

Vývoj subjektivní kvality pracovního života v ČR

 31.12.2018

DEVELOPMENT OF THE SUBJECTIVE QUALITY OF WORKING LIFE IN THE CZECH REPUBLIC

Jiří Vinopal

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha. jiri.vinopal@soc.cas.cz

kvalita pracovního života

pracovní spokojenost

SQWLi

indexy

Abstrakt

Stať představuje základní výsledky sledování vývoje subjektivně vnímané kvality pracovního života v České republice. Využívá data z reprezentativních výzkumů pracujících, které byly realizovány od roku 2011 a při nichž byl uplatněn dotazníkový nástroj SQWLi (Subjective Quality of Working Life Index). Výsledky v první řadě ukazují, že na úrovni jednotlivých aspektů i širších domén pracovního života dochází v průběhu času ke změnám jak z hlediska jejich důležitosti, tak hodnocení. Naznačují také, že celkově došlo v posledních čtyřech letech ke snížení rozporu mezi očekáváními pracujících a jejich hodnocením kvality pracovního života.

Klíčová slova: kvalita pracovního života, pracovní spokojenost, SQWLi

Abstract

The article presents basic results of monitoring the development of subjectively perceived quality of working life in the Czech Republic. It uses data from representative workers' surveys that have been implemented since 2011 and which has been used by the SQWLi (Subjective Quality of Life Index) questionnaire. Firstly, the results show that changes in both aspects and wider domains of working life occur over time, both in terms of importance and evaluation. They also suggest that overall there has been a reduction in the gap between the expectations of workers and their quality of life in the last four years.

Keywords: quality of working life, job satisfaction, SQWLi

Úvod

Snaha o soustavné měření subjektivní kvality pracovního života vznikla v České republice v roce 2005, kdy začal být vytvářen standardizovaný nástroj pro realizaci zkoumání. (Čadová a Paleček 2006) V rámci několika fází tvorby, vývoje a testování dotazníku byla provedena řada dotazníkových šetření, realizováno množství statistických analýz a jejich výsledky byly prezentovány a konzultovány na domácích i mezinárodních odborných fórech. (Vinopal 2011a, Vinopal 2011b, Vinopal 2012). Konečně, v roce 2014 byla v rámci projektu programu Omega TAČR finalizována verze nástroje

v podobě standardizovaného dotazníku a metodologie realizace měření (Vinopal a kol. 2015a). Záměr byl takový, že od této doby bude každoročně prováděno šetření české populace pracujících tak, aby mohly být vytvářeny dlouhodobé časové řady ukazatelů kvality pracovního života v České republice (Vinopal a kol. 2015b). Bohužel, finanční otázky jsou neúprosné a hned v následujícím roce šetření nemohlo být provedeno; ovšem díky neutuchající aktivitě členů týmu a jejich domovských institucí se v dalších letech šetření již provést podařilo. Navíc, díky tomu, že metodika dotazníku se v posledních fázích testování odlišovala již jen mírně; a také díky náročnému dílčímu projektu empirického ověření ekvivalence jednotlivých verzí dotazníku (Šeflová 2016), se podařilo časové řady rozšířit zpětně až k roku 2011. Díky tomu nyní již lze prezentovat údaje o subjektivním vnímání pracovního života českými pracujícími nikoli pouze staticky pro určitý rok, nýbrž v podobě jejich vývoje za poslední dobu.

Cílem této stati je proto především přitáhnout pozornost čtenářů k těmto novinkám v dlouhodobém výzkumném programu Kvality pracovního života, vysvětlit povahu zkoumaných skutečností a představit možnosti analýz a poznatků, které je možné díky němu získat. V rámci poslední jmenovaného bodu bude představen vývoj základních souhrnných ukazatelů subjektivně vnímané kvality pracovního života v České republice, což lze chápat jako druhý samostatný cíl této stati. Důležité je také upozornit, že možnost detailnějšího pohledu do výsledků, než jaké lze prezentovat zde ve formátu jednoho článku, čtenář nalezne v interaktivní webové aplikaci na adrese <http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/>, která právě za účelem prezentace dat tohoto výzkumného programu vznikla, nějakou dobu již funguje a nadále se rozvíjí.

Data a metody

Nástroj SQWLi se řadí po bok dalších řešení podobného úkolu, ke kterým svými cestami a při sledování vlastních specifických cílů dospěli výzkumníci v dalších evropských zemích nebo v zámoří. (Hofinger, Kien, Michenthaler and Raml 2009, Fuchs 2009, Leschke, Watt a Finn 2008, Flanders Social and Economic Council 2009, Caprile and Potrony 2006, Lowe 2007, Howell and Diallo 2007, de Bustillo et al. 2011). Lze jej řadit mezi nástroje odpovídající teoriím uspokojování potřeb, jejichž záměrem je konfrontovat očekávání (resp. potřeby) a jejich naplnění, konkrétně tedy zda realita pracovního života odpovídá tomu, co pracující od své ekonomické aktivity očekávají (Sirgy et al 2001, Porter 1961).

Výzkumný nástroj má podobu bloku otázek, který může být zařazen jako samostatný tematický modul do libovolného standardizovaného dotazníku při šetření relevantní populace. Respondenti v tomto modulu hodnotí 18 aspektů pracovního života (např. výši platu nebo vztahy s kolegy), a to každý aspekt dvakrát: jednou z hlediska toho, jak je pro ně v pracovním životě důležitý, a podruhé zda v tomto aspektu hodnotí svou současnou práci jako dobrou nebo špatnou. Uvedených 18 aspektů je vnitřně strukturováno do šesti klíčových domén pracovního života: odměňování, vztahy, čas, seberealizace, jistoty a pracovní podmínky. Každá z těchto domén je tedy měřena třemi konkrétními otázkami z hlediska důležitosti a třemi věcně totožnými z hlediska hodnocení v kontextu současného zaměstnání (dobré – špatné). Podrobněji o výzkumném nástroji, jeho vývoji i teoretickém pozadí referuje Vinopal (2011a, 2012).

Výsledky dotazování jsou zpracovány do podoby indexů v rozsahu 0 až 100. Postup je takový, že originální hodnoty odpovědí respondentů na škále v dotazníku v každém roce jsou nejprve matematicky převedeny na stupnici 0 – 100. Indexy respondenta v jednotlivých doménách a zvláště v každé z dimenzí jsou vypočteny jako aritmetický průměr hodnot jím zodpovězených položek náležejících do dané domény. Celkové indexy respondenta pro obě dimenze jsou vypočteny jako aritmetický průměr hodnot všech jím zodpovězených položek v dané dimenzi. Každému respondentovi je takto vypočtena hodnota doménových indexů v obou dimenzích a také hodnoty souhrnných indexů dimenzí důležitosti a hodnocení (vždy pouze v případě, že byly zodpovězeny alespoň 2/3 příslušných položek). Tyto indexy jsou pak využity pro analýzy ať už souboru respondentů jako celku anebo u jednotlivých skupin pracujících.

Data prezentovaná v tomto článku pocházejí z jednotlivých dotazníkových šetření, do kterých byla zařazena vzájemně

ekvivalentní verze dotazníku SQWLi. V klíčových aspektech u nich byly pokaždé stejné i další metodologické a technické aspekty sběru dat. Konkrétně se jedná o následující šetření:

ROK	NÁZEV	TERMÍN SBĚRU	N 18+	REPREZENTATIVITA
2011	Naše společnost 1102	7. – 14. 2.	565	ČR, 15+
2013	Naše společnost 1306	3. – 10. 6.	563	ČR, 15+
2014	Kvalita pracovního života 2014	19. 5. – 2. 6.	2 029	ČR, 18+, EA
2016	Kvalita života	31. 10. – 14. 11.	750	ČR, 18+, EA
2017	CSDA Research	18. 9. – 12. 10.	675	ČR, 18+, EA
2018	Kvalita pracovního života 2018	26. 5. – 13. 6.	2 068	ČR, 18+, EA

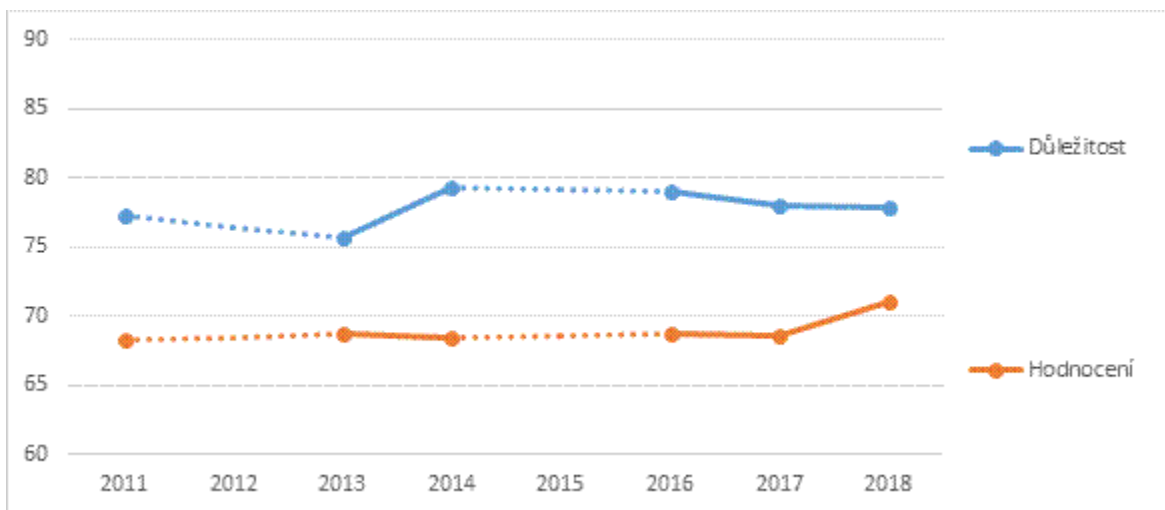
Tabulka 1: Dotazníkové průzkumy

Pozn.: Všechna uvedená šetření provedlo Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., a způsob výběru respondentů u nich byl kvótní.

Zkratka EA značí „ekonomicky aktivní“. Z výzkumů v letech 2011 (N = 1 069) a 2013 (N = 1 023) vstupují do analýz pouze ekonomicky aktivní respondenti ve věku 18+, tj. podsoubor srovnatelný s výzkumy v následujících letech.

Celková důležitost a hodnocení pracovního života

Vývoj celkové důležitosti a hodnocení pracovního života nevykazuje dramatické výkyvy z roku na rok, neboť jde o velmi agregované údaje, v nichž se třeba i větší změny na úrovni dílčích aspektů mohou skrýt. Přesto je možné si všimnout, že mezi roky 2013 a 2014 došlo k nárůstu důležitosti a v posledním roce pak i ke zlepšení hodnocení pracovního života. První jmenovaný posun signalizuje zvýšený zájem obyvatel o jejich práci, čili že pracovnímu životu přikládají větší váhu a věnují mu větší pozornost. Druhý vzestup pak nelze chápat jinak, než že pracující svůj pracovní život vnímají celkově příznivěji, že se z jejich pohledu celkově zlepšil. Jak bylo řečeno, tyto trendy a změny se ovšem neodehrávají stejnou měrou ve všech oblastech pracovního života a netýkají se také nutně všech skupin pracujících. Na některé dílčí záležitosti se proto zaměříme dále.



Graf 1: Vývoj důležitosti a hodnocení pracovního života

Důležitost aspektů pracovního života deklarují od roku 2011 stabilně silněji ženy, než muži; ti mezi lety 2012 a 2017 svůj pracovní život naopak o něco lépe než ženy hodnotili. To se nicméně změnilo v letošním roce, kdy zlepšení hodnocení je výraznější u žen, a ženy tak v letošním roce svůj pracovní život hodnotí na rozdíl od předchozích let lépe, než muži.

Zajímavý vývoj lze sledovat v nejmladší věkové skupině pracujících, tj. těch do věku 25 let. Od začátku měření v roce 2011 totiž sledujeme, že hodnocení vlastního pracovního života touto skupinou, která vstupuje nebo je teprve krátce na pracovním trhu, je výrazně kritičtější, než je tomu u všech ostatních pracovníků (další věkové skupiny se v hodnocení vzájemně již téměř neliší). Tento rozdíl zůstává i v současnosti stále dobře patrný, nicméně mezi lety 2013 a 2017 se výrazně zmenšil, a to výhradně v důsledku stále lepšího hodnocení vlastního pracovního života právě nejmladší věkovou kategorií.

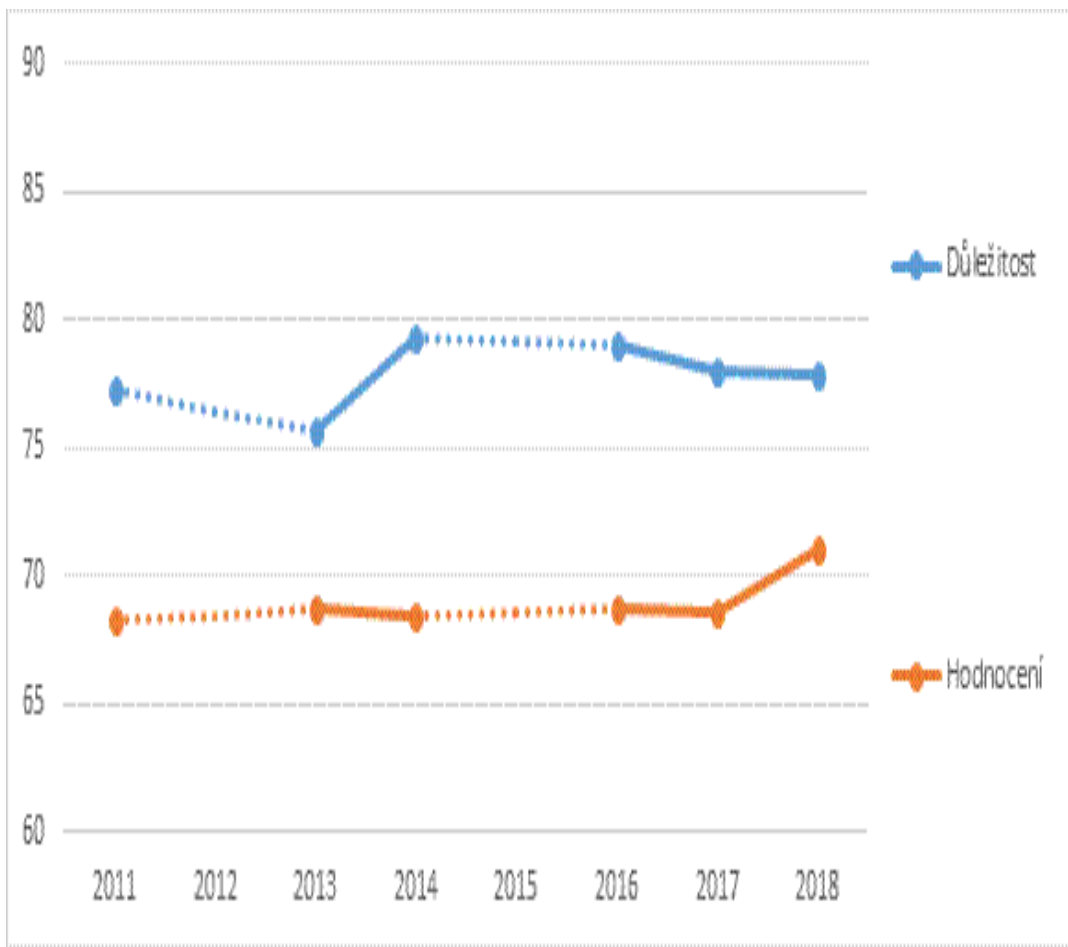
V hodnocení svého pracovního života se také tradičně významně liší zaměstnanci a OSVČ, stejně jako pracující v různých typech zaměstnání. Samostatně výdělečně činní hodnotí svůj pracovní život výrazně lépe, než zaměstnanci, ačkoli důležitý je pro obě skupiny více-méně stejně. Nejlépe také svou práci v posledních letech hodnotí řídící pracovníci, profesní specialisté a techničtí a odborní pracovníci, hůře pak řemeslníci, úředníci pracující ve službách, obslužný personál a nejhůře kvalifikovaní a nekvalifikovaní pracovníci. U všech skupin s výjimkou řídících pracovníků lze přitom od roku 2014 sledovat zlepšení hodnocení vlastního pracovního života, nejvýraznější právě u dvou skupin s dlouhodobě nejhorším hodnocením vlastní práce. Lépe svůj pracovní život v posledních letech stabilně hodnotí také zaměstnanci ve státních úřadech a veřejných institucích, oproti zaměstnancům v soukromém sektoru.

Důležitost pracovního života jako celku je pro všechny příjmové skupiny pracujících dlouhodobě přibližně stejná, s růstem příjmu se však zlepšuje hodnocení jeho celkové kvality.

Důležitost a hodnocení aspektů pracovního života v roce 2018

Zaměřme se nyní detailněji na jednotlivé aspekty pracovního života, které jsou obsaženy v souhrnném indexu.

Dvěma nejdůležitějšími aspekty jsou pro pracující *výše výdělku* a jeho *spravedlivost*, které dosahují shodně indexu důležitosti s hodnotou 88. Na posledním místě se naopak ocitají aspekty *dalšího vzdělávání* a *osobního rozvoje* a *nefinančních výhod* s hodnotou indexu důležitosti 66.

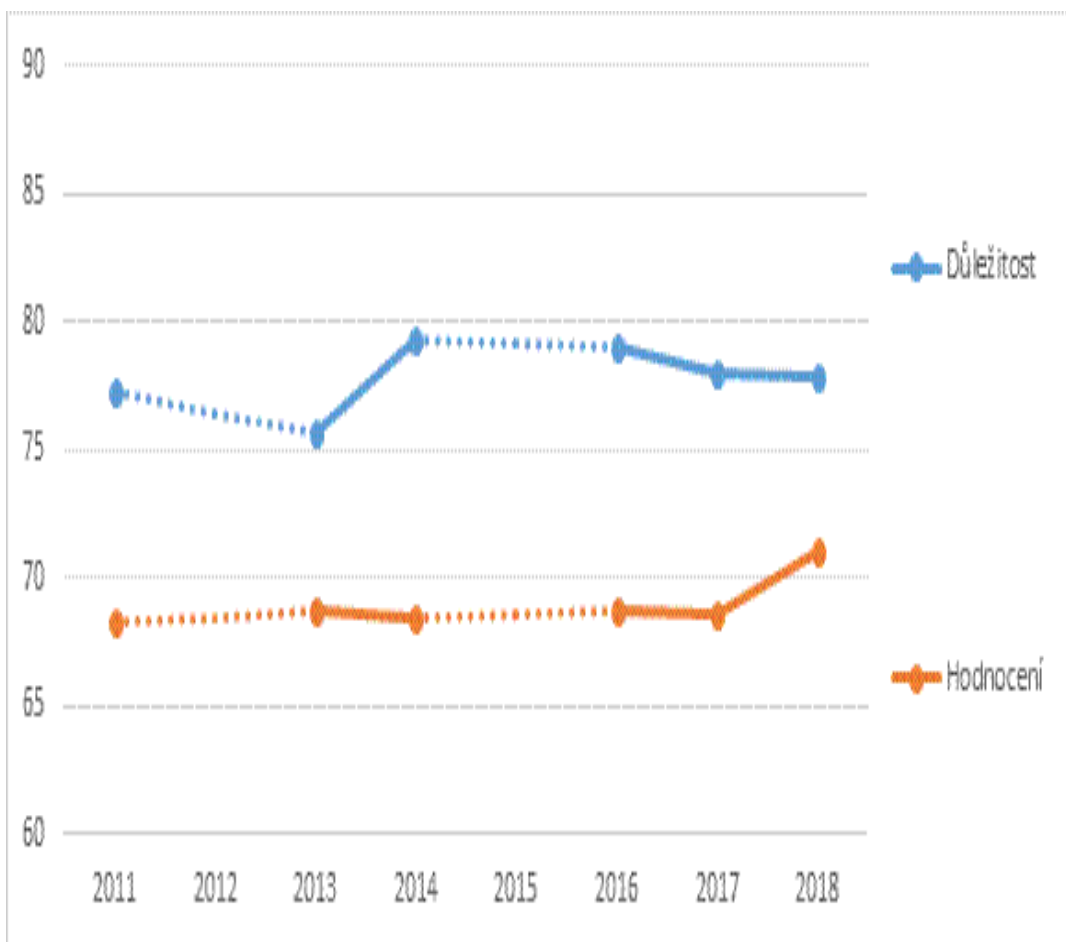


Graf 2: Index důležitosti aspektů pracovního života

Při pohledu na změny jednotlivých aspektů za poslední dobu si přitom lze všimnout poklesu důležitosti *nefinančních výhod*, jejichž index se během předchozích dvou let snížil o 4 body. Mezi aspekty, které dále stojí za povšimnutí z hlediska změn důležitosti, patří jednoznačně *jistota pracovního místa*, jejíž index se snížil z hodnoty 90 v roce 2014 na současných 82. Fakt, že tento trend velmi dobře odpovídá vývoji nezaměstnanosti na pracovním trhu tak dokládá, že pracující ve svých preferencích a potřebách nevyjadřují pouze své osobnostní charakteristiky, ale že jsou ovlivněni i širším socio-ekonomickým kontextem. Právě na pozadí vývoje pracovního trhu pak lze dobře rozumět také mírnému nárůstu důležitosti některých aspektů, které v předchozích letech zůstávaly mezi těmi neméně důležitými, jako je *samostatnost*, nebo *další vzdělávání a rozvoj*.

Zajímavý vývoj důležitosti prodělaly konečně všechny časové aspekty - *celková časová náročnost*, *rozložení pracovní doby* i *dostatek času na osobní sféru*. U nich došlo k výraznému zvýšení důležitosti mezi roky 2013 a 2014 a poté k mírnému snížení z roku 2016 na rok 2017.

Z hlediska hodnocení si v roce 2018 u českých pracujících nejlépe stojí *charakter pracovního poměru*, následují *vztahy s kolegy*, všechny aspekty týkající se vybavení pracovního místa. Nejhůře hodnoceny jsou pak aspekty *nefinančních výhod*, *další vzdělávání a rozvoj*, *čas na osobní sféru* a *celková časová náročnost*.



Graf 3: Index hodnocení aspektů pracovního života

Z vývojového hlediska se za poslední rok viditelně zlepšilo hodnocení aspektů odměňování (například index hodnocení výše platu se zvýšil o 5 bodů z 61 na 66), zajímavost práce (z 69 na 72) a možnost dalšího vzdělávání a rozvoje (z 59 na 64). V posledních dvou letech se zlepšilo také hodnocení rozložení pracovní doby (z 67 na 70) a celkové časové náročnosti (z 60 na 65). Po delší čas lze také sledovat zlepšování aspektů jistota pracovního místa (z 65 v roce 2013 na současných 72) a rozvoj pro další uplatnění na trhu práce, který od roku 2013 vzrostl z 61 na 73 bodů). Jediným aspektem, jehož hodnocení se ve sledovaném období zaznamenaně zhoršilo, je dostatek času na osobní sféru, jehož index se mezi lety 2014 a 2017 snížil z 67 na 63 bodů (v roce 2018 dosahuje 64 bodů).

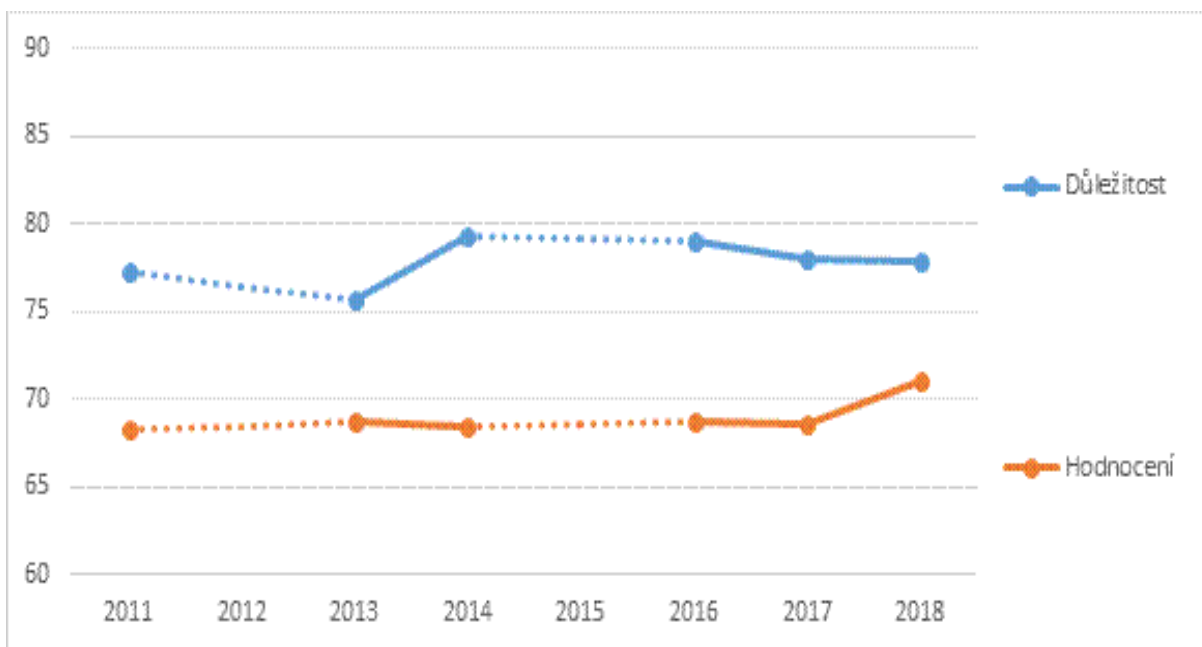
Důležitost a hodnocení domén pracovního života

Jednotlivé aspekty pracovního života lze sloučit do šesti základních domén, na kterých souhrnněji sledujeme vývoj důležitosti i hodnocení pracujících a také jejich případné rozpory.

V první řadě je patrné, že i přes změny v důležitosti jednotlivých domén, jejich vzájemné pořadí je v posledních letech poměrně stálé. Za nejdůležitější doménu pracovního života jsou považovány vztahy, odměňování a jistoty, od roku 2013 se k nim připojily také podmínky. S odstupem je pak pro české pracující důležitá doména času a seberealizace, u nich je však dobré si všimnout tendence k růstu důležitosti.

Je zřejmé, že nárůst důležitosti, který se v souhrnném indikátoru objevuje mezi lety 2013 a 2014, byl způsoben především nárůstem důležitosti domén času, a v menší míře také zvýšením v doménách odměňování, seberealizace a podmínek. Mezi lety 2016 a 2017 pak zpět o něco klesla důležitost domén času, seberealizace a vztahů. Více-méně

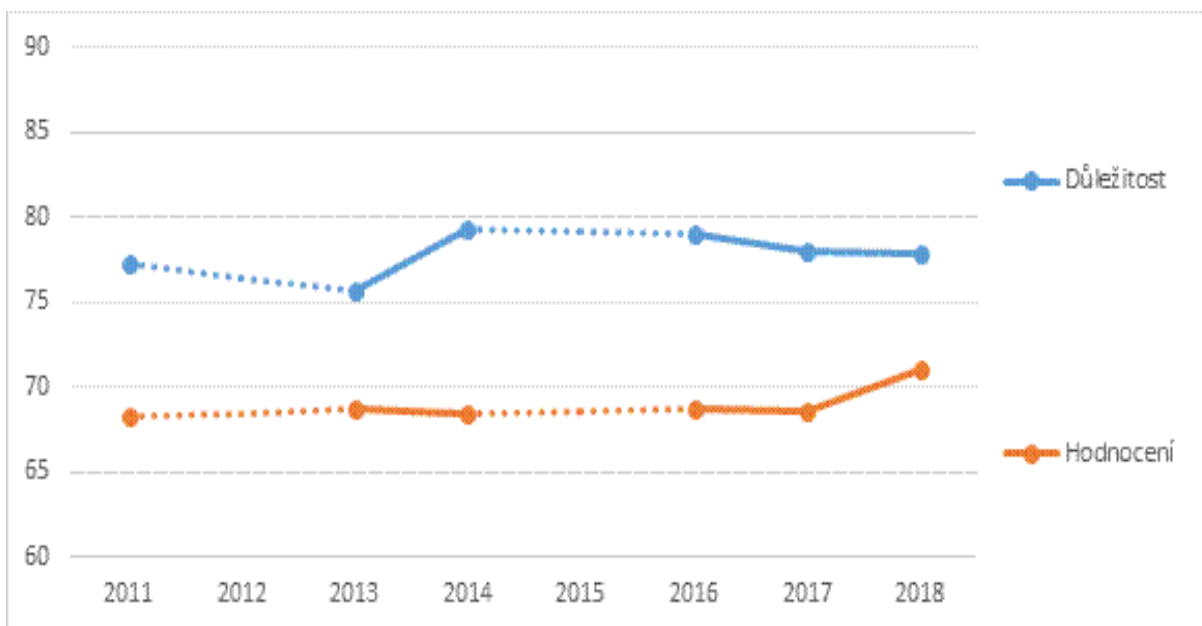
konstantní zůstává po celou dobu sledování index důležitosti vztahů a jistot. U té ovšem v posledním roce důležitost mírně poklesla, stejně jako u domény podmínek.



Graf 4: Vývoj indexu důležitosti pro domény pracovního života

Hodnocení vlastní práce optikou jednotlivých domén se v posledních letech taktéž nemění nijak výrazně. Nejlepší hodnocení od pracujících v ČR v posledních letech dostávaly domény pracovních podmínek a vztahů, v roce 2016 se k nim připojila také doména jistot. S větším odstupem za nimi je minimálně od roku 2014 dvojice domén času a seberealizace a nejméně dobře pracující stabilně hodnotí doménu odměňování.

Ačkoli ke zlepšení hodnocení vlastní práce došlo v posledním roce ve všech doménách, v delším časovém horizontu se hodnocení pracovního života vyvíjí doménově poměrně specificky. V první řadě je dobré si všimnout plynulého déletrvajícího zlepšování hodnocení v doménách jistot a odměňování, ke kterému dochází od roku 2013. Mezi lety 2013 a 2014 došlo ke zhoršení hodnocení domén vztahů a seberealizace, a naopak ke zlepšení hodnocení podmínek; přičemž zde se jednalo o změnu jednorázovou, bez plynulého pokračování daným trendem.

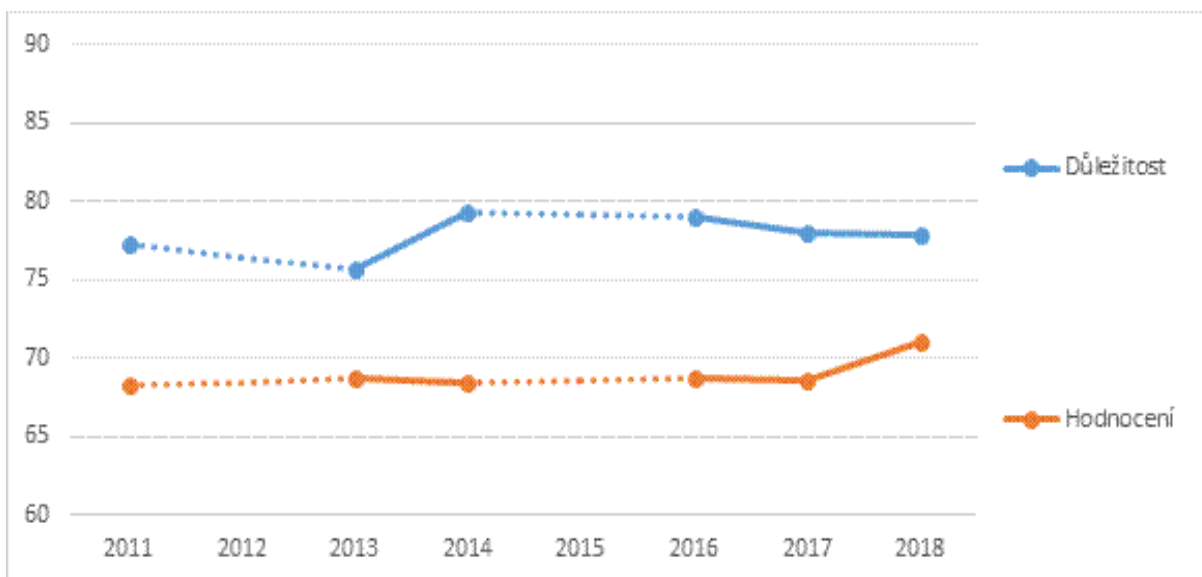


Graf 5: Vývoj index hodnocení pro domény pracovního života

Diskrepance mezi důležitostí a hodnocením

Přidanou hodnotu k ukazatelům důležitosti a hodnocení představuje index diskrepance. Ten vyjadřuje rozdíly mezi mírou důležitosti a mírou hodnocení aspektů pracovního života, a dává tedy do poměru na jedné straně očekávání ze strany pracovníků ohledně toho, co jim jejich pracovní život má poskytnout, a na druhé straně jejich pocit z naplnění těchto potřeb. Index diskrepance si tedy lze zjednodušeně představit jako numerický rozdíl mezi hodnotou hodnocení a hodnotou důležitosti u každého aspektu, který se u každého respondenta následně agreguje do indexů na úrovni domén nebo celku pracovního života, stejně jako tomu je u indexů samotné důležitosti nebo spokojenosti.

Index diskrepance se přirozeně vyvíjí současně s tím, jak se vyvíjí samotná důležitost a hodnocení. Již z grafického znázornění na 1. grafu je přitom patrné, že poté, co se v roce 2014 nesoulad hodnocení a důležitosti zvýšil v důsledku nárůstu celkové důležitosti, v letošním roce se diskrepance výrazně snížila jednak v důsledku zlepšeného hodnocení a dále také díky mírnému snížení důležitosti od roku 2016. Lze proto shrnout, že v letošním roce je soulad mezi očekáváním a naplněním pracujících nejlepší za sledované období, přičemž na rozdíl od situace v roce 2013, kdy byl velký podobně, se ovšem v letošním roce posunul na vyšší hladinu celkové kvality pracovního života, jak ji vnímají pracující.



Graf 6: Vývoj indexu diskrepance pro domény pracovního života

Z hlediska míry diskrepance je pořadí domén dlouhodobě poměrně stálé, největší nesoulad pozorujeme stabilně v doméně odměňování a nejmenší v doméně podmínek. Velmi zřetelné je postupné snižování nesouladu mezi důležitostí a hodnocením v doméně odměňování, což je způsobeno vývojem v obou dimenzích, tj. zlepšováním hodnocení a mírným snižováním důležitosti. Podobný jasný trend snižování diskrepance je vidět také u domény jistot, kde je to ovšem způsobeno prakticky výhradně zlepšováním jejího hodnocení. Od roku 2013 se zvyšoval nesoulad v doménách času a seberealizace, což souviselo zejména se zvyšováním jejich důležitosti; od roku 2016 se u nich však diskrepance opětovně snižuje, což bylo nejprve způsobeno oslabením důležitosti a v posledním roce pak i zlepšením hodnocení v těchto doménách.

Závěr

Prezentované výsledky z věcného hlediska ukazují, že důležitost i hodnocení domén a aspektů pracovního života se v čase proměňuje; a že tedy dlouhodobé sledování této oblasti má smysl. Ačkoli změny nejsou zásadní (za což můžeme být nejspíše rádi, neboť takové by jistě byly známkou náhlých a tudíž těžko kontrolovatelných turbulencí na pracovním trhu), tak právě postupné (a tudíž méně nápadné) posuny například v některých aspektech pracovního života nebo u skupin pracujících jsou zprávou, na kterou je vhodné, aby aktéři pracovního trhu reagovali; nebo přinejmenším aby o ní věděli.

Koneckonců, i vývoj obecných souhrnných ukazatelů, jako je důležitost pracovního života nebo jeho celkové hodnocení, je odrazem hlavních procesů na pracovním trhu a výsledkem mechanismů jeho fungování. V posledních čtyřech letech například můžeme sledovat snižování nesouladu mezi tím, co lidé od své práce očekávají, a tím, jak jsou v ní jejich očekávání naplněna. Přitom je pro současnou situaci důležité také to, že toto zmenšování nesouladu je způsobeno jak snižováním důležitosti, tak i zlepšováním hodnocení některých aspektů pracovního života. Pochopitelně ne všech, případně ne stejnou měrou; a také samozřejmě ne stejně ve všech skupinách pracujících. Právě na tyto dílčí rozdílnosti upozorňujeme, když ukazujeme, že se mezi českými pracujícími v posledních letech snížila důležitost *jistoty pracovního místa, nefinančních výhod nebo bezpečnosti a čistoty při práci*; a naopak zlepšilo hodnocení *výše i spravedlivosti odměňování, celkové časové náročnosti i rozložení pracovní doby*, celé domény seberealizace a také *jistoty pracovního místa a možností rozvoje dalšího uplatnění* na pracovním trhu. Ukazujeme také, že na některých změnách se srovnatelně podílejí různé skupiny pracovníků (například ke zlepšováním hodnocení výše a spravedlivosti ohodnocení dochází ve všech oblastech České republiky), zatímco u některých můžeme identifikovat nějakou specifickou skupinu,

u níž dané výsledky svědčí buď o vývoji pozitivním (například zlepšování subjektivně vnímané kvality pracovního života u nejmladší věkové kategorie, tj. mezi těmi, kteří teprve vstupují na pracovní trh), nebo naopak o vývoji relativně negativním (např. když u řídících pracovníků došlo v posledním roce, na rozdíl od všech ostatních skupin pracujících, ke zhoršení celkového pracovního života).

Je zřejmé, že z hlediska detailnosti jsou uvedené poznatky jen drobnými výseky z velké zásobárny dat; ostatně podrobná analýza dílčích aspektů a konkrétních skupin pracujících nebyla cílem této stati. Ta měla za úkol představit typ informací, které výzkumný program nabízí, a dokumentovat trendy v základních obecných kategoriích širokého konceptu kvality pracovního života. Představená zjištění jsou výsledkem opakovaného měření a právě v zobrazení vývoje spočívá jejich největší přínos. Další související a případně také podrobnější údaje proto čtenář může snadno získat ve webové aplikaci na adrese <http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/>.

Literatura

CAPRILE, M.; POTRONY, J. 2006. IQT: Objetivos y metodologia. In: *UGT Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005*. Barcelona: UGT and CRESC, vol. II. S. 53-63.

ČADOVÁ N.; PALEČEK, M. (eds.). 2006. *Jak je v česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006.

Flanders Social and Economic Council. 2009. Quality of Work in Flanders 2004-2007. In: *ETUI Conference 2009, 18-19 March, Brussels*.

FUCHS, T. 2009. Der DGB – Index Gute Arbeit. In: E. Kistler, F. Mußmann (Eds.). *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag, 2009. S. 186-222.

HOFINGER, Ch. ...[et al.]. 2009. Zwölf Jahre österreichischer Arbeitsklima-Index: Erkenntnisse und Ausblick. In: Ernst Kistler, Frank Mußmann (Eds.). *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag, 2009. S. 122-142

HOWELL, D.; DIALLO, M. 2007. *Charting US Economic Performance with Alternative Labour Market Indicators: the Importance of Accounting for Job Quality: SCEPA Working Paper* [online]. SCEPA, 2007 [2009-03-12]. Dostupný z: <http://www.newschool.edu/cepa/publications/workingpapers/SCEPA%20Working%20Paper%202007-6.pdf>.

LESCHKE, J.; WATT, A.; FINN, M. 2008. *Putting a number on job quality?: Constructing a European Job Quality Index: ETUI-REHS working paper WP 2008.03* [online]. ETUI-REHS, 2008 [2009-04-05]. Dostupný z: <http://www.etui.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Reports-anddiscussion-papers/WP-2008.03>.

LOWE, G. 2007. *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want*. Ottawa: Canadian Policy Research Network, 2007.

MUÑOZ de BUSTILLO, Rafael ...[et al.]. 2011. Pluribus Unum? A Critical Survey of Job Quality Indicators. *Socio-Economic Review*. 2011, vol. 9, s. 447-475.

PORTER, L. 1961. A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs. *Journal of Applied Psychology*. 1961, vol. 45, s. 1-10.

SIRGY, J.M. ...[et al.]. 2001. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicator Research*. 2001, vol. 55, no. 3, s. 241-302.

ŠEFLOVÁ, K. 2016. *Ekvivalence měření nástroje SQWLI v čase*. Praha, 2016. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Filozofická fakulta. Katedra sociologie. Vedoucí práce Jiří Vinopal.

VINOPAL, J. 2011a. Indikátor subjektivní kvality pracovního života. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*. 2011, roč. 47, č. 5, s. 937-965.

VINOPAL, J. 2011b. Subjective Quality of Working Life and its Measurement in the Czech Republic over the Last 20 Years. *WISO: Wirtschafts und Sozialpolitische Zeitschrift*. 2011, Sonderheft, Nr. 34, s. 81-95.

VINOPAL, J. 2012. The Discussion of Subjective Quality of Working Life Indicators. *Sociológia*. 2012, roč. 44, č. 3, s. 385-401.

VINOPAL, J. ...[et al.]. 2015a. *Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice: certifikovaná metodika: projekt „Proměny kvality pracovního života“*. TAČR, 2014–2015. Dostupný také z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/23605/Metodika_dlouhodobeho_monitorovani_subjektivni_kvality_pracovniho_zivota_v_CR.pdf

VINOPAL, J. ...[et al.]. 2015b. *Máme v Česku dobrou práci?* [software]. Projekt „Proměny kvality pracovního života“ TAČR, 2014–2015. Dostupný z: <http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/>.

Vzorová citace

VINOPAL, Jiří. Vývoj subjektivní kvality pracovního života v ČR. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2018, roč. 11, č. Kvalita pracovního života 2018. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/vyvoj-subjektivni-kvality-pracovniho-zivota-v-cr>. ISSN 1803-3687.

Autor článku:

PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D.