

Vysoká škola aplikované psychologie, s. r. o.

Akademická 409, 411 55 Terezín



Motivace zaměstnanců na chráněném trhu práce
Motivation of employees in a sheltered labor market

Bakalářská práce

Štěpánka Jirků

2021

Mgr. Ivana Vrátníková

VYSOKÁ ŠKOLA APLIKOVANÉ PSYCHOLOGIE TEREZÍN



Akademická 409, 411 55 Terežín, info@vsaps.cz, www.vsaps.cz

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

akademický rok 2020/2021

Jméno a příjmení studenta:	Štěpánka Jirků
Studijní program:	Personální a interkulturní management
Název tématu práce v českém jazyce:	Motivace zaměstnanců na chráněném trhu práce
Klíčová slova v českém jazyce:	Motivace, trh práce, zaměstnávání na chráněném trhu práce, aktivní politika zaměstnanosti, osoby se zdravotním postižením, osoby se zdravotním znevýhodněním.
Název tématu v anglickém jazyce:	Motivation of employees in a sheltered labor market
Klíčová slova v anglickém jazyce:	Motivation, labor market, employment in sheltered labor market, active employment policy, people with disabilities.

1.	Zdůvodnění tématu (min. 7 řádků): <p>Téma motivace zaměstnanců na chráněném trhu práce ve vybraném regionu jsem si vybrala z několika důvodů. Již více než deset let jsem zaměstnavatelem na chráněném trhu práce v okrese Ústí nad Orlicí, (dříve chráněné dílny a chráněné pracovní místo). Zaměstnávám osoby se zdravotním postižením i osoby zdravotně znevýhodněné. Ve svém profesním životě jsem zaměstnávala a zaměstnávám osoby s různými formami postižení. S touto problematikou a problematikou zaměstnávání mám mnohaleté zkušenosti.</p>
2.	Formulace problému, který bude v práci řešen (min. 10 řádků): <p>Ve své bakalářské práci bych ráda definovala problematiku invalidity různých stupňů, zdravotní znevýhodnění a uplatnění těchto osob na trhu práce ve vybraném regionu okresu Ústí nad Orlicí. Zabývala bych se základními pojmy, jako je např. význam práce v životě člověka, současnou právní úpravou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nebo příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnavatel na chráněném trhu práce. Dále jaká je motivace osob zdravotně postižených pracovat a jaká je motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby zdravotně postižené. Velkou pozornost bych ráda věnovala motivaci k práci osob se zdravotním postižením. V době, kdy Česká republika vyhlásila nouzový stav v souvislosti s nemocí covid-19, zůstala spousta zaměstnanců, v řádu měsíců, na tzv. homeoffice nebo v pracovním volnu, z důvodu překážky na straně zaměstnavatele. Domnívám se, že v této chvíli si spousta osob, nejen zdravotně postižených, uvědomila důležitost práce a tím spojenou sociální interakci a seberealizaci.</p>

3.	Cíl práce max. 5 řádků:
	Cílem bakalářské práce je zhodnocení současné situace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zjištění pracovní motivace těchto osob.
4.	Charakteristika použitých metod:
	Výzkum bude proveden pomocí kvalitativních metod formou anonymních dotazníků, nebo osobních rozhovorů.
5.	Struktura práce, pracovní rozčlenění kapitol (podkapitol): teoretická a praktická část
	<p>Teoretická část:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Význam práce v životě člověka 2. Vymezení základních pojmů <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Současná právní úprava zaměstnávání OZP 2.2 Invalidita podle poklesu pracovní schopnosti 2.3 Osoba zdravotně znevýhodněná 3. Zaměstnání a nezaměstnanost <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Motivace OZP 4. Aktivní politika zaměstnanosti <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Podpora zaměstnávání OZP 4.2 Příspěvky na zaměstnávání OZP 4.3 Současná situace zaměstnávání OZP <p>Praktická část:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Cíle a metodologie provedeného průzkumu 6. Analýza získaných dat 7. Diskuze
6.	Odborná literatura – seznam vybrané literatury k jednotlivým kapitolám teoretické a praktické části (min. 20 titulů, 3 recenzované časopisy, 3 zahraniční zdroje, případně internetové odkazy):
	<p>ADAIR, John Eric. <i>Efektivní motivace</i>. Praha: Alfa Publishing, 2004. Management (Alfa Publishing). ISBN 80-86851-00-1.</p> <p><i>Antidiskriminační zákon: komentář</i>. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-315-8.</p> <p>ARMSTRONG, Michael. <i>Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání</i>. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.</p> <p>BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. <i>Psychologie a sociologie řízení</i>. 2. rozš. vyd. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-064-3.</p> <p>DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. <i>Lidské zdroje v sociálních podnicích</i>. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9.</p>

DOŘIČÁKOVÁ, Šárka a René PASTRŇÁK. *Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2017. ISBN 978-80-7464-969-1.

FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Vyd. 2. Přeložil Petr BAKALÁŘ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-815-9.

GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6.

KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015. ISBN 978-80-245-2096-4.

KLIMENTOVÁ, Eva. *Osoby se zdravotním postižením v sociologickém výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2018. ISBN 978-80-244-544-4.
Zkopírovat citaci

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.

LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1284-0.

LUDÍKOVÁ, Libuše. *Netradiční pohledy na kvalitu života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. ISBN 978-80-244-4869-5.

MATURKANIČ, Patrik. *Základy etiky: vybrané otázky z praktické filosofie : vysokoškolská učebnice*. Terezín: Vysoká škola aplikované psychologie, 2018. ISBN 978-80-87871-05-8.

MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4.

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

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

MILFAIT, René a Daniel BARTOŇ. *Lidská práva osob s postižením, nevléčitelně nemocných a umírajících na pozadí nacistických sterilizací a programu "Euthanasie"*. 2., rozš. vyd. Středokluky: Zdeněk Susa, 2013. ISBN 978-80-86057-85-9.

MIŠOVIČ, Ján. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: Slon, 2019. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-285-2.

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015 č. 385. Praha: Úřad vlády České republiky, Sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany, 2015. ISBN 978-80-7440-130-5.

NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.

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

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

SCHUBERT, H. J. Arbeitsgestaltung für behinderte Menschen. In ZWIERLEIN, E. (Hrsg.) *Handbuch Integration und Ausgrenzung*. Neuwied/Berlin: Luchterhand, 1996, s. 511

ŠÁMALOVÁ, Kateřina. *Šance na dosažení vysokoškolského vzdělání v populaci osob se zdravotním postižením*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3469-2.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

VACÍNOVÁ, Marie, Dobromila TRPIŠOVSKÁ a Marie FARKOVÁ. *Psychologie*. Vyd. 2., rozš. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-7452-008-2.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 8024600579.

VÝROST, Jozef, Ivan SLAMĚNÍK a Eva SOILÁROVÁ, ed. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada, 2019. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5775-9.

1000 řešení. Poradce, s.r.o. ISSN 1212-4710.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
Český statistický úřad
Portál ministerstva práce a sociálních věcí

Souhlas vedoucího práce

Jméno vedoucího: Mgr. Ivana Vastulíková

Podpis: *IV* dne: 15. 3. 2021

Souhlas prorektora pro vědu a výzkum, doc. ThDr. Patrika Maturkaniče, PhD.

Podpis: *Maturkanič* dne: 8/4-2021



Prohlašuji, že odevzdanou práci na téma Motivace zaměstnanců na chráněném trhu práce jsem vypracoval/a samostatně, s použitím uvedené literatury a práci jsem neodevzdal/a na žádné jiné škole k získání atestace.

V Terezíně dne

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí své bakalářské práce paní Mgr. Ivaně Vrátníkové za všechny podnětné připomínky, cenné rady, odborný dohled a vstřícný přístup. Dále děkuji všem respondentům, kteří se výzkumu účastnili, za jejich ochotu, otevřenost, sdílnost a čas, který mi věnovali.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá problematikou motivace osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce ve společnosti PRÁDELNA ŽAMBERK s.r.o. Cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením, nebo osoby zdravotně znevýhodněné, pracující v uvedené společnosti. Teoretická část předkládá rešerši dostupných poznatků dané problematiky. Praktickou část tvoří stanovení cíle práce, metodika provedeního výzkumu a závěr práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

osoby se zdravotním postižením, chráněný trh práce, motivace, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti

ANNOTATION

The bachelor's thesis deals with the issue of motivation of people with disabilities in the protected labor market in the company PRÁDELNA ŽAMBERK s.r.o. The target group is people with disabilities working in the company. The theoretical part presents a search of available knowledge of the issue. The practical part consists of determining the goal of the work, the methodology of the research and the conclusion of the work.

KEY WORDS

people with disabilities, protected labor market, motivation, unemployment, active policy of employment

OBSAH

ÚVOD.....	1
1 VÝZNAM PRÁCE V ŽIVOTĚ ČLOVĚKA.....	4
2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ OZP.....	6
2.1 Současná právní úprava zaměstnávání OZP	9
2.2 Osoba zdravotně znevýhodněná.....	11
3 ZAMĚSTNÁNÍ A NEZAMĚSTNANOST	12
3.1 Motivace OZP a zaměstnavatelů.....	15
4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	17
4.1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	17
4.2 Současná situace zaměstnávání OZP	19
5 CÍLE A METODOLOGIE PROVEDENÉHO VÝZKUMU.....	21
5.1 Cíl výzkumu	21
5.2 Charakteristika výzkumného souboru.....	21
5.3 Charakteristika zaměstnavatele Prádelna žamberk s.r.o.	22
5.4 Realizace a popis výzkumu	22
6 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ	24
7 DISKUZE	41
ZÁVĚR	46
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	48
SEZNAM PŘÍLOH.....	1

ÚVOD

Tématem předkládané bakalářské práce je Motivace zaměstnanců na chráněném trhu práce, ve společnosti PRÁDELNA ŽAMBERK s.r.o. Autorka vychází z vlastní ročníkové práce, odevzdané na VŠAPs v roce 2020. Se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením má autorka mnohaleté zkušenosti. Z praxe ví, že pohled na tuto problematiku je značně kontroverzní. Velká skupina zaměstnavatelů má v tomto ohledu silné předsudky, které z jejího pohledu vznikají pouhou neznalostí této problematiky. Předsudky, že osoba se zdravotním postižením musí být nutně mentálně retardovaná, nebo osoba na vozíku je v naší společnosti silně ukotvena.

Z pohledu autorky se jedná o velmi aktuální téma. Osob se zdravotním postižením a osob s různým druhem postižení stále přibývá. Na tuto skutečnost mohou mít vliv například civilizační choroby, rychlost a stres dnešní doby. Velký pokrok v oblasti medicíny dokáže spoustu nemocí a chorob vyléčit, přesto jsou lidé, které ani dnešní medicínský pokrok zcela vyléčit nedokáže. Tito lidé by neměli být vyčleňováni z kolektivu, z pracovního procesu a nesmí být diskriminováni. Česká republika jako sociální stát, potažmo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky si kladou za cíl začlenit do pracovního procesu a tím spojeného plnohodnotného života co nejvíce osob se zdravotním postižením. Tato myšlenka se bohužel setkává s mnoha překážkami na straně zaměstnavatelů. Z pohledu zaměstnavatelů se jedná zejména o velké množství byrokracie a překážek, které zaměstnávání osob se zdravotním postižením s sebou přináší.

Mnohdy je na osoby se zdravotním postižením pohlíženo zaměstnavateli jako na osoby, které pracovat nemohou, nebo jistě nebudou schopni podávat odpovídající pracovní výkony, budou často nemocní a v práci chybět. Často jsou tedy odmítáni ještě dříve, než mají možnost prokázat, že pracovat umí, zvládnou a chtějí. I mezi osobami se zdravotním postižením se najdou lidé, kteří pracovat nechtějí, stejně tak jak u lidí bez postižení. Z pohledu autorky je potřeba dát šanci osobám se zdravotním postižením, kteří pracovat chtějí. Z vlastní zkušenosti ví, že tito lidé jsou pracovití, zodpovědní a práci si váží.

Nelze nezmínit skutečnost, kdy zdravotní postižení, nebo různé formy zdravotního omezení mohou potkat kohokoliv z nás. Podle statistiky Ministerstva zdravotnictví České republiky, které uvádí ve své práci Lucie Procházková (2009, str. 55) ročně přibude 200 osob, které zůstanou postižení v důsledku úrazu. Pro jejich efektivní návrat k plnohodnotnému životu je zaměstnání jedním z klíčových nástrojů. V tomto případě otázka zachování současného pracovního místa, nebo hledání nového vhodného pracovního místa, se stává prioritou.

Předkládaná bakalářská práce si klade za cíl poskytnout přehled dosavadních poznatků problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich motivaci k práci ve vybrané společnosti. Práce by mohla být přínosná pro zaměstnavatele, kteří zvažují zaměstnat osoby se zdravotním postižením. Většina prací a publikací zabývajících se touto problematikou uvádí jako hlavní motivační faktor určitou socializaci, začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti a tím možnost žít plnohodnotný život. Touto bakalářskou prací bych ráda poukázala na skutečnost, kdy invalidní důchod osob se zdravotním postižením nepokryje ani nezbytné životní výdaje a tyto osoby pracují nejen z pohledu socializace. Pro osoby se zdravotním postižením je také zásadní ekonomická situace, která jim umožňuje žít plnohodnotný život, nezávislý na sociálních dávkách.

K tématu osob se zdravotním postižením, jejich socializaci do společnosti, otázkám diskriminace, možnostem uplatnění na trhu práce a dalším okolnostem, které jsou důležité pro jejich plnohodnotný život a uznání nebo respektování většinovou společností, se věnovalo mnoho autorů. Z mého pohledu zásadní pohled do problematiky vnesl prof. Michalík, který je v předkládané bakalářské práci několikrát citován.

Autorka se ztotožňuje s názorem a danou problematiku vnímá stejně jako Dořičáková (2017, str. 85), která popisuje zkušenost, kdy mnoho zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením toto vnímá jako společensky odpovědné chování.

Teoretická část bakalářské práce předkládá rešerši dostupných poznatků dané problematiky. Je rozdělena do čtyř základních kapitol, které jsou věnovány významu

práce v životě člověka, vymezení základních pojmů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Další kapitola zaměstnání a nezaměstnanost je zaměřena na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jaký nezanedbatelný význam má pro tyto osoby začlenění do pracovního procesu. Následující kapitoly popisují motivaci osob se zdravotním postižením, aktivní politiku zaměstnanosti, podporu zaměstnávání těchto osob a současnou situaci, kdy pandemie covid-19 ovlivnila a jistě ovlivní osoby se zdravotním postižením nejen na trhu práce.

Praktická část bakalářské práce formuluje cíl výzkumu, výzkumnou otázku a spojuje teoretická fakta, která konfrontuje s daty získanými z realizovaného výzkumu. Metodologické šetření je provedeno pomocí kvalitativního výzkumu, konkrétně pomocí polostrukturovaného rozhovoru. Výzkum byl proveden u zaměstnanců společnosti PRÁDELNA ŽAMBERK s.r.o., kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo osobami zdravotně znevýhodněnými.

V závěru práce jsou shrnuta uvedená zjištění, zodpovězena výzkumná otázka týkající se motivace osob se zdravotním postižením v uvedené společnosti. Na základě zjištěných skutečností je navržena další výzkumná studie pro případný budoucí výzkum.

1 VÝZNAM PRÁCE V ŽIVOTĚ ČLOVĚKA

Práce má v životě člověka velmi podstatnou úlohu. S prací se člověk setkával už od dob dávno minulých, kdy jeho práce spočívala v lovu a zabezpečení tlupy. Po celá staletí lidé pohlíželi na práci jako na náplň všedních dnů a na způsob získávání potravy. V naší kultuře je práce zastoupena v mnoha příslovích a rčení, například: „Bez práce nejsou koláče“, „komu se nelení, tomu se zelení“ nebo „práce kvapná, málo platná“. V dnešní době můžeme práci chápat ve smyslu zaměstnání, poslání, ale také jako práci v domácnosti, práci spojenou s chodem a fungováním rodiny. V naší demokratické společnosti si každý člověk může zvolit, zda se přizpůsobí společenským normám a bude pracovat, nebo pracovat nebude. S prací se člověk setkává už od dětství, kdy vidí pracovat rodiče a s prací se tímto způsobem může ztotožnit. Pracovní prostředí a práce je pro člověka důležité socializační prostředí.

Práce není jen zdrojem obživy, ale naplňuje i další potřeby člověka. Dle známé hierarchie potřeb Abrahama Maslowa se dále jedná o uspokojení potřeb bezpečí a jistoty, přijetí, uznání, úcty a v neposlední řadě také potřeby seberealizace.

Buchtová (2013, str. 49-50) uvádí, že práce je významnou podmínkou pro důstojnou existenci člověka, která mu přináší nejen materiální prospěch, ale i na straně druhé mu přináší pocit seberealizace, uplatnění a sebeúcty. Práce tedy není jen o tvorbě hmotných statků, ale vytváří i důležitou sociální strukturu kontaktů s možností vést rozhovory a uzavírat přátelství. Naprostá většina lidí bere práci jako druh radosti a uspokojení a nevidí v práci nutný životní úděl.

Ludíková (2015, str. 153-154) konstatuje, že v první řadě práce zabezpečuje uspokojování primárních a sekundárních potřeb. Prostřednictvím práce se člověk realizuje, ale také si plní své sny a cíle. Práce dělí naše dny na volný čas a na pracovní dobu. Člověk sám sebe vnímá jako sociální bytost a tato situace ho nutí kooperovat v pracovním prostředí se svým okolím a aktivně se zapojovat do pracovního procesu.

Práce je důležitou součástí života každého jedince. Z pohledu Buchtové (2013, str. 49) v kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity.

Vacínová (2010, str. 181) uvádí práci jako jednu z nejdůležitějších činností člověka, která musí být chápána jako projev komplexní osobnosti. Tímto se rozumí souhrn tělesné i duševní stránky.

Maturkanič (2018, str. 92) definuje práci jako cílevědomou činnost člověka, jež vytváří hodnoty rozličného charakteru. Odměna je zde popisována jako vhodná a spravedlivá odpověď na čas a energii, kterou člověk vynaložil.

Michalík (2011, str. 70–71) popisuje skutečnost, že právo na práci a realizace na pracovním trhu je jedna z nejdůležitějších podmínek naplnění kvality života. Pracovní uplatnění je důležité nejen pro osoby bez zdravotního postižení, ale i pro osoby se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením na trhu práce hledají uplatnění velice těžko.

Podle Michalíka (2011, str. 71) se jedná o celoevropský či celosvětový problém. Různé studie uvádějí až 50% neekonomicky aktivních či nezaměstnaných osob.

V empirickém šetření z roku 2005 Kvalita pracovního života, které popisuje Ludíková (2015, str. 154) je zřejmé, že 89% osob udává jako nejdůležitější faktor smyslu práce pro člověka určitou sociální interakci ve smyslu kontaktu s ostatními lidmi. 82% osob dává práci pocit užitečnosti a potřebnosti a jen 38% osob uvedlo jako smysl práce nezbytný zdroj obživy.

Ztotožňuji se s názorem Vágnerové (2004, str. 184), podle které najít a uplatnit se v profesionální oblasti je důležitou součástí uspokojení potřeby seberealizace. V rámci výkonu profese se pak udržují i mnohé sociální kompetence, jako schopnost navazování kontaktů, komunikace a respektování určitých norem.

Šmajsová, Buchtová (2013, str. 89 – 90) uvádí jako problematiku přiměřeného smyslu života skutečnost, že pro osoby se zdravotním postižením je práce a s tím spojený plnohodnotný smysl života otázkou lidské důstojnosti.

Toto vše ukazuje na velký význam práce pro člověka s postižením. Pro osoby se zdravotním postižením je to mnohem širší rozměr, který jim přináší pocit, že i lidé s postižením mohou podávat výkony, které jsou uznávané a pozitivně hodnocené většinou společností

2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ OZP

Osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) žijí ve všech částech světa a na všech úrovních společnosti. Zdravotní postižení může být vrozené nebo získané v průběhu dětství, dospívání nebo dospělosti.

Grudzínská (2012, str. 14-15) popisuje skutečnosti kdy zdravotní postižení, které provázelo lidstvo po staletí, existovalo, existuje a existovat bude. I přes veškeré úsilí, zdravotní péči a preventivní programy má počet postižených vzrůstající tendenci. Zdravotní postižení je v širším kontextu vnímáno jako jedna z nejtěžších životních zkoušek.

Vymezení pojmu OZP je složitý proces. Podle Komendové (2009, str. 14-15) je nutné mít na paměti, že definovat pojem OZP není jednoduché vzhledem ke skutečnosti, že tito lidé netvoří jednotnou skupinu osob. Jedná se o skupinu tvořenou jednotlivci, kteří mají různá fyzická, smyslová nebo mentální postižení. V současné době se uznávají za OZP i osoby s psychickou poruchou. Konkrétní zdravotní postižení ovlivňuje každodenní život, včetně schopnosti vykonávat práci.

Jak uvádí Michalík (2013, str. 71) je postavení osob zdravotně postižených otázkou lidských práv. Vychází ze skutečnosti, kdy byla 23. 2. 2002 přijata Madridská deklarace. Následně se stal rok 2003 Evropským rokem osob se zdravotním postižením. Výsledkem Madridské deklarace byla a je skutečnost, kdy osoby se zdravotním postižením mají stejná lidská práva jako ostatní občané.

Z obecných dokumentů platných v České republice je důležité zmínit Listinu základních práv a svobod. Nehovoří se zde sice ještě o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení, nicméně o osobách se zdravotním postižením ano.

Kromě Listiny základních práv a svobod je také důležité zmínit Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením. Milfait (2013, str. 160-161) shrnul, že tuto úmluvu OSN ve finální podobě přijala 13. prosince 2006 v New Yorku. Pro Českou republiku se stala závaznou od 28. října 2009.

„Účelem úmluvy je dle jejího prvního článku podporovat, chránit a zajišťovat plně a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti“ (Milfait, 2013, str. 161).

Z dalších důležitých dokumentů je třeba uvést Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Tzv. antidiskriminační zákon.

Novosad (2011, str. 82) konstatuje, diskriminace OZP nastává ve chvíli, kdy je k postiženému přístupováno odlišným způsobem ve srovnání k osobě bez postižení. Kdy má OZP nerovnoprávné postavení a oproti lidem bez postižení výrazně sníženou dostupnost příležitostí a možností.

Boučková v antidiskriminačním zákoně (2010, str. 90-93) uvádí, že ve vztahu k zdravotnímu postižení, antidiskriminační zákon zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci. Jako ilustrační příklad přímé diskriminace může být příklad, kdy se o práci v call centru uchází nevidomá absolventka obchodní akademie. Zaměstnavatel ji odmítne s odůvodněním, že není schopna tuto práci zvládnout. Dosažené vzdělání ho nezajímá. Za irelevantní argument považuje i skutečnost, že pro nevidomé je call centrum jedno z častých zaměstnání. Nepřímá diskriminace je například nevpuštění vodícího psa do restauračního zařízení. Dopad na běžného občana je v tomto případě relativně malý (pouze nepohodlí, že musí nechat psa doma), ale pro občana se zdravotním postižením je to norma, která mu znemožní vstup do tohoto zařízení.

Klimentová (2018, str. 8 – 9) vymezuje tři základní pojmy osob se zdravotním postižením. Vychází z definice zdravotního postižení podle Světové zdravotnické organizace. Jedná se o poruchu, změněnou schopnost a handicap.

- Porucha – v České republice se spíše používá termín postižení, můžeme ji vymezit jako jakoukoli abnormalitu nebo ztrátu psychické, fyziologické nebo anatomické funkce těla.
- Změna schopností – „Je omezení či ztráta schopnosti člověka vykonávat určité aktivity způsobem nebo v rozsahu, který lze považovat u lidských bytostí srovnatelného věku za obvyklý, normální.“ (Klimentová, 2018, str. 8), změna schopností může být přechodná nebo trvalá a může se odrážet v mnoha oblastech života člověka (mobilita,

komunikace, smysly). Jako zásadní problém autorka spatřuje působení na psychiku člověka. Změněná schopnost může mimo jiné ovlivňovat to, jak bude k jeho změněným schopnostem okolí přistupovat.

- Handicap – „*handicap je nevýhoda, překážka nebo bariéra při vykonávání jakékoli žádoucí životní (společenské, pracovní) úlohy. Změna schopností se stává handicapem, když určité situace vyvolávají překážky nebo omezení.*“ (Klimentová, 2018, str. 8).

Termínů, které označovaly osoby zdravotně postižené, bylo v minulosti několik. Michalík (2013, str. 71) uvádí jako termín, který je v České společnosti silně ukotven a stále hojně používán termín „invalidé“. Přestože v roce 2007 byl termín invalidé nahrazen termínem „tělesně handicapovaní“.

Opatřilová, Procházková (2011, str. 103) uvádějí neexistenci jednotné definice (v České republice, ani v žádné z evropských zemí) v souvislosti s lidmi se zdravotním postižením. Z jejich pohledu je patrný posun, již se nepoužívá termín „postižený“, ale termín „osoba (jedinec) s postižením“.

Komendová (2009, str. 86) uvádí: Termín „osoba se zdravotním postižením“ byl v České republice zaveden zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dřívější označení „občan se změněnou pracovní schopností“ a „občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením“ definoval zákon č. 1/1991 Sb., který byl nahrazen 30. 9. 2004 zákonem výše uvedeným. Ze zprávy k návrhu zákona je patrný důvod změny terminologie v důsledku neslučitelnosti s jinými terminologiemi používanými v zemích ES.

Novosad (2011, str. 91-92) popisuje skutečnost, že v praxi to jak o lidech s postižením mluvíme, reflektuje naše postoje k nim. Z jeho pohledu je patrné a jako jediné přijatelné hovořit o lidech s postižením, nikoliv o postižených, invalidech nebo tělesně vadných a podobně.

V České republice není definice pojmu zdravotního postižení nebo jen postižení jednotná. Liší se v různých politických resortech. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vymezuje v § 3 zdravotní postižení jako „*zdravotním postižením tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo*

mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby“(zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, [online], cit. 2021-03-06).

2.1 Současná právní úprava zaměstnávání OZP

Šámalová (2016, str. 60) popisuje vrcholný počín v oblasti lidských práv osob se zdravotním postižením na mezinárodní úrovni přijetí Úmluvy o ochraně práv osob se zdravotním postižením v roce 2006. Česká republika reagovala a vytvořila Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Nyní je v platnosti plán na období 2021 – 2025. Národní plány vydává Česká republika již od roku 1992, aktuální plán je v pořadí již sedmý.

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 – 2020 (2015, str. 52 – 56) si v oblasti zaměstnávání klade za cíl zejména rovné zacházení a ochranu před diskriminací, efektivně podporovat zaměstnanost osob se zdravotním postižením na chráněném i otevřeném trhu práce, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru, podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením a programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání.

V České republice a pro účely předkládané bakalářské práce je zásadní zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Konkrétně část třetí §67- §84. Michalík (2013, str. 143) uvádí, že §67 stanovil poskytování zvýšené ochrany na trhu práce pro fyzické osoby se zdravotním postižením.

Podstatným pojmem v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je pojem pracovní rehabilitace. Klimentová (2018, str. 10) popisuje rehabilitaci dle světové zdravotní organizace z roku 2014 jako proces zaměřený na dosažení a udržení optimální funkce na fyzické, smyslové, intelektuální, psychologické a sociální úrovni.

Pracovní rehabilitaci upravuje zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti (§ 69) a umožňuje zařazení osoby se zdravotním postižením na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace je vhodná pro osoby, kterým se změnil zdravotní stav a jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zdravotním znevýhodněním. Do programu pracovní

rehabilitace je možné zařadit i osoby dočasně práce neschopné. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména činnosti zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Jedná se například o poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu pro výdělečnou činnost nebo zaměstnání, činnosti zaměřené na zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce (MPSV, pracovní rehabilitace, [online], cit. 2021-03-06).

Michalík (2013, str. 144) popisuje problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a naráží na skutečnost, kdy dnešní postmoderní společnost klade důraz na vysokou produktivitu práce, flexibilitu zaměstnance, vznik nových profesí a tím provázené vytlačování tradičních zaměstnaneckých pozic. V České republice je oproti ostatním zemím Evropské unie méně využívána forma zaměstnávání na tzv. částečný pracovní úvazek. Invalidita podle poklesu pracovní schopnosti.

Podle českého statistického úřadu z roku 2019 žije v České republice přibližně 1 152 000 osob se zdravotním postižením. Což je zhruba 13% celkové populace České republiky. Zdravotní postižení osob se s věkem zvyšuje. U osob nad 80 let je to již každý druhý. Nejvíce osob, 75,2%, mělo zdravotní postižení získané během života, nejčastěji nemocí. 8,6% mělo postižení vrozené. 6,7% v důsledku úrazu a kombinaci více příčin je uvedena 9,5% (Český statistický úřad, [online], cit. 2021-03-06).

Osobami se zdravotním postižením jsou osoby, které jsou Českou správou sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém, nebo třetím stupni. Toto definuje ustanovení §67 zákona 435/2004 Sb. (ÚP, definice OZP,[online], cit. 2021-03-06).

S účinností od 1. 1. 2010 došlo k zásadní změně v posuzování nároku na stupeň invalidity. Změna se týká především nového vymezení definice invalidity. V souvislosti s touto změnou se invalidita rozděluje do tří kategorií:

- Invalidita prvního stupně – pokles pracovní schopnosti o 35% - 49%
- Invalidita druhého stupně – pokles pracovní schopnosti o 50% - 69%
- Invalidita třetího stupně (osoba s těžším zdravotním postižením) – pokles pracovní schopnosti nejméně o 70%. (ČSSZ, invalidní důchody, [online], cit. 2021-03-06).

Nová právní úprava již nerozlišuje invaliditu plnou a invaliditu částečnou. Invalidita je nově vymezena jako pokles pracovní schopnosti, který nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu (ČSSZ, invalidní důchody, [online], cit. 2021-03-06). Osoby invalidní podle výše uvedeného, mohou být poživatelé invalidních důchodů.

Grudzínská (2012, str. 66-67) vysvětluje důvod změny definice zdravotního postižení jako snahu státu individualizovat a specifikovat jak významný omezující vliv má konkrétní diagnóza na pracovní schopnost konkrétního jedince. Významnou roli v posuzování stupně invalidity tvoří i dosažené vzdělání, zkušenosti a znalosti či předchozí výdělečné činnosti posuzovaného. Dále ale také uvádí chybnou informaci týkající se změny zákona. Dle Grudzínské tato změna nastala s účinností od 1. 1. 2012. Informační systém české správy sociálního zabezpečení uvádí změnu zákona s účinností od 1. 1. 2010.

2.2 Osoba zdravotně znevýhodněná

Komendová (2009, str. 102) vysvětluje z pohledu pracovněprávních předpisů jako poslední skupinu osob se zdravotním postižením osoby zdravotně znevýhodněné.

Status osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen OZZ) byl v České republice ČSSZ přiznán osobám, které mají zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání, nebo jinou soustavnou výdělečnou činnost, avšak jejich schopnost zůstat pracovně začlenění, využívat již získanou kvalifikaci, či získat novou je kvůli zdravotnímu, nebo duševnímu stavu silně omezeno (ČSSZ,OZZ, [online], cit. 2021-03-06).

Komendová (2009, str. 103) uvádí, aby mohla být osoba uznána jako OZZ musí splňovat tři zákonné podmínky, které upravuje zákon o zaměstnanosti:

- Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav.
- Podstatné omezení schopnosti být pracovně začleněn, vykonávat současné povolání, získat nebo využít současnou kvalifikaci.
- Zachování schopnosti vykonávat výdělečnou činnost nebo soustavné zaměstnání.

3 ZAMĚSTNÁNÍ A NEZAMĚSTNANOST

Buchtová (2013, str. 49) uvádí skutečnost kdy v naší kultuře je ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost velkým zásahem do života lidí. Náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání, nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka, má podle dostupných poznatků průkazné negativní psychologické, sociální a i zdravotní důsledky. I v dnešní době, kdy žijeme v demokratickém státě je stále většinovou společností pohlíženo na ztrátu zaměstnání jako na životní selhání jedince.

Opařilová, Procházková (2011, str. 106) konstatují, že osoby se zdravotním postižením patří mezi ohrožené či rizikové skupiny osob na trhu práce. Někdy bývají označovány jako osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněné. Problematika nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením je stále aktuální téma, velká míra nezaměstnanosti těchto osob je často bez ohledu na jejich vzdělání.

Procházková (2009, str. 43) popisuje postupné, ale pomalé zlepšování postoje společnosti k osobám se zdravotním postižením. Pracovní oblast je stále ta, v níž je potřeba udělat ještě mnoho práce. Z jejího pohledu je patrné, že je v naší společnosti stále značný rozdíl v neprospěch postižené populace.

Grudzínská (2012, str. 31) shrnuje nezaměstnanost u osob se zdravotním postižením jako společenský problém, který může mít za následek vytváření prostředí se sociálně patologickými jevy.

Podle Vysokajové (2000, str. 121) je zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením výrazným sociálně rehabilitačním prostředkem, je pro ně důležité po stránce psychické a především podmiňuje pocit jejich celkové společenské integrace.

Významem zaměstnanosti osob se zdravotním postižením se zabýval například K. H. Seifert a za zvláště důležité považuje následující funkce:

- Díky vykonávání pracovní profese se osoby se zdravotním postižením stávají samostatné, nezávislé a tvoří ekonomickou základnu pro svou existenci.
- Vykonávání určité pracovní profese umožňuje osobě se zdravotním postižením získání statusu pracujícího a výdělečně činného, který je v naší společnosti obzvláště důležitý. Pokud není osobě se zdravotním postižením umožněno

vykonávat určitou profesi, zůstává ve svém sociálním statusu omezený na příjem podpory. Tímto hrozí nebezpečí, že osoba se zdravotním postižením není omezena jen svým postižením, ale může se přidružit i deficit sociální a jedinec se začne považovat za sociálně nekompetentního a bezcenného.

- V pracovním prostředí se osobě se zdravotním postižením otvírají sociální možnosti kontaktu, které přesahují rodinné vztahy a usnadňují překonání určité sociální izolace.
- Osoba se zdravotním postižením vykonávající pracovní činnost uspokojuje svoje sociální a osobní potřeby. Tímto jeho život získává existenční smysl.
- Pracovní činnost, která není jen přechodná, ale soustavná, trvale vykonávaná, se stává spojujícím článkem vnější reality a psychického vnitřního světa. Výsledkem je, že práce je stimulem osobního vývoje mediem podpory vnitřní psychické stability a rovnováhy člověka s prostředím. (Seifert In Procházková 2009 str. 43)

Tyto výše uvedené funkce jasně dokazují, jaký nezanedbatelný význam má pro osoby se zdravotním postižením začlenění do pracovního procesu a tím i do společnosti.

Podle Procházkové (2009, str. 44) je pracoviště místem, kde může být člověk užitečný, kde se učí novým věcem, kde může podávat výkony, kde může navazovat sociální kontakty s druhými. Pro osobu se zdravotním postižením je pracoviště místem, kde jeho hodnota narůstá. Nejen v očích jeho samotného, ale i v očích ostatních.

Považuji za důležité zmínit ještě jeden aspekt. Na osoby se zdravotním postižením je třeba pohlížet jako na rovnoprávného zaměstnance, který má stejné povinnosti a práva jako nepostižený kolega a tudíž by měl mít možnost se podílet i na rozhodování.

Zaměstnání je pro osoby se zdravotním postižením důležitým pilířem pro vedení důstojného života. Grudzínská (2012, str. 31-34) uvádí nezaměstnanost těchto osob doprovázenou negativními jevy jako například vyloučení nezaměstnaného ze společnosti, narušení sociálních vztahů, pokles životní úrovně až ztráty sebevědomí. Důsledky dlouhotrvající nezaměstnanosti mají na život osoby se zdravotním postižením velký vliv. Jedná se zejména o tělesné, psychické, emoční, kognitivní, motivační změny

a změny v chování. Podle Grudzínské (2012, str. 31-34) má nezaměstnanost těchto osob dopady na:

- Životní úroveň – osoby se zdravotním postižením ztrátu zaměstnání vnímají jako druh izolace. Tato izolace sebou přináší pokles finančních prostředků a z toho vyplývající reálnou možnost vzniku asociálního chování. Nejedná se jen o sociálně patologické jevy jako je například kriminalita, závislost na návykových látkách, odcizení jedince od morálních a etických hodnot společnosti, ale vznikají i situace, kdy finanční potíže vedou k zadluženosti rodiny.
- Zdraví – vliv nezaměstnanosti na zdraví osob se zdravotním postižením je vážnou oblastí a to nejen pro jedince, ale i pro celou společnost. Do somatických onemocnění se může promítnout celá řada faktorů (pocit méněcennosti, ztráta sebedůvěry, ztráta sebevědomí). Za přímý i nepřímý důsledek ztráty a zaměstnání a nezaměstnanosti lze považovat vznik některých onemocnění (diabetes, vysoký krevní tlak, kardiologické problémy či kožní problémy). Dalším faktorem ovlivňujícím zdraví je stres, který velmi negativně ovlivňuje osud jedince i celé rodiny.
- Rodinu – nezaměstnanost není jen záležitostí jedince, ale celé rodiny. Postoj příslušníků rodiny může působit jako opora, či naopak může na jedince působit destruktivně. Snížený příjem do rodinného rozpočtu může izolovat celou rodinu od společnosti a vytváří celkovou reorganizaci rodinných zvyklostí (narušení denních zvyklostí, změny v sociálních vztazích, změna postavení jedince v rodině, změna v rozdělení domácích prací).
- Ztrátu pracovních dovedností – postupem času, kdy má jedinec mnoho volného času a není nucen dodržovat pracovní režim, dochází ke změně uspořádání dne. Dochází k pocitům nudy, trávení času před televizní obrazovkou. Často se dostávají pocity neúčinnosti, zbytečnosti a dochází ke ztrátě osobních cílů.

3.1 Motivace OZP a zaměstnavatelů

Jak uvádí Bedrnová, Nový (2002, str. 241) pojem „motivace“ vychází z latinského „movere“ – hýbati, pohybovati. Je obecným označením pro vnitřní podmínky, které vedou ke konkrétnímu jednání nebo konkrétní činnosti. Dále vyjadřuje skutečnost, kdy v lidské psychice působí vnitřní hybné síly nazvané motivy. Ty činnost člověka určitým směrem orientují a vzbuzenou aktivitu udržují. Působení těchto sil se navenek projevuje jako motivované chování či jednání.

Autoři sociální psychologie Výrost, Slaměník, Sollárová (2019, str. 115) uvádí, že každé chování člověka je motivované, i když člověk sám si nemusí motivy zcela nebo vůbec uvědomovat. Projevy motivů se liší nejen v různých kulturách, ale mohou se také lišit v rámci jedné kultury vlivem tradic, obyčejů nebo například náboženských představ. Člověka může vést ke konkrétnímu jednání několik motivů současně.

Armstrong (2010, str. 219 – 220) popisuje motivaci jako cílově orientované chování a motiv jako důvod pro to, abychom něco udělali. Lidé si stanovují různé cíle a mají rozdílné potřeby, k dosažení těchto cílů podnikají odlišné kroky směřující k jejich naplnění.

Adair (2004, str. 29) konstatuje, že motivace může být také schopnost přimět druhého člověka k určitému činu. Nejvýznamnější vliv na myšlení manažerů měla hierarchie potřeb Abrahama Maslowa. Její základ tvoří představa, že člověk není motivován vnějšími podněty, ale vnitřním programem potřeb. Pokud je jeden soubor uspokojen, vyvstane soubor jiný a již uspokojená potřeba přestává motivovat.

Podle Grudzínské (2012, str. 53) je motivace k práci výrazně individuální, která souvisí nejen s úrovní a rozvojem uspokojování potřeb, ale i s jeho osobním hodnotovým systémem. Na tento systém může mít zásadní vliv výchova, zkušenosti, úspěchy i neúspěchy jedince.

Dohnalová a kolektiv (2015, str. 116 – 117) označují motivaci jako obtížně měřitelnou, zároveň však otázku motivace člověka popisují jako nejdůležitější hodnotu každé společnosti. Motivace člověka k práci je vyjádřením celkového přístupu člověka k práci jak v rovině obecné, tak i v rovině přístupu ke konkrétním úkolům a dalším

otázkám pracovního uplatnění. Nejdůležitější z jejich pohledu je prostředí, ve kterém se pracovníci cítí motivovaní a uznávaní.

Doříčáková (2017, str. 104-105) uvádí skutečnost, kdy samotná osobní motivace jedince nezaručí pracovní integraci. Jako důležitý pilíř této integrace je dle jejího názoru ochota a schopnost sociálního systému podporovat znevýhodněné zaměstnance.

Langmeier, Krejčířová (2006, str. 175) popisují, že při výběru pracovní činnosti se uplatňuje různou měrou kombinace čtyř základních motivačních sil.

- Motivace získat hmotný prospěch.
- Motivace, kdy je práce prospěšná druhým.
- Motivace realizovat se.
- Motivace přátelských mezilidských vztahů.

Václav Krása, Národní rada osob se zdravotním postižením, v rozhovoru pro ČT24 uvedl skutečnost, kdy je hodnocena míra invalidity a není hodnocen zbytkový pracovní potenciál. Systém funguje elementárně na přiznání invalidního důchodu a teprve sekundárně se řeší práce. Toto má dle jeho slov za následek, že než je přiznán invalidní důchod a osoby se zdravotním postižením se opět začlení do pracovního procesu, ztrácí řadu pracovních kompetencí a v zásadě si zvykají na nižší sociální statut. Takové osoby motivovat je z jeho pohledu problém (Česká televize, Studio ČT24, [online], cit. 2021-03-06).

Po důkladném prostudování dostupných materiálů, které se zabývají problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením a z praxe autorky, která je zaměstnavatelem na chráněném trhu práce více jak 10 let, je zřejmé, že motivace osob se zdravotním postižením je výrazně individuální. Pro někoho jsou motivací peníze a tím spojené uspokojení existenčních potřeb, pro někoho to může být skutečnost, která mu dodává pocit, že i přes své postižení může pracovat a být pro společnost užitečný. Může se jednat o spoustu faktorů, které konkrétního jedince motivují.

4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Kaczor (2015, str. 114) aktivní politika zaměstnanosti je velmi důležitým a nezastupitelným nástrojem, která si klade za cíl návrat nezaměstnaných osob na trh práce, tzn. vedení k jejich finanční soběstačnosti. Bližší definování aktivní politiky zaměstnanosti by se dalo vyjádřit jako snahu motivovat zaměstnavatele formou různých příspěvků a úlev k tomu, aby vytvořili pracovní místa, nebo zaměstnali osoby se zdravotním postižením na trhu práce. Nejedná se pouze o osoby se zdravotním postižením, ale například i o osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací, osoby vracející se na trh práce po rodičovské dovolené atd.

Grudzínská (2012, str. 61) popisuje aktivní plán zaměstnanosti jako prevenci před zátěží ostatních částí sociálního zabezpečení, které následně vyvolávají potřebu dalších podpor a dávek.

Kaczor (2015, str. 115) popisuje skutečnost, kdy aktivní politiku zaměstnanosti upravuje §33 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Jeho znění se výrazně zobecnilo. Od 1. 1. 2012 nastala změna z důvodu, kdy se v praxi ukazovalo, že řada uchazečů o zaměstnání, kteří podporu aktivní politiky potřebovali, striktně nepatřili do žádné z uvedených skupin. Do aktivní politiky zaměstnanosti patří i podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

4.1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jak už bylo uvedeno výše, osoby se zdravotním postižením představují jednu z nejzranitelnějších skupin na trhu práce. Tato skutečnost má ukotvení v předsudku, kdy je většinová společnost přesvědčená, že se jedná o zaměstnance méně efektivní.

Druhým důvodem a jak uvádí strategie politiky zaměstnanosti pro období 2013 – 2020 Ministerstva práce a sociálních věcí, není tato skupina osob dostatečně konkurenceschopná (MPSV, strategie politiky zaměstnanosti, [online], cit. 2021-03-06).

Strachoňová Drexlerová (2020, str. 35-38) uvádí, že v České republice jsou dvě možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o zaměstnávání na tzv. volném trhu práce a zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu

práce. Toto rozdělení a pojem chráněný trh práce zavedla novela zákona o zaměstnanosti platná od 1. 1. 2018

Volným trhem práce rozumíme zaměstnavatele, kteří nezaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením. Cílem politiky zaměstnanosti a podpory osob se zdravotním postižením na trhu práce je primárně umístit tyto osoby na volný trh práce mezi většinovou společností. Toto své tvrzení autoři strategie politiky zaměstnanosti opírají o myšlenku, že zaměstnání by nemělo být pouze zdrojem příjmu, ale aby pracovní činnost plnila i další neméně podstatné společensko- integrační funkce (MPSV, strategie politiky zaměstnanosti, [online], cit. 2021-03-06).

Podle národního plánu podpory 2021 -2025 osob se zdravotním postižením lze konstatovat, že se daří postupně naplňovat plán integrace osob se zdravotním postižením do společnosti. Nepříznivá situace stále zůstává v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (Vláda ČR, [online], cit. 2021-03-06).

Další z možností pro zaměstnance i pro zaměstnavatele je zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Dříve bylo používáno termínu „chráněné pracovní místo“ a „chráněné pracovní dílny“. Zaměstnávání na chráněném trhu práce je definováno §78 zákona o zaměstnanosti.

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a mají s úřadem práce uzavřenou písemnou „dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce“.

Kaczor (2015, str. 132) uvádí další nástroj podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je tzv. „povinný podíl osob se zdravotním postižením“. Tato povinnost je ukotvena § 81 zákona o zaměstnanosti č. 435/2020 Sb. Nutno dodat, že se netýká všech zaměstnavatelů, ale pouze zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců. Lze tedy konstatovat, že zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu z celkového počtu zaměstnanců.

Opatřilová, Procházková (2011, str. 108) uvádějí zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako jednu z možností jak splnit povinný podíl. Zaměstnavatelé mají dle zákona další možnosti plnění této povinnosti a to: odebrání výrobků nebo služeb od

zaměstnavatelů, kteří jsou zaměstnavateli na chráněném trhu práce, zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům a třetí možností je odvod 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za každou osobu se zdravotním postižením, která měla být zaměstnána do státního rozpočtu.

Mezi podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je realizace nástrojů na podporu zaměstnávání těchto osob upraveno zákonem č. 435/2004 Sb. Zákonem o zaměstnanosti. Jedná se o:

- Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením.
- Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.
- Uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce.
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (zákon 435/2004 Sb., [online], cit. 2021-03-06).

4.2 Současná situace zaměstnávání OZP

Podle strategie politiky zaměstnanosti je patrný posun v zaměstnávání osob se zdravotním postižením a to i v období hospodářské krize a po něm následujícím. Podle údajů dosáhla míra zaměstnanosti osob zdravotně postižených v roce 2008 hodnoty 16,5% a v roce 2010 17,1%. Stále ale míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2010 dosahovala hodnoty 37,6%. Od roku 2006 do roku 2010 vzrostl počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením o 21% (MPSV, strategie politiky zaměstnanosti, [online], cit. 2021-03-06).

Ze zprávy ministerstva práce a sociálních věcí nadále vyplývá skutečnost, kdy uplatnění osob se zdravotním postižením není limitováno jen jejich postižením, ale také předsudky většinové společnosti a v neposlední řadě i zhoršenému přístupu ke vzdělávání. Jak je ze zprávy dále patrné aktivní politika zaměstnanosti směřuje ke stavu, kdy se snaží pro osoby se zdravotním postižením rozšířit využití pracovní rehabilitace s cílem začlenit tyto osoby na volný trh práce. Z pohledu autorů je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměřena výhradně na chráněný trh práce, kde se vydaje

na příspěvek zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve sledovaném období let 2006 – 2010 téměř zdvojnásobily. Snaha státu směřuje k zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volný trh práce s možností poskytnutí slevy na sociální pojistné a dále chce stát revidovat systém plnění povinného podílu s cílem, aby firmy preferovaly přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením (MPSV, strategie politiky zaměstnanosti, [online], cit. 2021-03-06).

Václav Krása, v rozhovoru pro ČT24 dále uvedl postoj Národní rady osob se zdravotním postižením, kdy budou usilovat o zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce. Jako důvod uvádí, že zaměstnávání na chráněném trhu práce vytváří určitá getha (Česká televize, Studio ČT24, [online], cit. 2021-03-06).

Aliance pro individualizovanou podporu při svém dotazníkovém šetření zveřejnila skutečnosti jak pandemie covid -19 ovlivnila ekonomickou situaci osob se zdravotním postižením. Za zhoršenou ekonomickou situací respondentů je dle uvedených skutečností i výpadek brigád a přivýdělků, nucené zavření pracovišť v souvislosti s nařízeními vlády ČR, propouštění zaměstnanců. Alarmující je fakt, kdy téměř 50% respondentů uvedlo, že se ocitá v tíživé finanční situaci (Děti úplňku, [online], cit. 2021-03-06).

5 CÍLE A METODOLOGIE PROVEDENÉHO VÝZKUMU

5.1 Cíl výzkumu

Cílem předkládané bakalářské práce je poskytnutí uceleného přehledu dosavadních poznatků problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Metodologická část je zaměřena na výzkum, jaká je pracovní motivace osob se zdravotním postižením. Je pro tyto osoby motivací určitá socializace, potřeba seberealizace, uznání většinou společnosti, nebo jsou to faktory ekonomické?

Pro naplnění cíle výzkumné části bakalářské práce autorka zvolila kvalitativní výzkum. Vzhledem ke skutečnosti, kdy chce autorka zpracovat reálnou a aktuální motivaci k práci osob se zdravotním postižením, vybrala z široké škály výzkumných postupů případovou studii. Případová studie detailně umožňuje popsat výsledné sociální jevy. Ferjenčík (2000, str. 133) popisuje případovou studii jako dlouhodobější a intenzivní výzkum jedné osoby, který může vést k objevení nových, nebo přehlížených skutečností.

Potřebná data k výzkumu bude autorka od respondentů získávat pomocí polostrukturovaného rozhovoru. Mišovič (2019, str. 79-80) uvádí polostrukturovaný rozhovor jako nejběžnější techniku kvalitativního rozhovoru, která umožňuje připravené otázky doplňovat o podotázky, které vhodně rozšiřují původní záměr.

Výzkum je proveden u zaměstnavatele na chráněném trhu práce ve společnosti PRÁDELNA ŽAMBERK s.r.o.

5.2 Charakteristika výzkumného souboru

Sběr dat probíhal pomocí polostrukturovaného rozhovoru. Výzkumný soubor se skládá z šesti respondentů, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo osobami zdravotně znevýhodněné. Pro účely této bakalářské práce byli osloveni všichni

zaměstnanci společnosti. S účastí ve výzkumu nesouhlasil jeden respondent, ostatních šest souhlasilo. Respondenti mají různá zdravotní postižení, nebo zdravotní omezení. Výzkumný soubor se skládá z žen i mužů ve věkovém rozpětí 20-60 let. Při sběru dat byla velmi patrná nervozita dotazovaných.

5.3 Charakteristika zaměstnavatele Prádelna Žamberk s.r.o.

Společnost PRÁDELNA ŽAMBERK s.r.o. byla založena v roce 2018. Společnost sídlí v obci Žamberk a navázala na podnikatelskou činnost fyzické osoby, která zaměstnávala osoby se zdravotním postižením od roku 2008. Město Žamberk má status obce s rozšířenou působností a PRÁDELNA ŽAMBERK s.r.o. je zde jedinou společností uznanou zaměstnávat osoby na chráněném trhu práce.

V celém okresu Ústí nad Orlicí je devatenáct zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (ÚP, náhradní plnění, [online], cit. 2021-03-06).

Společnost se specializuje mimo provozování prádelny i na správu a údržbu nemovitostí. V současné chvíli je zde zaměstnáno 7 osob se zdravotním postižením nebo osob zdravotně znevýhodněných. Všichni pracovníci jsou zaměstnáni na hlavní pracovní poměr se zkrácenou pracovní dobou. Pracovní doba jednotlivých zaměstnanců je upravena dle jejich možností.

5.4 Realizace a popis výzkumu

Výzkum byl proveden u výše uvedeného zaměstnavatele v březnu 2021. Sběr dat komplikovala aktuální epidemiologická situace, kdy respondenti byli v karanténě, nebo pracovní neschopnosti. Se všemi respondenty autorka vedla rozhovor přímo v provozovně. V úvodu rozhovoru všechny respondenty seznámila s tématem práce a požádala je o souhlas s audionahrávkou. Vzhledem k velmi diskrétním informacím byla všem respondentům slíbena maximální anonymita. Z tohoto důvodu jsou v příložené audionahrávce jména zastřena pípnutím. Dále byli respondenti požádáni o upřímnost. Za důležité považuje autorka zmínit fakt, objasnění situace, kdy žádná odpověď není

špatná. Že jde především o názory, pohledy a vnímání situace. Respondenti byli obeznámeni, že pokud nebudou nějaké otázce rozumět, nebo jim nebude úplně jasná, ať se klidně zeptají. Dále se autorka snažila dotazované uklidnit, ve smyslu dostatečného času na odpovědi. Na konci rozhovoru autorka všem dotazovaným poděkovala a nabídla jim možnost k prostudování celé práce.

Polostrukturovaný rozhovor byl členěn do třech částí, ze kterých vplynuly otázky, které jsou přílohou č. 1 předkládané bakalářské práce.

1. část: Otázky týkající se základní anamnézy – věk, vzdělání, status a druh postižení, délka pracovního poměru a doba postižení, rodinná situace.
2. část: otázky týkající se pracovní spokojenosti – kolektiv spolupracovníků, pracovní prostředí, pracovní pozice, pracovní doba, náročnost práce, finanční ohodnocení.
3. část: Otázky týkající se budoucnosti - covid a obavy s tím spojené, vize do budoucnosti.

6 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ

Respondent 1

Základní anamnéza: Žena, 49 let má ukončené střední odborné vzdělání v oboru provozní chemik, studium je ukončené výučním listem. V současné chvíli je osobou se zdravotním postižením 2. stupně. Respondentka popisuje své zdravotní postižení jako vrozené. Respondentka má dědičné onemocnění ledvin, které se projevilo v dospělém věku. Jako zlomový okamžik průběhu nemoci uvádí porod, kdy se onemocnění natolik zhoršilo, že podstoupila transplantaci ledviny. První transplantaci ledviny podstoupila ve 27 letech. V invalidním důchodu je od roku 1997, kdy pobírala plný invalidní důchod. Přibližně po osmi letech a druhé transplantaci ledviny byl její zdravotní stav přehodnocen a okresní správou sociálního zabezpečení jí byl přiznán status osoby se zdravotním postižením druhého stupně. Na tento popud se respondentka přihlásila na úřad práce s cílem získání zaměstnání.

Respondentka uvádí, že práce u stávající společnosti je její druhé zaměstnání. Jako první zaměstnání uvádí společnost KRC, kde pracovala tři dny a následně byla rok v pracovní neschopnosti. Na tento popud si respondentka zažádala o plný invalidní důchod, který jí okresní správou sociálního zabezpečení nebyl přiznán. Následně začala pracovat ve společnosti, kde pracuje do současnosti. Respondentka uvádí skutečnost, že v souvislosti s přiznáním částečného invalidního důchodu, byla nucena si najít práci. „*Práci jsem potřebovala*“. Jako druhou skutečnost uvádí potřebu být zařazena v kolektivu. „*Chtěla jsem mezi lidi*“. Ve společnosti nyní pracuje na zkrácený pracovní úvazek, který je 4 hodiny denně. Na úvod respondentka uvedla, že se jí v práci líbí.

Jako současnou rodinnou situaci respondentka uvádí, že je vdaná, má jednu dospělou dceru a už je babička dvou vnoučat. Manžel má příjem. Finanční situaci rodiny popisuje jako ne zcela dobrou. Respondentka bydlí ve starším domě, který potřebuje opravy, které by ráda realizovala. Dále respondentka popisuje dobu, kdy se neustále zdražuje a z jejího popisu je zřejmé, že by ráda přilepšila i vnoučatům. „*Je potřeba ty peníze prostě*“.

Respondentka je s kolektivem spolupracovníků spokojená. Uvádí drobné neshody, které jsou běžné na každém pracovišti. Dále zmiňuje, že neví, jestli není chyba v ní, že k těmto drobným neshodám dochází. Dle jejích slov se snaží s každým vycházet a dodává, že nikdo není dokonalý. Respondentka dále popisuje, že neshody se snaží s každým řešit. Z jejího pohledu je vhodné si neshody vyříkat. Zhodnocení kolektivu spolupracovníků respondentka hodnotí jako dobré.

Respondentka hodnotí pracovní prostředí kladně. Vyhovuje jí menší kolektiv spolupracovníků. Celkově hodnotí „*líbí se mi tady, moc a práce mě baví*“. Svou pracovní pozici respondentka hodnotí jako vyhovující. Pracuje jako obsluha pracích, sušících strojů a mandlu. Kladně hodnotí střídání pracovních pozic na pracovišti. Tento postup respondentce vyhovuje, dle jejích slov není práce jednotvárná.

Respondentka uvádí jako drobnou nespokojenost začátek pracovní doby. Více by jí vyhovovalo začínat pracovní dobu od 6h a ne od 7:30 jak je to nastaveno nyní.

Respondentka svou práci hodnotí jako nenáročnou. Toto je skutečnost, kdy respondentka je velmi manuálně zručná a s praxí v provozu téměř deset let už jednotlivé pracovní úkony má zcela automatizované.

Finanční ohodnocení respondentka hodnotí jako dobré. Popisuje, kdy její zkrácený pracovní úvazek jí poskytuje finanční prostředky se kterými je spokojena. Dle jejích slov si v porovnání s okruhem svých známých nevede špatně.

Na otázku zda by něco v pracovní sféře změnila, odpovídá, že ji nic nenapadá. Z tohoto autorka usuzuje, že je v pracovním prostředí a kolektivu spokojena.

Respondentka na otázku co je pro Tebe takový ten motiv, který Tě přiměje ráno vstát a jít do práce? „*Že jdu mezi lidi, protože jsem byla 20 let doma bez práce a bylo to hrozný. Jsem ráda, že jsem mezi lidma.*“

Respondentku na práci těší, když vidí výsledky své práce. „*Těší mě, že mám práci.*“ Dále uvádí skutečnost, kdy při práci s novým mandlem ještě nenašla úplně vhodný postup, aby byla s výsledkem své práce plně spokojena.

Respondentka odpovídala na otázku týkající se epidemie covid-19. Zda má nějaké obavy a jak na situaci pohlíží. Z jejích slov je patrné rozdělení společnosti. Sama nemá strach z této nemoci. Covid-19 prodělala s mírnými příznaky. Strach má případně

ze ztráty zaměstnání. Uvádí, že kdyby přišla o práci, ještě ji zbyde invalidní důchod, se kterým by musela vyjít. Jak uvádí, bylo by to těžké, ale zvládla by to. Uvádí zvedající se náklady na elektřinu, topení na všechno. „*Jsem ráda za každý den, kdy do té práce můžu a aspoň něco si vydělám.*“

Jedna otázka mířila, kde se respondentka vidí v budoucnosti, v období za rok, dva, pět... Respondentka by si do budoucnosti přála chaloupku, kde by se mohla starat a těšit z vnoučat. K tomu dodává, že potřebuje víc peněz.

Jako poslední otázku měla respondentka možnost zmínit cokoli, co ji přijde důležité, podstatné a nebylo dosud uvedeno. Respondentka s úsměvem zmínila ještě jednou svoji nespokojenost s pracovní dobou. Dále uvedla jako podstatné zmínit skutečnost, proč nastoupila do zaměstnání. Respondentka uvádí, že nechtěla být finančně závislá na manželovi. V tu dobu měla s manželem společný účet, což ji nevyhovovalo.

Celkové shrnutí:

pohlaví	žena
věk	49 let
vzdělání	SOU - provozní chemik
uznání statusu	OZP 2. stupeň od 1997
druh postižení	vrozené (dědičné) onemocnění ledvin
délka trvání pracovního poměru	od 2011
charakteristika pracovní činnosti	obsluha pracích a sušících strojů, mandlu
pracovní úvazek	4h
pracovní doba	drobná nespokojenost
pořadí zaměstnání	druhé
rodinná situace	vdaná, dospělá dcera, dvě vnoučata
rodinná situace finanční	ne zcela dobrá
spokojenost s kolektivem spolupracovníků	spokojena
pracovní prostředí	spokojena

hodnocení pracovní pozice	spokojena
náročnost práce	nenáročná
finanční ohodnocení	spokojena
možnost změny	ne
motivace jít do práce	socializace
smysl práce	práce, výsledky své práce
obavy spojené s aktuální situací	ztráta zaměstnání
vize do budoucnosti	rodinné zázemí a finanční spokojenost
dodatek	finanční nezávislost

Zdroj: vlastní

Respondent 2

Základní anamnéza: Žena, 48 let má ukončené střední odborné vzdělání s výučním listem v oboru pánská krejčová. Respondentka je osobou se zdravotním postižením 1. stupně. Status osoby se zdravotním postižením jí byl okresní správou sociálního zabezpečení přiznán v roce 2011. Ve společnosti pracuje od roku 2009, kdy nastoupila jako zaměstnanec bez zdravotního postižení i bez zdravotního omezení. Zdravotní postižení respondentky je vrozené, kdy v dospělém věku vlivem špatného držení těla podstoupila operaci meziobratlových plotének. Pracovní úvazek respondentky je 6 hodin denně. Svůj pracovní úvazek respondentka hodnotí jako adekvátní ke svému postižení. Jako osoba se zdravotním postižením pracovala pouze v této společnosti.

Respondentka je vdaná a má dvě studující děti na střední a vyšší odborné škole. Manžel je řidič kamionu, věčně pryč. Svou rodinnou situaci v této chvíli hodnotí jako velmi špatnou a náročnou.

Kolektiv spolupracovníků respondentka hodnotí slovy „*občas je to náročný, ale není to ideální nikde.*“ Prostředí hodnotí spíše jako konfliktní, ale v únosné mezi. Pro klid na pracovišti některé konfliktní situace raději přejde.

Pracovní prostředí respondentka hodnotí jako perfektní. Mnohem lepší než stará provozovna. Všude je víc místa a je to přehledné.

Respondentka svou pracovní pozici hodnotí kladně, práce ji baví a se svou pracovní pozicí je spokojená. Respondentka pracuje jako obsluha pracích, sušících strojů a mandlu. Respondentka nevěděla, jak více by svoji odpověď rozvedla.

Respondentka svůj pracovní úvazek a pracovní dobu popsala jako vyhovující. Dodala, že pokud by jí pracovní úvazek nevyhovoval, určitě by se ozvala. Náročnost své práce respondentka popsala, že práci zvládá „úplně na pohodu.“ Dále uvedla, že někdy je to víc hektické, ale vždy v normě.

Se svým finančním ohodnocením je respondentka spokojena. Nová provozovna respondentce vyhovuje a v tuto chvíli není nic, co by změnila.

Na otázku co respondentku přiměje každý den vstát a jít do práce odpovídá finanční situace. Svou odpověď rozvedla o skutečnost, kdy má dvě studující děti, hypotéku, půjčky a celkově svou finanční situaci hodnotí jako náročnou. „*Je to od výplaty k výplatě a manžel by to sám neutáhl.*“ I když má respondentka částečný invalidní důchod, nedokáže si představit být bez příjmu ze zaměstnání.

Respondentku na práci těší, že přijde mezi lidi. Z odpovědi vyplynula skutečnost, kdy má respondentka potřebu komunikace se spolupracovníky. Dále uvádí, že práce obecně jí nevadí.

Respondentka má v souvislosti s onemocněním covid-19 obavy z financí. Popsala nastalou situaci, kdy je díky vládním opatřením méně práce. Z této situace je respondentka ve stresu a má velkou obavu z nedostatku finančních prostředků. Z jejího pohledu jsou peníze důležité. Dále popisuje, že měsíčně vydá spoustu peněz v závislosti se studiem svých dětí. „*Je to úplně hrozná situace.*“ O své zdraví obavy nemá.

Respondentka má do budoucna představu, že bude nadále pracovat ve společnosti. Respondentku práce baví a dovede si představit, že ve stávající společnosti bude pracovat až do starobního důchodu.

Jako důležité a podstatné co v rozhovoru nezaznělo, respondentka uvedla, že jí vyhovuje skutečnost, kdy nemusí být celou pracovní dobu v jedné pozici. V tomto případě respondentka uvedla, že nemůže celý den sedět. Kladně hodnotí možnost střídání pracovních pozic, která je pro ni ideální.

Celkové shrnutí:

pohlaví	žena
věk	48 let
vzdělání	SOU - pánská krejčová
uznání statusu	OZP 1. stupeň od 2011
druh postižení	vrozené, diagnostikované v dospělosti
délka trvání pracovního poměru	od 2009
charakteristika pracovní činnosti	obsluha pracích a sušících strojů, mandlu
pracovní úvazek	6h
pracovní doba	spokojenost
pořadí zaměstnání	první
rodinná situace	vdaná, studující děti
rodinná situace finanční	špatná
spokojenost s kolektivem spolupracovníků	částečně nespokojena
pracovní prostředí	spokojena
hodnocení pracovní pozice	spokojena
náročnost práce	nenáročná
finanční ohodnocení	spokojena
možnost změny	ne
motivace jít do práce	finanční situace, komunikace
smysl práce	socializace, komunikace
obavy spojené s aktuální situací	finanční obavy
vize do budoucnosti	stálost zaměstnání
dodatek	vhodná práce

Zdroj: vlastní

Respondent 3

Základní anamnéza: Žena, 59 let má ukončené střední odborné vzdělání s výučním listem v oboru krajčářka. Respondentka je osobou se zdravotním postižením ve 3. stupni. Zdravotní postižení respondentky je získané. Respondentka uvádí dědičné dispozice k tomuto onemocnění. Okresní správa sociálního zabezpečení ji uznala invaliditu třetího stupně, na základě onemocnění astmatem. Respondentka dále uvedla, že onemocnění se projevilo již v mládí, kdy byla kuřačkou. Status osoby se zdravotním postižením byl respondentce přiznán v roce 2010. Respondentka pracuje u společnosti od konce roku 2014. Respondentka uvádí, že práce u stávající společnosti je její druhé zaměstnání. První zaměstnání respondentce nevyhovovalo ze zdravotních důvodů. Pracovní úvazek respondentky je 4 hodiny denně. Respondentka pracuje jako obsluha prací, sušících strojů a mandlu.

Respondentka je vdaná, má tři děti. Všechny dospělého věku. Jeden dospělý potomek je nezaměstnaný a bydlí s respondentkou ve společné domácnosti. Finanční rodinou situaci respondentka hodnotí jako těžkou. Syn nechodí do práce a manžel je taky nezaměstnaný. Rodina je závislá pouze na příjmech respondentky. Respondentka doufá, že se situace zlepší a manžel nastoupí do zaměstnání. Dále respondentka uvedla, že nepočítá se synovým zařazením do pracovního procesu. Z jejích slov vyplývá, že syn si zvykl být nezaměstnaný a pracovat se mu nechce. Kdyby respondentka přišla o práci, její finanční situaci by to dost ztížilo. Jak uvedla, nedokázala by utáhnout chod domácnosti pouze se svým důchodem a manželovou podporou v nezaměstnanosti.

Respondentka je s kolektivem spolupracovníků spokojena. Jak uvedla „*Musíš být spokojená, i kdybys nebyla, tak musíš být spokojená. Protože jinak bys nemohla pracovat. Musíš pracovat.*“

Pracovní prostředí respondentce spíše vyhovuje. Hodnotí kladně prostory nové provozovny, kde je více místa. Jak ale dále uvedla, více se jí líbilo ve staré provozovně. Dle jejích slov tak měli pracovníci k sobě blíže. Respondentka poukázala na skutečnost, kdy ve staré provozovně spolu na krátkou pracovní vzdálenost mohli spolupracovníci lépe komunikovat. V této chvíli jsou ve větší vzdálenosti a komunikace při práci je již trochu omezena.

Svou pracovní dobu respondentka hodnotí kladně. Je ráda za 4 hodinový úvazek. Jak sama uvedla, potřebuje si přivydělat.

Náročnost své práce respondentka hodnotí kladně. Dle jejích slov při práci u mandlu je to pohoda. Trochu náročnější je z jejího pohledu obsluha praček. Oceňuje při obsluze praček pomoc další osoby. Skládání prádla je z jejího pohledu nenáročné. Respondentka potvrdila, že ve svém věku a se svým zdravotním postižením práci zvládá. S finančním ohodnocením je respondentka také spokojena. „*Ted' si nestěžuju.*“

Na otázku co respondentku přiměje každý den vstát a jít do práce odpovídá v následujícím pořadí. Pro respondentku je nejdůležitější určitá socializace. Jak uvedla: „*Tak mezi námi, nejdřív, že bych se doma zbláznila, protože já bych doma být nemohla. Potom to jsou ty peníze, které opravdu potřebuju, protože mám půjčku.*“ Respondentka dále uvedla, že i když bydlí v domě a má možnost jít na zahradu, tak určitý režim a pracovní povinnosti, socializace je pro ni nesmírně důležitá. Respondentka má obavy ze situace, kdy by v případě nemožnosti pracovat rezignovala na všechny socializační návyky. Na dotaz co by respondentka upřednostnila z těchto dvou situací, uvedla, že v této chvíli jsou to peníze. Respondentka splácí úvěr na dům. Půjčku si brala na nutnou opravu a vyplacení podílu sourozenci v rámci dědického řízení. V době, kdy nebyl rodinný rozpočet zatížen úvěrem, chodila do práce ne kvůli penězům, ale kvůli situaci, že by se doma mezi čtyřmi stěnami asi zbláznila.

Respondentku na práci těší, když za sebou vidí výsledek. Výsledek čistého, poskládaného prádla a spokojenost klientů.

Respondentka prodělala covid-19 se středním průběhem a má z nemoci respekt. Uvědomuje si důsledky celé epidemie má obavy o práci. „*Kdybych nechodila na ty 4 hodiny, tak to prostě všechno finančně nedám.*“ Respondentka uvedla, že by se zadlužila ještě víc, což by její situaci nepomohlo. Je ráda, že ještě nějaká práce je.

Do budoucnosti má respondentka přání jet každý rok k moři na dovolenou a zaplatit úvěr, aby nezůstal na dětech. Dále by ráda chodila do práce do té doby, dokud to její zdravotní stav dovolí. Pro respondentku není důvodem přestat pracovat starobní důchod. Dokud bude moci a zdravotní stav dovolí, ráda by dále pracovala.

Celkové shrnutí:

pohlaví	žena
věk	59 let
vzdělání	SOU - krajčářka
uznání statusu	TZP 3. stupeň od 2010
druh postižení	získané, dědičné dispozice
délka trvání pracovního poměru	od 2014
charakteristika pracovní činnosti	obsluha pracích a sušících strojů, mandlu
pracovní úvazek	4h
pracovní doba	spokojenost
pořadí zaměstnání	druhé
rodinná situace	vdaná, nezaměstnanost manžela + syna
rodinná situace finanční	špatná
spokojenost s kolektivem spolupracovníků	spokojena
pracovní prostředí	drobná nespokojenost
hodnocení pracovní pozice	spokojena
náročnost práce	nenáročná
finanční ohodnocení	spokojena
možnost změny	ne
motivace jít do práce	socializace, finance
smysl práce	výsledky své práce, spokojenost klientů
obavy spojené s aktuální situací	finanční obavy
vize do budoucnosti	stálost zaměstnání, dovolená u moře
dodatek	bez dodatku

Zdroj: vlastní

Respondent 4

Respondentka disponuje nižším intelektem a spousta odpovědí byla jednoslovných, krátkých a někdy pouze neverbálních. Například souhlasným nebo nesouhlasným kýváním. Většinu odpovědí za respondentku musela říct autorka. Tuto odpověď pak respondentka potvrdila nebo vyvrátila. Autorka musela respondentce pokládat spíše uzavřené otázky. Respondentka si i tak nebyla jistá v odpovědích.

Základní anamnéza: Žena, 21 let má ukončené dvouleté odborné vzdělání s výučním listem v oboru provoz prádelen. Respondentka je osobou se zdravotním znevýhodněním. Status osoby se zdravotním znevýhodněním jí byl okresní zprávou sociálního zabezpečení přiznán v roce 2020. Respondentka nemá představu, kdy jí byl tento status přiznán. Respondentka neví, jestli je její zdravotní postižení vrozené nebo získané. Uvedla, že status jí byl přiznán na základě diagnostiky epilepsie. Její zdravotní stav je v tuto chvíli uspokojivý. Na otázku jak dlouho respondentka pracuje ve společnosti, uvedla 2 měsíce. Rozhovor byl pořízen v březnu 2020, kdy respondentka pracovala u společnosti 6 měsíců. Na tuto skutečnost byla upozorněna. Respondentka získala zaměstnání ve společnosti na základě praxe, kterou zde v rámci učebního oboru vykonávala. Na praxi docházela od prvního ročníku. Respondentka nedokázala zodpovědět otázku jaký je její pracovní úvazek. Pracovní úvazek respondentky je 7 hodin denně.

Respondentka bydlí s rodiči a má pět sourozenců. Má přítele. S kolektivem spolupracovníků je spokojena. Řešila jednu konfliktní situaci, kterou se spolupracovníky vyřešili ke spokojenosti všech.

Na pracovním prostředí respondentce vše vyhovuje. Kladně hodnotí novou provozovnu. Se svým finančním ohodnocením je respondentka spokojena. Nejsou pro ni prioritou peníze, ale skutečnost, že nemusí být doma a má možnost chodit do práce.

Svoji pracovní pozici respondentka hodnotí kladně. Práce ji baví a je spokojená. Ve společnosti pracuje na pozici pracovnice v provozu prádelny. Neobsluhuje stroje, vykonává pomocné práce. Pracovní dobu respondentka hodnotí slovem - vyhovuje.

Náročnost práce respondentka hodnotí: „*Jak kdy, někdy toho je hodně, někdy to jde.*“ Respondentka se cítí nekomfortně v situacích, kdy je hodně prádla a je nutné ho

zpracovat v kratším časovém úseku. Respondentka neví, co by na svém pracovišti změnila.

Na otázku co respondentku přiměje každý den vstát a jít do práce odpovídá „*Nic.*“ Po doplňujících otázkách na co se těší? Jestli je to radost z toho, že si za vydělané peníze něco koupí? Respondentka odpověděla, že si šetří na dům. Chce se osamostatnit od rodičů a začít bydlet s přítelem.

Respondentku na práci těší, že když se vše stihne, může jít domů dřív.

Respondentka nemá v souvislosti s pandemií covid-19 žádné obavy. Ani obavy o zdraví, ani o práci.

Na otázku týkající se budoucnosti respondentka odpověděla: „*Za rok si chci vzít přítele a mít s ním děti. Takže budu na mateřský.*“ Respondentka má představu, že nebudou s přítelem bydlet u rodičů.

Celkové shrnutí:

pohlaví	žena
věk	21 let
vzdělání	OU - provoz prádelny
uznání statusu	OZZ od 2020
druh postižení	neví, diagnostikována epilepsie
délka trvání pracovního poměru	od 2020
charakteristika pracovní činnosti	pomocné práce v provozu prádelny
pracovní úvazek	7h
pracovní doba	spokojenost
pořadí zaměstnání	první
rodinná situace	svobodná, přítel, bydliště u rodičů
rodinná situace finanční	bez odpovědi
spokojenost s kolektivem spolupracovníků	spokojena
pracovní prostředí	spokojena
hodnocení pracovní pozice	spokojena

náročnost práce	nenáročná, nevyhovuje časový pres
finanční ohodnocení	spokojená
možnost změny	ne
motivace jít do práce	nic, snaha osamostatnit se od rodičů
smysl práce	dřívější odchod ze zaměstnání
obavy spojené s aktuální situací	bez obav
vize do budoucnosti	založení rodiny
dodatek	bez dodatku

Zdroj: vlastní

Respondent 5

Základní anamnéza: Muž, 40 let ukončené středoškolské vzdělání, průmyslová škola stavební. Vzdělání ukončeno maturitní zkouškou. Respondent je osobou se zdravotním postižením 1. stupně. Respondent uvedl své postižení jako získané, vlivem úrazu. Osobou se zdravotním postižením je od roku 2015. U společnosti je zaměstnán od roku 2020. Respondent uvedl, že je to první zaměstnání od doby, kdy mu byla okresní zprávou sociálního zabezpečení přiznána invalidita 1. Stupně. Dříve se živil jako OSVČ. Pracovní úvazek je 6 hodin denně.

Současnou rodinnou situaci uvádí respondent jako standardní. Má manželku a dvě děti školního věku. Respondent předělával bydlení a toto financoval úvěrem. Dále uvádí, aby rodina nežila v nouzi, našel si zaměstnání.

S kolektivem spolupracovníků je spokojen. Spolupracovníky hodnotí jako „*Milí lidi, rozumíme si tady.*“ Respondent necítí konflikty na pracovišti.

Pracovní prostředí respondent hodnotí pozitivně. Zvláště větší prostory. Nemá k pracovnímu prostředí žádnou výtku, pouze samé plusy. Pracovní pozici respondent hodnotí normálně. Je spokojen. Dle jeho slov, kdyby nebyl spokojen, tak by tady nebyl.

Pracovní úvazek hodnotí jako optimální. Vyhovuje mu kratší úvazek, protože má po práci více volného času. S pracovní dobou je respondent také spokojen. Pouze poukázal, že v létě by se mohlo začít pracovat od časnějších hodin.

Náročnost své práce vidí jako bezproblémovou. Respondent pracuje na pozici rozvozu prádla, což mu vyhovuje. Má možnost komunikace se zákazníky. Svou práci hodnotí jako krásnou a pohodovou.

S finančním ohodnocením je respondent spokojen, kdyby spokojen nebyl, ozval by se. Respondenta nenapadá, co by na pracovišti změnil. „*Všechno je tu nové, zatím bych nic neměnil.*“

Na otázku co respondentu přiměje každý den vstát a jít do práce odpovídá: „*Dluhy, ty Vás vždycky zvednou z postele.*“ Respondent nepřipouští žádnou jinou možnost. Uvádí, že by finančně nevyšel pouze s částkou invalidního důchodu. Dle jeho slov by nemohl žít život v nějakých obvyklých standardech. Uvádí, že by se snížila kvalita života. Invalidní důchod ve svém případě nevidí jako náhradu mzdy. Pokud člověk nechce živořit, tak mu nezbyvá nic jiného než si najít práci. Ale nemusí si hledat práci na velký úvazek, stačí už jen na pár hodin. Respondent si myslí, že tento systém je nastaven správně.

Respondenta na práci těší relativně volný režim. Když rozváží prádlo, čas si v rámci možností organizuje sám, což mu naprosto vyhovuje.

Respondent nemá v souvislosti s onemocněním covid-19 strach o zdraví. Obavy má z ekonomické krize a snižující se životní úrovně obyvatel. Jako další uvádí možnost zvyšující se nezaměstnanosti. Osobně má strach o svou práci.

Do budoucnosti respondent nemá žádné velké ambice. Chce být víc v klidu a mít více volného času. „*Člověk se honil a pak stejně zjistil, že dva řízky nesní a dvě bundy neoblékne.*“ Respondent preferuje větší osobní klid, pohodu a volný čas před možností většího výdělku, který by pochopitelně představoval větší časovou náročnost.

Celkové shrnutí:

pohlaví	muž
věk	40 let
vzdělání	SPŠ stavební
uznání statusu	OZP 1. stupeň od 2015
druh postižení	získané, vlivem úrazu
délka trvání pracovního poměru	od 2020
charakteristika pracovní činnosti	řidič, rozvoz prádla
pracovní úvazek	6h
pracovní doba	spokojenost
pořadí zaměstnání	první
rodinná situace	ženatý, dvě děti školního věku
rodinná situace finanční	dobrá
spokojenost s kolektivem spolupracovníků	spokojen
pracovní prostředí	spokojen
hodnocení pracovní pozice	spokojen
náročnost práce	nenáročná
finanční ohodnocení	spokojen
možnost změny	ne
motivace jít do práce	finance
Smysl práce	flexibilní pracovní doba
obavy spojené s aktuální situací	finanční krize, obavy ze ztráty zaměstnání
vize do budoucnosti	více volného času
dodatek	bez dodatku

Zdroj: vlastní

Respondent 6

Základní anamnéza: Muž, 60 let, ukončené střední odborné vzdělání v oboru kuchař. Studium ukončeno výučním listem. Respondent je uznán osobou se zdravotním postižením v 1. stupni. Respondent uvádí své postižení jako získané. Respondent si není jistý, jestli je jeho postižení získané úrazem, nebo nemocí. Uvádí problémy s meziobratlovou ploténkou, se kterou má problém přibližně od 30 let. Toto postižení se stupňovalo, až do situace kdy respondent podstoupil operační zákrok. Respondent je osobou se zdravotním postižením od roku 2017, kdy mu okresní správa sociálního zabezpečení přiznala invaliditu 1. stupně. Ve společnosti pracuje od roku 2020. Respondent uvedl, že je to první zaměstnání od doby, co mu byl přiznán status osoby se zdravotním postižením 1. Stupně.

Současnou rodinnou situaci respondent vidí jako dobrou. Je rozveden, má dva dospělé syny, žije s přítelkyní a má se fajn. Se syny má pěkný vztah. Respondent uvádí, že motivace k práci je velká, vzhledem k nízkému invalidnímu důchodu. Jako další uvádí potřebu pohybu, který je pro jeho zdravotní stav vhodný.

S kolektivem spolupracovníků je spokojen na výbornou. V pracovním prostředí respondentovi vyhovuje v podstatě všechno. Vztahy, prostor, práce. Respondent nemá žádnou věc nebo skutečnost, která by mu v pracovním prostředí nevyhovovala.

Respondent je spokojen i s pracovní pozicí. Ve společnosti je zaměstnán jako řidič rozvozu prádla. Kladně hodnotí skutečnost, kdy se dostane mezi lidi, ježdění ho baví. Respondent je velice empatický a za krátký čas si dokázal získat všechny klienty. Rád si povídá, dokáže vyslechnout a naslouchat.

Pracovní dobu respondent hodnotí velmi kladně. Udává, že není ranní ptáče a pracovní doba od 9h mu maximálně vyhovuje. S pracovní dobou od brzkých ranních hodin by měl osobně problém. Pracovní úvazek 4 hodiny denně respondent hodnotí jako optimální. „*Na ty moje bolavá záda, je to akorát.*“

Náročnost své práce vidí respondent jako vyváženou. I když musí odnést balíky prádla, než dojde na další penzion, za volantem si odpočine. Dále uvádí, že kdyby měl nosit jen balíky prádla, práce by vzhledem k jeho zdravotnímu stavu nebyla vhodná. Psychický tlak nepocítuje.

S finančním ohodnocením je respondent spokojen. Respondent nemá žádnou připomínku, co by na pracovišti změnil.

Na otázku co respondenta přiměje každý den vstát a jít do práce odpovídá: „Práce. Ráno musím vstát kvůli psovi.“ Respondent uvádí, že má velký smysl pro zodpovědnost. Když ví, že má být v 9h na pracovišti, nedovolí si nepřijít. Uvádí, že i kdyby měl jít z vedlejší vesnice pěšky, tak bude na pracovišti včas. Ze svého pohledu tuto zodpovědnost u mladých lidí postrádá. Jako hlavní důvod uvádí respondent potřebu socializace. Dle jeho názoru jsou peníze potřeba, ale to že se člověk dostane mezi lidi je pro respondenta důležitější.

Respondenta na práci těší, že mu to ještě jde. Z jeho odpovědí měla autorka pocit, že je pro respondenta důležitý pocit seberealizace a ocenění.

Respondent prodělal onemocnění covid-19 s mírným průběhem, ale s dechovou nedostatečností, kdy nevyšel do druhého patra bez odpočinku. Obavy o své zdraví nemá. Obavy o práci má, ale dodává, že má důchod. Nebyla by to žádná sláva, ale přizpůsobil by se situaci. Respondent by při ztrátě zaměstnání nechtěl sedět doma. Hledal by si jinou práci. Chápe, že v jeho věku a vzhledem ke zdravotnímu postižení by to nebylo úplně jednoduché. V budoucnosti se respondent stále vidí zaměstnán ve společnosti.

Celkové shrnutí:

pohlaví	muž
věk	60 let
vzdělání	SOU - kuchař
uznání statusu	OZP 1. stupeň od 2017
druh postižení	získané
délka trvání pracovního poměru	od 2019
charakteristika pracovní činnosti	řidič, rozvoz prádla
pracovní úvazek	4h
pracovní doba	spokojenost

pořadí zaměstnání	první
rodinná situace	rozvedený, přítelkyně, dospělé děti
rodinná situace finanční	dobrá
spokojenost s kolektivem spolupracovníků	spokojen
pracovní prostředí	spokojen
hodnocení pracovní pozice	spokojen
náročnost práce	nenáročná
finanční ohodnocení	spokojen
možnost změny	ne
motivace jít do práce	zodpovědnost, socializace
smysl práce	seberealizace, ocenění
obavy spojené s aktuální situací	obavy ze ztráty zaměstnání
vize do budoucnosti	stálost zaměstnání
dodatek	bez dodatku

Zdroj: vlastní

7 DISKUZE

Předkládaná bakalářská práce řeší problematiku motivace osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jaká je motivace k práci u osob se zdravotním postižením. V současné době, kdy je patrné stárnutí populace a je kladen větší tlak na výkon, kdy bývá pro osoby se zdravotním postižením těžké začlenit se na volný trh práce. Z pohledu autorky, na tuto skutečnost může mít vliv i určité stigma, kdy jsou osoby se zdravotním postižením znevýhodněny. Při hodnocení motivace autorka vychází ze známé hierarchie potřeb Abrahama Maslowa a čtyř základních motivačních sil, které popsal Langmeier, Krejčířová (2006, str. 175).

V kapitole věnující se vymezení základních pojmů je definované zdravotní postižení jako tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované. V předkládané práci byl výzkumný vzorek respondentů složen z osob s tělesným postižením. Pouze jedna respondentka má zdravotní znevýhodnění. Jeden respondent je osobou s těžkým zdravotním postižením (TZP 3. stupeň), jeden respondent je osobou se zdravotním postižením druhého stupně (OZP 2. stupeň), tři respondenti jsou osobou se zdravotním postižením prvního stupně (OZP 1. stupeň). Jak již bylo uvedeno, jedna respondentka je osobou zdravotně znevýhodněnou (OZZ). Žádný respondent není osobou s mentálním, duševním nebo kombinovaným postižením.

Respondenti uvádějí současné zaměstnání jako své první, nebo druhé zaměstnání od doby, kdy jim byl okresní správou sociálního zabezpečení přiznán status OZP, TZP nebo OZZ. Toto dokládá, že respondenti jsou celkově v pracovní sféře spokojeni. Pro čtyři respondenty je zaměstnání u společnosti první zkušenost, pro dva respondenty zkušenost druhá. Jako odchod z prvního zaměstnání, byla respondenty uvedena nevhodná práce vzhledem k jejich zdravotnímu stavu. Autorka si všimla velmi nízké fluktuace, což může být důsledkem faktu, že osoby se zdravotním postižením si práce váží a jsou si vědomi skutečnosti, kdy získat vhodné zaměstnání není v jejich případě úplně snadné. Jako druhý důvod nízké fluktuace může být podle Bednáře (2018, str. 15)

kombinace naplnění třech důvodů. Finanční prostředky, dobrý kolektiv spolupracovníků a vnímání smysluplnosti ve své práci.

Ve společnosti, kde byl výzkum proveden, mají všichni respondenti upravenou pracovní dobu. Žádný respondent nepracuje na plný pracovní úvazek. Pracovní doba jednotlivých respondentů se odvíjí od zdravotního stavu a je u každého individuální. Pracovní doba dotazovaných se pohybuje v rozmezí od čtyř do sedmi hodin denně. Konkrétně jeden pracovník má sedmihodinový úvazek, dva pracovníci šestihodinový úvazek a tři pracovníci čtyřhodinový úvazek. Všichni dotazovaní jsou se svou pracovní dobou spokojeni, mají drobné výhrady k začátku pracovní doby. Dva respondenti by uvítali dřívější začátek pracovní doby.

V současném zaměstnání provádějí všichni respondenti lehkou manuální práci, které je pro ně snadná, zvládají ji. Respondenti neměli k pracovní pozici žádné výhrady, spíše kladně hodnotili možnost střídání různých pracovních činností během pracovní doby.

Vzdělání respondentů je v pěti případech střední odborné, ukončené výučním listem. Jeden respondent má vzdělání úplné středoškolské zakončené maturitní zkouškou. A jak uvedla Opatřilová, Procházková (2011, str. 106) velká míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, není závislá na dosaženém vzdělání. Jelikož se v tomto případě jedná o manuální práci, dosažené vzdělání a ani obor vzdělání není pro zaměstnavatele prioritou.

Rodinná situace respondentů je ve všech případech diskutována jako dobrá. Každý dotazovaný žije ve společné domácnosti s ostatními členy rodiny. Dva respondenti zmínili tíživou finanční situaci. V jednom případě je tato situace důsledkem nezaměstnanosti ostatních členů domácnosti. V druhém případě jsou to studující děti. U obou případů se jedná i o finanční zatížení rodiny z důvodu financování bydlení formou hypotéky. Finanční gramotnost respondentů se z provedeného výzkumu jeví jako dobrá. Žádný respondent nezmínil neúčelové úvěry, které by nebyl schopen splácet.

S kolektivem spolupracovníků jsou respondenti spokojeni. Výtky, které popisovaly jako drobné neshody, měli dva respondenti. Jedná se o běžné drobné konflikty, které

neznamenají v hodnocení pracovní spokojenosti nic zásadního. Čtyři respondenti hodnotili kolektiv pracovníků velmi kladně.

Pracovní prostředí všem dotazovaným vyhovuje. Respondenti pracují v nově zařízené provozovně. Kladně hodnotí více pracovního místa a nové pracovní technologie. Jeden respondent byl více spokojen v minulé provozovně, kde dle jeho slov, měli spolupracovníci bližší kontakt. Toto vyjádření koresponduje celkově s respondentovou motivací. Respondent uvedl, že kdyby nebyl v tíživé finanční situaci, motivem by na prvním místě byla potřeba sociálních kontaktů. Toto koresponduje se známou teorií A. Maslowa, kdy je na prvním místě uspokojení fyziologických potřeb. Jeden respondent uvedl drobné obavy z kvality své práce, které jsou způsobeny novou žehlící technologií.

Respondenti hodnotí svou pracovní pozici jako dobrou. Všichni jsou spokojeni. Dotazovaným pracovní pozice vyhovuje. Dva respondenti jsou zaměstnání na pozici řidiče rozvozu prádla, tři respondenti jsou zaměstnání na pozici obsluha pracích, sušících strojů a mandlu. Jeden respondent je vzhledem ke svému zdravotnímu stavu zaměstnán na pozici pomocného pracovníka v provozu prádelny.

Náročnost své práce všichni respondenti hodnotí jako nenáročnou. Jak už bylo uvedeno výše, jedná se o manuální práci, která je pracovníkům maximálně usnadňována. Respondenti využívají moderních technologií k přepravě prádla a následné manipulaci. Jedna respondentka zmínila nevyhovující psychický tlak, v situacích, kdy je krátká doba na zpracování prádla.

Vzhledem ke skutečnosti, kdy jsou respondenti zaměstnanci na chráněném trhu práce, je i jejich finanční ohodnocení pohledem autorky na velmi dobré úrovni. Toto je dáno i skutečností, kdy zaměstnavatel žádá příspěvky na zaměstnávání osob na chráněném trhu práce, dle §78a zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Všichni respondenti uvedli spokojenost s finančním ohodnocením.

Z pohledu autorky není finanční motivace u čtyř zaměstnanců na prvním místě. Tito respondenti uvádí jako důležitější motivační faktory určitou socializaci, potřebu komunikace, naplnění osobních cílů a v neposlední řadě i zodpovědnost a smysl své

práce. Dva respondenti uvádí finanční ohodnocení jako důležité, což je způsobeno jejich aktuální rodinnou a osobní situací.

Autorka se shoduje s odborníky, kteří jsou citováni v teoretické části a kteří popisují jako důležité faktory celkovou společenskou integraci, kontakty přesahující rodinné vztahy, pocit potřeby a užitečnosti.

Překvapivým závěrem z provedeného výzkumu v oblasti současné situace ohledně onemocnění covid-19 je skutečnost, že respondenti nemají obavy o své zdraví. Tři respondenti toto onemocnění prodělali s mírným nebo středním průběhem nemoci. Pět respondentů v této souvislosti má strach z ekonomické krize, ze ztráty zaměstnání a tím spojené obtížné finanční situace. Jeden respondent nemá obavy ani o zdraví a ani o práci. Toto je dle autorky důsledek nižšího inteligenčního koeficientu, kdy respondentka nedokáže domyslet ekonomické důsledky pandemie a ani důsledky vládních opatření.

Do budoucnosti se pět respondentů nadále vidí jako zaměstnanci stávající společnosti. Z tohoto lze usuzovat jejich celkovou spokojenost se všemi body provedeného výzkumu. Jeden respondent by se rád osamostatnil a založil vlastní rodinu. Pro dva respondenty není do budoucnosti starobní důchod důvodem přestat pracovat. I z tohoto je patrné, jak je pracovní socializační proces důležitý. Neméně důležitá je i potřeba uznání a důvěra ve vlastní schopnosti. Dva respondenti by do budoucnosti rádi uspokojili i osobní a rodinné potřeby.

Posledním bodem byla respondentům dána možnost zmínit cokoli, co jim přijde důležité, a ještě nebylo zmíněno. Jeden respondent zmínil skutečnost, jaký byl prvotní impulz hledání zaměstnání. V tomto případě to byla finanční nezávislost. Jeden respondent uvedl možnost střídání pracovních činností během pracovní doby.

Z realizovaného výzkumu vyplývá skutečnost, že nelze jednoznačně určit hlavní motivační faktor osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Motivace zaměstnanců je v tomto případě výrazně individuální. Konkrétní faktory mají úzkou spojitost s aktuální rodinnou a finanční situací. Jedná se především o kombinaci několika motivačních faktorů. Všichni respondenti uvedli jako důležité body sociální kontakty na pracovišti, finanční ohodnocení a uspokojení osobních potřeb.

Z výše uvedených poznatků lze vyvodit následující závěr. Motivace pracovníků na chráněném trhu práce ve společnosti PRÁDELNA ŽAMBERK s.r.o. je ve dvou případech uspokojení fyziologických potřeb ve smyslu především mzdy za odvedenou práci. V dalších čtyřech případech jsou to kombinace potřeb jistoty a potřeb sociální interakce.

Na základě uvedených zjištění si autorka dovoluje navrhnout realizaci následného kvantitativního výzkumu. Kde by byla vhodná komparace motivačních faktorů osob s mentálním a tělesným postižením.

ZÁVĚR

Předkládaná bakalářská práce se zabývá motivací osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Cílem této práce bylo poskytnutí uceleného přehledu této problematiky a nalezení odpovědi na výzkumnou otázku. Jaká je motivace k práci osob se zdravotním postižením ve společnosti PRÁDELNA ŽAMBERK s.r.o.

V první části práce se autorka zabývala významem práce v životě člověka, kdy práce má důležitou úlohu v životě každé osoby. Nejen osob bez postižení, ale i osob se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením jsou i v dnešní době stále ohroženi vysokou nezaměstnaností. Osoby se zdravotním postižením mají stejná práva a intaktní společnost by toto měla respektovat. Dále se autorka zabývala vymezením základních pojmů. V této kapitole je patrný posun v terminologii a dále popisuje současnou právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a osob zdravotně znevýhodněných. Dále je v teoretické části popsáno zaměstnání a nezaměstnanost, kdy je zaměstnanost pro osoby se zdravotním postižením otázkou důstojného života. Kapitoulou motivace osob se zdravotním postižením a zaměstnavatelů autorka chtěla poukázat na nutnost motivace těchto osob. Osoby se zdravotním postižením, které se nezačlení do pracovního procesu, ztrácejí pracovní kompetence a mohou navyknout na nižší sociální status. Kapitola aktivní politiky zaměstnanosti popisuje podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ze strany státu. Jedna kapitola je věnována současné situaci, kdy pandemie onemocnění covid-19 ohrožuje skupinu osob se zdravotním postižením nejen v oblasti zdraví, ale i v oblasti zaměstnanosti.

Ve druhé části práce se autorka zabývá cílem a metodologií provedeného výzkumu. V návaznosti na teoretickou část se autorka věnuje kvalitativnímu výzkumu pracovní motivace osob se zdravotním postižením ve společnosti PRÁDELNA ŽAMBERK s.r.o. K výzkumu byl jako nejvhodnější metoda vybrán polostrukturovaný rozhovor s šesti respondenty. Ze získaných dat byla zpracována případová studie.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit hlavní motivační činitele k práci u osob se zdravotním postižením. Cíl předkládané práce byl splněn. Z výsledků autorky je zřejmé, že hlavní motivační faktor je potřeba sociální interakce. Potřeba finanční motivace a tím

související uspokojení fyziologických potřeb nebyla u respondentů ve větší míře analyzována. Všichni respondenti jsou k práci motivováni a na pracovišti spokojeni.

Limit výzkumu autorka spatřuje ve skutečnosti, kdy ani jeden z respondentů není osobou s mentálním zdravotním postižením. Pro osoby s tímto druhem postižení může být motivace k práci úplně jiná. Všichni respondenti jsou osoby, které nežijí samostatně. I z tohoto lze usuzovat, že jen dva respondenti vidí hlavní motivační faktor ve finančním ohodnocení.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce je dle autorky určitou oblastí odpovědného chování, které je prospěšné společnosti. Touto prací by dále autorka ráda poukázala na skutečnost, kdy osoby se zdravotním postižením chtějí a mohou pracovat. V této nelehké době, kdy Česká republika bojuje s pandemií covid-19, je skupina osob se zdravotním postižením ohrožena ztrátou zaměstnání mnohem více.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. *1000 řešení*. Český Těšín: Poradce, s.r.o., 2020, č. 1. ISSN 1212-4710.
2. ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004. Management (Alfa Publishing). ISBN 80-86851-00-1.
3. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-315-8.
4. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
5. BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*. Praha: Grada, 2018. Manažer. ISBN 978-80-271-0648-6.
6. BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. rozš. vyd. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-064-3.
7. DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9.
8. DOŘIČÁKOVÁ, Šárka a René PASTRŇÁK. *Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2017. ISBN 978-80-7464-969-1.
9. FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Vyd. 2. Přeložil Petr BAKALÁŘ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-815-9.

10. GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6.
11. KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015. ISBN 978-80-245-2096-4.
12. KLIMENTOVÁ, Eva. *Osoby se zdravotním postižením v sociologickém výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2018. ISBN 978-80-244-544-4.
13. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.
14. LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1284-0.
15. LUDÍKOVÁ, Libuše. *Netradiční pohledy na kvalitu života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. ISBN 978-80-244-4869-5.
16. MATURKANIČ, Patrik. *Základy etiky: vybrané otázky z praktické filosofie : vysokoškolská učebnice*. Terezín: Vysoká škola aplikované psychologie, 2018. ISBN 978-80-87871-05-8.
17. MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4.
18. MICHALÍK, Jan. *Právo, společnost a zdravotně postižení*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3533-6.

19. MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.
20. MILFAIT, René a Daniel BARTOŇ. *Lidská práva osob s postižením, nevyléčitelně nemocných a umírajících na pozadí nacistických sterilizací a programu "Euthanasie"*. 2., rozš. vyd. Středokluky: Zdeněk Susa, 2013. ISBN 978-80-86057-85-9.
21. MIŠOVIČ, Ján. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: Slon, 2019. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-285-2.
22. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015 č. 385*. Praha: Úřad vlády České republiky, Sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany, 2015. ISBN 978-80-7440-130-5.
23. NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.
24. NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.
25. OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.

26. PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.
27. ŠÁMALOVÁ, Kateřina. *Šance na dosažení vysokoškolského vzdělání v populaci osob se zdravotním postižením*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3469-2.
28. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
29. VACÍNOVÁ, Marie, Dobromila TRPIŠOVSKÁ a Marie FARKOVÁ. *Psychologie*. Vyd. 2., rozš. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-7452-008-2.
30. VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3.
31. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 8024600579.
32. VÝROST, Jozef, Ivan SLAMĚNÍK a Eva SOLLÁROVÁ, ed. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada, 2019. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5775-9.

Internetové zdroje:

33. Česká správa sociálního zabezpečení. *Invalidní důchody podrobně*. [online]. ©2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchody-podrobne>
34. Česká správa sociálního zabezpečení. *Osoby zdravotně znevýhodněné*. [online]. ©2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>
35. Český statistický úřad. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2018*. [online]. ©2019 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>
36. Děti úplňku. *Dopady situace covid-19 na zdravotně postižené*. [online]. ©2020 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: https://www.detiuplnku.cz/wp-content/uploads/2020/06/AIP_Dopady_situace_Covid-19_na_zdravotne%CC%8C_postiz%CC%8Cene%CC%81_za%CC%81ve%CC%8Crec%CC%8Cna%CC%81_zpra%CC%81va.pdf
37. KRÁSA, Václav. Interview. In: Studio ČT24. TV, ČT24, 13. Dubna 2017, 13:33.
38. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Pracovní rehabilitace*. [online]. ©2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/pracovni-rehabilitace>
39. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Seznam dodavatelů náhradního plnění*. [online]. ©2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/seznam-dodavatelu-nahradniho-plneni>

40. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategie politiky zaměstnanosti*. [online]. ©2013 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>
41. Úřad práce ČR. *Chráněný trh práce*. [online]. ©2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/chrany-trh-prace>
42. Úřad práce ČR. *Definice OZP*. [online]. ©2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/definice-ozp>
43. Úřad práce ČR. *Seznam dodavatelů náhradního plnění*. [online]. ©2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/seznam-dodavatelu-nahradniho-plneni>
44. Vláda České republiky. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025*. [online]. ©2020 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2021_2025-183042/
45. *Zákony pro lidi. Zákon 108/2006 Sb., Zákon o sociálních službách*. [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>
46. *Zákony pro lidi. Zákon 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti*. [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=435%2F2004>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1

1. Kolik je Vám let?
2. Jaké je vaše vzdělání?
3. Jaký je Váš status?
4. Jaké je Vaše postižení?
5. Jak je to dlouho, co jste OZP (OZZ)?
6. Jak dlouho pracujete u společnosti?
7. Kolikáté je toto zaměstnání od doby co jste OZP (OZZ)?
8. Jaká je Vaše současná rodinná situace
9. Jak jste spokojen/na s kolektivem spolupracovníků?
10. Co Vám vyhovuje nebo naopak nevyhovuje na pracovním prostředí?
11. Jak hodnotíte svoji pracovní pozici
12. Jak hodnotíte svoji pracovní dobu a pracovní úvazek?
13. Jak hodnotíte náročnost své práce?
14. Jak hodnotíte své finanční ohodnocení?

15. Je něco, co byste rád změnil/la?
16. Co Vás přiměje každý den vstát a jít do práce?
17. Co Vás na práci těší?
18. Covid-19, strašák dnešní doby... Jak pohlížíte na tuto situaci? Máte nějaké obavy?
19. Když byste se koukl/la do budoucnosti, kde se vidíte přibližně za rok, dva, pět...?
20. Je něco na co jsem se nezeptala a pro Vás je důležité, nebo Vám přijde podstatné to zmínit?