

**Workshop k výzkumnému úkolu institucionální podpory  
04-S4-2023-VÚBP Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda (W)**

**Název W: Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda**

**Termín: 30. 11. 2023**

**Číslo výzkumného úkolu: 04-S4-2023-VUBP**

**Název výzkumného úkolu: Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda**

**Hlavní řešitel: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.**

**Spoluřešitel: -**



© 2023

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu [04-S4--2023-VÚBP Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda](#), řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2023–2025.

# Zápis z workshopu

## Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda

Termín: 30. 11. 2023, 10:00–12:00

Online prostřednictvím Microsoft Teams

Workshop se uskutečnil v rámci výzkumného úkolu institucionální podpory 04-S4-2023-VUBP Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda. Na přípravě obsahu workshopu se podíleli členové řešitelského týmu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i., pod vedením Mgr. Ing. Martina Štěpánka, M.A. Ph.D. Jako externisté vystoupili na workshopu: PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D. ze Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., a Mgr. Martina Kolářová Veverková z Filozofické fakulty Univerzity Karlovy a MEDIAN, s.r.o.

Cílová skupina workshopu byli zaměstnanci státní správy (Ministerstva práce a sociálních věcí, Státního úřadu inspekce práce, oblastních inspektorátů práce), osoby odborně způsobilé v prevenci rizik a další zaměstnanci, kteří se zabývají kvalitou pracovního života na pracovišti.

Workshop se zabýval vývoje a měřením kvality pracovního života v České republice, monitoringem pomocí indikátoru SQWLi, dopadem zdražování na kvalitu pracovního života nebo chápáním prekarity práce při pandemii covid-19. Také byl představen obsah webové stránky <https://www.pracovnipohoda.cz/>, kde jsou průběžně zveřejňovány aktuální články k dané problematice.



### **Přílohy:**

Příloha č. 1 – Pozvánka

Příloha č. 2 – Prezenční listina

Příloha č. 3 – Prezentace přednášejících

V Praze dne 30. 11. 2023

Zapsal: Mgr. Ing. Martin Štěpánek, M.A., Ph.D.

Workshop k autonomnímu výzkumnému úkolu



## KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA: PRACOVNÍ POHODA

30. listopadu 2023, 10:00–12:00

### Program workshopu

10:00–10:15	Zahájení workshopu: představení měření kvality pracovního života v České republice a webové stránky <a href="http://www.pracovnipohoda.cz">www.pracovnipohoda.cz</a>	Mgr. Ing. Martin Štěpánek, M.A., Ph.D.	Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
10:15–10:45	Vývoj kvality pracovního života v ČR. Dlouhodobý monitoring pomocí indikátoru SQWLi	PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D.	Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
10:45–11:15	Zdražování a kvalita pracovního života	Mgr. Ing. Martin Štěpánek, M.A., Ph.D.	Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
11:15–11:45	Jak může pandemie covid-19 rozšířit naše chápání prekarity práce?	Mgr. Martina Kolářová Veverková	Filozofická fakulta Univerzity Karlovy a MEDIAN, s.r.o.
11:45–12:00	Závěrečná diskuze a ukončení workshopu		

V případě zájmu se registrujte pomocí následujícího odkazu:

<https://forms.office.com/r/bQt0dsmYGz>

Kontaktní osoba v případě dotazů:

Martin Štěpánek  
+420 728 663 581  
stepanek@vubp.cz

Workshop proběhne online prostřednictvím Microsoft Teams, odkaz Vám bude zaslán do emailu po registraci. Workshop je zdarma.

Dobrý den,

zasílám pozvánku na **workshop** Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda, který se uskuteční **30. 11. 2023**.

<https://vubp.cz/pozvanka-na-workshop-kvalita-pracovniho-zivota/>

V případě zájmu o účast na workshopu se prosím registrujte co nejdříve!

**Příhláška:** [Workshop Kvalita pracovního života: pracovní pohoda \(office.com\)](#)

Kontaktní osoba: Mgr. Ing. Martin Štěpánek, M.A., Ph.D., [stepanek@vubp.cz](mailto:stepanek@vubp.cz)

Účast na workshopu je **zdarma** a bude probíhat **online formou**.

Těšíme se na vaši účast.

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

JERUZALÉMSKÁ 1283/9

110 00 PRAHA 1 – NOVÉ MĚSTO

ČESKÁ REPUBLIKA

# PREZENČNÍ LISTINA

**Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda**

**Termín: 30. 11. 2023**

Anna Erlebachová	GRUPO ANTOLIN BOHEMIA, a.s.
Jana Carvová	Státní úřad inspekce práce
Pavλίna Cejpková	FXM
Lea Ditrichová	Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj
Kristýna Havelková	ITW PRONOVIA s.r.o.
Kamila Harthová	OSVČ
Věra Králová	Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj
Jiří Kysela	Státní úřad inspekce práce
Hana Matušíková	Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj
Ivana Mayerová	Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj
Markéta Mísařová	Státní úřad inspekce práce
Monika Němcová	Státní úřad inspekce práce
Petr Němec	Státní úřad inspekce práce
Pavλίna Javůrková	Daikin Industries Czech Republic s.r.o.
Jaroslava Rudolfová	Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
Milena Schleissová	Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj
Věra Svobodová	Státní úřad inspekce práce
Václav Přenosil	Donaldson



# Workshop Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda

Úvod

30. listopadu 2023

**Martin Štěpánek**

Výzkumný ústav bezpečnosti práce

# Pozadí: Pravidelný sběr reprezentativních dat

## Pracovní život

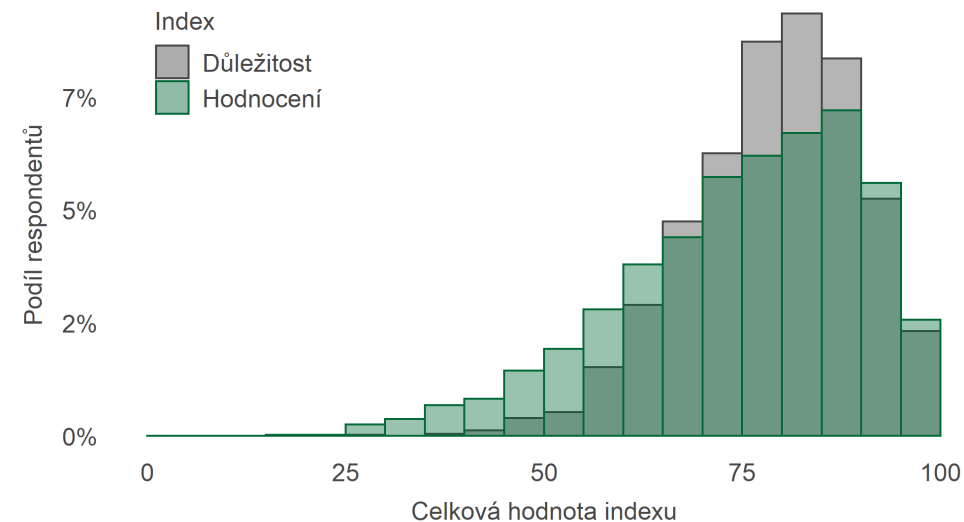
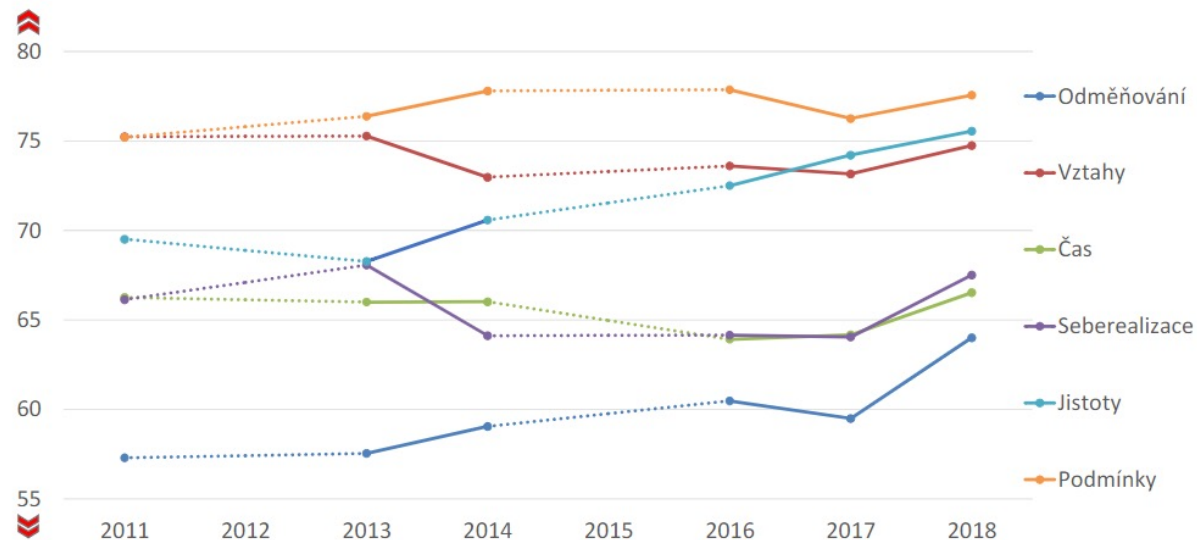
PZ02. Kdybyste měl(a) zhodnotit svou celkovou životní spokojenost v této době, kam byste se umístil(a) na škále v rozmezí od -5, což znamená **naprosto nespokojen(a)**, po +5, což je **naprosto spokojen(a)**?

-5 = naprosto nespokojen(a)	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5 = naprosto spokojen(a)	Nevím
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Pracovní život

PZ14. Představte si, prosím, že se v tuto chvíli rozhodujete o nové práci. U následujícího aspektu uveďte, jak důležitý, nebo naopak nedůležitý pro Vás osobně je. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená **naprosto nedůležité** a 10 **naprosto zásadní**. V každém řádku vyberte jednu odpověď.

	0 = naprosto nedůležité	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = naprosto zásadní	Nevím
Jednání nadřízených vůči podřízeným.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



# Aktualizace webových stránek: Starý web





# Aktualizace webových stránek: Pracovní pohoda

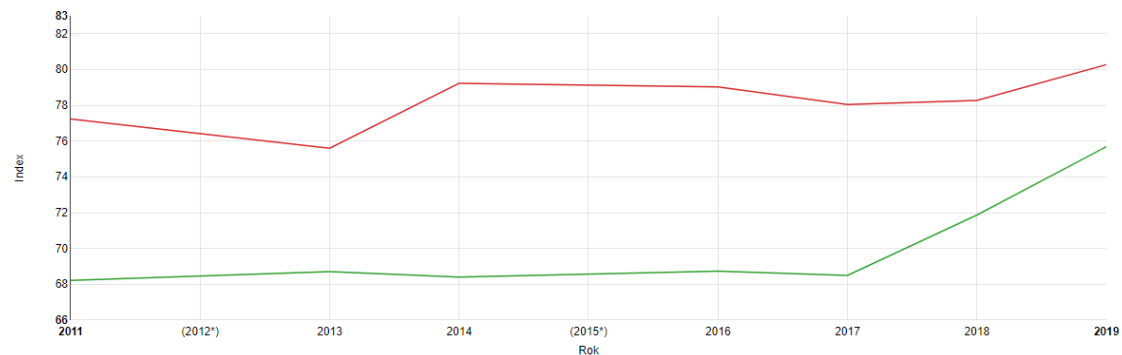
Kvalita pracovního života v České republice Projekt SQWLi

Vývoj kvality pracovního života Jakou má kdo práci? Mám lepší práci než ostatní?

Datová řada A Celý soubor

A: Důležitost - Celková důležitost  
A: Hodnocení - Celkové hodnocení

Přidat informaci o...



\* V daném roce nebyl průzkum realizován, zobrazené údaje jsou interpolovanými odhady.

Kvalita pracovního života - projekt

O projektu Indikátor SQWLi Data Publikace KPŽ ve světě Aplikace Kontakt

## O projektu

Výzkumný program SQWLi vznikl za účelem dlouhodobého monitorování kvality pracovního života v České republice a probíhá od roku 2004. Na jeho průběhu se od počátku podílejí Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. a Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. V prvních letech projektu byl nejprve metodologicky odladen výzkumný nástroj (dotazník), který se následně pravidelně používá pro sběr dat o českých pracujících. Práce na metodologických a technických řešeních dotazníku a sběru dat probíhají neustále, přičemž hlavními mezníky byly ustálení metodologické podoby nástroje v roce 2011, zakotvení do metodiky certifikované MPSV v roce 2015 a přechod na on-line sběr dat v roce 2020, který je zakotven v aktualizované metodice. Financování programu je zajišťováno ad hoc projekty VaV (zejm. projekty TAČR) a také podporou z výzkumných záměrů obou institucí.

Podrobné informace o programu a výzkumném nástroji SQWLi jsou dostupné v metodice a publikacích vzniklých v rámci projektu.

- Metodika 2015
- Metodika 2020

Předchozí verze dokumentu.

KvalitaPracovnihoZivota.vubp.cz

KPŽ O projektu Články Odkazy Kontakty CZ

Pro veřejnost Pro odborníky Pro firmy Jak jste na to vy? Prohlédnout grafy

## Kvalita pracovního života v České republice

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Pellentesque arcu. Integer vulputate sem a nibh rutrum consequat. Cras elementum. Etiam dictum tincidunt diam. Aenean placerat. Vivamus ac leo pretium faucibus. In rutrum. Nullam sapien sem, ornare ac, nonummy non.

Prohlédnout grafy



Vývoj kvality pracovního života za posledních 20 let

Číst více

### Pro veřejnost

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras pede libero, dapibus nec, pretium sit amet, tempor quis.

To mě zajímá



### Pro odborníky

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras pede libero, dapibus nec, pretium sit amet, tempor quis.

To mě zajímá



### Pro firmy

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras pede libero, dapibus nec, pretium sit amet, tempor quis.

To mě zajímá



PracovniPohoda.cz

# Pracovní pohoda: Přístupný obsah

## Vztahy na pracovišti

Dobré vztahy na pracovišti přispívají k celkové spokojenosti s prací a životem a snižují riziko psychických problémů. Ti, kdo mají mezi kolegy svého nejlepšího přítele, jsou semkrát častěji nadšeni pro svou práci.<sup>[1]</sup> Špatným vztahům není vždy možné předejít; když k nim dojde, zkuste se zaměřit na následující:<sup>[2]</sup>

- **Snažte se být pozitivní** - zaměřte se na pozitivní vzpomínky na ostatní a pokuste se mluvit s nimi s optimismem, že se Vaše vztahy zlepší.
- **Mluvte spolu** - promluvte si s ostatními o tom, kde se podle nich stala chyba, a ukažte jim pohled z Vaší perspektivy. Pokuste se najít společný pohled na věc.
- **Bud'te flexibilní** - zamyslete se nad tím, proč by v budoucnu mohlo dojít ke konfliktům, a jak jim předejít. Zkuste se podívat na případný problém z druhé strany - co by ostatním mohlo vadit a proč? Pokud ke konfliktům dojde, zaměřte se na specifické důvody proč a by bylo možné udělat příště.

### Články na téma vztahů na pracovišti

<sup>[1]</sup> Mann, A. (2018) Why We Need Best Friends at Work. Gallup. Dostupné na [Gallup.com](https://www.gallup.com).

<sup>[2]</sup> Caza, B. B., Olekalns, M. a Vogus T. J. (2020) How to Mend a Work Relationship. Harvard Business Review. Dostupné na [hbr.com](https://hbr.org).

## Kariéra a rekvalifikace

## Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

## Práce z domu

## Zdraví

## Co můžu udělat?

Ačkoliv neexistuje jednotná optimální strategie pro zlepšení pracovní pohody zaměstnanců, následující doporučení Vám mohou pomoci stanovit její základní body. Podívejte se také do sekce s [články](#), které obsahují podrobnější informace v jednotlivých oblastech.

- **Odměna a uznání** - nastavte odpovídající systém finančních a nefinančních odměn (uznání, pochvala za dobře odvedenou práci, benefity) k podpoření motivace.
- **Příležitosti k růstu** - růst a rozvoj je přirozenou potřebou každého z nás, vytvořte možnosti pro férové povýšení, zvýšení odpovědnosti a podporujte kulturu osobního rozvoje.
- **Vedení příkladem** - diskutujte zdraví a spokojenost zaměstnanců pravidelně v rámci vedení firmy a buďte takovými zaměstnanci, jakými chcete, aby byli ostatní.
- **Rovnováha mezi pracovním a osobním životem** - podpořte své zaměstnance, ať si v nepracovní době psychicky i fyzicky odpočinou od své práce, odpoutají se od ní myšlenkově a vracejí se do pracovní doby nabití energií.
- **Svoboda a odpovědnost** - ukažte svým zaměstnancům, že jim věříte, a dejte jim svobodu a odpovědnost v každodenní práci.
- **Vhodné pracovní prostředí** - udělejte maximum pro zajištění pohodlí a bezpečnosti, ale nezástaňte jen u toho: podpořte týmovou práci a přátelství mezi kolegy a pomozte tak z práce udělat místo, kam se budou Vaši zaměstnanci těšit.
- **Respekt a sebeúcta** - ukažte Vaším zaměstnancům, že Vám na nich záleží, že si jich vážíte a že jsou pro Vás jejich zdraví a spokojenost důležité.
- **Komunikace a sdílená vize** - komunikujte se svými zaměstnanci často a otevřeně, vysvětlete jim Vaše cíle a jakým způsobem jejich práce přispívá k jejich dosažení.

## Nejnovější články

### Dopady covid-19 na kvalitu pracovního života v ČR

COVID-19

Pandemie covid-19 zapříčinila ztrátu zaměstnání, pokles příjmu a všeobecně vyšší pracovní nejistotu pro výraznou část pracujících lidí v...

Více →

### Proč je důležité mít nastavené (pracovní) hranice

Vztahy na pracovišti

Pro mnohé z nás je "ano" téměř automatická odpověď na žádost o pomoc, když jsme požádáni zůstat v práci o trochu déle,...

Více →

### První pomoc při šikaně v práci

Vztahy na pracovišti

Níže jsou hlavní pravidla a doporučení pro jednání v případě šikany na pracovišti ze strany zaměstnance i ...

Více →

# Pracovní pohoda: Průběžně doplňovaný obsah

## Riziko obezity u kancelářských pracovníků a jak jej předejít

Zdraví

Obezita je vážným problémem, který může mít negativní dopad na kvalitu života kancelářských pracovníků. Tento článek se zaměřuje na ...

Více →

## Výhody práce na dálku pro zaměstnance i zaměstnavatele

Práce z domu

Práce na dálku nabízí řadu výhod jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Tento článek se zaměřuje na klíčové...

Více →

## Jak podpořit pozitivní firemní kulturu

Pro zaměstnavatele

Pozitivní firemní kultura je základním kamenem úspěchu každé organizace. Tento článek nabízí konkrétní a akční doporučení, jak vytvořit a ...

Více →

## Tepelný stres: význam a prevence

Bezpečnost při práci

Míra ohrožení zdraví způsobená lidskými chybami a nehodami v průmyslovém prostředí roste souběžně se zvýšenou pracovní zátěží a v...

Více →

## Zvýšení ochrany zaměstnanců v souvislosti s působením psychosociálních rizik

Bezpečnost při práci

Kvalitní řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) je nezbytné v průběhu celé délky pracovního života, včetně prevence...

Více →

## Věda štěstí v práci

Pro zaměstnavatele

Štěstí v práci je stále více považováno za klíčový faktor, který ovlivňuje nejen produktivitu, ale i celkovou spokojenost a ...

Více →

## Role ergonomie ve zlepšení kvality pracovního života

Zdraví

Ergonomie je věda, která se zaměřuje na optimalizaci pracovního prostředí tak, aby co nejlépe vyhovovala fyzickým a psychickým...

Více →

## Význam emoční inteligence v pracovním prostředí

Vztahy na pracovišti

Emoční inteligence (EI) je klíčovým prvkem, který může výrazně ovlivnit kvalitu pracovního života. Tento článek se zaměřuje na důležitost...

Více →

## Harmonizace osobního a pracovního života

Zdraví

Tento článek přináší informace o tom, jak důležitá je harmonizace osobního a pracovního života pro pracující v České republice a...

Více →

## Proč je důležité mít nastavené (pracovní) hranice

Vztahy na pracovišti

Pro mnohé z nás je "ano" téměř automatická odpověď na žádost o pomoc, když jsme požádáni zůstat v práci o trochu déle...

Více →

## Pracovní úrazy žen v České republice v letech 2012–2021

Statistiky

Úvod Pracovní úrazy patří mezi nežádoucí důsledky každého zaměstnání a mohou mít vážné následky na zdraví zaměstnanců. V ...

Více →

## Metody pro úlevu od stresu

Zdraví

Úvod V dnešní uspěchané a vysoce konkurenční době je stres našim častým společníkem, ať už ve světě práce nebo v osobním...

Více →

## Příležitosti pro rekvalifikaci manuálních pracovníků: Nové dovednosti pro lepší budoucnost

Kariéra a rekvalifikace

Manuální pracovníci čelí v dnešním světě stále větší konkurenci a automatizaci, která může omezit možnosti zaměstnání. Rekvalifikace nebo...

Více →

## Podcast: jak se bránit projevům mobbingu, bossingu a staffingu

Vztahy na pracovišti

V podcastu vytvořeném Výzkumným ústavem bezpečnosti práce je probrán fenomén šikany v pracovním prostředí neboli mobbing (šikana

## První pomoc při šikaně v práci

Vztahy na pracovišti

Níže jsou hlavní pravidla a doporučení pro jednání v případě šikany na pracovišti ze strany zaměstnance i ...

## Užitečné odkazy

Zde najdete přehled internetových odkazů na organizace a nástroje vztahující se k hledání a kvalitě práce.

Vše

Pro odborníky

Zahraniční

Pro firmy

Pro veřejnost

Kontextové ukazatele

### Atlas školství

Stránka slouží pro vyhledání základní školy, střední školy, vysoké školy, jazykové školy, nebo vyšší odborné školy.



[Webové stránky](#)

### Centrum podpory veřejného zdraví

Centrum podpory veřejného zdraví zajišťuje Oddělení podpory zdraví, Oddělení psychosociálních determinant zdraví a Oddělení hygieny dětí a mladistvých



[Webové stránky](#)

### Česká asociace kariérového poradenství

Neziskové sdružení kariérových poradců, koučů, mentorů, personalistů a zájemců o oblast kariérového poradenství v České republice s posláním vzdělávat odborníky a veřejnost v dovednostech potřebných k řízení kariéry.



[Webové stránky](#)

### Česká správa sociálního zabezpečení

ČSSZ vykonává služby v oblasti důchodového a nemocenského pojištění a lékařské posudkové služby.



[Webové stránky](#)

### České sociální podnikání

Projekt se zaměřuje na rozvoj podpůrné sítě lokálních konzultantů, odborných poradců a možností stáží pro začínající nebo rozvíjející se sociální podnikatele.



### Českomoravská konfederace odborových svazů

ČMKOS je sdružením 31 odborových svazů, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců.



## Změřte svou kvalitu pracovního života

Změřte svou kvalitu pracovního života a porovnejte se s Vámi vybranými skupinami pracujících pomocí krátkého interaktivního dotazníku.

Začít ↓

### ! Věděli jste, že?

Kvalita pracovního života zahrnuje aspekty osobní (např. věk, pohlaví, rodinný stav), pracoviště (např. vzdálenost od místa bydliště, hygienické a bezpečnostní podmínky, typ pracoviště), pracovně-právní (např. typ pracovní smlouvy, očekávaná pracovní doba, plat a další zaměstnanecké benefity), sociální (např. vztahy na pracovišti, postavení pracovní pozice na sociálním žebříčku) a mnohé další.

1. Odměňování   2. Vztahy   3. Čas   4. Seberealizace   5. Jistota   6. Podmínky   7. Dopřívkové otázky   8. Vyhodnocení

### Výše platu nebo výdělku

Důležitost při výběru nové práce

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

naprosto nedůležité   naprosto zásadní

Hodnocení současného zaměstnání

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

velmi špatné   velmi dobré

### Stabilita výdělku (pravidelnost a stálost)

Důležitost při výběru nové práce

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

naprosto nedůležité   naprosto zásadní

Hodnocení současného zaměstnání

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

velmi špatné   velmi dobré

# Pracovní pohoda: Prezentace dat z dotazníkového šetření

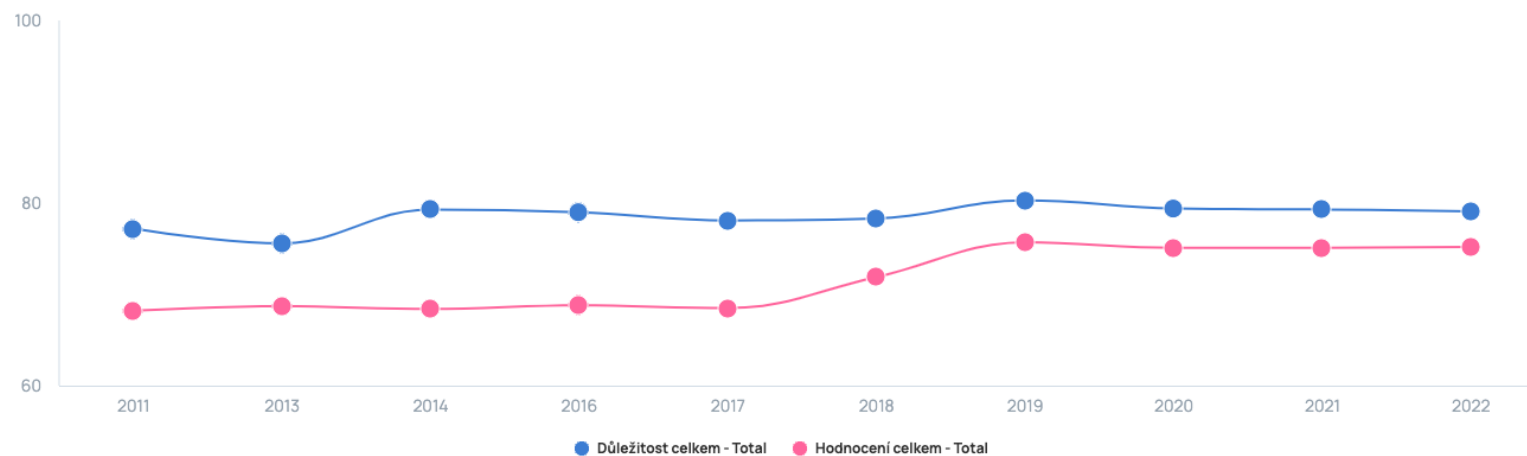
Důležitost

Hodnocení



Oddělit důležitost a hodnocení

Exportovat graf



Rok



Total



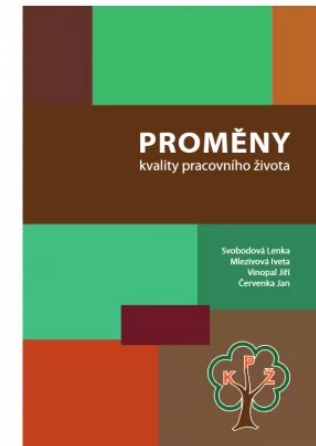
## Historie projektu

V úzké spolupráci Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i., a Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. byl mezi lety 2004 a 2015 vytvořen souhrnný indikátor subjektivně vnímané kvality pracovního života (KPŽ; Subjective Quality of Working Life, [SQWLi](#)). Cílem bylo dlouhodobé získávání jednoduché, srozumitelné a souhrnné informace o KPŽ a jejím vývoji, založené na kvalitních teoretických a empirických podkladech.

Sestavený výzkumný nástroj byl představen v podobě standardizované sady položek pro dotazníkovou šetření, z jejichž výsledků je možné spočítat jednoduchý souhrnný index, a která také umožní s co nejmenším počtem číselných údajů regionální, odvětvové, časové a další srovnávání. SQWLi byl posléze využit v rámci národně reprezentativních průzkumů v České republice ke sledování vývoje kvality pracovního života v čase, a také k detailní analýze činitelů KPŽ z pohledu různých částí pracovní populace (např. dle pohlaví nebo věku).



Odměňování	Seberealizace	Vztahy
Plat	Samostatnost	Spolupracovníci
Spravedlnost	Rozvoj	Nadřizení
Stabilita	Zajímavost	Podřizení
Čas	Podmínky	Jistota
Pracovní doba	Vybavení	Typ úvazku
Časová náročnost	Čistota	Jistota místa
Sladění s životem	Bezpečnost	Možnosti uplatnění



## Indikátor SQWLi

Dotazník SQWLi obsahuje dva základní bloky otázek: identifikační otázky a otázky 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.

Výzkumný nástroj SQWLi zahrnuje dvě dimenze subjektivně vnímané kvality pracovního života: **důležitost** a **hodnocení**. Obsahem každé z nich je sada těchž osmnácti aspektů utříděných do šesti klíčových domén: **odměňování, čas, vztahy, seberealizace, podmínky, jistota**.

Z odpovědí respondentů je možné vypočítat souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro šest obecnějších domén pracovního života a také celkové souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro všechny aspekty dohromady.

[Více o indikátoru SQWLi](#) →



# Workshop Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda

Úvod

30. listopadu 2023

**Martin Štěpánek**

Výzkumný ústav bezpečnosti práce

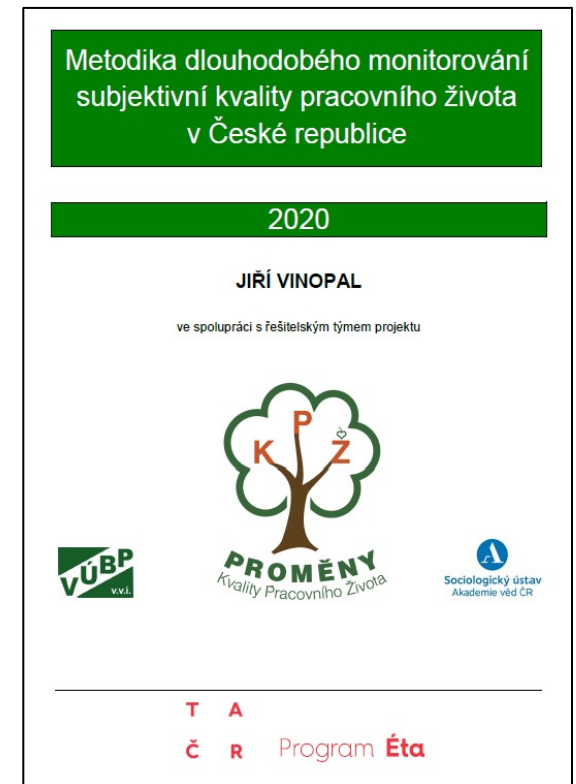


# Vývoj kvality pracovního života v ČR. Dlouhodobý monitoring pomocí indikátoru SQWLi.

PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D., Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

# SQWLi

- Subjective Quality of Working Life (indicator)
- Dotazník pro dlouhodobé měření kvality pracovního života v ČR
- SOÚ AV ČR a VÚBP
- *Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice 2020.*  
Certifikovaná metodika. Projekt „Optimalizace metody sběru dat pro zvýšení kvality a efektivity Indikátoru subjektivní kvality pracovního života (SQWLi),“ TAČR, 2018-2020, TL01000197.
- <https://www.pracovnipohoda.cz/>
- Vývoj od r. 2005, srovnatelná data od r. 2011, v letech 2018 – 2019 přechod z osobního sběru dat na on-line



# Tematická struktura SQWLi

6 domén	18 aspektů
<b>Odměňování</b>	Výše výdělku, platu Spravedlivé odměňování Stabilita výdělku
<b>Seberealizace</b>	Zajímavost práce Další vzdělávání a osobní rozvoj Samostatnost práce
<b>Vztahy</b>	Vztahy s kolegy Chování nadřízených k podřízeným Chování podřízených k nadřízeným
<b>Čas</b>	Časová náročnost Rozložení pracovní doby Dostatek času na rodinu, na sebe
<b>Podmínky</b>	Bezpečnost práce a ochrany zdraví Technické vybavení v zaměstnání Čistota, pořádek a hygiena
<b>Jistota</b>	Charakter pracovního poměru Jistota pracovního místa Rozvíjení se pro další uplatnění

# Dotazník: důležitost

Představte si, prosím, že se v tuto chvíli rozhodujete o nové práci. U každého aspektu uveďte, jak **důležitý, nebo naopak nedůležitý** pro Vás osobně je. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená NAPROSTO NEDŮLEŽITÉ a 10 NAPROSTO ZÁSADNÍ.

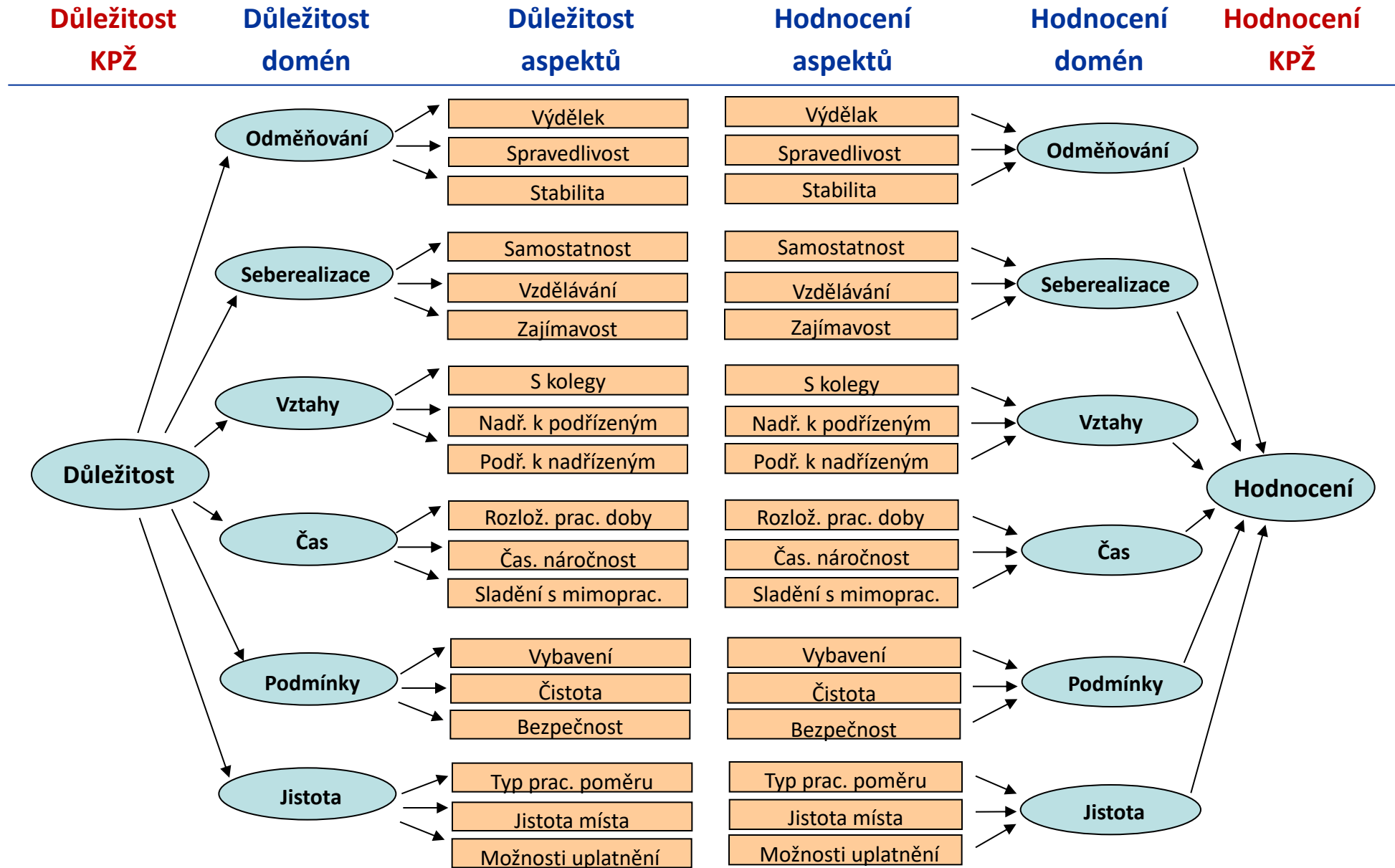
- a) Výše výdělku, tj. výše platu nebo mzdy.
- b) Aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě finančně odměňovány.
- c) Stabilita výdělku, tedy aby vaše mzda byla pravidelná a stálá.
- d) Vztahy mezi spolupracovníky.
- e) Jednání nadřízených vůči podřízeným.
- f) Jednání podřízených vůči nadřízeným.
- g) Celková časová náročnost práce.
- h) Rozložení pracovní doby během dne či týdne.
- i) Aby Vám práce nezasahovala do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek.
- j) Aby byla Vaše práce zajímavá.
- k) Abyste v práci měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje.
- l) Abyste si mohl sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci.
- m) Charakter pracovního poměru, tedy zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou, plný nebo částečný úvazek, zda pracujete jako zaměstnanec nebo soukromník, atp.
- n) Abyste měl jistotu, že o svou práci nepřijdete.
- o) Aby Vám práce dávala jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce.
- p) Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce.
- q) Technické vybavení při výkonu práce.
- r) Čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce.

# Dotazník: hodnocení

Ještě jednou si přečtete aspekty pracovního života. Tentokrát ale zhodnoťte, zda je Vaše současné hlavní zaměstnání v daném ohledu **špatné nebo dobré**. Použijte rozmezí od -5 do +5, kde -5 znamená VELMI ŠPATNÉ a +5 VELMI DOBRÉ

- a) Výše výdělků, tj. platu nebo mzdy.
- b) Spravedlivost finančního odměňování Vašich pracovních výsledků.
- c) Stabilita výdělků, tedy jak je Vaše mzda pravidelná a stálá.
- d) Vztahy mezi spolupracovníky.
- e) Jednání nadřízených vůči podřízeným.
- f) Jednání podřízených vůči nadřízeným.
- g) Celková časová náročnost Vašeho hlavního zaměstnání.
- h) Rozložení pracovní doby hlavního zaměstnání během dne či týdne.
- i) Jak Vám práce zasahuje do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek.
- j) Jak je práce ve Vašem hlavním zaměstnání zajímavá.
- k) Jaké Vám tato práce dává možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje.
- l) Jak si můžete sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci.
- m) Charakter Vašeho pracovního poměru, tedy zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou, plný nebo částečný úvazek, zda jste zaměstnanec nebo soukromník, atp.
- n) Jistota, že o tuto práci nepřijdete.
- o) Jakou Vám tato práce dává jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce.
- p) Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce ve Vašem hlavním zaměstnání.
- q) Technické vybavení při výkonu Vaší práce.
- r) Čistota, pořádek a hygiena při výkonu Vaší práce.

# Model měření SQWLi

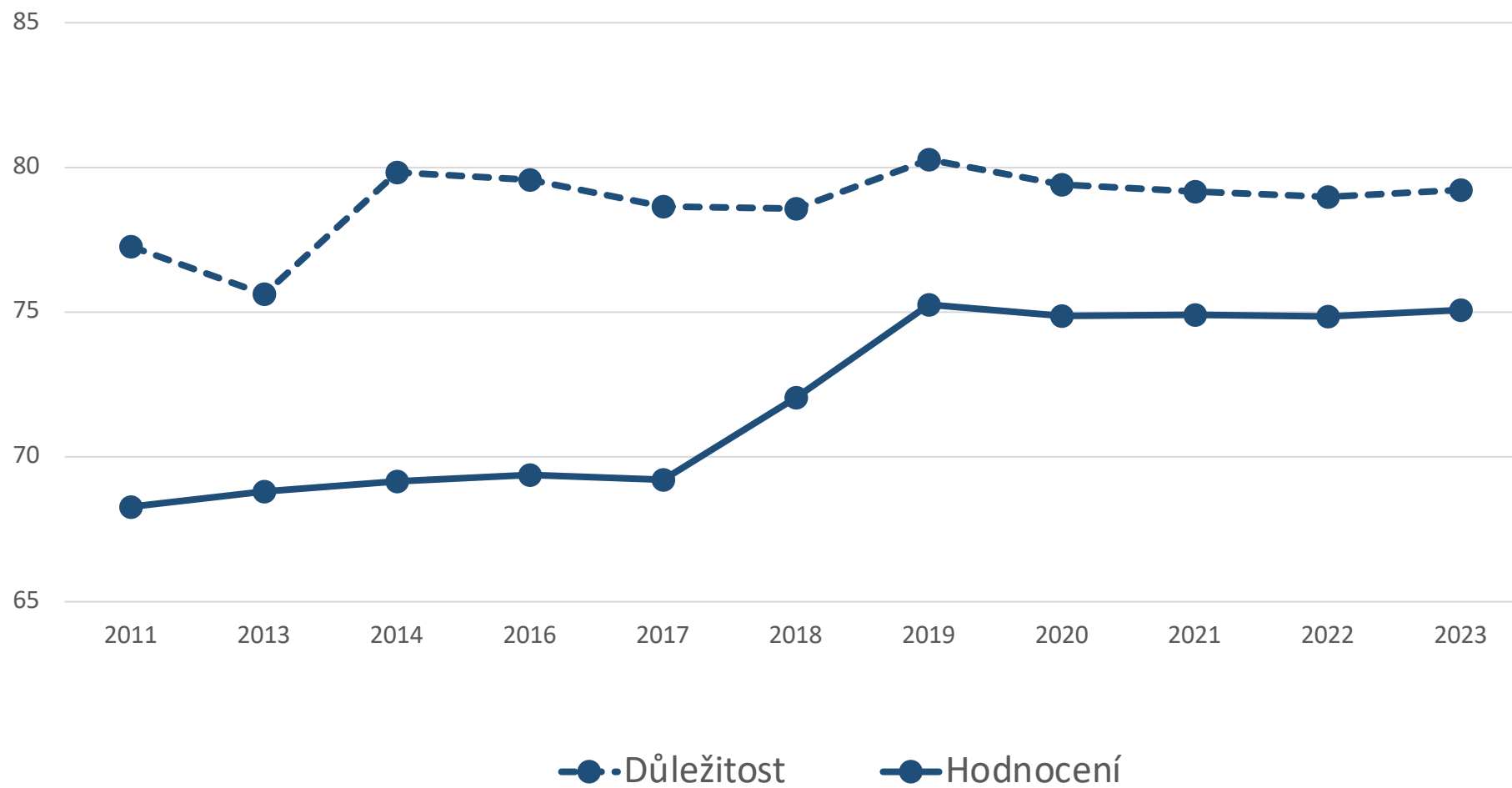


# Hodnoty indexů důležitosti a hodnocení

- **Celkový**
- Domény
- Aspekty

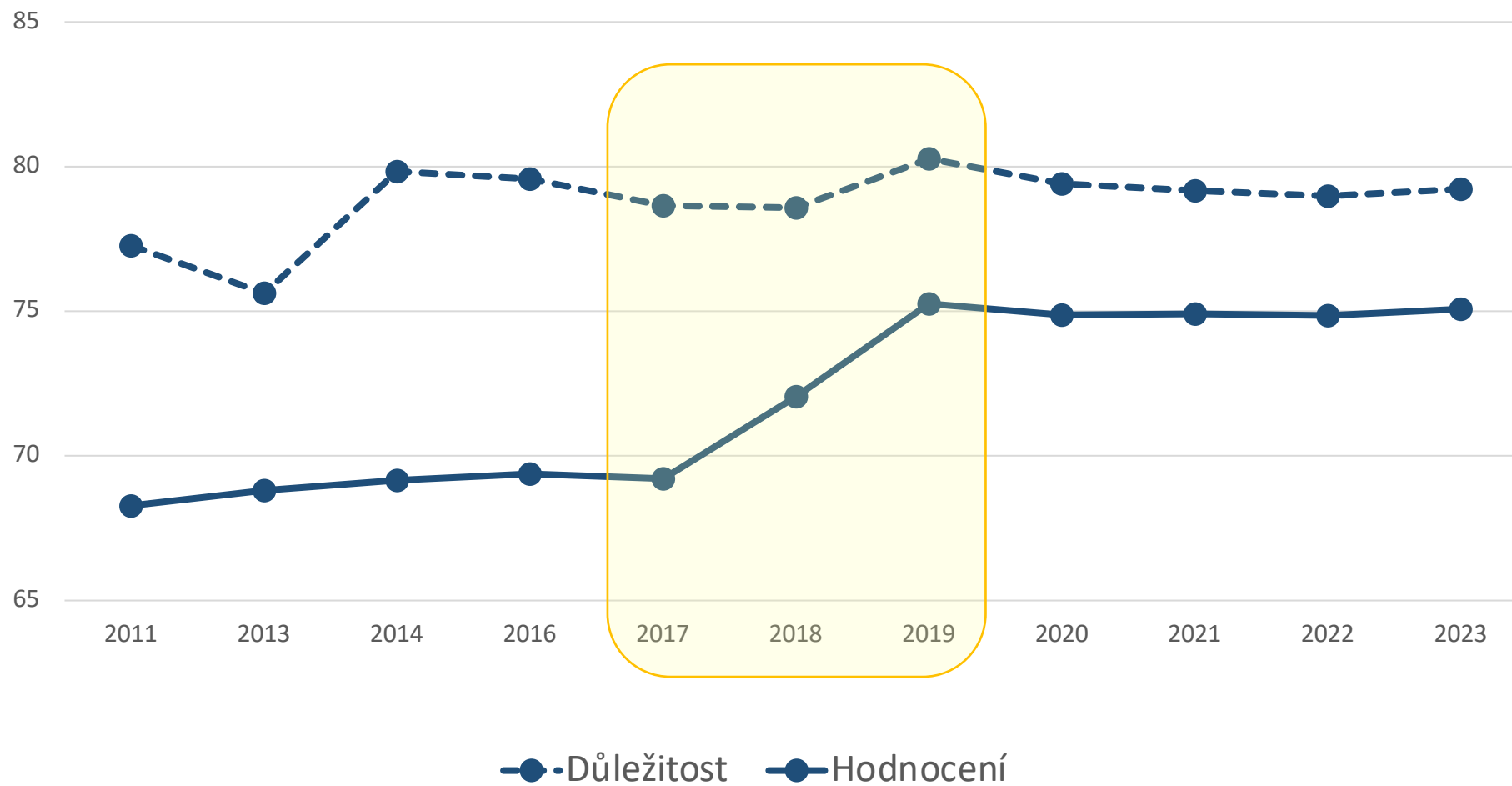
<b>Odměňování</b>	Výše výdělku, platu Spravedlivé odměňování Stabilita výdělku
<b>Seberealizace</b>	Zajímavost práce Další vzdělávání a osobní rozvoj Samostatnost práce
<b>Vztahy</b>	Vztahy s kolegy Chování nadřízených k podřízeným Chování podřízených k nadřízeným
<b>Čas</b>	Časová náročnost Rozložení pracovní doby Dostatek času na rodinu, na sebe
<b>Podmínky</b>	Bezpečnost práce a ochrany zdraví Technické vybavení v zaměstnání Čistota, pořádek a hygiena
<b>Jistota</b>	Charakter pracovního poměru Jistota pracovního místa Rozvíjení se pro další uplatnění

# Hodnoty indexu - SQWLi

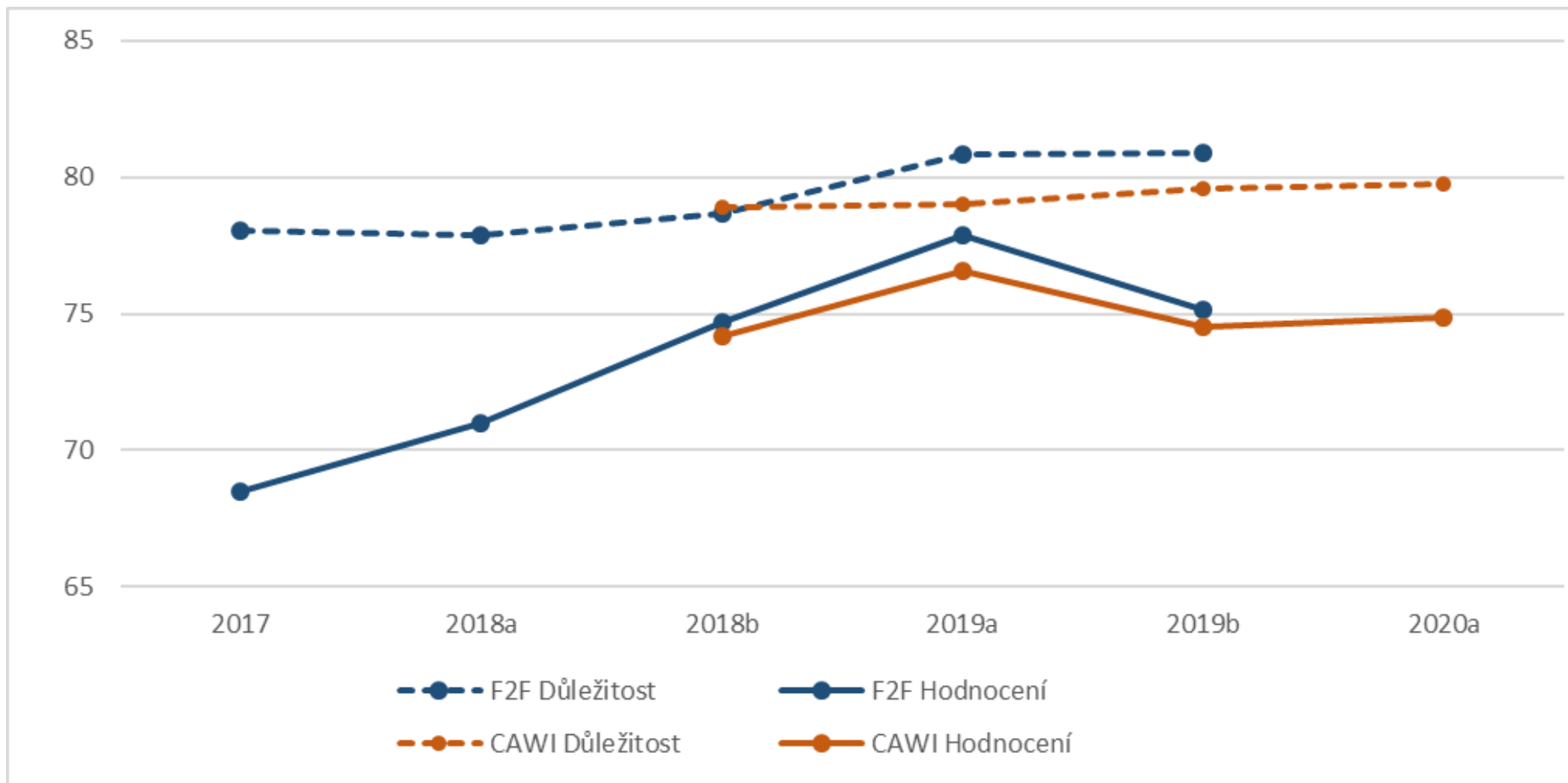




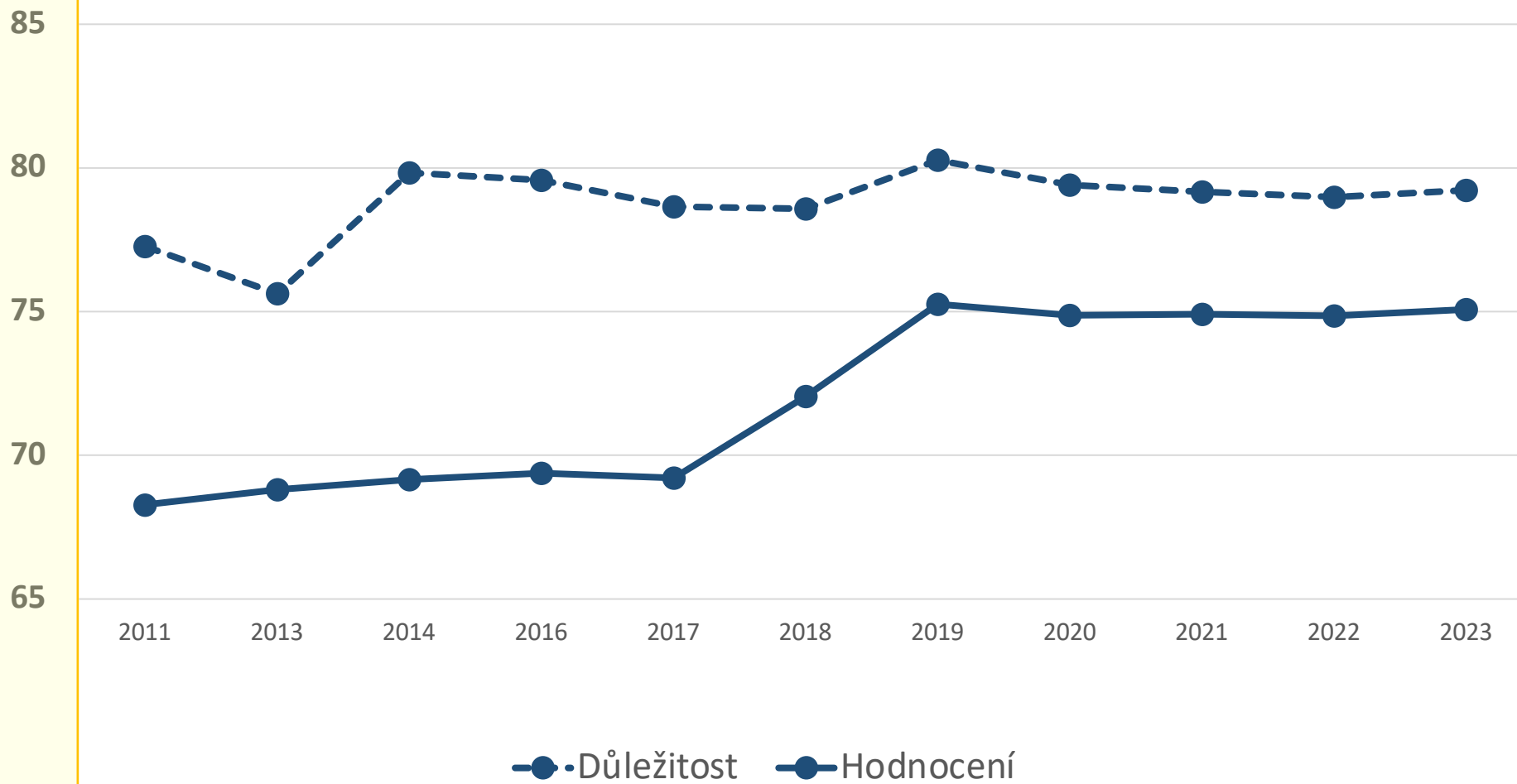
# Hodnoty indexu - SQWLi



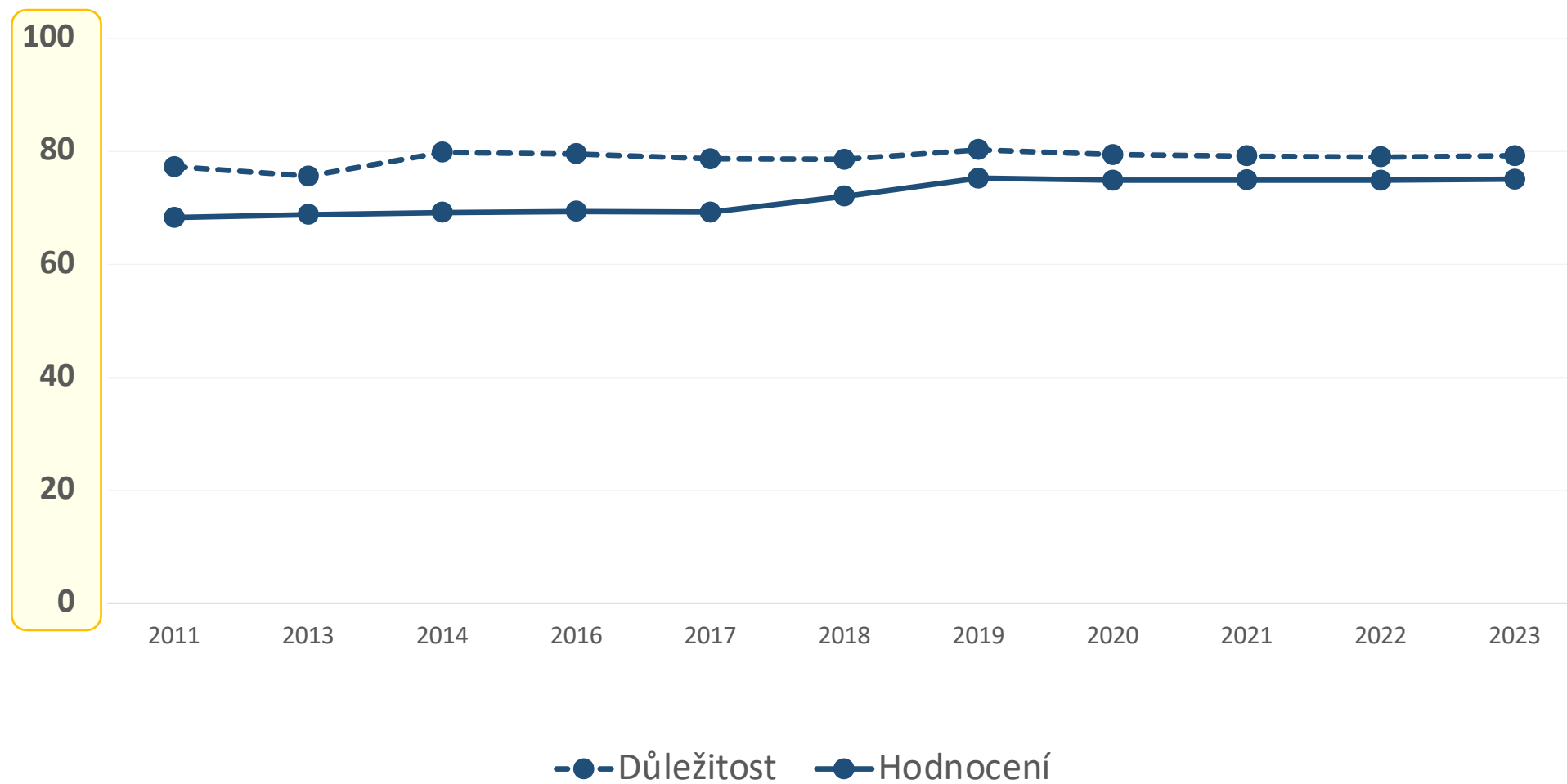
# Hodnoty indexu - SQWLi



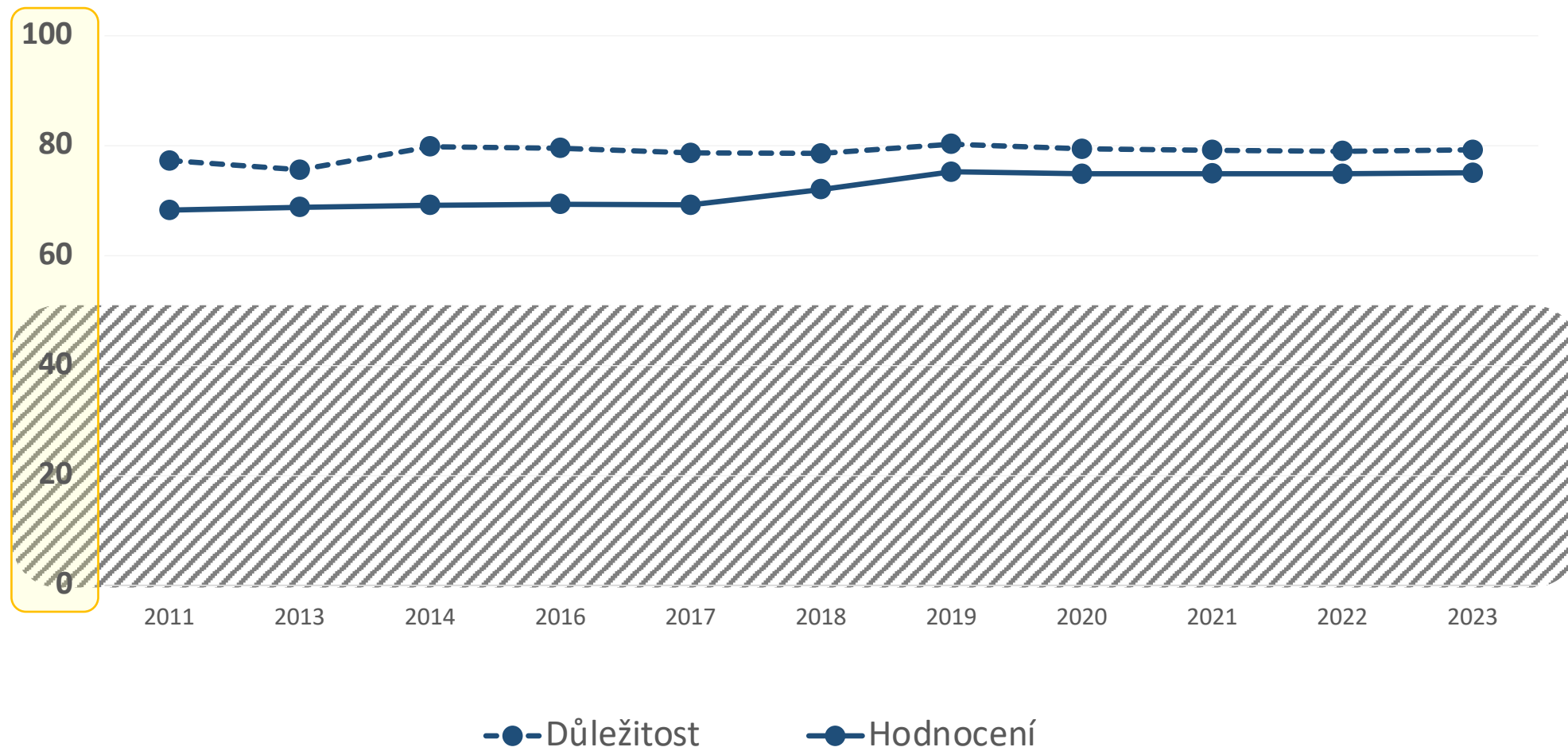
# Hodnoty indexu - SQWLi



# Hodnoty indexu - SQWLi



# Hodnoty indexu - SQWLi

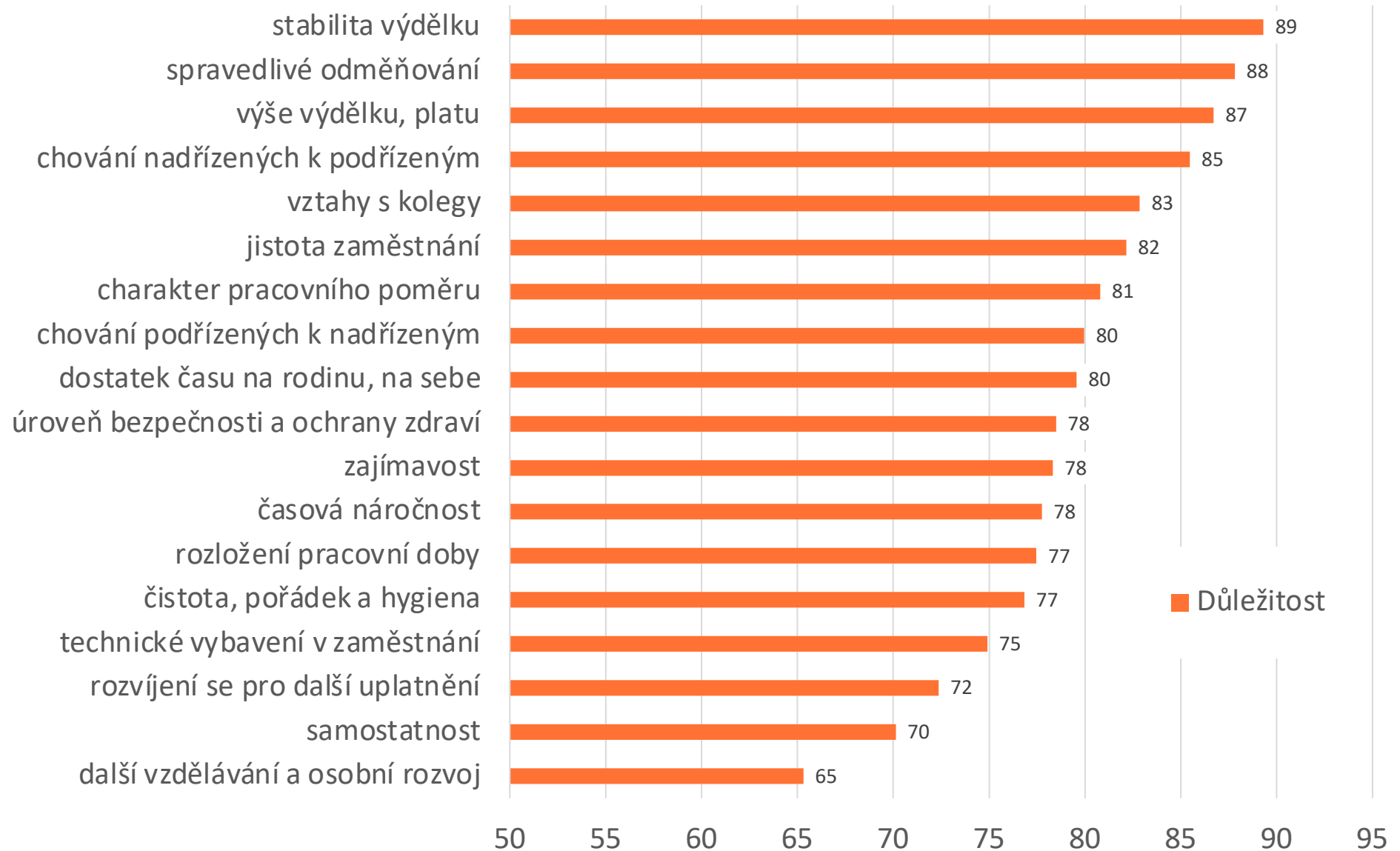


# Hodnoty indexů důležitosti a hodnocení

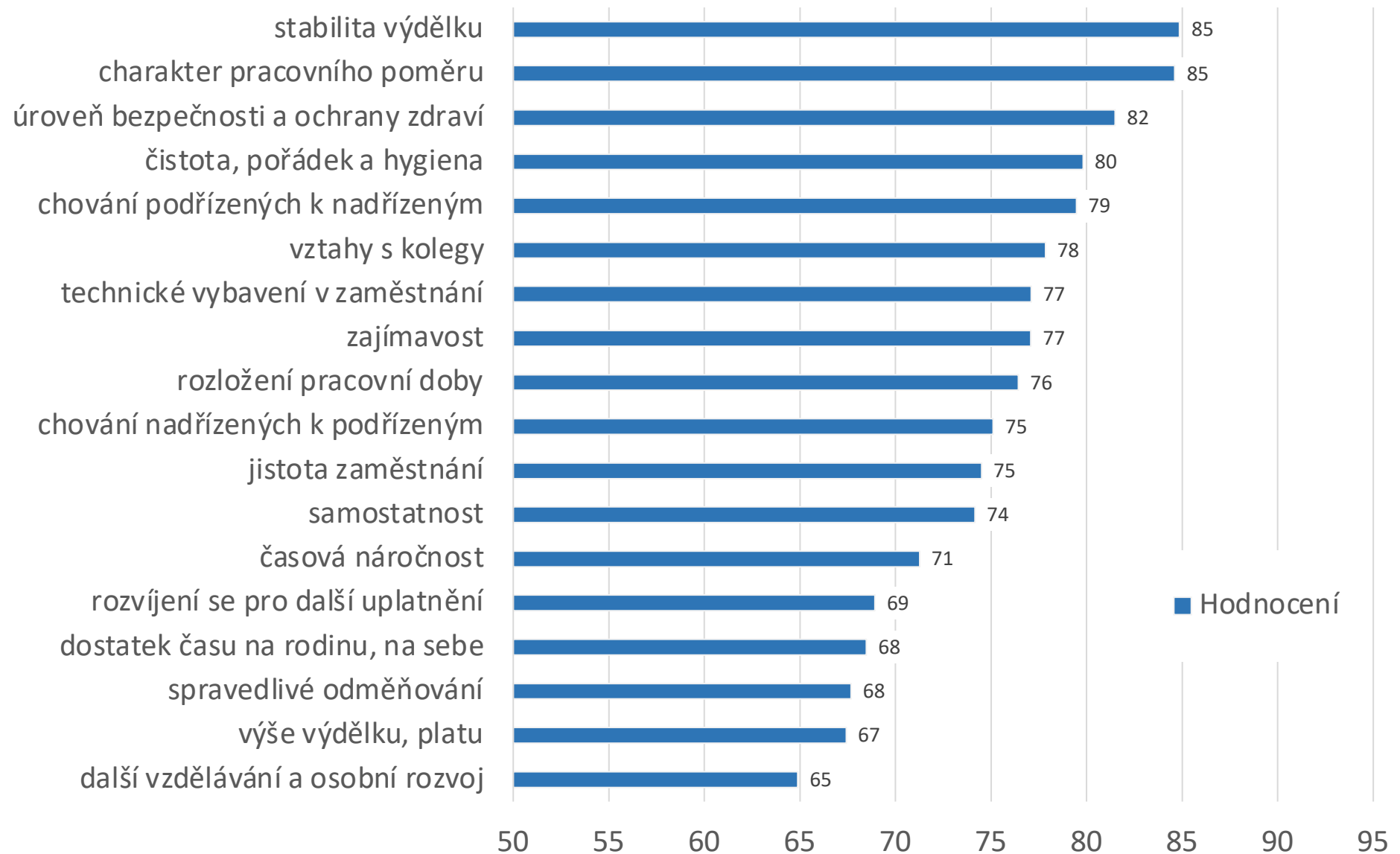
- Celkový
- Domény
- **Aspekty**

<b>Odměňování</b>	Výše výdělku, platu Spravedlivé odměňování Stabilita výdělku
<b>Seberealizace</b>	Zaímavost práce Další vzdělávání a osobní rozvoj Samostatnost práce
<b>Vztahy</b>	Vztahy s kolegy Chování nadřízených k podřízeným Chování podřízených k nadřízeným
<b>Čas</b>	Časová náročnost Rozložení pracovní doby Dostatek času na rodinu, na sebe
<b>Podmínky</b>	Bezpečnost práce a ochrany zdraví Technické vybavení v zaměstnání Čistota, pořádek a hygiena
<b>Jistota</b>	Charakter pracovního poměru Jistota pracovního místa Rozvíjení se pro další uplatnění

# Důležitost aspektů (2023)

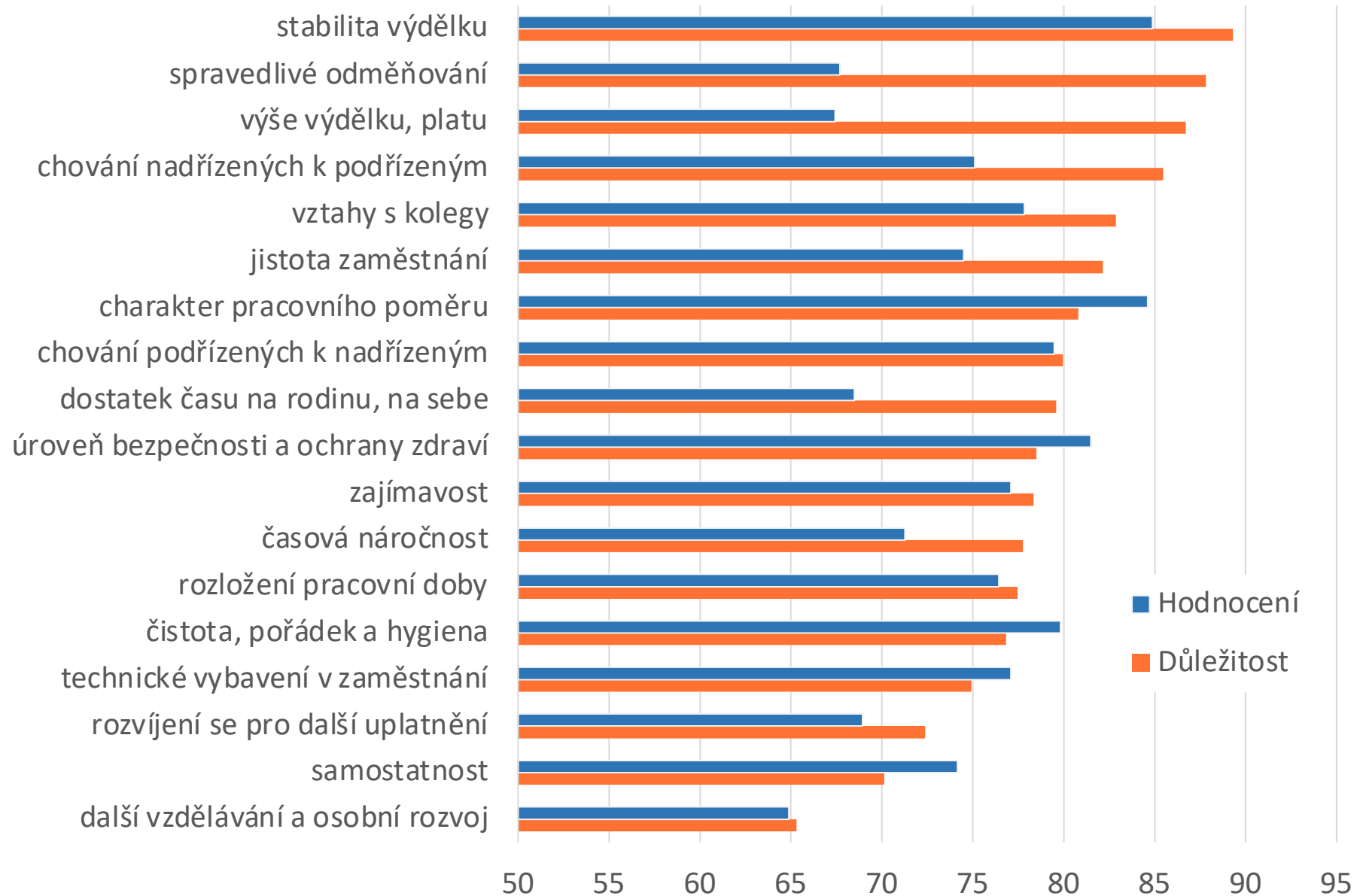


# Hodnocení aspektů (2023)





# Ne/soulad důležitosti a hodnocení aspektů (2023)



# Vývoj důležitosti a hodnocení aspektů

stabilita výdělku (do 2017 benefity)

spravedlivé odměňování

výše výdělku, platu

chování nadřízených k podřízeným

vztahy s kolegy

jistota zaměstnání

charakter pracovního poměru

chování podř. k nadř. (do 2013 šikana)

dostatek času na rodinu, na sebe

úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví

zajímavost

časová náročnost

rozložení pracovní doby

čistota, pořádek a hygiena

technické vybavení v zaměstnání

rozvíjení se pro další uplatnění

samostatnost

další vzdělávání a osobní rozvoj

	2011	2013	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
stabilita výdělku (do 2017 benefity)	68	64	69	70	68	81	89	89	89	89	89
spravedlivé odměňování	88	86	90	87	88	87	89	89	88	88	88
výše výdělku, platu	88	87	89	85	86	86	88	86	86	87	87
chování nadřízených k podřízeným	83	81	82	83	82	82	86	87	87	85	85
vztahy s kolegy	81	77	81	82	81	82	83	83	83	82	83
jistota zaměstnání	89	88	90	87	85	79	82	83	84	84	82
charakter pracovního poměru	83	79	82	77	83	79	81	82	81	81	81
chování podř. k nadř. (do 2013 šikana)	86	87	83	84	83	82	81	80	80	80	80
dostatek času na rodinu, na sebe	75	73	81	81	75	75	77	77	77	78	80
úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví	77	81	83	81	81	80	82	80	79	79	78
zajímavost	75	71	76	78	75	78	80	79	79	77	78
časová náročnost	71	67	77	78	73	74	75	75	76	77	78
rozložení pracovní doby	68	64	73	74	72	73	75	74	75	76	77
čistota, pořádek a hygiena	77	78	81	80	80	78	79	77	77	76	77
technické vybavení v zaměstnání	75	74	80	78	80	78	79	76	75	75	75
rozvíjení se pro další uplatnění	75	74	74	79	78	75	76	75	74	73	72
samostatnost	69	67	70	72	71	72	73	70	70	70	70
další vzdělávání a osobní rozvoj	64	63	65	67	65	69	70	68	66	65	65

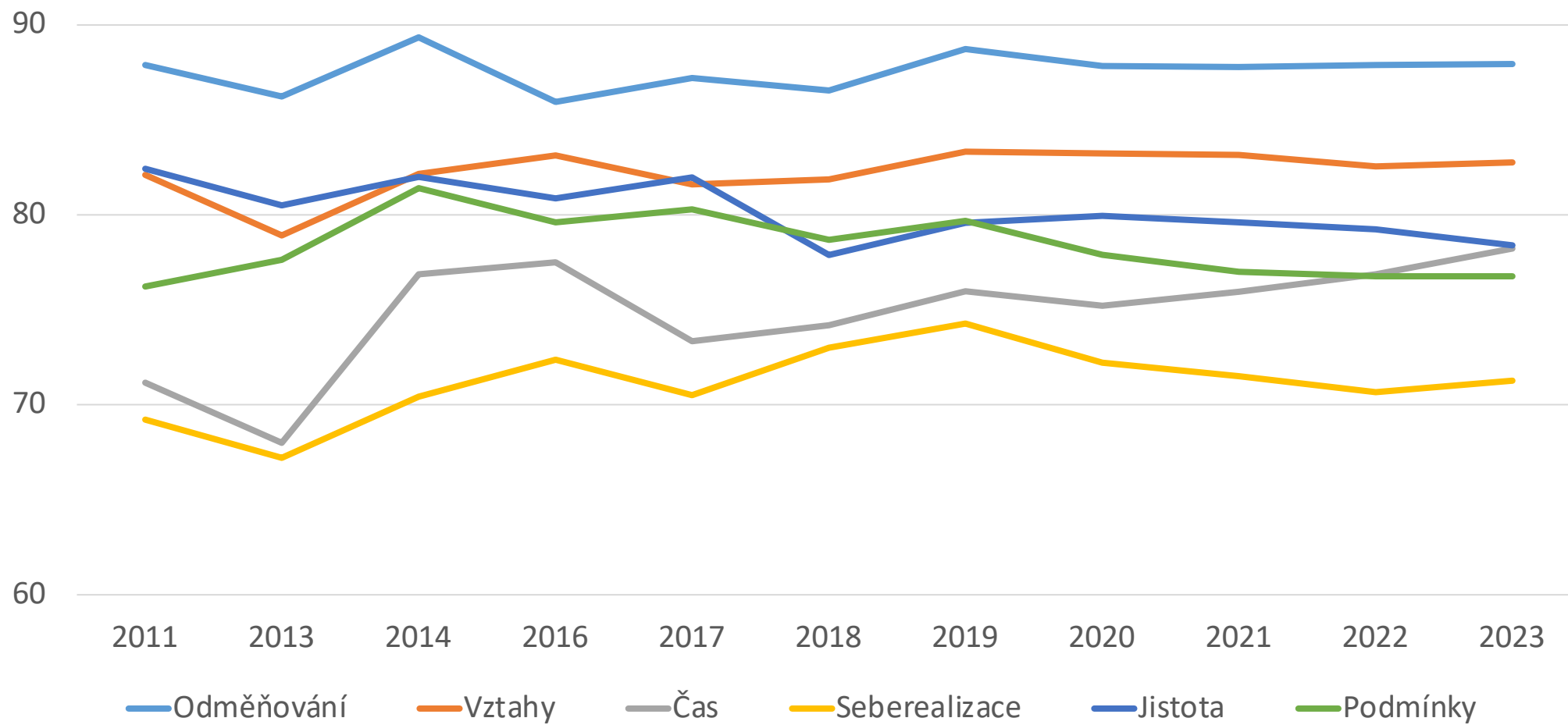
	2011	2013	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
stabilita výdělku (do 2017 benefity)	55	55	55	57	56	76	85	84	85	84	85
spravedlivé odměňování	59	59	62	62	61	68	69	68	68	68	68
výše výdělku, platu	57	58	60	62	61	67	70	69	69	68	67
chování nadřízených k podřízeným	70	69	68	69	69	71	74	73	75	75	75
vztahy s kolegy	76	76	78	78	78	78	79	79	78	78	78
jistota zaměstnání	67	65	69	70	71	71	75	74	75	74	75
charakter pracovního poměru	79	79	79	78	81	80	85	85	86	85	85
chování podř. k nadř. (do 2013 šikana)	81	82	73	74	73	74	78	79	79	79	79
dostatek času na rodinu, na sebe	66	67	67	65	63	65	67	67	68	68	68
úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví	76	76	76	77	76	77	81	81	80	82	82
zajímavost	67	69	70	70	69	72	76	77	76	77	77
časová náročnost	65	64	63	60	62	68	71	70	70	71	71
rozložení pracovní doby	68	68	68	67	68	73	75	76	76	76	76
čistota, pořádek a hygiena	76	79	79	78	77	77	80	80	80	80	80
technické vybavení v zaměstnání	74	75	78	79	76	75	79	77	76	77	77
rozvíjení se pro další uplatnění	62	61	63	69	71	70	72	71	70	69	69
samostatnost	74	75	63	63	64	68	72	73	74	73	74
další vzdělávání a osobní rozvoj	57	58	59	59	59	64	67	65	65	65	65

# Hodnoty indexů důležitosti a hodnocení

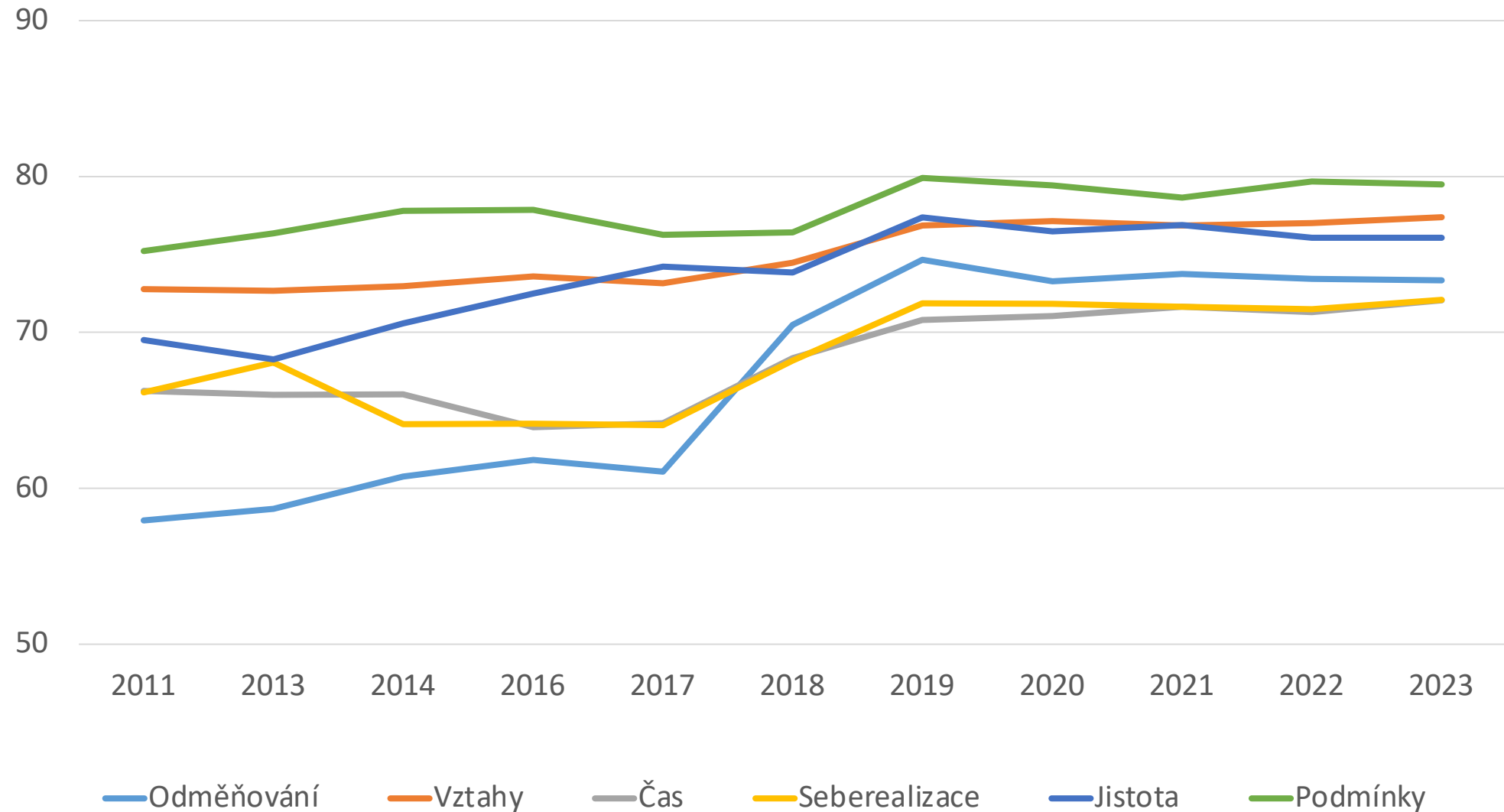
- Celkový
- **Domény**
- Aspekty

<b>Odměňování</b>	Výše výdělku, platu Spravedlivé odměňování Stabilita výdělku
<b>Seberealizace</b>	Zajímavost práce Další vzdělávání a osobní rozvoj Samostatnost práce
<b>Vztahy</b>	Vztahy s kolegy Chování nadřízených k podřízeným Chování podřízených k nadřízeným
<b>Čas</b>	Časová náročnost Rozložení pracovní doby Dostatek času na rodinu, na sebe
<b>Podmínky</b>	Bezpečnost práce a ochrany zdraví Technické vybavení v zaměstnání Čistota, pořádek a hygiena
<b>Jistota</b>	Charakter pracovního poměru Jistota pracovního místa Rozvíjení se pro další uplatnění

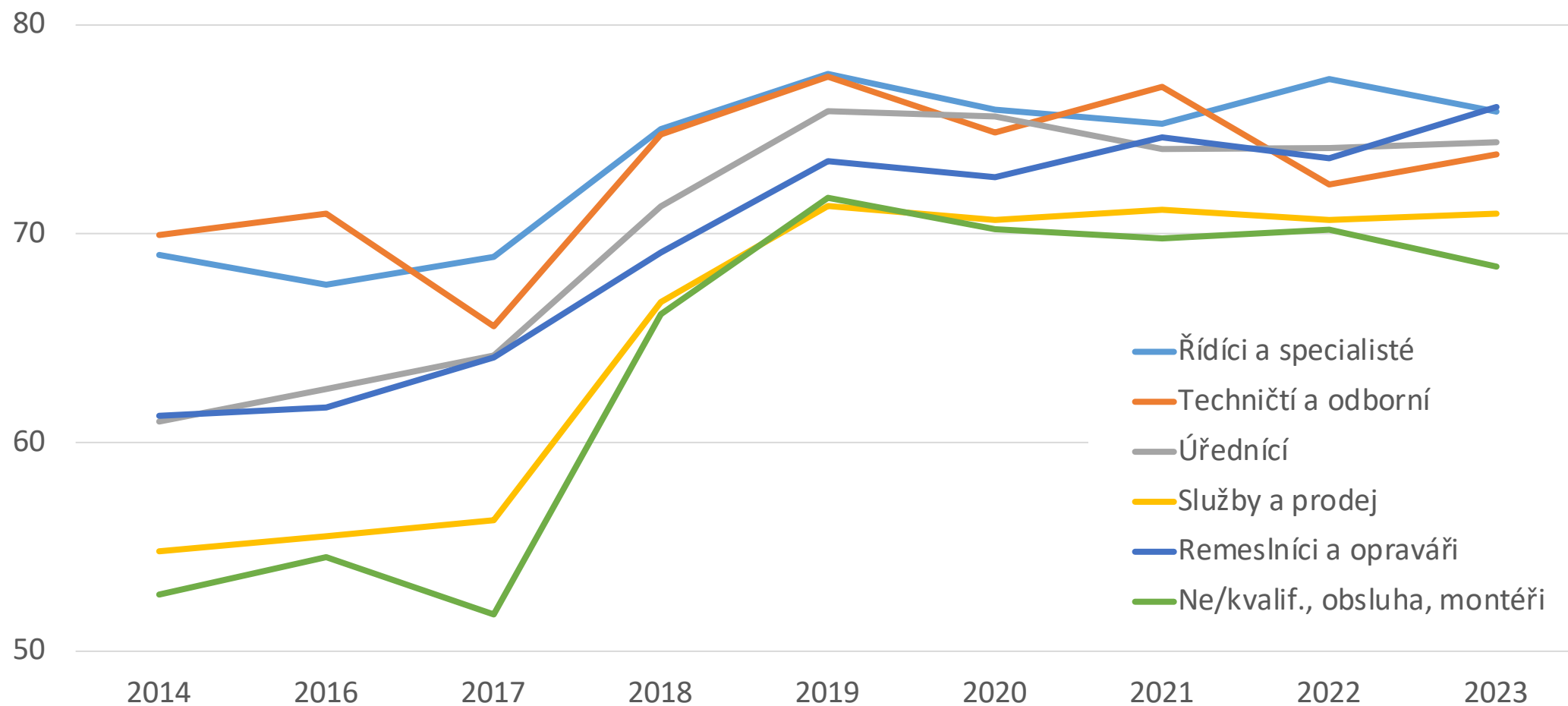
# Vývoj důležitosti domén pracovního života



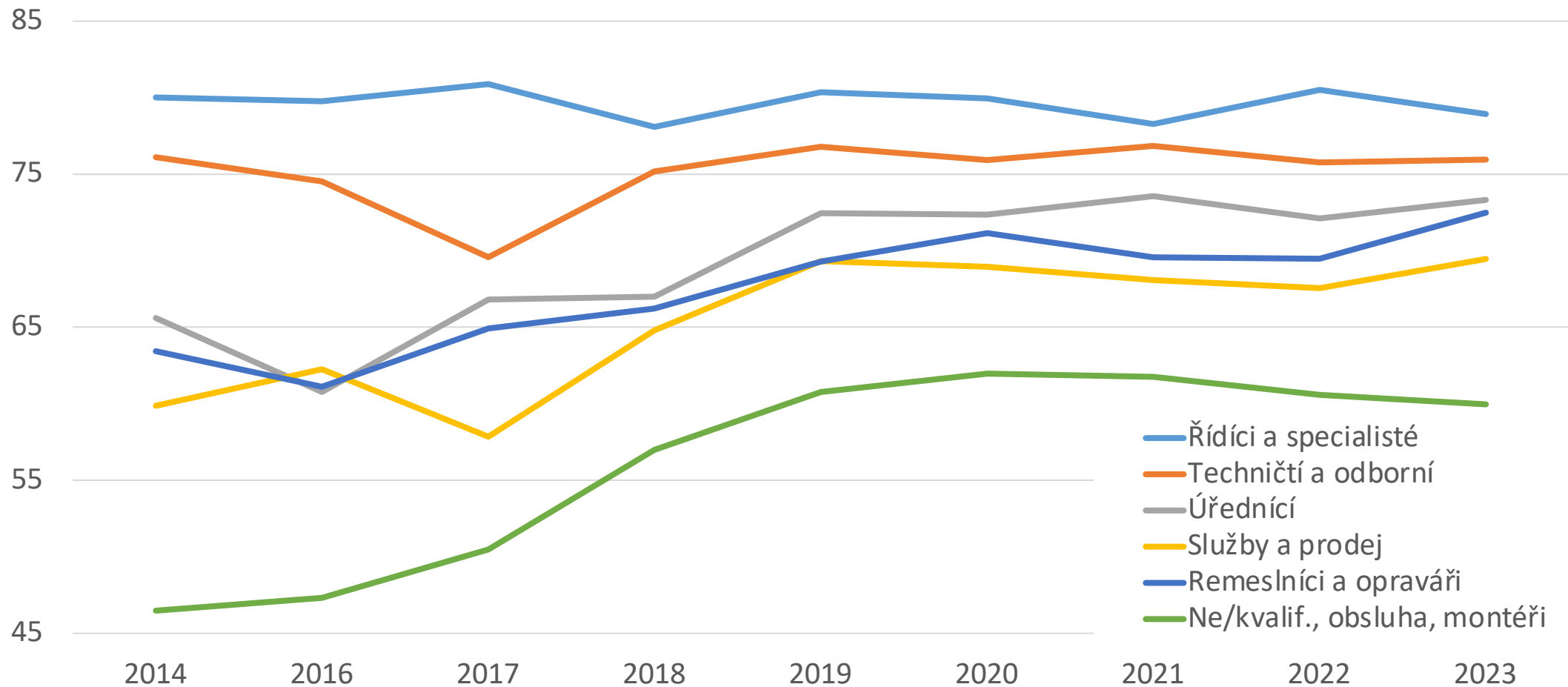
# Vývoj hodnocení domén pracovního života



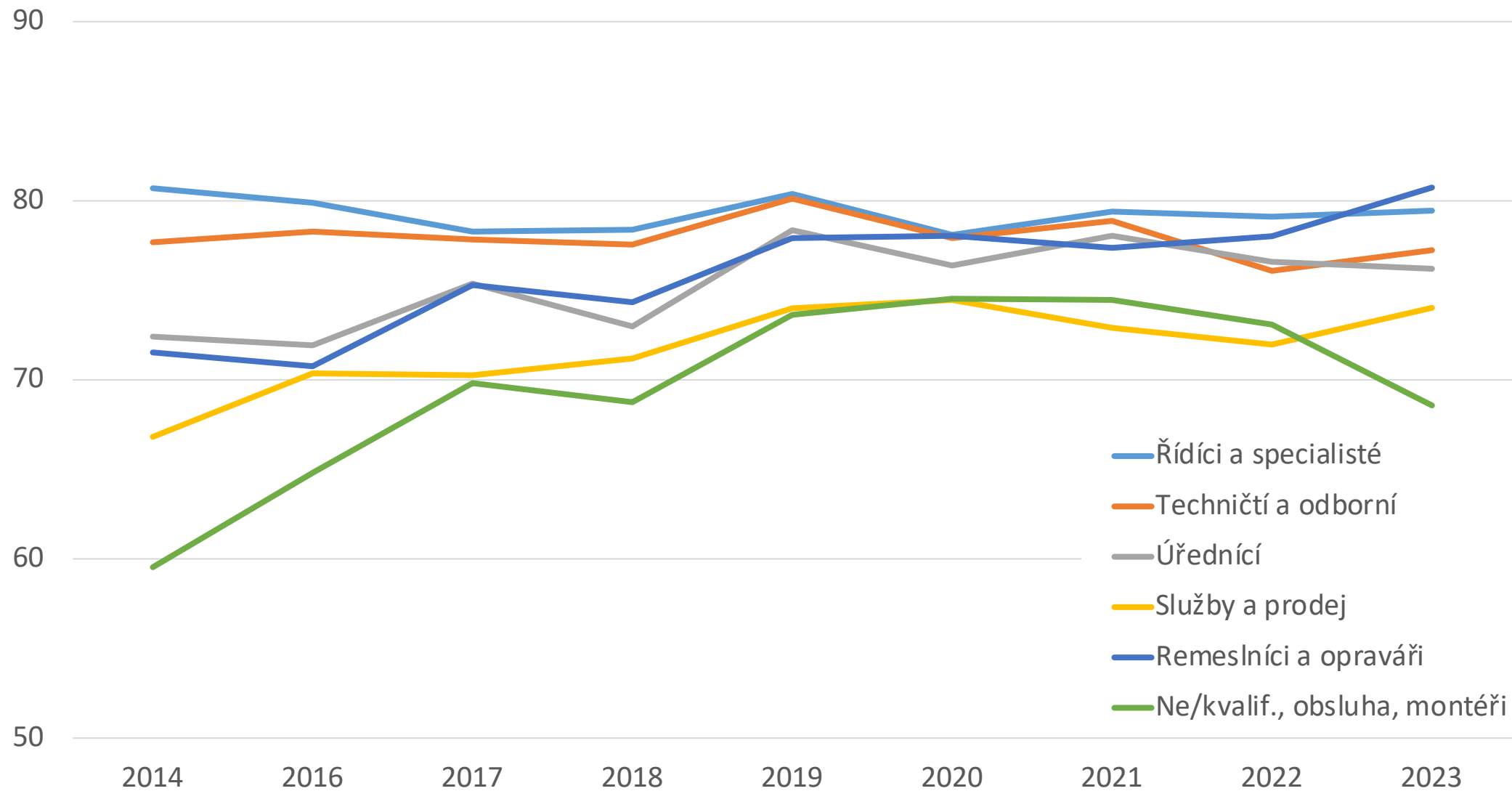
# Vývoj hodnocení odměňování – typ zaměstnání



# Vývoj hodnocení jistoty – typ zaměstnání

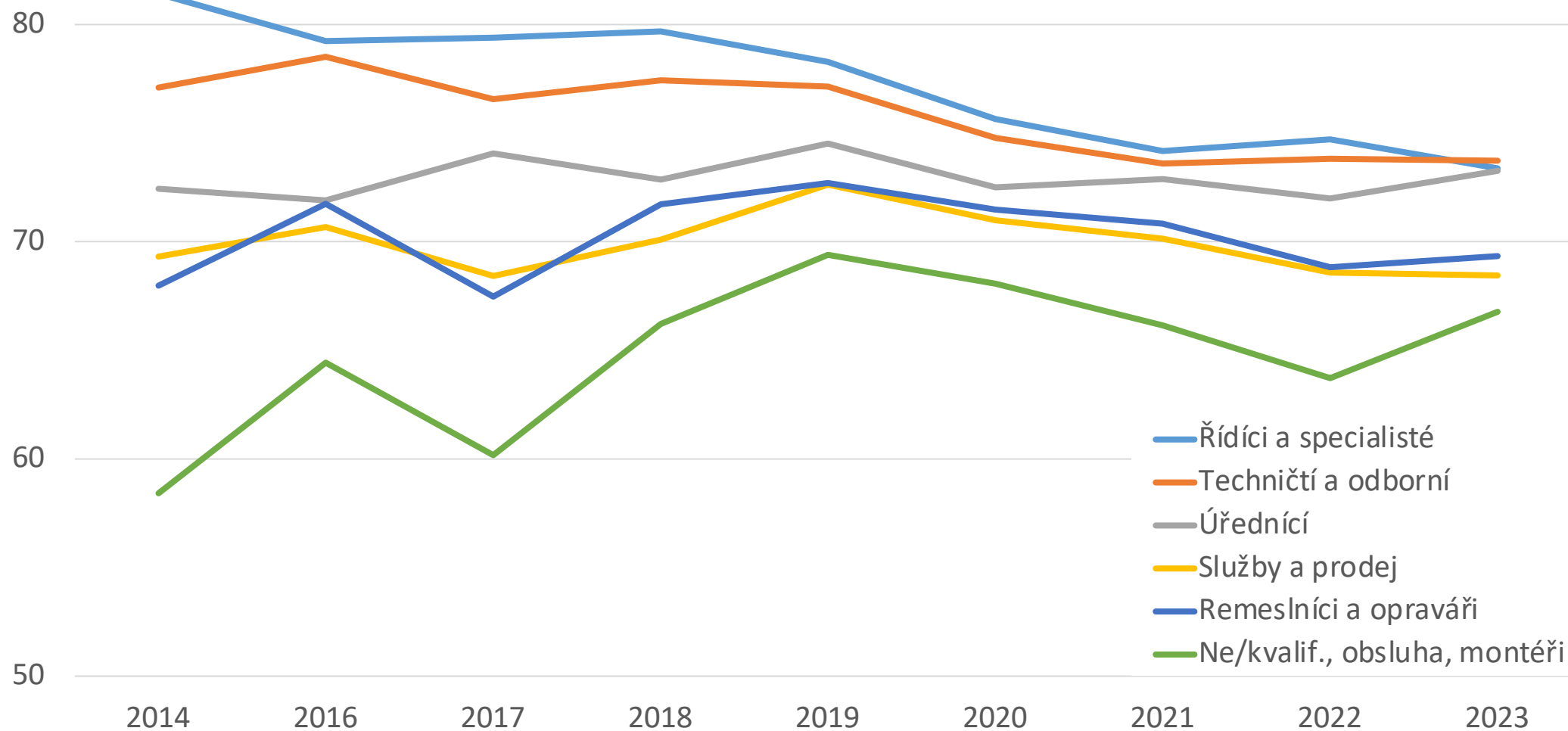


# Vývoj hodnocení seberealizace – typ zaměstnání



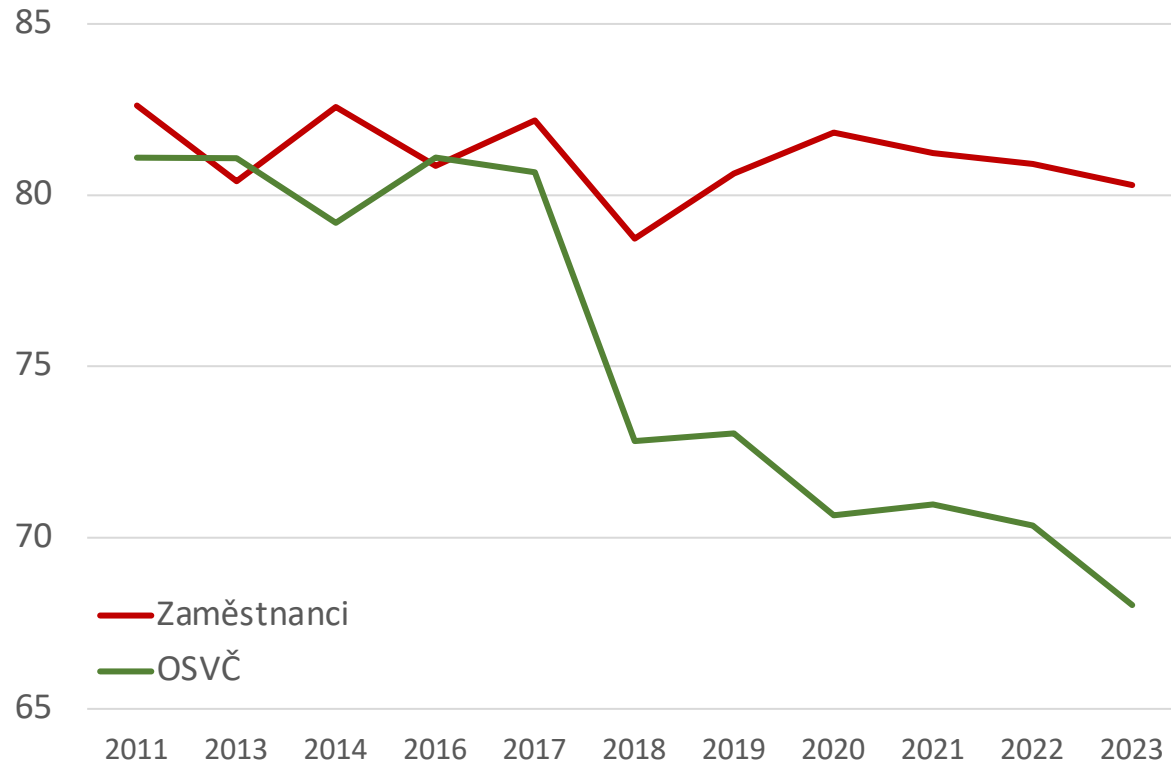


# Vývoj důležitosti seberealizace – typ zaměstnání

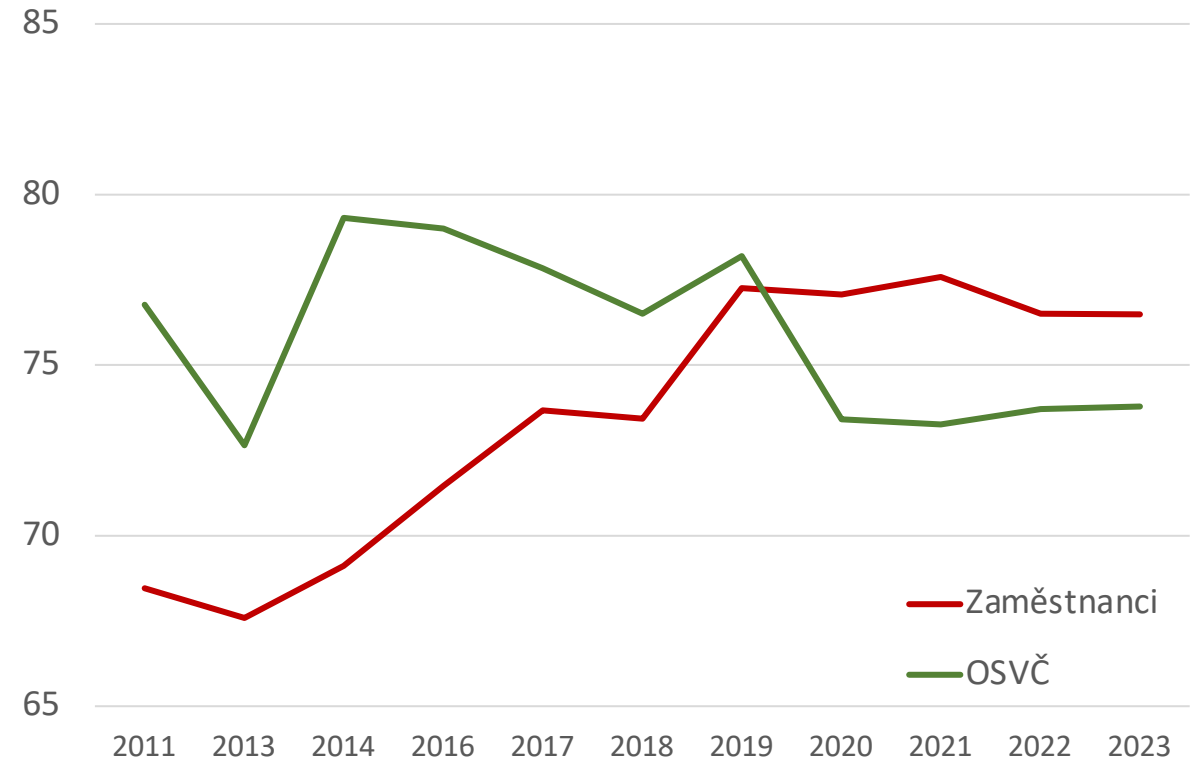


# Jistota u zaměstnanců a OSVČ

## Důležitost

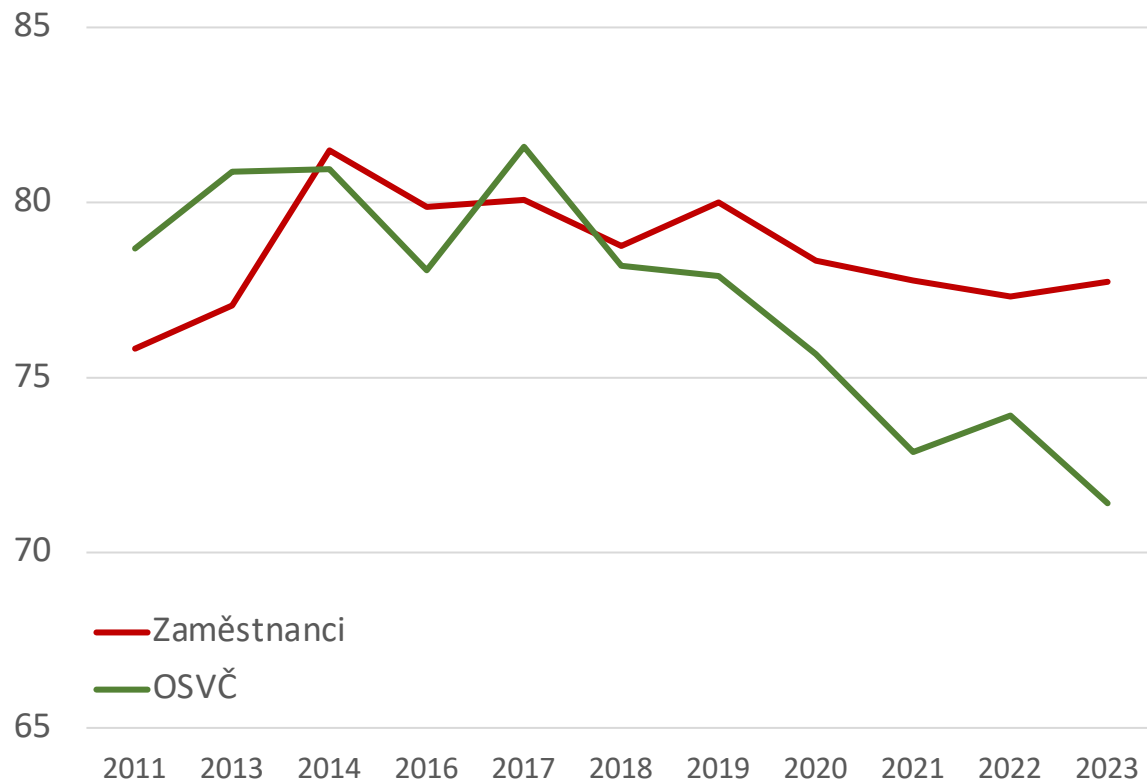


## Hodnocení

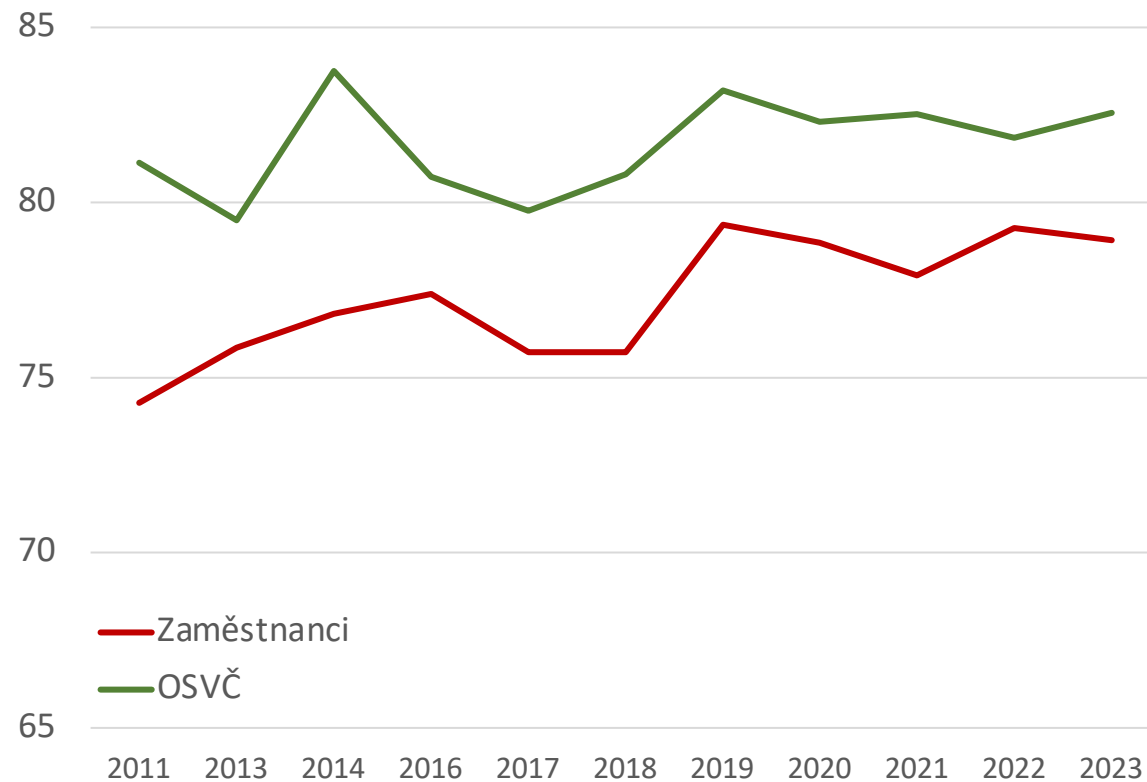


# Podmínky u zaměstnanců a OSVČ

## Důležitost

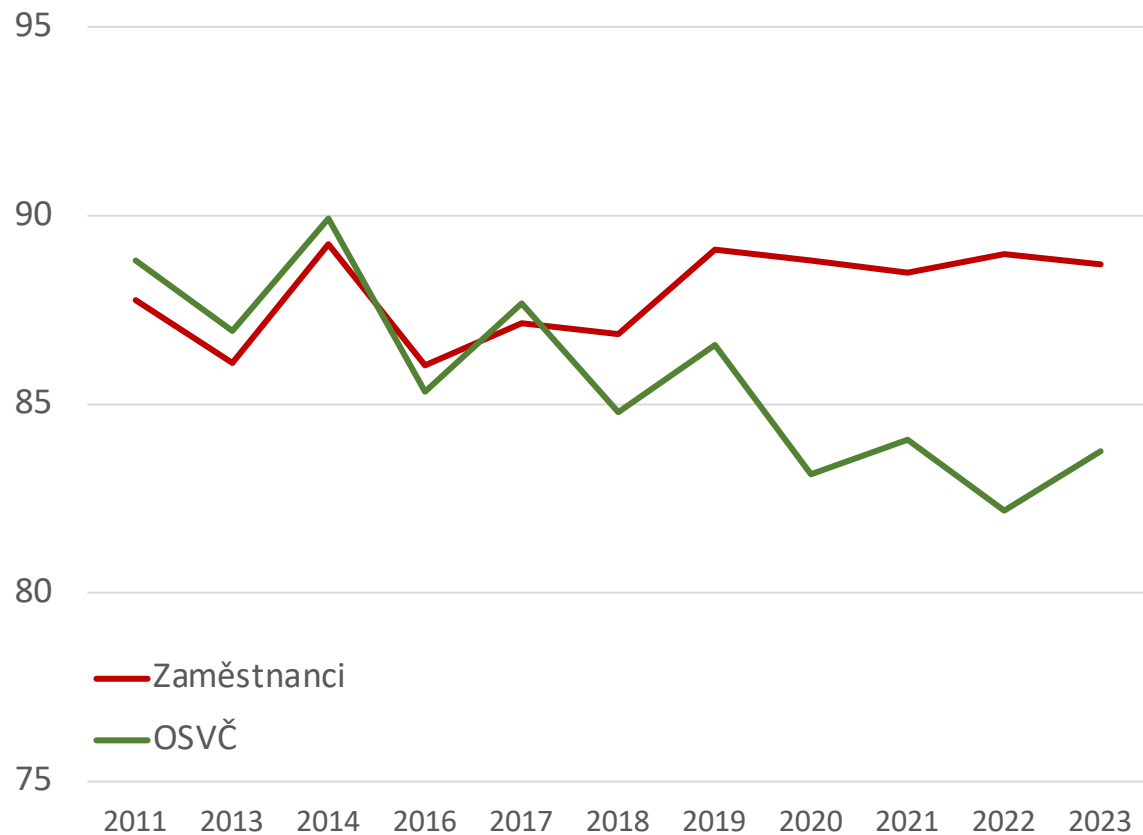


## Hodnocení

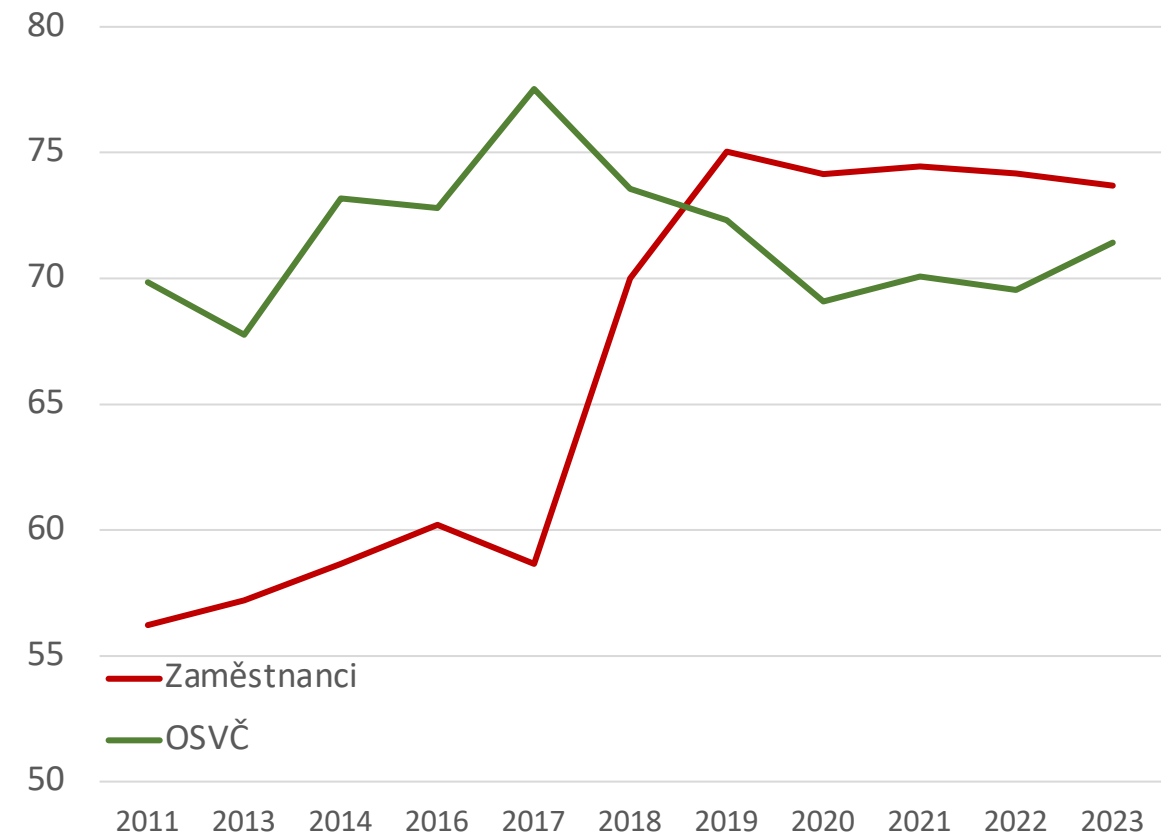


# Odměňování u zaměstnanců a OSVČ

## Důležitost



## Hodnocení



# Závěry

- Ukazatele, které lze počítat z dat výzkumného nástroje SQWLi, dokáží zachytit zajímavé změny ve vývoji kvality pracovního života.
- Jednou z největších v posledních letech je zlepšení hodnocení práce českými pracujícími mezi lety 2017 a 2019.
- To je způsobeno zejména zvýšenou spokojeností s odměňováním, a to především u zaměstnanců. Zlepšené hodnocení ale, i když v menší míře, získávají i ostatní oblasti pracovního života.
- Pandemie C-19 a přinesla řadu dopadů na důležitost i hodnocení jednotlivých oblastí pracovního života, a to zejména co se týče vnímání jistot nebo seberealizace.

# Vývoj kvality pracovního života v ČR. Dlouhodobý monitoring pomocí indikátoru SQWLi.

PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D., Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.



# Workshop Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda

Zdražování a kvalita pracovního života

30. listopadu 2023

**Martin Štěpánek**

Výzkumný ústav bezpečnosti práce

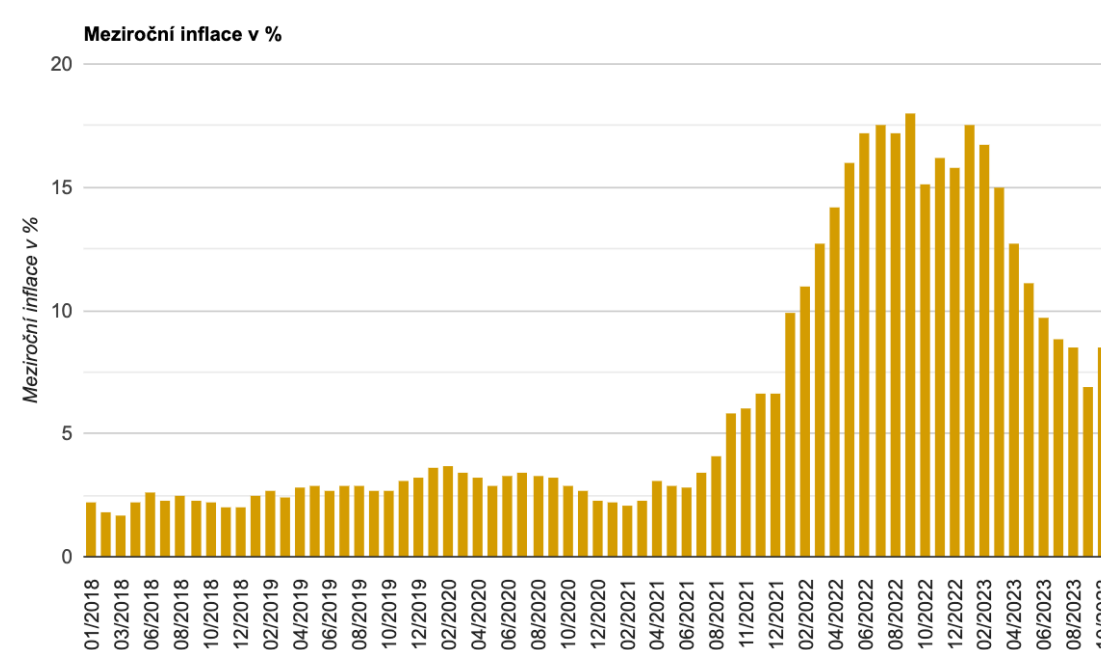
# Pozadí: Vysoká inflace v době po COVID-19

## Hlavní příčiny:

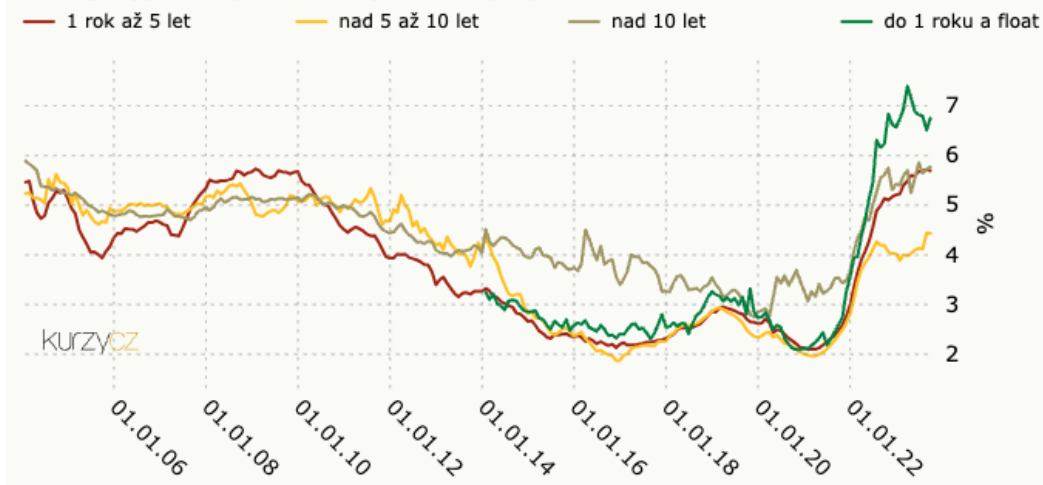
- Vysoké ceny energií
- Narušení dodavatelského řetězce kvůli COVID-19
- Zvýšená spotřebitelská poptávka
- Válka na Ukrajině

## Další makroekonomické faktory:

- Pokles reálných mezd
- Zvýšení úrokových sazeb
- Zpomalení ekonomického růstu
- Změny na trhu práce



## Sazby hypoték podle doby fixace (%)



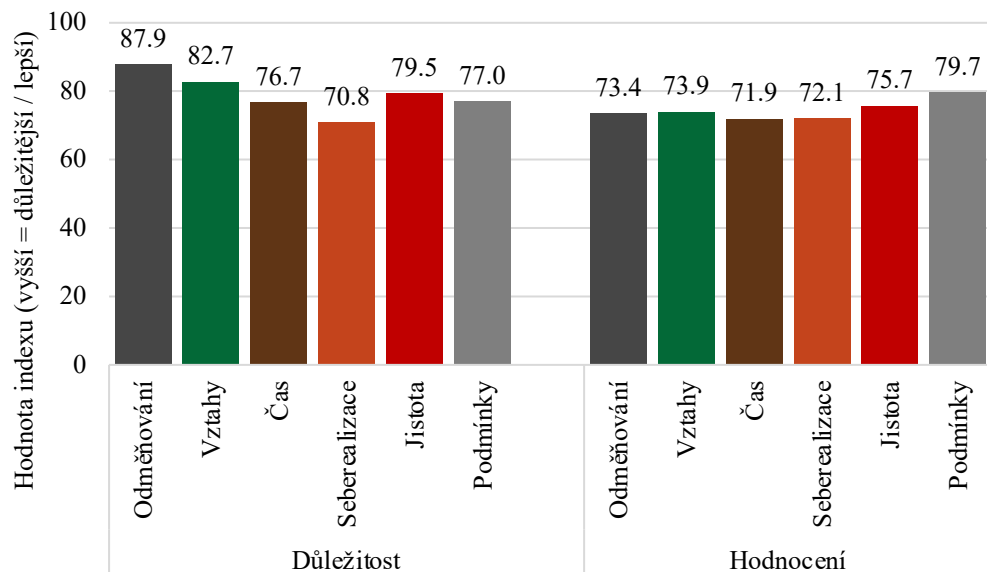


# Pozadí: Sběr dat o kvalitě pracovního života 2022 a 2023

Sběr v říjnu 2022 (celkem **1254** respondentů) a říjnu 2023 (**956** respondentů).

Online dotazování (CAWI) zprostředkované agenturou MEDIAN.

Standardní baterie otázek SQWLi + doplňkové otázky o finanční situaci.



	Populace	SQWLi	SQWLi vs. Populace
<b>Pohlaví</b>			
Muž	55,5 %	55,6 %	0,1
Žena	44,5 %	44,4 %	-0,1
<b>Věk</b>			
18-29 let	16,1 %	15,3 %	-0,8
30-39 let	24,9 %	25,8 %	0,9
40-49 let	28,8 %	28,8 %	0,0
50+ let	30,2 %	30,2 %	0,0
<b>Vzdělání</b>			
ZŠ a SŠ bez M	38,9 %	38,2 %	-0,7
SŠ s M	36,8 %	36,2 %	-0,6
VŠ, VOŠ	24,3 %	25,6 %	1,3
<b>Kraj</b>			
Praha	13,0 %	13,0 %	0,0
Středočeský	12,7 %	12,6 %	-0,1
Jihočeský	6,0 %	6,0 %	0,0
Plzeňský	5,5 %	5,5 %	0,0
Karlovarský	2,9 %	2,9 %	0,0
Ústecký	7,4 %	7,4 %	0,0
Liberecký	4,0 %	4,0 %	0,0
Královéhradecký	5,2 %	5,3 %	0,1
Pardubický	4,9 %	4,9 %	0,0
Vysočina	4,7 %	4,7 %	0,0
Jihomoravský	11,1 %	11,1 %	0,0
Zlínský	5,4 %	5,6 %	0,2
Olomoucký	5,8 %	5,8 %	0,0
Moravskoslezský	11,3 %	11,3 %	0,0
<b>Hlavní ekonomická aktivita</b>			
Zaměstnanec	83,0 %	84,0 %	1,0
Soukromník	17,0 %	16,0 %	-1,0

# Finance a spokojenost: Přehled

Zlepšení finanční situace mezi roky 2022 a 2023  
(chybí ale dlouhodobější porovnání)

Výrazné rozdíly napříč populací

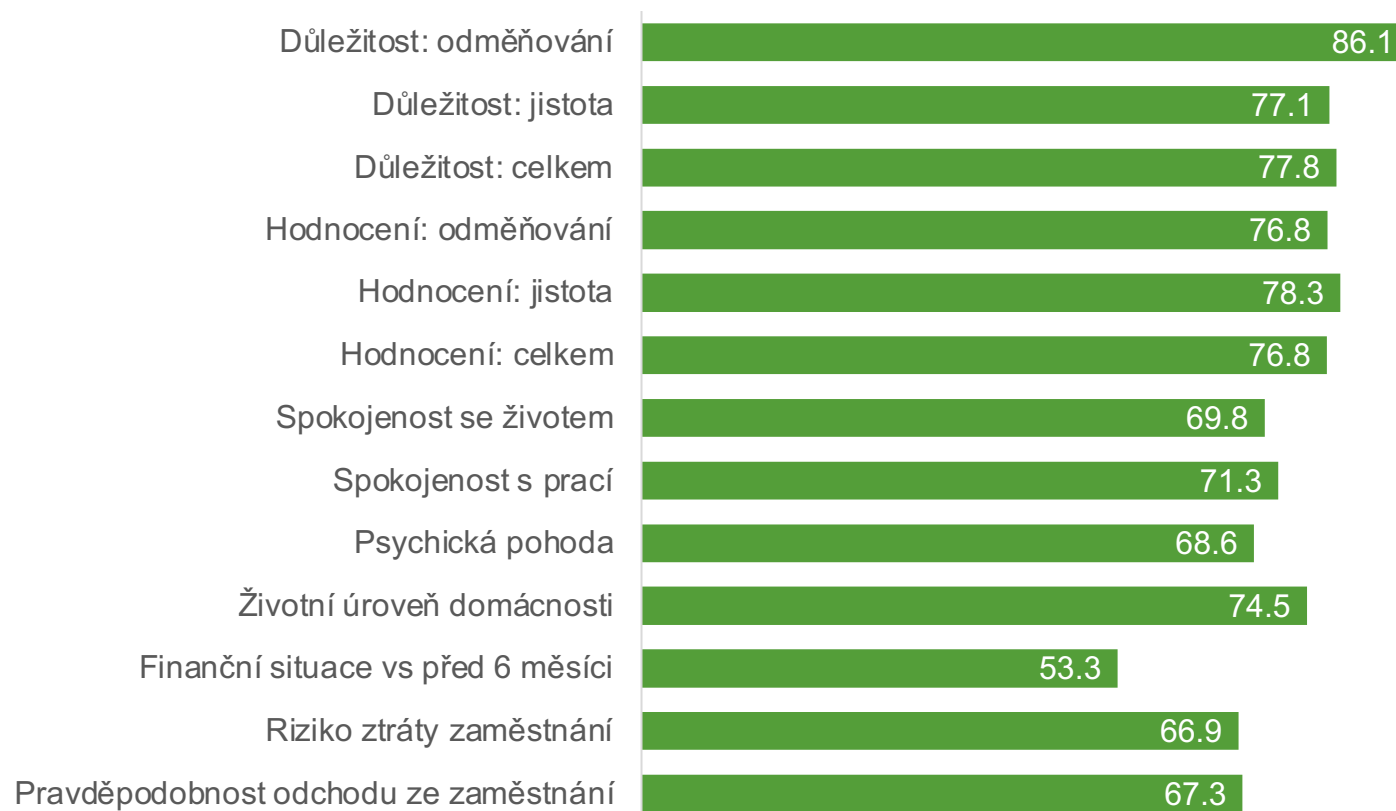
	2022	2023	Změna
Finanční situace ve srovnání s loňským rokem (0-10)	4,9	5,0	2,1 %
Zvládání neočekávaného výdaje 10 000 Kč (0-10)	8,0	8,1	0,9 %
Obavy o finanční situaci v příštích 6 měsících (0-10)	4,6	5,2	13,4 %
Finanční situace na konci měsíce (1-5)	3,6	3,6	0,9 %
Spokojenost se životem (0-10)	6,3	6,6	5,1 %
Spokojenost v práci (0-10)	6,7	6,9	2,0 %
Psychická pohoda (0-10)	6,4	6,8	5,1 %
Životní standard domácnosti (0-10)	7,0	7,1	1,5 %

	Celkem	Pohlaví		Věková skupina					Partner		Počet dětí			
		Ženy	Muži	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	Bez	S	0	1	2	3+
Celková spokojenost (SQWLi)	75,3	0,9	-0,7	-4,2	-0,5	0,2	0,1	0,7	-1,5	0,7	-0,6	0,8	0,6	-1,1
Spokojenost se životem	64,6	0,2	-0,1	2,9	1,3	-0,2	-2,2	1,7	-3,6	1,6	-0,3	0,2	-0,1	6,1
Spokojenost s prací	67,8	0,0	0,0	-3,8	-0,4	-0,6	0,0	1,8	-2,7	1,2	-0,8	1,6	0,3	0,1
Životní úroveň domácnosti	70,3	-0,2	0,2	7,3	2,2	-0,9	-2,5	1,4	-4,7	2,2	0,9	-0,9	-1,2	1,1
Finanční situace na konci měsíce	64,2	-2,5	2,0	0,6	0,5	-1,8	-1,2	3,7	-2,0	0,9	2,1	-2,5	-2,3	-15,9
Finanční situace v porovnání s předchozím rokem	49,2	0,0	0,0	3,2	3,8	-0,2	-2,5	-0,5	-1,4	0,6	1,4	-1,8	-1,7	0,0
Obavy z finanční situace za rok	48,5	-3,7	2,9	-0,6	2,1	-1,3	-1,6	2,0	-2,3	1,0	1,0	-2,6	-0,3	-2,1
Riziko ztráty zaměstnání během příštích 6 měsíců	64,1	0,6	-0,5	-4,9	0,8	0,6	-0,9	0,6	0,4	-0,2	0,4	-1,3	0,2	-11,2
Pravděpodobnost dobrovolného odchodu ze zaměstnání	67,0	-1,2	1,0	-22,4	-3,9	-2,4	4,6	6,0	-0,2	0,1	-0,8	1,8	0,4	-5,6

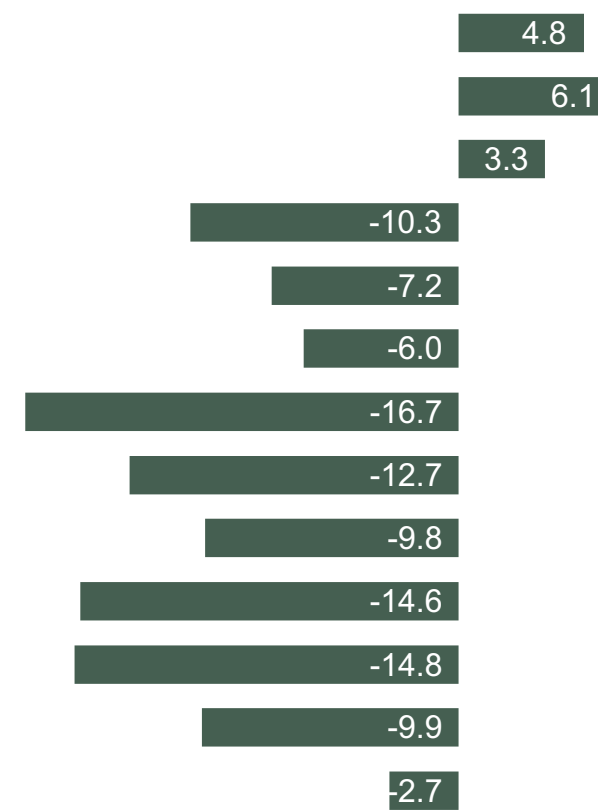
# Finance a spokojenost: Vliv finančního stresu

Výrazné rozdíly v kvalitě (pracovního) života v závislosti na finančním stresu

**Nízká míra finančního stresu**  
(absolutní hodnoty, 0-100, více = lépe)



**Vysoká míra finančního stresu**  
(změny oproti levému grafu)



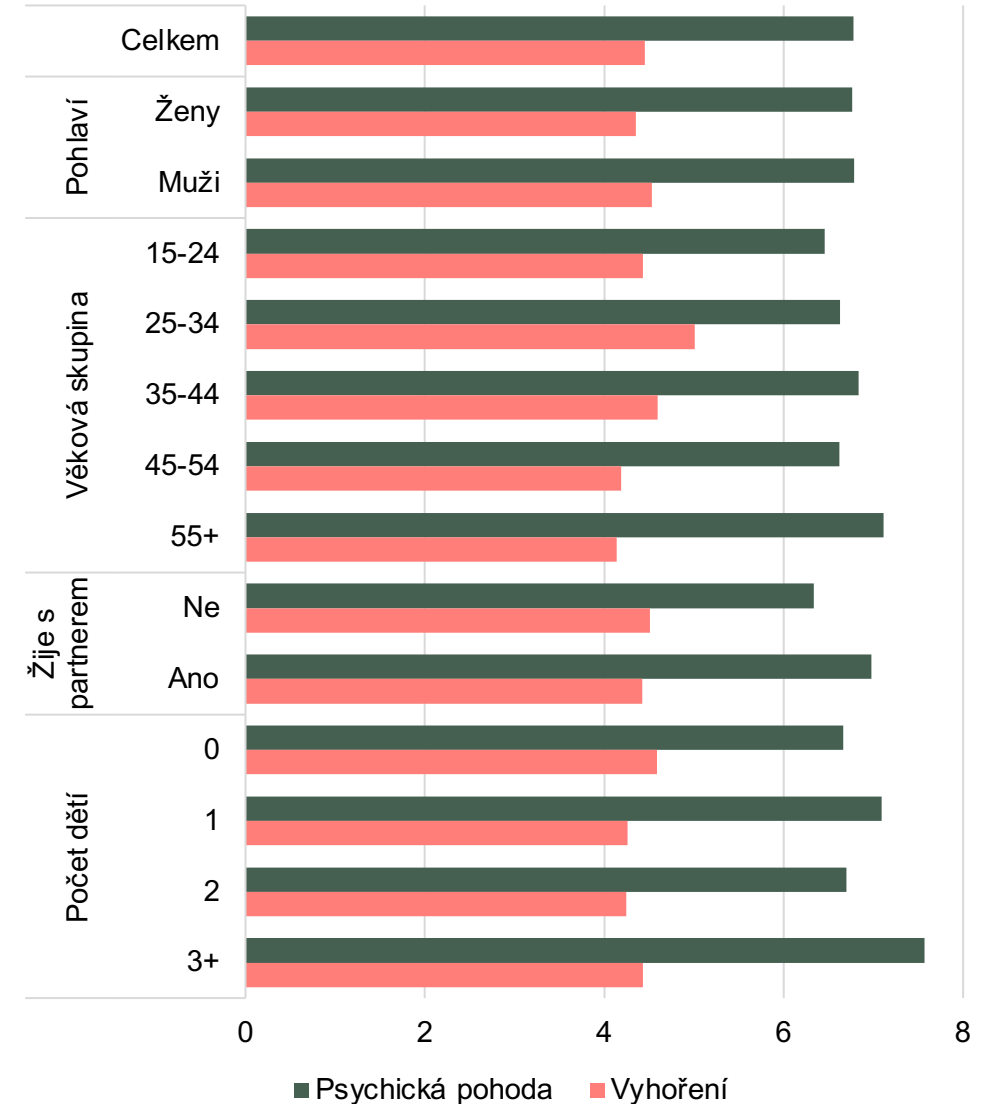
# Finance a spokojenost: Psychická pohoda a pracovní vyhoření

Psychická pohoda se mění s věkem a závisí výrazně na faktorech domácnosti (partner, děti).

Vyhoření vyšší pro muže a pracující ve věku 25-44 let.

Pouze 12 % pracujících byl zvýšen plat tak, aby pokryl zvýšené výdaje na živobytí.

Špatná psychická pohoda (odpověď 0-3 na škále 0-10)	12,4 %	
Vysoká míra vyhoření v práci (odpověď 7-10 na škále 0-10)	27,5 %	
Vysoká míra finančního stresu (odpověď 7-10 na škále 0-10)	30,2 %	
Můj plat byl v posledním roce adekvátně navýšen, aby pokryl zvýšené výdaje na živobytí	Byl navýšen, a navýšení pokrylo zvýšené výdaje na živobytí	11,6 %
	Byl o něco navýšen, ale ne o tolik, aby pokryl zvýšené výdaje na živobytí	44,1 %
	Zůstal stejný	41,1 %
	Byl snížen	3,2 %



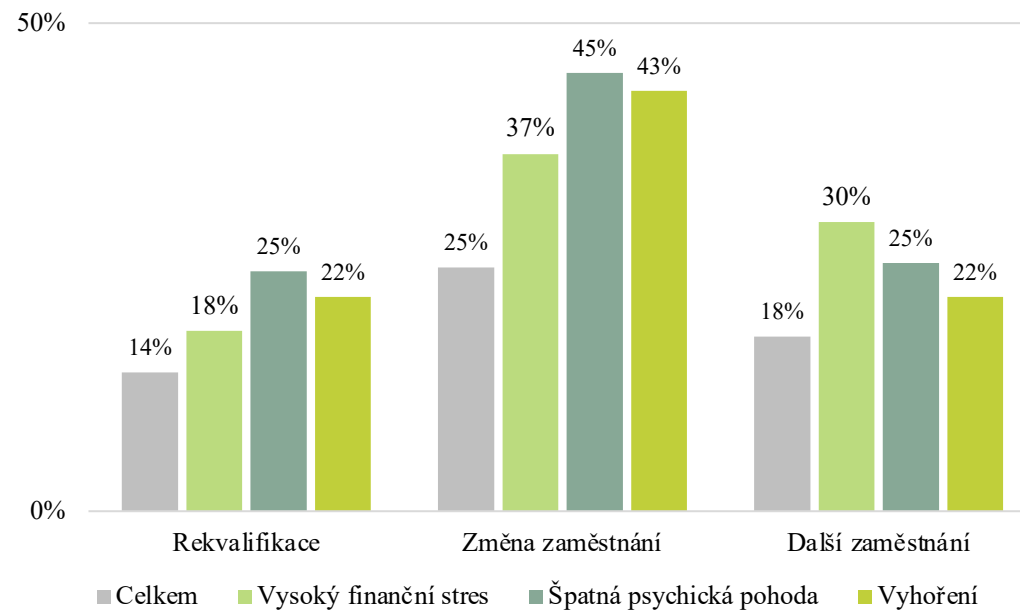
# Finance a spokojenost: Rekvalifikace, změna práce

Více než **třetina** respondentů uvažuje o, nebo již učinili, rekvalifikaci, změnu zaměstnání nebo přidání dalšího zaměstnání.

Výrazný rozdíl mezi plánem a uskutečněním.

Špatná finanční, psychická a pracovní pohoda přispívají k pravděpodobnosti změny.

		Rekvalifikace	Změna zaměstnání	Další zaměstnání
Finanční motiv	Uvažuje z důvodu nedostatečného příjmu	4%	12%	11%
	Učinil(a) z důvodu nedostatečného příjmu	2%	3%	5%
Jiný motiv	Uvažuje z jiného důvodu	10%	13%	7%
	Učinil(a) z jiného důvodu	3%	4%	4%
Neuvažuje a neučinil(a)		81%	68%	73%





# Workshop Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda

Zdražování a kvalita pracovního života

30. listopadu 2023

**Martin Štěpánek**

Výzkumný ústav bezpečnosti práce

# **Jak může pandemie Covid-19 rozšířit naše chápání prekarity práce?**

**Mgr. Martina Kolářová Veverková, doktorandka, Katedra Sociologie FF UK**

# Úvodem

- Doktorandský projekt zaměřený na zaměstnaneckou zkušenost v době pandemie Covid-19
- Přehledová studie - Jak může pandemie Covid-19 rozšířit naše chápání prekarity práce?



# Motivace výzkumu

- Riziková společnost, současná mnohočetná krize či “polykrize”
- Nedostatek systematického vědění o práci během společenských krizí
- Většina dostupného výzkumu je zaměřena kvantitativně - významy připisované událostem jsou méně prozkoumány, přitom jsou pro chápání společenské odezvy zásadní
- Potřeba vědění směřujícího k ochraně well-beingu pracujících při srovnatelných budoucích krizích

# Prekérní práce

## Koncept Arne L. Kalleberga

- Nejistá (uncertain), nestabilní a nezabezpečená (insecure) práce
- Zaměstnanci nesou rizika práce (narozdíl od firem či vlád)
- Práce poskytuje omezené benefity a institucionální ochranu (Kalleberg 2018)
- Nezabezpečená = vysoké riziko ztráty práce
- Nejistá = nedostatek kontroly nad svými pracovními podmínkami
- O prekarizaci mluvíme v kontextu stabilního modelu zaměstnávání po 2. světové válce (“Fordistický model zaměstnání” nebo standardní zaměstnanecké vztahy) (Kalleberg and Vallas 2018)
- Neoliberalismus - nejen fungování trhů, ale i sociální a ekonomická politika států

# Pandemická prekarita

## Obecné konceptualizace

- Dvě odlišné podoby prekarity:
- Ztráta práce nebo přerušení
- Status “esenciálního pracovníka” (Mai, Song, a Donnelly 2023)
- Kontinuita prekarity - stejné sociální skupiny jsou ohroženy v různých typech krizí - mladí dospělí, etnické menšiny, lidé s nižším vzděláním (Perry, Aronson, a Pescosolido 2021)
- Odlišné důsledky pandemické krize (zejm. oproti finanční krizi 2008) - zasažení sektoru služeb, žen a mladých lidí, použití opatření na ochranu zaměstnanosti (kurzarbeit), pracovní neaktivita (Verick, Schmidt-Klau, a Lee 2022)

# Pandemická prekarita

## Obecné konceptualizace

- Dvě osy zranitelnosti během pandemie:
- Socioekonomická nerovnost (schopnost kompenzovat zátěž způsobenou pandemickou situací)
- Sociodemografická situace (např. rodičovství malých dětí) (Dudová a Křížková 2022)
- Prekarita v práci - nejistota práce (objektivní a subjektivní), emoční prekarita a riziko nákazy Covidem-19 (naprokávalo se) (Wu 2023)

# Přechodová (liminální) fáze

## Aspekty prekarity práce v pandemii I

- Staré normy už neplatí, nové normy ještě neexistují, na konci vytvoření “nového normálu”
- Extrémní práce esenciálních pracovníků (Cai et al. 2021)
- Lidé zažívající ztrátu práce nebo odstavení - symptomy deprese (US) (Grace 2023) vs. dočasně nižší míra stresu oproti jiným skupinám (Canada) - vysvětlováno rozdílnou mírou dostupné finanční podpory v obou zemích (Schieman et al. 2023)
- Pozitivní příběhy (matky s přerušným výkonem zaměstnání) - orientace na vztahy, osvobození od nároků placené práce, nový normál vnímán jako náročný a depresivní (Dudová a Křížková 2022)

# Pandemická opatření a kumulace prekarity

## Aspekty prekarity práce v pandemii II

- Bezpečnostní opatření formulovaná v realitě sociální nerovnosti a mocenské nerovnováhy - jak globálně, tak v rámci společností (Fan a Moen 2022)
- Opatření předpokládají sociální realitu globálního Severu - nukleární rodina, formální zaměstnávání, ekonomická nezávislost, kontrola nad vlastními životními podmínkami - pokud jsou pravidla aplikována v prostředí, kde nejsou tyto podmínky - prekarizující efekt - jak pro globální Jih, tak pro marginalizované skupiny v globálním Severu (Jaga a Ollier-Malaterre 2022)
- Standardní profese, fungující v liberalizovaném (neoliberálním) prostředí - např. pečovatelé (Chaudhry et al. 2021), vystupující umělci (Hancock, Tyler, a Godiva 2021)

# Prekarita v práci - vymáhání a porušování pravidel

## Aspekty prekarity práce v pandemii III

- Mezo úroveň
- Preference zisku oproti ochraně zaměstnanců, konflikt pohledu nižšího a vyššího managementu (Hadjisolomou a Simone 2021)
- Prezentismus - jak u marginalizovaných pracovníků (Collins, Barry, a Dzuga 2022), tak u pracujících z domova (Hadjisolomou, Mitsakis, a Gary 2022)
- (Přehnané) praktiky digitálního dohledu - punitivní charakter opatření (Aloisi a De Stefano 2022)

# Prekarita v práci - Prekarita práce z domova

## Aspekty prekarity práce v pandemii IV

- Ambivalentní povaha práce z domova během pandemie
- Užívání digitálních sledovacích nástrojů (Aloisi a De Stefano 2022)
- Destabilizace pracovní doby - více se týká žen, prodloužení pracovní doby - setření hranic mezi osobní a pracovní sférou, propouštění (Fan a Moen 2022)
- U lidí pracujících vzdáleně - vyšší pocit kontroly a pozitivnější vztah k zaměstnavateli, ale více vnímají i negativní aspekty práce (Wontorczyk a Rożnowski 2022)



# Prekarita v práci - work-life konflikt

## Aspekty prekarity práce v pandemii V

- Work-life konflikt - často se myslí placená práce vs. neplacené péčové povinnosti
- Výzkumy zaměřené zejména na práci z domova v domácnostech s dětmi
- “Hybridní prostory”, stírání hranic - potřeba vytvoření nové osobní strukturace a pravidel, domácí prostory strukturované zaměstnavatelem (Mallett, Marks, a Skountridaki 2020)
- Potřeba “řízení hranic” - fyzických, časových, emočních, kognitivních, behaviorálních (Sun, Liu, a Wang 2023), restrukturace a regulace pracovního času (Clouet 2022)
- U žen - tlak na naplňování jak pracovních, tak pečovatelských povinností, zároveň potřeba prezentovat se jako “ideální zaměstnanec” (Chung et al. 2021), ženy využívají práci z domova spíše k adaptaci na potřeby rodiny, muži k adaptaci na pracovní požadavky (Laß a Wooden 2023)
- Práce z domova asociována s rolovým konfliktem a oslabením kvality partnerství (Sladká a Kreidl 2022)

# Pandemie jako omezení životních šancí

## Aspekty prekarity práce v pandemii VI

- Perspektiva životní dráhy, osobní zaměstnanecká historie
- Od druhé světové války - “normální, předvídatelná cesta životem” - vzdělávání, dospělý život, důchod (logika sociálních institucí)- pandemie Covid-19 jako disruptivní událost
- Zvyšování nerovností ve zdraví
- Omezení možnosti plánovat, ztráta individuální agence (v závislosti na životní fázi během pandemie)
- Mladí lidé mezi vzděláváním a pracovním životem (Settersten et al. 2020)
- Zaměstnanci s historií pracovní nestability - větší riziko ztráty práce během pandemie (Alon 2023)
- Pracovníci v digitálních platformách - stabilní příjem (suplování opatření sociálního státu), ale nevedoucí ke zvýšení příjmu, ani při odpracování více hodin (Reynolds a Kincaid 2023)

# (Emancipační) odpověď na prekaritu

## Aspekty prekarity práce v pandemii VII

- Esenciální pracovníci organizovaní v odborech dosahovali lepších pracovních podmínek (US) (Rho et al. 2023), či měli větší pravděpodobnost pracovní stability (South Korea) (Kim 2023)
- Posílení tripartitních jednání (PL, SP, IT) (Canalda Criado 2022) x nepříliš pozitivní zkušenost z Polska (Czarzasty a Mrozowicki 2023)
- Individuální jednání - “vlastní hlas” - závisí na vnímavosti manažerů a jistotě práce (Rho et al. 2023)
- Osobní emancipace - odstavení prekarizovaní pracovníci - kontemplace vedoucí ke změnám v profesní orientaci a rozhodnutí hledat do budoucna práci s jistějším postavením (souvislost s CARES a “velkou rezignací”) (Ravenelle a Kowalski 2023)

# Návaznost pandemické prekarity na existující pojetí

## Závěry

- Zaměstnanci nesou rizika práce - pandemie jako realizace těchto rizik - pracovníci v nezabezpečeném postavení přicházeli o práci a příjem (Han a Hart 2021), překryv sektorů s vysokým podílem prekarizovaných zaměstnanců a těch zasažených pandemickými opatřeními (Hurley et al. 2021)
- Omezené benefity - pandemie jako limitace životních možností (a také realizace existujícího rizika plynoucího z nezabezpečené pozice)
- Role státu - omezená opatření sociální podpory během pandemie - ekonomická nejistota při ztrátě práce nebo odstavení, přenos odpovědnosti za situaci do domácností (uzavření školských zařízení), nedostatečná připravenost na krize - přechodová fáze

# Nové podoby prekarity

## Závěry

- Zejména v oblasti nejistoty (uncertainty) - prekarity v práci
- Extrémní práce esenciálních pracovníků (Mai et al. 2023) (Chaudhry et al. 2021) (Vermeerbergen et al. 2021) (Cai et al. 2021) x Extrémní práce na vysoce kompetitivních pozicích jako akceptovaná norma (Granter, McCann, a Boyle 2015)
  - Krize může být chápána jako situace, kdy lze takovou práci vyžadovat, “nutnost”
  - Nová podoba work-life konfliktu, požadavek na zvládnání jak placené práce, tak péče (Hašková et al. 2022) - co je specifické de facto neexistence hranic mezi sférami, nemožnost mobilizovat vnější zdroje podpory (Mallett et al. 2020)

# Nové podoby prekarity

## Závěry

- Obojí zmíněné může vést k emoční prekaritě a vyčerpání, což podkopává schopnost práci dále vykonávat
- Ambivalentní povaha protipandemických opatření - funkční a pozitivní x punitivní a zatěžující
  - Nová příležitost/výzva pro participaci zaměstnanců
  - Celospolečenské dopady prekérní práce - pokud prekérní práce znamená nedostatek protipandemických opatření, nebo jejich obcházení (prezentrismus) - riziko v této situaci není pouze individuální, ale společenské - zvyšuje míru šíření Covidu-19 v populaci

**Děkuji za pozornost!**

## References

- ALOISI, Antonio a Valerio DE STEFANO. 2022. „Essential Jobs, Remote Work and Digital Surveillance: Addressing the COVID-19 Pandemic Panopticon.“ *International Labour Review* 161(2): 289–314. doi: 10.1111/ilr.12219.
- ALON, Sigal. 2023. „The Measurement of Precarious Work and Market Conditions: Insights from the COVID-19 Disruption on Sample Selection.“ *Work and Occupations* 50(1): 22–59. doi: 10.1177/07308884221127636.
- AVGAR, Ariel C., Adrienne E. EATON, Rebecca KOLINS GIVAN a Adam Seth LITWIN. 2020. „Paying the Price for a Broken Healthcare System: Rethinking Employment, Labor, and Work in a Post-Pandemic World.“ *Work and Occupations* 47(3): 267–79. doi: 10.1177/0730888420923126.
- BIERMAN, Alex a Scott SCHIEMAN. 2020. „Social Estrangement and Psychological Distress before and during the COVID-19 Pandemic: Patterns of Change in Canadian Workers.“ *Journal of Health and Social Behavior* 61(4): 398–417. doi: 10.1177/0022146520970190.
- BIERMAN, Alex, Laura UPENIEKS, Paul GLAVIN a Scott SCHIEMAN. 2021. „Accumulation of Economic Hardship and Health during the COVID-19 Pandemic: Social Causation or Selection?“ *Social Science & Medicine* 275: 113774. doi: 10.1016/j.socscimed.2021.113774.
- BIERMAN, Alex, Laura UPENIEKS a Scott SCHIEMAN. 2021. „Socially Distant? Social Network Confidants, Loneliness, and Health during the COVID-19 Pandemic.“ *Social Currents* 8(4): 299–313. doi: 10.1177/23294965211011591.
- BOURQUIN, Pascale a Tom WATERS. 2022. „Jobs and Job Quality between the Eve of the Great Recession and the Eve of COVID-19.“ *Fiscal Studies* 43(1): 63–78. doi: 10.1111/1475-5890.12279.
- BROWN, Robyn Lewis a Gabriele CICIURKAITE. 2023. „Precarious Employment during the COVID-19 Pandemic, Disability-Related Discrimination, and Mental Health.“ *Work and Occupations* 50(2): 167-187. doi: 10.1177/07308884221129839.
- CAI, Minjie, Scott TINDAL, Safak Tartanoglu BENNETT a Jay VELU. 2021. „‘It’s Like a War Zone’: Jay’s Liminal Experience of Normal and Extreme Work in a UK Supermarket during the COVID-19 Pandemic.“ *Work, Employment and Society* 35(2): 386–95. doi: 10.1177/0950017020966527.
- CAMILLETTI, Elena a Zahrah NESBITT-AHMED. 2022. „COVID-19 and a “Crisis of Care”: A Feminist Analysis of Public Policy Responses to Paid and Unpaid Care and Domestic Work.“ *International Labour Review* 161(2): 195–218. doi: 10.1111/ilr.12354.
- CANALDA CRIADO, Sergio. 2022. „Social Partner Participation in the Management of the COVID-19 Crisis: Tripartite Social Dialogue in Italy, Portugal and Spain.“ *International Labour Review* 161(1): 149–67. doi: 10.1111/ilr.12362.
- CLOUET, Hadrien. 2022. „Overtime or Fragmentation? Family Transactions and Working Time during the COVID-19 Pandemic.“ *International Labour Review* 161(2): 219–43. doi: 10.1111/ilr.12372.
- COLLINS, Helen, Susan BARRY a Piotr DZUGA. 2022. „‘Working While Feeling Awful Is Normal’: One Roma’s Experience of Presenteeism.“ *Work, Employment and Society* 36(2): 362–71. doi: 10.1177/0950017021998950.
- CZARZASTY, Jan a Adam Mrozowicki. 2023. “The nail in the coffin? Pandemic and social dialogue in Poland.” *Employee Relations: The international journal* 45(7): 62-78. doi 10.1108/ER-06-2022-0289.
- DUDOVÁ, Radka a Alena KŘÍŽKOVÁ. 2022. „Increased Childcare Demands during the Covid-19 Pandemic: Care as a Burden or an Opportunity?“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 58(4): 401–26. doi: 10.13060/csr.2022.026.
- FAN, Wen a Phyllis MOEN. 2022. „Working More, Less or the Same During COVID-19? A Mixed Method, Intersectional Analysis of Remote Workers.“ *Work and Occupations* 49(2): 143–86. doi: 10.1177/07308884211047208.
- GRACE, Matthew K. 2023. „The Contributions of Social Stressors and Coping Resources to Psychological Distress Among Those Who Experienced Furlough or Job Loss Due to COVID-19.“ *Work and Occupations* 50(2): 212-254. doi: 10.1177/07308884221123325.
- GRANTER, Edward, Leo MCCANN a Maree BOYLE. 2015. „Extreme Work/Normal Work: Intensification, Storytelling and Hypermediation in the (Re)Construction of ‘the New Normal’.“ *Organization* 22(4): 443–56. doi: 10.1177/1350508415573881.
- HADJISOLOMOU, Anastasios, Fotios MITSAKIS a Steven GARY. 2022. „Too Scared to Go Sick: Precarious Academic Work and ‘Presenteeism Culture’ in the UK Higher Education Sector During the Covid-19 Pandemic.“ *Work, Employment and Society* 36(3): 569–79. doi: 10.1177/09500170211050501.
- HADJISOLOMOU, Anastasios a Sam SIMONE. 2021. „Profit over People? Evaluating Morality on the Front Line during the COVID-19 Crisis: A Front-Line Service Manager’s Confession and Regrets.“ *Work, Employment and Society* 35(2): 396–405. doi: 10.1177/0950017020971561.
- HAN, Wen-Jui a Jake HART. 2021. „Job Precarity and Economic Prospects during the COVID-19 Public Health Crisis.“ *Social Science Quarterly* 102(5): 2394–2411. doi: 10.1111/ssqu.13031.
- HANCOCK, Philip, Melissa TYLER a Mark GODIVA. 2021. „Thursday Night and a Sing-along ‘Sung Alone’: The Experiences of a Self-Employed Performer During the Pandemic.“ *Work, Employment and Society* 35(6): 1155–66. doi: 10.1177/09500170211045830.
- HAŠKOVÁ, Hana, Radka DUDOVÁ, Lenka FORMÁNKOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ, Libora OATES-INDRUCHOVÁ, Markéta ŠVARCOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. 2022. „Gender and Changes in the Division of Labour in Households with Children during the Covid-19 Pandemic.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 58(4): 427–55. doi: 10.13060/csr.2022.025.
- HURLEY, John, Marta FANA, Irene MANDL, Eleonora PERUFFO a Carlos VACAS-SORIANO. 2021. "What Just Happened? COVID-19 Lockdowns and Change in the Labour Market.“ *Eurofound and European Commission Joint Research Centre*, 19. října. Cit. 19. dubna 2023 (<https://www.eurofound.europa.eu/mt/node/22669>)
- CHAUDHRY, Sara, Emily YARROW, Maryam ALDOSSARI a Elizabeth WATERSON. 2021. „An NHS Doctor’s Lived Experience of Burnout during the First Wave of Covid-19.“ *Work, Employment and Society* 35(6): 1133–43. doi: 10.1177/09500170211035937.
- CHEN, Martha Alter, Erofilis GRAPSA, Ghida ISMAIL, Michael ROGAN, Marcela VALDIVIA, Laura Alfèrs, Jenna HARVEY, Ana Carolina OGANDO, Sarah Orleans REED a Sally ROEVER. 2022. „COVID-19 and Informal Work: Evidence from 11 Cities.“ *International Labour Review* 161(1): 29–58. doi: 10.1111/ilr.12221.
- CHUNG, Heejung, Holly BIRKETT, Sarah FORBES a Hyojin SEO. 2021. „Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom.“ *Gender & Society* 35(2): 218–32. doi: 10.1177/08912432211001304.



## References

- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 2021. *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. Ženeva: ILO. Cit. 19. dubna 2023 ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_795453.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf))
- JAGA, Ameeta, a Ariane OLLIER-MALATERRE. 2022. „‘You Can’t Eat Soap’: Reimagining COVID-19, Work, Family and Employment from the Global South.“ *Work, Employment and Society* 36(4): 769–80. doi: 10.1177/09500170211069806.
- KALLEBERG, Arne L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ *American Sociological Review* 74(1): 1–22. doi: 10.1177/000312240907400101.
- KALLEBERG, Arne L. 2018. *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge: Polity Press.
- KALLEBERG, Arne L. a Steven P. VALLAS. 2018. „Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics.“ Pp. 1–30 in *Precarious Work, Research in the Sociology of Work*. Bingley: Emerald Publishing.
- KIM, Woo-Yung. 2023. „Do Unions Provide Employment Protection in Times of Economic Crisis? : A Natural Experiment of COVID-19.“ *International Labour Review* ilr.12385. doi: 10.1111/ilr.12385.
- LAß, Inga a Mark WOODEN. 2023. „Working from Home and Work–Family Conflict.“ *Work, Employment and Society* 37(1): 176–95. doi: 10.1177/09500170221082474.
- LI, Yao-Tai a Jenna NG. 2022. „Moral Dilemma of Striking: A Medical Worker’s Response to Job Duty, Public Health Protection and the Politicization of Strikes.“ *Work, Employment and Society* 36(5): 967–76. doi: 10.1177/0950017020981554.
- MAI, Quan D., Lijun SONG a Rachel DONNELLY. 2023. „Precarious Employment and Well-Being: Insights from the COVID-19 Pandemic.“ *Work and Occupations* 50(1): 3–21. doi: 10.1177/07308884221143063.
- MALLETT, Oliver, Abigail MARKS a Lila SKOUNTRIDAKI. 2020. „Where Does Work Belong Anymore? The Implications of Intensive Homebased Working.“ *Gender in Management: An International Journal* 35(7/8): 657–65. doi: 10.1108/GM-06-2020-0173.
- PERRY, Brea L., Brian ARONSON a Bernice A. PESCOSOLIDO. 2021. „Pandemic Precarity: COVID-19 Is Exposing and Exacerbating Inequalities in the American Heartland.“ *Proceedings of the National Academy of Sciences* 118(8): e2020685118. doi: 10.1073/pnas.2020685118.
- PROKOP, Daniel et al. 2021. „Postoje k opatřením a zkušenosti s postupem zaměstnavatelů.“ *PAQ Research*. Cit. 29. května 2023 (<https://www.paqresearch.cz/post/postoje-k-opatrenim-a-zkusenosti-s-postupem-zamestnavatelu>).
- RAVENELLE, Alexandra J. a Ken Cai KOWALSKI. 2023. „‘It’s Not Like Chasing Chanel.’ Spending Time, Investing in the Self, and Pandemic Epiphanies.“ *Work and Occupations* 50(2): 284-309. doi: 10.1177/07308884221125246.
- REYNOLDS, Jeremy a Reilly KINCAID. 2023. „Gig Work and the Pandemic: Looking for Good Pay from Bad Jobs During the COVID-19 Crisis.“ *Work and Occupations* 50(1): 60–96. doi: 10.1177/07308884221128511.
- RHO, Hye Jin, Christine RIORDAN, Christian Lyhne IBSEN, J. Ryan LAMARE a Maite TAPIA. 2023. „Do Workers Speak Up When Feeling Job Insecure? Examining Workers’ Response to Precarity During the COVID-19 Pandemic.“ *Work and Occupations* 50(1): 97–129. doi: 10.1177/07308884221128481.
- SETTERSTEN, Richard A., Laura BERNARDI, Juho HÄRKÖNEN, Toni C. ANTONUCCI, Pearl A. DYKSTRA, Jutta HECKHAUSEN, Diana KUH, Karl Ulrich MAYER, Phyllis MOEN, Jeylan T. MORTIMER, Clara H. MULDER, Timothy M. SMEEDING, Tanja VAN DER LIPPE, Gunhild O. HAGESTAD, Martin KOHLI, René LEVY, Ingrid SCHOON a Elizabeth THOMSON. 2020. „Understanding the Effects of Covid-19 through a Life Course Lens.“ *Advances in Life Course Research* 45: 100360. doi: 10.1016/j.alcr.2020.100360.
- SCHIEMAN, Scott, Philip J. BADAWY, Melissa A. MILKIE a Alex BIERMAN. 2021. „Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic.“ *Socius: Sociological Research for a Dynamic World* 7(3): 237802312098285. doi: 10.1177/2378023120982856.
- SCHIEMAN, Scott, Quan MAI, Philip BADAWY a Ryu Won KANG. 2023. „A Forced Vacation? The Stress of Being Temporarily Laid Off During a Pandemic.“ *Work and Occupations* 50(2): 255-283. doi: 10.1177/07308884221129520.
- SLADKÁ, Dominika a Martin KREIDL. 2022. „Working from Home, Work-Family Conflicts and Partnership Quality during the Covid-19 Pandemic.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 58(4): 373–99. doi: 10.13060/csr.2022.024.
- SOARES, Sergei a Janine BERG. 2022. „The Labour Market Fallout of COVID-19: Who Endures, Who Doesn’t and What Are the Implications for Inequality.“ *International Labour Review* 161(1): 5–28. doi: 10.1111/ilr.12214.
- SUN, Li, Tao LIU a Weiquan WANG. 2023. „Working from Home in Urban China during the COVID-19 Pandemic: Assemblages of Work-Family Interference.“ *Work, Employment and Society* 37(1): 157–75. doi: 10.1177/09500170221080870.
- VERICK, Sher, Dorothea SCHMIDT-KLAU a Sangheon LEE. 2022. „Is This Time *Really* Different? How the Impact of the COVID-19 Crisis on Labour Markets Contrasts with That of the Global Financial Crisis of 2008–09.“ *International Labour Review* 161(1): 125–48. doi: 10.1111/ilr.12230.
- VERMEERBERGEN, Lander, Valeria PULIGNANO, Markieta DOMECKA a Marieke JANSSENS. 2021. „Working Hard for the Ones You Love and Care for Under Covid-19 Physical Distancing.“ *Work, Employment and Society* 35(6): 1144–54. doi: 10.1177/09500170211021568.
- WACHTER, Till. 2020. „Lost Generations: Long-Term Effects of the COVID-19 Crisis on Job Losers and Labour Market Entrants, and Options for Policy \*.“ *Fiscal Studies* 41(3): 549–90. doi: 10.1111/1475-5890.12247.
- WONTORCZYK, Antoni a Bohdan ROŻNOWSKI. 2022. „Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement.“ *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(4): 2400. doi: 10.3390/ijerph19042400.
- WOODS, Tyler, Daniel SCHNEIDER a Kristen HARKNETT. 2023. „The Politics of Prevention: Polarization in How Workplace COVID-19 Safety Practices Shaped the Well-Being of Frontline Service Sector Workers.“ *Work and Occupations* 50(1): 130–62. doi: 10.1177/07308884221125821.
- WU, Qiong (Miranda). 2023. „Employment Precarity, COVID-19 Risk, and Workers’ Well-Being During the Pandemic in Europe.“ *Work and Occupations* 50(2): 188-211. doi: 10.1177/07308884221126415.
- ZVONÍČEK, Tomáš, Martin KREIDL, a Petr FUČÍK. 2023. „Partnership Satisfaction and Conflict among Czech Couples during the Pandemic-Related Employment Insecurity.“ *Sociální Studia / Social Studies* 20(1): 65-87. doi: 10.5817/SOC2022-20990.