

Kvalita pracovního života osob vykonávajících rizikové práce

Bc. Hana Blažková

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Hana BLAŽKOVÁ**
Osobní číslo: **H118387**
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Kvalita pracovního života osob vykonávajících
rizikové práce**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009), případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena na:

- vymezení faktorů ovlivňujících kvalitu pracovního života,
- na zkoumání vlivu nepříznivých pracovních podmínek na kvalitu pracovního života
- spokojenost/nespokojenost zaměstnanců rizikových profesí v kontextu s vnímanou oporou a zájmem zaměstnavatele,
- možnosti sociální pedagogiky v ochraně veřejného zdraví.

Součástí práce bude drobný sociologický výzkum ve vybraných firmách okresu Blansko.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

Cíkrť, M., Pelclová, D. Pracovní lékařství pro praxi, Praha, Grada, 2005

Čadová, N. a kol. Jak je v Česku vnímána práce, Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2006

Dvořáková, Z. Svět práce a kvalita života, Praha, VÚBP, 2006

Kraus, B. Základy sociální pedagogiky, Praha, Portál, 2008

Nakonečný, M. Sociální psychologie organizace, Praha, Grada, 2005

Payne, J. a kol. Kvalita života a zdraví, Praha, Triton, 2005

Soukup, T. Důstojná práce v ČR: národní zpráva pro ILO, Praha VÚPSV 2008

Štíkar, H. Psychologie ve světě práce, Praha, Karolinum, 2003

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.

Katedra psychologie

Datum zadání diplomové práce: 30. listopadu 2011

Termín odevzdání diplomové práce: 31. března 2013

V Brně dne 30. listopadu 2011


prof. PhDr. Pavl Muhlpaeh, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. František Vizdal, CSc.
vedoucí katedry

PROHLASENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Hana Blažková

Jméno, příjmení studenta

V Brně 5.3.2013

reda

Podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(1) Vysoká škola nevyjádřeně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby zveřejňuje v databázi kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejmeně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnožování.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3;

(3) Do práva autorského také nezahrnuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, udělo-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo;

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odepírá-li autor takového díla nahlédnouti bez vědomí držedla, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení obyčejného projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Nemá-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá kvalitou pracovního života osob vykonávajících rizikové práce. Cílem práce je zjistit, zda má práce v nepříznivých pracovních podmínkách negativní vliv na subjektivně vnímanou kvalitu pracovního života. Sledovány jsou různé faktory kvality pracovního života, jejich míra důležitosti pro zaměstnance, spokojenost s nimi. Teoretická část je členěna na tři kapitoly, které se věnují teoretickým poznatkům dané problematiky. Výzkumná část prezentuje výzkumné šetření realizované na základě dotazníku ve dvou firmách s rozdílným pracovním rizikem.

Klíčová slova: kvalita života, kvalita pracovního života, pracovní spokojenost, práce, riziková práce, pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, státní dozor nad podmínkami práce.

ABSTRACT

This thesis deals with the quality of working life of persons performing risk work . The aim of the study was to determine whether the work in risk has an adverse effect on subjectively perceived quality of working life. We are interested in various factors of quality of working life, their level of importance to employees, satisfaction with them. The theoretical part is divided into three chapters, which describe theoretical knowledge of the issue. Research section presents research realized on the basis of the questionnaire in two companies with different occupational risks .

Keywords: quality of life , quality of working life, job satisfaction , labor, risk work , working conditions, health and safety at work, the state supervision over the conditions of work.

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc. za velmi cenné rady, metodickou pomoc a laskavý přístup, které mi při vedení bakalářské práce poskytla.

Také bych chtěla poděkovat celé své rodině za všestrannou podporu a trpělivost po celou dobu mého studia.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Kvalita pracovního života osob vykonávajících rizikové práce“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	8
I. TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1. CHARAKTERISTIKA POJMU KVALITA ŽIVOTA.....	11
1.1. Vymezení pojmu kvalita života.....	11
1.2. Přístupy ke zkoumání kvality života.....	14
1.3. Kvalita pracovního života, pracovní spokojenost.....	18
1.4. Nástroje a metody měření kvality života	24
2. PRÁCE	27
2.1. Vymezení pojmu práce	27
2.2. Determinanty pracovní činnosti	31
2.3. Význam práce – zaměstnání pro člověka	35
2.4. Sociálně psychologické aspekty pracovní činnosti	38
2.5. Motivace pracovního jednání	39
3. ČLOVĚK A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	43
3.1. Vymezení pojmu pracovní prostředí.....	43
3.2. Rizikovost práce, pracovní úrazy, nemoci z povolání	45
3.3. Kategorizace prací – riziková práce.....	49
3.4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – BOZP.....	52
3.5. Dohled nad pracovními podmínkami a dodržováním zásad BOZP.....	56
II. PRAKTICKÁ ČÁST	58
4. EMPIRICKÝ VÝZKUM	59
4.1. Vymezení cíle výzkumu	59
4.2. Formulace hypotéz	60
4.3. Techniky výzkumu	60
4.4. Výzkumný soubor	62
5. VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE.....	66
5.1. Ověřování hypotéz	66
5.2. Analýza výsledků dotazníku	72
5.3. Závěry výzkumu	81
ZÁVĚR	84
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	86
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	89
SEZNAM TABULEK	91
SEZNAM GRAFŮ	92
SEZNAM PŘÍLOH	93

ÚVOD

V současné době se společnost potýká s hospodářským úpadkem, hrozbou ekonomické krize, roste nezaměstnanost a celková sociální nejistota. Zaměstnanci pocítují své zaměstnání jako méně jisté, majitelé firem se obávají o svou prosperitu a konkurenceschopnost. Zvyšuje se tlak na produktivitu a výkonnost. Současně se redukuje prostor pro rozvoj kvalitních sociálních vztahů, uspokojování potřeb zaměstnanců. Svět práce se proměňuje díky rozšiřování progresivních technologií, globalizačním procesům, mění se charakter práce, styly řízení firem, požadavky na zaměstnance. Vzhledem k tomu, že práce je jedním z ústředních témat života každého jedince, promítají se změny v této sféře do profesního i osobního života pracujících, ovlivňují život komunit a v konečném důsledku i celé společnosti.

Předkládaná diplomová práce se zabývá tím, jak práce ovlivňuje život jedince. Záměrem je zachytit subjektivně vnímanou kvalitu pracovního života. Okruh zájmu je zúžen na osoby vykonávající rizikové práce, to znamená pracující v nepříznivých pracovních podmínkách, kdy z charakteru práce a používaných technologií vyplývá ohrožení zdraví z práce. Jedná se téměř výhradně o dělnické profese, v řadě případů s minimálními kvalifikačními požadavky. Motivem pro volbu tématu diplomové práce je pro mě mé zaměstnání. Pracuji v hygienické službě na úseku hygieny práce, jejímž posláním je státní dozor nad ochranou zdraví při práci. Prostředí rizikových pracovišť je mi důvěrně známo. Zaměstnavatelé jsou prostřednictvím nástrojů právního státu legislativně tlačeni k vytváření optimálních pracovních podmínek a k ochraně zdraví při práci. Přesto je přítomnost specifických rizik vyplývajících z práce v řadě odvětví průmyslu nevyhnutelná.

Výzkum si klade za cíl přispět k poznání stavu a úrovně subjektivně vnímané kvality pracovního života. Tedy jak zaměstnanci vnímají nepříznivé podmínky práce a jak se tato skutečnost promítá do vnímání kvality jejich pracovního života. Zda mají pocit, že je jim, vzhledem k nepříznivým pracovním podmínkám, věnována náležitá pozornost zaměstnavatele, cítili se náležitě oceněni, zda jim práce poskytuje pocit uspokojení, zda prostředí firem přispívá k příznivým sociálním vztahům, jak vnímají napětí ve společnosti v souvislosti s ekonomickou nejistotou.

Zvoleným tématem chci upozornit na problematiku kvality práce úzkého okruhu zaměstnanců, kterým, pokud je mi známo, nebyla v žádném z početných výzkumů kvality pracovního života věnována pozornost.

Inspirací pro zvolené téma je projekt Výzkumného ústavu bezpečnosti práce „Vliv změn světa práce na kvalitu života“, který probíhal v České republice v letech 2005-2008 a který si kladl za cíl identifikovat a postihnout celosvětové trendy v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a sledoval vliv společenských změn na pracovní podmínky a kvalitu pracovního života. Sociologický ústav Akademie věd České republiky se zabýval konceptem subjektivně vnímané kvality pracovního života v r. 2006 a vytvořil obecný nástroj pro mapování kvality pracovního života odpovídající současným podmínkám české společnosti a pracovního trhu, který byl využit pro praktickou část této diplomové práce.

Cílem našeho výzkumu je hledání odpovědi na výzkumnou otázku: Jaká je kvalita pracovního života osob vykonávajících rizikové práce? Jak tito zaměstnanci sami hodnotí některé atributy svého pracovního života, opatření na ochranu zdraví při práci a zájem ze strany zaměstnavatele.

V kontextu sociální pedagogiky považuji téma za významné, neboť poznání základních souvislostí současného stavu i dalšího vývoje kvality pracovního života a jeho možného dopadu na kvalitu života jedince a tím i společnosti jako celku, je důležitým předpokladem pro formování strategií a koncepcí v ochraně zdraví, životního prostředí a tzv. udržitelného rozvoje společnosti, který zahrnuje m.j. zaměstnanost, rovnocenné příležitosti, sociální soudržnost. Udržitelný rozvoj patří mezi základní výzvy Evropské unie a jeho aktivity směřují ke zlepšování kvality života obecně. Pracovní a osobní život je čím dál více propojen, a proto do popředí vystupuje i péče o pracovní podmínky, ochrana zdraví při práci, prevence úrazů a nemocí souvisejících s prací a celková životní spokojenost.

Diplomová práce je členěna na část teoretickou a část praktickou.

Teoretická část je věnována vymezení pojmů kvalita života a přístupům k jejímu zkoumání, pracovní spokojenost, motivace, práce, pracovní prostředí, riziková práce, bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

V části praktické jde o výzkum subjektivně vnímané kvality pracovního života zaměstnanců vykonávajících rizikové práce. Výzkumný soubor tvoří zaměstnanci dvou firem s odlišným rizikem vyplývajícím z práce.

Ke zpracování diplomové práce byla použita obsahová analýza dostupných literárních a elektronických pramenů, v praktické části dotazníkové šetření.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. CHARAKTERISTIKA POJMU KVALITA ŽIVOTA

1.1. Vymezení pojmu kvalita života

Definovat pojem kvalita života není snadné. Je spojen s mnoha oblastmi lidského života a běžně se s tímto pojmem setkáváme.

Vymezením pojmu kvalita života jsem se zabývala i v souvislosti se zpracováním bakalářské práce na téma: „Hodnocení kvality života u seniorů“ (Blažková, 2011). Z některých poznatků této práce si dovoluji citovat v této kapitole (str. 19-23):

Na kvalitu života je možné nazírat z mnoha úhlů a je těžké posoudit, který je dominantní. Můžeme se ptát na zdraví, materiální zajištění, vztahy, prostředí, ve kterém žijeme, životní úspěch, atd. „Každý se na pojem kvalita života dívá ze svého pohledu a každý má jinou představu o jeho obsahu. Zcela jistě se zde prolínají aspekty biologické, reprezentované fyzickým a zdravotním stavem člověka, duševní, odrážející psychickou pohodu a sociální aspekty prezentované postavením jedince ve společnosti. Vždy je kvalita života jedince obrazem individuálně zakotvené a subjektivně prožívané skutečnosti, do které se promítají zkušenosti z minulosti, ale i očekávání spojená s budoucností.

Studiem kvality života se zajímá a zajímala řada vědeckých pracovišť, která vycházejí z různých koncepčních rámců. Existují snahy o unifikaci pojmu kvalita života, identifikaci rozhodujících indikátorů. Jde o pojem velmi frekventovaný, ale k obecně přijatelnému závěru se prakticky nedospělo. Je to způsobeno právě tím, že o kvalitě života se hovoří v různých souvislostech a v různých vědních disciplínách.

J.Křivohlavý (2002, s. 163-164) uvádí s odvoláním na Engela a Bergsmý (1988) 3 hierarchicky odlišné sféry kvality života:

- Makro-rovina – řeší otázku kvality života velkých společenských celků, např. určité země, kontinentu, apod. O životě se uvažuje jako o nejvyšší morální hodnotě a jde o nejhlubší zamyšlení se nad absolutním smyslem života. Problematika kvality života se tak stává součástí základních politických úvah,
- mezo-rovina je orientovaná na otázky kvality života v tzv. malých sociálních skupinách např. v podniku, ve škole, v nemocnici, atp. Nejde pouze o respekt k morálním hodnotám jednotlivce, ale i o otázky zabývající se sociálním kontextem

např. vztahy mezi lidmi, otázky uspokojování a neuspokojování potřeb, společné hodnoty ve skupině, hierarchizace, frustrace atp.,

- personální rovina je soustředěna na život konkrétního jedince, který je středem zájmu. Hodnocení kvality života vychází ze subjektivního hodnocení určité skutečnosti, např. zdravotního stavu, spokojenosti. Každý hodnotí sám za sebe. Postihuje tak osobní hodnoty a preference.

Při vymezování kvality života je podle Křivohlavého nutné vždy určit, o kterou rovinu jde.

Bergsma a Engel definovali kvalitu života následovně: "Kvalita je soud (chápáno v logickém smyslu slova) - subjektivní soud (úsudek). Ten je výsledkem porovnávání a zvažování více hodnot. Kvalita sama je hodnotou, je zážitkovým (experienciálním) vztahem, reflexí (výsledkem zamyšlení) nad vlastní existencí. Je nesourodým srovnáním a motivací (hybnou silou) žití."

Dále Jaro Křivohlavý <http://www.volny.cz/j.krivohlavy/clanky/c_kvalita.html/> ve svých článcích zveřejňuje např. tyto definice kvality života:

- Ehteld (1999): „Uspokojení je definováno jako důsledek dlouhodobé zkušenosti daného člověka z dosahování jeho životních cílů, které probíhá tou rychlostí, kterou on sám očekával, případně rychleji. Prožívání životního uspokojení a kladného emocionálního afektu při absenci negativního afektu.“
- Skupina irských psychologů O'Boyle, McGee a Joyce, (1994): "Definice kvality života by měla být formulována individuálně podle toho, jak si ji určí daný jedinec."
- „Dá-li se kvantita, množství dní našeho života určit poměrně jednoduše, pak toto není možno říci o určení kvality života. Známy je např. výrok Aristotela (v Nichomachově etice) o tom, že štěstí (a tím i do určité míry i kvalita života) je něčím, o čem mají různí lidé odlišné názory. Nejen to. I tentýž člověk vidí v různých situacích života štěstí (a podobně i kvalitu života) v něčem jiném. Aristoteles říká: "Když člověk onemocní, vidí štěstí ve zdraví. Když je v pořádku, jsou mu štěstím peníze".“

Helena Hnilicová (In Payne, 2005, s. 207-208) shrnuje, že na nejobecnější úrovni je kvalita života chápána jako interakce různých faktorů jako sociální, zdravotní,

ekonomické a environmentální podmínky. V medicíně a zdravotnictví se definice opírají o pojetí zdraví Světové zdravotnické organizace - WHO, která kvalifikuje zdraví ne jako nepřítomnost nemoci, ale jako stav úplné fyzické, psychické a sociální pohody. Kvalitou života je pak to, jak jedinec vnímá své postavení ve světě v kontextu kulturních a hodnotových systémů, ve kterých žije, a to ve vztahu ke svým osobním cílům, očekáváním, zájmům, životnímu stylu. Kvalita života tedy odráží vliv zdravotního stavu a podmínek na spokojenost jedince.

Dále tato autorka cituje rámec výzkumných projektů věnovaných kvalitě života na Univerzitě v Torontu: „Kvalita života je stupeň, ve kterém jedinec využívá důležité možnosti svého života.“ Ty vyvěrají z příležitostí a omezení, která každý člověk v životě má, a tyto jsou odrazem interakce mezi ním a prostředím. Jako důležité životní domény jsou uváděny:

- bytí jako souhrn podstatných charakteristik člověka, se 3 doménami: fyzické bytí (zdraví, výživa, tělesný pohyb, vzhled), psychologické bytí (psychologické zdraví, cítění, sebeúcta) a spirituální bytí (osobní hodnoty a přesvědčení, víra),
- přilnutí – napojení na vlastní prostředí, které má opět 3 domény: fyzické přilnutí (k domovu, škole, pracovišti), užší sociální přilnutí (k rodině, přátelům, sousedům), přilnutí k širšímu prostředí (prostřednictvím pracovních příležitostí, finančních možností, zdravotní péče),
- realizace – dosahování osobních cílů, nadějí a aspirací, které zahrnuje domácí aktivity, (zájmové a školní aktivity, placenou práci), relaxační aktivity a uskutečňování růstu (aktivity směřující k zachování a zlepšování znalostí dovedností, adaptace na změnu)

Definice kvality života může vycházet i z Maslowovy teorie potřeb, tj. naplnění základních fyziologických potřeb - potřeba nasycení, spánek, úleva od bolesti, které jsou předpokladem aktualizace a uspokojení potřeb subtilnějších - potřeba bezpečí, potřeba blízkosti jiných, potřeba sebeúcty. (Vojenské zdravotnické listy, ročník LXXIII, 2004, č. 1).

Z četných pramenů tedy vyplývá, že v současné době lze dohledat celou řadu definic. Obecně lze shrnout, že společné mají to, že pojem kvalita života v sobě odráží fyzický, psychický a sociální stav jedince. Na kvalitu života je pohlíženo jako na vícerozměrnou hodnotu a vždy je zatížena subjektivním posouzením jedince.

1.2. Přístupy ke zkoumání kvality života

Z předchozího textu vyplývá, že v zásadě existují tři základní přístupy ke zkoumání kvality života. Jedná se o přístup z hlediska psychologie, medicíny a sociologie.

Zároveň můžeme podle názoru, který uvádí s odvoláním na další autory Vaňurová, Mühlpachr (2005 s.17), přistoupit ke konceptu kvality života ze dvou hledisek, a to subjektivního a objektivního.

- Objektivní kvalita života je dána materiálním zabezpečením, sociálními podmínkami života, sociálním statutem a fyzickým zdravím. Lze ji vnímat i jako souhrn ekonomických, zdravotních, sociálních a environmentálních podmínek, které život člověka ovlivňují.
- Subjektivní kvalita života je dána tím, jak jedinec vnímá své postavení ve společnosti v kontextu své kultury a hodnotového systému. Jeho spokojenost se životem závisí na osobních cílech, zájmech a očekáváních. (Konec citace Blažková, 2011)

Jak uvádí Svobodová (2006, s. 9): „ Jestliže má kvalita života dva základní rozměry – objektivní a subjektivní, pak pro její objektivní rozměr lze odvodit objektivní ukazatele (míry, standardy, kritéria, normy) z rozmanitých oblastí týkajících se lidského života a jeho kvality (ekologie, medicína, ekonomie, demografie atd.).“ Tyto ukazatele jsou podkladem pro vypracování indikátorů, které jsou zaměřeny na podmínky běžného života a umožňují srovnávat kvalitu života různých skupin obyvatelstva, národů, regionů, apod.. Autorka uzavírá názorem, že člověk hodnotí kvalitu svého života podle subjektivně zabarvené spokojenosti se životem, která v sobě odráží kognitivní hodnocení vlastního života a jeho emocionální prožívání. Každý život je jedinečný a každý člověk jej pojímá individuálně. Proto se dosud nenašel všeobecně přijímaný, odzkoušený a propracovaný indikátor subjektivního vnímání kvality života.

Přístup z hlediska psychologie

„Při definování kvality života psychology se nejčastěji setkáváme s důrazem kladeným na spokojenost, osobní pohodu (well-being). Jedná se o osobní emoční stav, který je pocíťován pozitivně, převládá spokojenost se životem. Lze se setkat i s dimenzí tělesné pohody (wellness, fitness), prožitek blaha (welfare), dosažení pocitu úspěchu (access),

přátelství (friendship) a štěstí (happiness). Podle tohoto pojetí žije kvalitně ten, kdo je se svým životem spokojen.“ (Blažková, 2011, s. 23)

Podle Vaďurové, Mühlpachra (2005, s. 29) jsou v psychologickém přístupu ke kvalitě života objektem zájmu „prožívání, myšlení a hodnocení člověka, jeho potřeby a přání, sebehodnocení, seberealizace, sebeaktualizace a negativní indikátory, jako například životní trauma, krize, deprese, poruchy nálad.“

Jak vyplývá z výše uvedeného, prožívaná subjektivní pohoda má dimenzi kognitivní, která reprezentuje racionální hodnocení vlastního života a dimenzi emocionální, která postihuje citové prožívání a typ emocí. Kognitivní dimenze tedy hovoří o spokojenosti nebo nespokojenosti se životem. U dimenze emocionální se zjišťuje celkové emoční ladění dané osoby, zda u ní převažují pozitivní či negativní citové reakce (Hnilicová, In Payne 2005, s. 209-210).

V článku dostupném na <www.kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/svet_prace.pdf> je uvedeno 6 základních dimenzí osobní pohody dle Ryffové a Keysové (1995):

1. sebezřetivost – pozitivní postoj k vlastní osobě, akceptace různých aspektů sebe, přijetí dobrých i špatných osobních vlastností, porozumění vlastní minulosti,
2. pozitivní vztahy s druhými – přátelské a uspokojivé vztahy s druhými, zájem o blaho ostatních, empatické schopnosti,
3. autonomie – nezávislost a sebeurčení, schopnost čelit sociálním tlakům a držet si vlastní názor na to, co se děje,
4. zvládání životního prostředí – pocit zvládání každodenních nároků, udržování přehledu o tom, co se děje, orientovat se v příležitostech, využívání vnějších podnětů a dění ve svůj prospěch,
5. smysl života – pocit smyslu života minulého i přítomného, směřování k vytýčeným cílům,
6. osobní rozvoj – trvalý zájem o vývoj, otevřenost novinkám, nepřipouštění si nudy a stagnace, snaha hledat pozitivní změny vlastního já a chování.

Hodnocení subjektivního pocitu životní pohody a spokojenosti s vlastním životem se v průběhu životních etap mění. Člověk prožívá různá období, pohybuje se a žije v různém prostředí, potkává se s mnoha lidmi, a to vše s sebou přináší řadu situací, které determinují pocit osobní pohody a spokojenosti.

Psychologický přístup ke kvalitě života v sobě více než ostatní přístupy odráží úzce individuální, subjektivní hodnocení každého člověka, do kterého se promítají jeho objektivní podmínky. Záleží jak jedinec „zpracovává“ objektivní realitu, zda jeho očekávání jsou naplněna, jaký je rozdíl mezi realitou a cílem (snem).

Medicínský přístup

Medicínské přístupy se zaměřují na hledání souvislostí mezi zdravím a kvalitou života. Jak už bylo výše uvedeno, Světová zdravotnická organizace definuje zdraví jako stav úplné fyzické psychické a sociální pohody, nikoli pouze nepřítomnost nemoci nebo tělesné chyby. Je tedy zřejmé, že do položky zdraví se promítají všechny již zmiňované složky ovlivňující kvalitu života.

Nejčastěji se v medicínském přístupu operuje s pojmem „Health-Related Quality of Life“ (HRQOL), který bychom mohli přeložit jako kvalita života ovlivněná zdravím, který ukazuje, jak člověk - pacient subjektivně vnímá vlastní nemoc. Předmětem sledování je jednak zvládání a prožívání nemoci, ale s tím související i změna sociální role. (Vaňurová, Mühlpachr, 2005, s. 26) .

Nejčastěji jsou výzkumy realizovány v onkologii, psychiatrii, geriatrii, kde jsou pacienti s dlouhodobým zdravotním handicapem, což ovlivňuje kvalitu jejich života. Významné omezení může nastat vážným úrazem nebo chronickým onemocněním.

Sociologické přístupy

„Přístup ke zkoumání kvality života z hlediska sociologie je velmi rozmanitý a potvrzuje složitost, komplexnost a multidimenzionalitu pojmu kvalita života.“(Blažková, 2011, s. 26)

Předmětem zkoumání může být vztah jedince a malé sociální skupiny (rodinný stav, rodič), nebo vztah jedince a velké sociální skupiny (škola, zaměstnání, bydliště), kde se sledují aspekty obecnějšího rázu.

V sociologickém pohledu na kvalitu života se vždy odráží kulturní, historické, ekonomické podmínky dané společnosti, morálka, vztah k hodnotám, konvence, tradice. Sociologický pohled bude vždy výrazně sociokulturně determinován a lidé žijící v různých kulturách budou hodnotit svůj život odlišně.

Mezi nejčastěji sledované sociologické proměnné patří dle Křížové (In Payne, s. 351-352) vzdělání, ekonomická situace, etnická příslušnost, profese, rodinný stav, partnerství rodičovství. Kvalitu života nejvíce ovlivňuje „politické zřízení a celkové společenské klima, které jedincům přiznává nebo odpírá nezávislost a kontrolu nad vlastním životem.“

V sociologických výzkumech se velmi často kvalita života spojuje s pojmy životní úroveň, způsob života a životní styl:

- *životní úroveň* – Hnilicová (In Payne, 2005, s. 211) definuje tento pojem jako měrnou jednotku kvantity a kvality zboží a služeb, které mají lidé k dispozici. Ukazatelem životní úrovně jsou hrubý domácí produkt na obyvatele a procento peněz vynakládaných na zdravotnictví, školství, dále střední délka života, kojenecká úmrtnost, apod.,
- *způsob života* – je pro každého jednotlivce zcela individuální. Je odrazem různých činností lidí (pracovní, rodinné, volnočasové, kulturní, spotřebitelské, ideové, atd.), typických vztahů ve společnosti, vztahů skupin, vrstev, etnik. Z toho vyplývá, že způsob života je určován podmínkami, tradicemi a hodnotami dané společnosti. (Balogová, In Mühlpachr, 2005, s. 159),
- *životní styl* - definuje Balogová (in: Mühlpachr, 2005, s. 160) jako zvnitřnění norem a obvyklého způsobu života, vliv osobních fyzických a duševních předpokladů, charakteru, temperamentu, potřeb a zájmů na zaměřenost a z toho vyplývající činnost a chování lidí.

Uvedené pojmy jsou zcela individuální pro každého jedince, každý jim přisuzuje jiný význam. Na subjektivním vnímání kvality života se podílejí prožité události, během života člověk prochází často dramatickými změnami. I proto je nutné pohlížet na kvalitu života jako na relativní, těžko uchopitelný pojem.

1.3. Kvalita pracovního života, pracovní spokojenost

Kvalita pracovního života je specifickou kategorií konceptu kvality života. Nepochybně je jedním z rozhodujících faktorů určujících celkovou životní spokojenost. Postoj člověka k práci, pracovní motivace, úspěch či neúspěch v práci, možnost seberealizace, vztahy na pracovišti, atd., to vše rozhoduje o tom, jak práci vnímáme, jak nás uspokojuje, jak rozhoduje o kvalitě našeho života. Žádná formální definice neexistuje, shoda je v tom, jak uvádí Dvořáková (2008, s. 22), že jde o vyjádření tělesné a duševní pohody zaměstnanců odlišující se od spokojenosti s prací.

Pokud hovoříme o kvalitě života, vždy narážíme na pojem spokojenost, jako jednu z podkategorií kvality života, součást, projev. Kvalita pracovního života je však pojem mnohem širší, zahrnující vliv pracoviště, pracovních podmínek, zaměstnaneckou pozici, apod. na celkovou spokojenost nejen v práci, ale v životě obecně. Právě toto pojetí je východiskem pro předkládanou diplomovou práci.

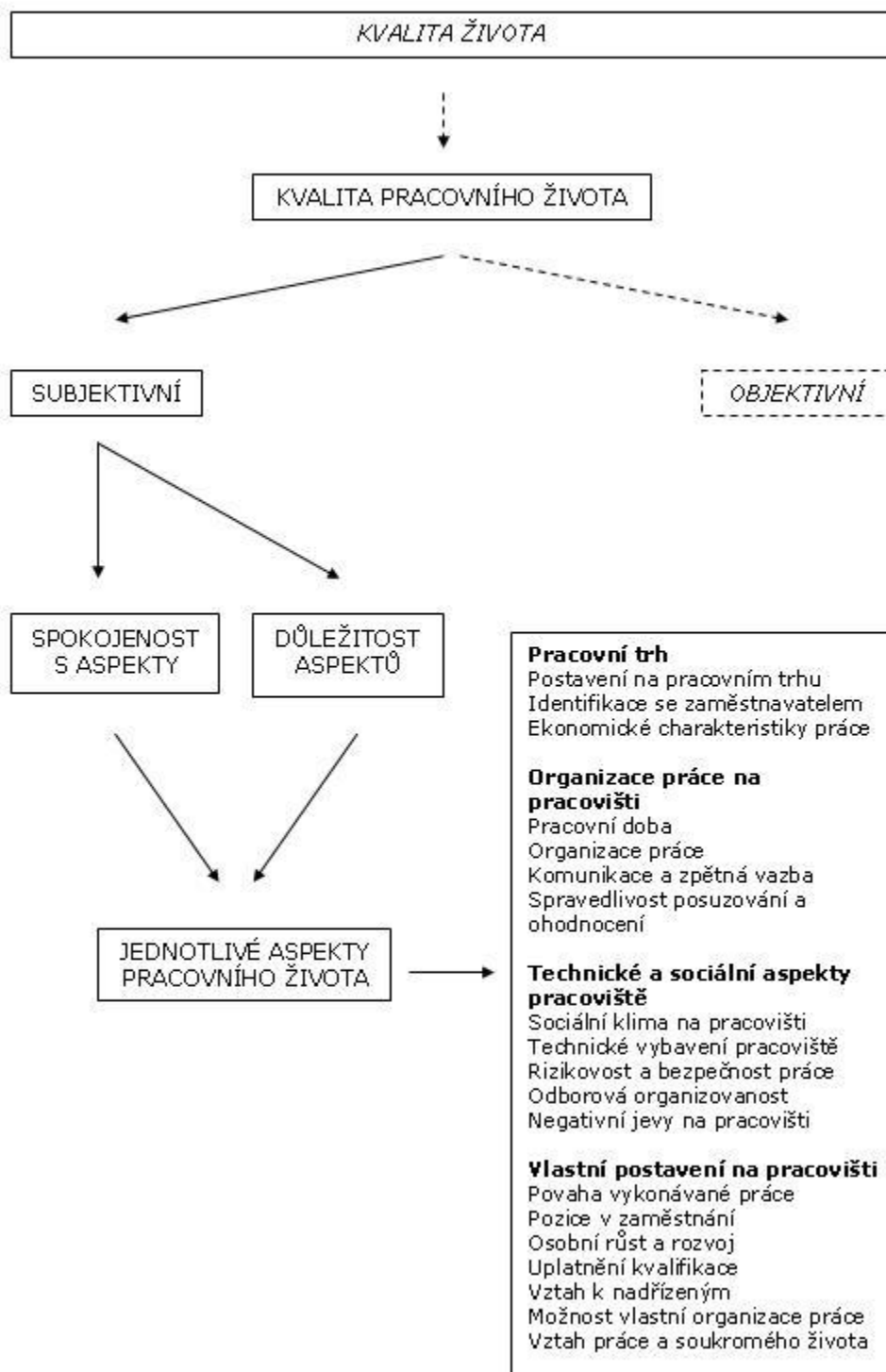
Vícedimenzionalitu pojmu kvalita pracovního života formuluje Svobodová (2006, s.8). Podle ní se koncept týká „trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti, charakteristik pracovních míst, vnitřní kvality práce, dovedností, celoživotního vzdělávání, rozvoje kariéry, rovnosti a nediskriminace, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, organizace práce, rovnováhy mezi životem a prací, kultury práce, flexibility, sociálního dialogu a aktivního zapojení všech zúčastněných aktérů do procesu podporujícího na jedné straně celkovou spokojenost a pohodu pracovníků, na druhé straně zvyšujícího kvalitu, výkonnost a konkurenceschopnost ekonomiky“.

Jestliže má pojem kvalita života výše zmíněné dvě základní roviny – objektivní a subjektivní, pak pro kvalitu pracovního života nacházíme u Vinopala (2011) tyto položky objektivní roviny: platové ohodnocení, pracovní podmínky, povaha pracovního poměru, možnost profesního růstu a vzdělávání, pracovní doba, atd..

Subjektivní rovina kvality pracovního života je prostorem pro empirickou část této práce.

Přehledné rozdělení jednotlivých aspektů pracovního života, které se odrážejí v subjektivním vnímání kvality pracovního života jsme převzali od téhož autora – viz obr. č. 1.

Obr. č. 1 – Operacionalizace konceptu kvality pracovního života



Zdroj: Nástroj pro empirické zkoumání kvality pracovního života 2006 - výzkumný projekt: Vliv změn světa práce na kvalitu života. Dostupné z: <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/nastroj_pro_empiricke_zkoumani_kvality_pracovniho_zivota-vinopal.pdf>

Faktory ovlivňující kvalitu pracovního života

Hledáním faktorů, které ovlivňují kvalitu pracovního života, se zabývá celá řada vědeckých pracovišť. V České republice existuje několik projektů realizovaných Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, na evropské úrovni funguje nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Shodně je formulováno několik oblastí, které kvalitu pracovního života utvářejí (Dvořáková 2006, s. 42):

- Charakteristika role,
- možnost rozhodování,
- učící se prostředí,
- determinanty tělesného a duševního zdraví,
- spravedlnost, rovný přístup,
- podpora, uznání,
- podíl na vůdcovství,
- kultura prostředí,
- zaměření hodnot.

Z toho vyplývají i cíle vedoucí ke zlepšování kvality pracovního života:

- Posilování jistoty kariéry a zaměstnání,
- ochrana zdraví při práci a zlepšování zdraví a well-being zaměstnanců,
- rozvíjení kvalifikace kompetencí,
- soulad mezi pracovním a mimopracovním životem.

Formulace atributů nejvíce ovlivňujících kvalitu pracovního života je jedním z výstupů výzkumu realizovaného Výzkumným ústavem bezpečnost práce (2006) i rozsáhlé případové studie Hory (2010) u zaměstnanců vybraných firem v oblasti strojírenství a informačních technologií u nás. Oba zdroje došly k podobným závěrům. Rozhodující atributy jsou:

- Jistota zaměstnání, možnost uplatnění na trhu práce.
- Fyzické či psychické vyčerpání ze zaměstnání.
- Příležitost k pracovnímu postupu.
- Pracovní stres.
- Pracovní výdělek.

- Možnost se vzdělávat či zvyšovat si kvalifikaci.
- Ohrožení zdraví a bezpečnosti.
- Přístup a jednání nadřízených.
- Vztah s kolegy.
- Zajímavost práce.
- Rozmanitost práce.
- Možnost sladění práce a rodiny.

Další faktory ovlivňující kvalitu pracovního života vyplývají ze zdravotních, psychologických, sociálních a dalších souvislostí práce. Řada vědních oborů se zabývá vztahem pracovního prostředí a zdraví, působení pracovního stresu a jeho dopadem na fyzické a duševní zdraví, úrazy, nemocností, rizikovými faktory vyplývajícími z organizace práce, dopadem změn světa práce související s prudkým technickým rozvojem, globalizací, zaměstnáváním žen, sladěním pracovního a rodinného života. Sledují se sociální rozdíly s ohledem na pracovní pozici a výši výdělku, změny, které přináší fakt, že přestává platit celoživotní ukotvení v jedné profesi a zvyšují se požadavky na vzdělávání a růst kvalifikace. Reálná hrozba nezaměstnanosti a vysoké existenční nejistoty odhaluje zcela nová sociální rizika. Tato problematika je sledována spíše na makroúrovni, ale zcela jistě zasahuje i do vnímání práce jednotlivci.

Kvalitu pracovního života ovlivňuje tedy velmi široké spektrum faktorů. Pro praktickou část této diplomové práce byly zvoleny ty, které se přímo dotýkají jednotlivých oslovených zaměstnanců a které tito mohou subjektivně vnímat a vyjádřit se k nim svou odpovědí v dotazníku.

Pracovní spokojenost

Pokud hovoříme o kvalitě života, vždy narážíme na pojem spokojenost.

Dvořáková (2006, s. 39) uvádí pojetí Danna a Griffin (1999), kteří chápou kvalitu pracovního života „jako hierarchii pojmů, která obsahuje životní spokojenost (na vrcholu hierarchie), pracovní spokojenost (uprostřed) a spokojenost se specifickými aspekty práce, např. spokojenost se mzdou, spolupracovníky, nadřízenými aj.“

Spokojenost v práci charakterizuje Kollárik (2002, s. 123) jako psychologickou kategorii vyjadřující stránku psychického vyrovnání se člověka s prací, jejími znaky a charakteristikami. Jde o složitý, individuálně variabilní, široce podmíněný, ale přitom univerzální fenomén. Upozorňuje na rozdílnost pojmů spokojenost s prací a spokojenost v práci.

Tyto pojmy vysvětluje např. Štikař (2003, s. 111):

- *Spokojenost v práci* je pojmem obsahově širším, zahrnujícím všechny komponenty práce od osobnostních kritérií, k bezprostředním - např. fyzikální podmínky na pracovišti až po obecnější rámec – např. fungování organizace.
- *Spokojenost s prací* je obsahově užším pojmem a zahrnuje spokojenost s prací jako činností, kterou pracovník konkrétně vykonává – tedy její charakter, fyzické a psychické nároky, pracovní režim, monotónnost či různorodost, společenské hodnocení, apod.

Pracovní spokojenost se podle Luthanse (1992), kterého cituje Štikař (2003, s. 112) projevuje ve třech dimenzích jako:

1. emocionální odpověď na pracovní situaci,
2. reakce na splněná nebo nesplněná očekávání ve vztahu k práci a k pracovním podmínkám,
3. jev, který vyjadřuje některé vzájemně spjaté postoje.

Podle Palečka (In Čadová, N., 2006, s.18-19) je pracovní spokojenost jedním z hlavních faktorů a indikátorů kvality pracovního života. Pracovní spokojenost má vliv na bezpečné chování a jednání na pracovišti, je ovlivňována úrovní pracovních podmínek, které buď navozují pocit bezpečí nebo naopak vyvolávají pocit ohrožení a snižují tak pracovní pohodu. Pokud je zaměstnanec spokojený, zvyšuje se jeho odolnost vůči stresu, jeho schopnost vyrovnat se s riziky vyplývajícími z práce, které samy o sobě mohou být zdrojem pracovní nespokojenosti a souvisí s kvalitou pracovního života.

Problematika pracovní spokojenosti je velmi široká a je zkoumána z mnoha pohledů. V literatuře lze dohledat celou řadu koncepcí, metodologických přístupů, které nejsou zcela jednotné. Teoretické přístupy k pracovní spokojenosti se obecně diferencují jako jednodimenzionální nebo dvojdimenzionální jev, čemuž odpovídá dělení na jednofaktorové a dvoufaktorové teorie pracovní spokojenosti.

Nejznámější z nich rozebírá např. Kolárik (1986, s. 27-50):

Jednofaktorová teorie pracovní spokojenosti chápe spokojenost a nespokojenost jako kontinuum s krajními hodnotami úplné spokojenosti a úplné nespokojenosti.

Míra spokojenost se pohybuje v rámci této dimenze a obě polohy jsou ve vzájemném poměru. Takže pokud se spokojenost pracovníka snižuje, současně se zvyšuje nespokojenost. V praxi se předpokládá, že utvářením optimálních pracovních podmínek se pracovní spokojenost bude zvyšovat.

Mezi jednofaktorové teorie patří Maslowova teorie, Vroomova teorie, Stogdillova teorie.

Dvoufaktorová teorie, jejímiž autory jsou Herzberg, Maussner a Snyderman (1959) vychází v podstatě z faktu, že pracovní spokojenost je ovlivňována dvěma typy faktorů.

Jedná se o tzv. vnitřní proměnné (obsah práce) - motivační faktory a vnější proměnné (související s prací) – hygienické faktory.

Základem teorie je rozdílná podmíněnost spokojenosti a nespokojenosti. Příkladem je mzda, která způsobuje nespokojenost, ale nepřispívá ke spokojenosti. To znamená, že spokojenost a nespokojenost je ovlivňována jinou skupinou faktorů, přičemž nepřítomnost některého z nich nepůsobí na druhý pól spokojenosti (na rozdíl od jednofaktorové teorie).

Mezi motivační faktory patří úspěch, uznání, samotná práce, zodpovědnost a možnost postupu.

Mezi hygienické faktory autoři řadí politiku vedení, organizační strukturu, dozor, plat, mezilidské vztahy, pracovní podmínky.

Profil spokojeného pracovníka v ČR vytvořila Svobodová (In Čadová, 2006, s. 202) na základě výsledků šetření CVVM z r. 2005: „Spokojené pracovníky jejich práce baví, uspokojuje a naplňuje. Práce, která je zdrojem spokojenosti, je obvykle pestrá, různorodá. Lidé jsou s prací spokojeni, i když je psychicky namáhavá. Fyzicky náročná práce ale obvykle s pocitem spokojenosti spojena není. Spokojení jsou spíše lidé, jejichž práce je fyzicky snadná...Obecně můžeme říct, že spokojení s pracovním životem a jednotlivými aspekty svého zaměstnání bývají zpravidla pracující s vyšším stupněm dosaženého vzdělání, na vyšších pozicích ve firemní hierarchii, z vyšších příjmových skupin.“

Spokojenost v práci je ovlivňována, podobně jako kvalita života, velmi širokým spektrem faktorů. Význam těchto faktorů je zcela individuální, závislý na konkrétně vykonávané práci, pracovišti, společenském kontextu, osobních preferencích, osobnostních charakteristikách, atd. Nejvýznamnější z nich jsou velmi podobné výše

vyjmenovaným faktorům determinujícím kvalitu pracovního života. Odtud je patrná relativní blízkost obou pojmů – kvalita pracovního života a pracovní spokojenosti.

Úkolem této diplomové práce je zjišťování kvalitativní stránky pracovního života, která se od emocionální složky představované spokojeností liší, i když se v celkovém hodnocení kvality pracovního života musí zákonitě projevit.

1.4. Nástroje a metody měření kvality života

Jak je patrné z výše uvedeného textu, není pojem kvalita života přesně definován, není shoda v jeho pojetí. Podobně i k hodnocení kvality života neexistuje ucelený a jednotný přístup. Měření kvality života je nelehký metodologický problém. V literatuře lze dohledat značné množství metod, diskutuje se o vhodnosti kvantitativních či kvalitativních výzkumů. Jejich pojetí závisí na interpretaci pojmu kvalita života, účelu, pro který byla metoda vyvinuta. Základním prostředkem měření a hodnocení je volba indikátorů, kteří o kvalitě života rozhodují.

Křivohlavý (2002, s. 165) uvádí tři základní skupiny metod měření kvality života:

1. metody, kdy kvalitu života hodnotí druhá osoba – objektivní,
2. metody, kdy kvalitu života hodnotí samotná osoba – subjektivní,
3. metody smíšené, které jsou kombinací objektivní a subjektivní metody.

Vaďurová, Mühlpachr (2005, s. 39) citují Kirbyho a jeho tři perspektivy měření kvality života:

1. Objektivní měření sociálních ukazatelů – např. bezpečnost, vzdělání, stabilita, atd., které je vhodnější pro měření kolektivní kvality života.
2. Subjektivní odhad celkové spokojenosti se životem, jež je výsledkem osobních hodnot a životního stylu, kterým se snaží jedinec hodnoty naplnit.
3. Subjektivní odhad spokojenosti s jednotlivými životními oblastmi.

Dále tito autoři rozebírají (2005, s. 52) specifické nástroje měření kvality života, které jsou zaměřeny na aspekty, které jsou chápány jako klíčové pro danou oblast měření – určitou populaci, podmínky, atd. Výhodou takových nástrojů je jejich úzká specifikace a možnost citlivě vyhodnotit zkoumanou oblast.

Formulují základní kroky, které je důležité při hodnocení dodržet:

- popsat účel hodnocení
- popsat vzorek populace
- konceptualizovat závěry subjektivní kvality života
- vybrat nástroj pro měření kvality života
- provést pilotní testování
- shromáždit data
- analyzovat závěry.

V duchu tohoto konceptu je realizován i výzkum provedený v rámci této diplomové práce.

Měření kvality pracovního života

Podle Svobodové (In Čadová 2006, s. 49) se výzkumy kvality života zabývají pracovní situací jedince ze dvou hledisek:

1. práce určuje celkovou úroveň kvality života jedince, neboť je prostředkem k uspokojování potřeb člověka jak existenčních, tak sociálních a potřeby seberealizace. Nezaměstnanost nebo hrozba ztráty zaměstnání koresponduje se sníženou kvalitou života a životní nespokojeností.

2. práce může být spojena s aspekty, které kvalitu života snižují – jedná se zejména o takové, které nepříznivě působí na zdraví člověka - např. nevyhovující pracovní podmínky, práce pod tlakem, nízká autonomie rozhodování, nezdravé vztahy na pracovišti, apod.

Z těchto hledisek je opět patrná velká různorodost zájmů, kterými se při zkoumání kvality pracovního života můžeme zabývat. Svobodová (In Čadová, 2006, s. 51) shrnuje, že ve světě i u nás byly vytvořeny stovky dotazníků, které jsou zaměřeny na různé oblasti, aspekty a okolnosti práce, na hodnoty, které vystupují v souvislosti s prací a zaměstnáním. Jako nejčastější indikátory zjišťované při hodnocení kvality pracovního života zmiňuje spokojenost s prací, pracovními podmínkami. Příkladem takového dotazníku je dotazník Quality of Worklife Questionnaire vyvinutý americkým National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), který sleduje atributy práce jako monotónnost, autonomie, dále vztahy mezi lidmi na pracovišti, zdravotní ukazatele – fyzické a duševní zdraví, úrazovost, délku pracovní doby a celkovou spokojenost a pracovní výkon.

Počátky snah o měření kvality pracovního života se datují zhruba od poloviny 21. století – např. v literatuře často citovaný Herzberg 1957, Jencs, Perman, Rainwater 1988, Danna, Griffin 1999. Od začátku 21. století pak rostou snahy o vytvoření standartizovaných postupů a nástrojů pro měření kvality pracovního života. Vinopal (2011) uvádí např. Německo - Gute Arbeit Index , Belgie – Quality of Work in Flanders , Španělsko – Indicator of Quality of the Labour Market, Kanadu – Job Quality Model. V České republice jsou nejvýraznějšími osobnostmi v této oblasti Čadová, Paleček; Vinopal, kteří působí nebo působili ve Výzkumném ústavu bezpečnosti práce v Praze.

V mezinárodním měřítku jsou podle Vinopala (2011) „snahy o mezinárodní srovnávání kvality práce dlouhodoběji realizovány zejména na základě národních statistických dat o pracovním trhu a na základě relevantních dat z výzkumných programů European Working Conditions Survey (EWCS), European Labour Force Survey (ELFS), European Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) nebo International Social Survey Programme (ISSP). Zejména EWCS je v současné době zřejmě nejobsáhlejší datovou základnou pro komplexní porovnávání kvality pracovního života v evropských zemích. Zřejmě nejrozsáhlejší výzkum pracovních podmínek v evropských zemích probíhá od roku 1990 každých pět let. V roce 2010 se jej účastnilo 34 zemí. Zjišťování subjektivně vnímané kvality pracovního života v ČR, hodnocení důležitosti a spokojenosti s jednotlivými aspekty práce je od roku 2005 předmětem řady šetření, která byla realizována Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., v rámci několika různě věcně zaměřených projektů řešených Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i. (Vliv změn světa práce na kvalitu života, Stres na pracovišti, BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let, Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP).“

Pro podmínky české společnosti a našeho trhu práce vytvořil s ambicí možnosti mezinárodní komparace nástroj pro empirické zkoumání kvality pracovního života Jiří Vinopal. Metodologický rámec projektu popisuje In Čadová (2006), s. 185-192. K hodnocení kvality života byla vybrána dimenze spokojenosti s různými aspekty práce v kontextu hodnocení důležitosti těchto aspektů pro jednotlivce . Spokojenost jako měřítko byla vybrána tímto autorem z toho důvodu, že ji považuje za nejlépe odpovídající subjektivnímu vnímání kvality pracovního života.

Koncepce tohoto projektu byla zvolena jako východisko pro výzkum realizovaný v rámci předkládané diplomové práce a bude podrobněji rozebrán v její empirické části.

2. PRÁCE

2.1. Vymezení pojmu práce.

Pojem práce je možné zkoumat z filosofického, fyziologického, psychologického, antropologického, sociologického, ekonomického, právního, kulturního a dalšího aspektu. Různé vědecké disciplíny mají tento koncept zpracovaný ze svého pohledu a nelze tudíž nalézt ucelený a jednotný systém nebo obecně platnou definici.

Např. Pauknerová a kol. (2006, s. 152) definuje práci jako „cílevědomé, systematické a záměrné působení člověka na vnější svět. Jejím prostřednictvím člověk získává nezbytné prostředky k zajištění své individuální i druhové existence. V procesu společenské práce se tvoří hodnoty. Současně však práce aktivně formuje a rozvíjí psychiku člověka a jeho osobnost“. Člověk při práci postupuje podle svých záměrů a působí na předměty, které přetváří. Člověk svou práci plánuje, vynakládá fyzickou a psychickou energii a využívá své vědomosti, dovednosti a zkušenosti získané během života. Zároveň kontroluje, do jaké míry se jeho plány naplňují.

Práce je pojem, který se skloňuje v běžném životě velmi často. Pro většinu lidí v našich sociokulturních podmínkách znamená bez bližšího zkoumání nějakou činnost, která je zdrojem obživy, uspokojování potřeb. Převážná většina mužů i žen v současné době vykonává nějakou pracovní činnost po většinu svého života. Lidé za práci očekávají odměnu, která může být ve formě mzdy, uspokojení z vytvoření nějaké hodnoty, splnění cílů. Může ale naopak přinášet nesnáze, zklamání, a to v případě, že naše očekávání nejsou naplněna. Obrovským fenoménem související s prací je nezaměstnanost nebo nemožnost něco dělat.

Od nepaměti lidé pracovali, aby přežili. V historickém pohledu na práci člověka Růžička, Matoušek (1972, s.16) citují známe Engelsovo, že člověk se prací vymanil z živočišné říše - práce vtiskla člověku specifické lidské rysy. Člověk tím, jak se vyrovnával se stále měnícími se podmínkami prostředí a s ohledem na potřebu hmotného zabezpečení, stále systematictěji a aktivněji zasahoval do vnějšího, ale také do vnitřního prostředí. Stále platná tamtéž citovaná je Engelsova charakteristika: „Součinností rukou, orgánů řeči a mozku nejen u každého jednotlivce, ale i ve společnosti nabývali lidé schopnosti vykonávat stále složitější úkony, stavět si stále vyšší cíle a dosahovat jich. Práce sama se pak od pokolení k pokolení měnila, byla stále dokonalejší, mnohostrannější“. Autoři uzavírají stále platné, že „ve fylogenetickém vývoji má tedy práce stěžejní význam

pro utváření lidského profilu člověka. Tento význam je trvalý, nesnižuje se, ani když lidská společnost je konstituována v dnešní nebo historicky odchované formě“.

Jak vystihuje Nakonečný (1992, s. 27) je práce nepochybně jednou z nejdůležitějších činností člověka a je zdrojem všech hodnot jak společenských, tak duchovních i materiálních.

Pro sémantický rozbor pojmu práce je velmi příznačné mnoha autory zmiňované rozlišování slov „labour“ a „work“ v anglickém jazyce. Pro „labour“ najdeme ve slovníku překlad práce, námaha, úkol, pracovní síla, ale též porodní bolesti, tedy pojmy určitým způsobem negativně zabarvené, spojené s vynaložením nějakého úsilí a lidského „lopotění“ . Jde o lidskou aktivitu zajišťující přežití. Slovo „work“ je překládáno jako práce, dílo, činnost a představuje aktivitu, kdy člověk vytváří hodnoty ve smyslu utváření lidského života.

Podle Svobodové (2006) má práce jako prostředek obživy a uspokojení základních potřeb ještě daleko hlubší význam – člověk si uvědomuje svoje postavení ve světě, potvrzuje svou existenci, nachází smysl života, získává a sdílí sociální zkušenosti, umožňuje mu rozmanitost žití.

Práce má zásadní význam v našem životě. Ve vývojové linii osobnosti je zahrnuta nejprve jako hra, učení, postupně představuje jeden ze zdrojů naší identity a situovanosti ve vnějším prostředí, bezpochyby formuje osobnost každého jedince.

Výčet formativních účinků práce na osobnost člověka předkládají Růžička, Matoušek (1972, s. 45):

1. Cílové zaměření práce na produkt je vázáno na dodržování disciplíny, určitých povinností, rozvíjení specifických schopností, atd.
2. Nutnost vypětí a úsilí, což je spojeno s osvojením volního jednání a soustředění.
3. Potřeba získání poznatků a dovedností, kvalifikačních předpokladů.
4. Interakce s pracovní skupinou – socializační procesy.
5. Vytváření vztahu k práci jako prostředek seberealizace.

Svobodová (In Čadová, 2006 s. 46-47) hovoří o komplexnosti práce a uvádí řadu pohledů např. objektivní - subjektivní stránka práce, práce duševní-fyzická, nelegální – legální, nekvalifikovaná – kvalifikovaná, neplacená – placená, atd.

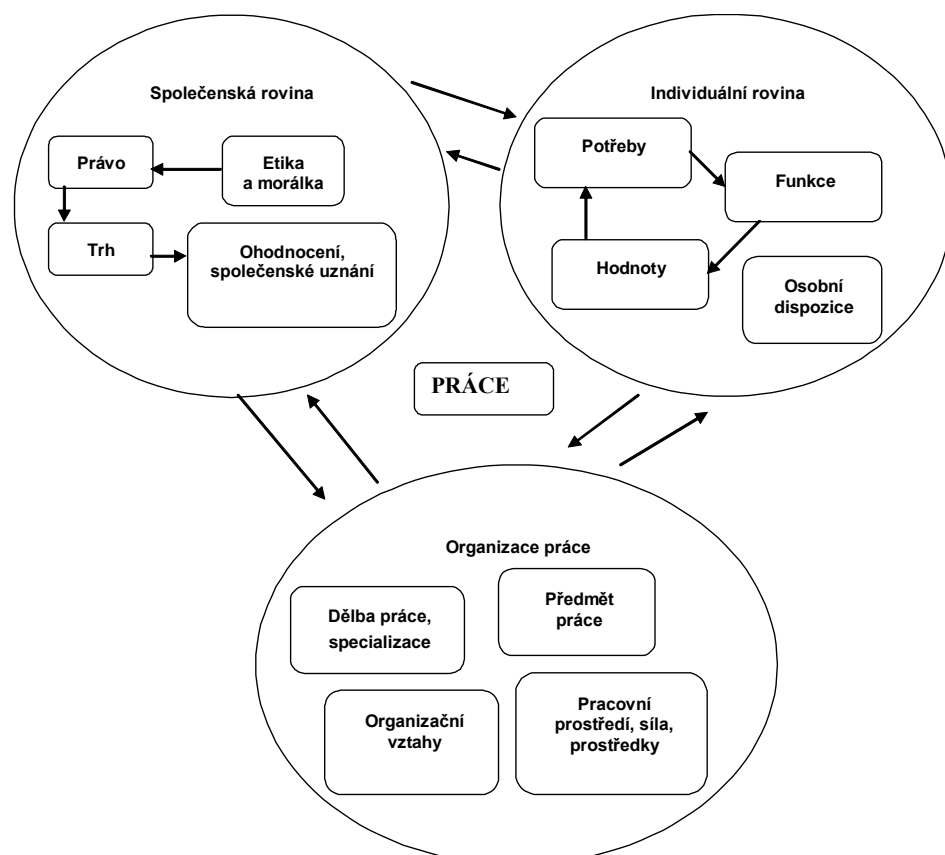
Obecné vyjádření rozmanitosti práce nabízí v podobě často citovaného schématu tří rovin – viz obr. č. 2 :

- Rovina člověka – co práce představuje pro jednotlivce.
- Rovina organizace – ve smyslu uspořádání.
- Rovina společenská.

Každá práce v sobě nese tyto tři roviny, tzn., že každá forma práce má zcela individuální význam pro člověka, specifický způsob uspořádání a celospolečenský dopad.

Vymezení práce přes tyto tři roviny, které autorka nazývá „od člověka ke společnosti“ vyjadřuje podstatu práce jako jedné ze základních lidských činností, která v sobě zahrnuje jak stránku individuální, tak i společenskou. Práce je prostředkem k utváření člověka i celé společnosti. Prostřednictvím práce člověk vstupuje do vztahů, a tak práce nabývá rozměr společenský. To se netýká jen přímých vztahů, protože i samostatná činnost má společenský rozměr v tom, že má své společenské důsledky.

Obr. č. 2 - Charakteristika práce (Zdroj: Čadová, 2006, s. 47)



V naší každodenní realitě se práce nejčastěji spojuje s významem ve smyslu zaměstnání, profese, povolání, tj. činnost, která je svým způsobem užitečná pro společnost, ale je především zdrojem obživy pro jednotlivce. V tomto pojetí je zdůrazněn ekonomický aspekt práce - např. O. Lange citovaný v Sociologickém slovníku (1992, s.297) - „soubor úkonů, vykonávaných v procesu výroby, jejichž cílem je vytvoření statků, tj. předmětů, sloužících k uspokojení lidských potřeb“ nebo Z. Pietrasinski tamtéž „vykonávání činností společensky užitečných s cílem dosáhnout hmotné odměny.“

Člověk za provedenou práci očekává odměnu. Odměna je obvykle vyplácena ve formě mzdy nebo platu. Jde tedy o placenou práci vykonávanou v zaměstnání.

Podle Mareše (2004, s 37) je tato podoba práce „produktem i spolutvůrcem industriální civilizace“, kde má takový význam jako nikdy před tím v historii lidstva. Práce je považována za zdroj bohatství a eliminace bídy, základ všeho tvoření, budoucnosti, pokroku a společenského řádu, za integrující prvek společnosti, ve které jsou její občané chápáni především jako občané pracující. Placená práce jim poskytuje právo být jejími plnohodnotnými členy. Velmi výstižně dále píše „Placená práce se proto stala v industriální společnosti též základem sebevědomí jedinců a jejich sociálních zkušeností. Osou, kolem níž se soustřeďují a fixují jejich osobní i sociální identity a životní projekty. Ovlivňuje nejen jedince, ale i rodiny, do jejichž životní úrovně, úrovně konzumu i životního stylu se promítá úspěch či neúspěch jejich příslušníků v placené práci. Jako taková se placená práce po dlouhou dobu zdála být neotřesitelnou lidskou potřebou, hodnotou i povinností. A to nejen v étosu podnikatelského prostředí a v étosu střední třídy, orientovaných na výkon. I když především zde byla práce vnímána nejen jako zdroj prostředků nutných k životu a základ sociálního statusu, ale i jako prostředek k morálnímu sebezdokonalení, či jako jeden z důležitých pramenů etických standardů společnosti. Nemít práci bylo dle většiny zahanbující a deprimující. Nechtít ji bylo dle mnohých abnormální, amorální a trestuhodné. Pro většinu populace tomu je tak stále.“

Tzv. profesní vývin probíhá podle Machalové (2006, s. 151) od raného dětství až do důchodu ve 3 etapách“

- první etapa přípravy k profesní činnosti začíná v raném věku a končí vstupem do zaměstnání,
- druhá etapa je etapou vykonávání profesní činnosti a trvá od prvního zaměstnání po odchod do důchodu,
- třetí etapa zahrnuje důchodový věk, kdy práce stále hraje důležitou roli.

Sled zaměstnání, pracovních činností a pozic, kterými člověk během života projde považuje tato autorka za profesní kariéru.

Machalová (2006, str. 153) rozlišuje :

- expresivní profesní kariéru, kdy člověk může projevit svůj individuální potenciál, osobnost,
- responzivní profesní kariéru, kdy člověk musí reagovat na požadavky prostředí, životní události a tomu přizpůsobit volbu povolání.

Profesní kariéra je celoživotním procesem. Aktivní, zdravý člověk v práci stráví většinu života a jak uvádí Zala (2000, s . 112), člověk tak získává nové poznatky, zkušenosti a „realizuje svůj osobní potenciál“.

Jak soudí Kolibová-Malátek (1996, s. 28) má práce u lidí vysoké hodnocení zejména proto, že většina upřednostňuje činnost před nicneděláním, a to bez ohledu na to, zda práce poskytuje uspokojení a potěšení nebo ne. To potvrzuje i Keneth (2002, s. 174), který odkazuje na výsledek studie, kdy 80% Američanů uvedlo, že by pokračovali v práci, i kdyby dostali dostatek peněz na pohodlné zabezpečení bez nutnosti pracovat.

Otázkou také je, jak se člověk dokáže vyrovnat s proměnami společnosti, technologií, novými poznatky, které nutně vyžadují tzv. celoživotní vzdělávání, přizpůsobování se novým podmínkám.

Společnost klade stále větší nároky na schopnosti člověka. Je požadováno zvyšování výkonů, kvality práce. Ne každý jedinec však tyto nároky zvládá bez problémů a v prostředí tržního hospodářství a napjatých mezilidských vztahů nezbyvá vždy dostatek prostoru pro respektování každé osobnosti.

2.2. Determinanty pracovní činnosti

Z psychologického hlediska se pracovní činností zabývá psychologie práce, která zkoumá vztah mezi psychikou a pracovní činností. Máme-li v psychologii práce porozumět chování člověka v pracovním procesu, je nutné si uvědomit činitele, kteří pracovní činnost ovlivňují.

Člověk pracovní činností realizuje konkrétní úkol tím, že působí na pracovní předmět. Uskutečňování vztahu člověka a předmětu práce při plnění úkolu je velmi složitým

procesem, který má technologický, organizační, ekonomický a společenský charakter - Růžička (1972 s. 25).

Práce podle tohoto autora probíhá:

- „Za určitých společensko-historických podmínek,
- na určitém pracovišti, které je technologicky vybaveno, účelově organizováno, má stanovené úkoly a ekonomická pravidla pro jejich plnění,
- v určitém společenském celku – kolektivu a zpravidla v určité pracovní skupině
- se zaměřením na společensky významné cíle.“

Z tohoto výčtu vyplývá, že determinanty práce jsou velmi širokým pojmem. Pokud si k jednotlivým položkám dosadíme například práci zemědělce v našich podmínkách a u afrického kmene, bude stejný sledovaný cíl dosahován zcela odlišným způsobem a za zcela odlišných podmínek. Příklad nemusí být tolik extrémní. I u nás jsou evidentní rozdíly, např. práce v prosperující nadnárodní firmě a práce v malé organizaci, která bojuje o přežití, bude zřejmě nesrovnatelná.

Psychologie práce se opírá o poznatky z obecné psychologie. Tomu odpovídá pojetí dle Štikaře (2003, s. 14), který uvádí činitele regulující pracovní činnost:

- psychické procesy (vnímání, pozornost, paměť, myšlení),
- psychické stavy a vztahy k okolí (zaměřenost),
- motivace,
- psychické vlastnosti, schopnosti a návyky (pracovitost, svědomitost), včetně vnějších podmínek práce

Prožívání práce je, jak vyplývá již z výše uvedeného, proces determinovaný celou řadou faktorů, které se nejčastěji v literatuře (např. Štikař, 2003, s. 63) obecně rozdělují na:

- technické, organizační, ekonomické podmínky,
- společenské podmínky,
- osobní vlastnosti pracovníka,
- podmínky situační.

Mezi prvně zmiňované patří např.

- technické vybavení pracoviště, stroje, výrobní zařízení, technologické postupy,

- uspořádání pracovišť, jejich úprava, fyzikální, chemické podmínky pracovního prostředí,
- úroveň bezpečnosti a hygieny při práci,
- způsob organizace práce, kontroly, odměňování,
- pracovní doba, směnnost,
- uplatňování a realizace výrobních, technických a organizačních změn.

Společenské podmínky zahrnují:

- způsob řízení lidí, práce s lidmi,
- pozice zaměstnance v profesi a ve společnosti, prestiž a jeho spokojenost s těmito atributy,
- vztahy na pracovišti,
- aspirace jednotlivých zaměstnanců a možnost jejich uplatnění,
- celospolečenské podmínky života v širším kontextu – pronikání dění ve společnosti do pracovního života.

Osobní determinanty představují:

- tělesné a duševní předpoklady pro danou práci,
- odborná úroveň, kvalifikace,
- vlastnosti osobnosti, včetně morálních,
- pracovní a zájmové zaměření, pracovní motivace,
- zdravotní stav pracovníka.

Mezi situační podmínky patří:

- události významné pro celou společnost,
- vlivy související s organizací – inovace, reorganizace, změny, hrozba snižování počtu zaměstnanců),
- mimořádné rodinné nebo osobní události.

Podle Nakonečného (1992, s. 27) může být práce vnímána jako svobodná či nucená, osvobozující nebo jako nutné zlo, zdroj seberealizace nebo pocit otroctví.

Růžička a kol. (1972, s.62) rozlišuje objektivní a subjektivní determinanty práce, ve stejném duchu uvažuje i Štikař a kol. (2003, s. 63).

Mezi objektivní determinanty patří vše, co z vnějšku na člověka přímo působí. Takových skutečností je celá řada (celospolečenské, místní podmínky, rodinná situace, možnosti dopravy do zaměstnání, apod.) . Pro účely našeho výzkumu jsou nejdůležitější determinanty související s pracovním zařazením. Ty specifikuje Růžička a kol. (1972, s.62) a podobně Štikař a kol. v položce technické, ekonomické a organizační podmínky práce (2003, s. 64) .

Jsou to:

- způsob a styl řízení, a to jak celé firmy, tak konkrétního pracoviště či práce,
- technologie výroby, která klade požadavky na znalosti a dovednosti zaměstnance. Jde o technické vybavení pracovišť, používané stroje, nástroje, typy výrobních zařízení,
- organizace práce – způsob přidělování práce, její organizace, kontrola, pracovní doba, směnnost,
- hodnocení práce – hmotné odměňování, společenská prestiž zaměstnání, různá zvýhodnění,
- vnější pracovní podmínky - úroveň fyzikálních a chemických faktorů pracovního prostředí, uspořádání pracoviště, úroveň bezpečnosti a hygieny při práci,
- sociální vybavení pracovišť – zázemí zaměstnanců, vytváření pohodlí pro zabezpečení fyziologických a společenských potřeb mimo přímý výkon práce,
- situační vlivy – úroveň zaměstnanosti ve společnosti, přechodné potíže s rozvojem firmy nebo celé ekonomiky, rodinné či osobní události.

Za subjektivní determinanty pracovní činnosti jsou dle Růžičky (1972, s. 69) považovány skutečnosti vyplývající z osoby pracovníka, tedy subjektu. Tyto osobní determinanty práce specifikuje Štikař (2003, s. 64) jako soubor individuálních dispozic jednotlivců:

- tělesné a duševní předpoklady,
- odborná připravenost, kvalifikace,
- osobnostní a morální vlastnosti, pracovní a zájmové zaměření, motivace,
- zdravotní stav.

K subjektivním determinantám práce patří dle Růžičky (1972, d. 25) schopnost člověka danou práci vykonávat, a proto si záměrně či živelně osvojuje nutné předpoklady a vlastnosti, dále je nutná ochota práci vykonávat, k tomu slouží osvojení si postojů,

životních hodnot, motivačních faktorů. Osvojování všech těchto předpokladů probíhá prakticky trvale v rámci předávání společenských zkušeností, což nazval Leont'jev tzv. společenskou dědičností.

Objektivní i subjektivní determinanty práce působí vždy v komplexu. Vzájemně se doplňují a kombinují. Míra jejich působení na člověka závisí na jejich kvalitativní úrovni, ale je nutné je vnímat i v kontextu společenském – Štikař (2003, s.64).

Aspekty charakteristické pro lidskou práci jsme převzali od Štikař a kol. (2003, s. 16):

- „subjekt práce (člověk),
- objekt práce (látka, která je zpracovávána) – pracovní prostředky (např. počítače),
- pracovní proces (působení člověka na předměty práce),
- obsah práce,
- cíl práce,
- smysl a hodnota práce,
- výsledky práce (pracovní produkce),
- pracovní podmínky,
- pracovní prostředí“.

Tyto aspekty tvoří osu problematiky kvality pracovního života a byla jim věnována pozornost v celé řadě výzkumů. I v předkládané diplomové práci jsou základem pro zkoumání kvality pracovního života.

2.3. Význam práce - zaměstnání pro člověka

Pokud se zeptáme lidí, proč pracují, obvyklá odpověď zní: pro peníze, protože je to obvyklé, protože mají práci rádi, baví je a naplňuje... Podle V.H. Vrooma, kterého cituje Nakonečný (1992, s. 28) má práce pro člověka tyto významy:

- „nabízí výměnu peněz za výkon,
- umožňuje odvod duševní a tělesné energie,
- umožňuje příspěvek k produkci statků a služeb,
- umožňuje sociální interakci,
- vymezuje – přinejmenším zčásti – sociální status“.

Jak dále Nakonečný uvádí, nebere drtivá většina lidí práci jako nezbytný životní úděl, s nímž se musí smířit, ale pracuje s určitou samozřejmostí, která je příjemná.

Vztah jedince k práci má podle Nakonečného (1992, s. 37) 3 základní dimenze:

- „postojovou – práce jako hodnota,
- motivační – psychologický důvod pracovní činnosti,
- výkonovou – faktický pracovní výkon“.

Z psychologického hlediska je práce činnost pro člověka nezbytná. Zcela jistě jde o lidské ekonomické chování, protože práce je mimo jiné zdrojem peněz a ty umožňují realizovat potřeby, udržovat nastavenou životní úroveň, sebehodnocení, sebeúctu, atd.

Současná doba klade velmi vysoké nároky na schopnosti člověka. Společenské výzvy a podněty nás směřují k realizaci jako pracovní síla. Lidé s různým společenským statutem mají odlišné důvody proč pracovat. Kolibová (1996, s. 28) cituje Morse a Weise: „příslušníci střední třídy zdůrazňují zájem o povolání ve větší míře než příslušníci dělnické třídy. První z nich akcentují příležitost splnit pracovní úkoly, druhí častěji uvádějí, že pracují pro peníze anebo aby využili čas.“

Tato autorka vymezuje důvody pracovního zapojení následovně:

- Instrumentalita – zaměstnání je prostředkem k získání peněz, ale vykonávají se i práce neplacené – např. v domácnosti, protože lidé potřebují výsledky práce k bezprostřednímu užítku. Plat je významný v případě, že zajišťuje živobytí, jeho výše vyjadřuje postavení zaměstnance, a to nejen v organizaci, ale vzhledem na ostatní sociální vazby. Jeho zvýšení potvrzuje pracovní úspěch, plat může kompenzovat i nedostatek citů a emocionálních vztahů.
- Emocionální důvody – práce jako potěšení - volba práce, kterou lidé vykonávají díky její atraktivitě pro potěšení, odměna není rozhodující.
- Práce jako seberealizace - vyjadřuje touhu člověka využít svůj potenciál schopností, dovedností a zájmů.
- Práce jako sociální instituce – zde autorka zmiňuje několik možných důvodů pracovního zapojení:
 - existence sociálního tlaku pracovat a „sociálního stigmatu“ nezaměstnaných,
 - význam práce coby spojení člověka se společností, významný zdroj sociálních interakcí – vytváření mezilidských vztahů v práci,
 - sociální funkce práce – získání příslušného sociálního statusu spojeného

s vykonávaným zaměstnáním.

Význam práce pro člověka podtrhuje všeobecná obava z nezaměstnanosti, která je dnes realitou v celé Evropě. Podle Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek považují Evropané ztrátu zaměstnání, zejména dlouhodobou, za cestu do bídy a vyřazení ze společnosti. Staví ji na roveň alkoholismu, nemoci nebo rozpadu rodiny (citováno dle Svobodové 2006).

V tomto duchu Machalová (2006, s.153) uvádí fakt, že práce a zaměstnání jsou centrem a nezbytností v organizování vlastního života a jejich ztráta, či změna jsou většinou lidí prožívány jako negativní životní události.

Nakonečný (2005, s. 101) zdůrazňuje hodnotu práce a její smysluplnost, kterou však někteří poznají až poté, co o práci přijdou a jsou nezaměstnanými. Nejde tedy jen o snížení životní úrovně, ale také o „sociální a psychickou devalvací“. Autor poukazuje na Wiendiecka, který vyzdvihuje „dva podstatné znaky lidské práce:

1. člověk používá lidmi zhotovené pracovní nástroje a
2. nepracuje obvykle sám, nýbrž uvnitř systému dělby práce“.

Psychologický rozbor významu práce pro člověka nabízí Růžička, Matoušek (1972 s. 44):

1. Vytváření životně důležitých produktů.
2. Ovlivňování života každého jednotlivce, které závisí na druhu vykonávané činnosti, pracovním prostředí, technologiích, konfrontaci s okolím, apod. a vede k postupnému vytváření „pracovního profilu člověka“, který je souborem osobních vlastností, vědomostí, zkušeností.
3. Uspokojování potřeb člověka tím, že poskytuje prostředky k obživě, ale i seberealizaci.
4. Vytváření společenských pozic.

Dále tito autoři zdůrazňují, že chování člověka v práci je závislé na společenských poměrech. Práce má v každé společnosti určitou hodnotu, tzn., že člověk je v rámci společenských norem posuzován podle vykonávané práce. Podle tohoto společenského rámce pak člověk zaměřuje své osobní postoje, tužby a motivy spojené s pracovním zařazením.

Postavení práce v hodnotovém žebříčku každého člověka dle Červenky (In Čadová 2006, s. 55-56) významně ovlivňuje individuální přístup, to, jaký práci přikládáme význam v osobním životě. Lidé, kteří si kladou svoji práci vysoko v žebříčku hodnot budou na stejné podněty související s prací reagovat velmi odlišně v porovnání s lidmi, kteří v práci smysl života nevidí. Pro někoho je práce klíčem k seberealizaci a životním posláním, někomu je práce lhostejná nebo je nutným zlem, které člověk musí přestát, aby přežil.

Význam práce pro člověka bude vždy velmi individuální, závislý na mnoha okolnostech. Bude se měnit i během jednotlivých životních etap a jako důsledek různorodých životních a pracovních zkušeností.

2.4. Sociálně-psychologické aspekty pracovní činnosti

Jak již bylo výše uvedeno, práce je také činnost společenská, resp. sociálně závislá. Lidé při práci spolupracují, vstupují do širokého spektra vztahů, práce probíhá na určitém místě a i když člověk pracuje sám, je zde vazba na okolí – na odběratele produktů, práce pro někoho.

Prostředí pracovišť je specifickým sociálním prostředím, které je nevyhnutelnou složkou životního prostředí. Sociální prostředí má vůči svým členům více funkcí – vytváří podmínky existenčního zajištění, formuje vztahy k lidem, umožňuje uspokojovat zájmy, dává prostor pro seberealizaci, uznání, ocenění... Člověk je od přírody společenský, sociální prostředí formuje jeho psychiku. Člověk, který tráví velké množství času v práci, je tedy silně ovlivněn sociálními činiteli vyplývajícími z práce (Kollárik, 2002, s. 10).

V literatuře se často vyskytuje pojem „sociální klima na pracovišti“, které např. Kolibová (1996, s. 16) chápe jako převládající charakter vzájemných vztahů mezi členy pracovní skupiny. Právě v sociálním klimatu se odrážejí sociální podmínky práce, které se promítají do pracovního jednání jednotlivců, ovlivňují pracovní výkon i výsledky pracovní činnosti. V sociálním klimatu se projevuje vše, co v pozitivním či negativním smyslu ovlivňuje jedince, a to jak v rovině pracovní, tak i v osobních záležitostech. Na sociální klima pracoviště působí normy, pravidla, způsob jejich prosazování, způsob vedení lidí, úspěšnost vykonávané práce, charakter vzájemných vztahů, osobnostní charakteristiky členů skupiny.

Organizovaná práce je nutně spojena se **sociálními interakcemi**, které můžeme dle Nakonečného (2005, s.101) rozdělit na:

1. *formalizované* – upravované nejrůznějšími pravidly, jak již uvnitř pracovní skupiny, organizace nebo platné celostátně. Vyplývají z pracovních úkolů a pravidel chování v zaměstnání
2. *spontánní – neformální* – které odrážejí charakteristiky osobnosti účastníků.

Tyto sociální interakce vytvářejí specifický místní řád každé organizace či pracoviště, jsou součástí sociálního klimatu skupiny. Formalizované a spontánní vztahy se mohou překrývat, tj. např. když je podřízený současně přítelem.

Podle Koubka (2005, s. 305) jsou jak formální, tak i neformální stránka součástí všech pracovních vztahů, rozdílný je jejich poměr. Mezi spolupracovníky a pracovními kolektivy převažují neformální vztahy, u vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je převaha formálních vztahů.

Podle výzkumu M. Argyla a M.Hendersonové (citováno in Nakonečný 2005, s. 102) jsou zaměstnanecké vztahy povrchnější a konfliktnější než vztahy k mimopracovním přátelům a rodině. Neplatí to ovšem obecně. Mezi členy pracovních skupin vznikají i velmi úzké přátelské vazby, nezřídka i erotické.

Pracovní vztahy jsou sledovaným a důležitým atributem personálního řízení firem. Uspokojivé vztahy vytvářejí produktivní klima a mají velký vliv na celopodnikový výkon. Významně přispívají ke sladění individuálních a firemních zájmů a cílů. Pokud jsou vztahy na pracovišti nezdravé, vyskytují se zde častěji konflikty, porušování kázně, obtížně se plní úkoly, roste nedůvěra mezi zaměstnanci (J. Kobek, 2003, s.199- 201).

Každé pracoviště je specifickým sociálním prostředím. Lidé v práci tráví mnoho času, a proto mezilidské vztahy v práci velmi výrazně ovlivňují každého člověka. Uspokojivé vztahy na pracovišti přispívají k celkové psychické pohodě, fyzickému zdraví.

2.5. Motivace pracovního jednání

V předchozím textu jsme se zabývali rozбором pojmu práce a vybranými aspekty souvisejícími s prací. Jak již bylo řečeno, práce je dnes samozřejmostí a většina lidí po značnou část svého života pracuje. Ale co člověka pobízí k pracovnímu výkonu?

Proč lidé pracují? Jaké jsou hybné síly, pohnutky, motivy, stimuly k pracovní činnosti. Jakou mají motivaci k práci?

Motivace vyjadřuje dynamickou složku osobnosti. Motivace je hlavním faktorem aktivity člověka, silou, která vyvolává konání, má energizující funkci, vzbuzuje u člověka potřebu pracovat. Pohled z jiného úhlu vidí motivaci jako regulační element, usměrňující člověka – proto jsou rozdíly mezi lidmi v práci, jejich aktivitě, svědomitosti, disciplinovanosti (Kollárik 2002, s. 101).

Práce je tedy činností motivovanou a jak je známo z učebnic psychologie, motivace na nás působí ve třech dimenzích – směru, intenzity, stálosti.

U motivace k práci bychom tyto dimenze mohli vyjádřit jako zaměření na určitou činnost, kterou chci nebo nechci dělat, co mě baví nebo nebaví, jak moc o určitou práci usiluji, kolik chci práci věnovat energie, jaké překážky na cestě k cíli jsem ochoten překonávat, jak jsem vytrvalý.

Podle Provazníka (2004, s. 51) vyjadřuje pracovní motivace celkový obecný přístup člověka k práci, okolnostem jeho pracovního uplatnění a plnění úkolů, tzn. konkrétní podobu ochoty pracovat.

V psychologii (např. Bedrnová 2007) jsou uváděny dvě skupiny motivů (tj. vnitřních pohnutek) k práci:

1. *Motivace intrinsická*, která souvisí s vlastní prací – např. potřeba činnosti, sociálních interakcí, výkonu, seberealizace, atd.
2. *Motivace extrinsická* – motivy leží mimo oblast samotné práce – např. potřeba peněz, jistoty, sounáležitosti, snaha o uplatnění, atd.

Odlíšný přístup k motivaci rozděluje motivy pracovní činnosti na 3 základní skupiny (Provazník, 2004, s. 52):

1. *Motivy aktivní* – přímo vybízejí k pracovnímu výkonu (např. motivace úspěchu).
2. *Motivy podporující* – podílejí se na vytváření podmínek pro efektivní působení aktivních motivů (např. přátelská atmosféra na pracovišti, která podporuje pracovní výkonnost).
3. *Motivy potlačující* – odvádějí od pracovní činnosti (např. diskuse s přítelem na pracovišti).

Teorií pracovní motivace je v literatuře celá řada, k problematice přistupují s přihlédnutím k různým hlediskům a jinak hodnotí vnitřní hnací síly každého jedince. Žádná z nich nebyla přijata jako všeobecný konsensus, žádná není dominantní.

Štikař (2003, s. 102) s odvoláním na Luthanse zmiňuje obecné rozdělení teorií motivace do dvou skupin:

- V první skupině jsou teorie, které vysvětlují, co člověka k práci motivuje, snaží se o identifikaci lidských potřeb, preferenci a faktorů vnějšího prostředí, které vedou k dosahování výkonu. Tyto teorie jsou jednoduché a srozumitelné – např. teorie Maslowa pojetí hierarchie potřeb, Herzbergova dvoufaktorová teorie, Alderferova teorie potřeb.
- Do druhé skupiny teorií patří např. Vroomova teorie valence a očekávání, Porterova a Lawlerova teorie výkonu a spokojenosti, Adamsova teorie spravedlnosti a Lathamova a Lockova teorie dosahování cíle. Tyto teorie propracovávají podrobněji kognitivní proměnné a jejich vztah k jiným proměnným.

Rozbor jednotlivých teorií přesahuje rámec zájmu této diplomové práce. Proto se jimi nebudeme blíže zabývat. Jako příklad uvádíme velmi známou teorii hierarchie potřeb A.H.Maslowa, která vychází ze základů psychologie a je velmi dobře aplikovatelná i na vykreslení pracovní motivace. Sestavu hierarchie potřeb dle Maslowa na podmínky práce jsme převzali od Nakonečného (2005, s. 130) – viz obr. č.

Hierarchie spočívá v uspořádání lidských potřeb od nejzákladnějších po vývojově nejvyšší.

Obr. č. 3 – Hierarchie potřeb dle Maslowa



Aplikace této teorie na pracovní motivaci vypadá následovně:

1. Fyziologické potřeby - plat, pohodlí.
2. Potřeba bezpečí - jistota zaměstnání.
3. Potřeba náležitosti - přátelství spolupracovníků.
4. Potřeba úcty – získání vysokého postavení, titulu.
5. Potřeba sebeaktualizace - podnětné zaměstnání.

Motivace je, jak uvádí Hewstone, (2006, s. 42), velmi složitým jevem, který je v organizaci ovlivňován stylem vůdcovství, pracovním plánem, systémem odměňování, pracovní spokojeností, osobním přístupem.

Každá osobnost má jiné motivy pracovní činnosti, na různé lidi působí různé stimuly.

Bedrnová a Nový (2002, s. 280) uvádějí jako stěžejní následující **motivační faktory**:

- možnost pracovního postupu ,
- mzda (finanční ocenění),
- kvalita a práce vedoucích zaměstnanců,
- vztahy na pracovišti, vlastnosti a jednání spolupracovníků,
- uplatňovaný systém organizace práce a řízení,
- podmínky pracovního prostředí.

V souvislosti s motivací je velmi zajímavý i přístup založený na „zdravém rozumu“, což je často citovaná teorie X a teorie Y (McGregor 1960), kterou doplňuje Schein (1988) o sociální přístup.

Všechny tyto přístupy odkrývají obecný pohled na lidskou povahu. Stručný přehled těchto přístupů uvádějí Arnold a kol. (2007, s. 303):

- *Teorie X*: lidé nespolehliví, přirozeně líní, kteří potřebují kontrolu a motivaci ve formě finančních pobídek, hrozeb a trestů. Pokud není kontrola, lidé sledují své vlastní cíle a jsou neustále v konfliktu s cíli organizace.
- *Teorie Y*: lidé, kteří v práci hledají nezávislost, osobní rozvoj, seberealizaci. Snadno se přizpůsobují novým okolnostem, jsou zodpovědní, morálně pevní. Pokud je s nimi dobře zacházeno, pracují pro dobro organizace, která je zaměstnává.
- *Sociální přístup*: na chování lidí mají největší vliv sociální interakce, které určují pocit identity a sounáležitosti člověka v práci. Lidé hledají v práci společenské vztahy, očekávání lidí ve svém okolí je pro ně důležitější než finanční pobídky.

Motivace k práci velmi úzce souvisí s pracovním výkonem. Každá organizace potřebuje dobře motivované zaměstnance, kteří mají optimální postoj k práci ve všech jejích aspektech. Fungování propracovaného systému pracovní motivace je velice důležité pro úspěšnost jakékoliv organizace. Motivační teorie pomáhají pochopit to, jak se lidé v práci chovají. V praxi je ale velmi obtížné určit, která teorie je pro konkrétní případ nejvhodnější.

3. ČLOVĚK V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

3.1. Vymezení pojmu pracovní prostředí

Každá pracovní činnost je spjata s pracovním prostředím, které patří do kategorie vnějších vlivů významně ovlivňujících chování a prožívání člověka – pracovníka. Pracovní prostředí charakterizované konkrétními pracovními podmínkami patří mezi stěžejní faktory ovlivňující kvalitu pracovního života, spokojenost s prací, výkonnost v práci, ale také zdravotní stav zaměstnanců.

Významový obsah pojmu pracovní prostředí vystihuje rozdělení dle Pauknerové (2006, s. 116):

- Prostorové a funkční řešení pracoviště, včetně estetického – uzpůsobení pracoviště charakteristikám pracovníků (např. uspořádání pracovního místa, manipulační roviny, ovladačů, apod. s ohledem na tělesnou výšku),
- fyzické podmínky práce - osvětlení, barevné řešení, zvukové podmínky, mikroklima,
- optimalizace techniky a pracovních prostředků,
- bezpečnost práce,
- organizační podmínky práce,
- zdravotně – preventivní péče o pracovníky,
- hygienické podmínky,
- sociálně psychologické faktory pracovního prostředí.

Ve stejném duchu definuje Hütlová (1997, s. 59) pracovní prostředí jako „souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti (stroje a zařízení, manipulační prostředky, osobní ochranné prostředky, ostatní vybavení pracoviště, suroviny a materiál, stavební řešení), které se v souvislosti s dalšími podmínkami (technologí, organizací práce,

společenskými podmínkami práce) vytváří faktory – fyzikální, chemické, biologické, sociálně psychologické a další, ovlivňující pracovníka v průběhu pracovního procesu.“

Všechny tyto aspekty pracovního prostředí na člověka nějak působí. Celkové vnímání pracovních podmínek, jak již bylo naznačeno v předcházejících kapitolách, je výsledkem nezávislého působení jednak materiálních podmínek práce, ale i faktorů mimopracovních a osobní dispozice.

Pokud se jedná o **nepříznivé pracovní podmínky**, tyto člení podle míry jejich působení na člověka Pauknerová a kol. (2006, s. 117) na:

- *Nepříjemné pracovní podmínky*, které sice nesnižují pracovní výkon, ale mění postoj k pracovní realitě – ovlivňují subjektivní hodnocení (příjemný či nepříjemný stav),
- *rušivé pracovní podmínky*, které snižují pracovní výkon. Nejčastěji jde o faktory pracovního prostředí jako nedostatečné osvětlení, nevyhovující mikroklimatické podmínky, ale též nežádoucí sociálně-psychologické faktory,
- *škodlivé pracovní podmínky*, jejichž důsledkem dochází k poškození zdraví z práce - např. vlivem nadměrného hluku, prachu, apod.

Vystihnout všechny aspekty pracovních podmínek by bylo nad rámec této diplomové práce. Naše pozornost je věnována zaměstnancům, kteří pracují na pracovištích, kde jsou materiální podmínky (fyzikální, chemické, biologické) objektivně škodlivé, zaměstnance zatěžují po zdravotní stránce, mohou být zdrojem poškození zdraví. Tyto negativní faktory pracovního prostředí jsou poměrně snadno měřitelné a kontrolovatelné objektivními metodami. Pokus o zkoumání jejich vlivu na pracovní pohodu, subjektivní vnímání kvality pracovního života a mezilidských vztahů na pracovišti je obsahem praktické části předkládané diplomové práce.

Za materiální podmínky pracoviště je zodpovědný v plném rozsahu zaměstnavatel. Jeho povinnosti jsou dány zákonnými předpisy a vyplývají ze smluvních vztahů daných kolektivními smlouvami. Péčí o pracovníky zaměstnavatel pochopitelně sleduje vlastní zájmy, ale dnes je tato položka zcela nezbytnou součástí personální práce, protože kromě vlastních cílů je zřetelný rostoucí tlak státních orgánů, mezinárodních institucí a odborového hnutí ke zkvalitňování pracovních podmínek.

Snaha o vytvoření optimálního pracovního prostředí je v zájmu samotných zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů. Protože pokud je pracovní prostředí nevyhovující, může v konečném důsledku snižovat pracovní výkon a tím i prosperitu zaměstnavatele.

Povinnostmi zaměstnavatele v ochraně zdraví a bezpečnosti práce se budeme zabývat v samostatné kapitole této práce.

3.2. Rizikovost práce, pracovní úrazy, nemoci z povolání

Přestože je v dnešní době vědecko-technický pokrok na velmi vysoké úrovni a rozvoj v oblasti průmyslu mimo jiné usiluje o zlepšování pracovních podmínek, existuje stále řada technologií, pracovních postupů a situací, které jsou zdrojem ohrožení zdraví pracovníků. Zátěží pro člověka je konkrétní pracovní činnost, která podle druhu, formy, rozsahu a doby trvání určuje míru ovlivňování lidského organismu. Možnost patologického působení pracovního procesu na člověka vyjadřuje rizikovost práce.

Rizikovost práce se z hlediska možného poškození lidského organismu obecně rozděluje (např. Otáhal 1996, s. 2) na:

- *Nehody, pracovní úrazy*, ke kterým dochází náhle, nečekaně a vyúsťují ve zranění osoby. Podle závažnosti mohou být pracovní úrazy smrtelné, těžké, hromadné a ostatní.
- *Nemoci z povolání*, ke kterým dochází po určité době expozice v rizikovém prostředí.
- *Specifická nemocnost*, která spočívá ve snížené odolnosti lidského organismu v určité specifické oblasti.

Pracovní úraz charakterizuje Hüttlová (1997, s. 77) jako poškození zdraví nebo smrt, způsobené nezávisle na vůli pracovníka násilným působením vnějších vlivů při výkonu práce. Vnější vlivy mohou být:

- Mechanické (např. pád předmětu, pořezání, zakopnutí)
- chemické (např. poleptání žíravinami, akutní otrava),
- fyzikální (např. elektrický proud, výbuch, požár).

Nemoc z povolání definuje tato autorka jako postupné působení různých nespecifických faktorů a škodlivin pracovního prostředí (rizikové faktory) nebo samotné práce, které vyúsťuje v poruchu zdraví.

Pro uznání nemoci z povolání je dle platné legislativy nutné splnění tří podmínek: stanovení přesné diagnózy, prokázání příčinného vztahu mezi prací a nemocí a uvedení nemoci v seznamu nemocí z povolání (nařízení vlády č. 290/1995).

Nemoci z povolání mohou být (Tuček 2005, s. 29-35):

- Způsobené chemickými látkami (např. nemoci z olova a jeho sloučenin),
- způsobené fyzikálními faktory (např. onemocnění cév rukou při práci s vibrujícími nástroji),
- týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice (např. rakovina plic z koksárenského prachu),
- kožní nemoci (např. kožní dermatitida způsobená alergií na těžké kovy),
- přenosné a parazitární nemoci (např. toxoplasmosa),
- nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli (např. nemoci hlasivek při hlasové námaze).

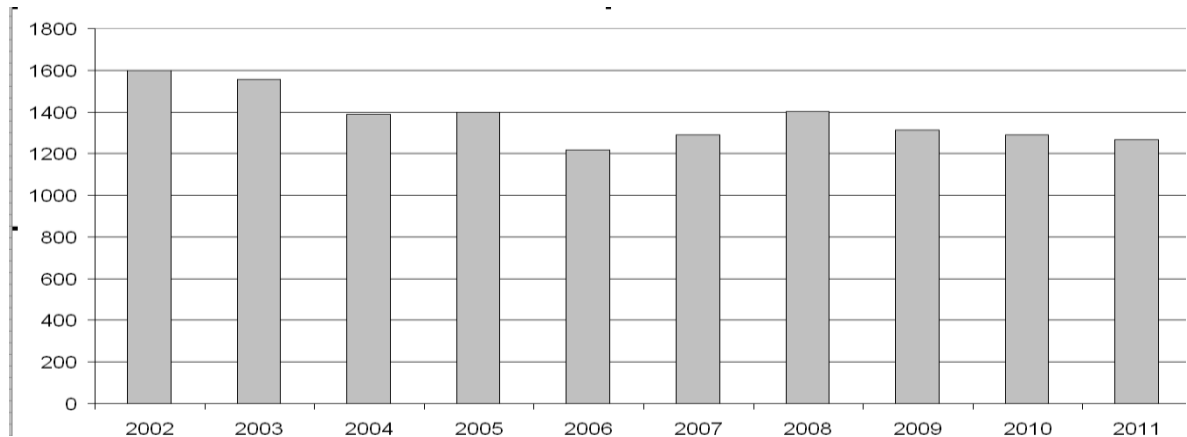
Rizikové faktory - škodliviny pracovního prostředí, které mohou způsobit nemoc z povolání a určují kategorii rizika (viz dále) jsou:

- Prach,
- hluk,
- chemické škodliviny,
- vibrace přenášené na ruce nebo celé tělo,
- neionizující záření a elektromagnetická pole,
- fyzická zátěž – celková a lokální,
- pracovní poloha,
- zátěž chladem a zátěž teplem,
- psychická zátěž,
- biologičtí činitelé.

Ze zprávy o činnosti orgánu ochrany veřejného zdraví v oblasti ochrany zdraví při práci za rok 2011 vyplývá, že v roce 2011 bylo v České republice hlášeno celkem 1 266 profesionálních onemocnění. Nejčastěji se vyskytovaly nemoci pohybového aparátu způsobené prací s vibrujícími nástroji (riziko vibrací) nebo nemoci z přetěžování (riziko fyzické zátěže).

Vývoj počtu profesionálních onemocnění hlášených v ČR v letech 2002-2011 uvádí graf č. 1, <zdroj pro grafické zpracování dostupný z: http://www.szu.cz/uploads/NZP_2011.pdf.>

Graf. č. 1 Vývoj počtu profesionálních onemocnění hlášených v ČR v letech 2002- 2011

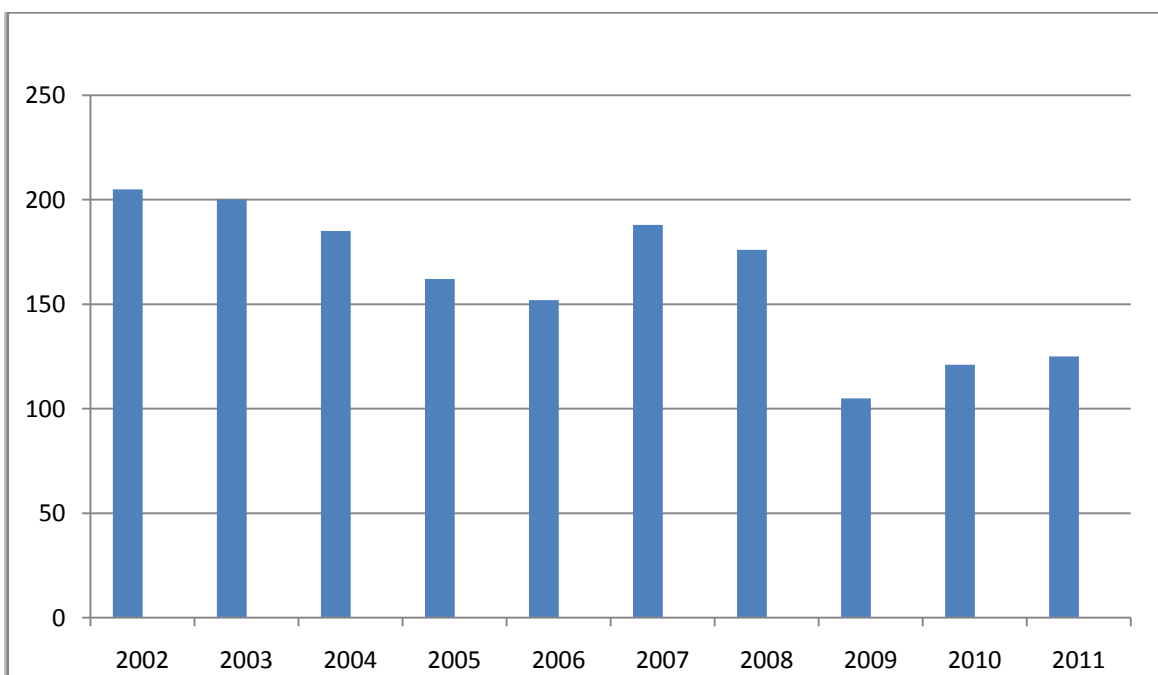


Co se týče pracovních úrazů v r. 2011 – počet zaznamenaných případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy byl 47 111, počet smrtelných pracovních úrazů dosáhl 125 (zdroj dostupný z:

< https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/statistics/files/Pracovni_

urazovost_2011.pdf.>) Vývoj počtu smrtelných pracovních úrazů uvádíme v grafu č. 2.

Graf č. 2 – Vývoj počtu smrtelných pracovních úrazů v ČR v letech 2002 - 2011



Poškození zdraví z práce je společensky nežádoucí jev, který přináší značnou ekonomickou ztrátu pro společnost, ale především velkou újmu pro každého postiženého jedince. V zemích Evropské unie se odhaduje bezprostřední ztráta související s poškozením zdraví z práce na 3-5 % hrubého domácího produktu, 10-15 % pokud se zápočte zkrácení produktivního věku kvalifikované pracovní síly vlivem poškození zdraví z práce. (Tuček a kol. 2005, s. 27). V České republice tento odhad představuje dle ročního přehledu nákladů za rok 2011 (www.bozpinfo.cz) 13,0 mld.

V národní zprávě pro Mezinárodní organizaci práce - ILO z r. 2008 (Soukup, 2008, s.40 - 43) je uvedeno, že množství Čechů pracujících v nepříznivých pracovních podmínkách je srovnatelné s evropským průměrem. Třetina je vystavena práci v hluku, čtvrtina vibracím a více jak pětina pracuje při vysokých či nízkých teplotách nebo v prašném prostředí. Problémem je i práce v únavných a bolestivých pozicích, nošení břemen, časté opakující se pohyby rukou (jedna třetina). Sféra nejčastějšího výskytu pracovních úrazů - výroba kovů a kovových konstrukcí, výroba strojů a zařízení, stavebnictví, zemědělství a lesnictví a pozemní doprava je rovněž srovnatelná s celoevropskými poměry.

Nelze nezmínit i nová pracovní rizika, která se v souvislosti s měnícím se světem práce vyskytují a je jim v posledních letech věnována velká pozornost (např. výzkum Sociologického ústavu AV, který probíhá od r. 2005). Jsou to stres, násilí na pracovišti nebo sexuální obtěžování.

V rámci naší práce se zabýváme skupinou zaměstnanců, kteří pracují v nepříznivých pracovních podmínkách, kde se vyskytují výše uvedené rizikové faktory – škodliviny pracovního prostředí překračující hygienické limity. Jedná se o rizikové práce ve smyslu § 39 zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, kterým se rizikovou prací rozumí taková práce, při níž je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací a je zařazená v rámci kategorizace prací do kategorie druhé rizikové, třetí a čtvrté .

3.3. Kategorizace prací – riziková práce

V České republice je zaveden systém kategorizace prací, což je legislativně vymezený způsob hodnocení úrovně zátěže zaměstnanců faktory pracovního prostředí, které rozhodují o kvalitě pracovních podmínek ze zdravotního hlediska. Postup při kategorizaci prací vymezuje § 37 zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů. Podle míry výskytu rizikových faktorů pracovního prostředí se práce

zařazuje do čtyř kategorií. Rizikovou prací je práce zařazená do kategorie třetí a čtvrté a práce kategorie druhé, kterou stanoví rizikovou příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. Rizikové práce se podle toho označují 2R, 3 a 4 (viz následující grafy a tabulky)

Účelem kategorizace prací je získat objektivní a srovnatelné podklady pro určení rizikovitosti práce, optimalizaci pracovních podmínek a opatření k zabezpečení ochrany zdraví při práci. Na pracovištích jsou hodnoceny škodliviny pracovního prostředí jako hluk, prach, chemické škodliviny, pracovní poloha, vibrace, atd. (Tuček a kol. 2005, s. 48-49).

Povinnost zařazovat práce do kategorií je uložena výše uvedeným § 37 zákona č. 258/2000 Sb. všem zaměstnavatelům, včetně osob samostatně výdělečně činných. Praxe je taková, že zaměstnavatelé prostřednictvím akreditovaných laboratoří provedou na pracovištích nezbytná měření rizikových faktorů a podle kritérií prováděcí vyhlášky potom tyto faktory zařadí do příslušných kategorií. Návrh zařazení pak předkládají ke schválení na místně příslušnou krajskou hygienickou stanici. Orgán ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice) zařazuje rozhodnutím práce do rizikových kategorií a stanovuje u těchto prací minimální náplně a četnost preventivních lékařských prohlídek a další opatření na ochranu zdraví při práci.

Výsledky kategorizace prací slouží zaměstnavateli jako objektivní podklad pro přijetí opatření k ochraně zdraví při práci (technických, režimových a organizačních), k omezení rizik poškození zdraví, k určení vhodných osobních ochranných pracovních prostředků, atd.

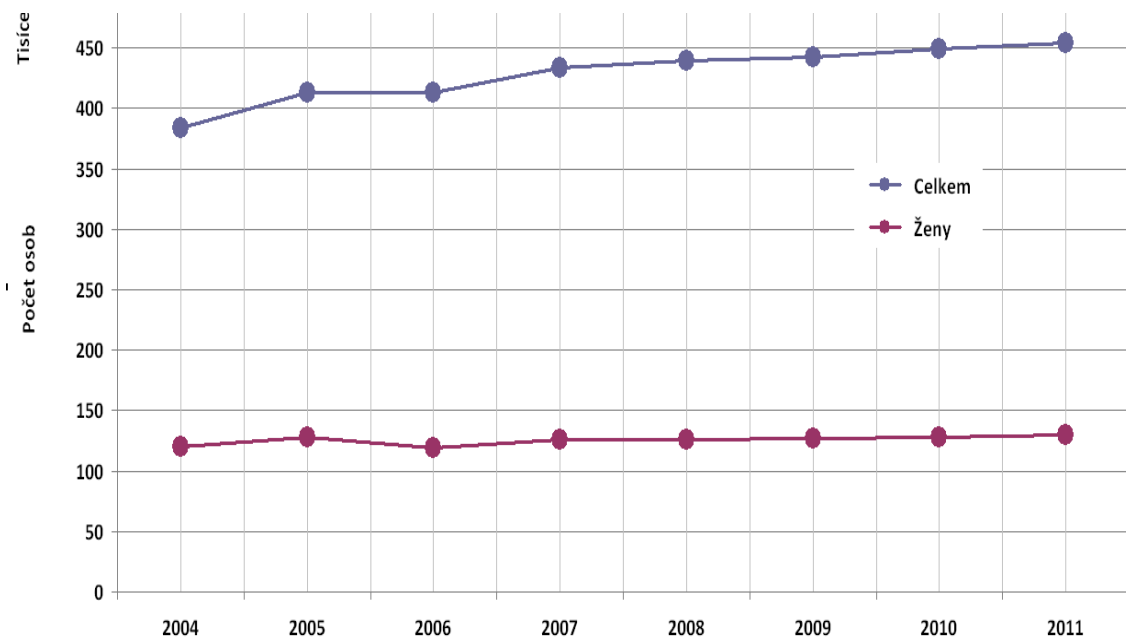
Pro sběr údajů o expozici zaměstnanců faktory pracovních podmínek podle jejich zařazení do kategorií slouží celostátní informační systém kategorizace prací (IS KaPr). Ke konci roku 2012 bylo v tomto systému evidováno celkem 455 151 osob v riziku, z toho 130 865 žen.

Následující graf č.3 znázorňuje stoupající tendenci v počtu osob vykonávajících rizikové práce od roku 2004.

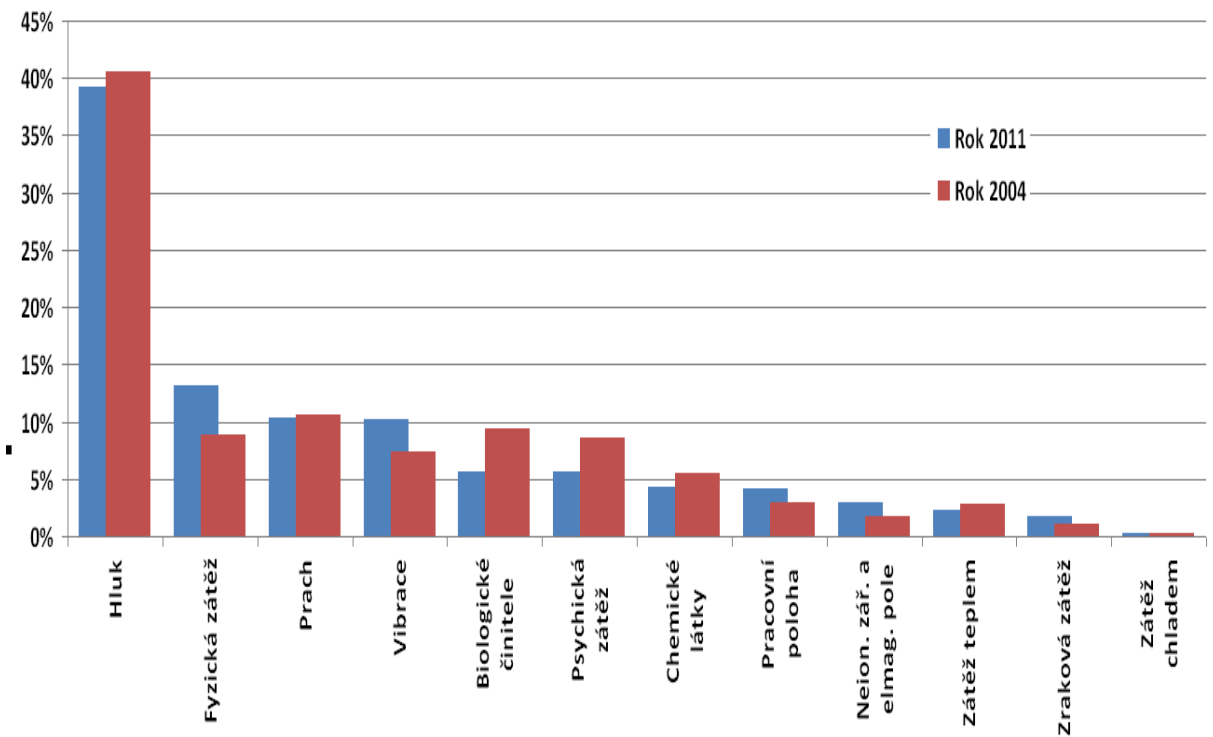
Graf č. 4 srovnává podíl počtu osob podle expozice jednotlivým rizikovým faktorům pracovních podmínek v r. 2004 a 2011. Z grafu je patrné, že dlouhodobě nejvyšší podíl na počtu osob vykonávajících rizikové práce tvoří osoby exponované hluku (cca 40% všech rizikových prací).

Zdrojem pro grafické zpracování je „Zpráva o činnosti orgánu ochrany veřejného zdraví za r. 2011“, která je k dispozici odborným pracovníkům krajských hygienických stanic.

Graf č. 3 Vývoj počtu evidovaných osob, které vykonávají rizikové práce



Graf č.4: Podíl jednotlivých rizikových faktorů pracovních podmínek v roce 2004 a 2011



Ze statistik o počtu hlášených nemocí z povolání každoročně vydávaných Ministerstvem zdravotnictví dlouhodobě vyplývá, že závažnost rizikové práce měřená jejími zdravotními důsledky nekoresponduje s výskytem hlášených nemocí z povolání, což je dáno možnostmi a úrovní ochrany zdraví zaměstnanců v riziku. Příkladem je diskrepance mezi vysokým počtem osob pracujících v nadměrném hluku a velmi nízkým poškozením sluchu hlukem hlášených jako nemoc z povolání, což je dáno právě efektivností preventivních a ochranných opatření (používání chráničů sluchu, pravidelné lékařské prohlídky). Naproti tomu je problémem nadměrná zátěž zejména malých svalových skupin horních končetin, kde je osobní ochrana zaměstnanců problematická a lékařské preventivní prohlídky nejednoznačné. V tomto směru je prioritou stálé zdokonalování systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

4. 4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

. Podle Listiny základních práv a svobod (článek 28) má každý občan právo na uspokojivé pracovní podmínky. Zákonnou povinností všech zaměstnavatelů je zajišťování vhodných pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Ochrana života a zdraví zaměstnanců neznamená jen celou řadu technických opatření na pracovištích, která mají za cíl prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání, ale v širším pojetí – často mimo rámec zákonných povinností, též ovlivňování psychosociálních faktorů, odstraňování pracovního stresu a kontrola dalších faktorů, které ovlivňují kvalitu pracovního života a tím i kvalitu života jedince vůbec. Jedná se o vytváření bezpečných, zdravých pracovních podmínek, pracovní pohody na pracovištích, optimalizaci podmínek k co největšímu využití schopností pracovníka a zajištění jeho rozvoje.

Jak uvádí Malý (2009, s. 7) je BOZP významným segmentem sociální politiky a směřuje k prevenci možného ohrožení zdraví, vytváření optimálních pracovních podmínek, které vedou k vyššímu uspokojení s prací, zvyšování kvality života a k udržení pracovní schopnosti pracovníků do vyššího věku. Proto by se měla BOZP týkat i faktorů souvisejících s prací jako je stres, mobbing, harassment, rovnost příležitostí, apod.

Na rozsah a náročnost zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci týkající se prevence ohrožení života a zdraví ukazuje základní právní norma v této oblasti, tj. zákon č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákoník práce, který v § 349 odst.1 hovoří:

„Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.“

Z formulace citovaného paragrafu je patrné, že po „technické stránce“ se bezpečností a ochranou zdraví při práci zabývá velké množství předpisů, kterými se nebudeme blíže zabývat. Jejich hlavním posláním je předcházení a omezování rizik, které přímo ohrožují zdraví zaměstnanců při výkonu práce. Jsou v nich zakotveny povinnosti a odpovědnost zaměstnavatelů zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ale i povinnosti na straně zaměstnanců stanovené požadavky dodržovat. To znamená, že na úrovni BOZP se podílí jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci.

Dovolím si podotknout, že zkušenost z praxe ukazuje na obecně nízkou úroveň právního vědomí v oblasti BOZP, která spolu s nedostatečnou odpovědností za vlastní zdraví a stav pracovního prostředí vede k nedocení rizik. Úroveň BOZP ve firmách je silně determinována přístupem vedení firem, kdy se zejména v malých a středních podnicích dostává do popředí lidský faktor. Právě tyto podniky jsou středem zájmu a aktivit ze strany státu, jejichž úkolem je podpora odpovědnosti v péči o zdraví, prostředí a bezpečnost u těchto subjektů.

Existují různé **strategie zlepšování bezpečnosti** práce. V souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie a povinností ratifikace mezinárodních úmluv byly určeny priority pro tvorbu národní politiky BOZP (Malý, 2009, s. 10):

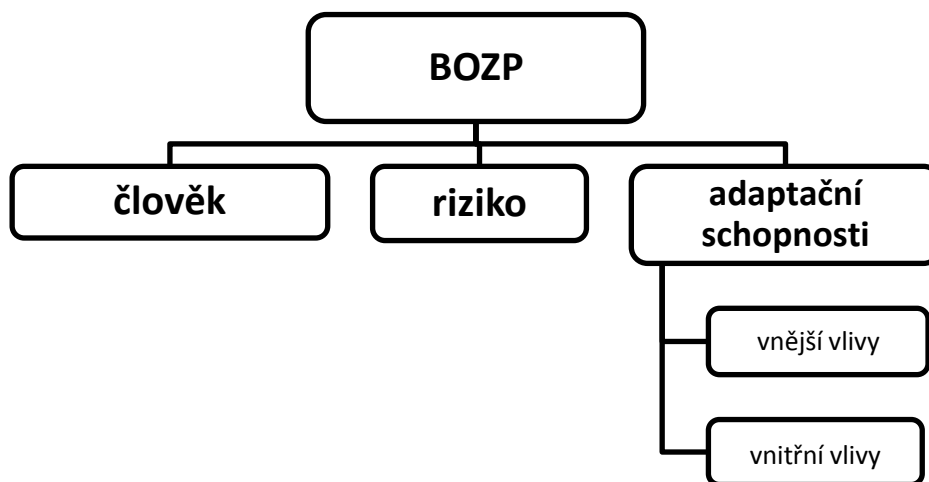
- Prevence, tvorba a podpora preventivních opatření,
- zajištění stability práva v oblasti BOZP,
- podpora vzdělávání a znalostí souvisejících s BOZP, vč. osvěty a propagace,
- podpora tvorby bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí,
- podpora bezpečného a zdraví neohrožujícího chování,
- omezení počtu pracovních úrazů a nemocí spojených s výkonem práce.

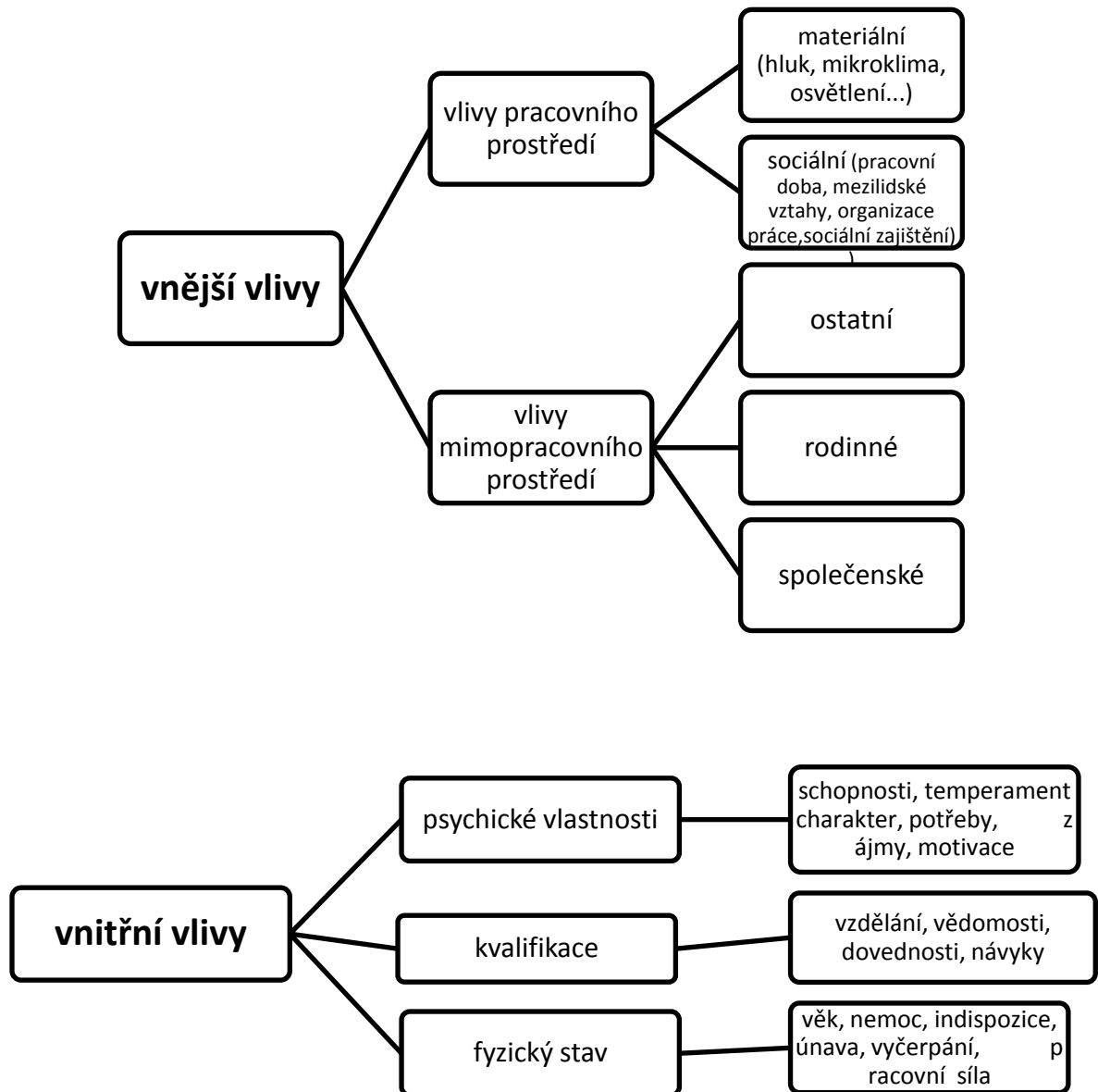
V rámci EU je základem všech opatření v BOZP princip stálého zlepšování, který je zakotven i v rámcové směrnici č. 89/391/EHS o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, která obsahuje tyto klíčové body (Malý, 2009, s. 10) :

- Prevenci,
- neustálé zlepšování,
- zdraví a bezpečnost,
- odpovědnost zaměstnavatele,
- účast zaměstnanců.

V duchu komplexního pojetí BOZP, jak bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, hovoří schéma základních činitelů charakterizujících bezpečnost práce dle Otáhalo (1996, s.5-11) – viz obr. č. 4

Obr. č. 4 - Schéma základních činitelů charakterizujících bezpečnost práce dle Otáhalo





O míře vlivu materiálních podmínek pracovního prostředí na adaptační schopnosti pracovníků rozhoduje především zaměstnavatel, a to plněním či neplněním výše nastíněných zákonných povinností.

Vedle nich stojí i aktivity víceméně dobrovolné, které zcela zásadně ovlivňují sociální vlivy na pracovištích i vlivy mimopracovní.

Jedná se o **strategie podpory zdraví**. Na rozdíl od BOZP není v České republice podpora zdraví v podnicích nijak legislativně vymezena. Mezi výhody, které podpora zdraví zaměstnanců přináší, je zlepšování pracovní pohody a zdraví zaměstnanců, které vede ke zvýšení produktivity práce, pokles pracovní neschopnosti, počtu chorob souvisejících s prací, pracovních úrazů a také zlepšování pověsti a atraktivity podniku

u zaměstnanců i konkurence. Široce pojatá péče o pracovníky je podle Koubka (2005, s. 321-322) nezbytnou součástí moderní personální práce.

V oblasti řízení lidských zdrojů se v některých firmách postupně prosazují zájmy týkající se ovlivňování zdraví zaměstnanců, osvojování si dovedností a způsobů chování, které vedou k zachování či posílení dobrých mezilidských vztahů, zdraví, pochopení smyslu zdravotní prevence, ozdravení vlastního životního stylu, spolupráce s rodinnými příslušníky. Jedná se o celou řadu organizačních, vzdělávacích, motivačních a dalších aktivit, které doplňují péči o zaměstnance.

Jako příklad můžeme uvést zavádění nekuřáckých programů, osvětových dnů zdraví, programů zvyšování pohybové aktivity, prevenci traumatického poškození z práce, programů na zvládání stresu, kontrolu obezity, zdravé výživy, outdoorové a teambuildingové aktivity, společenské akce, apod.

Všechny tyto akce spadají do širokého spektra BOZP a ukazují provázanost výkonu práce spojeného s konkrétním pracovištěm a dalších vlivů spadajících do kategorií ovlivňujících kvalitu života vůbec.

Osobní zkušenost z praxe ukazuje, že přes konkurenční tržní prostředí, kdy jsou podniky stále závislé na zdravých, dobře zacvičených, vysoce kvalifikovaných a motivovaných zaměstnancích, není pravidlem, že si zaměstnavatelé uvědomují potřebu podpory zdraví a důsledné dodržování pravidel BOZP. Samozřejmě, že veškeré aktivity jsou úzce vázány na hospodářské výsledky. Zásadní je však postoj majitelů firem, kteří rozhodují o podnikové kultuře a přístupu k zaměstnancům.

3.5. Dohled nad pracovními podmínkami a dodržováním zásad BOZP.

Povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečné pracovní podmínky podle platné legislativy a provádět opatření, jejichž cílem je odstraňování příčin ohrožení života a zdraví při práci je kontrolovatelná.

Tento dohled, jak uvádí Manoušková (In Brhel 2005, s. 16-20) probíhá na několika úrovních:

- na úrovni státu,
- na úrovni zaměstnavatelů,
- na úrovni odborů a zástupců zaměstnanců.

Na úrovni státu je dohled zajišťován systémem inspekčních a kontrolních orgánů, který v naší zemi vychází z dlouholetých tradic. Jedná se o tyto státní orgány:

- *Státní úřad inspekce práce*, jehož oblastní inspektoráty zajišťují dozor nad bezpečností práce a především prevencí úrazových rizik.
- *Orgány ochrany veřejného zdraví – Krajské hygienické stanice*, které působí jako orgán státního zdravotního dozoru v oblasti hygieny práce, kdy sledují vliv pracovních podmínek na zdraví pracujících a zajištění podmínek ochrany zdraví na pracovištích.
- *Český báňský úřad a obvodní báňské úřady*, které dozorují zejména pracoviště hlubinných a povrchových dolů z hlediska bezpečnosti práce.
- *Státní úřad pro jadernou bezpečnost* je specializovaným úřadem pro dozor na pracovištích, kde je nebezpečí ionizujícího záření.
- *Orgány státního požárního dozoru – Hasičský záchranný sbor ČR*, který dohlíží na zajištění odpovídající míry požární bezpečnosti občanů.

Orgány oprávněné k výkonu státního dozoru jsou oprávněny kdykoliv vstupovat do objektů organizací, vyžadovat nezbytné doklady a informace, nařizovat odstranění zjištěných nedostatků ve stanovených lhůtách, zakazovat užívání prostorů a technologií, v případě ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců, ukládat pokuty, apod. (Koubek, 2005, s. 331).

Na úrovni zaměstnavatelů vyplývá dohled z jejich zákonné odpovědnosti za prevenci rizik a dodržování zásad BOZP. Břemeno naplnění zákonných podmínek leží vždy na zaměstnavateli, který určí vedoucí pracovníky na všech stupních řízení, u nichž je dohled součástí plnění pracovních úkolů.

Odbory a zástupci zaměstnanců mají právo na základě Zákoníku práce provádět kontrolu v oblasti BOZP. Mohou od svých zaměstnavatelů vyžadovat informace týkající se BOZP, požadovat nápravu případných nedostatků.

Systém dohledu nad pracovními podmínkami je u nás poměrně rozsáhle koncipován. Státní kontroly sledují vždy určité celospolečenské zájmy a cíle, nikdy však nemohou zcela nahradit dobře fungující kontrolu zezdola, tj. účast a zájem zaměstnavatelů.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4. EMPIRICKÝ VÝZKUM

4.1. Vymezení cíle výzkumu

Cílem našeho výzkumu je hledání odpovědi na výzkumnou otázku: Jaká je kvalita pracovního života osob vykonávajících rizikové práce? Jak tyto zaměstnanci sami hodnotí některé atributy svého pracovního života, opatření na ochranu zdraví při práci, zájem ze strany zaměstnavatele.

V teoretické části diplomové práce byla nastíněna možnost přístupu k pojmu kvalita života a jeho zkoumání a objasněny základní pojmy vztahující se k řešené problematice. Z teoretické části vyplývá, že pojetí kvality pracovního života má neobyčejně komplexní povahu, u každého člověka je její vnímání velmi subjektivní a pro její zkoumání je ideální širokospektrální přístup. Je tedy velmi problematické uspokojit snahu o shrnutí celkového pohledu a o nalezení jednoznačné odpovědi na základní otázku výzkumu a k tomuto účelu konstruovat a následně sledovat baterii indikátorů, které reflektují určité konkrétní podmínky na pracovištích. Záměrem bylo vytipování faktorů ovlivňujících kvalitu pracovního života. Některé jsme zjišťovali přímými otázkami pomocí samostatně vytvořeného dotazníku – jistoty zaměstnání, zajímavost práce, pracovní podmínky a jejich vliv na zdravotní stav, vztahy na pracovištích, výše odměny, podporu ze strany zaměstnavatele, prostor pro rodinu a zájmy. Zajímalo nás také, které z faktorů pracovních podmínek a dalších okolností práce jsou pro zaměstnance důležité. K tomu nám posloužila další část dotazníku, kde je sestavena baterie důležitosti více faktorů, inspirovaná výzkumem realizovaným Výzkumným ústavem bezpečnosti práce v Praze (Vinopal Jiří, 2006).

Cílem dotazníku překládaného respondentům je tedy konstruovat snadno srozumitelné údaje, ze kterých jsme vycházeli při formulaci hypotéz, na druhé straně jeho komplexnější podoba je východiskem pro detailnější analýzu jednotlivých sledovaných oblastí, které považujeme za rozhodující v kvalitě pracovního života.

Vědomi si skutečnosti, že cílem výzkumu je zjišťování výrazně kvalitativních dat, vzniklo další dilema, zda zvolit kvalitativní či kvantitativní metodologický přístup. Problém je ve výběru respondentů. Okruh zkoumaných osob je velmi specifickou a úzce vymezenou skupinou pracujících. Rizikové práce vykonává v každém podniku jen určitá část zaměstnanců, ne všichni jsou ochotni se do šetření zapojit, vyjádřit svůj názor. Nehledě na fakt, že pravdivost odpovědí nelze nijak empiricky ověřit. Kvalitativní výzkum má směřovat do hloubky problému, orientovat se na jedinečnost případu, obvykle se

pracuje s menším počtem respondentů. Což znamená vytipovat cca 15 osob a v jejich výpovědích hledat širší kontext a popis problému. Obava z „výběrové“ volby respondentů rozhodla o kvantitativním výzkumu pomocí dotazníku, i když jsme si vědomi poměrně velké pravděpodobnosti statistické chyby závěrů. K pochopení hlubšího významu zkoumané problematiky jsme zařadili získávání informací přímo na pracovištích formou neformálních diskusí týkajících se výzkumných otázek.

4. 2. Formulace hypotéz

Pro výzkum byly stanoveny následující hypotézy:

H1: Hodnocení kvality pracovního života zaměstnanců vykonávajících rizikové práce se nachází v záporných hodnotách škály, resp. mezi jejím středem a pólem naprostého negativního hodnocení.

H2: Kvalitu pracovního života hodnotí pozitivněji zaměstnanci pracující v rizikových profesích spojených s expozicí fyzikálním faktorům (hluk, prach, vibrace, apod.) než zaměstnanci pracující v nepříznivých podmínkách s možností ohrožení zdraví biologickými činiteli (mikroorganizmy, paraziti, atd., vyvolávající infekční onemocnění).

H3: Zaměstnanci vykonávající rizikové práce hodnotí pozitivněji kvalitu osobního života než kvalitu pracovního života.

H4: S úrovní zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti jsou zaměstnanci spokojenější než s úrovní odměňování rizikové práce.

H5: Jistota zaměstnání je pro zaměstnance pracující v rizikových profesích významnější než kvalita pracovních podmínek.

4.3. Techniky výzkumu

Pro sběr dat bylo jako výzkumná metoda použito dotazníkové šetření.

Při tvorbě dotazníku, jak již bylo uvedeno v kapitole 1.4 této diplomové práce, jsme vyšli z nástroje, který byl vyvinut v rámci projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu

života“ (Vinopal 2006) realizovaný Výzkumným ústavem bezpečnosti práce v Praze a Akademií věd ČR. Srozumitelnost a obsahová stránka dotazníku byla ověřena v rámci „pilotní studie“, které se zúčastnilo deset zaměstnanců – 2 vedoucí pracovníci, 8 dělníků. V rámci této studie nebyly zjištěny podněty ke změně zvolené verze dotazníku a tento byl poté plošně distribuován prostřednictvím vedoucích personálních útvarů zkoumaných firem.

Operacionalizace konceptu kvality pracovního života vychází ze schématu uvedeného v kapitole 1.3. této diplomové práce, kde jsou uvedeny jednotlivé aspekty pracovního života spojené s pracovním trhem, organizací práce na pracovišti, technickými a sociálními aspekty pracoviště a vlastním postavením zaměstnance na pracovišti.

Dotazník – viz příloha č. 1 obsahuje v záhlaví nezbytná „tvrdá data“ – pohlaví, věk, vzdělání, počet let praxe v současném zaměstnání.

V první části dotazníku je 8 otázek, se kterými respondent vyjadřuje míru souhlasu či nesouhlasu s daným tvrzením. Ve druhé části je 5 položek (zajímavost a smysluplnost práce, kvalita pracovních podmínek, vztahy s kolegy a chování nadřízených, jistota zaměstnání a mzda), u kterých jsou respondenti žádáni o stanovení pořadí důležitosti.

Ve třetí části dotazníku je baterie 12 otázek týkajících se jednotlivých aspektů pracovních podmínek, u kterých se sleduje míra jejich důležitosti pro respondenta a v návaznosti, ve 4. části dotazníku, potom míra spokojenosti respondenta s jejich naplňováním. Dává se tak možnost vyjádření důležitosti jednotlivých aspektů práce a při tom se bere v potaz hodnocení spokojenosti. Nejprve jsou respondenti v rámci pětibodové škály tázáni na důležitost jednotlivých aspektů práce, potom pak na spokojenost s nimi. Analýza využívá operacionalizaci formou konstruktů, který Vinopal označuje nejprve jako Index spokojenosti (2006), v dalších výzkumech (např. 2011) jako Indikátor subjektivní kvality pracovního života (SQWL).

Konstrukce indexu spokojenosti/indikátoru subjektivní kvality pracovního života.

Výsledky z třetí a čtvrté části dotazníku byly jednak sumarizovány a dále bylo údajů z tabulek využito ke konstrukci indexu spokojenosti dle Vinopala (2006). Míra spokojenosti s jednotlivými položkami byla vážena její důležitosti pro respondenta.

V prvním kroku byly hodnoty škály u míry důležitosti označeny 1-5 – hodnoty rostou společně se zvyšující se důležitostí (1 - „rozhodně nedůležité“ až 5 - „rozhodně důležité“). Ve druhém kroku byla stupnice spokojenosti převedena na hodnoty (-2) „rozhodně nespokojen“ (-1) „spíše nespokojen“, 0 „ani spokojen ani nespokojen, 1 „spíše spokojen“

a 2 „rozhodně spokojen“. Tento formát usiluje o dosažení bipolárního indexu, tj, aby spokojenost jeho hodnoty zvyšovala a naopak nespokojenost hodnoty snižovala. Vysoká váha určité položky potom např. výrazně zvyšuje hodnotu indexu, pokud je s ní respondent spokojený, naopak výrazně snižuje, pokud je s ní nespokojený.

Ve třetím kroku jsme vypočetli vážené hodnoty u každé z položek, a to prostým násobkem hodnoty její důležitosti a spokojenosti s ní. Např., pokud je spokojenost s platem hodnocena maximálně – získává za ni respondent 2 body. Ty se vynásobí důležitostí, kterou respondent přikládá platovému hodnocení – např. 4 – „spíše důležité“. Výsledná hodnota spokojenosti s platem je potom 8.

U respondenta, který vykazuje stejnou hodnotu důležitosti, ale je s platem „velmi nespokojen“ bude výsledná hodnota (-8).

Ve čtvrtém kroku jsme vážené hodnoty ze všech zodpovězených položek sečetli a vydělili jejich počtem (celkový počet nabízených položek je 12, některé otázky zůstaly nezodpovězeny – takové se nezapočetly do dělitele). Dospěli jsme tak k výsledné hodnotě indexu, který je průměrnou hodnotou vážené spokojenost daného respondenta, která může nabývat hodnot (-10) až 10.

4.4. Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvoří zaměstnanci na dělnických pracovních pozicích, kteří pracují na pracovištích hodnocených v rámci kategorizace prací v kategorii 2R, 3 a 4 (viz kapitola 3.3), tedy v rizikových profesích. Výběrovým kritériem pro volbu podniků, kde byl výzkum realizován, byla existence nepříznivých pracovních podmínek hodnocených jako rizikové a vysoký počet zaměstnanců vykonávajících rizikové práce. Zkušenost (ne však pravidlo) je taková, že nějaké rizikové práce jsou vykonávány ve většině výrobních podniků, ale většinou jsou spojeny pouze s dílčím pracovištěm (např. 1 dílna v rámci výrobního areálu) a počty zaměstnanců v riziku zaujímají spíše nižší procento z celkového počtu zaměstnanců (např. 15%). Ke spolupráci byly osloveny 2 podniky: P-D Refractories CZ, a.s. Velké Opatovice a Agris spol. s r.o. Medlov. Jedná se o větší podniky (nad 200 zaměstnanců), kde je většina dělnických profesí vykonávána v rizikovém prostředí.

P-D Refractories CZ, a.s. Velké Opatovice (dále jen P-D) je jedním z největších výrobců a dodavatelů žárovzdorných výrobků a surovin u nás, jeho historie se píše od r. 1892. Společnost vyrábí a dodává materiál pro kompletní i částečné vyzdívky pro tepelná zařízení (agregáty), především pro koksové pece, vysoké pece (včetně ohříváčů

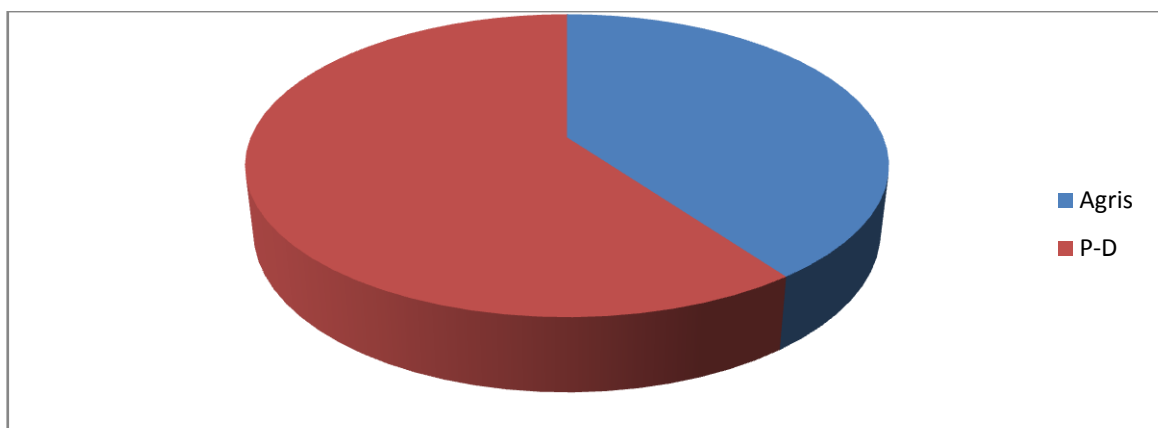
větru), sklářské pece a další. Rizikové práce jsou spojeny nejčastěji s expozicí fyzikálním faktorům - prachu, hluku, práce se vyznačují vysokou fyzickou zátěží. Jedná se o přípravy surovin, obsluhu lisů, ruční skládání výrobků, apod.

Agris spol. s r.o. Medlov (dále jen Agris) je asanační podnik - kafilérie zabývající se zpracováním živočišných odpadů (uhynulá hospodářská zvířata, odpady z jatek, apod.) a zaměřuje se na výrobu krmiv - masokostní moučky, krevní moučky, kafilárního tuku, pěšové moučky. Rizikové práce jsou vykonávány při obsluze poloautomatických technologických celků, strojů a zařízení. Jako rizikový je ve výrobě stanoven faktor biologické činitele. To jsou mikroorganismy, buněčné kultury a endoparaziti, kteří mohou vyvolat infekční onemocnění a alergické nebo toxické projevy v živém organismu.

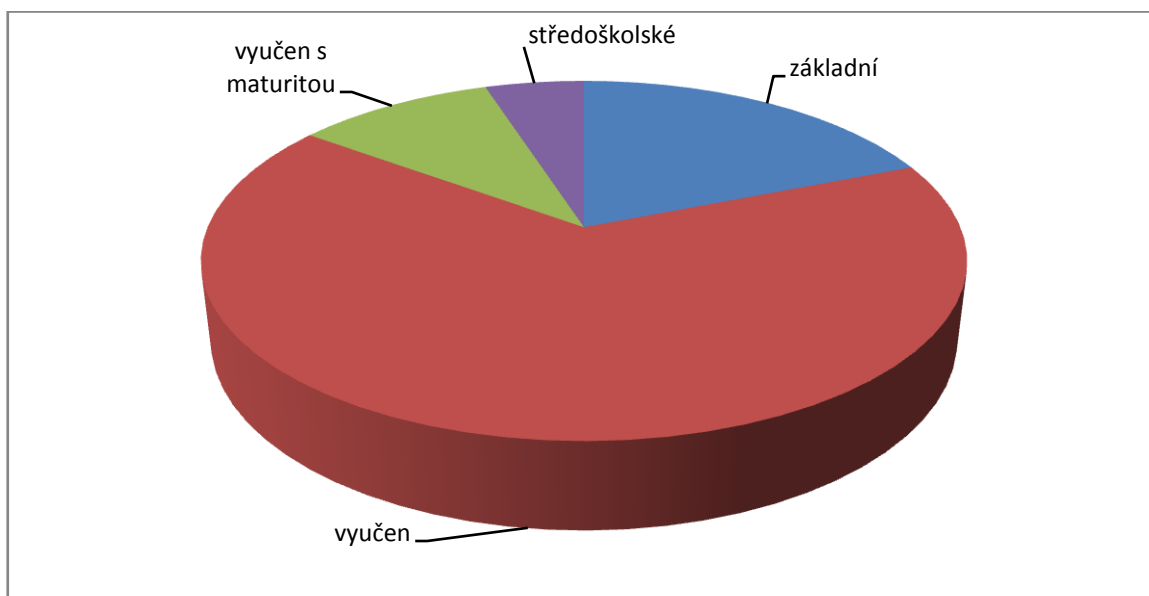
Celkem bylo rozdáno v každém podniku 100 dotazníků. Návratnost ve firmě P-D byla 81 % ve firmě Agris 58 %. Pro nedostatky ve vyplnění dotazníků spočívající v chybějících údajích bylo vyloučeno celkem 15 dotazníků. Celkem bylo pro potřeby výzkumu využito 74 dotazníků z firmy P-D a 50 dotazníků z firmy Agris. V každém podniku vyplnilo dotazník 5 žen. Toto číslo považujeme s ohledem na celkový počet respondentů za nevýznamný a v analýze výsledků nebudeme s rozdělením respondentů dle pohlaví operovat..

Z celkového počtu 124 respondentů je 60% z firmy P-D, 40 % z firmy Agris. – viz graf č. 5. Ve vzdělání respondentů převažuje významně s 66 % vyučen, 19 % respondentů má základní vzdělání, 10 % je vyučeno s maturitou a 5 % respondentů jsou středoškoláci. Grafické znázornění tohoto rozdělení je patrné z grafu č. 6.

Graf. č. 5 – Výzkumný soubor – rozdělení respondentů dle firem.



Graf č. 6 – Respondenti dle vzdělání.

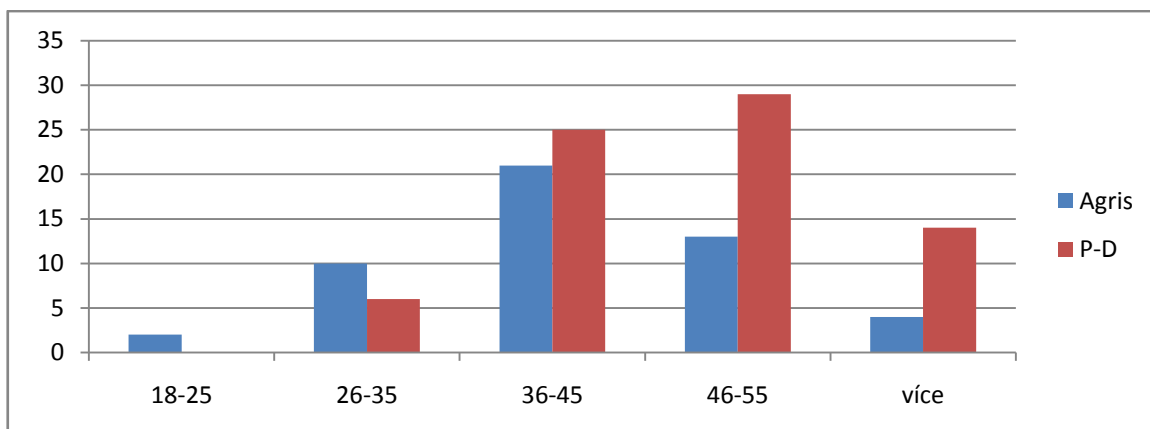


V souboru respondentů společnosti Agris převažuje, co se týče věkového rozdělení, počet respondentů do 45 let, ve společnosti P-D jsou spíše respondenti starší. Rozdělení respondentů dle věku uvádíme v tab. č. 1 a grafu č. 7.

Tabulka č. 1 – Rozdělení respondentů dle věku

Věková skupina	Agris		P-D		Celkem	
	Počet	% z celku	Počet	% z celku	Počet	% z celku
18-25	2	4 %	0	0	2	1
26-35	10	20 %	6	8 %	16	13
36-45	21	42 %	25	34 %	46	37
46-55	13	26 %	29	40 %	42	34
Více než 55	4	8 %	14	18 %	18	15
Celkem	50	40 %	74	60 %	124	100 %

Graf č. 7 – Rozdělení respondentů dle věku

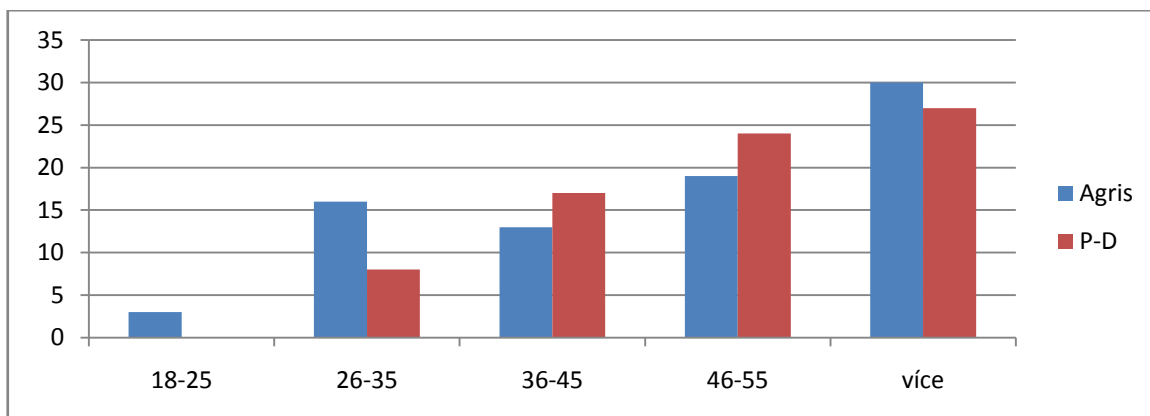


S poměrně vysokým věkovým průměrem respondentů koresponduje i vysoký počet odpracovaných let ve firmě. Průměrnou dobu práce ve firmě v letech uvádíme pro jednotlivé věkové skupiny v tabulce č. 2 a grafu č. 8.

Tabulka č. 2 – Počet odpracovaných let ve firmě

Věková skupina	Agris	P-D
	Průměrná doba práce (roky)	Průměrná doba práce (roky)
18-25	3	-
26-35	16	8
36-45	13	17
46-55	19	24
Více než 55	30	27

Graf č. 8 – Počet odpracovaných let ve firmě



5. VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE

5.1. Ověřování hypotéz

Ověřování **hypotéz č. 1 a č. 2 zkoumajících kvalitu pracovního života** jsme provedli na základě kvantitativního vyhodnocení odpovědí na přímé tvrzení uvedené v první části předkládaného dotazníku. Dělníci měli vyjádřit v rozsahu škály – „ rozhodně souhlasím - spíše souhlasím – ani souhlasím, ani nesouhlasím – spíše nesouhlasím – rozhodně nesouhlasím“ - svůj vztah k tvrzení „Kvalita mého pracovního života je dobrá, v práci jsem spokojen.“ Prostým aritmetickým průměrem bylo zjišťováno procento odpovědí. Ty jsou shrnuty v tabulce č. 3 a grafu č. 5.

Bylo zjištěno, že cca polovina dotazovaných hodnotí kvalitu svého pracovního života pozitivně, 38% se nepřiklonilo k pozitivnímu či negativnímu hodnocení a velmi malé procento – 10 % se pohybuje v záporných hodnotách škály. Hodnocení zaměstnanců odlišných firem je v kladné části škály téměř identické (52 % a 53 %) v neutrálním postoji je rozdíl 8% a více negativního hodnocení (o 9 %) převládá u firmy Agris.

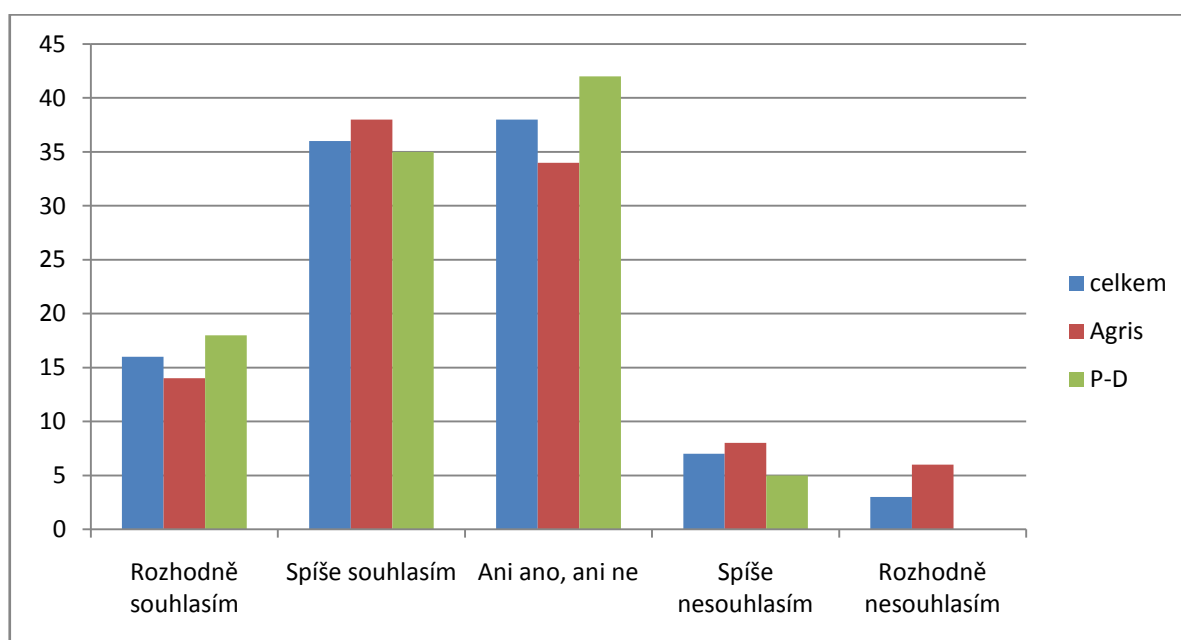
Náš předpoklad formulovaný do hypotézy č. 1: Hodnocení kvality pracovního života zaměstnanců vykonávajících rizikové práce se nachází v záporných hodnotách škály, resp. mezi jejím středem a pólem naprostého negativního hodnocení, se nepotvrdil. Hypotézu č. 1 musíme zamítnout jako neplatnou.

Hypotézu č. 2: Kvalitu pracovního života hodnotí pozitivněji zaměstnanci pracující v rizikových profesích spojených s expozicí fyzikálním faktorům (hluk, prach, vibrace, apod.) – firma P-D než zaměstnanci pracující v nepříznivých podmínkách s možností ohrožení zdraví biologickými činiteli (mikroorganizmy, paraziti, atd., vyvolávající infekční onemocnění) - firma Agris, můžeme na zvoleném vzorku respondentů považovat za potvrzenou, i když rozdíl je u obou souborů minimální.

Tabulka č. 3 – vyjádření míry souhlasu/nesouhlasu s tvrzením: „Kvalita mého pracovního života je dobrá v práci jsem spokojen“.

Tvrzení	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Zaměstnanci celkem	16 %	36 %	38 %	7 %	3 %
P-D	18 %	35 %	42 %	5 %	0
Agris	14 %	38 %	34 %	8 %	6 %

Graf č. 9 - Vyjádření míry souhlasu/nesouhlasu s tvrzením: „Kvalita mého pracovního života je dobrá v práci jsem spokojen“.



Ověřování hypotéz č. 1 a 2 je založeno na zodpovězení jednoduché otázky s využitím pojmu kvalita života. Jak vyplývá z teoretické části této práce, jedná se o pojem komplexní, multidimenzionální, nejednoznačný, kde hraje velmi významnou roli i emocionální složka představovaná spokojeností. (Narážíme zde na prolínání pojmů kvalita života a spokojenost – viz kapitola 1.3 teoretické části).

Otázky tohoto druhu se jistě mohou potýkat s metodologickým problémem. Jsme si vědomi, že odpověď vypovídá spíše o aktuálním emocionálním stavu dotazovaného, je ovlivněna jeho konkrétními pocity, které jsou v oblasti práce pro člověka nejvýraznější v dané chvíli. Nemusí tedy vypovídat o dlouhodobé hladině vnímání kvality pracovního života, ta se může měnit, což narušuje reliabilitu otázky. Nejednoznačnost otázky může

být příčinou i poměrně vysokého procenta respondentů, které se ve výzkumném vzorku přiklonili k odpovědi „ani souhlasím ani nesouhlasím“.

Převaha hodnocení kvality pracovního života v kladné části škály nás překvapila. Nepotvrdil se tedy předpoklad, že pokud jsou pracovní podmínky objektivně nepříznivé a mohou být příčinou poškození zdraví z práce, jsou s nimi lidé nespokojeni. Výsledek nasvědčuje spíše tomu, že zaměstnanci jsou na přítomnost rizika přivyklí, zcela jistě si je uvědomují, ale výrazně tento fakt nezhoršuje subjektivní vnímání kvality pracovního života.

I za těchto podmínek může být člověk v práci spokojen.

Očekávání, že pozitivněji budou hodnotit kvalitu pracovního života zaměstnanci vystaveni riziku fyzikálních faktorů než zaměstnanci v riziku biologických činitelů vychází z předpokladu, že fyzikální faktory – hluk, prach, vibrace, apod. jsou v reálné praxi „viditelnější“, což lze bezpečně objektivizovat měřením. Kdežto biologičtí činitelé patří do skupiny potenciálních rizik. Jejich přítomnost na pracovišti nelze prakticky spolehlivě identifikovat, takže se k nim přistupuje, jakoby byly v pracovním prostředí trvale přítomni, což může u zaměstnanců vyvolávat obavy o zdraví o to větší. Ani tento předpoklad se zcela spolehlivě nepotvrdil. Ve prospěch naší hypotézy svědčí pouze fakt, že v záporné části škály bylo u firmy Agris zjištěno 14 % odpovědí, kdežto v P-D pouze 3 %.

Pro **ověřování platnosti hypotézy č. 3: Zaměstnanci vykonávající rizikové práce hodnotí pozitivněji kvalitu osobního života než kvalitu pracovního života** jsme použili opět výsledků první části dotazníku. Vycházeli jsme z odpovědí na přímá tvrzení „Kvalita mého pracovního života je dobrá, v práci jsem spokojen“ a „Kvalitu mého osobního života hodnotím pozitivně“. Postoj k těmto tezím jsme pak srovnávali s vyjádřením respondentů k tvrzení: „Míra spokojenosti v práci výrazně ovlivňuje i celkovou kvalitu mého osobního života.“

Kvalita pracovního života, jak vyplývá z hypotézy č. 1, je hodnocena u mírné většiny dotazovaných (54%) v kladných hodnotách škály. Poměrně vysoké procento osob (38 %) se vyjádřilo nejednoznačně. Pouze 10 % námi oslovených zaměstnanců je v práci nespokojeno.

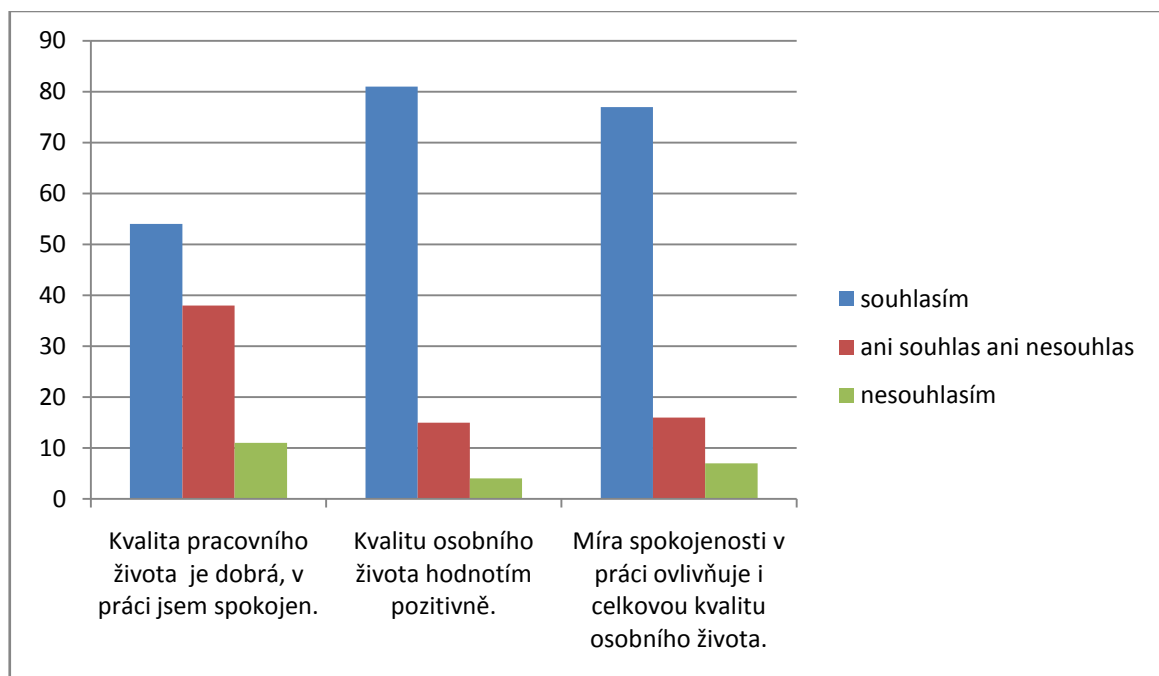
Kvalita osobního života je hodnocena pozitivněji. Většina dotazovaných (81 %) hodnotila kvalitu svého osobního života pozitivně. Nerozhodnuto, ke které části škály

se přikloní, bylo 15 % dotazovaných a pouze 4 % vyjádřila nespokojenost s osobním životem.

Sumarizace odpovědí na otázku vlivu spokojenosti v práci na celkovou kvalitu osobního života je velmi blízká vyhodnocení otázky kvality osobního života. Většina dotazovaných (78 %) se shodla v tom, že kvalita pracovního života má vliv na kvalitu osobního života, 15 % nemá názor vyhraněn a 7 % s daným tvrzením nesouhlasí.

Výsledky shrnujeme v grafu č. 10.

Graf č. 10 – Hodnocení kvality osobního a pracovního života



Hypotézu č. 3 považujeme za potvrzenou.

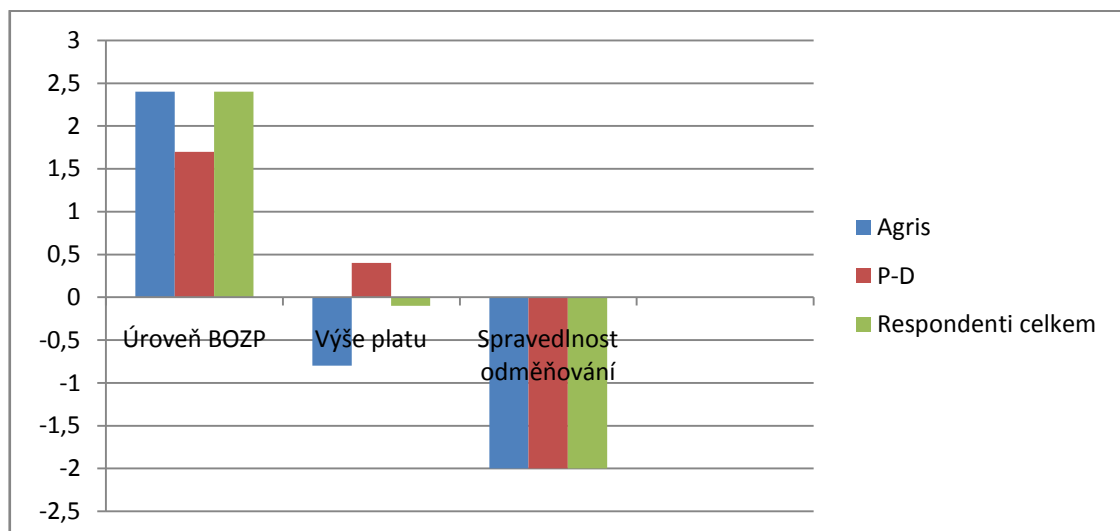
Záměrem hypotézy č. 3 bylo sledovat, zda kvalita pracovního života ovlivňuje vnímání kvality osobního života, zda se pracovní spokojenost/nespokojenost odráží v osobním životě. Jak se ukázalo, velká většina respondentů hodnotila kvalitu osobního života jednoznačně pozitivně a kvalita pracovního života je hodnocena v kladných hodnotách u více než poloviny dotazovaných. Předpoklad, že míra spokojenosti v práci ovlivňuje celkové vnímání osobního života, zjištěné skutečnosti nevyvrací. Když zvážíme pojetí kvality pracovního života dle Danna a Griffin (in Dvořáková 2006, s. 39), které jsme citovali již v teoretické části – viz kapitola 1.3 „jako hierarchii pojmů, která obsahuje životní spokojenost (na vrcholu hierarchie), pracovní spokojenost (uprostřed)

a spokojenost se specifickými aspekty práce, např. spokojenost se mzdou, spolupracovníky, nadřízenými aj.“ mohli bychom diskutovat o tom, že kvalita pracovního života – spokojenost v práci je ovlivněna právě spokojeností v životě obecně. Je tedy možné, že zaměstnanci rizikových profesí hodnotí kvalitu svého pracovního života pozitivně právě proto, že jsou spokojeni v životě vůbec. Toto pozitivní vnímání života jako celku poté ovlivňuje i případnou nepřízeň pracovních podmínek. Kvalita osobního života je však ovlivňována mnoha dalšími činiteli a tato problematika by si vyžádala další zkoumání.

Index spokojenosti (Vinopal 2006) podrobně popsany v kapitole 4.3. praktické části této diplomové práce je východiskem pro ověřování **hypotézy č. 4: S úrovní zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti (BOZP) jsou zaměstnanci spokojenější než s úrovní odměňování rizikové práce.**

Úroveň zajištění bezpečnosti práce na pracovištích našich respondentů je hodnocena v kladných hodnotách – index spokojenosti dosahuje u všech dotazovaných hodnoty 2,4. Zaměstnanci P-D jsou méně spokojeni než zaměstnanci Agris (Index 1,7 a 2,7). Co se týče vyjádření spokojenosti s výší platu, zde jsme se celkově dostali do mírně záporného hodnocení (- 0,1). V rozdílu mezi představou zaměstnance a skutečným naplněním ze strany zaměstnavatele vychází příznivěji firma P-D – index spokojenosti je 0,4. Ve firmě Agris je index spokojenosti (-0,8). S položkou odměňování souvisí i názor na spravedlnost v odměňování. Vztah mezi představou zaměstnance a spokojeností v této sféře je u pracovníků obou firem zcela vyrovnaný – index spokojenosti je u obou firem (-2). Grafické zpracování těchto závěrů je patrné z grafu č. 11.

Graf č. 11 – Index spokojenosti s úrovní BOZP na pracovišti a s platovým ohodnocením



Hypotézu č. 4 považujeme za potvrzenou.

Disproporce mezi spokojeností se zajištěním BOZP na pracovišti a odměňováním vykonávané práce je poměrně vysoká. Tento závěr není nijak překvapivý – stejné závěry uvádí i např. Vinopal (2011). Ve prospěch našeho výzkumu vyznívá pozitivně zjištění, že s úrovní BOZP na pracovištích je spokojena většina zaměstnanců.

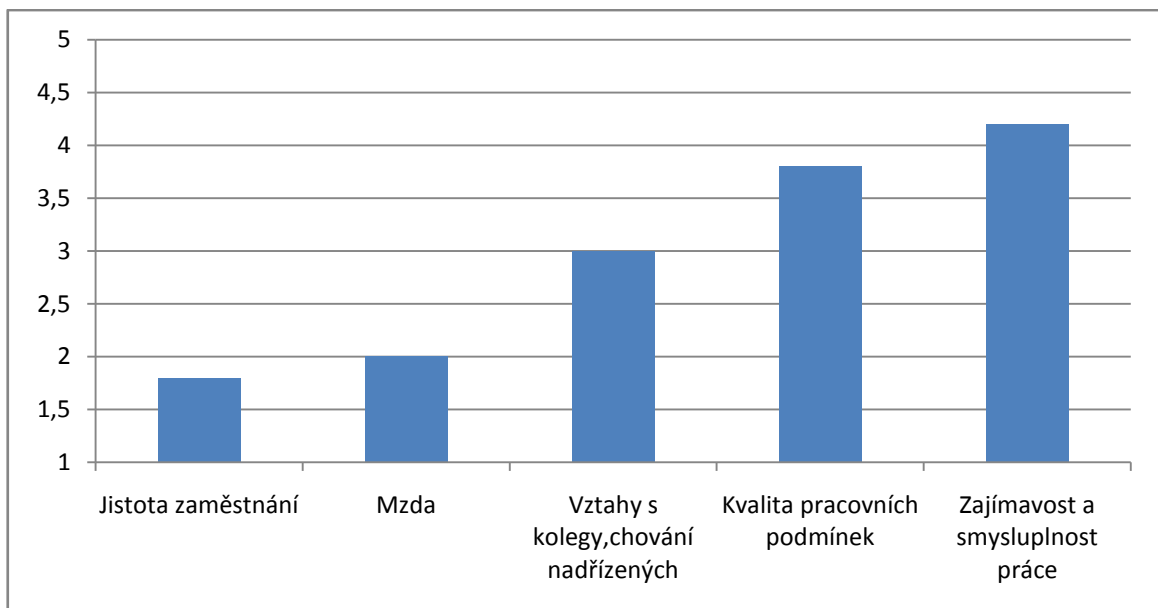
K ověření **hypotézy č. 5: Jistota zaměstnání je pro zaměstnance pracující v rizikových profesích významnější, než kvalita pracovních podmínek** jsme použili druhou část dotazníku, ve které jsou respondenti žádáni o vyznačení pořadí důležitosti číslicí 1-5 (1 je nejdůležitější) u položek: zajímavost a smysluplnost práce, kvalita pracovních podmínek, vztahy s kolegy a chování nadřízených, jistota zaměstnání, mzda. Z celkového počtu 124 vyplněných dotazníků bylo pro účely této analýzy možné využít pouze 92. Ve zbývajících 32 dotaznících buď nebylo pořadí důležitosti vůbec zaznamenáno, nebo bylo nejednoznačné. Operacionalizace byla provedena tak, že počet odpovědí u každé položky byl násoben hodnotou pořadí důležitosti (1-5). Součet takto získaných hodnot byl vydělen počtem odpovědí. Výsledek jsme označili jako index důležitosti.

Z výsledků výpočtů vyplývá následující pořadí důležitosti zvolených položek – viz graf č. 12:

1. Jistota zaměstnání.
2. Mzda.
3. Vztahy s kolegy, chování nadřízených.
4. Kvalita pracovních podmínek.
5. Zajímavost a smysluplnost práce.

Jistota zaměstnání u dotazovaných jednoznačně figuruje v pořadí důležitosti zvolených položek. Hypotézu č. 5 považujeme za potvrzenou.

Graf č. 12 – Index důležitosti zvolených položek (1,0 je nejdůležitější)



Jistota zaměstnání patří při zkoumání fenoménu kvality pracovního života mezi „sociální indikátory“ (např. Vinopal 2006), které nabývají stále většího významu. Lidé upřednostňují jistotu zaměstnání nad objektivní kvalitu pracovních podmínek. Náš zkumný vzorek potvrzuje, že pro oslovené respondenty je důležitější mít práci jako zdroj obživy než objektivní kvalita pracovních podmínek. Zde by mohlo být zajímavé srovnání se skupinou zaměstnanců např. s vyšším vzděláním nebo na manažerských pozicích, kteří si pod pojmem kvalita pracovních podmínek jistě představují obsahově jiný rozměr než naši respondenti. Toto srovnání však nemáme k dispozici.

5.2. Analýza výsledků dotazníku

Jak již bylo výše zaznamenáno, dotazník, který jsme použili pro náš výzkum, byl zkonstruován na základě teoretických poznatků vědeckých pracovišť (VÚBP a AV ČR) a jak uvádí jeho autor (Vinopal 2006) jsou jeho možnosti pro analytické využití velmi pestré a využitelné pro nejrůznější výzkumné účely. Dotazník jako výzkumný nástroj se opírá o velmi širokou základnu aspektů pracovního života. Některé z nich byly podkladem pro konstrukci hypotéz, které jsou základem našeho výzkumného šetření. Zahrnují však jen úzký výčet oblastí ovlivňujících pracovní život. Tvrzení dotazníku, která nebyla použita pro ověřování hypotéz jsme proto pojali jako proměnné a jejich kvantitativní vyhodnocení shrnuli do následujících tabulek. Na základě diskusí a neformálních rozhovorů vedených

se zaměstnanci na jejich pracovištích jsme se pokusili o kvalitativní vyhodnocení zjištěných dat.

V tabulkách 4 - 8 uvádíme pro srovnání výpovědi zaměstnanců firem Agris a P-D.

Tabulka č. 4 – Opatření na ochranu zdraví jsou na mém pracovišti dostačující.

Odpovědi v %	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlasím ani nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nevím
Agris	16	42	32	6	4	0
P-D	11	35	22	28	2	2

Opatření na ochranu zdraví na pracovišti v sobě zahrnují jednak technologické vybavení pracovišť a eliminaci rizik pomocí technických opatření, ale též možnosti pasivní ochrany zaměstnanců používáním osobních ochranných pracovních pomůcek. Zaměstnanci jsou proškoleni a s riziky vyplývajícími s práce seznámeni tak, jak ukládá zákoník práce. Z tabulky vyplývá rozdíl v hodnocení v obou firmách. V Agrisu je s 58 % převaha kladného hodnocení, oproti P-D, kde je 46 % odpovědí v kladné části škály. Negativní hodnocení je výrazně vyšší v P-D (30 %) než v Agrisu (10 %). Tuto skutečnost si vysvětlujeme faktem, že společnost Agris je ve srovnání s P-D modernější podnik, s celou řadou nových technologií, včetně automatických a poloautomatických linek. Kdežto v P-D je u rizikových prací převaha původních tradičních technologií s vysokým podílem ruční práce, které se nezměnily po desetiletí. Na většině pracovišť je výskyt prachu, někde hluk. Používání ochranných pomůcek je náhradním řešením, které však „viditelnost“ rizika (např. prašnost) nesnižuje. Změny technologie a modernizace firem, které vedou ke zlepšování ochrany zdraví při práci jsou ze strany zaměstnanců vítané a žádané.

Tabulka č. 5 – Na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je vedením firmy kladen velký důraz.

Odpovědi v %	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlasím ani nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nevím
Agris	14	43	36	4	4	0
P-D	18	50	20	11	0	1

Tato otázka navazuje na předešlé zjištění – viz tabulka č. 4 a byla koncipována se záměrem zjistit, jak lidé vnímají přístup a snahu zaměstnavatele k zajišťování BOZP. Takže, i když zaměstnanci nejsou jednoznačně spokojeni s opatření na ochranu zdraví na pracovišti, je otázkou, zda vnímají pozitivně alespoň snahu zaměstnavatele v této oblasti. Ve firmě Agris je hodnocení skutečných opatření i snah zaměstnavatele téměř identické. Zajímavý je rozdíl v P-D, kde oproti spokojenosti se skutečnými opatřeními je hodnocení snah zaměstnavatele hodnoceno výrazně pozitivněji.

Celkově můžeme konstatovat, že zaměstnanci vnímají snahu a přístup zaměstnavatele k otázce BOZP spíše pozitivněji, nesouhlasné vyjádření k této otázce projevilo poměrně nízké procento dotazovaných (cca 10 %).

K diskusi musíme uvést ještě další možnost interpretace této otázky. Z praxe je známo, že povinnosti v oblasti BOZP jsou jasně legislativně vymezeny. Zaměstnavatelé musí plnit řadu povinností. Útvary managementu v oblasti řízení lidských zdrojů propracovávají techniky výchovy zaměstnanců k odpovědnému přístupu k ochraně zdraví při práci. Z rozhovorů na pracovištích vyplývá, že někteří zaměstnanci vnímají důraz na dodržování BOZP spíše negativně. Časté kontroly používání osobních ochranných pracovních pomůcek, školení a dozor vedení přijímají s nevolí. Takže souhlasná odpověď na otázku přístupu zaměstnavatele k BOZP v tomto pojetí vyznívá negativně. Empirické zkoumání této polemiky by bylo jistě zajímavé. Osobní přístup samotných zaměstnanců k dodržování povinností daných zaměstnavatelem je zcela jistě ovlivněn osobnostními charakteristikami, věkem, dobou práce v riziku, vzděláním.

Tabulka č. 6 – V souvislosti s výkonem svého zaměstnání mám zdravotní problémy.

Odpovědi v %	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlasím ani nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nevím
Agris	8	22	18	26	20	6
P-D	6	18	19	11	18	28

Zdravotní problémy v souvislosti s výkonem profese uvádí v obou firmách poměrně blízké procento zaměstnanců (30 % Agris, 24 % P-D), téměř stejné je procento neutrálního vyjádření (18% a 19%) a výrazně vyšší je v Agrisu podíl dotázaných (46 %), kteří problémy neuvádějí. V P-D je tento podíl 29 %. Stejně procento neví, zda zdravotní problémy souvisí se zaměstnáním. V této firmě oproti Agrisu výrazně převládá fyzicky

náročná práce. Řada osob uvedla problémy pohybového aparátu, které však zcela nepříkládají práci v zaměstnání. I ve svém volném čase se věnují fyzicky namáhavé práci, takže zvolili variantu „nevím“.

Zdravotní problémy také častěji uvádějí lidé ve vyšší věkové kategorii a dávají je do souvislosti s věkem a fyziologickým „opotřebením“. Nezřídka jsme slyšeli názor: „To víte, celý život jenom dřu, tak jak to má vypadat“.

Nemoci pohybového aparátu, které zaměstnanci v souvislosti s prací nejčastěji uvádějí, v současné době obecně dominují v problematice pracovního lékařství. Počet nemocí z povolání v této oblasti neustále narůstá.

Ve firmě Agris je charakter práce zcela odlišný – riziko biologických činitelů s sebou nese možné problémy jako alergie, případně přenosné nemoci. Výskyt chorob z povolání v této oblasti není tak častý.

Tabulka č. 7 – Mám obavy z poškození zdraví z práce.

Odpovědi v %	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlasím ani nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nevím
Agris	18	30	22	10	14	6
P-D	42	27	16	4	5	6

Obava z poškození zdraví z práce vyjadřuje míru, jak lidé v rizikových profesích rizikovost své práce vnímají. Zda se cítí ohroženi na zdraví při výkonu práce. V Agrisu tuto obavu vyjádřilo 48 % respondentů, v P-D 69 %. Naopak obavy nemá v Agrisu 24 % a v P-D 11 %. Odpovědi na tvrzení ohledně obav z poškození zdraví z práce úzce souvisí s předchozí tezí ohledně opatření na ochranu zdraví na pracovišti. Eliminace rizik je v P-D věcí zejména technického charakteru, což je pro zaměstnavatele velmi nákladné (např. úpravy vzduchotechniky, automatizace, apod.). V Agrisu jsou převážně moderní technologie zavedeny. Zde hodně záleží i na dodržování režimových opatření, používání ochranných pomůcek, apod. Styk s potenciálně infekčním materiálem nelze zcela vyloučit, všudypřítomný zápach pocit ohrožení zdraví ještě umocňuje. Zaměstnanci jsou na přítomnost rizika přivyklí, ale zcela zřetelně si uvědomují možnost poškození zdraví z práce.

Tabulka č. 8 – Ztráta zaměstnání pro mě představuje větší riziko než možnost poškození zdraví z práce.

Odpovědi v %	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlasím ani nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nevím
Agris	16	30	24	16	12	2
P-D	34	28	21	11	5	1

S tvrzením, že ztráta zaměstnání představuje větší riziko než možnost poškození zdraví z práce odpověděla souhlasně zcela jednoznačně nadpoloviční většina (62 %) v P-D. V Agrisu je souhlasné stanovisko na úrovni 46 %. Neutrální stanovisko je v obou firmách zhruba stejné. Můžeme polemizovat, proč je hodnocení respondenty obou firem poměrně rozdílné. V P-D je nadpoloviční většina (58 %) respondentů ve věku nad 45 let. Kdežto v Agrisu je tato věková skupina zastoupena 34 %. Starší lidé si dobře uvědomují, že jejich postavení na trhu práce je znevýhodňované, s rostoucím věkem klesá možnost uplatnění se v případě ztráty zaměstnání. Dalším faktorem může být, že firma P-D se nachází v regionu, kde je málo pracovních příležitostí. Ve srovnání s firmou Agris, která je v blízkosti Brna, jsou možnosti uplatnění daleko menší. Každopádně, jak bylo ověřeno již hypotézou č. 5, jistota zaměstnání je ve vybraných faktorech ovlivňujících pracovní život položkou hodnocenou v pořadí důležitosti na nejvyšší příčce.

Další prostor pro analýzu výsledků dotazníku nám poskytuje tabulka třetí části dotazníku, kde byli respondenti vyzváni, aby označili **míru důležitosti vybraných aspektů pracovního života**. Hodnocení této části dotazníku potvrzuje výsledky komentované v předchozí podkapitole – viz graf č. 8

Zjištěné hodnocení jsme porovnali s výsledky vyplývajícími z projektu „Svět práce a kvalita života“ realizovaný Výzkumným ústavem bezpečnosti práce v r. 2010, kdy bylo provedeno opakované reprezentativní šetření na ekonomicky aktivní populaci ČR. Vybrané aspekty práce byly nazvány jako indikátory kvality pracovního života. Výsledky jsou publikovány: <http://www.szu.cz/uploads/Svobodova_Svet_prace_a_kvalita_zivota.pdf>

Z uveřejněné tabulky jsme vybrali položky dotazníku, které se s naší baterií otázek shodují.

Výsledky vyjadřují procento odpovědí a z toho vyplývajícího pořadí důležitosti. Barevně jsou odlišeny údaje z našeho výzkumu a rozsáhlé studie VÚBP – viz tabulka č.9

Tabulka č. 9 – Indikátory kvality pracovního života

Údaje ve sloupcích vyjadřují procento odpovědí.

Černá barva – výzkum VÚBP, červená barva náš výzkum.

Aspekty práce	Rozhodně + spíše důležité	Ani důležité, ani nedůležité	Spíše +rozhodně nedůležité	Pořadí důležitosti
Výše platu nebo mzdy	96/95	3/7	1/2	1/2
Spravedlnost odměňování	95/94	4/1	1/5	2/3
Jistota zaměstnání	92/97	6/2	2/1	3/1
Chování a jednání nadřízených	90/93	8/6	2/1	4/4
Vztahy s kolegy	89/92	9/5	2/3	5/5
Dostatek prostoru a času na rodinu, zájmy, relaxaci	85/90	11/7	4/3	6/7
Zajímavost práce	79/74	16/16	5/10	7/9
Technické a technologické vybavení pracoviště	76/83	17/15	7/2	8/8
Úroveň zajištění BOZP	75/91	17/7	8/2	9/6
Možnost být na firmu hrdí	47/64	33/19	20/17	10/10

Z tabulky vyplývá, že i když se náš výzkum týká velmi úzkého okruhu zaměstnanců, tj. pracujících na rizikových pracovištích, nejsou výsledky z výzkumu realizovaném obecně na populaci pracujících v ČR nesrovnatelné. Rozdíl je na prvních třech příčkách pořadí důležitosti, kde figuruje výše mzdy, jistota zaměstnání a spravedlnost odměňování. U našeho výzkumného souboru dominuje „jistota zaměstnání“ jednoznačně jako nejdůležitější. Naproti tomu výsledek celé populace ukazuje na nejvyšší důležitost položky „výše mzdy“.

Hodnocení chování nadřízených a vztahů s kolegy je rovnocenné a i další položky jsou zhruba na stejné úrovni.

Větší disproporce je patrná u hodnocení úrovně zajištění BOZP, která se jeví důležitější pro účastníky našeho výzkumu. Tato skutečnost reflektuje jakousi specifickou našeho vzorku ve srovnání s obecně pojatou populací pracujících (studie VÚBP se zúčastnili zástupci velmi různorodého spektra profesí jak dělnických, tak i např. manažerských).

Otázka důležitosti mzdy byla v uvedeném výzkumu VÚBP (Svobodová 2010) zkoumána i v přímé souvislosti s výkonem rizikové práce. Respondentům byla položena otázka: „Přijímám rizikovou a nebezpečnou práci, když je dobře placená?“ 37 % odpovědí bylo kladných, 40 % záporných a 23 % dotázaných nevědělo. I z tohoto poznatku si dovoluujeme odvodit závěr, že otázka důležitosti mzdy v prostředí rizikových pracovišť není jednoznačně prioritní.

Třetí a čtvrtou část dotazníku jsme využili pro **analýzu indexu spokojenosti/indikátoru subjektivní kvality pracovního života**, který jsme vypočetli dle Vinopala – viz kapitola 4.3. praktické části této diplomové práce. Porovnáváním průměrných hodnot indexu dosažených v jednotlivých pracovních oblastech jsme chtěli zjistit, do jaké míry představy zaměstnanců o podmínkách práce korespondují s realitou. Připomínáme, že nejlepší možný výsledek je 10,0.

Největší diskrepance byla u souboru jako celku zjištěna u „spravedlnosti odměňování“ (index -2), následuje „mzda“ (-0,1). Naopak nejvíce zaměstnancům vyhovují „vztahy s kolegy“ (+4,0), další nejvyšší index má „hodnocení kvality pracovního života“ (+2,2). Indexy spokojenosti pro jednotlivé položky uvádíme odděleně pro obě firmy našeho výzkumného souboru v tabulce č. 10.

Zcela evidentní jsou vyšší hodnoty indexu téměř ve všech položkách ve firmě P-D. Pouze v položce „spravedlnost finančního odměňování“ je naprostá shoda a ve prospěch firmy Agris vyznívá hodnocení „úroveň zajištění BOZP na pracovišti“ a „technické a technologického vybavení pracovišť“.

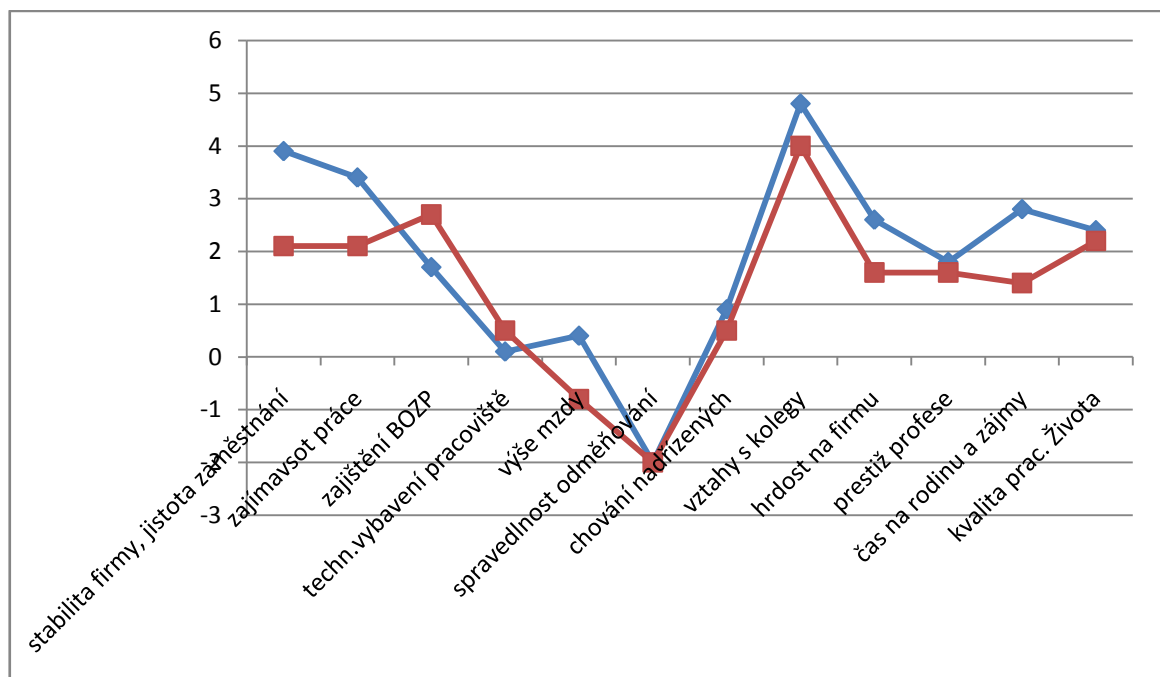
Tímto zjištěním jsme potvrdili výsledky hodnocení uvedené v předcházejícím textu.

Pro názornost uvádíme v grafu č. 13 profil indexu spokojenosti. Tedy, se kterými položkami je vyjadřována spokojenost vyšší a se kterými nižší.

Tabulka č. 10 – Index spokojenosti

	Firma P-D	Firma Agris
Stabilita firmy, jistota zaměstnání	3,9	2,1
Zajímavost a užitečnost práce	3,4	2,1
Úroveň zajištění BOZP na pracovišti	1,7	2,7
Technické a technologické vybavení pracoviště	0,1	0,5
Výše mzdy	0,4	-0,8
Spravedlnost finančního odměňování	-2,0	-2,0
Chování a jednání nadřízených	0,9	0,5
Vztahy s kolegy	4,8	4,0
Hrdost na firmu	2,6	1,6
Prestiž profese a společenského postavení	1,8	1,6
Množství prostoru a času pro rodinu a zájmy	2,8	1,4
Kvalita pracovního života	2,4	2,2

Graf č. 13: Profil indexu spokojenosti – srovnání P-D a Agris



Průměrná hodnota indexu spokojenosti v našem celém zkoumaném vzorku osob je 1,7. Ve srovnání s výsledky rozsáhlého šetření v populaci ekonomicky aktivních obyvatel (VÚBP – Vinopal, 2006), kdy byl zjištěn průměrný index spokojenosti 2,5, se jedná o číslo nižší. Představy o kvalitě pracovního života osob vykonávajících rizikové práce zařazených do našeho nereprezentativního výzkumného souboru jsou tedy v komparaci s realitou horší než u populace jako celku. To znamená, že s kvalitou pracovního života jsou ve sledovaných aspektech zaměstnanci v námi zkoumaných firmách méně spokojeni. Rozložení spektra indexu spokojenosti zjištěného našim výzkumem a VÚBP jsou pro srovnání zachyceny v grafu č. 14 a 15.

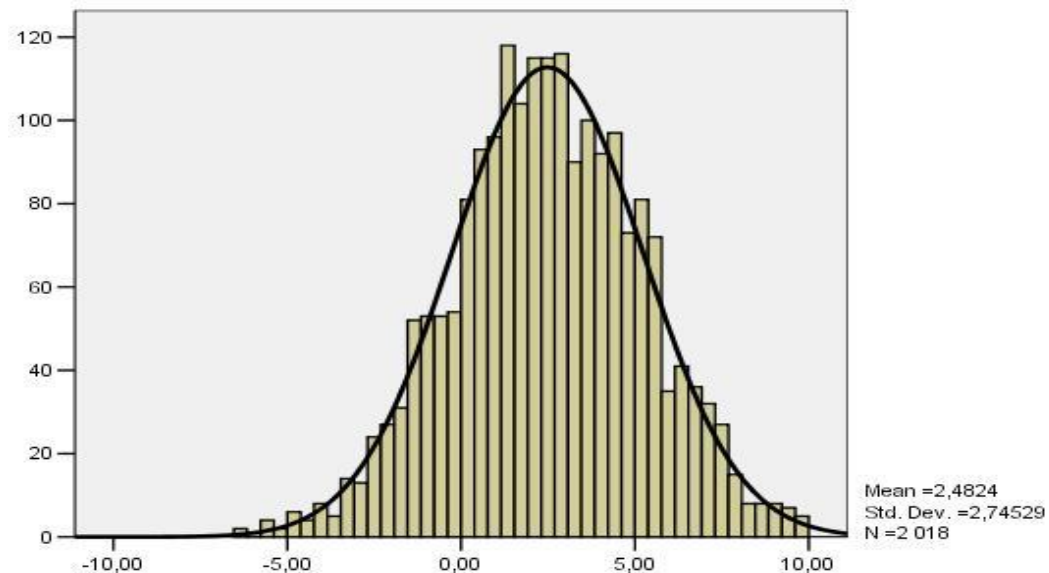
Porovnávání našich výsledků indexu s rozsáhlou studií nelze přeceňovat. Jednoznačná shoda je v tom, že hodnocení je u velké většiny jednotlivých aspektů pracovního života v kladných hodnotách.

Pokud analyzujeme index spokojenosti/indikátor subjektivní kvality pracovního života, je třeba připomenout upozornění autora výzkumu z r. 2006 (Vinopal), že se jedná o srozumitelný a souhrnný údaj, avšak vysoce agregovaný. Absolutní hodnoty indexu u různých zkoumaných souborů mohou mít odlišný obsah, naopak rozdílné absolutní hodnoty mohou vykazovat podobnou vnitřní strukturu. Analýzu vnímání kvality pracovního života nelze omezovat na samotnou hodnotu indexu. Zjišťovaný index tedy považujeme za podpůrný prostředek ke zkoumání subjektivně vnímané kvality pracovního života.

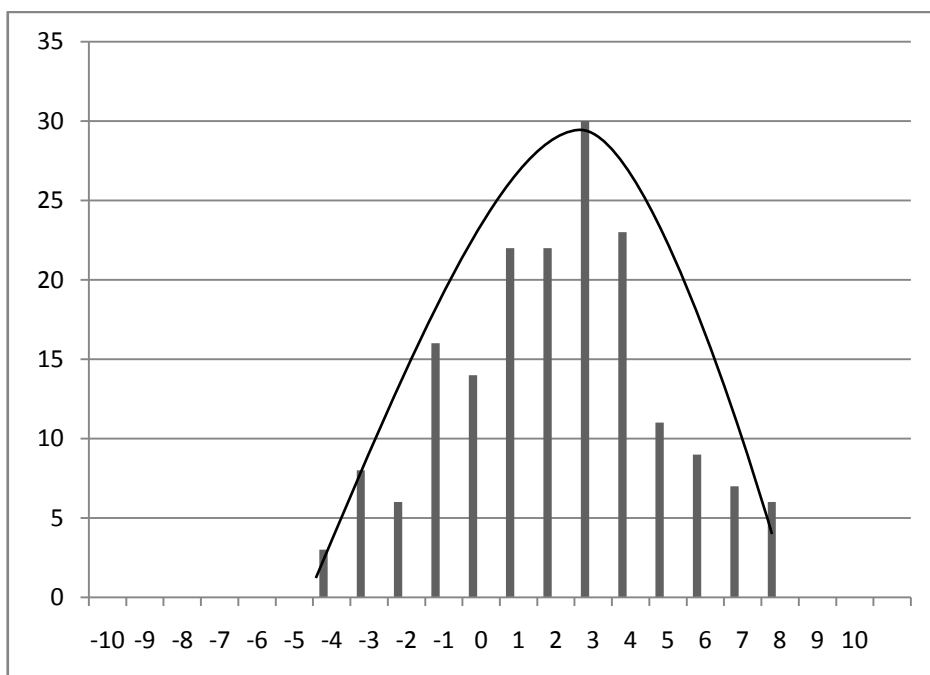
Podle Vinopala (2011) „z hlediska teorie kvality pracovního života tento nástroj postihuje subjektivní dimenzi vnímání zaměstnání samotnými pracovníky (nikoli dimenzi objektivních podmínek) a svou povahou spadá do kategorie nástrojů vycházejících z teorie uspokojování potřeb.“

Graf č. 14 – Rozložení indexu spokojenosti u populace ekonomicky aktivních obyvatel: Kvalita pracovního života 2006, N = 2 027

(zdroj: <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/nastroj_pro_empiricke_zkoumani_kvality_pracovniho_zivota-vinopal.pdf>)



Graf č. 15 – Rozložení indexu spokojenosti u zaměstnanců P-D a Agris, N=124.



5.3. Závěry výzkumu

Naším výzkumem se podařilo potvrdit čtyři z pěti formulovaných hypotéz.

V souhrnu lze říci, že zaměstnanci vykonávající rizikové práce ve vybraných podnicích vnímají kvalitu svého pracovního i osobního života spíše pozitivně. Svědčí o tom jednak odpověď nadpoloviční většiny respondentů na jednoduchou otázku týkající se kvality pracovního života, tak i výsledek průměrné hodnoty indexu spokojenosti, který se nachází v kladných hodnotách škály.

I přes kladné výsledky lze nalézt rozdíly mezi podskupinami výzkumu, které tvoří zaměstnanci rozdílných podniků s různým rizikem vyplývajícím z práce. Zaměstnanci vystavení působení fyzikálních faktorů (P-D) jsou s kvalitou pracovního života spokojenější než zaměstnanci čelící riziku biologických činitelů (Agris). Zde se nabízí diskuze, zda právě charakter rizika a povaha vykonávané práce rozhoduje o subjektivním vnímání kvality pracovního života. Kvalitu pracovního života tvoří řada faktorů, které jsme se snažili našim výzkumem postihnout. Rozdílnost vnímání kvality pracovního života byla zjištěna v obou zkoumaných firmách ve všech zjišťovaných položkách. Ve prospěch tradiční firmy s rizikem fyzikálních faktorů svědčí všechna zjištění vyjma položek týkajících se technického a technologického vybavení pracoviště a zajištění opatření na ochranu zdraví na pracovišti. Tyto dvě položky se bezprostředně dotýkají objektivních podmínek daných pracovišť. Pokud použijeme výsledek zjištění u obou podskupin našeho nereprezentativního výzkumného souboru, můžeme konstatovat, že i když jsou skutečné - objektivní podmínky pracoviště hodnoceny pozitivněji, hodnota celkového vnímání kvality pracovního života se tím nezvyšuje. Tzn., že i když je ve firmě Agris kvalita pracovního života z hlediska objektivních podmínek (technické a technologické vybavení, zajištění BOZP) hodnocena pozitivněji, ztrácí oproti firmě P-D na celkovém hodnocení ve všech sledovaných položkách. Důvody tohoto rozdílného vnímání nebyly předmětem našeho výzkumu a zasloužily by si další analýzu. Na základě našeho zjištění si dovoluujeme konstatovat, že rizikové prostředí o celkovém vnímání kvality pracovního života nerozhoduje.

Zajímavým pohledem na vnitřní povahu kvality pracovního života je sledování míry důležitosti jednotlivých atributů pracovního života a jejich skutečným naplněním, o čemž vypovídá index spokojenosti zaměstnanců. U většiny z nich jsme zaznamenali poměrně výrazné rozdíly, i když se hodnocení v souhrnném vyjádření nachází, kromě dvou

položek, v kladné části škály. Největší nesoulad byl zjištěn, stejně jako u celé řady dalších výzkumů (např. Vinopal 2006, 2011), u položky mzda a spravedlnost odměňování. Zaměstnanci se cítí finančně nedoceni a jejich představy o výši platu se od skutečnosti výrazně odlišují. Naopak nejvýše byly ohodnoceny vztahy s kolegy, které naprosto jednoznačně převažují ve sledovaných položkách co se týče očekávání a skutečného naplnění. Vztahy s kolegy sytí složku sociálního aspektu pracovní činnosti a jejich příznivé hodnocení významně zasahuje do celkové spokojenosti s prací. Dobré vztahy s kolegy patří v hodnotách pracovního života k nejvyšším (Dvořáková, 2008).

Dalším klíčovým zjištěním pro náš výzkum je pořadí důležitosti vybraných položek pracovního života. Shodného výsledku bylo dosaženo jak v případě, že zaměstnanci byly vyzváni k označení pořadí důležitosti pěti položek (jistota zaměstnání, mzda, vztahy s kolegy, kvalita pracovních podmínek, zajímavost a smysluplnost práce) číslicí, tak i v odpovědích na otázku důležitosti jednotlivých atributů práce. V našem sledovaném vzorku populace pracujících je jednoznačně nejdůležitější jistota zaměstnání, dále figuruje finanční odměňování, vztahy s kolegy, otázky objektivní kvality pracovních podmínek. Nejméně důležitá je zajímavost a smysluplnost práce. Ve srovnání s reprezentativním vzorkem populace (Vinopal, 2006) se naše zjištění mírně odlišuje. Nejdůležitější se u reprezentativního souboru prokázala mzda, jistota zaměstnání je na druhém místě. Nejvýraznější posun v pořadí důležitosti směrem dolů je u položky zajímavost práce, směrem nahoru u zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento výsledek není nikterak překvapivý a reflektuje skutečnost objektivně nevyhovujících pracovních podmínek vykonávaných pracujícími spíše s nižším vzděláním. K podobnému závěru dospěl i Hora (2010).

Z hlediska přínosu této diplomové práce pro management zúčastněných firem a naplnění cíle výzkumu jsou rozhodující také zjištění v otázce vnímání zajištění BOZP. Skutečná opatření realizovaná na pracovištích jsou nadpoloviční většinou hodnocena jako dostatečná ve firmě Agris.

Ve firmě P-D je hodnocení méně příznivé. Až 30 % zaměstnanců považuje opatření na ochranu zdraví na pracovištích za nedostačující. Na druhé straně je velmi pozitivní, že tito zaměstnanci vyjádřili souhlas s tvrzením, že na BOZP je vedením firmy kladen velký důraz. Tato skutečnost vyplynula i z rozhovorů na pracovištích.

Realizovaným výzkumem jsme se snažili postihnout vybrané faktory, které se podílejí na vnímání kvality pracovního života. Některé se mohou zdát jako příliš účelové a izolované. Šlo o subjektivní zachycení reakcí na určité skutečnosti pracovního života úzké skupiny pracujících. Náš výzkumný vzorek nelze považovat za reprezentativní. Výsledky výzkumu se vztahují pouze na okruh oslovených osob. Zobecnění závěrů není předmětem této práce. Připojujeme se k názoru Bedrnové (2002, s. 283), že „celková spokojenost nebo nespokojenost člověka není aritmetickým součtem jeho spokojeností (ani rozdílem nespokojeností). Dostává výslednou podobu na základě toho, jak jsou jednotlivé elementy spokojenosti pro člověka subjektivně důležité.“

Pokud by náš výzkum podpořil zájem o vytváření vhodných podmínek práce, o motivaci zaměstnanců k žádoucímu a odpovědnému chování na pracovištích, hledání rezerv ve stylu řízení BOZP, mohli bychom být s výsledky diplomové práce spokojeni.

ZÁVĚR

Cílem předkládané diplomové práce bylo získat informace týkající se subjektivního vnímání kvality pracovního života zaměstnanců vykonávajících rizikové práce, přispět k poznání, jak zaměstnanci pracující v nepříznivých pracovních podmínkách vnímají jednotlivé složky pracovního života, do jaké míry jejich vnímání kvality pracovního života ovlivňuje jejich osobní život. Výzkum probíhal v době hospodářské recese, kde se ukazuje prioritou pracovního života jistota zaměstnání. Objektivní stránka kvality pracovního života, tj. přítomnost rizikových faktorů na pracovišti se neprokázala jako dominantní při hodnocení kvality života zaměstnanců. Skutečnost prokázaná výzkumem, že většina oslovených zaměstnanců rizikových profesí hodnotí kvalitu svého pracovního života pozitivně, je pro nás velmi překvapivé a příjemné zjištění. Troufáme si konstatovat, že náš výzkum jednoznačně potvrdil multidimenzionalitu a komplexnost pojmu kvalita života, který v sobě zahrnuje celou řadu významů, které každý jedinec za stejných podmínek může vnímat odlišně. Nenaplněný předpoklad, že nepříznivé pracovní podmínky negativně ovlivňují vnímání kvality života nasvědčuje tomu, že nelze jednoznačně určit, který faktor rozhoduje o kvalitě pracovního života.

Náš výzkumný soubor postrádá srovnání s hodnocením kvality pracovního života u zaměstnanců pracujících ve stejných firmách v nerizikových profesích. Tato komparace nebyla provedena z toho důvodu, že objektivní pracovní podmínky u rizikových a nerizikových pracovišť jsou naprosto nesrovnatelné. Např. pocit ohrožení zdraví je zcela zřetelně spojen s typem vykonávané práce. Výzkumem jsme chtěli zmapovat vnímání kvality pracovního života právě zvolenou úzkou skupinou zaměstnanců. Podobně zaměřený výzkum nebyl z dostupných zdrojů dohledán.

Tím, že člověk tráví v zaměstnání velmi významnou část svého produktivního života, zcela jistě ovlivňuje i kvalitu osobního života. Můžeme hovořit o tom, že náš pracovní život determinuje do jisté míry i náš osobní život. Zde je možné využít potenciálu sociální pedagogiky, která se v jednom z pojetí zabývá člověkem v kontextu s jeho prostředím. Je tedy na místě apelovat na státní orgány, zaměstnavatele, ale i zaměstnance samotné, aby měli zájem o podporu a rozvoj zdravých životních a pracovních podmínek, zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pole sociální pedagogiky se otevírá i v oblasti tvorby pracovních vztahů, které významně ovlivňují dosahování cílů jak firemních, tak i pracovních a životních u jednotlivců na kterékoliv pracovní pozici. Harmonické a uspokojivé pracovní a mezilidské

vztahy vytvářejí produktivní klima, které je prospěšné pro všechny zúčastněné. Naproti tomu neuspořádané vztahy vytvářejí konfliktní a stresové klima, které spolu s ekonomickou situací ve společnosti a globalizačními procesy vedou ke vzniku tzv. nových rizik (šikana, násilí na pracovišti, nezaměstnanost, genderová problematika,...). Těmi-to důležitými stránkami pracovního života jsme se v naší práci nezabývali, i když s vnímáním kvality pracovního života velmi úzce souvisejí.

Kvalita pracovního života je sledovaným tématem. Evropská unie má sestavenou koncepci „Zlepšování kvality a produktivity práce: strategie Společenství v oblasti zdraví a bezpečnosti při práci“, v rámci které vláda ČR přijala v r. 2008 dokument s názvem „Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci České republiky“. Vláda tímto dokumentem deklaruje veřejný zájem v oblasti BOZP, která je důležitou součástí sociální politiky státu. Určuje směr a parametry využívání regulačních nástrojů státu, a to právních, ekonomických, kontrolních. Důraz je kladen na udržení a podporu zdraví zaměstnanců, zlepšování pracovního prostředí a kvality pracovního života, vytváření a organizace práce a pracovní kultury, zlepšování sociálního klimatu.

Z vlastní praxe v hygienické službě mohu konstatovat, že podmínky práce v různých firmách jsou velmi různorodé z mnoha hledisek, svět práce je velmi rozmanitý. Ať už se jedná o moderní nový areál ve vlastnictví nadnárodní společnosti nebo firma živnostníka podnikajícího v místních podmínkách v tradiční řemeslné výrobě, vždy se jedná o konkrétní prostředí, které na člověka – zaměstnance působí, ovlivňuje ho. Zájem o zaměstnance, o zlepšování kvality pracovního života by měl být vizitkou zdravého fungování firem a celého pracovního trhu. Stát by měl být oporou v podnikání a podpoře těchto aktivit.

Naším výzkumem jsme se snažili přispět k poznání situace v konkrétních firmách a alespoň nastínit problematiku rizikových pracovních podmínek. Věříme, že jeho výsledky přispějí k vyhodnocování podnikových procesů v oblasti řízení lidských zdrojů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARNOLD, J. a kol. *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press a.s..2007. 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3
- BEDRNOVÁ, E.; NOVÝ, I. A kol. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management press. 2007. 798 s. ISBN 97-80-7261-169-0
- BLAŽKOVÁ, H. *Hodnocení kvality života u seniorů*. Fakulta humanitních studií UTB Zlín, IMS Brno. Bakalářská práce. 2011. Vedoucí PhDr. Geraldina Palovčíková.
- ČADOVÁ, N.; PALEČEK, M.; ČERVENKA, J. aj. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, Výzkumný ústav bezpečnosti práce. 2006. 228 s. ISBN 80-7330-103-2
- DANNA, K.; GRIFFIN, R.W. *Journal Management*. Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesi of the Literature.1999. Vol. 25. No. 3, s. 357-384. ISSN 01492063. Dostupné také z: < <http://jom.sagepub.com/content/25/3/357.full.pdf+html> >
- DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Kvalita pracovního života v Čechách – výzvy pro HRM* . Praha: Oeconomica. 2008. 115s. ISBN 978-80-245-1383-6
- DVOŘÁKOVÁ, Z. *Vybrané statě o kvalitě pracovního života*. Vysoká škola ekonomická v Praze. 2008. 112 s. ISBN 978-80-86973-73-2
- DVOŘÁKOVÁ; Z. DUŠKOVÁ, L.; SVOBODOVÁ, L. *Svět práce a kvalita života – Vliv změn světa práce na kvalitu života*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. 2006.115 s. ISBN 80-86973-08-5. Dostupné také z [www](http://www.kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/svet_prace.pdf):
- http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/svet_prace.pdf
- GEIST, B. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing. 1992. 647 s. ISBN 8085605287
- HEWSTONE, M.; STOREBE, W. *Sociální psychologie*. Praha: Protál. 2006. 770 s. ISBN 80-7367-092-5
- HORA, O. *Kvalita pracovního života v sektoru strojírenství a v sektoru informačních technologií:případová studie* In WINKLER,J.; KLIMPLOVÁ, L. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno. Masarykova univerzita. 2010. 226 s. ISBN 978-80-210-5352-6
- KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia. 2005. 263 s. ISBN 80-200-1307-5
- KOBEK, J.. *Personální práce v malých podnicích*. Praha: Grada. 2003. 248 s. ISBN 80-2470602-4

- KOLIBOVÁ, H.; MALÁTEK V.. *Člověk a práce*. Slezská univerzita Opava. 1996. 114 s. ISBN 80-85879-56-5
- KOLLÁRIK, T. *Sociální psychologie práce*. Univerzita Komenského Bratislava. 2002. 190 s. ISBN 80-223-1731-4
- KOLLÁRIK, T. *Spokojnost' v práci*. Bratislava: Práca. 1986. 237 s.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management press. 2005. 367 s. ISBN 80-7261-033-3
- KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál. 2008. 215 s., ISBN 978-80-7367-383-3
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie nemoc..* Praha: Grada 2002, 200 s., ISBN 80-247-0179-0
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál. 2009. 279 s. ISBN 978-80-7367-568-4
- MACHALOVÁ, M.. *Psychologie vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava: Gerlach Print. 2006. 222 s. ISBN 80-89142-07-9
- MALÝ, S. *Prevence pracovních rizik*. Díl 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. 2009. 122 s. ISBN 978-80-86973-76-0
- MAREŠ, P. Od práce emancipující k práci mizející. *Sociologický časopis*. 2004. č. 40. s. 37-48
- MÜHLPACHR, P. *Schola Gerontologica*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. 2005. 314 s. ISBN 80-210-3838-1
- NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. 2004. 272 s. ISBN 80-2000-0592-7
- NAKONEČNÝ, M.. *Motivace pracovního jednání*. Praha: Management Press. 1992. 258 s. ISBN 8085603-01-2
- NAKONEČNÝ, M.. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing. 2005. 228 s. ISBN 80-247-0577-X
- OTÁHAL, A. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (Bezpečnostní a hygienická rizika)*. Ostrava. Vysoká škola báňská – technická univerzita Ostrava. 1996. 120 s. ISBN 80-7078-314-1
- PAUKNEROVÁ, D. a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing. 2006. 254 s. ISBN 80-247-1706-9
- PAYNE, J. a kol. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton. 2005. 629 s. ISBN 80-7254-657-0

- PROVAZNÍK, V.; KOMÁRKOVÁ, R. *Motivace pracovního jednání*. Vysoká škola ekonomická v Praze. 2004, 127 s. ISBN 80-245-0703-X
- RADVAN, E.; VAVŘÍK, M. *Metodika psaní odborného textu výzkum v sociálních vědách*. IMS Brno. 2009.. 57 s.
- RŮŽIČKA, J.; MATOUŠEK, O.; HLADKÝ, A. *Člověk a práce*. Praha: Nakladatelství Svoboda .1972
- SOUKUP, T. a kol. *Důstojná práce v ČR? Národní zpráva pro ILO*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí v.v.i. 2008, 107 s. ISBN 978-80-7416-005-9. Dostupné také z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_272.pdf>
- SLOVÁČEK, L. a kol. *Vojenské zdravotnické listy*. Kvalita života nemocných. 2004, č. 1 [on line] [cit. 2012-11-12] Dostupný z www: <http://www.unob.cz/fvz/fakulta/Documents/VZL/2004/VZL1_04.pdf>
- SVOBODOVÁ L. Svět práce a kvalita života [on line] Praha. Výzkumný ústav bezpečnosti práce.. 2010 [cit. 2012-12-08]. Dostupný z www: <http://www.szu.cz/uploads/Svobodova_Svet_prace_a_kvalita_zivota.pdf>
- ŠTIKAŘ, J.; RYMEŠ, M.; RIEGEL, K. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Univerzita Karlova, Karolinum. 2003. 461 s. ISBN 8880-246-0448-5
- VAĎUROVÁ, H.; MÜHLPACHR, P. *Kvalita života*. Brno: Masarykova univerzita. 2005. 146 s. ISBN 80-210-3754-7
- VINOPAL, J. *Sociologický časopis/Czech Sociological review*. Indikátor subjektivní kvality pracovního života. 2011. Roč. 47. č 5. S. 937-965. Dostupný také z www: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/c4a04a62ac364e0d1ee63e5de5a3474826cfad83_Vinopal%20soccas2011-5-bezor-3.pdf>
- VINOPAL, J. *Nástroj pro empirické zkoumání kvality pracovního života*. [on line]. Praha. Výzkumný ústav bezpečnosti práce.2006 [cit.2013-01-12]. Dostupné z www: <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/nastroj_pro_empiricke_zkoumani_kvality_pracovniho_zivota-vinopal.pdf>
- ZALA, G. *Vzdelávanie dospelých*. Slovník andragoga – kariéra. 200. Roč. 5. Č.1 s,11-113. ISSN 1335-2350
- WEST, G.K. *Dobrodružství psychického vývoje - kapitoly z vývojové psychologie*. Praha: Portál. 2002. 240 s. ISBN 80-7178-684-5
- Zpráva o činnosti orgánů ochrany veřejného zdraví v oblasti ochrany zdraví při práci za rok 2011.Ministerstvo zdravotnictví 2012 – materiál KHS Brno.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Agris – firma Agris Medlov, a.s.

AV – Akademie věd ČR

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

P-D – firma P-D Refracotries CZ, a.s.

VÚBP – Výzkumný ústav bezpečnosti práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 – Operacionalizace konceptu kvality pracovního života	str. 19
Obrázek č. 2 - Charakteristika práce	str. 29
Obrázek č. 3 – Hierarchie uspořádání potřeb dle Maslowa	str. 41
Obrázek č. 4 – Schéma základních činitelů charakterizujících bezpečnost práce ...	str. 53

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 – Rozdělní respondentů dle věku	str. 63
Tabulka č. 2 – Počet odpracovaných let ve firmě	str. 64
Tabulka č. 3 – Vyjádření míry souhlasu/nesouhlasu s tvrzením: Kvalita mého pracovního života je dobrá, v práci jsem spokojen	str. 66
Tabulka č. 4 – Opatření na ochranu zdraví jsou na mém pracovišti dostačující.....	str. 72
Tabulka č. 5 – Na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je vedením firmy kladen velký důraz.....	str. 72
Tabulka č. 7 – Mám obavy z poškození zdraví z práce.....	str. 74
Tabulka č. 8 – Ztráta zaměstnání pro mě představuje větší riziko než možnost poškození zdraví z práce.	str. 75
Tabulka č. 9 – Indikátory kvality pracovního života	str. 76
Tabulka č.10 – Index spokojenosti	str. 78

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 – Vývoj počtu profesionálních onemocnění v ČR 2002-2011	str.47
Graf č. 2 - Vývoj počtu smrtelných pracovních úrazů v ČR 2002-2011	str. 47
Graf č. 3 – Vývoj počtu evidovaných osob, které vykonávají rizikové práce	str. 50
Graf č. 4 – Vývoj počtu jednotlivých rizikových faktorů pracovních podmínek v r. 2004 a 2011	str.50
Graf č. 5 – Výzkumný soubor – rozdělení respondentů dle firem	str. 62
Graf č. 6 – Respondenti dle vzdělání	str. 63
Graf č. 7 – Rozdělení respondentů dle věku	str.64
Graf č. 8 – Počet odpracovaných let ve firmě	str. 64
Graf č. 9 – Vyjádření míry souhlasu/nesouhlasu s tvrzením: Kvalita mého pracovního života je dobrá, v práci jsem spokojen	str. 66
Graf č. 10 – Hodnocení kvality osobního života	str. 68
Graf č. 11 – Index spokojenosti s úrovní BOZP na pracovišti.....	str. 69
Graf č. 12 – Index důležitosti zvolených položek	str. 71
Graf č. 13 – Profil indexu spokojenosti	str. 78
Graf č. 14 – Rozložení indexu spokojenosti v populaci ekonomicky aktivních obyvatel	str. 80
graf č. 15 – Rozložení indexu spokojenosti u zaměstnanců P-D a Agris	str. 80

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Dotazník kvality pracovního života

3. Odpovězte, prosím, na otázky uvedené v 1. sloupci.

Vyberte odpověď tak, aby co nejlépe vystihovala Váš názor a v příslušném sloupci označte křížkem „x“ míru důležitosti.

Jak je pro Vás důležitá:	Rozhodně důležité	Spíše důležité	Ani důležité ani nedůležité	Spíše nedůležité	Rozhodně nedůležité	Nevím
jistota zaměstnání?						
zajímavost práce?						
zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti?						
technické a technologické vybavení pracoviště?						
výše platu?						
spravedlnost v odměňování?						
chování a jednání nadřízených?						
vztahy s kolegy?						
zda můžete být na firmu hrdí?						
prestíž a společenské uznání Vaší profese?						
zda máte dostatek prostoru a času na svou rodinu, zájmy?						
spokojenost v práci						

4. V následující tabulce, prosím, vyjádřete míru spokojenosti s položkami uvedenými v 1. sloupci

Jak jste spokojen/a:	Velmi spokojen	Spíše spokojen	Ani spokojen, ani nespokojen	Spíše nespokojen	Velmi nespokojen	nevím
se stabilitou firmy, s jistotou zaměstnání?						
se zajímavostí práce, její užitečností a smysluplností?						
s úrovní zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti?						
s technickým a technologickým vybavením pracoviště?						
s výší Vašeho platu?						
se spravedlností finančního odměňování?						
s chováním a jednáním nadřízených?						
s Vašimi vztahy s kolegy?						
s tím jak můžete být na firmu hrdí?						
s prestiží své profese a Vašeho společenského postavení?						
s množstvím prostoru a času na rodinu a zájmy?						
s kvalitou pracovního života						

