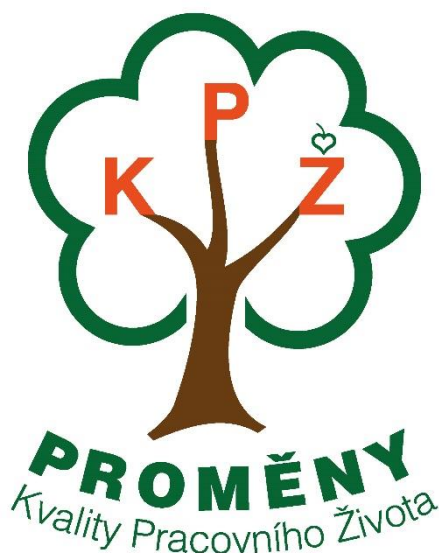


MODEL KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA V ČESKÉ REPUBLICE

2020

Zpracoval řešitelský tým projektu:

PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D.
Mgr. Naděžda Čadová
Mgr. Radka Hanzlová
Ing. Jan Červenka



T A

Č R Program **Éta**

Tento dokument je výstupem projektu „Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v ČR v éře nastupující průmyslové revoluce“ (TL01000502), který je řešen s finanční podporou Technologické agentury ČR v rámci programu Éta.“

Jedná se o návrh komplexního modelu pro monitoring kvality pracovního života v České republice. Model je zpracován v podobě a rozsahu definované v návrhu projektu (viz příloha), tedy jako koncepční dokument pro použití při přípravě a realizaci dlouhodobého programu.

V důsledku výzkumných zjištění a dalších získaných informací je navržený model označován jednoduše jako **Model kvality pracovního života v České republice**. V návrhu projektu použitý termín „makroekonomický“ je nadále relevantní, makroekonomické ukazatele jsou do modelu zahrnuty. Nicméně vzhledem ke způsobu jejich využití při sledování kvality pracovního života a obzvláště v důsledku začlenění i dalších relevantních údajů a zdrojů, je vhodnější ponechat název modelu v obecnější rovině. Příslušné ukazatele, mezi něž patří i ty původně zamýšlené jako ukazatele makroekonomické povahy, jsou rámci modelu označovány jako kontextové.

MODEL KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Kvalita pracovního života je multidimenzionální sociální jev, který lze nahlížet z mnoha perspektiv a analyzovat jej v různých řezech; pro její měření je proto využívána celá řada přístupů [Muñoz de Bustillo et al., 2009]. Vytvořit jeden souhrnný indikátor (index) kvality pracovního života tak, aby byl věcně validní (obsahoval všechny dimenze, aspekty, modality atp.) a současně metodologicky precizní (adekvátním způsobem kombinoval vstupní informace s nevyhnutelně velmi odlišnou povahou) je prakticky nemožné. Pro adekvátní uchopení kvality pracovního života, jejího zasazení do kontextu kvality života jako takového a její využití pro analýzy situace pracujících, pracovního trhu a jejich vývoje, proto doporučujeme multiindikátorový přístup. Sledování několika klíčových indikátorů a jejich interpretace v kontextu dalších s odlišnou povahou, porovnávání jejich vývoje a vzájemných vazeb, považujeme za účelnější, než by byla složitá konstrukce jednoho všezahrnujícího indexu, a současně validnější díky pozornosti k širším kontextovým jevům a vlivům, které na kvalitu pracovního života mají vliv a vytvářejí pro ni podmínky.

Cílem využití modelu je zejména sledování vývoje kvality pracovního života. Právě sledování vztahu mezi křivkami vývoje jednotlivých indikátorů je klíčovým poznatkem o kvalitě pracovního života jako takové. Zjištění jejího stavu v jednom časovém okamžiku jakýmkoli z dílčích indikátorů, je nepochybně užitečné, např. pro porovnávání různých skupin pracujících. Vztah mezi reálnými pracovními podmínkami, vnímáním a hodnocením jejich dopadu na vlastní pracovní život a makroekonomickými podmínkami však z jednorázového pohledu odhalit nelze. Povahu a dynamiku kvality pracovního života jako multidimenzionálního konceptu lze pochopit, a informace o ní prakticky využít, až při déletrvajícím sledování vývoje jednotlivých dimenzí.

Z tohoto důvodu bylo také jako výsledek projektu plánováno koncepční sestavení modelu. Jeho uplatnění dlouhodobým sledováním vybraných indikátorů pak bude dalším krokem.

Navržený makroekonomický model zahrnuje tři druhy údajů, které jsou prezentovány paralelně; tak, aby bylo možné v dlouhodobém horizontu sledovat jejich soulad, resp. nesoulad:

1. Indikátor subjektivní kvality pracovního života (SQWLi)
2. Indikátor objektivní kvality pracovního života (OQWLi)
3. Kontextové ukazatele

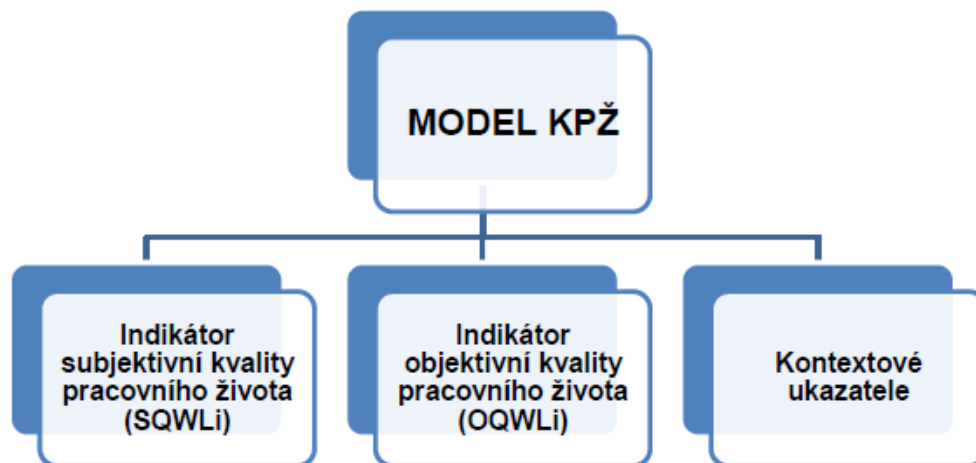
Zahrnutí právě těchto tří údajů vychází jednak z aktuálního stavu dostupnosti údajů a připravenosti indikátorů, jednak z několika teoretických a metodologických předpokladů.

1. Různá povaha tematicky relevantních údajů znemožňuje jejich sloučení do jednoho indexu. Relevantní údaje jsou na různé míře obecnosti (individuální pracující, sektory/podniky/regiony, celá ČR), často se zaměřují pouze na některé podskupiny pracujících (odvětví, dle typu ekonomické aktivity), sbírají se s různou periodicitou (měsíční/roční/x-letou), metodologie jejich vlastního sběru a zpracování se v čase mění, atd.

2. Ačkoli kontextové (makroekonomické) ukazatele jsou důležité, neboť pro pracovní život vytváří objektivní podmínky a také referenční body hodnocení vlastní situace, klíčovou perspektivou nahlížení kvality pracovního života je sledování situace individuálních pracujících. Ta v obecné rovině může korelovat s vývojem kontextových ukazatelů, nicméně na nižších úrovních (např. různé skupiny pracovníků) se mohou objevovat velké rozdíly, kdy zlepšující se makroekonomické ukazatele nevedou k vyšší kvalitě pracovního života pracujících, anebo naopak. Hodnocení vlastní kvality pracovního života individuálními pracovníky je tudíž v modelu chápána jako klíčová dimenze, která má být sledována samostatně, a na pozadí kontextových údajů s vyšší úrovní obecnosti interpretována.

3. Individuální situace pracujících má dvě roviny: objektivní stránku reálných pracovních podmínek na konkrétním pracovišti, v konkrétním zaměstnání atp.; a subjektivní stránku jejího prožívání samotnými pracovníky. Ty si přitom mohou, ale také nemusí odpovídat, podobně, jako je tomu mezi individuálními a kontextovými ukazateli. Na individuální úrovni je proto třeba sledovat jak objektivní rovinu reálných podmínek a jejich dopadu na život pracujících, tak subjektivní prožívání kvality práce a zaměstnání, tj. jejich hodnocení samotnými pracujícími.

Schéma modelu kvality pracovního života



INDIKÁTOR SUBJEKTIVNÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA (SQWLi)

Indikátor má v tuto chvíli ustálenou a metodologicky komplexně prověřenou podobu (viz seznam zdrojů), několikaletou historii pravidelných měření a zakotvený způsob prezentace výsledků průběžného monitoringu (<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/>).

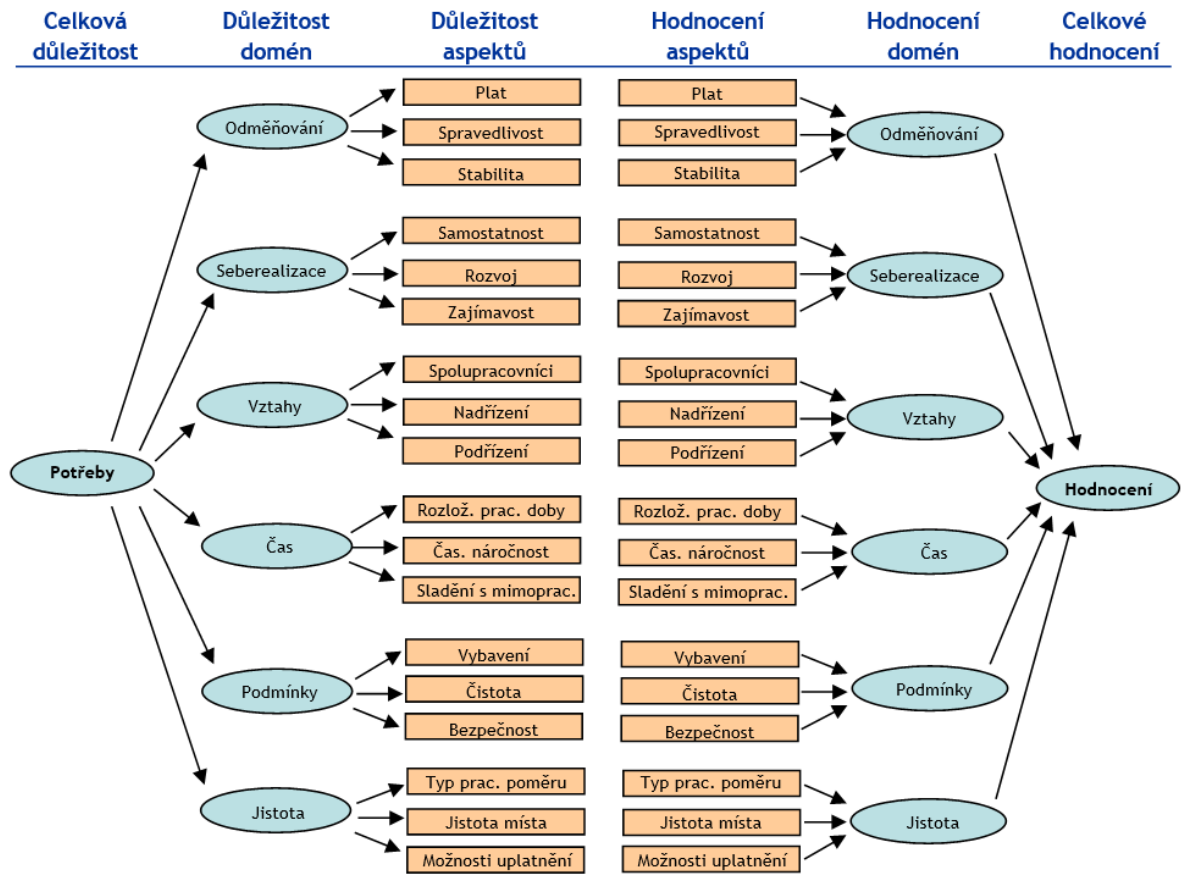
Dotazník obsahuje dva základní bloky otázek: identifikační otázky a otázky výzkumného nástroje SQWLi. Identifikační otázky jsou základní informace o respondentech, které jsou potřeba k podrobnějším analýzám podskupin, například mužů a žen nebo zaměstnanců v různých odvětvích.

Výzkumný nástroj SQWLi zahrnuje dvě dimenze subjektivně vnímané kvality pracovního života: důležitost a hodnocení. Obsahem každé z nich je sada týchž osmnácti aspektů utříděných do šesti klíčových domén: odměňování, čas, vztahy, seberealizace, podmínky, jistota. Každý respondent průzkumu tedy (vedle identifikačních otázek) zodpovídá 18 otázek na to, jak důležité jsou jednotlivé aspekty pracovního života pro něj osobně a 18 otázek na to, jak těchto 18 aspektů hodnotí konkrétně v souvislosti se svou současnou hlavní ekonomickou aktivitou.

Povaha empirického měření obou dimenzí a jejich vzájemná tematická korespondence jsou znázorněny ve schématu: měření hodnocení nasedá na strukturu klíčových oblastí pracovního života definovanou prostřednictvím dimenze důležitosti. Díky přehledné a validizované struktuře aspektů se následně z odpovědí respondentů vypočítávají souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro šest obecnějších domén pracovního života a také celkové souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro všechny aspekty dohromady.

Aktuální verze dotazníku a způsob jeho použití v rámci výzkumných šetření specifikovaný *Metodikou dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice 2020* jsou dostupné na webu <http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/>. Bližší informace o metodologickém pozadí a vývoji nástroje lze najít v odborných článcích uvedených v sekci „publikace“.

Model měření subjektivní kvality pracovního života (2020)



INDIKÁTOR OBJEKTIVNÍ KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA (OQWLi)

Vytvoření první verze indikátoru pro měření objektivních podmínek a jejich dopadu na život pracujících bylo jedním z cílů projektu. Struktura a obsah dotazníku byly sestaveny na základě metodologických analýz výsledků výběrových šetření. Po prvním, extenzivním, šetření byly vybrány nejhodnější aspekty, které by měly být součástí objektivního indikátoru, a to na základě statistických vlastností proměnných, korespondence s doménami subjektivního indikátoru SQWLi a co nejlepšího pokrytí domén kvality pracovního života. Zredukovaná verze obsahuje 16 aspektů a byla zkušebně zařazena do ad hoc šetření v září 2019 (N = 1200, PAPI) a také do šetření v listopadu 2019 (N = 638, CAWI).

Princip dotazování je takový, že respondenti v rámci dvojice dotazů ke každému ze zařazených aspektů pracovního života sdělují nejprve (1) jaká je v jejich případě reálná situace, a hned vzápětí (2) jaký má na ně tato situace dopad, tedy vliv.

Do rozsáhlejšího šetření v roce 2019 byl zařazen také subjektivní indikátor kvality pracovního života SQWLi, a to za účelem porovnání obou indikátorů, posouzení jejich souladu či naopak rozdílů, zhodnocení jejich silných a slabých stránek, možností vzájemného doplnění atp. Díky realizaci reprezentativního sběru dat na on-line panelu bylo také ověřeno, že indikátor OQWLi lze konstruovat rovnou jako nástroj pro on-line sběr dat. (Aktuální verze dotazníku je v příloze.)

Hlavními věcnými poznatky z analýz výsledků je, že dopad okolností pracovního života na pracující není vždy univerzální ani jednoznačný, že tytéž objektivní skutečnosti mohou mít na různé lidi různý vliv (pozitivní/negativní) a dopadat na ně větší či menší silou. Pokud bychom se tedy zaměřili pouze na věcnou stránku a měřili, jaká je skutečná situace, nedokázali bychom pro daného pracovníka sestavit souhrnný index, neboť nevíme, jaký dopad tato reálná situace právě na něj má. (Existují minimálně čtyři základní vzorce působení, blíže Vinopal a Čadová [2019].)

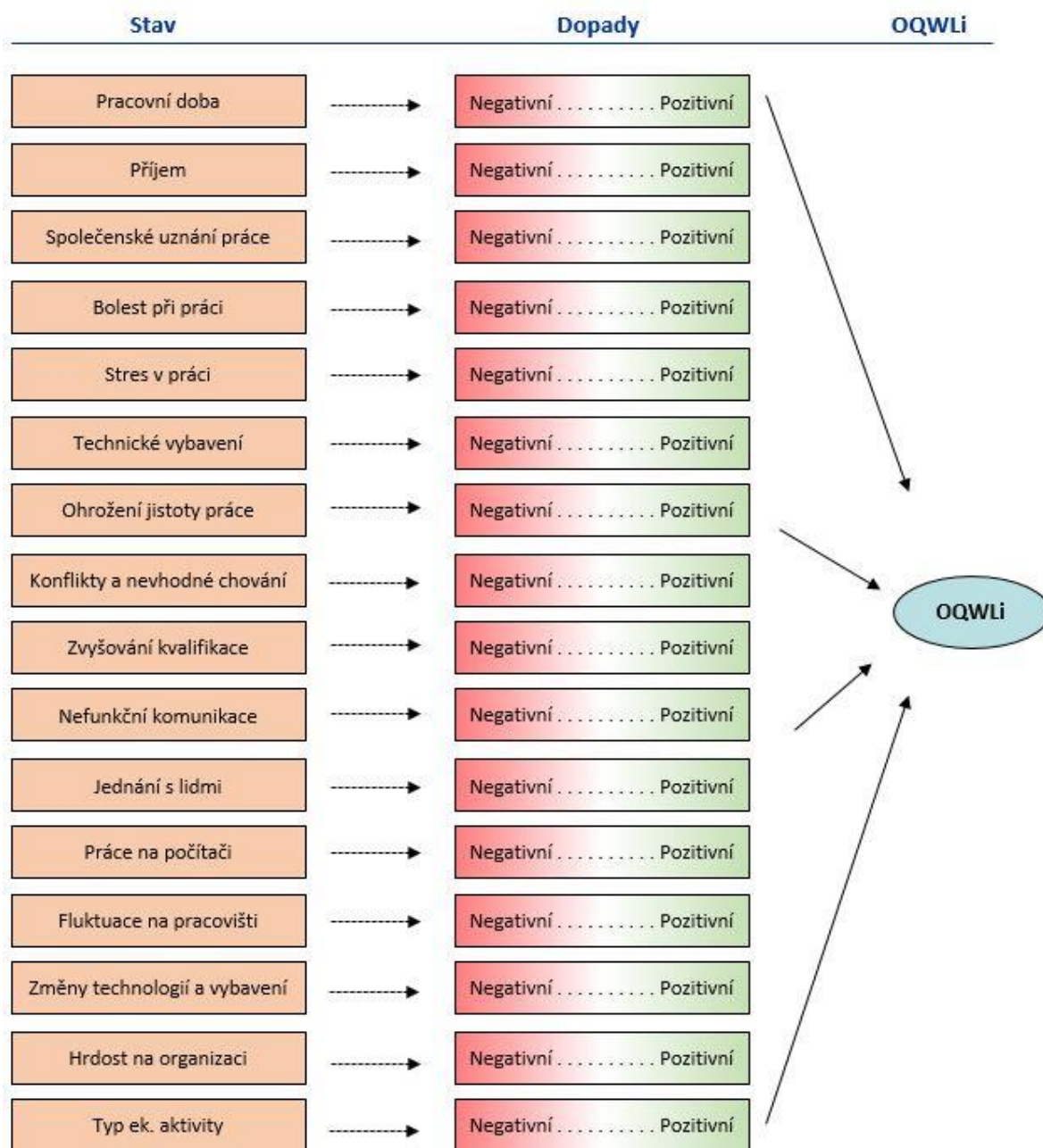
Pro výpočet indexu objektivní kvality pracovního života tudíž nakonec není nejdůležitější to, jaká je reálná situace, nýbrž jaký konkrétní dopad tato situace na pracovníka má. Je pravda, že tím indikátor získává částečně subjektivní povahu, neboť jsme odkázáni na subjektivní vnímání dopadů pracovníkem. Nicméně nejde o čistě subjektivní hodnocení, neboť pracovník (respondent výzkumu) hodnotí dopad právě té skutečnosti, kterou bezprostředně předtím popsal.¹

¹ Je důležité podotknout, že dlouhodobá snaha o nalezení způsobu, jak zjišťovat objektivní, skutečný stav věcí v oblasti kvality pracovního života, přinesla především ten poznatek, že v rámci dotazníkových šetření to (s největší pravděpodobností) vůbec není možné. Resp. je to možné u několika málo aspektů, jako je např. mzda nebo pracovní doba (důvěřujeme-li, že tyto skutečnosti respondenti přesně ví a přesně také reportují). Ovšem řada aspektů, které jsou pro koncept kvality pracovního života neméně důležité, objektivně měřitelnou míru vůbec nemá (např. stres, výskyt konfliktů, změny technologií atp.); a není tedy jiná možnost, než ji nechat posoudit samotným respondentem (a tedy do jisté míry subjektivně). A už vůbec není možné jinak, než od samotných pracujících, při vědomí rozdílného vlivu aspektů na různé osoby, získat objektivní informaci o dopadu jednotlivých aspektů na kvalitu jejich pracovního života.

Index OQWLi se tak vypočítává pouze z hodnot uváděných ve druhých z každé dvojice otázek. Z metodologického hlediska tedy první dotaz slouží k ukotvení referenčního bodu pro zhodnocení dopadů respondentem; ovšem bohaté využití nachází i v meritorní rovině při analýze odlišného působení jednotlivých skutečností na různé skupiny pracujících, a samozřejmě také k obecnému popisu výskytu zahrnutých aspektů pracovního života (např. míra stresu, výskyt nefunkční komunikace atp.) v populaci pracujících nebo jejich podskupinách.

Pro snadnou komparaci s již dříve vyvinutým indikátorem SQWLi je vhodné výsledný index transponovat na stupnici 0 - 100.

Model měření objektivní kvality pracovního života (2020)



KONTEXTOVÉ UKAZATELE

Kontextové ukazatele mají svoji informační váhu a mohou ve vztahu k nástrojům zjišťujícím kvalitu pracovního života přímo od pracujících sehrát významnou objasňující a interpretační roli. Jak bylo uvedeno (blíže k tomu průběžná zpráva za rok 2018), z logického i metodologického hlediska je sice problematické včlenit je do výpočtu nějakého souhrnného indexu, jejich důležitá úloha ovšem spočívá v poskytování kontextu pro interpretaci informací získaných přímo od pracujících. (Tak, jako například zlepšující se objektivní stav nemusí mít jednoznačný pozitivní odraz ve vnímání lidí, i opačně se negativněji laděné vnímání pracovníků nemusí zakládat na zhoršování skutečného stavu věcí.) Ukazatele dokumentující celkovou situaci v oblasti pracovního trhu nebo ekonomiky proto jsou z našeho pohledu nanejvýše vhodným doprovodným údajem toho, jak situaci popisují sami pracující. Jejich vývoj nepochybně ovlivňuje pracovní trh a odráží se tedy nějakým způsobem i v kvalitě pracovního života. Vzhledem k tomu, že takovými údaji nemusejí být pouze makro-ekonomické údaje, nazýváme vybrané relevantní ukazatele právě jako kontextové.

Po rešerši používaných přístupů, explorativním vyhledávání dostupných zdrojů, kontrolou jejich kvality a ověření technické dostupnosti bylo o zařazení konkrétních ukazatelů rozhodnuto na základě jejich teoretické i praktické relevance pro měření a interpretaci kvality pracovního života, rozsahu pokrytí populace ekonomicky aktivních osob, periodicity sběru dat, dostupnosti dat, resp. výsledků atp. Do celkového modelu jsou nakonec navrženy kontextové ukazatele uvedené v následující tabulce. (Kompletní přehled informací o navržených kontextových ukazatelích obsahuje příloha.)

Oblast	Ukazatel/parametr
Mzda a mzdová diferenciacie	Průměrná hrubá měsíční nominální mzda
	Průměr a medián měsíčních mezd, 1. a 3. kvartil, 1. a 9. decil
	Čistý roční příjem (přepočtený na EUR)
Nezaměstnanost a zaměstnanost	Míra ekonomické aktivity (15-64letých)
	Míra zaměstnanosti (15-64letých)
	Obecná míra nezaměstnanosti (15-64letých)
	Absolutní počty zaměstnaných a nezaměstnaných osob
	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání
	Podíl nezaměstnaných osob
	Počet volných pracovních míst
	Celková zaměstnanost – celkový počet pracujících (15-64letých)
	Celkový počet osob pracujících na částečný úvazek (15-64letých)
	Dlouhodobá nezaměstnanost
Pracovní úrazy, nemoci z povolání	Nově hlášené případy pracovní neschopnosti
	Průměrná doba trvání 1 případu pracovní neschopnosti
	Průměrné procento pracovní neschopnosti
	Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností
	Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než 3 dny

Fluktuace zaměstnanců, stabilita zaměstnaneckého poměru	<p>Odchody zaměstnanců na počet zaměstnanců</p> <p>Délka práce v aktuálním zaměstnání</p> <p>Délka pracovního poměru v intervalech v aktuálním zaměstnání - procenta/osoby/průměr</p>
Charakter pracovního poměru	<p>Smlouva</p> <p>Typ smlouvy na dobu určitou</p> <p>Typ pracovního úvazku</p>
Režim práce, pracovní doba	<p>Hlavní důvod práce na částečný úvazek</p> <p>Průměrný počet odpracovaných hodin (obvykle, skutečně)</p> <p>Důvod odpracování více či méně hodin v týdnu</p> <p>Směnný provoz</p> <p>Práce v nestandardních pracovních hodinách (večer, víkend, přesčasy (počet hodin, placené/neplacené)</p>
Hodnocení ekonomické situace	<p>Hodnocení ekonomické situace v ČR</p> <p>Vývoj ekonomické situace v ČR</p> <p>Hodnocení hospodářské situace v ČR v kontextu jiných zemí</p> <p>Životní úroveň domácnosti</p> <p>Půjčky, zadlužení domácnosti</p>

VYUŽITÍ NAVRŽENÉHO MODELU

Jako příklad způsobu shromažďování a prezentace informací definovaných v rámci modelu může sloužit webový portál Kvalita pracovního života v České republice. Jeho primární modul zobrazuje vývoj indikátoru subjektivní kvality pracovního života (SQWLi), který byl připraven, validizován a implementován v předchozích letech. Údaje produkované tímto indikátorem by z pohledu celkového modelu KPŽ v budoucnu mohly být jen jedním z údajů (jednou linií dat v souhrnném grafu); současně s ním by v tomtéž nebo současně zobrazovaném grafu byl prezentován vývoj indikátoru objektivní kvality pracovního života (OQWLi) a také vybraných kontextových ukazatelů. Pohled na takovýto graf vývoje kvality pracovního života by tedy poskytoval komplexní přehled o jednotlivých dimenzích, o dynamice jejich změn i souvislostech a odlišnostech mezi nimi.

V rámci projektu bylo naplánováno koncepční sestavení modelu a jako jeho klíčové součásti (1) tvorba indikátoru pro měření objektivní kvality pracovního života prostřednictvím dotazování pracujících a (2) zmapování a návrh kontextových ukazatelů pro dlouhodobé sledování za účelem analýzy a interpretace kvality pracovního života. Těchto cílů bylo dosaženo a uplatnění sestaveného modelu je nyní dalším krokem na cestě k dlouhodobému sledování kvality pracovního života v České republice, rozumění její povaze, vnitřnímu obsahu a dynamice, a k praktickému využívání informací o jejím stavu a vývoji při rozhodování na nejrůznějších úrovních.

ZDROJE

de Bustillo R. M. (dir), Fernandez-Macias, E., Anton, J. I., Estere, F. 2011. Pluribus Unum? A Critical Survey of Job Quality Indicators. *Socio-Economic Review*. 2011, vol. 9, s. 447–475.

Vinopal, Jiří, Kristýna Pospíšilová. 2021. „Measurement invariance of the instrument SQWLI over time“. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, XX (X): XXX-XXX. (in press)

Vinopal, Jiří; Čadová, Naděžda. Povaha aspektů pro měření objektivní kvality pracovního života. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2019, roč. 12, speciální č. Nové trendy v BOZP 2019. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/povaha-aspektu-pro-mereni-objektivni-kvality-pracovniho-zivota>. ISSN 1803-3687.

Šeflová, K. 2016. Ekvivalence měření nástroje SQWLI v čase. (Equivalence of measurement SQWLI over time) Diplomová práce, FF UK, Retrieved 14 January 2020 (<http://hdl.handle.net/20.500.11956/11700>).

Vinopal, Jiří a kol. 2015. Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice. Certifikovaná metodika. Projekt „Proměny kvality pracovního života“, TAČR, 2014–2015, TD020046.

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

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

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

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

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

Vinopal, Jiří. 2009. „New tool for measuring quality of working life.“ *European Working Conditions Observatory (EWCO)*. Eurofound. 25. 9. 2009. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/07/CZ09070391.htm>. (25. 9. 2009).

PŘÍLOHY

Specifikace výsledku v návrhu projektu Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v ČR v éře nastupující průmyslové revoluce (TL01000502)

Originální makroekonomický model kvality pracovního života (M-KPŽ)

Druh výsledku: O – Ostatní výsledky

Termín dosažení výsledku: 10/2020

Popis výstupu: Originální makroekonomický model kvality pracovního života zachycuje klíčové objektivní charakteristiky i subjektivně vnímané aspekty práce v ČR včetně systému datového sběru a způsobu monitorování aspektů a indikátorů práce. Model má povahu strukturovaného tematického rámce, který poskytuje orientaci v oblasti analýzy kvality pracovního života v ČR.

Rekapitulace činností a aktivit

Informační zdroje	09/2018 - 03/2019
Proběhl monitoring a soustředění dostupných informačních zdrojů v ČR a zahraničí, provedení sekundární analýzy a vyhodnocení primárních a sekundárních pramenů, relevantních dokumentů, zpráv zaměřených na problematiku kvality pracovního života. Souhrn a hlavní závěry obsahuje průběžná zpráva za rok 2019.	
Reprezentativní šetření ekonomicky aktivní populace KPŽ	01/2019 - 10/2019
Realizace a vyhodnocení reprezentativního dotazníkového šetření Kvality pracovního života ekonomicky aktivní populace ČR proběhly dle harmonogramu. Šetření bylo realizováno prostřednictvím sítě tazatelů Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR. Dotazování proběhlo formou standardizovaného osobního rozhovoru na výběrovém souboru 2000 respondentů. Technická zpráva s metodologickými parametry realizace šetření je obsažena v průběžné zprávě za rok 2019, výzkumná zpráva s hlavními výsledky šetření je v samostatné příloze (viz milník pro rok 2020).	
Objektivní charakteristiky KPŽ v ČR	04/2019 - 11/2019
V daném období byla provedena analýza a vyhodnocení relevantnosti a způsobu začlenění datových zdrojů, statistik a výzkumných nástrojů zachycujících klíčové objektivní charakteristiky aspektů práce v ČR vzhledem k tvorbě komplexního modelu KPŽ. Výsledky obsahuje dokument Model kvality pracovního života.	
Tvorba makroekonomického modelu KPŽ	12/2019 - 10/2020
S použitím metod brainstormingu, syntézy poznatků z analýz, výsledků šetření, procesu modelování byl vytvořen návrh modelu kvality pracovního života zachycující klíčové objektivní charakteristiky i subjektivně vnímané aspekty práce v ČR včetně systému datového sběru a způsobu monitorování aspektů a indikátorů práce.	

Milníky

Zpráva z realizovaného reprezentativního šetření KPŽ	04/2020
Zpráva z realizovaného reprezentativního šetření KPŽ, včetně hlavních zjištění, byla zpracována a je obsahem samostatné přílohy.	

Administrace baterií PZ.14 a PZ.28:

- rotace trojic v rámci baterie
- rotace položek v rámci trojic
- zobrazení položek postupně po jedné

PZ.14 „Představte si, prosím, že se v tuto chvíli rozhodujete o nové práci. U každého aspektu, který Vám přečtu, mi řekněte, jak důležitý, nebo naopak nedůležitý pro Vás osobně je. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená NAPROSTO NEDŮLEŽITÉ a 10 NAPROSTO ZÁSADNÍ.

NAPROSTO NEDŮLEŽITÉ											NAPROSTO ZÁSADNÍ	NEVÍ	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		99

- h) Rozložení pracovní doby během dne či týdne.
- g) Celková časová náročnost práce.
- i) Aby Vám práce nezasahovala do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek.
-
- n) Abyste měl jistotu, že o svou práci nepřijdete.
- o) Aby Vám práce dávala jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce.
- m) Charakter pracovního poměru, tedy zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou, plný nebo částečný úvazek, zda pracujete jako zaměstnanec nebo soukromník, atp.
-
- c) Stabilita výdělku, tedy aby vaše mzda byla pravidelná a stálá.
- a) Výše výdělku, tj. výše platu nebo mzdy.
- b) Aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě finančně odměňovány.
-
- p) Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce.
- r) Čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce.
- q) Technické vybavení při výkonu práce.
-
- d) Vztahy mezi spolupracovníky.
- e) Jednání nadřízených vůči podřízeným.
- f) Jednání podřízených vůči nadřízeným.
-
- l) Abyste si mohl sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci.
- k) Abyste v práci měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje.
- j) Aby byla Vaše práce zajímavá.
-
- s) Abyste cítil sounáležitost s organizací, v níž pracujete.
- t) Abyste mohl být na organizaci, v níž pracujete, hrdý.
- u) Aby cíle a aktivity organizace byly v souladu s Vašimi hodnotami a přesvědčením.
-
- v) Abyste si sám sebe vážil za to, jakou děláte práci.
- w) Aby Vaše práce byla společensky uznávaná.
- x) Aby si Vaší práce vážili lidé, na kterých Vám záleží."
-

PZ.28 „Nyní Vám budu ještě jednou předčítat aspekty pracovního života, jako před chvílí. 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.

VELMI ŠPATNÉ											VELMI DOBRÉ		NETÝKÁ SE	NEVÍ
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5			88	99

- h) Rozložení pracovní doby hlavního zaměstnání během dne či týdne.
- g) Celková časová náročnost Vašeho hlavního zaměstnání.
- i) Jak Vám práce zasahuje do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek.
-
- n) Jistota, že o tuto práci nepřijdete.
- o) Jakou Vám tato práce dává jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce.
- m) Charakter Vašeho pracovního poměru, tedy zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou, plný nebo částečný úvazek, zda jste zaměstnanec nebo soukromník, atp.
-
- c) Stabilita výdělku, tedy jak je Vaše mzda pravidelná a stálá.
- a) Výše výdělku, tj. platu nebo mzdy.
- b) Spravedlivost finančního odměňování Vašich pracovních výsledků.
-
- p) Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce ve Vašem hlavním zaměstnání.
- r) Čistota, pořádek a hygiena při výkonu Vaší práce.
- q) Technické vybavení při výkonu Vaší práce.
-
- d) Vztahy mezi spolupracovníky.
- e) Jednání nadřízených vůči podřízeným.
- f) Jednání podřízených vůči nadřízeným.
-
- l) Jak si můžete sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci.
- k) Jaké Vám tato práce dává možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje.
- j) Jak je práce ve Vašem hlavním zaměstnání zajímavá.
-
- s) *Vaše sounáležitost s organizací, v níž pracujete.*
- t) *Jak můžete být hrdý na organizaci, v níž pracujete.*
- u) *Soulad cílů a aktivit organizace s Vašimi hodnotami a přesvědčením.*
-
- v) *Jak si sám sebe vážíte za to, jakou děláte práci.*
- w) *Jak je Vaše práce společensky uznávána.*
- x) *Jak si Vaší práce váží lidé, na kterých Vám záleží."*
-

Administrace dvojic položek OQWL:

- nejprve zobrazit pouze první z dvojice položek (stav), po zodpovězení k ní zobrazit druhou (hodnocení)
- poté totéž s další dvojicí; tj. nikdy nebude zobrazena současně více než jedna dvojice

PZ.15 „Jste zaměstnancem v nějaké organizaci?“

- Ano, máte jeden zaměstnanecký poměr, 1
- ano, máte více zaměstnaneckých poměrů, 2
- ne, nepracujete nikde v zaměstnaneckém poměru.“ 3

PZ.17 „Máte živnost, soukromě podnikáte, nebo si jinak vyděláváte aniž byste na to měl uzavřený zaměstnanecký poměr?“

- Ano, máte jednu takovou aktivitu, 1
- ano, máte takových aktivit více, 2
- ne, žádnou takovou ekonomickou aktivitu nemáte.“ 3

FILTR: NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKU PZ.20 POLOŽTE POUZE TĚM, KTEŘÍ JSOU ZAMĚSTNANCI A ZÁROVEŇ SOUKROMĚ PODNIKAJÍ, TZN. V OTÁZCE PZ.15 ODPOVĚĎELI „ANO“ (VARIANTA 1 NEBO 2) A SOUČASNĚ V OTÁZCE PZ.17 ODPOVĚĎELI TAKÉ „ANO“ (VARIANTA 1 NEBO 2).

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

- zaměstnání, 1
- nebo podnikání?“ 2

POKYN: POKLÁDEJTE VŠEM!

OQWL.20a „Kdybyste tuto skutečnost měl nějak hodnotit, řekl byste, že Vám to, že je Vaší hlavní ekonomickou aktivitou zaměstnání, nebo podnikání, spíše způsobuje problémy a omezení, anebo Vám spíše pomáhá a usnadňuje situaci?“

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY		POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ
	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5		99

„V další části dotazníku se zaměříme na konkrétní aspekty Vašeho hlavního zaměstnání a pracovního života. U každého se bude jednat o dvojici otázek: nejprve vždy uvedete odpověď, která nejlépe vystihuje aktuální stav v dané oblasti. Následně uvedete odpověď na to, jaký má tento stav na Vás dopad – tedy zda Vám způsobuje nějaké problémy, omezení či nepříjemné pocity, anebo jestli Vám naopak pomáhá a usnadňuje situaci či přináší příjemné pocity.“

PZ.35t Kolik hodin týdně obvykle odpracuje ve svém hlavním zaměstnání?

VEPIŠTE POČET HODIN ZA TÝDEN:

--	--	--

OQWL.1a „Řekl byste, že to, kolik hodin týdně pracujete, Vám spíše způsobuje problémy a omezení, anebo Vám spíše pomáhá a usnadňuje situaci?”

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		

--

PZ.40 Jaký je Váš průměrný čistý měsíční příjem z hlavního zaměstnání?

VEPIŠTE ČÁSTKU ČISTÉHO PŘÍJMU:

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

Kč

OQWL.2a A toto, tedy výše Vašeho příjmu z hlavního zaměstnání, Vám spíše způsobuje problémy a omezení, anebo Vám spíše pomáhá a usnadňuje situaci?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		99	

OQWL.3 Je Vaše práce společensky uznávána?

VŮBEC													NAPROSTO	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

OQWL.3a Jaký to, jak je Vaše práce uznávána, má na Vás vliv?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY													POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5			99	

OQWL.4 Stává se, že Vás při práci něco bolí kvůli tomu, jakou práci děláte?

NIKDY														NEUSTÁLE	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				

OQWL.4a Jaký to má na Vás vliv?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY													POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5			99	

OQWL.5 Zažíváte ve své práci pocity stresu?

NIKDY														NEUSTÁLE	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				

OQWL.5a Jaký to má na Vás vliv?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY													POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5			99	

OQWL.6 Máte k dispozici vhodné technické vybavení k výkonu Vaší práce?

VŮBEC NE												DOKONALE	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

OQWL.6a Jaký to má na Vás vliv?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5			99	

OQWL.7 Probíhá na Vašem pracovišti něco, co ohrožuje jistotu Vašeho místa - reorganizace, propouštění, firma má finanční potíže, atp.?

VŮBEC NE												VE VELKÉM ROZSAHU	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

OQWL.7a Jaký to má na Vás vliv?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5			99	

OQWL.8 Objevují se na Vašem pracovišti nepříjemné konflikty nebo nevhodné chování, ať už mezi kolegy ze strany nadřízených či podřízených?

PRACUJI ÚPLNĚ SÁM = 98

NIKDY												NEUSTÁLE	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

OQWL.8a Jaký to má na Vás vliv?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5			99	

OQWL.9 Jak často se při práci v současném zaměstnání učíte nové věci, postupy, dovednosti?

NIKDY												NEUSTÁLE	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

OQWL.9a Jaký to má na Vás vliv, to, jak často se učíte něco nového?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5			99	

OQWL.10 Stává se ve Vaší práci, že dobře nefunguje komunikace ohledně pracovních úkolů nebo důležitých věcí týkajících se firmy?

PRACUJI ÚPLNĚ SÁM = 98

NIKDY												NEUSTÁLE	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

OQWL.10a Jaký to má na Vás vliv?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5			99	

OQWL.11 Jednáte v rámci své pracovní doby s lidmi, tj. zákazníky, klienty, pacienty, žáky atp.?

VŮBEC												NEUSTÁLE	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

OQWL.11a Jaký to má na Vás vliv?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		99	

OQWL.12 Pracujete v rámci své pracovní doby na počítači?

VŮBEC												NEUSTÁLE	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

OQWL.12a Jaký to má na Vás vliv?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		99	

OQWL.13 Jak často se ve Vaší práci mění lidé s nimiž máte pracovat - kolegové, nadřízení, podřízení?

PRACUJI ÚPLNĚ SÁM = 98

NIKDY												NEUSTÁLE	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

OQWL.13a Jaký to má na Vás vliv - to, jak často se u vás mění pracovníci?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		99	

OQWL.14 Jak často se ve Vaší práci mění technologické vybavení, takže se musíte učit ovládat nové zařízení, stroj, počítačový program atp.?

NIKDY												NEUSTÁLE	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

OQWL.14a Jaký to má na Vás vliv - to, jak často se ve Vaší práci mění technologické vybavení?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		99	

OQWL.15 Cítíte hrdost na organizaci, v níž pracujete?

VŮBEC												NAPROSTO	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

OQWL.15a Jaký to, jakou cítíte hrdost, má na Vás vliv?

ZPŮSOBUJE PROBLÉMY												POMÁHÁ A USNADŇUJE	NEVÍ	
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		99	

Kontextové ukazatele

Oblast	Ukazatel/ parametr	Relevance pro KPŽ*	Zdroj	Stručný popis	Frekvence	Srovnatelnost	Link na zdroj dat	Link na metodické informace
Mzda a mzdová diferenciace	Průměrná hrubá měsíční nominální mzda	2	ČSÚ	Informace jsou čerpány z podnikového výkaznictví. To poskytuje spolehlivé údaje o průměrných mzdách v národním hospodářství, které lze třídit podle podnikových hledisek, např. podle odvětví, krajů a velikostních skupin.	čtvrtletně	ČR	https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2020	https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m
	Průměr a medián měsíčních mezd, 1. a 3. kvartil, 1. a 9. decil	1	MPSV (ISPV)	Informační systém o průměrném výdělků (ISPV) je systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v ČR. Obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je realizováno pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělků a slouží podrobným analýzám trhu práce a jeho vývoje.	čtvrtletně	ČR	https://www.ispv.cz/	https://www.ispv.cz/getdoc/e2de47f8-2c44-42d8-80dc-4d2e3d287cac/Methodika.aspx
	Čistý roční příjem (přepočtený na eura)	2	Eurostat	Údaje o čistých výdělcích a souvisejících sazbách daňových výhod (v %) doplňuje údaje o hrubých výdělcích s ohledem na disponibilní výdělků. Poměr čistého a hrubého výdělků závisí na konkrétní situaci (např. rodinný stav, počet dětí).	ročně	EU	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_net/default/table?lang=en	https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_net_esms.htm
Nezaměstnanost a zaměstnanost	Míra ekonomické aktivity (15-64letých)	2	ČSÚ (VSPŠ)	Informace o podílu ekonomicky aktivních k populaci ve věkové skupině 15 až 64 let očištěná od sezónních vlivů.	měsíčně	ČR	https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-rijen-2020	https://www.czso.cz/csu/czso/1-nez_m

	Celková zaměstnanost – celkový počet pracujících (15-64letých)	2	Eurostat	Údaje vycházejí z longitudinálního šetření European Union Labor Force Survey (EU LFS). Zaměstnané osoby jsou všechny osoby, které během referenčního týdne pracovaly minimálně jednu hodinu za výplatu nebo pro zisk, nebo nebyly během referenčního týdne v práci, ale mají zaměstnání nebo vlastní podnik.	ročně	EU	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egan/default/table?lang=en	https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
	Celkový počet osob pracujících na částečný úvazek (15-64letých)	2	Eurostat	Údaje o počtu lidí ve věkové kategorii 15 až 64 let, kteří pracují na částečný úvazek, vycházející z longitudinálního šetření European Union Labor Force Survey (EU LFS).	čtvrtletně	EU	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_q/default/table?lang=en	https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
	Dlouhodobá nezaměstnanost	2	Eurostat	Údaje o dlouhodobé nezaměstnanosti (12 měsíců a více) uváděné jako procento z celkové nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a občanství vycházející z longitudinálního šetření European Union Labor Force Survey (EU LFS).	ročně	EU	https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_upgan&lang=en	https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
Pracovní úrazy, nemoci z povolání	Nově hlášené případy pracovní neschopnosti	1	ČSÚ, ČSSZ	Ukazatel zahrnuje nově hlášené případy pracovní neschopnosti ve sledovaném období na základě hlášení o vzniku pracovní neschopnosti nemocensky pojištěných osob.	pololetně	ČR	https://www.czso.cz/csu/czso/pracovni-neschopnost-pro-nemoc-a-uraz-v-ceske-republice-za-1-pol-2020	https://www.czso.cz/documents/10180/122362654/26000420p1m.docx/e56ee550-b79c-456a-ba0b-587f6fea44d6?version=1.1
	Průměrná doba trvání 1 případu pracovní neschopnosti	1	ČSÚ, ČSSZ	Ukazatel vyjadřuje, kolik kalendářních dnů pracovní neschopnosti v průměru připadá na jeden nově hlášený případ pracovní neschopnosti.	pololetně	ČR	https://www.czso.cz/csu/czso/pracovni-neschopnost-pro-nemoc-a-uraz-v-ceske-republice-za-1-pol-2020	https://www.czso.cz/documents/10180/122362654/26000420p1m.docx/e56ee550-b79c-456a-ba0b-587f6fea44d6?version=1.1

	Průměrné procento pracovní neschopnosti	2	ČSÚ, ČSSZ	Ukazatel udává, kolik ze 100 nemocensky pojištěných osob je průměrně každý den v pracovní neschopnosti pro nemoc či úraz.	pololetně	ČR	https://www.czso.cz/csu/czso/pracovni-neschopnost-pro-nemoc-a-uraz-v-ceske-republice-za-1-pol-2020	https://www.czso.cz/documents/10180/122362654/26000420p1m.docx/e56ee550-b79c-456a-ba0b-587f6fea44d6?version=1.1
	Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností	1	ČSÚ, ČSSZ	Ukazatel zahrnuje případy pracovních úrazů, které měly za následek pracovní neschopnost.	pololetně	ČR	https://www.czso.cz/csu/czso/pracovni-neschopnost-pro-nemoc-a-uraz-v-ceske-republice-za-1-pol-2020	https://www.czso.cz/documents/10180/122362654/26000420p1m.docx/e56ee550-b79c-456a-ba0b-587f6fea44d6?version=1.1
	Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než 3 dny	1	ČSÚ, ČSSZ	Ukazatel zahrnuje případy pracovních úrazů, které měly za následek pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny.	pololetně	ČR	https://www.czso.cz/csu/czso/pracovni-neschopnost-pro-nemoc-a-uraz-v-ceske-republice-za-1-pol-2020	https://www.czso.cz/documents/10180/122362654/26000420p1m.docx/e56ee550-b79c-456a-ba0b-587f6fea44d6?version=1.1
Fluktuace zaměstnanců, stabilita zaměstnanec-kého poměru	Odchody zaměstnanců na počet zaměstnanců	2	ManpowerGroup (Index trhu práce)	Průzkum „ManpowerGroup Index trhu práce“ se provádí každé čtvrtletí za účelem sledování záměrů zaměstnavatelů snížit nebo zvýšit počet zaměstnanců během následujícího čtvrtletí. Průzkum probíhá již více než 55 let a za tuto dobu se stal jedním z nejdůvěryhodnějších průzkumů náborové aktivity na světě. ManpowerGroup Index trhu práce je založen na dotazování více než 60 000 zaměstnavatelů z veřejného i soukromého sektoru napříč 44 zeměmi a je považován za vysoce důvěryhodný ekonomický indikátor.	čtvrtletně	ČR, svět (44 zemí)	https://www.manpower.cz/manpower/cs/category/pruzkumy-trhu-prace/ ; https://www.manpowergroup.com/workforce-insights	https://www.manpower.cz/manpower/cs/category/pruzkumy-trhu-prace/ ; https://www.manpowergroup.com/workforce-insights
	Délka práce v aktuálním zaměstnání	2	Eurostat	Ukazatel ukazuje procentuální rozdělení osob v zaměstnání ve věku 20–64 let podle délky zaměstnání, tj. kolik měsíců jsou ve svém současném zaměstnání.	ročně	EU	https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tepsr_wc220	https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_surveys ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm

	Délka pracovního poměru v intervalech v aktuálním zaměstnání - procenta/osoby/příměr	2	OECD (LFS)	Délka pracovního poměru se měří délkou doby, po kterou pracovníci pracují se svými současnými zaměstnavateli. Průměrná délka zaměstnání odpovídá délce času stráveného prací u stejného zaměstnavatele nebo na stejném zaměstnání jako osoba samostatně výdělečně činná. Tyto informace jsou cenné pro odhad míry fluktuace na trhu práce a pro identifikaci oblastí ekonomické aktivity, kde je fluktuace práce rychlá nebo jiná.	ročně	OECD	https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_FREQ	https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics/labour-market-statistics-employment-by-job-tenure-intervals-average-tenure-edition-2017_121b64ad-en
Charakter pracovního poměru	Smlouva	1	ČSÚ (VSPŠ), Eurostat	Ukazatel uvádí podíl lidí, kteří pracují na dobu určitou nebo na dobu neurčitou.	ročně	EU, ČR	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ESEGT_custom_420470/default/table?lang=en	https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil ; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
	Typ smlouvy na dobu určitou	3	ČSÚ (VSPŠ), Eurostat	Ukazatel poskytuje doplňující informaci o tom, jaký konkrétní typ smlouvy na dobu určitou zaměstnanci mají. Konkrétně zda mají pracovní smlouvu na dobu určitou, dohodu provedení práce či pracovní činnosti, smlouvu uzavřenou do ukončení vzdělávání.	ročně	EU, ČR	-	https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil ; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
	Typ pracovního úvazku	1	ČSÚ (VSPŠ), Eurostat	Ukazatel uvádí podíl lidí, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek. Ukazatel je dále možné třídit dle dalších charakteristik jako např. pohlaví, věk, vzdělání, obor zaměstnání.	čtvrtletně, ročně	EU, ČR	https://ec.europa.eu/eurostat/web/lf/data/data_base_(Full-time_and_part-time_employment_-_LFS_series)	https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil ; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm

	Hlavní důvod práce na částečný úvazek	3	ČSÚ (VSPŠ), Eurostat	Ukazatel blíže specifikuje, proč zaměstnanec pracuje na částečný úvazek.	ročně	EU, ČR	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAR_cus tom_421618/default/table?lang=en	https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil ; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
Režim práce, pracovní doba	Průměrný počet odpracovaných hodin (obvykle, skutečně)	1	ČSÚ (VSPŠ), Eurostat	Průměrný počet hodin odpovídá počtu hodin, které osoba normálně pracuje. To zahrnuje všechny hodiny včetně hodin navíc, placených i neplacených, které daná osoba běžně pracuje. Nezahrnuje dobu cesty mezi domovem a místem výkonu práce a přestávky na hlavní jídlo (obvykle poledne). Rozdíl mezi prací na plný a částečný úvazek se rozlišuje na základě spontánní odpovědi respondenta. Ukazatel je dále možné třídit dle dalších charakteristik jako např. pohlaví, věk, vzdělání, obor zaměstnání, typ pracovní smlouvy.	čtvrtletně, ročně	EU, ČR	https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfds/data/data_base_(Working_time_-_LFS_series)	https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil ; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
	Důvod odpracování více či méně hodin v týdnu	2	ČSÚ (VSPŠ), Eurostat	Ukazatel uvádí důvod, proč zaměstnanec odpracoval v referenčním pracovním týdnu více či méně pracovních hodin než obvykle (např. přesčas, nepravidelná pracovní doba, svátek, dovolená, studijní volno).	ročně	EU, ČR		https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil ; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
	Směnný provoz	2	ČSÚ (VSPŠ), Eurostat	Ukazatel uvádí podíl zaměstnanců pracujících na směny jako procento z celkového počtu zaměstnanců. Ukazatel je dále možné třídit dle pohlaví a věku.	ročně	EU	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewpshi/default/table?lang=en	https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil ; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey ; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm

							ostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
	Práce v nestandardních pracovních hodinách (večer, víkend,	2	ČSÚ (VSPŠ), Eurostat	Ukazatel uvádí procentuální podíl pracovníků z populace pracujících, kteří pracují v nestandardních pracovních hodinách (večer, víkendy atp.). Ukazatel je dále možné třídit dle pohlaví, věku a zaměstnaneckého statusu.	ročně	EU	https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/data-base (Population in employment working during unsocial hours - LFS series) https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU labour force survey; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
	Přesčasy (počet hodin, placené/neplacené)	1	ČSÚ (VSPŠ), Eurostat	Ukazatel poskytuje informaci, zda zaměstnanci pracují nad rámec pracovní doby, tedy přesčas, a zda tyto hodiny navíc mají placené či neplacené.	ročně	EU	https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU labour force survey; https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm
Hodnocení ekonomické situace	Hodnocení ekonomické situace v ČR	2	CVVM SOÚ AV ČR (Naše společnost)	Ukazatel uvádí jak česká veřejnost hodnotí ekonomickou situaci v ČR, zda je podle nich velmi dobrá, dobrá, ani dobrá, ani špatná, špatná nebo velmi špatná. Ukazatel je sledován pravidelně každý měsíc od roku 1999 a je tak možné sledovat vývoj v čase.	měsíčně	ČR	https://archiv.soc.cas.cz/ https://cvvm.soc.cas.cz/cz/
	Vývoj ekonomické situace v ČR	1	CVVM SOÚ AV ČR (Naše společnost)	Ukazatel uvádí jak se podle české veřejnosti bude vyvíjet ekonomická situace v ČR v následujícím roce, zda se velmilepší, trochulepší, nezmění se, trochu zhorší nebo velmi zhorší. Ukazatel je sledován pravidelně a je tak možné sledovat vývoj v čase.	2x ročně	ČR	https://archiv.soc.cas.cz/ https://cvvm.soc.cas.cz/cz/

Hodnocení hospodářské situace v ČR v kontextu jiných zemí	2	CVVM SOÚ AV ČR (Naše společnost)	Ukazatel udává informaci, jak česká veřejnost hodnotí hospodářskou situaci v ČR v porovnání s ostatními zeměmi. Ukazatel je sledován pravidelně a je tak možné sledovat vývoj v čase.	1x za dva roky	ČR	https://archiv.soc.cas.cz/	https://cvvm.soc.cas.cz/
Životní úroveň domácnosti	1	CVVM SOÚ AV ČR (Naše společnost)	Základní ukazatel poskytující informaci, jak sami respondenti hodnotí životní úroveň své domácnosti, zda jako velmi dobrou, dobrou, ani dobrou, ani špatnou, špatnou nebo velmi špatnou. Ukazatel je sledován pravidelně každý měsíc od roku 1994 a je tak možné sledovat vývoj v čase.	měsíčně	ČR	https://archiv.soc.cas.cz/	https://cvvm.soc.cas.cz/
Půjčky, zadlužení domácnosti	1	CVVM SOÚ AV ČR (Naše společnost)	Ukazatel poskytuje doplňující informace o ekonomické situaci domácností, např. zda domácnost má nějaké půjčky, dluhy atp. Informace jsou získávány pravidelně a je možné výsledky srovnávat v čase.	1x za rok/dva roky	ČR	https://archiv.soc.cas.cz/	https://cvvm.soc.cas.cz/

* Relevance: 1 vysoká, 2 střední, 3 nízká