



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



Centrum
pro výzkum
veřejného
mínění

Povaha aspektů pro měření objektivní kvality pracovního života

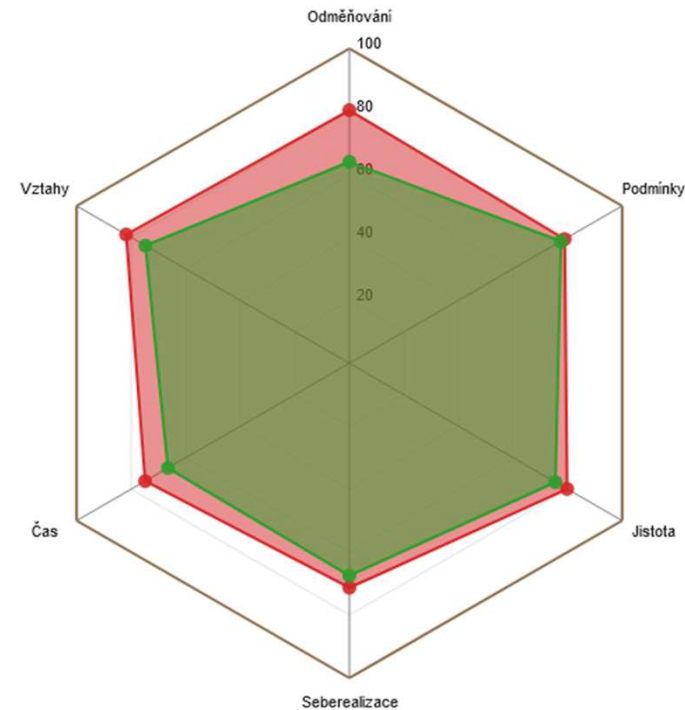
Naděžda Čadová, Jiří Vinopal

NOVÉ TRENDY V BOZP A KVALITA ŽIVOTA 2019, Praha, 16. 10. 2019

Subjektivní hodnocení kvality pracovního života

- Nástroj vznikl v rámci projektu Technologické agentury ČR [Proměny pracovního života](#), který společně v letech 2014 – 2015 řešily [Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.](#) a [Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.](#)
- Zjišťuje, které aspekty pracovního života:
 - 1) hodnotí respondent jako dobré nebo špatné
 - 2) jsou pro něj důležité více a které méně.

Subjektivní hodnocení kvality pracovního života




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


Objektivní hodnocení kvality pracovního života

- Cílem je hlouběji prozkoumat dopady objektivních charakteristik pracovního života na pracující
- Zamítnutí „jasných“ předpokladů o dopadech objektivních charakteristik práce na kvalitu pracovního života, např.:

vyšší tempo práce  horší KPŽ

možnost zvyšování kvalifikace  lepší KPŽ

vyšší úroveň stresu  horší KPŽ

pravidelná výplata mzdy  lepší KPŽ

Objektivní hodnocení kvality pracovního života

Postup – ke každému aspektu 2 otázky:

a) Jaká je současná situace v zaměstnání?

b) Jaká to na Vás má vliv? NEBO Jaké pocity Vám to převážně přináší?

Příklad 1

Pracujete v současném zaměstnání na směny? NIKDY – NEUSTÁLE
Jaký to má na Vás vliv? ZPŮSOBUJE PROBLÉMY – POMÁHA A
USNADŇUJE

Příklad 2

Jednáte v rámci své pracovní doby s lidmi, tj. zákazníky,
klienty, pacienty, žáky apod. NIKDY – NEUSTÁLE
Jaké pocity Vám to převážně přináší? VELMI PŘÍJEMNÉ – VELMI
NEPŘÍJEMNÉ

Použitá data

Název výzkumu:	Rozvoj kvality pracovního života 2019
Projekt:	Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v ČR v éře nastupující průmyslové revoluce (TA ČR)
Realizátor:	CVVM, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Termín šetření:	16. května – 3. června 2019
Výběr respondentů:	Kvótní výběr
Kvótní znaky:	Kraj (NUTS 3), velikost místa bydliště, pohlaví, věk, vzdělání
Reprezentativita:	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR ve věku od 18 let
Počet dotázaných:	2014
Metoda sběru dat:	Osobní rozhovor tazatele s respondentem – PAPI

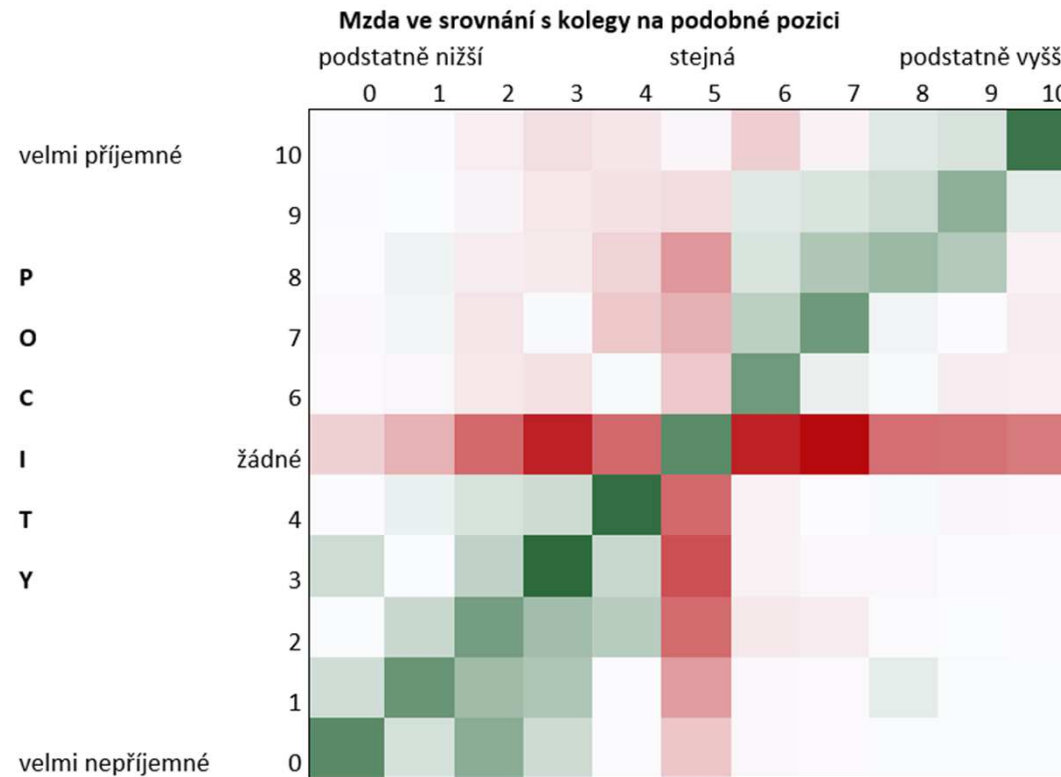
Různorodost působení jevů

Typ 1: „všem“ a „vždy“ buď pomáhají, anebo škodí

- jevy, které pracujícím pomáhají, když jsou, a škodí jim, když nejsou, případně obráceně
- Příklady: zajišťování hygienických podmínek na pracovišti, spravedlivost výdělků v porovnání s tím, co si člověk podle svého názoru zaslouží, autonomie práce, zajímavost práce a její jednotvárnost, čistota, dodržování BOZP a zajištění vhodného technického vybavení na pracovišti, a také hrdost na organizaci, pocit sounáležitosti s ní nebo společenské uznání práce.

Různorodost působení jevů

Typ 1: „všem“ a „vždy“ buď pomáhají, anebo škodí



Různorodost působení jevů

Typ 2: „všem“ především pomáhají

- jevy, které mají na pracující pozitivní dopad, když se objevují (a tím větší dopad, v čím větší míře se vyskytují), ale téměř jim neškodí, když se neobjevují
- Příklady: flexibilita pracovní doby, možnost vytvářet si díky práci přínosné kontakty, benefity, zda člověk ví o jiných profesích, které by mohl vykonávat, pracovních místech na která by mohl se svou kvalifikací nastoupit apod.

Různorodost působení jevů

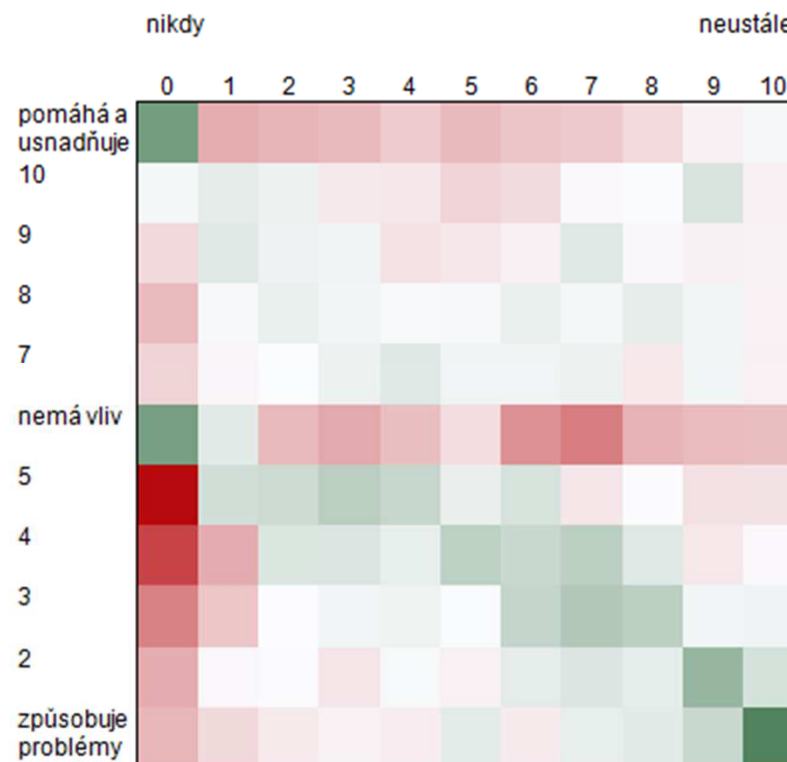
Typ 3: „všem“ především škodí

- jevy, opačné k předchozím – mají na pracující negativní dopad, pokud se objevují (a tím větší, v čím větší míře se vyskytují), ale jejich absence téměř nepomáhá.
- Příklady: typickými zástupci je problematika fyzických a psychických problémů souvisejících s prací, zdravotní potíže v souvislosti s prací, fyzická bolest, úrazy, únava a stres, ale také časté změny pracovních úkolů nebo jejich špatné zadávání, nárazovost práce, práce na turnusy a na směny, práce přes čas nebo o večerech nebo aspekty nestability mzdy.

Různorodost působení jevů

Typ 3: „všem“ především škodí

Pocítuje dlouhodobé zdravotní potíže, které jsou následkem jeho práce



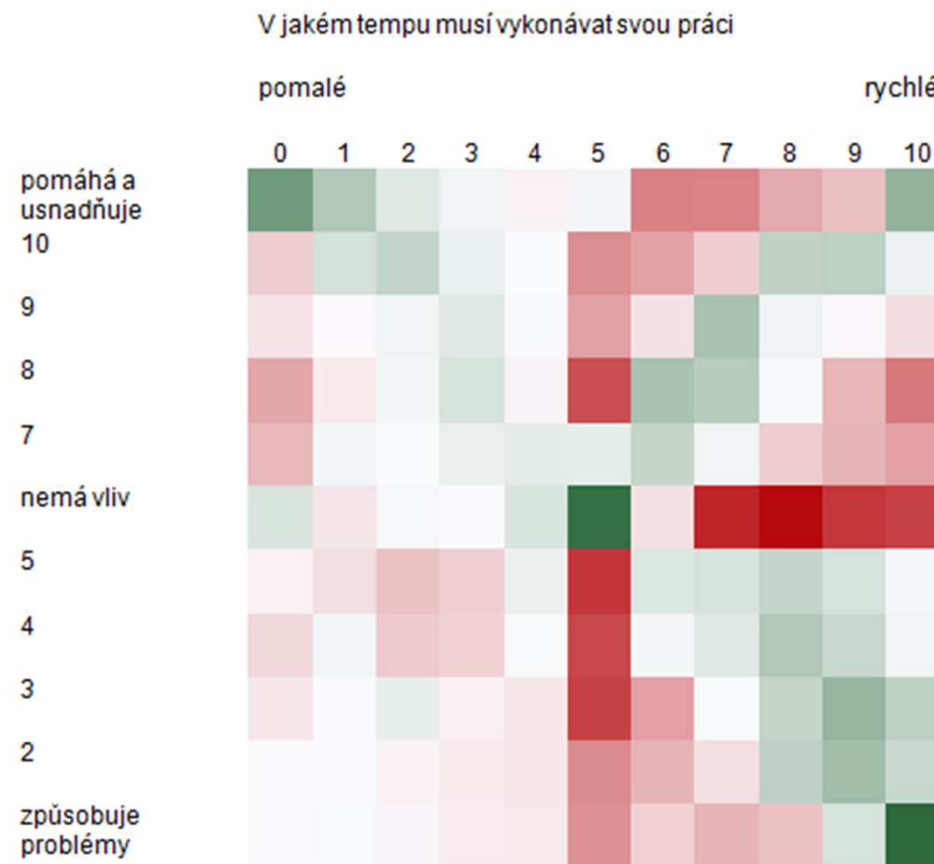
Různorodost působení jevů

Typ 4: někomu pomáhají a někomu škodí

- jevy, které působí na různé lidi různě.
- Příklady: být k dispozici tzv. na zavolání, tempo práce, učení se novým věcem, jednání s lidmi, práce na počítači, časté změny technologii, sdílení pracovního místa, řízení dopravního prostředku, práce z domova

Různorodost působení jevů

Typ 4: někomu pomáhají a někomu škodí





Závěr

- Naše předpoklady o působení objektivních charakteristik práce mohou být zavádějící.
- Při zkoumání kvality pracovního života je třeba mít na paměti, že jednotlivé charakteristiky nepůsobí všechny stejně a také že působení na různé pracující není vždy stejné.

Děkuji za pozornost

nadezda.cadova@soc.cas.cz



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



Centrum
pro výzkum
veřejného
mínění