

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**  
**FILOZOFICKÁ FAKULTA**  
**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ**  
**ANTROPOLOGIE**

**VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA SE ZDRAVOTNÍM  
POSTIŽENÍM**

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Sociální práce

**Autor:** Radomíra Strážnická  
**Vedoucí práce:** doc. Mgr. Jana Poláchová Vašátková, Ph.D.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma *Význam práce pro člověka se zdravotním postižením* vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Jarcové dne 23. 3. 2017

Podpis

## **Poděkování**

Děkuji paní doc. Mgr. Janě Poláchové Vašátkové, Ph.D, za cenné rady a laskavé vedení při tvorbě této bakalářské práce.

Obsah	
Anotace .....	6
Úvod.....	8
1 Práce.....	10
1. 1 Význam práce pro člověka.....	12
1. 1. 1 Význam pracovního uplatnění v životě člověka s postižením....	13
1. 2 Nezaměstnanost.....	15
1. 2. 1 Nezaměstnaní a společnost.....	18
1. 2. 2 Důsledky nezaměstnanosti pro jedince a rodinu .....	19
2 Zdravotní postižení .....	21
2. 1 Klasifikace a druhy zdravotního postižení.....	24
2. 2 Společnost a člověk s postižením .....	27
2. 2. 1 Činitele ovlivňující život osob s postižením.....	30
2. 2. 2 Integrace osob se zdravotním postižením .....	31
3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice .....	33
3. 1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	36
3. 2 Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce..	39
3. 2. 1 Služby podporovaného zaměstnání .....	39
3. 2. 2 Nástroje úřadu práce k začlenění a udržení osob se zdravotním postižením na trhu práce .....	40
4 Kvalita pracovního života .....	43
4. 1 Kvalita pracovního života jako součást celkové kvality života .....	43
4. 2. Objektivní a subjektivní kvalita pracovního života .....	46
4. 3 Výzkumy hodnoty práce a měření kvality pracovního života .....	47
5 Empirická část .....	53
5. 1 Cíl výzkumného šetření.....	54
5. 2 Strategie výzkumu .....	55
5. 3 Analýza výsledků výzkumného šetření.....	56
5. 3. 1 Hodnocení důležitosti a spokojenosti s jednotlivými aspekty kvality pracovního života .....	59
5. 3. 1. 1 Odměňování .....	59
5. 3. 1. 2 Vztahy na pracovišti.....	61
5. 3. 1. 3 Čas.....	64

5. 3. 1. 4 Seberealizace.....	66
5. 3. 1. 5 Jistota zaměstnání .....	68
5. 3. 1. 6 Pracovní podmínky .....	70
5. 3. 2 Celková spokojenost .....	72
5. 3. 3 Vyhodnocení výzkumných otázek .....	73
Závěr .....	77
Použitá literatura.....	79
Seznam zkratk:.....	84
Seznam tabulek a schémat .....	85
Přílohy.....	86

## Anotace

<b>Jméno a příjmení:</b>	Radomíra Strážnická
<b>Katedra:</b>	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
<b>Obor studia:</b>	Sociální práce
<b>Obor obhajoby práce:</b>	Sociální práce
<b>Vedoucí práce:</b>	Doc. Mgr. Jana Poláchová Vašátková, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2017

<b>Název práce:</b>	Význam práce pro člověka se zdravotním postižením
<b>Anotace práce:</b>	<p>Cílem bakalářské práce je charakterizovat koncept práce v životě dospělého jedince, identifikovat a analyzovat jak pracovníci se zdravotním postižením pracující na chráněných pracovních místech ve vybrané společnosti subjektivně hodnotí význam (důležitost) jednotlivých aspektů kvality pracovního života a jak jsou s jednotlivými aspekty spokojeni. V prvních čtyřech kapitolách teoretické části bakalářské práce jsou vymezeny pojmy vztahující se k tématu práce, zaměstnání, nezaměstnanosti, významu pracovního uplatnění, zdravotního postižení, k možnostem podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V souladu s cíli bakalářské práce je ve čtvrté kapitole pozornost zaměřena na kvalitu pracovního života a výzkumy prováděné v této oblasti. V závěru kapitoly je představena struktura nástroje použitého při dotazníkovém šetření (<i>Indikátor subjektivní kvality pracovního života</i>). V empirické části práce jsou stanoveny cíle výzkumného šetření, položeny výzkumné otázky a popsána strategie výzkumu. Výsledky výzkumu jsou pak vyhodnoceny dle jednotlivých 18 aspektů kvality pracovního života zařazených do 6 oblastí (domén), dle pořadí jejich důležitosti a pořadí spokojenosti s nimi a také jako celková spokojenost zaměstnanců se současnou prací. Na základě výsledků jsou pak zodpovězeny výzkumné otázky. V závěru jsou poznatky z výzkumného šetření shrnuty.</p>

<b>Klíčová slova:</b>	práce, zaměstnání, zdravotní postižení, kvalita pracovního života
<b>Title of Thesis:</b>	The importance of employment for a person with disabilities
<b>Annotation:</b>	The aim of the bachelor's thesis is to describe the concept of work in the life of an adult, identify and analyze how people with disabilities who work in sheltered jobs in a selected company subjectively evaluate the importance of the various aspects of the quality of working life and how satisfied they are with these particular aspects. In the first four chapters of the theoretical part concepts related to the topic of work, employment, unemployment, the importance of being employed, disability and support options for employment of people with disabilities are defined. The fourth chapter focuses on the quality of working life and research carried out in this field accordingly to the objectives of the thesis. The structure of the instrument used in the survey is presented at the end of the chapter ( <i>Indicator of subjective quality of working life</i> ). In the empirical part of the research the objectives as well as research questions are laid out and research strategies described. The research results are then evaluated according to 18 various aspects of the quality of working life classified into 6 categories (domains) by their importance and in the order of satisfaction with them, as well as the overall employee satisfaction with the current work. The research questions are then answered on a basis of the results of the survey and the findings of the research summarized in conclusion.
<b>Keywords:</b>	work, employment, disability, quality of working life
<b>Názvy příloh vázaných v práci:</b>	Struktura dotazníku Dotazník
<b>Počet literatury a zdrojů:</b>	47
<b>Rozsah práce:</b>	85 s. (133 443 znaků s mezerami)

## Úvod

Práce má v životě člověka nezastupitelnou úlohu a o jejím významu pochybuje jistě málokdo. Placená práce (zaměstnání) a hodnoty s ní spojené si stojí v hodnotové hierarchii stále vysoko, v těsném závěsu za hodnotami rodinnými, přátelskými vztahy a zdravím (Svobodová in Čadová et al., 2006, s. 38).

Domnívám se, že pro člověka se zdravotním postižením je její význam možná ještě větší, o to důležitější, že umožňuje potřebnou seberealizaci, která může být v důsledku zdravotního postižení v jiných oblastech života ztížena.

Také to, jaký význam a jakou důležitost práci jednotlivec přikládá, pravděpodobně souvisí s tím, jak jej práce uspokojuje, jak naplňuje jeho představy a jak jej baví. Lidé, kteří mají to štěstí a jejich práce jim přináší uspokojení, jí budou asi přikládat větší důležitost, než ti, kteří práci vnímají pouze jako nutný zdroj příjmů. Spokojenost s prací je bezesporu významným ukazatelem toho, jak se lidé ve svém zaměstnání cítí a jak jej subjektivně hodnotí. Domnívám se, že fakt, že jsme prací spokojeni, bezpochyby přispívá ke zvýšení celkové kvality našeho života.

Cílem této bakalářské práce je v rámci vymezeném teoretickou částí práce identifikovat a analyzovat, jak osoby se zdravotním postižením, pracující na chráněných pracovních místech interpretují význam práce v jejich životě.

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na vymezení pojmů, které souvisí s jejím tématem. V první kapitole je rozebrána oblast práce, její význam pro člověka, nezaměstnanost a její důsledky. Druhá kapitola vymezuje pojem zdravotní postižení z pohledu české legislativy, klasifikace a druhy zdravotního postižení a také postavení osob se zdravotním postižením ve společnosti. Třetí kapitola shrnuje možnosti a způsoby podpory při zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice a při jejich



integraci na trh práce. Čtvrtá kapitola je věnovaná kvalitě pracovního života, jako nedílné součásti celkové kvality života. Jsou zde zmíněny výzkumy prováděné v této oblasti, dále je zde také představen nástroj, který je v empirické části práce použit k dotazníkovému šetření.

Empirická část bakalářské práce se zabývá vlastním výzkumem a analýzou výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnanci se zdravotním postižením ve vybrané společnosti.

V závěru jsou pak výsledky výzkumu a cíle bakalářské práce stručně shrnuty.

Důležitou součástí práce je také seznam zkratek, který je umístěn za seznam použité literatury a umožňuje čtenáři lépe porozumět textu, ve kterém jsou zkratky poměrně často používány. Dále práce obsahuje seznam tabulek a schémat a jako poslední jsou zařazeny dvě přílohy.

# 1 Práce

V této kapitole bude vymezen pojem práce, souvislosti práce se zaměstnáním a význam pracovního uplatnění pro člověka.

Práce je specificky lidská činnost, která provází lidskou společnost od doby jejího vzniku. Žádný jiný živý tvor nemusí pracovat ve stejném slova smyslu jako my lidé. Jandourek (2008, s. 150) popisuje práci jako *„tělesnou i mentální činnost, již jedinec vědomě plánuje tak, aby mohl uspokojit své potřeby.“*

Práce v nejobecnější rovině je činnost zaměřená na uspokojování potřeb neboli *„cílevědomá činnost člověka vytvořující užité hodnoty k uspokojování vlastních potřeb pracujících, případně potřeb jemu blízkých lidí“* (Matoušek 2008, s. 149).

Lze ji definovat jako vykonávání úkolů, jež vyžadují výdej psychických a fyzických sil a jejichž cílem je výroba zboží a poskytování služeb uspokojujících lidské potřeby (Giddens, 2013, s. 807).

Jakkoli se jeví pojem práce jednoznačným termínem, definic existuje více a úhlů pohledu na ni rovněž. Jeden z přístupů k práci ji rozlišuje na fyzickou a duševní, ta v naší postindustriální společnosti převažuje. Práci můžeme chápat dvojznačně jako *„nutnou námahu a jako uspokojivý výkon či dobrovolnou tvorbu“* (Maříková et al, 1996, s. 824).

Dále je možné práci rozdělovat na placenou a neplacenou. Z pohledu sociologie, zpravidla uvažujeme o práci jako o ekvivalentu placeného zaměstnání neboli povolání (druhu vykonávané práce) nebo profesí. Ale i neplacená práce může být přínosem. Příkladem je práce v domácnosti, významná pro rodinu a uspokojování potřeb jejích členů.

Dobrovolná práce pro charitu je také nedílnou součástí života mnoha lidí a přispěvkem společnosti ke zkvalitnění života jednak potřebných, ale také dárců této práce, kterým tato přináší uspokojení a uznání.

V této bakalářské práci je pojem práce používán jako synonymum práce placené, tedy zaměstnání nebo také povolání (profese), které je v dnešní západní civilizaci významným faktorem určujícím sociální postavení člověka.

Se vznikem sociálního státu práce sice již není podmínkou pro přežití, avšak jeho záchranná sociální síť umožňuje existenci jen na hranici lidských potřeb. Význam práce neklesá ani dnes, je to základní způsob pro získání prostředků pro uspokojování životních potřeb. Jak píše Murphy (2004, s. 130): *„Není nic společněššího než práce a nic také není důležitějšího pro lidské přežití než získávání živobytí z našeho prostředí.“*

Podrobně se tématu práce, nezaměstnanosti, ztrátě práce a jejím důsledkům věnují Buchtová a kol. v publikaci *Nezaměstnanost*, kde se autorský tým zabývá touto problematikou z hlediska tří vědních disciplín - filozofie, medicíny a psychologie (Buchtová et al., 2013). Šmajš (in Buchtová et al., 2013, s. 11) hovoří o produktivní práci jako o biologicky zakotveném skrytém poutu člověka s přírodou a také jako o funkční náhradě fyzické námahy našich předků při obstarávání potravy a udržování života. Giddens (2013, s. 840) považuje práci za významný faktor ovlivňující sebeúctu, stav lidské psychiky i životní cyklus.

Právo na práci je důležitou součástí souboru základních lidských práv a svobod, v článku 23 Všeobecné deklarace lidských práv a svobod (anon, 2015), která byla schválena Valným shromážděním OSN v roce 1948, je uvedeno, že *„Každý má právo na práci, svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a ochranu proti nezaměstnanosti.“*

Práce je předpokladem lidské svobody, nezávislosti, důstojného a spokojeného života. Možný (2002, s. 95) k tomu uvádí: *„Měníci se povaha placené práce vyřazuje stále více lidí z šance vůbec kdy se v nějakém povolání etablovat.“* Nároky na specializaci, schopnosti, flexibilitu a orientaci se stále zvyšují a osoby se zdravotním postižením, tak mají oproti intaktní populaci na trhu práce výrazně ztížené postavení.

## 1. 1 Význam práce pro člověka

Jak už je uvedeno výše, práce je důležitou podmínkou důstojné existence, poskytuje člověku nejen materiální zabezpečení, ale současně také přináší pocit seberealizace, spokojenosti a společenské užitečnosti. Vinopal (2011, s. 937) říká, že *„Práce je důležitou součástí lidského života a spokojenost v této sféře ve velké míře promlouvá do spokojenosti se životem a do jeho celkové kvality.“* Buchtová (in Buchtová et al., 2013, s. 49) míní, že *„Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“*

Práce rovněž dává možnost setkávání s jinými lidmi (kolegové, zákazníci, dodavatelé apod.), navazování osobních vztahů. Při práci v kolektivu je možné si ověřovat a potvrzovat své schopnosti a kompetence. Práce dává pocit jistoty, osobní identity, radosti z úspěchu při splnění úkolu. Práce také určuje časovou strukturu dne i celého roku. Na životní dráze člověka práce určuje začátek a konec ekonomické aktivity. Obdobně se staví k významu práce pro člověka také Mareš (1998, s. 68), který tvrdí, že: *„Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme.“* Téměř vše v našem životě je odvozeno z našeho zaměstnání. Vzdělání je pojímáno jako příprava pro zaměstnání, náš volný čas jako regenerace pro další práci (Mareš, 1998, s. 69).

Význam práce z hlediska přínosů pro člověka Novosad (2011, s. 41-42) člení takto:

- Existenční a materiální přínos - odměna za vytváření produktů zpřístupňuje jedinci jiné produkty nutné k jeho existenci a uspokojování osobních potřeb. Pracovní zkušenost vede k pochopení ceny a hodnoty lidské práce, lepšímu chápání sebe i druhých, času, prostoru, materiálu.

- Rozvojový a tvořivý přínos - práce rozvíjí tělesné i duševní schopnosti člověka a umožňuje mu tvůrčím způsobem realizovat své představy.
- Kooperační a socializační přínos – člověk svou prací navazuje na práci jiných lidí, spolupracuje s nimi, učí se respektu k jiným lidem, komunikaci. Stává se členem pracovní skupiny a vytváří si tak podmínky pro začlenění do společnosti.
- Estetický a kulturní přínos – jedincem vytvářené i používané produkty reflektují individuální estetická kritéria, která pak v zevšeobecněné podobě zůstávají v povědomí společnosti.
- Relaxační přínos – práce může odvádět od jednostranné psychické zátěže a napětí a dává příležitost k činnostem přinášejícím potěšení.

Novosad (2011, s. 41) dále připomíná také její psychosociální význam. Konstatuje, že: *„Práce je předpokladem seberealizace, již rozumíme rozvíjení a soustavné využívání nadání a schopností individua, tj. uplatnění přirozených i utvářených dispozic jedince k určité činnosti, určité práci či profesně-sociální aktivitě.“*

### **1. 1. 1 Význam pracovního uplatnění v životě člověka s postižením**

V předcházející podkapitole byl popsán význam práce pro člověka. Autorka bakalářské práce se domnívá, že pro člověka se zdravotním postižením je význam práce dvojnásobný. Protože práce, jak píše Michalík (in Michalík et al., 2011, s. 70), je základním předpokladem integrace člověka se zdravotním postižením do společnosti a jednou z nejdůležitějších podmínek zlepšování kvality života.

Ludíková (2013, s. 14) také považuje práci za důležitý prvek života nejen z ekonomického hlediska, ale i z pohledu benefitů, které práce a uspokojení z ní osobám se zdravotním postižením přináší. Pracovní spokojenost můžeme vysvětlit také jako příjemný pocit vážící se k vykonávané práci, konkrétně k uplatnění schopností, finančnímu

ohodnocení a užitečnosti výsledků vykonávané práce (Maříková et al., 1996, s. 1193). Prostřednictvím práce, ze které máme radost, která nás baví a ve vstřícném pracovním prostředí lze uspokojovat tzv. vyšší potřeby jako potřeba seberealizace, sebeaktualizace dle všeobecně známé Maslowovy teorie potřeb.

Adekvátní profesní integrace zajišťuje osobám se zdravotním postižením účast na životě ve společnosti a umožňuje stále zdůrazňovanou seberealizaci, která jim může být v jiných oblastech života zčásti nebo zcela znemožněna. V současné době, kdy je již všeobecně přijímán názor, že je úkolem společnosti, aby aktivně odstraňovala překážky, které osoby se zdravotním postižením handicapují, nelze hovořit o úplné integraci bez integrace do světa práce. Opatřilová (in Opatřilová a Procházková, 2011, s. 34) konstatuje, že je-li „*pro zdravého člověka, v oblasti zaměstnávání, seberealizací jeho náplň a to, jaké hodnoty a jakým způsobem vytváří, pro osobu se zdravotním postižením je mnohdy uspokojivý již samotný fakt, že má zaměstnání a není odkázán na sociální podporu státu. Je schopen si své potřeby po ekonomické stránce zajistit sám a jeho práce má pro ostatní lidi význam.*“ Práce tedy dodává pocit užitečnosti a zvyšuje sociální status člověka se zdravotním postižením. Procházková (2009, s. 43) k tomu dodává: „*Pokud mu například není umožněno vykonávat nějakou profesi, zůstává ve svém statusu omezený na příjemce podpory. Tím hrozí nebezpečí, že se k tělesnému nebo mentálnímu deficitu přidruží i deficit sociální a že se postižený začne považovat za sociálně nekompetentního a bezcenného.*“ Mimo to, že zaměstnání umožňuje získat nový společenský status a z člověka, který často bývá intaktní společností vnímán jako člověk, žijící ze sociálních dávek, se stává člověkem výdělečně činným, který odvádí daně a platí si zdravotní pojištění.

Zaměstnání má také pozitivní vliv na vnímání sebe samého, na sebedůvěru, sebevědomí a na smysl vlastního života a motivaci. Novosad (in Matoušek et al., 2013, s. 421) zdůrazňuje že: „*K aktivnímu životu patří*

*i pracovní uplatnění, které v sobě zahrnuje jak využití potenciálu osob se zdravotním postižením, tak zúročení jejich dosavadní edukační, sociální i léčebné podpory.“*

Novosad (2009, s. 45-46) nahlíží na práci (pracovní činnost) také jako na sociálně rehabilitační a sociálně edukační metodu a její funkci či dopady rozděluje do těchto skupin:

- Psychologické působení - odvádí pozornost od zdravotních a existenčních problémů, potlačuje pocity nespokojenosti, pesimismu, frustrace a obav a naopak napomáhá k získání sebedůvěry a realistického optimismu.
- Aplikace fyzioterapeutických a ergoterapeutických metod - při účelném a prospěšném zaměstnávání postižené části těla se zlepšují porušené funkce a vytvářejí nebo obnovují pracovní schopnosti či návyky a odkrývají skryté schopnosti jedince s postižením.
- Dosažení a stabilizace maximální možní míry soběstačnosti - sebeobsluha, zvládání běžných denních úkonů a péče o domácnost.
- Spolupodílení se na existenčním zabezpečení - snížení závislosti na sociálních dávkách a péči.

Dodává, že se tyto funkce prolínají a vzájemně doplňují.

Dá se říci, že odborníci citování v této podkapitole se shodují v názoru, že práce je nejdůležitějším integračním prvkem osob se zdravotním postižením do společnosti a má nezastupitelný význam pro vlastní sebehodnocení, sebedůvěru, smysl a kvalitu života.

## **1. 2 Nezaměstnanost**

Definovat nezaměstnanost není snadné. Nezaměstnanost znamená sice být bez práce, ale prací se zde míní placená práce v zaměstnání nebo povolání (Giddens, 2013, s. 845). Také Mareš (1998, s. 16)

konstatuje: „ *Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.*“ Souvisí to s odlišením práce, kterou děláme pro vlastní potěšení (na zahradě, vzájemná výpomoc apod.), od zaměstnání na smluvním základě, zahrnující odměnu za jeho výkon. V anglickém jazyce tento rozdíl vyjadřují pojmy „work“ a „job“.

Matoušek (2008, s. 116) vymezuje nezaměstnanost jako: „*Stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání.*“ Kdy za ochotu pracovat se považuje součinnost s úřadem práce (manifestace snahy o získání zaměstnání) či možnými zaměstnavateli.

V souladu s těmito požadavky specifikuje nezaměstnanou osobu také Mareš (1998, s. 16), a to jako osobu schopnou práce, chtějící zaměstnání, a přes tuto snahu v daný okamžik bez placeného zaměstnání. První podmínka má za účel eliminovat osoby, které nejsou schopny se o zaměstnání z důvodu věku, zdravotního stavu či osobní situace ucházet či soutěžit. Druhá vylučuje ty, kteří volí jiné životní strategie, ať už jde o zisk z podnikání, renty, stipendia apod. nebo alternativní způsoby obstarávání živobytí.

Mareš (in Matoušek et al., 2013, s. 331) označuje nezaměstnanost jako stav: „*kdy na trhu práce existují nezaměstnané osoby v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní.*“

Nezaměstnanost je obecně vnímána jako ekonomický a sociální problém ovlivňující negativně nejen situaci jedince, rodiny, sociálních skupin, ale také celé společnosti, které přináší ekonomické ztráty z produkce a velkou ekonomickou zátěž (vysoké výdaje sociálního státu). Ke sledování nezaměstnanosti se používá procentuálně vyjádřená obecná míra nezaměstnanosti vypovídající o podílu nezaměstnaných osob v ekonomicky aktivní populaci. Za vážný společenský problém se považuje obecná míra nezaměstnanosti přesahující 6 – 10% a také vysoký podíl dlouhodobě (déle než 12 měsíců) nezaměstnaných osob. Fuchs (in Buchtová et al., 2002,



s. 64) konstatuje, že „nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství.“

Některé skupiny práce schopné populace, jsou nezaměstnaností ohroženy více než jiné, neboť uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno věkem, zdravotním stavem, vzděláním, osobnostními předpoklady, pohlavím, příslušností k etnické skupině. Uvedené předpoklady vyčleňují některé skupiny z trhu práce vůbec, nebo jejich příslušníci nacházejí práci spíše na sekundárním trhu práce (Buchtová in Buchtová et al., 2013, s. 82). Mareš (1998, s. 84) charakterizuje sekundární trh práce jako trh práce s pracovními místy s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, pracovní příležitosti méně stabilní, periodicky přerušované obdobími nezaměstnanosti. Na tomto trhu práce je snazší získat zaměstnání než na primárním trhu práce, na kterém se soustřeďují výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující šanci profesního růstu a relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání. Pracovníci si zde mohou zvyšovat kvalifikaci a tím posílit stabilitu své pozice a šance k udržení na tomto privilegovaném trhu práce.

Mezi rizikové skupiny shodně řadí autoři (Matoušek, 2005; Buchtová, 2013; Mareš, 1998):

- zdravotně znevýhodněné (osoby se zdravotním postižením),
- absolventy škol,
- starší osoby,
- ženy s malými dětmi,
- osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace.

Právě osoby zdravotně znevýhodněné a osoby se zdravotním postižením mají vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu, stále menší šanci uplatnit se na otevřeném trhu práce.

Nezaměstnanost je tedy nerozlučně spjata s existencí trhu práce a nerovnováha při jeho fungování je vysvětlována celou řadou teorií

(liberálové, marxisté, keynesiáni). Podrobněji se těmito teoriemi zabývá např. Mareš (1998, s. 28-35). Ve svých dílech shodně popisují autoři (Mareš, 1998; Matoušek, 2013; Fuchs in Buchtová et al., 2002) tyto typy nezaměstnanosti: frikční (dočasná) nebo také dobrovolná, strukturální, cyklická a sezónní. U posledních tří typů se hovoří o nedobrovolné nezaměstnanosti (Mareš, 1998; Matoušek, 2013; Fuchs in Buchtová et al., 2002).

Dále Mareš (1998, s. 21-22) zmiňuje nezaměstnanost skrytou, do níž zařazuje osoby, které práci, z různých důvodů, nehledají nebo na hledání rezignovaly, například vdané ženy v domácnosti, nezaměstnaní v programech rekvalifikace, veřejně prospěšných prací. Zařazuje sem rovněž osoby se zdravotním postižením, které pobírají invalidní důchod a jsou tak pro svůj handicap odsouvány mimo trh práce.

### 1. 2. 1 Nezaměstnaní a společnost

S pozicí nezaměstnaného ve společnosti negativně souvisí především změna sociálního statusu, životní úrovně a sociální role. Také hrozí nebezpečí sociální izolace a sociálního selhání (Matoušek 2006, s. 304). Sociální status definuje Giddens (1999, s. 554) jako: „sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního.“ Ztráta zaměstnání tedy znamená, že nezaměstnaný je nucen přijmout nový, nižší status (status nezaměstnaného), neboť finanční možnosti mu neumožňují udržet určitou životní úroveň, která se v naší společnosti manifestuje úrovní spotřeby zboží a služeb (konzumu). Status nezaměstnaného je v evropské kultuře chápán jako podřadný.

Obraz nezaměstnaných v očích veřejnosti není příliš pozitivní, často jsou vnímáni jako ti, kteří jsou za svou situaci odpovědní sami, nesnaží se ji změnit a žijí na úkor pracujících daňových poplatníků. Mareš (1998, s. 94) míní že, „takový postoj může na jedné straně vést zaměstnanou veřejnost k podezřívání

*nezaměstnaných z toho, že zneužívají sociálního státu, na druhé straně může u nezaměstnaných vyvolávat úzkost a pocity provinění...“* Tento zjednodušený a nepřátelský postoj společnosti k nezaměstnaným je do značné míry stigmatizuje. Toto stigma – handicapující nálepkou, vnímá nezaměstnaný, jako viditelné znamení svého selhání.

Se ztrátou zaměstnání, zejména u dlouhodobé nezaměstnanosti je, postižený jedinec ohrožen také sociální izolací, která souvisí s omezením sociálních kontaktů s bývalými spolupracovníky (Matoušek, 2005, s. 305). Ekonomické aspekty také negativně ovlivňují možnosti účastnit se kulturních a společenských akcí a tím společenského života, čímž dochází k dalším ztrátám v oblasti společenských vztahů. Tyto sociální důsledky samozřejmě nepostihují jen samotného nezaměstnaného, ale také jeho sociální okolí, tedy jeho rodinu (Buchtová in Buchtová et al., 2013, s. 78).

Společenské důsledky především dlouhodobé nezaměstnanosti lze proto spatřovat, jak již bylo řečeno výše, nejen v ekonomické, ale následně i v sociální oblasti.

### **1. 2. 2 Důsledky nezaměstnanosti pro jedince a rodinu**

Na individuální úrovni může být důsledkem nezaměstnanosti, kromě materiální deprivace a společenské exkluze, také zhoršení fyzického a psychického stavu nedobrovolně nezaměstnaného a též jeho blízkých (Mareš 1998, s. 84). V současnosti patří mezi hlavní problém, který negativně ovlivňuje fyzické, ale i psychické zdraví, stres, kterým je ztráta zaměstnání doprovázena. Stres napadá imunitní a kardiovaskulární systém a je příčinou psychosomatických onemocnění. Mareš (1998, s. 84) doplňuje, že se ke stresu přidávají další doprovodné faktory, kterým jej zaháníme, jako kouření, požívání alkoholu, nadužívání léků a drog. Boleloucký (in Buchtová et al., 2013, s. 103-116) hovoří o několika zahraničních výzkumech, které dokládají souvislost mezi stresem ze ztráty zaměstnání (nezaměstnaností)

a zhoršením tělesného i psychického zdraví. Jako duševní následky nezaměstnanosti uvádí např. deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, sebevraždy a též domácí násilí.

Ztráta zaměstnání je v naší české kultuře velkým zásahem do života, pro některé dokonce tak traumatizujícím zážitkem, že se odrazí negativně na jejich zdraví a sociálních vztazích. I přesto, že ne vždy a ne pro všechny je práce potěšením, ale mnohdy jen nutným zdrojem obživy, její nespornou hodnotu člověk pozná, až když o ni přijde.

## 2 Zdravotní postižení

Předcházející kapitola se věnovala významu práce pro člověka a důsledkům její ztráty. Tato se zaměřuje na vymezení slovního spojení „zdravotního postižení“ a pojmů s ním spjatých a také na postavení osob se zdravotním postavením ve společnosti.

Definovat zdravotní postižení je do jisté míry komplikovanější, než se může na první pohled zdát, protože neexistuje jednotná všeobecně platná definice, která je používána univerzálně ve všech oborech, které se problematikou jedinců s postižením zabývají. Už jen slovo zdraví nemá zdaleka jednoznačný význam. Jak uvádí Křivohlavý (2001, s. 30) pod tímto pojmem si něco jiného představí lékař, něco jiného psycholog, sociolog nebo idealista. Ve Velkém sociologickém slovníku (Maříková et al., 1996, s. 1435) nalezneme pod pojmem zdraví *„dynamickou rovnováhu organismu ve vztahu k endogenním a exogenním podmínkám, která zajišťuje jeho optimální fungování.“* Snad nejrozšířenější definicí zdraví je modifikace definice Světové zdravotnické organizace (WHO), která vymezuje zdraví jako stav úplné tělesné, duševní, sociální a spirituální pohody (well-being). V tomto pojetí je sice zachycena bio-psycho-sociální-spirituální jednota člověka, přesto se jedná o stav nereálný a často nedosažitelný.

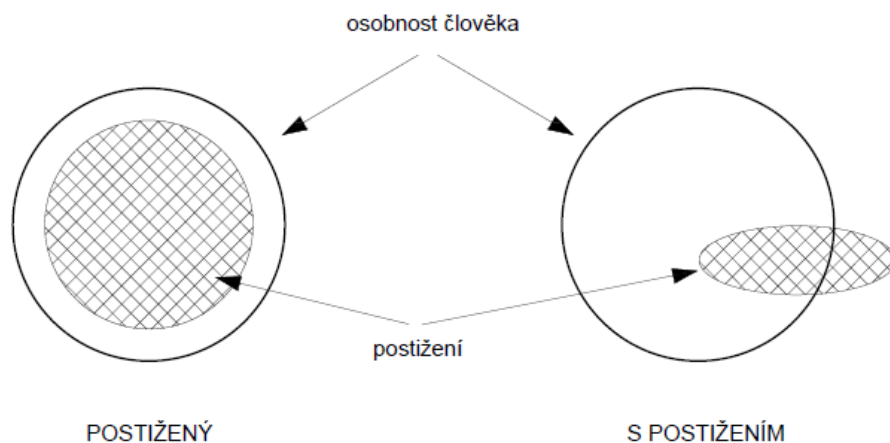
Zdraví je často vymezováno jako opak nemoci. Zdraví je však více než jen nepřítomnost nemoci nebo úrazu. Mezi krajními polohami, naprosto zdravý a těžce nemocný, je mnoho poloh, které jsou navíc každým jedincem vnímány individuálně. Novosad (2011, s. 84) považuje zdraví za určitou normu, v daném vývojovém stádiu a referenčním rámci očekávaný, resp. žádoucí stav ucelenosti integrity člověka. Právě nedosažení tohoto vzhledového či výkonnostního standardu může být důvodem pro neopodstatněné předsudky vůči osobám se zdravotním postižením.

Procházková (in Opatřilová a Procházková, 2011, s. 103) upozorňuje, že

rovněž neexistuje jednotná definice pojmu postižení ani v České republice, ani v žádné z evropských zemí. Nejednotnost panuje mezi odborníky, ale také v české legislativě. Z historického hlediska je však patrný pozitivní posun od označování osob s postižením v tom, že již nehovoříme o postiženém, ale o člověku s postižením, v českém jazyce se zdravotním postižením (Opatřilová a Procházková, s. 103).

Schéma č. 1

Schéma vnímání pojmu "zdravotně postižený člověk" a "člověk se zdravotním postižením"



Zdroj: Zpracováno dle Michalíka a kol. 2011, s. 50

Michalík (in Michalík et al., 2011, s. 50) považuje za důležité, že při užití předložky „se“ je dán větší prostor pro vnímání člověka jako celku, kde postižení je jen jednou z mnoha součástí jeho osobnosti.

V roce 2007 provedl Český statistický úřad<sup>1</sup> vůbec poprvé komplexnější průzkum zastoupení občanů se zdravotním postižením<sup>2</sup> v české populaci a pro účely tohoto šetření byla vytvořena následující definice OZP: „...je osoba,

<sup>1</sup> dále je ČSÚ  
<sup>2</sup> dále jen OZP

*jejíž tělesné, smyslové anebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá*

*déle než jeden rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby“ (Novosad, 2009, s. 17).*

Dle Krhutové (in Matoušek et al., 2013, s. 387) platí jiná definice pro realizaci opatření státní sociální politiky, jiná v oblasti zdravotní péče nebo školské praxe. Například pro účely sociálních intervencí definuje autorka zdravotní postižení (disability) jako dlouhodobý (déle než 1 rok) či setrvalý zdravotní stav odlišný od běžné zdravotní kondice odpovídající věku, který se projevuje snížením funkčních schopností v rovině fyzické (impairment), v rovině provádění úkonů, aktivity (aktivity) a v rovině účasti na společenském dění (participation).

Matoušek (2008, s. 255) definuje zdravotní postižení *„jako stav, který nepříznivě ovlivňuje kvalitu života, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat.“*

Michalík (in Michalík et al., 2011, s. 186) charakterizuje zdravotní postižení jako *„dlouhodobý nebo trvalý stav, jenž je charakteristický orgánovou či funkční poruchou, kterou již nelze veškerou léčebnou péčí zcela odstranit nebo alespoň významně zmírnit.“*

Novosad (2011, s. 88-90) vyjadřuje názor, že v českém prostředí užívaný výraz zdravotní postižení leží obsahově mezi anglickými pojmy *impairment* (narušení, zhoršení výkonu či poškození funkce), *disorder* (porucha, dysfunkce) a *disability* (omezení schopnosti, neschopnost v nějaké oblasti).

Dále se v uvedené oblasti používají pojmy jako *handicap* či *hendikep*, mnohdy nesprávně používaná jako synonymum pro zdravotní postižení. Handicap (znevýhodnění) je sekundární důsledek postižení či nemoci a je na rozdíl od zdravotního postižení ovlivnitelný systémovými opatřeními ve

smyslu odstraňování bariér ve společenském prostředí. Novosad (2009, s. 16) považuje zdravotní postižení a handicap za pojmy spíše společenské, odvíjející se ze vztahu mezi tělesným, smyslovým nebo psychickým poškozením a společenským prostředím. Samotný pojem zdravotní postižení nazývá nevýstižným, neboť je primárně vztahován k výskytu nemoci nebo poruchy a nikoli k důsledkům toho, že je postižena určitá oblast lidské existence a jedinec může být v této oblasti znevýhodněn.

Pojem *invalida* má již dnes pejorativní význam a neužívá se, s výjimkou odvozeného výrazu *invalidita*, který označuje pokles pracovní schopnosti na základě zdravotního postižení nebo dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu (Matoušek, 2008, s. 81).

Dá se říci, že všichni zmiňovaní autoři se shodují v tom, že důsledky zdravotního postižení se podílí na omezení obvyklého fungování člověka a přináší výraznou redukci jeho reálných možností i životních šancí, omezují práceschopnost a negativně zasahují do mnoha stránek kvality života.

## **2. 1 Klasifikace a druhy zdravotního postižení**

Přesné údaje o počtu osob se zdravotním postižením neexistují, zejména proto, že existuje několik klasifikačních přístupů, které jsou nesouměřitelné a nekompatibilní, na čemž se shodují Matoušek i Novosad. Také Michalík (in Michalík et al., 2011, s. 42) hovoří o nejednotné metodologii posuzování a rozdílných klasifikačních systémech. Jako kvalifikovaný odhad se však udává 10 % z celkového počtu obyvatel, tj. více než 1 milion obyvatel v České republice (tyto odhady potvrdilo šetření ČSÚ z roku 2013).



Tabulka č. 1: Počet osob se zdravotním postižením v populaci

Věková skupina	Počet zdravotně postižených osob v populaci	Počet obyvatel k 31. 12. 2012	Podíl zdravotně postižených osob v populaci
<b>Muži</b>			
0 - 14	41 598	800 529	5,2
15 - 29	37 473	965 010	3,9
30 - 44	55 504	1 283 105	4,3
45 - 59	103 979	1 041 525	10,0
60 - 74	175 793	823 719	21,3
75 +	98 414	250 461	39,3
<b>Celkem</b>	<b>512 761</b>	<b>5 164 349</b>	<b>9,9</b>
<b>Ženy</b>			
0 - 14	22 710	759 767	3,0
15 - 29	27 670	916 834	3,0
30 - 44	54 443	1 212 625	4,5
45 - 59	102 912	1 033 965	10,0
60 - 74	157 418	970 899	16,2
75 +	199 760	457 686	43,6
<b>Celkem</b>	<b>564 912</b>	<b>5 351 776</b>	<b>10,6</b>
<b>Celkem</b>			
0 - 14	64 307	1 560 296	4,1
15 - 29	65 143	1 881 844	3,5
30 - 44	109 947	2 495 730	4,4
45 - 59	206 891	2 075 490	10,0
60 - 74	333 211	1 794 618	18,6
75 +	298 174	708 147	42,1
<b>Celkem</b>	<b>1 077 673</b>	<b>10 516 125</b>	<b>10,2</b>

Zdroj: ČSU (2017) Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013

Nejběžnějším a nejobvyklejším způsobem vnitřního členění zdravotně postižených je model dle převládajícího postižení.

S dělením na osoby s:

- tělesným postižením
- onemocněním vnitřních orgánů (oběhové soustavy, onkologická onemocnění, endokrinní apod.)
- duševním postižením
- mentálním postižením
- postižením zraku

- postižením sluchu (Novosad, 2009, s. 17).

Nebo též dělením na postižení:

- tělesné
- mentální (i postižení duševní a poruchy autistického spektra)
- zrakové
- sluchové
- řečové
- kombinované
- civilizační nemoci (Michalík et al., 2011, s. 34).

Novosad (2009, s. 17) dle údajů z výzkumu ČSÚ 2007 uvádí jako nejčastější onemocnění vnitřních orgánů a také tělesné postižení. Přičemž jen tyto dvě skupiny dohromady čítají více než 1 milion osob. Matoušek (in Matoušek et al., 2013, s. 389-401) obě tyto kategorie zahrnuje do skupiny osob s tělesným postižením, přičemž je dále dělí na chronické (označované též jako interní) a pohybové (lokomoční či motorické) dále pak uvádí smyslové, mentální a duševní postižení či onemocnění. Uvnitř dané skupiny je pak nejběžnější rozdělení dle hloubky postižení (lehké, středně těžké a těžké).

Obecně lze postižení ještě rozdělit dle doby vzniku, na vrozené (či velmi časně získané) a získané.

Michalík (in Michalík et al., 2011, s. 35) upozorňuje na skutečnost, že zmíněná dělení jsou jen obecná a každá skupina zahrnuje celou škálu různorodých stavů a postižení, a především pak jejich nositelů. Tato diference slouží pouze k usnadnění komunikace mezi odborníky, nic však nevyovídá o individualitě a osobnosti člověka. Nehledě k tomu, že mnoho osob, které obecné klasifikační systémy za člověka s postižením považují, se tak samy necítí. Murphy (2004, s. 66) k tomu dodává, že *„to, jak vnímáme sami sebe, je výsledkem toho jak se k nám chovají ostatní.“*

## 2. 2 Společnost a člověk s postižením

Postavení OZP je velmi diskutované téma. Zejména pak otázky možné diskriminace, rovných příležitostí a předsudků majoritní společnosti vůči OZP.

Je mimo vši pochybnost, že důsledky vyplývající ze ZP omezují životní šance jedince v mnoha oblastech života. Zdravotní postižení z pohledu společenských věd bývá označováno za sociální událost, která má negativní dopad na život jedince a dostává ho tak do tíživé životní situace (Michalík, 2013 s. 7). Tuto situaci si, až na výjimky, člověk sám nezavinil.

Většina autorů (Michalík, 2013, Novosad, 2011) přisuzuje odpovědnost za postavení OZP ve společnosti takřka výhradně majoritní či intaktní populaci. Je tomu však bezvýhradně tak? Záleží jen na postojích a názorech většinové společnosti, potažmo státu, k osobám se ZP anebo jde o vzájemnou interakci a také OZP mají možnosti jak svou životní situaci ovlivnit, změnit?

Postavení člověka, tedy i člověka se ZP, ve společnosti určuje řada okolností daných vnějšími vlivy (v jakém typu společnosti žije – vyspělá demokracie, totalita, rozvojová společnost), obecnou situací a osobností daného jedince, především jeho charakterem, hodnotovým systémem, dovednostmi, vlastnostmi a cíli (Michalík, 2013, s. 7).

Pokud budeme na postavení OZP nahlížet z hlediska práva, pak je toto ošetřeno několika právními předpisy od Antidiskriminačního zákona, přes Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, která vstoupila v platnost 3. května 2008 a jejímž cílem je chránit a zajišťovat plné uplatnění všech lidských práv a svobod OZP a podporovat jejich aktivní zapojení do života společnosti, až po speciální ustanovení týkající se osob se ZP v zákonech upravujících různé oblasti (zaměstnávání, vzdělávání apod.). Jak již bylo uvedeno v kapitole 2, neexistuje jednotná všeobecně platná definice zdravotního postižení, která je používána univerzálně ve všech sférách.

Pro účely bakalářské práce je důležité vymezit tento pojem zejména v intencích zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů<sup>3</sup>, zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů<sup>4</sup> a pro ilustraci též zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů<sup>5</sup> a zákona 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací ve znění pozdějších předpisů<sup>6</sup>.

Zákon o sociálních službách (Česko, 2006a) pro účely přiznání nároku na příspěvek na péči vymezuje zdravotní postižení<sup>7</sup> jako „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.*“

Zákon o zaměstnanosti (Česko, 2004) rozumí osobami se ZP: fyzické osoby, které jsou orgány sociálního zabezpečení uznány:

- a) invalidními ve třetím stupni (osoba s těžším ZP),
- b) invalidními v prvním a druhém stupni nebo
- c) zdravotně znevýhodněnými.

Osoby zdravotně znevýhodněné<sup>8</sup>, specifikuje zákon v paragrafu § 67 odst. 3. Jedná se o osoby, které sice nejsou uznány invalidními, ale jejich pracovní schopnosti jsou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu podstatně omezeny. Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je vymezen v následujícím odstavci tohoto zákona, a rovněž v zákoně o důchodovém pojištění (Česko, 1995) v § 26.

Zákon o důchodovém pojištění (Česko, 1995) v § 39 odst. 5 pro účely posouzení poklesu pracovní schopnosti považuje ZP za „*soubor všech funkčních poruch, které s ním souvisejí.*“ Tento zákon rovněž v § 39 odst. 1, 2, 3 stanovuje

---

<sup>3</sup> dále jen zákon o zaměstnanosti

<sup>4</sup> dále jen zákon o důchodovém pojištění

<sup>5</sup> dále jen zákon o sociálních službách

<sup>6</sup> dále jen Antidiskriminační zákon

<sup>7</sup> dále jen ZP

<sup>8</sup> dále jen OZZ

tři stupně invalidity dle míry poklesu pracovní schopnosti z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Antidiskriminační zákon (Česko, 2008) v § 5 odst. 6 specifikuje ZP jako „*tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.*“ Jednou z oblastí, ve které tento zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, je i právo na zaměstnání a přístupu k zaměstnání a také ke vzdělání. Michalík (2013, s. 87-88) míní, že tento zákon přináší především zásadní a novou úpravu pojmu diskriminace a diskriminačního jednání, což může mít závažné dopady do jednotlivých oblastí života osob se zdravotním postižením.

To, jak jsou však v praxi tato ustanovení a práva dodržována a aplikována, již záleží na konkrétním člověku či instituci, která má s člověkem s postižením co dočinění. Přes veškeré humanizující tendence zůstává vztah společnosti (intaktní populace) k lidem s postižením v mnohém protikladný. Pro tento vztah je typické, že na jedné straně si lidé uvědomují, že postižení, jako soubor vnějších znaků, neubírá na lidské hodnotě a důstojnosti, ale odtažitost, obavy a předsudky ovlivňují vzájemné soužití. V praktickém životě se tak otevírá prostor pro možné předsudky veřejnosti, často pramenící z neinformovanosti, vůči lidem se zdravotním postižením.

Novosad (2009, s. 30) tyto předsudky rozděluje na paternalisticko-podceňující, odmítavé, protektivně-paušalizující a idealizující. Zkušenosti ukazují, že tyto předsudky jsou překonány, pokud okolí získá potřebné informace, realistický náhled a osobní kontakt se spolupracovníky, spolužáky či spoluobčany s postižením a hodnotí je pak jen podle lidských vlastností, pracovní a sociální adaptability a úspěšnosti (Novosad, 2009, s. 30).

Paušálně předsudečný (předpojatý) postoj vůči lidem s postižením bývá označován za *disabilismus* – předjímání neschopnosti, popírání schopnosti,

automaticky zneschopňující přístup. A právě lidé, kteří zaujímají předsudečný postoj, si neuvědomují nebo nepřipouštějí, že se chovají diskriminačně (Novosad, 2009, s. 32). Tím vlastně dochází k popírání principu rovného přístupu (diskriminaci) jen na základě odlišnosti, která je člověku jaksi samozřejmě připsána bez ohledu na skutečné vlastnosti a schopnosti. Matoušek (2008, s. 46) za diskriminaci považuje odlišný přístup ke skupinám lidí určitého věku, pohlaví, etnického původu..., nebo ke skupinám, které mají určitou nevýhodu a tímto znakem se liší od jiných lidí. Tyto skupiny mohou být na základě své odlišnosti systematicky zvýhodňovány (pozitivní diskriminace) nebo znevýhodňovány a to zákony, publicitou, předsudky, ale hlavně chováním lidí, s nimiž se dostávají do styku.

### **2. 2. 1 Činitele ovlivňující život osob s postižením**

Determinanty ovlivňující život lidí s postižením je možné dle Novosada (2009, s. 32) v zásadě rozdělit na subjektivní a objektivní, z nichž některé lze změnit a některé lze pouze kompenzovat či dodatečně eliminovat jejich působení. Některé aspekty a faktory z obou skupin se však prolínají a jejich následky se kombinují, proto rozdělení není striktní.

Za subjektivní činitele, které poznamenávají život člověka nejpodstatnějším způsobem, a které jsou v omezené míře individuálně ovlivnitelné, považuje Novosad (2009, s. 19-20):

- zdravotní stav a omezení, která z něj vyplývají a ovlivňují lokomoci, mobilitu, vnímání, komunikativnost apod.,
- osobnostní rysy jedince, dané vrozenými dispozicemi i ovlivněné působením rodiny, školy, komunity,
- vlastní sebehodnocení ve vztahu ke zdravotnímu znevýhodnění a reálným možnostem dosahování cílů,
- schopnost zvládnout nepříznivou životní situaci, danou zejména charakterovými vlastnostmi, volní a motivační složkou osobnosti,

- vnější vlivy, na nichž je jedinec závislý (rodina, osobní zázemí, užší sociální prostředí).

Za objektivní činitele ovlivňující život člověka s postižením, autor považuje ty, které sám jedinec může ovlivnit ještě v omezenější míře. A jedná se zejména o postoje společnosti a přetrvávající předsudky, sociální a vzdělávací politiku státu, politiku zaměstnanosti, kvalitu sociálních služeb a stav životního prostředí. Autor zde řadí i předsudky, patrně má na mysli předsudky společnosti jako celku k postiženým lidem jako minoritní skupině.

Michalík (in Michalík et al., 2011, s. 43) se domnívá, že vztah společnosti ke zdravotně postiženým je ukazatelem skutečného zaměření a vnitřního života daného společenství, který dokládá směřování, priority a hodnotový systém celé společnosti.

## **2. 2. 2 Integrace osob se zdravotním postižením**

Integrace je pojem, který je v posledních deseti či dvaceti letech velmi frekventovaný. Nejčastěji zaznívá právě v souvislosti se začleňováním osob se sociálním nebo zdravotním znevýhodněním do všech oblastí života. V nejobecnější rovině skutečně znamená začleňování či spojování určitých částí v celek.

Dle Matouška (2008, s. 79) je integrace snaha o začleňování sociálně a zdravotně znevýhodněných do společnosti, včetně jejich pracovního začlenění.

Novosad (2009, s. 21) považuje integraci za nejvyšší stupeň socializace člověka, kdy je osoba s postižením plně začleněna a nevyžaduje zvláštní ohledy nebo přístupy ze strany přirozeného prostředí. Je aktérem ve všech oblastech společenského života, tedy v oblasti profesní přípravy, osobního i pracovního uplatnění. Předpokladem je však, že se znevýhodnění vyplývající z postižení nerozvinulo nebo se s ním člověk plně vyrovnal a jeho následky

dokázal kompenzovat, což je možné jen u lehčích forem postižení a u některých chronických chorob.

Na schopnosti socializace se podílí mnoho objektivních i subjektivních faktorů a míra socializace není, z pochopitelných důvodů, u všech postižených jedinců stejná (Novosad, 2009, s. 23). Přesto je, integrace dlouhodobě chápána jako zvolený trend společnosti, a vyjádřením tendencí ve vývoji vztahů mezi intaktní většinou a osobami se zdravotním postižením. Pokud tedy hovoříme o integraci, máme na mysli stav či proces směřující k co možná maximální účasti osob s postižením na běžných lidských aktivitách (Matoušek in Matoušek et al., 2005, s. 98).

Někdy je vedle pojmu integrace používán, zejména v souvislosti s inkluzivním vzděláváním, také pojem inkluze. Jde o nový trend či strategii v začleňování OZP do společnosti. Podle Bazalové (2006, s. 7) se dá inkluze chápat jako stav, kdy se člověk s postižením rodí do společnosti, která akceptuje jeho odlišnost a je tedy normální být jiný. Termín inkluze znamená zahrnutí, náležení k celku (Matoušek in Matoušek et al., 2005, s. 97). Matoušek (tamtéž, s. 97) zdůrazňuje, že inkluze znevýhodněných by měla být součástí hodnotového systému a osobním přesvědčením každého člověka.

Z výše uvedeného je zřejmé, že oba procesy usilují o plnohodnotný společný život handicapovaných i zdravých jedinců s respektováním jejich individuálních schopností a možností rozvoje.



### 3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice

Cílem této kapitoly je prezentovat možnosti a způsoby podpory zaměstnávání osob se ZP v České republice. Budou představeny pobídky a zvýhodnění určené pro zaměstnavatele pracovníků se ZP a také služby zaměřené přímo na konkrétního zájemce o zaměstnání z řad OZP.

Důležitým předpokladem úplné integrace osob se zdravotním postižením je i integrace do světa práce. Naléhavost pracovní integrace je dána také tím, že práce představuje jednu z primárních potřeb člověka a tou je potřeba aktivity (Procházková in Opatřilová a Procházková, 2011, s. 104).

Ludíková (2013, s. 30) se domnívá, že zaměstnávání OZP je manažersky neovladnutý problém a zaměstnávání OZP je v České republice dosud považováno za záležitost spíše charitativní povahy. Naopak Michalík (in Michalík et al., 2011, s. 77) soudí, že právě oblast zaměstnávání je nejlépe legislativně, organizačně i ekonomicky podporovanou oblastí života osob se zdravotním postižením, i přesto se však dlouhodobě nedaří zaměstnat všechny občany se zdravotním postižením, kteří chtějí pracovat. Počet žadatelů na jedno pracovní místo se uvádí u OZP až dvojnásobný oproti lidem bez postižení (Michalík et al., 2011, s. 72).

Úkolem státu v oblasti státní politiky zaměstnanosti je, mimo jiné, právě podpora zaměstnávání OZP, jako jedné z nejohroženějších skupin na trhu práce. Je jim poskytována zvýšená ochrana a zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. K této ochraně a podpoře slouží nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jako součást státní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti<sup>9</sup> je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně

---

<sup>9</sup> dále jen APZ

možné úrovni zaměstnanosti. APZ je financována z prostředků státního rozpočtu. Výkon státní správy v této oblasti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a to zejména prostřednictvím úřadů práce<sup>10</sup>. Legislativní oporou problematiky zaměstnávání OZP je zákon o zaměstnanosti, zejména část třetí a implicitně také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce<sup>11</sup>, který řeší, pracovněprávní vztahy obecně.

Hlavní úlohu při podpoře zaměstnávání OZP v České republice sehrává stát, přestože byla díky finanční podpoře z Evropských strukturálních fondů (ESF) v uplynulých letech realizována řada projektů zaměřených právě na podporu uplatnitelnosti OZP na trhu práce. Jak uvádí Ludíková (2013, s. 36) nejčastěji se jednalo o tvorbu vzdělávacích materiálů, pořádání rekvalifikačních kurzů a zřizování internetových portálů. Konstatuje však, že na tyto, většinou jednorázové aktivity, bohužel nenavazuje skutečné zajištění trvalého pracovního místa.

Povinnosti při zaměstnávání pracovníků se ZP jsou implementovány v zákoně o zaměstnanosti a též v zákoníku práce. Povinnosti vyplývající z § 80 zákona o zaměstnanosti jsou tyto:

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovně lékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazením pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- b) spolupracovat s krajskou pobočkou ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace,
- c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením,
- d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením (Česko, 2004).

---

<sup>10</sup> dále jen ÚP

<sup>11</sup> dále jen zákoník práce

Dle zákoníku práce (§ 103 odst. 1) je zaměstnavatel, kromě obecných povinností, povinen u zaměstnanců s OZP nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti (Česko, 2006b).

Je nasnadě, že z důvodu plnění těchto povinností mohou mít zaměstnavatelé obavy z případných postihů, při jejich nesplnění, ať již se jedná o pokuty nebo zamítnutí nároku na příspěvky, o kterých pojednává podkapitola 3. 1.

Kromě obav z finančních postihů jsou zaměstnavatelé ovlivněni minulostí, kdy bylo postavení OZP do značné míry tabuizováno. Pro špatnou informovanost mohou zaměstnavatelé stále ještě pohlížet na OZP jako na ty, kteří nebudou schopni pracovat v odpovídající kvalitě, tempu, nebudou flexibilní, dostatečně motivovaní k práci a nedokážou se zařadit do pracovního kolektivu, například pro komunikační bariéru při smyslových postiženích apod. Problémem se může jevit také potřeba bezbariérového prostředí, které však není nutné u každého druhu postižení. Také předsudky o častější nemocnosti a z ní pramenící absenci mohou být dalším důvodem obav ze zaměstnávání těchto osob. Tyto obavy jsou však dle zkušeností, které má Česká unie podporovaného zaměstnávání (unie-pz.cz, 2016), a z příkladů dobré praxe u zaměstnavatelů OZP, nepodložené.

Naopak, přijetím zaměstnance se ZP získá zaměstnavatel motivovaného pracovníka, který přispívá k dobré atmosféře v pracovním týmu, zároveň zaměstnávání OZP přispívá k dobrému jménu firmy (sociální odpovědnost firem), soudí Sokolovský (2016).

Dalšími aktéry, kteří se podílejí na podpoře zaměstnávání OZP, jsou neziskové organizace. Nejkomplexnější služby v této oblasti zabezpečuje Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP), který vznikl v roce 2007 jako reakce na tíživou situaci lidí s postižením při vstupu na trh práce. Jeho posláním, jakož i dalších

neziskových organizací, je snaha tuto situaci pomocí různorodých prostředků neustále zlepšovat.

Následující podkapitoly budou informovat o specifických podmínkách, pravidlech a podpoře zaměstnávání OZP v České republice.

### **3. 1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Vzhledem ke znevýhodněnému postavení OZP na trhu práce jsou ze strany státu poskytovány zaměstnavatelům, kteří tyto osoby zaměstnávají zvýhodnění a příspěvky. Tato zvýhodnění kompenzují zvýšené nároky na pracovní prostředí, ve kterém OZP mohou, s ohledem na svůj handicap, pracovat. Jedná se především o daňové zvýhodnění, příspěvky z fondu aktivní politiky zaměstnanosti na zřízení pracovního místa a provoz pracoviště pro OZP tzv. chráněná pracovní místa a povinný podíl, vyplývají z platné legislativy. Plnění povinného podílu znamená, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců, mají povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného 4% podílu z celkového počtu zaměstnanců, kdy OZP s těžším ZP se započítává 3x.

Nyní k jednotlivým institutům podrobněji. Pokud zaměstnavatel nesplní povinnost zaměstnávat OZP, má na výběr několik variant náhradního plnění povinného podílu. Alternativně lze odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech. Do 31. 12. 2011 se jednalo o tzv. chráněné pracovní dílny, nebo zadávat zakázky těmto zaměstnavatelům. Odebírat výrobky nebo služby je též možné od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými, mají uzavřenu dohodu s ÚP o zřízení CHPM. Další varianta je odvod do státního rozpočtu. Výše částky pak činí 2,5 násobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí uplynulého roku za každou osobu se ZP, kterou měl povinnost

zaměstnat. Splnit zákonnou povinnost lze také kombinací výše uvedených způsobů (Česko, 2004).

Kromě zaměstnávání OZP v běžných či individuálně přizpůsobených podmínkách, jsou další možnosti chráněná pracovní místa na chráněném trhu práce, která reflektují skutečnost, že pro mnohé OZP je nereálný pracovní úvazek v běžném zaměstnaneckém poměru (Novosad in Matoušek et al., 2013, s. 421).

Chráněné pracovní místo<sup>12</sup> je pracovní místo zřízené nebo vymezené zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s ÚP a musí být obsazeno po dobu tří let. Dohodu o zřízení CHPM lze uzavřít obdobně i s OZP, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Na zřízení CHPM poskytuje ÚP jednorázový příspěvek. Výše příspěvku na zřízení CHPM může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením a dvanásobek u osoby s těžším zdravotním postižením. Zřizuje-li zaměstnavatel deset a více CHPM na základě jedné dohody, zvyšuje se maximální výše příspěvku na desetinásobek, potažmo čtrnáctinásobek průměrné mzdy (Česko, 2004).

Kromě příspěvku na zřízení CHPM může zaměstnavatel také požádat o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů dle § 76 odst. 2.

Zaměstnavateli, který zaměstnává na CHPM více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců, poskytuje ÚP příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy a dalších nákladů. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy včetně zdravotního pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, do výše 75 % (§ 78 odst. 2). Zaměstnavatel může dále požádat o zvýšení příspěvku

---

<sup>12</sup> dále jen CHPM

o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání těchto osob (Česko 2004).

Pokud předcházející informace shrneme, příspěvek na provozní náklady je vázán na pracovní místo, které je obsazováno zaměstnanci se ZP, kdežto příspěvek na podporu zaměstnávání (na mzdy) na konkrétního zaměstnance. Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP tedy nelze vyplácet za zaměstnance, který byl zaměstnán na CHPM na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů.

Mimo finančních příspěvků jsou zaměstnavatelé při spolupráci s ÚP oprávněni požadovat:

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním OZP,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro OZP,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP (Česko, 2004).

Dalšími formami chráněného zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce, tedy i OZP, jsou veřejně prospěšné práce dle § 112 zákona o zaměstnanosti a společensky účelná pracovní místa dle § 113 téhož zákona, jako nástroje, jimiž je realizována APZ. Pracovní příležitosti jsou opět vytvářeny zaměstnavateli na základě dohody s ÚP, který na ně může poskytnout příspěvky. V obou případech je však poskytování příspěvku na mzdové náklady časově omezeno.

Zaměstnávání osob se ZP je podporováno ze strany státu také úlevami na daních z příjmů. Slevy na dani jsou uvedeny v § 35 odst. 1 písmeno a) a b) zákona o daních z příjmů (ČSFR, 1992).

V této podkapitole byly popsány a shrnuty ekonomické pobídky cílené na zaměstnavatele, kteří chtějí nebo již zaměstnávají OZP a následující

podkapitola bude věnovaná podpoře samotných osob se zdravotním postižením při jejich integraci na trh práce.

### **3. 2 Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce**

Úřad práce hraje nezastupitelnou roli také v přímé podpoře uchazečů o zaměstnání z řad osob se ZP, při jejich integraci a udržení se na trhu práce. ÚP jsou hlavními zprostředkovateli práce, jejichž cílem je najít nezaměstnanému uchazeči vhodnou pracovní pozici. Vedou evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytují služby dle zákona o zaměstnanosti. Prostřednictvím ÚP se pak uchazeč může účastnit aktivit, které si kladou za cíl zvýšit jeho zaměstnatelnost. Jedná se především poradenství, rekvalifikaci, pracovní rehabilitaci.

V nestátní oblasti existuje služba podporovaného zaměstnávání. Jde o další způsob jak usnadnit OZP vstup a udržení se na volném trhu práce. Služby podporovaného zaměstnávání jsou většinou organizací provozovány jako sociální rehabilitace dle § 70 zákona o sociálních službách. V následujících kapitolách se budu jednotlivým službám a nástrojům APZ, poskytovaným úřady práce a také k podporovanému zaměstnávání, věnovat podrobněji.

#### **3. 2. 1 Služby podporovaného zaměstnání**

Trutnovská (in Matoušek et al., 2013, s 450) uvádí, že podporované zaměstnávání<sup>13</sup> je metodou sociální rehabilitace, která je zaměřena na posilování osobních kompetencí, schopností a dovedností člověka zejména v oblasti zaměstnání a návazně i v ostatních oblastech kulturního a společenského života. Cílem je umožnit člověku se ZP využívat běžné společenské zdroje a fungovat v přirozeném prostředí. V současné době jsou

---

<sup>13</sup> dále jen PZ

služby PZ dostupné ve všech krajích. Dle údajů České unie pro podporované zaměstnávání bylo k 31. 12. 2013 evidováno padesát čtyři agentur PZ (anon, unie-pz.cz, 2016). PZ je bezplatný, časově omezený, byť dlouhodobě poskytovaný komplex služeb, určených lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí, to znamená na otevřeném trhu práce. Tím se podstatně odlišuje od výše popisovaného chráněného pracovního místa, které zřizuje zaměstnavatel po dohodě s ÚP přímo pro OZP. U intaktní populace je běžné, že nejprve získává kvalifikaci, případně rekvalifikaci, podporované zaměstnávání však vychází ze stávajících možností zájemce o práci (klienta) a na jejich základě se hledá vhodné pracovní místo (Procházková in Opatřilová a Procházková, 2011, s. 116).

Hlavním cílem PZ je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si takové zaměstnání, jež odpovídá jejich zájmům, schopnostem a osobním možnostem.

### **3. 2. 2 Nástroje úřadu práce k začlenění a udržení osob se zdravotním postižením na trhu práce**

Krajské pobočky ÚP jako součást opatření aktivní politiky zaměstnanosti provádějí nebo zabezpečují poradenské služby. Mimo jiné druhy poradenských činností určené všem bez rozdílu, jako jsou poradenství pro volbu povolání, pro volbu rekvalifikace, pro zprostředkování vhodného zaměstnání zajišťují také poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením. Posledně uvedenou službu zajišťuje speciální poradce nebo psycholog a je zaměřena na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života a k odstranění překážek v přístupu na trh práce

Dalším důležitým nástrojem APZ pro zvýšení možností uplatnění na trhu práce je rekvalifikace, jelikož u osob se ZP se uvádí nižší úroveň



dosaženého vzdělání než je tomu u intaktní populace, případně jde o kvalifikaci těžce uplatnitelnou. Michalík (2013, s. 34-35) uvádí, že vysokoškolské vzdělání mělo v roce 2006 8 % mužů a jen 5 % žen se zdravotním postižením. Podíl osob se ZP, které mají středoškolské vzdělání s maturitou, dosáhl 20 %, kdežto v celkové populaci 27 %. Obdobné zjištění vyplývá také z výzkumného šetření konaného v roce 2013 ČSÚ.

Tabulka č. 2: Porovnání nejvyššího dosaženého vzdělání u zdravotně postižených osob a celkové populace ČR podle věku (15 let a více) a pohlaví

Věková skupina	Bez vzdělání	Nejvyšší dosažené vzdělání						Celkem
		základní	Střední		vyšší odborné	vysokoškolské	není známo	
			bez maturity	s maturitou				
<b>Zdravotně postižené osoby (absolutní četnost)</b>								
15 – 29	14 197	31 048	6 226	9 814	490	1 793	1 574	<b>65 143</b>
30 – 44	18 512	21 441	27 471	24 720	1 611	10 399	5 792	<b>109 947</b>
45 – 59	10 409	49 362	61 380	46 839	3 200	16 820	18 879	<b>206 891</b>
60 +	14 213	182 172	159 899	131 444	6 376	42 938	94 343	<b>631 385</b>
<b>Celkem</b>	<b>57 332</b>	<b>284 024</b>	<b>254 975</b>	<b>212 818</b>	<b>11 678</b>	<b>71 950</b>	<b>120 589</b>	<b>1 013 366</b>
<b>Zdravotně postižené osoby (v procentech)</b>								
15 – 29	21,8	47,7	9,6	15,1	0,8	2,8	2,4	100,0
30 – 44	16,8	19,5	25,0	22,5	1,5	9,5	5,3	100,0
45 – 59	5,0	23,9	29,7	22,6	1,5	8,1	9,1	100,0
60 +	2,3	28,9	25,3	20,8	1,0	6,8	14,9	100,0
<b>Celkem</b>	<b>5,7</b>	<b>28,0</b>	<b>25,2</b>	<b>21,0</b>	<b>1,2</b>	<b>7,1</b>	<b>11,9</b>	<b>100,0</b>
<b>Počet obyvatel celkem (absolutní četnost)*</b>								
15 – 29	8 142	561 965	348 382	637 561	37 330	221 981	153 234	<b>1 968 595</b>
30 – 44	10 881	144 998	871 783	843 611	44 541	388 618	147 139	<b>2 451 571</b>
45 – 59	10 512	249 919	846 237	609 043	13 021	287 743	86 281	<b>2 102 756</b>
60 +	12 097	611 850	881 878	580 510	22 096	215 545	65 107	<b>2 389 083</b>
není známo	752	2 870	3 832	2 276	123	844	24 930	<b>35 627</b>
<b>Celkem</b>	<b>42 384</b>	<b>1 571 602</b>	<b>2 952 112</b>	<b>2 673 001</b>	<b>117 111</b>	<b>1 114 731</b>	<b>476 691</b>	<b>8 947 632</b>
<b>Počet obyvatel celkem (v procentech)</b>								
15 – 29	0,4	28,5	17,7	32,4	1,9	11,3	7,8	100,0
30 – 44	0,4	5,9	35,6	34,4	1,8	15,9	6,0	100,0
45 – 59	0,5	11,9	40,2	29,0	0,6	13,7	4,1	100,0
60 +	0,5	25,6	36,9	24,3	0,9	9,0	2,7	100,0
není známo	2,1	8,1	10,8	6,4	0,3	2,4	70,0	100,0
<b>Celkem</b>	<b>0,5</b>	<b>17,6</b>	<b>33,0</b>	<b>29,9</b>	<b>1,3</b>	<b>12,5</b>	<b>5,3</b>	<b>100,0</b>

Zdroj: ČSÚ (2017) Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013

Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce. Ludíková (2013, s. 40) se domnívá, že *„nutnost rekvalifikace se nevyhýbá ani osobám se zdravotním postižením, pokud chtějí udržet své šance na trhu práce.“* Rekvalifikační kurzy pro OZP nabízí mnoho obecně prospěšných společností. Ludíková (2013, s. 40) uvádí, že dle výzkumných šetření realizovaných v roce 2012 mezi největší bariéry pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením, patří nízká úroveň zvládnutí cizích jazyků a dovedností při práci s počítačem

Osoby se ZP mají dále právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje krajská pobočka ÚP, na základě jejich žádosti, s pracovně rehabilitačními středisky, nebo pověří zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání a náklady s ní spojené hradí ÚP. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání

Dle Ludíkové (2013, s. 41) však proces pracovní rehabilitace nezahrnuje pouze pracovní přípravu, *„ale mnohem širší proces, který v sobě zahrnuje soustavnou péči věnovanou lidem se zdravotním postižením.“* Předpokladem uplatnění v pracovní činnosti je obnovení nebo získání pracovního potenciálu u těch, kteří mají v důsledku svého handicapu změněnou pracovní schopnost.

## 4 Kvalita pracovního života

Tato poslední kapitola teoretické části bakalářské práce je věnována kvalitě pracovního života, jako jedné z oblastí celkové kvality života. Jsou zde zmíněny výzkumy, které se v této oblasti prováděly, a také je zde popsán nástroj, kterým bude provedeno výzkumné šetření.

Dvořáková (2005, s. 19) tvrdí, že: *„kvalita pracovního života je spojována s vysokou úrovní pracovní spokojenosti, fyzickým a duševním zdravím, vyhlídkou na delší život (nadějí na dožití) a celkovým smyslem pohody (pocitu zdraví).“* Svobodová (2006) je toho názoru, že kvalitu pracovního života ovlivňují a spoluvytváří bezpečnost a ochrana zdraví při práci, jejíž širší pojetí zahrnuje mimo technickou bezpečnost rovněž sféru pracovních podmínek a pracovního prostředí.

Svobodová (2006) dále upozorňuje na pozitivní změny v současném světě práce, kde v souladu s filozofií udržitelného rozvoje vystupuje do popředí orientace na zlepšování kvality života. V jeho pracovní části se jedná o hodnotu lidského zdraví, nediskriminaci, pracovní pohodu, rovnováhu mezi osobním životem a prací, aktivní zapojení všech zúčastněných aktérů. V souvislosti s tímto trendem se vedle organizační a technické inovace stále více uplatňují formy firemní kultury zaměřené na sladování zájmů zaměstnanců a zaměstnavatele.

### 4.1 Kvalita pracovního života jako součást celkové kvality života

Kvalita života je v dnešní době často diskutovaný pojem. Pracuje s ním řada oborů, jako je psychologie, sociologie, politologie, ekonomie, zdravotnictví, z nichž každý nahlíží na kvalitu života dle svého zaměření.

Jak uvádí Hnilicová (in Payne et al., 2005, s. 206 - 208), v posledních dvaceti letech se studiem kvality života zabývá mnoho výzkumných pracovišť, která se pokouší uchopit toto důležité téma z různých aspektů.

Studium kvality života znamená hledání a identifikaci faktorů, které vedou ke smysluplnému životu a k pocitu štěstí.

Významově se kvalitou života rozumí *jakost, hodnota* (dobrá nebo naopak špatná), jak uvádí Křivohlavý (2002, s. 162) „*charakteristický rys, jímž se daný jev odlišuje jako celek od jiného celku (např. život jednoho člověka od života druhého člověka).*“

Mezinárodní zdravotnická organizace (WHO) definuje kvalitu života jako jedincovu percepci jeho pozice v životě v kontextu své kultury a hodnotového systému a ve vztahu k jeho cílům, očekáváním, normám a obavám. V této definici je zahrnut komplexní pohled na člověka a jednotlivé komponenty jeho života (Ludíková, 2013, s. 10).

Také každý člověk má o tomto pojmu své vlastní představy. Jak uvádí Možný (2002, s. 14): „*intuitivně víme, že tento pojem dává smysl, stejně jako víme, že ho lze jen velmi obtížně vymezit a uchopit.*“ Sousedství kvalita života je součástí jednak laického slovníku, jednak se stalo pojmem, který si přisvojila věda (Křížová in Payne et al., 2005, s. 217-218).

Přehledně a stručně shrnul a definice a modely kvality života Mareš (in Mareš et al., 2006). Podle Mareše (tamtéž, 2006, s. 12) je však pojem kvalita života nutné, jak z teoretických, tak praktických důvodů, podrobněji rozčlenit na jednotlivé oblasti (domény), ale ani zde nepanuje shoda, ve vymezení těchto oblastí a jejich označení. Kvalita života je tedy velmi obsáhlý koncept složený z mnoha aspektů života jedince. Kvalita pracovního života je zpravidla vnímána jako podmnožina celkové kvality života. Vinopal (2011, s. 938) chápe kvalitu pracovního života jako jeden z aspektů a také prostředků naplňujících kvalitu života celkově. Dalšími takovými aspekty například dle modelu používaného v rámci řízení lidských zdrojů u kanadských ozbrojených sil (Strategic Plan for Quality of Life Improvements in the Canadian Forces) je zdraví, volný čas, rodina a sociální život, bydliště a komunita (Heřmanová, 2012, s. 24-25). Tento

model, se však dle Heřmanové (2012, s. 90) zabývá pouze objektivně měřitelnými charakteristikami lidského života, ale nezabývá se již souvztažnostmi k hodnotové orientaci ani subjektivně prožívanou životní spokojeností.

V současné době se odborníci ve všech oborech přiklánějí právě k subjektivnímu hodnocení kvality života jako zásadnímu a určujícímu pro život člověka (Vaďurová a Mühlpachr, 2005, s. 17). Subjektivní vnímání je vždy osobní, vyjadřuje individuální názor. Jedná se o vymezení kvality života podle toho, kdo jej hodnotí. Subjektivní vnímání a hodnocení objektivní kvality života může být ovlivněno různými sociodemografickými charakteristikami – věk, úroveň vzdělání, typ profese, genderová specifika, typ osobnosti, odlišné kulturní kontexty, sociální status aj. (Heřmanová, 2012, s. 48). Oproti tomu hovoříme-li o objektivní kvalitě života, rozumíme tím konkrétní měřitelné životní podmínky a dosaženou životní úroveň. Pokud na pojem kvalita života nahlédneme komplexně, dá se říci, že jde o soubor objektivních podmínek, subjektivního vnímání podmínek a subjektivně prožívané kvality vlastního života (Heřmanová, 2012, s. 46).

Dragomirecká (2006b, s. 10) uvádí, že kvalitu života lze měřit ze tří perspektiv. Objektivně měřením sociální ukazatelů, subjektivně jako odhad celkové spokojenosti nebo spokojenosti v jednotlivých oblastech života. Jak dále uvádí objektivní měření pomocí sociálních ukazatelů je vhodnější pro účely měření kolektivní kvality života či ke srovnávání různých skupin obyvatel nebo pro mezinárodní porovnávání. Autorka předpokládá, že celková spokojenost jako výsledek osobních hodnot a životního stylu, jehož prostřednictvím je naplňuje, nesouvisí pouze s počtem oblastí, ve kterých je člověk spokojen, ale za zásadní považuje spokojenost v pro něj důležitých oblastech života (Dragomirecká, 2006b, str. 10). Dle zaměření výzkumu, existuje mnoho různých výčtů oblastí života, na které se sledování orientuje.

Nejčastěji používanější metodou zjišťování kvality života je dotazování. Nejobvyklejšími nástroji pak strukturované rozhovory nebo všeobecné (generické) či speciální dotazníky. Výhodou všeobecných nástrojů je jejich široké použití a možnost srovnání různých podmínek a souborů osob a rovněž je lze použít pro populační šetření (Dragomirecká 2006b, s. 10).

V České republice jsou nejčastěji používány nástroje – *WHOQOL-100* a jeho zkrácená verze *WHOQOL-BREF*, které jsou dostupné v českém jazyce (Gurková, 2011, s. 145-146). Tyto dotazníky jsou generickými nástroji používanými k měření kvality života jak respondentů se zdravotními potížemi, tak bez zdravotních potíží. Jednou z podoblastí sebeposuzovacích dotazníků je i pracovní výkonnost.

Dále pak též dotazník *SQUALA*, jehož česká verze je mnohem používanější a známější než původní francouzský originál, který byl vytvořen pro posuzování kvality života u osob s duševním onemocněním. Dragomirecká (2006a, s. 10-12) soudí, že testovaná česká verze dotazníku je použitelná jak, pro pacienty, tak pro osoby bez zdravotních obtíží. Kromě demografických údajů je prostřednictvím tohoto dotazníku zjišťováno, jakou důležitost přisuzuje jedinec jednotlivým hodnotám (21 oblastem života), a jak je s nimi spokojen. Jednou z posuzovaných oblastí je rovněž oblast práce.

Je tedy zřejmé, že dotazy cílené do oblasti pracovního života jsou součástí výše uvedených generických dotazníků používaných ke zjišťování celkové kvality života jako jejich nedílná součást.

## **4. 2. Objektivní a subjektivní kvalita pracovního života**

Předchozí podkapitola se zabývala kvalitou života v rovině objektivní a subjektivní. Stejně je tomu i při hodnocení kvality pracovního života. Tu rovněž nelze měřit přímo, ale jen prostřednictvím objektivních ukazatelů a subjektivního hodnocení. V této souvislosti hovoří Vinopal (2011, s. 939-940)

o tzv. „*duální koncepci měření kvality pracovního života*.“ Pro tuto koncepci je klíčové členění na hledisko skutečných objektivních podmínek a hledisko jejich subjektivního vnímání samotnými pracovníky.

Jak uvádí Vinopal (2011, s. 940) objektivní rovina kvality pracovního života bývá určována aspekty jako platové hodnocení, povaha pracovního poměru, pracovní doba a její flexibilita, pracovní podmínky, produktivita práce a lze ji sledovat na všech třech úrovních, tj. na mikroúrovni – jedinec, mezzourovni – firma, lokalita, makroúrovni – stát.

Naopak subjektivní rovinu kvality pracovního života lze v principu měřit pouze na úrovni individuální (mikroúrovni) tzn. jako hodnocení vyjádřené samotnými pracovníky. Hodnocení je možno vyjádřit buď na obecné úrovni jako hodnocení zaměstnání (práce) nebo podrobněji pomocí hodnocení jednotlivých aspektů práce např. platu, vztahů na pracovišti, jistoty zaměstnání atd. (Vinopal 2011, s. 940).

### **4. 3 Výzkumy hodnoty práce a měření kvality pracovního života**

Vinopal (2011, s. 938) uvádí, že téma kvality pracovního života je v popředí pozornosti odborníků již po celou druhou polovinu 20. století a v prvních letech 21. století pak zejména v rovině snah o vytvoření nástrojů a standardizovaných postupů k jejímu měření jak na lokální, tak i na mezinárodní úrovni.

V České republice na výzkumech v této oblasti spolupracují odborníci z Výzkumného ústavu bezpečnosti práce<sup>14</sup> a Centra pro výzkum veřejného mínění<sup>15</sup> Sociologického ústavu Akademie věd České republiky<sup>16</sup>, Vysoké školy ekonomické v Praze, Centra pro otázky životního prostředí Univerzity

---

<sup>14</sup> dále jen VÚBP

<sup>15</sup> dále jen CVVM

<sup>16</sup> dále jen SOÚ AV ČR

Karlovy v Praze, Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy (Svobodová, 2006).

Na základě spolupráce VÚBP a CVVM vznikla publikace kolektivu autorů - *Jak je v Česku vnímá práce*, která nabízí řadu zajímavých informací o kvalitě pracovního života v českém prostředí, o proměnách, kterými pracovní sféra prošla v letech 1989 až 2006, a to jak objektivně, tak v subjektivním vnímání českých občanů. Hlavním zdrojem informací je podrobná analýza výsledků šetření Kvalita pracovního života, které v září 2005 provedlo CVVM. Při šetření bylo dotazováno 1063 ekonomicky aktivních obyvatel České republiky ve věku 15 a více let, kteří byli vybráni technikou kvótního výběru (Vinopal in Čadová et al., 2006, s. 191-192). Konkrétním cílem této spolupráce bylo právě navržení a odzkoušení instrumentu k měření subjektivně vnímané kvality pracovního života (Svobodová in Čadová et al., 2006, s. 10).

Jak plyne z výzkumů CVVM je práce řazena jako hodnota, hned za nejdůležitější hodnoty související se zdravím, rodinou a dětmi. (Svobodová in Čadová et al., 2006, s. 38). Tato skutečnost má zřejmě dlouhodobou platnost, neboť již z výzkumů na téma nejvýznamnějších hodnot zpracovávaných v 80 letech minulého století bylo pořadí hodnot obdobné (Surynek, 2016).

Práce jako jedna z oblastí života je tedy co do důležitosti stále vysoce ceněna, a to hned za osobní sférou, kterou představuje rodina a děti. Není to jistě náhoda, neboť pokud vezmeme v úvahu Maslowovu teorii hierarchie potřeb a hodnot, pak jsou prostřednictvím práce uspokojovány potřeby od základních fyziologických (prostředky na zajištění těchto potřeb) až po vyšší, jako potřeba ocenění a potřeba seberealizace.

Významem práce pro člověka se blíže zabývá kapitola první, proto bude, na tomto místě, zmíněno jen několik poznatků vyplývajících z empirického šetření Kvalita pracovního života z roku 2005, prováděného CVVM SOÚ AV ČR, jehož zadavatelem je VÚBP Praha, ve kterém se mimo



jiné zjišťovalo, jaký význam (důležitost) práce a její jednotlivé aspekty pro člověka mají a jak jsou lidé s prací (zaměstnáním) a jejími různými aspekty spokojeni.

Respondenti například odpovídali, zda souhlasí s předloženými výroky.

- Práce umožňuje kontakt s lidmi (89 % souhlasných odpovědí)
- Práce udržuje člověka v činnosti a životní aktivitě (85 %)
- Práce dává pocit užitečnosti a potřebnosti (82 %)
- Práce baví a uspokojuje (71%)
- Práce umožňuje něco dokázat a předvést schopnosti (71 %)
- Práce zajišťuje potřebný příjem (66 %) (Surynek, 2016).

Z tohoto přehledu je patrné, že důležitost práce dle respondentů spočívá nejen jako ve zdroji finančních prostředků, ale překvapivě jsou jako důležitější prezentovány aspekty práce, jako možnost kontaktu s lidmi, pocit užitečnosti a potřebnosti a také to, že práce uspokojuje a baví.

Také Červenka (in Čadová 2006 et al., s. 56) uvádí, že dle výzkumů CVVM prováděných v roce, 1990, 1994, 1999 a 2004 zaměřených na hodnotové orientace – důležitost jednotlivých stránek života, hodnoty jako *mít zajímavou práci* nebo *mít užitečnou práci* a také *pracovat v kolektivu sympatických lidí* vedle možnosti *mít za práci vysoký výdělek* považuje většina dospělých Čechů za velmi důležité. Výsledky se v jednotlivých letech výrazně neměnily.

Další oblastí výzkumů, která byla v minulosti hojně zkoumanou, zejména na úrovni jednotlivých podniků, je spokojenost s prací. Tyto šetření pracovní spokojenosti zaměstnanců byly součástí motivace k vyšší produktivitě práce (Čadová in Čadová et al., 2006, s. 157). Za důležitý motivační nástroj považuje tato šetření Svobodová (in Čadová et al., 2006, s. 51) proto, že jejich prostřednictvím mohou zaměstnanci vyjádřit své názory, postoje a recipročně vedení organizace jejich prostřednictvím projevuje zájem

o své zaměstnance, což vede k optimalizaci pracovního klimatu, minimalizaci problémů a větší identifikaci pracovníků s cíli organizace.

Termín spokojenost s prací (pracovní spokojenost) je v odborné literatuře definován různě. Pojem je používán často, ale není přesně vymezeno, co se jí vlastně rozumí.

Dle Vinopala (2011, s. 938) bývá pracovní spokojenost „*podřazována obecnější kategorii kvality pracovního života jako jedna z jejích součástí nebo projevů...*“

Podle Armstronga se termín „*spokojenost s prací*“ týká postojů a pocitů, které lidé mají ve vztahu ke své práci. Pozitivní a příznivé postoje k práci signalizují spokojenost s prací. Negativní a nepříznivé postoje k práci pak signalizují nespokojenost s prací (Armstrong, 2007, s. 228). Spokojenost s prací tedy znamená vyšší motivaci k podávání lepších pracovních výkonů.

Z analýz výsledků celorepublikového šetření CVVM (2005) mimo jiné vyplynulo, že téměř dvě třetiny ekonomicky aktivních Čechů je se svým pracovním životem spokojeno (15 % dokonce velmi spokojeno) a pouze desetina se cítí nespokojena. V rámci tohoto průzkumu se respondenti vyjadřovali k jednotlivým aspektům práce (66 položek) co do jejich důležitosti a spokojenosti s nimi, v jejich současném zaměstnání (Čadová in Čadová et al., 2006, s. 159).

Poněkud překvapivé je zjištění, že jako oblast, ve které jsou respondenti nejvíce spokojeni, uvádí úroveň výskytu fyzického násilí a šikany na pracovišti. Zdá se tedy, že takovéto narušení vztahů na pracovišti je zcela ojedinělým jevem, neboť více jak tři čtvrtiny oslovených jsou velmi nebo spíše spokojeni a pouze méně než jedna desetina uvedla, že jsou v této oblasti nespokojeni.

Jako další aspekty práce, se kterými je dle tohoto průzkumů spokojeno 75 % respondentů a více patří charakter pracovního poměru, samostatnost práce, vztahy s kolegy. Se vztahem s přímým nadřízenými už jsou pak

spokojeny pouze 2/3 dotázaných. Největší nespokojenost naopak panovala, mezi respondenty s příležitostí ke změně zaměstnání 41 % což zřejmě souvisí s tehdejší se situací na pracovním trhu. Dalšími aspekty, se kterými vyjadřovali respondenti nespokojenost, je výše platu 38 %, spravedlivé odměňování 31 % a zaměstnanecké výhody 30 %. Zdá se tak, že se nemalá část pracovníků cítí podhodnocena či nedoceněna. Současně jsou pro ekonomicky aktivní respondenty, aspekty jako jistota zaměstnání, výše platu a spravedlivé odměňování uváděny jako ty nejdůležitější. (Čadová in Čadová 2006 et al., s. 159-164).

Zde jsou uvedeny jen základní tendence, které se týkají hodnocení spokojenosti/nespokojenosti s prací a důležitosti jednotlivých aspektů práce. V uvedené publikaci, ze které jsou čerpány informace, jsou jednotlivé aspekty (charakteristiky) práce podrobně analyzovány a srovnávány.

Dotazník, který byl použit jako nástroj sběru dat pro výzkum *Kvalita pracovního života (2005)*, obsahoval kromě 66 položek (aspektů) ve dvou bateriích důležitosti a spokojenosti, které tvořily tematické jádro, také několik dalších proměnných. Tyto proměnné měly buď, konkretizující nebo zobecňující charakter a jejich cílem bylo prohloubit znalosti některých oblastí nebo porovnat vztah celkových a dílčích hodnocení (Vinopal in Čadová 2006 et al., s. 190).

Po testování v dalších výzkumech v oblasti kvality pracovního života například v rámci výzkumného projektu CVVM „*Vliv změn světa práce na kvalitu života*“ konaného v září 2006 a dále „*Naše společnost*“, který provádělo CVVM v červnu 2008, bylo výše zmíněných 66 položek zredukováno na 18, tak aby při minimalizaci položek nedošlo ke snížení kvality vypovídací schopnosti takto upraveného nástroje (Vinopal, 2011, s. 944).

Tento koncept pro měření subjektivně vnímané kvality pracovního života nazval jeho autor pracovním názvem *Indikátor subjektivní kvality pracovního života* (Vinopal, 2011, s. 939). Výzkumný nástroj byl vyvinut pro

populační dotazníková šetření v oblasti práce a zaměstnání, s cílem umožnit analýzy subjektivně vnímané kvality pracovního života v různých hloubkách a z různých pohledů, od detailní analýzy jednotlivých aspektů práce až po konstrukci souhrnného indexu (Vinopal, 2011, s. 939). Autor v něm dimenzi pracovní spokojenosti doplnil o rozměr důležitosti jednotlivých aspektů pro samotného pracovníka, jelikož se domnívá, že „*chceme-li měřit subjektivně pociťovanou kvalitu pracovního života jako celku, nemůže být dostačující zeptat se na spokojenost s jednotlivými aspekty (plat, vztahy na pracovišti, jistota, samostatnost, perspektiva atd.)*“ (Vinopal, 2011, s. 942).“ Lze předpokládat, že každý z aspektů má pro daného pracovníka odlišnou váhu (význam), tedy důležitost, kterou mu přisuzuje. Kombinace obou dimenzí je snahou o individuální přístup, kdy pro každého jedince mohou být různé aspekty důležité v rozdílné míře a stejně tak s nimi mohou být rozdílně spokojeni (Vinopal, 2011, s. 942).

Struktura tohoto dotazníku se skládá z šesti domén (hlavních faktorů, oblastí) a pro každou pak byly vybrány tři optimální položky (aspekty)<sup>17</sup> viz příloha č. 1.

Ludíková (2013, s. 24) považuje tento nástroj jako vhodný také pro měření kvality pracovního života osob se zdravotním postižením. Oceňuje zejména jeho duální koncepci. Z uvedeného důvodu byl dotazník vybrán jako vhodný nástroj k šetření v rámci praktické části bakalářské práce.

---

<sup>17</sup> více k vývoji a tvorbě konceptu subjektivně vnímané QOWL viz Vinopal in Čadová 2006, Vinopal 2011

## 5 Empirická část

V následující části bakalářské práce bude analyzováno vnímání subjektivní kvality pracovního života zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří pracují ve vybrané společnosti. Jako nástroj bude použit výše popsany dotazník. Dotazovaní budou odpovídat na uzavřené otázky výběrem z předem stanovených možností odpovědí

Společnost, ve které bude výzkum prováděn, je rodinnou firmou, ve vedení pracuje manželka i syn majitele. Oborem podnikání jsou povrchové úpravy práškovým lakováním (komaxit) a klasickým mokřím lakováním. Zakázky jsou objemově různorodé od drobné centimetrové součástky, přes venkovní i vnitřní systémy žaluzií až po velkoplošné a velkoobjemové zakázky. Již od počátku svého podnikání upřednostňuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením a do konce roku 2011 byla, tzv. chráněnou dílnou, po tomto datu zaměstnává své zaměstnance se ZP po dohodě s Úřadem práce ve Vsetíně na chráněných pracovních místech. Vzhledem k tomu, že zaměstnává více než 50 % zaměstnanců na chráněných pracovních místech, je oprávněna poskytovat náhradní plnění. V současné době toto poskytuje 8 firmám. Blíže se touto problematikou zabývá kapitola 3.1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Společnost začínala v roce 2004 se třemi zaměstnanci se ZP. V době konání výzkumného šetření tj. k 31. 10. 2016 již zaměstnávala osmdesát osm zaměstnanců z výše uvedené skupiny a to ve 3 provozech., stále se však rozvíjí a rozšiřuje kapacity a zřizuje další pracovní místa. Ve firmě pracuje 60 % pracovníků na plný úvazek a cca 40 % na zkrácený pětihodinový úvazek, celkem jde o 56 přepočtených úvazků. Zaměstnanci pracují, až na výjimky, ve výrobě v jednosměnném provozu.

Motem a posláním firmy je „*Prožívat barevnější život*“ a v souladu s ním se o to snaží nejen u svých zákazníků, kterým lakuje a barevně upravuje jejich výrobky či součástky, ale také u svých pracovníků. Jako součást firemní kultury upřednostňuje společnost individuální, téměř rodinný, přístup ke svým zaměstnancům, s maximálními ohledy na jejich zdravotní znevýhodnění, s cílem dokázat, že mohou být potřební a mohou soutěžit se zdravými a společnost zároveň může být na trhu plně konkurence schopná.

## **5. 1 Cíl výzkumného šetření**

Cílem výzkumného šetření bude identifikovat a analyzovat subjektivní vnímání kvality pracovního života zaměstnanců se zdravotním postižením ve vybrané společnosti. Kvalitu svého pracovního života budou respondenti hodnotit podle jeho jednotlivých aspektů z hlediska spokojenosti s nimi a důležitosti, jakou jim přiřkládají, a také podle celkové spokojenosti se svým nynějším zaměstnáním.

Výsledky šetření mezi zaměstnanci se ZP budou předány vedení společnosti a předpokládá se jejich další využití při zkvalitňování pracovního prostředí v souladu s trendy, které společnost prosazuje ve vztahu ke svým handicapovaným zaměstnancům. Jde o první sondu tohoto druhu mezi zaměstnanci organizace a v případě, že přinese výsledky a informace, které budou pro vedení přínosné, je možné toto šetření s časovým odstupem opakovat, případně modifikovat dle aktuálních požadavků.

Výzkumné otázky:

- 1. Kterému aspektu kvality pracovního života přiřkládají zaměstnanci se ZP největší důležitost/nejmenší důležitost?*
- 2. Se kterým aspektem kvality pracovního života jsou nejvíce/ nejméně spokojeni?*

3. *Jak jsou s nejdůležitějšími aspekty zaměstnanci se ZP spokojeni?*

4. *Jak spokojenost s nejdůležitějšími aspekty souvisí s celkovou spokojeností se zaměstnáním?*

## **5. 2 Strategie výzkumu**

Pro sběr dat při výzkumné šetření bude použita metoda standardizovaného dotazníku s uzavřenými otázkami. Dotazníková metoda byla vybrána pro její rychlost a jednoduchost získávání a zpracování dat a časovou nenáročnost pro respondenty. Na zřetel byla také brána anonymita respondentů a dobrovolnost vyplnění dotazníku. Stěžejní část dotazníku tzn. dotazy na subjektivní hodnocení jednotlivých 18 aspektů, co do důležitosti a spokojenosti s nimi byla převzata a dále neupravována dle Vinopala (2011). Dvě baterie dotazů (důležitost a spokojenost) po 18 otázkách (aspektech) byly v této nezměněné podobě již několikrát použity. Doplněny byly pouze položky, zjišťující fakta o respondentech, dokreslující charakteristiky výzkumného souboru a dotaz na celkovou spokojenost se současným zaměstnáním. Jelikož obsah i formulace otázek v dotazníku byly otestovány v několika výzkumných šetřeních, které prováděla renomovaná instituce, nebyl prováděn předvýzkum, jehož cílem by bylo prověřit srozumitelnost otázek.

Respondenti při odpovědích na uzavřené otázky volili u dotazů na důležitost a spokojenost s jednotlivými aspekty kvality pracovního života ze škály šesti možných odpovědí. Škála odpovědí byla v obou případech doplněna o 2 tzv. únikové odpovědi - *netýká se, nevím*.

U otázky na celkovou spokojenost se svým zaměstnáním byla škála možných odpovědí omezena na 5 možností.

U položek zjišťující fakta o respondentech, byli dotazováni na těchto sedm údajů - nejvyšší dokončené vzdělání, způsob dopravy do zaměstnání,

pohlaví, zda mají děti do 15 let, délku zaměstnání u firmy, zda byli v minulosti evidováni jako uchazeči o zaměstnání na ÚP a na typ zdravotního postižení. Způsob odpovědi na tyto otázky byl formou výběru jedné z možných variant.

Výsledná podoba nástroje, který byl použit při výzkumu, je uvedena v příloze č. 2.

Do výzkumného souboru byli zařazeni všichni zaměstnanci se zdravotním postižením nebo znevýhodněním. O vyplnění dotazníku bylo požádáno všech 88 pracovníků se ZP.

Dříve než byl dotazník prostřednictvím vedoucích jednotlivých provozů pracovníkům předán, byl jeho obsah projednán a schválen jednatelem společnosti. Vyplnění dotazníku bylo dobrovolné a anonymní.

### **5.3 Analýza výsledků výzkumného šetření**

Jak bylo výše uvedeno, o vyplnění dotazníku bylo požádáno všech 88 respondentů. Zřejmě z důvodu dobrovolnosti byla návratnost dotazníků poměrně nízká a vyplněných dotazníků vrátilo pouze 33 zaměstnanců, tj. 37,5 %.

Rozložení respondentů, kteří dotazník vyplnili, dle pohlaví odpovídá zhruba poměru zaměstnaných mužů a žen, tj. jedna třetina žen a dvě třetiny mužů. Na dotazník odpovědělo celkem 33 dotázaný z toho 21 mužů a 12 žen.



Tabulka č. 3: Dosažené vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet
Dokončené základní	2
Střední bez maturity	14
Střední s maturitou	13
Vysokoškolské	2
Jiné	2
Celkem	33

Nejčastějším dosaženým vzděláním respondentů bylo střední vzdělání bez maturity (14), dále střední vzdělání s maturitou (13), následovalo základní, vysokoškolské a jiné (shodně vždy 2).

Tabulka č. 4: Způsob dopravy do zaměstnání

Způsob dopravy do zaměstnání	Počet
Autobus, vlak, MHD	12
Vlastní automobil	7
Pěšky	8
Jiný způsob	2
Kombinace dopravy	4
Celkem	33

Nejčastěji využívají respondenti k dopravě do zaměstnání autobus, vlak, MHD.

Tabulka č. 5: Typ zdravotního postižení

Typ zdravotního postižení	Počet
Tělesné	19
Smyslové	1
Kombinace	4
Jiné	9
Celkem	33

Převažující typ ZP, jak uvádí respondenti je tělesné (19), následuje jiné (9) – například astma, civilizační choroby, kombinované (4) a smyslové (1) - sluchové.

Respondenti byli dále dotazováni na to, zda mají děti do 15 let. Děti do 15 let mají pouze 4 zaměstnanci. Dále na délku pracovního poměru. Kdy 13 pracovníků udává 0-3 roky, dalších 13 3-6 let a 7 pracovníků 6 a více let.

Na otázku zda byli v minulosti evidováni na ÚP většina (29) zaměstnanců uvádí, že ano a jen 4 udávají, že nebyli evidováni jako uchazeči o zaměstnání. Výsledky jsou odrazem toho, že zaměstnavatel zaměstnává pracovníky se ZP na chráněných pracovních místech a úzce spolupracuje s ÚP.

A nyní budou postupně analyzovány a interpretovány výsledky podle jednotlivých aspektů kvality pracovního života, ke kterým se respondenti vyjadřovali. A to nejprve z hlediska důležitosti a následně z hlediska spokojenosti s jednotlivými aspekty, které jsou v dané oblasti (doméně) vždy tři. Poté také jak, jsou celkově spokojeni se zaměstnáním.

Dotazy na hodnocení jednotlivých aspektů a ostatní údaje jsou zpracovány do tabulek a analyzovány deskriptivně.

### 5. 3. 1 Hodnocení důležitosti a spokojenosti s jednotlivými aspekty kvality pracovního života

V této části je prováděna analýza hodnocení významu jednotlivých aspektů, zařazených do 6 domén, tedy to jakou důležitost jim zaměstnanci přiřkládají a jak jsou s nimi spokojeni.

#### 5. 3. 1. 1 Odměňování

První oblast (doména), kterou respondenti hodnotili, bylo odměňování. V následujících tabulkách je uveden přehled jednotlivých aspektů odměňování a četnost jednotlivých odpovědí.

Tabulka č. 6: Odměňování - důležitost

	a) Jak důležitá je pro Vás výše platu nebo mzdy?	b) Jak je důležité, aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě odměňovány?	c) Jak důležité jsou nefinanční výhody plynoucí ze zaměstnání?
Rozhodně důležité	21	25	13
Důležité	9	6	9
Spíše důležité	2	1	3
Spíše nedůležité	0	0	3
Nedůležité	1	1	2
Netýká se	0	0	2
Neodpověděl	0	0	1
Celkem	33	33	33

21 respondentů považuje výši platu za rozhodně důležitou, 9 za důležitou, 2 za spíše důležitou a jen jeden za nedůležitou. Celkově lze říci, že je tento aspekt důležitý pro téměř všechny respondenty. Spravedlivé

odměňování považuje 25 respondentů za rozhodně důležité, 6 za důležité, 1 za spíše důležité a 1 za nedůležité. Z odpovědí vyplývá, že naprostá většina, tj. 32 dotázaných, považuje spravedlivé odměňování za důležité. Je to třetí nejdůležitější aspekt ze všech 18 hodnocených. Nefinanční výhody plynoucí ze zaměstnání považuje za rozhodně důležité 13 respondentů, za důležité 9, spíše důležité 3, za spíše nedůležité 3, za nedůležité 2 a jeden respondent neodpověděl. Tento aspekt za důležitý považuje již jen 25 respondentů a za nedůležitý v součtu 6 respondentů a je i v celkovém hodnocení všech 18 aspektů na posledním místě.

Tabulka č. 7: Odměňování - spokojenost

	a) Jak jste spokojen s výší platu nebo mzdy?	b) Jak jste spokojen se spravedlivostí odměňování Vašich pracovních výsledků?	c) Jak jste spokojen s nefinančními výhodami plynoucími z Vašeho zaměstnání?
Velmi spokojen	4	3	3
Spokojen	10	10	7
Spíše spokojen	5	9	3
Spíše nespokojen	7	6	4
Nespokojen	6	3	8
Velmi nespokojen	0	0	3
Netýká se	0	1	1
Nevím	0	1	2
Neodpověděl	1	0	2
Celkem	33	33	33

S výší platu vyjádřilo spokojenost více respondentů než nespokojenost, tj. 19 oproti 13, jeden neodpověděl. Toto zjištění je překvapením, zřejmě vyplývá z toho, že plat nemusí být pro osoby se ZP jediným zdrojem příjmů. Někteří zaměstnanci souběžně pobírají též invalidní důchod. Se spravedlivostí odměňování jsou velmi spokojeni 3 respondenti, 10 je jich spokojeno, 9 spíše spokojeno, 6 spíše nespokojeno, 3 jsou nespokojeni, jeden odpověděl, že se jej to netýká a jeden odpověděl, že neví. S nefinančními výhodami plynoucími ze zaměstnání jsou 3 respondenti velmi spokojeni, 7 je spokojeno, 3 jsou spíše spokojeni, spíše nespokojeni jsou 4, 8 je nespokojeno a 3 jsou velmi nespokojeni. 5 respondentů odpovědělo vyhybavě – 1 uvedl, že se jej tento aspekt netýká, 2 neví a 2 neodpověděli. U tohoto aspektu již nespokojenost vyjadřuje více pracovníků, v součtu 15 oproti 13 spokojeným. Příčinou může být fakt, že drtivá většina respondentů pracuje v dělnických profesích, kde benefity typu služební auto či telefon, na uvedených pracovních pozicích, nebývají zaměstnavatelem poskytovány.

V doméně odměňování dopadlo hodnocení spokojenosti všech jejich tří aspektů nejhůře z celkově 18 hodnocených aspektů a z těchto tří pak nejvíce nespokojených je právě s nefinančními výhodami.

### **5. 3. 1. 2 Vztahy na pracovišti**

Druhou oblastí (doménou), kterou respondenti hodnotili, je oblast vztahů na pracovišti. Také v této oblasti hodnotili respondenti 3 aspekty, viz následující tabulky.

Tabulka č. 8: Vztahy - důležitost

	d) Jak důležité jsou pro Vás vztahy s kolegy?	e) Jak důležité je pro Vás chování nadřízených?	f) Jak důležité je pro Vás, aby se na pracovišti nevyskytovalo násilí a šikana?
Rozhodně důležité	21	24	26
Důležité	10	7	7
Spíše důležité	1	2	0
Nedůležité	1	0	0
Celkem	33	33	33

Vztahy s kolegy hodnotilo 21 respondentů jako rozhodně důležité, 10 jako důležité, 1 jako spíše důležité, 1 jako nedůležité. Chování nadřízených považuje 24 respondentů za rozhodně důležité, 7 za důležité a 2 za spíše důležité. Z odpovědí je patrné, že chování nadřízených považují všichni respondenti za důležité. Absenci šikany a násilí na pracovišti hodnotí jako rozhodně důležitou 26 respondentů a 7 za důležitou. I v tomto aspektu se na jeho důležitosti shodli všichni odpovídající. Jak se ukázalo z odpovědí dotázaných, je oblast vztahů na pracovišti celkově považována za nejdůležitější oblastí ze všech šesti sledovaných.

Tabulka č. 9: Vztahy – spokojenost

	d) Jak jste spokojen se vztahy s kolegy?	e) Jak jste spokojen s chováním nadřízených?	f) Jak jste spokojen s mírou výskytu násilí a šikany na pracovišti?
Velmi spokojen	1	7	8
Spokojen	17	12	12
Spíše spokojen	9	7	3
Spíše nespokojen	2	0	0
Nespokojen	0	2	0
Velmi nespokojen	2	1	0
Netýká se	0	0	6
Nevím	1	1	3
Neodpověděl	1	3	1
Celkem	33	33	33

Se vztahy s kolegy je velmi spokojen 1 z respondentů, spokojeno je 17 respondentů, spíše spokojeno je 9, spíše nespokojeni jsou 2 a velmi nespokojeni také 2 respondenti. Jeden respondent odpověděl, že neví a 1 neodpověděl vůbec. Velmi spokojeno s chováním nadřízených je 7 respondentů, 12 je spokojeno, 7 spíše spokojeno, nespokojeni jsou 2 a velmi nespokojen je 1 z respondentů. Jak je spokojen s chováním nadřízených neví 1 respondent a 3 neodpověděli. S výskytem násilí a šikany je velmi spokojeno 8 respondentů, 12 je spokojeno a 3 jsou spíše spokojeni. Na tuto otázku ze všech položených odpovědělo nejvíce respondentů (6), že se jich vůbec netýká a 3 odpověděli, že neví a 1 neodpověděl. Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že ani jeden z respondentů není nespokojen s výskytem násilí a šikany, naopak všichni volili odpověď z první poloviny škály možností a jsou tedy spokojeni, případně zvolili odpovědi, netýká se nebo neví, což lze interpretovat tak, že se s tímto fenoménem vůbec nesešli. Je zřejmé, že s tímto aspektem je spokojeno vůbec nejvíce dotázaných jak v této doméně

nazvané vztahy, tak v hodnocení všech 18 aspektů celkově. Nejméně dotázaných v doméně naopak vyjádřilo spokojenost se vztahy s kolegy, dokonce ještě méně než se vztahy s nadřízenými.

### 5. 3. 1. 3 Čas

Třetí sledovanou oblastí práce je oblast, nazvaná tvůrcem této části dotazníku čas a zahrnuje časovou náročnost práce, rozložení pracovní doby a možnost mít v souladu s prací dostatek volného času.

Tabulka č. 10: Čas - důležitost

	g) Jak důležité je pro Vás časová náročnost práce?	h) Jak důležité je pro Vás rozložení pracovní doby?	i) Jak důležité je, aby Vám práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a relaxaci?
Rozhodně důležité	15	15	16
Důležité	12	10	9
Spíše důležité	2	4	5
Spíše nedůležité	3	1	0
Nedůležité	0	0	2
Neodpověděl	1	3	1
Celkem	33	33	33

Jako rozhodně důležitou hodnotilo časovou náročnost práce 15 respondentů, jako důležitou 12, jako spíše důležitou 2 a spíše nedůležitou 3, 1 respondent neodpověděl. Rozložení pracovní doby považuje za rozhodně důležité 15 respondentů, za důležité 10, za spíše důležité 4, za spíše nedůležité 1 a pro 3 respondenty je tento aspekt nedůležitý. To, aby práce umožňovala dostatek volného času, je pro 16 respondentů rozhodně důležité, pro 9 důležité, pro 5 spíše důležité a pro 3 nedůležité. Jeden neodpověděl vůbec. V této oblasti již méně než v předchozích dvou odpovídali respondenti tak



rezolutně, že jsou pro ně osobně tyto aspekty rozhodně důležité, přesto i zde je za nedůležité považují jen tři respektive čtyři dotázaní.

Tabulka č. 11: Čas - spokojenost

	g) Jak jste spokojen s časovou náročností práce?	h) Jak jste spokojen s rozložením pracovní doby?	i) Jak jste spokojen s tím, kolik Vám práce umožňuje mít času na Vaši rodinu, zájmy a relaxaci?
Velmi spokojen	8	10	9
Spokojen	17	15	17
Spíše spokojen	3	2	5
Spíše nespokojen	3	1	0
Nespokojen	0	1	0
Nevím	1	1	1
Neodpověděl	1	3	1
Celkem	33	33	33

S časovou náročností práce je velmi spokojeno 8 respondentů, 17 je spokojeno, 3 jsou spíše spokojeni, 3 spíše nespokojeni jeden neví a jeden z respondentů neodpověděl. Rozložení pracovní doby hodnotí pozitivně 27 respondentů, z nichž 10 je velmi spokojeno, 25 je spokojeno, 2 jsou spíše spokojeni, naopak spíše spokojen je 1 odpovídající a nespokojen je rovněž 1 respondent. Jeden respondent odpověděl, že neví a 3 neodpověděli vůbec. S tím, kolik jim práce umožňuje mít volného času na rodinu, zájmy a relaxaci, je velmi spokojeno 9 dotázaných, 17 je spokojeno, 5 spíše spokojeno. Nikdo neodpověděl, že je nespokojen, 1 respondent zvolil odpověď neví a 1 neodpověděl.

V této třetí doméně je nejvíce respondentů spokojeno s tím, kolik jim práce umožňuje mít volného času a naopak nejméně s časovou náročností

práce. V celkovém hodnocení je právě prvně zmiňovaný aspekt, tj. volný čas, druhým nejlépe hodnoceným aspektem z celkových 18, kde 31 respondentů z 33 vyjadřuje spokojenost.

#### 5. 3. 1. 4 Seberealizace

Čtvrtou oblastí výzkumu je oblast seberealizace a obsahuje dotazy na důležitost zajímavosti práce, možnosti dalšího vzdělávání, osobního rozvoje a samostatnosti vykonávané práce.

Tabulka č. 12: Seberealizace – důležitost

	j) Jak důležité pro Vás je, aby byla Vaše práce zajímavá?	k) Jak důležité pro Vás je, abyste v ní měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje?	l) Jak důležité pro Vás je, abyste ji mohl vykonávat samostatně?
Rozhodně důležité	21	12	12
Důležité	8	14	16
Spíše důležité	3	4	3
Netýká se	1	2	1
Neodpověděl	0	1	1
Celkem	33	33	33

Pro 21 respondentů je rozhodně důležité, aby vykonávaná práce byla zajímavá, pro 8 je to důležité a pro 3 spíše důležité, jeden respondent odpověděl, že se jej to netýká. 12 respondentů tvrdí, že je pro ně rozhodně důležitá možnost dalšího vzdělávání a osobního rozvoje, pro 14 je to důležité, pro 4 spíše důležité, 2 se to netýká a jeden neodpověděl. Možnost vykonávat práci samostatně je rozhodně důležitá pro 12 respondentů, pro 16 je důležitá, pro 3 spíše důležitá, jednoho se tento aspekt netýká a jeden respondent neodpověděl.

Z této série aspektů, které se váží k seberealizaci v zaměstnání, je pro všechny respondenty, vyjma jednoho který odpověděl, že se jej tento aspekt netýká, nejdůležitější zajímavost vykonávané práce, kde 21 respondentů tento aspekt považuje za rozhodně důležitý, 8 za důležitý a 3 za spíše důležitý. Ani u dalších dvou aspektů, tj. možnosti dalšího rozvoje a samostatnosti, žádný respondent neuvedl, že jsou pro něj nedůležité, jen je nepovažují za rozhodně důležité. Je zajímavé, že u všech třech aspektů v této oblasti a pak již jen u nefinančních výhod v první oblasti uvedl jeden respektive dva odpovídající, že se jich tento aspekt netýká.

Tabulka č. 13: Seberealizace – spokojenost

	j) Jak jste spokojen s tím, jak je Vaše práce zajímavá?	k) Jak jste spokojen s možnostmi dalšího vzdělávání a osobního rozvoje?	l) Jak jste spokojen s mírou samostatnosti vykonávané práce?
Velmi spokojen	6	4	5
Spokojen	17	17	18
Spíše spokojen	6	4	6
Nespokojen	1	0	0
Velmi nespokojen	0	1	0
Netýká se	1	3	2
Nevím	1	3	0
Neodpověděl	1	1	2
Celkem	33	33	33

Velmi spokojeno se zajímavostí práce je 6 respondentů, 17 je pak spokojeno, 6 je spíše spokojeno a jeden respondent je nespokojen, jeden odpověděl, že se jej tento aspekt práce netýká, jeden neví a jeden neodpověděl. S možností dalšího vzdělávání a osobního rozvoje jsou velmi spokojeni 4 respondenti, 17 je jich spokojeno, 4 jsou spíše spokojeni, jeden je velmi nespokojen, 3 zvolili odpověď - netýká se, 3 nevím a jeden neodpověděl. S mírou samostatnosti vykonávané práce je velmi spokojeno 5 zaměstnanců,

spokojeno 18, spíše spokojeno 6, dva uvádí, že se jich tento aspekt netýká a 2 neodpověděli.

Celkově se spokojenost respondentů s celou doménou, tedy všech tří aspektů pohybuje zhruba uprostřed hodnocení jednotlivých aspektů, tj. na 9, 11 a 13 místě. Nejvyšší počet spokojených respondentů v této doméně je právě s aspektem samostatnosti práce a nejméně s možností dalšího vzdělávání a osobního rozvoje. Aspekt možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje se však co do důležitosti umístil dle hodnocení respondentů až na 14 místě z 18.

### 5. 3. 1. 5 Jistota zaměstnání

V páté zkoumané oblasti jsou respondenti dotazováni na aspekty, které se pojí s jistotou zaměstnání. Jde o charakter pracovního poměru (hlavní, vedlejší, na dobu určitou, na dobu neurčitou), jistotu pracovního místa a šanci a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce.

Tabulka č. 14: Jistota zaměstnání - důležitost

	m) Jak důležitý je pro Vás charakter pracovního poměru?	n) Jak důležitá je pro Vás jistota pracovního místa?	o) Jak důležité je pro Vás mít další šanci a možnosti uplatnění na trhu práce?
Rozhodně důležité	21	20	16
Důležité	11	10	11
Spíše důležité	0	2	3
Spíše nedůležité	1	0	1
Nevím	0	1	1
Neodpověděl	0	0	1
Celkem	33	33	33

Charakter pracovního poměru je rozhodně důležitý pro 21 respondentů, pro 11 je důležitý a pro jednoho spíše nedůležitý. Jistotu

pracovního místa považuje za rozhodně důležitou 20 dotázaných, 10 ji považuje za důležitou, 2 za spíše důležitou, 1 za spíše nedůležitou a jeden na otázku odpověděl, že neví. Šance a možnost dalšího uplatnění na trhu práce je rozhodně důležitá pro 16 respondentů, důležitá pro 11, spíše důležitá pro 3, spíše nedůležitá 1, neví 1 a neodpověděl také 1 respondent.

Není překvapivé zjištění, že také oblast práce spojená s jistotou zaměstnání je pro respondenty považována za důležitou ve všech aspektech, zejména pak pokud jde o charakter pracovního poměru a jistotu místa, kde udalo nejvíce respondentů nejvyšší důležitost na předložené škále právě těmito dvěma aspekty.

Tabulka č. 15: Jistota zaměstnání - spokojenost

	m) Jak jste spokojen s charakterem pracovního poměru?	n) Jak jste spokojen s jistotou pracovního místa?	o) Jak jste spokojen s tím, kolik Vám současná práce dává další šance a možnosti uplatnění na trhu práce?
Velmi spokojen	10	7	7
Spokojen	15	20	15
Spíše spokojen	5	2	4
Spíše nespokojen	1	1	1
Netýká se	0	0	1
Nevím	1	1	4
Neodpověděl	1	2	1
Celkem	33	33	33

S charakterem pracovního poměru je velmi spokojeno 10 respondentů, spokojenost udává 15, spíše spokojeno je 5, spíše nespokojen je jeden respondent a po jednom neví nebo neodpověděl. S jistotou pracovního místa je 7 respondentů velmi spokojeno, 20 spokojeno, 2 jsou spíše spokojeni, 1 je

spíše nespokojen, jeden neví a 2 respondenti neodpověděli. S další šancí a možnostmi uplatnění na trhu práce, které jim dává současná práce je velmi spokojeno 7 pracovníků, spokojeno je 15, spíše spokojenost udávají 4, spíše nespokojenost 1, netýká se 1, nevím 4 respondenti a neodpověděl jeden.

Spokojenost s prvními dvěma aspekty je mezi respondenty vysoká. Tyto aspekty spolu s aspektem rozložení pracovní doby zaujímají společně 3 až 5 místo. U třetího aspektu, dalšího možného uplatnění na pracovním trhu, je poměrně mnoho (6) vyhýbavých odpovědí, což je možno vysvětlit tím, že respondenti o změně místa neuvažují, protože mezi nimi panuje vysoká spokojenost s prvním a druhým aspektem, nebo nejsou schopni posoudit své šance na volném, tedy nechráněném pracovním trhu.

### 5. 3. 1. 6 Pracovní podmínky

Posledním zkoumanou oblastí (doménou) je kvalita pracovního prostředí nebo také pracovní podmínky a to v aspektech úroveň BOZP na pracovišti, technické vybavení a hygiena.

Tabulka č. 16: Pracovní podmínky - důležitost

	p) Jak důležitá je pro Vás úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti?	q) Jak důležitá je pro Vás úroveň technického vybavení pracoviště?	r) Jak důležitá je čistota, pořádek a hygiena na pracovišti?
Rozhodně důležité	17	15	18
Důležité	12	14	9
Spíše důležité	3	3	3
Spíše nedůležité	0	1	0
Nedůležité	1	0	0
Nevím	0	0	3
Celkem	33	33	33

Jako rozhodně důležitou hodnotí úroveň BOZP na pracovišti 17 respondentů, jako důležitou 12, spíše důležitou 3 a nedůležitou, jen jeden respondent. Technické vybavení pracoviště je rozhodně důležité pro 15 zaměstnanců, důležité pro 14, spíše důležité pro 3 a spíše nedůležité pro jednoho. Jako rozhodně důležitou hodnotí čistotu, pořádek a hygienu 18 pracovníků, jako důležitou 9, spíše důležitou 3 a 3 respondenti neví.

Porovnáme-li oblast vztahů na pracovišti a pracovních podmínek technického charakteru je patrné, že větší důležitost přikládají respondenti oblasti vztahové, před kvalitou pracovního prostředí, neboť v první oblasti volilo odpověď nejvyšší důležitosti ve všech aspektech 21 a více respondentů a žádný ji nepovažoval za nedůležitou, kdežto v druhé oblasti nejvyšší důležitost jako možnost odpovědi volilo 18 a méně respondentů a dva aspekty považují za nedůležité vždy po jednom z dotázaných.

Tabulka č. 17: Pracovní podmínky - spokojenost

	p) Jak jste spokojen s úrovní bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti?	q) Jak jste spokojen s úrovní technického vybavení pracoviště?	r) Jak jste spokojen s čistotou, pořádkem a hygienou na pracovišti?
Velmi spokojen	6	8	7
Spokojen	17	17	18
Spíše spokojen	2	4	2
Spíše nespokojen	0	1	3
Nespokojen	2	0	1
Nevím	4	1	1
Neodpověděl	2	2	1
Celkem	33	33	33

6 respondentů je s mírou bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti velmi spokojeno, 17 je spokojeno, 2 jsou spíše spokojeni, 2 jsou

nespokojeni, 4 respondenti zvolili odpověď nevím a 2 neodpověděli. S technickým vybavením pracoviště je velmi spokojeno 8 respondentů, spokojeno 17, spíše spokojeni jsou 4 respondenti, 1 je spíše nespokojen, 1 odpověděl nevím a 2 neodpověděli vůbec. S čistotou, pořádkem a hygienou je velmi spokojeno 7 zaměstnanců, spokojeno 18, spíše spokojeni jsou 2, spíše nespokojeni 3, nespokojen 1, odpověď nevím zvolil 1 a neodpověděl 1 respondent.

V této oblasti vyjádřilo nejvíce respondentů spokojenost s aspektem nazvaným technické vybavení pracoviště a naopak nejméně respondentů je spokojeno s aspektem čistota, pořádek a hygiena na pracovišti. Z hlediska důležitosti je však celá tato doména hodnocena respondenty jako nejméně důležitá, neboť mezi 18 hodnocenými aspekty se dva umístily na 17 a 18 místě a jeden, a to čistota, pořádek a hygiena na pracovišti na 15 místě.

### 5. 3. 2 Celková spokojenost

Tabulka č. 18: Celková spokojenost se zaměstnáním

Jak jste celkově spokojen se svým zaměstnáním?	Počet
Velmi spokojen	14
Spíše spokojen	10
Napůl spokojen, napůl nespokojen	8
Spíše nespokojen	0
Velmi nespokojen	0
Neodpověděl	1
Celkem	33

Celkovou spokojenost se zaměstnáním hodnotili respondenti na pětistupňové škále. Velmi spokojeno je se svým zaměstnáním 14 respondentů, spíše spokojeno je 10, 8 tedy téměř čtvrtina respondentů je tak napůl spokojeno



a napůl nespokojeno jeden z respondentů neodpověděl. Ani jediný z respondentů není se svým zaměstnáním velmi nespokojen.

### 5. 3. 3 Vyhodnocení výzkumných otázek

Na základě vyhodnocení údajů zjištěných při výzkumném šetření byly zodpovězeny tyto výzkumné otázky:

1. *Kterému aspektu kvality pracovního života přiřkládají zaměstnanci se ZP největší důležitost/nejmenší důležitost?*
2. *Se kterým aspektem kvality pracovního života jsou nejvíce/nejméně spokojeni?*
3. *Jak jsou s nejdůležitějšími aspekty zaměstnanci se ZP spokojeni?*
4. *Jak spokojenost s nejdůležitějšími aspekty souvisí s celkovou spokojeností se zaměstnáním?*

Pořadí důležitosti jednotlivých 18 aspektů kvality pracovního života, stejně tak jako míry spokojenosti s nimi, bylo posouzeno na základě aritmetického průměru, přičemž jako nejlepší výsledek je považována nejnižší hodnota. To znamená, že byly sečteny hodnoty jednotlivých odpovědí 1 - 6 (viz dotazník) a vyděleny počtem těchto odpovědí. Do součtu nebyly zahrnuty odpovědi „nevím“, „netýká se“ a případy, kdy respondent na otázku neodpověděl.

Tabulka č. 19: Pořadí - důležitost

Jednotlivé aspekty kvality pracovního života	Hodnoty dle pořadí
f) důležitost toho, aby se na pracovišti nevyskytovalo násilí a šikana	1,21
e) důležitost chování nadřízených;	1,33
b) důležitost toho, aby pracovní výsledky byly spravedlivě odměňovány	1,36
m) důležitost charakteru pracovního poměru, tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou	1,42
j) důležitost toho, aby byla práce zajímavá	1,44
n) důležitost jistoty pracovního místa	1,44
d) jak důležité jsou vztahy s kolegy	1,48
r) důležitost čistoty, pořádku a hygieny na pracovišti	1,50
a) důležitost výše platu nebo mzdy	1,52
o) důležitost mít další šanci a možnosti uplatnění na trhu práce	1,65
p) důležitost úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti,	1,67
q) důležitost technického vybavení pracoviště	1,70
l) důležitost možnosti vykonávat práci samostatně	1,71
k) důležitost možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje	1,73
g) důležitost časové náročnosti práce;	1,78
i) důležitost toho, aby práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a relaxaci	1,84
h) důležitost rozložení pracovní doby	2,00
c) důležitost nefinančních výhod plynoucích ze zaměstnání	2,07

Tabulka č. 20: Pořadí - spokojenost

Jednotlivé aspekty kvality pracovního života	Hodnoty dle pořadí
f) spokojenost s mírou výskytu násilí a šikany na pracovišti	1,78
i) spokojenost s tím, kolik práce umožňuje mít času na rodinu, zájmy a relaxaci	1,87
h) spokojenost s rozložením pracovní doby	1,90
n) spokojenost s jistotou pracovního místa	1,90
m) spokojenost s charakterem pracovního poměru, tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou	1,90
q) spokojenost s technickým vybavením pracoviště	1,93
o) spokojenost s tím, kolik současná práce dává další šance a možnosti uplatnění na trhu práce	1,96
g) spokojenost s časovou náročností práce	2,03
l) spokojenost s mírou samostatnosti vykonávané práce	2,03
p) spokojenost s úrovní bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti	2,07
j) spokojenost s tím, jak je práce zajímavá	2,10
r) spokojenost s čistotou, pořádkem a hygienou na pracovišti	2,13
k) spokojenost s možnostmi dalšího vzdělávání a osobního rozvoje;	2,15
e) spokojenost s chováním nadřízených	2,34
d) spokojenost se vztahy s kolegy	2,65
b) spokojenost se spravedlivostí odměňování pracovních výsledků	2,87
a) spokojenost s výší platu nebo mzdy	3,03
c) spokojenost s nefinančními výhodami plynoucími ze zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)	3,57

Z výzkumného šetření vyplynulo, že za nejdůležitější aspekt kvality pracovního života považují respondenti absenci násilí a šikany na pracovišti a chování nadřízených. Na třetím místě se umístila spravedlnost při

odměňování. Celkově tedy respondenti považují za nejdůležitější oblast vztahů na pracovišti.

Za nejméně důležité aspekty považují respondenti nefinanční výhody a rozložení pracovní doby. Celkově nejméně důležitá je pro odpovídající oblast času.

Nejvíce jsou respondenti spokojeni s absencí násilí a šikany na pracovišti, dále s možností mít dostatek volného času a s rozložením pracovní doby.

Nejméně jsou respondenti spokojeni se všemi aspekty v oblasti odměňování.

Nejdůležitějším aspektem pro respondenty je míra výskytu násilí a šikany na pracovišti, u níž zároveň respondenti vyjádřili nejvyšší míru spokojenosti – nikdo nevyjádřil nespokojenost. Druhým nejdůležitějším aspektem pro respondenty je chování nadřízených, avšak zde jsou tři s jejich chováním nespokojeni. Třetím nejdůležitějším aspektem je spravedlivé odměňování, se kterým je, ale 9 respondentů rovněž nespokojeno.

Na základě všech tří nejdůležitějších aspektů a spokojenosti s nimi by se dalo očekávat průměrné hodnocení celkové spokojenosti se zaměstnáním, avšak nikdo z dotázaných nevedl, že je celkově nespokojen. Možným vysvětlením tohoto celkového hodnocení je, že lidé se zdravotním postižením jsou více ohroženi nezaměstnaností, většina z oslovených byla v minulosti evidována na Úřadu práce, proto jsou celkově spokojeni se svým zaměstnáním a můžeme předpokládat, že si své práce více váží.

## Závěr

Cílem této bakalářské práce je v rámci vymezeném teoretickou částí práce identifikovat a analyzovat, jak osoby se zdravotním postižením, pracující na chráněných pracovních místech interpretují význam práce v jejich životě.

Význam práce, především práce placené neboli zaměstnání pro člověka a zejména pro člověka se zdravotním postižením je charakterizován v teoretické části bakalářské práce, především v kapitole první. Dílčím cílem práce bylo identifikovat a analyzovat jak interpretují význam práce v životě konkrétní pracovníci se zdravotním postižením pracující na chráněných pracovních místech ve vybrané společnosti. Tohoto dílčího cíle bylo dosaženo vyhodnocením dotazníkového šetření a zodpovězení výzkumných otázek.

Výzkumné šetření bylo zaměřeno na subjektivní hodnocení významu (důležitosti) jednotlivých aspektů kvality pracovního života a spokojenosti s nimi, což podává komplexnější obraz o hodnocené oblasti, než jen pouhé vyjádření spokojenosti/nespokojenosti. Podle výsledků, které byly zjištěny, jsou pro zaměstnance nejdůležitějšími aspekty kvality pracovního života absence násilí a šikany na pracovišti a chování nadřízených. Právě s nejdůležitějším aspektem, kterým je, absence šikany jsou také nejvíce spokojeni. Z těchto výsledků je patrné, že za nejdůležitější, považují zaměstnanci vztahy na pracovišti. Jsou to tedy aspekty sociální, kterým dávají přednost i před aspekty finančními jako je odměňování, protože aspekt spravedlnosti při odměňování se umístil při hodnocení důležitosti až na třetím místě. V oblasti odměňování jsou však již zaměstnanci spokojeni méně, respektive vyjadřují nejmenší spokojenost u všech aspektů z oblasti odměňování ze všech zkoumaných.

Toto zjištění ale asi není velkým překvapením. I přes to se však jen méně než třetina zaměstnanců cítí v zaměstnání finančně nedocněna (nespokojena

s výší platu) a naopak více jak dvě třetiny jsou s tímto aspektem spokojeny. Obdobný poměr panuje i u aspektu spravedlivosti odměňování. S firemními benefity, posledním aspektem z oblasti odměňování, je však již nespokojena více jak polovina zaměstnanců. Rozšíření možností poskytování nefinančních výhod se tak může stát námětem k zamyšlení pro vedení společnosti.

Jistě potěšujícím zjištěním pro zaměstnavatele je naopak fakt, že celkové hodnocení spokojenosti se současným zaměstnáním je dosti vysoké, neboť ani jeden zaměstnanec není „spíše“ nebo „velmi nespokojen“ a tři čtvrtiny zaměstnanců jsou „velmi spokojeny“ nebo „spíše spokojeny“.

Vzhledem k významu práce, která, jak již bylo řečeno výše, je jako hodnota stále vysoko ceněna se dá předpokládat, že spokojenost se zaměstnáním a zvláště pak s těmi aspekty práce, které jsou pro zaměstnance nejdůležitější, pozitivně ovlivňuje i celkové subjektivní vnímání kvality jejich života jako celku.

Dodejme, že zájem projevený ze strany zaměstnavatele o názory svých zaměstnanců, které mohli vyjádřit prostřednictvím účasti v dotazníkovém šetření je pozitivním krokem ke zlepšení pracovního klimatu na pracovišti.

## Použitá literatura

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*, Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-147-3

BAZALOVÁ, Barbora. *Vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v zemích Evropské unie a v dalších vybraných zemích*. Brno: MU, 2006. ISBN 80-210-3971-X

BUCHTOVÁ, Božena. et al. *Nezaměstnanost*. 1. vydání, Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-210-2425-9

BUCHTOVÁ, Božena. et al. *Nezaměstnanost*. 2. vydání, Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-428-3

Česká unie pro podporované zaměstnávání, *Údaje o podporovaném zaměstnávání v ČR v roce 2014* [online] [cit. 21. 9. 2016]. Dostupné na [http://unie-pz.cz/files/files/Statisticke%20zpravy/Statistika\\_PZ\\_2014\\_CUPZ.pdf](http://unie-pz.cz/files/files/Statisticke%20zpravy/Statistika_PZ_2014_CUPZ.pdf)

Česká unie pro podporované zaměstnávání, *Leták pro firmy* [online] [cit. 21. 9. 2016]. Dostupné na <http://www.unie-pz.cz/74-pro-firmy/77-letak-pro-firmy.html>

ČESKO. Zákon č. 155 ze dne 4. srpna 1995 o důchodovém pojištění (zákon o důchodovém pojištění). *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 41, s. 1983-2010. Dostupný také na [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=155/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakon\\_a\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=155/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakon_a_smlouvy)

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004 o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8318. Dostupný také na [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakon\\_a\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakon_a_smlouvy)

ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 31. března 2006 o sociálních (zákon o sociálních službách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006a, částka 37, s. 1211-1244. Dostupný také na [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=108/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakon\\_a\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=108/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakon_a_smlouvy). ISSN 1211-1244

ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 7. června 2006 zákoník práce (zákoník práce). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006b, částka 84, s. 3146-3232. Dostupný také na

[http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakon\\_a\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakon_a_smlouvy). ISSN 1211-1244

ČESKO. Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2008, částka 58, s. 2822-2829. Dostupný také na [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=198/2009&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakon\\_a\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=198/2009&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakon_a_smlouvy). ISSN 1211-1244

Český statistický úřad, *Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013* [online] [cit. 2. 1. 2017]. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

ČSFR. Zákon č. 586 České národní rady ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů (zákon o daních z příjmů). In: *Sbírka zákonů české republiky*. 1992, částka 117, s. 3474-3490. Dostupný také na [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakon\\_a\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakon_a_smlouvy)

DRAGOMIRECKÁ, Eva et al. *SQUALA, příručka pro uživatele české verze Dotazníku subjektivní kvality života SQUALA*, Praha: Psychiatrické centrum Praha, 2006a. ISBN 80-851121-82-4

DRAGOMIRECKÁ Eva a Jitka BARTOŇOVÁ J. *WHOQOL-BREF, WHOQOL-100: Příručka pro uživatele dotazníků kvality života Světové zdravotnické organizace*, Praha: Psychiatrické centrum Praha, 2006b. ISBN 80-851121-82-4

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života*. Acta Oeconomica Pragensia. 2005. Roč. 13, č. 8

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vydání, Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 2. vydání, Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1

GURKOVÁ, Elena. *Hodnocení kvality života pro klinickou praxi a ošetrovatelský tým*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3625-9

HEŘMANOVÁ, Eva. *Koncepty, teorie a měření kvality života*. Praha: SLON, 2012. ISBN 978-7419-106-0



JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. 2. vydání, Praha: Portál, 2009 ISBN 978-80-7367-644-5.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001. ISBN 8071785512

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie nemoci*. Praha: Grada, 2002. ISBN 8024701790

LUDÍKOVÁ Libuše et al. *Kvalita života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3827-6

LUDÍKOVÁ Libuše et al. *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2010. ISBN 978-80-244-2655-6

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1998. ISBN 80-85850-60-5

MAREŠ, Jiří et al. *Kvalita života u dětí a dospívajících*. Brno: MSD, 2006. ISBN 80-86633-65-1

MAŘÍKOVÁ, Hana et al. *Velký sociologický slovník*. I a II svazek, Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-313-3

MATOUŠEK, Oldřich et al. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2. vydání. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0

MATOUŠEK, Oldřich et al. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X

MICHALÍK, Jan et al. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3

MICHALÍK, Jan. *Právo společnost a zdravotně postižení*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3533-6

MOŽNÝ, Ivo. *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Portál, 200. ISBN 80-7178-624-1

MURPHY, Robert Francis. *Úvod do kulturní a sociální antropologie*. 2. vydání, Praha: SLON, 2004. ISBN 80-86429-25-0

Nadační fond zdravotně postižených, Statut nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online][cit. 21. 9. 2016]. Dostupné na <http://www.nfozp.cz/o-nas/statut-fondu/>

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním...* Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7

NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita...* Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9

OPATŘILOVÁ, Dana a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011, ISBN 978-80-210-5536-0

PAYNE, Jan et al. *Kvalita života a zdraví*. Praha: TRITON, 2005. ISBN 80-725-4657-0

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: Paido, 2009. ISBN 80-7315-048-4

SOKOLOVSKÝ, Tomáš., *Diverzita pro OZP a trh práce, Problematika zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce* [online] [cit. 1. 10. 2016]. Dostupné na <http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/04%20Tom%C3%A1%C5%A1%20Sokolovsk%C3%BD%20-%20Diverzita%20pro%20OZP%20a%20trh%20pr%C3%A1ce.pdf>

SURYNEK, Alois. *Hodnota práce a kvalita života*. In: *Vliv změn světa práce na kvalitu života*. [online] [cit. 28. 12. 2016]. Dostupné na [http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/hodnota\\_prace\\_a\\_kvalita\\_zivota-surynek.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/hodnota_prace_a_kvalita_zivota-surynek.pdf)

SVOBODOVÁ, Lenka. 2006, *Kvalita pracovního života – změny ve světě práce, modely, indikátory*. In: *Vliv změn světa práce na kvalitu života*. [online] [cit. 3. 1. 2017]. Dostupné na <http://kvalitazivota.vubp.cz/clanky.php>

VAĎUROVÁ, Hana a Petr MÜHLPACHR. *Kvalita života. Teoretická a metodologická východiska*, Brno: MU, 2005, ISBN 978-80-210-3754-7

VINOPAL, Jiří. *Indikátor subjektivní kvality pracovního života*. Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2011, Vol. 47, No. 5: 937–965 [online] [cit. 21. 9. 2016].

Dostupné na [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/c4a04a62ac364e0d1ee63e5de5a3474826cfad83\\_Vinopal%20soccas2011-5-bezor-3.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/c4a04a62ac364e0d1ee63e5de5a3474826cfad83_Vinopal%20soccas2011-5-bezor-3.pdf)

*Všeobecná deklaráce lidských práv*, Praha: Informační centrum OSN, 2015. ISBN 978-80-86348-42-1.

## Seznam zkratek:

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

CVVM – Centrum pro výzkum veřejného mínění

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropské strukturální fondy

CHPM – chráněné pracovní místo

NFOZP – nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

OZP – osoba se zdravotním postižením

OZZ – osoba se zdravotním znevýhodněním

PZ – podporované zaměstnání

SOÚ AV ČR – Sociologický ústav Akademie věd České republiky

ÚP – úřady práce

VÚBP – Výzkumný ústav bezpečnosti práce

WHO – Světová zdravotnická organizace

ZP – zdravotní postižení

## Seznam tabulek a schémat

Tabulka č. 1: Počet osob se zdravotním postižením v populaci

Tabulka č. 2: Porovnání nejvyššího dosaženého vzdělání zdravotně  
postižených osob a celkové populace ČR podle věku a  
pohlaví

Tabulka č. 3: Dosažené vzdělání

Tabulka č. 4: Způsob dopravy do zaměstnání

Tabulka č. 5: Typ zdravotního postižení

Tabulka č. 6: Odměňování - důležitost

Tabulka č. 7: Odměňování - spokojenost

Tabulka č. 8: Vztahy - důležitost

Tabulka č. 9: Vztahy - spokojenost

Tabulka č. 10: Čas - důležitost

Tabulka č. 11: Čas - spokojenost

Tabulka č. 12: Seberealizace - důležitost

Tabulka č. 13: Seberealizace - spokojenost

Tabulka č. 14: Jistota zaměstnání - důležitost

Tabulka č. 15: Jistota zaměstnání - spokojenost

Tabulka č. 16: Pracovní podmínky - důležitost

Tabulka č. 17: Pracovní podmínky - spokojenost

Tabulka č. 18: Celková spokojenost se zaměstnáním

Tabulka č. 19: Pořadí – důležitost

Tabulka č. 20: Pořadí - spokojenost

Schéma č. 1: Vnímání pojmu “zdravotně postižený člověk” a “člověk  
se zdravotním postižením

## Přílohy

Příloha č. 1: Struktura dotazníku

Domény	Aspekty
Odměňování	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plat</li><li>• Spravedlnost</li><li>• Nefinanční benefity</li></ul>
Seberealizace	<ul style="list-style-type: none"><li>• Samostatnost</li><li>• Vzdělávání</li><li>• Zajímavost</li></ul>
Vztahy	<ul style="list-style-type: none"><li>• S kolegy</li><li>• S nadřízenými</li><li>• Šikana</li></ul>
Čas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rozložení pracovní doby</li><li>• Časová náročnost</li><li>• Sladění s mimopracovními aktivitami</li></ul>
Podmínky	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vybavení</li><li>• Čistota</li><li>• Bezpečnost</li></ul>
Jistota	<ul style="list-style-type: none"><li>• Typ pracovního poměru</li><li>• Jistota místa</li><li>• Šance na trhu práce</li></ul>

Zdroj: Zpracováno dle Vinopala (Vinopal, 2011, s. 945)

Příloha č. 2: Dotazník

Dotazník byl pro potřeby bakalářské práce zmenšen.

## Dotazník

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který je zaměřen na aspekty, jež považujete při volbě zaměstnání za důležité a jak jste s nimi Vy osobně v současném zaměstnání spokojen/a.

Dotazník je anonymní a jeho vyplnění je dobrovolné. Získané údaje budou použity pro potřeby mé bakalářské práce, případně jako podklad pro zaměstnavatele, k přijetí opatření vedoucích ke zlepšení pracovních podmínek, zkvalitnění pracovního prostředí.

Při vyplňování, prosím zakroužkujte jen jedno číslo z číselné řady. Jednotlivým číslům odpovídají příslušné varianty odpovědí. U otázek č. 4, 5, 10 je možno, pokud si nevyberete odpověď z výše uvedených možností, odpovědět vlastními slovy.

Děkuji Vám, za pravdivé zodpovězení všech otázek v dotazníku a účast při výzkumu.

Strážnická Radomíra

1. Níže naleznete seznam nejrůznějších aspektů, které mohou hrát roli při volbě zaměstnání. U každého z nich zakroužkujte, jak důležitý je pro Vás osobně.

	ROZHODNĚ DŮLEŽITÉ	DŮLEŽITÉ	SPÍŠE DŮLEŽITÉ	SPÍŠE NEDŮLEŽITÉ	NEDŮLEŽITÉ	ROZHODNĚ NEDŮLEŽITÉ	NETÝKÁ SE	NEVÍM
	1	2	3	4	5	6	8	9
a) Jak důležitá je pro Vás výše platu nebo mzdy;	1	2	3	4	5	6	8	9
b) aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě odměňovány?	1	2	3	4	5	6	8	9
c) Jak důležité jsou nefinanční výhody plynoucí ze zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)?	1	2	3	4	5	6	8	9
d) Jak důležité jsou pro Vás vztahy s kolegy;	1	2	3	4	5	6	8	9
e) chování nadřízených;	1	2	3	4	5	6	8	9
f) aby se na pracovišti nevyskytovalo násilí a šikana?	1	2	3	4	5	6	8	9
g) Jak důležité je pro Vás časová náročnost práce;	1	2	3	4	5	6	8	9
h) rozložení pracovní doby?	1	2	3	4	5	6	8	9
i) Jak důležité je, aby Vám práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a relaxaci?	1	2	3	4	5	6	8	9
j) Jak důležité pro Vás je, aby byla Vaše práce zajímavá;	1	2	3	4	5	6	8	9
k) abyste v ní měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje;	1	2	3	4	5	6	8	9
l) abyste ji mohl vykonávat samostatně?	1	2	3	4	5	6	8	9
m) Jak důležitý je pro Vás charakter pracovního poměru tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou;	1	2	3	4	5	6	8	9
n) Jak důležitá je pro Vás jistota pracovního místa?	1	2	3	4	5	6	8	9
o) Jak důležité je pro Vás mít další šanci a možnosti uplatnění na trhu práce?	1	2	3	4	5	6	8	9
p) Jak důležitá je pro Vás úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti,	1	2	3	4	5	6	8	9
q) technické vybavení pracoviště?	1	2	3	4	5	6	8	9
r) Jak důležitá je čistota, pořádek a hygiena na pracovišti?	1	2	3	4	5	6	8	9



2. Nyní se zaměříme na situaci Vašeho současného zaměstnání a to podle stejných položek, jaké jste hodnotil (a) před chvílí. Tentokrát prosím u každé z nich zakroužkujte, jak jste s ní Vy osobně v případě současné hlavní výdělečné činnosti spokojen.

VELMI SPOKOJEN	SPOKOJEN	SPÍŠE SPOKOJEN	SPÍŠE NESPOKOJEN	VELMI NESPOKOJEN	NETÝKÁ SE	NEVÍM
1	2	3	4	5	6	8 9

a) Jak jste spokojen s výší platu nebo mzdy;	1	2	3	4	5	6	8	9
b) se spravedlivostí odměňování Vašich pracovních výsledků?	1	2	3	4	5	6	8	9
c) Jak jste spokojen s nefinančními výhodami plynoucími z Vašeho zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)?	1	2	3	4	5	6	8	9
d) Jak jste spokojen se vztahy s kolegy;	1	2	3	4	5	6	8	9
e) s chováním nadřízených;	1	2	3	4	5	6	8	9
f) s mírou výskytu násilí a šikany na pracovišti?	1	2	3	4	5	6	8	9
g) Jak jste spokojen s časovou náročností práce;	1	2	3	4	5	6	8	9
h) s rozložením pracovní doby?	1	2	3	4	5	6	8	9
i) Jak jste spokojen s tím, kolik Vám práce umožňuje mít času na Vaši rodinu, zájmy a relaxaci?	1	2	3	4	5	6	8	9
j) Jak jste spokojen s tím, jak je Vaše práce zajímavá;	1	2	3	4	5	6	8	9
k) s možnostmi dalšího vzdělávání a osobního rozvoje;	1	2	3	4	5	6	8	9
l) s mírou samostatnosti vykonávané práce?	1	2	3	4	5	6	8	9
m) Jak jste spokojen s charakterem pracovního poměru tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou;	1	2	3	4	5	6	8	9
n) Jak jste spokojen s jistotou pracovního místa?	1	2	3	4	5	6	8	9
o) Jak jste spokojen s tím, kolik Vám současná práce dává další šance a možnosti uplatnění na trhu práce?	1	2	3	4	5	6	8	9
p) Jak jste spokojen s úrovní bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti,	1	2	3	4	5	6	8	9
q) s technickým vybavením pracoviště?	1	2	3	4	5	6	8	9
r) Jak jste spokojen s čistotou, pořádkem a hygienou na pracovišti?	1	2	3	4	5	6	8	9

3. Zakroužkujte, jak jste celkově spokojen se svým zaměstnáním? Jste:

velmi spokojen, .....	1
spíše spokojen, .....	2
tak napůl spokojen, napůl nespokojen, .....	3
spíše nespokojen, .....	4
velmi nespokojen?.....	5

4. Zakroužkujte, jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?	
NEDOKONČENÉ ZÁKLADNÍ .....	1
DOKONČENÉ ZÁKLADNÍ .....	2
STŘEDNÍ BEZ MATURITY .....	3
STŘEDNÍ S MATURITOU .....	4
VYŠŠÍ ODBORNÉ .....	5
VYSOKOŠKOLSKÉ.....	6
JINÉ.....	7

5. Zakroužkujte, jakým způsobem se dopravujete do zaměstnání:	
autobusem, vlakem, MHD.....	1
vlastním automobilem.....	2
pěšky.....	3
jiným způsobem (uveďte jak).....	4

6. Jste:	
muž .....	1
žena .....	2

7. Zakroužkujte, zda máte děti (0-15 let)?	
ano.....	1
ne.....	2

8. Zakroužkujte, jak dlouho jste zaměstnancem této firmy:	
0-3 roky.....	1
4-6 let.....	2
6 a více let.....	3

9. Zakroužkujte, jestli jste byl někdy v minulosti evidovaný jako uchazeč o zaměstnání na Úřadu práce	
ano .....	1
ne .....	2

10. Zakroužkujte, jakého druhu je vaše zdravotní postižení:	
tělesné .....	1
smyslové (zrakové, sluchové).....	2
kombinované.....	3
jiné (doplňte jaké).....	4