

Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice

JIŘÍ VINOPAL

ve spolupráci s řešitelským týmem projektu a za podpory IT specialistů



T A
Č R Program **Omega**

2015

Jeden z výstupů projektu číslo TD020046 „**Proměny kvality pracovního života**“, který je řešen v období let 2014–2015 s finanční podporou TA ČR (2. veřejná soutěž ve výzkumu, experimentálním vývoji a inovacích, vyhlášená v roce 2013, program OMEGA, poskytovatel Technologická agentura České republiky). Program OMEGA je orientován na podporu aplikovaného společenskovedního výzkumu a experimentálního vývoje.

Odpovědný řešitel a koordinátor projektu

Ing. Lenka **Svobodová**, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.

Řešitelský tým projektu

PhDr. Jiří **Vinopal**, Ph.D., Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. (CVVM)

Ing. Iveta **Mlezivová**, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.

Ing. Jan **Červenka**, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. (CVVM)

Jakub **Růžička**, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.

Spolupracující IT specialisté při vývoji softwarového nástroje a webové aplikace

Ing. Tomáš **Zeman**

Petr **Příbyla**

Ing. Karel **Beneš**

Projekt „**Proměny kvality pracovního života**“, přispívá k plnění specifického cíle C5 programu OMEGA – vytvořit a zavést nové postupy, vyvinout nové metody a systémy pro hodnocení dopadů státních zásahů na hospodářský a společenský vývoj. Projekt je v souladu s prioritami Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací na léta 2009–2015 (prioritní osa „Sociální a kulturní výzvy“). Je orientován na zkoumání klíčových podmínek a trendů pracovního života české společnosti, neboť lidský potenciál se zejména vedle výchovy, vzdělávání také uplatňuje a kultivuje v práci. Přinese zkvalitnění poznatkové základny o stavu a vývoji této oblasti včetně podkladů a postupů pro aplikaci politik, pro rozhodovací procesy, které mohou přispět k vyváženému rozvoji české společnosti a zvýšení kvality života obyvatel. Poskytne souhrn informací, poznatků o stavu, vývoji a trendech kvality pracovního života v ČR, o hodnotových kontextech práce a zejména o možnostech praktické aplikace Indikátoru subjektivní kvality pracovního života (SQWL), a to nejen z hlediska analýz, zpětných vazeb hodnocení dopadů státních zásahů do hospodářsko-sociálního vývoje, ale také z hlediska možného predikátoru budoucího vývoje relevantních oblastí pracovního života.

Projekt je konkrétně zaměřen na analýzu proměn kvality pracovního života v ČR a implementaci vytvořené metodiky pro její kontinuální sledování. Cílem projektu je přenos výsledků výzkumných prací do reálného fungování společnosti se záměrem zvýšit akcent

a orientaci sociálně ekonomické politiky na kvalitu práce a žití včetně humánních a důstojných podmínek výkonu pracovních činností obyvatel ČR.


Dle názorů členů řešitelského týmu zvýšení kvality sociální a hospodářské politiky i veřejné správy vyžaduje systém zpětných vazeb, průběžné vyhodnocování jejich efektivity a dopadů, a to s využitím moderních metod, které tento projekt pro oblast práce (objektivní i subjektivní hodnocení) přináší. Konkrétně se jedná o poznatky a nástroje pro sledování stavu a vývoje hodnoty, důležitosti práce i spokojenosti se současně vykonávanou prací/zaměstnáním obyvatel ČR.

Návrh metodiky a další výsledky řešení byly prezentovány na semináři v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR s názvem PROMĚNY KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA, pořádaný dne 12. 11. 2015 Výborem pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, pod záštitou předsedy výboru Jaroslava Zavadila a ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové; ve spolupráci se Stálým výborem pro sociální a zdravotní problematiku Rady vlády pro BOZP, Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v.v.i., Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd ČR. Dále byly průběžné výsledky prezentovány prostřednictvím řady recenzovaných příspěvků v odborných periodikách. V dalším období se počítá s prezentacemi a s aktivním vystoupením členů řešitelského týmu na konferencích či seminářích.

Aplikace poznatků o subjektivním vnímání kvality pracovního života pracujících do rozhodování státní správy a do agendy veřejných i soukromých zaměstnavatelů podpoří zvýšení celkové kvality života obyvatel ČR, podpoří vyvážený socio-ekonomický rozvoj společnosti a zvýší konkurenceschopnost domácích podniků a celé České Republiky.

<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/>

Kvalita pracovního života v České republice



Vítáme Vás v aplikaci Kvalita pracovního života v České republice

Tato aplikace Vám poslouží ke zjištění informací o kvalitě pracovního života v České republice. Má dvě části.

V první se můžete dozvědět především to, zda lidé lidé u nás považují svou práci za dobrou nebo špatnou a také které aspekty pracovního života jsou pro ně důležité více a které méně. To vše lze sledovat na souboru všech pracujících, ale také detailněji na menších podsouborech, které si zvolíte.

Ve druhé části si můžete pomoci krátkého dotazníku zjistit kvalitu vlastního pracovního života a pak ji například také porovnat s jinými pracujícími v České republice nebo s lidmi v podobné pozici jako jste vy.

Intuitivní nápověda poskytuje základní pokyny k ovládní aplikace. Kompletní informace o jejím ovládní, stejně jako o teoretickém, metodologickém, technickém a organizačním pozadí celé věci, naleznete zde: [O aplikaci](#).

CERTIFIKOVANÁ METODIKA

Pojem „certifikovaná metodika“ je zaveden Metodikou hodnocení výsledků výzkumu, vývoje a inovací jako jeden z výsledků výzkumu, experimentálního vývoje a inovací. Pro všechny druhy výsledků, kterých bylo dosaženo řešením výzkumných aktivit s poskytnutou podporou podle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 130/2002 Sb.“), platí, že je k danému projektu lze zařadit pouze v případě, že jich bylo prokazatelně a nezpochybnitelně dosaženo řešením projektu výzkumu, vývoje a inovací. Mezi druhy výsledků, které jsou hodnoceny Radou pro výzkum, vývoj a inovace dle Metodiky hodnocení výsledků výzkumných organizací a hodnocení výsledků ukončených programů (platné pro léta 2013 až 2015), schválené usnesením vlády ČR ze dne 19. 6. 2013 č. 475 (Úřad vlády ČR, č.j.: 1417/2013-RVV), je uvedena, zařazena a definována pod označením „N“ také certifikovaná metodika následovně:

N_{met} certifikovaná metodika: *Výsledek „Certifikovaná metodika“ realizoval původní výsledky výzkumu a vývoje, které byly uskutečněny autorem nebo týmem, jehož byl autor členem. Jedná se o výsledek, kdy autor výsledku vypracuje metodiku (nutnou podmínkou je novost postupů), která byla příslušným orgánem státní správy nebo příslušným odborným certifikačním (akreditačním) orgánem schválena a doporučena pro využití v praxi. V případě kdy certifikaci uděluje věcně příslušný odborný orgán státní správy, tj. i poskytovatel, musí být taková certifikace udělena na základě vypracování dvou nezávislých oponentních posudků. Certifikační postup bude upraven samostatným předpisem.*

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) jako ústřední orgán státní správy dle zákona č. 130/2002 Sb., v rámci své působnosti spolupracuje s TA ČR, a to v souvislosti s organizačním zajištěním a realizací programů výzkumu a dalších aktivit výzkumu, vývoje a inovací. MPSV má certifikační postup upraven samostatným interním předpisem (Příkaz ministra č. 25/2013 „Certifikovaná metodika výzkumu, vývoje a inovací“).

POTVRZENÍ CERTIFIKAČNÍHO ORGÁNU



Formulář – potvrzení certifikačního orgánu, vymezení projektu k duplicitám, prokázání, že se jedná o typ výsledku V – výzkumná zpráva	
Číslo projektu:	TD020046
Název projektu:	Proměny kvality pracovního života
Program:	Program na podporu aplikovaného společenskovedního výzkumu a experimentálního vývoje OMEGA
Identifikace veřejné soutěže:	2. veřejná soutěž
Příjemce:	Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.
Další účastníci:	Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Potvrzení certifikačního orgánu*	
Název výsledku/ů:	Certifikovaná metodika (identifikační číslo TD020046V004)
Druh výsledku/ů dle struktury databáze RIV:	Nmet - certifikované metodiky Definice: Výsledek „Certifikovaná metodika“ realizoval původní výsledky výzkumu a vývoje, které byly uskutečněny autorem nebo týmem, jehož byl autor členem. Jedná se o výsledek, kdy autor výsledku vypracuje metodiku (nutnou podmínkou je novost postupů), která byla příslušným orgánem státní správy nebo příslušným odborným certifikačním (akreditačním) orgánem schválena a doporučena pro využití v praxi.
Popis výsledku/ů:	Metodika kontinuálního sledování subjektivní KPŽ pracujících v ČR. Metodika bude sloužit pro realizaci zpětné vazby o dopadech vládnutí na kvalitu pracovního života. Metodika se bude skládat ze tří částí: 1. Metodika realizace dlouhodobě srovnatelného reprezentativního empirického šetření 2. Metodika implementace aktuálních výzkumných zjištění do SW aplikací „SQWL Presentace“ a „SQWL Individual 3. Návod pro používání aplikací „SQWL Presentace“ a „SQWL Individual
Potvrzení příslušného odborného certifikačního (akreditačního) orgánu nebo osvědčení příslušného odborného orgánu státní správy, který je věcně odpovědný za oblast, ve které je metodika uplatňována, o tom, že je připraven navrhované výsledky certifikovat v souladu s	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 

Obsah

ÚVOD.....	7
CÍL METODIKY.....	14
POPIS METODIKY.....	15
Informace o vývoji výzkumného nástroje SQWLi.....	15
Popis výzkumného nástroje	17
Metodika zajištění dat prostřednictvím dotazníkového šetření	21
Webová aplikace SQWL.....	23
ZDŮVODNĚNÍ NOVOSTI METODIKY	29
POPIS UPLATNĚNÍ METODIKY	30
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	31
SEZNAM PUBLIKACÍ, KTERÉ PŘEDCHÁZELY METODICE.....	33
PŘÍLOHY.....	35
1. Identifikační otázky dotazníku.....	35
2. Otázky nástroje SQWLi	44
3. Technická zpráva výzkumu z roku 2014	46
4. Kódy a názvy proměnných.....	48
5. Formát a názvy hodnot proměnných	50
6. Zdrojové proměnné pro znaky webové databáze.....	52
7. Syntaxe SPSS pro kategorizaci proměnných výzkumu 2014	53
8. Syntaxe SPSS pro výpočet indexů z dat výzkumu 2014.....	60

ÚVOD

Práce je důležitou součástí lidského života a spokojenost v této sféře ve velké míře promlouvá do spokojenosti se životem a jeho celkové kvality. Vývoj oblasti práce a zaměstnání v globalizujícím se světě, společně se zájmem o kategorii kvality života, pak přirozeně vede k zájmu o pracovníky jako takové a o vztah jejich práce s dalšími životními doménami i kvalitou života jako celku. V současné době lze proto poukázat na celou řadu pokusů o měření kvality pracovního života, pracovní spokojenosti, nebo jejich vztahu například s oblastí života rodinného a soukromého.

Kvalita pracovního života a zdůvodnění důležitosti jejího dlouhodobého monitoringu

Pracovní spokojenost bývá obvykle podřazována za obecnější kategorii kvality pracovního života jako jedna z jejích součástí nebo projevů, sama oblast práce pak spadá do ještě širšího komplexu celkové kvality života. Kategorie kvality života je přitom z různých úhlů pohledů předmětem výzkumného zájmu přinejmenším od rozvoje teorií potřeb, motivace atp. [Maslow 1954; McClelland 1961; Rapey 2003], dlouhou dobu hraje důležitou roli také v souvislosti s oblastí zdraví a práce [Herzberg 1966; Flanagan 1978; Veenhoven 2000, Kováč 2004; Payne 2005; Kuchařová 2009] nebo sladování pracovních a rodinných aktivit [Křížková a Vohlídalová 2009; Dudová 2009].

Tématice kvality pracovního života je odborná pozornost věnována minimálně po celou druhou polovinu 20. století [např. Herzberg et al. 1957; Jencks, Perman a Rainwater 1988; Danna a Griffin 1999; Sirgy et al. 2001, Kistler a Mußmann 2009]¹, v prvních letech 21. století pak roste zejména v rovině snah o její měření; a to jak na lokální, tak v poslední době také na mezinárodní úrovni. Snahy o vytvoření standardizovaných postupů a nástrojů pro měření kvality pracovního života, kvality práce, kvality pracovního místa nebo zaměstnání v dané zemi lze zaznamenat např. v Rakousku – Arbeitsklima Index [AK Oberösterreich 2015], Německu – Index Gute Arbeit [Fuchs 2009], Belgii – Quality of Work in Flanders [Flanders Social and Economic Council 2009], Španělsku – Indicator of Quality of the Labour Market [Caprile a Potrony 2006], Kanadě – Job Quality Model [Lowe 2007], USA [Howell and Diallo 2007] a také v České republice [Dvořáková, Dušková a Svobodová 2005, Čadová a Paleček 2006, Vinopal 2009]. Snahy o mezinárodní srovnání kvality práce jsou dlouhodoběji realizovány zejména na základě národních statistických dat o pracovním trhu a na základě relevantních dat z výzkumných programů European Working Conditions Survey (EWCS), European Labour Force Survey (ELFS), European Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) nebo International Social Survey Programme (ISSP).

Důležitost a význam výzkumů, šetření, měření, monitorování kvality pracovního života v širších souvislostech.

Současná společnost se pomalu odvrací od tradičního vnímání práce jako smyslu života a základní hodnoty života. Přesto je třeba stále vnímat kvalitu pracovního života jako nedílnou, často však opomíjenou součást celkové kvality života. Kvalifikované stanovování strategií a koncepcí národohospodářské a zejména sociální politiky se nemůže obejít bez znalostí objektivního stavu a pravděpodobného vývoje kvality pracovního života, podmínek

¹ Podrobný přehled literatury uvádějí Loscoco a Roschelle [1991]

práce, nových rizik a možností jejich účinné prevence. Neméně významná je realizace zpětných vazeb o dopadech vládnutí; zjišťování, jak všechny dotčené subjekty vnímají, přijímají a hodnotí podmínky výkonu práce. Zpětnou vazbu o subjektivně vnímané kvalitě pracovního života v současné společnosti standardně, opakovaně v určitých časových úsecích (každoročně nebo úsporně, například v tříletých cyklech), umožňuje právě tato předkládaná metodika.

Život a jeho kvalita jak jedinců, tak i celé společnosti patří k nevyčerpatelným tématům zkoumání. Kvalita života je spojena s člověkem, prostorem a časem, má individuální a společenskou rovinu, komplexní a multidimenzionální rozměr, který vyžaduje holistický a interdisciplinární (medicínský, sociologický, ekonomický, psychologický, environmentální apod.) přístup. Kvalita pracovního života je spíše řešena ve výzkumu, kde pod tlakem objektivně existujících skutečností, celosvětových vývojových a globalizačních trendů stále více narůstá potřeba mapovat, analyzovat, predikovat dopady (pozitivní, negativní) těchto jevů na kvalitu pracovního i celkového života, identifikovat příležitosti i přinášet možnosti pro pozitivní změny ve společnosti. Kvalita pracovního života je tvořena vzájemnou interakcí objektivních podmínek, subjektivního vnímání, hodnotového systému a aspirací. Je třeba podporovat pokrokové snahy o trvale udržitelný rozvoj, sladování zájmů a prosazování harmonického rozvoje všech stránek života. Úroveň a kultivace komplexních pracovních podmínek při zajišťování zdrojů pro život a seberealizaci pracujících obyvatel v ČR by se měly stát dlouhodobými prioritami a předmětem skutečného zájmu tvůrců politik.

Proč je důležité zkoumat a zjišťovat kvalitu pracovního života jak z objektivního hlediska (pomocí tzv. „tvrdých“ dat), tak i ze subjektivního pohledu jednotlivců (pomocí tzv. „měkkých“ dat)? Co dlouhodobě ovlivňuje stav, úroveň a vývoj kvality pracovního života v ČR? Co ovlivňuje samotný vývoj práce ve světě?

Důležitost a potřebnost zkoumání a zjišťování kvality pracovního života je dána dynamikou změn ve světě. Mění se prostor, čas, podmínky světa práce. Na jedné straně zaznamenáváme, že se společnost pomalu odvrací od tradičního vnímání práce jako smyslu života a základní hodnoty člověka [Prudký, 2003], na druhé straně, že placená práce se stává vzácným statkem a je stále častěji privilegiem vyvolených. Jde o mizející výsadu lidí dosud ještě zaměstnaných [Mareš, 2004]. Na počátku 21. století je svět v obrovském neklidu, nepřestalo se válčit, roste náboženská nesnášenlivost, moc se spojuje s korupcí, zločinecké sítě prorůstají společností, zesilují ekologické hrozby. Ekonomická rizika představují zejména nerovnoměrnost vývoje, polarizace na velmi bohaté a velmi chudé, nadměrná zadluženost, ve vyspělých zemích nadhodnocené ceny aktiv, omezené energetické zdroje apod. Globální činnosti, jednání a procesy nejsou vyváženy globální odpovědností. Stírají se hranice mezi přirozeným a virtuálním světem. Akcelerátorem jsou informační a komunikační technologie (ICT) a v praxi rychle aplikované vědecké objevy a poznatky. Procesy směřují od přetváření hmoty k práci s informacemi. Mění se způsob mezilidské komunikace. Aplikace ICT v pracovních systémech přináší na jedné straně obrovské možnosti pro automatizaci a organizaci pracovních činností, pro zdokonalování řízení, zrychlování vnitřní i vnější komunikace; rozšiřuje možnosti uplatňování nových forem vzdělávání, zvyšuje vyžadovanou flexibilitu, mobilitu i uživatelský komfort pracovníka apod. Na druhé straně však je stále více lidí pod elektronickou kontrolou. ICT přináší samotným pracovníkům řadu nových

problémů a rizik, jako jsou muskuloskeletální problémy², zvýšená zátěž zrakového smyslového ústrojí, přetížení informacemi a psychologický stres při neustálém tlaku informačně intenzivní práce. Také nelze opomenout vzrůstající nedostatek přímých sociálních a osobních kontaktů. Napadení či zhroucení informační infrastruktury představuje hrozbu, jejíž důsledky si ve vyspělých ekonomikách lze jen těžko představit.

Poznatky vědy a jejich aplikace v praxi lidstvu nejen prospívají, ale z historické zkušenosti je jisté, že generují nové problémy a rizika, jejichž všechny dopady (včetně zneužití) nelze v současnosti postihnout. Rozvoj nanotechnologií může přinést například rizika nekontrolovaného rozšíření umělých mikroorganismů; genetické inženýrství nastoluje etický problém klonování; není utopií propojení nervových buněk s čipy atd. V souvislosti s tím vyvstávají aktuální úkoly pro výzkum v oblasti bezpečnosti a ochraně zdraví – jak účinně chránit člověka v práci s novými riziky, jak zajistit spolehlivost složitých systémů (jaderných, chemických, počítačových apod.). Nové technologie mají pro lidstvo důležitý přínos v tom, že mimo jiné pomáhají substituovat prvotní přírodní zdroje umělými či recyklovanými, že umožňují efektivnější hospodaření se zdroji, podporují motivace podniků k čisté produkci a minimalizaci odpadů. Vzrůstá dynamika strukturálních a sektorových změn, dochází k útlumu tradičních odvětví, rozvoji nových založených na aplikaci nejmodernějších technologií. Výkon práce se na jedné straně přesouvá z uzavřených prostor čím dál více do terénu, blíže k zákazníkům a klientům. Na druhé straně se služby díky ICT a levné pracovní síle, koncentrují a vykonávají daleko od zákazníků mimo dané území státu v ekonomicky nejvýhodnějších teritoriích.

Snahy o větší intenzitu využitelnosti všech zdrojů se také odrážejí v otázkách flexibility a adaptability práce, v otázkách pracovních režimů, forem pracovních poměrů, pružnosti pracovní doby. Ustupuje význam klasického zaměstnavatelského vztahu, prosazuje se rozmanitost a individualizace pracovních vztahů. Zaměstnavatelé také stále více prosazují u svých zaměstnanců požadavek na společné sdílení rizika podnikání. Tyto změny otevírají řadu otázek na téma míry sociálně právní ochrany zaměstnanců, role státu a úlohy odborů, pozice a vztahů mezi samotnými zaměstnavateli a zaměstnanci apod. Zaměstnavatelé jsou k prosazení vyšší flexibility motivováni konkurenčním tlakem a snahou o co nejvyšší efektivnost vložených prostředků. Zrychlení procesu inovací, aplikace stále náročnějších technologií obvykle spojených s vyšší úrovní informatizace vyžadují zlepšení organizace práce, maximální využití vysoce specializovaných a kvalifikovaných pracovních sil.

Subjektivní vnímání práce, pracovních podmínek je v České republice i v celé Evropě dána rozdílnou tradicí, různým stupněm deregulace trhu, různou mírou sociálně právní ochrany, odlišným stupněm individualizace pracovních vztahů. Shodně a objektivně však existuje vysoký

² Muskuloskeletální onemocnění (MSD = musculoskeletal disorders) představují skupinu onemocnění postihujících tělesné struktury, jako jsou svaly, klouby, šlachy, vazy, nervy a kosti. Následkem MSD může být pokles produktivity, finanční zatížení a sociální nevýhody nejen pro pracovníky, ale i pro zaměstnavatele a celou společnost. MSD jsou nejčastější příčinou pracovní neschopnosti a zodpovídají až za 40 % nákladů na odškodnění pracovníků. MSD dlouhodobě tvoří dle údajů poskytnutých Národním registrem nemocí z povolání přes 50 % všech hlášených nemocí z povolání v České republice.

podíl zaměstnaných převážně v malých a středních podnicích a rostoucí zaměstnaností ve službách, kde je uplatňováno více atypických forem zaměstnání.

Organizace pracovní doby a forma zaměstnaneckého vztahu významně působí na kvalitu života člověka. Ovlivňují zejména takové oblasti, jako jsou: rovnováha pracovního a mimopracovního života, zaměstnatelnost, jistota příjmu a zaměstnání, kariéra a rozvoj dovedností, zdraví a duševní pohoda či časová suverenita. Dochází k růstu podílu pracovníků v nestandardních pracovních úvazcích, v termínovaných pracovních poměrech, na částečný úvazek, ve smlouvách o dílo a v dalších atypických formách. Tyto formy práce jsou v jednotlivých zemích různě chráněné sociálními zákonodárstvími. Někteří zaměstnavatelé se snaží stlačovat náklady práce neetickou cestou (neodvádění prostředků na sociální a zdravotní pojištění, nevyplácení odstupného apod.), zaměstnávat pracovníky i ve značně nehumánních podmínkách, za nepřiměřeně nízkou mzdu (prekarizace práce) nebo zcela nelegálně³. Zaměstnavatelé také využívají této skupiny pracovníků k určitému tlaku na stávající (kmenové) zaměstnance, na jejich mzdovou úroveň standardní práce, k tlaku na omezování a snižování jejich sociální ochrany. Klasickým příkladem je nárůst nevykazované přesčasové práce zejména v „sociální“ době zaměstnanců. Méně kvalifikované pracovní síly začaly být odsouvány do oblasti „nedobrovolné“ flexibility – nasazovány v omezeném časovém prostoru dle nároků a výkyvů trhu či okamžitých potřeb podniku.

Další změny ve světě práce přináší prodlužování produktivního věku a stárnutí populace. Uplatňování starších pracovníků na trhu práce je však stále těžší. Dokladuje to vysoká míra nezaměstnanosti v České republice i v Evropě právě v těchto vyšších věkových skupinách. V praxi nejsou projevy věkové diskriminace žádným mimořádným jevem. Personální politika firem i přístupy managementu zatím nedávají dobré signály pro zásadní změnu v této oblasti. Také ve světě narůstá násilnost při výkonu práce (sociální služby, zdravotnictví). Roste podíl žen v pracovní síle (sféra služeb, platová diskriminace). Nejen trh práce, ale i celou společnost zasahuje imigrační pohyb pracovních sil. Stále se nedaří úspěšně řešit a odstraňovat prohlubování regionálních nerovností. Přitom posilování regionální dimenze je jedním z významných prvků záruky trvalé udržitelnosti, zlepšování situace na trhu práce a upevňování sociální soudržnosti.

Nestabilita, dynamika změn, časté reorganizace pracovních systémů mohou být příčinou vážných nehod. Změnu doznává uspořádání a charakter pracovních systémů, povaha a charakter práce samotné včetně možných nových rizik. Ohroženy jsou životy a zdraví lidí, majetek, životní prostředí. Změny jsou identifikovány jako potenciální stresující činitel.

Poznání základních souvislostí a hlavních podmínek celospolečenského vývoje je nezbytným předpokladem pro současné a budoucí ovlivňování všech rozhodujících aktérů,

³ Od roku 2012 do listopadu 2015 bylo na území České republiky provedeno 95 664 kontrol zaměřených na odhalování nelegální práce, při kterých bylo zjištěno celkem 12 264 nelegálně zaměstnaných osob (6 717 občanů ČR, 1 108 občanů států EU a 4 139 cizinců ze zemí mimo EU). Nejvíce nelegálně zaměstnaných osob bylo zjištěno v odvětví stavebnictví, stravování a pohostinství, velkoobchodu a maloobchodu. Mezi nelegálně zaměstnávajícími zaměstnavateli převažují ti s malým počtem zaměstnanců nebo bez přihlášených zaměstnanců. Mezi nelegálně zaměstnanými cizinci řádově převažují občané Ukrajiny (44 %) a Vietnamu (24 %).

kteří utvářejí a podílejí se na formování trhu práce, politice zaměstnanosti i celkové sociální politice tak, aby se zvyšovala nejen efektivnost, produktivita, kvalita výroby a služeb, ale aby zároveň se zlepšovala kvalita pracovních míst i kvalita pracovního života ve všech důležitých aspektech.

Placená práce včetně podmínek jejího výkonu má stále velký význam v současném sociálně ekonomickém prostoru, zejména umožňuje přístup ke zdrojům pro uspokojování potřeb většiny členů společnosti. Vnější životní podmínky a objektivní faktory se mohou v různé míře podílet na celkové kvalitě života, na utváření životní pohody („SWB“ subjective well-being), na pocitu štěstí (happiness) jednotlivců, skupin i celé společnosti. V pozitivním duchu lze doufat, že **problematika kvality života včetně kvality pracovního života** bude stále více přitahovat nejen badatele z různých vědních oborů, ale také **bude předmětem zájmu zákonodárců, tvůrců politik i odpovědných osob za realizaci, správu a udržitelný rozvoj společnosti**. Zvládnutí a vytvoření vhodných podmínek pro rychlou adaptabilitu člověka i celé společnosti na revoluční dynamiku změn, na komplexnost a novost rizik i chaos nejistot je jednou z hlavních výzev, které před současnou společností stojí. Předkládaná metodika pro sledování a reflexi subjektivně vnímaných podmínek výkonu práce v České republice je sice malým, ale pro budoucnost významným nástrojem.

Formulací této metodiky a dlouhodobým projektem, ze kterého metodika vychází, se Česká republika připojuje k vyspělým zemím, které vývoj v této oblasti již mnoho let monitorují (např.: Německo, Rakousko). Jednak se metodikou kodifikují postupy a pravidla dlouhodobého měření kvality pracovního života českých pracujících, jednak se ustavuje mechanismus bezprostředního zveřejňování aktuálních dat a otevřeného přístupu k datům o vývoji kvality pracovního života v České republice.

Principy dlouhodobého monitoringu jsou specifikovány zejména v popisu výzkumného nástroje „Indikátor subjektivní kvality pracovního života“ (SQWLi) a metodologických pravidel pro jeho aplikaci. Mechanismy zveřejňování a dostupnosti výsledků monitoringu popisují především části věnované webovým aplikacím SQWL prezentace a SQWL individual, které jsou za tímto účelem navrženy.

Indikátor subjektivní kvality pracovního života (SQWLi)

Výzkumný nástroj SQWLi lze prezentovat na pozadí *Duální koncepce měření kvality pracovního života*. Pro tu je důležité (podobně jako pro mnoho dalších koncepcí v sociálních vědách) členění na hledisko skutečných objektivních podmínek a hledisko jejich subjektivního vnímání aktéry, tj. zde pracovníky.

Objektivní rovina kvality pracovního života bývá ve výzkumech obvykle reprezentována takovými aspekty, jako je platové ohodnocení, povaha pracovního poměru a typ pracovní smlouvy, míra právní ochrany pracovníků, pracovní doba a její flexibilita, pracovní podmínky, možnosti a stav dalšího vzdělávání pracovníků nebo produktivita práce, ale také odvozenými indikátory jako například genderovými nebo etnickými rozdíly v daných oblastech. Jak je patrné, objektivní aspekty pracovního života lze většinou sledovat na všech úrovních od individuální, přes organizační až po celospolečenskou.

Subjektivní rovinu kvality pracovního života naopak v principu nelze měřit jinak, nežli na úrovni individuální. Nejčastěji proto bývá zkoumána prostřednictvím hodnocení vyjadřovaných samotnými pracovníky, a to buď v obecné podobě hodnocení zaměstnání (pracovního místa, práce atp.) jako celku, nebo detailněji v podobě hodnocení jednotlivých aspektů práce a zaměstnání (finančního ohodnocení, vztahů na pracovišti, časové náročnosti atd.).

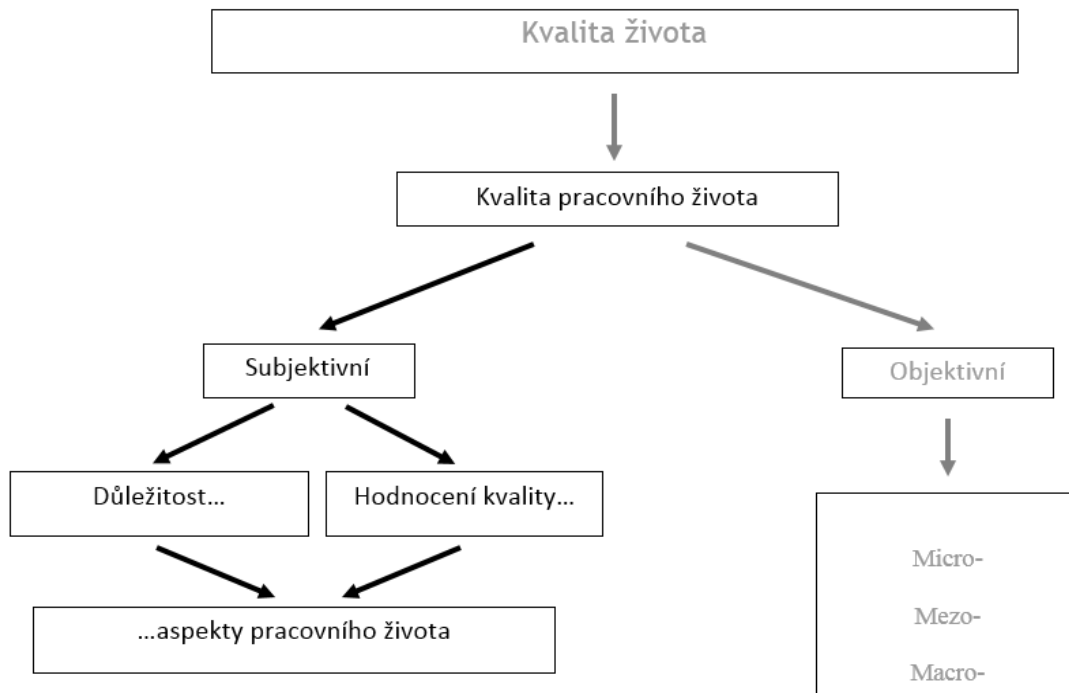
Jak je zřejmé z názvu, *Indikátor subjektivní kvality pracovního života* se soustředí na oblast subjektivních charakteristik pracovního života.

Tabulka 1. Úrovně měření kvality pracovního života

	<i>Jednotka analýzy</i>	Objektivní charakteristiky	Subjektivní charakteristiky
Mikro úroveň	Individuum	Výše platu/mzdy Char. pracovního poměru	Spokojenost s platem Hodnocení vztahů na prac.
Mezo úroveň	Firma, lokalita	Průměrná mzda Nabídka pracovních míst	X
Makro úroveň	Stát, EU	Míra nezaměstnanosti Úroveň právní ochrany pracovníků	X

Na subjektivní část lze následně aplikovat dva dominantní teoretické přístupy z oblasti studia kvality pracovního života obecně, totiž koncepci uspokojování potřeb a teorii vedlejších efektů. [Sirgy et al. 2001] Přístupy založené na teorii uspokojování potřeb jsou obvykle úžeji zaměřeny na problematiku pracovního života a vnímají jeho kvalitu jako míru, do jaké práce a zaměstnání uspokojují potřeby, které lidé jejich prostřednictvím uspokojit chtějí. Oproti tomu teorie vedlejších efektů vnímá problematiku kvality pracovního života poněkud komplexněji a vychází z toho, že uspokojení v jedné oblasti života může ovlivnit spokojenost v oblastech ostatních. Sledují se tedy zejména vztahy mezi jednotlivými doménami, přičemž tradičním výzkumným tématem, čerpajícím z tohoto pojetí, je studium vzájemných efektů mezi oblastmi pracovního a rodinného života [např. Leiter a Durup 1996; Bromet, Dew a Parkinson 1990; Křížková 2005]. Zde prezentovaný nástroj je založen na teorii uspokojování potřeb a v rámci definovaného prostoru subjektivní kvality pracovního života je proto dimenze hodnocení kvality doplněna o rozměr důležitosti jednotlivých aspektů pro samotného pracovníka. Úvaha vedoucí k takovému pojetí je jednoduchá: chceme-li měřit subjektivně pociťovanou kvalitu pracovního života jako celku, nemůže být dostatečně zeptat se například na spokojenost s jednotlivými aspekty (plat, vztahy na pracovišti, jistota, samostatnost, perspektiva atd.). Lze předpokládat, že každý z těchto aspektů má pro daného pracovníka odlišnou důležitost a pro kvalitu jeho pracovního života tedy hraje různě významnou roli.

Schema 1. Konceptualizace subjektivně vnímané kvality pracovního života



Konečně, z hlediska cílů analýzy se lze snažit o (1) komplexní zmapování celé oblasti a o (2) produkci souhrnného údaje – indexu kvality pracovního života. Předkládaný nástroj nabízí dostatečný materiál k naplnění obou rovin, je ovšem třeba připomenout, že konstrukce souhrnného indexu, nemůže být vnímáno jako zcela bezproblémové řešení. Jakkoli jsou indexy pro mnoho účelů užitečné a prospěšné, existují v jejich případě mnohá všeobecně známá omezení a rizika ztráty vzhledu do skutečné podoby zkoumaného jevu. Z toho důvodu jsou součástí prezentací ve webových aplikacích také údaje na nižší úrovni obecnosti, nikoli jen souhrnné indexy.

CÍL METODIKY

Cílem metodiky je zavést a dlouhodobě udržovat získávání spolehlivých informací o vývoji kvality pracovního života v České republice. Za tímto účelem metodika specifikuje tematickou koncepci dlouhodobého výzkumu (Indikátor SQWL) a metodické postupy pro realizaci pravidelných měření, pro zpracování zjištěných údajů a prezentaci výsledků na souvisejících internetových stránkách (<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz>). Cílem metodiky je poskytnout návod pro zajištění takových poznatků o vývoji kvality pracovního života v České republice, které budou moci být uplatňovány při jednání a rozhodování:

- a) na různých politických úrovních;
- b) ve státní správě (úřady práce atp.);
- c) na úrovni organizací (zaměstnavatelé, odbory, pracovníci).

Cílem není stanovit postup pro komplexní mapování mnoha nejrůznějších aspektů pracovního života v celé jeho šíři, nýbrž v rámci vyvinutého výzkumného nástroje spolehlivě sledovat **dlouhodobé vývojové trendy** vybraných aspektů a domén.

POPIS METODIKY

Popis metodiky obsahuje informace o výzkumném nástroji, pravidlech jeho aplikace v rámci výzkumného šetření a o způsobu zpracování jeho výsledků. Dále obsahuje popis webových aplikací SQWL prezentace a SQWL individual, jejichž prostřednictvím jsou výsledky monitorování kvality pracovního života zveřejňovány a nabízeny k dalšímu využití různým uživatelům.

Informace o vývoji výzkumného nástroje SQWL

Vývoj nástroje probíhal prostřednictvím několika navazujících metodologicko-empirických šetření od roku 2005 do roku 2014. Konkrétně se jedná o tyto výzkumné projekty:

- *Kvalita pracovního života 2005*. (šetření v rámci projektu „Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP“, řešitel a zadavatel výzkumu: VÚBP Praha); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, termín terénního šetření: 12. – 19. 9. 2005, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR, kvótní výběr, N = 1 063.
- *Kvalita pracovního života 2006* (šetření v rámci projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“, řešitel: VÚBP, SOÚ AV ČR, VŠE); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 18. – 25. 9. 2006, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR, kvótní výběr, N = 2 043.
- *Naše společnost 0806*; realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 2. – 9. 6. 2008, reprezentativita: obyvatelstvo ČR 15+, kvótní výběr, N = 1 051.
- *Stres na pracovišti* (šetření v rámci projektu „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, řešitel: VÚBP); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 22. 6. – 6. 8. 2009, reprezentativita: zaměstnanci v ČR ve věku od 18 do 65 let, kvótní výběr, N = 836.
- *Naše společnost 1102*; realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 7. – 14. 2. 2011, reprezentativita: obyvatelstvo ČR od 15 let, kvótní výběr, N = 1 069.
- *Kvalita pracovního života 2014* (šetření v rámci projektu „Proměny kvality pracovního života“, řešitel: VÚBP, SOÚ AV ČR, v.v.i.); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 19. 5. – 2. 6. 2014, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR od 18 let, kvótní výběr, N = 2 029.

V rámci těchto šetření byly postupně precizovány a definovány základní tematické dimenze a aspekty, které mají být sledovány, a také metodologické parametry a postupy pro jejich měření a analýzy.

Výběr nejvhodnějších indikátorů a definování jejich struktury byl realizován prostřednictvím tří základních postupů: (1) rešerše existujících teoretických koncepcí kvality pracovního života a výzkumných nástrojů používaných k jejímu měření, a to jak v České republice, tak v zahraničí; jak v oblasti sociologických výzkumů, tak v oblasti výzkumu psychologického, pracovního atd. Cílem zde bylo zejména v maximální možné míře popsat významový prostor konceptu subjektivně vnímané kvality pracovního života. (2) Realizací a analýzou pěti navazujících empirických šetření, což mělo za účel definovat základní domény pro popis tohoto prostoru, a stanovit optimální položky pro jejich měření. (3) Kontinuální teoretickou prací výzkumného týmu, která spočívala zejména ve snaze naplnit s využitím informací získaných rešeršemi i empirickými testy stanovený koncept subjektivní kvality pracovního života adekvátní a vyváženou strukturou indikátorů.

Postup stanovení vhodných indikátorů byl následující: v první fázi byly ze zdrojů v podobě literatury, dosud používaných výzkumných nástrojů a teoretické práce členů týmu vyčerpány relevantní aspekty pracovního života a pracovní spokojenosti a každý z nich byl pro první kolo výzkumu rozložen průměrně do tří konkrétních indikátorů, otázek v dotazníku. Verze dotazníku pro první, explorativní, šetření v roce 2005 proto obsahovala 132 položek ve formě dvou baterií: 66 aspektů pro spokojenost, 66 pro důležitost. Explorační faktorovou analýzou položek dimenze důležitosti byly nalezeny hlavní faktory (domény) subjektivně vnímané kvality pracovního života a na základě jejich výsledků byl pak v souladu s teoretickou konceptualizací vytvořen redukováný nástroj v podobě dvou baterií o 18 položkách (pro jednotlivé klíčové faktory byly vybrány položky optimální s ohledem na sílu jejich vztahu s latentní dimenzí, diferenciativní schopnosti a věcnou srozumitelnost atp). Ten byl zařazen do druhého dotazníkového šetření v roce 2006. Na základě výsledků konfirmační analýzy dat získaných druhým šetřením pak byly upraveny některé položky a posuzovací škály. Tím vznikla základní kostra nástroje o 36 položkách (18 aspektů pro spokojenost, stejných 18 pro důležitost). Ten byl následně precizován a testován v empirických šetřeních mezi lety 2009 a 2014. Současně byly aplikované postupy a dosažené výsledky prezentovány na mezinárodním odborném fóru, kde byly získávány také důležité poznatky a inspirace pro další úpravy nástroje.

Konkrétně se jednalo o tato vystoupení a akce:

- Vinopal, Jiří 2009. „The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Working Life” *Working conditions and Health and Safety surveys in Europe: stocktaking, challenges and perspectives*, 18. - 19. 3. 2009, Brussels.
- The Quality of Working Life in the Czech Republic. *Seminar for students from Yonsei university*, (Soul, South Korea), Prague, 26. 3. 2009. SOÚ AV ČR, v.v.i. (hl. organizátor, prezentující).
- Vinopal, Jiří 2010. „Changes in Working Conditions and Job Satisfaction/Motivation (and in their measurement) over the Last 10 to 20 Years in the Czech Republic.” *INSITO Workshop Vienna*, 24. – 25. 6. 2010, Vienna.
- Vinopal, Jiří 2010. „Subjective quality of working life of employees in the Czech Republic” *Towards Better Work and Well-being*, 10. - 12. 2. 2010, Helsinki.
- Vinopal, Jiří 2011. Aktivní účast v expertním panelu konference *Strategic trends in multinationals’ policies on work-life balance and their implications for Human Resources Law*. 27. 11. – 28. 11. 2011, Dublin.

V letech 2014 a 2015 proběhly také tři studijní stáže na pracovištích v Berlíně, ve Vídni a v Linzi, během nichž byly detailně konzultovány teoretické, metodologické i technické aspekty dlouhodobého měření.

Konkrétně se jednalo o tyto studijní pobyty:

- *Pracovní pobyt na pracovišti German Confederation of Trade Unions, Institut Gute Arbeit Index* (Jiří Vinopal, 13. – 18. 10. 2014, Berlín): získání informací a zkušeností s fungováním dlouhodobého projektu zaměřeného na sledování vývoje kvality pracovního života, kterou German Confederation of Trade Unions (DGB) v Německu provádí již řadu let (Index Gute Arbeit) a patří v tom mezi nejvýznamnější v Evropě.
- *Účast na „Expert Meeting Working Conditions And Stress“, a pracovní pobyt na pracovišti, Upper Austrian Chamber of Labour* (Jiří Vinopal, 19. 3. – 24. 3. 2015, Vídeň): získávání přehledu o aplikačních možnostech rakouského nástroje pro sledování kvality pracovního života. Pracovní schůzky se zástupci Upper Austrian Chamber of Labour a výzkumné

organizace IFES, při nichž bylo diskutováno především metodologické a organizační zabezpečení rakouského nástroje a názory na možnosti přípravy takového v českých podmínkách.

- *Pracovní pobyt na pracovišti Upper Austrian Chamber of Labour, Linz* (Jiří Vinopal, 23. 4. – 26. 4. 2015, Linz): pracovní schůzky se zástupci Upper Austrian Chamber of Labour zaměřené na záležitosti související s realizací dlouhodobého projektu Austrian Arbeitsklima Index, zejména co se týče organizačního pozadí celého projektu, jeho financování a diseminace a prezentace výsledků.

Na základě poznatků ze zahraničních zkušeností i řady vlastních analýz bylo ve finální fázi přistoupeno k posledním úpravám nástroje, který byl aplikován v šetření v roce 2014 a který je detailně představen v následujících částech metodiky. Výsledná operacionalizovaná podoba konceptu subjektivní kvality pracovního života vykazuje vyváženou strukturu domén a jednotlivých aspektů pracovního života, která je věcně snadno interpretovatelná v detailní podobě a která zároveň poskytuje dobré možnosti pro konstrukci souhrnných ukazatelů.

Popis výzkumného nástroje

Celý dotazník obsahuje dva bloky otázek: identifikační otázky a otázky, které jsou součástí výzkumného nástroje SQWLi.

Identifikační otázky jsou základní informace o respondentech, které jsou potřeba k podrobnějším analýzám podskupin, například mužů a žen nebo zaměstnanců v různých odvětvích. Doporučená sada identifikačních otázek proto obsahuje základní sociodemografické znaky jako je pohlaví, věk, vzdělání atd. a také některé klíčové charakteristiky samotného povolání respondentů (pozice, odvětví, typ organizace atd.) Konkrétní sada a znění dotazů v podobě, v jaké byly použity v dotazníku v roce 2014 a v jaké se tudíž otázky staly základem pro webové aplikace, je uvedena v příloze 1 Identifikační otázky dotazníku.

Výzkumný nástroj SQWLi tvoří jádro celé koncepce dlouhodobého sledování kvality pracovního života i této metodiky. Jeho struktura je popsána dále, konkrétní znění otázek je uvedeno v příloze 2 Otázky nástroje SQWLi.

Struktura nástroje SQWLi

Koncept zahrnuje dvě dimenze subjektivně vnímané kvality pracovního života (důležitost a hodnocení), přičemž obsahem každé z nich je sada osmnácti aspektů, které v rámci šesti klíčových domén adekvátně tematicky pokrývají prostor práce a zaměstnání.

Každý respondent průzkumu tedy (vedle identifikačních otázek) zodpovídá 18 otázek na to, jak důležité jsou jednotlivé aspekty pracovního života pro něj osobně a 18 otázek na to, jak těchto 18 aspektů hodnotí konkrétně v souvislosti se svou současnou hlavní ekonomickou aktivitou (zaměstnáním nebo podnikáním). Díky validizované struktuře aspektů se následně z odpovědí respondentů vypočítávají souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro šest obecnějších domén pracovního života a také celkové souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro všechny aspekty dohromady.

Tabulka 2. Základní tematická struktura nástroje SQWLi je následující:

Sledované aspekty pracovního života	Domény
Výše výdělků, platu Spravedlivé odměňování Nefinanční výhody	Odměňování
Vztahy s kolegy Chování nadřízených k podřízeným Mezilidské vztahy	Vztahy
Časová náročnost Rozložení pracovní doby Dostatek času na rodinu, na sebe	Čas
Zajímavost práce Další vzdělávání a osobní rozvoj Samostatnost práce	Seberealizace
Charakter pracovního poměru Jistota pracovního místa Rozvíjení se pro další uplatnění	Jistota
Bezpečnost práce a ochrany zdraví Technické vybavení v zaměstnání Čistota, pořádek a hygiena	Podmínky

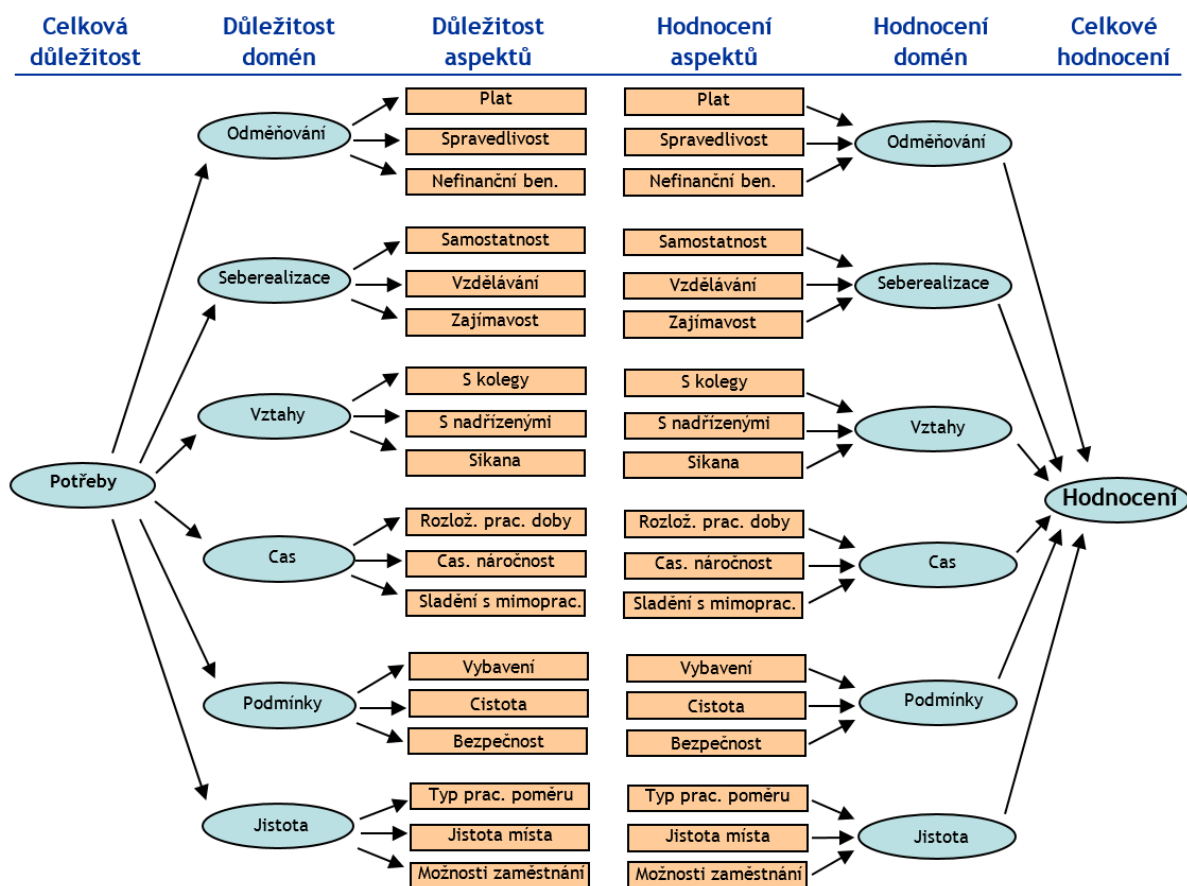
Domény dimenze **důležitosti** mají v modelu povahu faktorů a vybrané dílčí indikátory jsou jejich realizací. U každého pracovníka vede důležitost domény (např. odměňování) k určité důležitosti jednotlivých aspektů (výše mzdy, nefinanční benefity, spravedlnost odměňování atp.), proto jsou aspekty v rámci jedné domény vzájemně asociovány. Právě na základě latentní struktury odhalené na základě analýzy důležitosti byla sestavena tematická struktura celého nástroje. Obecný faktor, stojící za jednotlivými doménami důležitosti, lze chápat spíše teoreticky jako oblast potřeb, uspokojovaných v rámci pracovního života.

Domény dimenze **hodnocení** mají povahu agregovaného znaku a spokojenost pracovníka s doménou (např. odměňování) je zde tedy definována jako souhrn, resp. průměr, hodnocení příslušných aspektů (např. výše mzdy, nefinanční benefity a spravedlnost odměňování pro doménu odměňování). Aspekty v rámci jednotlivých domén spolu v tomto případě z povahy věci

nemusejí být asociovány, což mimo jiné znamená, že hledat latentní strukturu subjektivní části pracovního života na základě dimenze hodnocení není metodologicky vhodné.

Povaha empirického měření obou dimenzí a jejich vzájemná tematická korespondence jsou znázorněny ve schématu níže. Zde je znázorněno, jak měření spokojenosti nasedá na latentní strukturu klíčových oblastí pracovního života nalezenou prostřednictvím dimenze důležitosti.

Schema 2. Model měření subjektivní kvality pracovního života



Popis výpočtu hodnot indexů

Na základně metodologických standardů a doporučení [Saris a Gallhofer 2007] pro dotazníková šetření nabývají možnosti odpovědí celočíselných hodnot v rozsahu jedenácti stupňů. Vzhledem k tomu, že důležitost je unipolární jev jdoucí od nulové úrovně po maximální, nabývají zde možnosti odpovědí kognitivně korespondující hodnoty 0 až 10. Hodnocení, jakožto jev bipolární, u něhož existuje neutrální střed a od něj opačnými směry jdoucí negativní a pozitivní hodnocení, využívá kognitivně korespondující stupnici -5 až +5 s neutrálním středem v bodě 0.

Pro sjednocené, standardizované znázornění výsledků ve webových aplikacích byla zvolena stupnice 0 – 100, na kterou se původní číselné hodnoty z dotazníku převedou jednoduchou matematickou operací. Přehled hodnot a výpočtů poskytuje následující tabulka:

Tabulka 3. Převod primárních hodnot z dotazníku na škálu 0 – 100.

Důležitost				Hodnocení			
Význam odpovědi	Hodnota v dotazníku (x_d)	Hodnota v prezentaci (y_d)	Matematický převod ⁴	Význam odpovědi	Hodnota v dotazníku (x_h)	Hodnota v prezentaci (y_h)	Matematický převod ⁵
Naprostě nedůležitá	0	0	$y_d = x_d * 10$	Velmi špatné	-5	0	$y_h = (x_h + 5) * 10$
Naprostě zásadní	10	100	$y_d = x_d * 10$	Velmi dobré	+5	100	$y_h = (x_h + 5) * 10$

Souhrnné ukazatele (indexy) se vypočítávají na principu prostých průměrů, ve všech výpočtech mají použité aspekty a domény stejnou váhu. Dále je uveden postup výpočtu hodnot a indexů pro dimenzi důležitosti. Všechny postupy výpočtů analogicky platí i pro doménu hodnocení.

Aspekty

Hodnota důležitosti aspektu „j“ u jednotlivého respondenta „i“ (dA_{ij}): je dána přepočtem hodnoty individuální odpovědi z dotazníku na stupnici 0 – 100 (y_d) uvedené výše.

Hodnota důležitosti aspektu pro soubor respondentů (dA_j): je vypočtena jako průměr hodnot důležitosti, které danému aspektu přiřadili jednotliví respondenti (tj. průměr hodnot dA_{ij}); případně některá z jejich podskupin, pokud je analýza omezena např. jen na muže.

Domény

Hodnota důležitosti domény „k“ u jednotlivého respondenta (dD_{ik}): je vypočtena jako průměr důležitosti aspektů (dA_{ij}) spadajících pod danou doménu u daného respondenta. Index důležitosti domény se vypočte pouze v případě, kdy respondent odpověděl validní odpovědí minimálně u dvou aspektů ze tří, které do každé domény patří.

Hodnota důležitosti domény pro soubor respondentů (dD_k): je vypočtena jako průměr důležitosti domény u všech respondentů (dD_{ik}); případně některé z jejich podskupin.

Celkové indexy

Hodnota důležitosti všech aspektů u jednotlivého respondenta (dC_i): je vypočtena jako průměrná hodnota důležitosti ze všech aspektů u daného respondenta (dA_j). Celkový index důležitosti se vypočte pouze v případě, kdy respondent odpověděl validní odpovědí minimálně u 12 aspektů z celkových 18.

Hodnota důležitosti všech aspektů pro soubor respondentů (D_c): je vypočtena jako průměr celkové důležitosti u všech respondentů (dC_i); případně některé z jejich podskupin.

⁴ Stejný vzorec se použije pro všechny hodnoty zjištěné v dotazníku (x_d). Přitom platí, že $\{x_d \in \mathbb{Z}; 0 \leq x_d \leq 10\}$

⁵ Stejný vzorec se použije pro všechny hodnoty zjištěné v dotazníku (x_h). Přitom platí, že $\{x_h \in \mathbb{Z}; -5 \leq x_h \leq 5\}$

Metodika zajištění dat prostřednictvím dotazníkového šetření

Výzkum zajišťující spolehlivá data o kvalitě pracovního života českých pracujících musí být proveden v souladu s běžnými odbornými metodologickými a etickými standardy realizace dotazníkových šetření [Babbie 2013, Esomar 2009].

Reprezentativita a výběr respondentů

Pro zajištění spolehlivosti dat kvantitativního šetření je zapotřebí, aby výzkumný soubor respondentů splňoval základní kritéria reprezentativity a dostatečné velikosti.

Pro zajištění reprezentativity lze použít kvótní nebo některou z pravděpodobnostních variant výběrových postupů. Pro všechny varianty platí:

- základní soubor = ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR ve věku 18 a více let;
- výběrový soubor = soubor jedinců vybraných ze základního souboru procedurou, která zabezpečuje jeho reprezentativitu.

Ukázkou zajištění reprezentativity může být porovnání struktury výběrového souboru se strukturou základního souboru, jak je uvedené v technické zprávě z průzkumu 2014 v příloze 3 Technická zpráva výzkumu z roku 2014. V případě použití pravděpodobnostního výběrového postupu je možné data vážit podle pravidel obecně přijímaných ve výzkumném prostředí.

Data o struktuře základního souboru eviduje Český statistický úřad, od něhož je třeba aktuální data získat vždy bezprostředně před samotným šetřením v daném roce.

Velikost výběrového souboru nelze stanovit kategoricky, nicméně pro účely spolehlivé srovnatelnosti populačních hodnot i hodnot vypočtených na úrovni základních variant sledovaných znaků (např. pro jednotlivé věkové a vzdělanostní skupiny, regiony ČR, pozice nebo odvětví zaměstnání) se doporučuje zajistit velikost výběrového souboru minimálně 1 400 respondentů, ekonomicky efektivní optimum leží na hranici 2 000 respondentů.

Způsob dotazování

Projekt byl od zahájení prováděn technikou osobního dotazování, což je doposud odborně nejlépe hodnocený způsob realizace dotazníkového šetření. Pro zajištění srovnatelnosti je třeba další vlny sběru dat realizovat taktéž prostřednictvím osobního dotazování ať už papírovou nebo elektronickou formou (PAPI nebo CAPI), nikoli ekonomicky sice výhodnějšími, nicméně metodologicky nekomparovatelnými technikami telefonického (CATI) nebo internetového (CAWI) dotazování. V případě zájmu o přechod na CATI nebo CAWI je třeba věnovat maximální pozornost metodologickým odlišnostem a jejich vlivu na výsledky a po nějakou dobu tyto techniky používat paralelně s osobním dotazováním (mixed modes) a důkladně analyzovat, vyhodnotit a do dalšího zpracování a prezentace výsledků zakomponovat zjištěné odlišnosti v průběhu i výsledcích jednotlivých způsobů.

Technická příprava dat

Technické operace s daty, které jsou součástí běžné výzkumné praxe, zajistí realizátor terénního šetření, tj. výzkumná organizace. Jde zejména o tyto procedury:

- elektronizace dat;
- přiřazení popisků otázkám a variantám odpovědí;
- kontrola správnosti a úplnosti vyplnění dotazníků;
- čištění a logická kontrola;
- kontrola reprezentativity výběrového souboru a jeho případné vážení;
- kontrola práce tazatelů;
- atp.

Pro využití v internetových aplikacích je třeba s daty dále provést následující technické operace:

- a) Vymazání chybějících a nevalidních pozorování (tj. převedení na sysmis – termín SPSS „system missing“). Jedná se o případy, kdy respondent na danou otázku neodpověděl, nebo uvedl odpověď „neví“. V souboru tudíž zůstanou výhradně odpovědi s validní hodnotou měřeného znaku.
- b) Přejmenování proměnných. Proměnné mohou mít v dotazníku různé kódové značení v závislosti na zvycích té které výzkumné organizace nebo potřebám používaného výzkumného softwaru. Klíčové je, aby byly posléze názvy proměnných převedeny na takové, které jsou již používány ve webové databázi, a data aktuálního výzkumu tak byla správně přiřazena ke stávajícím. (Kódy a názvy proměnných jsou uvedeny v příloze 4 Kódy a názvy proměnných.)
- c) Transformace, kategorizace a rekategorizace proměnných. Proměnné v dotazníku mohou mít mírně odlišný formát z hlediska používaných variant odpovědí. Pro zařazení dat do webové databáze ovšem musí být hodnoty proměnných sladěny s tím, jaké varianty se již ve webových aplikacích používají. (Formát a názvy hodnot proměnných jsou uvedeny v příloze 5 Formát a názvy hodnot proměnných. Tato příloha také specifikuje, ze kterých otázek modelového dotazníku jsou jednotlivé znaky webové databáze odvozeny. Způsob transformací proměnných je uveden v příloze 7 Syntaxe SPSS pro kategorizaci proměnných výzkumu 2014, která obsahuje příslušnou syntaxi programu SPSS.)
- d) Výpočet příslušných souhrnných indexů. Vlastní internetové aplikace nepočítají souhrnné indexy, provádí pouze výpočet průměrných hodnot indexů pro uživatelem definované soubory a podsoubory. Všechny indexy proto musejí být spočítány a překontrolovány ještě před importem dat do aplikace. Podrobný způsob výpočtu uvádí kapitola Popis výzkumného nástroje v části Popis výpočtu hodnot indexů.
- e) Selekcce proměnných vstupujících do webových aplikací a jejich seřazení v určeném pořadí. Dotazníky sociálněvědních výzkumů obvykle obsahují i další otázky, než které jsou obsahem webové databáze a také v průběhu technických operací s daty vznikají další pomocné nebo souhrnné proměnné. Tyto proměnné musejí být v poslední fázi ze souboru vymazány a ponechány pouze ty, které jsou definovány ve webové databázi. Aby došlo ke správnému přiřazení, je třeba tyto proměnné v datovém souboru také uspořádat do pořadí, v jakém figurují ve webové databázi.
- f) Uložení souboru ve formátu CSV. Ať už jsou data z výzkumu zpracovávána v jakémkoli programu pro statistické zpracování dat nebo jejich management, pro správný import do webové databáze je třeba převést data do formátu CSV.
- g) Import dat souboru do webové databáze.

Konkrétní způsob provedení kroků a) až e) obsahuje příloha 8 Syntaxe SPSS pro výpočet indexů z dat výzkumu 2014. Ta obsahuje syntaxi programu SPSS, jejímž prostřednictvím byla takto připravena data výzkumu z roku 2014, která lze považovat za modelová.

Webová aplikace SQWL

Webová aplikace SQWL slouží k prezentaci informací o stavu a vývoji kvality pracovního života v České republice a ke zjištění hodnot vlastní kvality pracovního života jednotlivými pracujícími a jejich porovnání s volitelnými referenčními skupinami.

Webová aplikace se skládá ze tří hlavních součástí:

1. Webová databáze
2. Webová aplikace SQWL Prezentace
3. Webová aplikace SQWL Individual

Webová aplikace je navržena jako multi-tier (vícevrstvá) s důrazem na komfort uživatele a vysokou interaktivitu vzhledem k potřebě generování srovnávacích grafů a interaktivním nastavením výběrové množiny. Následuje popis jednotlivých vrstev aplikace.

Webová databáze

Webová databáze představuje datovou bázi, z níž čerpají webové aplikace SQWL Prezentace a SQWL Individual. Jedná se o elektronické shromaždiště dat z jednotlivých průzkumů, která jsou následně oběma aplikacemi využívána:

- a) k prezentaci stavu kvality pracovního života a jejího vývoje v České republice (v rámci SQWL Prezentace);
- b) k produkci údajů o kvalitě pracovního života referenčních skupin pro porovnání s individuálními hodnotami uživatele (v rámci SQWL Individual).

Jednotlivé dimenze (věk, pohlaví, odvětví, region apod.) jsou modelovány jako číselníky, indexované pro rychlý výběr množiny dat pro zpracování a prezentaci. Dotazníky jsou modelovány jako relace s číselníky, otázkami a hodnotami odpovědí a indexů dotazníků.

Jako relační databáze je použit otevřený databázový systém PostgreSQL (<http://www.postgresql.org/>, v češtině <http://www.postgresql.cz>).

Data z dotazníků jsou v aplikaci modelována datovými typy dle principů objektově orientovaného návrhu: datový typ pro číselníky, dotazníky, otázky, odpovědi a indexy a vzájemné vazby odpovídající jednotlivým tabulkám z databáze. Přístup k datům a funkcím aplikace je realizován pomocí otevřeného rozhraní HTTP JSON REST API (<http://jsonapi.org/>, http://cs.wikipedia.org/wiki/Representational_State_Transfer).

Implementačním prostředím je JEE7 (Java enterprise verze 7) s nadstavbou jazyka Scala (<http://scala-lang.org>) a aplikačním kontejnerem Spray (<http://spray.io>). Veškeré použité technologie jsou otevřené.

Všechny znaky ve webové databázi jsou numerické, struktura dat v databázi je následující:

Tabulka 4. Struktura dat ve webové databázi a webových aplikacích SQWL Presentace a SQWL Individual

Název znaku	Kód znaku v databázi	Hodnoty znaku v databázi	Názvy hodnot znaku
Pohlaví	ide1	1 2	Muž Žena
Věk	ide2	1 2 3 4 5	15 - 24 25 - 34 35 - 44 45 - 54 55+
Vzdělání	ide3	1 2 3 4 5	Základní Střední bez maturity Střední s maturitou Vyšší odborné a bakalářské Vysokoškolské
Partner	ide4	1 2	Žije s partnerem Nežije s partnerem
Počet nezaopatřených dětí	ide5	1 2 3 4	Žádné dítě 1 dítě 2 děti 3 a více dětí
Oblast (NUTS2)	ide6	1 2 3 4 5 6 7 8	Praha (Hl. město Praha) Střední Čechy (Středočeský kraj) Jihozápad (Jihočeský a Plzeňský kraj) Severozápad (Karlovarský a Ústecký kraj) Severovýchod (Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj) Jihovýchod (Vysočina a Jihomoravský kraj) Střední Morava (Olomoucký a Zlínský kraj) Moravskoslezsko (Moravskoslezský kraj)
Povolání v hlavním zaměstnání	ide7	1 2 3 4 5 6 7 8	Zákonodárci a řídicí pracovníci Specialisté Techničtí a odborní pracovníci Úředníci Pracovníci ve službách a prodeji Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci Řemeslníci a opraváři Obsluha strojů a zařízení, montéři
Odvětví hlavního zaměstnání	ide8	1 2	Zemědělství, myslivost, lesní hospodářství, rybolov, chov ryb Zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny,

			plynu a vody
		3	Stavebnictví, těžba nerostných surovin
		4	Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží
		5	Ubytování a stravování
		6	Doprava, skladování, pošty a telekomunikace
		7	Bankovníctví, pojišťovnictví, fin. zprostředkování, činnosti v obl. nemovitostí; pronájem; výzkum a vývoj; poradenství
		8	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, mezinárodní organizace a instituce
		9	Vzdělávání, školství, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti
		10	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby, domácnosti zaměstnávající personál
Zaměstnání/OSVČ	ide9	1	Zaměstnanec
		2	Živnostník, podnikatel
Příjmová skupina	ide10	1	Méně než 10 000
		2	10 000 - 14 000
		3	14 001 - 19 000
		4	19 001 - 25 000
		5	Více než 25 000
Typ organizace	ide11	1	Státní úřad, úřad místní správy, samosprávy
		2	Podnik vlastněný státem
		3	Soukromá firma, podnik
		4	Veřejná instituce, nadace, o.p.s.
Velikost organizace	ide12	1	1 - 5 zaměstnanců
		2	6 - 50 zaměstnanců
		3	51 - 250 zaměstnanců
		4	251 a více zaměstnanců
Odbory na pracovišti	ide13	1	S odbory
		2	Bez odborů
Pracovní doba	ide14	1	Méně než 35 hodin týdně
		2	35 - 45 hodin týdně
		3	Více než 45 hodin týdně
Nedobrovolná nezaměstnanost	ide15	1	Nikdy
		2	Méně než 6 měsíců
		3	Více než 6 měsíců
Důležitost - aspekty	qwl1a - qwl1r	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
Hodnocení – aspekty	qwl2a - qwl2r	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré
Důležitost – domény	qwl1.Rem - qwl1.Con	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
Hodnocení – domény	qwl2.Rem - qwl2.Con	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré

Důležitost – celková	qwl1	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
Hodnocení – celkové	qwl2	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré

Import dat do webové databáze proběhl pomocí databázových skriptů z dat z SPSS v CSV formátu.

Webová aplikace SQWL prezentace

Aplikace je určena k zobrazování informací o subjektivním hodnocení kvality pracovního života u pracujících v České republice a jeho vývoji v čase. Typ informace i skupinu, o níž se ji chce dozvědět, si v interaktivním prostředí volí uživatel webové aplikace.

Konkrétně jsou k dispozici následující typy informací:

- Celková důležitost pracovního života.
- Důležitost jednotlivých domén pracovního života.
- Důležitost jednotlivých aspektů pracovního života.
- Celkové hodnocení pracovního života.
- Hodnocení jednotlivých domén pracovního života.
- Hodnocení jednotlivých aspektů pracovního života.

Podrobnější informace o struktuře domén a příslušných aspektů je v Tabulce 2.

Údaje o důležitosti a hodnocení je možné graficky zobrazovat zvlášť nebo ve vzájemném překryvu, který naznačuje míru korespondence, nebo naopak diskrepance mezi důležitostí a kvalitou daného aspektu nebo domény.

Aplikace obsahuje údaje o ekonomicky aktivní populaci ČR ve věku 18 a více let, přičemž informace je možné zobrazovat v následujících podobách:

- Souhrnně pro všechny pracující v daném roce.
- Pro vybrané skupiny pracujících v daném roce.
- *Souhrnně pro všechny pracující v časovém vývoji.*
- *Pro vybrané skupiny pracujících v časovém vývoji.*⁶

Výběr volitelných podskupin, pro něž je možné údaje zobrazovat, odpovídá členění dat ve webové databázi (viz Tabulka 4). Jednotlivé charakteristiky lze kombinovat a je tudíž možné zobrazit údaje např. jen pro muže s vysokoškolským vzděláním. Čím více takovýchto specifikací je ovšem zadáno, tím se fyzicky zmenšuje soubor respondentů, z něhož jsou údaje vypočítávány. Pro zachování spolehlivosti údajů je proto nastaveno omezení minima 50 respondentů, pro něž se ještě údaje vypočítávají. Při zadání takového množství nebo kombinace parametrů, kdy soubor respondentů, kteří splňují všechna zadaná kritéria, je nižší než 50, aplikace údaje nespočítá. Na

⁶ Informace o časovém vývoji budou dostupné až po opakování výzkumu v dalších letech a vložení dat do webové databáze.

tuto skutečnost upozorní uživatele zobrazením chybové hlášky a doporučením snížení počtu kritérií.

Návod k ovládání je součástí průvodce a systému nápověd přímo ve webové aplikaci.

Webová aplikace SQWL individual

Aplikace je určena ke zjištění vlastní kvality pracovního života uživatele aplikace a jejímu srovnání s vybranou referenční skupinou. Aplikace se skládá ze dvou částí:

1. dotazníku, který uživatel vyplní on-line;
2. dat z posledního celopopulačního výzkumu, která slouží jako zdroj informací o vybrané referenční skupině (tato data jsou totožná s těmi, která vstupují do databáze aplikace SQWL prezentace).

Možnosti zobrazení výsledků jsou analogické aplikaci SQWL prezentace. To znamená, že po vyplnění dotazníku uživatel získá informace o své situaci podle následujících typů:

- Celková důležitost pracovního života.
- Důležitost jednotlivých domén pracovního života.
- Důležitost jednotlivých aspektů pracovního života.
- Celkové hodnocení pracovního života.
- Hodnocení jednotlivých domén pracovního života.
- Hodnocení jednotlivých aspektů pracovního života.

Podrobnější informace o doménách a aspektech je v Tabulce 2.

Údaje o důležitosti a hodnocení je možné graficky zobrazovat zvlášť nebo ve vzájemném překryvu, který naznačuje míru korespondence, nebo naopak diskrepance mezi důležitostí a kvalitou daného aspektu nebo domény.

Jako referenční skupinu, s níž se porovnávají individuální výsledky uživatele, je možné zvolit:

- Souhrnně všechny pracující.
- Vybrané skupiny pracujících.

Volitelné podskupiny, které je možné definovat jako referenční skupinu, odpovídají členění dat ve webové databázi a jsou totožné s aplikací SQWL prezentace (viz výše). Pro výpočet hodnot referenční skupiny platí stejné pravidlo jako pro výpočet hodnot pro podskupiny v aplikaci SQWL prezentace, tj. minimálně 50 respondentů, kteří splňují všechny charakteristiky zadané uživatelem pro referenční skupinu. Při zadání takového množství nebo kombinace parametrů, kdy soubor respondentů, kteří splňují všechna zadaná kritéria, je nižší než 50, aplikace údaje nespočítá. Na tuto skutečnost upozorní uživatele zobrazením chybové hlášky a doporučením snížení počtu kritérií.

Návod k ovládání je součástí průvodce a systému nápověd přímo ve webové aplikaci.

V souvislosti s požadavkem na vysoce interaktivní výběr a zobrazování výsledků ve formě grafů jsou grafy vytvářeny přímo v prohlížeči uživatele na základě dotazů přes HTTP API. Výběr

množiny dat je implementován pomocí standardních formulářových prvků (výběrové menu, zaškrtačací tlačítko atd.) a zobrazování v různých typech grafů (paprskový, sloupcový,...), aby uživatel mohl snadno interpretovat a porovnávat výsledky.

Jako aplikační framework fungující napříč různými typy a verzemi prohlížečů je použit otevřený framework AngularJS (<https://angularjs.org>) a technologie pro tvorbu grafů d3 (<http://d3js.org>), resp. nvd3 (<http://nvd3.org>).

Vlastnická práva

VÚBP, v.v.i., je vlastníkem časově a prostorově neomezené licence pro provozování, úprav, vývoje a příp. distribuce všech aplikací SQWL (webové databáze, SQWL prezentace, SQWL individual). Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. je vlastníkem dat pro webovou databázi.

ZDŮVODNĚNÍ NOVOSTI METODIKY

V českém prostředí prozatím neexistuje internetová prezentace úrovně kvality pracovního života a ani výzkumný program jejího dlouhodobého měření. Není k dispozici ani možnost, jak by si jednotliví pracovníci mohli svou vlastní pracovní situaci zhodnotit v porovnání s ostatními pracujícími nebo vybranými skupinami.

Nástrojů pro měření kvality pracovního života existuje ve světě velké množství [de Bustillo 2009], jen některé se však zaměřují čistě na subjektivní vnímání a prožívání u samotných pracujících. V těchto případech je pak většina zemí v podobné fázi jako Česká republika. Výjimku hodnou následování představuje rakouský projekt Arbeitsklima Index [AK Oberösterreich 2015], v jehož rámci se podobná měření provádí již více než 17 let. Díky tomu se ukazuje význam a využitelnost tohoto druhu poznatků.

Za největší přínos projektu a jeho zakotvení v metodice je proto třeba považovat samotný fakt přípravy projektu dlouhodobého měření subjektivního vnímání kvality pracovního života pracujícími. Při pokračování projektu, resp. opakovaném sběru dat se databáze aplikace bude postupně plnit údaji z jednotlivých let a bude možné sledovat vývoj všech ukazatelů a charakteristik, které jsou v této metodice definovány. Porovnání vývoje subjektivního vnímání kvality pracovního života s vývojem dalších společenských a ekonomických ukazatelů (např. mírou nezaměstnanosti, HDP, koeficientem GINI nebo průměrným platem) pak přinese nenahraditelný zdroj informací o situaci pracujících a faktorů, které mají na její vnímání vliv. Sledování dlouhodobého vývoje může snadno přinést poznání negativních trendů v oblasti práce a zaměstnání, společenská i ekonomická rizika nebo příležitosti, které nemusejí být jinými způsoby zjištělné.

Druhým přínosem, který doposud nemá v Českém prostředí obdoby, je skutečnost, že okamžité převedení dat jednotlivých šetření do databáze webové aplikace zabezpečí rychlý přísun aktuálních informací o kvalitě pracovního života a jejím vývoji všem aktérům, které se v této oblasti pohybují. Nebude třeba čekat na sepsání výzkumných zpráv, uspořádání tiskových konferencí nebo zájem médií, který učiní data standardního výzkumu dostupnými. V nejbližší možné době po zpracování dat se tato mohou stát součástí webových aplikací a být okamžitě k dispozici všem zájemcům. Aplikace tak představuje novou platformu pro zveřejňování a prezentaci výzkumných dat.

Třetím přínosem je možnost ověření si vlastní situace jednotlivými zájemci z řad pracujících. Taková možnost zde doposud nebyla. Existují různé nástroje pro měření např. pracovního klimatu ve firmách nebo jiných organizacích, ty jsou ovšem oprávněně založeny na anonymitě respondentů a vždy proto zpracovávají údaje souhrnně za soubory pracujících. I když se jednotlivý zaměstnanec organizace možná dozví výsledky průzkumu, jehož se účastnil, nemá už k dispozici své vlastní odpovědi a ani jinou možnost, jak by svou individuální situaci objektivně porovnal s ostatními pracujícími.

POPIS UPLATNĚNÍ METODIKY

Metodika je určena pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, které by mělo mít zájem o dlouhodobé sledování kvality pracovního života v České republice. Pokud takový mít bude a rozhodne se nějaký projekt s tímto cílem podpořit, má na základě metodiky možnost vyžadovat a kontrolovat, aby byl projekt navržen a postupoval v souladu s ní a naplňoval tak metodologická kritéria potřebná pro spolehlivé dlouhodobé sledování definovaných ukazatelů. To v žádném případě neznamená, že jinak zaměřené projekty v oblasti kvality pracovního života nebo projekty zaměřené na dlouhodobé sledování jiných aspektů pracovního života nejsou relevantní a hodné podpory. V rámci široké oblasti sféry pracovního života se tato metodika týká pouze dílčí části a dává návod, jak zajistit dlouhodobé spolehlivý monitoring jedné konkrétní oblasti: subjektivního vnímání kvality pracovního života samotnými pracujícími.

Metodika tudíž najde uplatnění především jako součást zadávací dokumentace v případě projektů, které budou vypisovány se záměrem sledování vývoje kvality pracovního života v České republice. V zadávací dokumentaci se pak musí objevit následující body, resp. požadavky na realizátora projektu nebo dotazníkového šetření:

- zadání metodologických parametrů dotazníkového šetření tak, jak je specifikováno v kapitole Metodika zajištění dat prostřednictvím dotazníkového šetření této metodiky;
- zadání znění a formátu otázek a odpovědí do dotazníku tak, jak je specifikováno v kapitole Metodika zajištění dat prostřednictvím dotazníkového šetření a příloze 1 a 2 této metodiky;
- zadání pravidel a parametrů technického zpracování dat a jejich přípravy pro vložení do databáze webové aplikace specifikované v kapitole Metodika zajištění dat prostřednictvím dotazníkového šetření této metodiky;
- požadavek závazku předání dat v takto definované kvalitě a podobě správci databáze a webové aplikace SQWL tj. VÚBP, v.v.i.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

AK Oberösterreich 2015.

<http://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html>

Bromet, Evelyn J., Mary A. Dew, D. K. Parkinson. 1990. „Spillover between Work and Family. A Study of Blue-collar Working Wives.“ Pp. 133–151 in John Eckenrode, Susan Gore (eds.). *Stress between Work and Family*. New York, London: Plenum.

de Bustillo, Rafael Muñoz (dir), Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve. 2009. „Indicators of Job Quality in the European Union. Brussels: Directorate General for Internal Policie.“ [online]. Brussels: European Parliament [cit. 9. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies/download.do?language=en&file=27929#search=%20JOB> .

Caprile, M., J. Potrony. 2006. „IQT: Objetivos y metodología.“ Pp. 53–63 UGT. *Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005*. Vol. II. Barcelona: UGT and CRESC.

Čadová, Naděžda, Miloš Paleček (eds.). 2006. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Danna, Karen, Ricky W. Griffin. 1999. „Health and Well-Being in the Workplace. A Review and Synthesis of the Literature.“ *Journal of Management* 25 (3): 357–384.

Dudová, Radka. 2009. „Práce jako řešení? Strategie obživy osamělých matek v ČR.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (4): 753–784.

Dvořáková, Zuzana, Lucie Dušková, Lenka Svobodová et al. 2005. *Svět práce a kvalita života: Vliv změn světa práce na kvalitu života*. Praha: VÚBP.

Esomar 2009. *Esomar/Wapor Guide To Opinion Polls And Published Surveys*. On-line: <https://www.esomar.org/knowledge-and-standards/codes-and-guidelines.php> (17. 8. 2015)

Flanagan, John C. 1978. „A Research Approach to Improving Our Quality of Life.“ *American Psychologist* 33 (2): 138–147.

Flanders Social and Economic Council. 2009. „Quality of Work in Flanders 2004–2007.“ Příspěvek přednesený na *Conférence ETUI*. Brussels, 18–19. 3. 2009.

Fuchs, Tatjana. 2009. „Der DGB – Index Gute Arbeit.“ Pp. 186–222 in Ernst Kistler, Frank Mußmann (eds.). *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag.

Herzberg, Frederick. 1966. *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, Richard O. Peterson, Dora F. Capwell. 1957. *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.

Howell, David R., Mamadou Diallo. 2007. „Charting US Economic Performance with Alternative Labour Market Indicators: The Importance of Accounting for Job Quality.“ [online]. *SCEPA Working Paper 2007-6*. New York: Schwartz Center for Economic Policy Analysis [cit. 12. 3. 2009]. Dostupné z: <http://newschool.edu/scepa/publications/workingpapers/SCEPA%20Working%20Paper%202007-6.pdf>.

Jencks, Christopher, Lauri Perman, Lee Rainwater. 1988. „What Is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success.“ *American Journal of Sociology* 93 (6): 1322–1357.

Kistler, Ernst, Frank Mußmann (eds.). 2009. *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag.

- Kováč, Damián. 2004. „Kultivace integrované osobnosti.“ *Psychologie dnes* 10 (2): 32–34.
- Křížková, Alena (ed.), Radka Dudová, Hana Hašková, Hana Maříková. 2005. „Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie.“ *Sociologické studie / Sociological Studies* 05:04. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, Alena, Marta Vohlídalová. 2009. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (1): 31–60.
- Kuchařová, Věra. 2009. „Work-life Balance: Societal and Private Influences.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (6): 1283–1310.
- Leiter, Michael P., Marie J. Durup. 1996. „Work, Home and In-between: A Longitudinal Study of Spillover.“ *Journal of Applied Behavioral Science* 32 (1): 29–47.
- Lowe, Graham. 2007. „21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want.“ Research Report W37 Work and Learning. Ottawa: Canadian Policy Research Network.
- Mareš, P. (2004). Od práce emancipující k práci mizející. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 40, 1-2, 37-48
- Maslow, Harold A. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- McClelland, David C. 1961. *The Achieving Society*. New York: The Free Press.
- Payne, Jan et al. 2005. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton.
- Porter, Lyman W. 1961. „A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs.“ *Journal of Applied Psychology* 45 (1): 1–10.
- PRUDKÝ, L. (2003): Hodnotové preference a orientace. In Frič, P. a kol.: *Češi na cestě za svojí budoucností*. Praha, CESES, 126-150
- Rapey, Mark. 2003. *Quality of Life Research. A Critical Introduction*. London: Sage.
- Saris, Willem E., Irmtraud N. Gallhofer. 2007. *Design, Evaluation, and Analysis of Questionnaires for Survey Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sirgy, Joseph M., David Efraty, Phillip Siegel, Dong-Jin Lee. 2001. „A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories.“ *Social Indicator Research* 55 (3): 241–302.
- Veenhoven, Ruut. 2000. „The Four Quality of Life. Ordering Concepts and Measures of the Good Life.“ *Journal of Happiness Studies* 1 (1): 1–39.

SEZNAM PUBLIKACÍ, KTERÉ PŘEDCHÁZELY METODICE

Vinopal, Jiří. 2012. „The Discussion of Subjective Quality of Working Life Indicators”. *Sociológia*, 44 (3): 385-401.

Svobodová, Lenka; Mlezivová, Iveta. Kvalita pracovního života – růst nejistot, rizik a změn. In: Murgaš, František, ed. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Kvalita života 2013*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 125-135. Dostupný z WWW: http://geography.cz/wp-content/uploads/2014/04/Kvalita_%C5%BEivota_2013._Sborn%C3%ADk_z_konference.pdf. ISBN 978-80-7494-006-4.

Vinopal, Jiří. 2011. „Indikátor subjektivní kvality pracovního života“. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 47 (5): 937 - 965.

Vinopal, Jiří. 2011. „Možnosti využití jednoduché sebehodnoticí otázky pro měření úrovně pracovního stresu v průřezových dotazníkových šetřeních kvality pracovního života“. *Data a výzkum - SDA Info*, 5 (2): 35-57.

Vinopal, Jiří. 2011. „Subjective Quality of Working Life and its Measurement in the Czech Republic over the Last 20 Years.“ *WISO. Wirtschafts und Sozialpolitische Zeitschrift*. 34. (Jg. Sondrheft): 81-95.

Vinopal, Jiří. 2009. „Erfahrungen mit der Messung der Qualität des Arbeitslebens in tschechischen Untersuchungen.“ Pp. 143-177 in Ernst Kistler, Frank Mußmann (Eds.). *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag.

Svobodová, Lenka. První výsledky dotazníkového šetření problematiky stresu na pracovišti „Subjektivní hodnocení zátěže pracovníků státní a veřejné správy faktory pracovního prostředí a pracovních podmínek“. In *TUNED/EUPAN 5th social dialogue steering group meeting „In Central Europe Administrations Through an Effective Social Dialogue“*, 20. ledna 2009, Praha.

Svobodová, Lenka. Stres na pracovišti : možnosti prevence. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2009, roč. 2, č. 1. Dostupný z [www: \[http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2009/svobodova_stres.html\]\(http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2009/svobodova_stres.html\)](http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2009/svobodova_stres.html).

Svobodová, Lenka [et al.]. Measuring satisfaction with key elements of working life [online]. Dublin : *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, c2009. Dostupný z [www: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/CZ0901019D/CZ0901019D.pdf>](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/CZ0901019D/CZ0901019D.pdf).

Svobodová, Lenka. Podmínky pro proměny práce. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Svět práce kvalita života v globalizované ekonomice*, Praha, 13. – 14. září 2007. Praha : Vysoká škola ekonomická, 2007. 13 s.

Naděžda Čadová, Miloš Paleček (eds.). 2006. *Jak je v česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Svobodová, Lenka. Kvalita pracovního života – změny ve světě práce, modely, indikátory. In *Recenzovaný zborník XIX. konferencie "Aktualne otázky bezpečnosti práce"*. Košice: Národný inšpektorát práce, 2006. s. 13-25.

Svobodová, Lenka; Janoušek, Vladimír. Projekt č. 5: Faktory a indikátory trendů vědeckotechnického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP. In *Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2006*. Praha: VÚBP, 2006. s. 24-27.

Svobodová, Lenka. Projekt č. 5: Faktory a indikátory trendů vědeckotechnického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP. In *Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2005*. Praha: VÚBP, 2005. s. 52-55.

Paleček, Miloš; Svobodová, Lenka. 1J 039/05 DP 1 Vliv změn světa práce na kvalitu života. In *Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2005*. Praha: VÚBP, 2005. s. 68-76.

Paleček, Miloš; Svobodová, Lenka. 1J 039/05 DP 1 Vliv změn světa práce na kvalitu života. In *Přehled řešených projektů Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2005*. Praha: VÚBP, 2005. s. 67-75.

Janoušek, Vladimír; Svobodová, Lenka. Faktory a indikátory sociálně-ekonomických změn vědeckého a technického rozvoje a jejich vliv na BOZP. In *Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2004. s. 39-51.

Janoušek, Vladimír; Svobodová, Lenka. Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP. In *Sborník k výzkumu BOZP: přehled řešených projektů Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2004*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2004, s. 27-33.

Vinopal, Jiří 2007. „Nástroj pro empirické zkoumání kvality pracovního života.“ In *Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice. Sborník z mezinárodní konference. Sv. I. Vliv změn světa práce na kvalitu života*. Praha: VŠE.

Vinopal, Jiří. 2009. „New tool for measuring quality of working life.“ *European Working Conditions Observatory (EWCO)*. Eurofound. 25. 9. 2009.

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/07/CZ0907039I.htm>. (25. 9. 2009).

Vinopal, Jiří 2011. Aktivní účast v expertním panelu konference *Strategic trends in multinationals' policies on work-life balance and their implications for Human Resources Law*. 27.11. – 28.11. 2011, Dublin.

Vinopal, Jiří 2010. „Changes in Working Conditions and Job Satisfaction/Motivation (and in their measurement) over the Last 10 to 20 Years in the Czech Republic.“ *INSITO Workshop Vienna*, 24. – 25. 6. 2010, Vienna.

Vinopal, Jiří 2010. „Subjective quality of working life of employees in the Czech Republic“ *Towards Better Work and Well-being*, 10. - 12. 2. 2010, Helsinky.

Vinopal, Jiří 2009. „The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Working Life“ *Working conditions and Health and Safety surveys in Europe: stocktaking, challenges and perspectives*, 18. - 19. 3. 2009, Brussels.

Vinopal, Jiří 2007. „Vývoj nástroje pro empirické zkoumání kvality pracovního života.“ *Konference Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice*, 13. - 14. září 2007, Praha.

The Quality of Working Life in the Czech Republic. Seminar for students from Yonsei university, (Soul, South Korea), Prague, 26. 3. 2009. SOÚ AV ČR, v.v.i. (hl. organizátor, prezentující).

PŘÍLOHY

1. Identifikační otázky dotazníku

„Někteří lidé mají jen jedno zaměstnání, jiní mají ekonomických aktivit více současně, například jsou zaměstnání u více různých organizací na menší pracovní úvazky, nebo jsou někde zaměstnání a zároveň také soukromě podnikají. Nyní mi prosím řekněte, jak je to ve Vašem případě.“

PZ.15 „Jste zaměstnancem v nějaké organizaci?

Ano, máte jeden zaměstnanecký poměr,

1 => PZ.16

.....

ano, máte více zaměstnaneckých poměrů,

2 => PZ.16

.....

ne, nepracujete nikde v zaměstnaneckém poměru.“

3 => PZ.17

.....

PZ.17 „Máte živnost, soukromě podnikáte, nebo si jinak vyděláváte tzv. sám na sebe, jako soukromník?

Ano, máte jednu takovou aktivitu,

1 => PZ.18

.....

ano, máte takových aktivit více,

2 => PZ.18

.....

ne, žádnou takovou ekonomickou aktivitu nemáte.“

3 => PZ.21

.....

„Pro účely tohoto výzkumu budeme mluvit pouze o jedné Vaší ekonomické aktivitě a to o té, která je pro Vás osobně hlavní, nejdůležitější. Pokud máte více zaměstnaneckých poměrů, nebo více podnikatelských aktivit, vyberte mezi nimi jednu hlavní, pro Vás osobně nejdůležitější. U dalších otázek pak budeme mluvit pouze o této Vaší hlavní pracovní aktivitě. Ať už je to zaměstnání, nebo podnikání, budeme ji pro usnadnění označovat jako hlavní zaměstnání.“

PZ.20 „Která z těchto pracovních aktivit je pro Vás osobně hlavní, nejdůležitější. Je to pro Vás:

zaměstnání,

1

.....

nebo podnikání?“

2

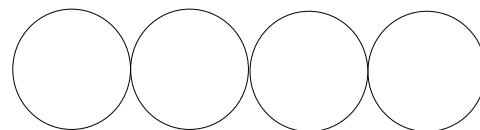
.....

PZ.21 „Popište, prosím, podrobně, jakou práci vykonáváte ve svém hlavním zaměstnání. Řekněte mi, kde pracujete, v čem podnikáte, co konkrétně v práci děláte atp.“

POKYN: ODPOVĚĎ ZAZNAMENEJTE CO NEJPODROBNĚJI - NÁZEV POVOLÁNÍ, POPIS ČINNOSTI, PŘÍPADNĚ S JAKÝM STROJEM RESPONDENT PRACUJE, NAPŘ. „DĚLNÍK U BĚŽÍCÍHO PÁSU VE VÝROBĚ MOTORŮ“.

ZAPIŠTE PODROBNĚ:

.....
.....



POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU PZ.22

PZ.22 „Do jakého odvětví Vaše hlavní zaměstnání patří?“

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ
KÓD:

NEVÍ=99

!!! POZOR FILTR !!!

FILTR: NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKU PZ.23 POLOŽTE POUZE TĚM, JEJICHŽ HLAVNÍ PRACOVNÍ AKTIVITA JE SOUKROMÉ PODNIKÁNÍ, TZN. ŽE BUĎ NEMAJÍ VŮBEC ŽÁDNÝ ZAMĚSTNANECKÝ POMĚR (PZ.15=3), NEBO V OTÁZCE PZ.20 NA STRANĚ 6 UVEDLI „PODNIKÁNÍ“ (VARIANTA 2)

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU PZ.23

PZ.23 „Do jaké skupiny byste se z hlediska Vaší hlavní pracovní aktivity zařadil?“

NEVÍ = 9

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD:

!!! POZOR FILTR !!!

FILTR: NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKY PZ.24, PZ.25, PZ.27 POLOŽTE POUZE TĚM, JEJICHŽ HLAVNÍ PRACOVNÍ AKTIVITA JE ZAMĚSTNÁNÍ, TZN. ŽE BUĎ NEMAJÍ ŽÁDNÉ SOUKROMÉ PODNIKÁNÍ (PZ.17=3), NEBO V OTÁZCE PZ.20 NA STRANĚ 6 UVEDLI „ZAMĚSTNÁNÍ“ (VARIANTA 1)

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU PZ.24

PZ.24 „Do jaké skupiny byste se jako zaměstnanec zařadil?“

NEVÍ = 9

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD:

PZ.25 „Pokud jde o Vašeho zaměstnavatele, je to:

- | | | |
|---|---|----------|
| Státní úřad, úřad místní správy nebo samosprávy,
..... | 1 | => PZ.27 |
| podnik vlastněný státem, | 2 | => PZ.27 |
| soukromá firma, podnik,
..... | 3 | => PZ.26 |
| veřejná instituce (škola, veřejné zdrav. zařízení, státní ústav
atp.), | 4 | => PZ.27 |
| nadace nebo obecně prospěšná společnost, | 5 | => PZ.27 |
| jiná organizace.”
..... | 8 | => PZ.27 |
| NEVÍ.
..... | 9 | => PZ.27 |

PZ.27 „Jaký je celkový počet pracovníků v organizaci, kde pracujete? (Pokud jde o firmu s více pobočkami, započítejte jen tu pobočku, v níž pracujete.)

Méně než 5 zaměstnanců,	1	
6 až 24 zaměstnanců,	2	
25 až 50 zaměstnanců,	3	
51 až 100 zaměstnanců,	4	
101 až 250 zaměstnanců,.....	5	
251 až 500 zaměstnanců,.....	6	
501 až 1000 zaměstnanců,	7	
více než 1000 zaměstnanců.“.....	8	<input type="checkbox"/>
NEVÍ	9	<input type="checkbox"/>

PZ.35 „Kolik hodin denně v průměru trávíte prací ve svém hlavním zaměstnání?“

VEPIŠTE POČET HODIN:

--	--	--

PZ.40 „Jaký je průměrný čistý měsíční příjem z Vašeho hlavního zaměstnání?“

VEPIŠTE ČÁSTKU:

--	--	--	--	--	--

Kč

PZ.41 „Působí na tomto pracovišti odborová organizace?“

Ano, 1

ne. 2

NEVÍ 9

--

IDE.2 „Kolik je Vám let?“

--

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.6

IDE.6 „Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?“

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD:

--

IDE.3b „Žijete ve Vaší domácnosti s manželem/kou nebo se stálým partnerem/kou?“

ANO 1

NE 2

--

PZ.67 „Máte nezaopatřené děti? Pokud ano, kolik?“

NEMÁ ŽÁDNÉ NEZAOPATŘENÉ DÍTĚ = 98

VEPIŠTE POČET DĚTÍ:

--

PZ.68 „Byl jste někdy nedobrovolně nezaměstnaný, tj. že jste pracovat chtěl, ale nemohl jste najít vhodnou práci?“

Ano, 1 => EU.179

ne. 2 => PZ.69

--

FILTR: NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKU EU.179 POLOŽTE POUZE TĚM, KTEŘÍ BYLI V MINULOSTI NEDOBROVOLNĚ NEZAMĚSTNANÍ, TZN. V PŘEDCHOZÍ OTÁZCE PZ.68 ODPOVĚĎELI „ANO“ (VARIANTA 1)

EU.179 „Byl jste nezaměstnaný déle než 6 měsíců?“

	ANO 1	NE 2	NEVÍ 9
a) kdykoliv v minulosti,	1	2	9
b) během posledních 5 let?“	1	2	9

OTÁZKY PRO TAZATELE (VYPLŇTE IHED PO SKONČENÍ ROZHOVORU)

IDE.8 DOTÁZANÝ JE:

MUŽ = 1
ŽENA = 2

IDE.9 DOTÁZANÝ BYDLÍ V OKRESE ČÍSLO:

--	--	--

KARTA PZ.22

01	Zemědělství, myslivost, lesní hospodářství
02	Rybolov, chov ryb
03	Těžba nerostných surovin
04	Zpracovatelský průmysl (potravinářský, textilní, papírenský, chemický průmysl, kovovýroba, vydavatelství, výroba strojů, přístrojů, vozidel, nábytku...)
05	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
06	Stavebnictví
07	Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží
08	Ubytování a stravování
09	Doprava, skladování, pošty a telekomunikace
10	Bankovníctví, pojišťovnictví, finanční zprostředkování
11	Činnosti v oblasti nemovitostí; pronájem strojů a přístrojů; výzkum a vývoj; výpočetní technika; právní, účetní, architektonické a inženýrské poradenství; reklama; ochrana objektů...

12	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení
13	Vzdělávání, školství
14	Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti
15	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby (odpady, odpadní vody, čištění měst; rekreace, kultura, sport; odbory, profesní a podobné organizace; herny; čistírny; kadeřnictví...)
16	Domácnosti zaměstnávající personál
17	Mezinárodní organizace a instituce

KARTA PZ.23

1	Podnikatel s více než 10 zaměstnanci
2	Živnostník, podnikatel se 3 až 10 zaměstnanci
3	Živnostník, podnikatel s 1 - 2 zaměstnanci
4	Živnostník, podnikatel bez zaměstnanců

KARTA PZ.24

1	Vedoucí, řídicí pracovník
2	Vyšší odborný zaměstnanec
3	Nižší odborný zaměstnanec
4	Řadový úředník
5	Provozní pracovník ve službách a obchodě
6	Dělník vyučený v oboru práce
7	Dělník nevyučení v oboru práce
8	Fyzicky pracující člen zeměděl. družstva, zemědělský dělník

KARTA IDE.6

1	NEDOKONČENÉ ZÁKLADNÍ
----------	----------------------

2	DOKONČENÉ ZÁKLADNÍ
3	VYUČENÍ
4	STŘEDNÍ BEZ MATURITY
5	STŘEDNÍ ODBORNÉ S MATURITOU
6	STŘEDNÍ VŠEOBECNÉ S MATURITOU
7	VYŠŠÍ ODBORNÉ
8	BAKALÁŘSKÉ
9	ÚPLNÉ VYSOKOŠKOLSKÉ

ČÍSELNÍK OKRESŮ IDE.9

111	Hlavní město Praha
-----	--------------------

211	Benešov
212	Beroun
213	Kladno
214	Kolín
215	Kutná Hora
216	Mělník
217	Mladá Boleslav
218	Nymburk
219	Praha - východ
220	Praha - západ
221	Příbram
222	Rakovník

311	České Budějovice
312	Český Krumlov
313	Jindřichův Hradec
314	Písek
315	Prachatice
316	Strakonice
317	Tábor

321	Domažlice
322	Klatovy
323	Plzeň - město
324	Plzeň - jih
325	Plzeň - sever
326	Rokycany
327	Tachov

513	Liberec
514	Semily

521	Hradec Králové
522	Jičín
523	Náchod
524	Rychnov n.Kněžnou
525	Trutnov

531	Chrudim
532	Pardubice
533	Svitavy
534	Ústí nad Orlicí

611	Havlíčkův Brod
612	Jihlava
613	Pelhřimov
614	Třebíč
615	Žďár nad Sázavou

621	Blansko
622	Brno - město
623	Brno - venkov
624	Břeclav
625	Hodonín
626	Vyškov
627	Znojmo

711	Jeseník
712	Olomouc

411	Cheb
412	Karlovy Vary
413	Sokolov

421	Děčín
422	Chomutov
423	Litoměřice
424	Louny
425	Most
426	Teplice v Čechách
427	Ústí nad Labem

511	Česká Lípa
512	Jablonec nad Nisou

713	Prostějov
714	Přerov
715	Šumperk

721	Kroměříž
722	Uherské Hradiště
723	Vsetín
724	Zlín

811	Bruntál
812	Frýdek - Místek
813	Karviná
814	Nový Jičín
815	Opava
816	Ostrava - město

2. Otázky nástroje SQWLi

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU PZ.14

PZ.14 „Nyní Vám budu předčítat seznam několika aspektů pracovního života. Ty mohou být pro různé lidi různě důležité, např. při výběru nebo hledání práce. U každého z nich mi prosím řekněte, jak důležitý nebo naopak nedůležitý je pro Vás osobně. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená naprosto nedůležité a 10 naprosto zásadní.

NAPROSTO NEDŮLEŽITÉ											NAPROSTO ZÁSADNÍ	NEVÍ	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
a) Jak důležitý je pro Vás výdělek, výše platu nebo mzdy,	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
b) aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě odměňovány?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
c) Jak důležité jsou nefinanční výhody plynoucích z Vaší práce (např. stravování, naturálie, dovolená, firemní auto, telefon, apod.)?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
d) Jak důležité jsou pro Vás vztahy s kolegy,	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
e) chování osob ve vyšším postavení (nadřízení, zákazníci atp.) k těm s nižším postavením,	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
f) celkové mezilidské vztahy v prostředí práce?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
g) Jak důležitá je pro Vás celková časová náročnost práce,	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
h) rozložení pracovní doby během dne či týdne?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
i) Jak důležité je, aby Vám práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
j) Jak důležité pro Vás je, aby byla Vaše práce zajímavá,	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
k) abyste v ní měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje,	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
l) abyste si mohl sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
m) Jak důležitý je pro Vás charakter pracovního poměru tj. zda jde o poměr na dobu neurčitou, či určitou, zda je člověk zaměstnanec nebo samostatně výdělečně činný atp.?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
n) Jak důležitá je pro Vás jistota zaměstnání?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
o) Jak důležité pro Vás je, abyste v zaměstnání rozvíjel své šance a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
p) Jak důležitá je pro Vás úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce,	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
q) technické vybavení při výkonu práce?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
r) Jak důležitá je čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce?"	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU PZ.28

PZ.28 „Nyní Vám budu ještě jednou předčítat aspekty pracovního života, jako před chvílí. Tentokrát ale půjde o to, abyste jimi zhodnotil své současné hlavní zaměstnání, práci. Pokuste se vždy zamyslet pouze nad tím bodem, který Vám přečtu, a zhodnoťte, zda je z tohoto pohledu Vaše současné hlavní zaměstnání špatné nebo dobré. Použijte rozmezí od -5 do +5, kde -5 znamená velmi špatné a +5 velmi dobré.

	VELMI ŠPATNÉ										VELMI DOBRÉ					NETÝKÁ SE	NEVÍ	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5						88	99
a) Jak hodnotíte výši svého výdělku, platu nebo mzdy,											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
b) spravedlivost odměňování Vašich pracovních výsledků?											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
c) Nefinanční výhody plynoucích z Vaší práce (např. stravování, naturálie, dovolená, firemní auto, telefon, apod.)?											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
d) Jak v rámci Vaší práce hodnotíte své vztahy s kolegy,											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	88						
e) chování osob ve vyšším postavení (nadřízení, zákazníci atp.) k těm s nižším postavením,											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	88						
f) celkové mezilidské vztahy v prostředí Vaší práce?											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
g) Jak hodnotíte celkovou časovou náročnost Vašeho hlavního zaměstnání,											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
h) rozložení pracovní doby hlavního zaměstnání během dne či týdne?											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
i) Jak hodnotíte to, kolik Vám hlavní zaměstnání umožňuje mít času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek?											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
j) Jak hodnotíte to, jak je práce ve Vašem hlavním zaměstnání zajímavá,											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
k) jaké vám tato práce umožňuje možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje,											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
l) míru toho, jak si můžete sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci?											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
m) Jak hodnotíte charakter Vašeho pracovního poměru, tj. zda jde o poměr na dobu neurčitou, či určitou, že jste OSVČ atp.?											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
n) Jak hodnotíte jistotu Vašeho současného hlavního zaměstnání?											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
o) Jak hodnotíte šance a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce, které Vám Vaše současné hlavní zaměstnání dává?											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
p) Jak hodnotíte úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce ve Vašem hlavním zaměstnání,											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
q) technické vybavení při výkonu Vaší práce?											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						
r) Jak hodnotíte čistotu, pořádek a hygienu při výkonu Vaší práce?"											-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-						

3. Technická zpráva výzkumu z roku 2014



TECHNICKÁ ZPRÁVA

**Centrum pro výzkum veřejného mínění
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.**

Jilská 1, Praha 1
Tel.: 286 840 129

E-mail: iva.stohanzlova@soc.cas.cz

Název výzkumu:	„Proměny kvality pracovního života 2014“
Zadavatel:	VÚBP, v.v.i.
Realizátor:	Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Termín terénního šetření:	19. května – 23. června 2014
Výběr respondentů:	Kvótní výběr
Kvótní znaky:	Kraj (NUTS 3), velikost místa bydliště, pohlaví, věk, vzdělání
Zdroj dat pro kvótní výběr:	Český statistický úřad (Sčítání lidu, domů a bytů 2011)
Reprezentativita:	Ekonomicky aktivní obyvatelé ČR ve věku 18-64 let, kteří v době výzkumu pracovali
Velikost výběru:	2221
Počet dotázaných:	2029
Počet tazatelů:	330
Metoda sběru dat:	Osobní rozhovor tazatele s respondentem
Výzkumný nástroj:	Standardizovaný dotazník
Počet proměnných:	213
Zpracovala:	Iva Štohanzlová

STRUKTURA VÝBĚROVÉHO SOUBORU

	Rozložení obyvatelstva ČR		Výběrový soubor	
	rel.		abs.	rel.
CELÝ SOUBOR	100,0		2029	100,0
POHLAVÍ				
Muži	54,1		1092	53,8
Ženy	45,9		937	46,2
VĚK				
18 - 29 let	20,3		409	20,2
30 - 39 let	28,9		583	28,7
40 - 49 let	24,5		507	25,0
50 - 64 let	26,3		529	26,1
VZDĚLÁNÍ				
Základní	7,8		146	7,2
Střední bez maturity	38,7		769	38,1
Střední s maturitou	32,9		669	33,2
Vysokoškolské	20,6		434	21,5
VELIKOST MÍSTA BYDLIŠTĚ				
do 799 obyvatel	13,6		227	11,2
800 - 1999 obyvatel	12,7		328	16,1
2000 - 4999 obyvatel	11,7		209	10,3
5000 - 14999 obyvatel	13,8		257	12,7
15000 - 29999 obyvatel	10,4		229	11,3
30000 - 79999 obyvatel	11,3		238	11,7
80000 - 999999 obyvatel	13,8		266	13,1
1000000 a více obyvatel	12,7		275	13,6
KRAJE				
Praha	12,6		275	13,5
Středočeský	12,5		252	12,4
Jihočeský	6,1		123	6,1
Plzeňský	5,5		101	5,0
Karlovarský	2,8		49	2,4
Ústecký	7,4		163	8,0
Liberecký	4,1		74	3,6
Královehradecký	5,1		110	5,4
Pardubický	4,9		107	5,3
Vysočina	4,8		94	4,6
Jihomoravský	11,3		208	10,2
Olomoucký	6,0		123	5,7
Zlínský	5,6		115	6,1
Moravskoslezský	11,3		237	11,7

Pozn.: Možný rozdíl mezi celkovým počtem dotázaných a součtem dotazníků v jednotlivých kvótních znacích je způsoben nezodpovězením otázek.

4. Kódy a názvy proměnných

Kód znaku v databázi	Název znaku
year	Rok
ID	ID dotazníku
ide1	Pohlaví
ide2	Věk
ide3	Vzdělání
ide4	Partner
ide5	Počet nezaopatřených dětí
ide6	Oblast (NUTS2)
ide7	Povolání v hlavním zaměstnání
ide8	Odvětví hlavního zaměstnání
ide9	Zaměstnání/OSVČ
ide10	Příjmová skupina
ide11	Typ organizace
ide12	Velikost organizace
ide13	Odbory na pracovišti
ide14	Pracovní doba
ide15	Nedobrovolná nezaměstnanost
qwl1a	Důležitost – Výše výdělku, platu
qwl1b	Důležitost – Spravedlivé odměňování
qwl1c	Důležitost – Nefinanční výhody
qwl1d	Důležitost – Vztahy s kolegy
qwl1e	Důležitost – Chování nadřízených k podřízeným
qwl1f	Důležitost – Mezilidské vztahy
qwl1g	Důležitost – Časová náročnost
qwl1h	Důležitost – Rozložení pracovní doby
qwl1i	Důležitost – Dostatek času na rodinu, na sebe
qwl1j	Důležitost – Zajímavost
qwl1k	Důležitost – Další vzdělávání a osobní rozvoj
qwl1l	Důležitost – Samostatnost
qwl1m	Důležitost – Charakter pracovního poměru
qwl1n	Důležitost – Jistota pracovního místa
qwl1o	Důležitost – Rozvíjení se pro další uplatnění
qwl1p	Důležitost – Bezpečnost práce a ochrany zdraví
qwl1q	Důležitost – Technické vybavení v zaměstnání
qwl1r	Důležitost – Čistota, pořádek a hygiena
qwl2a	Hodnocení – Výše výdělku, platu
qwl2b	Hodnocení – Spravedlivé odměňování
qwl2c	Hodnocení – Nefinanční výhody
qwl2d	Hodnocení – Vztahy s kolegy
qwl2e	Hodnocení – Chování nadřízených k podřízeným
qwl2f	Hodnocení – Mezilidské vztahy
qwl2g	Hodnocení – Časová náročnost

qwl2h	Hodnocení – Rozložení pracovní doby
qwl2i	Hodnocení – Dostatek času na rodinu, na sebe
qwl2j	Hodnocení – Zajímavost
qwl2k	Hodnocení – Další vzdělávání a osobní rozvoj
qwl2l	Hodnocení – Samostatnost
qwl2m	Hodnocení – Charakter pracovního poměru
qwl2n	Hodnocení – Jistota zaměstnání
qwl2o	Hodnocení – Rozvíjení se pro další uplatnění
qwl2p	Hodnocení – Bezpečnost práce a ochrany zdraví
qwl2q	Hodnocení – Technické vybavení v zaměstnání
qwl2r	Hodnocení – Čistota, pořádek a hygiena
qwl1.Rem	Důležitost – Odměňování
qwl1.Rel	Důležitost – Vztahy
qwl1.Time	Důležitost – Čas
qwl1.Self	Důležitost – Seberealizace
qwl1.Sec	Důležitost – Jistota
qwl1.Con	Důležitost – Podmínky
qwl2.Rem	Hodnocení – Odměňování
qwl2.Rel	Hodnocení – Vztahy
qwl2.Time	Hodnocení – Čas
qwl2.Self	Hodnocení – Seberealizace
qwl2.Sec	Hodnocení – Jistota
qwl2.Con	Hodnocení – Podmínky
qwl1	Celková důležitost
qwl2	Celkové hodnocení

5. Formát a názvy hodnot proměnných

Kód znaku v databázi	Hodnoty znaku v databázi	Názvy hodnot znaku
ide1	1	Muž
	2	Žena
ide2	1	15 - 24
	2	25 - 34
	3	35 - 44
	4	45 - 54
	5	55+
ide3	1	Základní
	2	Střední bez maturity
	3	Střední s maturitou
	4	Vyšší odborné a bakalářské
	5	Vysokoškolské
ide4	1	Žije s partnerem
	2	Nežije s partnerem
ide5	1	Žádné dítě
	2	1 dítě
	3	2 děti
	4	3 a více dětí
ide6	1	Praha (Hl. město Praha)
	2	Střední Čechy (Středočeský kraj)
	3	Jihozápad (Jihočeský a Plzeňský kraj)
	4	Severozápad (Karlovarský a Ústecký kraj)
	5	Severovýchod (Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj)
	6	Jihovýchod (Vysočina a Jihomoravský kraj)
	7	Střední Morava (Olomoucký a Zlínský kraj)
	8	Moravskoslezsko (Moravskoslezský kraj)
ide7	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, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
	7	Řemeslníci a opraváři
	8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
ide8	1	Zemědělství, myslivost, lesní hospodářství, rybolov, chov ryb
	2	Zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
	3	Stavebnictví, těžba nerostných surovin
	4	Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží
	5	Ubytování a stravování

	6	Doprava, skladování, pošty a telekomunikace
	7	Bankovníctví, pojišťovnictví, fin. zprostředkování, činnosti v obl. nemovitostí; pronájem; výzkum a vývoj; poradenství
	8	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, mezinárodní organizace a instituce
	9	Vzdělávání, školství, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti
	10	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby, domácnosti zaměstnávající personál
ide9	1	Zaměstnanec
	2	Živnostník, podnikatel
ide10	1	Méně než 10 000
	2	10 000 - 14 000
	3	14 001 - 19 000
	4	19 001 - 25 000
	5	Více než 25 000
ide11	1	Státní úřad, úřad místní správy, samosprávy
	2	Podnik vlastněný státem
	3	Soukromá firma, podnik
	4	Veřejná instituce, nadace, o.p.s.
ide12	1	1 - 5 zaměstnanců
	2	6 - 50 zaměstnanců
	3	51 - 250 zaměstnanců
	4	251 a více zaměstnanců
ide13	1	S odbory
	2	Bez odborů
ide14	1	Méně než 35 hodin týdně
	2	35 - 45 hodin týdně
	3	Více než 45 hodin týdně
ide15	1	Nikdy
	2	Méně než 6 měsíců
	3	Více než 6 měsíců
qwl1a - qwl1r	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
qwl2a - qwl2r	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré
qwl1.Rem - qwl1.Con	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
qwl2.Rem - qwl2.Con	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré
qwl1	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
qwl2	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré

6. Zdrojové proměnné pro znaky webové databáze

Název znaku	Kód znaku v databázi	Kód zdrojových proměnných v dotazníku
Pohlaví	ide1	IDE.8
Věk	ide2	IDE.2
Vzdělání	ide3	IDE.6
Partner	ide4	IDE.3b
Počet nezaopatřených dětí	ide5	PZ.67
Oblast (NUTS2)	ide6	IDE.9
Povolání v hlavním zaměstnání	ide7	PZ.21 (alternativa: PZ.23 + PZ.24)
Odvětví hlavního zaměstnání	ide8	PZ.22
Zaměstnání/OSVČ	ide9	PZ.15, PZ.17, PZ.20
Příjmová skupina	ide10	PZ.40
Typ organizace	ide11	PZ.25
Velikost organizace	ide12	PZ.27
Odbory na pracovišti	ide13	PZ.41
Pracovní doba	ide14	PZ.35
Nedobrovolná nezaměstnanost	ide15	PZ.68, EU.179a
Důležitost - aspekty	qwl1a - qwl1r	PZ.14a - PZ.14r
Spokojenost - aspekty	qwl2a - qwl2r	PZ.28a - PZ.28r
Důležitost - domény	qwl1.Rem - qwl1.Con	x
Spokojenost - domény	qwl2.Rem - qwl2.Con	x
Důležitost - celková	qwl1	x
Spokojenost - celková	qwl2	x

7. Syntaxe SPSS pro kategorizaci proměnných výzkumu 2014

```
GET FILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data  
preparation\Data\KPZ_2014_DataFile_fin.sav".
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data  
preparation\Data\SQWL_2014_prep1.sav".
```

```
GET FILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data preparation\Data\SQWL_2014_prep1.sav".
```

```
*** -----  
*** Kategorizace proměnných  
*** -----
```

```
compute year = 2014.  
exec.
```

```
compute ID = year*10000 + CD.  
EXECUTE.
```

```
*** -----  
* Pohlaví
```

```
fre ide.8.  
compute ide1 = ide.8.  
EXECUTE.  
VARIABLE LABELS ide1 "Pohlaví".  
VALUE LABELS  
/ide1  
1 "Muž "  
2 "Žena".  
fre ide1.  
cros ide.8 by ide1.
```

```
*** -----  
* věk
```

```
recode IDE.2  
(15 thru 24 = 1 )  
( 25 thru 34 = 2 )  
( 35 thru 44 = 3 )  
( 45 thru 54 = 4 )  
( 55 thru highest = 5 )  
into ide2.  
VARIABLE LABELS ide2 "Věk".  
VALUE LABELS  
/ide2  
1 "15 - 24 "  
2 "25 - 34 "  
3 "35 - 44 "
```

4 "45 - 54 "

5 "55+".

fre ide2.

cros ide.2 by ide2.

*** -----

* Vzdělání

recode IDE.6

(1 thru 2 = 1)

(3 thru 4 = 2)

(5 thru 6 = 3)

(7 thru 8 = 4)

(9 = 5)

(else = sysmis)

into ide3.

VARIABLE LABELS ide3 "Vzdělání".

VALUE LABELS

/ide3

1 "Základní"

2 "Střední bez maturity"

3 "Střední s maturitou"

4 "Vyšší odborné a bakalářské"

5 "Vysokoškolské".

fre ide3.

cros ide.6 by ide3.

*** -----

* Partner

fre ide.3b.

compute ide4 = ide.3b.

EXECUTE.

VARIABLE LABELS ide4 "Partner".

VALUE LABELS

/ide4

1 "Žije s partnerem "

2 "Nežije s partnerem ".

fre ide4.

cros ide.3b by ide4.

*** -----

* Děti

FREQUENCIES PZ.67.

recode PZ.67

(3 thru 97 = 4)

(2 = 3)

(1 = 2)

(98 = 1)

```
into ide5.
VARIABLE LABELS ide5 "Počet nezaopatřených dětí".
VALUE LABELS
/ide5
1 "Žádné dítě"
2 "1 dítě"
3 "2 děti"
4 "3 a více dětí".
fre ide5.
cros PZ.67 by ide5.
```

```
*** -----
* Oblast
```

```
FREQUENCIES NUTS2.
compute ide6 = NUTS2.
VARIABLE LABELS ide6 "Oblast NUTS2".
VALUE LABELS
/ide6
1 "Praha "
2 "Střední Čechy "
3 "Jihozápad "
4 "Severozápad "
5 "Severovýchod "
6 "Jihovýchod "
7 "Střední Morava "
8 "Moravskoslezsko".
fre ide6.
cros NUTS2 by ide6.
```

```
*** -----
* Zaměstnání
```

```
FREQUENCIES PZ.21_t2.
recode PZ.21_t2
(9 = 6)
(10 = 0)
(else = copy)
into ide7.
VARIABLE LABELS ide7 "Hlavní zaměstnání".
VALUE LABELS
/ide7
1 "Zákonodárci a řídicí pracovníci "
2 "Specialisté "
3 "Techničtí a odborní pracovníci "
4 "Úředníci "
5 "Pracovníci ve službách a prodeji "
6 "Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci "
7 "Řemeslníci a opraváři "
8 "Obsluha strojů a zařízení, montéři ".
fre ide7.
```

cros PZ.21_t2 by ide7.

* Odvětví

FREQUENCIES PZ.22.

recode PZ.22

```
( 1 = 1 )
( 2 = 1 )
( 3 = 3 )
( 4 = 2 )
( 5 = 2 )
( 6 = 3 )
( 7 = 4 )
( 8 = 5 )
( 9 = 6 )
( 10 = 7 )
( 11 = 7 )
( 12 = 8 )
( 13 = 9 )
( 14 = 9 )
( 15 = 10 )
( 16 = 10 )
( 17 = 8 )
( 99 = 0 )
```

(else = copy)

into ide8.

VARIABLE LABELS ide8 "Odvětví hlavního zaměstnání".

VALUE LABELS

/ide8

1 "Zemědělství, myslivost, lesní hospodářství, rybolov, chov ryb "

2 "Zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody "

3 "Stavebnictví, těžba nerostných surovin "

4 "Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží "

5 "Ubytování a stravování "

6 "Doprava, skladování, pošty a telekomunikace "

7 "Bankovníctví, pojišťovnictví, fin. zprostředkování, činnosti v obl. nemovitostí; pronájem; výzkum a vývoj; poradenství "

8 "Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, mezinárodní organizace a instituce "

9 "Vzdělávání, školství, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti "

10 "Ostatní veřejné, sociální a osobní služby, domácnosti zaměstnávající personál "

fre ide8.

cros PZ.22 by ide8.

* Zaměstnání/OSVČ

fre osvczam2.

compute ide9 = osvczam2.

EXECUTE.

VARIABLE LABELS ide9 "Zaměstnání/OSVČ".


```
VALUE LABELS
/ide9
1 "Zaměstnání "
2 "OSVČ ".
fre ide9.
cros osvczam2 by ide9.
```

```
*** -----
```

```
* příjem
```

```
fre PZ.40.
```

```
recode PZ.40
```

```
(      1      thru  10200 =    1      )
(    10201 thru  14000 =    2      )
(    14001 thru  19000 =    3      )
(    19001 thru  25000 =    4      )
(    25001 thru  highest =    5      )
```

```
into ide10.
```

```
VARIABLE LABELS ide10 "Příjmová skupina (15 - 20 - 30 - 20 - 15)".
```

```
VALUE LABELS
```

```
/ide10
```

```
1 "Nejnižší (15 %)"
2 "Podprůměrný (20 %)"
3 "Průměrný (30 %)"
4 "Nadprůměrný (20 %)"
5 "Nejvyšší (15 %)".
```

```
fre ide10.
```

```
cros PZ.40 by ide10.
```

```
*** -----
```

```
* příjem na 10 kategorií
```

```
* fre PZ.40.
```

```
* recode PZ.40
```

```
(      1      thru  9600  =    1      )
(    9601 thru  11800 =    2      )
(    11801 thru  13000 =    3      )
(    13001 thru  15000 =    4      )
(    15001 thru  16900 =    5      )
(    16901 thru  18000 =    6      )
(    18001 thru  20000 =    7      )
(    20001 thru  23600 =    8      )
(    23601 thru  30000 =    9      )
(    30001 thru  highest =   10      )
```

```
into PZ.40_10kat.
```

```
* VARIABLE LABELS PZ.40_10kat "PZ.40_10kat Příjem z hlavního zaměstnání - decily".
```

```
* VALUE LABELS
```

```
/PZ.40_10kat
```

```
1 "1 = nejnižší"
```

10 "10 = nejvyšší".
* fre PZ.40_10kat.
* cros PZ.40 by PZ.40_10kat.

*** -----

* zaměstnavatel

fre PZ.25.
compute ide11 = PZ.25.
recode ide11 (5 = 4) (8 = 0).
EXECUTE.
VARIABLE LABELS ide11 "Zaměstnavatel".
VALUE LABELS
/ide11
1 "Státní úřad, úřad místní správy, samosprávy "
2 "Podnik vlastněný státem "
3 "Soukromá firma, podnik "
4 "Veřejná instituce, nadace, o.p.s. ".
fre ide11.
cros PZ.25 by ide11.

*** -----

* Velikost organizace

FREQUENCIES PZ.27.
recode PZ.27
(1 = 1)
(2 = 2)
(3 = 2)
(4 = 3)
(5 = 3)
(6 = 4)
(7 = 4)
(8 = 4)
(else = 0)
into ide12.
VARIABLE LABELS ide12 "Velikost organizace".
VALUE LABELS
/ide12
1 "1 - 5 zaměstnanců "
2 "6 - 50 zaměstnanců "
3 "51 - 250 zaměstnanců "
4 "251 a více zaměstnanců ".
fre ide12.
cros PZ.27 by ide12.

*** -----

* Odbory

fre PZ.41.

```
compute ide13 = PZ.41.
EXECUTE.
VARIABLE LABELS ide13 "Odbory na pracovišti".
VALUE LABELS
/ide13
1 "S odbory"
2 "Bez odborů".
fre ide13.
cros PZ.41 by ide13.
```

```
*** -----
```

```
* Pracovní doba
```

```
FREQUENCIES PZ.35.
recode PZ.35
( 1 thru 6 = 1 )
( 7 thru 9 = 2 )
( 10 thru highest = 3 )
into ide14.
VARIABLE LABELS ide14 "Pracovní doba".
VALUE LABELS
/ide14
1 "Méně než 35 hodin týdně"
2 "35 - 45 hodin týdně"
3 "Více než 45 hodin týdně".
fre ide14.
cros PZ.35 by ide14.
```

```
*** -----
```

```
* Nezaměstnanost
```

```
FREQUENCIES PZ.68 EU.179a.
recode PZ.68
(2=1)
(1=2)
(else = sysmis)
into ide15.

do if (EU.179a = 1).
recode ide15 (else = 3).
end if.

VARIABLE LABELS ide15 "Nedobrovolná nezaměstnanost".
VALUE LABELS
/ide15
1 "Nikdy"
2 "Méně než 6 měsíců"
3 "Více než 6 měsíců".
fre ide15.
cros PZ.68 EU.179a by ide15.
```

8. Syntaxe SPSS pro výpočet indexů z dat výzkumu 2014

```
GET FILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data preparation\Data\SQWL_2014_prep1.sav".  
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data  
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----  
*** ASPEKTY - Úprava škál a přejmenování proměnných  
*** -----
```

```
compute   qwl1a =   PZ.14a *   10   .  
compute   qwl1b =   PZ.14b *   10   .  
compute   qwl1c =   PZ.14c *   10   .  
compute   qwl1d =   PZ.14d *   10   .  
compute   qwl1e =   PZ.14e *   10   .  
compute   qwl1f =   PZ.14f *   10   .  
compute   qwl1g =   PZ.14g *   10   .  
compute   qwl1h =   PZ.14h *   10   .  
compute   qwl1i =   PZ.14i *   10   .  
compute   qwl1j =   PZ.14j *   10   .  
compute   qwl1k =   PZ.14k *   10   .  
compute   qwl1l =   PZ.14l *   10   .  
compute   qwl1m =   PZ.14m *   10   .  
compute   qwl1n =   PZ.14n *   10   .  
compute   qwl1o =   PZ.14o *   10   .  
compute   qwl1p =   PZ.14p *   10   .  
compute   qwl1q =   PZ.14q *   10   .  
compute   qwl1r =   PZ.14r *   10   .  
  
compute   qwl2a =   (   PZ.28a -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2b =   (   PZ.28b -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2c =   (   PZ.28c -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2d =   (   PZ.28d -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2e =   (   PZ.28e -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2f =   (   PZ.28f -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2g =   (   PZ.28g -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2h =   (   PZ.28h -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2i =   (   PZ.28i -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2j =   (   PZ.28j -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2k =   (   PZ.28k -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2l =   (   PZ.28l -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2m =   (   PZ.28m -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2n =   (   PZ.28n -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2o =   (   PZ.28o -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2p =   (   PZ.28p -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2q =   (   PZ.28q -   1   )   *   10   .  
compute   qwl2r =   (   PZ.28r -   1   )   *   10   .  
EXECUTE.
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----
*** -----
*** DOMÉNOVÉ INDEXY
*** -----
*** -----
```

```
*** -----
*** Index důležitosti ODMĚŇOVÁNÍ - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl1.Rem_Nvalid = qwl1a to qwl1c (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).
exec.
```

```
do if qwl1.Rem_Nvalid > 1.
compute qwl1.Rem =MEAN(qwl1a, qwl1b, qwl1c).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Rem
/BARCHART FREQ.
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----
*** Index důležitosti VZTAHŮ - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl1.Rel_Nvalid = qwl1d to qwl1f (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).
exec.
```

```
do if qwl1.Rel_Nvalid > 1.
compute qwl1.Rel =MEAN(qwl1d, qwl1e, qwl1f).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Rel
/BARCHART FREQ.
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----
*** Index důležitosti ČASU - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
```

```

*** -----
* určení počtu validních odpovědí

count qwl1.Time_Nvalid = qwl1g to qwl1i (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).
exec.

do if qwl1.Time_Nvalid > 1.
compute qwl1.Time =MEAN(qwl1g, qwl1h, qwl1i).
end if.
EXECUTE .

FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Time
  /BARCHART FREQ.

SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".

*** -----
*** Index důležitosti SEBEREALIZACE - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----

* určení počtu validních odpovědí

count qwl1.Self_Nvalid = qwl1j to qwl1l (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).
exec.

do if qwl1.Self_Nvalid > 1.
compute qwl1.Self =MEAN(qwl1j, qwl1k, qwl1l).
end if.
EXECUTE .

FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Self
  /BARCHART FREQ.

SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".

*** -----
*** Index důležitosti JISTOTA - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----

* určení počtu validních odpovědí

count qwl1.Sec_Nvalid = qwl1m to qwl1o (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).
exec.

do if qwl1.Sec_Nvalid > 1.
compute qwl1.Sec =MEAN(qwl1m, qwl1n, qwl1o).
end if.
EXECUTE .

```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Sec  
/BARChart FREQ.
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data  
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----  
*** Index důležitosti PODMÍNKY - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka  
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl1.Con_Nvalid = qwl1p to qwl1r (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).  
exec.
```

```
do if qwl1.Con_Nvalid > 1.  
compute qwl1.Con =MEAN(qwl1p, qwl1q, qwl1r).  
end if.  
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Con  
/BARChart FREQ.
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data  
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----  
*** Index hodnocení ODMĚŇOVÁNÍ - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka  
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl2.Rem_Nvalid = qwl2a to qwl2c (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).  
exec.
```

```
do if qwl2.Rem_Nvalid > 1.  
compute qwl2.Rem =MEAN(qwl2a, qwl2b, qwl2c).  
end if.  
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Rem  
/BARChart FREQ.
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data  
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----  
*** Index hodnocení VZTAHŮ - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka  
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl2.Rel_Nvalid = qwl2d to qwl2f (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).  
exec.
```

```
do if qwl2.Rel_Nvalid > 1.  
compute qwl2.Rel =MEAN(qwl2d, qwl2e, qwl2f).  
end if.  
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Rel  
/BARChart FREQ.
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data  
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----  
*** Index hodnocení ČASU - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka  
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl2.Time_Nvalid = qwl2g to qwl2i (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).  
exec.
```

```
do if qwl2.Time_Nvalid > 1.  
compute qwl2.Time =MEAN(qwl2g, qwl2h, qwl2i).  
end if.  
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Time  
/BARChart FREQ.
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data  
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----  
*** Index hodnocení SEBEREALIZACE - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka  
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl2.Self_Nvalid = qwl2j to qwl2l (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).  
exec.
```

```
do if qwl2.Self_Nvalid > 1.  
compute qwl2.Self =MEAN(qwl2j, qwl2k, qwl2l).  
end if.  
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Self  
/BARChart FREQ.
```



```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----
*** Index hodnocení JISTOTA - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

```
* určení počtu validních odpovědí
```

```
count qwl2.Sec_Nvalid = qwl2m to qwl2o (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).
exec.
```

```
do if qwl2.Sec_Nvalid > 1.
compute qwl2.Sec =MEAN(qwl2m, qwl2n, qwl2o).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Sec
/BARCHART FREQ.
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----
*** Index hodnocení PODMÍNKY - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

```
* určení počtu validních odpovědí
```

```
count qwl2.Con_Nvalid = qwl2p to qwl2r (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).
exec.
```

```
do if qwl2.Con_Nvalid > 1.
compute qwl2.Con =MEAN(qwl2p, qwl2q, qwl2r).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Con
/BARCHART FREQ.
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----
-----
*** -----
-----
*** CELKOVÉ INDEXY
*** -----
-----
```

```

*** -----
-----

GET FILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".

*** -----
*** Index důležitosti - vypočte důležitost ze všech aspektů dohromady pro každého člověka
*** -----

GET FILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".

* určení počtu validních odpovědí

count qwl1_Nvalid = qwl1a to qwl1r (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).
exec.

* Výpočet indexu se škálou 0-100, ale jen pro případy, kdy je zodpovězena minimálně třetina položek

do if qwl1_Nvalid > 11.
compute qwl1 = MEAN(qwl1a, qwl1b, qwl1c, qwl1d, qwl1e, qwl1f, qwl1g, qwl1h, qwl1i, qwl1j, qwl1k, qwl1l,
qwl1m, qwl1n, qwl1o, qwl1p, qwl1q, qwl1r).
end if.
EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=qwl1
  /BARCHART FREQ.

SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".

*** -----
*** Index hodnocení - vypočte hodnocení špatné/dobré ze všech aspektů dohromady pro každého
člověka
*** -----

GET FILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".

count qwl2_Nvalid = qwl2a to qwl2r (0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100).
exec.

* Výpočet indexu se škálou -100 až +100, ale jen pro případy, kdy je zodpovězena minimálně třetina
položek

do if qwl2_Nvalid > 11.
compute qwl2 =MEAN(qwl2a, qwl2b, qwl2c, qwl2d, qwl2e, qwl2f, qwl2g, qwl2h, qwl2i, qwl2j, qwl2k, qwl2l,
qwl2m, qwl2n, qwl2o, qwl2p, qwl2q, qwl2r).
end if.
EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=qwl2
  /BARCHART FREQ.

```

SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".

*** LABELS

VARIABLE LABELS

qwl1a "qwl1a Důležitost – výše výdělků, platu (0-100) "
qwl1b "qwl1b Důležitost – spravedlivé odměňování (0-100) "
qwl1c "qwl1c Důležitost – nefinanční výhody (0-100) "
qwl1d "qwl1d Důležitost – vztahy s kolegy (0-100) "
qwl1e "qwl1e Důležitost – chování nadřízených k podřízeným (0-100)"
qwl1f "qwl1f Důležitost – mezilidské vztahy (0-100)"
qwl1g "qwl1g Důležitost – časová náročnost (0-100)"
qwl1h "qwl1h Důležitost – rozložení pracovní doby denní, týdenní (0-100)"
qwl1i "qwl1i Důležitost – dostatek času na rodinu, na sebe (0-100)"
qwl1j "qwl1j Důležitost – zajímavost (0-100)"
qwl1k "qwl1k Důležitost – další vzdělávání a osobní rozvoj (0-100)"
qwl1l "qwl1l Důležitost – samostatnost(0-100)"
qwl1m "qwl1m Důležitost – charakter pracovního poměru (0-100)"
qwl1n "qwl1n Důležitost – jistota zaměstnání (0-100)"
qwl1o "qwl1o Důležitost – rozvíjení se pro další uplatnění na trhu práce (0-100)"
qwl1p "qwl1p Důležitost – úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví (0-100)"
qwl1q "qwl1q Důležitost – technické vybavení v zaměstnání (0-100)"
qwl1r "qwl1r Důležitost – čistota, pořádek a hygiena (0-100)".

VARIABLE LABELS

qwl2a "qwl2a Hodnocení – výše výdělků, platu (0-100)"
qwl2b "qwl2b Hodnocení – spravedlivost odměňování (0-100)"
qwl2c "qwl2c Hodnocení – nefinanční výhody (0-100)"
qwl2d "qwl2d Hodnocení – vztahy s kolegy (0-100)"
qwl2e "qwl2e Hodnocení – chování nadřízených k podřízeným (0-100)"
qwl2f "qwl2f Hodnocení – mezilidské vztahy (0-100)"
qwl2g "qwl2g Hodnocení – časová náročnost (0-100)"
qwl2h "qwl2h Hodnocení – rozložení pracovní doby denní, týdenní (0-100)"
qwl2i "qwl2i Hodnocení – dostatek času na rodinu, na sebe (0-100)"
qwl2j "qwl2j Hodnocení – zajímavost (0-100)"
qwl2k "qwl2k Hodnocení – další vzdělávání a osobní rozvoj (0-100)"
qwl2l "qwl2l Hodnocení – samostatnost (0-100)"
qwl2m "qwl2m Hodnocení – charakter pracovního poměru (0-100)"
qwl2n "qwl2n Hodnocení – jistota zaměstnání (0-100)"
qwl2o "qwl2o Hodnocení – rozvíjení se pro další uplatnění (0-100)"
qwl2p "qwl2p Hodnocení – úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví (0-100)"
qwl2q "qwl2q Hodnocení – technické vybavení(0-100)"
qwl2r "qwl2r Hodnocení – čistota, pořádek a hygiena (0-100)".

VARIABLE LABELS

qwl1.Rem "Index důležitosti - Odměňování (0-100)"
qwl1.Rel "Index důležitosti - Vztahy (0-100)"
qwl1.Time "Index důležitosti - Čas (0-100)"

```
qwl1.Self "Index důležitosti - Seberealizace (0-100)"
qwl1.Sec "Index důležitosti - Jistota (0-100)"
qwl1.Con "Index důležitosti - Podmínky (0-100)"
qwl2.Rem "Index hodnocení - Odměňování (0-100)"
qwl2.Rel "Index hodnocení - Vztahy (0-100)"
qwl2.Time "Index hodnocení - Čas (0-100)"
qwl2.Self "Index hodnocení - Seberealizace (0-100)"
qwl2.Sec "Index hodnocení - Jistota (0-100)"
qwl2.Con "Index hodnocení - Podmínky (0-100)"
qwl1 "Index důležitosti (0-100)"
qwl2 "Index hodnocení (0-100)".
```

VALUE LABELS

/qwl1a to qwl1r

```
qwl1.Rem qwl1.Rel qwl1.Time qwl1.Self qwl1.Sec qwl1.Con
qwl1
```

0 "0 = Zcela nedůležité"

100 "100 = Velmi důležité".

VALUE LABELS

/qwl2a to qwl2r

```
qwl2.Rem qwl2.Rel qwl2.Time qwl2.Self qwl2.Sec qwl2.Con
qwl2
```

0 "0 = Velmi špatné"

100 "100 = Velmi dobré".

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
*** -----
*** Vymazání pomocných proměnných
*** -----
```

```
GET FILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

MATCH FILES FILE=*

```
/FILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav"
```

/BY ID

/DROP

```
qwl1_Nvalid qwl2_Nvalid qwl1.Rem_Nvalid qwl1.Rel_Nvalid qwl1.Time_Nvalid qwl1.Self_Nvalid
qwl1.Sec_Nvalid
```

```
qwl1.Con_Nvalid qwl2.Rem_Nvalid qwl2.Rel_Nvalid qwl2.Time_Nvalid qwl2.Self_Nvalid qwl2.Sec_Nvalid
qwl2.Con_Nvalid.
```

EXECUTE.

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
GET FILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data preparation\Data\SQWL_2014_prep2.sav".
```

```
SAVE OUTFILE="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data
preparation\Data\SQWL_2014_prep3.sav".
```

```
*** -----  
*** Vymazání pomocných proměnných  
*** -----
```

```
GET FILE ="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data preparation\Data\SQWL_2014_prep3.sav".
```

```
MATCH FILES FILE=*
```

```
/FILE ="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data preparation\Data\SQWL_2014_prep3.sav"
```

```
/BY ID
```

```
/KEEP
```

```
year ID
```

```
ide1 ide2 ide3 ide4 ide5 ide6 ide7 ide8 ide9 ide10 ide11 ide12 ide13 ide14 ide15
```

```
qwl1a qwl1b qwl1c qwl1d qwl1e qwl1f qwl1g qwl1h qwl1i qwl1j qwl1k qwl1l qwl1m qwl1n qwl1o qwl1p
```

```
qwl1q qwl1r
```

```
qwl2a qwl2b qwl2c qwl2d qwl2e qwl2f qwl2g qwl2h qwl2i qwl2j qwl2k qwl2l qwl2m qwl2n qwl2o qwl2p
```

```
qwl2q qwl2r
```

```
qwl1.Rem qwl1.Rel qwl1.Time qwl1.Self qwl1.Sec qwl1.Con
```

```
qwl2.Rem qwl2.Rel qwl2.Time qwl2.Self qwl2.Sec qwl2.Con
```

```
qwl1 qwl2.
```

```
EXECUTE.
```

```
SAVE OUTFILE ="d:\1_CVVM\Granty\KPŽ_2014-2015\WebApp\Data  
preparation\Data\SQWL_2014_prep3.sav".
```

```
fre all
```

```
/BARCHART FREQ.
```