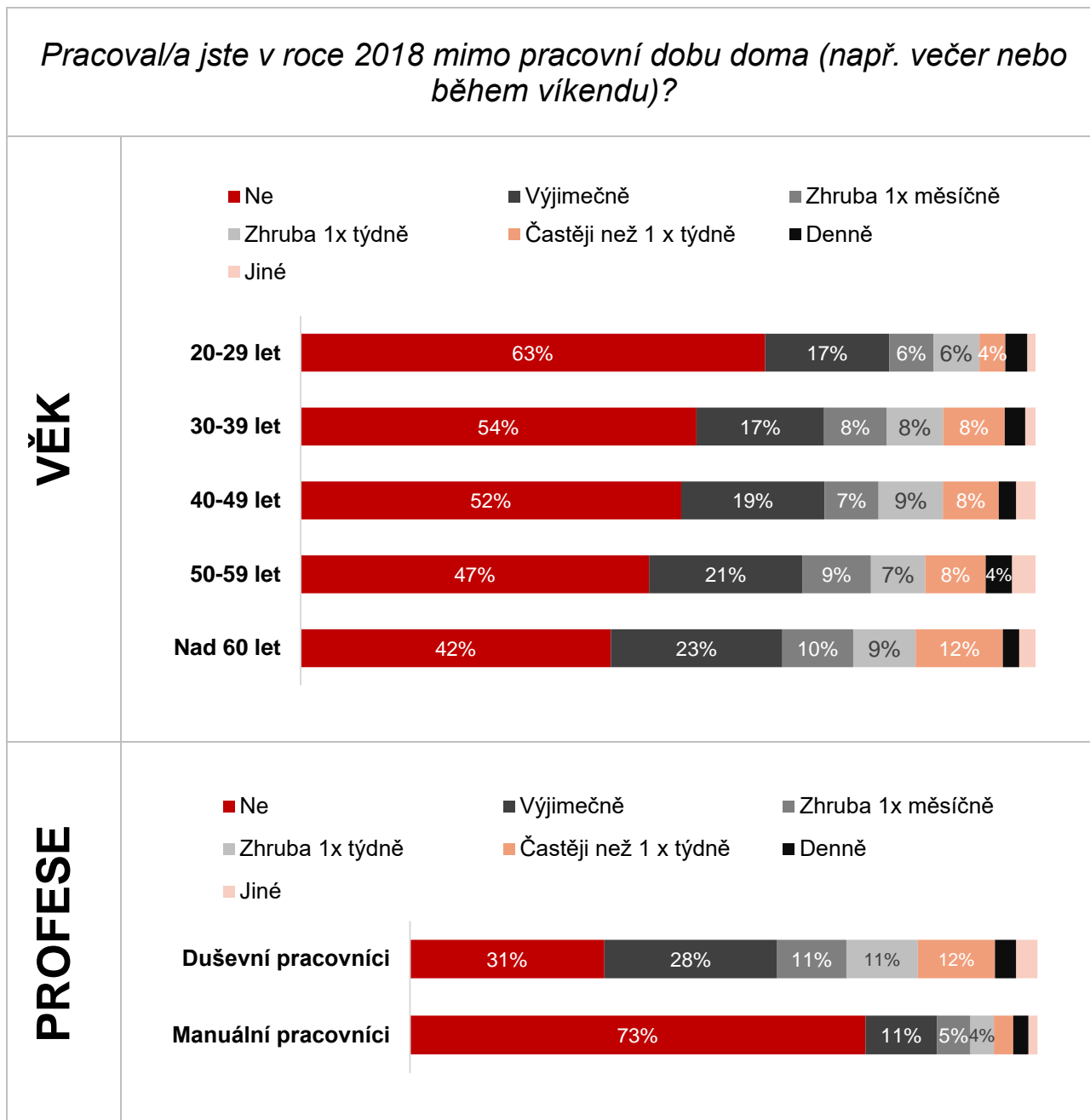


Pozn.: Graf uvádí podíl vypočtený v rámci souboru zaměstnanců, kteří ve svém zaměstnání pracují přesčas (N = 3 956).

Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Z hlediska pohlaví je struktura respondentů dokončujících pracovní úkoly z domova velmi podobná. Rozdíly podle věku a typu profese ukazuje Obrázek 39. **S rostoucím věkem roste podíl zaměstnanců pracujících nad rámec pracovní doby i z domova.** Podle typu profese je jasné, že **práci doma** vykonávají **mnohem častěji duševní pracovníci** než manuální pracovníci. Manuální pracovníci mohou často vykonávat svou práci pouze na pracovišti vzhledem k charakteru jejich práce (využívání strojů a zařízení dostupných pouze na pracovišti).

Obrázek 39: Struktura respondentů pracujících z domova nad rámec pracovní doby podle věku a typu profese



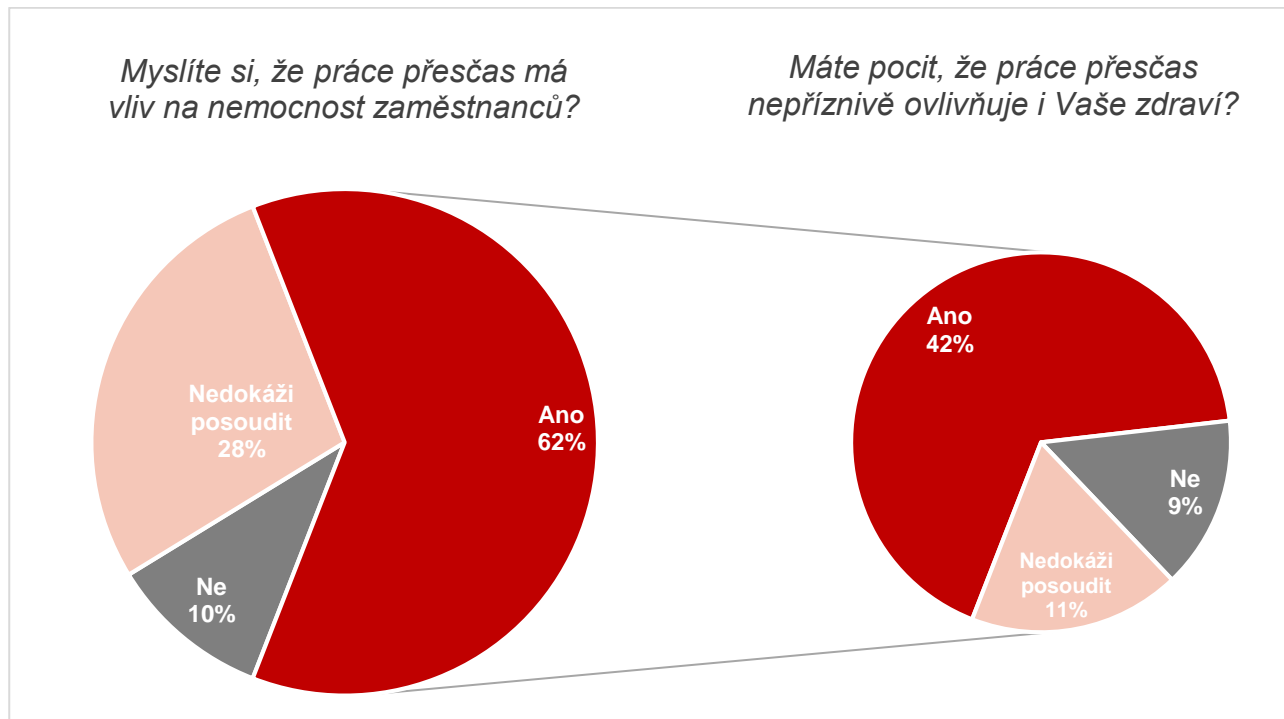
Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

4.2 Zdravotní oblast

Zatěžování zaměstnanců přesčasovou prací má mnohdy velký vliv na jejich nemocnost. Zároveň může mít práce přesčas i pracovní pohotovost vliv jak na fyzické, tak psychické zdraví zaměstnanců. Z toho důvodu byli respondenti dotazováni na nemoci či úrazy a také na pocit celkového vyčerpání z práce. Následující část proto nabízí pohled na situaci zaměstnanců pracujících i nepracujících přesčas.

Práce přesčas má významný vliv na zdraví zaměstnanců. Potvrzuje to **62 % respondentů**, kteří uvedli, že práce **přesčas má** podle jejich názoru **vliv na nemocnost zaměstnanců** (viz Obrázek 40). **42 %** respondentů rovněž uvedlo, že práce **přesčas ovlivňuje přímo jejich zdraví**. Názor respondentů na problematiku vlivu práce přesčas na nemocnost zaměstnanců je stejný u osob pracujících i nepracujících přesčas. Ze všech respondentů pracujících přesčas je 62 % osob přesvědčeno o vlivu přesčasové práce na nemocnost zaměstnanců, ve skupině osob nepracujících přesčas činil tento podíl osob 61 %.

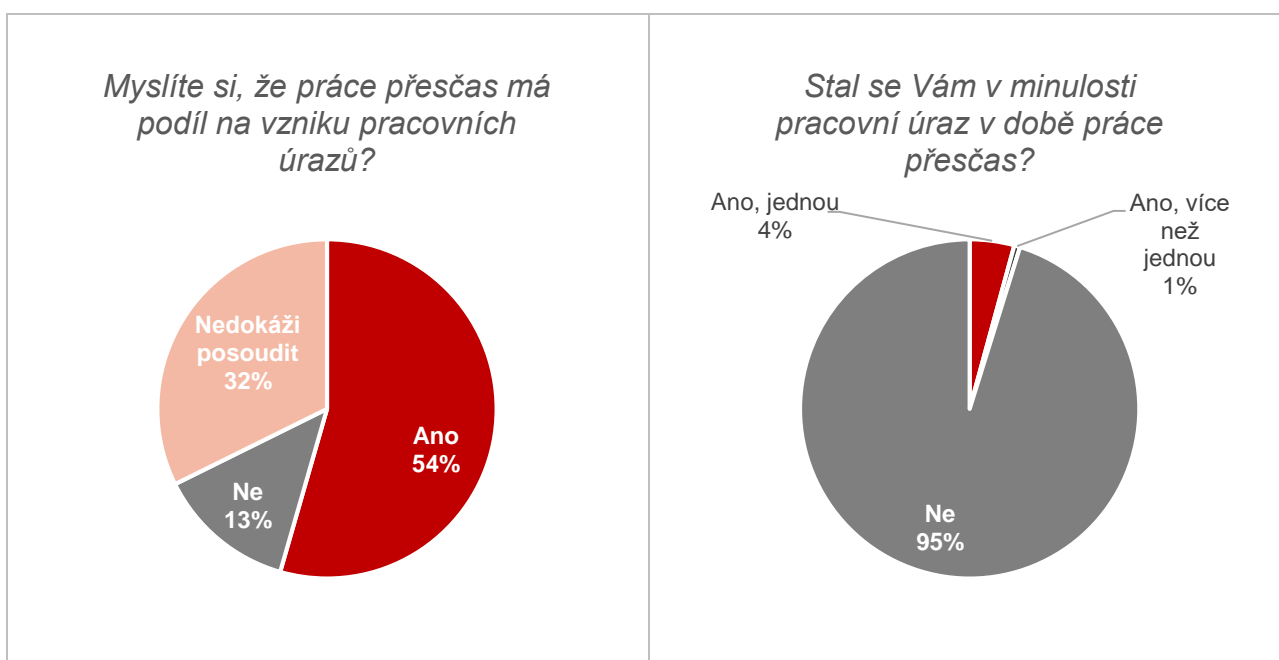
Obrázek 40: Subjektivní hodnocení týkající se vlivu práce přesčas na zdraví zaměstnanců



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Z výsledků šetření dále vyplynulo, že více než polovina respondentů (**62 %**) si myslí, že **práce přesčas má podíl na vzniku pracovních úrazů**. To potvrzuje Obrázek 41. **Pracovní úraz v době práce přesčas se v minulosti stal 5 % respondentů**. Struktura odpovědí podle respondentů pracujících a nepracujících přesčas byla i v tomto případě velmi podobná. Zaměstnanci mají tedy na tuto problematiku opět stejný pohled bez ohledu na to, zda se jich přímo práce přesčas týká či nikoli.

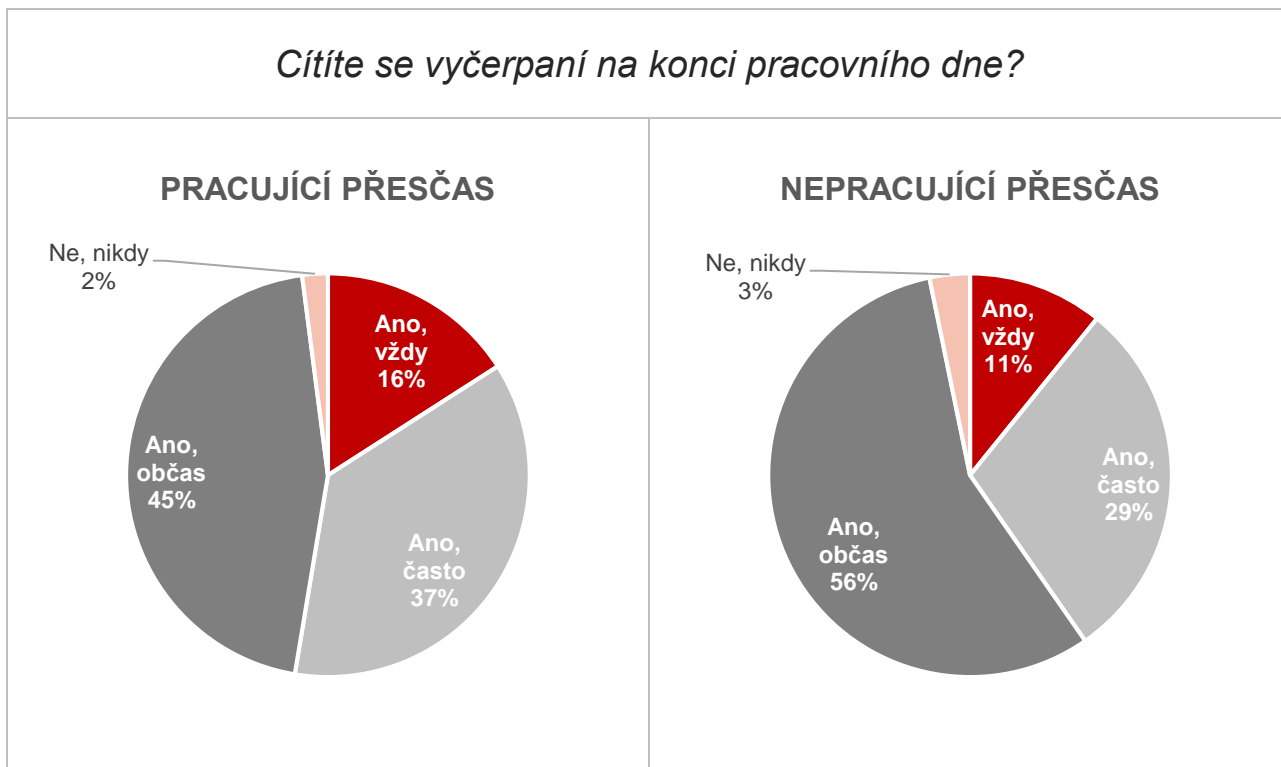
Obrázek 41: Vliv práce přesčas na vznik pracovních úrazů



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Z hlediska celkového vyčerpání z práce bylo zkoumáno, zda vůbec a případně jak často jsou zaměstnanci z práce vyčerpání (viz Obrázek 42). Struktura odpovědí respondentů pracujících či nepracujících přesčas je podobná. Oba typy pracovníků nejčastěji uvádí, že se cítí vyčerpání občas (45 % zaměstnanců pracujících přesčas a 56 % zaměstnanců nepracujících přesčas). Avšak v součtu se více než polovina respondentů (**53 % pracujících přesčas cítí na konci pracovního dne vyčerpána často nebo dokonce vždy**). Zaměstnanců nepracujících přesčas je vyčerpáných často nebo vždy v součtu 40 %, což je o 13 p. b. méně ve srovnání s druhou skupinou zaměstnanců.

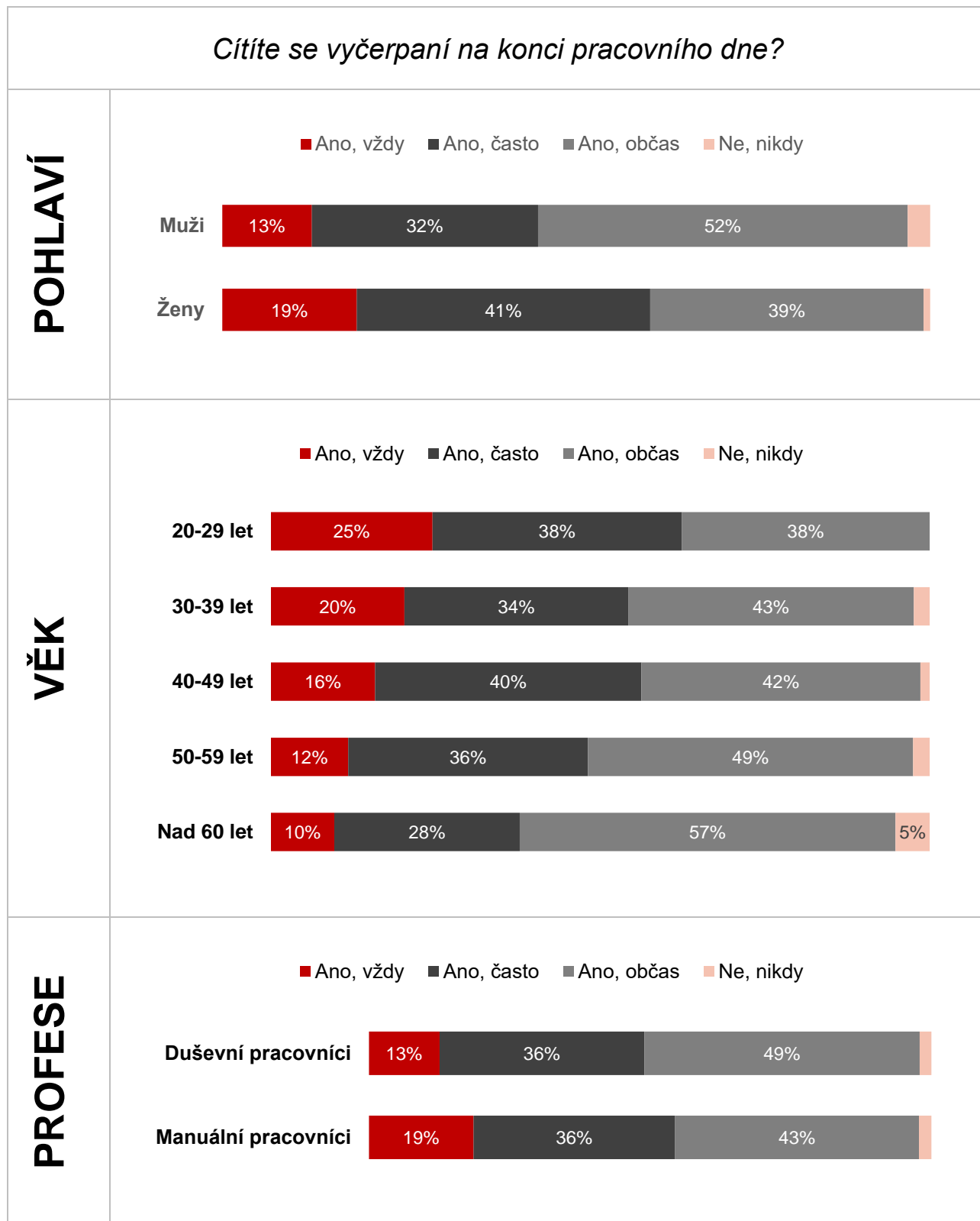
Obrázek 42: Struktura respondentů podle vyčerpání z práce na konci pracovního dne



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Pocit vyčerpání respondentů **pracujících přesčas** se liší podle pohlaví i věku. Strukturu odpovědí v tomto členění ukazuje Obrázek 43. Celkem **60 % žen** se cítí na konci pracovního dne **vyčerpáno vždy nebo často**. U mužů je to 45 %. Ve struktuře podle věku se projevuje trend, kdy se mladší pracovníci cítí vyčerpání častěji než starší pracovníci. Ve **věkové skupině 20-29letých** se cítí **vždy vyčerpána až čtvrtina respondentů**. Manuální a duševní pracovníci mají pocit vyčerpání na konci pracovního dne podobný. Vždy se cítí vyčerpáno 19 % manuálních pracovníků a 13 % duševních pracovníků. Často je na konci pracovního dne vyčerpáno 36 % manuálních i duševních pracovníků.

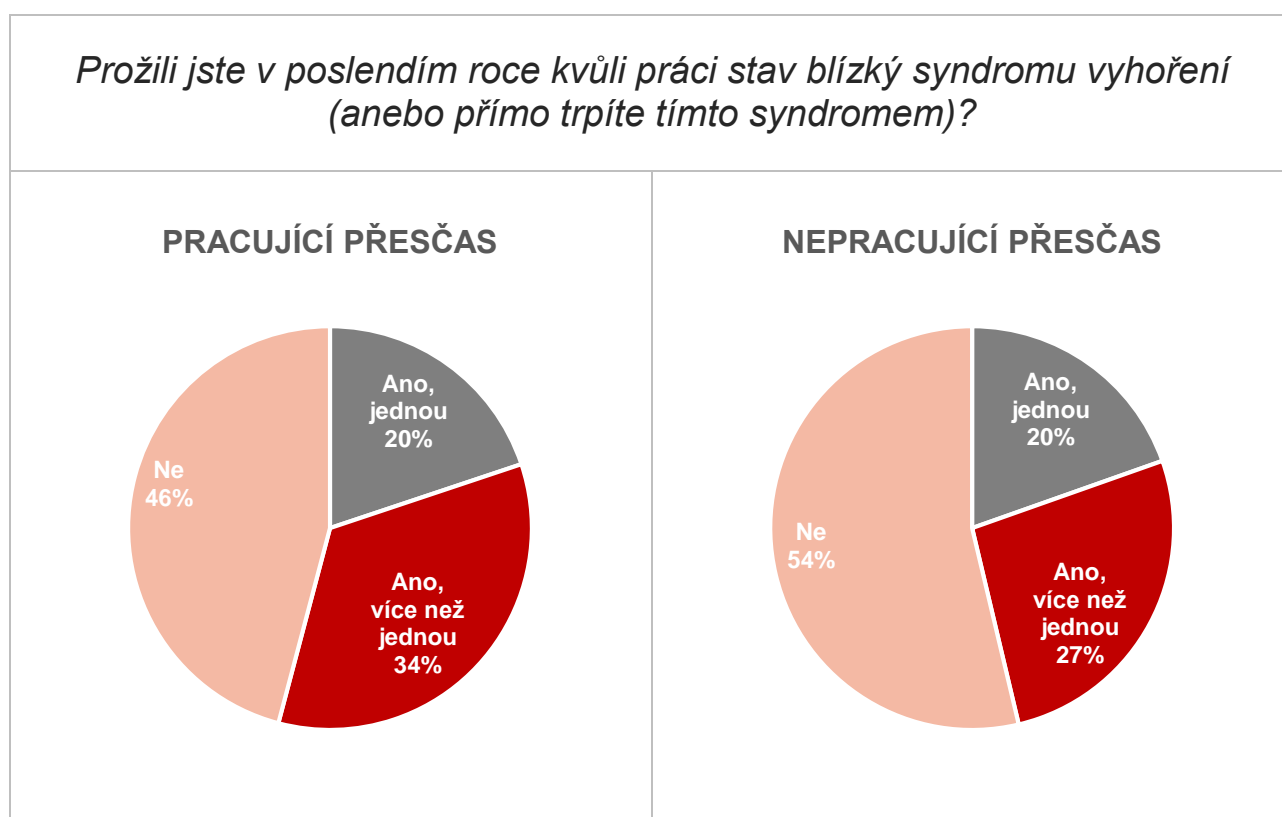
Obrázek 43: Struktura respondentů pracujících přesčas z hlediska vyčerpání z práce podle pohlaví, věku a typu profese



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Respondenti rovněž odpovídali na otázku, zda někdy prožili kvůli práci stav blízký syndromu vyhoření. Zaměstnanci s tímto syndromem jsou v práci pod neustálým tlakem, v důsledku pracovního stresu jsou vyčerpaní, podráždění, rezignovaní, mají poruchy spánku, vyhýbají se lidem, ztrácejí zájem o své koníčky, případně i o svou rodinu. Jak ukazuje Obrázek 44, zaměstnanci pracující přesčas trpí stavy blízkými syndromu vyhoření mnohem častěji. Více než jednou **stav blízký syndromu vyhoření** nebo přímo tento syndrom **prožilo 34 %** respondentů **pracujících přesčas** a **27 %** respondentů **nepracujících přesčas**.

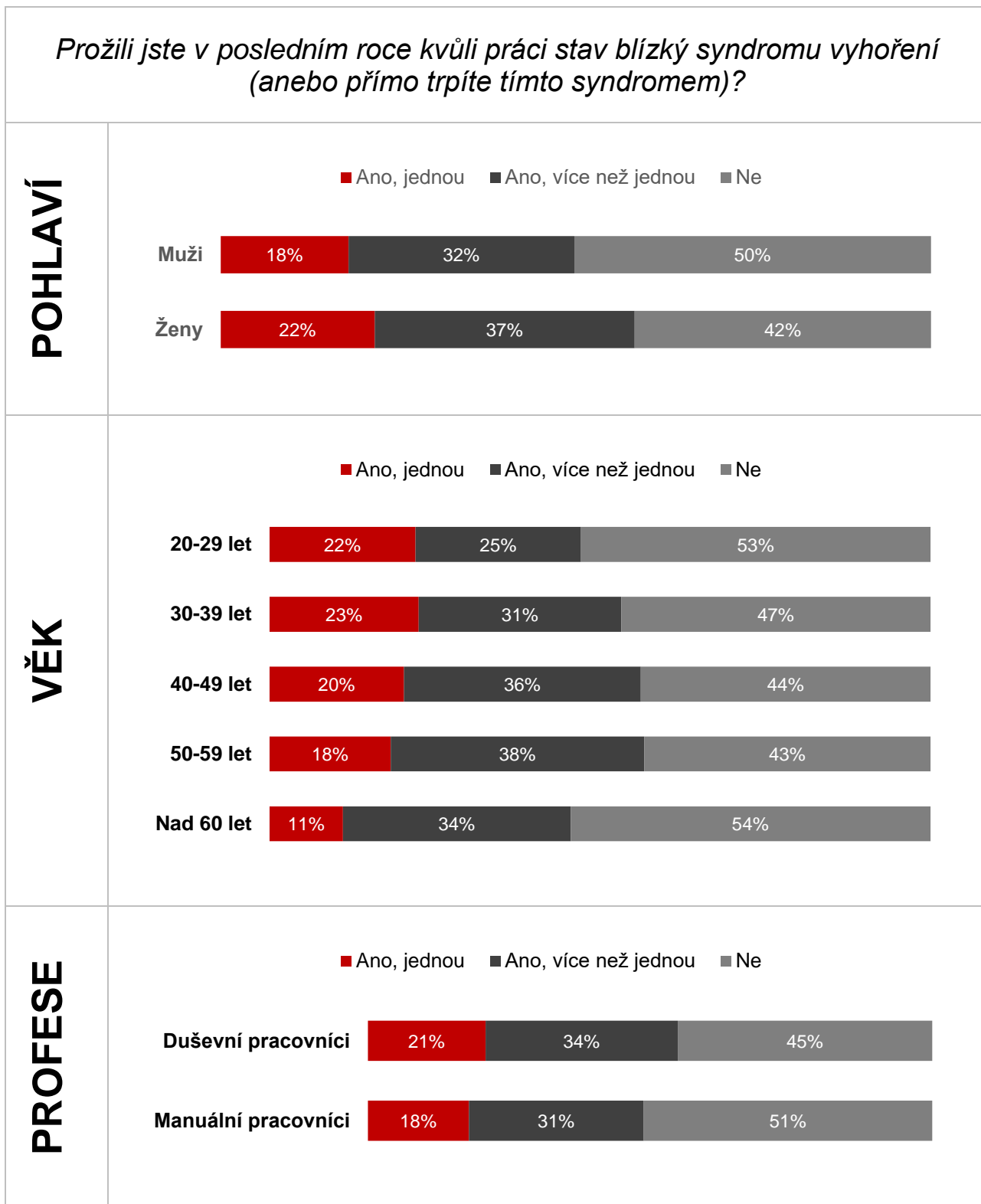
Obrázek 44: Syndrom vyhoření podle respondentů



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Strukturu respondentů, kteří pracují přesčas a zároveň mají zkušenosti se syndromem vyhoření, znázorňuje Obrázek 45 i podle pohlaví, věku a typu profese. Polovina mužů tento syndrom prožila jednou či více než jednou. Žen se to týká o něco více (59 %). Odpovědi podle věkových skupin jsou také velmi podobné. Více než jednou tento syndrom prožili nejčastěji respondenti ve věkové skupině 50-59 let. Podle typu profese je struktura odpovědí respondentů také velmi podobná. Častěji tímto syndromem trpí duševní pracovníci.

Obrázek 45: Struktura respondentů pracujících přesčas podle zkušeností se syndromem vyhoření v členění podle pohlaví, věku a typu profese



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Ze subjektivního hodnocení povahy práce vyplývá, že v dnešní době již **neplatí tradiční představy o fyzické a psychické náročnosti práce**. Ze šetření jasně vyplývá, že i manuální profese jsou v dnešní době psychicky náročné. Ve skupině zaměstnanců pracujících přesčas považuje **47 % zaměstnanců** svou práci za **psychicky náročnou a 45 % za fyzicky i psychicky náročnou** (viz Obrázek 46). Z obrázku je patrné, že pouze 6 % respondentů považuje svou práci pouze za fyzicky náročnou.

Obrázek 46: Hodnocení náročnosti práce ve skupině respondentů pracujících přesčas



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

4.3 Společenská oblast

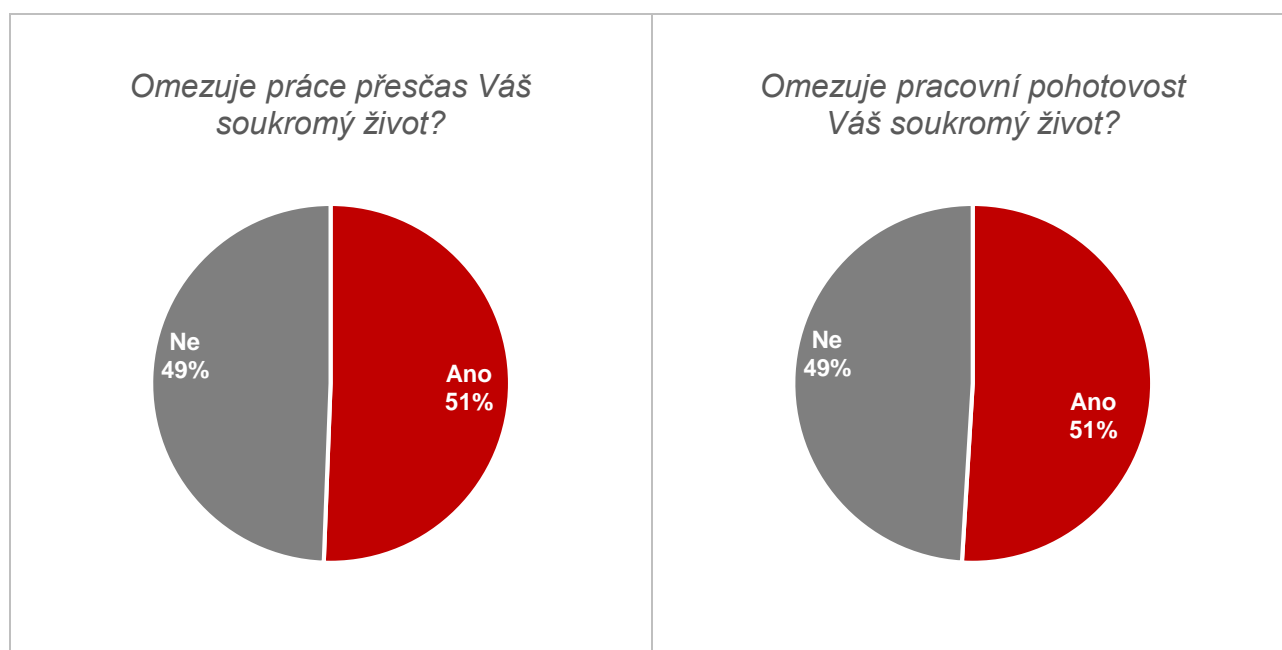
Práce přesčas a pracovní pohotovost mají jednoznačně velký vliv na rozsah volného času zaměstnanců. Zaměstnanci mají potom méně času na soukromý život a nemohou optimálně sladit soukromý a pracovní život. V oblasti dopadů přesčasové práce na zaměstnance byli proto respondenti dotazováni i na to, zda pociťují vlivem práce přesčas či pracovní pohotovosti omezení v soukromém životě. Dále bylo zjišťováno, jak jsou zaměstnanci spokojeni s poměrem času, který rozdělují mezi práci a osobní život. Výsledné odpovědi byly srovnávány podle zaměstnanců, kterých se týká práce přesčas a kterých ne.

Obrázek 47 znázorňuje odpovědi respondentů na otázky, zda práce přesčas nebo pracovní pohotovost omezuje jejich soukromý život. Zhruba **polovina respondentů** uvedla, že je

tímto druhem práce jejich **soukromý život jednoznačně omezován**. Respondenti měli možnost vyjádřit, jakým způsobem je práce přesčas nebo pracovní pohotovost omezuje. U práce přesčas respondenti uvedli, že kvůli práci přesčas jsou omezováni hlavně nedostatkem času, který by jinak věnovali rodině, přátelům, svým zájmům nebo péči o chod domácnosti. V návaznosti na to pak respondenti uvedli, že **nemají dostatek času na odpočinek** a jsou psychicky i fyzicky vyčerpaní.

Respondenti se také vyjádřili, jakým způsobem omezuje pracovní pohotovost jejich soukromý život. Respondenti nejčastěji uváděli nemožnost vzdálit se z dosahu domova či místa výkonu práce. Zaměstnanci také odpověděli, že jsou neustále v psychickém napětí a nemohou čas věnovat kvalitnímu odpočinku a relaxaci.

Obrázek 47: Vliv práce přesčas a pracovní pohotovosti na soukromý život



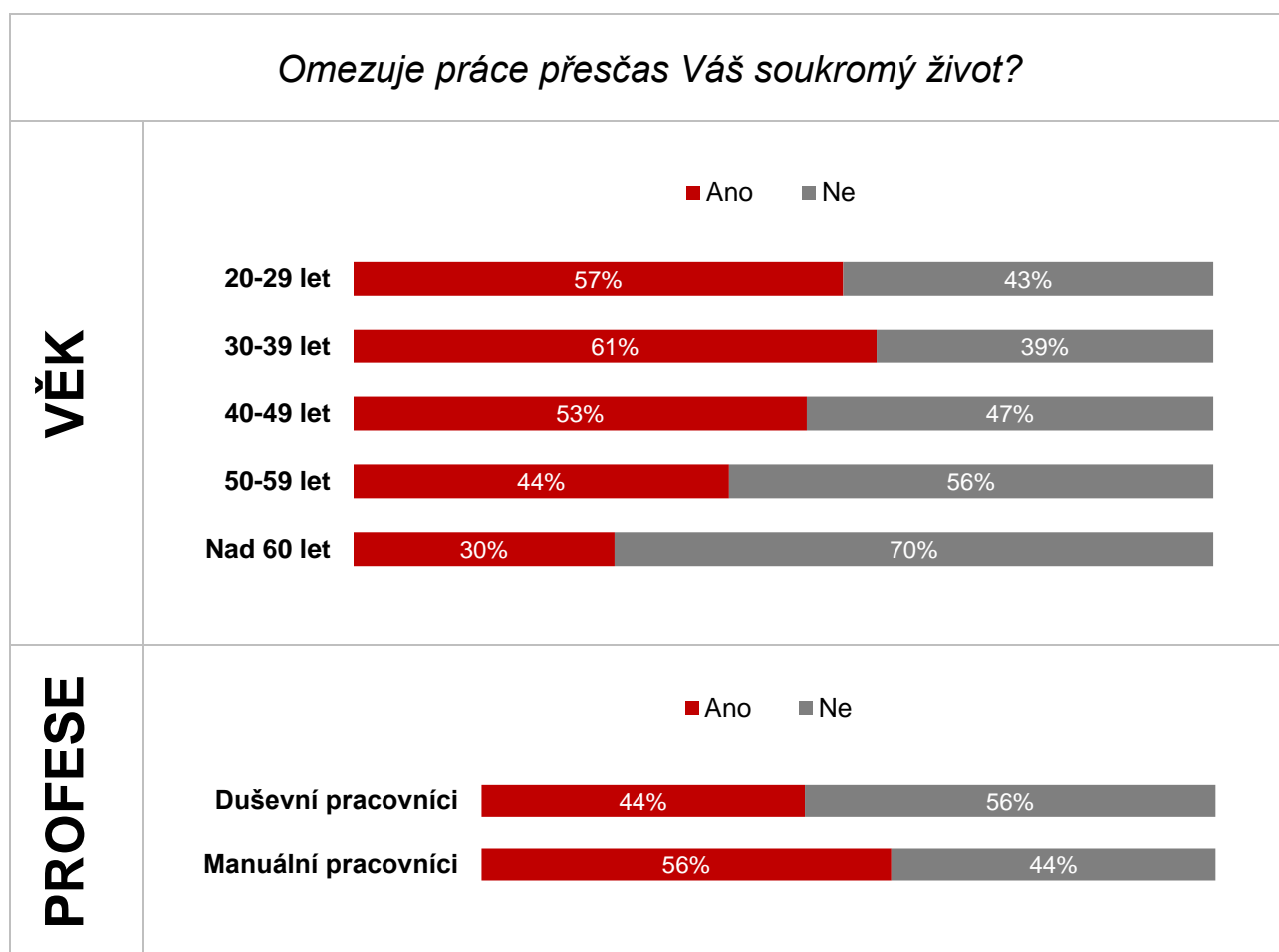
Pozn.: Grafy uvádí podíly vypočtené v rámci souboru zaměstnanců, kteří ve svém zaměstnání pracují přesčas (N = 3 956) a kterých se týká pracovní pohotovost (N = 808).

Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Respondenti se podle odpovědí na otázku, zda jsou prací přesčas omezováni ve svém soukromém životě, rozdělili de facto na polovinu. Šetření naznačilo, že z hlediska pohlaví se struktura také výrazně neliší. Obrázek 48 však ukazuje, jak na tuto otázku odpovídali respondenti podle věku a typu profese. **Nejvíce respondentů je omezeno prací přesčas ve věkové kategorii 30-39letých (61 %) a 20-29letých (57 %).** Tyto věkové skupiny nejvíce

pocitují omezení v soukromém životě a vyplývá to i z odpovědí respondentů na otázku, jakým způsobem je jejich soukromý život omezován. Jak je popsáno výše, nejčastěji je problémem **nedostatek času, který by zaměstnanci jinak věnovali rodině**. V této věkové kategorii se to týká hlavně času stráveného s dětmi. Co se týče typu vykonávané profese, 56 % manuálních pracovníků a 44 % duševních pracovníků uvádí, že je omezováno prací přesčas.

Obrázek 48: Vliv práce přesčas na soukromý život respondentů pracujících přesčas podle věku a typu profese

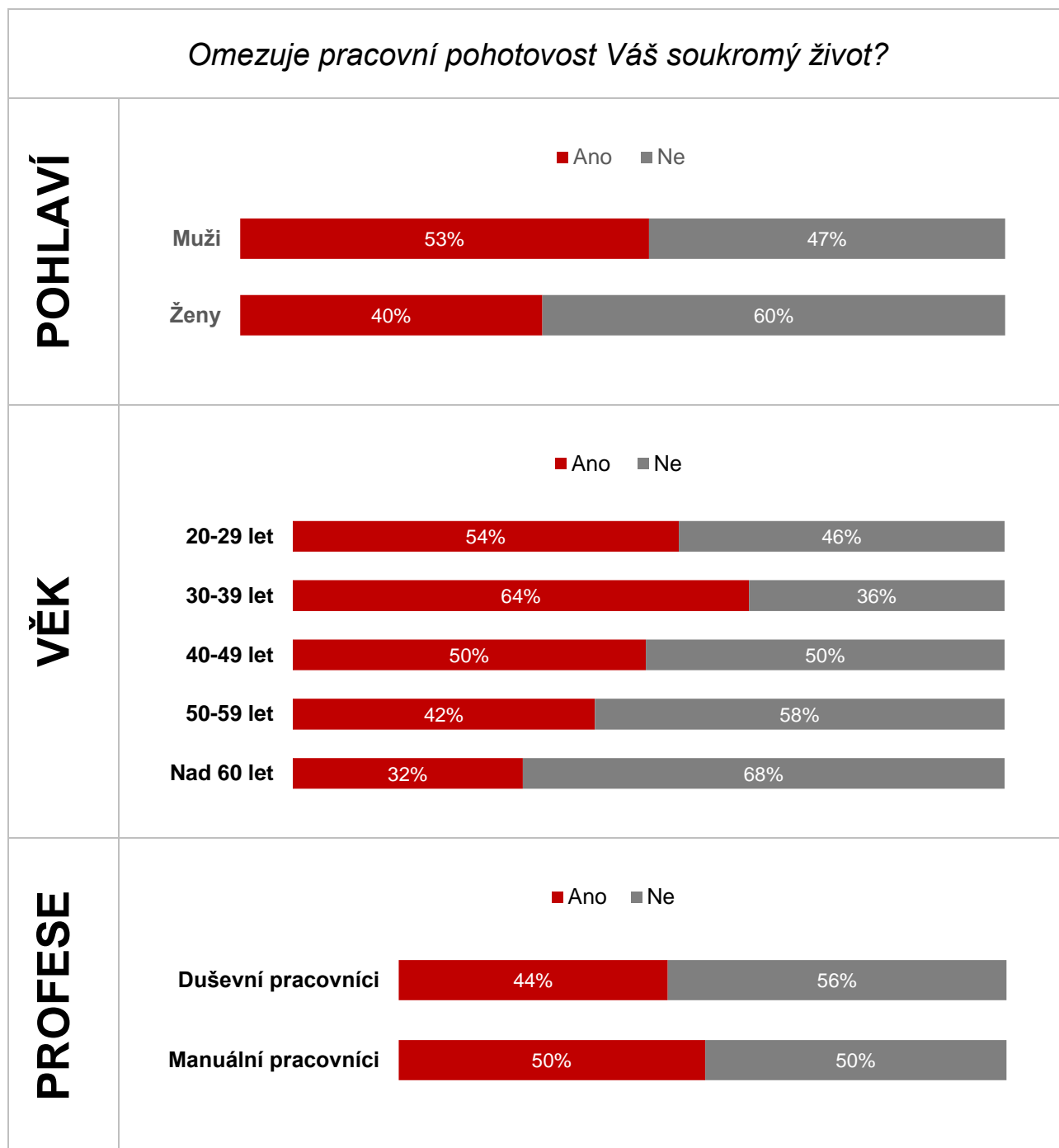


Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Pracovní pohotovost omezuje v soukromém životě také zhruba polovinu zaměstnanců. Jak ukazuje Obrázek 49, pracovní pohotovost častěji omezuje muže než ženy. Omezení se opět

týká nejvíce věkových kategorií 30-39 let (64 %) a 20-29 let (54 %). Z hlediska profese tento problém častěji pociťují manuální pracovníci (50 %).

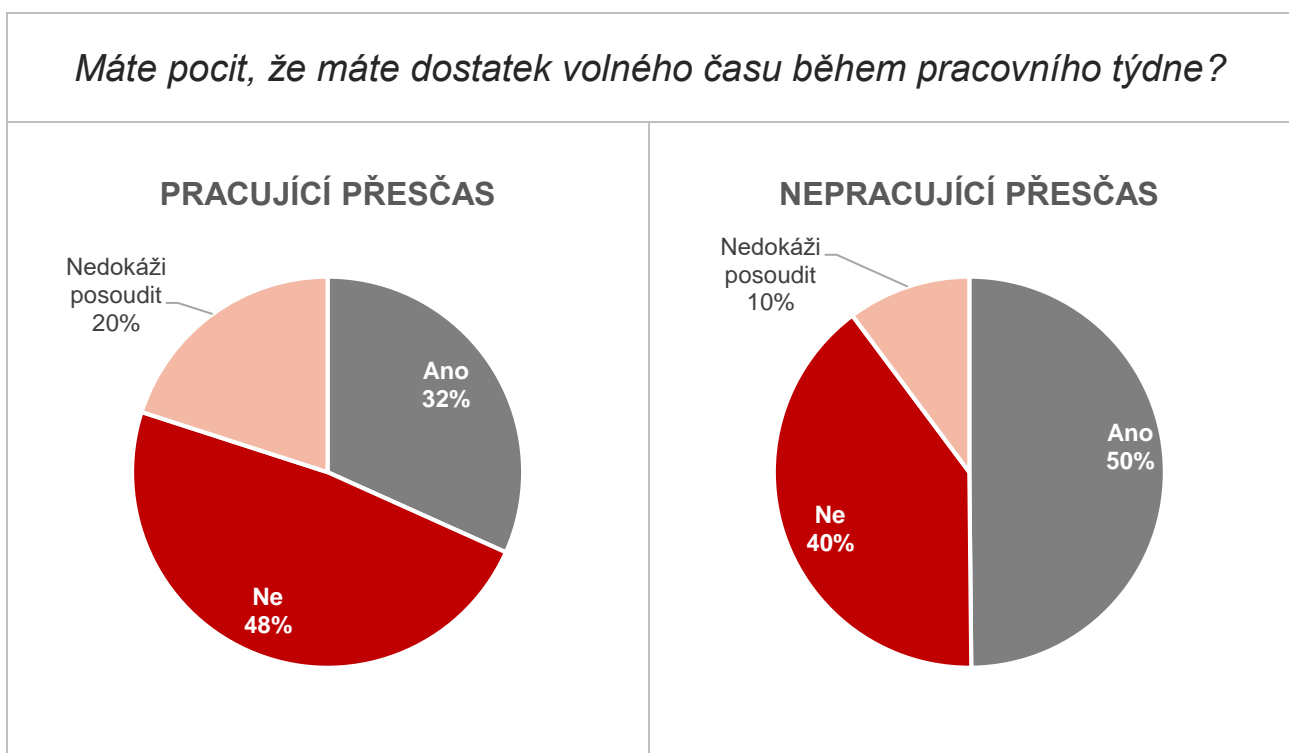
Obrázek 49: Vliv pracovní pohotovosti na soukromý život ve skupině respondentů držících pracovní pohotovost podle pohlaví, věku a typu profese



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Odpovědi na otázku, zda mají respondenti dostatek volného času během pracovního týdne, ukazuje Obrázek 50. Na obrázku jsou rozlišeny odpovědi zaměstnanců pracujících a nepracujících přesčas. Je patrné, že zaměstnanci pracující přesčas jsou více nespokojeni s rozsahem volného času. Celkem **48 % respondentů** pracujících přesčas **nemá** pocit **dostatku volného času** během pracovního týdne. Tento problém pociťuje ve skupině zaměstnanců nepracujících přesčas 40 % respondentů.

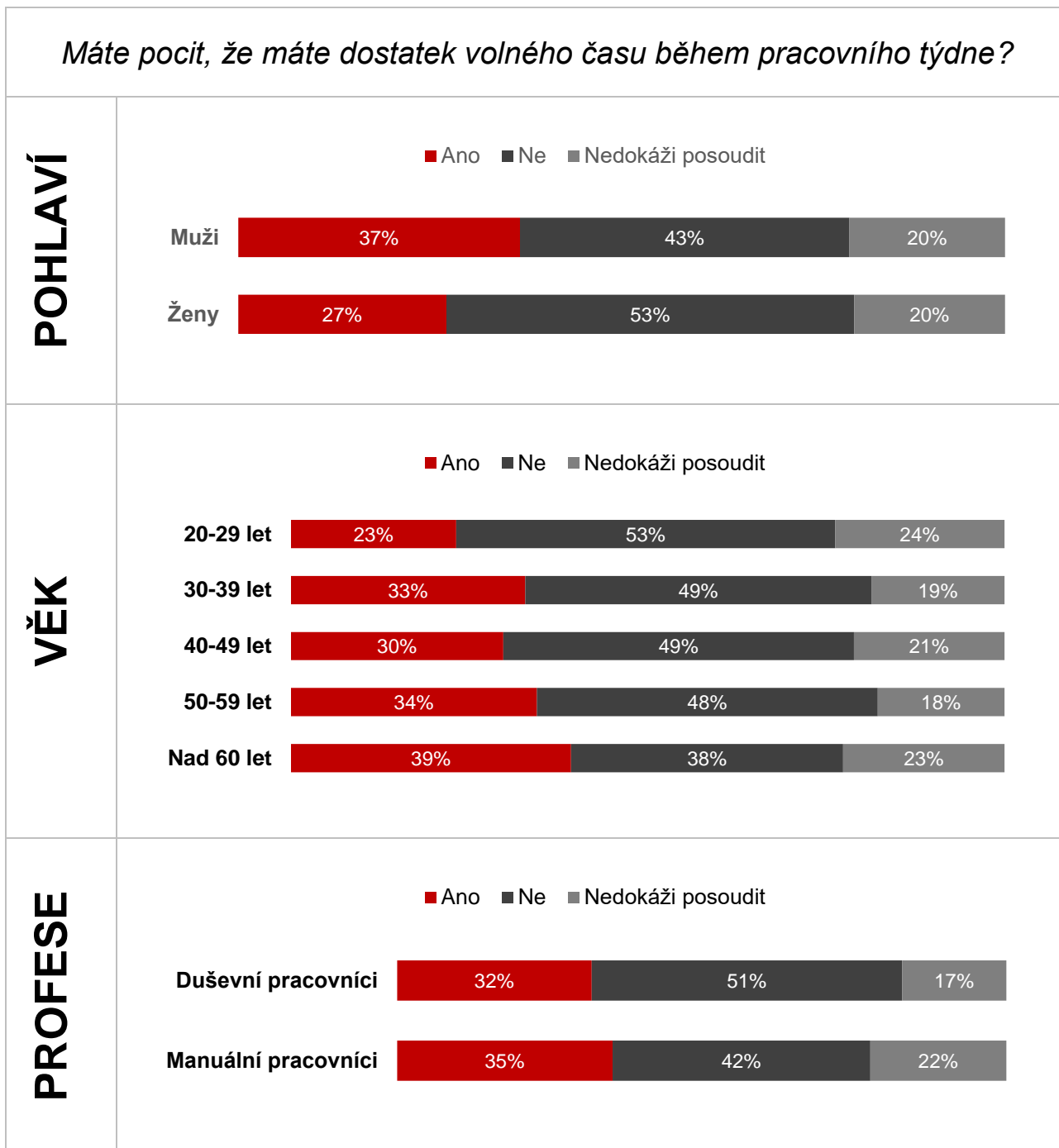
Obrázek 50: Subjektivní hodnocení dostatku volného času během pracovního týdne



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Odpovědi z hlediska dostatku volného času zaměstnanců pracujících přesčas se liší podle pohlaví, věku i typu profese (viz Obrázek 51). 53 % žen uvádí, že nemá dostatek volného času během pracovního týdne, u mužů činí tento podíl 43 %. Nejpostiženější věkovou skupinou jsou zaměstnanci v kategorii 20-29 let (53 %). Nedostatek času pociťují častěji duševní pracovníci (51 %).

Obrázek 51: Subjektivní hodnocení dostatku volného času ve skupině respondentů pracujících přesčas podle pohlaví, věku a typu profese

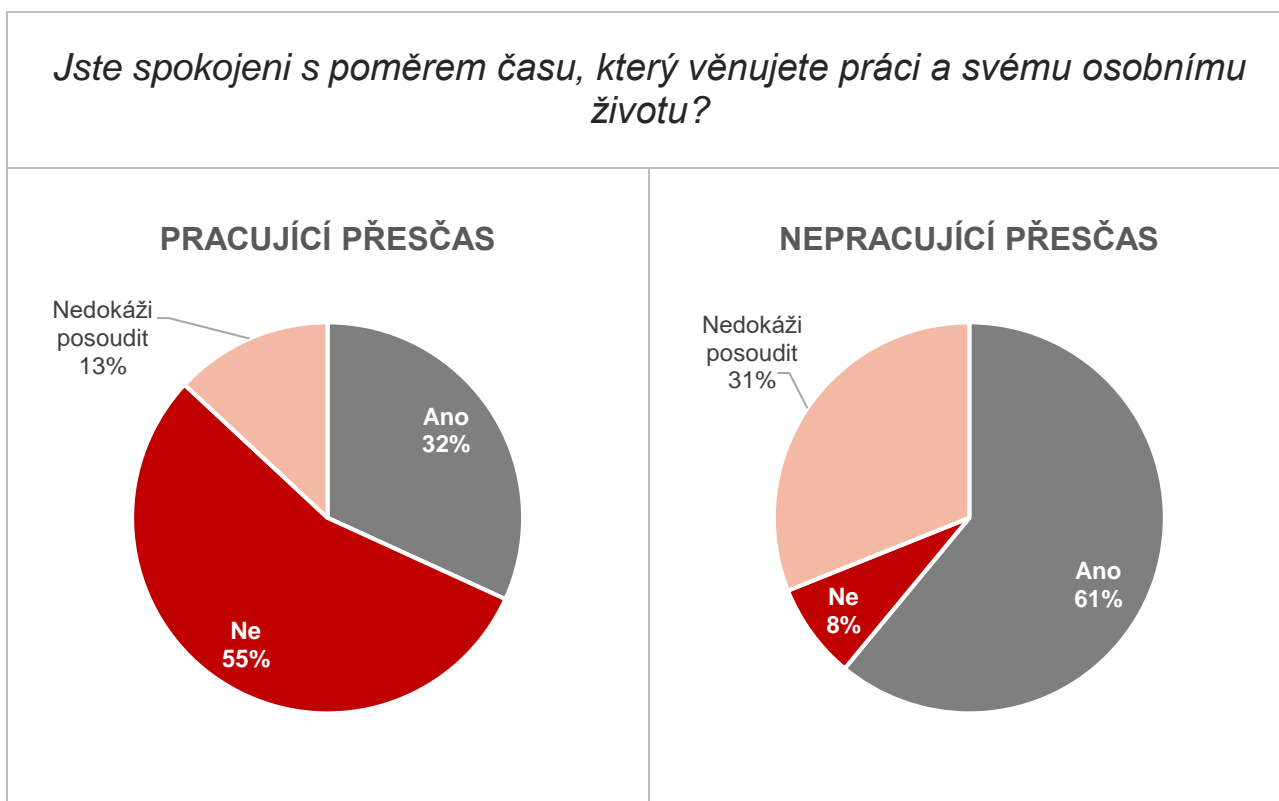


Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Obrázek 52 potom dokresluje situaci z hlediska spokojenosti s poměrem času věnovaného soukromému a pracovnímu životu. S poměrem času, který zaměstnanci věnují osobnímu

životu a práci, je nespokojeno mnohem více zaměstnanců, jichž se týká práce přesčas. Nadpoloviční většina zaměstnanců **pracujících přesčas je s rozdělením času mezi práci a osobní život nespokojená (55 %)**. U zaměstnanců nepracujících přesčas je nespokojeno pouze 8 % osob.

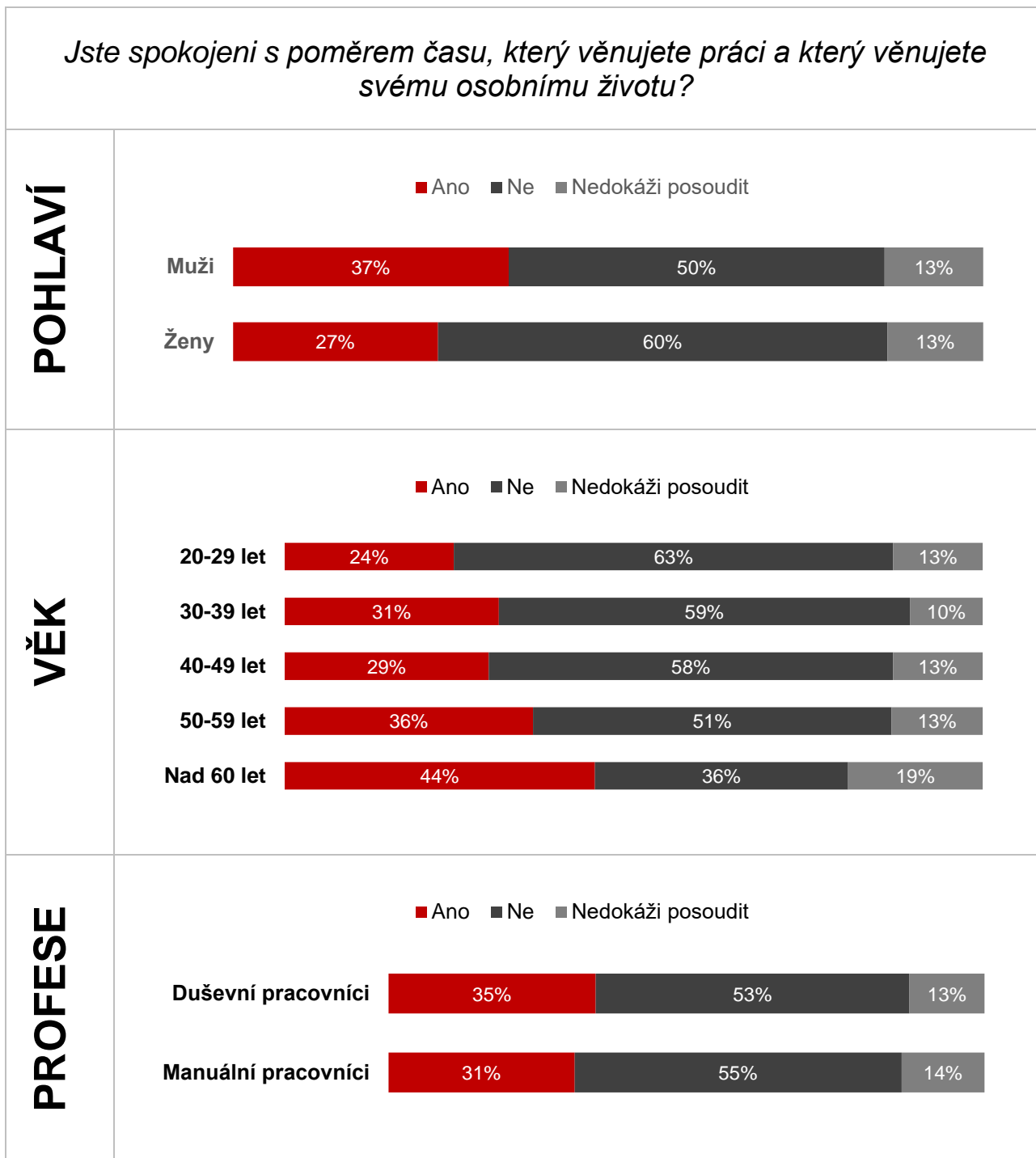
Obrázek 52: Spokojenost s rozložením času mezi práci a soukromý život



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Strukturu odpovědí zaměstnanců pracujících přesčas podle pohlaví, věku a typu profese ukazuje Obrázek 53. S časem, který rozdělují mezi práci a soukromý život, jsou častěji nespokojeny ženy než muži. Jedná se o 60 % nespokojených žen a 50 % mužů. Z hlediska věkových kategorií se tento problém opět týká mladších zaměstnanců ve věku 30-39 let (59 %) a 20-29 let (63 %). Podle typu profese jsou odpovědi respondentů velmi podobné.

Obrázek 53: Spokojenost s rozložením času mezi práci a osobní život ve skupině respondentů pracujících přesčas podle pohlaví, věku a typu profese



Zdroj: Šetření „Zvyšování zátěže zaměstnanců“, výpočty TREXIMA.

Závěr

Hlavním cílem studie bylo zhodnotit **postavení vybraných skupin zaměstnanců** z hlediska odpracované doby a zároveň popsat **dopady extenze pracovní doby** na zaměstnance z hlediska proplácení přesčasů, vlivu na nemocnost či úrazovost a snížení rozsahu volného času.

Informace o dopadech přetěžování zaměstnanců týkající se přesčasů jsou velmi obtížně dostupné. Díky analýze rozdílů ve vykazované a zaměstnanci deklarované odpracované době bylo zjištěno, že **nevykazovaná práce přesčas se týká všech skupin zaměstnanců**.

Podle analýzy odpracované doby v jednotlivých krajích se nejvyšší odpracovaná doba týká převážně **hlavního města Prahy, Karlovarského, Středočeského a Jihomoravského kraje**. Tyto kraje jsou zároveň **nejvíce** postiženy i **nevidovanou prací přesčas**. Vysoká odpracovaná doba v těchto krajích souvisí s odvětvovou strukturou.

Podle odvětvové struktury je vysoká, avšak proplacená odpracovaná doba charakteristická pro zemědělství, lesnictví a rybářství (sekce A klasifikace CZ-NACE). Obvykle odpracovaná doba uvedená podle zaměstnanců je nejvyšší ve stavebnictví (sekce F) a dopravě a skladování (sekce H). **Největší rozdíl** v evidované a skutečně odpracované době byl zaznamenán **ve vzdělávání** (sekce P). Vysoký podíl nevidované práce se také týká **administrativy a podpůrných činností** (sekce N), **ubytování stravování a pohostinství** (sekce I) a **informačních a komunikačních činností** (sekce J).

Vysoká proplacená odpracovaná doba v hlavních třídách zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO se týká ve mzdové sféře kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (6. hlavní třída CZ-ISCO) a v platové sféře specialistů (2. hlavní třída). Výsledky z hlediska nevidované odpracované doby poukazují na **problém ve vykazování** skutečně odpracované doby **u všech hlavních tříd zaměstnání**. Neevidovanou prací přesčas jsou tedy zatíženi manuální i duševní pracovníci. Obecně lze říci, že **čím kvalifikovanější práce, tím více jsou zaměstnanci zasaženi skrytou prací přesčas** (bez ohledu na to, zda má práce duševní či manuální charakter).

Velké rozdíly v evidované a nevidované odpracované době byly zjištěny i u skupin zaměstnanců podle vzdělání. Zaměstnanci **s vysokoškolským vzděláním** mají vysoký podíl průměrné odpracované doby proplacené, ale zároveň vykazují průměrný **nejvyšší počet hodin mimo evidenci**. Vysoký počet nevidovaných hodin se také týká zaměstnanců se základním vzděláním.

Pro dokreslení situace týkající se této problematiky bylo provedeno **šetření mezi zaměstnanci**, jehož cílem bylo podchytit zkušenosti zaměstnanců s prací přesčas a pracovní pohotovostí. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že **práce přesčas se týkala 71 %** respondentů a **pracovní pohotovost 15 %** respondentů. Nejčastěji uváděným

důvodem práce přesčas bylo tvrzení, že **zaměstnavatel ukládá zaměstnancům více práce, než lze během pracovní doby stihnout s vynaložením přiměřeného úsilí**. Respondenti také často uváděli, že práci přesčas jim zaměstnavatel nařizuje anebo se jim práce přesčas vyplatí díky příplatku.

Zaměstnavatelé nejčastěji odměňují zaměstnance za práci přesčas formou příplatku (41 %) a náhradního volna (26 %). Zároveň však **16 % respondentů** uvedlo, že jejich **práce přesčas není nijak ohodnocena**.

Z hlediska evidování přesčasů uvedla zhruba **čtvrtina respondentů** pracujících přesčas, že **se jich týká neevidovaná práce přesčas**. Tento problém je častější u duševních pracovníků. Mnohem více zaměstnanců však **pracuje mimo pracovní dobu doma**. **Téměř polovina respondentů** se s tímto druhem neevidovaných přesčasů setkává a jedná se častěji opět o duševní pracovníky.

Pohled respondentů na nemocnost způsobenou prací přesčas je stejný u zaměstnanců pracujících i nepracujících přesčas. **42 % respondentů** uvedlo, že **přesčas má vliv přímo na jejich zdraví** a **5 % respondentů** se v minulosti stal **pracovní úraz v době práce přesčas**. **53 % respondentů pracujících přesčas** uvedlo, že se **cítí na konci pracovního dne vyčerpáno často nebo vždy**.

Zhruba **polovinu respondentů** práce **přesčas nebo pracovní pohotovost omezuje v soukromém životě**. **Nedostatek volného času** pociťuje **48 % respondentů** pracujících přesčas a **zároveň 55 % respondentů** pracujících přesčas **není spokojeno s poměrem času**, který věnují **práci a osobnímu životu**. Nedostatek volného času mimo práci se pak negativně projevuje i v oblasti zdraví, neboť zaměstnanci pracující přesčas **nemají dostatek času na odpočinek** a jsou psychicky i fyzicky vyčerpaní.

Studie jasně ukázala, že **extenze pracovní doby zaměstnanců je velkým problémem i v České republice**. Dlouhodobě sice dochází ke zkracování zákonné délky pracovní doby, nicméně tento trend se projevuje především v oficiální evidenci odpracované doby. Všechny skupiny zaměstnanců se však potýkají i s neevidovanou prací přesčas, která není často zaměstnavatelem ani žádným způsobem kompenzována. Problém s neevidovanou prací se bude v dalších letech pravděpodobně prohlubovat, neboť **v době postupující digitalizace** už není řada zaměstnání vázána na výkon práce na pracovišti a může **práci přesčas vykonávat skrytě z domova**. Hodnocení tohoto trendu je však velmi obtížné, protože **nej není možné podchytit pomocí standardních statistik** vycházejících z evidence pracovní doby zaměstnavatelů (např. podnikové výkaznictví). Skrytou práci přesčas je tak možné identifikovat pouze nepřímo pomocí srovnávání většího počtu datových zdrojů anebo prostřednictvím speciálních výběrových šetření. S ohledem na možné rozšiřování problémů spojených se skrytou prací přesčas lze proto doporučit opatření ve 2 oblastech. V první řadě by měla být přijata taková **opatření, která by problém skryté práce eliminovala**. Neméně důležitá je však i **tvorba komplexního datového zdroje**, který by umožnil průběžně vyhodnocovat rozsah skryté práce, a tím naplnit i požadavky na politiku založenou na důkazech (evidence-based policy).

Příloha 1 – Náhled dotazníku

Zvyšování zátěže zaměstnanců – dotazník

Zákon stanovuje maximální délku pracovní doby i rozsah přesčasů. Přesto se postoj zaměstnavatelů k přesčasové práci nebo pracovní pohotovosti různí a v praxi dochází k neúměrnému zatěžování vybraných skupin zaměstnanců. Mnohdy se stává, že přesčasové hodiny nejsou dostatečně finančně či jinak ohodnoceny, ale zaměstnanec přesto práci přesčas musí vykonávat. To vše se děje na úkor volného času či dokonce zdraví zaměstnanců.

Cílem šetření je zhodnotit zkušenosti zaměstnanců s extenzí pracovní doby. Především nás zajímají dopady přetěžování zaměstnanců se zaměřením na oblast příjmovou, zdravotní či společenskou. Díky těmto informacím budeme moci identifikovat skupiny zaměstnanců, které jsou vystaveny enormní extenzi pracovní doby.

1. Jaká je velikost Vašeho pracovního úvazku?

- plný úvazek
- částečný úvazek
- jiné – prosím uveďte:

2. Vaše práce je

- fyzicky náročná
- psychicky náročná
- fyzicky i psychicky náročná
- jiné – prosím uveďte:

3. Jaké výroky vypovídají o Vaší práci? Můžete vybrat více odpovědí.

- Alespoň 1x týdně pracuji více než 10 hodin denně.
- Alespoň 1x měsíčně pracuji večer (do 22 hod.).
- Alespoň 1x měsíčně pracuji v noci (mezi 22. a 6. hod.).
- Alespoň 1x měsíčně pracuji o víkendu.
- Pracuji na směny.
- Pracuji na turnusy (krátký a dlouhý týden).
- Mám pevně stanovený začátek i konec pracovní doby.
- O pracovní době do jisté míry (nebo zcela) rozhodují sám.

4. Pracujete ve svém zaměstnání přesčas?

- ano
- ne

5. Evidují se ve Vašem zaměstnání přesčasové hodiny?

- ano
- ne

6. Za práci přesčas Vám standardně zaměstnavatel poskytuje:

- příplatek
- náhradní volno
- mzda je sjednána s přihlédnutím k práci přesčas
- nic
- jiné – prosím uveďte:

7. Nařizoval Vám zaměstnavatel v roce 2018 práci přesčas?

- ne
- výjimečně
- zhruba 1x měsíčně
- zhruba 1x týdně
- častěji než 1 x týdně
- denně
- jiné – prosím uveďte:

8. Týkala se Vás v roce 2018 nevidovaná práce přesčas?

- ne
- výjimečně
- zhruba 1x měsíčně
- zhruba 1x týdně
- častěji než 1 x týdně
- denně
- jiné – prosím uveďte:

9. Z jakého důvodu pracujete přesčas?

- zaměstnavatel mi práci přesčas nařizuje
- nestíhám svou práci během řádné pracovní doby, protože nejsem tak zkušený/výkonný jako kolegové
- zaměstnavatel mi ukládá více práce, než lze během pracovní doby stihnout s vynaložením přiměřeného úsilí
- díky příplatku se mi práce přesčas vyplatí
- práce mě baví
- pomůže mi to v kariérním postupu
- jiné – prosím uveďte:

10. Pracoval/a jste v roce 2018 mimo pracovní dobu doma (např. večer nebo během víkendu)?

- ne
- výjimečně
- zhruba 1x měsíčně
- zhruba 1x týdně
- častěji než 1 x týdně
- denně
- jiné – prosím uveďte:

11. Omezuje práce přesčas Váš soukromý život?

- ano
 ne

12. Týkala se Vás v roce 2018 pracovní pohotovost?

- ano
 ne

13. Jak často Vám zaměstnavatel v roce 2018 nařizoval pracovní pohotovost?

- výjimečně
 zhruba 1x za čtvrtletí
 zhruba 1x měsíčně
 častěji než 1x měsíčně
 jiné – prosím uveďte:

14. Omezuje pracovní pohotovost Váš soukromý život?

- ano
 ne

15. Máte pocit, že máte dostatek volného času během pracovního týdne?

- ano
 ne
 nedokáži posoudit

16. Jste spokojen/a s poměrem času, který věnujete práci a který věnujete svému osobnímu životu?

- ano
 ne
 nedokáži posoudit

17. Myslíte si, že práce přesčas má vliv na nemocnost zaměstnanců?

- ano
 ne
 nedokáži posoudit

18. Myslíte si, že práce přesčas má podíl na vzniku pracovních úrazů?

- ano
 ne
 nedokáži posoudit

19. Stal se Vám v minulosti pracovní úraz v době práce přesčas?

- ano, jednou
- ano, více než jednou
- ne

20. Cítíte se vyčerpaný/á na konci pracovního dne?

- ano, vždy
- ano, často
- ano, občas
- ne, nikdy

21. Prožili jste v posledním roce kvůli práci stav blízký syndromu vyhoření (anebo přímo trpíte tímto syndromem)?

- ano, jednou
- ano, více než jednou
- ne

Při syndromu vyhoření máte pocit, že jste v práci pod neustálým tlakem, v důsledku pracovního stresu jste vyčerpaní, podráždění, rezignovaní, špatně spíte, vyhýbáte se lidem, ztrácíte zájem o své koníčky, příp. i o svou rodinu.

Jste:

- muž
- žena
- nechci odpovídat

Věková skupina:

- 15-19 let
- 20-29 let
- 30-39 let
- 40-49 let
- 50-59 let
- nad 60 let
- nechci odpovídat

Na jaké pracujete pozici?

- duševní / technicko-hospodářský pracovník (THP)
- manuální pracovník
- nedokáži posoudit
- nechci odpovídat

Jakou vykonáváte profesi? Uveďte prosím plný název Vašeho zaměstnání (tj. nepoužívejte zkratky). Příkladem zaměstnání může být např. řidič autobusu, strojvedoucí, lékař, primář, zdravotní sestra, učitel na základní škole, prodavačka, mistr v kovovýrobě, traktorista, personalista, analytik výpočetních systémů atd.

Kraj, ve kterém jste zaměstnán/a nebo podnikáte:

- Hlavní město Praha
- Středočeský kraj
- Jihočeský kraj
- Plzeňský kraj
- Karlovarský kraj
- Ústecký kraj
- Liberecký kraj
- Královéhradecký kraj
- Pardubický kraj
- Kraj Vysočina
- Jihomoravský kraj
- Olomoucký kraj
- Zlínský kraj
- Moravskoslezský kraj
- nechci odpovídat

V jakém odvětví pracujete?

- Zemědělství, lesnictví, rybářství
- Těžba a dobývání
- Průmysl
- Stavebnictví
- Velkoobchod a maloobchod
- Doprava a skladování
- Ubytování, stravování a pohostinství
- Informační a komunikační činnosti
- Peněžnictví a pojišťovnictví
- Veřejná správa
- Vzdělávání a vědecké činnosti
- Zdravotní a sociální péče
- Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- Jiné – prosím uveďte:

- nechci odpovídat

Odeslat dotazník ke zpracování

Příloha 2 – Klasifikace CZ-NACE a CZ-ISCO

Tabulka I: Sekce klasifikace CZ-NACE

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
	B	Těžba a dobývání
Průmysl a stavebnictví	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
	H	Doprava a skladování
Služby	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	
U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů	

Tabulka II: Hlavní třídy zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO

Hlavní třída CZ-ISCO	Název
1	Zákonodárci a řídící pracovníci
2	Specialisté
3	Techničtí a odborní pracovníci
4	Úředníci
5	Pracovníci ve službách a prodeji
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7	Řemeslníci a opraváři
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách

