


Jak se pandemie covid-19 promítla do kvality pracovního života?

 31.10.2021

HOW HAS THE COVID-19 PANDEMIC AFFECTED THE QUALITY OF WORKING LIFE?

Jan Červenka¹, Martin Štěpánek²

¹Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., jan.cervenka@soc.cas.cz

²Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Praha, Česká republika a Institut ekonomických studií, Univerzita Karlova, Praha, Česká republika, stepanek@vubp-praha.cz

kvalita pracovního života

covid-19

Česká republika

indikátor kvality pracovního života

Abstrakt

Text na základě srovnání dat z výzkumu Kvalita pracovního života 2020 realizovaného na přelomu listopadu a prosince s daty ze srovnatelných výzkumů z let 2018 a 2014 analyzuje dopady pandemie COVID-19 a změn v pracovní oblasti, které si vynutila či přinesla, na kvalitu pracovního života měřenou prostřednictvím subjektivního indikátoru pracovního života (SQWLi). Výsledky ukazují, že v hodnocení řady dílčích aspektů práce došlo k posunům provázeným výraznou změnou dřívějšími výzkumy stabilně reprodukováných profesních, odvětvových a jiných rozdílů. Vedle některých očekávatelných negativních posunů se objevily i změny hodnocení v pozitivním směru, přičemž v obou případech se tyto změny často lišily v závislosti na typu ekonomické aktivity, profesi či odvětví.

Klíčová slova: Kvalita pracovního života, SQWLi, covid-19, Česká republika

Abstract

Comparing data from 2020, 2018 and 2014 the text analyses the impacts of the COVID-19 pandemic and of the changes in the area of work that it has forced or brought, on the quality of working life measured by the subjective working life indicator (SQWLi). The results show that in the evaluation of a number of partial aspects of the work, there have been shifts accompanied by a significant change in professional, sectoral and other differences, which were stably reproduced in surveys done before 2020. Alongside to some of the expected negative shifts, there were also changes in the assessment in a positive direction, and in both cases these changes often differed depending on the type of economic activity, profession or sector.

Keywords: Quality of working life, SQWLi, COVID-19, Czech Republic

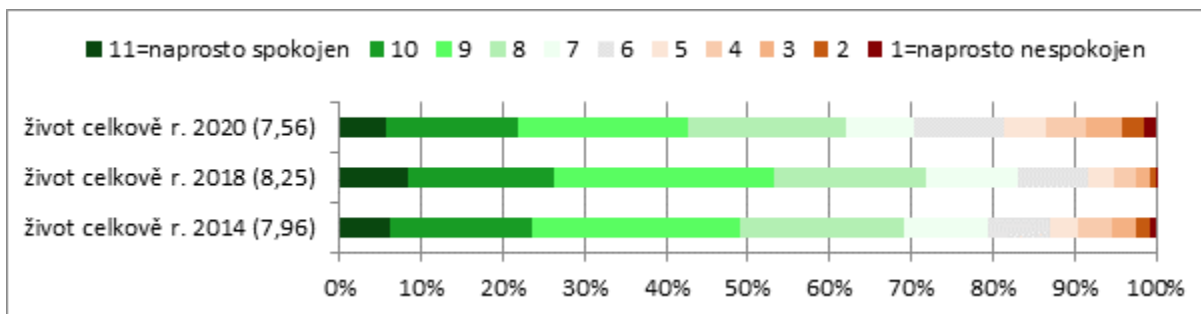
Úvod

Od prvních měsíců roku 2020 začala v mnoha ohledech náš každodenní život zcela zásadním způsobem ovlivňovat pandemie onemocnění COVID-19. Jak samotný vývoj epidemiologické situace, tak i přijímaná protiepidemická nařízení a opatření, jak povinná, tak i přijímaná dobrovolně na základě vlastní úvahy či doporučení, a v neposlední řadě i globální ekonomická krize vyvolaná či umocněná pandemií, se reálně promítaly kromě jiného i do oblasti práce. V následujícím textu se ve stručnosti pokusíme podívat, zda a jak se tyto okolnosti projeví v tom, jak ekonomicky aktivní lidé subjektivně vnímají různé dílčí aspekty svého pracovního života, jež jsou zároveň součástí nástroje, jímž je v České republice měřen tzv. indikátor subjektivní kvality pracovního života (SQWLi) [Červenka 2021a, Vinopal 2011, 2015]. Opírat se přitom budeme o data z výzkumu Kvality pracovního života 2020, který proběhl na přelomu listopadu a prosince 2020^[1] a jehož výsledky jsou srovnatelné se staršími obdobnými výzkumy z let 2018^[2] a 2014^[3].

Odraz důsledků pandemie v kvantitativních sociologických šetřeních

Nejprve se ovšem musíme kvůli kontextu podívat na to, jak se situace s pandemií promítla do vnímání situace ze strany populace obecně. Výsledky kontinuálních výzkumů veřejného mínění, které realizuje Centrum pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR, např. ukazují velmi výrazný propad v hodnocení současné ekonomické situace, ovšem na druhé straně v souvislosti s pandemií COVID-19 nastoupivší ekonomická krize se alespoň prozatím nijak významně neprojevila v subjektivním hodnocení životní úrovně vlastní domácnosti [Červenka 2021b]. Ve výzkumech, kde byli respondenti přímo dotazováni na dopady pandemie na příjmy jejich domácností, se přitom podíl těch, kteří uváděli snížení, pohyboval okolo jedné třetiny, přičemž ale svého maxima dosahoval v červnu 2020 (35 %) a ke konci roku v prosinci 2020 poklesl na úroveň lehce nad hranici jedné čtvrtiny (27 %), což následně potvrdil i výzkum realizovaný v únoru 2021 (28 %) [Tuček 2021]. Tento na první pohled paradoxní vývoj mohl souviset s tím, že vládní pomoc a podpůrné programy se rozjízděly s určitým zpožděním za vývojem situace a že do odpovědí respondentů se kromě reálné situace promítala i jejich očekávání, která se v polovině roku 2020 prudce zhoršila, ale v následujícím období, pokud jde o vývoj materiálních životních podmínek domácnosti, se vrátila k své předpandemické úrovni [Červenka 2021c]. V případě ekonomicky aktivních, kteří byli dotazováni na dopady pandemie na jejich zaměstnání, podíl těch, kteří referovali o snížení příjmu, v čase také klesal, a to z 34 % v červenci 2020 na 30 % v prosinci 2020 a 26 % v únoru 2021 [Tuček 2021]. Přitom dopad na příjmovou situaci byl silně diferencovaný, když ve výrazně zvýšené míře se snížení příjmu týkalo kromě nezaměstnaných hlavně samostatně výdělečně činných a podnikatelů. K dalším často referovaným dopadům pandemie patřily vedle povinného používání ochranných prostředků změny pracovního režimu omezující přímé setkávání s kolegy, nižší počty odpracovaných hodin, částečný nebo i úplný home office, snižování pracovního úvazku, nucená změna nebo ztráta zaměstnání, ale i osvojení si nových technologií [Tuček 2021].

O tom, že se pandemie COVID-19 zřetelně projevila v obecných postojích ekonomicky aktivních, svědčí výsledky otázky měřící spokojenost s životem celkově, která je pravidelně zahrnovaná do výzkumů kvality pracovního života. Ve výzkumu KPŽ 2020, který probíhal na přelomu listopadu a prosince, se průměr spokojenosti vyjadřované na jedenáctibodové škále od 1 do 11 dostal na úroveň 7,56, což bylo výrazně méně, než v roce 2018 a dokonce i než v roce 2014 (viz graf 1).



Graf 1: Spokojenost s životem (% , průměr) (zdroj: KPŽ 2020, KPŽ 2018 a KPŽ 2014)

Zároveň data z výzkumu KPŽ 2020 potvrdila výsledky šetření CVVM, podle kterého se pokles příjmů ve zvýšené míře týkal samostatně činných a podnikatelů, kteří takový pokles explicitně uváděli v nadpoloviční většině (55 %) případů [Tuček 2021]. Ukázalo se, že zatímco všemi ekonomicky aktivními respondenty deklarovaný průměrný čistý příjem z hlavního zaměstnání mezi roky 2018 a 2020 stoupl z 21 866 Kč s mediánem 20 000 Kč na 24 724 Kč s mediánem 23 000 Kč, u samostatně činných či podnikatelů došlo ve stejném období k absolutnímu poklesu průměru z 29 543 Kč s mediánem 30 000 Kč na 28 409 Kč při mediánu 25 000 Kč, tedy o více než tisíc korun (-1 134 Kč). Obvyklý rozdíl v čistém příjmu z hlavního zaměstnání mezi samostatně činnými či podnikateli na straně jedné a zaměstnanci na straně druhé tak sice zůstal zachován, ale výrazně se zredukoval. Průměrný čistý příjem z hlavního zaměstnání mezi zaměstnanci podle dat z obou výzkumů vzrostl z 21 034 Kč při mediánu 20 000 Kč na 24 098 Kč s mediánem 22 000 Kč, přičemž průměr rostl ve všech profesních skupinách zaměstnanců, byť značně nerovnoměrně (viz tabulku 1).

	2018	2020	ZMĚNA ABSOLUTNÍ	ZMĚNA RELATIVNÍ (%)
Všichni ekonomicky aktivní	21 866	24 724	+2 858	+13,1
Samostatně činní	29 543	28 409	-1 134	-3,8
Zaměstnanci	21 034	24 098	+3 064	+14,6
<i>v tom</i>				
Řídící pracovníci	40 426	45 254	+4 828	+11,9
Specialisté	25 355	30 624	+5 269	+20,8
Odborní a techničtí pracovníci	24 870	26 316	+1 446	+5,8
Úředníci	19 378	23 160	+3 782	+19,5
Pracovníci ve službách a prodeji	16 483	19 740	+3 257	+19,8
Řemeslníci a opraváři	21 339	24 398	+3 059	+14,3
Obsluha strojů a zařízení, montéři	21 192	23 501	+2 309	+10,9

Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 067	15 394	+1 327	+9,4
--------------------------------------	--------	--------	--------	------

Tabulka 1: Průměrný čistý měsíční příjem z hlavního zaměstnání v Kč (zdroj: KPŽ 2020 a KPŽ 2018)

Změny v hodnocení dílčích aspektů práce během pandemie

	2014			2018			2020	
	VŠICHNI	ZAM	SČ/P	VŠICHNI	ZAM	SČ/P	VŠICHNI	ZAM
charakter pracovního poměru	8,94	8,83	9,63	9,06	9,01	9,36	9,42	9,42
úroveň bezpečnosti práce	8,65	8,54	9,33	8,73	8,68	9,06	9,08	9,08
čistota, pořádek a hygiena	8,90	8,83	9,32	8,80	8,77	8,98	9,02	9,02
vztahy s kolegy	8,78	8,74	9,12	8,84	8,80	9,25	8,95	8,95
technické vybavení	8,80	8,69	9,47	8,75	8,66	9,27	8,76	8,76
zajímavost	7,99	7,81	9,00	8,23	8,07	9,16	8,72	8,72
rozložení pracovní doby	7,85	7,78	8,23	8,00	8,00	7,97	8,61	8,61
chování nadřízených	7,83	7,76	8,59	8,11	8,06	8,60	8,37	8,37
jistota zaměstnání	7,98	7,76	8,66	8,22	8,12	8,88	8,36	8,36
samostatnost	7,30	6,77	10,16	7,64	7,25	9,95	8,28	8,28
možnost dalšího uplatnění	7,34	7,13	8,54	8,34	8,21	9,15	8,06	8,06
časová náročnost	7,26	7,25	7,33	7,52	7,59	7,09	8,00	8,00
výše výdělku	7,00	6,79	8,12	7,59	7,42	8,57	7,91	7,91
spravedlivé odměňování	7,16	6,93	8,50	7,61	7,46	8,58	7,82	7,82
dostatek času na rodinu a sebe	7,71	7,73	7,66	7,45	7,50	7,09	7,60	7,60
další vzdělávání a osobní rozvoj	6,95	6,78	7,95	7,38	7,24	8,24	7,51	7,51

Tabulka 2: Hodnocení vybraných aspektů pracovního života - časové srovnání (průměr) (zdroj: KPŽ 2014, KPŽ 2018, KPŽ 2020)

Pozn.: Údaje v tabulce představují průměry hodnocení na jedenáctibodové škále od 1 do 11, kde 1 = „velmi špatné“ a 11 = „velmi dobré“. ZAM = zaměstnanci, SČ/P = samostatně činní a podnikatelé.

V tabulce 2 jsou zachyceny průměry hodnocení 16 dílčích aspektů pracovního života z let 2014, 2018 a 2020, jež byly v příslušných výzkumech zjišťovány srovnatelným způsobem. U dvou zbývajících položek vstupujících do SQWLi došlo

mezi roky 2018 a 2020 ke změně sledovaného aspektu,^[4] když původně sledované nefinanční výhody a mezilidské vztahy na pracovišti byly v modulu nahrazeny stabilitou výdělků a chováním podřízených k nadřízeným, takže zde bohužel srovnatelná data chybí.

Prvním pozoruhodným zjištěním plynoucím z časového srovnání je, že v roce 2020 se oproti předchozím šetřením u naprosté většiny položek hodnocení zlepšilo, což zřetelně kontrastuje s výrazným poklesem vyjadřované spokojenosti s životem celkově, o kterém jsme se zmínili v předchozím textu. Na první pohled to tak vypadá, že oblast pracovního života nebyla pandemií negativně zasažena do té míry, aby to vyvolalo zhoršení v hodnocení, jež by mohlo zároveň vysvětlovat pokles spokojenosti s životem, která je přitom se spokojeností s pracovním životem a jeho dílčími aspekty vždy významně propojena. V některých ohledech mohla dokonce pandemie paradoxně přispět k lepšímu hodnocení tím, že vyvolala nebo urychlila změny, které kvalitu pracovního života v různých dílčích aspektech posunuly z pohledu pracujících v pozitivním směru. Tomu může nasvědčovat to, že nejvíce se oproti roků 2014 a 2018 zlepšilo hodnocení samostatnosti práce, rozložení pracovní doby, zajímavosti práce a její časové náročnosti. Právě do těchto aspektů se totiž nejspíše mohly promítat v podstatě vynucené změny v pracovním režimu a způsobu řízení a organizace práce se zvýšeným podílem práce z domova a změnami omezujícími přímé kontakty lidí na pracovišti. Svůj podíl na zlepšení hodnocení mohla mít i zřetelně kratší průměrná doba odpracovaná v hlavním zaměstnání, která v roce 2018 podle vyjádření respondentů u všech ekonomicky aktivních činila 43,5 hodiny týdně, zatímco na sklonku roku 2020 to bylo jen 38,6 hodin, tj. téměř o pět hodin za týden méně.^[5]

Zřetelné pozitivní posuny proti oběma předchozím šetřením se objevují také u charakteru pracovního poměru, úrovně bezpečnosti práce, výše platu, jejíž posun je velký zejména proti roku 2014, ale zřetelný je i oproti roku 2018, chování nadřízených k podřízeným či spravedlivosti odměňování. Zatímco u výše platu nebo spravedlnosti odměňování není bezprostřední souvislost s pandemií příliš pravděpodobná a jde spíše o relikty silné předpandemické konjunktury s nízkou nezaměstnaností a rychlým růstem mezd, které byly v době pandemie udržovány i díky vládním opatřením na podporu ekonomiky, u ostatních položek je opět spojení se změnami práce vynucenými epidemií snadno představitelné.

Jedinou položkou, kde byl zaznamenán pokles průměru proti roku 2018, je možnost dalšího uplatnění na trhu práce, kterou pandemie a s ní spojená ekonomická krize reálně podvazuje. U této položky přitom vidíme v roce 2020 lepší výsledek, než jaký byl zaznamenán v roce 2014, což vcelku odpovídá tomu, že tehdy se teprve rozbíhalo ekonomické oživení po předchozí vleklé krizi a že nezaměstnanost v té době byla podstatně vyšší. Přitom absence negativního posunu, respektive mírné zlepšení hodnocení jistoty pracovního místa s tím nejsou v rozporu, protože do výzkumu vstupovali pouze ekonomicky aktivní, tedy ti, kteří si práci udrželi nebo získali novou. Při podpoře státu zaměřené na udržení zaměstnanosti v podmínkách pandemie a při tom, že pracovní trh se během roku 2020 stačil v těch nejohroženějších segmentech „vyčistit“ a i díky odchodu zahraničních pracovníků v době pandemie zde nastal spíše nedostatek pracovních sil, není překvapivé, že u jistoty pracovního místa se hodnocení nejen nezhoršilo, ale i mírně zlepšilo.

Jednou z mála položek, které byly v roce 2020 hodnoceny prakticky stejně jako v letech 2014 i 2018, je technické vybavení pracoviště pro výkon práce. Výrazným vývojem hodnocení neprošel ani dostatek času pro sebe a rodinu, který jako jediný ze sledovaných aspektů práce zaznamenal určité zhoršení mezi roky 2014 a 2018 a u kterého se výsledek z roku 2020 vklíní mezi oba předchozí výsledky téměř do středu jejich čtvrtbodového rozdílu.

Poněkud jiný obrázek ovšem nabízí detailnější náhled na to, jak se změnilo hodnocení v rámci různých skupin ekonomicky aktivních. Tabulka 2 kromě celkových průměrů hodnocení nabízí i průměry hodnocení za zaměstnance a samostatně činné či podnikatele. Zde můžeme vidět, že až na výjimky, jako je rozložení pracovní doby, časová náročnost práce a dostatek času na rodinu a sebe, se v letech 2014 i 2018 objevovalo u dílčích aspektů práce lepší hodnocení u samostatně činných či podnikatelů v porovnání se zaměstnanci, přičemž často dost výrazně. Data z konce

roku 2020 v tomto ohledu vykazala řadu výrazných změn. U jistoty zaměstnání a rovněž charakteru pracovního poměru se dříve existující rozdíl ve prospěch samostatně činných a podnikatelů prakticky přepóloval a v roce 2020 se zde objevilo lepší hodnocení ze strany zaměstnanců v porovnání se samostatně činnými a podnikateli. U dalších aspektů, jako je výše výdělku, spravedlivé odměňování, možnost dalšího uplatnění na trhu práce nebo samostatnost práce, případně její zajímavost, rozdíl zmizel, nebo se alespoň výrazně zmenšil, zatímco jiné, jako třeba technické vybavení na pracovišti nebo možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje, se příliš nezměnily.

Výrazné změny ve velikosti a struktuře rozdílů v hodnocení se mezi zaměstnanci objevují i z hlediska profese. U naprosté většiny položek se celkově rozdíl v hodnocení v roce 2020 oproti roku 2018 zmenšily a početně zredukovaly. Jedinými dvěma položkami, u kterých se rozdíl mezi nejlépe a nejhůře daný aspekt hodnotící skupinou nezmenšil, byly samostatnost práce a chování nadřízených k podřízeným, což bylo dáno tím, že se u obou výrazně nadprůměrně zlepšilo hodnocení ze strany řídicích pracovníků, kteří se tak udrželi nebo posunuli na první místo v hodnocení těchto dílčích aspektů práce a kteří tak uchovali, nebo dokonce i lehce navýšili rozdíl v hodnocení oproti nejhůře dané položky hodnotící skupině, kde se jinak toto hodnocení mezi roky 2018 a 2020 také razantně zlepšilo. Za snížením rozdílů hodnocení u většiny aspektů stojí vysoce nadprůměrně zlepšené hodnocení všech položek ze strany pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kteří v dřívějších výzkumech s několika výjimkami zpravidla vykazovali výrazně nejnižší průměry hodnocení u dílčích aspektů práce. Podobně jako u srovnání zaměstnanců se samostatně činnými nebo podnikateli i v tomto třídění vidíme řadu změn v dříve poměrně stabilních diferencích, které pravděpodobně souvisejí se změnami vyvolanými pandemií.

Zmiňované plošné zlepšení hodnocení u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků je alespoň zčásti spojené s objektivním zkrácením odpracované doby, nižším konkurenčním tlakem ze strany zahraničních pracovníků a určitým pročištěním pracovního trhu v prvních měsících pandemie, které ve větší míře postihlo právě ta nejméně perspektivní a špatně placená místa v této kategorii, přičemž dotazováni byli pouze lidé momentálně zaměstnaní, tedy ti, kdo si svou práci udrželi, případně ji nově získali.

U řídicích pracovníků se výrazně zhoršilo hodnocení jistoty současného zaměstnání, takže z mírného nadprůměru v roce 2018 se dostalo hluboko pod průměr. Určité zhoršení v této kategorii bylo zaznamenáno i v případě technického vybavení pro práci v zaměstnání, což může souviset s přechodem na home office a vynucenými změnami typu porad v režimu videokonferencí namísto osobního jednání. Naopak výrazné zlepšení je u řídicích pracovníků patrné kromě již zmíněného chování nadřízených k podřízeným u časové náročnosti práce, rozložení pracovní doby a dostatku času na rodinu a svůj soukromý život, což byly dříve jediné položky, kde se hodnocení řídicích pracovníků pohybovalo více či méně výrazně pod průměrem, zatímco v roce 2020 se ocitlo nad ním. I zde je přitom pravděpodobný vliv zvýšeného podílu práce z domova a kratší odpracované doby.

Mezi specialisty a odbornými a technickými pracovníky se zřetelně zhoršilo hodnocení možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje a rovněž hodnocení rozvíjení se pro další uplatnění na trhu práce. U specialistů také, podobně jako u řídicích pracovníků, pokles zaznamenalo i hodnocení jistoty pracovního místa. V případě úředníků se mezi roky 2018 a 2020 výrazně zlepšilo zejména hodnocení samostatnosti práce a její zajímavosti. U kvalifikovaných a polokvalifikovaných dělnických profesí, tedy řemeslníků a opravářů a obsluhy strojů a zařízení či montérů se zřetelně zlepšovalo hodnocení rozložení pracovní doby, časové náročnosti práce (to hlavně u řemeslníků a opravářů), charakteru pracovního poměru a u samotné obsluhy strojů a zařízení s montéry velmi výrazně jistota zaměstnání. Služby a prodej byly pandemií a protiepidemickými opatřeními bezprostředně zasaženy asi nejsilněji, přesto provozní pracovníci z této kategorie, kteří se na svých pozicích udrželi, vedle výše výdělku a spravedlivosti odměňování nadprůměrně zlepšili hodnocení vztahů s kolegy, chování nadřízených, zajímavosti práce, charakteru pracovního poměru, jistoty práce a také bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. I u všech těchto uvedených posunů si lze možnou spojitost s pandemií a jejími dopady na pracovní oblast logicky představit.

Závěr

Provedená analýza a komparace dat tedy ukazuje, že pandemie se do subjektivního vnímání kvality pracovního života promítla, ovšem její působení v tomto směru je poněkud nejednoznačné a až překvapivě různorodé, přičemž očekávatelné negativní dopady se zde mísí s někdy i nečekanými pozitivními posuny. Nakolik jde o změny trvalé, nebo jen dočasné, to ukáže teprve čas a budoucí šetření.

Dedikace



©2021

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu **02-2020-VÚBP Kvalita pracovního života 2020**, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci se Sociologickým ústavem Akademie věd České republiky, v. v. i., v letech 2020–2021.

Literatura

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

ČERVENKA, Jan. 2021b. *Občané o hospodářské situaci ČR a o životní úrovni svých domácností - červenec 2021: tisková zpráva CVVM* [online]. Praha: SOÚ AV ČR, 23. 8. 2021 [cit. 2021-10-11]. Dostupný z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5437/f9/ev210823.pdf.

ČERVENKA, Jan. 2021c. *Občané o materiálních životních podmínkách svých domácností - červen 2021: tisková zpráva CVVM* [online]. Praha: SOÚ AV ČR, 12. 7. 2021 [cit. 2021-10-11]. Dostupný z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5393/f9/eu210712.pdf.

TUČEK, Milan, 2021. „COVID-19 a finanční situace domácností a dopad na zaměstnání - Naše společnost - speciál - únor 2021: tisková zpráva CVVM [online]. Praha: SOÚ AV ČR, 22. 3. 2021 [cit. 2021-10-11]. Dostupný z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5365/f9/eu210322.pdf.

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

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

Vzorová citace

ČERVENKA, Jan. Jak se pandemie covid-19 promítla do kvality pracovního života? *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2021, roč. 14, č. 3. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/jak-se-pandemie-covid-19-promitla-do-kvality-pracovniho-zivota>. ISSN 1803-3687.

[1] KPŽ 2020, CVVM SOÚ AV ČR, sběr dat realizovala agentura MEDIAN, 27. 11. - 9. 12. 2020, 2026 respondentů z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku 18-64 let, kvótní výběr z online panelu MEDIAN, metoda dotazování CAWI.

[2] KPŽ 2018, CVVM SOÚ AV ČR, 26. 5. - 11. 6. 2018, 2068 respondentů z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku 18-64 let, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem.

[3] KPŽ 2014, CVVM SOÚ AV ČR, 19. 5. - 23. 6. 2014, 2029 respondentů z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku 18-64 let, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem.

[4] Tyto změny souvisejí se stále ještě probíhající vývojem nástroje SQWLi a jeho testováním a bezprostředně se nevztahují k tématu této statě.

[5] Tento pokles opět koresponduje s výsledky výzkumů CVVM zaměřených na přímé důsledky pandemie na pracovní oblast, kde zkrácení odpracované doby, popřípadě zkrácení úvazku v prosinci 2020 uvádělo 28 %, respektive 13 % ekonomicky aktivních [Tuček 2021].

Autor článku:

[Ing. Jan Červenka](#)

[Mgr. Ing. Martin Štěpánek, M.A., Ph.D.](#)