Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (JOSRA). JOSRA 1 - 2021, roč. 14.

Diferenciace indikátoru subjektivní kvality pracovního života

03.05.2021

DIFFERENTIATION OF THE INDICATOR of SUBJECTIVE QUALITY OF WORKING LIFE

Jan Červenka

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

kvalita pracovního života | subjektivní indikátory | práce | Česká republika | indikátor kvality pracovního života

Abstrakt

Indikátor subjektivní kvality pracovního života představuje empirický nástroj, jímž je v sadě různých dílčích aspektů práce reprezentujících šest základních domén spojených s prací a zaměstnáním měřena subjektivní kvalita pracovního života v hlavním zaměstnání ekonomicky aktivní populace České republiky. Daný nástroj v případě dílčích aspektů práce poskytuje údaje ve dvou základních dimenzích, které se vzájemně doplňují. Jednu dimenzi představuje spokojenost měřená na hodnotící škále s póly „velmi špatné“ a „velmi dobré“, druhou dimenzi tvoří subjektivně vnímaná důležitost dílčích aspektů práce měřená na škále s krajními hodnotami „naprosto nedůležité“ a „zcela zásadní“. Na datech sebraných v průběhu let 2018 až 2020 jsme se nyní pokusili podrobněji otestovat, jak se v rámci různých třídění druhého stupně budou diferencovat souhrnné indexy reprezentující jednotlivé domény pracovního života, jež byly zkonstruovány z těchto dat. Základní výsledky těchto analýz a některé vývody z nich prezentujeme v následujícím textu.

Klíčová slova: Kvalita pracovního života, SQWLi, subjektivní indikátory, práce, Česká republika

Abstract

The indicator of subjective quality of working life is an empirical tool by which the subjective quality of working life in the main job of the economically active population of the Czech Republic is measured in a set of various partial aspects of work representing six basic domains connected with work and employment. In the case of partial aspects of the work, the given tool provides data in two basic dimensions, which complement each other. One dimension is the satisfaction measured on the rating scale with the poles "very bad" and "very good", the other dimension is the subjectively perceived importance of partial aspects of work measured on the scale with the extreme values "absolutely unimportant" and "absolutely essential". On the data collected during the years 2018 to 2020, we have now tried to test in more detail how the aggregate indices representing the individual domains of working life, which

were constructed from these data, will be differentiated within the various groups according to classification in the second degree. We present the basic results of these analyses and some conclusions from them in the following text.

Keywords: Quality of working life, SQWLi, subjective indicator, work, Czech Republic

Přijat k publikování / Received for publication 24. 3. 2021

Dedikace

Tento článek je výstupem projektu *„Optimalizace metody sběru dat pro zvýšení kvality a efektivity Indikátoru subjektivní kvality pracovního života (SQWLi)*,“ který je financován Technologickou agenturou ČR v rámci programu ÉTA (TL01000197).

Úvod

V průběhu uplynulých dvou desetiletí v rámci spolupráce mezi Výzkumným ústavem bezpečnosti práce a Sociologickým ústavem AV ČR na sérii projektů zaměřených na kvalitu pracovního života byl vyvinut koncepčně ucelený empirický výzkumný nástroj pro měření subjektivního vnímání práce pracovníky (Svobodová, Mlezivová, Vinopal a Červenka 2015). Tento nástroj, pojmenovaný Indikátor subjektivní kvality pracovního života (SQWLi), měří subjektivní kvalitu pracovního života prostřednictvím dvou sad, respektive baterií otázek zaměřených na jednotlivé vybrané aspekty práce z hlediska dvou různých, vzájemně se doplňujících dimenzí. Tou první dimenzí je osobní spokojenost s vybranými aspekty práce a pracovního života, respektive jejich hodnocení na škále s krajními kategoriemi „velmi dobré“ a „velmi špatné“, tou druhou dimenzí, jež umožňuje utřiďovat a vážit jednotlivé aspekty a jejich hodnocení, je důležitost těchto aspektů z pohledu samotného pracovníka [Vinopal, 2011, 2015]. V období posledních několika let se práce na dalším rozvíjení uvedeného nástroje zaměřila na možnosti jeho praktického uplatnění i mimo oblast reprezentativních výzkumů na celonárodní úrovni v rámci ekonomicky aktivní populace. To s sebou kromě jiného přineslo potřebu vytvoření robustnější datové báze, která by umožňovala provádět srovnání v rámci jednotlivých profesí nebo ekonomických odvětví, a zároveň překalibrování používaných hodnotících škál tak, aby umožňovaly vytvářet indexy nabývající hodnot od 0 do 100, které jsou pro potenciální uživatele snadněji uchopitelné a interpretovatelné. Na základě 18 dílčích položek byly zkonstruovány dvě sady šesti souhrnných indexů v šesti identifikovaných základních tematických doménách pracovního života, jimiž jsou odměňování, vztahy, čas, seberealizace, jistota a (pracovní) podmínky [Vinopal 2011, 2015]. Základní výsledky z měření indikátoru subjektivní kvality pracovního života, včetně přehledného zobrazení vývoje v časových řadách, je dostupné na internetovém portálu Kvalita pracovního života v České republice (http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/).

V následujícím textu se budeme podrobněji věnovat tomu, jak se subjektivní hodnocení měřené takovými souhrnnými indexy diferencuje především z hlediska ekonomického odvětví, profese, formy ekonomické aktivity, sektoru zaměstnavatele a některých dalších hledisek pracovního zařazení, k čemuž můžeme využít poměrně rozsáhlý datový soubor SQWLI zahrnující 12152 respondentů, který vznikl v rámci řešení projektu v pěti oddělených, vzájemně nezávislých vlnách sběru dat, jež proběhly v letech 2018 až 2020.[1] Přitom si zde dovolíme abstrahovat od skutečnosti, že v průběhu uplynulých let mezi jednotlivými vlnami došlo k některým posunům zejména v dimenzi hodnocení a že v průběhu sledovaného období byly dvě položky z osmnácti modifikovány, protože tyto okolnosti nemají zásadní dopad na vnitřní diferenciaci složených indexů.

Rozdíly mezi sociodemografickými skupinami[2]

Nejprve se ovšem ve stručnosti musíme zmínit o celkovém obrazu, který ukazují souhrnné indexy v jednotlivých doménách. Pokud jde o důležitost, všechny souhrnné indexy konstruované na škále od 0 „naprosto nedůležité“ do 100

„naprosto zásadní“ se v průměru pohybují v poměrně vysokých hodnotách od 87,2 v případě domény „odměňování“ do 73,3 u „seberealizace“. Mezi ně se pak seřadily „vztahy“ s indexem důležitosti 82,9, „jistota“ se 79,5, „podmínky“ se 79,3 a čas se 75,6. Celkový index důležitosti, který v sobě zahrnuje všech šest zkoumaných domén, dosahuje hodnoty 79,6. To prakticky znamená, že všem do indexů se promítajícím aspektům kvality pracovního života lidé vesměs připisují značný význam a že rozdíly mezi nimi jsou vzhledem k rozsahu celé škály nepříliš velké.

Indexy hodnocení, které jsou konstruovány na škále od 0 „velmi špatné“ do 100 „velmi dobré“, se v průměru rovněž pohybují ve vyšších hodnotách, které jsou blíže pozitivnímu pólu škály, i když celkově se méně výrazně odchylují od středu škály, než je tomu v případě indexů důležitosti. Rozdíly mezi nimi jsou přitom ještě menší, než tomu bylo u indexů důležitosti. Relativně nejvyšší hodnoty dosahuje index hodnocení v případě domény „podmínek“, jež činí 78,8. Na opačném konci pak stojí doména „čas“ s průměrem 69,8. Mezi ně se pak ostatní domény vřadily v pořadí „jistota“ 76,6, „vztahy“ 76,4, „odměňováni“ 72,5 a „seberealizace“ 70,5, přičemž celkový index hodnocení složený z uvedených šesti dílčích souhrnných indexů za jednotlivé domény činí 74,1. Tyto výsledky opět ukazují, že v hodnocení dílčích aspektů kvality pracovního života převládá pozitivní pohled a že rozdíly mezi nimi jsou v poměru k celé škále jen malé.

Přesto jde v první i druhé sadě indexů o rozdíly statisticky významné a spolu s nimi se objevují stejně tak statisticky významné rozdíly z hlediska třídění druhého řádu na základě sociodemografických a jiných třídících znaků, jimž se nadále budeme věnovat podrobněji. Naším hlavním předmětem zájmu zde jsou sice charakteristiky spojené se samotnou pracovní aktivitou, ale ty nelze zcela oddělit od základních demografických znaků, protože ty samy o sobě hrají významnou roli v tom, kde a v jaké profesi lidé pracují.[3] Proto je třeba se v krátkosti podívat i na ně.

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKOVĚ
muži	-0,6	**-1,9**	**-2,3**	-0,4	**-1,2**	**-1,5**	**-1,3**
ženy	+0,8	**+2,3**	**+2,8**	+0,5	**+1,5**	**+1,8**	**+1,6**
18-24 let	**-1,3**	**-2,0**	**-1,1**	-0,9	**-3,7**	**-3,0**	**-2,0**
25-34 let	-0,3	**-1,2**	**+1,0**	-0,1	-0,1	**-1,8**	-0,4
35-44 let	+0,4	+0,0	**+1,6**	+0,6	+0,8	+0,0	+0,6
45-54 let	+0,5	**+1,0**	-0,4	-0,1	**+1,0**	**+1,1**	+0,5
55 let a víc	-0,4	+0,8	**-3,0**	-0,3	**-1,3**	**+1,8**	+0,0
ZŠ	+0,0	**-2,2**	**-2,1**	**-10,7**	**-3,6**	**-2,1**	**-3,4**
SŠ bez maturity	+1,0	-0,2	+0,0	**-3,2**	**+1,3**	**+1,5**	+0,1
SŠ s maturitou	+0,1	+0,0	+0,2	+0,9	+0,0	-0,2	+0,2
VOŠ, bc.	+0,1	**+1,6**	+1,0	**+4,8**	+0,8	-0,4	**+1,3**
VŠ, postgr.	**-2,3**	+0,4	-0,2	**+6,1**	**-2,0**	+0,0	+0,0

Celkový průměr	87,2	82,9	75,6	73,3	79,5	79,3	79,6

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 1a: Indexy důležitosti domén pracovního života podle pohlaví, věku a vzdělání (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKOVĚ
muži	+0,5	-0,5	**-1,2**	-0,2	+0,0	**-1,9**	-0,6
ženy	-0,5	+0,6	**+1,4**	+0,2	+0,0	**+2,3**	+0,7
18-24 let	**-6,0**	**-2,5**	**-3,7**	**-7,2**	**-6,2**	**-4,4**	**-5,0**
25-34 let	+0,4	-0,1	-0,7	-0,3	+0,8	-0,3	+0,0
35-44 let	**+1,0**	+0,0	+0,7	+0,8	+0,9	+0,6	+0,7
45-54 let	+0,1	+0,3	-0,4	+0,1	-0,4	+0,1	-0,1
55 let a víc	+0,1	+0,7	**+1,8**	**+1,7**	+0,4	**+1,2**	**+1,0**
ZŠ	**-7,7**	**-6,6**	**-4,1**	**-14,2**	**-7,4**	**-7,7**	**-7,9**
SŠ bez maturity	**-2,9**	**-1,7**	**-1,6**	**-4,9**	**-2,2**	**-3,3**	**-2,8**
SŠ s maturitou	**+1,3**	+0,5	-0,1	**+1,5**	+0,7	**+1,0**	+0,8
VOŠ, bc.	**+4,3**	**+3,4**	**+4,5**	**+7,0**	**+4,4**	**+4,7**	**+4,7**
VŠ, postgr.	**+4,0**	**+3,2**	**+3,0**	**+8,7**	**+3,4**	**+5,4**	**+4,6**
Celkový průměr	72,5	76,4	69,8	70,5	76,6	78,8	74,1

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 1b: Indexy hodnocení domén pracovního života podle pohlaví, věku a vzdělání (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

Pokud jde o důležitost (viz tabulku 1a) hlediska pohlaví, u všech domén s výjimkou „seberealizace“, kde nebyl zaznamenaný rozdíl významný, se objevuje vždy v průměru vyšší důležitost mezi ženami. Nejzřetelnějšími rozdíly byly ty v případě domén „vztahy“ a „čas“, kde se hodnoty indexů důležitosti žen a mužů lišily o 4 až 5 bodů, o trochu menší rozdíl byl zaznamenaný u „podmínek“ a malé, ale stále ještě statisticky významné rozdíly byly i u „jistoty“ a „odměňování“. Přitom dané rozdíly z hlediska pohlaví se objevují průřezově víceméně ve všech vzdělanostních, profesních nebo odvětvových kategoriích a jeví se tak na nich nezávislé. Zároveň s tím se v hodnocení (viz tabulku 1b) u žen objevuje příznivější odezva v případě „podmínek“ a „času“. U zbývajících domén se z hlediska pohlaví významné

rozdíly neobjevují, v případě „odměňování“ byl u mužů souhrnný index hodnocení dokonce vyšší než u žen, ale tento rozdíl se stále ještě pohyboval v rámci možné výběrové chyby.[4]

Podle věku se u indexů důležitosti (viz tabulku 1a) objevuje mírná pozitivní korelace, tj. vzestup významu s jeho růstem, v případě „vztahů“ a „podmínek“. Také v dalších doménách jsou významné rozdíly, i když ty již nelze popsat jako jednoduchou korelaci věku. V případě „jistoty“ a v menší míře i „odměňování“ a „času“ se podobně jako u již zmiňovaných „vztahů“ a „podmínek“ vyskytuje snížený index významnosti ve skupině mladých pracujících od 18 do 24 let. U „času“ se ovšem i v porovnání s touto skupinou objevuje zřetelně nižší index důležitosti u naopak nejstarší kategorie lidí ve věku od 55 let výše a nejvyšší index důležitosti se v této doméně vyskytuje ve věkové kategorii 35 až 44 let. Nejstarší věková kohorta ekonomicky aktivních v průměru o něco nižší index důležitosti vykazuje i v případě „jistoty“, což je ovšem dost specificky dáno tím, že lidé v této věkové kategorii už kladou zřetelně nižší váhu na „možnosti osobního rozvoje pro další uplatnění na trhu práce“. Hlavním rysem hodnocení rozčleněného podle věku (viz tabulku 1b) je pak to, že ve všech doménách je zřetelně horší v nejmladší věkové skupině ekonomicky aktivních od 18 do 24 let. Mimo tuto kategorii jsou už rozdíly v hodnocení jen nevelké a z velké části statisticky nevýznamné, i když v některých doménách (čas, seberealizace a v menší míře i podmínky) a pak také v celkovém indexu oproti jiným vyznívá lépe hodnocení ze strany lidí od 55 let výše.

S rostoucím vzděláním, pokud jde o důležitost (viz tabulku 1a), jako jediná pozitivně koreluje doména „seberealizace“, ovšem jde přitom o korelaci dosti výraznou. S výjimkou „odměňování“ je ve všech doménách patrná nižší připisovaná důležitost u respondentů se základním vzděláním. Naopak absolventi vysokých škol oproti ostatním přikládají „odměňování“ trochu menší důležitost a o něco méně bazírují i na „jistotě“, což může být ovlivněno tím, že obecně pracují v profesích, které jsou na tom z hlediska odměňování lépe, a že jsou méně ohroženi ztrátou pracovního místa a zároveň si nové místo mohou najít lehčeji než jiné vzdělanostní kategorie. U hodnocení (viz tabulku 1b) se pak ve všech doménách s rostoucím vzděláním index zvyšuje, nejvýrazněji u „seberealizace“.

Rozdíly mezi skupinami pracujících

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKOV
zaměstnanci	**+0,5**	**+0,4**	**+0,5**	**-1,0**	**+1,1**	+0,3	+0,3
sam. činní	**-3,1**	**-2,1**	**-2,5**	**+5,8**	**-6,0**	-1,7	-1,6
Celkový průměr	87,2	82,9	75,6	73,3	79,5	79,3	79,6

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 2a: Indexy důležitosti domén pracovního života podle formy ekonomické činnosti (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKOV
zaměstnanci	+0,1	**-0,5**	+0,3	**-2,1**	-0,2	**-0,5**	**-0,5**
sam. činní	-0,5	**+3,9**	-1,4	**+12,0**	+0,9	**+2,8**	**+2,9**
Celkový průměr	72,5	76,4	69,8	70,5	76,6	78,8	74,1

Data: SQWLI 2018-2020

Tabulka 2b: Indexy hodnocení domén pracovního života podle formy ekonomické činnosti (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

Podle formy ekonomické činnosti se velmi výrazně z hlediska důležitosti rozlišily především domény „seberealizace“ a „jistota“, z nichž první má vyšší důležitost mezi samostatně činnými a druhá naopak mezi zaměstnanci. S výjimkou „podmínek“, kde zaznamenaný rozdíl u souhrnného indexu důležitosti nebyl statisticky významný, ovšem zaměstnanci přikládají vyšší důležitost i všem dalším zkoumaným doménám, i když v těchto případech je rozdíl mezi nimi a samostatně činnými méně výrazný, než tomu bylo v případě „jistoty“. V hodnocení se pak silně liší souhrnný index domény „seberealizace“, kde jeho hodnota u samostatně činných převyšuje index u zaměstnanců o 14 bodů, ovšem poněkud lépe než zaměstnanci samostatně činní hodnotí i „vztahy“ a „podmínky“. U zbývajících domén jsou rozdíly v hodnocení pouze minimální a statisticky málo či vůbec ne signifikantní, i když to platilo o souhrnných indexech, ale ne vždy o dílčích aspektech, které do nich v rámci příslušné domény vstupují.[5]

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKOVĚ
st. úřad, samospr.	-0,5	+0,8	**+1,3**	+0,2	**+1,8**	-0,6	+0,5
státní podnik	+1,1	-0,5	-1,2	-1,1	**+2,6**	+0,6	+0,2
soukromá firma	+0,8	-0,1	+0,4	**-1,9**	+0,7	+0,2	+0,0
veř. inst., nadace	-0,2	**+2,5**	+0,9	**+2,3**	**+1,3**	**+1,3**	**+1,3**
Celkový průměr	87,2	82,9	75,6	73,3	79,5	79,3	79,6

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 3a: Indexy důležitosti domén pracovního života zaměstnanců podle zaměstnavatele (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKOVĚ
st. úřad, samospr.	**+3,0**	+0,7	**+4,1**	+1,3	**+1,8**	**+1,6**	**+2,1**
státní podnik	+0,1	-0,8	**-1,8**	**-3,1**	-0,2	**-3,0**	**-1,5**
soukromá firma	-0,5	**-1,0**	**-1,1**	**-3,8**	**-0,9**	**-1,2**	**-1,4**

veř. inst., nadace	+0,5	**+1,9**	**+4,5**	**+4,1**	**+2,5**	**+3,3**	**+2,8**
Celkový průměr	72,5	76,4	69,8	70,5	76,6	78,8	74,1

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 3b: Indexy hodnocení domén pracovního života zaměstnanců podle zaměstnavatele (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

Z hlediska sektoru zaměstnavatele mezi zaměstnanci nejsou vesměs výraznější rozdíly v úrovni indexů důležitosti (viz tabulku 3a). Pouze u veřejných institucí, nadací a obecně prospěšných společností se objevuje trochu vyšší důležitost připisovaná „vztahům“ a „seberealizaci“, přičemž obě tyto domény i u zaměstnanců státních úřadů, státní správy či samosprávy stojí mírně výše než u lidí pracujících v podnikové sféře, ať už soukromé, nebo v podnicích vlastněných státem. Za povšimnutí stojí, že všechny skupiny zaměstnanců podle sektoru zaměstnavatele připisují v průměru vyšší důležitost „jistotě“, než jaký je celkový průměr za všechny ekonomicky aktivní, pod kterým se dosti hluboko nacházejí samostatně činní, jak bylo uvedeno výše (viz rovněž tabulku 2a), přičemž o něco výše důležitost „jistoty“ kladou ti, kdo jsou zaměstnáni mimo soukromou podnikovou sféru.

Rozdílů v hodnocení je pak víc, ale ani ony nejsou příliš výrazné. Vesměs se zde objevuje vyšší průměr indexu hodnocení mezi zaměstnanci státních úřadů a veřejných institucí oproti podnikové sféře, přičemž výraznější je to u domén „času“ a „seberealizace“. Hodnocení v doméně „odměňování“ je pak mírně zvýšené jen v sektoru státních úřadů.

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKOVĚ
do 9 zam.	**-0,8**	+0,5	+0,1	**-2,9**	**-1,2**	-0,5	-0,8
10 až 19	+0,1	+0,2	+0,1	**-1,8**	+0,2	+0,3	-0,1
20 až 49	+0,9	+0,5	+0,7	-0,9	+1,1	+0,5	+0,4
50 až 249	**+1,5**	+1,0	+1,3	+0,0	**+2,5**	+1,2	+1,2
250 a více	+0,6	+0,0	-0,1	+0,4	**+1,9**	-0,1	+0,5
Celkový průměr	87,2	82,9	75,6	73,3	79,5	79,3	79,6

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 4a: Indexy důležitosti domén pracovního života zaměstnanců podle velikosti organizace (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKOVĚ
do 9 zam.	**-2,6**	**+2,1**	+0,3	**-2,3**	-2,7	-0,3	-0,9
10 až 19	-0,9	-0,3	-0,6	**-2,6**	-1,4	-1,9	-1,3
20 až 49	+0,7	-0,1	+0,3	**-2,2**	+0,6	-0,4	-0,2
50 až 249	**+1,4**	-0,8	**+2,0**	**-1,4**	+1,9	+0,7	+0,6
250 a více	**+1,7**	**-2,2**	-1,0	**-1,2**	+0,4	-0,3	-0,4
Celkový průměr	72,5	76,4	69,8	70,5	76,6	78,8	74,1

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 4b: Indexy hodnocení domén pracovního života zaměstnanců podle velikosti organizace (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

V případě velikosti zaměstnávající organizace se mezi zaměstnanci v indexech důležitosti (viz tabulku 4a) objevují pouze mírné, ale přesto poměrně zajímavé diference. Domény „seberealizace“ a „jistota“ zde vykazují sice jen slabou, ale statisticky nepochybnou pozitivní korelaci s velikostí organizace, což naznačuje, že lidé preferující jistotu a stabilitu trochu více inklinují k tomu pracovat ve větších organizacích, a podobně tak k práci ve větších organizacích mají tendenci lidé, pro které má větší význam možnost vlastní seberealizace. To druhé platí ovšem pouze pro zaměstnance, protože když do analýzy zahrneme i ty, kdo nejsou v závislém poměru, ale sami podnikají, nebo jsou samostatně činní, korelace mezi velikostí organizace a důležitostí „seberealizace“ zcela mizí, naopak v případě „jistoty“ korelace v takovém případě zesiluje. V případě domény „odměňování“ se pak trochu nižší index důležitosti objevuje u těch, kdo působí v malých organizacích s méně než deseti zaměstnanci.

Samotné hodnocení v jednotlivých doménách (viz tabulku 4b) pak vykazuje mírnou pozitivní korelaci s velikostí zaměstnavatelské organizace v případě „odměňování“ a „jistoty“, naopak negativní korelace ukazující trend zhoršování hodnocení s rostoucí velikostí organizace se objevuje v případě „vztahů“. U „seberealizace“ je zřejmé, že všechny kategorie zaměstnanců podle velikosti zaměstnávající organizace jsou v hodnocení zřetelně pod průměrem za všechny ekonomicky aktivní, když výrazně lepší hodnocení se objevuje u samostatně činných.

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKO
řídící pracovníci	**-1,7**	+1,0	**-2,5**	**+6,8**	**-2,4**	-0,7	+0,0
specialisté	**-2,1**	+0,5	+0,2	**+5,7**	**-1,7**	**-1,4**	+0,2

techničtí a odb. pracovníci	+0,1	+0,6	-0,3	**+3,9**	+0,3	+0,2	+0,8
úředníci	+0,3	+1,1	**+2,0**	-0,1	+1,1	-0,3	+0,7
pracovníci ve službách a prodeji	-0,4	+0,5	+0,7	**-2,3**	-0,4	+0,2	-0,3
kval. prac. v zem., lesnictví a rybářství	-0,4	-1,7	**-2,5**	+1,7	-1,6	**-2,4**	-1,2
řemeslníci a opraváři	+0,8	-1,7	**-1,9**	-1,3	+1,0	+0,7	-0,4
obsluha strojů a zařízení, montéři	**+2,6**	-1,5	-0,2	**-5,0**	**+2,3**	**+1,6**	+0,0
nekvalifikovaní a pomocní pracovníci	+1,2	-0,2	+0,4	**-9,7**	-1,2	+0,3	-1,5
zaměstnanci v ozbrojených silách	-0,8	+0,7	**+2,9**	**-3,3**	+0,3	+1,4	+0,2
Celkový průměr	87,2	82,9	75,6	73,3	79,5	79,3	79,6

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 5a: Indexy důležitosti domén pracovního života podle profese (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKO
řídící pracovníci	**+7,5**	**+4,0**	**-2,1**	**+12,2**	**+4,7**	**+6,4**	**+5,4**
specialisté	**+3,6**	**+4,0**	**+3,9**	**+9,6**	**+4,3**	**+5,0**	**+5,1**
techničtí a odb. pracovníci	**+3,7**	**+2,5**	**+2,8**	**+6,3**	**+2,8**	**+3,9**	**+3,7**
úředníci	+1,3	+0,4	**+3,8**	-0,1	+0,2	**+3,0**	+1,4

pracovníci ve službách a prodeji	**-3,8**	-1,3	**-3,3**	**-3,4**	**-3,1**	-0,6	**-2,5**
kval. prac. v zem., lesnictví a rybářství	-3,4	+0,2	-1,1	**+5,9**	**-3,6**	**-7,6**	-1,6
řemeslníci a opraváři	-0,9	**-2,0**	-0,8	**-1,8**	+1,3	**-4,7**	-1,5
obsluha strojů a zařízení, montéři	**-1,8**	**-4,0**	**-7,1**	**-10,7**	**-2,6**	**-5,8**	**-5,4**
nekvalifikovaní a pomocní pracovníci	**-8,5**	**-4,3**	+0,0	**-16,5**	**-9,1**	**-8,8**	**-7,8**
zaměstnanci v ozbrojených silách	**+11,1**	**-9,6**	-1,0	**-4,7**	**-6,0**	-0,6	-1,8
Celkový průměr	72,5	76,4	69,8	70,5	76,6	78,8	74,1

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 5b: Indexy hodnocení domén pracovního života podle profese (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

Z hlediska profese v hlavním zaměstnání, která je silně provázaná s dosaženým vzděláním, takže vesměs vykazuje podobné rozdíly,[6] se indexy důležitosti (viz tabulku 5a) podobně jako u vzdělání zdaleka nejvýrazněji diferencují v doméně „seberealizace“, kde mezi nejvyšším indexem v kategorii řídících pracovníků a nejnižším indexem ve skupině pomocných a nekvalifikovaných pracovníků je rozdíl asi 16,5 bodu. V jiných doménách se indexy důležitosti z hlediska profese liší nevýrazně, pokud vůbec se zde objevují statisticky významné rozdíly. Za upozornění stojí relativně nižší důraz na „odměňování“ a „jistotu“ mezi řídícími pracovníky a specialisty a vyšší hodnoty těchto indexů u obsluhy strojů a zařízení či montérů.

Indexy hodnocení se v porovnání s indexy důležitosti podle profese v hlavním zaměstnání liší výrazněji. Relativně nejvíc se zde přitom doména „seberealizace“, následovaná „odměňováním“, „podmínkami“, „jistotou“ a „vztahy“, nejméně se lišilo hodnocení v případě „času“, což byla jediná doména, ve které řídící pracovníci nehodnotili situaci nadprůměrně a v podstatě ze všech dostatečně zastoupených profesních skupin nejpozitivněji[7], ale naopak se se svým hodnocením dostali mírně pod celkový průměr. Zřetelně nad průměrem se hodnocení u všech domén pohybuje i mezi specialisty a technickými a odbornými pracovníky, u „času“, „podmínek“ a lehce i „odměňování“ se nadprůměrné hodnoty indexu hodnocení objevují u úředníků a samotné „odměňování“ se na vyšší úrovni pohybuje i v případě zaměstnanců v ozbrojených silách. Poněkud specificky díky vysoce nadprůměrnému hodnocení v dílčích aspektech „zajímavosti“ a „samostatnosti“ své práce se v doméně „seberealizace“ objevuje značně zvýšený souhrnný index i u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství, kteří se naopak zřetelně pod průměrem nacházejí se

svým hodnocením „podmínek“ a v menší míře i „jistoty“ a „odměňování“.

S výjimkou „času“ se ve všech doménách vyskytuje výrazně horší hodnocení u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, systematicky pod průměrem ve všech doménách jsou dělnické profese z kategorie obsluhy strojů a zařízení či montérů, i když v doménách „odměňování“ a „jistoty“ jde jen o mírný podprůměr, a vesměs pod průměrem se pohybují rovněž pracovníci ve službách a prodeji.[8] Zejména „podmínky“, ale v menší míře i „vztahy“ a „seberealizaci“ hůře oproti průměru hodnotí také řemeslníci a opraváři.

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKOV
zemědělství, mysl., lesní hosp., rybolov	+0,5	-0,3	**-2,4**	-0,8	-0,7	-1,5	-0,8
těžba ner. surovin	**+4,1**	+1,4	+1,7	-0,3	**+6,5**	**+4,6**	**+3,0**
zprac. průmysl	**+1,3**	-0,6	-0,3	**-1,6**	**+2,1**	**+1,1**	+0,4
výroba a rozvod el., plynu a vody	**+1,7**	-0,5	**-1,6**	**+3,4**	**+1,8**	**+1,5**	**+1,1**
stavebnictví	-0,7	**-1,9**	**-3,5**	**-1,0**	**-1,8**	**-1,4**	**-1,7**
obchod, opravy	-0,3	+0,6	**+1,4**	**-1,2**	-0,6	-0,3	+0,0
ubyt. a stravování	+0,0	+0,4	+0,5	**-3,2**	**-2,3**	+0,6	-0,6
doprava, sklad., pošta, telekom.	**+1,7**	**-2,3**	**-2,0**	**-3,0**	+1,1	+0,2	-0,7
finanční služby	+0,1	-0,1	+0,6	**+5,6**	**-1,9**	**-1,7**	+0,4
služby pro firmy[9]	**-3,6**	**-1,8**	-0,9	**+2,8**	**-5,3**	**-3,6**	**-2,1**
VS, obrana, PSZ, mez. organizace	-0,4	-0,1	**+1,1**	+0,7	**+1,0**	**-1,3**	+0,2
vzdělávání, školství	**-1,3**	**+2,6**	**+1,8**	**+3,9**	+0,6	+0,2	**+1,3**

zdrav. a soc. péče, veterinární služby	**+1,2**	**+2,5**	**+1,6**	**+2,0**	**+2,4**	**+3,1**	**+2,1**
ost. veř., soc. a os. služby, domácnosti zam. personál	**-1,7**	+0,5	-0,3	-0,2	**-1,5**	+0,1	-0,5
Celkový průměr	87,2	82,9	75,6	73,3	79,5	79,3	79,6

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 6a: Indexy důležitosti domén pracovního života podle odvětví (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

	ODMĚŇOVÁNÍ	VZTAHY	ČAS	SEBEREALIZACE	JISTOTA	PODMÍNKY	CELKOV
zemědělství, mysl., lesní hosp., rybolov	**-1,9**	**+2,3**	**-4,0**	**+1,4**	**-1,7**	**-5,4**	**-1,6**
těžba ner. surovin	**-3,3**	**-4,9**	+1,8	**-8,5**	**-8,1**	**-9,9**	**-5,3**
zprac. průmysl	-0,1	**-3,1**	+0,4	**-4,4**	-0,9	**-2,1**	**-1,7**
výroba a rozvod el., plynu a vody	**+3,1**	+0,5	**+3,6**	**+5,8**	**+3,5**	**+1,8**	**+3,1**
stavebnictví	+0,6	+0,6	**-3,2**	+0,4	**+1,2**	**-4,0**	-0,8
obchod, opravy	**-2,7**	**-1,3**	**-3,0**	**-2,4**	**-2,0**	+0,4	**-1,8**
ubyt. a stravování	**-5,0**	**-1,5**	**-4,5**	**-3,6**	**-4,2**	-0,8	**-3,3**
doprava, sklad., pošta, telekom.	+0,2	**-1,0**	**-6,8**	**-4,6**	+0,0	**-3,7**	**-2,8**

finanční služby	**+5,3**	**+3,6**	**+3,6**	**+8,3**	**+2,6**	**+6,8**	**+5,1**
služby pro firmy, IT, výzkum a vývoj	**+4,1**	**+4,5**	**+3,2**	**+7,2**	**+3,1**	**+6,3**	**+4,7**
VS, obrana, PSZ, mez. organizace	**+4,1**	+0,1	**+2,9**	**+1,7**	**+1,7**	**+1,6**	**+2,0**
vzdělávání, školství	**+1,3**	**+3,7**	**+7,3**	**+7,3**	**+3,2**	**+5,1**	**+4,6**
zdrav. a soc. péče, veterinární služby	-0,2	**+1,3**	**-1,9**	**+3,0**	**+4,6**	**+1,8**	**+1,3**
ost. veř., soc. a os. služby, domácnosti zam. personál	**-3,2**	**+1,9**	**+1,9**	+0,1	**-2,4**	-0,7	-0,3
Celkový průměr	72,5	76,4	69,8	70,5	76,6	78,8	74,1

Data: SQWLI 2018-2020

Tab. 6b: Indexy hodnocení domén pracovního života podle odvětví (odchylka od celkového průměru na škále 0-100)

Poslední třídění, jemuž se zde budeme věnovat, se týká odvětví hlavního zaměstnání. V případě důležitosti (viz tabulku 6a) se výraznější rozdíly objevují jen sporadicky, což ovšem je do jisté míry dáno i tím, že většina základních kategorií odvětví je sama o sobě dost široká a vnitřně heterogenní a že zahrnuje vždy celé spektrum různých profesí s různou kvalifikační úrovní. Proto se v tomto ohledu spíše vymykají některé úžeji vymezené oblasti, jako např. oblast těžby nerostných surovin, kde je s ohledem na to, jaká práce toto odvětví charakterizuje, zcela pochopitelně vyšší priorita „jistoty“, „podmínek“ a „odměňování“. V případě bankovnictví, pojišťovnictví a finančního zprostředkování se objevuje vyšší index důležitosti u „seberealizace“, která má zároveň zvýšenou prioritu i v oblasti vzdělávání a školství, výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, služeb pro firmy a v menší míře i zdravotní a sociální péče a veterinární činnosti, zatímco v oblasti ubytování a stravování, dopravy, skladování, pošty a telekomunikací a v menší míře rovněž ve zpracovatelském průmyslu je důležitost „seberealizace“ relativně nižší. Oblast zdravotní a sociální péče a veterinární činnosti vykazuje nadprůměrné hodnoty indexu důležitosti ve všech doménách. Naopak v průměru nižší hodnoty indexu důležitosti kromě jen nevýznamně sníženého indexu v případě „odměňování“ můžeme zaznamenat u stavebnictví. Kromě již výše uvedeného oblast zemědělství, myslivosti, lesního hospodářství, rybolovu a chovu ryb vykazuje nižší úroveň indexu důležitosti v případě „času“ a v menší míře též „podmínek“. U zpracovatelského

průmyslu je mírně více akcentována doména „jistoty“, „odměňování“ a „podmínek“. Na „vztahy“ kromě oblasti zdravotní a sociální péče mírně zvýšený důraz kladou i lidé pracující v oblasti vzdělávání a školství, naopak o něco níže je tato doména hodnocena v oblasti dopravy, skladování, pošty a telekomunikací, „služeb pro firmy“ či stavebnictví. Oblast „služeb pro firmy“ kromě toho a kromě vyššího indexu důležitosti u „seberealizace“ vykazuje podprůměrný zájem v doménách „odměňování“, „jistota“ a „podmínky“. Oblast dopravy, skladování pošty a telekomunikací kromě toho, co bylo již zmíněno, má mírně zvýšený index důležitosti u „odměňování“ a nižší u „času“ vedle již zmíněných „vztahů“ a „seberealizace“.

Hodnocení se podle odvětví (viz tabulku 6b) rozlišuje výrazněji než deklarovaná důležitost. Relativně největší rozlišení hodnocení se jako u profesí z hlediska odvětví hlavního zaměstnání projevuje u „seberealizace“, druhou doménu z hlediska míry diferenciace tvoří „podmínky“. Naopak relativně nejmenší rozdíly v hodnocení z odvětvového hlediska můžeme vidět u „vztahů“. Z výsledků dílčích hodnocení lze vyvodit a poměrně jasně to dokládá i celkový index hodnocení, že některá odvětví, jako finanční služby, služby pro podniky, vzdělávání a školství a v menší míře i výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, se pohybují v hodnocení nad průměrem ve všech, nebo téměř ve všech zkoumaných doménách, zatímco některá jiná odvětví, jako třeba těžba nerostných surovin, ubytování a stravování či doprava, skladování, pošty a telekomunikace, jsou ve většině domén pod průměrem, někdy i dosti výrazně. Podrobnější analýza v rámci dílčích podskupin z hlediska vzdělání a pohlaví přitom ukázala, že v hrubých obrysech se základní odvětvové rozdíly objevují i v těchto dílčích podskupinách a nejsou tak se vzděláním či pohlavím zcela provázané, i když se tyto faktory do hodnocení i vnímání důležitosti dílčích domén pracovního života podle odvětví zřetelně promítají.

Závěr

Na závěr celkově můžeme konstatovat, že souhrnné indexy důležitosti a zejména hodnocení klíčových domén kvality pracovního života poskytují poměrně plastický obraz tohoto fenoménu a že dokáží odrážet jeho vnitřní členitost, i když v porovnání s indexy dílčích aspektů práce, jež vstupují do nástroje měření subjektivní kvality pracovního života, mohou celkový obraz poněkud „komprimovat“ a potlačit nebo zakrýt určité detaily, jak ukázaly některé zmíněné případy, kdy za podobnými hodnotami souhrnného ukazatele zůstaly skryté protichůdné tendence a často výrazné rozdíly v dílčích aspektech v rámci jedné domény. K tomu je třeba při využívání těchto souhrnných indexů přihlížet a v rámci analýz se neomezovat pouze na ně.

Analýza dat přitom ukázala, že zřetelné rozdíly v rámci souhrnných indikátorů se vyskytují už i na základě třídění podle základních sociodemografických znaků. Část těchto rozdílů byla zcela očekávatelná, ale v rámci velkého souboru dat, který jsme měli k dispozici zde, se objevily i jemnější rozdíly, které se obvykle v menších souborech neprojeví jako významné a které nejsou na první pohled zcela samozřejmé. Ukázalo se např. to, že s výjimkou „seberealizace“ ve všech doménách vyjadřují v průměru vyšší důležitost zahrnutých aspektů práce ženy oproti mužům a mírné rozdíly v subjektivně vnímané důležitosti se objevily i z hlediska věku. V souladu s tím, co bylo možné očekávat, se v datech objevila poměrně výrazná korelace mezi vzděláním a indexem důležitosti v případě domény „seberealizace“.

V rámci různých třídění spojených již se samotnou ekonomickou aktivitou se ukázalo, že ve většině případů se poněkud více diferencují indexy hodnocení než indexy subjektivně vyjadřované důležitosti. Určitou výjimku v tomto ohledu představovala forma ekonomické aktivity, tedy to, zda je ekonomicky aktivní osoba ve své hlavní činnosti v postavení zaměstnance, nebo samostatně činného, kde se významné rozdíly u indexů důležitosti objevily téměř ve všech doménách, zatímco u hodnocení tomu tak nebylo. U zaměstnanců se přitom objevovaly vyšší hodnoty indexů důležitosti ve všech zkoumaných doménách pracovního života s výjimkou „seberealizace“, kde naopak vyšší úroveň důležitosti v průměru vykazovali samostatně činní. V hodnocení se z tohoto hlediska objevil výrazný rozdíl ve prospěch samostatně činných u „seberealizace“ a menší rozdíly ve stejném směru u „vztahů“ a „podmínek“, zatímco indexy hodnocení v ostatních doménách se významně nelišily. Spíše nevýrazné a méně četné jsou rozdíly mezi samotnými

zaměstnanci z hlediska sektoru zaměstnávající organizace. Jen malé a méně četné byly i zaznamenané rozdíly v důležitosti a hodnocení z hlediska velikosti organizace, kde lidé pracují, přičemž ale indexy důležitosti zde vykazují mírný nárůst s počtem pracovníků v doméně „jistoty“ a mezi samotnými zaměstnanci rovněž v doméně „seberealizace“, což nasvědčuje tomu, že lidé, kteří jako důležité ve větší míře vnímají „jistotu“ či „seberealizaci“, inklinují k práci ve větších organizacích. Značné a vesměs očekávatelné rozdíly zejména v hodnocení se objevují z hlediska profese a rovněž odvětví hlavního zaměstnání. Z profesních skupin se vyšší indexy hodnocení ve všech, nebo téměř ve všech doménách objevují u specialistů, řídících pracovníků a technických či odborných pracovníků, naopak vesměs pod průměrem se objevují profese z kategorie obsluhy strojů a zařízení či montérů a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Odvětvově je hodnocení lepší ve finančních službách, službách pro firmy a ve sféře vzdělávání a školství, naopak hůře vychází sféra těžby nerostných surovin, ubytování a stravování či dopravy, skladování, pošty a telekomunikací.

Literatura a zdroje

Kvalita pracovního života v České republice [et al.]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2021-05-11]. Dostupný z: http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/.

SVOBODOVÁ, Lenka ...[et al.]. 2015. *Proměny kvality pracovního života*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2015.

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

VINOPAL, J. 2015. Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice. In: SVOBODOVÁ, Lenka ...[et al.]. *Proměny kvality pracovního života*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2015. S. 85-109.

Vzorová citace

ČERVENKA, Jan. Diferenciace indikátoru subjektivní kvality pracovního života. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2021, roč. 14, č. 1. Dostupný z: https://www.bozpinfo.cz/josra/diferenciace-indikatoru-subjektivni-kvality-pracovniho-zivota. ISSN 1803-3687.

[1] Sběr dat v tzv. nulté vlně proběhl od 26. 5. do 11. 6. 2018 na souboru 2068 dotázaných metodou PAPI, sběr dat v první vlně se uskutečnil v období od 29. 9. do 28. 11. 2018 na souboru 4310 dotázaných metodami PAPI (2029) a CAWI (2281), druhá vlna probíhala od 13. 4. do 5. 5. 2019 na souboru 1967 dotázaných metodami PAPI (913) a CAWI (1054), třetí vlna se uskutečnila v obrobí od 20. 11. do 19. 11. 2019 na souboru 2507 dotázaných metodami PAPI (1071) a CAWI (1436) a čtvrtá vlna proběhla od 17. 8. do 30. 8. 2020 na souboru 1300 dotázaných metodou CAWI. Dotázanými byli ekonomicky aktivní obyvatelé ČR ve věku od 18 do 65 let.

[2] Všechny rozdíly reportované v dalším textu jsou významné na hladině významnosti 95 %, pokud v není výslovně uvedeno, že nejde o statisticky nevýznamný rozdíl.

[3] Rozdíly dané úrovní nejvyššího dokončeného vzdělání jsou zřejmé. Výrazné rozdíly z hlediska pohlaví jsou rovněž nabíledni a týkají se zejména, i když vůbec ne výlučně odvětvové struktury, ve které jsou oblasti s výraznou převahou žen (školství, zdravotnictví, ubytování a stravování, bankovnictví, pojišťovnictví a finanční zprostředkování, obchod, veřejné, sociální a osobní služby) a naopak oblasti, ve kterých dominují muži (zemědělství, těžba, zpracovatelský průmysl, energetika, stavebnictví, doprava, skladování), přičemž ale i uvnitř jednotlivých oblastí ekonomické činnosti, jež jsou samy vnitřně dost různorodé, jsou rozdíly a výjimky jdoucí proti hlavnímu trendu. Např. ve zpracovatelském průmyslu jsou odvětví, kde převládají ženy, naopak do oblasti obchodu jsou řazeny např. i opravy motorových vozidel,

kde pracují převážně muži atp. V oblastech, kde je celkově podíl vyrovnaný, nebo kde převaha jednoho pohlaví není výrazná, se při podrobnějším pohledu objevuje totéž. Pohlaví samozřejmě ovlivňuje i profesi. Administrativní profese mají vyšší zastoupení žen, naopak v dělnických a řemeslnických profesích, ale také v řídících profesích se více objevují muži. Svou roli v profesní a odvětvové struktuře ale sehrává i věk, když např. v zemědělství a ve školství je vyšší zastoupení starších pracovníků od 55 let výše, naopak ve zpracovatelském průmyslu je jejich zastoupení nižší, mladí pracovníci ve věku do 24 let jsou častěji zapojení v odvětví obchodu a rovněž v ubytování a stravování, kategorie 25 až 34 let se častěji objevuje v oblasti bankovnictví, pojišťovnictví a finančního zprostředkování atd.

[4] To ovšem neplatí o dílčích aspektech zahrnutých v dané doméně. Zde bylo v případě výše mzdy či platu hodnocení významně lepší u mužů, u spravedlnosti v odměňování a jeho stability se objevily rozdíly na samé hraně statistické významnosti, přičemž v prvním případě to bylo rovněž ve prospěch mužů, v druhém naopak ve prospěch žen.

[5] Např. u „odměňování“ samostatně činní hodnotili v průměru výrazně lépe výši a spravedlivost finančního ohodnocení, zaměstnanci naproti tomu mnohem příznivěji hodnotili stabilitu příjmu z pracovní činnosti, přičemž právě tato položka měla u nich výrazně vyšší důležitost než u samostatně činných a prakticky sama o sobě tvořila rozdíl v souhrnném indexu důležitosti celé domény.

[6] Podrobnější analýza v rámci jednotlivých vzdělanostních skupin ukázala, že rozdíly podle vzdělání jsou významným, ale ne výlučným faktorem stojícím za rozdíly v indexech podle profese, když dotyčné indexy v menší míře vykazovaly obdobné rozdíly i uvnitř jednotlivých vzdělanostních kohort. Kromě formálního vzdělání se sem může promítat i kvalifikační náročnost vykonávané práce, popřípadě soulad mezi touto náročností a formální kvalifikací, a dále se zde může projevovat vliv subjektivně vnímané životní úrovně, popř. spokojenosti s životem, výše příjmu a jiné faktory.

[7] U domény „odměňování“ se sice objevuje vyšší průměr indexu hodnocení mezi zaměstnanci v ozbrojených silách, ale celém souboru jich bylo jen 25, takže tento výsledek je statisticky málo podložený a je třeba na něj pohlížet jako jen na spíše orientační.

[8] U „podmínek“ spíše jen nevýznamně, u „vztahů“ pak mírně a ve zbývajících kategoriích docela zřetelně, i když v menší míře než některé jiné skupiny.

[9] Tato kategorie, kterou jsme zjednodušeně v tabulce a dále v textu pojmenovali „služby pro firmy“, je tvořená širokou a heterogenní skupinou aktivit od činností spojených s nemovitostmi, přes pronájmem strojů a přístrojů, právní, účetní, architektonické, inženýrské a jiné podobné služby, reklamu, průzkum trhu, marketing, ochranu a ostrahu objektů, výpočetní techniku, až po výzkum a vývoj.

Autor článku:
Ing. Jan Červenka